



Frauenförderplan

der

Stadtverwaltung
Waltrop

2008 — 2011

Herausgeberin:
Stadt Waltrop – Die Bürgermeisterin –
Zentraler Dienst / Gleichstellungsstelle



V o r w o r t

Im nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999 ist festgelegt, dass jede Kommune mit mindestens 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Frauenförderplan für den Zeitraum von drei Jahren aufzustellen bzw. fortzuschreiben hat. Der jetzt fortgeschriebene Frauenförderplan basiert auf dem Frauenförderplan aus dem Jahre 2005, den der Rat der Stadt Waltrop in seiner Sitzung am 01.03.2005 beschlossen hat.

Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Ziel des Frauenförderplanes ist es, in allen Arbeitsbereichen Frauen und Männern gleiche Chancen einzuräumen und zu eröffnen. Die Erfüllung der Ziele des LGG und des Frauenförderplanes ist eine Gemeinschaftsaufgabe der gesamten Stadtverwaltung, insbesondere der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion.

Die Führungskräfte können sich bei Fragen zu diesem Themenbereich der fachlichen Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung bedienen. Mit dem vorliegenden Frauenförderplan sollen die bisherigen Bestrebungen der Stadt Waltrop zur Frauenförderung und zur Gleichstellung aufgezeigt und konsequent weitergeführt werden.

Anne Heck-Guthe

(Anne Heck-Guthe)
Bürgermeisterin

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Waltrop

1. Fortschreibung des Frauenförderplans vom 01.03.2005

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
I. Präambel	3
II. Geltungsbereich	4
III. Ziele des Frauenförderplanes	4
IV. Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeiter/innenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis 28.02.2011	5-19
1. Bestandsaufnahme	20
1.1 Beamtinnen/Beamte	20
1.2 Beschäftigte	20
1.3 Laufbahnbezogene Betrachtung	20
1.4 Funktionsbezogene Betrachtung	21
2. Analyse/Feststellungen	
2.1 Gesamt	21
2.2 Nach Beschäftigungsgruppen	21
2.3 Nach Laufbahnen	21
2.4 Nach Funktionen	22
3. Prognosen	22-25
V. Maßnahmen	26
1. Weiterführung bestehender Maßnahmen	26
1.1 Stellenausschreibungen	26
1.2 Vorstellungstermine	27
1.3 Qualifikation	27
1.4 Ausbildung	28
1.5 Fortbildungen	28
1.6 Beurlaubungen	29
1.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	30

2.	Neue Maßnahmen	31
2.1	Mentoring-Projekt für Frauen	31
2.2	Führungskraft-Entwicklung	31
2.3	Frauen im technischen Verwaltungsdienst	31
3.	Flankierende Maßnahmen	32
3.1	Initiieren	32
3.2	Umwandeln	32
3.3	Planen	32
VI.	Besetzung von Gremien	33
VII.	Berichtspflicht	33
VIII.	Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	33
IX.	Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	34
1.	Gleichstellungsverpflichtung	34
2.	Führungskräfte	35
3.	Sprache	35
4.	Anrufungsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	35
X.	Schlussvorschriften	
1.	Inkrafttreten/Laufzeit	36
2.	Bekanntmachung	36
3.	Aushändigung	36

I. Präambel

Mit dem am 20.11.1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männer für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) erhielt die Frauenförderung in Nordrhein-Westfalen einen erheblich verbindlicheren Charakter als bisher.

Als zentrales Steuerelement wurde im LGG die Aufstellung eines Frauenförderplanes für die Dauer von 3 Jahren festgeschrieben. Der jetzt fortgeschriebene Frauenförderplan basiert auf dem Frauenförderplan aus dem Jahre 2005 und hat eine Laufzeit von 3 Jahren.

Der Rat der Stadt Waltrop hat in seiner Sitzung am 01.03.2005 den Frauenförderplan der Stadtverwaltung beschlossen. Der vorliegende Frauenförderplan wurde auf der Grundlage des Regelwerks der Landesgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten NRW erstellt.

Gemäß § 5 Abs. 6 des LGG hat die Verwaltung vor Ablauf des Frauenförderplanes einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Der Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen werden zukünftig dem fortzuschreibenden Frauenförderplan beigelegt.

Die wesentliche Neuerung besteht nunmehr darin, dass Frauenförderung integraler Bestandteil des systematischen Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes wird, das sich derzeit noch in der Entwicklung befindet. Frauenförderung ist ein eigenes Handlungsfeld in diesem Konzept. Der Frauenförderplan ist ein Instrument in diesem Handlungsfeld.

Unabhängig davon sollen in allen Handlungsfeldern und bei allen Instrumenten Frauen quantitativ und auch qualitativ gem. Landesgleichstellungsgesetz berücksichtigt werden.

II. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Waltrop einschließlich ihrer optimierten Regiebetriebe.

III. Ziele

Das LGG verfolgt folgende Ziele:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Beruf
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verbesserungen der Arbeitsbedingungen
- Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung
- Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Die gesamte Personalwirtschaft der Stadt Waltrop muss sich an diesen Zielsetzungen orientieren.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen – dort wo sie unterrepräsentiert sind, bei Begründung eines Beamten- oder Beschäftigtenverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dieses gilt auch für die Übertragung höherwertiger Aufgaben und für Beförderungen sowie Höhergruppierungen.

Der Frauenförderplan der Stadt Waltrop beinhaltet konkrete Zielvorgaben für 3 Jahre, und zwar in Bezug auf den Anteil der Frauen bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mittel-/langfristig auf 50 % zu erhöhen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind bereits bestehende Maßnahmen überprüft und erweitert bzw. neue konzipiert worden.

IV. Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeiter/innenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis 28.02.2011

Besoldungs- und Entgeltgruppen werden wie folgt den Laufbahngruppen zugeordnet:

Laufbahngruppen	Beamtinnen und Beamte Bedoldungsgruppe	Tariflich Beschäftigte Entgeltgruppe
höherer Dienst	A 13 hD – A 16	EG 13 – EG 15a
gehobener Dienst	A 9 gD – A 13 gD	EG 9 – EG 12
mittlerer Dienst	A 6 – A 9 mD	EG 5 – EG 9
einfacher Dienst	A 1 – A 5	EG 1 – EG 4

Die Zuordnung der tariflich Beschäftigten erfolgte nach dem Überleitungstarifvertrag.

Grundlagen dieses Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeiter/innenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Stichtag für die statistische Ermittlung der Mitarbeiter/innenstruktur (Bestandsaufnahme) ist der 31.12.2007.

Die nachstehende Statistik erfasst nicht:

Auszubildende, Praktikantinnen / Praktikanten und Aushilfskräfte sowie Zivildienstleistende

Tabelle 1: Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen insgesamt

	insgesamt	Frauen		Männer	
		abs.	%	abs.	%
Beamte	84	25	29,8%	59	70,2%
Beschäftigte	221	159	71,9%	62	28,1%
insgesamt:	305	184	60,3%	121	39,7%

