



# Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Steinfurt

**2017 - 2022**

Bericht und Fortschreibung



KREIS  
STEINFURT



<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>I. Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>II. Präambel</b> .....	<b>7</b>
<b>III. Zweck</b> .....	<b>8</b>
<b>IV. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling und Inkrafttreten</b> .....	<b>9</b>
Geltungsbereich .....	9
Geltungsdauer .....	9
Controlling .....	9
Inkrafttreten .....	9
<b>V. Gleichstellungsbeauftragte</b> .....	<b>10</b>
<b>VI. Personal- und Gleichstellungsausschuss</b> .....	<b>11</b>
<b>VII. Bericht und Fortschreibung</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Bericht - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Fortschreibung - Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit</b> .....	<b>13</b>
2.1 Handlungsfeld „Personalentwicklung“ .....	14
2.2 Handlungsfeld Personalwirtschaft .....	16
a) Stellenausschreibungen und -besetzungen .....	16
b) Einstellungen / Stellenbesetzungen .....	18
c) Beförderungen / Höhergruppierungen .....	20
d) Stellenbewertungen .....	21
e) Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilungen .....	21
2.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung .....	24
a) Ausbildung .....	24
b) Fortbildung / Qualifizierung .....	26
2.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege .....	28
a) Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung, Pflegezeit .....	28
b) Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit .....	30
c) Flexible Arbeitszeit, Telearbeit .....	32
d) Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege .....	32
2.5 Handlungsfeld Arbeitsklima .....	33
a) Geschlechtergerechte Unternehmenskultur .....	33
b) Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz .....	34
<b>3. Anlagen 1 – 8 zum Bericht</b> .....	<b>36</b>
<b>VIII. Sonstige Informationen, gesetzliche Grundlagen</b> .....	<b>44</b>
Anwendbarkeit des LGG in Gesellschaftsverträgen .....	44
Gesetzliche Grundlagen .....	44
Grundgesetz .....	44
Landesbeamtengesetz .....	45
Landesbesoldungsgesetz .....	45
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz .....	45



## I. Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit über 25 Jahren ist das Engagement der Kreisverwaltung Steinfurt für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Personalpolitik verankert. Der erste Frauenförderplan wurde 1990 durch den Kreistag verabschiedet. Wir sind seit Einrichtung der Gleichstellungsstelle und Aufstellung des ersten Frauenförderplanes unserem Ziel der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Verwaltung ein wesentliches Stück nähergekommen.

In den vergangenen Jahren wurden die Frauenförderpläne mit ihren maßgeschneiderten Zielen und Maßnahmen kontinuierlich fortgeschrieben und an die Bedarfe der Kreisverwaltung angepasst. Die Erfolge im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung können sich sehen lassen.

Auf den ersten Blick könnte man glauben, dass sich ein „Gegenstrom“ in Bewegung gesetzt hat; lag der Anteil der Männer beim ersten Frauenförderplan bei 59 % so liegt jetzt der Frauenanteil bei 59,66 %.

Die Datenanalyse zeigt, dass ein hoher Anteil an Frauen in Teilzeit arbeitet und in welchen Bereichen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind. Auch wird deutlich, dass in Leitungs- und Führungspositionen trotz aller Bemühungen – wenn auch die Tendenz hier steigend ist - noch keine paritätische Besetzung erreicht werden konnte.

Mit der aktuellen fünften Fortschreibung nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW wurde der Frauenförderplan in „Gleichstellungsplan“ umbenannt. Der Berichtsteil ist erstmalig integriert und umfasst den Zeitraum von 2012-2016.

  
Dr. Klaus Effing  
Landrat

Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte haben in einem gemeinsamen Dialog Ziele und Maßnahmen vereinbart, die an erfolgreiche Initiativen anknüpfen und damit neue Impulse für die kommenden Jahre setzen. Der Kreistag des Kreises Steinfurt hat am 03. Juli 2017 den Gleichstellungsplan auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vom 14.12.2016 beschlossen.

Der Gleichstellungsplan sieht vor, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in den nächsten Jahren auf 30 % ansteigt. Außerdem wird die Verwaltung das Projekt „Führen in Teilzeit“ auf den Weg bringen, damit Frauen und Männer nicht wegen ihres familiären Engagements beruflich zurückstecken müssen.

Die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplans 2017 – 2022 ist ein wesentliches Instrument, um das Querschnittsthema „Gleichstellung“ weiter voran zu bringen. Bewährte Strategien und innovative Wege sind notwendig, um dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht zu werden. Wir dürfen uns nicht auf unseren Erfolgen ausruhen, sondern müssen die Herausforderungen der Zukunft anpacken und dabei die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere der Führungskräfte – an dem Gelingen dieser Aufgabe mitzuwirken.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

  
Anni Lütke Brinkhaus  
Gleichstellungsbeauftragte



## II. Präambel

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) ist in Artikel 3 Abs. 2 verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Mit dem formulierten Staatsziel „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv tätig zu werden, um die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren und umzusetzen.

Die Kreisverwaltung Steinfurt setzt sich in allen Politikfeldern und gegenüber ihren Bediensteten für die gesellschaftliche Gleichstellung beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Daher unterstützt der Kreis Steinfurt das Prinzip des Gender Mainstreamings und dessen Anwendung. Gender Mainstreaming ist das auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln. Dies bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen, Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Interessen der Geschlechter in allen Entscheidungsprozessen frühzeitig und regelmäßig berücksichtigt werden.

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen gesellschaftspolitischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des täglichen Lebens ist nur möglich, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltagshandelns wird. Ein verpflichtendes Handeln nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip und parallel dazu eine gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ist Aufgabe der Dienststellenleitung. Insbeson-

dere tragen alle Führungskräfte im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans realisiert werden.

Die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe; alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

### III. Zweck

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot und die im LGG NRW getroffenen Regelungen zu erfüllen. Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Bediensteten für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Kreisverwaltung. Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Bediensteter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Der Kreis Steinfurt setzt sich seit 1990 für eine aktive Frauenpolitik ein. In den Folgejahren wurden die Frauenförderpläne kontinuierlich fortgeschrieben. Seit dem Inkrafttreten des LGG NRW 1999 sind die Gemeinden und Gemeindeverbände verpflichtet, jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren einen Frauenförderplan aufzustellen.

Die Novellierung des LGG in der Fassung vom 14.12.2016 sieht vor, dass ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und nach Ablauf fortzuschreiben ist.



### IV. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling und Inkrafttreten

#### Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Steinfurt (Bedienstete) einschließlich der Auszubildenden. (§ 3 Abs. 2 LGG)

Bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens sind die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet, die Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung zu verankern. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans der Kreisverwaltung Steinfurt mit einfließen.

Gehört dem Kreis Steinfurt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden. (§ 2 Abs. 2 LGG)

Eine Auflistung der Gesellschaftsverträge des Kreises Steinfurt ist in Kapitel VIII. zu finden.

#### Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren (Datum des Inkrafttretens 2017 – 2022). Grundsätzliche Ausrichtungen werden als langfristige Ziele benannt. Die in Kapitel VII. definierten Planziele beziehen sich auf die Geltungsdauer des Planes.

#### Controlling

Ein verbindliches Controlling erfolgt spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes durch das

Haupt- und Personalamt; dabei ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Das Ergebnis wird durch das Haupt- und Personalamt festgestellt und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat diskutiert. Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Die dafür erforderlichen Daten werden vom Haupt- und Personalamt erfasst, fortgeschrieben und dem Kreistag vorgelegt.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes erstellt das Haupt- und Personalamt unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Kreistag vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan, der Bericht über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen können im Intranet von allen Bediensteten abgerufen werden.

#### Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am 03.07.2017 in Kraft.

Die nach § 5a Abs. 2 LGG erforderliche Bekanntmachung in der Dienststelle erfolgt durch die Veröffentlichung im Intranet der Kreisverwaltung. Zudem wird der Gleichstellungsplan auf der Internet-Seite des Kreises Steinfurt zur Verfügung gestellt.

### V. Gleichstellungsbeauftragte

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

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung; sie ist der Behördenleitung direkt unterstellt.

Die internen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus den §§ 17, 18, 19 Abs. 1 und 19 a LGG; die externen Aufgaben aus § 3 der Kreisordnung NRW und § 17 der Hauptsatzung des Kreises Steinfurt. Ein Großteil der Dienstleistungen gilt jedoch für beide Bereiche.

#### Interne Aufgaben nach dem LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte

- ✧ **berät, vermittelt und unterstützt** in Gleichstellungsangelegenheiten und rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Beruf und Pflege“
- ✧ **bündelt und bietet Informationen** in Broschüren, Flyern, Vorträgen, Veranstaltungen, Seminaren
- ✧ **kooperiert und vernetzt** in der Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden, Beratungsstellen, Institutionen und Behörden sowie intern in der Zusammenarbeit mit den Ämtern

- ✧ **macht publik** durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Presseberichte, Informationsveranstaltungen
- ✧ **ist Interessenvertreterin** durch Mitarbeit in internen und externen Entscheidungsgremien
- ✧ **initiiert Veranstaltungen und Projekte** zu themenbezogenen und zielgruppenspezifischen Projekten, Ausstellungen, Seminaren
- ✧ **ist Ansprechpartnerin** für Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb der Verwaltung
- ✧ **entwickelt Konzepte** zur systematischen Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit, zu arbeitsmarktpolitischen Themen, zum Abbau bestehender Benachteiligungen, zur Gewaltprävention

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Querschnittsaufgabe wahr; insbesondere bezieht sich ihre Mitwirkung auf alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Ebenso wirkt sie bei allen Planungsvorhaben, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, mit. Sie ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewertungskommission.

### VI. Personal- und Gleichstellungsausschuss

Seit 1990 gibt es beim Kreis Steinfurt ein kommunalpolitisches Gremium, das die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Von Anfang an hat die Gleichstellungskommission ihre Arbeit als Bindeglied zwischen Kreistag, Kreisausschuss und seinen Ausschüssen einerseits und der Landrätin / dem Landrat andererseits, wahrgenommen.

Der Kreistag hat am 27.06.2014 für die XVI. Wahlperiode den Personal- und Gleichstellungsausschuss als freiwilligen Ausschuss gem. § 41 Abs. 1 der Kreisordnung NRW (KrO) gebildet; er hat damit die Gleichstellungskommission und die bis dahin eingerichtete Personalkommission abgelöst.

Der Zuständigkeits- und Aufgabenbereich des Personal- und Gleichstellungsausschusses (PUGA) umfasst u.a. folgende Themen und Handlungsfelder:

- ✧ Personalplanung und Personalentwicklung (u.a.)
  - ✧ Stellenplan
  - ✧ Demografiefestigkeit der Personalarbeit
  - ✧ Dienstliche Beurteilungen, LOB, Führungsfeedback
  - ✧ Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - ✧ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
  - ✧ Inklusion in der Verwaltung
  - ✧ Aus- und Weiterbildung
  - ✧ Entwicklung im Tarif- und Arbeitsrecht / Dienstrecht
  - ✧ Personalcontrolling
- ✧ Vorbereitung des Einvernehmens bei Leitungsstellen
- ✧ Organisation der Kreisverwaltung, Organisationsprojekte
- ✧ Gleichstellung

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und das Personalentwicklungskonzept werden durch den Personal- und Gleichstellungsausschuss in besonderer Weise begleitet und unterstützt.

Im Übrigen bereitet der PUGA - wie alle anderen Fachausschüsse - die Beschlüsse des Kreisausschusses und des Kreistages vor.

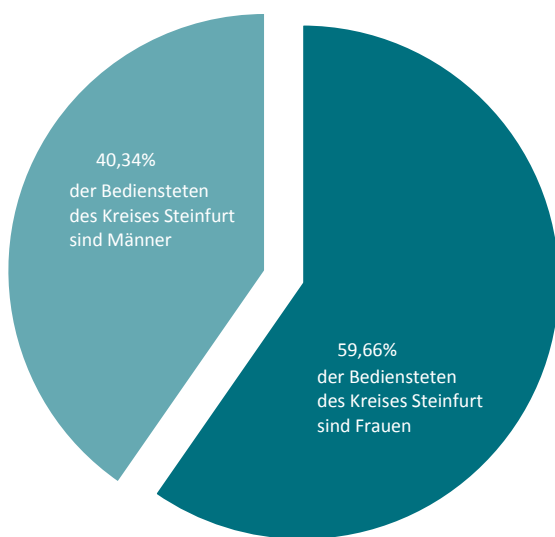
Der PUGA setzt sich aus 19 stimmberechtigten Mitgliedern zusammen.

