

# Gleich wird's besser!

**Gleichstellungsplan**

**2025 - 2029**



## Inhalt

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | Vorwort .....   | 4  |
| 2.   | Präambel .....  | 6  |
| 3.   | Grundlagen der Gleichstellungsarbeit.....                       | 8  |
| 3.1. | Rechtliche Grundlagen .....                                     | 8  |
| 3.2. | Gleichstellungsstelle .....                                     | 9  |
| 3.3. | Zentrale Handlungsfelder der Gleichstellungsstelle .....        | 10 |
| 3.4. | Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten .....       | 17 |
| 4.   | Bestandsanalyse der Gleichstellungserfolge .....                | 18 |
| 4.1. | Struktur der Dienstkräfte .....                                 | 19 |
| 4.2. | Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene .....            | 24 |
| 4.3. | Frauen in Führungspositionen .....                              | 28 |
| 4.4. | Besonderheiten der städtischen Eigenbetriebe.....               | 30 |
| 4.5. | Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit .....       | 30 |
| 5.   | Mehr Frauen in Führung .....                                    | 35 |
| 5.1. | Zielquoten der Vorstandsbereiche .....                          | 36 |
| 5.2. | Fluktuationsanalyse .....                                       | 39 |
| 5.3. | Geschlechtergerechte Beurteilung.....                           | 40 |
| 5.4. | Maßnahmen zur Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen ..... | 41 |
| 6.   | Strategische Maßnahmen der Personalentwicklung .....            | 43 |
| 7.   | Gendersensible Sprache .....                                    | 48 |
| 8.   | Geltungsbereich und Inkrafttreten.....                          | 50 |
| I.   | Anhang .....  | 51 |
| II.  | Abbildungsverzeichnis .....                                     | 79 |
| III. | Anhangsverzeichnis.....   | 79 |

## 1. Vorwort

Rund fünf Jahre ist es her, dass die Stadtverwaltung Gelsenkirchen ihren bislang letzten Gleichstellungsplan vorgelegt hat. Wie sehr sich die Welt seitdem verändert hat, spüren wir alle: die Pandemie, der Ukraine-Krieg, die Zweite-Trump-Amtszeit.

Weniger dramatisch, aber ebenfalls weitreichend waren die Veränderungen in der Verwaltung. Vor Corona war mobiles Arbeiten noch ein Randthema, heute ist es in manchen Dienststellen fast die Regel. Dazu gehen die ersten Boomer in Rente, nehmen ihr Erfahrungswissen mit, machen aber auch Stellen und Karrierewege frei – und weitere starke Jahrgänge werden folgen. Auch deshalb haben wir so viele neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt wie lange nicht.

Dieser große Personalwechsel ist eine Chance – und zugleich eine Herausforderung. Denn der Wandel will gestaltet sein, von uns allen. Wir alle sind gefragt, unsere gemeinsame Arbeitskultur weiterzuentwickeln – mit vielen klugen Schritten und Entscheidungen. Das ist unser Auftrag für die uns bevorstehenden Jahre!

Aufbauen können wir auf dem Frauenförderplan (inzwischen „Gleichstellungsplan“), der dazu beigetragen hat, dass sich mehr Karrierepfade für die Beamtinnen und weiblichen Angestellten eröffnen als in den Jahren zuvor. Entsprechend hat die Zahl der Frauen in Führungspositionen deutlich zugenommen. Dass ich nun als bereits zweite Oberbürgermeisterin der Verwaltung vorstehe, verdankt sich zwar nicht direkt diesem Plan. Aber es passt sehr gut zu dieser Linie!

Genauso wichtig finde ich, dass die Verwaltung in den unteren Vergütungsgruppen die Eingruppierungen und damit die Verdienstmöglichkeiten verbessert hat. Vor allem aber haben wir sehr viel für das große Thema Vereinbarkeit getan – für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ganz gleich ob es die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Eltern umfasst. Und unabhängig davon, ob Männer oder Frauen die Familienarbeit leisten: Vom Homeoffice oder dem Eltern-Kind-Büro im Hans-Sachs-Haus profitieren alle Geschlechter. Auch wenn leider nicht alle Tätigkeiten dafür in Frage kommen.

Der Wandel – den wir hier für die zurückliegenden Jahre dokumentieren und dann fortführen wollen – besteht aus vielen kleinen Schritten, nicht der einen Geste. Das heißt allerdings nicht, dass er eine rein technische Frage wäre: Ohne Haltung geht es nicht. Denn auch das gehört zu den zurückliegenden Jahren: Das große Anliegen der Gleichheit von Mann und Frau, überhaupt die Gleichberechtigung aller Menschen – das wird aktuell bewusst in Zweifel gezogen und sogar angegriffen.

Darum sagen wir sehr klar: Wer das tut, der wendet sich von einem grundlegenden Auftrage unserer Verfassung ab! Solchen Ansinnen dem wollen, müssen und werden wir uns mit einer nach außen gerichteten eindeutigen Haltung entgegenstellen!

Diese Haltung leben wir im Alltag, im Innenleben unserer Verwaltung, wo wir in all den vielen Einzelfragen danach streben, alle Menschen möglichst gleich zu behandeln, und gemeinsam eine öffentliche Verwaltung zu schaffen, in der wir gerne arbeiten und die ein gutes Beispiel für andere Organisationen sein kann.

Ihnen allen, die sich dieser Aufgabe widmen und damit das Arbeit und Leben von Frauen wie Männern verbessern, sage ich ganz herzlichen Dank!

**Andrea Henze**, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen

## 2. Präambel

Gleichstellung und Chancengleichheit sind nicht nur ein gesellschaftliches Ziel, sondern auch ein zentraler Bestandteil einer modernen, gerechten und zukunftsorientierten öffentlichen Verwaltung.

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 Stadtverwaltung Gelsenkirchen ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und jeglicher Form von Diskriminierung entschieden entgegenzuwirken. Gleichzeitig ist es die Verpflichtung einer öffentlichen Verwaltung, die Chancengleichheit der Geschlechter in allen Bereichen im Sinne des Grundgesetzes sowie des Landesgleichstellungsgesetzes sicherzustellen.

Noch immer übernehmen Frauen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit wie beispielsweise die Betreuung von Kindern oder die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen. Durch die Einführung der Möglichkeit von Homeoffice sowie der Digitalisierung ergeben sich vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitswelt für alle Mitarbeitenden an ihre jeweiligen Lebensphasen anzupassen. Sie ermöglicht die Entkoppelung der Arbeit von konkreten Orten und schafft eine neue Balance zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit und eröffnet besonders Frauen neue Möglichkeiten, Familie, Care-Arbeit und Beruf zu vereinbaren ohne Einbußen in ihrer Karriere machen zu müssen.

Die Einrichtung der Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestelle im Jahr 2023 war ein wichtiger Schritt, um Betroffenen von Diskriminierung eine Anlaufstelle zu bieten und ihre Rechte zu stärken. Das Angebot richtet sich hierbei nicht nur an Mitarbeitende der Stadtverwaltung, sondern dient gleichzeitig als Anlaufstelle für die Bürgerschaft der Stadtgesellschaft. Ebenso sieht es die Stadt Gelsenkirchen als selbstverständliche Aufgabe und Verpflichtung, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt im Allgemeinen zu verhindern und zu bekämpfen. Diese Verpflichtung wird im Rahmen der Istanbul Konvention konsequent umgesetzt, indem Schutzmaßnahmen für Betroffene angeboten werden, Präventionsarbeit geleistet wird und ein umfangreiches Netzwerk von Unterstützungsangeboten bereitgestellt wird.

Gelsenkirchen ist eine Stadt der Vielfalt. Menschen aus über 130 Nationen, unterschiedlicher Kultur, Religion und Lebensweisen leben friedlich zusammen. Die Anerkennung und Förderung dieser Vielfalt sind das Fundament für ein friedliches Miteinander – nicht nur in der Stadtgesellschaft, sondern auch innerhalb des Konzerns Stadt Gelsenkirchen. Mit dem Strategischen Handlungskonzept Vielfalt setzt sich Gelsenkirchen dafür ein, die Chancengerechtigkeit zu stärken, Teilhabe zu fördern und Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans basiert auf einer umfassenden Analyse der aktuellen Situation und berücksichtigt sowohl bereits erreichte Erfolge als auch Herausforderungen, die uns weiterhin begleiten. Unser Ziel ist es, nachhaltige Veränderungen zu schaffen – sei es durch die Förderung von Frauen in Führungspositionen, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Stärkung einer diskriminierungsfreien Kultur in unserer Stadtverwaltung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist nicht lediglich eine Abbildung der Entwicklung, sondern vielmehr unser Antrieb, uns für eine gerechtere Arbeitswelt sowie Kultur einzusetzen.

## 3. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

### 3.1. Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) 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. Der Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) umfasst den gesamten öffentlichen Dienst, gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 LGG NRW gehören die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit ebenfalls dazu.

Das Gebot zur tatsächlichen Gleichstellung ist damit sowohl im Grundgesetz (GG) als auch im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG 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 einen Rahmen vor, um diese Ziele zu erreichen.

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

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
- Personalrat, mit der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 64 Nr. 10 LPVG NRW)
- Führungskräfte aller Vorstandsbereiche mit der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf der operativen Ebene

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und der Personalentwicklung. Die Pflicht zur Erstellung des Gleichstellungsplans ergibt sich aus § 5 LGG NRW. Seine Umsetzung und Überprüfung ist insbesondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der

Personalverwaltung sowie Mitarbeitende mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG NRW).

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

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.

### **3.2. 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 Mitarbeitenden der Stadtverwaltung als auch an die Stadtgesellschaft.

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.

Mit der Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestelle übt sie daneben Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Bürgerschaft aus und ist eine zentrale Anlaufstelle im Kontext mit Diskriminierung.

In der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes unterstützt und berät die Gleichstellungsstelle die Verwaltung und wirkt damit auf interne Verwaltungsprozesse ein. 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).

### **3.3. Zentrale Handlungsfelder der Gleichstellungsstelle**

Die Gleichstellung und Frauenförderung ist zentrale Aufgabe einer zukunftsorientierten Verwaltung. Der Gleichstellungsplan der Stadt Gelsenkirchen ist ein strategisches Instrument, um die normativen Aufträge zur Förderung der rechtlichen und gelebten Gleichstellung auf kommunaler Ebene umzusetzen. Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen Führungskräften, im Rahmen ihrer jeweiligen Kompetenzen und Zuständigkeiten, wahrzunehmen ist. Nur so kann eine aktive Gleichstellungsförderung erfolgen.

Die Gleichstellungsstelle verfolgt schwerpunktmäßig sechs zentrale Handlungsfelder, die unmittelbar im Zusammenhang stehen und aufeinander einwirken.

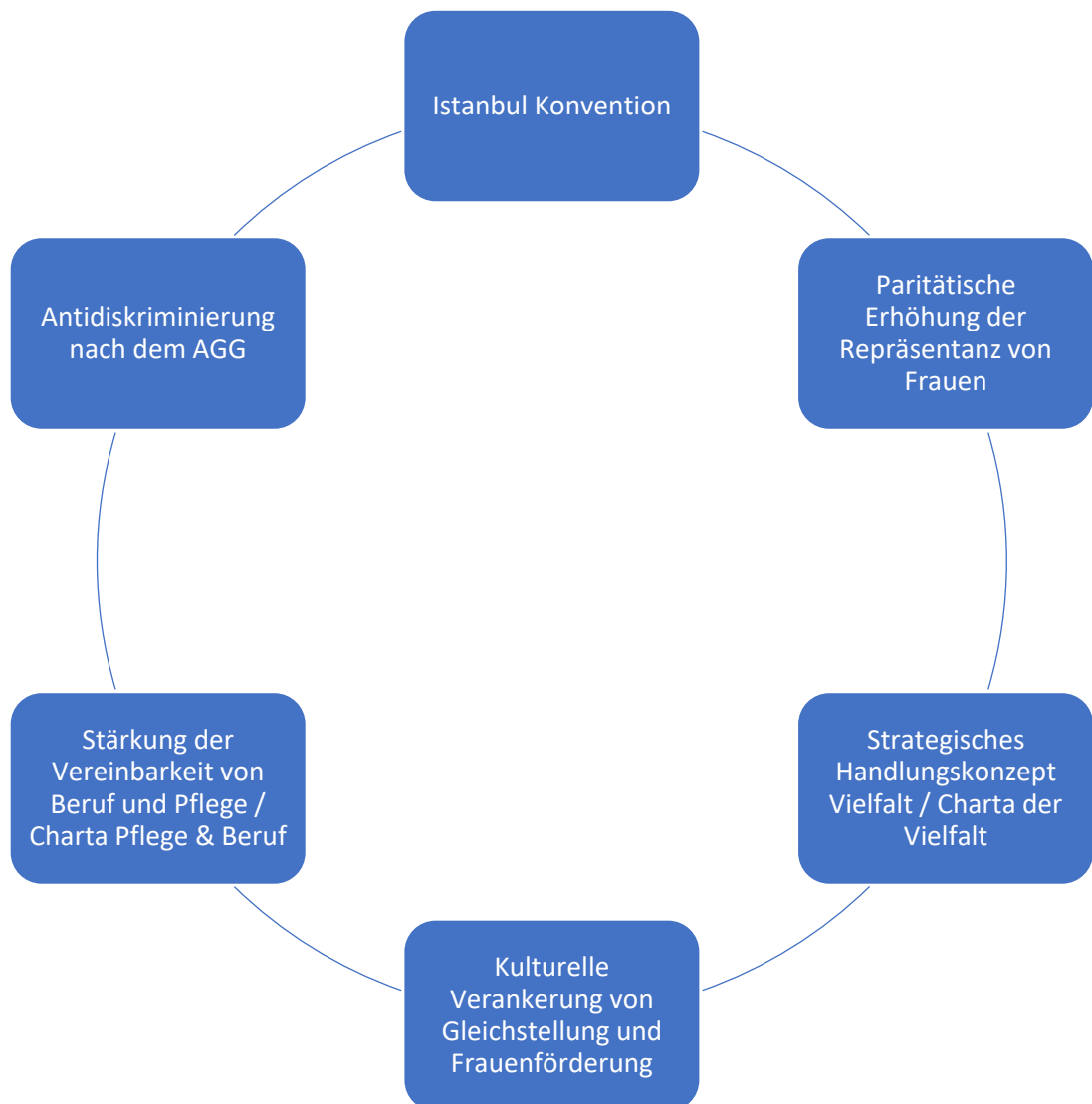


Abbildung 1: Handlungsfelder der Gleichstellungsstelle

### **Antidiskriminierung nach dem AGG**

Die Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestelle berät und unterstützt in Angelegenheiten der Chancengleichheit nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Zum 01.07.2022 wurde die durch Ratsbeschluss vom 09.12.2021 geschaffene Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestelle in der Gleichstellungsstelle besetzt.

