

Gleichstellungsplan 2021-2024

Abbildung: Adobe Stock / 151 Luminis/AM

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort.....	3
2.	Präambel	5
3.	Grundlagen des Gleichstellungsplans	6
3.1	Rechtliche Grundlagen	6
3.2	Zentrale Ziele, Handlungsfelder und Verantwortliche	7
3.3	Gleichstellungsstelle.....	10
4.	Bestandsanalyse der Gleichstellungserfolge	12
4.1	Struktur der Dienstkräfte.....	13
4.2	Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene	16
4.3	Frauen in Führungspositionen.....	17
4.4	Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit.....	19
5.	Zu den aktuellen Zielsetzungen des Gleichstellungsplans	26
5.1	Mehr Frauen in Führung.....	26
5.1.1	Zielquoten der Vorstandsbereiche	26
5.1.2	Fluktuationsanalyse	28
5.1.3	Geschlechtergerechte Beurteilung.....	29
5.1.4	Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ..	30
5.2	Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit.....	31
5.2.1	Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung	32
6.	Strategische Maßnahmen der Personalentwicklung	36
7.	Geltungsbereich und Inkrafttreten.....	37
	Abbildungsverzeichnis	64
	Anhangsverzeichnis	64

1. Vorwort

Der Weg zur Gleichstellung ist ein langer, und dass die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann noch nicht sofort ihre faktische Gleichstellung bedeutet, haben wir vielfach erfahren müssen. Aber auf dem Weg zur Gleichstellung gibt es natürlich auch Erfolge zu verzeichnen. Dass die Gelsenkirchenerinnen und Gelsenkirchener erstmals eine Frau zu ihrer Oberbürgermeisterin gewählt haben und dass nun erstmals eine Frau das Grußwort über einen Gleichstellungsbericht verfassen darf: Das kann ganz sicher für die Fortschritte stehen, die wir mittlerweile erzielt haben.

Als Oberbürgermeisterin will und werde ich das Thema Gleichstellung weiter vorantreiben. Die Stadtverwaltung und vor allem die Gleichstellungsstelle der Stadt werden Schritt für Schritt die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung wie auch in der gesamten Stadt fördern, sie festigen und leben.

Gleichstellung ist für mich zunächst eine Frage der Haltung. Aber eine Haltung muss natürlich erst einmal wachsen. Sie ist das Resultat vieler kleiner Schritte. Mit diesem Gleichstellungsplan planen wir die nötigen Schritte und wollen möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg unterstützen. Wir entwickeln unsere Ziele und Maßnahmen weiter und folgen den gesetzlich vorgegebenen Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes.

Mehr Frauen in Führungs- und gehobenen Fachpositionen – das wird ein zentrales Ziel unserer Gleichstellungspolitik bleiben. Nicht um feste Vorgaben zu erfüllen, sondern als messbarer Beitrag einer zukunftsweisenden Organisationsentwicklung. Die angestrebte Entwicklung hin zu mehr Vielfalt, Chancengleichheit und geglückter Potenzialentfaltung beinhaltet auch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Hier möchte ich gerne auch die männlichen Mitarbeiter dazu ermutigen, unsere Vereinbarkeitsangebote zu nutzen und sich bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen zu engagieren.

Weiterhin werden wir an einem gemeinsamen Selbstverständnis für die Akzeptanz, Toleranz und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle und das Aufbrechen tradierter Rollenmodelle arbeiten. Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen im „Konzern Stadt“ weiterhin glaubwürdig verankern zu können, werden wir noch gezielter auf mögliche strukturelle Benachteiligungen schauen und diese beseitigen.

Ich setze darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte, sich aktiv für die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit einsetzen – und dass wir unsere Arbeitsbedingungen sowie unsere Kultur des Miteinanders gemeinsam weiterentwickeln, im Interesse aller Geschlechter in der Verwaltung.



Karin Welge

Oberbürgermeisterin
der Stadt Gelsenkirchen

2. Präambel

Das Thema Frauenförderung sollte 72 Jahre nach Verabschiedung des Grundgesetzes 2021 eigentlich kein Thema mehr sein. Dennoch sieht die Realität immer noch anders aus. Obwohl Frauen es in nahezu alle höchsten Ämter in Deutschland geschafft haben, sind sie in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert und verdienen im Durchschnitt immer noch 19 Prozent weniger als Männer.

Moderne Gleichstellungspolitik verfolgt deshalb das Ziel der tatsächlichen Angleichung der Ausgangsvoraussetzungen und Verwirklichungschancen für alle Geschlechter. Es geht nicht darum, bestimmte Lebens- und Arbeitsmodelle vorzugeben, sondern die freie individuelle Wahl und die Selbstverwirklichungsmöglichkeiten allen Geschlechtern zu ermöglichen.

Die besonderen Herausforderungen unter Pandemiebedingungen haben gezeigt, wie fragil die bisherigen Errungenschaften der Gleichstellung sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt besonders weibliche Mitarbeitende vor erhebliche Anforderungen. Nahezu stillschweigend wurden im Zuge der Pandemie überwunden geglaubte Rollenbilder reaktiviert. Überwiegend Frauen reduzierten ihre Arbeitszeit, um sich zu Hause um die Familie und Pflegebedürftigen kümmern zu können.

Zu den positiven Errungenschaften der Pandemie gehört aber auch das Fortschreiten der Digitalisierung der Arbeitswelt. Mit der Digitalisierung bieten sich heute vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitswelt für alle Dienstkräfte an ihre jeweilige Lebensphase anzupassen. Sie ermöglicht die Entkoppelung der Arbeit von konkreten Orten und schafft eine neue Balance zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit und eröffnet dadurch besonders Frauen neue Möglichkeiten, Familie, Care-Arbeit und Beruf zu vereinbaren ohne Einbußen in ihrer Karriere machen zu müssen.

Als öffentliche und soziale Arbeitgeberin will die Stadtverwaltung Gelsenkirchen darauf hinwirken, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur die Theorie, sondern auch die Realität bestimmt. Für eine nachhaltige und zukunftsfähige Personalpolitik ist es deshalb von zentraler Bedeutung, Frauen und Männern gleiche Chancen zu ermöglichen und strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu beseitigen.

Mit diesem Gleichstellungsplan werden konkrete Ziele formuliert, um eine Verbesserung des bisherigen Status quo zu erreichen. Erstmals werden in diesem Gleichstellungsplan organisationsspezifische Zielvereinbarungen zum Abbau der Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften in den jeweiligen Vorstandsbereichen formuliert.

3. Grundlagen des Gleichstellungsplans

Das Gebot zur tatsächlichen Gleichstellung ist sowohl im Grundgesetz als auch im Gleichstellungsgesetz des Landes NRW verankert. Auf der Grundlage des LGG NRW ist die Verwaltung verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen im Konzern Stadtverwaltung hinzuwirken. Der vorliegende Gleichstellungsplan zieht Bilanz und gibt den Rahmen vor, um diese Ziele zu erreichen.

3.1 Rechtliche Grundlagen

Grundgesetz (Art. 3 GG)

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) vom Mai 1994 besagt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes ist auch eine kommunale Aufgabe.“

Eine weitere rechtliche Grundlage für den Gleichstellungsplan ist das im Jahr 2016 novellierte Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Zuständigkeitsbereinigungsgesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW S. 90). Das Gesetz gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen und damit auch für die Kommunalverwaltung. Zu seinen zentralen Zielen gehören:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zu den wesentlichen Inhalten und Anforderungen an den Gleichstellungsplan gemäß § 6 LGG NRW:

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

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

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

Entsprechend der gesetzlichen Grundlagen dokumentiert der Gleichstellungsplan die Gleichstellungsstrategie der Kommune mit spezifischer Schwerpunktsetzung.

Der Geltungsbereich des LGG NRW umfasst den gesamten öffentlichen Dienst und die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen . Nach § 2 Nr. 2 LGG NRW gehören die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit ebenfalls dazu.

3.2 Zentrale Ziele, Handlungsfelder und Verantwortliche

Der Gleichstellungsplan der Stadt Gelsenkirchen ist ein strategisches Instrument, um die normativen Aufträge zur Förderung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung auf kommunaler Ebene umzusetzen. Mit ihm werden schwerpunktmäßig drei zentrale Ziele verfolgt, die unmittelbar miteinander verbunden sind und aufeinander einwirken.

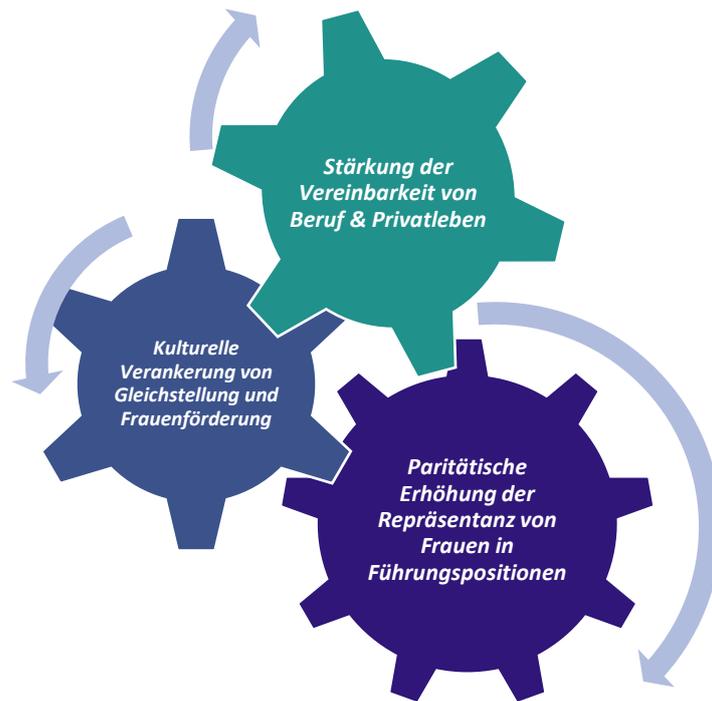


Abbildung 1: Gleichstellungsziele in Anlehnung an das LGG NRW

Kulturelle Verankerung von Gleichstellung und Frauenförderung

Die kulturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Gelingen zeitgemäßer Gleichstellungsstrategien. Hierbei geht es nicht nur um die formale Erfüllung einer Quote, sondern um die gelebte Akzeptanz, Toleranz und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle und das Aufbrechen tradierter Rollenmodelle. Kultur wird zwar von Strukturen geformt, aber von Menschen gelebt. Führungskräfte haben hier einen entscheidenden Einfluss, um strukturelle Veränderungen in der Verwaltung voranzutreiben und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu setzen und vorzuleben.

Mit verbindlichen Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten sollen sie unterstützt werden, um als Botschafterinnen und Botschafter für das Thema Gleichstellung und Frauenförderung agieren zu können.

Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit impliziert vor dem Hintergrund zunehmend heterogener Lebensentwürfe und steigenden Fachkräftebedarfs eine innovative und aktive Arbeitgeberpolitik, die die Bedürfnisse und Wünsche der Dienstkräfte mit der Unternehmenskultur in Einklang bringt.

Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat eine sehr hohe Bedeutung für alle Dienstkräfte mit Betreuungsaufgaben für Kinder oder Pflegebedürftige. Daneben haben aber auch zunehmend mehr Mitarbeitende ohne

Betreuungsverantwortung ein Bedürfnis nach planbarer freier Zeit. Entsprechend wichtig ist es, als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben und passgenaue Maßnahmen und Angebote weiterzuentwickeln, die die Balance zwischen beruflichen Anforderungen, eigenen Interessen und den Bedürfnissen von Dienstkräften ermöglichen.

Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen als wesentlicher Indikator von Gleichstellung, insbesondere auf den höheren Leitungsebenen, hat bei der Zielfortschreibung dieses Gleichstellungsplans nach wie vor hohe Priorität. Die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen zeigt, dass es erforderlich ist, die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Zu einer modernen öffentlichen Verwaltung gehört ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen.