## VII. Bericht und Fortschreibung

### 1. Bericht - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

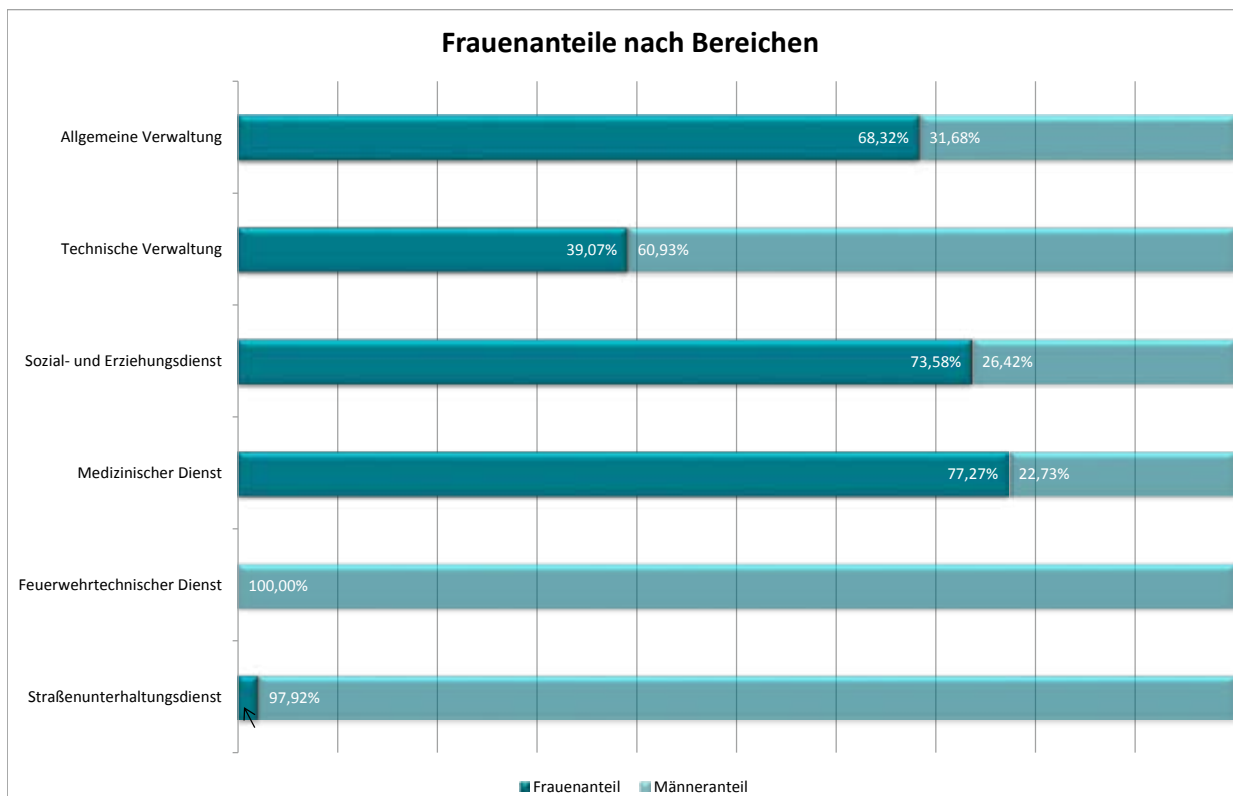
Wie den **Anlagen 1 bis 8** (s. Seite 36 ff.) zu entnehmen ist, ist der Frauenanteil im Zeitraum des letzten Frauenförderplanes in nahezu allen Bereichen weiter gestiegen; über die gesamte Verwaltung gesehen von **rund 55 % auf 60 %**.

Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Steinfurt (m/w)



Auch im technischen Dienst arbeiten mittlerweile 39 % Frauen (2012: 32 %). Lediglich im feuerwehrtechnischen Dienst und im Straßenunterhaltungsdienst liegt die Quote bei 0 % bzw. 2 %. Jedoch konnte im Berichtszeitraum die erste Straßenwärterin eingestellt werden; nach dem Stichtag 01.07.2016 (daher noch 0 %) auch die erste Frau im feuerwehrtechnischen Dienst.

In den Anlagen 1 bis 8 sind diejenigen Berufsgruppen sowie Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen im Sinne des LGG zu erkennen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – dies sind die Bereiche technischer Dienst, Straßenunterhaltungsdienst und feuerwehrtechnischer Dienst sowie die Laufbahngruppe 2.2 (ehemaliger höherer Dienst) der allgemeinen Verwaltung.



Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahngruppen wird deutlich, dass der Frauenanteil insbesondere in der Laufbahngruppe des ehemaligen mittleren Dienstes (Laufbahngruppe 1.2) überwiegt.

	Bedienstete Gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil 01.07.2016	Frauen- anteil 01.07.2012
LG 1.1	29	15	51,72%	67,65%
LG 1.2	596	410	68,79%	68,32%
LG 2.1	495	249	50,30%	41,67%
LG 2.2	70	36	51,43%	40,54%
Gesamt	1190	710	59,66%	54,62%

### Hinweis:

Die absoluten Zahlen weichen von denen im Kennzahlen-Bericht ab, weil nach dem LGG ein festgelegter Beschäftigtenbegriff zugrunde zu legen ist. So sind z. B. Auszubildende, Mitarbeiter/innen im Bundesfreiwilligendienst und Mitarbeiter/innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit in dieser Auswertung nicht mitgerechnet.

In der Laufbahngruppe 1.2 findet sich auch der größte Anteil an Teilzeitvereinbarungen.

	Bedienstete Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 01.07.2016
LG 1.1	29	21	72,41%
LG 1.2	596	239	40,10% (davon 95 % Frauen *)
LG 2.1	495	141	28,48%
LG 2.2	70	25	35,71%
Gesamt	1190	426	35,80%

\* s. auch Teilzeitverteilung bei Frauen unter Punkt 2.4 b

Bezogen auf die Stellenbesetzungen relativiert sich somit wegen der Vielzahl der Teilzeitverhältnisse der Überhang der Frauen – die Teilzeitverteilung eingerechnet ist überschlägig die Hälfte aller Stellen in der Laufbahngruppe 1.2 von Frauen besetzt.

Der weitere Bericht zur Beschäftigtenstruktur erfolgt bezogen auf die Handlungsfelder als Situationsanalyse unter den Punkten 2.1 bis 2.5.

## 2. Fortschreibung - Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit

Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage der Beschäftigtenanalyse Ziele und Maßnahmen

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

zu entwickeln und festzulegen.

Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags sind in den einzelnen Handlungsfeldern unter den Punkten 2.1 bis 2.5 dargestellt.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG) und des LGG (siehe Anlage) nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50 : 50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Die in den bisherigen Frauenförderplänen beschlossenen Maßnahmen zur Frauenförderung und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind inzwischen zur Selbstverständlichkeit in der Kreisverwaltung Steinfurt geworden. Sie haben dazu beigetragen, dass das Thema Chancengleichheit weiter nach vorne gebracht wurde.

### 2.1 Handlungsfeld „Personalentwicklung“

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Kreisverwaltung. Eine moderne Personalentwicklung steht für das Bestreben, ihre Maßnahmen und Programme an Zielen auszurichten, sie aufeinander abzustimmen und so einen Beitrag zur strategischen Entwicklung als Dienstleister und Arbeitgeber zu leisten.

Die Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter definiert.

Dazu gehören neben dem Erreichen konkreter Zielvereinbarungen auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen soll durch eine gezielte Personalplanung gefördert werden.

Die Kreisverwaltung Steinfurt richtet ihren Blick auf die Begabungen und Potenziale ihrer Bediensteten und nutzt und fördert sie nach Möglichkeit. Alle Bediensteten der Kreisverwaltung sollen die Möglichkeit haben, diese Potenziale möglichst gut im Einklang mit ihren individuellen Anforderungen und Bedürfnissen aus Privat- und Familienleben zu entwickeln. In diesem Sinne werden die Maßnahmen aus den vorangegangenen Frauenförderplänen zum Abbau von Benachteiligungen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie konsequent fortgeführt und bedarfsorientiert weiterentwickelt. Zur Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechterparität gehört, dass Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben, bestimmte Ziele zu erreichen, d.h. die be-

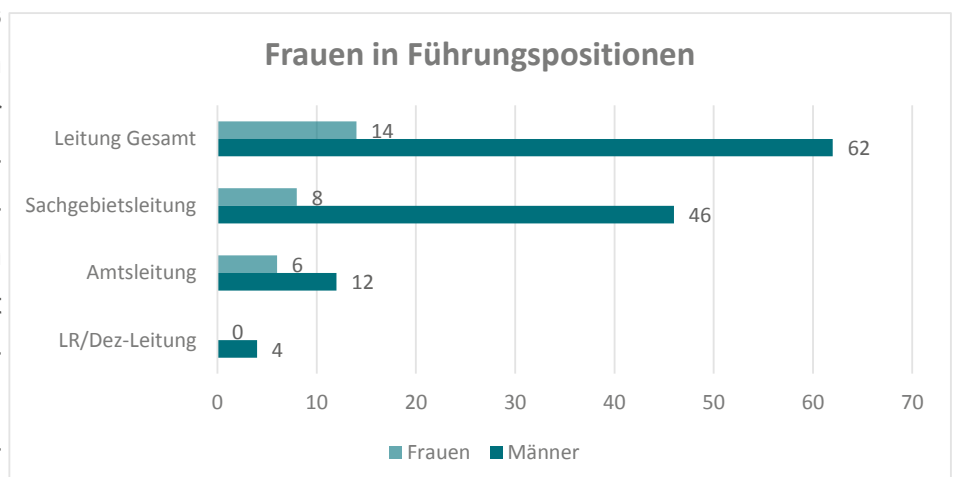
stehenden Strukturen müssen eine entsprechende Verwirklichung der persönlichen Ziele auch ermöglichen.

Durch das LGG wird für die einzelnen Gruppen (Besoldungs-/Entgelt-/Funktionsgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Zielquote von 50 v.H. gesetzlich vorgegeben, insbesondere in den jeweiligen Leitungs- und Führungspositionen. Zur Verwirklichung einer tatsächlichen Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen und Männern ist Frauenförderung so lange erforderlich, bis tatsächliche Parität hergestellt ist, wobei der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten ist. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei eine wichtige Rolle.

### Situationsanalyse

Nach wie vor sind **Frauen in den Führungspositionen** der Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 (ehemaliger gehobener und höherer Dienst) der Kreisverwaltung unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im Bereich der klassischen Führungspositionen (Sachgebietsleitung, Amtsleitung, Dezernatsleitung/Landrat) stellt sich aktuell (Stichtag 01.03.2017) wie folgt dar:

Funktionen	insgesamt	Männeranteil	Frauenanteil
<b>Leitung Gesamt</b>	<b>76</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>
Sachgebietsleitung	54	85%	15%
Amtsleitung	18	67%	33%
LR/Dez-Leitung	4	100%	0%



In den vergangenen Jahren konnte eine Maßnahme besonders zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beitragen. Die Initiierung des Programms „**Mentoring** im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich“, das seit 2005 erfolgreich durchgeführt wird. Das Mentoring-Programm gehört zu den besonders wirksamen und effizienten Instrumenten der Personalentwicklung. Das Konzept spricht Frauen in besonderer Weise an und macht es damit zu einer effektiven Maßnahme in der Frauenförderung. Im letzten Durchgang waren 4 von 5 Teilnehmenden aus der Kreisverwaltung weiblich. In diesem interkommunalen Cross-Mentoring begegnen sich Bedienstete aus unterschiedlichen Kommunalverwaltungen und unterschiedlichen Hierarchieebenen „auf Augenhöhe“. Sowohl die interkommunale Kooperation auf Münsterlandebene als auch die geschlechtsheterogene Zusammensetzung der Mentoring-Teams haben sich bewährt.

Der **Nachwuchsförderkreis** ist seit 2008/09 ein weiteres regelmäßiges Instrument der Personalentwicklung der Kreisverwaltung Steinfurt. Junge Bedienstete aus allen Bereichen der Kreisverwaltung können im Rahmen einer zweijährigen Qualifizierungsreihe an sich und ihren fachübergreifenden Kompetenzen und Fähigkeiten arbeiten und sich so auf die mögliche Übernahme von verantwortlichen Schlüsselpositionen als Spezialist/in, Projektleiter/in oder Führungskraft vorbereiten. Auch im Hinblick auf die Bemühungen, den Frauenanteil in der Führungsebene zu erhöhen, wird hier Unterstützung und Stärkung angeboten. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des letzten Nachwuchsförderkreises waren 4 Frauen und 8 Männer. Für je eine Bewerberin und einen Bewerber wurden alternative Förderungen gefunden.

Das Thema „**Führen in Teilzeit**“ wird in den nächsten Jahren verstärkt in den Fokus rücken. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels ist davon auszugehen, dass nicht nur familiäre Beweggründe (Elternzeit, Pflege von Angehörigen) es erfordern, „Führung in Teilzeit“ zu ermöglichen. Eine gute Work-Life-Balance wird für alle Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer wichtiger – auch für Führungskräfte. „Führen in Teilzeit“ bietet die Chance, auch dieser Zielgruppe eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung anzubieten. Damit Führungsarbeit künftig flexibler gestaltet werden kann, sind praktikable Lösungen zu erarbeiten.

### Ziele

- ❖ Langfristiges Ziel ist es, einen paritätischen Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen zu erreichen.
- ❖ Als Planziel wird im ersten Schritt eine Zielquote für Frauen in Führungspositionen auf 30 % angestrebt.
- ❖ Alle Führungsstellen sind grundsätzlich teilbar. Auch vollzeitnahe Besetzungen sind möglich.
- ❖ Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeit in Leitungs- und Führungspositionen.