Nach Strukturierung und Abstimmung der Verfahrensprozesse in enger Kooperation mit der Personalabteilung wurde im Oktober 2022 die Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestelle sowie die Aufgaben nach dem AGG der Kernverwaltung und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen bekannt gemacht.

Die Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestelle ist in der Gleichstellungsstelle angesiedelt und steht allen Mitarbeitenden der Kernverwaltung sowie der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen offen. Hier erhalten von Diskriminierung betroffene Dienstkräfte schnell, anonym und unbürokratisch Hilfe. Ihr Angebot reicht von der anonymen Beratung bis zur Einleitung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens.

Auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen stellen im beruflichen Kontext eine verbotene Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität also eine Diskriminierung dar. Dienstkräften, die sich durch andere Mitarbeitende, Führungskräfte oder auch durch Dritte während der Arbeit oder auch auf dienstlichen Veranstaltungen belästigt fühlen, steht die Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestelle beratend und schützend zur Seite. Ebenso können sich Führungskräfte, die gewisse Verhaltensweisen in ihrem Verantwortungsbereich beobachten, an diese Stelle wenden, um Unsicherheiten bezüglich der Einordnung oder der Abhilfe auszuräumen.

### **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 Arbeitgebendenpolitik, 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.

Die Stadt Gelsenkirchen nimmt als eine der ersten Kommunen am Landesprogramm „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege in Nordrhein-Westfalen“ teil. Die Stadt Gelsenkirchen sieht sich in der Pflicht, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern. Im Mai 2023 wurde die Stadt Gelsenkirchen durch Übergabe der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege durch das NRW-Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgezeichnet. In diesem Kontext wurden drei Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung zu sogenannten Pflegeguides ausgebildet, die

die für betroffene und interessierte Mitarbeitende als Erstanlaufstelle bei Fragen rund um die Pflege thematik fungieren.

Für städtische Dienstkräfte besteht bei Betreuungsnotfällen die Möglichkeit, mit Kindern im Alter von 0-6 Jahren auf eine Betreuung bei Einrichtungen von GeKita zurückzugreifen. Bei Betreuungsengpässen können die Kinder für einen begrenzten Zeitraum in Großtagespflegen oder dienst- bzw. wohnortnahen Kindertageseinrichtungen von GeKita betreut werden. Dieses Angebot ist für städtische Mitarbeitende kostenlos, lediglich eine mögliche Inanspruchnahme der Mittagsverpflegung ist zu tragen. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, auf das „Eltern-Kind-Büro“ zurückzugreifen, wenn in Betreuungsnotfällen die Betreuung der Kinder im Alter von 0-6 Jahren nicht sichergestellt werden kann. Im Eltern-Kind-Büro können Kinder betreut und gleichzeitig unaufschiebbare Arbeiten an einem PC-Arbeitsplatz erledigt werden. In der Regel ist die Nutzung des Eltern-Kind-Büros auf drei aufeinanderfolgende Arbeitstage begrenzt. Der Raum ist mit kindgerechten Materialien ausgestattet und verfügt über einen vollausgestatteten Arbeitsplatz.

Des Weiteren hat die Einführung der DV mobiles Arbeiten und Homeoffice vom 05.05.2021 zur Verbesserung der Vereinbarkeit beigetragen. Diese erlaubt den Dienstkräften die Arbeit im Homeoffice oder in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft mobiles Arbeiten. Im Bedarfsfall kann dies auch kurzfristig erfolgen.

Mit der DV Flex vom 02.07.2024 wurden außerdem die Arbeitszeiten geöffnet. Durch die Verlängerung der Rahmenarbeitszeiten können Dienstkräfte ihre Arbeit zeitlich flexibler verteilen und so eine bessere Vereinbarkeit mit ihren privaten Belangen erreichen.

### **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. Eine strategische Personalplanung ist zwingend erforderlich, um langfristig vakant werdende Stellen im Sinne einer Quotierung unter gleichzeitiger Beachtung der Bestenauslese entsprechend besetzen zu können

Zu einer modernen öffentlichen Verwaltung gehört ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen und sollte im Interesse aller Beteiligten im Rahmen der Möglichkeiten des LGG auch strategisch verfolgt werden.

## **Mentoring**

Bereits seit 2003 wird das städteübergreifende Cross-Mentoring unter Beteiligung von 12 Kommunen und einem Kreis aus der Emscher-Lippe Region für Frauen in den Kommunalverwaltungen angeboten. Ab Mai 2025 wird das Mentoringprogramm mit der neuen Bezeichnung „X Mentoring 4 women – Frauen in (die) Führung“ weiterhin erfolgreich durchgeführt. Ziel ist es, Frauen bei ihrer persönlichen Karriereentwicklung zu unterstützen und sie auf die künftige Übernahme einer Führungsposition vorzubereiten.

Auf der Makro-Ebene soll die Anzahl von weiblichen Führungskräften in Kommunalverwaltungen erhöht werden. Auf der Meta-Ebene wird das Ziel verfolgt, Frauen in Kommunalverwaltungen in ihrer Karrierelaufbahn durch ein einjähriges Mentoring zu fördern. Im Mentoring bilden erfahrene Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) und Mentee ein Tandem und sind ein Jahr lang im Austausch. Die Etablierung erfolgt weiterhin bedarfsgerecht und soll weiterhin die Förderung von Mentees im Blick haben.

## **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.

## **Istanbul Konvention**

Die Istanbul-Konvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag des Europarats, der Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt mit Hilfe der vier gesetzten Schwerpunkte: Prävention, Schutz und Hilfe, Strafverfolgung und ganzheitliches politisches Wirken, bekämpfen soll. Dieser Menschenrechtsvertrag wurde am 12.10.2017 in Deutschland ratifiziert, trat am 01.02.2018 in Kraft und beinhaltet 81 Artikel. Mit zu den wesentlichen Zielen gehört, die Hilfeangebote und allgemeine Aufklärung über geschlechtsspezifische und häusliche Gewalt in Kooperation und verbindlicher Zusammenarbeit mit allen in den Prozess eingebundenen Behörden und

Einrichtungen als ineinandergreifende und abgestimmte Gesamtmaßnahmen zu gestalten und zu verbessern.

Zu den zurzeit priorisierten Maßnahmen gehört u.a. der Aufbau eines Monitorings, um das Hellfeld differenzierter zu erhellen und das Dunkelfeld abbilden zu können.

Darüber hinaus wurde ein behördenübergreifendes Symposium implementiert. Durch die kontinuierliche Arbeit und den Ausbau der am Runden Tisch häusliche und sexualisierte Gewalt arbeitenden Fachdisziplinen werden Synergien erzeugt und Schnittstellen im Gesamtprozess optimiert. Zur Erweiterung der Hilfelandschaft wurde 2024 ein zweites Frauenhaus eröffnet und gleichzeitig eine Jungen- und Männerberatung eingerichtet. Zudem wurde ein Gewaltschutzkonzept in Flüchtlingsunterkünften erarbeitet. Die Aufklärungs- und Enttabuisierungsarbeit z.B. die Kampagne „STOP! - Hier ist kein Platz für sexualisierte Gewalt“ soll außerdem auf das Ausmaß und eine der vielen Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt aufmerksam machen und mit Hilfe der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar machen. Der ÖPNV, Deutsche Städte Medien Ströer, in den Einrichtungen der Beratungs- und Hilfelandschaft sowie der jährlich stattfindende „Internationale Tag – Nein zu Gewalt an Frauen und Mädchen“ am 25. November sind Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit. Am 14. Februar dieses Jahres wurde im Zuge des „One Billion Rising“ in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle und weiteren Hilfeeinrichtungen ein Tanzflashmob durchgeführt. Darüber hinaus wurde ein Arbeitskreis mit dem Thema Prostitution und Sexarbeit eingerichtet. Das Angebot der vertraulichen Spurensicherung nach Sexualstraftaten in Gelsenkirchen wird zurzeit angepasst, so dass es sich zukünftig noch stärker etablieren kann.

### **Strategisches Handlungskonzept Vielfalt / Charta der Vielfalt**

Mit dem Strategischen Handlungskonzept Vielfalt, welches federführend durch die Gleichstellungsstelle erarbeitet wurde, will die Stadtverwaltung den bewussten Umgang mit Unterschiedlichkeit in der Belegschaft wie auch in der Stadtgesellschaft stärken und dazu beizutragen, dass daraus keine Teilhabebenachteiligungen resultieren. Das Handlungskonzept sieht konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung vor. Damit will die Stadtverwaltung künftig noch besser auf die Pluralität der Dienstkräfte und der Stadtgesellschaft reagieren und das gute Zusammenleben in Vielfalt unterstützen. Hierzu wurde der ein fachbereichsübergreifender verwaltungsinterner Arbeitskreis („AK Diversity“) mit strategischer Ausrichtung und dem Ziel die Diversität in der Stadtverwaltung und in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen konstituiert.

Das Strategische Handlungskonzept Vielfalt ist Bestandteil der deutschlandweiten Initiative Charta der Vielfalt. Ziel der Initiative ist ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld. Die Charta der Vielfalt e.V. ist die größte Arbeitgebenden-Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen Deutschlands.

Das Herzstück des Vereins ist die Urkunde „Charta der Vielfalt“. Gelsenkirchen hat die Urkunde im April 2023 unterzeichnet und damit ein Zeichen dafür gesetzt, dass in der Stadtverwaltung Gelsenkirchen alle Beschäftigten – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft – Wertschätzung erfahren.

### 3.4. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten



Abbildung 2: Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

## 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.

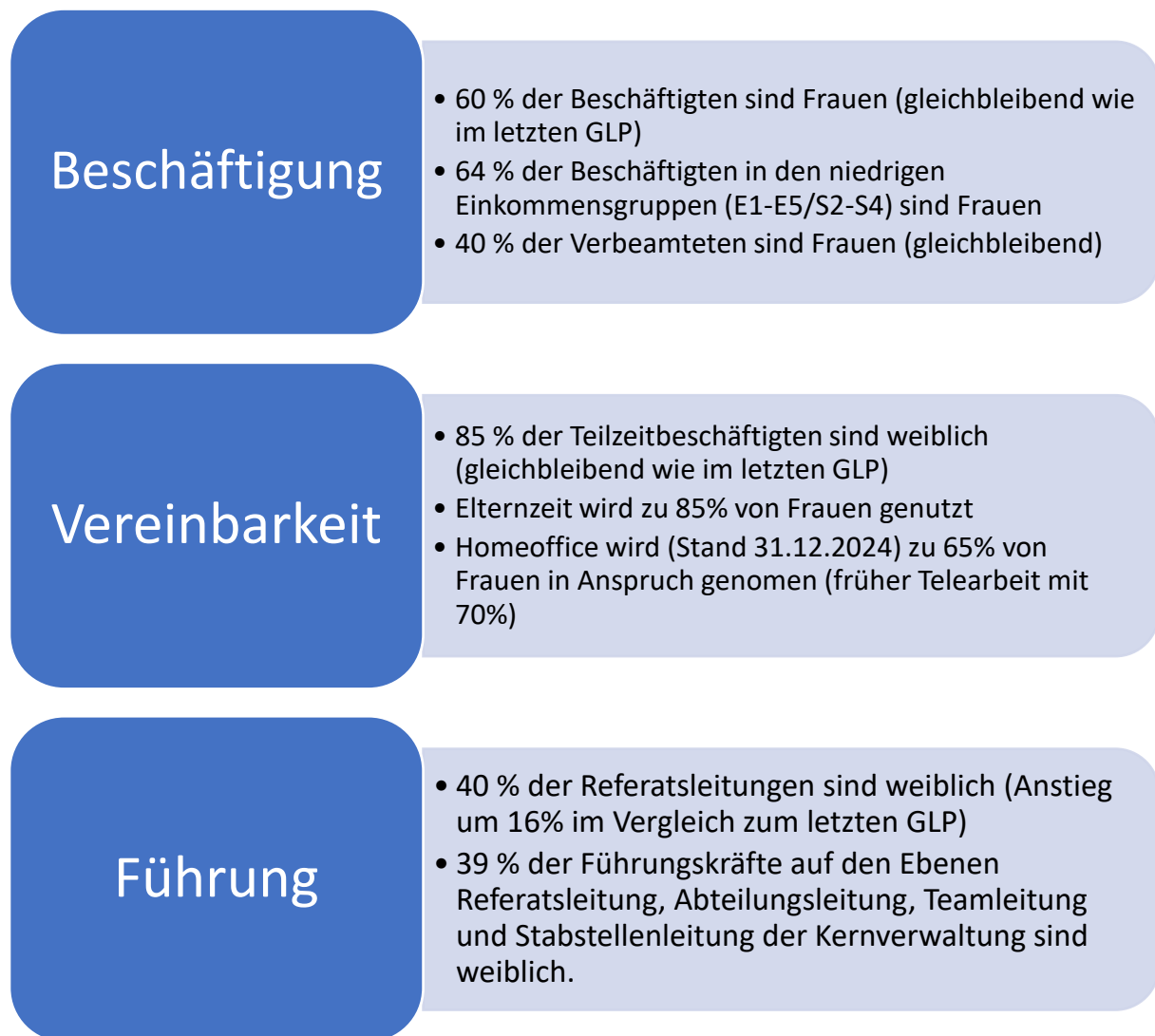


Abbildung 3: Bestandsanalyse der Gleichstellungserfolge

## 4.1. Struktur der Dienstkräfte

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

Die nachfolgende Bestandsaufnahme und Analyse der Dienstkräfte in der Gesamtverwaltung basiert auf der Grundlage der Personaldaten zum Stichtag 31.12.2024. Da zu diesem Stichtag im Referat 10 keine Dienstkräfte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ bekannt waren, werden in diesem Gleichstellungsplan nur männliche und weibliche Dienstkräfte ausgewiesen.

Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Dienstkräfte stellt sich wie folgt dar:

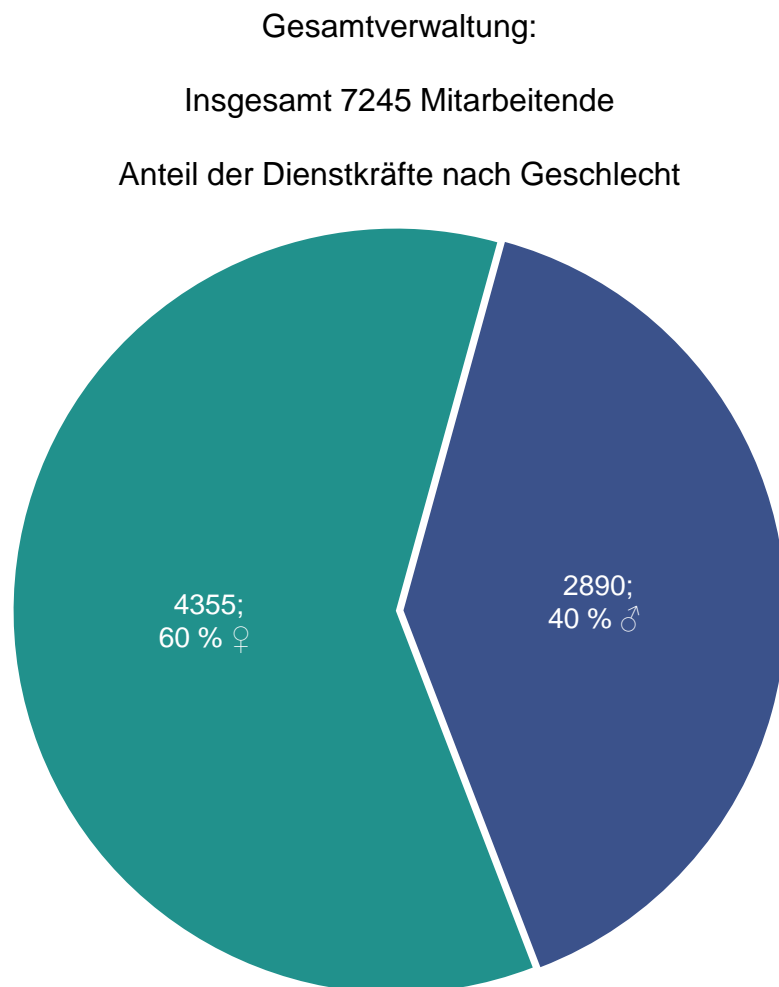


Abbildung 4: Anteil der Dienstkräfte nach Geschlecht

## Aktueller Stand

- 60% der Dienstkräfte in der Gesamtverwaltung sind weiblich  
Kernverwaltung: 3813 → 1993 ♀ / 1820 ♂  
Eigenbetriebe: 3432 → 2362 ♀ / 1070 ♂



## Vergleich zum letzten GLP

- Der Anteil von weiblichen Dienstkräften in der Gesamtverwaltung ist gleichbleibend, bei Anstieg des Personals um 7,6%.



## Ziel

- Der paritätische Zielwert für Führungspositionen ist perspektivisch im Sinne der Fair Share Quote dem prozentualen Anteil der weiblichen Dienstkräfte anzupassen.



## Erfolge

- Gleichbleibender Anteil weiblicher Dienstkräfte
- da es keine Veränderung gab, kann an dieser Stelle kein Erfolg ausgewiesen werden

Fair Share Quote bedeutet, dass der Anteil von weiblich besetzten Führungspositionen im Sinne eines fairen Anteils dem Anteil von Frauen in der Belegschaft entsprechen.

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

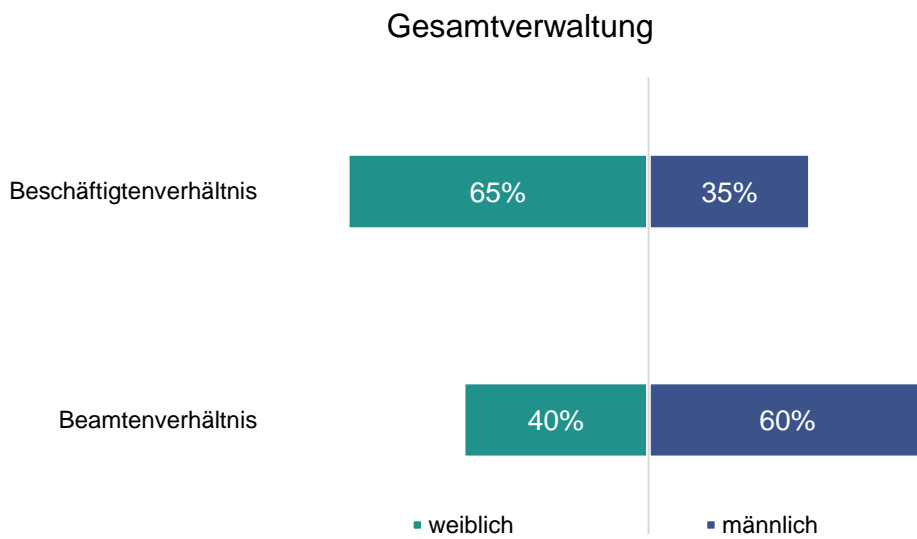


Abbildung 5: Gegenüberstellung von Beschäftigten- und Beamtenverhältnissen, Gesamtverwaltung

➔ Die Verhältnisse sind im Vergleich zum letzten GLP gleichbleibend

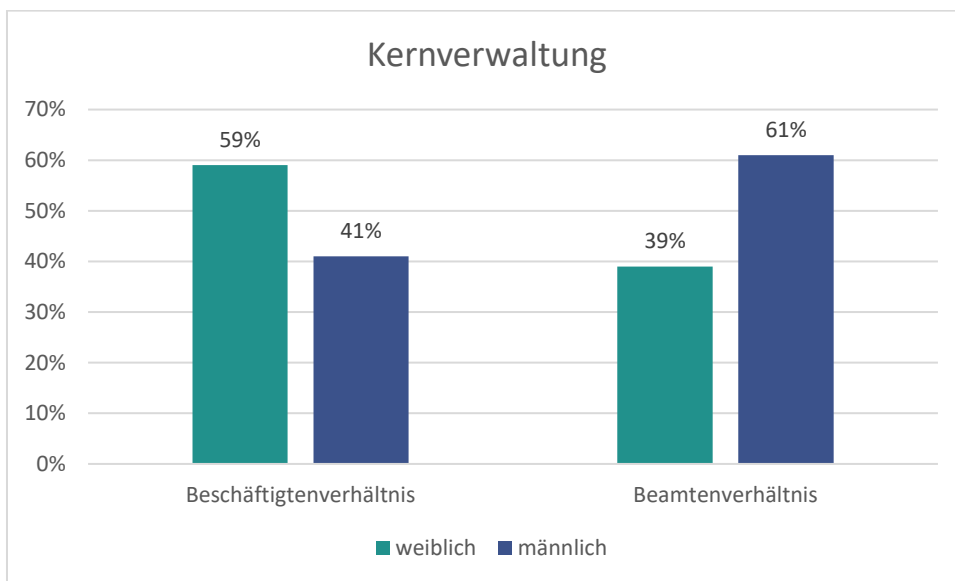


Abbildung 6: Gegenüberstellung von Beschäftigten- und Beamtenverhältnissen, Kernverwaltung

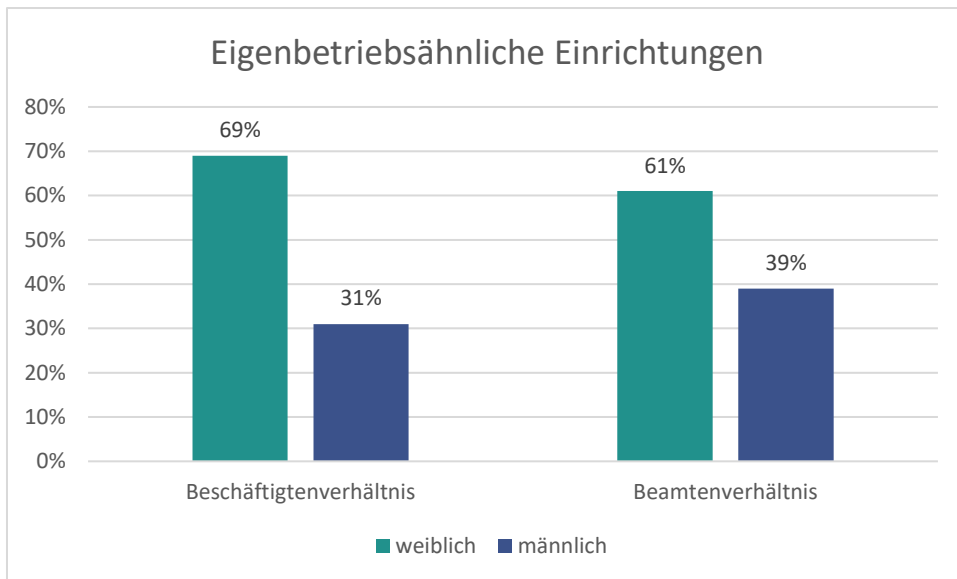


Abbildung 7: Gegenüberstellung von Beschäftigten- und Beamtenverhältnissen, Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen

## 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. Zu beachten ist jedoch, dass insgesamt lediglich 23 Personen verbeamtet sind, so dass sich nur ein geringfügiger Einfluss auf die Verteilung in der Gesamtverwaltung ergibt.



## Vergleich zum letzten GLP

- Der Anteil der Beamtinnen in der Kernverwaltung ist gleichbleibend (+0,3%, 1313 Beamtinnen und Beamte ges.)



## Ziel

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



## Erfolge

- Durch eine gezielte Einstellung von Frauen erhöht sich perspektivisch die Anzahl der Beamtinnen
- Durch den GLPs können diese Zahlen nun erfasst werden

## 4.2. Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene

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

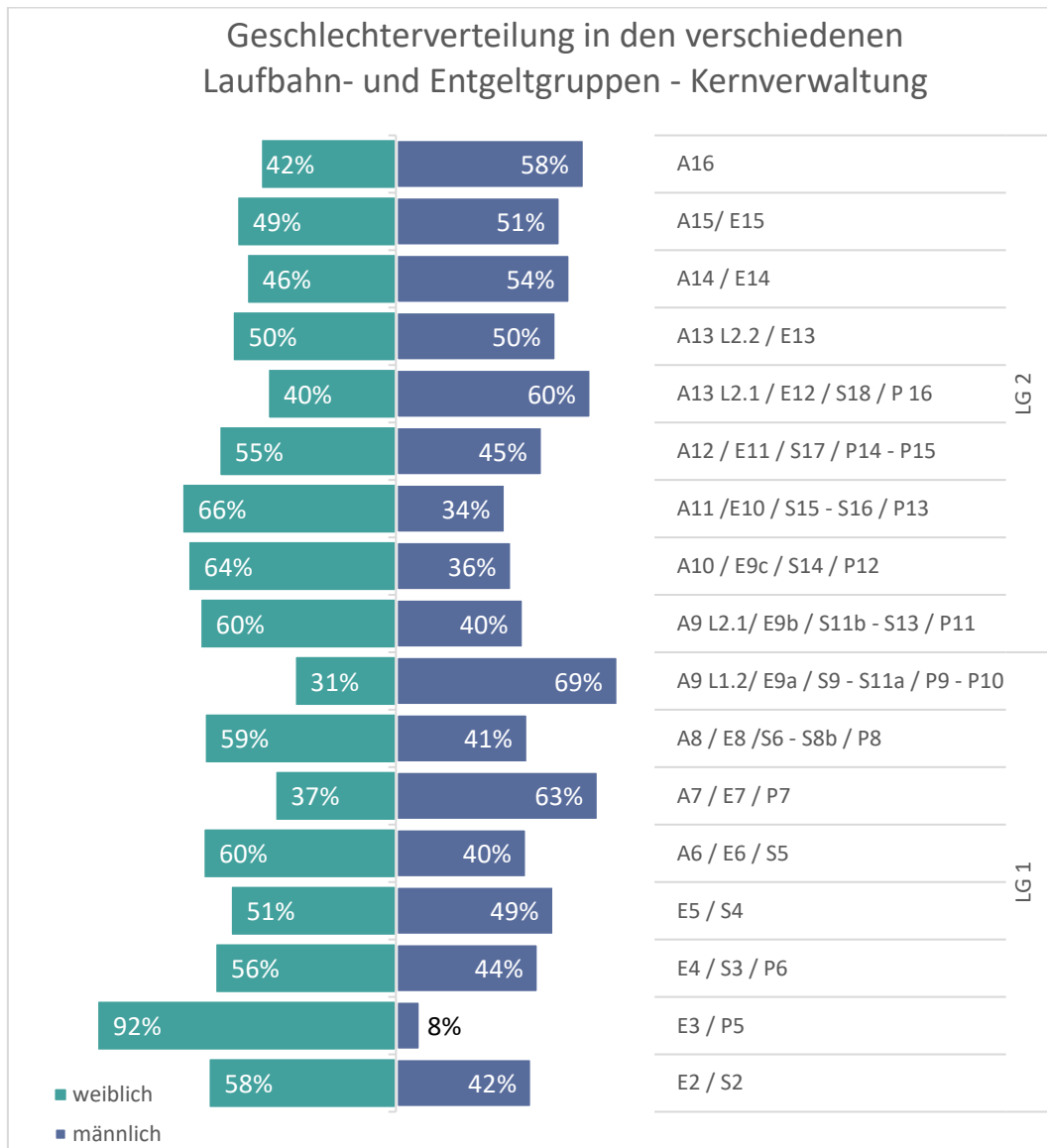


Abbildung 8: Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene - Kernverwaltung

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe oben angefangen ergeben sich zum letzten GLP im Bereich der weiblichen Dienstkräfte der Kernverwaltung die im nachfolgenden Diagramm dargestellten Änderungen. Zu beachten ist dabei, dass im letzten GLP die Tarifgruppen aus dem TVÖD-Pflege noch nicht mit abgebildet wurden, so dass diese

auch in diesem Vergleich exkludiert sind. Eine Entwicklung, die auch die Dienstkräfte aus dem TVÖD-Pflege einschließt, wird im nächsten GLP ausgewiesen werden.

