



© istockphoto

Chancengleichheit für Frauen und Männer

**Bericht zum Frauenförderplan 2010 – 2012
Frauenförderplan 2013 – 2015**

stadtherne
Gleichstellungsstelle

Impressum

Herausgeberin

Stadt Herne
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle

Redaktion

Gleichstellungsstelle
Fachbereich Personal und Zentraler Service

Stand

Dezember 2012

Inhaltsverzeichnis

A. Bericht zum Frauenförderplan 2010 - 2012

I. Umsetzung der Ziele und Maßnahmen

1. Einleitung	5
2. Gender Mainstreaming in der Verwaltung	5
3. Beschäftigtenstruktur bei der Verwaltung	10
4. Ausblick	15
Führungskräfte der Stadt Herne	16

II. Beschäftigtenanalyse Vergleich 2010 bis 2012

• Vorbemerkungen und Ausführungen zu einzelnen Laufbahnen	17
• Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	19
• Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	21

B. Fortschreibung des Frauenförderplanes 2013 - 2015

I. Ziele und Maßnahmen

1. Stellenausschreibungen	27
2. Auswahlverfahren	28
3. Stellenbesetzung	29
4. Ausbildung	30
5. Fortbildung und Personalentwicklung	31
6. Gender Mainstreaming	33
7. Organisationsentwicklung	34
8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen	34
9. Beurlaubung	37
10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	38
11. Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	40
12. Umsetzung des Frauenförderplanes	41
13. Berichtswesen und Controlling	42

II Zielquoten

• Vorbemerkungen	44
• Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	48
• Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	50

Anhang

- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Runderlass „Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache“

A. Bericht zum Frauenförderplan 2010 - 2012

I. Umsetzung der Ziele und Maßnahmen

1. Einleitung

Während der Laufzeit des Frauenförderplans 2010 – 2012 wurde eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, die dazu beitragen sollen, dass sowohl die berufliche Chancengleichheit für Frauen als auch die gleichberechtigte und gleichverantwortliche Teilhabe von Männern an der Familien- und Erziehungsarbeit realisiert wird. Im folgenden Text werden einige besonders wichtige Maßnahmen näher dargestellt.

Mit der sukzessiven Implementierung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ in alle Handlungsbereiche der Stadt Herne wird langfristig die Veränderung von Rollenzuweisungen für Mann und Frau initiiert und gefördert. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur Erfüllung des aus Art. 3 Abs. 2 resultierenden Verfassungsauftrags geleistet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen (nähere Ausführungen unter Punkt 2 des Berichts).

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur legt offen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen bei der Herner Stadtverwaltung - d. h. ein Anteil von 50 % auf allen Hierarchieebenen und allen Besoldungs- und Entgeltgruppen - in vielen Bereichen noch nicht realisiert ist.

Diese Tatsache erfordert weiterhin eigenständige Maßnahmen der Frauenförderung. Durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Perso-

nalverwaltung mit den Bereichen Personalentwicklung, frauenspezifische Fortbildungsangebote und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein wichtiger Beitrag geleistet, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, in verschiedenen Laufbahnen und in Spitzenämtern zu beseitigen (nähere Ausführungen siehe Punkt 3 des Berichts).

2. Gender Mainstreaming in der Verwaltung

2.1 Einführung

Mit einem entsprechenden Ratsbeschluss hat sich die Stadt Herne bereits im Jahre 2007 verpflichtet, die Grundsätze des Gender Mainstreamings als Querschnittsaufgabe in das Verwaltungshandeln zu integrieren.

„Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um durchgängig sicher zu stellen, dass Gleichstellung als Staatsaufgabe (Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz) insbesondere von allen Akteurinnen und Akteuren der Öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Mit Gender Mainstreaming wird im international anerkannten Sprachgebrauch die Optimierung des Verwaltungshandeln im Hinblick auf die systematische Beachtung der Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns bezeichnet.“ (Bmfsfj, www.Bmfsfj.de/gm/wissensnetz). „Gender“ ist das soziale Geschlecht, bezeichnet erlernte Rollen und ist damit veränderbar, „Mainstreaming“ („Hauptströmung“) bedeutet, dass der Gender-Aspekt ein wesentliches Gestaltungsprinzip für die betreffende Organisation wird. Durch Gender Mainstreaming sollen Veränderungen im Geschlechterverhältnis erreicht werden, um Diskriminierung zu verhin-

dem. Schon im Planungsstadium von Maßnahmen sind unterschiedliche Auswirkungen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern zu analysieren, um etwaige Nachteile vermeiden zu können. Dadurch kann das Verwaltungshandeln im Hinblick auf die systematische Beachtung der Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns optimiert werden.

Die Implementierung gleichstellungsrelevanter Zielsetzungen konnte auch in der Laufzeit des letzten Frauenförderplans weiter vorangetrieben werden. Gender Mainstreaming ist ein ziel- und prozessorientiertes Konzept, das ähnlich wie bestimmte Qualitätsmanagementverfahren ein grundlegendes Wissen und Verständnis voraussetzt.

2.2 Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung

Sowohl das Personalentwicklungskonzept als auch die „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“ beinhalten Gender Mainstreaming als Verpflichtung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verwirklichung der Chancengleichheit und dem Schutz vor Diskriminierung. Insofern wurden entsprechende Fortbildungsmaßnahmen zum Thema „GM für Führungskräfte“ verpflichtend durchgeführt. Aber auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gibt es Angebote, die in das Thema einführen und über die Prinzipien informieren.

2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Seit Anfang 2011 existiert bei der Stadtverwaltung eine neue Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Herne. Ziel war es u. a., die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders zu fördern.

Durch den Wegfall der Kernarbeitszeiten und die Einrichtung von Arbeits-

zeitkonten in einem Ampelsystem können private und dienstliche Interessen noch besser aufeinander abgestimmt werden. Die Zeitsouveränität und Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dadurch deutlich gestärkt worden.

Ein erstes Fazit nach mehr als 1 1/2jähriger Praxis fällt durchweg positiv aus. Auch der Personalrat wertet die Dienstvereinbarung als einen positiven Schritt im Hinblick auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Seit 2010 bietet die Stadt Herne ihren Beschäftigten einmal jährlich an einem Brückentag den sogenannten Eltern-Kind-Tag an. An diesem Tag können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen. Durch diese Maßnahme wird verdeutlicht, dass die Beschäftigten Familie und Beruf koordinieren müssen und die Stadt Herne sich dieser besonderen Aufgabe auch bewusst ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erleben dieses Angebot als Wertschätzung ihres Arbeitgebers für das Vereinbarkeitsthema und beteiligen sich mit wachsender Resonanz an diesem Angebot.

Die Stadt Herne unterstützt ausdrücklich auch ihre männlichen Beschäftigten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Durch das Angebot eines Seminars für Männer zum Thema „Vereinbarkeit“ sollen Rollenfestschreibungen in der Verwaltungskultur verändert und Männer ermutigt werden, Elternzeit auch über die zwei Partnermonate hinaus in Anspruch zu nehmen.

2.4 Fortbildung

Wie schon in den Vorjahren wurden ebenfalls in diesem Berichtszeitraum vom Studieninstitut frauenspezifische Fortbildungen angeboten. Darüber hinaus führte die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Fachbereich Personal Inhouse-Fortbildungs-

veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen der Verwaltung durch:

- Praxiscoaching: Gute Zusammenarbeit im Büro
- Zeitmanagement – Effektive und typgerechte Arbeitsorganisation

Für Frauen, die Führungspositionen bekleiden, werden kontinuierlich zwei Angebote eines 4x jährlichen Gruppencoachings unter der Leitung einer externen Supervisorin durchgeführt. In diesen Veranstaltungen werden Themen und Situationen des alltäglichen Führungsgeschäftes reflektiert und bearbeitet. Unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten findet darüber hinaus bereits seit zwei Jahren der „Qualitätszirkel Führung“ für Teamkoordinatorinnen und –leiterinnen statt. Die teilnehmenden Kolleginnen sind Absolventinnen der beiden Mentoring-Maßnahmen, die in den Jahren 2007 bis 2008 und 2009 bis 2011 durchgeführt wurden. Auch hier geht es um die gemeinsame Bearbeitung von Führungsfragen. Diese Angebote werden von den Teilnehmerinnen als sehr gewinnbringend eingeschätzt.

Aufgrund der positiven Ergebnisse, die eine Evaluation des ersten Mentoringprojektes aufwies, wurde im Jahr 2009 in Kooperation von Fachbereich Personal und Zentraler Service und Gleichstellungsstelle eine auf 13 Tandems (Mentorin/Mentee) ausgeweitete zweite Mentoring-Maßnahme gestartet. Für den Zeitraum von 18 Monaten gingen die „Paare“ in einen intensiven Erfahrungsaustausch, der durch drei ganztägige Veranstaltungen für die gesamte Gruppe begleitet wurde. Neben der Beschäftigung mit Themen der Führungslehre ging es auch hier um eine praxisorientierte Reflexion alltäglicher Führungssituationen.

Da auch dieses zweite Mentoringprojekt sowohl von den Mentorinnen als

auch von den Mentees sehr positiv bewertet wurde, ist für Anfang 2013 der Beginn einer dritten Maßnahme geplant. Im Unterschied zu den beiden vorangegangenen Projekten, die die Gruppe der Teamkoordinatorinnen/-leiterinnen als Zielgruppe hatte, richtet sich das neue Angebot an alle Mitarbeiterinnen des gesamten nichttechnischen Verwaltungsdienstes mit einer mehrjährigen Berufserfahrung. Ziel dieser Maßnahme soll es sein, Mitarbeiterinnen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu motivieren und sie durch das Vorbild der Mentorin in Führung „hineinschnuppern“ zu lassen. Auf diese Weise soll die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen mittel- bis langfristig abgebaut werden. Gleichzeitig stellt das Angebot eine sinnvolle Vorschaltmaßnahme für die weiblichen Beschäftigten in Bezug auf ihre Beteiligung an dem geplanten Führungsnachwuchsprogramm dar.

Vielfältige Führungsthemen beschäftigen ebenfalls die Leiterinnen der städtischen Kindertageseinrichtungen. Ständig steigende Erwartungen an die Arbeit der Erzieherinnen (frühkindliche Bildung, Sprachförderung, Integration) bei gleichbleibenden bzw. knapperen Personalressourcen führen bei dieser Gruppe zu hohen Belastungen, die häufig auch persönliche Grenzen überschreiten. Seit Anfang 2011 arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte mit 10 Leiterinnen von städtischen Kindertagesstätten praxis- und alltagsorientiert an deren aktuellen Führungsthemen und der Reflexion der eigenen Rolle unter dem Aspekt der Selbstfürsorge. Auch dieses Angebot zur Rollenklärung wird von den Teilnehmerinnen als wichtige Entlastung und persönliche Stärkung sehr positiv bewertet und gerne wahrgenommen.

2.5 Gender Mainstreaming im Dezernat III

2.5.1 Gender Mainstreaming in der Integrationsarbeit

Unter Federführung des Integrationsbüros wird derzeit ein „Bericht zu Migrantinnen und Migranten in Herne“ verfasst, der den Gender-Gedanken berücksichtigt.

Das Datenmaterial wird – soweit vorhanden und möglich – geschlechtsspezifisch differenziert aufbereitet. Sowohl die Analyse der Ist-Situation wie auch die Darstellung von Maßnahmen verfolgen das auch in den „Leitlinien zur Integration“ formulierte Ziel, auch die Bedürfnisse und Interessen von **Migrantinnen** besonders in den Blick zu nehmen.

Bereits seit vielen Jahren werden in der Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) zahlreiche Maßnahmen und Projekte bewusst geschlechtsspezifisch ausgerichtet, wie z. B. die Mutter-Kind- und Rucksackgruppen, das Angebot von Vätergruppen und die Deeskalationsangebote. Durch diese Differenzierung können Geschlechtsrollen reflektiert und verändert werden. Aus Sicht der RAA hat die Arbeit nach Gender-Kriterien zu einer Steigerung der Effektivität der Angebote und zu einer Erweiterung der Handlungsspielräume ihrer Zielgruppen geführt. Auch die für 2013 geplante Überleitung der RAA in ein „Kommunales Integrationszentrum“ wird zu einer Fortführung und Erweiterung der genderspezifischen Arbeit führen.

2.5.2 Gender Mainstreaming im Projekt „Lernen vor Ort“

Durch die Einrichtung des Kommunalen Bildungsbüros und durch das Bundesprojekt „Lernen vor Ort“ hat der Aufbau eines kommunalen Bildungsmanagements große Schubkraft bekommen. Die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter arbeiten in den Schwerpunkten „Bildungsmanagement“, „Bildungsmonitoring“, „Bildungsberatung“, „Bildungsübergänge“, „Familienbildung“ und „Lernen in der zweiten Lebenshälfte“. Ziele der Arbeit sind dabei die Verbesserung des Zugangs zu Bildungsangeboten, der Ausbau von Möglichkeiten zur Gestaltung der eigenen Bildungsbiografie und die Steigerung der Teilhabe an Bildung für die Bürgerinnen und Bürger. Gender-Kriterien fließen auch in die Projektarbeit mit ein:

Im Bildungsmonitoring werden grundsätzlich alle verfügbaren Daten nach Geschlecht ausgewertet, so dass sich überprüfen lässt, an welchen Punkten sich die Bildungschancen von Frauen und Männern in Herne unterscheiden. Dies wird auch im Rahmen der strategischen Gesamtplanung thematisiert. Derzeit werden durch das Herner Bildungsnetzwerk insbesondere Projekte im Bereich der MINT-Förderung (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik) begleitet, die das Interesse von Mädchen an Naturwissenschaften und Technik fördern sollen (Haus der kleinen Forscher, Klassenkisten der Telekom-Stiftung, Roberta-Zentrum des ZDI).

Im Bereich der Weiterbildungsberatung liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Es besteht dabei eine enge Kooperation mit der bei der Gleichstellungsstelle angesiedelten „Fachstelle Frau und Beruf“. Das Bildungsbüro ist ebenfalls in das Netzwerk wirksame Hilfe für Alleinerziehende (NewA) – einem Bundesprojekt der Gleichstellungsstelle - eingebunden.

In der Familienbildung werden ebenfalls geschlechtsspezifische Ansätze zur Einbindung von Eltern verfolgt. Die Familienzentren z. B. konzipieren verschiedene Angebote für Väter und Mütter, die als unterschiedliche Zielgruppen verstanden werden. Die Gleichstellungsstelle ist Teil des 2010

gegründeten trägerübergreifenden Arbeitskreises Familienbildung.

2.5.3 Gender Mainstreaming im Fachbereich Kinder-Jugend-Familie

Die methodische Einführung von GM im Fachbereich Kinder, Jugend, Familie wurde konsequent fortgesetzt. Nach dem Bereich der Jugendförderung wurde auch der Bereich der Sozialen Beratungsdienste in einem mehrjährigen Prozess unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten neu strukturiert. In den Prozessdefinitionen des Sozialen Beratungsdienstes wurden geschlechtsspezifische Standards berücksichtigt, die auch bei der Personalbemessung und bei der Festlegung von Qualitätsstandards entsprechend beachtet werden.

In der Abteilung Jugendförderung hat eine kontinuierliche Fortführung der genderorientierten Kinder- und Jugendarbeit stattgefunden.