Handlungsfelder und Verantwortliche:

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Dienstkräfte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG NRW).

Laut § 1 Absatz 3 LGG NRW haben Führungskräfte eine besondere Bedeutung in der Umsetzung des Gleichstellungsplans. Sie sind mitverantwortlich für die Entwicklung einer vereinbarkeitsfördernden sowie familienfreundlichen Unternehmenskultur, in der die Geschlechterparität als selbstverständlich gilt.

Damit die genannten Gleichstellungsziele erreicht werden können, sind u.a. die nachfolgenden Verantwortungsbereiche bzw. Handlungsfelder der Stadtverwaltung sowohl auf der strategischen als auch auf der operativen Ebene zur Mitwirkung gefordert:

- Referat Personal und Organisation mit den Handlungsfeldern der strategischen Personalentwicklung und Personalplanung
- Gleichstellungsstelle mit der Beratungs-, Impuls- und Kontrollfunktion
- Führungskräfte aller Vorstandsbereiche mit der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf der operativen Ebene
- Personalrat, mit der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 64 Nr.10 LPVG NRW)

3.3 Gleichstellungsstelle

Im Rahmen der Gemeindeordnung NRW wurde die Gleichstellungsstelle (GS) 1983 als Frauenbüro im Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters in Gelsenkirchen eingerichtet.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeitenden nehmen ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei sind sie von fachlichen Weisungen frei (vgl. § 16 Abs. 1 LGG NRW). Die Auseinandersetzung mit der Meinung der GS ist als interner Meinungsbildungsprozess der Verwaltung zu verstehen, was zur Folge hat, dass die Beteiligung der GS vor der Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung erfolgt. Die Verantwortungsbereiche und Wirkungsfelder der GS richten sich sowohl an die Stadtgesellschaft als auch an die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung.

In die Stadtgesellschaft informiert und sensibilisiert sie auf unterschiedlichen Kanälen zu geschlechterrelevanten Themen durch diverse öffentlichkeitswirksame Formate, wie z.B. durch Fachtage, Veranstaltungen und Publikationen. In der Vernetzung lokaler Akteurinnen und Akteure versteht sie sich als Transferagentur und Impulsgeberin.

Mit der kommunalen Koordinierung der Umsetzung der Istanbul Konvention setzt sie sich aktiv für den Gewaltschutz an Frauen in der Verwaltung und Stadtgesellschaft ein.

In der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes unterstützt und berät die Gleichstellungsstelle die Verwaltung. Sie ist bei allen Vorschriften und Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter haben oder haben könnten. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf: personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche, organisatorische Maßnahmen und soziale Maßnahmen sowie Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle. Die GS ist maßgeblich an der Umsetzung der Richtlinien des Gleichstellungsplans beteiligt. Die Aufgaben und Stellung der Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 16 bis 19 LGG NRW und § 5 GO NRW geregelt.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die individuelle Beratung und Unterstützung der Beschäftigten (vgl. § 17 Abs. 2 LGG NRW). Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte wenden (vgl. § 20 LGG NRW).

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt ebenfalls in weiteren Angelegenheiten der Chancengleichheit nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Sinne des Diversity Managements.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gem. LGG NRW

Unterstützung

Beratung

der Dienststelle bei Ausführung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen mit Auswirkung auf die Gleichstellung

Chancengleichheit

- Einstellungen, Beförderungen etc. §7
- Ausschreibungen §8
- Vorstellungsgespräche §9
- Fortbildungen §11

Vereinbarkeit Familie und Privatheit

- Abbau von Benachteiligung und Verbesserung der Vereinbarkeit §1
- Arbeitsmodelle §13

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. LGG NRW

Rechte gem. §18

- Frühzeitige und umfassende Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen
- Gelegenheit zur Stellungnahme über Maßnahmen innerhalb einer Frist von mindestens einer Woche
- Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig
- Unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung
- Recht auf Sprechstunden für die Beschäftigten
- Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen

§17 Mitwirkung und Beratung

- bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- bei Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von Alternativen Modellen §6a
- bei Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen

Rechte gem. §19f

- Ist eine Maßnahme mit dem Gesetz oder dem Gleichstellungsplan unvereinbar, kann die Gleichstellungsbeauftragte ihr innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung widersprechen
- Widerspruchsrecht bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Tagen

Aufgaben der Gleichstellungsstelle in der Kommune

- Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtgesellschaft
- Koordinierung und Umsetzung der Istanbul Konvention

Abbildung 2: Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsstelle

4. Bestandsanalyse der Gleichstellungserfolge

Die nachfolgende Bestandsanalyse (4.1 - 4.4) zeigt auf, welche Fortschritte in verschiedenen gleichstellungsrelevanten Themen seit dem letzten Gleichstellungsplan in den letzten Jahren erreicht wurden und wo weitere Lücken zu schließen sind.

Wichtige Erkenntnisse auf einen Blick:



Abbildung 3: Wichtige Erkenntnisse der Kernverwaltung auf einen Blick

4.1 Struktur der Dienstkräfte

Der Zuständigkeitsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes bezieht sich auf die Dienstkräfte der Gesamtverwaltung, die sich aus der Kernverwaltung und den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen zusammensetzt (vgl. LGG NRW § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2).

Dienstkräfte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gem. § 1 TVöD-V, sowie alle in das Beamtenverhältnis berufene Personen gem. § 3 LBG NRW.

Die nachfolgende Bestandsaufnahme und Analyse der Dienstkräfte in der Gesamtverwaltung basiert auf der Grundlage der Personaldaten zum Stichtag 31.12.2020.

Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Dienstkräfte stellt sich wie folgt dar:

Gesamtverwaltung:
Anteil der Dienstkräfte nach Geschlecht

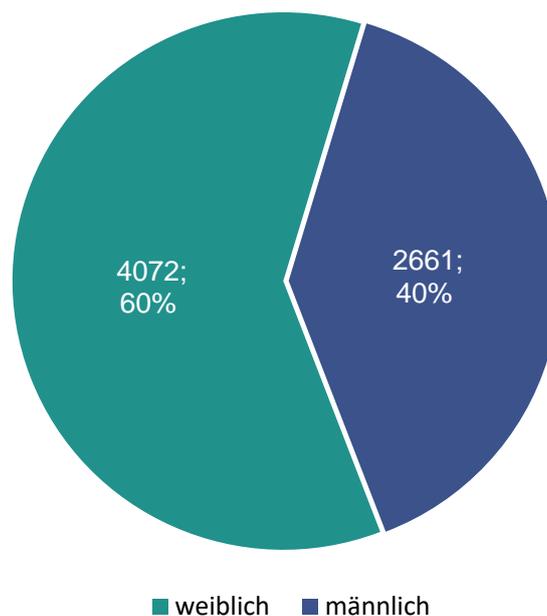


Abbildung 4: Geschlechterdifferenzierter Personalbestand, Stand 31.12.2020

Aktueller Stand

- 60% der Dienstkräfte in der Gesamtverwaltung sind weiblich.



Vergleich zum letzten GLP

- Der Anteil von weiblichen Dienstkräften in der Gesamtverwaltung hat sich um 1% vermindert.



Ziel

- Der paritätische Zielwert von 50% ist perspektivisch dem prozentualen Anteil der weiblichen Dienstkräfte, im Sinne der Fair Share Quote, anzupassen.
- Bei 60% weiblichen Dienstkräften läge die Fair Share Zielquote für weibliche Führungskräfte bei 60%.



Einen differenzierten Überblick über die Struktur der Dienstkräfte in der Gesamtverwaltung verschafft die Abbildung im Anhang (1).

Die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der Gesamtverwaltung bilden sich wie folgt ab:

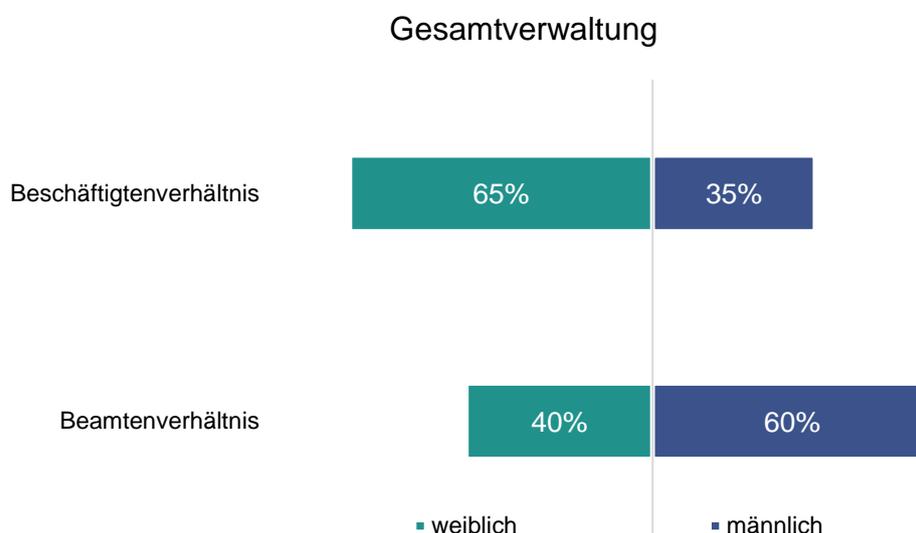


Abbildung 5: Beschäftigungsverhältnis in der Gesamtverwaltung nach Geschlecht 2020

Kernverwaltung und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen



Abbildung 6: Beschäftigungsverhältnis in der Kernverwaltung und den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen nach Geschlecht 2020

Aktueller Stand

- In der Gesamtverwaltung sind mehr Frauen im Beschäftigtenverhältnis und weniger im Beamtenverhältnis tätig.
- In den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sind in beiden Bereichen mehr Frauen.



Vergleich zum letzten GLP

- Der Anteil der Beamtinnen in der Kernverwaltung ist um 2% gesunken.



Ziel

- In der Kernverwaltung wird eine sukzessive Erhöhung des Frauenanteils im Beschäftigten- und Beamtenverhältnis angestrebt.