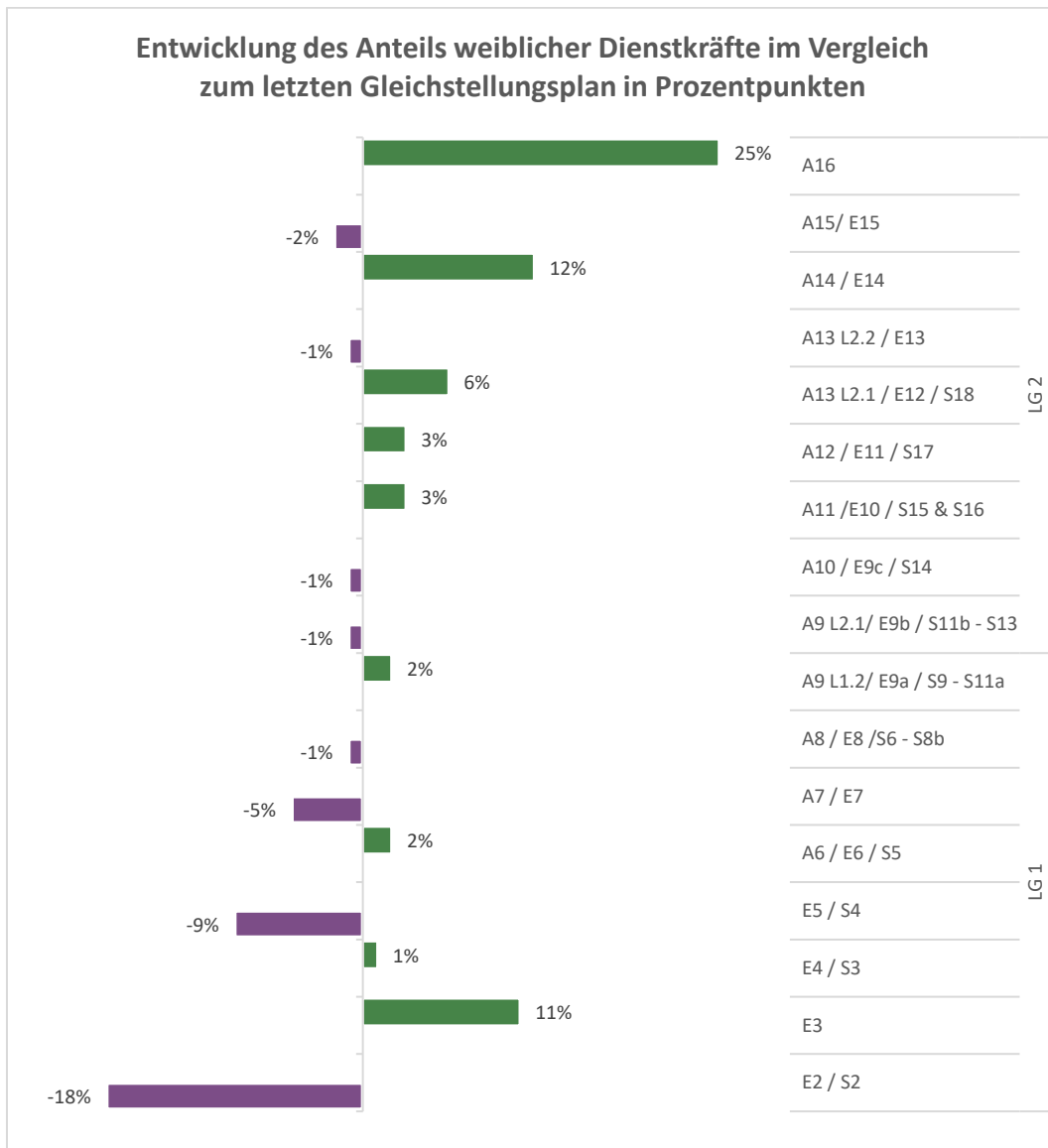


Abbildung 9: Entwicklung des Anteils weiblicher Dienstkräfte im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan in Prozentpunkten

In den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen stellt sich das Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene wie folgt dar:

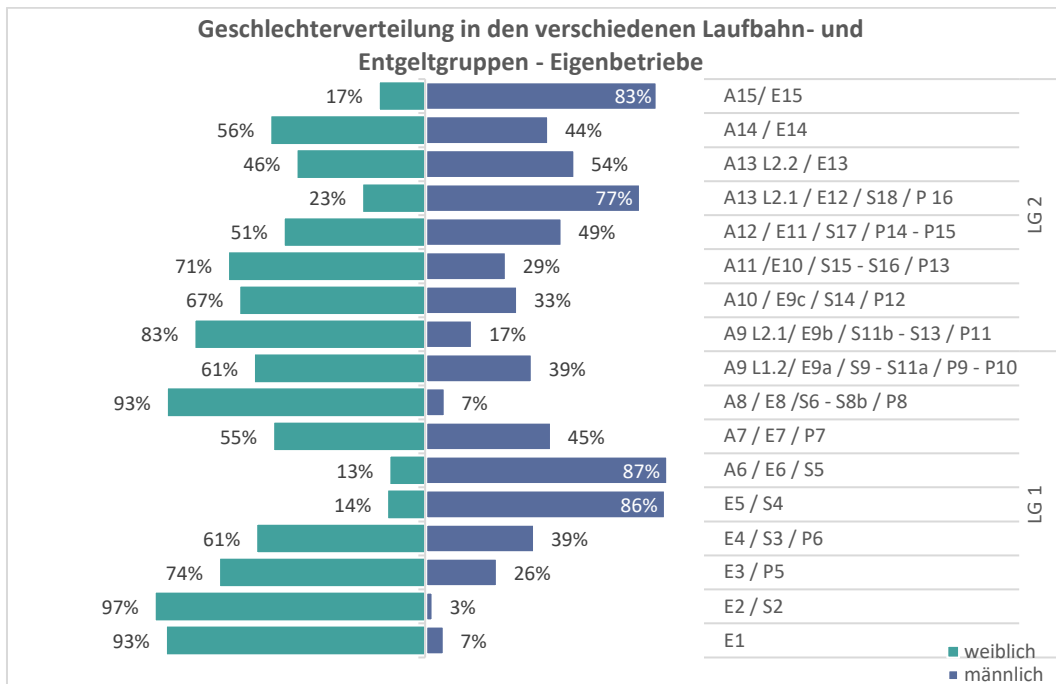


Abbildung 10: Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene - Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen

Betrachtet man die Gesamtverwaltung, so stellt sich das Geschlechterverhältnis auf Einkommensebene wie folgt dar:

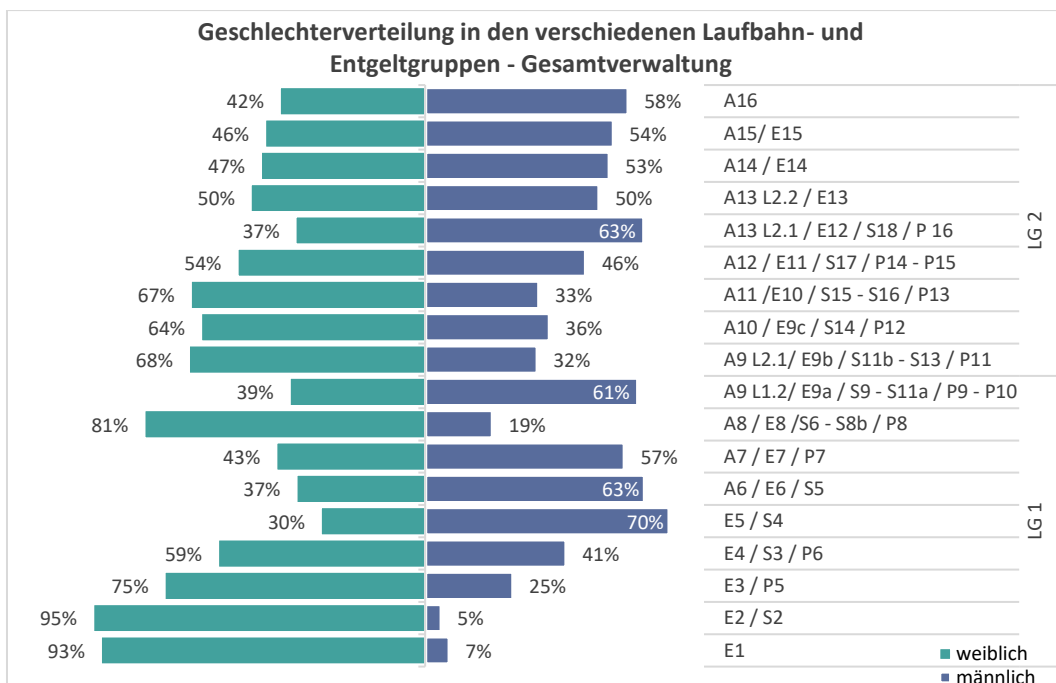


Abbildung 11: Geschlechterverhältnis auf der Einkommensebene - Gesamtverwaltung

## Aktueller Stand

- In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen teilweise unterrepräsentiert
- Frauen sind in den niedrigen Einkommensgruppen weiterhin stärker vertreten
- Erstmals Parität im Verwaltungsvorstand



## Vergleich zum letzten GLP

- In der Besoldungsgruppe A16 ist ein deutlicher Zuwachs vorhanden
- Auch die Entwicklungen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen entwickeln sich positiv



## Ziel

- Die paritätische Gleichstellung ist weiterhin zu verfolgen



## Erfolge

- Positive Entwicklungen im Bereich des höheren Dienstes
- Abnahme in den niedrigeren Besoldungs-/Entgeltgruppen und gleichzeitige Zunahme in den darüber liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppe

### 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 50 Prozent (paritätische Gleichstellung).

Die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen können in dieser Darstellung aufgrund ihrer eigenen Strukturen nicht abgebildet werden.

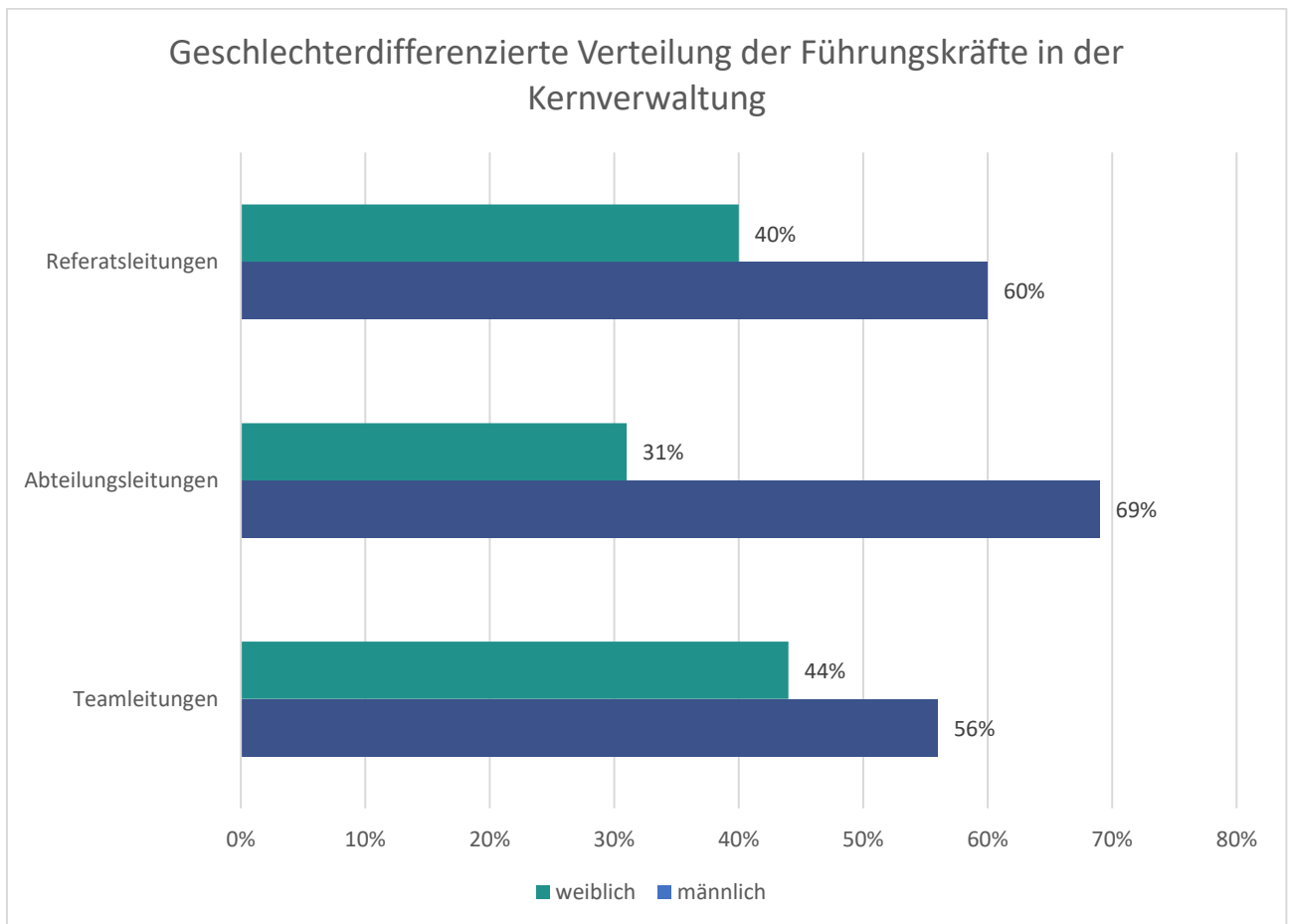


Abbildung 12: Geschlechterdifferenzierte Verteilung der Führungskräfte in der Kernverwaltung

### Aktueller Stand

- Parität auf allen Führungsebenen ist noch nicht erreicht



### Vergleich zum letzten GLP

- Anstieg der Referatsleiterinnen von 24% auf 40%
- Abteilungsleiterinnen konstant bei 31%
- Anstieg der Teamleiterinnen von 40% auf 44%



### Ziel

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



### Erfolge

- Durch die kontinuierliche Umsetzung der Maßnahmen zeichnet sich besonders in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen eine positive Entwicklung ab
- Dem Ziel der Parität kommen wir schrittweise näher

Die Ist-Analyse vom 31.12.2024 zeigt, dass der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Gelsenkirchen sowohl auf den einzelnen Führungsebenen als auch in der Gesamtzahl der Führungskräfte teilweise 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 nicht immer 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 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.