Kennzeichnend dafür ist, dass ergänzend zur Mädchenarbeit, die traditionell ein fester Bestandteil der Kinder- und Jugendarbeit in allen vier Herner Stadtbezirksteams ist, die Implementierung der Jungenarbeit vorangetrieben worden ist. Bezirksbezogene und stadtteilübergreifende Jungentage konnten mittlerweile als ständige Angebotsbausteine in den Kinder – und Jugendeinrichtungen etabliert werden. Außerdem wurde in 2012 mit der Veranstaltung „Jungentrophy“ erstmals eine mehrwöchige Kooperationsveranstaltung zur Jungenarbeit mit Schulen erprobt. Nach dem erfolgreichen Start ist es Ziel, diese Veranstaltung in Zukunft auch in Kooperation mit Freien Trägern weiterzuentwickeln. Die trägerübergreifende Vernetzung der geschlechterorientierten Aktivitäten und Angebote würde dadurch gefördert.

Die Weiterentwicklung des Gendergedankens zeigt sich aktuell in der Kon-

zeptionierung von Schulprojekten zu verschiedenen jugendspezifischen Themen. Insbesondere bei Themen aus dem sexualpädagogischen Bereich hat sich die personelle Besetzung mit jeweils einer männlichen und einer weiblichen Fachkraft und eine parallel geschlechterdifferenzierte Herangehensweise bewährt. Soweit die personellen Ressourcen es zulassen, soll dieser Erfahrung in Zukunft verstärkt Rechnung getragen werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendförderung sind mittlerweile zum Thema „Gender“ fortgebildet. Ziel ist es, den Gendergedanken auch in Zukunft durch Fortbildungen im Bewusstsein der MitarbeiterInnen zu halten sowie die Genderkompetenzen und das Handlungsfeld weiterzuentwickeln.

Mit Blick auf die Querschnittsaufgabe „Geschlechterdifferenzierte Kinder- und Jugendarbeit“ im Gesamtkontext aller Träger der Kinder- und Jugendarbeit auf dem Stadtgebiet Herne wird im Prozess der Fortschreibung des Herner Kinder- und Jugendförderplans eine Beteiligung der Gleichstellungsstelle in der zuständigen Projektgruppe erfolgen. Ziel ist es, den Genderaspekt verbindlich in den Konzeptionen aller Herner Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen zu verankern. Das heißt, auch die Träger der Kinder- und Jugendhilfe sind angehalten, GM als Strategie der Organisationsentwicklung, als Strategie der Personalentwicklung sowie als Strategie der praxisbezogenen Qualitätsentwicklung einzuführen.

2.6 Gender Mainstreaming in der ARGE bzw. im Jobcenter

2010 startete der Arbeitskreis (AK) Gender nach einem Planungsgespräch zwischen der Geschäftsführung der ARGE und den frauenpolitischen Vertreterinnen neu. Vereinbart wurde eine aktive Einbindung des operativen Be-

reichs der ARGE sowie die Teilnahme einer Person je Teambereich. Weiterhin nehmen die Geschäftsführung der ARGE, die Gleichstellungsbeauftragten von Stadtverwaltung und Agentur, die Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur und die Mitarbeiterin der Fachstelle Frau und Beruf teil.

Ausgangspunkt der Diskussion im AK Gender waren die Controlling-Daten des Vorjahres, insbesondere die Zielförderquoten im 12-Monats-Durchschnitt. Dabei musste festgestellt werden, dass von 11/2008 bis 10/2009 die realisierte Beteiligung von Frauen an den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nur bei 34% statt der angestrebten 49% lag. Damit ergab sich ein Gender Gap von 15%.

Schwerpunktthema war für 2010 daher die Vereinbarung von differenzierten Zielquoten für verschiedene Förderinstrumente der ARGE sowie die Entwicklung von konkreten Maßnahmen, um die Zielerreichung zu gewährleisten. So wurde eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen auf 50% bei Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie auf 35% bei beschäftigungsbegleitenden Leistungen bis Oktober 2010 als Zielmarke gesetzt. Quartalsweise sollte eine Erfolgsbeobachtung erfolgen. Als Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielquoten wurden u. a. eine gezielte Ansprache von Frauen sowie eine Aktivierung durch Gruppeninformationen vereinbart.

Leider konnten die ehrgeizigen Ziele 2010 nicht erreicht werden. So lag z. B. der Anteil von Frauen an den Integrationen im Oktober 2010 nur bei 33%. Aufgrund fehlender personeller Ressourcen und fehlender Kontinuität bei den Mitgliedern des AKs Gender (seitens der ARGE) gelang es nicht, in einen Prozess der kontinuierlichen Annäherung an die Zielquoten einzutreten.

Ende 2010 vereinbarten ARGE und Gleichstellungsstelle, beim Thema Alleinerziehende zu kooperieren. Die Gleichstellungsstelle als Trägerin des NewA-Projektes stellte mit Erfolg einen Antrag im ESF-Bundesprogramm „Netzwerk wirksame Hilfe für Alleinerziehende“. Die ARGE ist als Kooperationspartnerin mit personellen Ressourcen der Beauftragten für Chancengleichheit in das NewA-Projekt eingebunden.

2011 wurde die gleichstellungspolitische Vereinbarung für die neue gemeinsame Einrichtung „JobCenter Herne“ aktualisiert. Der begonnene Prozess des Gender Mainstreamings soll weiterentwickelt und auch im Jobcenter verankert werden. Ziel ist es, dass Frauen bei den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung entsprechend ihrem Anteil an den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen beteiligt werden. Durch die Neustrukturierung der gemeinsamen Einrichtung ergaben sich erneut personelle Veränderungen bei den Mitgliedern des AKs Gender.

Es wurde vereinbart, den AK Gender aufgrund fehlender personeller Ressourcen während der Laufzeit des NewA-Projektes (bis 30.04.2013) auf zwei Treffen pro Jahr zu reduzieren. Nach Ende des NewA-Projektes soll der AK Gender neu durchstarten. Wünschenswert wäre dabei eine Kontinuität der Mitglieder.

3. Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Herne

3.1 Zielquoten/Frauenunterrepräsentanz

Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in den Laufbahnen/Tarifverträgen bzw. Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen mit Frauenunterrepräsentanz wird anhand der vom Fachbereich Personal und Zentraler

Service vorgelegten Beschäftigtenstatistiken mit den Stichtagen 30.06.2009 und 30.06.2012 dokumentiert. Sofern andere Stichtage maßgebend sind, wird hierauf besonders hingewiesen.

Beamtinnen/Beamte

Nichttechnischer Verwaltungsdienst

Gehobener Dienst

Die bereits im FFP 2009 – 2012 dargestellte positive Entwicklung der Frauenquote im gehobenen nichttechnischen Innendienst hat sich weiter verstärkt. Zum Stichtag 30.06.2012 konnte der Frauenanteil in der BesGr. A11 von 42,3 % (=33 Frauen) auf 51,4 % (= 38 Frauen) gesteigert werden. Auch in A 12 ist ein deutlicher Zuwachs von 32,1 % (18 Frauen) auf 33,8 % (22 Frauen) zu verbuchen. Leider ist der Frauenanteil in A 13 g. D. zum Stichtag rückläufig, und zwar von 36,4 % (4 Frauen) auf 23,1 % (3 Frauen).

Insgesamt beträgt die Frauenquote in der Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes 50,2 % womit die Zielquote von 49,1 % leicht überschritten wurde.

Höherer Dienst

Der prozentuale Frauenanteil ist von 10,3 % (4 w / 35 m) auf 13,2 % (5 w / 33 m) leicht gestiegen. Die Zielquote von 25,6 % wurde nicht annähernd erreicht.

Die BesGr. A 13 h. D. weist einen Frauenanteil von 22,2 % (2 Frauen), A 14 14,3 % (2 Frauen) und A 15 9,1 % (1 Frau) auf.

Für die Beamtinnen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist die gläserne Decke zu den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes und zum gesamten höheren Dienst nach wie vor schwer zu durchbrechen. Der leicht gestiegene Frauenanteil reicht nicht aus, um den gesetzlichen Auftrag des

Landesgleichstellungsgesetzes auf Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erfüllen.

Mit speziellen Personalentwicklungsmaßnahmen wurde und wird die Realisierung der gleichberechtigten beruflichen Teilhabe von Frauen bei der Stadt Herne weiter gefördert (s. nähere Ausführungen unter Kapitel 2.4 Fortbildung).

Bautechnischer Dienst, technischer Dienst und vermessungstechnischer Dienst

Die Anzahl der Stellen ist in diesen Laufbahnen sehr gering. Die Frauenquote im gehobenen und höheren bautechnischen Dienst wurde erreicht (1 w/1 m je Laufbahngruppe), ebenso im gehobenen technischen Dienst (1w/1m) und im höheren vermessungstechnischen Dienst (1 w/1 m).

Im mittleren technischen Dienst und im gehobenen vermessungstechnischen Dienst sind keine Frauen vertreten.

Frauen bei der Feuerwehr

Der Frauenanteil konnte gegenüber dem letzten Berichtszeitraum im mittleren Dienst von 3 auf 5 Frauen gesteigert werden und liegt damit jetzt bei 8,8 %.

Im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ist eine Frau vertreten (16 Männer), was einem Anteil von 5,9 % entspricht. Die Zielquote von 17,6 % konnte nicht realisiert werden.

Im höheren feuerwehrtechnischen Dienst konnte die 50 % Quote durch die externe Einstellung einer Frau erreicht werden.

Tarifbeschäftigte

nichttechnischer Verwaltungsdienst

Gehobener Dienst

Bereits im letzten Berichtszeitraum lag die Frauenquote bei 55,2 %. Zum Stichtag 30.06.2012 ist sie auf 51,7 % gesunken. Fachbereich Personal und Zentraler Service und Gleichstellungsstelle behalten die Entwicklung im Blick, um ein Absinken des Frauenanteils auf unter 50 % durch entsprechende Maßnahmen zu verhindern.

Derzeit liegt lediglich in EG 10 der Frauenanteil mit 47,6 % (10 w/11 m) und in EG 11 mit 42,3 % (11 w/15 m) unter 50 %.

Höherer Dienst

Im Gegensatz zum Beamtinnenbereich ist die Frauenquote bei den Tarifbeschäftigten im höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst mit 50 % erreicht. Während sich in E 13 mit 80 % (16 w/4 m) eine deutliche Frauenüberrepräsentanz darstellt, sind in E 14 Frauen nur mit 23,1 % (3 w/10 m), in E 15 mit 33,3 % (2 w/4 m) und in E 15 UE gar nicht (3 m) vertreten.

Im Bereich des gehobenen und höheren Verwaltungsdienstes ist bei den Tarifbeschäftigten die berufliche Gleichstellung für Frauen wesentlich besser realisiert als im Beamtinnenbereich. Allerdings gibt es auch bei den Spitzenpositionen des höheren Dienstes noch Nachholbedarf.

Technischer Dienst

Der Frauenanteil im mittleren techn. Dienst liegt bei 37 % (22 w/37 m). 2009 wurde keine Frauenunterrepräsentanz ausgewiesen.

Sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst ist auf Grund struktureller Veränderungen im SAP-System eine Vergleichbarkeit zum letzten Frauenförderplan nicht gegeben (s. auch S.

16 „mittlerer und gehobener technischer Dienst – Beschäftigte“).

Im höheren technischen Dienst ist der Frauenanteil mit 11,8 % unverändert (2 w/15 m).

Datenverarbeitung

Hier liegen überwiegend Beschäftigungsverhältnisse im gehobenen Dienst vor. Der prozentuale Frauenanteil von 15,2 % (5 w/28 m) hat sich auf 12,8 % (5 w/34 m) negativ entwickelt.

Fazit

Die Gründe für die niedrige Frauenquote im Feuerwehrdienst sowie im technischen Dienst und der Datenverarbeitung sind sehr vielschichtig. Der Hauptgrund liegt sicherlich in der geringen Anzahl von Bewerberinnen. Daneben greift natürlich auch hier, wie bei allen Auswahlverfahren, das Prinzip der Bestenauslese.

Durch ein gegendertes Personalmarketing und gezielte Öffentlichkeitsarbeit soll verstärkt weibliches Personal für diese Bereiche akquiriert werden. Die Ausbildungsabteilung des Fachbereiches Personal und Zentraler Service verfolgt dieses Ziel bereits seit mehreren Jahren durch die Teilnahme an Berufsbildungsmessen sowie am Girl's Day und im Rahmen von Informationsveranstaltungen an Herner Schulen.

3.2 Controlling zum Stellenbesetzungsverfahren und zur Personalentwicklung

Die Stadt Herne dokumentiert jahresbezogen und geschlechterdifferenziert die Anzahl der intern und extern ausgeschriebenen Stellen, die Anzahl der Bewerbungen und erfolgreichen Bewerbungen, die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen, die Beurteilungsergebnisse, Beschäftigte in Führungspositionen differenziert nach Vollzeit/Teilzeit, zugelassene Beschäftigte zu den Angestelltenlehrgängen I und II, zum Aufstieg zugelasse-

nen Beamtinnen und Beamte und die Altersstruktur der Beschäftigten.

Stellenbesetzungsverfahren

Interne und externe Stellenausschreibungen sind eine wichtige Maßnahme, um die berufliche Chancengleichheit für Frauen zu realisieren. So formuliert das Landesgleichstellungsgesetz, dass alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, intern auszuschreiben sind. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen bzw. nach erfolglosen internen Ausschreibungen erfolgt eine öffentliche Ausschreibung.

Sowohl in internen als auch in externen Stellenbesetzungsverfahren haben Frauen im Zeitraum 2009 – 2011 besser abgeschnitten als ihre männlichen Mitkonkurrenten. Dies betraf sowohl Stellen des mittleren als auch des gehobenen Dienstes.

Bei der Besetzung von IngenieurInnenstellen wurden in internen Verfahren drei von drei Stellen und in externen Verfahren sechs von acht Stellen mit Frauen besetzt.

Dies kann angesichts der unter Punkt 3.1 beschriebenen Frauenunterrepräsentanz im technischen Bereich als positive Entwicklung bewertet werden. Leider gab es im Bereich der Datenverarbeitung keine Stellenausschreibungen.

Umsetzungen ohne Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsmöglichkeiten sind von der Ausschreibungspflicht ausgenommen. Dennoch wurden teilweise auch diese Stellen ausgeschrieben, um den Beschäftigten die Möglichkeit einer beruflichen Veränderung zu geben. Mit dieser Vorgehensweise wird auch der Argumentation aus gleichstellungsrechtlicher Sicht gefolgt, dass Aufgabenveränderungen durchaus für die berufliche und persönliche

Weiterentwicklung förderlich sind und bei späteren Bewerbungen von Nutzen sein können, da weitere Qualifikationen erworben werden.

Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum 2010 – 2012 wurden insgesamt 102 beamtenrechtliche Beförderungen ausgesprochen, davon 38 gegenüber Frauen (37,3 %). Von Besoldungsgruppe A 10 nach A 11 wurden 9 Männer und 11 Frauen befördert, von Besoldungsgruppe A 11 nach A 12 14 Männer und 5 Frauen und von A 12 nach A 13 g.D. 5 Männer und keine Frau. Im höheren Dienst wurden insgesamt 7 Beförderungen vorgenommen. Eine Frau wurde nach A 13 h.D und eine nach A 15 h.D. befördert, die restlichen Beförderungen entfielen auf Männer.