4.2 Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene

Aktuelle Studien verdeutlichen, dass bundesweit Frauen im Vergleich zu Männern im Schnitt nach wie vor weniger verdienen. Die geschlechterbezogene Lohnlücke, ein maßgeblicher Indikator der Gleichstellung, auch Gender Pay Gap genannt, bildet sich seit 2006 nur minimal zurück und lag im Jahr 2021 erstmals bei 19 Prozent.¹ Die landesweite Situation im öffentlichen Dienst in dem Zeitraum zwischen 2013 und 2017 zeigt eine positive Entwicklung: In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt ein deutlicher Zuwachs von Frauen vor.²

In der Kernverwaltung der Stadt Gelsenkirchen bilden sich die Einkommensverhältnisse von Frauen und Männern in den Laufbahngruppen 1 und 2 wie folgt ab:

Geschlechterverteilung in den verschiedenen Laufbahngruppen

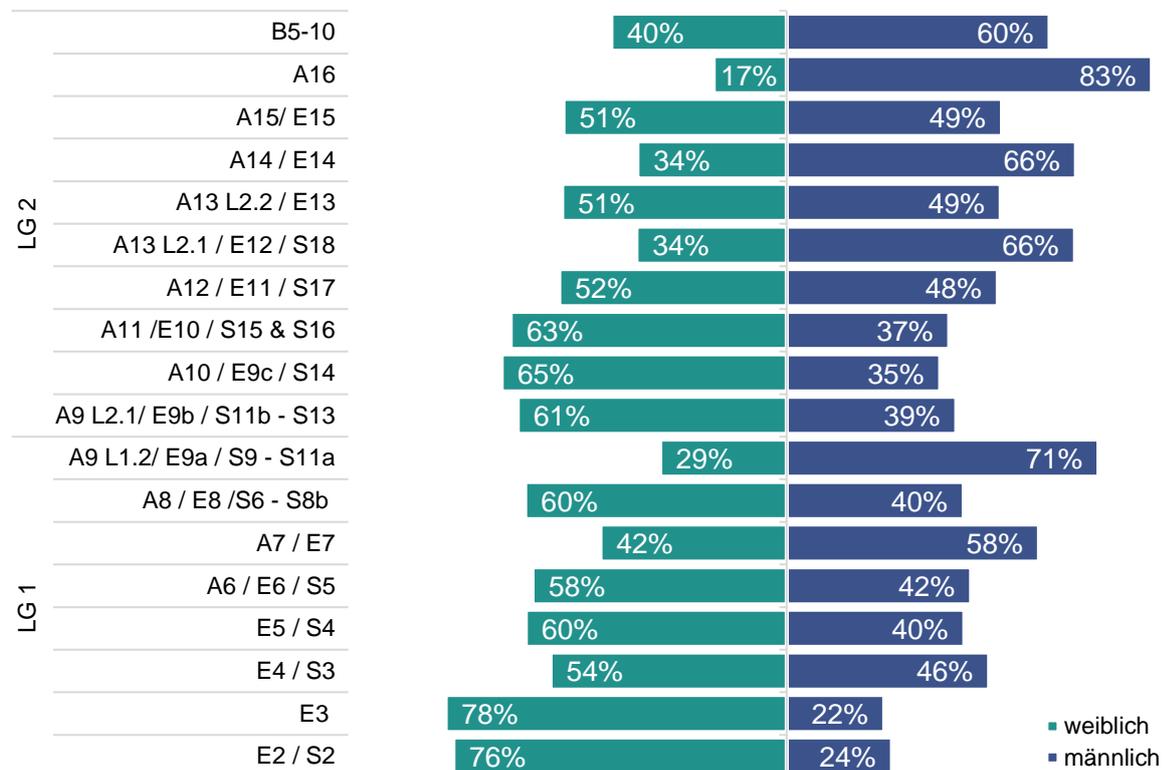


Abbildung 7: Anteil von Frauen und Männern in den Laufbahngruppen 1 und 2 in der Kernverwaltung, 2020

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen und Männer in Deutschland. Berlin 2020. S. 18.

² Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW: Atlas zur Gleichstellung. Düsseldorf 2020. S. 81-86.

Eine differenzierte Darstellung des Anteils von Frauen in den verschiedenen Lohngruppen ist den Abbildungen 2 - 4 im Anhang zu entnehmen.

Aktueller Stand	<ul style="list-style-type: none">• In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen überwiegend unterrepräsentiert.• Frauen sind in den niedrigen Einkommensgruppen weiterhin überproportional vertreten.	
Vergleich zum letzten GLP	<ul style="list-style-type: none">• In der Eingruppierung E15 wurde mit einem Anstieg von 9% erstmals die paritätische Gleichstellung erreicht.• Eine deutliche Verbesserung gelang Frauen in den Eingruppierungen:<ul style="list-style-type: none">• E14: Anstieg von 23% auf 41%• A15: Anstieg von 29% auf 44%	
Ziel	<ul style="list-style-type: none">• In den Besoldungs-/Entgeltgruppen E 12/14, A 14/16 und B 5-10 ist weiterhin die paritätische Gleichstellung anzustreben.	

4.3 Frauen in Führungspositionen

Obwohl der Frauenanteil in der Gesamtverwaltung deutlich überwiegt, ist ihr Anteil in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. In Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG § 6 Abs. 3) liegt die anzustrebende Zielmarke für den Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Stadtverwaltung Gelsenkirchen bei fünfzig Prozent (paritätische Gleichstellung).

Geschlechterdifferenzierte Verteilung der Führungskräfte in der Kernverwaltung

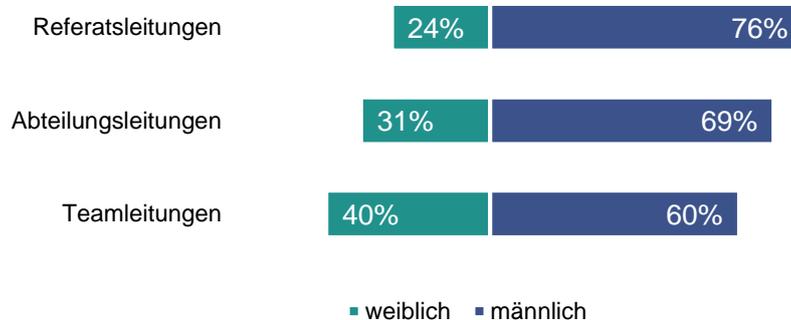


Abbildung 8: Geschlechterdifferenzierte Verteilung der Führungskräfte in der Kernverwaltung, 2020

Aktueller Stand

- Frauen sind weiterhin auf allen Führungsebenen unterrepräsentiert.



Vergleich zum letzten GLP

- Seit 2018
- stieg der Anteil der Referatsleiterinnen von 23 auf 24% an.
- stieg der Anteil der Abteilungsleiterinnen von 25 auf 31% an.
- ist der Anteil der Teamleiterinnen von 42 auf 40% gesunken.



Ziel

- Gezielte Karriereförderung weiblicher Nachwuchskräfte
- Bildung konkreter Zielwerte zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf Vorstandsbereichs- und Referatsebene.
- Zweijähriges Reporting: Zielüberprüfungen und Anpassung der Maßnahmen.



Die Ist-Analyse vom 31.12.2020 zeigt, dass der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Gelsenkirchen sowohl auf den einzelnen Führungsebenen als auch in der Gesamtzahl der Führungskräfte unter dem paritätischen Zielwert liegt. Somit besteht hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern weiterhin Handlungsbedarf.

Selbst bei gewollter, stringenter Anwendung der Richtlinien zur Frauenförderung ist die Besetzung einer Stelle mit einer weiblichen Bewerberin oft nicht möglich, da entweder keine Bewerberinnen im Bewerbungsverfahren sind oder das durch das LGG vorgeschriebene Kriterium „bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ nicht erfüllt ist.

Gelsenkirchen stellt hier bedauerlicherweise keine Ausnahme dar. Obwohl die Erwerbstätigkeitsquote von hochqualifizierten Frauen bundesweit ansteigt, bleiben Frauen weiterhin in den höheren Führungsebenen unterrepräsentiert. Die Ergebnisse einer deutschlandweiten Studie zeigen, dass Frauen in den hohen Führungspositionen der kommunalen Unternehmen stark untervertreten sind. Lediglich jede fünfte Spitzenposition wird von einer Frau belegt. Der Durchschnittswert aller Bundesländer beträgt 19,7 Prozent.³

Solange Frauen nicht die gleichen Chancen erhalten und nicht im gleichen Umfang in Führungspositionen sind, werden nicht nur Kompetenzen und Potenziale verschenkt, sondern auch der Gesetzauftrag der Gleichstellung nicht erfüllt.

4.4 Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit

Um die Zufriedenheit und Bindung von Mitarbeitenden zu stärken und um ihre berufliche Entwicklung zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Gelsenkirchen mit diversen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit. Angeboten werden lebensphasenorientierte Maßnahmen, die den individuellen Ansprüchen und Bedürfnissen der Dienstkräfte zugutekommen.

Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

Die Stadtverwaltung Gelsenkirchen bietet unterschiedliche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung an. In Anlehnung an die landesgesetzlichen Bestimmungen (LGG § 12 Abs. 2) werden alle Dienstkräfte über die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung entsprechend informiert.

³ Städte- und Gemeindebund NRW: Kommunale Unternehmen: Frauen in Spitzenpositionen eher selten.

<https://www.kommunen.nrw/informationen/mitteilungen/datenbank/detailansicht/dokument/kommunale-unternehmen-frauen-in-spitzenpositionen-laut-studie-immer-noch-die-ausnahme.html>

Kernverwaltung: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht

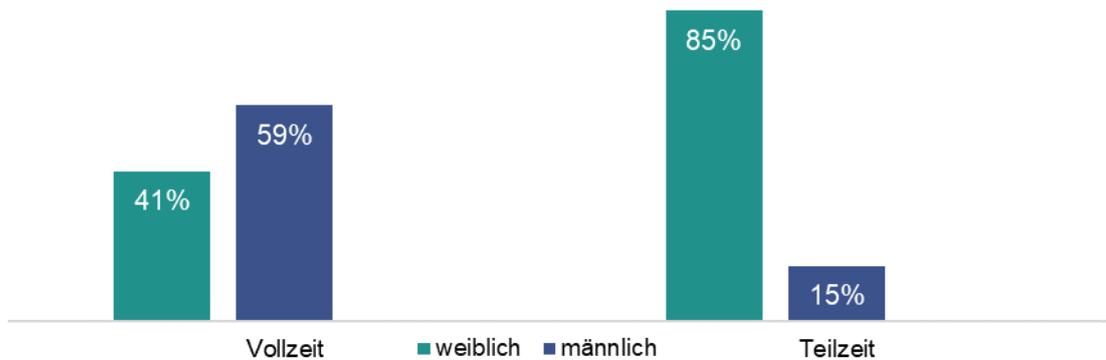


Abbildung 9: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht in der Kernverwaltung, 2020

Einen Gesamtüberblick über die geschlechterdifferenzierte Verteilung der Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung verschafft die nachfolgende Abbildung. Eine ausführliche Darstellung mit absoluten Zahlen ist im Anhang in der Abbildung 5 zu finden.

Aktueller Stand

- Mit 85% ist der Großteil der Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung weiblich.



Vergleich zum letzten GLP

- Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen ist um 5% gesunken.



Ziel

- Entwicklung von Angeboten der beruflichen Qualifizierung in Teilzeit
- Förderung der Teilzeitbeschäftigung auch für Führungskräfte



Der Grund, warum erheblich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, liegt u.a. daran, dass sie aufgrund von privaten Verantwortlichkeiten, wie der Care-Arbeit, beruflich kürzertreten. Studien zufolge behindert sie das nicht nur in ihrer beruflichen Entwicklung, sondern auch in ihrer eigenständigen Altersabsicherung. Die hohen Teilzeitraten haben deutlich niedrigere Rentenansprüche zur Folge. Der Begriff der Rentenlücke bzw. des „Gender Pension Gap“ (BMFJSJ 2015; Loose 2015) drückt analog zur Entgeltlücke, dem „Gender Pay Gap“, die Geschlechterungleichheit bezogen auf die Rente in konkret messbarer Form aus.

In einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW-Report 14/2018, Frauen in Führungspositionen) wurde festgestellt, dass Führen in Teilzeit signifikant mit dem Frauenanteil in Leitungsfunktionen korreliert und die Karriereentwicklung von Frauen beeinträchtigt.

Führen in Teilzeit und Maßnahmen der Vereinbarkeitsförderung können das Potenzial der überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten maßgeblich befördern. Umso wichtiger ist es für die Stadtverwaltung Gelsenkirchen mit einer frauenfördernden und geschlechtergerechten Unternehmenskultur die Karriereentwicklung von Frauen umfassend zu fördern, um den beschriebenen strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Elternzeit

Es gibt mittlerweile vielfältige Regelungen und Möglichkeiten, nach der Geburt eines Kindes die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gestalten. Neben der klassischen Elternzeit mit (Basis-)Elterngeld wurden 2015 das ElterngeldPlus und der Partnerschaftsbonus eingeführt. Beide Regelungen ermöglichen berufstätigen Eltern länger und flexibler Elterngeld zu beziehen und geben ihnen mehr Spielraum, um Betreuungsphasen nach ihren Bedürfnissen und Lebensrealitäten zu gestalten.