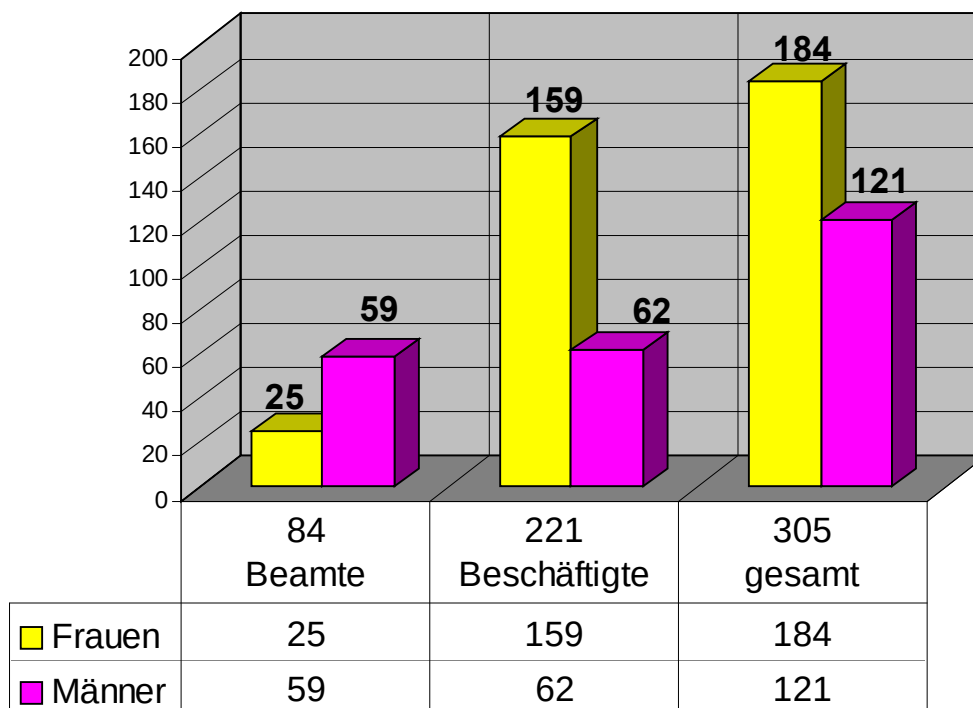
zu Tabelle 1: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen insgesamt

Tabelle 2: Beamte + Beschäftigte

	insgesamt	Frauen		Männer	
		abs.	%	abs.	%
Teilzeit	134	128	95,5%	6	4,5%
Vollzeit	171	56	32,7%	115	67,3%
insgesamt:	305	184	60,3%	121	39,7%

darin enthaltene Beurlaubte:	5	5	100,0%	0	0,0%
------------------------------	---	---	--------	---	------

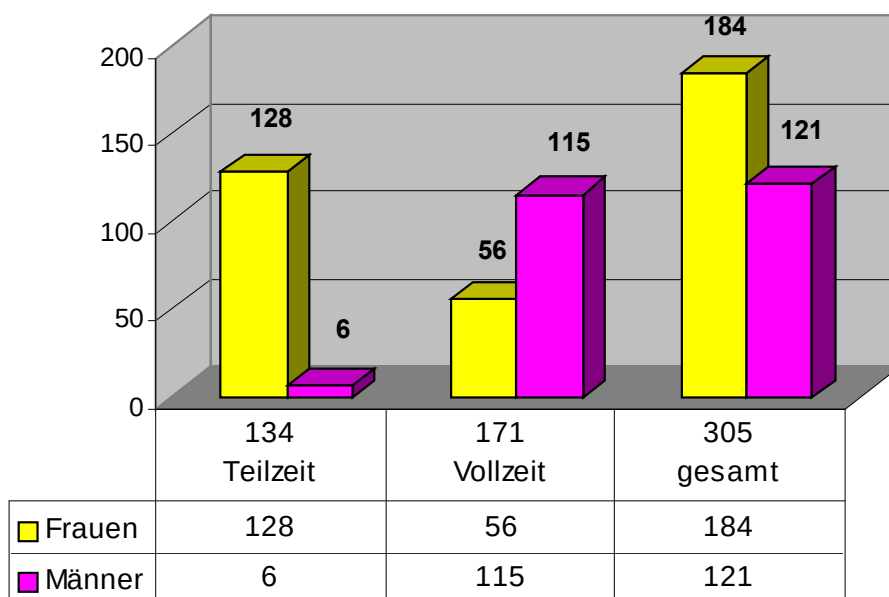
zu Tabelle 2: Beamte + Beschäftigte

Tabelle 3: Einfacher Dienst nach Entgeltgruppen

Entgelt- gruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
EG 4	1	0	1	100,0%	0	0	0	--	1	0	1	100,0%
EG 3	5	2	3	60,0%	2	2	0	0,0%	3	0	3	100,0%
EG 2	80	0	80	100,0%	0	0	0	--	80	0	80	100,0%
EG 1	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
Beschäftigte insgesamt	86	2	84	97,7%	2	2	0	0,0%	84	0	84	100,0%

davon Saison- arbeiter/innen	2	0	2	100,0%	0	0	0	--	2	0	2	100,0%
---------------------------------	---	---	---	--------	---	---	---	----	---	---	---	--------

zu Tabelle 3: Einfacher Dienst

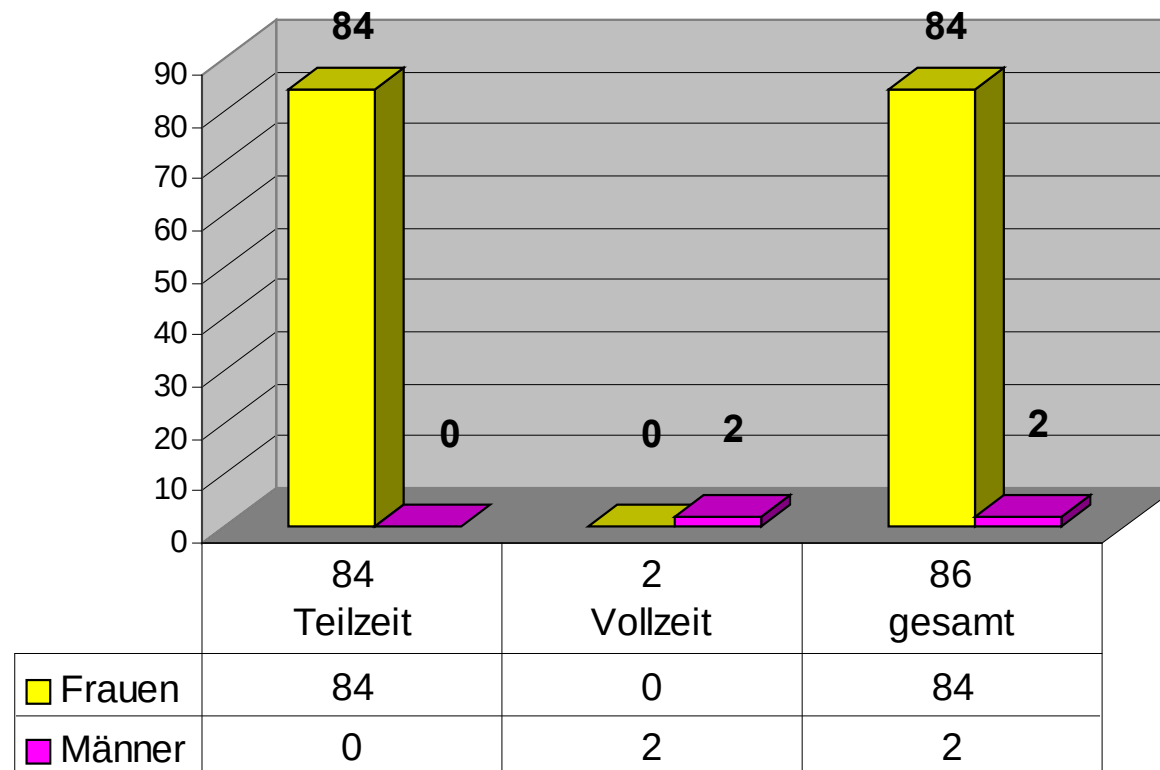


Tabelle 4: Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungs-/	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt			
Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	6	4	2	33,3%	5	4	1	20,0%	1	0	1	100,0%
A 8	25	22	3	12,0%	24	22	2	8,3%	1	0	1	100,0%
A 7	15	13	2	13,3%	14	13	1	7,1%	1	0	1	100,0%
A 7 z.A.	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
A 6	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
A 6 z.A.	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
Beamte insgesamt	46	39	7	15,2%	43	39	4	9,3%	3	0	3	100,0%
EG 9	4	3	1	25,0%	3	3	0	0,0%	1	0	1	100,0%
EG 8	21	8	13	61,9%	13	7	6	46,2%	8	1	7	87,5%
EG 7	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 6	30	14	16	53,3%	21	14	7	33,3%	9	0	9	100,0%
EG 5	28	12	16	57,1%	17	11	6	35,3%	11	1	10	90,9%
Beschäftigte insgesamt	83	37	46	55,4%	54	35	19	35,2%	29	2	27	93,1%
mittl. Dienst insgesamt	129	76	53	41,1%	97	74	23	23,7%	32	2	30	93,8%