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. Besonderheiten der städtischen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen**

Die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Stadt Gelsenkirchen haben sowohl eigene organisatorische Strukturen als auch teils eigene Gehaltsstrukturen. Zudem ist die Personalwirtschaft in großen Teilen ausgelagert, so dass dadurch die vorhandene Datenlage keine detaillierten Analysen zulässt.

Insgesamt ergibt sich mit Blick auf die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, dass 67 % der Leitungen männlich sind und 33 % der Leitungen weiblich. Eine Besonderheit hierbei stellt Gelsenkanal dar, da hier keine Einzelperson die Leitung innehat, sondern eine paritätisch besetzte Doppelspitze Gelsenkanal leitet.

Mit Blick auf die Tarifgruppen der Leitungen ergibt sich, dass je 50% der weiblichen Leitungen ein Festgehalt bzw. E 15 erhalten. Auch bei den männlichen Leitungen ist eine je 50% Aufteilung Festgehalt bzw. E 15 festzustellen.

#### **4.5. Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein entscheidendes Kriterium hinsichtlich der Bewahrung und Stärkung der Personalzufriedenheit und der Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen. Auch bei der Personalgewinnung erweisen sich Vereinbarkeitsangebote als lukrativ, da die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für einen Großteil der Arbeitnehmenden unerlässlich ist. Insbesondere Frauen, die in der Regel die größte Last der gesamten Care-Arbeit tragen, sind auf vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen angewiesen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. um eine gesunde Balance zwischen den beruflichen und privaten Herausforderungen zu meistern.

Der Fachkräftemangel und das damit verbundene Ringen um die guten Fachkräfte bzw. High Potentials der Arbeitgebenden ist allgegenwärtig und wird auch in Zukunft bestehen. In diesem Kontext spielen vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen eine entscheidende Rolle, denn sie gelten als Attraktivitätsmerkmal von Arbeitgebenden.

Für die Stadt Gelsenkirchen als eine modern ausgerichtete und zukunftsorientierte Arbeitgeberin ist die Berücksichtigung der lebensphasenorientierten

Vereinbarkeitsbedürfnisse der Mitarbeitenden von hoher Bedeutung. Hierzu werden entsprechende Maßnahmen angeboten und stetig optimiert.

Die große Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit wird bestätigt durch 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. Da die Ergebnisse der Befragung im Gleichstellungsplan 2021-2024 in Kapitel 5.2.1 ausführlich dargestellt wurden, werden hier wesentlichen Kernpunkte aufgegriffen.

### **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.

### **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 DV mobiles Arbeiten / Homeoffice und die DV Flex greifen Wünsche hinsichtlich der Möglichkeiten mobil bzw. im Homeoffice zu arbeiten sowie zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten bereits auf. Im Folgenden werden diese Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie weitere Angebote der Stadt Gelsenkirchen dargestellt.

### **Teilzeit-Beschäftigung**

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.

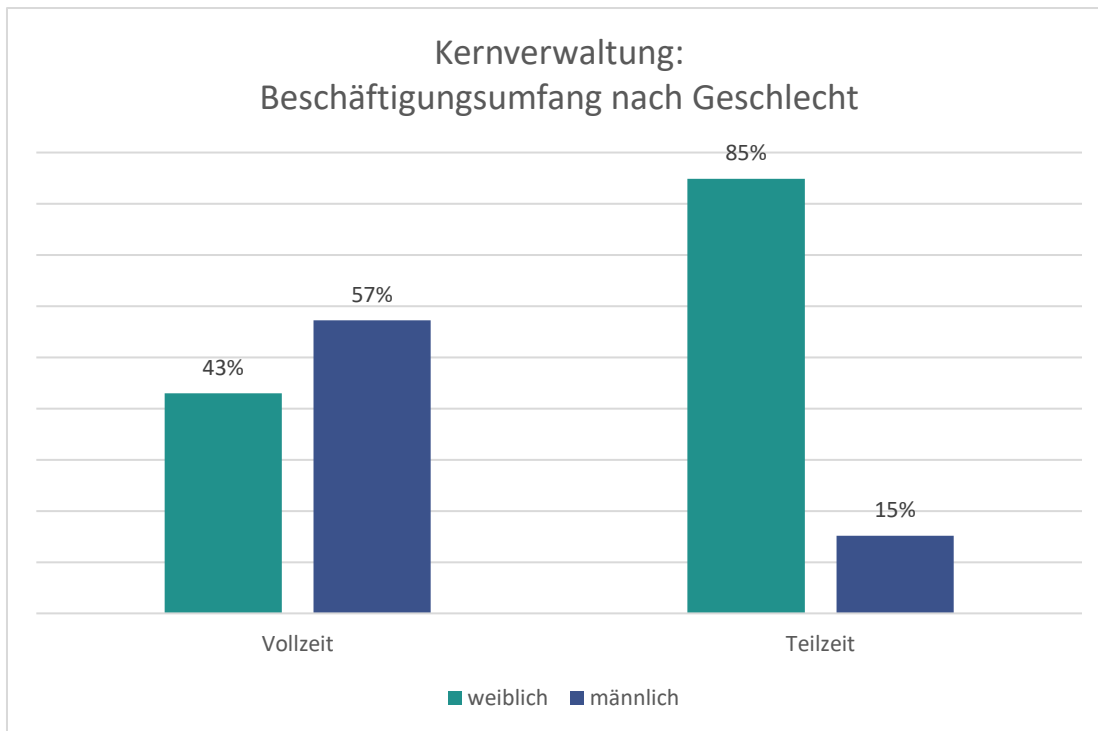


Abbildung 13: Kernverwaltung: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht

### Entwicklungsmöglichkeiten in Teilzeit

Im Bereich der Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung existieren verschiedene Angebote für Teilzeitbeschäftigte.

Im Ausbildungs- und Studienangebot der Stadt Gelsenkirchen wird der Bachelor of Laws und die Ausbildung als Verwaltungswirtin bzw. Verwaltungswirt in Teilzeit angeboten.

Darüber hinaus stehen auch der Verwaltungslehrgang I, der Verwaltungslehrgang II sowie die modulare Qualifizierung für Teilzeitbeschäftigte offen.

Außerdem setzt die Stadt Gelsenkirchen mittlerweile auch Teilzeitkräfte auf Vollzeitstellen ein. Je nach Umfang des dadurch vakant bleibenden Stellenanteils erfolgt entweder eine Ausschreibung oder aber eine Kompensation innerhalb der Dienststelle.

Des Weiteren steht die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auch Führungskräften zur Verfügung. In der Stadt Gelsenkirchen können Führungspositionen teilweise im Tandem-Modell von zwei Dienstkräften besetzt werden, die diese Position im Rahmen des Job-Sharing gemeinsam innehaben.

## **Homeoffice und mobiles Arbeiten**

Eine positive Entwicklung zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf war die Einführung von mobilem Arbeiten und Homeoffice. Im Rahmen der Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten/Homeoffice vom 05.05.2021 können Dienstkräfte der Stadt Gelsenkirchen je nach Möglichkeit der Arbeitsbereiche mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice in Anspruch nehmen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Arbeitsbereiche, die eine Präsenz vor Arbeitsort voraussetzen.

Mobiles Arbeiten und/oder Arbeiten im Homeoffice darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang der mobil und/oder im Homeoffice arbeitenden Dienstkraft auswirken und in der dienstlichen Beurteilung nicht negativ berücksichtigt werden. Gleichmaßen dürfen andere Dienstkräfte gegenüber mobil und/oder im Homeoffice arbeitenden Dienstkräften nicht benachteiligt werden.

Mit Stand vom 31.12.2024 waren 35 % der Dienstkräfte, die Homeoffice nutzen, männlich (438 Personen) und 65 % weiblich (823 Personen). Eine Aussage zum Umfang des mobilen Arbeitens kann nicht getroffen werden, da dies nicht dokumentiert wird. Das ist darin begründet, dass dies unmittelbar zwischen Dienst- und Führungskraft abgestimmt wird und kein Genehmigungsverfahren über Referat 10 erfordert.

## **DV Flex**

Mit der Novellierung der Dienstvereinbarung DV Flex im Juli 2024 wird die individuelle Arbeitszeitflexibilität der Dienstkräfte gestärkt, indem der mögliche tägliche Arbeitszeitrahmen ausgeweitet wird. Die Dienstkräfte können ihre Arbeitszeit zwischen 6.30 und 20.00 Uhr unter Beachtung der Servicezeiten der Dienststelle frei gestalten. Ausgenommen von dieser Regelung sind besondere Dienstpläne (Rufbereitschaft etc.). Die erlaubten Höchstarbeitszeiten bleiben bestehen.

## **Informationsdienste und Beratungsangebote rund um Elternschaft**

Mit dem Familiennachwuchs gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für viele Dienstkräfte eine zusätzlich hohe Bedeutung. Um ihre Rechte und Möglichkeiten und die damit verbundenen gesetzlichen und verwaltungsinternen Regelungen aufzuzeigen, bietet die Gleichstellungsstelle neben schriftlichen Informationen im Intranet (wie z.B. FAQ Elternschaft und Elterngeld) bei Bedarf persönliche Beratung für die Mitarbeitenden und Führungskräfte an.

## **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

Seit 2023 nimmt die Stadt Gelsenkirchen am Landesprogramm „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ teil. In diesem Rahmen wurden mehrere Dienstkräfte der Stadt

Gelsenkirchen zu Pflege Guides ausgebildet. Sie sind Ansprechpersonen für Mitarbeitende rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

### Aktueller Stand

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



### Vergleich zum letzten GLP

- Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen ist unverändert.
- Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen ist um 2 % gesunken.



### Ziel

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



### Erfolge

- Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit durch die DV mobiles Arbeiten und Homeoffice, sowie durch die Öffnung der Arbeitszeiten der DV Flex.
- Ausbau der Entwicklungsmöglichkeiten, Teilzeitangebote und Teilzeitqualifizierung für Teilzeitbeschäftigte

## 5. Mehr Frauen in Führung

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.

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. 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 2029 formuliert. Aufgrund der eigenen Strukturen der Eigenbetriebe wird hier nur die Kernverwaltung betrachtet.

Die aktuelle Ausgangssituation in den Vorstandsbereichen stellt sich zum 31.12.2024 wie folgt dar:

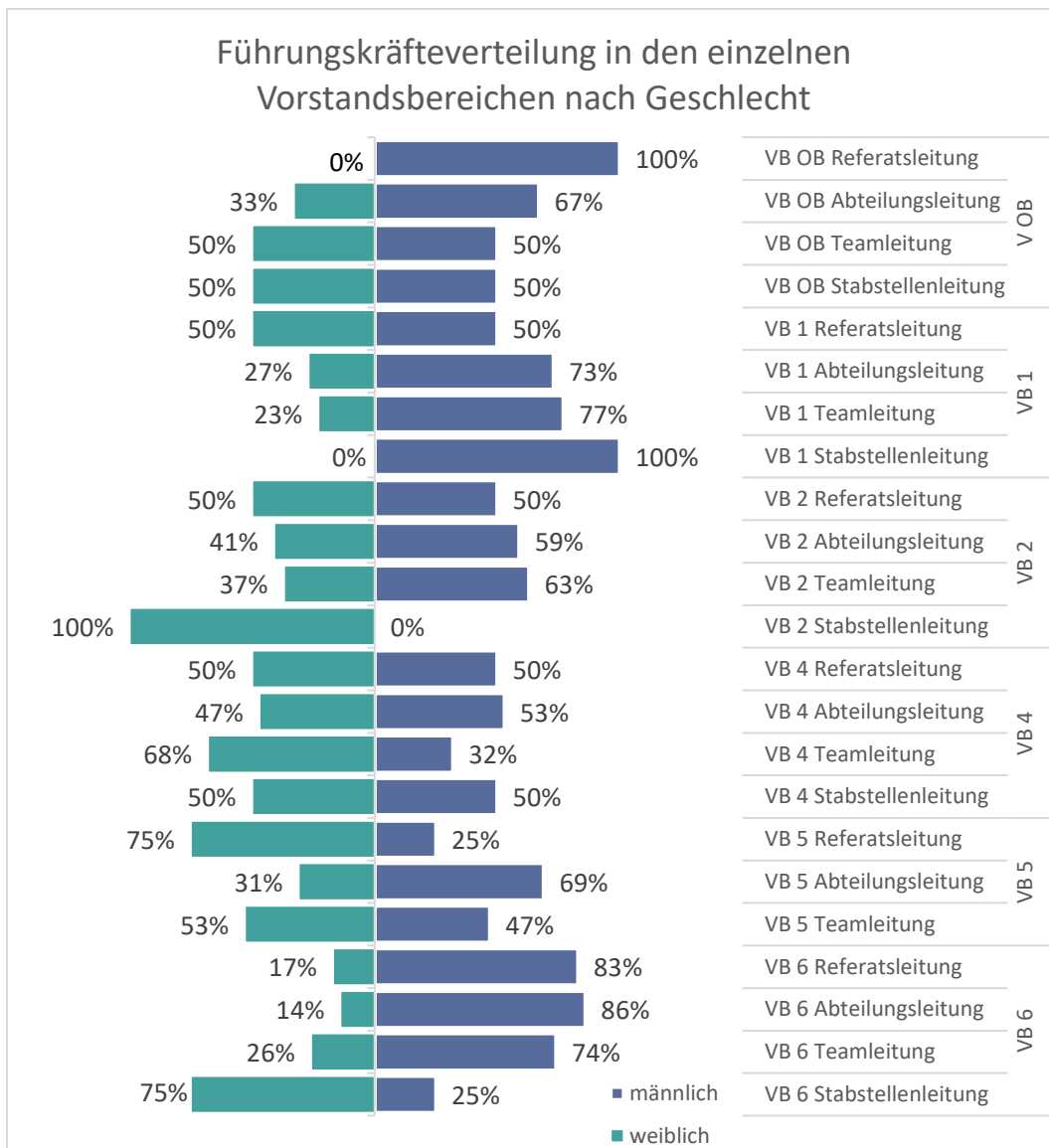


Abbildung 14: Führungskräfteverteilung in den einzelnen Vorstandsbereichen nach Geschlecht, Stand 31.12.2024

Insgesamt ergibt sich daraus, dass in der gesamten Kernverwaltung 61% der Führungskräfte (RL, AL, TL, SL) männlich sind und lediglich 39 % weiblich.

