



Gleichstellungsplan 2023 – 2028

1 VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hier ist er – der neue Gleichstellungsplan der Stadt Rheine für die Jahre 2023 bis 2028, den wir Ihnen gern vorstellen. Mit ihm haben wir den mittlerweile siebten Gleichstellungsplan bzw. Frauenförderplan und er zeigt: Es gibt nach wie vor Einiges zu tun.

Das hat gute Gründe! In den letzten Jahren hat sich unsere Gesellschaft und damit auch unsere Arbeitswelt stark verändert: Digitalisierung, mobile Arbeit, Fachkräftemangel und flexible Arbeitszeiten sind nur einige Themen, an denen sich das festmachen lässt.

Die Stadt Rheine als Arbeitgeberin hat dabei besondere Herausforderungen zu meistern. Einerseits konkurrieren wir sowohl mit Unternehmen als auch anderen Behörden um gutes Personal, andererseits ist es unser Wunsch, eine moderne, gerechte und vielfältige Arbeitswelt zu verwirklichen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan hat damit eine besondere Bedeutung. Er ist Teil unserer modernen und innovativen Personalentwicklung, die sich eben an diesen Herausforderungen orientiert. Auch trägt er dazu bei, dass die bei uns beschäftigten Menschen – ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung oder ihrer sexuellen Identität – die gleichen Chancen erhalten.

Die Förderung von Frauen ist hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung immer noch ein zentrales Anliegen. Gleichzeitig haben wir aber auch die Männer stärker im Blick – zum Beispiel, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Wir glauben, dass ein gleichberechtigtes und respektvolles Miteinander die Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Rheine ist. Eine Personalpolitik, die die Herausforderungen anerkennt und darauf reagiert, schafft eine gute Basis für ein positives Arbeitsklima. Davon profitieren wir alle, aber letztlich vor allem auch die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt!

Lassen Sie uns deshalb gemeinsam weiter daran arbeiten, die Chancengleichheit für alle zu verwirklichen – wir gewinnen alle!



Dr. Peter Lüttmann
Bürgermeister



Gaby Beckmann
Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsplan 2023 – 2028 für die Stadtverwaltung Rheine

Bericht und Fortschreibung

Inhalt

1	Vorwort.....	3
Teil A: Allgemeines.....		
2	Zielsetzung des Gleichstellungsplanes	9
3	Gleichstellungsbeauftragte	10
4	Geltungsbereich des Gleichstellungsplanes	10
5	Geltungsdauer	10
6	Controlling und Bericht	11
7	Inkrafttreten und Bekanntmachung	11
Teil B: Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 – 2023.....		
8	Darstellung/Analyse der Beschäftigten-struktur und ergänzende Auswertungen (Stand 31.12.2022)	12
8.1	Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	12
8.2	Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteil	14
8.3	Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteilen in den Bereichen	14
8.4	Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen.....	15
8.5	Beschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahn-gruppen	16
8.5.1	Gesamtübersicht Beschäftigte nach Fachrichtung und Laufbahngruppen	16
8.5.2	Allgemeine Verwaltung	17
8.5.3	Technische Verwaltung.....	18
8.5.4	Sozial- und Erziehungsdienst	19
8.5.5	Feuerwehrtechnischer Dienst.....	20
8.5.6	Bereich Kultur und Bildung	21
8.5.7	Hausmeister- und Gebäudedienste.....	22