zu Tabelle 4: Mittlerer Dienst

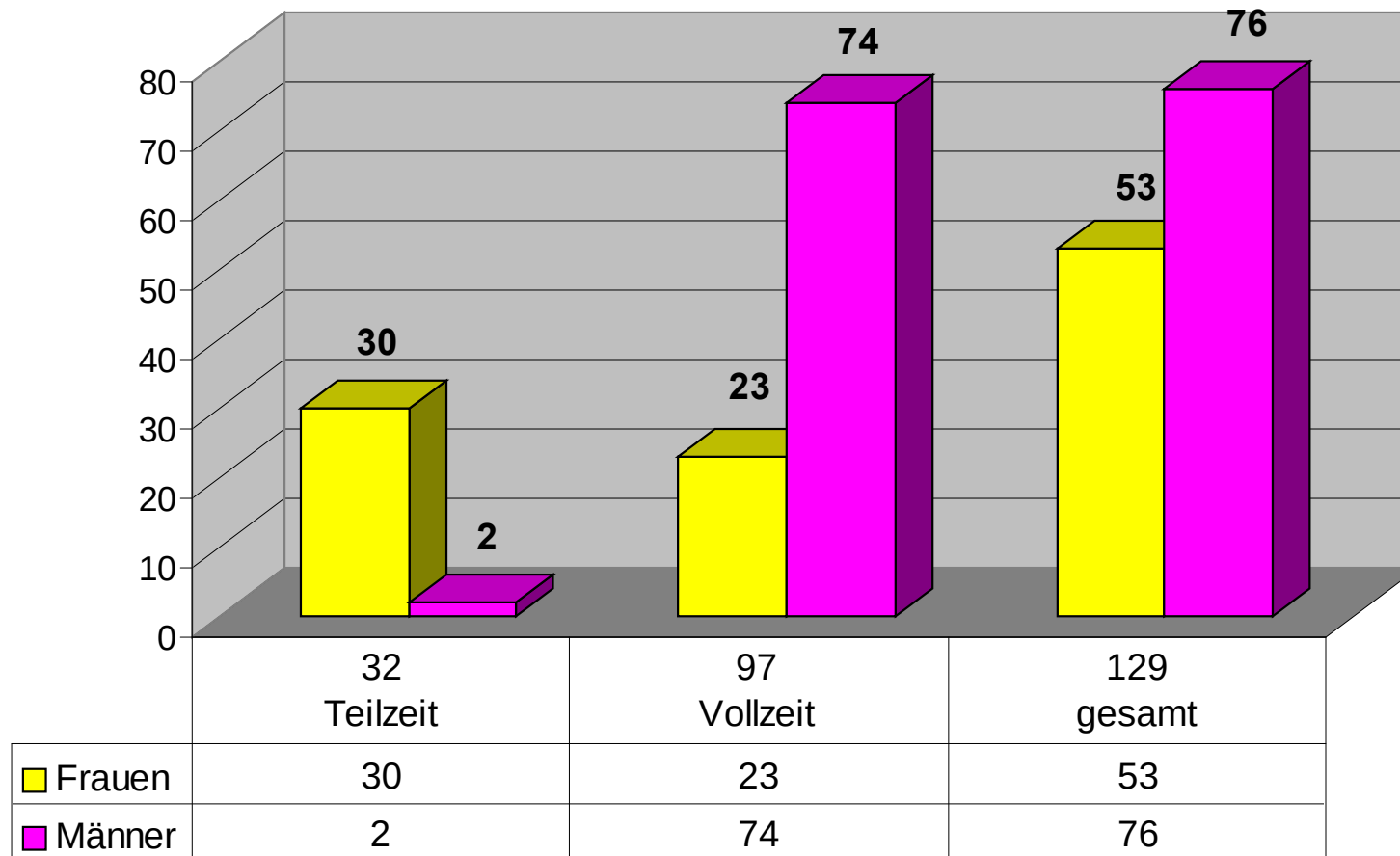


Tabelle 5: Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13 gD	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
A 12	8	6	2	25,0%	8	6	2	25,0%	0	0	0	--
A 11	9	5	4	44,4%	7	5	2	28,6%	2	0	2	100,0%
A 10	9	2	7	77,8%	6	2	4	66,7%	3	0	3	100,0%
A 9	6	4	2	33,3%	4	3	1	25,0%	2	1	1	50,0%
A 9 z.A.	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	0	0	0	--
Beamte insgesamt	34	17	17	50,0%	27	16	11	40,7%	7	1	6	85,7%
EG 12	5	5	0	0,0%	4	4	0	0,0%	1	1	0	0,0%
EG 11	9	5	4	44,4%	9	5	4	44,4%	0	0	0	--
EG 10	7	2	5	71,4%	7	2	5	71,4%	0	0	0	--
EG 9	26	6	20	76,9%	16	4	12	75,0%	10	2	8	80,0%
Beschäftigte insgesamt	47	18	29	61,7%	36	15	21	58,3%	11	3	8	72,7%
geh. Dienst insgesamt	81	35	46	56,8%	63	31	32	50,8%	18	4	14	77,8%