Um die familienfreundliche Unternehmenskultur zu pflegen und zu stärken und die Karrierechancen der Dienstkräfte trotz Familienplanung zu gewähren, gilt die individuell vereinbarte Elternzeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung als selbstverständlich.

Im Folgenden ist die geschlechterdifferenzierte Inanspruchnahme von Elternzeit in der Kernverwaltung in dem Zeitraum 2016 bis 2020 abgebildet. Eine ausführliche Darstellung ist dem Anhang (Anhang 6: Bewilligte Elternzeit nach Geschlecht in den Jahren 2016 - 2020) zu entnehmen.

Elternzeit nach Geschlecht

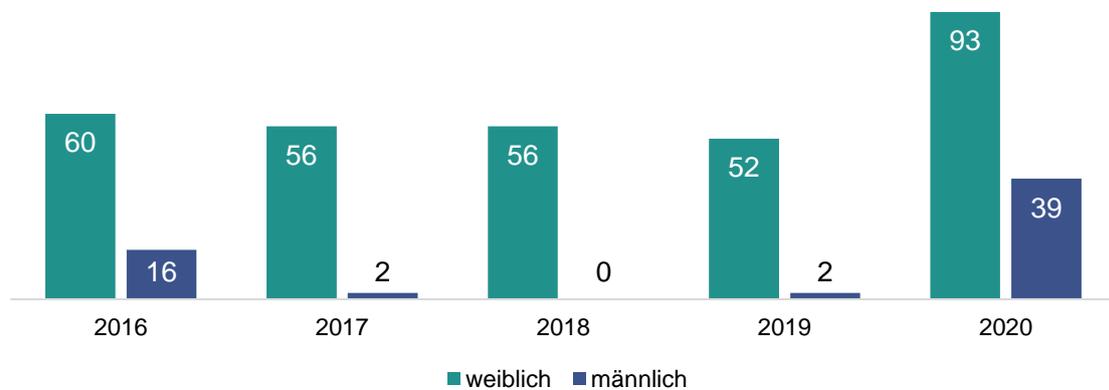


Abbildung 10: Anzahl der Dienstkräfte in der Kernverwaltung, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, im Geschlechtervergleich

Mann- und Vatersein sind gesellschaftlich im Umbruch. Dennoch sind Väter, die sich mit hohem Engagement in die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder einbringen und überdurchschnittlich viel Zeit mit ihren Kindern verbringen immer noch selten. Studien zeigen, dass derzeit in weniger als 20 Prozent aller Familien neue Vaterschaft in diesem Sinne gelebt wird.⁴ Gegenwärtig beanspruchen in Nordrhein-Westfalen etwa 27 Prozent der Väter Elternzeit. Das ist im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich. Insgesamt nehmen 35 Prozent aller Väter in Deutschland Elternzeit. Auch wenn der Entwicklungsprozess langsam voranschreitet, wirken immer mehr Männer an der familiären Care-Arbeit mit. Im Durchschnitt beziehen Väter in NRW drei bis vier Monate Elterngeld (Quelle: www.vaeter.nrw).

Der öffentliche Dienst gilt grundlegend als familienfreundlich, indem er den Wiedereinstieg nach der Elternzeit problemlos ermöglicht und Vereinbarkeitsmaßnahmen, wie flexible Arbeitszeitmodelle, anbietet. Jedoch ist die Bereitschaft zu flexiblen Arbeitszeitmodellen seitens der Väter wegen Gehaltseinbußen nicht immer gegeben.⁵

Umso erfreulicher ist, dass in der Gelsenkirchener Verwaltung die Inanspruchnahme von Elternzeit bei den männlichen Dienstkräften deutlich zunimmt (s. Abb. 10).

⁴ LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (Hrsg.): Prof. Dr. Franzke, Bettina. Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst. Köln 2020, S. 11.

⁵ Ebd. S. 18.

Aktueller Stand

- 70% aller Dienstkräfte in Elternzeit sind Frauen.



Vergleich zum letzten GLP

- Der Anteil der Dienstkräfte in Elternzeit stieg von 1 auf 2%.
- Der Anteil der Männer in Elternzeit stieg von 21 auf 30%.



Ziel

- Gezielte Ansprache und Unterstützung der männlichen Dienstkräfte zur Inanspruchnahme von Elternzeit.
- Konsequente Förderung der Inanspruchnahme von Elternzeit für Führungskräfte.



Telearbeit

Die 2013 eingeführte Telearbeit wird in der Stadtverwaltung als alternierende Telearbeit angeboten. Darunter wird eine auf Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit verstanden, die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte teilweise in ihrer Privatwohnung und teilweise in der Dienststelle erbringen, wobei sie während der häuslichen Arbeitszeit mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel online verbunden bzw. telefonisch erreichbar sind. Die persönlichen Voraussetzungen erfüllen Dienstkräfte, die

- ♦ ein Kind oder einen Angehörigen pflegen,
- ♦ in Elternzeit sind,
- ♦ schwerbehindert oder ihnen gleichgestellt sind und/oder
- ♦ das sechzigste Lebensjahr vollendet haben.

Im Antragsverfahren und Einvernehmen mit der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten werden die Telearbeitstage schriftlich für ein Jahr vereinbart. Führungskräfte sind von dieser Vereinbarung ausgeschlossen.

In der Stadtverwaltung wird die Telearbeit wie folgt in Anspruch genommen:

Telearbeit nach Geschlecht

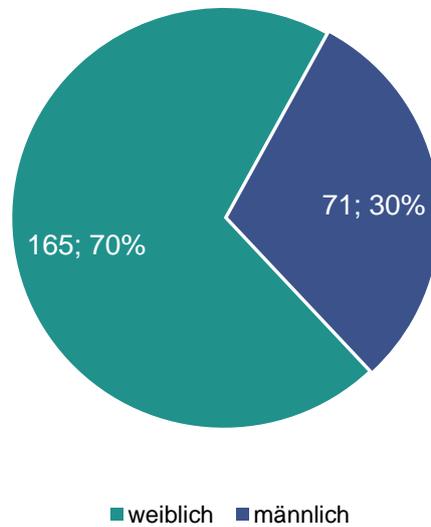


Abbildung 11: Inanspruchnahme von Telearbeit im Geschlechtervergleich, 2020

Mit den oben beschriebenen und weiteren Maßnahmen fördert die Stadtverwaltung eine Unternehmenskultur, die es allen Dienstkräften ermöglicht, berufliche und private Verantwortung und Interessen in Einklang zu bringen. Dazu zählen eine individuelle Arbeitszeitgestaltung und flexible Arbeitszeitorganisation im Interesse der Dienstkräfte, eine Vereinbarungs- und Kommunikationskultur und eine kinderfreundliche und für Pflegeaufgaben verständnisvolle Arbeitsumwelt.

Aktueller Stand

- Telearbeit wird mit 70% mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen.
- Als häufigster Beantragungsgrund wird mit 51% die Versorgung von Kindern unter 18 Jahren genannt.



Vergleich zum letzten GLP

- Anzahl der Dienstkräfte mit Telearbeit: Anstieg von 55 auf 236.
- Anzahl der Beantragenden mit dem Versorgungsgrund „Kinder unter 18 Jahren“: Anstieg von 13 auf 120.



Ziel

- Bedarfsgerechte Weiterentwicklung von Maßnahmen und Angeboten zur Mobilisierung und Flexibilisierung der Arbeit.



Die pandemiebedingte Einführung des mobilen Arbeitens in 2020 hat den Mehrwert des flexiblen Arbeitens deutlich zum Vorschein gebracht und eine Umorientierung von der Präsenzkultur hin zu einer ergebnisorientierten Arbeitskultur angestoßen. Die Digitalisierung der Arbeit gewinnt somit immer mehr an Bedeutung.

Im Sinne des zukunftsorientierten Betriebs führte die Verwaltungsführung deshalb mit der Dienstvereinbarung vom 01.06.2021 die Angebote „mobiles Arbeiten“ und „Homeoffice“ ein. Mit einer neuen und wesentlich flexibleren Dienstvereinbarung wird es fast allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, von zuhause (Homeoffice) oder einem alternativen Arbeitsplatz (mobiles Arbeiten) aus zu arbeiten. Die neuen Angebote des mobiles Arbeitens und des Homeoffice sind bewusst sehr offen angelegt. Ziel ist es, möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen die Chance zu geben, ein Arbeitsmodell zu wählen, das ihren Bedürfnissen entspricht. Die örtliche und zeitliche Flexibilität der Arbeitsorganisation soll sowohl betriebliche Belange als auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berücksichtigen und die Arbeitszufriedenheit der Dienstkräfte fördern.

Die Abbildung 7 im Anhang bildet die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen ab, die seitens der Dienstkräfte der Stadtverwaltung genutzt wurden.

5. Zu den aktuellen Zielsetzungen des Gleichstellungsplans

In Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz NRW liegt der Fokus des Gleichstellungsplans auf Zielen, die die maßgeblichen Indikatoren der Gleichstellung umfassen und im Folgenden beschrieben werden. Ihre Realisierung setzt die Schaffung von klaren Verbindlichkeiten der Frauenförderung in der Organisationskultur und eine konsequente Umsetzung und Vorbildwirkung durch die Führungskräfte voraus.

5.1 Mehr Frauen in Führung

Nach wie vor ist der paritätische Anteil von Frauen in Führungspositionen nicht gegeben. Gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 LGG besteht die Verpflichtung zur Bildung konkreter Zielvorgaben zur paritätischen Gleichstellung der weiblichen Dienstkräfte in den Führungspositionen und in unterrepräsentierten Arbeitsbereichen.

Die Entwicklung realistischer Zielwerte auf Vorstandsbereichs- und Referatsebenen zur paritätischen Angleichung des Anteils des untervertretenen Geschlechts ist ein maßgeblicher Schritt zur perspektivischen Verbesserung der aktuellen Ausgangssituation. Bei den Zielformulierungen werden die ressortspezifischen institutionellen Faktoren wie die natürliche Fluktuationsquote (Altersstruktur, Pensionierungen), die Fluktuationsrate (Kündigungen, Austritte), der ressorttypische Fachkräftemangel und die aktuelle Marktlage sowie die Organisationsgröße (Anzahl der Führungsstellen) und Tätigkeiten (Berufsfeld) berücksichtigt.

5.1.1 Zielquoten der Vorstandsbereiche

Vor diesem Hintergrund und der vorstandsspezifischen Ausgangssituation wurden durch die einzelnen Vorstandsbereiche die nachfolgenden Zielwerte zum Abbau der Unterrepräsentanzen für die neue Laufzeit des Gleichstellungsplans bis 2024 formuliert.

Der geschlechterdifferenzierte Führungskräftebestand in den Verwaltungsvorständen in den Jahren 2019 bis 2020 weist unter dem Aspekt der Geschlechterparität sowohl positive Entwicklungen als auch leichte Rückgänge auf.