### Maßnahmen

- ❖ **Aktive Ansprache durch die Führungskräfte**  
Die Führungskräfte sind gefordert, qualifizierte Mitarbeiterinnen anzusprechen und zu motivieren, sich auf verantwortungsvolle Positionen innerhalb der Kreisverwaltung Steinfurt zu bewerben.
- ❖ **Fortführung des Nachwuchsförderkreises**  
Der nächste Nachwuchsförderkreis soll im Herbst 2017 ausgeschrieben werden und die Qualifizierungsreihe in der ersten Jahreshälfte 2018 starten.
- ❖ **Fortführung des interkommunalen Programms „Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich!“**  
Im Mai 2017 erfolgte die Ausschreibung für den aktuellen Durchgang. Der Kreis Steinfurt wird voraussichtlich mit 2 Mentees und den erforderlichen Mentoren/innen vertreten sein.
- ❖ **Prüf- und Umsetzungsprojekt „Führen in Teilzeit“:**  
Es ist zu prüfen, mit welchen Maßnahmen „Führen in Teilzeit“ verstärkt ermöglicht werden kann. Denkbar sind beispielsweise spezielle Zuschnitte von Führungspositionen vor Ausschreibung, Stellen- und Aufgabenanalyse nach Eingang einer Teilzeitbewerbung, Festlegung von Stundenvolumen für einen längeren Zeitraum, um die Verlässlichkeit der vereinbarten Organisation zu erhöhen.



2.2 Handlungsfeld Personalwirtschaft

a) Stellenausschreibungen und -besetzungen

Situationsanalyse

Bei der Ausschreibung von Stellen ist § 8 LGG NRW (s. Punkt VIII) zu beachten. Diese Vorgaben werden beim Kreis Steinfurt bereits praktiziert, sind zum Teil zusätzlich ausdrücklich in die Ziele und Maßnahmen (s. u.) aufgenommen worden.

Im Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.12.2016 wurden insgesamt 330 interne und 86 externe Stellen ausgeschrieben. Der Anteil der eingegangenen Bewerbungen von Frauen lag bei durchschnittlich 65 % (intern) bzw. 59 % (extern).

Bewerbungen					
Jahr	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Intern</b>					
m	92	114	47	55	61
w	156	145	109	132	144
Intern Gesamt	248	259	156	187	205
Frauenanteil Intern	63%	56%	70%	71%	70%
<b>Extern</b>					
m	324	542	275	110	435
w	446	906	455	176	445
Extern Gesamt	770	1448	730	286	880
Frauenanteil Extern	58%	63%	62%	62%	51%
<b>Gesamt</b>	<b>1018</b>	<b>1707</b>	<b>886</b>	<b>473</b>	<b>1085</b>
<b>Frauenanteil Gesamt</b>	<b>59,14%</b>	<b>61,57%</b>	<b>63,66%</b>	<b>65,12%</b>	<b>54,29%</b>

Das Ergebnis der tatsächlichen Stellenbesetzungen zeigt bei den internen Stellenausschreibungen, dass die Besetzungen mit insgesamt 295 Bediensteten, davon 207 Frauen (70 %) und 88 Männern erfolgten.

Externe Ausschreibungen führten zur Einstellung von 111 Frauen (72,5 %) und 42 Männern.

Stellenbesetzungen					
Jahr	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Intern</b>					
m	20	29	10	13	16
w	38	40	46	38	45
Interne Besetzungen	58	69	56	51	61
Frauenanteil Intern	66%	58%	82%	75%	74%
<b>Extern</b>					
m	8	13	10	5	6
w	14	31	30	15	21
Externe Besetzungen	22	44	40	20	27
Frauenanteil Extern	64%	70%	75%	75%	78%
<b>Gesamt</b>	<b>80</b>	<b>113</b>	<b>96</b>	<b>71</b>	<b>99</b>
<b>Frauenanteil Gesamt</b>	<b>65%</b>	<b>63%</b>	<b>79%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>

**Hinweis:**

Die Bewerbungen auf die erfolgten Ausschreibungen wurden teilweise für weitere Stellenbesetzungen herangezogen. Zudem können bei einem Ausschreibungsverfahren durchaus mehrere Stellen gleichzeitig ausgeschrieben werden bzw. kann das Verfahren ohne Stellenbesetzung enden, sodass sich die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren und die Anzahl der tatsächlich besetzten Stellen nicht decken.



### Ziele

- ✧ **Gleichberechtigter Zugang** zu allen internen und externen Stellen – Grundsatz der internen Ausschreibung.
- ✧ Den Bewerber/innen ist klar, welche Anforderungen die Stelle beinhaltet. Diese sind einem **Anforderungsprofil** zu entnehmen, das die fachlichen und sozialen Kompetenzen benennt. Zu diesem gehören für Leitungs- und Führungspositionen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ✧ Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben können auch in **Teilzeit** ausgeübt werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### Maßnahmen

- ✧ Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem **Ausschreibungstext** wird nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt:  
  
„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“
- ✧ Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in **Teilzeit** auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG).
- ✧ Interne und externe Stellenausschreibungen werden um den Zusatz ergänzt: „Sofern Sie durch Ihre **Familiendarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten** Ihre Fähigkeiten im Hinblick auf das Anforderungsprofil ausgebaut haben, geben Sie das in Ihrer Bewerbung mit an.“
- ✧ Bei allen externen Stellenausschreibungen erfolgt ein Hinweis auf das Zertifikat des **Audits „berufundfamilie“**.
- ✧ Es bleibt sichergestellt, dass die beurlaubten Bediensteten sich während der **Familienphase** (Elternzeit/ Beurlaubung/ Pflegezeit) über die aktuellen Stellenausschreibungen im Intranet informieren können.

### b) Einstellungen / Stellenbesetzungen

#### Situationsanalyse

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sind die Vorgaben nach § 7 LGG (s. Punkt VIII) zu beachten. Grundsätzlich sind für **personelle Auswahlentscheidungen** die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ für die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Es gilt das Prinzip der Bestenauslese.

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

#### Hinweis:

Zur besseren Verdeutlichung sind die beamtenrechtlichen Begriffe genannt. Die Regelungen für Tarif-Beschäftigte finden sich in § 7 LGG, die für die Beamten/innen in §§ 14 Abs. 2 und 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetz (LBG). Die erweiterte Frauenförderung nach § 19 Abs. 6 S. 3 LBG ist nach einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts NRW verfassungswidrig. Die Landesregierung hat hierzu einen Normenkontrollantrag beim Verfassungsgerichtshof gestellt. Die maßgeblichen Vorschriften finden sich im Anhang unter Punkt VIII – Gesetzliche Grundlagen.

Bei den in den Jahren 2012 bis 2016 erfolgten Stellenbesetzungen (s. Tabelle) wird deutlich, dass in nahezu allen Bereichen überwiegend Frauen eingestellt wurden. Dabei verteilen sich die Neueinstellungen wie nachfolgend dargestellt auf die einzelnen Bereiche/Laufbahngruppen. (Bei der Auflistung wurden die neu eingestellten Auszubildenden sowie die nach der Ausbildung übernommenen Nachwuchskräfte nicht berücksichtigt – s. dazu Punkt 2.3.)

Laufbahn	BEAMTE/-INNEN			BESCHÄFTIGTE		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
1.1 (ehem. einfacher Dienst)	0	0	-	9	5	55,6%
1.2 (ehem. mittlerer Dienst)	8	1	12,5%	44	35	79,5%
2.1 (ehem. gehobener Dienst)	11	9	81,8%	66	50	75,8%
2.2 (ehem. höherer Dienst)	1	0	0,0%	14	11	78,6%
<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>50,0%</b>	<b>133</b>	<b>101</b>	<b>75,9%</b>

Beamte/-innen und Beschäftigte Gesamt		
gesamt	davon	Anteil Frauen
153	111	72,5%

Aus den Anlagen 1 bis 8 zum Bericht ist zudem ersichtlich, dass in allen unterrepräsentierten Bereichen der Frauenanteil erhöht wurde.

Eine exakte **Prognose** der im Planzeitraum zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist aufgrund diverser Unwägbarkeiten nicht möglich. Die Notwendigkeit von Veränderungen in der Personalbewirtschaftung, bei Stellenbesetzungen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen und/oder Übertragung von Führungsfunktionen kann sich durch Fluktuation, durch Veränderungen im Aufgabenspektrum, durch Stellenbewertungen, aber auch durch politische Beschlüsse zum Stellenplan und Haushalt sowie im Rahmen der Haushaltskonsolidierung etc. ergeben. Aus diesen Gründen ist keine seriöse Prognose möglich.

Aufgrund der Entwicklung in der Vergangenheit ist jedoch davon auszugehen, dass die bereits implementierten und zukünftig noch umzusetzenden Maßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung dazu führen, dass die vorhandenen Strukturen in der Weise verändert werden, dass Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

### Ziele

Folgende Zielquoten werden bis zum **Ende des Planzeitraumes** angestrebt:

- ✧ In der Allgemeinen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt von 50 % Frauen (aktuell: 43 %)
- ✧ im Technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt von 35 % Frauen (aktuell: 28 %)
- ✧ im Technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt von 30 % Frauen (aktuell: 23 %)
- ✧ Im Feuerwehrtechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 1 und 2 von 10 % Frauen (aktuell: 0 %)
- ✧ Im Straßenunterhaltungsdienst von 5 % Frauen (aktuell: 2 %)

In Bereichen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, soll - soweit möglich - auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Bereiche hingewirkt werden.

**Langfristig** gelten folgende Ziele:

- ✧ Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie **unterrepräsentiert** sind
- ✧ Paritätische Besetzung in allen Bereichen. Auch Demographie-, Gender- und Diversitätsaspekte sind zu berücksichtigen. Die interkulturelle Öffnung soll dabei besonders in den Blick genommen werden..

### Maßnahmen

- ✧ Fortführung des transparenten **Auswahlverfahrens** bei internen und externen Stellenbesetzungen.
- ✧ Für **Leitungs- und Führungspositionen** sind die unter Punkt 2.2a) zusätzlich genannten Qualifikationen in die Auswahlentscheidung einzubeziehen.
- ✧ Erfahrungen und Fähigkeiten aus **Familienarbeit oder ehrenamtlicher Arbeit** sollen bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
- ✧ Bisherige **Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbsfähigkeit** durch Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerberin/des Bewerbers gewertet werden.
- ✧ **Auswahlkommissionen** sollen paritätisch besetzt werden, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

### c) Beförderungen / Höhergruppierungen

Grundlage für Beförderungen und Höhergruppierungen sind das Auswahlverfahren mit den zugrundeliegenden Beurteilungen, Stellenbewertungen sowie beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen. Die Höhergruppierung erfolgt nach Tarifrecht mit der Aufgabenübertragung, die Beförderung in der Regel nach laufbahnrechtlichen Wartezeiten, frühestens nach einem Jahr. Insofern vollziehen die Beförderungen und Höhergruppierungen lediglich die vorangegangenen genannten Entscheidungen nach.

Bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen ist die Frauenförderung bei gleicher Eignung sowie die erweiterte Frauenförderung bei „im Wesentlichen gleicher Eignung“ zu beachten. (s. Punkt 2.2.b)

#### Situationsanalyse

Im Zeitraum vom **01.07.2012** bis zum **30.06.2016** stellen sich die Beförderungen und Höhergruppierungen wie folgt dar:

	Beamte/-innen			Beschäftigte			GESAMT		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen	gesamt	Davon Frauen	Anteil Frauen	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Laufbahngruppe 1.2	34	18	53%	69	61	88%	103	79	77%
Laufbahngruppe 2.1	88	35	40%	58	27	47%	146	62	42%
Laufbahngruppe 2.2	19	5	26%	8	2	25%	27	7	26%
<b>Summe</b>	<b>141</b>	<b>58</b>	<b>41%</b>	<b>135</b>	<b>90</b>	<b>67%</b>	<b>276</b>	<b>148</b>	<b>54%</b>

Dabei liegt in der Laufbahngruppe (LG) 1.2 der prozentuale Anteil der Beförderungen von Frauen höher als der Frauenanteil in dieser LG (68 %). Bei LG 2.1 entspricht er dem Frauenanteil und bei LG 2.2 liegt er unter dem Frauenanteil von 40 %.

#### Ziele

- ✧ Geschlechtergerechte **Auswahlverfahren** (s. Maßnahmen Punkt b) als Grundlage für mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen
- ✧ Transparente und geschlechtsneutrale **Beurteilung** im Regelbeurteilungsverfahren (s. Punkt 2.2 e)
- ✧ Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit und Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen dürfen sich nicht negativ auswirken. (s. Punkt 2.2 b)

#### Maßnahmen

- ✧ Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt weiterhin an Auswahlkommissionen für externe **Stellenbesetzungen** teil.
- ✧ Interne Stellenbesetzungen unterliegen der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.
- ✧ Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Beurteilungskonferenzen teil.
- ✧ Um die o. g. Mitwirkung sicherzustellen, wird eine Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

### d) Stellenbewertungen

#### Situationsanalyse

Eine Stellenbewertung ist ein standardisiertes Verfahren zur Zuordnung der auf einer Stelle wahrzunehmenden Tätigkeiten zu Besoldungs- und Entgeltgruppen. Nicht bewertet wird dabei der/die derzeitige Stelleninhaber/in sowie die durch diese/n erbrachten Leistungen. Ziel der Stellenbewertung ist eine sachgerechte, objektive und überprüfbare Bewertung der unterschiedlichen Arbeitsschwierigkeiten. Hierdurch wird ein Beitrag zur geschlechtsunabhängigen Entgeltgleichheit für gleichwertige Tätigkeiten geleistet.

Beim Kreis Steinfurt wird die Stellenbewertung auf Grundlage des Beamten- und Tarifrechtes durch eine Bewertungskommission durchgeführt. Dieser Kommission gehören aufgrund ihrer Funktion der Leiter des Haupt- und Personalamtes, die Leiterin des Rechnungsprüfungsamtes, die Leiter der Sachgebiete „Organisation, Zentrale Dienste“ und „Personal“ des Haupt- und Personalamtes, der Geschäftsführer der Bewertungskommission (Haupt- und Personalamt) sowie (seit der Änderung des LGG) die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Steinfurt an. Als beratendes Mitglied nimmt an den Sitzungen der Bewertungskommission zudem der Vorsitzende des Personalrates teil.