8.6	Führungspositionen	22
8.6.1	Verteilung Führungspositionen in absoluten Zahlen	22
8.6.2	Verteilung Führungspositionen in Prozent	23
8.6.3	Führungspositionen und Teilzeit	23
8.7	Aus- und Fortbildung.....	24
8.8	Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit.....	26
8.8.1	Elternzeit und Beurlaubung.....	26
8.8.2	Pflegezeit	27
8.9	Teilzeit	27
8.9.1	Verteilung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten	27
8.9.2	Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit	28
8.10	Telearbeit und mobiles Arbeiten	28
8.10.1	Entwicklung Anzahl mobiler Telearbeitsplätze	28
8.10.2	Anzahl Telearbeitsplätze nach Frauen- und Männer-anteil.....	29
8.11	Prognosen und Unwägbarkeiten	30
8.12	Anzahl Stellenausschreibungen	31
Teil C: Fortschreibung 2023 – 2028		
9	Fortschreibung – Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit.....	32
9.1	Handlungsfeld Personalentwicklung	33
9.2	Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität im Bereich Personalwirtschaft	35
9.3	Handlungsfeld Aus- und Fortbildung	37
9.3.1	Ausbildung	37
9.3.2	Fortbildung und Qualifikation	38
9.4	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.....	40
9.4.1	Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit.....	40
9.4.2	Teilzeit.....	42
9.4.3	Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit.....	43
9.5	Handlungsfeld geschlechtergerechte Unternehmens-kultur und Arbeitsklima	44

Teil D: Anhang	46
10 Anlagen zum Bericht sonstige Informationen und gesetzliche Grundlagen	46
Anlage 1: Gesamtübersicht	47
Anlage 2: Übersicht Laufbahnen	48
Anlage 3: Allgemeine Verwaltung	49
Anlage 4: Technische Verwaltung	50
Anlage 5: Sozial- und Erziehungsdienst	51
Anlage 6: Feuerwehrtechnischer Dienst	52
Anlage 7: Bereich Kultur und Bildung	53
Anlage 8: Hausmeister-Gebäudedienste	54
Anlage 9: Gesetzestext LGG NRW mit Anlagen 1 und 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW	55

2 ZIELSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

Der Gleichstellungsplan geht als gesetzliche Aufgabe aus dem LGG NRW hervor (§ 5 LGG NRW). Er konkretisiert die im Landesgleichstellungsgesetz getroffenen Regelungen anhand von Maßnahmen und Zielen und setzt damit das verfassungsverankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot um. Er bildet das Fundament für konkrete Ansatzpunkte zur Gendergerechtigkeit für eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und ist Ausdruck sozialer Gerechtigkeit. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll für Frauen und Männer kein berufliches Hemmnis darstellen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist zudem auch notwendig, weil die Realität zeigt, dass noch nicht in allen Bereichen des beruflichen Lebens die erstrebte Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht worden ist.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW erkennt den Gleichstellungsplan als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, und schreibt vor, dass ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen ist.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, Strukturen in der Verwaltung weiterzuentwickeln, die eine paritätische Vertretung der Geschlechter in allen Bereichen, Berufen, Funktionen und Gremien ermöglichen.

Diskriminierung – auch mittelbare Diskriminierung – soll vermieden bzw. abgebaut werden.



3 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

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

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte der/dem Bürgermeister/-in direkt unterstellt. Sie nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr. Sie ist frei von fachlichen Weisungen und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Die internen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus den §§ 17, 18, 19 Abs. 1 und 19 a LGG NRW; die externen Aufgaben aus § 5 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) und § 3 der Hauptsatzung der Stadt Rheine.

4 GELTUNGSBEREICH DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rheine, einschließlich der Auszubildenden (§ 3 Abs. 2 LGG NRW).

Die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter müssen bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens die Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung verankern (§ 2 Abs. 2 LGG NRW). Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans der Stadt Rheine mit einfließen.

Gehört der Stadt Rheine allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NRW beachtet werden. Dies gilt sowohl für mittelbare als auch für unmittelbare Beteiligungen.

5 GELTUNGSDAUER

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren (Datum des Inkrafttretens 05.12.2023 – 04.12.2028).

6 CONTROLLING UND BERICHT

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG NRW). Das Controlling erfolgt durch den Fachbereich Interner Service. Das Ergebnis ist in einem Bericht festzuhalten. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ein. Wird offenkundig, dass die Ziele des Gleichstellungsplanes nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen (§ 5 a LGG NRW). Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, zu dem Bericht eine Stellungnahme abzugeben. Bericht und Stellungnahme werden dem Rat vorgelegt.

7 INKRAFTTRETEN UND BEKANNTMACHUNG

Gemäß § 5 Abs. 4 LGG NRW sind die Gleichstellungspläne in Gemeinden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Beschlussfassung des Rates der Stadt Rheine am 05.12.2023 in Kraft.