zu Tabelle 5: Gehobener Dienst

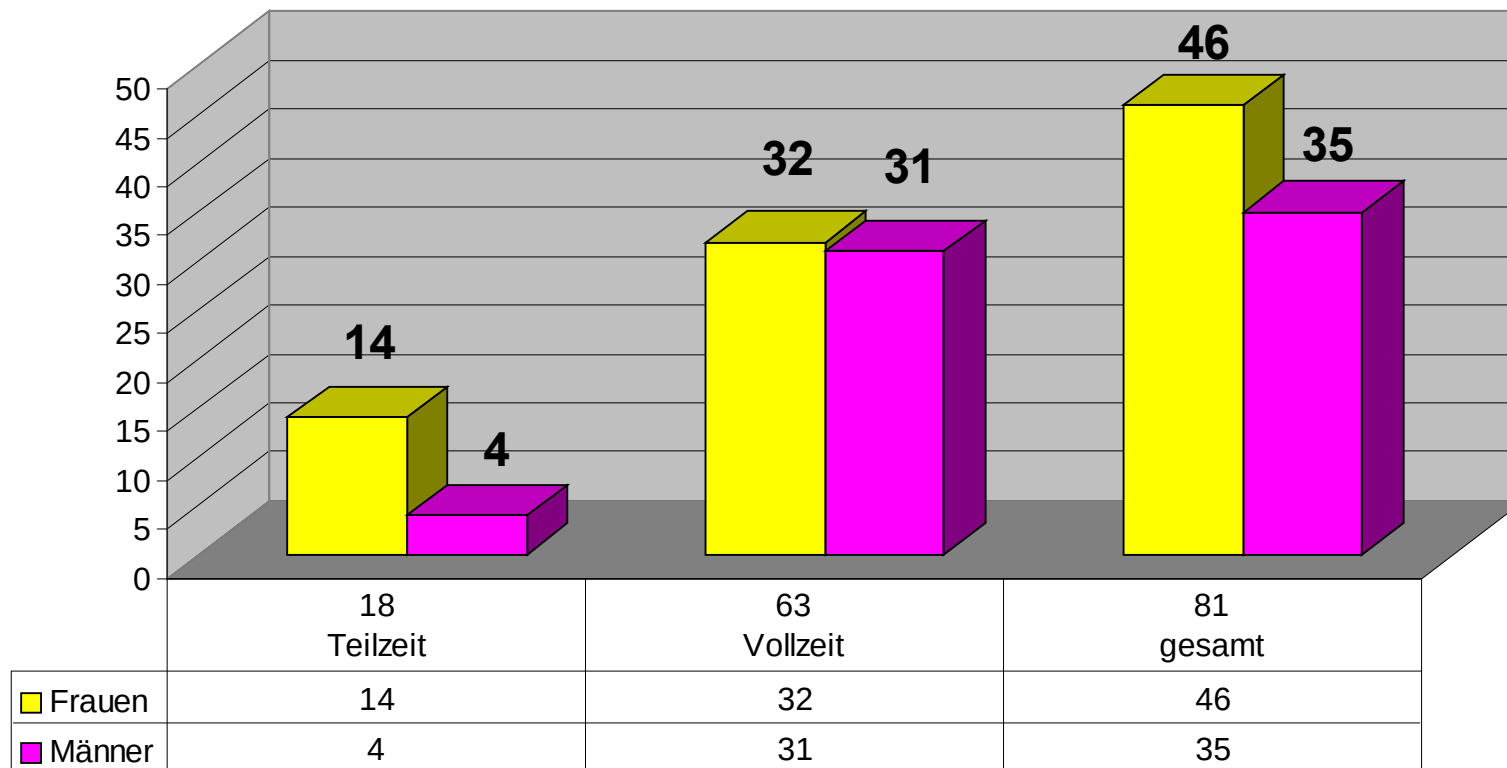


Tabelle 6: Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
B 5	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	--
A 16	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	--
A 15	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
A 14	2	2	0	0,0%	2	2	0	0,0%	0	0	0	--
A 13 hD	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
Beamte insges.	4	3	1	25,0%	4	3	1	25,0%	0	0	0	--
EG 15	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 14	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	--
EG 13	4	4	0	0,0%	4	4	0	0,0%	0	0	0	--
Beschäftigte insges.	5	5	0	0,0%	5	5	0	0,0%	0	0	0	--
höherer Dienst insges.	9	8	1	11,1%	9	8	1	11,1%	0	0	0	--

zu Tabelle 6: Höherer Dienst

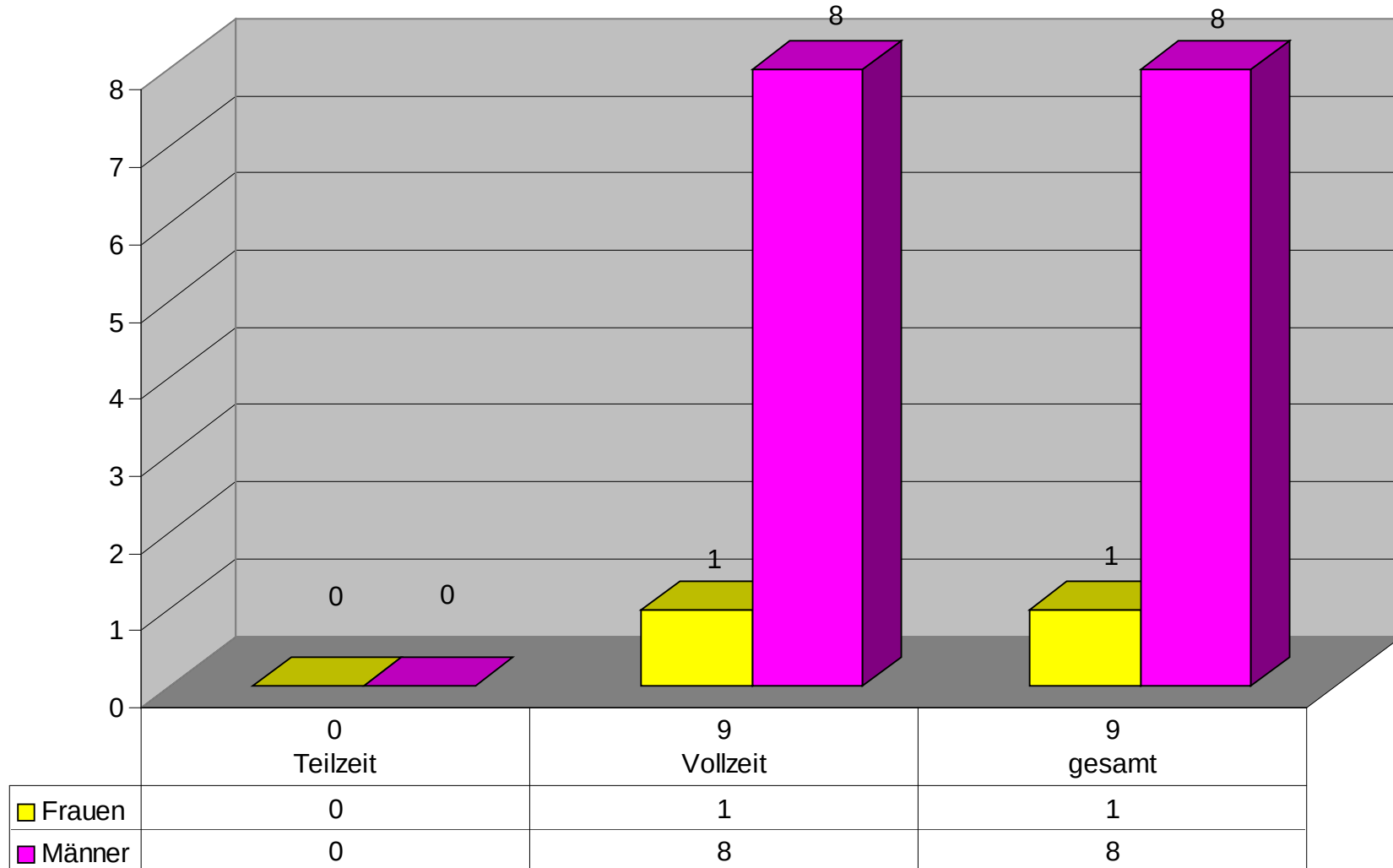


Tabelle 7: Zeitarbeitsverträge (in Tab. 3 bis 6 enthalten!)

Entgelt- gruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
EG 13	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 12	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 11	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	--
EG 10	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 9	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	--
EG 8	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 7	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 6	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 5	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	--
Beschäftigte insgesamt	3	1	2	66,7%	3	1	2	66,7%	0	0	0	--

Tabelle 8: Beurlaubte nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (in Tab. 3 bis 6 enthalten!)