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 2029 und nehmen einen konkreten Bezug auf die Unterrepräsentanzen von Frauen in den Funktionsstellen im Vorstandsbereich und in den jeweiligen Referaten.

| Kernverwaltung: Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in % |   |    |       |      |      |                 |                 |      |
|--|---|----|-------|------|------|-----------------|-----------------|------|
|  |   |    | VB OB | VB 1 | VB 2 | VB 4            | VB 5            | VB 6 |
| Ist Quote<br>31.12.2024  | % | RL | 0     | 50   | 50   | 50              | 75              | 17   |
|  |   | AL | 33    | 27   | 41   | 47              | 38 <sup>1</sup> | 17   |
|  |   | TL | 60    | 23   | 37   | 64              | 56              | 25   |
|  |   | SL | 50    | 0    | 100  | 50 <sup>2</sup> | -               | 75   |
| Soll Quote<br>31.12.2025   | % | RL | 0     | 50   | 50   | 50              | 75              | 17   |
|  |   | AL | 33    | 27   | 41   | 47              | 38              | 22   |
|  |   | TL | 67    | 23   | 40   | 68              | 45              | 31   |
|  |   | SL | 50    | 0    | 100  | 50              | -               | 75   |
| Soll Quote<br>31.12.2026   | % | RL | 0     | 50   | 50   | 50              | 75              | 17   |
|  |   | AL | 33    | 36   | 41   | 53              | 38              | 26   |
|  |   | TL | 67    | 27   | 40   | 68              | 45              | 31   |
|  |   | SL | 50    | 0    | 100  | 50              | -               | 75   |
| Soll Quote<br>31.12.2027   | % | RL | 0     | 50   | 50   | 50              | 75              | 17   |
|  |   | AL | 33    | 36   | 47   | 53              | 38              | 26   |
|  |   | TL | 83    | 27   | 40   | 68              | 45              | 31   |
|  |   | SL | 50    | 0    | 100  | 50              | -               | 75   |
| Soll Quote<br>31.12.2028   | % | RL | 0     | 50   | 50   | 50              | 75              | 17   |
|  |   | AL | 33    | 36   | 53   | 53              | 38              | 26   |
|  |   | TL | 83    | 27   | 43   | 68              | 45              | 31   |
|  |   | SL | 50    | 0    | 100  | 50              | -               | 75   |
| Soll Quote<br>31.12.2029   | % | RL | 0     | 50   | 50   | 50              | 75              | 33   |
|  |   | AL | 33    | 36   | 53   | 53              | 38              | 26   |
|  |   | TL | 83    | 27   | 47   | 68              | 45              | 31   |
|  |   | SL | 50    | 0    | 100  | 50              | -               | 75   |

Abbildung 15: Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in % in der Kernverwaltung

<sup>1</sup> inkl. Leitungen der Koordinierungsstellen

<sup>2</sup> inkl. Leitung des ISG

Die Soll-Quoten wurden unter Zuhilfenahme absehbarer Abgänge bestimmt (vgl. Kapitel 5.2).

Im Rahmen von Fachkräftemangel und insbesondere zur Identifizierung von Potenzialkräften ist eine Potenzialentwicklung förderlich und kann über verschiedene Instrumente wie z.B. Mitarbeitendengespräche geführt werden.

Die nachfolgende Tabelle fasst die Zielquoten der Vorstandsbereiche zusammen und stellt so die kernverwaltungsübergreifenden Zielquoten für den anvisierten Frauenanteil in Führungsstellen dar:

| Kernverwaltung: Verwaltungsübergreifende Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in % |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Frauenanteil aller besetzten Führungsstellen nach Funktionen<br>RL=Referatsleitung/AL= Abteilungsleitung/TL=Teamleitung/SL=Stabstellenleitung |                          |                          |                          |                          |                          |
|   | Ist Quote<br>31.12.2024   | Soll Quote<br>31.12.2025 | Soll Quote<br>31.12.2026 | Soll Quote<br>31.12.2027 | Soll Quote<br>31.12.2028 | Soll Quote<br>31.12.2029 |
|   | %   | %                        | %                        | %                        | %                        | %                        |
| <b>RL</b>   | 40,0  | 40,0                     | 40,0                     | 40,0                     | 40,0                     | 44,0                     |
| <b>AL</b>   | 31,8  | 32,9                     | 36,5                     | 37,6                     | 38,8                     | 38,8                     |
| <b>TL</b>   | 40,7  | 43,5                     | 44,1                     | 44,6                     | 45,2                     | 45,8                     |
| <b>SL</b>   | 58,3  | 58,3                     | 58,3                     | 58,3                     | 58,3                     | 58,3                     |

Abbildung 16: Kernverwaltung: verwaltungsübergreifende Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in %

Fasst man diese Werte zusammen, indem Referatsleitungen, Abteilungsleitungen, Teamleitungen und Stabstellenleitung gemeinsam als Führungsstelle ausgewiesen werden, so verhalten sich die Zielquoten für die Kernverwaltung wie folgt:

| Kernverwaltung: Kernverwaltungsübergreifende Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in % |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Frauenanteil aller besetzten Führungsstellen (RL, AL, TL und SL zusammengefasst) |                          |                          |                          |                          |                          |
|   | Ist Quote<br>31.12.2024  | Soll Quote<br>31.12.2025 | Soll Quote<br>31.12.2026 | Soll Quote<br>31.12.2027 | Soll Quote<br>31.12.2028 | Soll Quote<br>31.12.2029 |
|   | %  | %                        | %                        | %                        | %                        | %                        |
| <b>Führungsstellen<br/>RL + AL + TL + SL</b>  | 38,8   | 40,8                     | 42,1                     | 42,8                     | 43,5                     | 44,1                     |

Abbildung 17: Kernverwaltung: übergreifende Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in % wenn RL, AL, TL und SL zusammengefasst werden

Der folgenden Tabelle ist zu entnehmen, wie sich die tatsächlich erreichten Quoten gegenüber den anvisierten Sollquoten in den vergangenen Jahren darstellen. Da in den letzten Gleichstellungsplänen Stabstellenleitungen noch nicht dargestellt wurden, sind diese in diesem Rückblick nicht enthalten.

| Rückblick auf vergangene Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in % und Gegenüberstellung mit tatsächlich erreichten Quoten |                         |    |    |                          |    |    |                         |    |    |                          |    |    |                         |    |    |
|---|-------------------------|----|----|--------------------------|----|----|-------------------------|----|----|--------------------------|----|----|-------------------------|----|----|
|   | Ist Quote<br>31.12.2020 |    |    | Soll Quote<br>31.12.2021 |    |    | Ist Quote<br>31.12.2021 |    |    | Soll Quote<br>31.12.2024 |    |    | Ist Quote<br>31.12.2024 |    |    |
|   | RL                      | AL | TL | RL                       | AL | TL | RL                      | AL | TL | RL                       | AL | TL | RL                      | AL | TL |
| VB<br>OB  | 0                       | 20 | 25 | 0                        | 20 | 25 | 0                       | 25 | 75 | 33                       | 40 | 25 | 0                       | 33 | 50 |
| VB<br>1   | 33                      | 18 | 29 | 50                       | 18 | 35 | 50                      | 15 | 36 | 50                       | 46 | 39 | 50                      | 27 | 23 |
| VB<br>2   | 0                       | 38 | 52 | 0                        | 46 | 52 | 0                       | 46 | 47 | 33                       | 50 | 52 | 50                      | 41 | 37 |
| VB<br>4   | 25                      | 32 | 51 | 25                       | 45 | 61 | 25                      | 47 | 58 | 50                       | 45 | 65 | 50                      | 47 | 68 |
| VB<br>5   | 100                     | 50 | 43 | 75                       | 50 | 50 | 25                      | 54 | 44 | 75                       | 50 | 50 | 75                      | 38 | 45 |
| VB<br>6   | 0                       | 21 | 21 | 17                       | 24 | 23 | 17                      | 20 | 23 | 17                       | 38 | 31 | 17                      | 21 | 25 |

Abbildung 18: Vergangene Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in Prozent und Gegenüberstellung mit den tatsächlich erreichten Quoten

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.

## 5.2. 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 31.12.2029 voraussichtlich 44 Führungskräfte in unterschiedlichen Leitungsfunktionen die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen, davon sind 20 Frauen.

### 5.3. Geschlechtergerechte Beurteilung

Die Regelbeurteilungen sind aktuell ausgesetzt. Da in der Stadtverwaltung aktuell anstelle der Regelbeurteilungen nur Anlassbeurteilen vorgenommen werden, kann an dieser Stelle lediglich darauf eingegangen werden, wie sich die Situation hinsichtlich der Regelbeurteilungen zum Stichtag 31.12.2017 darstellte.

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.<sup>3</sup>

Zu den prozessbezogenen Aspekten gehören hier Beurteilungsverzerrungen, wie zum Beispiel:<sup>4</sup>

- Die vorurteilhafte und stereotype Beurteilung, geprägt durch die Vorstellung, dass z.B. Männer durchsetzungsfähiger sind oder dass Frauen aufgrund der Familienplanung und Kindererziehung in ihrer Karriereentwicklung kürzertreten.
- Der Teilzeit-Effekt, bei dem die Teilzeitbeschäftigung mit geringerer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft verbunden wird.

---

<sup>3</sup> Beamten Infoportal: [Neue Studie zu dienstlichen Beurteilungen \(beamten-infoportal.de\)](http://beamten-infoportal.de), 2020.

<sup>4</sup> 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>

- 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.

Aufgrund der Tatsache, dass die Regelbeurteilungen aktuell ausgesetzt sind und daher kein aktuellerer Kenntnisstand vorliegt, ist an dieser Stelle kein Vergleich mit dem letzten Gleichstellungsplan möglich.

### **5.4. Maßnahmen zur Erhöhung Frauenanteil 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-Shading: 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.

## 6. Strategische Maßnahmen der Personalentwicklung

Der Stadt Gelsenkirchen ist es besonders wichtig mit Hilfe personalstrategischer Maßnahmen das Personal zu entwickeln. In den letzten Jahren wurde darauf ein besonderer Fokus gelegt. Im GLP 2021-2024 wurden in Kapitel 6 verschiedene Maßnahmenbündel der Personalentwicklung entwickelt und dargestellt.

Die Verwaltung hat sich bewusst zum Ziel gesetzt, diese strategischen Maßnahmen aktiv voranzutreiben. Durch eine konsequente und zielgerichtete Ausrichtung der städtischen Entwicklung auf diese Maßnahmen sowie eine klare Haltung in der Umsetzung konnten in der Zeit seit dem letzten GLP bereits erhebliche Fortschritte erzielt werden.

Ein Fokus wurde beispielsweise auf die Besetzung von Führungspositionen gelegt. Zum einen soll aufgrund von Fachkräftemangel und zur Identifizierung von Potenzialkräften in allen Dienststellen eine fortlaufende Potenzialanalyse durchgeführt werden. Dies kann über verschiedene Instrumente, wie z.B. Mitarbeitendengespräche erreicht werden.

Darüber hinaus wurden Führungskräfte-Schulungen eingeführt. Führungskräfte benötigen nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch Führungsqualitäten und die Fähigkeit ganzheitlich zu denken. Sie sollten die Charakteristika eines wertebasierten Führens verkörpern, wie beispielsweise die Übernahme von Verantwortung, die Förderung und Forderung der Mitarbeitenden, das Entgegenbringen von Wertschätzung und Respekt sowie das Vorleben und Gestalten von Innovationen. Im Rahmen von verpflichtenden modularen Trainings werden Führungskräfte für ihre Aufgaben geschult.

Um die Möglichkeiten zu erweitern Arbeit im Allgemeinen und Führung im Besonderen mit der Privatheit zu verbinden, wurden die Vereinbarkeitsmaßnahmen auf verschiedene Weisen ausgebaut, z.B. durch Möglichkeiten für Führung in Teilzeit, Öffnung der Arbeitszeiten durch die DV Flex und Qualifizierungsmöglichkeiten in Teilzeit, etc. (vgl. Kapitel 4.4).

Mit Blick auf die Gewinnung und Bindung neuer Dienstkräfte wird durch die Einführung von Onboarding Prozessen sichergestellt, dass neue Mitarbeitende systematisch im Rahmen eines umfassenden Einarbeitungsprozesses in die Stadtverwaltung integriert werden.