Nach § 5 a Abs. 2 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan in den Dienststellen, deren Personal er betrifft, bekannt zu machen. Der Gleichstellungsplan und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen werden im Intranet (Rheine-DokuWiki) für alle Beschäftigten abrufbar zur Verfügung gestellt. Zudem wird der Gleichstellungsplan auf der Internetseite der Stadt Rheine veröffentlicht.

TEIL B: BERICHT ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN

2018 – 2023

8 DARSTELLUNG/ANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN-STRUKTUR UND ERGÄNZENDE AUSWERTUNGEN (STAND 31.12.2022)

Bei der Auswertung der Personaldaten wurden Beschäftigte im Sinne des LGG NRW erfasst (Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte einschließlich Auszubildende). Nicht erfasst wurden Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, die nicht Beschäftigte im Sinne des § 3 Abs. LGG NRW sind. Insofern weichen die Zahlen im Bericht von den absoluten tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. Die Zuordnung der Berufsgruppen auf Bereiche erfolgte anhand der ausgeübten Aufgaben. Praktikantinnen/Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende, Laufbahnwärter/-innen und Auszubildende sind in der Gesamtsumme erfasst, wurden aber keiner Laufbahn-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe zugeordnet. Aus Vereinfachungsgründen erfolgt innerhalb der Gruppen eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern.

Stichtag für diesen Bericht und die Auswertung ist die Verarbeitung der Personaldaten der Stadtverwaltung Rheine zum Stand 31.12.2022. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich auch im Folgenden alle Auswertungen auf diesen Stichtag. Teilweise erfolgt eine Gegenüberstellung der Stichtagswerte 31.12.2022 mit den Werten zum Stichtag 31.12.2017 bzw. 30.06.2020 (Bericht zum Ausführungsstand).

Hinweis:

Die Anzahl der Beschäftigten kann nicht gleichgesetzt werden mit der Anzahl und der Wertigkeit der Stellen im Stellenplan. Im Stellenplan werden Vollzeitäquivalente, im Bericht zum Gleichstellungsplan wird die Anzahl der Personen (Beschäftigten) abgebildet. Insofern bestehen Abweichungen zu der Berechnung von Stellen bzw. Stellenanteilen im Stellenplan.

8.1 BERICHT ZUR ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die Bestandsaufnahme bzw. Darstellung der Beschäftigtenstruktur erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahnen und Bereichen der Stadtverwaltung Rheine. Darüber hinaus geht die Analyse vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auf die in der Stadtverwaltung vorhandenen Teilzeitbeschäftigten ein. Weitere Auswertungen, u. a. zum Frauenanteil und zu Teilzeitbeschäftigten, Führen in Teilzeit und zu Elternzeiten, ergänzen die Bestandsaufnahme.

Der Frauenanteil in der Beschäftigtenstruktur über die gesamte Verwaltung gesehen ist seit dem Stichtag des letzten Controlling-Berichtes (30.06.2020: 59,88 %) nahezu gleichgeblieben mit 59,79 % (31.12.2022).

Unterhalb von 50 % liegt der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst mit 13,73 % (2020: 12,35 %), allerdings nur in der Laufbahngruppe 1.2; Führungspositionen im feuerwehrtechnischen Dienst (Wachabteilungsleitung, Produktverantwortung) sind derzeit nicht mit Frauen besetzt.

Außer im feuerwehrtechnischen Dienst sind Frauen im Bereich der Hausmeister- und Gebäudedienste noch unterrepräsentiert, in den übrigen Bereichen zum Teil sogar über Parität vertreten.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil in der Technischen Verwaltung zum Stichtag 31.12.2022 auf 50 % angestiegen ist (2020: 44,64 %, 2017: 40,38 %).

Bei Betrachtung der Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahnen in den einzelnen Berufsbereichen wird deutlich, dass der Frauenanteil insbesondere in der Laufbahngruppe 1.2 der allgemeinen Verwaltung sowie in Gänze im Sozial- und Erziehungsdienst und Bereich Kultur und Bildung überwiegt.