Die aktuelle Ausgangssituation in den Vorstandsbereichen stellt sich zum 30.12.2020 wie folgt dar:

Geschlechterdifferenzierte Führungskräfteverteilung in den einzelnen Vorstandsbereichen 30.12.2020

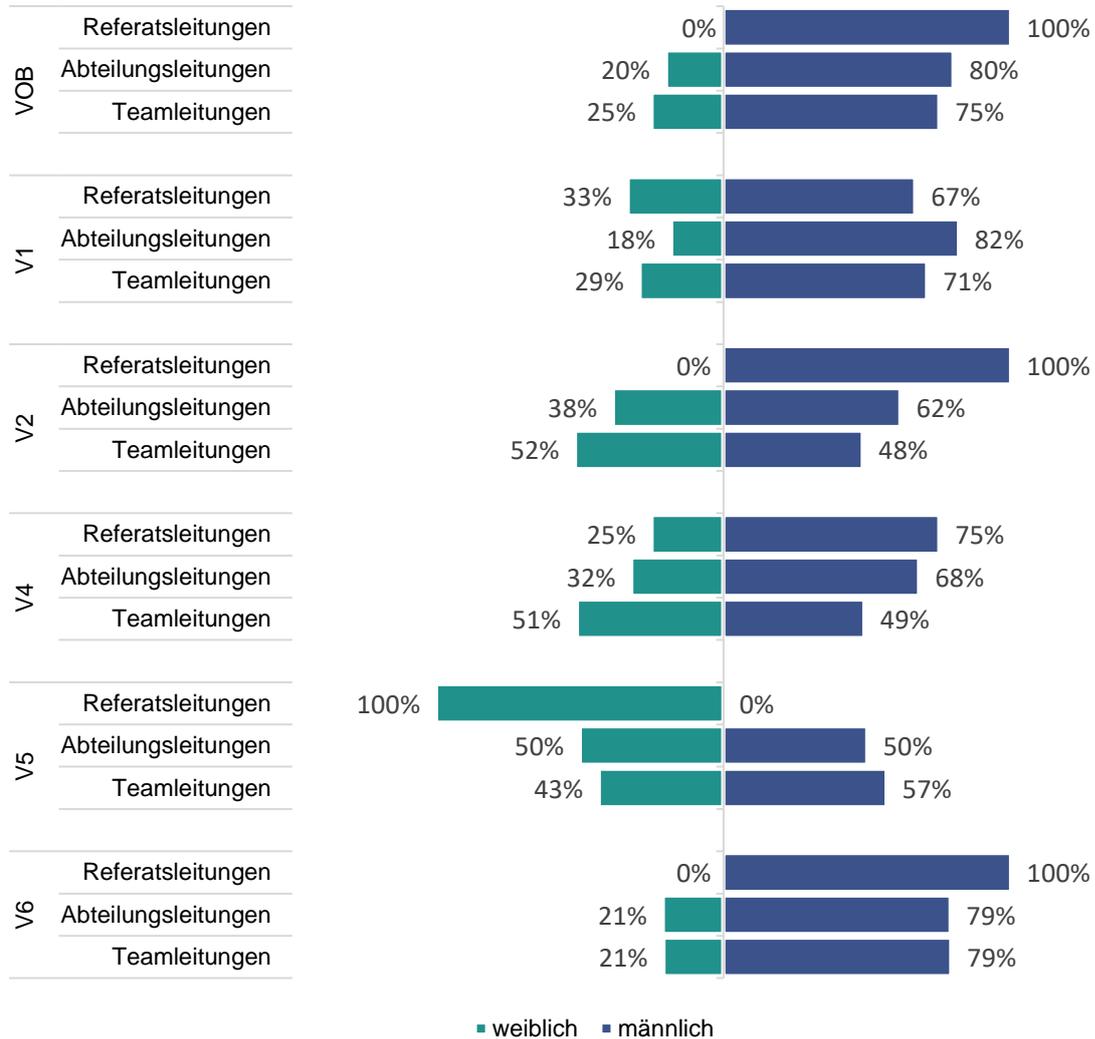


Abbildung 12: Führungskräfteverteilung in den einzelnen Vorstandsbereichen nach Geschlecht, Stand 30.12.2020

Der Status Quo entspricht weder dem Verfassungsauftrag noch der landesgesetzlichen Vorgabe von Geschlechterparität oder der tatsächlichen Beschäftigungsstruktur (Fair Share Quote).

Die nachfolgenden vorstandsspezifischen Zielwerte beziehen sich auf die Laufzeit des Gleichstellungsplans bis 2024 und nehmen einen konkreten Bezug auf die Unterrepräsentanzen von Frauen in den Funktionsstellen im Vorstandsbereich und in den jeweiligen Referaten.

Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in %															
Prozentualer Frauenanteil aller besetzten Führungsstellen zum Stichtag 31.12.2020:														Gesamt: 26%	
Frauenanteil aller besetzten Führungsstellen nach Funktionen RI=Referatsleitung/AL= Abteilungsleitung/TL=Teamleitung															
	Ist Quote 31.12.2020			Soll Quote 31.12.2021			Soll Quote 31.12.2022			Soll Quote 31.12.2023			Soll Quote 31.12.2024		
	%			%			%			%			%		
	RL	AL	TL	RL	AL	TL	RL	AL	TL	RL	AL	TL	RL	AL	TL
VB OB	0	20	25	0	20	25	0	40	25	33	40	25	33	40	25
VB 1	33	18	29	50	18	35	50	18	39	50	18	39	50	46	39
VB 2	0	38	52	0	46	52	33	46	52	33	46	52	33	50	52
VB 4	25	32	51	25	45	61	25	45	63	50	45	63	50	45	65
VB 5	100	50	43	75	50	50	75	50	50	75	50	50	75	50	50
VB 6	0	21	21	17	24	23	17	28	27	17	33	29	17	38	31

Abbildung 13: Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in Prozent

Gemäß § 5 Abs. 7 LGG NRW überprüfen die Führungskräfte gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle zwei Jahre den Stand der zu erreichenden Zielquoten in den Vorstandsbereichen.

Soweit die Zielvorgaben nicht erreicht werden, ist zur jeweiligen Abweichung eine Erläuterung, warum die Zielvorgaben nicht erreicht werden konnten, abzugeben und eine konkrete Planung vorzustellen, mit welchen Maßnahmen die Zielerreichung schnellstmöglich realisiert werden soll.

5.1.2 Fluktuationsanalyse

Mit zunehmendem Fachkräftemangel rückt auch das Thema „Fluktuationsanalyse“ in der Stadtverwaltung verstärkt in den Fokus, um dadurch dem potenziellen Abgang von Leistungsträgerinnen sowie Leistungsträgern entgegenwirken zu können. Die

Nachfolgeplanung von Führungspositionen ist ein wesentliches Instrument zur Erreichung des personalpolitischen Ziels der Beseitigung der Unterrepräsentanzen von Frauen. Freiwerdende Führungspositionen, die in den nächsten Jahren durch natürliche bzw. planmäßige Fluktuation zur Besetzung anstehen, werden identifiziert.

Perspektivisch werden bis zum 31.12.2024 voraussichtlich 57 Führungskräfte in unterschiedlichen Leitungsfunktionen die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen, davon sind 18 Frauen.

5.1.3 Geschlechtergerechte Beurteilung

Da die Beurteilung nach wie vor in der öffentlichen Verwaltung eine wesentliche Stellschraube für die Karrierelaufbahn darstellt, ist das geschlechter- und notendifferenzierte Ergebnis von Beurteilungen ein weiterer wesentlicher Indikator für die gleichberechtigten Teilhabechancen.

Im öffentlichen Dienst sind beruflicher Aufstieg und Karriereentwicklungen an das formalisierte Beurteilungswesen gebunden. So kommt der Personalbeurteilung durch die direkten Vorgesetzten eine Schlüsselrolle zu. Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung werden auf der Grundlage der Beurteilungsrichtlinien der Stadt Gelsenkirchen beurteilt.

Wie die Ergebnisse und geschlechterdifferenzierte Analyse der letzten Regelbeurteilungen aus dem Jahr 2017 zeigen, gibt es bei den beurteilten weiblichen Dienstkräften erkennbare Abweichungen gegenüber den männlichen Dienstkräften.

Obwohl davon auszugehen ist, dass beide Geschlechter in der Stadtverwaltung Gelsenkirchen grundsätzlich gleich leistungsbereit und leistungsfähig sind, erhielten 36,4 Prozent der Männer die Bestnoten 1 oder 2, während der Anteil der Frauen hier bei lediglich 25,5 Prozent lag.

Ein verbreitetes geschlechterspezifisches Phänomen wie mehrere wissenschaftliche Studien für die gesamte öffentliche Verwaltung belegen. So zeigt auch die zuletzt vom NRW-Beamtenbund beauftragte Studie aus dem Jahr 2016, dass Frauen im Beurteilungswesen deutlich schlechter abschneiden.⁶

Zu den prozessbezogenen Aspekten gehören hier Beurteilungsverzerrungen, wie zum Beispiel:⁷

- Die vorurteilhafte und stereotype Beurteilung, geprägt durch die Vorstellung, dass z.B. Männer durchsetzungsfähiger sind oder dass Frauen aufgrund der

⁶ Beamten Infoportal: [Neue Studie zu dienstlichen Beurteilungen \(beamten-infoportal.de\)](https://beamten-infoportal.de), 2020.

⁷ Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Die dienstliche Beurteilung. fair beurteilen, gleichstellungsorientiert handeln. Magdeburg 2015.
<http://www.gender.sachsen-anhalt.de/forschung/dokumente/dok/die-dienstliche-beurteilung-fair-beurteilen-gleichstellungsorientiert-handeln.html>

Familienplanung und Kindererziehung in ihrer Karriereentwicklung kürzertreten.

- Der Teilzeit-Effekt, bei dem die Teilzeitbeschäftigung mit geringerer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft verbunden wird.
- Der Berufsgruppen-Effekt, bei dem die weiblich dominierten Berufsfelder (z.B. Erziehungs-/Sozialdienste) als „weiche“ bzw. weniger anspruchsvolle Tätigkeitsbereiche wahrgenommen werden.

Maßnahmen

Nach der Analyse der Beurteilungsergebnisse im Jahr 2017 wurden die Curricula der Beurteiler-Schulungen um die beschriebenen Diskriminierungsaspekte und die ausdrückliche Behandlung geschlechterbezogener Beurteilungsfehler erweitert.

5.1.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Um Frauen konsequent in ihrer Potenzial- und Karriereentwicklung zu fördern, ist eine gezielte Personalentwicklungsstrategie erforderlich, die die Talente der weiblichen Dienstkräfte identifiziert, optimal fördert und auf Fach- und Führungslaufbahnen vorbereitet. Die nachfolgenden gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Instrumente haben sich in der Arbeitswelt bewährt und sind in ihrer Übertragbarkeit auf die Gesamtverwaltung zu prüfen:

- Perspektiv- und Karrieregespräche für Mitarbeiterinnen
- Gezielte Ansprache von weiblichen Dienstkräften zur Übernahme von Führungspositionen
- Job-Enlargement: Erweiterung der Aufgaben-/Verantwortungsfelder, z.B.: Übernahme von Projektleitung, Führung auf Probe, Elternzeitvertretung von Führungskräften etc.
- Quotierung der Qualifizierungsangebote: Bei der Vergabe der Plätze für diese Maßnahmen sind weibliche Dienstkräfte bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent bevorzugt zu berücksichtigen (vgl. § 11 Abs. 1 LGG NRW)
- Job-Shadowing: Wissensaustausch/-weitergabe durch erfahrene Führungskräfte, Mentoring-/ Coaching-/ und Lotsenprogramme
- Job-Rotation: Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Verwaltung für weiteren Kompetenzerwerb
- Empowerment-Veranstaltungen von weiblichen Führungskräften für weibliche potenzielle Führungskräfte/Interessierte

Zur nachhaltigen Implementierung des Gleichstellungsthemas in die Unternehmenskultur hat sich ebenfalls der „Gleichstellungsscheck“ (kurz: gb-check)

der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bewährt, der eine standardisierte gleichstellungsspezifische Überprüfung ermöglicht.

Im Querschnittsmanagement hat sich die Benennung einer Verantwortlichen bzw. Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (APG) in den jeweiligen Vorstandsbereichen und den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen als zielführend gezeigt. Diese fungieren als „Satellit“ für die Gleichstellungsarbeit in den Dezernaten, sind für die Frauen vor Ort direkt ansprechbar und geben dezernatsspezifische Inputs und Bedarfe in die Gleichstellungsstelle hinein.