Mit dem Ziel, Potenzialkräfte innerhalb der Verwaltung und der jeweiligen Vorstandsbereiche zu identifizieren und weiterzuentwickeln, sollen vermehrt Mitarbeitengespräche geführt werden, die auch den Fokus auf die Förderung von weiblichen Dienstkräften und potenziellen weiblichen Führungskräften legen. Werden Potenziale erkannt, können beispielsweise entsprechende, zielgerichtete Fortbildungen empfohlen und die Personalentwicklung enger und strategischer begleitet werden.

Die Arbeitgebermarke „Wir sind ein bunter Haufen!“, die bereits im GLP 2021-2024 vorgestellt wurde, wurde seitdem weiter gestärkt. Im Rahmen dieser Kampagne, die sich als erfolgreich erwiesen hat, wird die Vielseitigkeit der Stadt Gelsenkirchen und der Mitarbeitenden hervorgehoben und ein Fokus auf Diversität gelegt.

Da die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen der strategischen Personalentwicklung sehr umfangreich sind und sich diesbezüglich in den letzten Jahren viel getan hat, stellen diese Nennungen nur einige exemplarische Beispiele dar. In der folgenden Tabelle ist nun der vollständige aktuelle Sachstand der strategischen Maßnahmenbündel der Personalentwicklung ersichtlich.

| Maßnahmen/-bündel                                | Stand 31.12.2024 | Vergleich letzter GLP                  |
|--|------------------|--|
| <b>A – Arbeitgebermarke</b>                      |                  |  |
| Employer Branding                                | Erledigt         | Erledigt<br>(Kampagne „Bunter Haufen“) |
| Optimierung Social Media                         | Erledigt         | Planung                                |
| Zertifikate, Siegel                              | Erledigt         | Planung                                |
| <b>B - Stellenbesetzungsverfahren</b>            |                  |  |
| Öffnung des Bewerberkreises                      | Erledigt         | Planung                                |
| Aufhebung der Wiederbesetzungssperre             | Erledigt         | Planung                                |
| Aufhebung der Konsolidierungszeit                | Erledigt         | Planung                                |
| Zentralisierung von Stellenbesetzungsverfahren   | Erledigt         | Planung                                |
| Frühzeitige Ausschreibung bei planbaren Vakanzen | Erledigt         | Planung                                |
| Doppelbesetzungen                                | Erledigt         | Planung                                |
| Direkte Stellenbesetzung                         | Erledigt         | Planung                                |
| Interessenbekundungsverfahren                    | Erledigt         | Planung                                |
| Einführung eines digitalen Bewerbermanagements   | Erledigt         | Planung                                |
| <b>C - Personalakquise Fachkräfte</b>            |                  |  |
| Kooperation mit Hochschulen                      | Erledigt         | Planung                                |
| Einrichtung von Studiengängen                    | Erledigt         | Planung                                |
| Arbeitsgruppen zur Gewinnung von Fachkräften     | Erledigt         | Planung                                |

|   |   |         |
|---|---|---------|
| Laufbahnlehrgänge für den technischen Dienst                                    | Erledigt  | Planung |
| <b>D - Konzeptionelle Personalentwicklung<br/>Verwaltungskräfte</b>             |   |         |
| Erhöhung der Weiterbildungsplätze für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn | Erledigt  | Planung |
| Sonderlehrgänge für Dienstkräfte ohne entsprechender Ausbildung/ Prüfung        | Erledigt  | Planung |
| <u>Aufstieg in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2</u>                 |   |         |
| Modulare Qualifizierung   | Erledigt  | Planung |
| Masterstudium   | Erledigt  | Planung |
| <b>E - Konzeptionelle Personalentwicklung Fachkräfte</b>                        |   |         |
| Förderung Bachelorstudiengang nach Ausbildung                                   | Erledigt  | Planung |
| Förderung Masterstudiengang nach Bachelor-Abschluss                             | Erledigt  | Planung |
| <b>F - Konzeptionelle Führungs- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung</b>      |   |         |
| Orientierungsseminar Führungspotenzial  | Erledigt  | Planung |
| Interessenbekundung   | Erledigt  | Planung |
| Potenzial-Assessmentcenter  | Priorität III   | Planung |
| Karriereplanung   | Priorität III   | Planung |
| Mentoring   | Priorität III   | Planung |
| Coaching ab Teamleitungs-Ebene  | Erledigt  | Planung |
| Führungsqualifizierung  | Erledigt<br>Verpflichtendes<br>modulares Training für<br>Führungskräfte | Planung |
| <b>G - Führungs- und Vertrauenskultur</b>                                       |   |         |
| Führungskräftestammtische   | Erledigt  | Planung |
| Jahrgangstreffen  | In Bearbeitung  | Planung |
| Führungsleitlinien  | Priorität II  | Planung |

|  |  |   |
|--|--|---|
| Jahres(anfangs)gespräche   | Priorität II   | Planung   |
| <b>H - Onboarding-Prozesse I - Auszubildende und neue Dienstkräfte</b>             |  |   |
| Onboarding für Auszubildende   | Erledigt 2025  | Planung   |
| Onboarding für ehemalige Auszubildende   | Erledigt 2025  | Planung   |
| Onboarding für Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger                             | Erledigt 2025  | Planung   |
| <b>I - Onboarding-Prozesse II - Aufgabenwechsel</b>                                |  |   |
| Onboarding für umgesetzte Dienstkräfte   | Priorität I  | Planung   |
| Onboarding für Führungskräfte  | Priorität I  | Planung   |
| <b>J - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben I - Arbeitszeitgestaltung</b>       |  |   |
| <u>Weitere Flexibilisierung Arbeitszeit</u>  |  |   |
| Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit                                     | Erledigt<br>DV Flex (02.07.2024)   | Planung   |
| Sabbaticals  | Erledigt   | Planung   |
| Ausweitung von Teilzeioptionen   | Erledigt<br>Einführung<br>verschiedener<br>Maßnahmen, vgl.<br>Kapitel 4.4) | Planung   |
| Führen in Teilzeit   | Erledigt<br>Vgl. Kapitel 4.4   | Planung   |
| <u>Weitere Öffnung Homeoffice/ Telearbeit</u>                                      |  | Planung   |
| Telearbeit   | Erledigt   | Erledigt<br>DV mobiles Arbeiten /<br>Homeoffice vom<br>05.05.2021 |
| Mobiles Arbeiten; IT-Ausstattung   | Erledigt   | Erledigt<br>DV mobiles Arbeiten /<br>Homeoffice vom<br>05.05.2021 |
| <b>K - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben II - Beratung und Unterstützung</b> |  |   |
| Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsmanagement  | Priorität IV   | Planung   |

|  |                                       |         |
|--|---------------------------------------|---------|
| Beratungs- und Serviceangebot  | Erledigt<br>(Rückenwind)              | Planung |
| <b>L - Personalbindung</b>   |                                       |         |
| Entfristung von Arbeitsverträgen   | Erledigt                              | Planung |
| Beschäftigung von Dienstkräften über die Altersgrenze hinaus                         | Erledigt                              | Planung |
| <b>M - Personalakquise Ausbildung</b>  |                                       |         |
| Kooperation Talentzentrum NRW/<br>Talentscouts                                       | Erledigt                              | Planung |
| Konzept Praktika   | Erledigt                              | Planung |
| Erhöhung der Ausbildungskapazitäten  | Erledigt                              | Planung |
| <b>N - Beratungsgespräche</b>  |                                       |         |
| Durchführung von Beratungsgesprächen zu Stellenvakanzen und organisat. Veränderungen | Erledigt                              | Planung |
| <b>Ergänzung von Maßnahmen im VV am 19.03.2019</b>                                   |                                       |         |
| <b>Kurzfristige Maßnahmen</b>  |                                       |         |
| Headhunting für Fachkräfte   | Erledigt                              | Planung |
| Studienförderung von Studierenden im fortgeschrittenem Studium                       | Erledigt                              | Planung |
| Qualifizierung und Einsatz von Talentscouts  | Erledigt                              | Planung |
| Kostenlose bzw. vergünstigte ÖPNV-Tickets  | Erledigt                              | Planung |
| <b>Mittelfristige Maßnahmen</b>  |                                       |         |
| Kinderbetreuung/ Betriebskindergärten  | Priorität V                           | Planung |
| Pflegeangebote   | Erledigt                              | Planung |
| Prämie zur Mitarbeiteranwerbung  | Erledigt<br>Anwerbepremie für<br>51/2 | Planung |
| Einrichtung alternativer Ausbildungsformen   | Erledigt                              | Planung |

## 7. Gendersensible Sprache

Bereits das Grundgesetz stellt klar, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und dass niemand wegen des Geschlechts benachteiligt werden darf.<sup>5</sup> Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz verpflichten zur Gleichstellung aller Geschlechter in der Stadtverwaltung. Dies gilt auch für die Sprache.<sup>6</sup>

Am 10. Oktober 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass bis spätestens 1. Januar 2019 neben männlich und weiblich ein weiterer positiver Geschlechtseintrag ins Personenstandsgesetz aufgenommen werden musste. Niemand darf gezwungen werden, sich zwischen dem männlichen und weiblichen Geschlecht entscheiden zu müssen. Dies ist mittlerweile im Personenstandsgesetz aufgenommen worden.<sup>7</sup> Der dritte Geschlechtseintrag „divers“ spiegelt seit dem 22.12.2018 die Vielfalt der Genderidentitäten wider.

Die rechtlichen Vorgaben erfordern es, dass wir Geschlecht in mehr als nur zwei Kategorien denken, um nicht-binäre Menschen nicht zu diskriminieren. Dies gilt auch für die Verwendung von Sprache. Spätestens seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist offensichtlich, dass dies nicht nur die männliche und weibliche Form, sondern alle Geschlechter einschließt.

Seit dem 01.11.2024 ermöglicht zudem das neue Selbstbestimmungsgesetz eine erleichterte Änderung des Geschlechtseintrags, so dass perspektivisch damit zu rechnen ist, dass zukünftig mehr Menschen von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen.

Bislang hat die Stadt Gelsenkirchen keine Regelung für eine Verwendung gendersensibler Sprache getroffen. Stattdessen sind in der städtischen Verwaltungssprache (zum Stichtag 31.12.2024) die Verwendung neutraler Begriffe oder von männlicher und weiblicher Form vorgesehen.

Allerdings soll Verwaltungssprache alle Menschen ansprechen. Insofern ist im Sinne der Gleichstellung aller Geschlechter zu empfehlen die Sprachregelungen anzupassen, so dass den Dienstkräften auch genderinklusive Sprachvarianten möglich werden. Aufgrund dessen empfiehlt dieser Gleichstellungsplan die Einführung einer einheitlichen Regelung, so dass die Dienstkräfte eine zusätzliche Möglichkeit gewinnen, alle Menschen ansprechen zu können und auch alle Dienstkräfte angesprochen werden können.

---

<sup>5</sup> Vgl. Art. 3 II 1 GG und Art. 3 III 1 GG

<sup>6</sup> Vgl. § 4 LGG NRW

<sup>7</sup> Vgl. § 22 III PStG, § 45b PStG



## **8. 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 (2025-2029) und ist danach fortzuschreiben.

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

# I. Anhang

Abbildungen

Tabellen

LGG NRW

| Konzern Stadtverwaltung Gelsenkirchen  |                                     |   |             |
|--|-------------------------------------|---|-------------|
| Stand: 31.12.2024  |                                     |   |             |
|  | Stadtverwaltung                     |   |             |
|  | Beamtinnen und Beamte               | Beschäftigte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter | zusammen    |
| Stadtverwaltung gesamt   | <u>1313</u>                         | <u>2500</u>   | <u>3813</u> |
| Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten | 180                                 | 63  | 243         |
| JobCenter  | 47                                  | 33  | 80          |
|  | Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen |   |             |
|  | Beamtinnen und Beamte               | Beschäftigte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter | zusammen    |
| Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen gesamt                                     | <u>23</u>                           | <u>3409</u>   | <u>3432</u> |
| GEKITA   | 9                                   | 1667  | 1676        |
| Senioren- und Pflegeheime  | 0                                   | 382   | 382         |
| gkd-el   | 8                                   | 127   | 135         |
| Gelsendienste  | 3                                   | 1144  | 1147        |
| Gelsenkanal  | 1                                   | 73  | 74          |
| ISG  | 2                                   | 16  | 18          |
|  | Konzern Stadtverwaltung gesamt      |   |             |
|  | Beamtinnen und Beamte               | Beschäftigte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter | zusammen    |
| <b>GESAMT</b>  | <u>1336</u>                         | <u>5909</u>   | <u>7245</u> |

Anhang 1: Beschäftigtenstruktur in der Gesamtverwaltung der Stadt Gelsenkirchen, 2024

| Beamtinnen und Beamten |                  |     |    |        |
|------------------------|------------------|-----|----|--------|
| Laufbahn               | Besoldungsgruppe | m   | w  | Gesamt |
| LG 1                   | A6               | 39  | 43 | 82     |
|                        | A7               | 117 | 24 | 141    |
|                        | A8               | 87  | 85 | 172    |
|                        | A9 L1.2          | 221 | 40 | 261    |

|              |          |    |    |     |
|--------------|----------|----|----|-----|
| <b>LG 2.</b> | A9 L2.1  | 27 | 43 | 70  |
|              | A10      | 52 | 65 | 117 |
|              | A11      | 70 | 96 | 166 |
|              | A12      | 65 | 41 | 106 |
|              | A13 L2.1 | 38 | 18 | 56  |
|              | A13 L2.2 | 13 | 5  | 18  |
|              | A14      | 18 | 8  | 26  |
|              | A15      | 11 | 6  | 17  |
|              | A16      | 7  | 5  | 12  |
|              | B5-10    | 3  | 3  | 6   |