Wie aus der Tabelle „Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen“ (Punkt 8.4) ersichtlich ist, gibt es in allen Laufbahnen wesentlich mehr teilzeitbeschäftigte Frauen als Männer. In der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) nehmen nur Frauen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr.

Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten haben 45,61 % (2020: 43,54 %) der Beschäftigten eine Teilzeitvereinbarung geschlossen, dabei ist der Frauenanteil in den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit 85,71 % (2020: 88,40 %, 2017: 89,18 %) stark ausgeprägt.

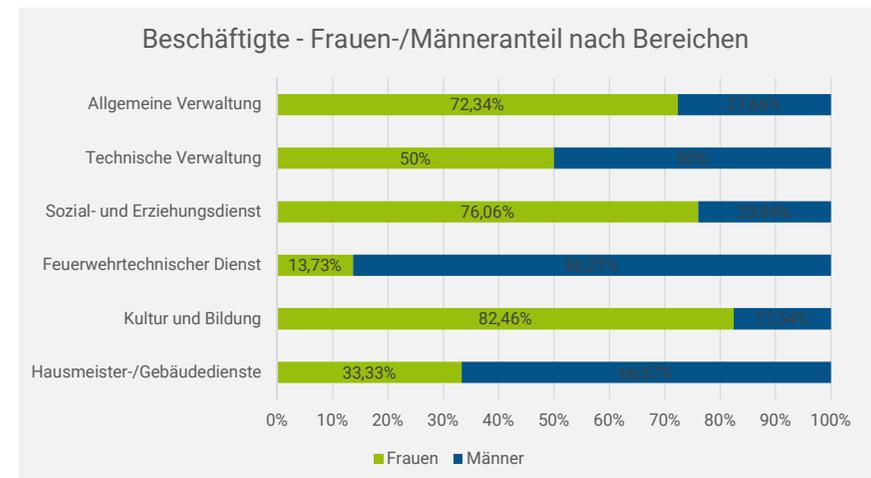
Der Frauenanteil bei der Besetzung von Führungspositionen lag zum Stichtag 31.12.2022 bei insgesamt 45,21% und ist damit erfreulicherweise im Vergleich zum Berichtsstichtag 30.06.2020 um 3,18 Prozentpunkte gestiegen.

Weitere Informationen und Ausführungen zur Beschäftigtenstruktur können den ab Ziffer 8.2 folgenden Übersichten und Auswertungen und den Tabellen im Teil D (Anhang) entnommen werden und sind zudem in der Beschreibung und Situationsanalyse zu den einzelnen Handlungsfeldern zu finden.

8.2 BESCHÄFTIGTE GESAMT NACH FRAUEN-/MÄNNERANTEIL



8.3 BESCHÄFTIGTE GESAMT NACH FRAUEN-/MÄNNERANTEILEN IN DEN BEREICHEN



8.4 TEILZEITBESCHÄFTIGTE IN DEN LAUFBAHNGRUPPEN

Laufbahn	Beschäftigte gesamt	Teilzeitbeschäftigte gesamt		davon Frauen (Teilzeit)	
		Anzahl	Teilzeitquote	Anzahl	Anteil in %
LG 1.1	63	51	80,95 %	34	66,67 %
LG 1.2	364	166	45,60 %	150	90,36 %
LG 2.1	340	134	39,41 %	115	85,82 %
LG 2.2	31	13	41,94 %	13	100,00 %
Summe	798*	364	45,61 %	312	85,71 %

*45 Personen sind keiner Laufbahngruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Auszubildende, Laufbahn-anwärter/-innen, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende.

Weitergehende Angaben zur Repräsentation von Frauen in den Berufs-, Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie zur Teilzeitarbeit können den Anlagen in Teil D zu diesem Bericht entnommen werden.

8.5 BESCHÄFTIGTE NACH FACHRICHTUNGEN UND LAUFBAHN-GRUPPEN

Die nachfolgenden Tabellen sind Auszüge aus dem Anhang in Teil D. Bei Unterrepräsentanzen von Frauen sind die Felder gelb hinterlegt.