Wie schon dargestellt erfolgt die Stellenbewertung unabhängig vom Geschlecht des/der Stelleninhabers/in. Dies ist auch den Ergebnissen der Stellenbewertungen zu entnehmen: weder die festgestellten Hebungen oder Senkungen noch die Bestätigungen der Stellenbewertungen überwiegen zu Gunsten/Lasten des einen oder anderen Geschlechts.

#### Ziele

- ✧ Weiterführung der transparenten und geschlechtsunabhängigen **Stellenbewertung** (auf der Grundlage der Stellen-/Stellenkurzbeschreibung).
- ✧ **Die Bewertungskommission** soll paritätisch besetzt werden, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

#### Maßnahmen

- ✧ Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Bewertungskommission.

### e) Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilungen

Nach § 18 TVöD wird Leistungsentgelt als eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt. Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Effektivität und Effizienz der Kreisverwaltung zu steigern und die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

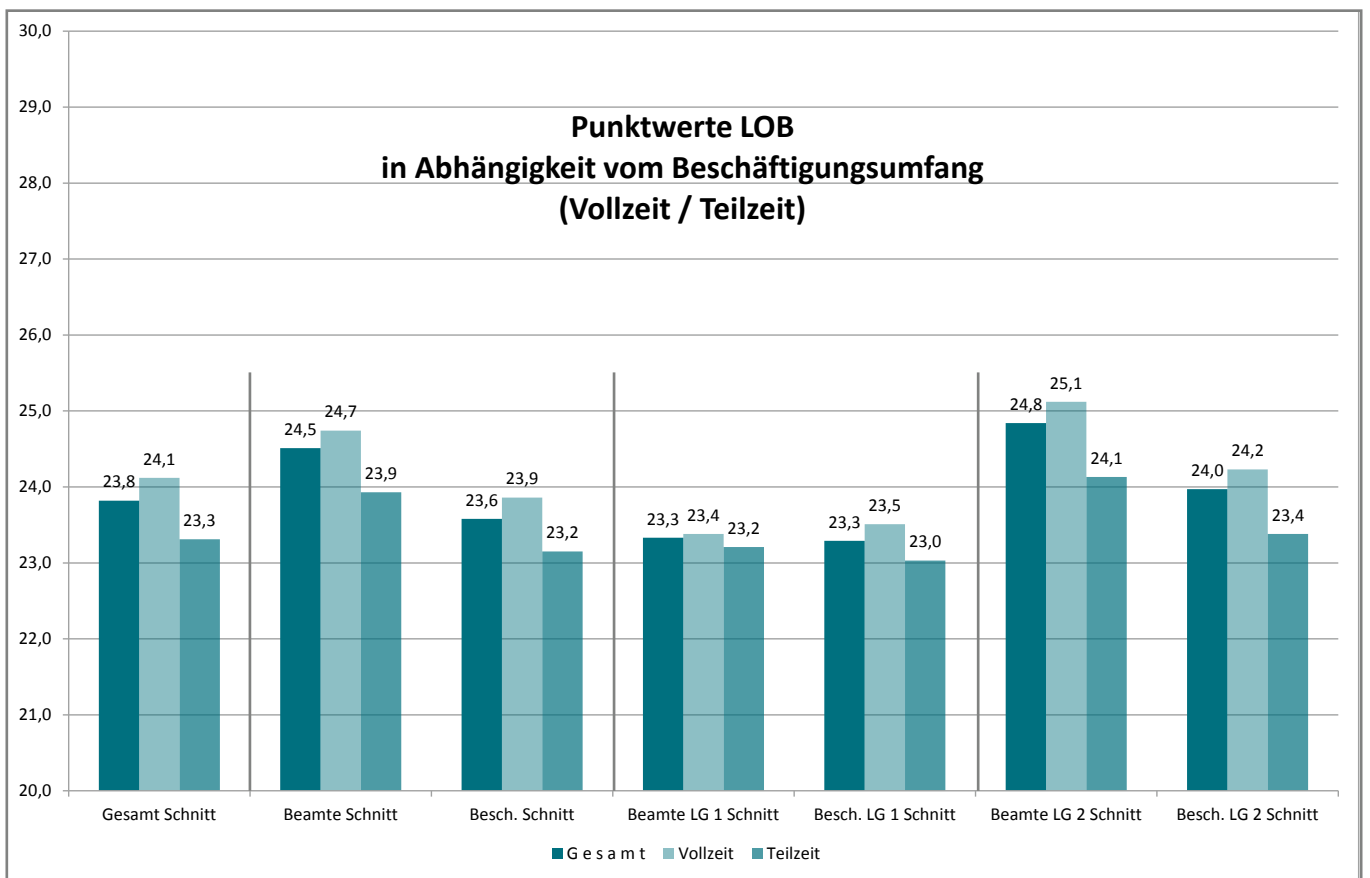
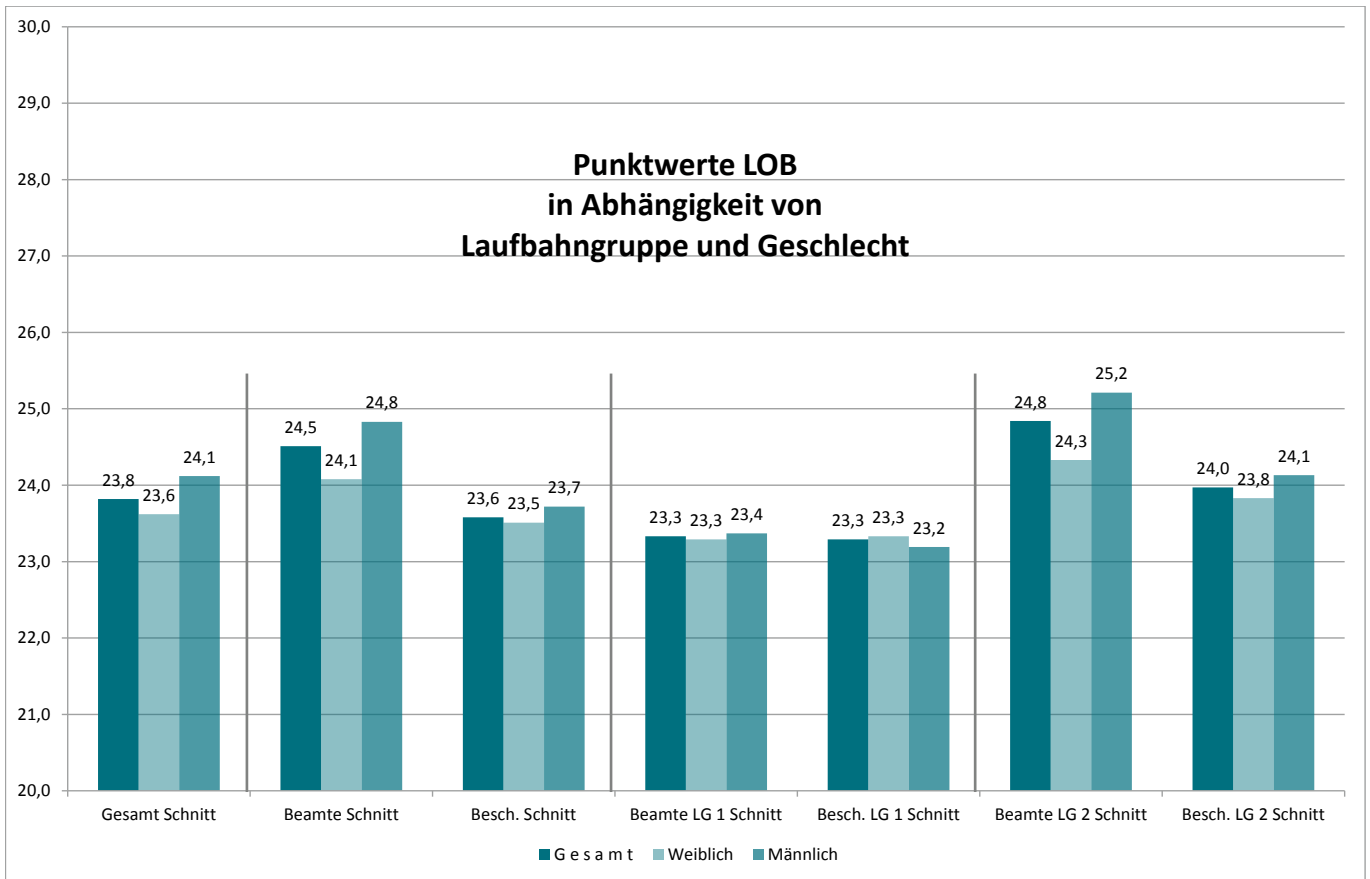
Mit der Dienstvereinbarung über die Regelung des Verfahrens im Zusammenhang mit der Zahlung von Leistungsentgelten beim Kreis Steinfurt wurde auch eine leistungsorientierte Bezahlung der Beamtinnen und Beamten eingeführt (§ 60 Abs. 4 Landesbesoldungsgesetz NRW). Das Leitprinzip der Gleichstellung der Geschlechter (Gender Mainstreaming) wurde bei der Anwendung der Dienstvereinbarung ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt.

Letzteres gilt auch für Regelbeurteilung. Nach § 92 Abs. 1 Satz 2 LBG NRW sind Beamtinnen und Beamte in regelmäßigen Zeitabständen zu beurteilen. Im Rahmen einer Dienstvereinbarung ist dieser Abstand auf 3 Jahre festgelegt

worden; zudem nehmen auch die Beschäftigten am Regelbeurteilungsverfahren teil. Ziel des Beurteilungsverfahrens in der Kreisverwaltung Steinfurt ist es, die Bediensteten entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in der für sie und die Verwaltung zweckmäßigsten Weise einzusetzen. Die Beurteilungen bilden u. a. eine Grundlage für Personalplanung, -einsatz und -entwicklung und sind für den Werdegang und das berufliche Fortkommen der Bediensteten von besonderer Bedeutung.

### Situationsanalyse

Bei der Auswertung der Beurteilungen für die leistungsorientierte Bezahlung zeigen sich Abhängigkeiten nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang. Beispielhaft sind entsprechende Auswertung für den Beurteilungszeitraum 01.11.2015 - 31.10.2016 dargestellt:



Gleiche Bewertungsmuster sind auch für die Regelbeurteilung anzunehmen.

### Ziele

- ◇ Angleichung der Beurteilungen von Männern und Frauen
- ◇ Angleichung der Beurteilungen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten
- ◇ Angleichung der Beurteilungen in den unterschiedlichen Laufbahngruppen
- ◇ Der Unterschied soll bis zum Ende des Berichtszeitraumes auf max. 0,5 % abgebaut sein. Langfristig ist ein Unterschied von max. 0,25 % anzustreben.

### Maßnahmen

- ◇ Verstärkte Schulung aller Beurteilenden im Hinblick auf gleiche Maßstäbe bei Beurteilungen von Männern und Frauen, von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie in den unterschiedlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- ◇ Verdeutlichung des Ziels durch wiederholte Thematisierung auf allen Führungsebenen.
- ◇ Fortführung der geschlechtsspezifischen Auswertungen.

## 2.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

### a) Ausbildung

#### Situationsanalyse

Der Kreis Steinfurt bildet seit Jahren in vielen unterschiedlichen Berufsbildern aus; zurzeit in 17 Berufen. Angesichts der demographischen Entwicklung werden die Nachwuchskräfte, abhängig vom Berufsbild, zu einem großen Teil nach Ausbildungsende übernommen. Ausgenommen hiervon sind die Berufsbilder, in denen der Kreis über den eigenen Bedarf ausbildet (z. B. Kauffrau/mann für Touristik und Freizeit, Bauzeichner/in).

Bei der Einstellung von Nachwuchskräften sowie auch bei der späteren Übernahme von Auszubildenden hängt die Frauenquote nach wie vor stark vom Berufsbild ab. In den sog. „typischen Frauenberufen“ im allgemeinen Verwaltungsdienst (Kaufleute für Büromanagement, Verwaltungsfachangestellte etc.) überwiegt wegen der Bewerber/innen-Lage der Frauenanteil; im technischen Bereich, der den sog. „typischen Männerberufen“ zugeschrieben wird, überwiegt weiterhin die Zahl der männlichen Nachwuchskräfte.

Die bereits in den vergangenen Jahren festgestellte Entwicklung in den sog. allgemeinen Verwaltungsberufen, mit einer hohen Einstellungsquote von weiblichen Anwärterinnen und Auszubildenden sowie deren Übernahme nach Ausbildungsende, hat sich auch im Berichtszeitraum fortgesetzt.