Anhang 2: Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht, 2024

| <b>Beschäftigte TVÖD</b> |          |          |               |
|--------------------------|----------|----------|---------------|
| <b>Entgeltgruppe</b>     | <b>m</b> | <b>w</b> | <b>Gesamt</b> |
| <b>E2</b>                | 21       | 423      | 444           |
| <b>E3</b>                | 70       | 153      | 223           |
| <b>E4</b>                | 193      | 83       | 276           |
| <b>E5</b>                | 236      | 91       | 327           |
| <b>E6</b>                | 359      | 190      | 549           |
| <b>E7</b>                | 120      | 98       | 218           |
| <b>E8</b>                | 120      | 200      | 320           |
| <b>E9a</b>               | 139      | 147      | 286           |
| <b>E9b</b>               | 62       | 58       | 120           |
| <b>E9c</b>               | 51       | 110      | 161           |
| <b>E10</b>               | 96       | 116      | 212           |
| <b>E11</b>               | 90       | 112      | 202           |
| <b>E12</b>               | 97       | 60       | 157           |
| <b>E13</b>               | 56       | 64       | 120           |
| <b>E14</b>               | 27       | 32       | 59            |
| <b>E15</b>               | 22       | 22       | 44            |

Anhang 3: Beschäftigte nach Entgeltgruppe und Geschlecht, 2024

| <b>Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst</b> |          |          |               |
|--|----------|----------|---------------|
| <b>Entgeltgruppe</b>                             | <b>m</b> | <b>w</b> | <b>Gesamt</b> |
| <b>S2</b>  | 0        | 1        | 1             |
| <b>S3</b>  | 4        | 192      | 196           |
| <b>S4</b>  | 1        | 10       | 11            |
| <b>S5</b>  | 0        | 0        | 0             |
| <b>S6</b>  | 0        | 0        | 0             |

|                   |    |     |     |
|-------------------|----|-----|-----|
| <b>S7</b>         | 0  | 1   | 1   |
| <b>S8a</b>        | 37 | 705 | 742 |
| <b>S8b</b>        | 3  | 34  | 37  |
| <b>S9 - S11a</b>  | 6  | 43  | 49  |
| <b>S11b - S13</b> | 37 | 167 | 204 |
| <b>S14</b>        | 7  | 21  | 28  |
| <b>S15</b>        | 18 | 157 | 175 |
| <b>S16</b>        | 7  | 22  | 29  |
| <b>S17</b>        | 8  | 33  | 41  |
| <b>S18</b>        | 2  | 3   | 5   |

Anhang 4: Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes nach Entgeltgruppe und Geschlecht, 2024

| <b>Kernverwaltung: Beschäftigungsumfang</b> |               |               |               |               |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Beschäftigungs-<br/>umfang</b>           | <b>Gesamt</b> | <b>Männer</b> | <b>Frauen</b> | <b>Männer</b> | <b>Frauen</b> |
| <b>Vollzeit</b>                             | 2954          | 1690          | 1264          | 57%           | 43%           |
| <b>Teilzeit</b>                             | 859           | 130           | 729           | 15%           | 85%           |
| <b>Gesamt</b>                               | 3813          | 1820          | 1993          | 48%           | 52%           |

Anhang 5: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht in der Kernverwaltung, 2024

| <b>Elternzeit nach Geschlecht</b> |                       |                 |                      |                 |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
|                                   | <b>Kernverwaltung</b> |                 | <b>Eigenbetriebe</b> |                 |
| <b>Jahr</b>                       | <b>weiblich</b>       | <b>männlich</b> | <b>weiblich</b>      | <b>männlich</b> |
| <b>2021</b>                       | 108                   | 36              | 174                  | 27              |
| <b>2022</b>                       | 110                   | 47              | 175                  | 29              |
| <b>2023</b>                       | 121                   | 40              | 185                  | 21              |
| <b>2024</b>                       | 110                   | 21              | 150                  | 24              |

Anhang 6: Bewilligte Elternzeit nach Geschlecht in den Jahren 2021-2024

| Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen |          |     |                |      |          |               |          |      |
|---|----------|-----|----------------|------|----------|---------------|----------|------|
| Grund                                       |          |     | Kernverwaltung |      |          | Eigenbetriebe |          |      |
|   | männlich | %   | weiblich       | %    | männlich | %             | weiblich | %    |
| Elternzeit                                  | 21       | 16% | 110            | 84%  | 24       | 14%           | 150      | 86%  |
| Beurlaubung nach Elternzeit                 | 0        | 0%  | 8              | 100% | 0        | 0%            | 9        | 100% |
| Unbezahlte Pflegeauszeit                    | 0        | 0%  | 0              | 0%   | 0        | 0%            | 1        | 100% |
| Urlaub statt Sonderzuwendung                | 23       | 24% | 74             | 76%  | 5        | 63%           | 3        | 38%  |
| Unbezahlter Urlaub                          | 13       | 50% | 13             | 50%  | 0        | 0%            | 23       | 100% |

Anhang 7: Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen 2024

| Maßnahmen der Personalentwicklung zur Förderung der Gleichstellung |   |
|--|---|
| Stellenausschreibungen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Dienstkräfte werden über ausgeschriebene Stellen informiert.</li> <li>• 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.“ Analog gilt dies auch für Männer bei Unterrepräsentanzen von Männern in den jeweiligen Bereichen.</li> <li>• Stellen werden in der Regel in Teilzeit ausgeschrieben</li> </ul> |
| Auswahlverfahren   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Auswahlkriterien und Auswahltests werden geschlechtsneutral gestaltet.</li> <li>• Soweit möglich werden Auswahlkommissionen und Auswahlgremien paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.</li> <li>• 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.</li> </ul>  |
| Stellenbesetzungen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
| <b>Mentoring für Frauen</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring für Frauen als zur Vorbereitung des Führungsnachwuchses auf die mögliche Übernahme einer künftigen Führungsaufgabe.</li> </ul>  |
| <b>Netzwerke für Frauen</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kommunales Netzwerk für Führungsfrauen aus den Kommunen der Emscher-Lippe-Region</li> </ul>   |
| <b>Qualifizierung für Führungskräfte</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schulung von Führungskräften in einer verpflichtenden modularen Trainingsreihe für Führungskräfte. Dabei werden Führungsqualitäten vermittelt, wie z.B. Übernahme von Verantwortung, Förderung und Forderung der Mitarbeitenden, Entgegenbringen von Wertschätzung und Respekt sowie das Vorleben und Gestalten von Innovationen.</li> </ul>  |
| <b>Ausbildung</b>  |  |
| <b>Vergabe von Ausbildungsplätzen</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>   |
| <b>Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit</b> |  |
| <b>Beurlaubte, Elternzeit</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Die Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen und PC-Schulungen erfolgt in einem angemessenen Zeitraum nach Bekanntgabe des Zeitpunkts für den beruflichen Wiedereinstieg.</li> <li>▪ Allen Dienstkräften wird auf Antrag ermöglicht, das dritte Elternzeitjahr auf den Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen (Elternzeitverordnung).</li> <li>▪ Alle Dienstkräfte werden über gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen</li> </ul> |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>aufgrund einer Beurlaubung bzw. Reduzierung der Arbeitszeiten informiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vor Inanspruchnahme der Elternzeit oder der Beurlaubung werden Beratungsgespräche mit den Dienstkräften geführt.</li> <li>▪ Absprachen über Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit bzw. der Beurlaubung werden individuell getroffen.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>   |
| <b>Arbeitszeitgestaltung</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Im Rahmen der dienstlichen Belange wird Vätern und Müttern die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen und Grundschulen abzustimmen.</li> <li>▪ Eine Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf Antrag der Dienstkraft zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Maßgabe der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Gegebenheiten.</li> </ul> |
| <b>Telearbeit</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die alternierende Telearbeit wurde 2013 bei der Stadtverwaltung Gelsenkirchen eingeführt. Im Juni 2021 wurde die alte DV Telearbeit durch die neue DV Mobiles Arbeiten / Homeoffice abgelöst. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, bzw. des Arbeitens im Homeoffice sind mittlerweile etabliert und in der Stadtverwaltung weit verbreitet.</li> </ul>  |
| <b>Kinderbetreuung Notfall</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Notfallbetreuung in Kitas und Großtagespflegestellen:</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Notfallbetreuung in der Offenen Ganztagschule (OGS): Für Kinder im Alter von 7 bis 12 Jahren besteht die Möglichkeit, bei einem Betreuungsengpass eine Offene Ganztagschule kostenlos zu besuchen. Lediglich der Beitrag für eine eventuelle Mittagsverpflegung ist durch die Eltern zu tragen.</li> <li>▪ 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.</li> </ul> |
| <p><b>Geschlechtergerechte Verwaltungssprache</b></p>          |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.<br/>Dies gilt für alle städtischen Veröffentlichungen wie Vordrucke, Vorlagen, Broschüren, Programme, Informationsblätter, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen usw.</li> </ul>   |
| <p><b>Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</b></p> |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>  |
| <p><b>Interne Gremien</b></p>                                  |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Stellenbesetzungskommissionen u. a. wird auf eine paritätische Besetzung hingewirkt.</li> </ul>  |

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)**

**Inhaltsübersicht**

**Abschnitt I**

**Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

**Abschnitt II**

**Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

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

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

**Abschnitt III**

**Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

**Abschnitt IV**

**Gleichstellungsbeauftragte**

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 19a Rechtsschutz

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

## **Abschnitt V**

### **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Übergangsregelungen

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1**

#### **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 Universitätsklinika, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen,
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
11. die NRW.BANK.

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

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

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

in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.

### **§ 3**

#### **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 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 geschlechtersparitatisch 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 oder elektronisch 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 Lehrerausbildung, 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 ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

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

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

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

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

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

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

## **§ 17**

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

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

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

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

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten

einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

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

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

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

## **§ 19**

### **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 oder elektronisch. 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.

*Anhang 9: Landesgleichstellungsgesetz NRW*

## II. Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| ABBILDUNG 1: ZIELE DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE  | 11 |
| ABBILDUNG 2: AUFGABEN UND RECHTE DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN  | 17 |
| ABBILDUNG 3: BESTANDSANALYSE DER GLEICHSTELLUNGSERFOLGE   | 18 |
| ABBILDUNG 4: ANTEIL DER DIENSTKRÄFTE NACH GESCHLECHT  | 19 |
| ABBILDUNG 5: GEGENÜBERSTELLUNG VON BESCHÄFTIGTEN- UND BEAMTENVERHÄLTNISSSEN,<br>GESAMTVERWALTUNG  | 21 |
| ABBILDUNG 6: GEGENÜBERSTELLUNG VON BESCHÄFTIGTEN- UND BEAMTENVERHÄLTNISSSEN,<br>KERNVERWALTUNG  | 21 |
| ABBILDUNG 7: GEGENÜBERSTELLUNG VON BESCHÄFTIGTEN- UND BEAMTENVERHÄLTNISSSEN,<br>EIGENBETRIEBSÄHNLICHE EINRICHTUNGEN   | 22 |
| ABBILDUNG 8: GESCHLECHTERVERHÄLTNIS AUF DER EINKOMMENSEBENE - KERNVERWALTUNG  | 24 |
| ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER DIENSTKRÄFTE IM VERGLEICH ZUM LETZTEN<br>GLEICHSTELLUNGSPLAN IN PROZENTPUNKTEN  | 25 |
| ABBILDUNG 10: GESCHLECHTERVERHÄLTNIS AUF DER EINKOMMENSEBENE - EIGENBETRIEBE  | 26 |
| ABBILDUNG 11: GESCHLECHTERVERHÄLTNIS AUF DER EINKOMMENSEBENE - GESAMTVERWALTUNG   | 26 |
| ABBILDUNG 12: GESCHLECHTERDIFFERENZIERTER VERTEILUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER<br>KERNVERWALTUNG  | 28 |
| ABBILDUNG 13: KERNVERWALTUNG: BESCHÄFTIGUNGSSUMFANG NACH GESCHLECHT   | 32 |
| ABBILDUNG 14: FÜHRUNGSKRÄFTEVERTEILUNG IN DEN EINZELNEN VORSTANDSBEREICHEN NACH<br>GESCHLECHT, STAND 31.12.2024   | 36 |
| ABBILDUNG 15: ZIELQUOTEN ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN % IN DER<br>KERNVERWALTUNG  | 37 |
| ABBILDUNG 16: KERNVERWALTUNG: VERWALTUNGSÜBERGREIFENDE ZIELQUOTEN ZUR STEIGERUNG DES<br>FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN %                                     | 38 |
| ABBILDUNG 17: KERNVERWALTUNG: ÜBERGREIFENDE ZIELQUOTEN ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN<br>FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN % WENN RL, AL, TL UND SL ZUSAMMENGEFASST WERDEN  | 38 |
| ABBILDUNG 18: VERGANGENE ZIELQUOTEN ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN<br>IN PROZENT UND GEGENÜBERSTELLUNG MIT DEN TATSÄCHLICH ERREICHTEN QUOTEN | 39 |

## III. Anhangsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| ANHANG 1: BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IN DER GESAMTVERWALTUNG DER STADT GELSENKIRCHEN, 2024.....                | 52 |
| ANHANG 2: BEAMTINNEN UND BEAMTE NACH BESOLDUNGSGRUPPE UND GESCHLECHT, 2024.....                           | 53 |
| ANHANG 3: BESCHÄFTIGTE NACH ENTGELTGRUPPE UND GESCHLECHT, 2024.....                                       | 53 |
| ANHANG 4: BESCHÄFTIGTE DES SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENSTES NACH ENTGELTGRUPPE UND GESCHLECHT,<br>2024..... | 54 |
| ANHANG 5: BESCHÄFTIGUNGSSUMFANG NACH GESCHLECHT IN DER KERNVERWALTUNG, 2024.....                          | 54 |
| ANHANG 6: BEWILLIGTE ELTERNZEIT NACH GESCHLECHT IN DEN JAHREN 2021-2024.....                              | 54 |
| ANHANG 7: INANSPRUCHNAHME VON VEREINBARKEITSMABNAHMEN 2024.....   | 55 |
| ANHANG 8: BESTEHENDE PERSONALENTWICKLUNGSMABNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG.                      | 58 |
| ANHANG 9: LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ NRW.....  | 78 |