Im Bereich der Höhergruppierungen ist die Situation wesentlich ausgewogener. Von insgesamt 69 Höhergruppierungen entfielen 37 auf Frauen. Es ist auch kein Ungleichgewicht in den höheren Entgeltgruppen zu verzeichnen. Die hier gemachten Feststellungen decken sich logischerweise mit den Ausführungen zu Punkt 3.1.

Beurteilungsergebnisse

Seit 2010 werden die Beurteilungsergebnisse geschlechtsbezogen und differenziert nach Vollzeit und Teilzeit statistisch erfasst. Die für 2010 und 2011 vorliegenden Statistiken lassen keine Benachteiligungen von Frauen, insbesondere von Teilzeitkräften erkennen.

Ausgewertet wurden Beurteilungen, die anlässlich von Stellenbesetzungsverfahren angefordert werden.

Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen I und II / Zulassung zum Aufstieg in den gehobenen Dienst

Von insgesamt 19 Beschäftigten, die zu Angestelltenlehrgängen zugelassen wurden, waren 12 Frauen.

Die Zulassung für den Aufstieg zum gehobenen Dienst erhielt insgesamt nur eine Frau.

Beschäftigte in Führungspositionen

Obwohl ein großes Potenzial gut qualifizierter Frauen bei der Stadt Herne vorhanden ist, sind Frauen in Führungspositionen erheblich unterrepräsentiert.

Außer der Gleichstellungsbeauftragten befand sich zum Stichtag 30.06.2012 keine Frau in der Position der Fachbereichs- oder Bereichsleitung. Erfreulicherweise konnte sich bei einem externen Stellenbesetzungsverfahren für die Stelle der Fachbereichsleitung des Fachbereiches Kinder, Jugend und Familie eine Frau gegen ihre männlichen Mitkonkurrenten durchsetzen (nach dem Stichtag 30.06.2012).

Von insgesamt 21 Stellen im Bereich der stellvertretenden Fachbereichs- bzw. Bereichsleitung sind 8 Stellen mit Frauen besetzt, was einem prozentualen Anteil von 38,1 % entspricht.

Abteilungen werden nur zu 30 % (18 Frauen) von Frauen geführt. Im Vergleich zu 2009 ist ihr Anteil allerdings um fast 6 % gestiegen.

Bei den Teamkoordinationen ist der Frauenanteil ebenfalls leicht gestiegen und zwar von 32,2 % (29 Frauen) auf 35,3 % (30 Frauen).

-s. auch Tabelle S. 13-

Um das Potenzial der gut qualifizierten Frauen zu nutzen bzw. weiter auszubauen und damit die gleiche Teilhabe von Frauen auch an Führungspositionen zu erreichen, werden spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen durchgeführt (s. hierzu Ausführungen Gender Mainstreaming in der Verwaltung, Pkt. 2.4 Fortbildung).

3.3.1 Nachwuchsentwicklung/-ausbildung

Im Bereich Nachwuchskräfte hat sich der Frauenanteil für den Berichtszeitraum 2010 – 2012 gegenüber dem

letzten Berichtszeitraum 2006 - 2008 erheblich verbessert. In insgesamt 14 Ausbildungsberufen wurden von 71 Ausbildungsplätzen 32 mit Frauen besetzt, was einer Quote von 45 % entspricht. 2006 – 2008 lag der Frauenanteil lediglich bei 22,4 %. Im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte“ konnten von insgesamt 21 Ausbildungsplätzen 15 mit Frauen besetzt werden gegenüber 8 von 21 im vorangegangenen Berichtszeitraum.

Trotz Teilnahme am Girl's Day, Werbung in den Schulen und Teilnahme an der Berufsbildungsmesse hat sich die Situation in den technischen und handwerklichen Berufen sowie im IT-Bereich nur marginal zu Gunsten der Frauen verändert. Für diese Berufe ist weiterhin in der Öffentlichkeit dafür zu werben, dass gerne auch Frauen in diesen Bereichen ausgebildet werden. Für die Ausbildungsberufe Tischler/in und Fachinformatiker/in konnte je ein Ausbildungsplatz mit einer Frau besetzt werden.

Einstellung Auszubildende 2010 – 2012

	insgesamt	davon weiblich
Inspektoranwärter/innen	18	8
Verwaltungsfachangestellte	21	15
Kaufleute für Bürokommunikation	3	2
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2	2
Fachkräfte für Veranstaltungstechnik	3	0
Bauzeichnerinnen	2	0
Vermessungstechniker/-innen	1	0
Tischler/innen	1	1
Gärtner/innen	6	1
Straßenbauer/innen	6	0
Fachinformatiker/in	4	1
IT-Systemelektroniker/in	2	0
Veranstaltungskaufleute	1	1
Immobilienkaufleute	1	1
insgesamt	71	32
prozentual	100 %	45 %

4 Ausblick

Das Controlling der im Frauenförderplan 2010 – 2012 festgelegten Ziele und Maßnahmen zeigt, dass die Realisierung der Chancengleichheit für Frauen im Beruf nur im Schnecken-tempo voranschreitet. Seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 1999 ist eine Reihe von positiven Veränderungen für Frauen zu verzeichnen. Dennoch gibt es, wie der Bericht zeigt, auch nach 13 Jahren noch Bereiche, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind.

Durch den demografischen Wandel werden in absehbarer Zeit verstärkt Führungspositionen und Stellen in höheren Positionen zu besetzen sein. Dies ist die Chance, gleichstellungsrechtliche Ziele zu erreichen.

Flankierend sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Nicht nur die Kinderbetreuung sondern auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger fordert von den Beschäftigten ein großes Organisations- und Koordinierungstalent, um Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können.

Zurzeit sind 49,8 % der Beamtinnen und 58,5 % der weiblichen Tarifbeschäftigten in Teilzeit beschäftigt. Bei den Männern beträgt der Teilzeitanteil lediglich 11,3 % bei den Beamten und 12,8 % bei den Tarifbeschäftigten.

Neben der schon vorhandenen Arbeitszeitflexibilität ist sicherlich auch

die Flexibilität des Arbeitsortes für das Vereinbarkeitsthema von entscheidender Bedeutung. Hierdurch könnte auch ein stärkerer Anreiz für die männlichen Beschäftigten geschaffen werden, sich mit einem größeren Zeitanteil familiären Aufgaben zu widmen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Personalpolitik ist und bleibt auch die Gewinnung von gut qualifizierten Nachwuchskräften.

Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte sollten gemeinsam Strategien entwickeln, um die Stadt Herne als attraktiven Arbeitgeber präsentieren zu können. Die Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming und seine Implementierung in weitere Bereiche ist bereits ein entscheidender Schritt in diese Richtung. So sollen während der Laufzeit des neuen Frauenförderplans die Öffentlichkeitsarbeit und das Betriebliche Gesundheitsmanagement nach Genderkriterien ausgerichtet werden. Letzteres wird das Vereinbarkeitsthema unter gesundheitlichen Aspekten einbeziehen.

Bei einem definierten Fachkräftemangel wird die Stadt Herne Bewerberinnen und Bewerber bei der Suche nach einem geeigneten Kita-Platz unterstützen.

Weitere Standortvorteile sind mittel- und langfristig zu entwickeln (z. B. Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber).

Führungskräfte der Stadt Herne

(Fachbereichs-/Bereichsleitungen
stellvertretende Fachbereichs-/Bereichsleitungen
Abteilungsleitungen)
Stand 06/2012

Bereich	Gesamt	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
Fachbereichsleitungen/ Bereichsleitungen	23	1*	4,3	22	95,7
Stellv. Fachbereichs- /Bereichsleitung	21	8	38,1	13	61,9
Abteilungsleitungen	43	13	30,2	30	69,8
Abteilungsleitungen mit gleichzeitiger Funktion stellv. FBL/Bereichsleitung	17	5	29,4	12	70,6
Abt.L insgesamt	60	18	30,0	42	70,0
Teamkoordination	85	30	35,3	55	64,7

* Gleichstellungsbeauftragte

Quelle: Berechnungen der Gleichstellungsstelle aufgrund von Daten des Fachbereiches Personal und Zentraler Service
06/2012

Führungskräfte der Stadt Herne Stand 09/2009

Bereich	Gesamt	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
Fachbereichsleitungen	21	2	9,5	19	90,4
Stellvertr. Fachbereichs- leistungen	20	7	35,0	13	65,0
Abteilungsleitungen	62	15	24,2	47	75,8
Teamkoordination	90	29	32,2	61	67,8

Quelle: Berechnungen der Gleichstellungsstelle aufgrund von Daten des Fachbereiches Personal und Zentraler Service
09/2009

II. Beschäftigtenanalyse (Fachbereich Personal und Zentraler Service)

Vergleich 2010 – 2012

Vorbemerkung

Nach § 7 Abs. 1 LGG in Verbindung mit § 8 LBG sind die Beamten und Beamtinnen zahlenmäßig nach Laufbahnen differenziert zu erfassen. Eine Laufbahn umfasst dabei alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen.

Hierdurch ergibt sich eine Aufteilung nach den einzelnen Berufsgruppen.

Die Systematik der Beschäftigten-Gruppen ist den beamtenrechtlichen Laufbahnen nachgebildet. Die berufsspezifische Unterscheidung beruht hier auf den jeweiligen Eingruppierungstarifverträgen, die insoweit noch auf dem fortgeltenden alten Tarifrecht basieren (BAT, BMT-G). Die mehrfach verschobene Neuordnung ist noch nicht erfolgt und wird von den Tarifvertragsparteien noch immer erarbeitet. Lediglich der im Jahr 2009 eingeführte Tarifvertrag im Sozial- und Erziehungsdienst stellt einen Schritt in die Richtung neuer Eingruppierungsrichtlinien dar.

Bei dem Vergleichszeitraum handelt es sich um die Zeit zwischen dem 30. Juni 2009 und dem 30. Juni 2012. Die anhand von Personalfuktuation ermittelten Ziele orientieren sich hingegen aus technischen Gründen an dem voraussichtlichen Datenmaterial vom 31. Dezember 2012. Hieraus könnten sich ggf. leichte Schwankungen ergeben. Für den folgenden Frauenförderplan ist geplant, diese Situation zu optimieren.

Ausführungen zu einzelnen Laufbahnen (ergänzend und Bezug nehmend auf A I 3.1):

Gehobener und höherer nichttechnischer Dienst

Der Personalbedarf im gehobenen Dienst wird überwiegend durch die Übernahme des selbst ausgebildeten Personals gesichert (Einstellung von Anwärtern/Anwärterinnen, Zulassung von Beamten/Beamtinnen des mittleren Dienstes). Im vorliegenden Betrachtungszeitraum erfolgten zudem diverse Stellenbesetzungsverfahren für den Bereich des JobCenters. Aufgrund dieser Korrekturmöglichkeiten war es im Rahmen der Bestenauslese gemäß Art. 33 GG und der Grundsätze des § 7 LGG möglich, die Frauenquote um 1,1% positiver zu entwickeln, als es die Zielplanung in 2009 vorsah und dadurch sogar ein ausgeglichenes Verhältnis in dieser Laufbahn zu schaffen.

In der Gruppe des höheren Dienstes finden sich überwiegend Personen, die aus dem gehobenen nichttechnischen Dienst aufgestiegen sind. Zwar konnte die angestrebte Zielquote nicht erreicht werden, es bleibt jedoch festzuhalten, dass sich der Frauenanteil sowohl absolut als auch prozentual gesteigert hat.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten waren Frauen im gehobenen Dienst auch im vergangenen Berichtszeitraum nicht unterrepräsentiert. Die zuvor genannte Entwicklung im Bereich des höheren Dienstes hat erfreulicherweise nun dazu geführt, dass auch hier ein ausgeglichenes Verhältnis (50/50) unter Frauen und Männern besteht.

feuerwehrtechnischer Dienst (Beamtinnen und Beamte)

Auch in diesem Bereich ist eine steigende Tendenz der Frauenquote zu erkennen. Aufgrund einer regelmäßig nur geringen Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen im feuerwehrtechnischen Dienst und der getroffenen Auswahlentscheidungen gemäß Art. 33 GG und der Grundsätze des § 7 LGG konnte die Zielplanung jedoch nicht erreicht werden.

Mittlerer technischer Dienst (Beamtinnen und Beamte)

Wie schon im vorangegangenen Betrachtungszeitraum befinden sich in der Laufbahn des mittleren technischen Dienstes ausschließlich ehemalige Feuerwehrbeamte, bei denen aus gesundheitlichen Gründen ein Laufbahnwechsel in den technischen Dienst erfolgen musste. Diese Ausweisung erfolgt daher weniger bedarfsorientiert als vorwiegend aus sozialen Gründen. Frauen waren hiervon bisher nicht betroffen, so dass keine Quotenkorrektur erfolgen konnte.

Mittlerer und gehobener technischer Dienst (Beschäftigte)

Hier ergeben sich auch in diesem Berichtszeitraum Auffälligkeiten bei der Gegenüberstellung von Daten aus dem Jahr 2009 und dem aktuellen Zahlenmaterial. Dies ist ein Ergebnis struktureller Veränderungen im SAP-System, welche im mittleren technischen Dienst zu einer zuvor nicht aufgeführten Unterrepräsentanz führt. Der starke Anstieg von 19 auf 37 männliche Beschäftigte ist in diesem Bereich zumindest nicht auf Einstellungsmaßnahmen zurückzuführen.

Darüber hinaus ist, wie bereits im vorangegangenen Zeitraum, im gehobenen technischen Dienst der Bestand der zuvor mit Auffangfunktion genutzten Laufbahngruppe weiter unterteilt worden, so dass hier eine erkennbare Reduzierung aller Personen von 131 auf 103 erfolgt ist. Die hohe Zahl von 131 basiert hier wohl noch auf einer Doppelauswertung bestimmter Mitarbeiter, die nun behoben werden konnte.

Eine erneute Auswertung der ehemaligen Daten im gehobenen Dienst gibt heute einen Wert von 104 Personen (66 Männer / 38 Frauen) mit dem Stichtag 30.06.2009 aus, so dass diese Daten plausibel erscheinen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde hier jedoch darauf verzichtet, diesen Wert in der Analyse aufzuführen, da der damalige Frauenförderplan mit dem höheren Wert veröffentlicht wurde.

Sozial- u. Erziehungsdienst

In dieser Laufbahn sind Frauen nicht unterrepräsentiert. Es soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass aufgrund der Einführung dieses Tarifvertrags auch neue Eingruppierungen inklusive neuer Tabellenwerte vorliegen, wodurch eine Vergleichbarkeit von alten und neuen Daten nicht mehr gegeben sein kann.

Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Vergleich der Basiszahlen 2009 mit Ist- Werten 2012

Beamte	Laufbahn- gruppe	Laufbahn	Stand: 30.06.09 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Ziel: 31.12.12 absolut gesamt	m	w	Quo- te m %	Quo- te w %	Stand: 30.06.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quotenab- weichung absolut	in %
	M.D.	feuerwehrtechn. Dienst	143	140	3	97,9%	2,1%	143	134	9	93,7%	6,3%	148	143	5	96,6%	3,4%	-4	-2,9%
	M.D.	technischer Dienst	5	5	0	100,0%	0,0%	5	3	2	60,0%	40,0%	2	2	0	100,0%	0,0%	-2	-40,0%
	G.D.	bautechnischer Dienst	1	1	0	100,0%	0,0%						2	1	1	50,0%	50,0%		
	G.D.	feuerwehrtechn. Dienst	17	16	1	94,1%	5,9%	17	14	3	82,4%	17,6%	17	16	1	94,1%	5,9%	-2	-11,7%
	G.D.	nichttechn./ Innen- Dienst	277	143	134	51,6%	48,4%	277	141	136	50,9%	49,1%	277	138	139	49,8%	50,2%	+3	+1,1%
	G.D.	vermessungstechn. Dienst	4	4	0	100,0%	0,0%						4	4	0	100,0%	0,0%		
	H.D.	ärztlicher Dienst	1	1	0	100,0%	0,0%						2	2	0	100,0%	0,0%		
	H.D.	feuerwehrtechn. Dienst	1	1	0	100,0%	0,0%						2	1	1	50,0%	50,0%		
	H.D.	nichttechn./ Innen- Dienst	39	35	4	89,7%	10,3%	39	29	10	74,4%	25,6%	38	33	5	86,8%	13,2%	-5	-12,4%

Beschäftigte	Laufbahngruppe	Laufbahn	Stand: 30.06.09 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Ziel: 31.12.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Stand: 30.06.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quotenabweichung absolut	in %
	M.D.	Datenverarbeitung	1	1	0	100,0%	0,0%						1	1	0	100,0%	0,0%		
	M.D.	gewerbl. Berufe (BMT-G)	306	227	79	74,2%	25,8%	306	218	88	71,2%	28,8%	321	228	93	71,0%	29,0%	+5	+0,2%
	M.D.	Hausmeister Verw.-Geb.	6	6	0	100,0%	0,0%						6	6	0	100,0%	0,0%		
	M.D.	Schulhausmeister	42	39	3	92,9%	7,1%	42	34	8	81,0%	19,0%	41	39	2	95,1%	4,9%	-6	-14,1%
	M.D.	Theater und Bühnen	3	2	1	66,7%	33,3%						2	2	0	100,0%	0,0%		
	M.D.	vermessungstechn. Dienst	1	1	0	100,0%	0,0%						2	2	0	100,0%	0,0%		
	G.D.	Meister-Berufe	5	4	1	80,0%	20,0%						6	5	1	83,3%	16,7%		
	G.D.	Datenverarbeitung	33	28	5	84,8%	15,2%						39	34	5	87,2%	12,8%		
	G.D.	Musikschulen	35	24	11	68,6%	31,4%	35	23	12	65,7%	34,3%	31	17	14	54,8%	45,2%	+2	+10,9%
	G.D.	technischer Dienst	131	89	42	67,9%	32,1%	131	88	43	67,2%	32,8%	103	67	36	65,0%	35,0%	-7	+2,2%
	G.D.	vermessungstechn. Dienst	12	9	3	75,0%	25,0%						13	9	4	69,2%	30,8%		
	H.D.	bautechnischer Dienst	1	1	0	100,0%	0,0%						1	1	0	100,0%	0,0%		
	H.D.	Musikschulen	2	2	0	100,0%	0,0%						2	2	0	100,0%	0,0%		
	H.D.	nichttechn./Innen-Dienst	40	21	19	52,5%	47,5%	40	20	20	50,0%	50,0%	42	21	21	50,0%	50,0%	+1	0,0%
	H.D.	technischer Dienst	17	15	2	88,2%	11,8%	17	13	4	76,5%	23,5%	17	15	2	88,2%	11,8%	-2	-11,7%

Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Vergleich der Basiszahlen 2009 mit Ist-Werten 2012

Beamte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.09 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Ziel: 31.12.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quo- te w %	Stand: 30.06.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quotenab- weichung absolut	in %
	ärztlicher Dienst	A15	1	1	0	100,0%	0,0%							1	1	0	100,0%	0,0%		
	bautechnischer Dienst	A13 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%							1	1	0	100,0%	0,0%		
	bautechnischer Dienst	A16	2	2	0	100,0%	0,0%							1	1	0	100,0%	0,0%		
	feuerwehrtechn. Dienst	A7	52	49	3	94,2%	5,8%							57	52	5	91,2%	8,8%		
	feuerwehrtechn. Dienst	A8	52	52	0	100,0%	0,0%	52	49	3	94,2%	5,8%	5,8%	47	47	0	100,0%	0,0%	-3	-5,8%
	feuerwehrtechn. Dienst	A9 M.D.	28	28	0	100,0%	0,0%	28	27	1	96,4%	3,6%	3,6%	34	34	0	100,0%	0,0%	-1	-3,6%
	feuerwehrtechn. Dienst	A9 M.D.Z	11	11	0	100,0%	0,0%	11	9	2	81,8%	18,2%	18,2%	10	10	0	100,0%	0,0%	-2	-18,2%
	feuerwehrtechn. Dienst	A10	5	4	1	80,0%	20,0%							4	3	1	75,0%	25,0%		
	feuerwehrtechn. Dienst	A11	4	4	0	100,0%	0,0%	4	3	1	75,0%	25,0%	25,0%	4	4	0	100,0%	0,0%	-1	-25,0%
	feuerwehrtechn. Dienst	A12	6	6	0	100,0%	0,0%							6	6	0	100,0%	0,0%		
	feuerwehrtechn. Dienst	A13 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%	1	1	0	100,0%	0,0%	0,0%	1	1	0	100,0%	0,0%	0	0,0%
	feuerwehrtechn. Dienst	A13 G.D.Z	1	1	0	100,0%	0,0%							0	0	0	0,0%	0,0%		
	feuerwehrtechn. Dienst	A16	1	1	0	100,0%	0,0%							1	1	0	100,0%	0,0%		
	nichttechn./Innen-Dienst	A6	3	2	1	66,7%	33,3%							3	2	1	66,7%	33,3%		
	nichttechn./Innen-Dienst	A9 G.D.	9	7	2	77,8%	22,2%							15	6	9	40,0%	60,0%		
	nichttechn./Innen-Dienst	A9 M.D.Z	3	3	0	100,0%	0,0%	3	2	1	66,7%	33,3%	33,3%	3	2	1	66,7%	33,3%	0	0,0%
	nichttechn./Innen-Dienst	A11	78	45	33	57,7%	42,3%	78	43	35	55,1%	44,9%	44,9%	74	36	38	48,6%	51,4%	+3	+6,5%

Beamte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.09 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Ziel: 31.12.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quo- te w %	Stand: 30.06.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quotenab- weichung absolut	in %
	nichttechn./Innen-Dienst	A12	56	38	18	67,9%	32,1%							65	43	22	66,2%	33,8%		
	nichttechn./Innen-Dienst	A13 G.D.	11	7	4	63,6%	36,4%							13	10	3	76,9%	23,1%		
	nichttechn./Innen-Dienst	A13 H.D.	9	7	2	77,8%	22,2%							9	7	2	77,8%	22,2%		
	nichttechn./Innen-Dienst	A14	16	15	1	93,8%	6,3%	16	13	3	81,3%	18,8%		14	12	2	85,7%	14,3%	-1	-4,5%
	nichttechn./Innen-Dienst	A15	12	11	1	91,7%	8,3%	12	7	5	58,3%	41,7%		11	10	1	90,9%	9,1%	-4	-32,6%
	nichttechn./Innen-Dienst	A16	2	2	0	100,0%	0,0%							4	4	0	100,0%	0,0%		
	technischer Dienst	A7	3	3	0	100,0%	0,0%	3	2	1	66,7%	33,3%		2	2	0	100,0%	0,0%	-1	-33,3%
	technischer Dienst	A9 M.D.	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	1	50,0%	50,0%		0	0	0	0,0%	0,0%	-1	-50,0%
	technischer Dienst	A12	1	1	0	100,0%	0,0%	1	1	0	100,0%	0,0%		0	0	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
	vermessungstechn. Dienst	A12	3	3	0	100,0%	0,0%							3	3	0	100,0%	0,0%		
	vermessungstechn. Dienst	A13 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%							1	1	0	100,0%	0,0%		
	vermessungstechn. Dienst	A15	1	1	0	100,0%	0,0%							1	1	0	100,0%	0,0%		

Beschäftigte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.09 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Ziel: 31.12.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Stand: 30.06.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quotenab- weichung absolut	in %
	bautechnischer Dienst	E13	1	1	0	100,0%	0,0%						1	1	0	100,0%	0,0%		
	Datenverarbeitung	E6	1	1	0	100,0%	0,0%						1	1	0	100,0%	0,0%		
	Datenverarbeitung	E9	9	9	0	100,0%	0,0%						11	11	0	100,0%	0,0%		
	Datenverarbeitung	E10	6	6	0	100,0%	0,0%						8	8	0	100,0%	0,0%		
	Datenverarbeitung	E11	14	10	4	71,4%	28,6%						14	10	4	71,4%	28,6%		
	Datenverarbeitung	E12	4	3	1	75,0%	25,0%						6	5	1	83,3%	16,7%		
	gewerbl. Berufe (BMT-G)	E5	98	92	6	93,9%	6,1%	98	87	11	88,8%	11,2%	94	85	9	90,4%	9,6%	-2	-1,6%
	gewerbl. Berufe (BMT-G)	E6	121	94	27	77,7%	22,3%	121	92	29	76,0%	24,0%	125	96	29	76,8%	23,2%	0	-0,8%
	gewerbl. Berufe (BMT-G)	E7	12	11	1	91,7%	8,3%	12	10	2	83,3%	16,7%	10	9	1	90,0%	10,0%	-1	-6,7%
	gewerbl. Berufe (BMT-G)	E8	1	1	0	100,0%	0,0%						4	4	0	100,0%	0,0%		
	Hausmeister Verw.-Geb.	E5	3	3	0	100,0%	0,0%						4	4	0	100,0%	0,0%		
	Hausmeister Verw.-Geb.	E6	3	3	0	100,0%	0,0%						2	2	0	100,0%	0,0%		
	Meister-Berufe	E9	5	4	1	80,0%	20,0%						6	5	1	83,3%	16,7%		
	Musikschulen	E9	32	21	11	65,6%	34,4%	32	20	12	62,5%	37,5%	33	19	14	57,6%	42,4%	+2	+4,9%
	Musikschulen	E10	3	3	0	100,0%	0,0%						3	3	0	100,0%	0,0%		
	Musikschulen	E13	1	1	0	100,0%	0,0%						1	1	0	100,0%	0,0%		

Beschäftigte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.09 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Ziel: 31.12.12 absolut gesamt	m	w	Quo- te m %	Quo- te w %	Stand: 30.06.12 absolut gesamt	m	w	Quote m %	Quote w %	Quotenab- weichung absolut	in %
	Musikschulen	E14	1	1	0	100,0%	0,0%						1	1	0	100,0%	0,0%		
	nichttechn./Innen-Dienst	E11	22	14	8	63,6%	36,4%						26	15	11	57,7%	42,3%		
	nichttechn./Innen-Dienst	E14	13	10	3	76,9%	23,1%	13	9	4	69,2%	30,8%	13	10	3	76,9%	23,1%	-1	-7,7%
	nichttechn./Innen-Dienst	E15	4	3	1	75,0%	25,0%						6	4	2	66,7%	33,3%		
	nichttechn./Innen-Dienst	E15UE	3	3	0	100,0%	0,0%						3	3	0	100,0%	0,0%		
	Schulhausmeister	E3	1	1	0	100,0%	0,0%						4	4	0	100,0%	0,0%		
	Schulhausmeister	E5	11	9	2	81,8%	18,2%	11	7	4	63,6%	36,4%	9	8	1	88,9%	11,1%	-3	-25,3%
	Schulhausmeister	E6	30	29	1	96,7%	3,3%	30	26	4	86,7%	13,3%	28	27	1	96,4%	3,6%	-3	-9,7%
	Sozial- u. Erzieh.-dienst	E11	5	4	1	80,0%	20,0%	5	3	2	60,0%	40,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	-2	-40,0%
	technischer Dienst	E8	17	12	5	70,6%	29,4%	17	11	6	64,7%	35,3%	17	12	5	70,6%	29,4%	-1	-5,9%
	technischer Dienst	E9	27	23	4	85,2%	14,8%						26	22	4	84,6%	15,4%		
	technischer Dienst	E11	50	28	22	56,0%	44,0%	50	28	22	56,0%	44,0%	48	28	20	58,3%	41,7%	-2	-2,3%
	technischer Dienst	E12	46	35	11	76,1%	23,9%	46	34	12	73,9%	26,1%	46	33	13	71,7%	28,3%	+1	+2,2%
	technischer Dienst	E13	15	13	2	86,7%	13,3%	15	11	4	73,3%	26,7%	14	12	2	85,7%	14,3%	-2	-12,4%

Beschäftigte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.09			Ziel: 31.12.12			Stand: 30.06.12			Quotenabweichung absolut	Quote w %	Quote m %	in %
			m	w	Quote m %	m	w	Quote m %	m	w	Quote m %				
	technischer Dienst	E14	2	0	100,0%				3	0	100,0%		0,0%		
	Theater und Bühnen	E6	3	1	66,7%				1	0	100,0%		0,0%		
	vermessungstechn. Dienst	E6	1	0	100,0%				2	0	100,0%		0,0%		
	vermessungstechn. Dienst	E10	2	0	100,0%				0	0	0,0%		0,0%		
	vermessungstechn. Dienst	E11	6	5	83,3%				9	7	77,8%		22,2%		
	vermessungstechn. Dienst	E12	3	1	66,7%				3	1	66,7%		33,3%		

B. Fortschreibung des Frauenförderplans 2013 – 2015

I. Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2013 - 2015

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Alle Stellen bei der Stadt Herne sind nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für Frauen und für Männer offen.
- 1.2 Die Stadt Herne verpflichtet sich, die Regelungen des Frauenförderplanes und des Landesgleichstellungsgesetzes bezüglich der Zugangsvoraussetzungen auch auf Stellen anzuwenden, die nicht im Stellenplan der Stadt Herne enthalten sind (z. B. projektfinanzierte Stellen).
- 1.3 Alle Ausschreibungstexte enthalten die männliche und die weibliche Sprachform, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

Dienstkkräfte mit Leitungsfunktionen motivieren Frauen verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und unterstützen sie in ihrem beruflichen Fortkommen.
- 1.4 Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Stellen intern ausgeschrieben. Aus wichtigen personalwirtschaftlichen Gründen kann von einer Ausschreibung abgesehen werden.
Die Stadt Herne richtet eine Jobbörse ein, um den Beschäftigten eine weitere berufliche Umorientierung oder Weiterentwicklung zu ermöglichen.
- 1.5 Weitere Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht regelt das LGG.
- 1.6 Liegen nach interner Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen mit der geforderten Qualifikation vor und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden.
- 1.7 Bei internen Stellenausschreibungen ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten der Stadt Herne, die die formalen Anforderungen erfüllen, über freie Stellen informiert werden.
- 1.8 Bei einem entsprechenden Interesse werden auch alle beurlaubten Beschäftigten über freie Stellen informiert, soweit sie die formalen Anforderungen erfüllen.
- 1.9 Die Gleichstellungsstelle bietet Kolleginnen Information und Beratung bei Stellenbesetzungsverfahren an.
- 1.10 Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält der Ausschreibungstext folgenden Hinweis:
„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bevorzugt berücksichtigt.“
Bei einem definierten Fachkräftemangel unterstützt die Stadt Herne Bewerberinnen und Bewerber bei der Suche nach einem geeigneten Kita-Platz.