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Beurlaubte insgesamt				Beschäftigte in Elternzeit				Beurlaubte aus familienbedingten oder sonstigen Gründen				unterhältig Beschäftigte (in den "Beurlaubten" enthalten!)			
	insges.	Männer	Frauen	Frauen in %	insges.	Männer	Frauen	Frauen in %	insges.	Männer	Frauen	Frauen in %	insges.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 11	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
A 10	2	0	2	100,0%	0	0	0	--	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%
A 9 gD	1	0	1	100,0%	0	0	0	--	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%
A 9 mD	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
A 8	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
A 7	1	0	1	100,0%	0	0	0	--	1	0	1	100,0%	0	0	0	--
A 6	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
Beamte insgesamt	4	0	4	100,0%	0	0	0	--	4	0	4	100,0%	3	0	3	100,0%
EG 10	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 9	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 8	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 7	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 6	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 5	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 4	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 3	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
EG 2	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	--	0	0	0	--
Beschäftigte insgesamt	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	--	0	0	0	--
Beurlaubte insgesamt	5	0	5	100,0%	1	0	1	100,0%	4	0	4	100,0%	3	0	3	100,0%

Tabelle 9: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen

	insgesamt				Vollzeit				Teilzeit			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Beamte	4	2	2	50,0%	4	2	2	50,0%	0	0	0	--
Beschäftigte	15	7	8	53,3%	9	6	3	33,3%	6	1	5	83,3%
insgesamt	19	9	10	52,6%	13	8	5	38,5%	6	1	5	83,3%

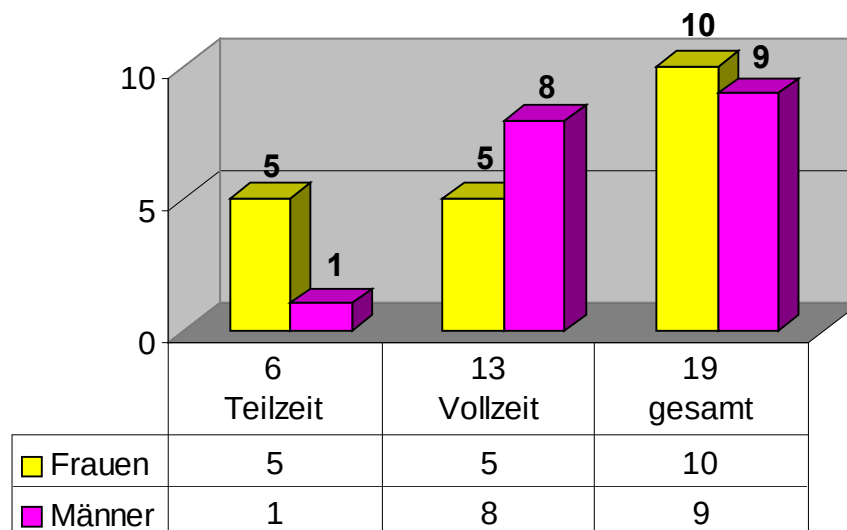
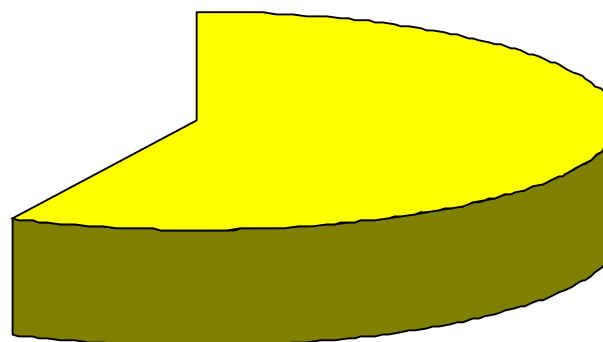
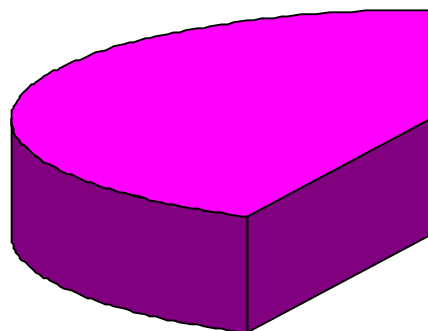
zu Tabelle 9: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit

Tabelle 10: Beschäftigungsstruktur Auszubildende

Berufsbezeichnung	insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
IT-Kauffrau/Kaufmann	2	0	2	0,0%
Fachangestellte für Bürokommunikation	2	1	1	50,0%
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	0	100,0%
Verwaltungsfachangestellte	2	2	0	100,0%
insgesamt	7	4	3	57,1%

zu Tabelle 10: Beschäftigungsstruktur Auszubildende**3 Männer = 43%****4 Frauen = 57%**

1. Bestandsaufnahme

Bei der Stadt Waltrop sind insgesamt 305 Personen beschäftigt. -Tabelle 1-

- Davon sind 84 Personen Beamtinnen/Beamten und 221 Personen Beschäftigte.
- Von den 84 Beamtinnen/Beamten sind 25 Frauen (29,8%) und 59 Männer (70,2%).
- Von 221 Beschäftigten sind 159 (71,9 %) Frauen und 62 (28,1 %) Männer.

1.1 Beamtinnen/Beamte

- Von den 46 Beamtinnen/Beamten im mittleren Dienst sind 39 Männer (84,8 %) und 7 Frauen (15,2 %). - Tabelle 4 -
- Von den 34 Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst sind 17 Männer (50,0 %) und 17 Frauen (50,0 %). - Tabelle 5 -
- Von den 4 Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst sind 3 Männer (75,0 %) - davon 1 Wahlbeamter - und 1 Frau (25,0 %) - Wahlbeamtin -. - Tabelle 6 -

1.2 Beschäftigte

- Von den 86 Beschäftigten im einfachen Dienst sind 84 Frauen (97,7 %) und 2 Männer (2,3 %). - Tabelle 3 -
- Von den 83 Beschäftigten im mittleren Dienst sind 37 Männer (44,6 %) und 46 Frauen (55,4 %). - Tabelle 4 -
- Von den 47 Beschäftigten im gehobenen Dienst sind 18 Männer (38,3 %) und 29 Frauen (61,7 %). - Tabelle 5 -
- Von den 5 Beschäftigten im höheren Dienst sind 5 Männer (100%) und 0 Frauen (0%). - Tabelle 6 -

1.3 Laufbahnbezogene Betrachtung

- Die 86 Personen im einfachen Dienst setzen sich zusammen aus 2 Männern (2,3 %) und 84 Frauen (97,7 %) - Tabelle 3 -
- Von den 129 Personen im mittleren Dienst sind 76 Männer (58,9 %) und 53 Frauen (41,1 %). - Tabelle 4 -
- Von den 81 Personen im gehobenen Dienst sind 35 Männer (43,2 %) und 46 Frauen (56,8 %). - Tabelle 5 -
- Von den 9 Beschäftigten im höheren Dienst sind 8 Männer (88,9 %) und 1 Frau (11,1 %). - Tabelle 6 -

1.4 Funktionsbezogene Betrachtung

- Die oberste Leitungsfunktion wird von der **Bürgermeisterin** ausgeübt.
- Von den 3 Stabsstellen sind 2 Stellen mit Männern (66,6 %) besetzt und 1 Stelle mit einer Frau (33,3 %).
- Von den 4 Fachbereichsleitungsstellen sind 3 Stellen mit Männern (75 %) besetzt, eine Stelle ist noch unbesetzt.
- Von den 3 Fachgruppenleitungsstellen sind 2 Stellen mit Frauen (66,6 %) besetzt und 1 Stelle mit einem Mann (33,3 %).
- Die Stelle der Leitung „Vestische Arbeit“ ist mit einer Frau besetzt (100 %).
- Die einzige Koordinatorenstelle ist mit einem Mann besetzt (100 %).

2. Analyse/Feststellungen

2.1 Gesamt -Tabelle 1-

Bei der Stadtverwaltung Waltrop sind insgesamt 184 Frauen (60,3 %) und 121 Männer (39,7 %) beschäftigt.

Der Anteil der Frauen im Beamtenbereich liegt bei 29,8 %. Bei den Beschäftigten hingegen beträgt der Frauenanteil 71,9 %. Zu beachten ist hierbei, dass die meisten Frauen im Beschäftigtenverhältnis einfachen und mittleren Dienst zu finden sind. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Unterrepräsentanz der Frauen durch den Anteil der Männer im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst begründet ist.

Im Beschäftigtenverhältnis im einfachen Dienst beträgt der Anteil an Frauen 95,5%. Die meisten Frauen sind dabei in der Entgeltgruppe 2 zu finden. Dies ist der Bereich der ungelernten Kräfte.