8.5.1 GESAMTÜBERSICHT BESCHÄFTIGTE NACH FACHRICHTUNG UND LAUFBAHNGRUPPEN

Laufbahn	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2017
Allgemeine Verwaltung								
LG 1.1	5	18	23	3	12	15	65,22 %	0,00 %
LG 1.2	73	132	205	46	120	166	80,98 %	83,06 %
LG 2.1	114	69	183	55	63	118	64,48 %	56,69 %
LG 2.2	8	4	12	3	4	7	58,33 %	71,43 %
Gesamt	200	223	423	107	199	306	72,34%	70,49%
Technische Verwaltung								
LG 1.1	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	5	10	15	1	10	11	73,33 %	61,54 %
LG 2.1	33	13	46	13	8	21	45,65 %	30,30 %
LG 2.2	6	2	8	1	2	3	37,50 %	50,00 %
Gesamt	44	26	70	15	20	35	50,00%	40,38%
Sozial- und Erziehungsdienst								
LG 1.2	1	6	7	1	5	6	85,71 %	100,00 %
LG 2.1	36	28	64	22	26	48	75,00 %	76,27 %
Gesamt	37	34	71	23	31	54	76,06%	78,79%
Feuerwehrtechnischer Dienst								
LG 1.1	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	79	7	86	9	5	14	16,28 %	16,67 %
LG 2.1	13	1	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Gesamt	94	8	102	9	5	14	13,73%	16,67%
Bereich Kultur und Bildung								
LG 1.2	5	9	14	4	9	13	92,86 %	100,00 %
LG 2.1	10	23	33	6	18	24	72,73 %	61,54 %
LG 2.2	3	7	10	3	7	10	100,00 %	75,00 %
Gesamt	18	39	57	13	34	47	82,46%	73,33%
Hausmeister- und Gebäudedienste								
LG 1.1	6	32	38	1	22	23	60,53 %	85,71 %
LG 1.2	35	2	37	1	1	2	5,41 %	3,03 %
Gesamt	41	34	85	2	23	25	33,33%	35,19%

8.5.2 ALLGEMEINE VERWALTUNG

Allgemeine Verwaltung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt	Stand 31.12.2022
1	0	5	5	0	3	3	60,00 %	0,00 %
2	0	4	4	0	3	3	75,00 %	0,00 %
3	3	7	10	1	4	5	50,00 %	0,00 %
4	2	2	4	2	2	4	100,00 %	0,00 %
Gesamt	5	18	23	3	12	15	65,22 %	0,00 %
5	10	38	48	9	31	40		
Gesamt	10	38	48	9	31	40	83,33 %	79,41 %
6	3	18	21	2	16	18		
Gesamt	3	18	21	2	16	18	85,71 %	91,67 %
7	9	12	21	6	12	18		
A7	2	1	3	0	1	1		
Gesamt	11	13	24	6	13	19	79,17 %	84,21 %
8	21	22	43	14	4	18		
A8	2	9	11	1	9	10		
Gesamt	23	31	54	15	13	28	51,85 %	81,67 %
9a	21	21	42	0	30	30		
A9 LG 1.2	5	11	16	2	11	13		
Gesamt	26	32	58	2	41	43	74,14 %	79,41 %
9b	11	7	18	5	7	12		
9c	14	4	18	7	3	10		
A9 LG 2.1	17	0	17	13	0	13		
10	12	7	19	6	7	13		
A10	12	19	31	9	17	26		
Gesamt	66	37	103	40	34	74	71,84 %	69,77 %
11	9	2	11	2	2	4		
A11	18	25	43	8	23	31		
Gesamt	27	27	54	10	25	35	64,81 %	51,02 %
12	2	1	3	0	1	1		
A12	13	4	17	4	3	7		
A13 LG 2.1	6	0	6	1	0	1		
Gesamt	21	5	26	5	4	9	34,62 %	18,18 %
13	0	2	2	0	2	2		
A13 LG 2.2	0	1	1	0	1	1		
14	2	0	2	1	0	1		
A14	4	1	5	1	1	2		
Gesamt	6	4	10	2	4	6	60,00 %	83,33 %
A15	2	0	2	1	0	1		
gesamt	2	0	2	1	0	1	50,00 %	0,00 %
Summe	200	223	423	95	193	288	68,09 %	70,79 %