- 1.11 Stellenausschreibungen sind der Gleichstellungsstelle frühzeitig vorzulegen, damit sie innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Stellung nehmen kann.
- 1.12 Die Ausschreibung orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle.
- 1.13 Alle Stellen, auch die mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind grundsätzlich mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auszuschreiben. Ausnahmen sind nur möglich bei nachvollziehbaren und schwerwiegenden Nachteilen für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können (vgl. auch 8.8).

Ausschreibungstexte enthalten die Formulierung: „Eine Besetzung der Stelle mit zwei Teilzeitkräften ist möglich.“

Nach Absprache zwischen Beschäftigten, Fachbereichsleitung und Fachbereich Personal können bestimmte Arbeitszeitmodelle festgelegt werden.

2. Auswahlverfahren

- 2.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der jeweiligen Stelle erfüllen.
- 2.2 Die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes werden Bestandteil von Schulungsmaßnahmen zum neuen standardisierten Stellenbesetzungsverfahren. Die operative Umsetzung liegt in der Verantwortung des Fachbereichs Personal und Zentraler Service.
- 2.3 Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.
- 2.4 Die Gleichstellungsstelle erhält rechtzeitig Kenntnis von allen zu besetzenden Stellen und von allen Bewerbungen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen einzusehen und nimmt nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil. Sie hat das Recht, ergänzend Bewerberinnen und Bewerber für das Vorstellungsgespräch vorzuschlagen. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterin am Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen kann, wird sie unverzüglich und umfassend über getroffene Personalentscheidungen informiert.
- 2.5 Einstellungstests und -gespräche sind so zu gestalten, dass Frauen nicht benachteiligt werden.
- 2.6 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.

- 2.7 Auswahlkriterien dürfen keine Bedingungen enthalten, die Frauen aufgrund ihres Geschlechts, der ihnen zugeschriebenen körperlichen Konstitution, ihres Familienstandes, ihrer vergangenen und zukünftigen Lebensplanung, zurückliegender Kindererziehungs- oder Pflegezeiten und Teilzeitbeschäftigungszeiten benachteiligen.
- 2.8 Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.
- 2.9 Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

3. Stellenbesetzung

- 3.1 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in der entsprechenden Laufbahn unterrepräsentiert sind und wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt analog für Tarifbeschäftigte, auch bei der Begründung zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse.

- 3.2 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in der entsprechenden Laufbahn unterrepräsentiert sind und wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt analog für Tarifbeschäftigte, auch bei der Begründung zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse.

Dies gilt ebenfalls für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist.

- 3.3 Die Verwaltung entwickelt zurzeit neue Beurteilungsrichtlinien. Unter dem Aspekt der Frauenförderung bzw. Geschlechtergerechtigkeit sind dabei folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Im Vorfeld jeder Beurteilung weist der Fachbereich Personal die beurteilenden Stellen auf mögliche strukturelle Diskriminierungen hin.
- Die Gleichstellungsstelle wird an Beurteilungskonferenzen beteiligt. Sie bietet Beratungsgespräche zum Beurteilungsverfahren an.
- In die Beurteilung von Personen mit Leitungsfunktionen ist das Kriterium „Frauenförderung“ mit aufzunehmen. Dies ist zu Beginn des Beurteilungsverfahrens zu thematisieren.

- 3.4 Spezifische durch Familienarbeit, Pflege, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Kenntnisse werden als leistungsfernes Hilfskriterium als Bestandteil der erforderlichen Qualifikation mit

berücksichtigt, soweit sie für die übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind, z. B. soziale und kommunikative Kompetenz, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbereitschaft, Einfühlungsvermögen und Flexibilität.

- 3.5 Frühere Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Unterbrechung oder Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung durch Kindererziehung oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- 3.6 Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Stellenbesetzungen frühzeitig beteiligt. Sie ist zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist während einer Frist von mindestens einer Woche Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Sie kann Maßnahmen widersprechen, wenn sie diese für unvereinbar mit gesetzlichen Regelungen hält.
- 3.7 Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Verwaltungsführung.
- 3.8 Die Personalverwaltung und die Gleichstellungsstelle erarbeiten konkrete Zielvorgaben für den Zeitraum von drei Jahren, um den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Angestrebt wird eine Parität.

Besondere Bedeutung hat dabei der Bereich der Führungspositionen, in dem der Frauenanteil besonders gering ist.

Zur Erhöhung des Frauenanteils sind Führungskräfte aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten zu motivieren.

Die Personalverwaltung erstellt jeweils zu Beginn eines jeden Jahres eine Übersicht über die zu erwartenden altersbedingten Vakanzen.

- 3.9 Projektgruppen werden nach Möglichkeit paritätisch besetzt.

4. Ausbildung

- 4.1 Alle Ausbildungsplätze bei der Stadt Herne stehen Frauen und Männern offen.
- 4.2 Die Stadt Herne ermöglicht grundsätzlich eine Ausbildung in Teilzeitform nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen.
- 4.3 Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.
- 4.4 Liegt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang bei weniger als 20 %, wird zusätzlich öffentlich geworben, um den Frauenanteil zu erhöhen. Denkbare Werbemaßnahmen sind z. B.:
 - Infoveranstaltungen (Schule)

- Tage der offenen Tür
 - entsprechende Pressemitteilungen
 - Informationen an die Bundesagentur für Arbeit, dass insbesondere Frauen gesucht werden.
- 4.5 Die Stadt Herne beteiligt sich regelmäßig an den Maßnahmen zum „Girl's Day“.
- 4.6 Es gehen Informationen an die Bundesagentur für Arbeit des Bezirks, dass besonderes Interesse an der Ausbildung von Frauen in den technischen und handwerklichen Bereichen sowie für den feuerwehrtechnischen Dienst besteht.
- 4.7 Die Stadt Herne bietet Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler an. Das Angebot im IT-Bereich wird sukzessiv erweitert. Frauen werden dabei bevorzugt berücksichtigt.
- 4.8 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen gar nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, werden mindestens 50 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen für Bewerberinnen reserviert.
Nur dann, wenn sich nicht genügend Frauen mit gleichwertiger Qualifikation beworben haben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden.
- 4.9 Alle Auszubildenden erhalten eine Einführung in die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Gender Mainstreaming“.
- 4.10 Die Gleichstellungsstelle ist an den Auswahlverfahren (analog zu Punkt 2) zu beteiligen.
- 4.11 Frauen sind bei der Übernahme nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen entsprechend ihrem Anteil, mindestens aber zu 50 % zu berücksichtigen.
- 4.12 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen zur Erhöhung der Frauenquote nach der Ausbildung bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung vorrangig zu übernehmen.
- 4.13 Für die Durchführung der Ausbildung im städtischen Bereich werden Ausbilderinnen und Ausbilder im gleichen Maß qualifiziert und berücksichtigt.
- 4.14 Der Fachbereich Personal und Zentraler Service erarbeitet im Rahmen der neuen Ausbildungskonzeption unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle für Ausbildungsberufe mit Frauenunterrepräsentanz weitere Maßnahmen zur Personalgewinnung.
- 5. Fortbildung und Personalentwicklung**
- 5.1 Frauenförderung bzw. die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist, wie im Personalentwicklungskonzept beschrieben, besonderes Anliegen der Personalentwicklung. Frauen sind so an Maßnahmen der Personalentwicklung zu

beteiligen, dass eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur erfolgen kann.

Die Stadt Herne setzt sich zum Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

- 5.2 Zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen führt die Stadt Herne das Mentoringprojekt fort.
- 5.3 Die personalverwaltenden Organisationseinheiten haben sicherzustellen, dass alle Beschäftigten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert sind; dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.
- 5.4 Nehmen Teilzeitbeschäftigte aus dienstlichen Gründen an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind ggf. die Stunden zu vergüten.
- 5.5 Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

Das Studieninstitut bietet bei Bedarf Fortbildungen in Teilzeitform an.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese von der Stadt Herne zu erstatten. Voraussetzung hierfür ist, dass die Zeiten der Fortbildung über die reguläre Arbeitszeit hinausgehen und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.

- 5.6 Die Vorgesetzten motivieren insbesondere Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.
- 5.7 Fortbildung ist fester Bestandteil von Mitarbeitergesprächen. Spezielle Wünsche und Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildung, werden im Mitarbeitergespräch thematisiert und an den Fachbereich Personal und Zentraler Service weitergegeben.
- 5.8 In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen ‚Gleichstellung von Frau und Mann‘ und ‚Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz‘ aufzunehmen.

Besonders in Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren sind u. a. die Themen

- Gleichstellung / Verbot von mittelbarer Diskriminierung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Männer
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln. Mit dem kommunalen Studieninstitut bzw. frei verpflichteten Dozentinnen und Dozenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

- 5.9 Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist Thema spezieller Fortbildungsangebote zur Umsetzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.
- 5.10 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.
Zu diesem Zweck führen alle Organisationseinheiten, die Zulassungen zu Fortbildungsmaßnahmen vergeben, eine Statistik über:
- die Zahl der Anmeldungen zu Maßnahmen getrennt nach Geschlecht
 - die Zahl der Zulassungen zu Maßnahmen getrennt nach Geschlecht
 - Dauer und Kosten der bewilligten Fortbildungsmaßnahmen getrennt nach Geschlecht.
- 5.11 Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Hierzu können zählen:

- Seminare, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten (z. B. EDV, Rhetorik, Selbstbehauptung).
 - Seminare für weibliche Führungskräfte und weibliche Führungsnachwuchskräfte
 - Seminare zur beruflichen Qualifikation für Beschäftigte in den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten
 - Weiterbildungslehrgänge für Schreibkräfte, z. B. Teilnahme am Angestelltenlehrgang I.
 - Fortbildungsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen. Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen sind Frauen bei gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen.
- 5.12 Frauen werden verstärkt als Dozentinnen und Referentinnen im Fortbildungsbereich eingesetzt.

6. Gender Mainstreaming

- 6.1 Die Stadt Herne bekennt sich zu den Grundsätzen des Gender Mainstreaming.
- 6.2 Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe der Verwaltung. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Fachbereichen.
- 6.3 Die Federführung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming obliegt dem Fachbereich Personal und Zentraler Service.

- 6.4 Die Gleichstellungsstelle berät die federführende Stelle und die Fachbereiche bei der Umsetzung.
- 6.5 Die Verwaltung verpflichtet sich zu einer geschlechterdifferenzierten Datenerhebung und geschlechtergerechter Sprache.
- 6.6 Es werden weitere Projekte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durchgeführt. Aktuell beabsichtigt die Verwaltung, ihre Öffentlichkeitsarbeit und das betriebliche Gesundheitsmanagement nach Genderkriterien auszurichten.

7. Organisationsentwicklung

- 7.1 Die Fachbereiche sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Personalkostenverantwortung Benachteiligungen für Frauen zu vermeiden.
- 7.2 Bei Reorganisationsmaßnahmen haben die Fachbereiche sicherzustellen, dass die Ziele der Frauenförderung berücksichtigt werden. Ein Absinken des Frauenanteils ist nach Möglichkeit zu verhindern. Die Fachbereiche müssen die Zielquoten beachten.
- 7.3 Der Fachbereich Personal und Zentraler Service prüft die Vorschläge auf Geschlechtergerechtigkeit. Er hat bei den Vorschlägen der Reorganisation die Grundsätze der Frauenförderung zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsstelle ist zu beteiligen.
- 7.4 Zur Überprüfung von Organisations- und Personalveränderungen weist der Stellenbesetzungsplan die Geschlechtszugehörigkeit aus.

8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

- 8.1 Die Stadt Herne erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Insbesondere Alleinerziehenden mit Kindern wird die Ausübung ihrer Tätigkeit erleichtert, z. B. durch flexible Arbeitszeiten oder Einsatz in anderen Arbeitsbereichen. Teilzeitbeschäftigte haben die Möglichkeit, am Angestelltenlehrgang I und II teilzunehmen. Auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte können an der Einführung in die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes teilnehmen (Aufstiegslehrgang).

- 8.2 Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadt Herne im Rahmen ihrer Möglichkeiten die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung von männlichen Beschäftigten. Männer werden ausdrücklich ermutigt, von der Möglichkeit einer individuellen Arbeitszeitgestaltung Gebrauch zu machen, um Familie und Beruf besser miteinander ver-

einbaren zu können. Die Stadt Herne wird einmal pro Jahr ein Seminar speziell für Männer anbieten zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Die Gleichstellungsstelle berät und unterstützt auch die männlichen Beschäftigten zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- 8.3 Die Stadt Herne ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Voraussetzungen Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 8.4 Insbesondere auch im Bereich der Feuerwehr werden Beschäftigten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange Arbeitszeitmodelle angeboten, die die Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglichen.
Fachbereich Personal und Zentraler Service und Gleichstellungsstelle unterstützen und beraten zu diesem Thema die Fachbereichsleitung und die Beschäftigten.
- 8.5. Nach dem neuen Pflegezeitgesetz haben Angehörige in einer akut auftretenden Pflegesituation die Möglichkeit einer unbezahlten kurzfristigen Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen.
Der Fachbereich Personal und Zentraler Service informiert die Beschäftigten über die Inhalte des Pflegezeitgesetzes und über Beratungs- und Unterstützungsangebote.
- 8.6 Anträge auf Ermäßigung der Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen werden genehmigt, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 8.7 Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zu 5 Jahre zu befristen mit der Möglichkeit der Verlängerung.
- 8.8 Alle Arbeitsplätze – auch die mit Leitungsfunktionen – sind grundsätzlich teilbar (vgl. 1.13).
Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.
- 8.9 Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Arbeitszeit bzw. die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden.
- 8.10 Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit bzw. einer vorzeitigen Erhöhung oder Umwandlung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit bedarf der schriftlichen Begründung und ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Bei einer endgültigen Entscheidung ist deren Stellungnahme zu berücksichtigen.

- 8.11 Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
Eine entsprechende Reduktion der Arbeitsaufgaben ist ggf. vorzunehmen.
- 8.12 Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Reststundenkontingente, sind diese vorrangig Teilzeitbeschäftigten oder den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern anzubieten, die sich in der Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.
Dies gilt nicht, wenn die Stunden aus Gründen der Haushaltskonsolidierung einzusparen sind.
- 8.13 Die Personalbedarfsplanung sorgt für eine ausreichende Berücksichtigung des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs, der Beurlaubung sowie der Reduzierung der Arbeitszeit.
- 8.14 Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden durch die Personalverwaltung über die beamten-, arbeits-, versorgungs-, und rentenrechtlichen Folgen informiert bzw. auf mögliche Konsequenzen hingewiesen.