## VII. | 2.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

Im Zeitraum vom 01.07.2012 bis 30.06.2016 wurden folgende Auszubildende und Anwärter/innen neu eingestellt:

Einstellung zur Ausbildung	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil
Umweltüberinspektor-anwärter/innen	2	2	4	50%
Bauüberinspektor-anwärter/innen	1	1	2	50%
Vermessungsüberinspektor-anwärter/innen	1	0	1	0%
Bachelor of Laws	9	15	24	63%
Verwaltungswirt/in	3	5	8	63%
Verwaltungsfachangestellte/r	6	16	22	73%
Kauffrau/mann für Bürokomm./managem.	0	12	12	100%
Bachelor of Science	0	1	1	100%
Fachinformatiker/in	4	0	4	0%
Mediengestalter/in	0	3	3	100%
Medizinische/r Fachangestellte/r	0	5	5	100%
Lebensmittelkontrolleur/in	2	1	3	33%
Vermessungstechniker/in Geomatiker/in	9	0	9	0%
Bauzeichner/in	1	2	3	67%
Gärtner/in	3	1	4	25%
Straßenbauer/in	8	0	8	0%
Kauffrau/mann für Tourismus und Freizeit	0	2	2	100%
<b>Gesamt</b>	<b>49</b>	<b>66</b>	<b>115</b>	<b>57%</b>

Folgende Bedienstete wurden nach Abschluss der Ausbildung im Zeitraum vom 01.07.2012 bis 30.06.2016 übernommen:

Übernahme nach Ausbildung	gesamt	weiblich	Frauenanteil
Umweltüberinspektor/in	4	2	50%
Bauüberinspektor/in	2	1	50%
Vermessungsüberinspektor/in	1	0	0%
Bachelor of Laws	17	9	53%
Verwaltungswirt/in	4	2	50%
Verwaltungsfachangestellte/r	14	7	50%
Kauffrau/mann für Bürokommunikation	11	11	100%
Coesfelder Modell	4	3	75%
Bachelor of Science	1	0	0%
Fachinformatiker/in	3	0	0%
Mediengestalter/innen	4	4	100%
Medizinische/r Fachangestellte/r	3	3	100%
Lebensmittelkontrolleur/in	1	0	0%
Vermessungstechniker/in Geomatiker/in	6	2	33%
Gärtner/in	3	2	67%
Straßenbauer/in	4	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>56%</b>

### Ziele

- ✧ Paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder (soweit nach Funktionsbezug steuerbar)
- ✧ Förderung der Teilzeitberufsausbildung (s. a. Punkt 2.4)
- ✧ Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen. Auch Gender- und Diversitätsaspekte sind zu berücksichtigen. Die interkulturelle Öffnung für den Nachwuchsbereich soll dabei besonders in den Blick genommen werden.

### Maßnahmen

- ✧ In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird durch einen gezielten Ausschreibungstext darauf hingewirkt, dass Frauen sich verstärkt bewerben. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Abs. 4 LGG NRW folgender Zusatz hinzugefügt:  
„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des LGG NRW bevorzugt berücksichtigt“.
- ✧ In Ausbildungsberufen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, soll - soweit möglich - auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsstellen hingewirkt werden.
- ✧ Die Teilzeitberufsausbildung soll in den nächsten Jahren weiter aktiv beworben und unterstützt werden.
- ✧ Das Angebot für Schülerinnen und Schüler, ein Praktikum zu absolvieren, soll weiter fortgesetzt werden.
- ✧ Fortführen des Angebots Girls´ und Boys-Day; hier sollen Mädchen insbesondere in technischen Bereichen und Jungen in typischen Frauenberufen Erfahrungen sammeln können.
- ✧ In der Azubi-Start-Woche erhalten die Auszubildenden Informationen über das Thema „Chancengleichheit / Chancengerechtigkeit“.
- ✧ Ausbau des Marketings in den Schulen, um den Bekanntheitsgrad der Kreisverwaltung als Arbeitgeber für alle Kulturkreise zu erhöhen.

## b) Fortbildung / Qualifizierung

### Situationsanalyse

**Fortbildung** ist ein wichtiger und zentraler Baustein der Personalentwicklung und bietet die Möglichkeit für eine gezielte individuelle und zielgruppenspezifische Förderung.

Unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und der zukünftigen Schwerpunktthemen wird ein auf die Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmtes Fortbildungsangebot zur Förderung von Schlüsselkompetenzen konzipiert und im Rahmen von hausinternen Seminaren organisiert.

Die Fortbildungsangebote werden im Intranet allen Bediensteten zugänglich gemacht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Seminare bei externen Fortbildungsanbietern zu besuchen.

Allen Bediensteten wird, unabhängig vom Geschlecht, eine Teilnahme an dienstlich notwendigen Fortbildungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ermöglicht. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehenden Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden auf Antrag durch den Arbeitgeber erstattet.

### Qualifizierung

Hier ergeben sich Möglichkeiten durch die Angestelltenlehrgänge I und II für den allgemeinen Verwaltungsbereich, durch spezielle Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Informationstechnologie, durch berufsbegleitende Studiengänge sowie durch Aufstiegsqualifizierungen im Beamtenbereich.

**Die Verwaltungslehrgänge I und II** bieten tariflich Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren. Interessierten Bediensteten wurde im Berichtszeitraum die Möglichkeit gegeben, durch den Besuch der Lehrgänge die Abschlüsse vergleichbar Verwaltungsfachangestellten bzw. Verwaltungsfachwirt/in zu erlangen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für den Besuch der Lehrgänge von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Abgeschlossene und begonnene Verwaltungslehrgänge I und II

01.07.12 - 30.06.16	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>VL I begonnen</b>	9	0	100%
<b>VL I beendet</b>	8	0	100%
<b>VL II begonnen</b>	12	1	92%
<b>VL II beendet</b>	6	2	75%

**Berufsbegleitende Master-Studiengänge** z. B. Betriebswirtschaft, Verwaltungsmanagement, European Business, werden (sofern sie nach Wartezeit, Nutzen für den Kreis Steinfurt, Beurteilung des/der Bediensteten förderungswürdig sind) mit Reduzierung der Sollarbeitszeit und finanzieller Unterstützung nach erfolgreichem Abschluss gefördert.

01.07.12 - 30.06.16	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Studium begonnen</b>	4	4	50%
<b>Studium beendet</b>	2	4	33%

**Qualifizierung im Bereich der Informationstechnologie:** Hier werden Qualifizierungsmaßnahmen gefördert und unterstützt. Diese Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen somit den ausgebildeten Fachinformatikern/innen Höhergruppierungen und somit einen Aufstieg in den der Laufbahngruppe 2.1 vergleichbaren Bereich. An diesen haben im Zeitraum vom 01.07.2012 bis 30.06.2016 drei Männer teilgenommen (keine ausgebildeten Fachinformatikerinnen beschäftigt).

**Aufstiegsqualifizierungen im Beamtenbereich:** Für den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Dienst) in die Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) wird die Ausbildung zum Bachelor of Law gefordert. Im Rahmen des Aufstiegs absolvierten im Zeitraum 2012 bis 2016 eine Beamtin und ein Beamter diese Ausbildung.

Künftig kommen die modularen Qualifizierungen für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst) hinzu. Die erste modulare Qualifizierung startete kurz vor dem Stichtag 01.07.2016, bis jetzt sind 3 weitere hinzugekommen (3 Männer, 1 Frau).

### Ziele

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

### Maßnahmen

- ✧ Interessierte Bedienstete ohne Verwaltungsausbildung erhalten die Möglichkeit, an speziellen Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Blackbox Verwaltungsrecht) teilzunehmen.
- ✧ Interessierte und qualifizierte Bedienstete erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II.
- ✧ Fortführung des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2.
- ✧ Transparentes Auswahlverfahren für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung; eine paritätische Teilnahme an der Qualifizierung wird angestrebt.
- ✧ Die berufsbegleitenden Master-Studiengänge werden weiterhin unterstützt.

### 2.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege

Die Kreisverwaltung hat es sich zur Aufgabe gemacht, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege zu fördern. Dazu gehört, dass sie sich verpflichtet hat, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Bediensteten eine Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben erleichtern. Im Jahre 2010 erfolgte für die Kreisverwaltung eine erste Auditierung durch das Audit berufundfamilie – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Dieses strategische Managementinstrument unterstützt die Kreisverwaltung seitdem dabei, die Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Rezertifizierungen durch das Audit berufundfamilie fanden in den Jahren 2013 und 2016 statt.

Klassische Instrumente zu dieser Zielerreichung sind neben dem gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit auch die Gewährung von Sonderurlaub/Beurlaubung, Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit. Hinzu kommen neuere Maßnahmen wie die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit, Angebote zur Kinderferienbetreuung sowie Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

#### a) Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung, Pflegezeit

##### Situationsanalyse

Neben dem gesetzlichen Anspruch auf **Elternzeit** für die Betreuung von Kindern gewährt die Kreisverwaltung ihren Bediensteten auch eine familienbedingte **Beurlaubung** zur Pflege von Angehörigen und Betreuung von Kindern. Vor dem Beginn einer familienbedingten Auszeit werden mit den Bediensteten seit Ende 2012 strukturierte Informations- und Planungsgespräche geführt. Auch der Wiedereinstieg wird

begleitet. Diese Gespräche werden von den Bediensteten sehr positiv aufgenommen.

Im Zeitraum vom 01.07.2012 bis 30.06.2016 haben insgesamt 70 Bedienstete Elternzeit in Anspruch genommen, davon auch einige mehrfach:

gesamt	davon	Anteil Männer	Anteil Männer
Elternzeit bis zu 2 Monate	29	29	100%
Elternzeit länger als 2 Monate	41	3	7%
Elternzeit gesamt	70	13	46%

Die Übersicht zeigt, dass auch mit der neuen Elterngeld-Regelung Elternzeiten wie auch familienpolitische Beurlaubungen noch immer ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden. Seit Inkrafttreten der erweiterten Elterngeldregelung wird auch beim Kreis Steinfurt Elternzeit häufig von Männern beansprucht, jedoch regelmäßig nur in Form der zwei Partnermonate.

Im Anschluss an die Elternzeit haben sich im Betrachtungszeitraum 01.07.2012 bis 30.06.2016 lediglich 10 Mitarbeiterinnen beurlauben lassen. Alle anderen sind nach der Elternzeit oder noch in der Elternzeit in den Beruf zurückgekehrt. Zum Stichtag 01.07.2016 waren 5 Mitarbeiterinnen beurlaubt, 5 Mitarbeiterinnen in Mutterschutz und 28 Bedienstete in Elternzeit. Grundsätzlich besteht die Tendenz, dass die Bediensteten (vorwiegend Mütter) nach einem oder zwei Jahren Elternzeit in Teilzeit zurückkehren und die Wochenstundenzahl sukzessive aufstocken.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern bestehen gesetzliche Möglichkeiten für eine **Pflegezeit** nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz:

- ✧ eine kurzfristige Pflegezeit (bis zu 10 Tagen) zur Organisation einer akuten Pflegesituation bei Lohnersatz durch die Pflegekasse
- ✧ eine mittelfristige Pflegezeit (bis zu 6 Monaten), ohne Lohnersatz, jedoch mit Darlehensanspruch
- ✧ eine langfristige Pflegezeit (Familienpflegezeit bis zu 24 Monate) bei teilweiser Freistellung und teilweisem Darlehen auf Lohnausfall.

Nach dem Pflegezeitgesetz haben bisher zwei Bedienstete (2 Männer) die Möglichkeit der kurzfristigen Pflegezeit in Anspruch genommen. Die mittelfristige Pflegezeit sowie die langfristige Pflegezeit werden als Anspruchsgrundlage eher nicht gewählt, weil Beurlaubungen und Teilzeitvereinbarungen in der Kreisverwaltung auch ansonsten ermöglicht werden.

Die weitere Unterstützung der pflegenden Bediensteten der Kreisverwaltung wird unter Punkt 2.4.b) dargestellt.

### Ziele

- ✧ Förderung der Akzeptanz der Familienarbeit, insbesondere auch für Männer
- ✧ Qualifikationsmöglichkeiten während der familienbedingten Auszeit und Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben
- ✧ Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase

### Maßnahmen

- ✧ Fortsetzung der strukturierten Personalgespräche bei familienbedingten Auszeiten.
- ✧ Beratungsangebote zur Elternzeit und Beurlaubung speziell für Männer werden geschaffen.
- ✧ Der Zugriff auf das Intranet bleibt während der Familienphase sichergestellt.
- ✧ Angebot eines jährlichen Informationsgesprächs für die Beurlaubten.
- ✧ Bedienstete in der Familienphase werden bei Vertretung o.ä. vorrangig angesprochen.
- ✧ Frühzeitige Ermittlung der Fortbildungsbedarfe von Rückkehrenden und Umsetzung der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.
- ✧ Beurlaubungen aus familiären Gründen sind auch weiterhin auf Antrag mit der Möglichkeit einer Verlängerung möglich.

b) Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit

Situationsanalyse

Die Kreisverwaltung Steinfurt ermöglicht es ihren Bediensteten, viele verschiedene Teilzeitmodelle zu wählen, sofern dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden; hier steht der Grundsatz, dass jede Stelle teilbar ist, im Vordergrund (§ 8 Abs. 6 LGG). Ein grundsätzlicher Mindestumfang von 16 Wochenstunden soll sicherstellen, dass die Bediensteten ausreichend in die Arbeitsabläufe und –strukturen eingebunden sind. Zudem sind sie für interne (Kollegen/innen und Führungskräfte) und externe Kontakte ausreichend erreichbar.

Die Bediensteten werden vom Haupt- und Personalamt über die Möglichkeiten, die Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit sowie die Auswirkungen auf die ökonomische und soziale Absicherung (z.B. beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Auswirkungen) informiert. Kann die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang vor Ablauf einer vereinbarten Befristung nicht mehr zugemutet werden, wird eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig ermöglicht.