5.2 Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit

Der Wunsch nach einem ausgewogenen Verhältnis von Beruf und Privatleben spielt in der heutigen Gesellschaft eine zunehmende Rolle. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ausdrückliche Forderung des Gesetzgebers, sondern zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften unabdingbar, zumal sich die Vorstellungen von gelingenden Lebensentwürfen und die Ansprüche an die Arbeitswelt mit jeder Generation verändern. Die nachrückenden Generationen möchten eine Berufstätigkeit, die sinnstiftend ist und zur Selbstverwirklichung beiträgt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist deshalb ein entscheidender Erfolgsfaktor, um zum einen neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden und zum anderen auch das Potenzial der bereits in der Verwaltung bestehenden Dienstkräfte zu aktivieren.

Wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit ist, bestätigen auch die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung, die die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Referat Verwaltungskoordinierung und der gkd-el in den Jahren 2020/ 2021 durchgeführt hat.

Pilothaft wurden 535 Dienstkräfte des Referates 32 - Öffentliche Sicherheit und Ordnung und des Referates 51 - Kinder, Jugend und Familie zu einer Befragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit eingeladen.

Erst die Meinung von Mitarbeitenden zur Relevanz von Angeboten der Arbeitgeberin sowie die Verbundenheit der Dienstkräfte mit der Arbeitgeberin lassen konkrete Veränderungsbedarfe erkennen. Welche Formen der Arbeitszeitmodelle, welche Angebote und welche Maßnahmen wünschen sich die Dienstkräfte? Welche Faktoren und Maßnahmen empfinden sie als außerordentlich wichtig für eine ausgeglichene Work-Life-Balance? Wie zufrieden sind sie derzeit mit der Familienfreundlichkeit ihrer Arbeitgeberin? Wo sehen sie Handlungsbedarf?

Auch wenn die Ergebnisse zweier Referate nur einen Teilbereich der Gesamtverwaltung abbilden, sind sie als exemplarisches Stimmungsbild und Feedback der Dienstkräfte sowie als Chance der passgenauen Optimierungsmöglichkeit der Personalentwicklung zu werten.

5.2.1 Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung

Insgesamt haben 200 Dienstkräfte (37 Prozent) an der Befragung teilgenommen.

Dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit nicht nur ein reines Frauenthema ist, zeigte sich auch in der Befragung. Ein Drittel der Teilnehmenden war männlich. Drei Viertel der Befragten arbeiten in Vollzeit; 18 Prozent sind als Führungskraft tätig.

Die Antworten zeigen, dass die Inanspruchnahme der bestehenden Vereinbarkeitsmaßnahmen der Stadtverwaltung teilweise noch gering ausfällt.

Nur 34 Prozent der Teilnehmenden stimmen der Aussage zu, dass die Stadtverwaltung ausreichende Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet.

Die Befragung verdeutlicht, dass Mitarbeitende die Familienfreundlichkeit in der Stadtverwaltung sehr unterschiedlich wahrnehmen. Das Bestehen familienfreundlicher Angebote alleine reicht nicht. Der Kulturwandel muss glaubhaft kommuniziert und authentisch gelebt werden. Solange die Präsenzkultur, also die maximale Anwesenheit im Betrieb, den Alltag bestimmt und ein pünktlicher Feierabend häufig immer noch als ein Zeichen mangelnden Engagements gesehen wird, wirken die Bestrebungen und Angebote für die Dienstkräfte wenig glaubhaft. An dieser Stelle ist die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zukünftig zu verbessern. Damit die Vereinbarkeit gelingt und Dienstkräfte die Maßnahmen auch nutzen, ist es erforderlich, diese bekannt zu machen – in den Vorstandsbereichen und Geschäftsführungen, unter den Führungskräften und bei den Beschäftigten. Dabei muss die Kommunikation drei Ziele erreichen: Sie muss informieren, Vorteile herausstellen sowie Offenheit und Transparenz erreichen. Die Kommunikation zu Vereinbarkeitsangeboten muss deutlich machen, dass es von der Verwaltungsspitze ausdrücklich gewünscht ist, diese in Anspruch zu nehmen.

Dennoch würden 45 Prozent der Befragten die Stadtverwaltung Gelsenkirchen als Arbeitgeberin weiterempfehlen.

Was die persönliche Belastung der Befragten angeht, geben mehr als die Hälfte der betroffenen Mitarbeitenden an, dass sie familiäre Aufgaben zugunsten des Berufs vernachlässigen.

Über die Hälfte der betroffenen Dienstkräfte gibt an, dass sie durch die Vereinbarkeitsprobleme überlastet ist.

Die Antworten zeigen, dass die Inanspruchnahme der bestehenden Vereinbarkeitsmaßnahmen der Stadtverwaltung teilweise noch gering ausfällt, sodass die Informationsverbreitung verstärkt und die Beratung über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit ausgeweitet werden müssen.

Als wesentliche Faktoren für eine gute Vereinbarkeit setzen die Befragten klare Prioritäten, die aus der folgenden Abbildung zu entnehmen sind:

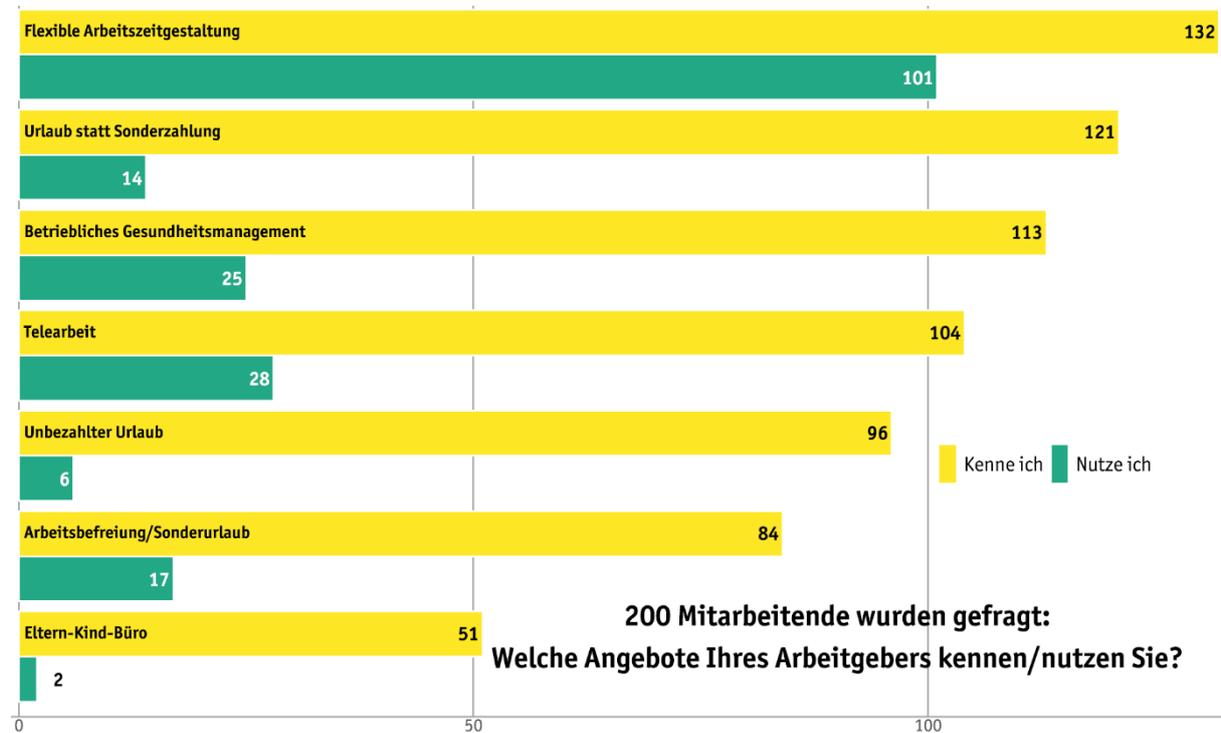


Abbildung 14: Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung: Kenntnis und Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten

Neben den geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien hatten die Befragten die Möglichkeit, Wünsche und Kritik zu äußern und Anregungen zu formulieren. Die 130 Aussagen der Antwortenden zeigen:

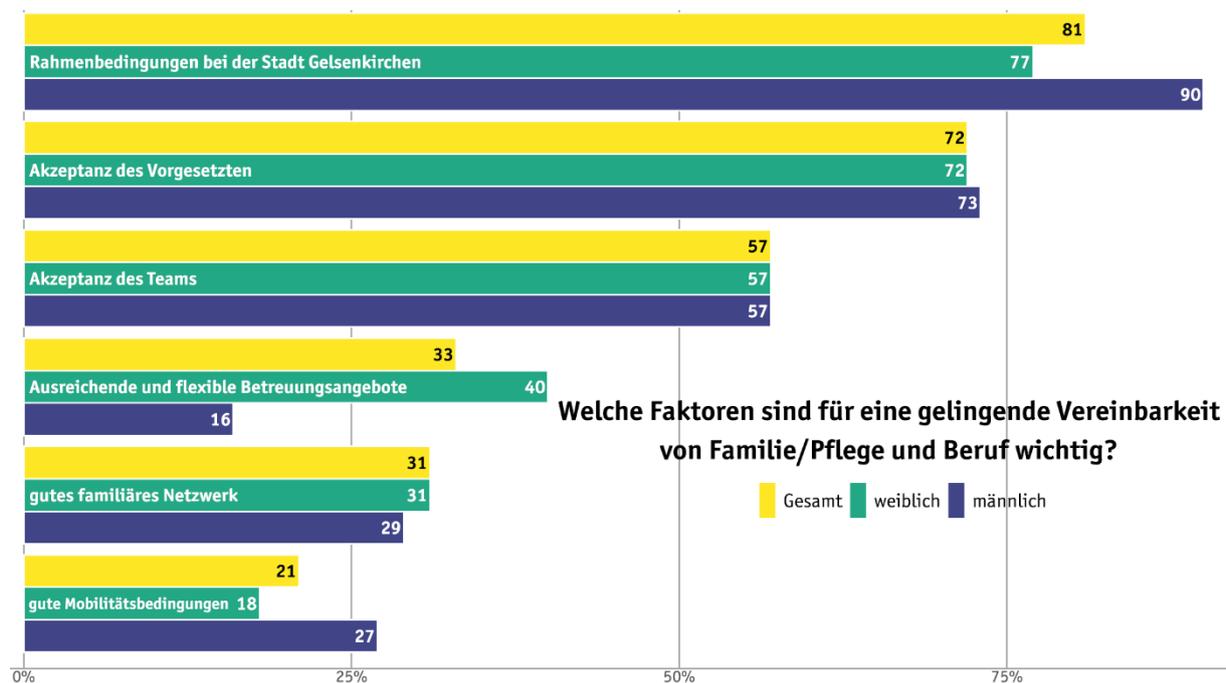


Abbildung 15: Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung: Faktoren für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie/Pflege/Beruf

Die Mitarbeitenden wünschen sich eine größere Arbeitszeitflexibilisierung – und die Abkehr von pauschalen hin zu individuellen Lösungen

Starre gesetzliche Regelungen werden als Barriere in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit erlebt. Pauschale Regelungen werden nicht mehr als zeitgemäß empfunden. Dienstkräfte wünschen sich eine höhere Flexibilität bei Arbeitsbeginn und Arbeitsende.

Gewünscht werden: mehr Zeitsouveränität, die Möglichkeit der Ausweitung der täglichen maximalen Arbeitszeit, die Möglichkeit der Unterbrechung, die Überprüfung der aktuellen Kernarbeitszeitvarianten, die Möglichkeit in den Abendstunden und an den Wochenenden zu arbeiten.

Auch im Hinblick auf die Pausenzeiten wird eine größere Flexibilisierung angestrebt. Verpflichtende 30 Minuten Pause nach 6 Stunden Arbeitszeit werden als Hemmnisse für die Arbeitsprozesse und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten erlebt.