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erhalten auf Antrag alle zwei Jahre eine Auskunft über die voraussichtlich zu erwartenden Versorgungsbezüge.
- 8.15 Die Verwaltung informiert die Beschäftigten über die verschiedenen Modelle von Teilzeitarbeit. Sie bietet den Beschäftigten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze an, auch im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.
- 8.16 Die Gleichstellungsstelle bietet allen Beschäftigten Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Sie stellt außerdem umfangreiches Informationsmaterial zu Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Arbeitszeit/Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung.
- 8.17 Auf dringlichen Wunsch der Beschäftigten und unter Wahrung der dienstlichen Belange können auch weitere Möglichkeiten der Arbeitserledigung geprüft werden.
- 8.18 Aus betrieblichen Gründen können Tele(heim)arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.
- 8.19 Beschäftigten mit Familienpflichten sind bei Bedarf und unter Wahrung zwingender dienstlicher Belange Abweichungen von den geltenden Arbeitszeitregelungen zu ermöglichen, z. B.
- Abstimmung der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen oder sonstigen Betreuungseinrichtungen sowie mit den Betreuungszeiten pflegebedürftiger Angehöriger
- Anpassung der Arbeitszeit an die Schulferien.
- 8.20 Für besondere Notfälle kann in städtischen Kindertageseinrichtungen ein Betreuungsplatz für Kinder über drei Jahre bis hin zur Schulpflicht zur Verfügung

gestellt werden. Der Fachbereich Kinder, Jugend und Familie ist bemüht, städtischen Mitarbeitern/-innen innerhalb von drei Werktagen – in absoluten Notsituationen bereits am nächsten Werktag – eine Kurzzeit- und/oder Notfallbetreuung in seinen eigenen Kindertageseinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Eine entsprechende Notfallbetreuung kann maximal an zehn Tagen in einem Jahr in Anspruch genommen werden.

- 8.21 Einmal im Jahr bietet die Stadt Herne für ihre Beschäftigten einen Eltern-Kind-Tag an. Hierdurch soll verdeutlicht werden, dass die Beschäftigten gleichzeitig auch eine Rolle als Eltern haben und dafür sorgen müssen, dass Familie und Beruf miteinander vereinbart werden können.
- 8.22 Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Das berufliche Fortkommen darf durch Teilzeitarbeit nicht beeinträchtigt werden.
- 8.23 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- 8.24 Leitungs- und Führungskräfte werden in Beurteilungsseminaren speziell auch zu der Frage geschult, dass eine Teilzeitbeschäftigung sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken darf.
- 8.25 Das Verbot der strukturellen Diskriminierung ist Gegenstand der Führungsleitlinien.
- 8.26 Die Vereinbarung von Familie und Beruf stellt für Mütter und Väter eine besondere Belastungssituation dar. Ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement berücksichtigt diese Belastungssituation und entwickelt ggf. spezifische Maßnahmen.

9. Beurlaubung

- 9.1 Die Stadt Herne genehmigt Anträge auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Vor Beginn einer Beurlaubung/Elternzeit werden die Antragsteller/-innen auf folgendes hingewiesen:
 - Eine längere Unterbrechung der aktiven Berufstätigkeit kann sich nachteilig für den späteren Wiedereinstieg und die weitere Erwerbsbiographie auswirken.
 - Im eigenen Interesse der Beschäftigten wird daher empfohlen, sich über berufliche Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten.
 - Ergänzend können Beurlaubte in Interessenlisten aufgenommen werden für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, für Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, erziehungsgeldunschädliche Beschäftigungen im Rahmen des tatsächlichen Bedarfs und der persönlichen Einsatzmöglichkeiten.
 - Mit standardisierten Beratungsgesprächen wird das Ziel verfolgt, Beurlaubungszeiten möglichst kurz zu halten.

- Beurlaubten Beschäftigten steht die Gleichstellungsstelle zu Fragen des Wiedereinstiegs zur Verfügung.
- 9.2 Die Beurlaubung ist bis zu 3 Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
- 9.3 Der Anspruch auf die gleiche Entgelt- und Besoldungsgruppe bleibt erhalten, ebenso der Anspruch auf einen gleich qualifizierten Arbeitsplatz, soweit der Stellenplan eine entsprechende Stelle vorsieht und dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.
- 9.4 Beurlaubten Beschäftigten wird die Rückkehr in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auf Wunsch der Beschäftigten soll auch eine Änderung des Umfangs der Arbeitszeit, z. B. zur Vollzeitbeschäftigung vorgenommen werden.
- 9.5 Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, werden durch die Personalverwaltung über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen informiert, bzw. auf mögliche Konsequenzen hingewiesen (siehe auch 8.14).
- 9.6 Die Ablehnung eines Beurlaubungsantrages bedarf der schriftlichen Begründung und wird der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorgelegt. Bei einer endgültigen Entscheidung ist deren Stellungnahme zu berücksichtigen.
- 9.7 Beurlaubten Beschäftigten werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten.
- 9.8 Beurlaubte Beschäftigte sollen während der Beurlaubung die Möglichkeit erhalten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie werden regelmäßig über das Fortbildungsangebot der Stadt Herne informiert. Insbesondere ist eine Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II im Rahmen der bestehenden Zulassungsregelungen möglich. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind Beurlaubten Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Bei einem Verzicht auf diese Angebote entstehen den Betroffenen keine Nachteile.

10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- 10.1 Als sexuelle Belästigung wird jedes sexuell bestimmte Verhalten bezeichnet, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Hierzu gehören z. B. unnötiger Körperkontakt, Bemerkungen sexuellen Inhalts, abfällige Anspielungen, das Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- 10.2 Die Stadt Herne ist verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

- 10.3 Die Verwaltung wird einen Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erarbeiten.
- 10.4 Maßnahmen sind u. a. die Erweiterung des Fortbildungsangebots, Benennung von externen Ansprechpartnern und –partner-innen und Bereitstellung von Informationen über das Intranet.
Der Fachbereich Personal und Zentraler Service bietet Fortbildungsangebote zu dem Thema an.
- 10.5 Der Fachbereich Personal und Zentraler Service bietet zielgruppenspezifische Informationsangebote zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Führungskräfte, Praxisanleiter/innen, Ausbilder/innen und Auszubildende an.
- 10.6 Die Versendung sexistischer Mails ist untersagt.
- 10.7 Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert werden.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.
- 10.8 Insbesondere Führungskräfte haben sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen von sexueller Belästigung nachzugehen.
- 10.9 Führungskräfte mit Leitungsaufgaben, Ausbilderinnen und Ausbilder und die Personalratsmitglieder sind verpflichtet, an Fortbildungen zum Thema „Vermeidung sexueller Belästigung“ teilzunehmen.
- 10.10 Bei eingehenden Beschwerden sind Fachbereich Personal und Zentraler Service und Gleichstellungsstelle für eine sensible Klärung des Sachverhalts zuständig.
Die Gleichstellungsstelle unterstützt Betroffene bei der Wahrung ihrer Rechte und ist in allen Phasen des Verfahrens zu beteiligen.
- 10.11 Betroffenen dürfen aufgrund ihrer Beschwerde keine Benachteiligungen entstehen.
- 10.12 Die Stadt Herne hat die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- 10.13 Ergreift die Stadt Herne bzw. der/die Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

11. Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- 11.1 Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. fachbereichsbezogener Maßnahmen.
- 11.2 Sie wirkt insbesondere bei allen gleichstellungsrelevanten Personalmaßnahmen mit, wie im Frauenförderplan beschrieben. Hierzu gehört auch die Mitwirkung bei allen Konzepten, die Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Beschäftigten haben, wie z. B.
- Beurteilungsrichtlinien
 - Arbeitszeitregelungen
 - Re- und Organisationskonzept
- Gleichzeitig wirkt sie mit bei der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie beim Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes.
- 11.3 Sie berät und unterstützt die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.
- 11.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist so frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören, dass die Position der Gleichstellungsstelle Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann. Sie hat in der Regel eine Woche Gelegenheit zu einer Stellungnahme. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Tage.
- 11.5 Bei nicht rechtzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an einer Maßnahme wird die Entscheidung für eine Woche ausgesetzt und die Beteiligung nachgeholt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes.
- 11.6 Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Oberbürgermeister. Sie kann an Sitzungen des Verwaltungsvorstandes teilnehmen sowie an allen weiteren Besprechungen der Verwaltung, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Dies gilt auch für Vierteljahresgespräche.
- 11.7 Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen gilt eine Frist von drei Tagen. Der Oberbürgermeister entscheidet erneut über die Maßnahme, deren Vollzug bis zur erneuten Entscheidung auszusetzen ist.
- 11.8 Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen.

- 11.9 Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Oberbürgermeisters widersprechen; in diesem Fall weist der Oberbürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hin.
- 11.10 Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches unterrichten.

12. Umsetzung des Frauenförderplanes

- 12.1 Die Beschäftigten können sich unmittelbar während der Dienstzeit an die Gleichstellungsstelle wenden.
Alle Anliegen werden vertraulich behandelt.
- 12.2 Die Gleichstellungsbeauftragte kann einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.
- 12.3 Der Frauenförderplan wird durch den Rat für den Zeitraum von 3 Jahren beschlossen.

Nach Ablauf des Frauenförderplanes legt die Verwaltung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit einer Fortschreibung des Frauenförderplanes vor.

- 12.4 Der Frauenförderplan wird bekannt gegeben und allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Die Vorgesetzten wirken in ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Bekanntmachung und Umsetzung des Frauenförderplanes hin.

Die Verwaltung führt Informationsveranstaltungen über die Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes für die Beschäftigten, insbesondere für die mit Leitungsfunktionen, durch.

- 12.5 Die Gleichstellungsstelle ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung haben oder haben können. Sie wirkt bei der Aufstellung und Umsetzung des Frauenförderplanes mit.

- 12.6 Die Arbeitsgruppe „Frauenförderung als Querschnittsaufgabe“ wird fortgeführt.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören im Einzelnen:

- Überprüfung der im Frauenförderplan festgelegten Ziele, Zielquoten und Maßnahmen auf ihre Effektivität
- Neuanpassungen des Frauenförderplanes nach der Laufzeit von 3 Jahren
- Regelungen einzelner Umsetzungsprobleme während der Laufzeit

Die „Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen“ in den Dezernaten führen ihre Tätigkeiten fort.

Ihre Aufgaben sind im Einzelnen:

- Beratung und Unterstützung der Organisationseinheiten bei der Umsetzung des Frauenförderplanes
- Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen bei auftretenden Gleichstellungsproblemen und ggf. Weiterleitung an die Gleichstellungsstelle
- Transport von Informationen zu Gleichstellungsthemen von der Gleichstellungsstelle an die Mitarbeiterinnen.

- 12.7 Um der zunehmenden Dezentralisierung der Personalverantwortung auf die Fachbereiche Rechnung zu tragen und die Ansprechpartnerinnen der Dezer-nate zu unterstützen, benennt jeder Fachbereich nach Möglichkeit eine An-sprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Es erfolgt keine Übertragung von Rechten bzw. Funktionen der Gleichstel-lungsstelle auf die betreffende Person.

- 12.8 Frauen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Projekt- und Arbeits-gruppen, insbesondere bei Auswahlgremien paritätisch beteiligt werden.

13. Berichtswesen und Controlling

Die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen und Ziele zur Frauenförderung muss durchschaubar, nachvollziehbar und überprüfbar sein.

Zu diesem Zweck sind alle Statistiken, Erhebungen und Analysen zur Perso-nalsituation geschlechtsspezifisch zu erfassen und auszuweisen.

13.1 Beschäftigtenstatistik

Der Fachbereich Personal und Zentraler Service erhebt die Beschäftigtenda-ten zur Feststellung und zur Darstellung der Personalentwicklung zum Stich-tag 31.12.2013 für den Zwischenbericht und zum Stichtag 30.06.2015 für die Fortschreibung des Frauenförderplanes.

Ist bei Erstellung des Zwischenberichts erkennbar, dass die im Frauenförder-plan festgelegten Zielquoten nicht erreicht werden können, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Die Gleichstellungsstelle ist zu beteiligen.

13.2 Controlling zum Stellenbesetzungsverfahren und zur Personalentwicklung

Der Fachbereich Personal und Zentraler Service dokumentiert jahresbezogen folgende Daten geschlechterdifferenziert:

- die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen intern/extern
- die Anzahl der Bewerbungen
- die Anzahl der erfolgreichen Bewerbungen
- die Anzahl der Beförderungen/Höhergruppierungen
- Beurteilungsergebnisse unter Angabe des Fachbereichs und Spezifizie-rung der regelmäßigen Arbeitszeit
- Beschäftigte in Führungspositionen differenziert nach Vollzeit/Teilzeit
- zugelassene Beschäftigte zu den Angestelltenlehrgängen I und II
- zum Aufstieg zugelassene Beamtinnen und Beamte
- Altersstruktur der Beschäftigten

13.3 Controlling zu den leistungsorientierten Entgelten

Mit dem TVÖD sind die Grundlagen für die leistungsorientierte Bezahlung geschaffen worden.

Um ein Controlling zur Frage der geschlechtergerechten Ausschüttung zu gewährleisten, dokumentiert der Fachbereich Personal und Zentraler Service nach Abschluss jeden Bezugsjahres, wie die Leistungsprämien sich auf Männer und Frauen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte verteilen.

13.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Fachbereich Personal und Zentraler Service erstellt jährlich eine geschlechterdifferenzierte Statistik über die Inanspruchnahme von Elternzeit und über die in Teilzeit befindlichen Beschäftigten unter Angabe der Teilzeit-Gründe

- Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen
- sonstige Gründe
- Altersteilzeit.

II. Zielquoten (Fachbereich Personal und Zentraler Service)

Vorbemerkungen

1. Die nachfolgenden Zielquoten stehen unter dem Vorbehalt des verfassungsmäßig festgelegten Grundsatzes der Bestenauslese, der den Zugang zu öffentlichen Ämtern regelt. Dieser Grundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG gilt sowohl im Beamten- als auch im Tarifbereich und ist nicht nur bei Einstellungsentscheidungen, sondern auch bei der Personalförderung (Beförderungen, Höhergruppierungen) zu beachten. Er wurde durch das im Jahr 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Umsetzungsmaßnahme der europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien ergänzt. Das AGG verbietet ebenfalls die Diskriminierung u. a. wegen des Geschlechts „in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg“. Im LGG wird der Grundsatz der Bestenauslese durch § 7 Absatz 1 und Absatz 2 beschrieben, der das Kriterium der Frauenförderung auf der Basis der gleichen Qualifikation und erfolgter Einzelfallprüfung zur Anwendung bringt. Liegen bei den jeweiligen Personalentscheidungen (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen) die Voraussetzungen dieser gesetzlichen Regelung vor, so sind die Zielquoten einzuhalten. Die Rechtsprechung hat sich in den vergangenen Jahren mehrfach, bis hin zum Europäischen Gerichtshof, mit Quotenregelungen befasst. Es darf danach als gesichert gelten, dass solche Quoten jedenfalls in der vom LGG geregelten Form zulässig sind.

Konkret beziehen sich die jeweiligen Zielquoten auf das Ende des Berichtszeitraumes. Sie geben in den einzelnen Gruppen den dann angestrebten Frauenanteil an. Es handelt sich um sog. Mindestquoten. Mindestquoten in diesem Zusammenhang heißt, dass höhere Abgänge als angenommen auch zu weiteren Maßnahmen im Rahmen der Frauenförderung führen, wenn die Ausgewogenheit noch nicht erreicht ist. Das Gleiche gilt im Übrigen, wenn sich durch Personalbewegungen im Planungszeitraum eine nach dem heutigen Stand nicht notwendige Zielquotenbildung ergibt.