2.2 Nach Beschäftigungsgruppen

Diese Betrachtung entfällt, da im TVöD keine unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen (bisher: Arbeiter und Angestellte) aufgeführt sind. Es handelt sich jetzt einheitlich um ‚Beschäftigte im öffentlichen Dienst‘.

2.3 Nach Laufbahnen

Betrachtet man die Beschäftigungsgruppen Beamte/innen und Beschäftigte gemeinsam ergibt sich für die einzelnen Laufbahngruppen folgendes Verhältnis:

- mittlerer Dienst -Tabelle 4-

In dieser Laufbahngruppe sind die gesetzlichen Vorgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz fast erfüllt, so dass sich ein geringer Handlungsbedarf ergibt (Frauenanteil = 41,1%).

- gehobener Dienst -Tabelle 5-
Im gehobenen Dienst sind hingegen Frauen nicht mehr unterrepräsentiert. Hier besteht kein Handlungsbedarf. (Frauenanteil = 56,8 %).
- höherer Dienst -Tabelle 6-
Die oberste Leitungsfunktion (Bürgermeisterin) wird von einer Frau wahrgenommen.
Darüber hinaus sind Frauen bisher nicht vertreten. Die wesentliche Ursache dafür ist, dass Frauen in den oberen Positionen des gehobenen Dienstes, aus denen überwiegend Stellen des höheren Dienstes besetzt werden, nach wie vor gering vertreten sind. Hier ist eine kurzfristige deutliche Veränderung der Situation nicht zu erwarten. Die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst lässt sich nur sukzessive erreichen. Hierbei ist besonders darauf zu achten, Mitarbeiterinnen aus dem gehobenen Dienst stärker als bisher für Führungspositionen zu qualifizieren. (siehe Mentoring)

2.4 Nach Funktionen

Die oberste Leitungsfunktion (Bürgermeisterin) wird von einer Frau wahrgenommen.

In den Funktionen „Fachbereichsleitung“ sind Frauen überhaupt nicht vertreten. Darüber hinaus gibt es 3 „Stabsstellen“, die der Bürgermeisterin direkt unterstellt sind. Davon ist eine Stelle (33,3 %) mit einer Frau besetzt (GSB). Bei der „Fachgruppenleitung“ (66,6 %) ist der Frauenanteil lt. LGG erreicht.

Als vorrangiges Ziel ist daher der Abbau der Unterrepräsentanz in folgenden Bereichen anzusehen:

- a) in höherwertigen Stellen bzw. in Führungspositionen
- b) im gewerblich-technischen Bereich.

3. Prognosen

Das LGG fordert im § 6 Abs. 2 die Dienststellen im Lande Nordrhein-Westfalen auf, eine Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen vorzunehmen.

Eine derartige **Prognose** kann natürlich nur zurzeit gültige Faktoren berücksichtigen, nicht aber Einflüsse, die durch die persönlichen Vorgehensweise der Arbeitnehmer (z. B. Fluktuation durch Kündigung, vorzeitigem Ruhestand, Altersteilzeit), Gesetzesänderungen usw. verursacht werden.

- Im Hinblick auf die permanenten Veränderungsprozesse in Organisation und Personalentwicklung, die durch vielfältige Rahmenbedingungen bestimmt werden, ist darauf zu achten, dass Frauen in dem gesetzlich vorgesehenen Umfang solange berücksichtigt werden, bis in den jeweiligen Beschäftigungsgruppen der entsprechende Frauenanteil erreicht ist. Dabei ist im Rahmen der Stellenobergrenzenverordnung, die das Entwicklungspotential für die Beamtinnen und Beamten in der Stadtverwaltung Waltrop vorgibt und unter Berücksichtigung der tariflichen Bestimmungen für Beschäftigte insbesondere bei Beförderungen/Höhergruppierungen auf die Berücksichtigung von Frauen zu achten.

Prognose: Den Frauenanteil in höherwertigen Stellen nicht nur zu erhalten, sondern in den nächsten 3 Jahren Schritt für Schritt zu erhöhen, ist erklärtes Ziel.

Nach den derzeit vorliegenden Personalplanungen scheiden in den nächsten 3 Jahren 14 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aus. Inwieweit diese Stellen neu besetzt werden, ist in jedem Einzelfall aufgrund haushaltsrechtlicher Erfordernisse und organisatorischer Änderungen zu entscheiden. Von den daraus resultierenden neu zu besetzenden Stellen sollen insbesondere die höherwertigen Stellen vorrangig mit Frauen besetzt werden.

Eine Prognose bezogen auf mögliche Höhergruppierungen und Beförderungen ist schwierig. Diese sind – unter Berücksichtigung von beamtenrechtlichen oder tarifrechtlichen Bestimmungen - möglich aufgrund von:

- Regelbeförderung
- Veränderungen in Organisation- und Stellenzuschnitt
- Stellenbewertung
- Umsetzung.

Die Stellen sollen verstärkt durch Frauen besetzt werden, vor allem in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Eine Anhebung des Frauenanteils in diesen Bereichen um mindestens 20 % wird angestrebt

- Bei den Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung – hier insbesondere bei Veränderungen bezüglich der Personalkosten – wird lt. § 6 Abs. 4 LGG darauf geachtet, dass bei evtl. geplanten Einsparungen das Absinken des Frauenanteils durch geeignete Maßnahmen zu verhindern ist.

- Die aktuellen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, zur Altersteilzeit und zur Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirken sich in den nächsten Jahren verändernd auf die Personalentwicklung aus.

Eine intensive Beratung der Arbeitnehmer/innen, die diese teilweise noch neuen Regelungen in Anspruch nehmen wollen, soll verhindern, dass im Einzelfalle durch Unkenntnis Schaden entsteht. (z. B. Bedingungen der Altersteilzeit oder Inanspruchnahme vorzeitiger Rente im Zusammenhang mit der Zusatzversorgungskasse).

Der Anteil von Frauen, die durch die vorgenannten Regelungen ganz oder teilweise ausscheiden, ist zahlenmäßig gesehen ebenfalls wieder durch Frauen zu besetzen, sofern der Anteil von 50 % noch nicht erreicht ist.

Fluktuationen aus anderen Gründen (z. B. wegen Dienstunfähigkeit) sind in der Prognose nicht enthalten, da die Fluktuationsrate jährlich stark variiert und – da die Fälle nicht vorhersehbar sind, den zu vergleichenden Bereichen nicht zugeordnet werden können.

Der sich dadurch erhöhenden Zahl der Stellenbewegungen sind andererseits Stellenplanmaßnahmen im Zusammenhang mit der laufenden Haushaltskonsolidierung gegenzurechnen.

- Die Prognosen bedingen, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden.

Dies gilt speziell für den technischen Verwaltungsdienst und den Bereich der Führungspositionen.

- Im technischen Verwaltungsdienst ist insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben.
- Soweit im Bereich der Feuerwehr Stellen frei werden oder neu eingerichtet werden, sollen sie mit Frauen besetzt werden.
- Auf der Ebene der Führungspositionen sind 2 Stellen mit Frauen besetzt.