Lage und Verteilung der Arbeitszeit sollte an die Funktionsfähigkeit der Organisation, an den Aufgaben und an institutionellen Bedarfen und Möglichkeiten orientiert sein.

Eine weitere Möglichkeit wird in Beschäftigungskonzepten gesehen, in denen Arbeitszeit flexibel über den gesamten Lebensverlauf verteilt werden kann. Dazu werden Lebensarbeitszeitkonten benannt, in denen Plus- und Minusstunden als Zeitguthaben bzw. Zeitschulden fortlaufend saldiert werden. Akkumulierte Zeitguthaben ermöglichen z.B. Sabbaticals und frühere Verrentung.

Auch vor dem Hintergrund der arbeits- und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen, die diese Wünsche nur eingeschränkt ermöglichen, werden Experimentierräume und Pilotprojekte angeregt, in denen neue Arbeitszeitmodelle erprobt werden können.

Die Mitarbeitenden wünschen sich mehr Agilität der Organisation

und beziehen sich hier auf die Fähigkeit der Verwaltung, sich schnell und dynamisch den aktuellen Erfordernissen anzupassen. Mehr Selbstorganisation und weniger Hierarchie mit dem Ziel, Innovationen schnell zu generieren, stehen hier aus Sicht der Befragten im Fokus. Ein kontinuierliches Überdenken von zeitgemäßen und publikumsangepassten Kernarbeitszeiten, aber auch die Notwendigkeit von innovativen Impulsen und dem pilothaften Ausprobieren neuer Modelle wird konkret benannt und gewünscht.

Die Mitarbeitenden in Elternverantwortung wünschen sich eine nachhaltige Unterstützung durch die Arbeitgeberin

Sie fängt bei gutem Wissensstand der direkten Führungskräfte über Vereinbarkeitsangebote für Eltern an und reicht von einer betrieblichen Kinderbetreuung bis hin zu besonderer Berücksichtigung von Alleinerziehenden bei der Arbeitszeitgestaltung.

Die Mitarbeitenden wünschen sich das mobile Arbeiten als ein generelles Angebot für alle Dienstkräfte, auch für Führungskräfte (im Rahmen der tätigkeitsbezogenen Möglichkeiten)

Das mobile Arbeiten bzw. Homeoffice hat sich für viele Mitarbeitende, inklusive der Führungskräfte, in der Pandemie als eine probate Methode zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit erwiesen und wird deshalb als Standardangebot in unterschiedlichen Formen, was Dauer und Häufigkeit angeht, gewünscht. Die fehlenden Anreizeiten, die dadurch eingesparten Kosten und die Freiheiten in der Arbeitsgestaltung werden als deutliche Vorteile für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit empfunden. Dienstkräfte können sich die Arbeit zu Hause selbstbestimmt einteilen und konzentriert erledigen. Mitarbeitende, die in Teilzeit tätig sind, können sich durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens perspektivisch vorstellen, ihr Stundenpensum aufzustocken, was ihnen bei Präsenzpflcht und Wegezeiten nicht möglich wäre.

An dieser Stelle setzen die strategischen Maßnahmen der Personalentwicklung in der Stadtverwaltung an.

6. Strategische Maßnahmen der Personalentwicklung

Auf der Basis von Szenarioberechnungen zur langfristigen Entwicklung des städtischen Personalbestandes hat die Verwaltung bereits 2017 umfassend über die Neuausrichtung der Personalarbeit beraten. Mit Datum vom 01.02.2018 wurde ein Projektteam „Perspektive Personal“ im Referat Personal und Organisation installiert. Das Projektteam analysierte in der Folgezeit in einem mehrstufigen Prozess detailliert sowohl das Personalmanagement, als auch die Personalentwicklung. Neben einer differenzierten kompetenz- und bedarfsspezifischen Betrachtung des Personalbestandes, erfolgte nachfolgend eine Darstellung und Bewertung der bereits bei der Stadtverwaltung vorhandenen Instrumente des Personalmanagements. Aus der Analyse ergaben sich die nachfolgenden Schwerpunktthemen und Handlungsfelder, die in entsprechenden Maßnahmebündeln alphabetisch konkretisiert wurden:

A – Arbeitgebermarke; B – Stellenbesetzungsverfahren; C - Personalakquise Fachkräfte; D - Konzeptionelle Personalentwicklung Verwaltungskräfte; E - Konzeptionelle Personalentwicklung Fachkräfte; F - Konzeptionelle Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung; G - Führungs- und Vertrauenskultur; H - Onboarding-Prozesse I – Auszubildende und neue Dienstkräfte I - Onboarding-Prozesse II – Aufgabenwechsel J - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben I – Arbeitszeitgestaltung K - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben II – Beratung und Unterstützung L – Personalbindung M - Personalakquise Ausbildung N - Beratungsgespräche.

Das Vorhaben wurde dem Haupt-, Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschuss am 05.07.2018 vorgestellt (Drucksache Nr. 14-20/5924).

Zu den exemplarischen und erfolgreichen Maßnahmen gehören z.B die Arbeitgeberkampagne „Wir sind ein bunter Haufen“, die diversitätsbewusst auch die Vereinbarkeitmöglichkeiten in den Vordergrund hebt. Ein weiterer Meilenstein unter gleichstellungsrelevanten Aspekten stellt die am 01.06.2021 in Kraft getretene Dienstvereinbarung zum „mobilen Arbeiten“ und „Homeoffice“ dar.

Mit dieser neuen und wesentlich flexibleren Dienstvereinbarung wird es fast allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, von zuhause (Homeoffice) oder einem alternativen Arbeitsplatz (mobiles Arbeiten) aus zu arbeiten. Die örtliche und zeitliche Flexibilität der Arbeitsorganisation soll sowohl betriebliche Belange als auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Sinne des LGG NRW berücksichtigen und die Arbeitszufriedenheit der Dienstkräfte fördern. Daneben trägt die Dienstvereinbarung zur Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung Gelsenkirchen als moderne Arbeitgeberin vor dem Hintergrund der Personalgewinnung und des Personalerhalts bei. Weiblichen Dienstkräften eröffnen sich mit dieser Dienstvereinbarung neue Möglichkeiten zur Karriereentwicklung und Übernahme von Führungsfunktionen.

Mittlerweile ist die Projektstruktur mit einer eigenen Abteilung „10/3 Strategisches Personalmanagement“ verstetigt worden.

Zu den gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der aktuellen Weiterentwicklung gehört die Einführung von Sabbaticals für Beschäftigte (die bisher lediglich für Beamte möglich gewesen ist) sowie das Führen in Teilzeit.

Sabbaticals bieten zukünftig allen Dienstkräften die Chance, sich neben dem Beruf, über einen längeren Zeitraum, auch persönlich weiterzuentwickeln und neue Eindrücke zu gewinnen. Nach dem Sabbatjahr kehren viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist motivierter, gesünder und gestärkt in ihren Beruf zurück.

Das Führen in Teilzeit ist vor allem für Frauen eine gute Möglichkeit, Führungsverantwortung zu übernehmen und parallel ihren persönlichen Verpflichtungen gerecht zu werden. Für das Führen in Teilzeit gibt es eine Reihe von individuellen Möglichkeiten, die vielversprechende Chancen für eine qualifizierte Führung mit reduzierter Arbeitszeit bieten, wie z.B. das Führen mit reduzierter Wochenarbeitszeit (vollzeitnahe Führung) oder die Übernahme der Führungsposition durch zwei Führungskräfte (Job-Sharing). Dies ermöglicht den Dienstkräften trotz familiärer oder anderer persönlicher Verpflichtungen die Besetzung einer Führungsfunktion und dient folglich der Chancengleichheit.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Unterstützung von Dienstkräften während der Elternzeit und deren Rückkehr in den Beruf. Ein fließender Übergang von einer langfristigen Freistellung zurück ins Berufsleben kann nur durch ein strukturiertes Reboarding gelingen.

Die Altersstruktur der Belegschaft zeigt daneben die Notwendigkeit, dass das Thema Pflege von Angehörigen immer wichtiger wird. Geeignete Beratungs- und Vermittlungsangebote sollen die betroffenen Dienstkräfte hier perspektivisch in ihrer Pfl egetätigkeit unterstützen und entlasten.

7. Geltungsbereich und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung der Stadt Gelsenkirchen, ihre Gesellschaften und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Er tritt am Tag nach seiner Beschlussfassung im Rat der Stadt in Kraft und gilt für die Dauer von vier Jahren (2021-2024) und ist danach fortzuschreiben.

Mit Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Dienststellen, Gesellschaften und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen bekannt gegeben und im Internet und Intranet veröffentlicht.

Anhang

Abbildungen

Tabellen

LGG NRW

Konzern Stadtverwaltung Gelsenkirchen			
	Stand: 31.12.2020		
	Beamte	Beschäftigte	zusammen
Beamte und Beschäftigte Kernverwaltung	1.049	2.068	3.117
Anwärter/Aufstiegsbeamte - Azubis u. Praktikanten	100	56	156
<i>Zwischensumme Kernverwaltung</i>	<i>1.149</i>	<i>2.124</i>	<i>3.273</i>
IAG	60	36	96
befristete Sonderprojekte Jugendhilfe	0	19	19
Aushilfskräfte EG-Schlachthof	1	42	43
zusammen für Stadtverwaltung GE	1.210	2.221	3.431
GEKITA	12	1.487	1.499
Senioren- und Pflegeheime	0	399	399
gkd-el	5	97	102
ISG	2	14	16
GELSENDIENSTE	4	1.208	1.212
GELSENKANAL	1	73	74
zusammen für eigenbetriebsähnliche Einrichtungen	24	3.278	3.302
Gesamtbestand	1.234	5.499	6.733

Anhang 1: Beschäftigtenstruktur in der Gesamtverwaltung der Stadt Gelsenkirchen, 2020

Beamtinnen und Beamten				
Laufbahn	Besoldungsgruppe	m	w	Gesamt
LG 1	A6	16	15	31
	A7	76	20	96
	A8	90	90	180
	A9 L1.2	204	29	233
LG 2	A9 L2.1	18	39	57
	A10	49	81	130
	A11	82	71	153
	A12	50	27	77
	A13 L2.1	26	8	34
	A13 L2.2	14	11	25
	A14	14	4	18
	A15	8	7	15
	A16	10	2	12
	B5-10	3	2	5

Anhang 2: Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht, 2020

Beschäftigte TVöD			
Entgeltgruppe	m	w	Gesamt
E2	6	19	25
E3	2	7	9
E4	42	48	90
E5	83	122	205
E6	98	142	240
E7	65	84	149
E8	85	164	249
E9a	50	74	124
E9b	56	52	108
E9c	34	62	96
E10	30	51	81
E11	60	87	147
E12	67	37	104
E13	48	54	102
E14	19	13	32
E15	19	21	40

Anhang 3: Beschäftigte nach Entgeltgruppe und Geschlecht, 2020

Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst			
Entgeltgruppe	m	w	Gesamt
S2	0	0	0
S3	0	1	1
S4	0	0	0
S5	0	0	0
S6	0	0	0
S7	0	0	0
S8a	1	6	7
S9 - S11a	0	0	0
S11b - S13	20	58	78
S14	8	26	34
S15	14	92	106
S16	0	0	0
S17	8	13	21
S18	1	4	5

Anhang 4: Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes nach Entgeltgruppe und Geschlecht, 2020

Kernverwaltung: Beschäftigungsumfang					
Beschäftigungsumfang	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeit	2559	1508	1051	59%	41%
Teilzeit	872	129	743	15%	85%
Gesamt	3431	1637	1794	48%	52%

Anhang 5: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht in der Kernverwaltung, 2020

Elternzeit nach Geschlecht		
Jahr	weiblich	männlich
2016	60	16
2017	56	2
2018	56	0
2019	52	2
2020	93	39