Beispiel:

Zurzeit ist das geschlechtsspezifische Verhältnis ausgewogen. Im Planungszeitraum ergeben sich jedoch Abgänge von Mitarbeiterinnen.

2. Zur Bildung von Zielquoten wurde der Personalbestand zum 30. Juni 2012 auf der Grundlage des § 7 Absatz 3 LGG analysiert. Aus diesen Gesamtdaten wurden dann diejenigen Laufbahnen bzw. Berufsgruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen im Sinne des LGG herausgefiltert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um realitätsnah zur Bildung einer Zielquote für den 30. Juni 2015 zu kommen (in den Listen systembedingt mit dem Datum 31.12.2015 ausgegeben), wurden die Auswirkungen von Altersteilzeitvereinbarungen sowie eine altersbedingte Fluktuationsquote eingerechnet. Die Stadt Herne lebt seit vielen Jahren unter dem Zwang der Haushaltskonsolidierung und praktiziert dazu ein sogenanntes Quotierungsverfahren. Grundgedanke ist dabei eine gleichmäßige und gerechte Verteilung des maximal mögli-

chen Gesamteinsparungsvolumens auf die einzelnen Dezernate und eine stärkere Einbeziehung der Dezernate und Fachbereiche in die Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung.

Ausgehend von dem negativsten Fall wird es keine Wiederbesetzung freiwerdender Planstellen geben. Jedoch sieht das Quotierungsverfahren keine Pflicht zur Nichtwiederbesetzung von Planstellen vor, vielmehr ist es den Dezernaten freigestellt, durch sonstige organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen ihre Einsparungsquote zu erfüllen. Demnach ist es nicht möglich, eine konkrete Größe zu nennen, zu welchem prozentualen Anteil freiwerdende Planstellen zukünftig wiederbesetzt werden und in die Zielquoten des Frauenförderplanes einfließen müssen.

Zur Vereinfachung des Verfahrensablaufes wird von dem absoluten Wert ausgegangen (100 %-ige Wiederbesetzung). D. h. jedoch nicht, dass diese festgelegte Zielquote erfüllt werden muss. Im Vordergrund stehen immer die haushaltsrechtlichen Vorgaben und Konsolidierungsbemühungen. Sollte jedoch eine Wiederbesetzung von Planstellen zwingend notwendig sein, ist zu prüfen, ob diese Planstellen zu einer Laufbahn bzw. Berufsgruppe sowie Besoldungs- und Entgeltgruppe gehört, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In diesen Fällen ist die Planstelle unter Berücksichtigung der Zielquote entsprechend zu besetzen.

Bei den Zielquoten für die Besoldungs- und Entgeltgruppen erfolgten keine sog. Durchrechnungen bzw. Kettenbildungen.

Zur Erläuterung:

Interne Besetzungen höherwertiger Stellen werden nicht an die darunter liegenden Gruppen mathematisch weitergegeben. Normalerweise verändert sich durch einen solchen Vorgang automatisch auch das unter der jeweiligen Gruppe liegende Zahlenwerk, und zwar je nach Hierarchiehöhe unter Umständen über mehrere Gruppen. Der Versuch eines mathematischen Einbringens in alle Gruppen würde jedoch das gesamte Zahlenwerk unübersichtlich gestalten, zumal das jeweilige konkrete Besetzungsverfahren von ausschlaggebender Bedeutung ist. Verlagerungseffekte werden jedoch insofern kompensiert, als Quoten nicht nur für die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sondern auch für ganze Laufbahngruppen zu bilden sind (z. B. gehobener nichttechnischer Dienst, vgl. Ziff. 4).

Das Datenmaterial wird verwaltungsintern jährlich aktualisiert, so dass auch daraus die Entwicklung der Zielquoten erkennbar ist.

Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass gerade vor dem Hintergrund der anhaltend intensiven Einsparungsbemühungen Korrekturen bei der beschriebenen Quotenbildung erforderlich werden.

3. Wie aus den Übersichten erkennbar ist, werden Beamte und Beschäftigte im Sinne des LGG getrennt dargestellt. Diese Sichtweise kann bei einigen Berufsgruppen im Rahmen konkreter Personalentscheidungen nicht immer konsequent eingehalten werden (Wechsel in der Beschäftigtenart). So ist es zum Beispiel denkbar, dass die bisher von einem Beamten/einer Beamtin wahrgenommene Funktion einem/einer Beschäftigten übertragen wird oder auch umgekehrt.

Im Übrigen gelten folgende Besonderheiten:

Beamte

Über 97% der Beamten entfallen auf die Laufbahnen des nichttechnischen Dienstes und des feuerwehrtechnischen Dienstes. Ausscheidende Personen werden dort in aller Regel durch Nachwuchskräfte ersetzt, so dass Strukturveränderungen überwiegend durch Beförderungen eintreten können.

In einigen Bereichen ergeben sich rechnerisch keine Zielquoten, weil für den Berichtszeitraum altersmäßig keine Personalabgänge zu prognostizieren sind. Ferner ist es weiterhin fraglich, ob Beförderungen aufgrund der angespannten Finanzlage zeitnah nach Ablauf der Wartezeit von einem Jahr realisiert werden können.

Soweit es dennoch zu Fluktuationen kommt, sind bei Auswahlverfahren im Rahmen der Bestenauslese die Grundsätze des § 7 LGG anzuwenden.

Tarifbeschäftigte (vormals Angestellte und Arbeiter/innen)

Bekanntlich bildeten Angestellte und Arbeiter/innen früher zwei selbständige Beschäftigten-Gruppen, die im FFP getrennt erfasst wurden und eigene Zielquoten nach unterschiedlichen Kriterien erhielten. Inzwischen hat sich die Zusammenfassung beider Gruppen etabliert, dies jedoch weiterhin ohne eigenes Eingruppierungsgefüge, wie es im Jahr 2009 beispielsweise im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes umgesetzt wurde, bei dem eine breitere Auffächerung in die Gruppen S2 - S18 (zuvor E3 - E12) erfolgt ist. Die Tarifvertragsparteien kündigen jedoch fortlaufend an, dieses Thema zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Bis dahin differenziert der FFP weiterhin analog zum Beamtenbereich nach der Eingruppierung, der „Laufbahngruppe“ und der „Fachrichtung“.

Auch bei den Tarifbeschäftigten ergeben sich rechnerisch oftmals keine Zielquoten, weil für den Berichtszeitraum altersmäßig keine Personalabgänge zu prognostizieren sind.

Sollte es trotzdem zu Fluktuationen kommen, sind bei Auswahlverfahren im Rahmen der Bestenauslese die Grundsätze des § 7 LGG anzuwenden.

4. Wie bisher sind grundsätzlich zwei Zielquotenbereiche definiert, nämlich Laufbahnen einerseits sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen andererseits. Beide beinhalten das gleiche Ausgangszahlenmaterial, wobei die Laufbahnen-Zielquoten lediglich den höheren Aggregationszustand aus den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen darstellen. Von daher sind auch beide Abgangswerte auf die gleichen angenommenen Personalfälle zurückzuführen. Abweichungen ergeben sich aber aufgrund bestimmter Fallkonstellationen. So kann es zum Beispiel vorkommen, dass innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil insgesamt über 50 v. H. liegt, in einer oder zwei konkreten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen jedoch darunter.
5. Generell ist daher anzumerken, dass die Beförderung bzw. Höhergruppierung nicht die entscheidende Maßnahme darstellt. Sie ist in der Regel das Ergebnis einer vorausgegangen Personalentscheidung. Von daher ist die konkrete Stellenbesetzung (intern wie auch extern) der entscheidende Faktor, der auch im Bereich der Frauenförderung besonders zu beachten ist. Dem wird die Stadt Herne mit einem strukturierten Stellenbesetzungsverfahren Rechnung tragen. Die Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien erfolgte letztmalig am 15. Juni 2011 und beinhaltet umfangreiche Kontrollmöglichkeiten.

6. Interne Fluktuationen, und damit auch die Möglichkeit, eher Zielquoten zu erreichen, sind in den handwerklichen Bereichen jedoch nicht so häufig möglich wie im Beamten- und den restlichen Entgeltbereichen (früher Angestelltenberufe). Der Personalbedarf wird in den handwerklichen bzw. gewerblich-technischen Berufsrichtungen überwiegend durch externe Einstellungen gedeckt, so dass die Auswahlgrundsätze des § 7 LGG anzuwenden sind. Die praktischen Erfahrungen zeigen aber insbesondere für diesen Bereich, dass sich überwiegend Männer bewerben. Hier könnten die fortgesetzten Teilnahmen am „Girl's Day“ sowie weiterhin stattfindende Informationsveranstaltungen sukzessive Veränderungen hervorrufen.

Zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit bildet die Stadt Herne in einigen Handwerksberufen auch selbst aus. In den meisten Fällen ist allerdings keine anschließende Übernahme, sondern ggf. nur eine befristete Weiterbeschäftigung für die Dauer eines Jahres abhängig von der Bedarfslage möglich. Insgesamt ist die Frage der Quantität in allen Ausbildungszweigen und den sich eventuell anschließenden (Zeit-)Verträgen zum aktuellen Zeitpunkt sehr ungewiss und wird aufgrund weiterer Einsparungsbemühungen im ständigen Fokus bleiben müssen.

Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Korrekturmöglichkeiten durch Abgänge bzw. Neubesetzungen (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte)

Beamte	Laufbahngruppe	Laufbahn	Stand: 30.06.12				Quote				Diff. Ausgl.				Abgänge				Best. n.				Einst.				Ziel: 31.12.15					
			absolut	m	w	gesamt	m %	w %	absolut	m %	w %	absolut	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w
Beamte	M.D.	feuerwehrtechn. Dienst	148	143	5	96,6%	3,4%	138	69	8	0	135	5	8	0	8	0	8	135	5	8	0	8	135	13	135	148	135	13	91,2%	8,8%	
		technischer Dienst	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2								
		feuerwehrtechn. Dienst	17	16	1	94,1%	5,9%	15	7	0	0	16	1	0	0	0	0	0	0	16	1	0	0	0								
		vermessungstechn. Dienst	4	4	0	100,0%	0,0%	4	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0								
		ärztlicher Dienst	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1	50,0%	50,0%	
		nichttechn./ Innen-Dienst	38	33	5	86,8%	13,2%	28	14	5	0	28	5	5	0	5	0	5	0	28	5	5	0	5	28	10	38	28	10	73,7%	26,3%	
		Datenverarbeitung	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0								
		gartenbautechn. Dienst	3	2	1	66,7%	33,3%	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0								
		gewerbl. Berufe (BMT-G)	321	228	93	71,0%	29,0%	135	67	10	1	218	92	11	0	11	0	11	0	218	92	11	0	11	218	103	321	218	103	67,9%	32,1%	
		Hausmeister Verw.-Geb.	6	6	0	100,0%	0,0%	6	3	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0								
Beschäftigte TV	M.D.	Meister-Berufe	5	4	1	80,0%	20,0%	3	1	0	0	4	1	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0									
		Musikschulen	5	5	0	100,0%	0,0%	5	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0									
		Rettungssass./ -sanitäter	3	3	0	100,0%	0,0%	3	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0									
		Schulhausmeister	41	39	2	95,1%	4,9%	37	18	2	2	37	2	2	0	2	0	2	0	37	2	2	0	2	37	41	37	41	37	90,2%	9,8%	
		technischer Dienst	59	37	22	62,7%	37,3%	15	7	2	2	35	20	4	0	4	0	4	0	35	20	4	0	4	35	24	59	35	24	59,3%	40,7%	
		Theater und Bühnen	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0								
		vermessungstechn....	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0								

Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Korrekturmöglichkeiten durch Abgänge bzw. Neubesetzungen (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte)

Beschäftigte TV	Laufbahngruppe	Laufbahn	Stand: 30.06.12				Quote				absolut		Max. Diff.	Ausgl.	Abgänge				Best. n.				Einst.				Ziel: 31.12.15			
			absolut gesamt	m	w	absolut	m %	w %	m	w	m %	w %			m	w	m	w	m	w	ges.	m	w	m	w	absolut gesamt	m	w	absolut gesamt	m %
	G.D.	Datenverarbeitung	39	34	5	87,2%	12,8%	29	14	2	0	0	0	32	5	2	0	2	0	2	0	2	39	32	7	82,1%	17,9%			
		Meister-Berufe	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0			
		Musikschulen	31	17	14	54,8%	45,2%	3	1	0	0	0	0	17	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		technischer Dienst	103	67	36	65,0%	35,0%	31	15	7	0	0	0	60	36	7	0	7	0	7	0	7	103	60	43	58,3%	41,7%			
		Theater und Bühnen	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	H.D.	vermessungstechn. Dienst	13	9	4	69,2%	30,8%	5	2	1	0	0	8	4	1	0	1	0	1	0	1	13	8	5	61,5%	38,5%				
		bautechnischer Dienst	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
		gartenbautechn. Dienst	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
		Musikschulen	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
		technischer Dienst	17	15	2	88,2%	11,8%	13	6	2	0	0	13	2	2	0	2	0	2	0	2	0	17	13	4	76,5%	23,5%			

Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Korrekturmöglichkeiten durch Abgänge bzw. Neubesetzungen (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte)

Beamte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.12				Quote				Abgänge				Best. n. Best. n.				Ziel:	
			absolut	m	w	gesamt	absolut	m %	w %	Diff.	absolut	m	w	gesamt	absolut	m	w	gesamt	absolut	w %
	ärztlicher Dienst	A14	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		A15	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	bautechnischer Dienst	A13 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		A16	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	feuerwehrentechn. Dienst	A7	57	52	5	91,2%	8,8%	47	23	0	0	52	5	0	0	0	5	0	0	0
		A8	47	47	0	100,0%	0,0%	47	23	4	0	43	0	4	0	4	0	4	43	4
		A9 G.D.	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
		A9 M.D.	34	34	0	100,0%	0,0%	34	17	1	0	33	0	1	0	1	0	1	33	1
		A9 M.D.Z	10	10	0	100,0%	0,0%	10	5	3	0	7	0	3	0	3	0	3	7	3
		A10	4	3	1	75,0%	25,0%	2	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0
		A11	4	4	0	100,0%	0,0%	4	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
		A12	6	6	0	100,0%	0,0%	6	3	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
		A13 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		A16	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
	nichttechn./Innen-Dienst	A6	3	2	1	66,7%	33,3%	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
		A9 M.D.Z	3	2	1	66,7%	33,3%	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1

Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Korrekturmöglichkeiten durch Abgänge bzw. Neubesetzungen (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte)