Tabelle 11: Prognose Beamte + Beschäftigte

		Personalbestand einschl. Beurlaubte (Stand: 31.12.2007)					Prognose: Personalbestand einschl. Beurlaubte Stand: 30.06.2011				
			Frauen		Männer			Frauen		Männer	
	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insge- samt	abs.	%	abs.	%	insgesamt	abs.	%	abs.	%
eD	EG 2	80	80	100,0%	0	0,0%	80	80	100,0%	0	0,0%
	A 5 / EG 3+4	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
mD	A 6 / EG 5	28	16	57,1%	12	42,9%	28	16	57,1%	12	42,9%
	A 7 / EG 6	45	18	40,0%	27	60,0%	45	20	44,4%	25	55,6%
	A 8 / EG 8	46	16	34,8%	30	65,2%	46	16	34,8%	30	65,2%
	A 9 mD / EG 9	10	3	30,0%	7	70,0%	10	4	40,0%	6	60,0%
g.D.	A 9 gD / EG 9	34	24	70,6%	10	29,4%	34	24	70,6%	10	29,4%
	A 10	9	7	77,8%	2	22,2%	9	7	77,8%	2	22,2%
	A 11 / EG 10	16	9	56,3%	7	43,8%	16	9	56,3%	7	43,8%
	A 12 / EG 11	17	6	35,3%	11	64,7%	17	6	35,3%	11	64,7%
	A 13 gD / EG 12	5	0	0,0%	5	100,0%	5	0	0,0%	5	100,0%
h.D.	A 13 hD / EG 13	4	0	0,0%	4	100,0%	4	0	0,0%	4	100,0%
	A 14 / EG 14	3	0	0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%
	A 15 / EG 15	0	0	--	0	--	0	0	--	0	--
	A 16	1	0	0,0%	1	100,0%	(1)	Wahlbeamte bleiben bei der Berechnung der Prognose unberücksichtigt.			
	B 5	1	1	100,0%	0	0,0%	(1)				
insgesamt		305	184	60,3%	121	39,7%	303 (305)	186	61,4%	117	38,6%

Fettdruck = angestrebte Erhöhung des Frauenanteil

V. Maßnahmen

In der Präambel wurde bereits darauf hingewiesen, dass Frauenförderung weiterhin ein integraler Bestandteil des systematischen Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes sein wird.

Unabhängig von diesem Konzept müssen die bisherigen Maßnahmen weitergeführt werden.

Dies sind einerseits Maßnahmen, die aus dem Bestehen des LGG heraus resultieren, andererseits Maßnahmen, die zusätzlich geplant und noch nicht abgeschlossen wurden. Ergänzt werden die bisherigen Maßnahmen durch diejenigen, von denen zukünftig eine Impulswirkung als mittel- und langfristige Frauenförderinstrumente ausgehen soll.

Grundsätzlich sollen alle Maßnahmen dazu dienen, einen Beitrag zur stärkeren Sensibilisierung von Frauenförderung und zum Gender-Mainstreaming zu leisten.

1. Weiterführung bestehender Maßnahmen

1.1 Stellenausschreibungen

Vakante Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind intern auszuschreiben. Von dieser Regelung kann nur abgewichen werden, wenn Stellen für eigene Auszubildende bzw. Anwärter/innen offen gehalten werden und bei Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden sind.

Liegen nicht ausreichend geeignete Bewerbungen von Frauen vor, sind die Stellen ggf. auch extern auszuschreiben.

Ob von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden kann, ist im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu klären. Haushaltsrechtliche Bestimmungen werden hiervon nicht berührt.

Bei Stellenausschreibungen ist die weibliche und die männliche oder die neutrale Berufs- bzw. Personenbezeichnung zu verwenden.

In allen externen Stellenausschreibungen sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Jede Stelle ist grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollte die Besetzung einer Stelle in Teilzeit im Einzelfall nicht möglich sein, so sind die zwingenden dienstlichen Belange, die entgegenstehen, vom jeweiligen Fachamt ausführlich schriftlich zu begründen.

Interne Stellenausschreibungen sind auch beurlaubten Bediensteten, soweit sie für die Stellenbesetzung aufgrund ihrer Qualifikation in Frage kommen und ihr grundsätzliches Interesse erklärt haben, bekanntzugeben.

1.2 Vorstellungstermine

Im Rahmen der aufgrund von internen und externen Stellenausschreibungen durchzuführenden Auswahlverfahren finden in der Regel Vorstellungsgespräche statt.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen, die die geforderten Qualifikationen erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Auswahlverfahren mit. Ihr sind die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen. Sie oder ihre Vertreterin (sh. Vertretungsregelung des § 17 FFP) nimmt an den Vorstellungsgesprächen teil.

Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Sollte dies nicht möglich sein, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Gemäß § 9 Abs. 3 LGG sind im Vorstellungsgespräch Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit unzulässig. Die Mitglieder sind jeweils vor den Vorstellungsgesprächen darauf hinzuweisen. Der Hinweis ist aktenkundig zu machen.

1.3 Qualifikation

Das Stellenprofil orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Neben fachspezifischen Qualifikationen sind darüber hinausgehende methodische und soziale Kompetenzen im Rahmen des Anforderungsprofils deutlich zu machen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist ausschließlich das Anforderungsprofil maßgeblich. Erfahrungen und Fähigkeiten (Schlüsselqualifikationen) aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen werden bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung ist (§ 10 Abs. 1 LGG).

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung (aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden (§ 10 Abs. 2 LGG).

1.4 Ausbildung

Das Thema Berufs- und Lebensplanung von Männern und Frauen wird in den praktischen Ausbildungsinhalt aufgenommen. Soweit wie möglich soll darauf hingewirkt werden, dass dieses Thema zum Bestandteil der theoretischen Ausbildung wird.

Auszubildende im Verwaltungsbereich werden mindestens 4 Wochen ihrer Ausbildungszeit in der Gleichstellungsstelle absolvieren.

Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Es werden grundsätzlich die weibliche und die männliche oder die neutrale Berufszeichnung verwendet.

Falls nicht alle Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden können, sind bei gleicher Qualifikation die von der Stadt Waltrop ausgebildeten Frauen bis zum Erreichen eines Anteils von 50% bevorzugt zu übernehmen.

1.5 Fortbildungen

Über Fortbildungsangebote sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die jeweiligen Fortbildungsbeauftragten der Fachbereiche rechtzeitig informiert werden.

Vorgesetzte unterstützen (ggf. auch im Rahmen von Mitarbeiter/innen-Gesprächen) die Fortbildungsbemühungen der Mitarbeiterinnen und motivieren besonders Frauen zur Teilnahme.

Teilzeitkräfte, die über ihre Arbeitszeit hinaus an Seminaren teilnehmen, erhalten entsprechenden Freizeitausgleich.

Fortbildungsveranstaltungen sind räumlich und zeitlich so zu planen, dass auch Teilzeitkräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist.

In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen „Mobbing“, „Gleichstellung von Frau und Mann“, „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ aufzunehmen.

AGG: Grundsätzlich gilt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten ist.

Die Bestimmungen des Beschäftigungsschutzgesetzes und des am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind zwingend anzuwenden (siehe Dienstvereinbarung ‚Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz‘).

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben und solche, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie eine wichtige Voraussetzung.

Für die Mitarbeiterinnen wird jedes Jahr mindestens eine Fortbildungsveranstaltung angeboten, die auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und/oder Führungsaufgaben vorbereitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte konzipiert bedarfsorientiert Fortbildungsmaßnahmen für Frauen und bringt diese in das Fortbildungsprogramm des Studieninstitutes für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe ein.

Geschlechtsspezifische Aspekte, z.B. bei den Themen „Gesundheit“, „Mobbing“, „Suchtproblematik“ werden in die Fortbildungsangebote einbezogen.

Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

1.6 Beurlaubungen

Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Elternzeit/Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Bei Gewährung von Elternzeit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber informiert, dass eine Teilzeitbeschäftigung (ab 01.01.2001 bis zu 30 Wochenstunden) unter Berücksichtigung der Regelungen des Erziehungsgeldgesetzes bzw. der Elternzeitverordnung während der Elternzeit möglich ist.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vor Antritt und rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Auswirkungen der Elternzeit/der Beurlaubung bzw. über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, sollen – wenn sie Interesse bekundet haben – über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt entstehen durch die Teilnahme nicht. Im Rahmen des bestehenden

Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Beurlaubte, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen oder Inanspruchnahme von Elternzeit ist nach Möglichkeit in dem betroffenen Tätigkeitsbereich ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Auf Antrag ist ein Zwischenzeugnis vor Antritt der Beurlaubung/des Erziehungsurlaubes zu erteilen.

Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

1.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit 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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informiert. Teilzeitarbeitsplätze sollen dem Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Wenn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind durch den Personalbereich in geeigneter Form auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, ihren Dienst flexibel zu gestalten.

2. Neue Maßnahmen

2.1 Mentoring-Projekt für Frauen

Im April 2005 startete ein weiteres Mentoring-Projekt für Frauen in den Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe-Region.

Das Studieninstitut Emscher-Lippe führt in Kooperation mit dem Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen der Emscher-Lippe-Region und der Kreisverwaltung Recklinghausen städteübergreifende Mentoring-Projekte für Frauen durch.

Die Laufzeit beträgt ein Jahr. Die Angebote haben sich bewährt, somit wird es ein Regelangebot des Studieninstitutes geben. Als integraler Bestandteil allgemeiner Führungskräfteentwicklung ist zum gegebenen Zeitpunkt die Öffnung für männliche Führungskräfte und dem männlichen Führungsnachwuchs angedacht.

2.2 Führungskraft-Entwicklung

Im Rahmen eines systematischen Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes wird in allen Handlungsfeldern und bei allen Instrumenten darauf geachtet, dass Frauen sowohl quantitativ als auch qualitativ gem. Landesgleichstellungsgesetz berücksichtigt werden. Das beinhaltet z.B. die Quotierung bei speziellen Fortbildungen sowie der Führungsnachwuchsförderung.

2.3 Frauen im technischen Verwaltungsdienst

In den Bereichen, die vorwiegend von Männern besetzt sind (z.B. Feuerwehr), gilt es, das Bewusstsein zu sensibilisieren und Maßnahmen zu treffen, die es Frauen ermöglichen, auf diese Bereiche aufmerksam zu werden.

Die Stadtverwaltung Waltrop hat seit 2004 in jedem Jahr am bundesweit durchgeführten „Girls-Day“ erfolgreich teilgenommen.

Der hier herausragende Erfolg ist sicher auch durch die allgemeine Bereitschaft aller daran Beteiligten – wie gewerblich-technischer Bereich, Ver- und Entsorgungsbetrieb, Feuerwehr, Bäderbereich, Datenverarbeitung – entstanden.

Für die hauptamtliche Feuerwehr besteht nach wie vor das Ziel, diesen Bereich – gleich dem der freiwilligen Feuerwehr – stärker für Frauen zu öffnen (freiwillige Feuerwehr = 2 Frauen, hauptamtliche Feuerwehr = 1 Frau)

3. Flankierende Maßnahmen

3.1 Initiieren

Initiieren von

- Fortbildungen für besondere Berufsgruppen, z. B. Frauen aus dem Reinigungsdienst, Vorarbeiterinnen und sonstige Mitarbeiterinnen im technischen Verwaltungsdienst;
- Vortragsveranstaltungen für Führungskräfte pp. zu verschiedenen Themen, z. B. „Mobbing“.
- Vortragsveranstaltungen für Frauen im Bereich Rhetorik, Kommunikation und Selbstbehauptung.

3.2 Umwandeln

Die Umwandlung von Schreibarbeitsplätzen in Mischarbeitsplätze im Zusammenhang organisatorischer Veränderungen im Sinne der Umsetzung der neuen betrieblichen Eingruppierungsrichtlinien aus Sept. 1998 ist abgeschlossen.

3.3 Planen

Planung von Maßnahmen im Zusammenhang organisatorischer Veränderungen, um das Absinken des Frauenanteils zu verhindern, z. B. Fortbildungen oder andere Arbeitszeitmodelle auflegen, die eine Um-/Neuorientierung der betroffenen Frauen ermöglichen (von der Reinigungskraft zur Schulsekretärin, Hausmeisterin pp.).

VI. Besetzung von Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in verwaltungsinternen Gremien soll sichergestellt werden. Daher soll angeregt werden, Kommissionen, Projektgruppen, Arbeitsgruppen sowie sonstige Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen.

Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Stellenbesetzungskommissionen u.ä. ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken. Eine paritätische Besetzung der einzelnen Gremien ist aus Gründen der sachlichen und fachlichen Kompetenz zurzeit leider nicht immer möglich.

Zurzeit wird keine umfassende Statistik unter Mitarbeit aller Fachbereiche über die Teilnahme an Projekten und Arbeitskreisen für die gesamte Stadtverwaltung Waltrop geführt. Alle Fachbereiche, Stabsstellen und Organisationseinheiten der Verwaltung berichten jährlich über die Besetzung der Gremien aus ihrem Verantwortungsbereich an die Dienststelle.

VII. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan gilt für 3 Jahre. Er ist fortzuschreiben.

Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Vor erneuter Festschreibung erfolgt eine Überprüfung und ggf. eine Änderung und Erweiterung der bisherigen Maßnahmen. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden können, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Die Gründe sind im Bericht darzulegen.

VIII. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte

- ➔ wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.
- ➔ ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

- ➔ wird im Rahmen ihres Aufgabenbereiches über alle Vorhaben rechtzeitig und so früh wie möglich informiert. Ihr sind hierzu die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.
- ➔ wird bei allen Personalmaßnahmen beteiligt. Sie hat dabei ein eigenes Widerspruchsrecht.
- ➔ ist Mitglied der Stellenbesetzungskommissionen
- ➔ hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Bürgermeisterin. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.
- ➔ 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.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Kenntnisnahme der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Bürgermeisterin entscheidet dann erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

IX. Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Gleichstellungsverpflichtung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Waltrop sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht – auch nicht mittelbar – diskriminiert werden. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

2. Führungskräfte

Die Erfüllung dieser Verpflichtung nach Ziff. 1 ist insbesondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

3. Sprache

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Stadtverwaltung Waltrop in Wort, Schrift und Bild die Geschlechterrollen diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar.

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.

Neue Satzungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Vordrucke etc. sind geschlechtergerecht zu formulieren. Alte Regelungen/Vordrucke sind sukzessiv zu überarbeiten.

Damit Texte lesbar und aussprechbar bleiben, soll auf Schrägstrichlösungen und häufiges Wiederholen der weiblichen und männlichen Bezeichnungen möglichst zu Gunsten einer geschlechtsneutralen oder übergreifenden Formulierung verzichtet werden.

Hilfestellung hierzu bietet die Gleichstellungsstelle.

4. Anrufungsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die zuständige oberste Landesbehörde wenden.

X. Schlussbestimmungen

1. Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und ersetzt damit den bisherigen Frauenförderplan. Er gilt für die Dauer von 3 Jahren und ist fortzuschreiben. Bei Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes, die direkte Auswirkungen auf den Frauenförderplan haben, wird der Frauenförderplan zeitnah entsprechend geändert.

2. Bekanntmachung

Der Frauenförderplan wird für den inneren Dienstbetrieb, im Intranet und im Internet der Stadt Waltrop veröffentlicht.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich mit dem Inhalt des Frauenförderplanes vertraut zu machen und seine Bestimmungen zu beachten.

Der Bericht zum Frauenförderplan ist wie der Frauenförderplan jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter bekannt zu machen.

3. Aushändigung

Die Personalabteilung händigt allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Exemplar des aktuellen Frauenförderplanes aus.

Anlage

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09.11.1999 (GV NW S. 590)

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

vom 9.11.1999 (GV. NRW. S. 590)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit

- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

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

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

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

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

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

§ 2

Geltungsbereich

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

(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 einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

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

§ 4

Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5

Leistungsorientierte Mittelvergabe

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

§ 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 Dienst-

herrn 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) Weiter gehende 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.

(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 geschlechtssparitätisch 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. Weiter gehende 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 bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

- 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 Sa-

che nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzutellen 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 In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, im Übrigen innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 zu bestellen. Dies gilt auch für Nachbesetzungen.

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

(3) Vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.