Anhang 6: Bewilligte Elternzeit nach Geschlecht in den Jahren 2016 - 2020

Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen				
Grund	männlich	männlich%	weiblich	weiblich %
Elternzeit	45	30%	105	70%
Beurlaubung nach Elternzeit	0	0%	11	100%
Unbezahlte Pflegeauszeit	0	0%	3	100%
Urlaub statt Sonderzuwendung	64	32%	136	68%
Unbezahlter Urlaub	10	50%	10	50%

Anhang 7: Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen 2020

Bestehende Maßnahmen der Personalentwicklung zur Förderung der Gleichstellung	
Stellenausschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle Dienstkräfte werden über ausgeschriebene Stellen informiert. ▪ Im Ausschreibungstext wird mit folgendem Zusatz gezielt für die Bewerbung von Frauen geworben (§ 8 Abs. 4 LGG NRW): „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Gelsenkirchen bevorzugt berücksichtigt.“ ▪ Stellen werden in der Regel in Teilzeit ausgeschrieben mit Ausnahme der Leitungsstellen.
Auswahlverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Auswahlkriterien und Auswahltests werden geschlechtsneutral gestaltet. ▪ Soweit möglich werden Auswahlkommissionen und Auswahlgremien paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. ▪ In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
Stellenbesetzungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Führung und Leitung erfolgt nach § 7 LGG NRW. Im Beamtenbereich werden bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses und bei Beförderungen die entsprechenden Regelungen des LBG NRW beachtet. Hieraus ergibt sich der Grundsatz, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Beschäftigtengruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind.
Mentoring für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereits seit 2003 wird das Cross-Mentoring „Mit Frauen an die Spitze“ in Kooperation mit dem Zentrum „Frau in Beruf und Technik“, dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe für Frauen in den Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe Region angeboten und erfolgreich durchgeführt. Ziel ist es, Frauen bei ihrer persönlichen Karriereentwicklung zu unterstützen und sie auf die künftige Übernahme einer Führungsposition vorzubereiten. ▪ Mentoring für Frauen und Männer war auch Bestandteil des Traineeprogramms zur Vorbereitung des Führungsnachwuchses auf die mögliche Übernahme einer künftigen Führungsaufgabe.

Netzwerke für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aus dem Mentoringprojekt heraus hat sich ein regionales Netzwerk für Führungsfrauen aus den Kommunen der Emscher-Lippe-Region entwickelt. Die Treffen der Frauen finden zweimal im Jahr statt.
Qualifizierung für Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit der Seminarreihe „Gesundes Führen“ wurde die Gesundheitskompetenz der städtischen Führungskräfte gestärkt und eine gesunde Führungskultur vermittelt. Gleichzeitig wurden Unterstützungsmöglichkeiten und der Austausch innerhalb der Führungsspanne (Vorstände, Referats- und Abteilungsebene, Ebene der Teamleitungen) gefördert.
Ausbildung	
Vergabe von Ausbildungsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen gilt § 7 LGG NRW (bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung). Hieraus ergibt sich der Grundsatz, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Beschäftigtengruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind.
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit	
Beurlaubte, Elternzeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf Wunsch wird Beurlaubten eine Zugangsberechtigung zum städtischen Intranet zur Verfügung gestellt mit der Möglichkeit, sich jederzeit über Fortbildungsangebote des Studieninstituts für Verwaltung Emscher-Lippe, interne Stellenausschreibungen und weitere Geschehnisse in der Stadtverwaltung zu informieren. ▪ Die Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen und PC-Schulungen erfolgt in einem angemessenen Zeitraum nach Bekanntgabe des Zeitpunkts für den beruflichen Wiedereinstieg. ▪ Allen Dienstkräften wird auf Antrag ermöglicht, das dritte Elternzeitjahr auf den Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen (Elternzeitverordnung). ▪ Alle Dienstkräfte werden über gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen aufgrund einer Beurlaubung bzw. Reduzierung der Arbeitszeiten informiert.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vor Inanspruchnahme der Elternzeit oder der Beurlaubung werden Beratungsgespräche mit den Dienstkräften geführt. ▪ Absprachen über Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit bzw. der Beurlaubung werden individuell getroffen. ▪ Beurlaubten wird auf Wunsch eine vorzeitige Rückkehr ermöglicht, wenn keine personalwirtschaftlichen oder organisatorischen Aspekte entgegenstehen. Die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit ist durch gezielte Einarbeitungshilfen und Beratungsgespräche zu erleichtern.
Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. ▪ Die Arbeitszeit kann flexibel gestaltet werden. Soweit ein entsprechender Bedarf besteht, wird die reduzierte Stundenzahl im Rahmen haushaltsrechtlicher Möglichkeiten personell bzw. organisatorisch ausgeglichen. Abzudeckende Reststundenkontingente können auch Dienstkräften, die sich im Erziehungsurlaub bzw. in einer Beurlaubung befinden, angeboten werden. ▪ Im Rahmen der dienstlichen Belange wird Vätern und Müttern die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen und Grundschulen abzustimmen. ▪ Eine Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf Antrag der Dienstkraft zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Maßgabe der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Gegebenheiten.
Telearbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die alternierende Telearbeit wurde 2013 bei der Stadtverwaltung Gelsenkirchen eingeführt. Das Angebot wird von den Dienstkräften mit steigender Tendenz nachgefragt.
Kinderbetreuung Notfall	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notfallbetreuung in Kitas und Großtagespflegestellen: Bei einem Betreuungsengpass mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren besteht für städtische Dienstkräfte die Möglichkeit, das Kind für einen begrenzten Zeitraum in einer städtischen KiTa oder in einer Großtagespflegestelle von GeKita unterzubringen. Hier ist lediglich der Beitrag für eine eventuelle Mittagsverpflegung durch die Eltern zu tragen.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notfallbetreuung in der Offenen Ganztagschule (OGS): Für Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahren besteht die Möglichkeit, bei einem Betreuungsgengpass eine Offene Ganztagschule kostenlos zu besuchen. Lediglich der Beitrag für eine eventuelle Mittagsverpflegung ist durch die Eltern zu tragen. ▪ Eltern-Kind-Büro (PC-Arbeitsplatz mit Kinderbetreuung): Im Hans-Sachs-Haus wurde für Notfälle ein Eltern-Kind-Büro mit kindgerechter Ausstattung eingerichtet. Hier können Eltern ihre Kinder bis zu 12 Jahren betreuen und unaufschiebbare Arbeiten am PC-Arbeitsplatz erledigen.
Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach § 4 LGG NRW ist der Grundsatz der Gleichberechtigung durch Sprache zu beachten. Dabei sind entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder alternativ die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Dies gilt für alle städtischen Veröffentlichungen wie Vordrucke, Vorlagen, Broschüren, Programme, Informationsblätter, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen usw.
Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Stadt Gelsenkirchen setzt sich dafür ein, dass alle Dienstkräfte vor sexueller Belästigung geschützt werden. Eine entsprechende Dienstanweisung zum Schutz der Dienstkräfte besteht bereits seit 1996.
Interne Gremien	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Stellenbesetzungskommissionen u. a. wird auf eine paritätische Besetzung hingewirkt.

Anhang 8: Bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

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

Vom 9. November 1999

(Artikel 1 des Gesetzes)

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

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

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

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

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinik, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den

- öffentlichen Dienst,
- 6. den Landesrechnungshof,
- 7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
- 8. die Verwaltung des Landtages,
- 9. die Sparkassen,
- 10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
- 11. die NRW.BANK.

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

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

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

§ 3 Begriffsbestimmung

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den

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

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

§ 4 Sprache

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

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

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

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

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

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

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

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

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

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während

der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

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

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

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

§ 6a Experimentierklausel

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

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

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der

Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

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

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8 Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9 Vorstellungsgespräch

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

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

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

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

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

§ 11 Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12 Gremien

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

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

hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

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

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

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

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

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

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

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

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

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

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

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

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

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

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

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine

Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

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

§ 14 Beurlaubung

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

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

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

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

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

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der

übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

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

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

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

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

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

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

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

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

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

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

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

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

2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

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

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

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

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

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,

3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

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

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte sind frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

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

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

Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

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

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

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

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

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

§ 19 Widerspruchsrecht

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

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb

von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

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

§ 19a Rechtsschutz

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

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

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

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

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie

zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

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

§ 23 Verwaltungsvorschriften

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

§ 24 Übergangsregelungen

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

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: GLEICHSTELLUNGSZIELE IN ANLEHNUNG AN DAS LGG NRW	8
ABBILDUNG 2: AUFGABEN UND RECHTE DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE	11
ABBILDUNG 3: WICHTIGE ERKENNTNISSE DER KERNVERWALTUNG AUF EINEN BLICK	12
ABBILDUNG 4: GESCHLECHTERDIFFERENZIERTER PERSONALBESTAND, STAND 31.12.2020	13
ABBILDUNG 5: BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS IN DER GESAMTVERWALTUNG NACH GESCHLECHT 2020	14
ABBILDUNG 6: BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS IN DER KERNVERWALTUNG UND DEN EIGENBETRIEBSÄHNLICHEN EINRICHTUNGEN NACH GESCHLECHT 2020	15
ABBILDUNG 7: ANTEIL VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEN LAUFBAHNGRUPPEN 1 UND 2 IN DER KERNVERWALTUNG, 2020	16
ABBILDUNG 8: GESCHLECHTERDIFFERENZIERTE VERTEILUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER KERNVERWALTUNG, 2020	18
ABBILDUNG 9: BESCHÄFTIGUNGSUMFANG NACH GESCHLECHT IN DER KERNVERWALTUNG, 2020	20
ABBILDUNG 10: ANZAHL DER DIENSTKRÄFTE IN DER KERNVERWALTUNG, DIE ELTERNZEIT IN ANSPRUCH GENOMMEN HABEN, IM GESCHLECHTERVERGLEICH	22
ABBILDUNG 11: INANSPRUCHNAHME VON TELEARBEIT IM GESCHLECHTERVERGLEICH, 2020	24
ABBILDUNG 12: FÜHRUNGSKRÄFTEVERTEILUNG IN DEN EINZELNEN VORSTANDSBEREICHEN NACH GESCHLECHT, STAND 30.12.2020	27
ABBILDUNG 13: ZIELQUOTEN ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN PROZENT	28
ABBILDUNG 14: ERGEBNIS DER MITARBEITENDENBEFRAGUNG: KENNTNIS UND NUTZUNG VON VEREINBARKEITSANGEBOTEN	33
ABBILDUNG 15: ERGEBNIS DER MITARBEITENDENBEFRAGUNG: FAKTOREN FÜR EINE GELINGENDE VEREINBARKEIT VON FAMILIE/PFLEGE/BERUF	34

Anhangsverzeichnis

ANHANG 1: BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IN DER GESAMTVERWALTUNG DER STADT GELSENKIRCHEN, 2020	39
ANHANG 2: BEAMTINNEN UND BEAMTE NACH BESOLDUNGSGRUPPE UND GESCHLECHT, 2020.....	39
ANHANG 3: BESCHÄFTIGTE NACH ENTGELTGRUPPE UND GESCHLECHT, 2020.....	40
ANHANG 4: BESCHÄFTIGTE DES SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENSTES NACH ENTGELTGRUPPE UND GESCHLECHT, 2020.....	40
ANHANG 5: BESCHÄFTIGUNGSUMFANG NACH GESCHLECHT IN DER KERNVERWALTUNG, 2020	41
ANHANG 6: BEWILLIGTE ELTERNZEIT NACH GESCHLECHT IN DEN JAHREN 2016 - 2020.....	41
ANHANG 7: INANSPRUCHNAHME VON VEREINBARKEITSMAßNAHMEN 2020	41
ANHANG 8: BESTEHENDE PERSONALENTWICKLUNGSMÄßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG.	45
ANHANG 9: LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW	46