Beamte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.12				Quote				Abgänge				Ziel: 31.12.15							
			absolut	m	w	gesamt	absolut	m %	w %	Diff.	Max. Ausgl.	m	w	gesamt	absolut	m	w	gesamt	absolut	m %	w %	Quote
	nichttechn./Innen-Dienst	A12	65	43	22	66,2%	33,8%	21	10	2	0	41	22	2	0	2	65	41	24	63,1%	36,9%	
		A13 G.D.	13	10	3	76,9%	23,1%	7	3	1	0	9	3	1	0	1	13	9	4	69,2%	30,8%	
		A13 H.D.	9	7	2	77,8%	22,2%	5	2	1	0	6	2	1	0	1	9	6	3	66,7%	33,3%	
		A14	14	12	2	85,7%	14,3%	10	5	4	0	8	2	4	0	4	14	8	6	57,1%	42,9%	
		A15	11	10	1	90,9%	9,1%	9	4	0	0	10	1									
		A16	4	4	0	100,0%	0,0%	4	2	0	0	4	0									
	technischer Dienst	A7	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	2	0									
	vermessungstechn. Dienst	A12	3	3	0	100,0%	0,0%	3	1	0	0	3	0									
		A13 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0									
		A15	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0									
Beschäftigte	bautechnischer Dienst	E8	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0									
TV	Büchereien und Archive	E13	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0									
	Datenverarbeitung	E10	4	3	1	75,0%	25,0%	2	1	0	0	3	1									
		E6	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0									
		E9 G.D.	11	11	0	100,0%	0,0%	11	5	0	0	11	0									
		E10	8	8	0	100,0%	0,0%	8	4	0	0	8	0									

Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Korrekturmöglichkeiten durch Abgänge bzw. Neubesetzungen (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte)

Beschäftigte TV	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.12			Quote			Max. Diff. Ausgl.			Abgänge			Best. n. Abg. w. ges.			Einst. m. w.			Ziel: 31.12.15			
			absolut	m	w	absolut	m %	w %	absolut	m	w	m	w	absolut	m	w	absolut	m	w	absolut	m	w	absolut	m
	Datenverarbeitung	E11	14	10	4	71,4%	28,6%	6	3	1	0	9	4	1	0	1	14	9	5	64,3%	35,7%			
		E12	6	5	1	83,3%	16,7%	4	2	1	0	4	1	1	0	1	6	4	2	66,7%	33,3%			
	gartenbautechn. Dienst	E4	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0										
		E13	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0										
	gewerbli. Berufe (BMT-G)	E4	62	33	29	53,2%	46,8%	4	2	1	1	32	28	2	0	2	62	32	30	51,6%	48,4%			
		E5	94	85	9	90,4%	9,6%	76	38	5	0	80	9	5	0	5	94	80	14	85,1%	14,9%			
		E6	125	96	29	76,8%	23,2%	67	33	3	0	93	29	3	0	3	125	93	32	74,4%	25,6%			
		E7	10	9	1	90,0%	10,0%	8	4	1	0	8	1	1	0	1	10	8	2	80,0%	20,0%			
		E8	4	4	0	100,0%	0,0%	4	2	0	0	4	0	0										
	Hausmeister Verw.-Geb.	E5	4	4	0	100,0%	0,0%	4	2	0	0	4	0	0										
		E6	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	2	0	0										
	kaufm. Angestellte	E10	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0										
		E12	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0										
	Meister-Berufe	E9 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0										
		E9 M.D.	5	4	1	80,0%	20,0%	3	1	0	0	4	1	0										
	Musikschulen	E9 M.D.	5	5	0	100,0%	0,0%	5	2	0	0	5	0	0										

Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Korrekturmöglichkeiten durch Abgänge bzw. Neubesetzungen (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte)

Beschäftigte TV	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.12				Abgänge				Best. n.				Ziel: 31.12.15							
			absolut gesamt	absolut m	absolut w	Quote m %	m	w	m	w	ges.	m	w	absolut m	absolut w	Quote m %	Quote w %					
Beschäftigte TV	Musikschulen	E10	3	3	0	100,0%	0,0%	3	1	0	0	3	0	0	0							
		E13	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0							
		E14	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0							
	nichttechn./ Innen-Dienst	E10	21	11	10	52,4%	47,6%	1	0	1	1	10	9	2	2	0	21	12	9	57,1%	42,9%	
		E11	26	15	11	57,7%	42,3%	4	2	3	0	12	11	3	1	2	26	13	13	50,0%	50,0%	
		E14	13	10	3	76,9%	23,1%	7	3	3	0	7	3	3	0	3	13	7	6	53,8%	46,2%	
		E15	6	4	2	66,7%	33,3%	2	1	0	0	4	2									
		E15UE	3	3	0	100,0%	0,0%	3	1	1	0	2	0	1	0	1	3	2	1	66,7%	33,3%	
		E5	3	3	0	100,0%	0,0%	3	1	0	0	3	0									
	Rettungssass./ -sanitäter	Schulhausmeister	E3	4	4	0	100,0%	0,0%	4	2	0	0	4	0								
			E5	9	8	1	88,9%	11,1%	7	3	0	0	8	1								
			E6	28	27	1	96,4%	3,6%	26	13	2	0	25	1	2	0	2	28	25	3	89,3%	10,7%
	Sozial- u. Erzieh.-dienst		E6	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0								
			E10	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	100,0%	0,0%
			S16	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0								
S17			6	5	1	83,3%	16,7%	4	2	0	0	5	1									

Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Korrekturmöglichkeiten durch Abgänge bzw. Neubesetzungen (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte)

Beschäftigte	Laufbahn	BVL	Stand: 30.06.12			Quote			Max. Diff. Ausgl.			Abgänge			Best. n. Abg.			Einst.			Ziel: 31.12.15					
			absolut	m	w	absolut	m %	w %	absolut	m	w	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m %	w %	
TV	technischer Dienst	E8	17	12	5	70,6%	29,4%	7	3	0	0	12	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		E9 G.D.	4	4	0	100,0%	0,0%	4	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		E9 M.D.	22	18	4	81,8%	18,2%	14	7	2	1	16	3	3	0	3	0	3	0	3	22	16	6	72,7%	27,3%	
		E11	48	28	20	58,3%	41,7%	8	4	2	0	26	20	2	0	2	0	2	0	2	48	26	22	54,2%	45,8%	
		E12	46	33	13	71,7%	28,3%	20	10	5	0	28	13	5	0	5	0	5	0	5	46	28	18	60,9%	39,1%	
		E13	14	12	2	85,7%	14,3%	10	5	0	0	12	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E14	3	3	0	100,0%	0,0%	3	1	2	0	1	0	2	1	1	0	2	1	1	3	2	1	66,7%	33,3%	
		E6	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E9 G.D.	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E9 M.D.	1	1	0	100,0%	0,0%	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E6	2	2	0	100,0%	0,0%	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E11	9	7	2	77,8%	22,2%	5	2	0	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E12	3	2	1	66,7%	33,3%	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	2	1	66,7%	33,3%		

**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

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

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

Abschnitt III

**Maßnahmen zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie**

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

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

Abschnitt V

**Berichtspflicht, Übergangsvorschriften,
Schlussvorschriften**

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

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

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

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

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

§ 2 (Fn 3)

Geltungsbereich

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

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

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

§ 3

Begriffsbestimmung

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai

1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einseitigen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

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

§ 4

Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5

Leistungsorientierte Mittelvergabe

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

§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

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

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

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

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

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

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

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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

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

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

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

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

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

§ 8

Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

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

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9

Vorstellungsgespräch

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

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

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

§ 10

Auswahlkriterien

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

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

§ 11

Fortbildung

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

2031

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

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

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

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

§ 12

Gremien

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

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

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

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitszeit und Teilzeit

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

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf 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 eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

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

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

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller 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, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14

Beurlaubung

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

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

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

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

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

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

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

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

Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

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

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

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

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

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann

zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

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

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

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

§ 19

Widerspruchsrecht

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

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

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

und 2, Abs. 3 und 4, § 17, § 18, § 19 Abs. 1 und § 20 1. und 3. Alternative Anwendung.

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

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

§ 23

Verwaltungsvorschriften

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

§ 24

Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25

Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26

Übergangsregelungen

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

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

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

Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, 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).

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

Fn 3 § 2 Abs. 2 geändert durch Art. 8 des Gesetzes v. 2. 7. 2002 (GV. NRW. S. 284); in Kraft getreten am 1. August 2002.

**Gesetz
zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur
Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*)**

Vom 14. August 2006

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
(AGG)**

**Abschnitt 1
Allgemeiner Teil**

**§ 1
Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

*) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien:

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22),
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16),
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und
- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EU Nr. L 373 S. 37).

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine

Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5

Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 genannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8

**Zulässige
unterschiedliche Behandlung
wegen beruflicher Anforderungen**

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9

**Zulässige
unterschiedliche Behandlung
wegen der Religion oder Weltanschauung**

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10

**Zulässige unterschiedliche
Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 des Kündigungsschutzgesetzes, soweit dem Alter kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls und die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Beschäftigten, insbesondere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden,
7. die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird,
8. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit

gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11

Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13

Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im

Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15

Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16

Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, be-

nachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17

Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18

Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3

Schutz vor

Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19

Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder

2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20

Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21

Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22

Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen

oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5

Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24

Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6

Antidiskriminierungsstelle

§ 25

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26

**Rechtsstellung der Leitung
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27

Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28

Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29

**Zusammenarbeit mit
Nichtregierungsorganisationen
und anderen Einrichtungen**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30

Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32

Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33

Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache

Gem. RdErl. d. Justizministeriums - 1030 - II A. 325 -, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.03.1993

Die Landesregierung hat am 12.1.1993 die aus der Anlage ersichtlichen Grundsätze für eine gleichstellungsgerechte Gestaltung der Amts- und Rechtssprache gebilligt.

Diese Grundsätze sind künftig zu beachten.

Anlage

Zusammenfassung der Ergebnisse der interministeriellen Arbeitsgruppe „Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache“

- Eine gleichstellungsgerechte Gesellschaft erfordert auch eine gleichstellungsgerechte Rechtssprache.
- Die durchgängige Verwendung der männlichen Form zur abstrakten Bezeichnung von weiblichen und männlichen Personen (sog. generisches Maskulinum) trägt der Forderung nach sprachlicher Gleichstellung nicht angemessen Rechnung. Eine psychologisch wirksame Benachteiligung von Frauen durch Verwendung des generischen Maskulinums kann nicht ausgeschlossen werden.
- Im Bereich der Amtssprache vermittelt das allgemeine Persönlichkeitsrecht einen Anspruch auf eine geschlechtsbezogene Anrede.
- Sprachliche Gleichbehandlung sowie eine klare und verständliche Rechtssprache müssen in Übereinstimmung gebracht werden.
- Die Rechtssprache muss auf anerkannten Normen des allgemeinen Sprachsystems basieren.
- Sprachliche Gleichstellung kann in der Vorschriftensprache am erfolgsversprechendsten durch Verwendung von
 - geschlechtsneutralen Umformulierungen
 - Paarformelnerreicht werden.
- Geschlechtsneutrale Umformulierungen sind der Verwendung von Paarformeln grundsätzlich vorzuziehen, weil sie Vorschriften im allgemeinen nicht wesentlich länger oder komplizierter machen.
- Praktische Hinweise zur Umformulierung:
 - Verzicht auf ständige Wiederholung von Personenbezeichnungen, wenn klar ist, welche Personen durch die Norm erfasst werden.
 - Definition des betroffenen Personenkreises und Bezugnahme in den späteren Vorschriften (z. B.: „... durch die in § ... genannten Personen ...“).
 - Verwendung von passivischen Konstruktionen, wenn eindeutig ist, wer welche Rechte oder Pflichten nach der betreffenden Rechtsvorschrift hat (z. B.: „Bei der Zulassung zur Prüfung ist nachzuweisen ...“).
 - Verzicht auf parallele Possessivpronomen.

- Vermeidung von Relativsätzen, die als Bezugswort eine Personenbezeichnung im Singular haben.
- Verwendung von Satzkonstruktionen mit verallgemeinernden Relativpronomen „wer“ (z. B.: „Wer ... beantragt, hat ... vorzulegen.“).
- Ersetzung generischer Maskulina durch geschlechtsindifferent verwendete Substantive.

Beispiele:

Person (auch: beratende, sprachkundige usw. Person), Mitglied, Hilfs-, Arbeits-, Fachkraft (auch männliche, weibliche -kraft), Lehrkraft, Elternteil, Eheleute, Schiedsleute, Obleute, schuldiger Teil, Mündel, Vormund, Gegen- und Mitvormund, Abkömmling, Beistand.

- Gebrauch von substantivierten Adjektiven oder Partizipien im Plural (sog. generischer Plural).

Beispiele:

die Vorsitzenden, die Beisitzenden, die Beschäftigten, die Antragstellenden, die Beauftragten, die Kranken, die Vertragschließenden, die Eheschließenden, die Anerkennenden, die Anwesenden, die Abwesenden, die Annehmenden, die Schuldigen, die Angeklagten, die Minderjährigen, die Volljährigen, die Studierenden, die Unterhaltspflichtigen, die Unterhaltsberechtigten, die Geschäftsunfähigen, die Berufenden, die Beteiligten, die Verpflichteten, die Betreuten, die Verschwägerten, die Verwandten, die Angestellten, die Erwerbslosen, die Berufstätigen.

Beachte: Die Verwendung des Plurals darf keine Unklarheiten oder Sinnveränderungen hervorrufen.

- Gebrauch von Ableitungen auf -ung (z. B. Leitung, Vertretung) oder -schaft (z. B. Richterschaft, Ärzteschaft, Rechtsanwaltschaft).
- Praktische Hinweise zum Gebrauch von Paarformeln:
 - Es sollen voll ausgeschriebene Paarformeln, die mit „und“ oder „oder“ verbunden werden, gebraucht werden.
 - Paarformeln unter Verwendung von Schrägstrichen sollen in einem Fließtext nicht verwendet werden. Sie können allerdings bei tabellenartigen Aufzählungen und bei der Gestaltung von Vordrucken sinnvoll sein. Die Verwendung des großen Binnen-I ist ausgeschlossen.
 - Innerhalb eines Regelungswerkes ist zur Vermeidung von Unklarheiten ein einheitlicher Umgang mit Personenbezeichnungen angezeigt.
 - Die weibliche Personenbezeichnung soll der männlichen vorangestellt werden.
- Ausnahmen:
 - Soweit weibliche Personenbezeichnungen fehlen, kann die maskuline Form der Personenbezeichnung beibehalten werden (z. B.: Vormund, Mündel, Gast, Fahrgast, Flüchtling, Prüfling).
 - Zusammengesetzte Wörter (z. B. Schülerversammlung, Rechtsanwaltskammer, Ärztekammer) können vorerst in der bisherigen Form weiter verwendet werden, solange sich keine geschlechtsneutralen Formulierungen finden lassen.

- Bezeichnungen, die einen hohen Grad an Abstraktheit und Funktionalität und damit an Personenferne aufweisen, können bei der Formulierung von Vorschriften in der bisher üblichen Form weiter verwendet werden, wenn eine geschlechtsneutrale Formulierung (Beispiele: wer schuldet, wer mietet, wer besitzt usw.) nicht zweckmäßig erscheint.
- Änderung bestehender Vorschriften:
 - Es ist stets das Regelungswerk im Ganzen umzustellen.
 - Eine Bekanntmachungsermächtigung mit der Auflage, gleichstellungsgerechte Formulierungen einzuführen, ist verfassungsrechtlich nicht zulässig.

Literatur

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) GV NW 1999, 590

Runderlass des Justizministeriums, des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien vom 24.03.1993 – GABI. NW I 152