8.5.3 TECHNISCHE VERWALTUNG

Technische Verwaltung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt	Stand 31.12.2022
4	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Gesamt	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
6	3	5	8	0	5	5		
A6	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	3	5	8	0	5	5	62,50 %	57,14 %
8	1	2	3	0	2	2		
A8	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	1	2	3	0	2	2	66,67 %	100,00 %
9a	1	3	4	1	3	4		
A9 LG 1.2	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	1	3	4	1	3	4	100,00 %	66,67 %
9b	5	0	5	0	0	0		
10	4	1	5	3	1	4		
A10	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	9	1	10	3	1	4	40,00 %	12,50 %
11	14	6	20	6	5	11		
Gesamt	14	6	20	6	5	11	55,00 %	23,08 %
12	8	4	12	4	1	5		
A12	2	2	4	0	1	1		
Gesamt	10	6	16	4	2	6	37,50 %	50,00 %
13	2	1	3	0	1	1		
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0		
14	1	0	1	0	0	0		
A14	2	0	2	1	0	1		
Gesamt	6	1	7	1	1	2	28,57 %	50,00 %
15	0	1	1	0	1	1		
Gesamt	0	1	1	0	1	1	100,00 %	0,00 %
Summe	44	26	70	15	20	35	50,00 %	40,38 %

8.5.4 SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Sozial- und Erziehungsdienst	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt	Stand 31.12.2022
3	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
S4	0	1	1	0	1	1	100,00 %	0,00 %
Gesamt	0	1	1	0	1	1	100,00 %	0,00 %
6	0	2	2	0	2	2	100,00 %	0,00 %
7	0	1	1	0	1	1	100,00 %	100,00 %
S8b	1	2	3	1	1	2	66,67 %	100,00 %
Gesamt	1	5	6	1	4	5	83,33 %	100,00 %
11	1	0	1	1	0	1	100,00 %	100,00 %
S11b	0	2	2	0	2	2	100,00 %	100,00 %
S12	10	9	19	4	9	13	68,42 %	77,78 %
S14	12	12	24	10	11	21	87,50 %	86,36 %
S15	7	5	12	4	4	8	66,67 %	45,45 %
S17	5	0	5	3	0	3	60,00 %	100,00 %
S18	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Gesamt	36	28	64	22	26	48	75,00 %	76,27 %
Summe	37	34	71	23	31	54	76,06 %	78,79 %

8.5.5 FEUERWEHRTECHNISCHER DIENST

Feuerwehrtechnischer Dienst	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt	Stand 31.12.2022
4	1	0	1	0	0	0		
Gesamt	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A7	18	0	18	0	0	0		
gesamt	18	0	18	0	0	0	0,00 %	22,22 %
A8	20	3	23	0	1	1		
Gesamt	20	3	23	0	1	1	4,35 %	6,67 %
N	7	2	9	4	2	6		
Gesamt	7	2	9	4	2	6	66,67 %	25,00 %
A9 LG 1.2	34	2	36	5	2	7		
Gesamt	34	2	36	5	2	7	19,44 %	10,00 %
A10	4	1	5	0	0	0		
A11	5	0	5	0	0	0		
A12	3	0	3	0	0	0		
A13 LG 2.1	1	0	1	0	0	0		
Gesamt	13	1	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Summe	94	8	102	9	5	14	13,73 %	14,29 %