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken geben einen Überblick über die am 01.07.2016 vereinbarten Teilzeitbeschäftigungen:

Anteil der Teilzeitvereinbarungen aller Bediensteten (s. a. 1.1)

**Hinweis:**

Die absoluten Zahlen weichen von denen im Kennzahlen-Bericht ab, weil nach dem LGG ein festgelegter Beschäftigtenbegriff zugrunde zu legen ist. So sind z. B. Auszubildende, Bedienstete im Bundesfreiwilligendienst und Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit in dieser Auswertung nicht mitgerechnet.

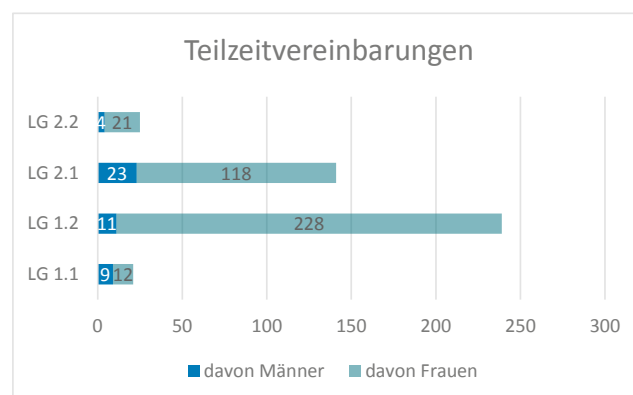
	Mitarbeiter Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeit- Anteil 01.07.2016
LG 1.1	29	21	72,41%
LG 1.2	596	239	40,10%
LG 2.1	495	141	28,48%
LG 2.2	70	25	35,71%
<b>Gesamt</b>	<b>1190</b>	<b>426</b>	<b>35,80%</b>

Anteil der Teilzeitvereinbarungen nur von Frauen

	davon Frauen	davon Teilzeit	Teilzeit- Anteil 01.07.2016
LG 1.1	15	12	80,00%
LG 1.2	410	228	55,61%
LG 2.1	249	118	47,39%
LG 2.2	36	21	58,33%
<b>Gesamt</b>	<b>710</b>	<b>379</b>	<b>53,38%</b>

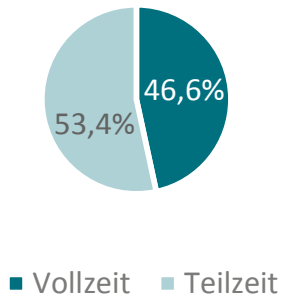
Verteilung der Teilzeitvereinbarungen auf Frauen und Männer

	Teilzeit- Vereinb. Gesamt	davon Männer	davon Frauen-	Frauen- anteil 01.07.2016
LG 1.1	21	9	12	57,14%
LG 1.2	239	11	228	95,40%
LG 2.1	141	23	118	83,69%
LG 2.2	25	4	21	84,00%
<b>Gesamt</b>	<b>426</b>	<b>47</b>	<b>379</b>	<b>88,97%</b>

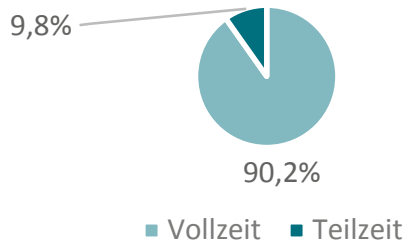


Von den insgesamt 710 beschäftigten Frauen arbeiten 53 % (379 Frauen) in Teilzeit ; bei den insgesamt 480 beschäftigten Männern sind es nur knapp 10 % (47 Männer).

### Umfang der Beschäftigung bei Frauen



### Umfang der Beschäftigung bei Männern



### Ausbildung in Teilzeit

Im Jahr 2016 hat die Kreisverwaltung Steinfurt erstmals Frauen und Männern die Möglichkeit geboten, eine qualifizierte Ausbildung mit reduzierter Stundenzahl zu absolvieren; eine Ausbildungsstelle als Verwaltungsfachangestellte/r in Teilzeit wurde ausgeschrieben. Einer Mutter konnte eine Ausbildung in Teilzeit mit Beginn 01.08.2016 ermöglicht werden. Auch zum 01.08.2017 wird eine junge Mutter eine Teilzeitausbildung beginnen.

Die Kreisverwaltung Steinfurt ist damit Vorreiter und auch Vorbild für andere Arbeitgeber. Indem er die Möglichkeiten nach dem Berufsbildungsgesetz nutzt, erhalten junge Mütter und Väter die Chance, ihre Kinder zu betreuen und trotzdem eine regulär anerkannte und vollwertige Ausbildung zu absolvieren. Dies wäre auch zur Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen möglich. Die Ausschreibung der Teilzeitberufsausbildung ist geschlechtsneutral formuliert und richtet sich an Frauen und Männer. Bisher zeigen jedoch nur Mütter an diesem Angebot Interesse (2016 15 und 2016 19 Bewerberinnen).

Der Berufsschulunterricht findet bei dieser Form der Ausbildung, wie für alle, in Vollzeit statt. Die Verkürzung der Arbeitszeit bezieht sich auf die praktische Ausbildung (75 %, d.h. 30 Stunden statt 39).

#### Ziele

- ✧ Öffnung aller Stellen für Teilzeitarbeit, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen
- ✧ Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern
- ✧ Keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens durch Arbeitszeitreduzierung
- ✧ Sensibilisierung der Führungskräfte zur Teilzeitarbeit

#### Maßnahmen

- ✧ Vereinbarungen zur Arbeitszeitreduzierung sind auch weiterhin auf Antrag mit einer Befristung bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit einer Verlängerung möglich.
- ✧ Beibehaltung des Mindestumfangs von 16 Wochenstunden
- ✧ Interne Stellenausschreibungen enthalten weiterhin die Aufforderung, Vorschläge zur Aufgaben- und Arbeitszeitverteilung zu machen, wenn der ausgeschriebene Stellenumfang nicht der individuell verfügbaren Arbeitszeit entspricht.
- ✧ Keine Benachteiligung bei dienstlichen Beurteilungen und LOB (siehe Punkt 2.e)
- ✧ Angebot von Informationen und Veranstaltungen speziell für Männer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege



### c) Flexible Arbeitszeit, Telearbeit

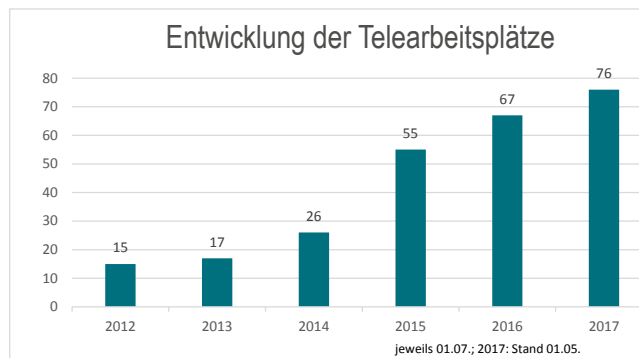
#### Situationsanalyse

Die bei der Kreisverwaltung bestehende Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ermöglicht bereits jetzt eine weitgehend **flexible Arbeitszeitgestaltung**. Die Dienstvereinbarung wird aber zurzeit überarbeitet mit dem Ziel, eine weitere Flexibilisierung durch die Abschaffung der Kernarbeitszeiten zu ermöglichen. In den Arbeitseinheiten bleibt jedoch sicherzustellen, dass die Servicezeit (von 08:00 bis 16:30 Uhr, freitags bis 13:00 Uhr) gewährleistet wird. Innerhalb des Arbeitszeitrahmens von 6:30 bis 19:00 Uhr, freitags bis 16:00 Uhr müssen die Bediensteten ihre Arbeitszeiten so aufeinander abstimmen, dass die Organisationseinheiten für Bürgerinnen und Bürger und andere externe Adressaten sowie für die Kolleginnen und Kollegen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Diese Flexibilität ermöglicht es den Bediensteten, ihre beruflichen Tätigkeiten mit Familie, Pflege und sonstigen Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Ein weiterer Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch Beruf und Pflege ist die alternierende Telearbeit, die bei der Kreisverwaltung Steinfurt angeboten wird. Telearbeit kann sowohl bei einem Vollzeitverhältnis als auch bei einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Näheres regelt die Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit in der Kreisverwaltung Steinfurt, so auch die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Dienststelle und den häuslichen Arbeitsplatz, wobei wöchentlich mindestens ein Arbeitstag in der Dienststelle zu leisten ist.

Zwischen dem 01.07.2012 und 30.06.2016 sind 56 neue Telearbeitsplätze eingerichtet (sowie einige aufgegeben) worden; die gesamte Anzahl steigt weiter – der aktuelle Stand am 01.05.2017 liegt bei 76 Plätzen.



#### Ziele

- ✧ Weiterentwicklung der Flexibilität durch moderne Arbeitsformen (z. B. mobiles Arbeiten, Home-Office, Telearbeit)

#### Maßnahmen

- ✧ Weiterer Ausbau der Telearbeitsplätze auf der Grundlage der Dienstvereinbarung
- ✧ Fortsetzung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung; die Flexibilität der Arbeitszeit soll von Bediensteten **und** Führungskräften beiderseits genutzt werden, um dienstliche Notwendigkeiten (Besprechungen, Servicezeiten etc.) und persönliche Bedarfe der Bediensteten zu ermöglichen.

### d) Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde erstmals im Sommer 2012 eine **Ferienbetreuung** für die Kinder der Beschäftigten angeboten. Die Kinderferienbetreuung wurde als Ziel im Rahmen der Teilnahme am Audit berufundfamilie vereinbart.

Die Kinderferienbetreuung wird jährlich im Sommer angeboten und ist mittlerweile auch auf die Osterferien erweitert worden – die Anmeldezahlen steigen stetig an (2012: 19 gebuchte Wochen und 2017: 55 gebuchte Wochen).



Zum Thema „Vereinbarkeit von **Beruf und Pflege**“ haben im Jahre 2015 Informationsveranstaltungen in Steinfurt und im Jahre 2016 in Tecklenburg stattgefunden, an der insgesamt ca. 70 Bedienstete teilgenommen haben. Vorgestellt wurden dort jeweils die hausinternen Pflegeberatungen, finanzielle Aspekte der Pflege und die Angebote der pflegesensiblen Personalpolitik – sowohl über die gesetzlichen Möglichkeiten als auch über die betrieblichen Unterstützungsangebote.

Im Jahre 2017 wurden sowohl in Steinfurt als auch in Tecklenburg Informationsveranstaltungen zum Thema „Vorsorgevollmacht“ angeboten, die von insgesamt ca. 260 Bediensteten besucht worden sind. Dort wurde von Referenten/Innen aus den hausinternen Betreuungsstellen sowie den örtlichen Betreuungsvereinen Informationen gegeben, wie man mittels einer Vollmacht rechtzeitig eine Vertrauensperson bestimmen kann, die im Notfall handeln und Entscheidungen treffen kann.

### Ziele

- ❖ Optimierung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ❖ Die Bediensteten werden im Hinblick auf ihre Pflegeverantwortung weiter unterstützt.

### Maßnahmen

- ❖ Das Angebot der Kinderferienbetreuung wird weitergeführt.
- ❖ Sofern es das Raumangebot zulässt, soll in den Räumen der Kreisverwaltung ein Familienzimmer eingerichtet werden, in dem sich Kinder und betreuungsbedürftige Angehörige vorübergehend aufhalten können, während die betreuenden Bediensteten ihrer Arbeit nachgehen.
- ❖ Der Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten für U3 Kinder der Beschäftigten soll im Zuge einer Bedienstetenbefragung ermittelt werden. Umsetzungsmöglichkeiten, Kooperationen etc. werden bei Bedarf geprüft.
- ❖ Fortsetzung der Informationsreihe aus dem Projekt „Beruf und Pflege“ für Bedienstete, die Angehörige betreuen
- ❖ Internes Schulungsangebot zum Thema „Wenn Eltern älter werden...-kümmern, ohne krank zu werden“ für alle Bediensteten

## 2.5 Handlungsfeld Arbeitsklima

### a) Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Die Kreisverwaltung Steinfurt setzt sich für eine gelebte Unternehmenskultur ein, in der eine wertschätzende Führung von Bediensteten eine hohe Priorität darstellt.

Die Kreisverwaltung Steinfurt setzt sich sowohl gegenüber ihren Bediensteten als auch in ihrer gesamten Aufgabenerfüllung den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber für eine gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein.

Alle Führungskräfte und alle Bediensteten der Kreisverwaltung sowie politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, das in der Präambel verankerte **Prinzip des Gender Mainstreamings** anzuwenden.

Als modernes Dienstleistungsunternehmen will die Kreisverwaltung intern und extern eine **faire Sprache** ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen kommunizieren, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung. Die Sprache, die die Verwaltung spricht bzw. schreibt, muss eine Sprache der Demokratie und der Gleichberechtigung sein.

Eine sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist in § 4 LGG NRW verbindlich vorgeschrieben.

Zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört auch die **geschlechterparitätische Besetzung** von internen Gremien nach § 12 Abs. 7 LGG. Zu den internen Gremien gehören insbesondere die Betriebliche Kommission, die Begleitgruppe „berufundfamilie“, Arbeitsschutz, Impuls, Stellenbewertung und das Vorschlagswesen.

### Ziele

- ✧ Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur
- ✧ Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation im internen und externen Sprachgebrauch
- ✧ Geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist

### Maßnahmen

- ✧ Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, sind bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.
- ✧ Anpassen aller Verfahren, Vordrucke und Veröffentlichungen nach dem Grundsatz der fairen Sprache
- ✧ Fortlaufende Aktualisierung des im Intranet eingestellten Gender-Wörterbuches und des Leitfadens für eine faire Sprache

## b) Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Der Kreis Steinfurt verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- ✧ unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- ✧ anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über Bedienstete,
- ✧ das Zeigen pornographischer Darstellungen
- ✧ das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen,
- ✧ Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- ✧ diskriminierende Sprache.