8.5.6 BEREICH KULTUR UND BILDUNG

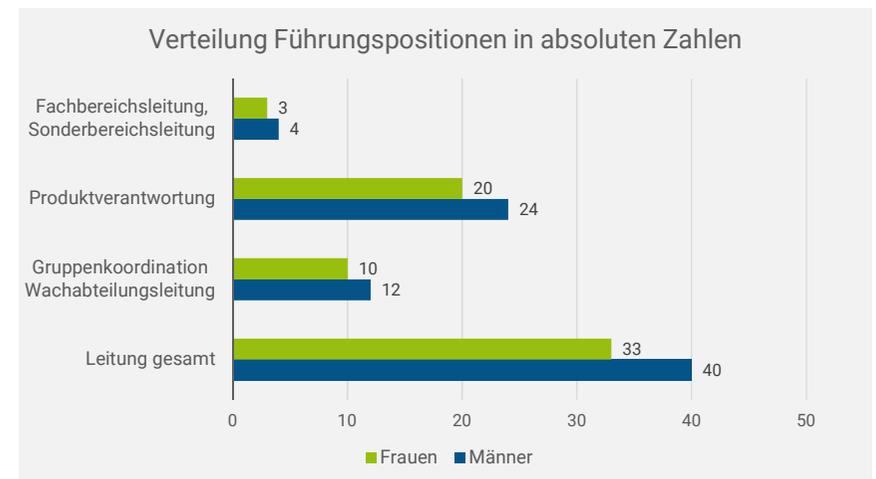
Bereich Kultur und Bildung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2017
6	4	5	9	4	5	9		
Gesamt	4	5	9	4	5	9	100,00 %	100,00 %
7	0	2	2	0	2	2		
Gesamt	0	2	2	0	2	2	0,00 %	0,00 %
9a	1	2	3	0	2	2		
Gesamt	1	2	3	0	2	2	66,67 %	100,00 %
Festentgelt	0	7	7	0	7	7		
Gesamt	0	7	7	0	7	7	100,00 %	0,00 %
9b	7	15	22	4	10	14		
10	1	1	2	1	1	2		
Gesamt	8	16	24	5	11	16	66,67 %	58,33 %
11	1	0	1	1	0	1		
Gesamt	1	0	1	1	0	1	100,00 %	100,00 %
A12	1	0	1	0	0	0		
Gesamt	1	0	1	0	0	0	0,00 %	100,00 %
13	2	7	9	2	7	9		
14	1	0	1	1	0	1		
Gesamt	3	7	10	3	7	10	100,00 %	72,00 %
Summe	18	39	57	13	34	47	82,46 %	73,33 %

8.5.7 HAUSMEISTER- UND GEBÄUDEDIENSTE

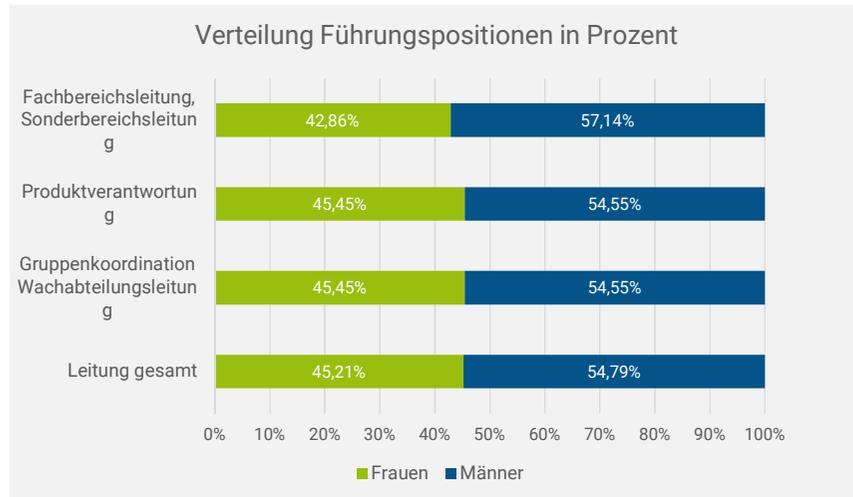
Hausmeister- und Gebäudedienste	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen gesamt	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2017
1	0	8	8	0	3	3	37,50 %	0,00 %
2	3	16	19	0	13	13	68,42 %	100,00 %
3	0	6	6	0	4	4	66,67 %	66,67 %
4	3	2	5	1	2	3	60,00 %	66,67 %
Gesamt	6	32	38	1	22	23	60,53 %	85,71 %
5	18	2	20	1	1	2		
Gesamt	18	2	20	1	1	2	10,00 %	5,88 %
6	7	0	7	0	0	0		
Gesamt	7	0	7	0	0	0	0,00 %	0,00 %
7	10	0	10	0	0	0		
Gesamt	10	0	10	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Summe	41	34	75	2	23	25	33,33 %	35,19 %