Alle Bediensteten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Bediensteten respektiert und gefördert werden.

Vor allem Bedienstete mit Leitungsaufgaben haben sexuelle Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Bediensteten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht sich direkt

- ✧ an die Gleichstellungsbeauftragte,
- ✧ eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten,
- ✧ an das Haupt- und Personalamt,
- ✧ an den Personalrat,
- ✧ an die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
- ✧ an die Schwerbehindertenvertretung

zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahmen Auslösende/n (Verursacherprinzip).

**Mobbing** liegt dann vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und/oder über einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wird und lässt sich u. a. festmachen an:

- ✧ Intrigen,
- ✧ übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorhalten wichtiger Informationen,
- ✧ diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Mitarbeitern/innen,
- ✧ hohem Krankenstand,
- ✧ indifferentem Führungsstil.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist bei Bekanntwerden eines Mobbingfalles eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen den Mobber/die Mobberin zu richten.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeitende aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

### Ziele

- ✧ Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- ✧ Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

### Maßnahmen

- ✧ Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte durch Informationen
- ✧ Angebot von internen und externen Seminaren zum AGG

#### 3. Zu den Anlagen 1 – 8 zum Bericht

##### Erläuterung Vergleichsgruppen Beschäftigte ./ Beamte/innen

Die Vergleichsgruppen wurden nach den bisherigen Zuordnungen in den vorhergehenden Frauenförderplänen gebildet. Noch nicht umgesetzt werden konnte die Bildung der Vergleichsgruppen nach Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG. Daraus ergibt sich vorübergehend für den aktuellen Gleichstellungsplan folgende Diskrepanz:

Somit gibt es zu einem Stichtag 01.07.2016 z. B. keine Entgeltgruppe 7. Zudem bleibt abzuwarten, ob die Anlage 2 in dieser Form Bestand haben wird, da einige Vergleichbarkeiten infrage zu stellen sind. So ist z. B. keine Aussage zur Vergleichbarkeit der Besoldungsgruppe A 13 der Laufbahngruppe 2.1 gemacht. Hier wäre nach altem System und hiesiger Praxis eine Vergleichbarkeit mit E 12 gegeben, die nach Anlage 1 aber schon für A 12 herzustellen ist.

Lediglich die Spreizung der EG 9 in EG 9a (Laufbahngruppe 1.2) und EG 9b (Laufbahngruppe 2.1) konnte schon nach-

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe nach bisheriger Zuordnung	Entgeltgruppe nach Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG neu	Vergleichbarkeit lt. Anlage 2 nach hiesiger Einschätzung und Praxis gegeben
A 3	-	E 1, E 2, E 3	ja
A 4 / A 5 / A 6 LG 1.1	-	-	-
A 6 LG 1.2	E 5	E 4, E 5, E 6	ja
A 7	E 6	E 7	E 7 noch nicht existent, künftig vergleichbar
A 8	E 8	E 8	ja
A 9 LG 1.2	E 8	E 9a, S 9	ja
A 9 LG 2.1	E 9	E 9b, E 9c, S 10 - S 14	nur E 9b, S 10 - S 12
A 10	E 9	E 10, S 15- S 16	nein, vergleichbar nur EG 9c und S 14
A 11	E 10	E 11, S 17	nein, vergleichbar nur EG 10 und S 15
A 12	E 11	E 12, S 18	nein, vergleichbar nur EG 11 und S 17
A 13 LG 2.1	E 12	k. A.	vergleichbar E 12 und S 18
A 13 LG 2.2	E 13	E 13	ja
A 14	E 14	E 14	ja
A 15	E 15	E 15	ja
A 16	-	E 15Ü	-

Ursächlich ist der Stichtag 01.07.2016. Zu diesem Zeitpunkt war die neue Entgeltordnung zum TVöD noch nicht in Kraft getreten; dies erfolgte erst zum 01.01.2017. Auch den Stichtag abweichend von der bisherigen Praxis weiter nach vorne zu legen, kann nicht die Lösung bringen. Ca. 300 Mitarbeitende können aufgrund der neuen Entgeltordnung einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Die Vorteilhaftigkeit eines solchen Antrags ist individuell abhängig von Besitzständen, Alter, Karriereplanung etc. und kann nur von den Beschäftigten selbst beurteilt werden. Ob diese Anträge gestellt werden, bleibt bis zum 31.12.2017 (in Fällen von Elternzeit und Beurlaubung darüber hinaus) offen, weil erst dann die Antragsfrist endet.

vollzogen werden, sowie auch die neue EG 14 im medizinischen Bereich. Hier wie auch bei der neuen EG 14 im medizinischen Bereich erfolgten die Zuordnungen direkt mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung basierend auf der bisherigen Bewertung.

Somit kann eine geänderte Vergleichsgruppenbildung erst zur nächsten Analyse (frühester Stichtag 01.07.2018) umgesetzt werden. Zum jetzigen Zeitpunkt hat dies den Vorteil, dass eine gute Vergleichbarkeit zu den bisherigen Analysen gegeben ist. Zum nächsten Stichtag wird die Vergleichbarkeit zunächst erschwert sein.

## Anlage 1

## GESAMTÜBERSICHT

	Bedienstete			davon Frauen			Frauen- anteil 01.07.2016	Frauen- anteil 01.07.2012	
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit			Beurlaubte/ Sonstige*
<b>Allgemeine Verwaltung</b>									
LG 1.1	8	21	0	29	3	12	0	15	62,07%
LG 1.2	208	189	11	408	138	183	10	331	81,13%
LG 2.1	184	74	10	268	63	68	10	141	52,61%
LG 2.2	19	2	0	21	7	2	0	9	42,86%
<b>Gesamt</b>	<b>419</b>	<b>286</b>	<b>21</b>	<b>726</b>	<b>211</b>	<b>265</b>	<b>20</b>	<b>496</b>	<b>68,32%</b>
<b>Technischer Dienst</b>									
LG 1.2	45	31	5	81	14	28	5	47	58,02%
LG 2.1	89	32	0	121	15	19	0	34	28,10%
LG 2.2	11	2	0	13	1	2	0	3	23,08%
<b>Gesamt</b>	<b>145</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>215</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>84</b>	<b>39,07%</b>
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>									
LG 1.2	2	0	2	4	2	0	2	4	100%
LG 2.1	62	35	5	102	38	31	5	74	72,55%
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>106</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>78</b>	<b>73,58%</b>
<b>Medizinischer Dienst</b>									
LG 1.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
LG 1.2	10	17	2	29	8	17	2	27	93,10%
LG 2.1	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
LG 2.2	14	21	1	36	6	17	1	24	66,67%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>77,27%</b>
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>									
LG 1.2	26	0	0	26	0	0	0	0	0,00%
LG 2.1	3	0	0	3	0	0	0	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Straßenunterhaltungsdienst</b>									
LG 1.2	46	2	0	48	1	0	0	1	2,08%
<b>Gesamt</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2,08%</b>
<b>Summe</b>	<b>728</b>	<b>426</b>	<b>36</b>	<b>1190</b>	<b>296</b>	<b>379</b>	<b>35</b>	<b>710</b>	<b>59,66%</b>

\* Sonstige = z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit, Mutterschutz

## Allgemeine Verwaltung

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 01.07.2016	Frauen- anteil 01.07.2012
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt		
1	1	3	0	4	0	3	0	3	75,00%	100,00%
2	0	5	0	5	0	5	0	5	100,00%	100,00%
3	7	13	0	20	3	4	0	7	35,00%	38,89%
<b>gesamt</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>51,72%</b>	<b>62,07%</b>
A 6	2	1	0	3	1	0	0	1		
5	50	71	5	126	39	66	5	110		
<b>gesamt</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>5</b>	<b>129</b>	<b>40</b>	<b>66</b>	<b>5</b>	<b>111</b>	<b>86,05%</b>	<b>89,74%</b>
A 7	4	3	0	7	4	3	0	7		
6	66	48	0	114	42	48	0	90		
<b>gesamt</b>	<b>70</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>121</b>	<b>46</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>97</b>	<b>80,17%</b>	<b>75,86%</b>
A 8	8	10	0	18	3	10	0	13		
8	55	43	3	101	42	43	3	88		
<b>gesamt</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>3</b>	<b>119</b>	<b>45</b>	<b>53</b>	<b>3</b>	<b>101</b>	<b>84,87%</b>	<b>78,64%</b>
A 9 LG 1.2	7	4	3	14	3	4	2	9		
9 LG 1.2	16	9	0	25	4	9	0	13		
<b>gesamt</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>56,41%</b>	<b>27,27%**</b>
A 9 Lg 2.1	19	0	0	19	12	0	0	12		
A 10	24	20	4	48	12	19	4	35		
9 LG 2.1	29	14	3	46	12	12	3	27		
<b>gesamt</b>	<b>72</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>113</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>74</b>	<b>65,49%</b>	<b>57,78%</b>
A 11	22	21	1	44	3	20	1	24		
10	26	6	1	33	13	6	1	20		
<b>gesamt</b>	<b>48</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>77</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>44</b>	<b>57,14%</b>	<b>51,35%</b>
A 12	29	9	0	38	3	7	0	10		
11	19	3	0	22	4	3	0	7		
<b>gesamt</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>28,33%</b>	<b>17,86%</b>
A 13 LG 2.1	11	0	0	11	2	0	0	2		
12	5	1	1	7	2	1	1	4		
<b>gesamt</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>	<b>31,25%</b>
A 13 LG 2.2	3	0	0	3	1	0	0	1		
13	3	1	0	4	2	1	0	3		
<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>57,14%</b>	<b>50,00%</b>
A 14	6	0	0	6	1	0	0	1		
14	1	0	0	1	1	0	0	1		
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>28,57%</b>	<b>35,71%</b>
A 15	5	0	0	5	2	0	0	2		
15	1	1	0	2	0	1	0	1		
<b>Summe</b>	<b>419</b>	<b>286</b>	<b>21</b>	<b>726</b>	<b>211</b>	<b>265</b>	<b>20</b>	<b>496</b>	<b>68,32%</b>	<b>64,24%</b>

\* Sonstige = z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit, Mutterschutz

\*\* zuvor nur A 9 mD, jetzt zusätzlich Differenzierung zwischen 9 mD und 9 aD

## Technischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 1.7.2016	Frauen- anteil 1.7.2012
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt		
5	0	2	0	2	0	2	0	2	100,00%	87,50%
6	16	13	2	31	5	13	2	20	64,52%	70,37%
A 8	0	0	0	0	0	0	0	0		
8	14	12	3	29	7	11	3	21		
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>72,41%</b>	<b>59,26%</b>
A 9 LG 1.2	1	0	0	1	0	0	0	0		
9 LG 1.2	14	4	0	18	2	2	0	4		
<b>gesamt</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>21,05%</b>	<b>0,00%**</b>
A 10	4	1	0	5	0	0	0	0		
9 LG 2.1	10	1	0	11	1	0	0	1		
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6,25%</b>	<b>13,16%</b>
A 11	10	7	0	17	2	4	0	6		
10	8	2	0	10	1	2	0	3		
<b>gesamt</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>33,33%</b>	<b>29,41%</b>
A 12	9	1	0	10	1	1	0	2		
11	34	14	0	48	9	10	0	19		
<b>gesamt</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>36,21%</b>	<b>22,95%</b>
A 13 LG 2.1	4	2	0	6	0	0	0	0		
12	10	4	0	14	1	2	0	3		
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15,00%</b>	<b>15,00%</b>
13	4	2	0	6	1	2	0	3		
<b>Summe</b>	<b>145</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>215</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>84</b>	<b>39,07%</b>	<b>32,47%</b>

\* Sonstige = z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit, Mutterschutz

\*\* zuvor nur A 9 mD, jetzt zusätzlich Differenzierung zwischen 9 mD und 9 gD

## Sozial- und Erziehungsdienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 01.07.2016	Frauen- anteil 01.07.2012
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit			
	Beurlaubte/ Sonstige*	insgesamt	Beurlaubte/ Sonstige*	insgesamt	Beurlaubte/ Sonstige*	insgesamt	Beurlaubte/ Sonstige*	insgesamt		
8 (S6 - S8)	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
S 9	2	0	2	4	2	0	2	4	100,00%	0,00%
A 10	0	1	0	1	0	1	0	1		
9 (S12 - S14)	44	29	5	78	32	27	5	64		
<b>gesamt</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>79</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>65</b>	<b>82,28%</b>	<b>73,02%</b>
A 11	1	0	0	1	1	0	0	1		
10 (S15)	8	5	0	13	4	3	0	7		
<b>gesamt</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>57,14%</b>	<b>53,33%</b>
11 (S17)	6	0	0	6	0	0	0	0		
A 12	1	0	0	1	0	0	0	0		
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
12 (S18)	2	0	0	2	1	0	0	1	50,00%	50,00%
<b>Summe</b>	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>106</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>78</b>	<b>73,58%</b>	<b>65,91%</b>

\* Sonstige = z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit, Mutterschutz



## Medizinischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 01.07.2016	Frauen- anteil 01.07.2012
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt		
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	100,00%
5	3	12	2	17	3	12	2	17	100,00%	100,00%
6	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%	100,00%
8	3	4	0	7	3	4	0	7	100,00%	100,00%
9 LG 1.2	4	0	0	4	2	0	0	2	50,00%	50,00%
10	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%	0,00%
13	4	4	0	8	3	4	0	7	87,50%	100,00%
A 14	1	2	0	3	1	0	0	1		
14	0	5	0	5	0	5	0	5		
<b>gesamt</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>75,00%</b>	<b>61,54%</b>
A 15	2	0	0	2	1	0	0	1		
15	5	9	1	15	1	8	1	10		
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>64,71%</b>	<b>53,00%</b>
A 16	2	1	0	3	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Summe</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>80,95%</b>	<b>73,24%</b>

\* Sonstige = z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit, Mutterschutz

### Feuerwehrtechnischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 01.07.2016	Frauen- anteil 01.07.2012
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt		
6	5	0	0	5	0	0	0	0		
A 8	1	0	0	1	0	0	0	0		
A 9 LG 1.2	20	0	0	20	0	0	0	0		
<b>m. D. ges.</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
A 10	1	0	0	1	0	0	0	0		
A 11	1	0	0	1	0	0	0	0		
A 12	0	0	0	0	0	0	0	0		
A 13 LG 2.1	1	0	0	1	0	0	0	0		
<b>g. D. ges.</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Summe</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

\* Sonstige = z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit, Mutterschutz

## Anlage 7

## Straßenunterhaltungsdienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 01.07.2012	
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*			Frauen- anteil 01.07.2016
							Frauen insgesamt	Frauen insgesamt		
6	42	2	0	44	1	0	0	1	2,27%	2,33%
7	4	0	0	4	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Summe</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2,08%</b>	<b>2,00%</b>

\* Sonstige = z. B. Elternzeit, Rente auf Zeit, Mutterschutz

## Anlage 8

## nachrichtlich: Amtliche Fachassistenten/innen und amtliche Tierärzte/Tierärztinnen

Vergütung	Bedienstete insgesamt	davon Beurlaubte/ Sonstige		Frauen insgesamt	davon Beurlaubte/ Sonstige		Frauenanteil 01.07.2012
		insgesamt	Sonstige		insgesamt	Sonstige	
SV	9 6 Stellen	-	-	1	-	-	23,80%
						11,11%	

### Anwendbarkeit des LGG in Gesellschaftsverträgen

In folgenden Gesellschaftsverträgen ist das LGG für anwendbar erklärt worden:

- ✧ AirportPark FMO GmbH (§ 35 Abs. 2)
- ✧ Beteiligungsgesellschaft des Kreises Steinfurt mbH (§ 2 Abs. 4)
- ✧ FMO Flughafen Münster/Osnabrück mbH (§ 18 Abs. 8)
- ✧ Gesellschaft zur Förderung gemeinnütziger Zwecke im Kreis Steinfurt mbH (§ 3)
- ✧ Tarifgemeinschaft Münsterland-Ruhr-Lippe GmbH (§ 17 Abs. 2)
- ✧ Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH (§ 2 Abs. 5)
- ✧ Entsorgungsgesellschaft Steinfurt mbH (§ 2 Abs. 3)
- ✧ WertArbeit Steinfurt gGmbH (§ 19 Abs. 1)
- ✧ WestfalenTarif GmbH (§ 18 Abs. 2)

In folgenden Gesellschaftsverträgen fehlt ein entsprechender Hinweis:

- ✧ Biogasanlage Altenberge GmbH & Co. KG
- ✧ Biogas Altenberge Verwaltungsgesellschaft mbH
- ✧ MAPV Mülldeponie Altenberge Photovoltaikanlage GmbH & Co. KG
- ✧ Radio RST Lokalradio Steinfurt Betriebsgesellschaft mbH & Co. KG
- ✧ Vereinigung der kommunalen RWE-Aktionäre Westfalen GmbH
- ✧ Windpool Saerbeck GmbH & Co. KG

## Gesetzliche Grundlagen

### Grundgesetz

#### Art. 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

#### Art. 33 Abs. 2

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

### Landesbeamtengesetz

#### § 14 Abs. 2

(2) Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn innerhalb der Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Ernennung zuständige Behörde, so ist abgebend der Zuständigkeitsbereich der obersten Landesbehörde, die den Einstellungsvorschlag macht; Beamtinnen und Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, werden bei der Ermittlung der Beschäftigungsanteile nicht berücksichtigt. Für die Verleihung laufbahnfreier Ämter gilt Satz 1 Halbsatz 1 und 2 entsprechend; in diesen Fällen treten an die Stelle der Laufbahn die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 1 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6.

#### § 19 Abs. 6

(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamte entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamte liegenden Beförderungsamte unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamte 50 Prozent noch nicht erreicht hat. Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, gilt Satz 4 bezogen auf die angestrebte Funktion. Abweichend von Satz 4 ist maßgeblich der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht, wenn die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde ist. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 4 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung.

#### § 92 Abs. 1

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind mindestens vor Ablauf der Probezeit dienstlich zu beurteilen. Sie sollen ferner in regelmäßigen Zeitabständen und anlässlich einer Versetzung beurteilt werden; die obersten Dienstbehörden bestimmen die Zeitabstände und können Ausnahmen für Gruppen von Beamtinnen und Beamten zulassen. Die Beurteilungen sind mit einem Gesamturteil abzuschließen und sollen einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung enthalten. Sie sind zu den Personalakten der Beamtin oder des Beamten zu nehmen. Der Beamtin oder dem Beamten ist Gelegenheit zu geben, von ihrer oder seiner Beurteilung vor Aufnahme in die Personalakten Kenntnis zu nehmen und sie mit der oder dem Vorgesetzten zu besprechen. Eine Gegenäußerung der Beamtin oder des Beamten ist ebenfalls zu den Personalakten zu nehmen. Das Nähere regeln die Laufbahnverordnungen.

### Landesbesoldungsgesetz

#### § 60 Abs. 4

Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände dürfen Leistungsbezüge nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems unter den Voraussetzungen gewährt werden, dass das betriebliche System einheitlich für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt und dass der Dienstherr keine Leistungsprämien und keine Leistungszulagen auf der Grundlage der Absätze 1 bis 3 gewährt. Das betriebliche System muss Art und Umfang der Leistungsbezüge sowie einen einheitlichen Maßstab für die Leistungsbewertung in Form von Zielvereinbarungen oder einer systematischen Leistungsbewertung festlegen. Leistungsbezüge können nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden. Der jährliche Gesamtbetrag darf einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festzulegenden Prozentsatz der im Vorjahr an die Beamtinnen und Beamten ausgezahlten Grundgehälter nicht übersteigen. Der Prozentsatz ist so festzulegen, dass für Beamtinnen und Beamte im gleichen Verhältnis Mittel für eine Leistungsvergütung zur Verfügung stehen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) (<https://www.gesetze-im-internet.de/agg>)

**2031**

Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 13.5.2017

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

Vom 9. November 1999 (Fn 1)

**(Artikel 1 des Gesetzes)**

**Inhaltsübersicht (Fn 3)**

**Abschnitt I  
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

**Abschnitt II  
Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

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

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

**Abschnitt III  
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

### **Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte**

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 19a Rechtsschutz

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

### **Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Übergangsregelungen

### **Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 (Fn 8) Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze**

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

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

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

### § 2 (Fn 5) Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für
1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
  2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
  3. die Gerichte,
  4. die öffentlichen Schulen,
  5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinika, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
  6. den Landesrechnungshof,
  7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
  8. die Verwaltung des Landtages,
  9. die Sparkassen,
  10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
  11. die NRW.BANK.

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

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

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

### § 3 (Fn 10) Begriffsbestimmung

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz



vom 20. April 1999 (**GV. NRW. S. 148**) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

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

### **§ 4 (Fn 5) Sprache**

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

### **Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung**

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

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

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

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

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

- (5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.
- (6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.
- (7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.
- (8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.
- (9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.
- (10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

### **§ 5a (Fn 5)**

#### **Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans**

- (1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.
- (2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

### **§ 6 (Fn 5)**

#### **Inhalt des Gleichstellungsplans**

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

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

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

### **§ 6a (Fn 7)**

#### **Experimentierklausel**

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

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

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

### **§ 7 (Fn 5)**

#### **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 der § 14 Absatz 2 und § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange im Bereich der hierfür zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer höheren Entgeltgruppe als der in Satz 1 genannten gilt Absatz 3 Satz 1 bis 3 entsprechend. Konkurrieren bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis, ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden.

(3) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 findet Anwendung, solange der Frauenanteil im Bereich der für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zuständigen Behörde innerhalb der Vergleichsgruppe unter 50 Prozent liegt und den Frauenanteil der Entgeltgruppe unterschreitet, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht. Liegt der Frauenanteil in einer Entgeltgruppe unterhalb der zu besetzenden Entgeltgruppe höher als der Frauenanteil der im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entsprechenden Entgeltgruppe, ist dieser maßgeblich für die Anwendung der Bevorzugung nach Satz 1 und 2. Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit oder der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen, ist § 19 Absatz 6 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(4) Soweit im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis um die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines höherwertigen Dienstpostens oder einer höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion konkurrieren, ist § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(5) Vergleichsgruppe für die Anwendung der Absätze 2 bis 4 ist bzw. sind

1. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, die Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten,
2. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen mit derselben Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden soll,
3. bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind,
4. bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen in der Entgeltgruppe, die für die höherwertige Tätigkeit maßgebend ist oder die Gruppe der Personen in der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Sofern es in den Fällen der Nummern 1 bis 4 zu Konkurrenzlagen zwischen Beamtinnen und Beamten und Personen in einem Arbeitsverhältnis kommt, setzt sich die Vergleichsgruppe aus den entsprechenden Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Personen in einem Arbeitsverhältnis zusammen. Die Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen ergibt sich aus den Anlagen 1 und 2 zu diesem Gesetz und weiteren tarifvertraglich vereinbarten Eingruppierungsregelungen. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes.

(6) Für nicht im Beamtenverhältnis beschäftigte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (**GV. NRW. S. 195**), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt werden sollen,

werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sowie die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Vergleichsgruppe.

(7) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur Qualifizierung für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie Absätze 3 und 4 entsprechend anzuwenden.

(8) Abweichungen von dem gemäß Absatz 1 bis 5 maßgeblichen Zuständigkeitsbereich oder der Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung unter Berücksichtigung von § 19 Absatz 6 Satz 7 des Landesbeamtengesetzes.

### **§ 8 (Fn 6)**

#### **Ausschreibung**

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

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

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

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

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

### **§ 9 (Fn 5)**

#### **Vorstellungsgespräch**

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

### **§ 10**

#### **Auswahlkriterien**

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
- (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

### **§ 11 (Fn 9)**

#### **Fortbildung**

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

Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

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

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

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

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

### **§ 12 (Fn 5) Gremien**

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

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

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

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

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

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

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des

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

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

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

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

### **Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **§ 13 (Fn 5) Arbeitsmodelle und Teilzeit**

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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

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

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn



zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

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

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

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

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

### **§ 14 (Fn 5) Beurlaubung**

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

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

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

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

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

### **Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte**

#### **§ 15 (Fn 5) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten**

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

Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

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

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

### **15a (Fn 7)**

#### **Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen**

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

### **§ 16 (Fn 11)**

#### **Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen

Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

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

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

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

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

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

### § 17 (Fn 12)

#### **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

### § 18 (Fn 5)

#### **Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### § 19 (Fn 13)

#### Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

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

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

### § 19a (Fn 7)

#### Rechtsschutz

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

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

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

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

### § 20

#### Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

### § 21 (Fn 5)

#### Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1,

Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

### **Abschnitt V** **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

#### **§ 22 (Fn 3)** **Berichtspflicht**

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

#### **§ 23 (Fn 5)** **Verwaltungsvorschriften**

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

#### **§ 24 (Fn 5)** **Übergangsregelungen**

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

(Fn 14)

**Anlagen :**

**Anlage 1**

**Anlage 2**

**Fußnoten :**

- Fn 1** GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (**GV. NRW. S. 284**); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (**GV. NRW. S. 752**); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (**GV. NRW. S. 242**), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (**GV. NRW. S. 443**); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (**GV. NRW. S.**

224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

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

---

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

---

**Fn 4** § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 5** § 2, § 4, § 5a, § 6, § 7, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21, § 23 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 6** § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 7** § 6a, § 15a und § 19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 8** § 1: Überschrift und Absatz 3, neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 9** § 11: Absatz 1 und 2 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 10** § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 11** § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 12**

§ 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 13** § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

**Fn 14** §§ 25 und 26 aufgehoben sowie Anlagen 1 und 2 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

---

Copyright 2017 by Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen



Anlage 1 zu § 7 Absatz 5

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

\* Abschn. 8 der Entgeltordnung  
Übersetzer/in

Konferenzdolmetscher/in, Überprüfer/in

Abschn. 9 der Entgeltordnung  
Beschäftigte

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische

Abschn. 21 der Entgeltordnung  
schwierigste Großbetriebe

Leitende Konzernprüfer/in, Betriebsprüfer/in für

Abschn. 22.1 der Entgeltordnung

Ingenieurinnen und Ingenieure

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



**Impressum:**

Kreis Steinfurt | Der Landrat  
Haupt- und Personalamt  
Tecklenburger Str. 10 | 48565 Steinfurt

Texte: Sabine Stüker | Haupt- und Personalamt  
Anni Lütke Brinkhaus | Gleichstellungsbeauftragte

Layout: Helga Veltmann | Haupt- und Personalamt

Stand: Juli 2017