8.6 FÜHRUNGSPositionEN

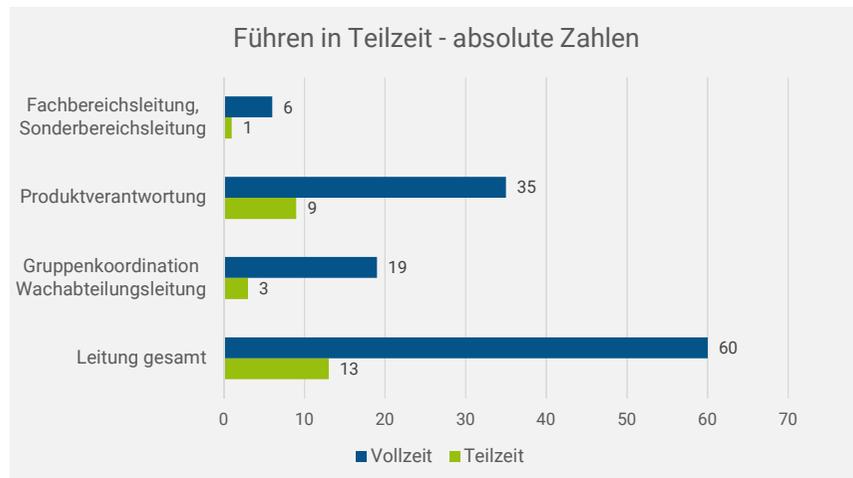
8.6.1 VERTEILUNG FÜHRUNGSPositionEN IN ABSOLUTEN ZAHLEN



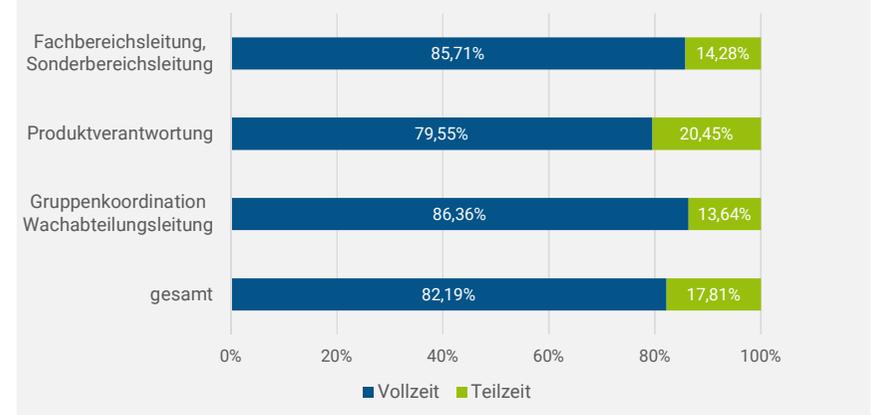
8.6.2 VERTEILUNG FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN PROZENT



8.6.3 FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND TEILZEIT



Führen in Teilzeit, Darstellung in Prozent



Bei Führen in Vollzeit ist der Anteil an Frauen und Männern nahezu paritätisch. Aus den beiden vorstehenden Diagrammen ist ersichtlich, dass Führungsaufgaben derzeit überwiegend in Vollzeitbeschäftigung wahrgenommen werden. Zum Stichtag 31.12.2022 haben lediglich Frauen von der Möglichkeit des Führens in Teilzeit Gebrauch gemacht. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels wird davon ausgegangen, dass auch männliche Führungskräfte verstärkt eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung nachfragen werden.

8.7 AUS- UND FORTBILDUNG

Die Stadt Rheine bildet zurzeit in dreizehn verschiedenen Berufsbildern aus. Dabei wird die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/-r auch als Ausbildung in Teilzeit angeboten. Bislang wurde dieses Angebot nicht nachgefragt. Die Quote ist in vielen Berufsbildern geprägt von den „typischen Interessen“ nach „Männer- bzw. Frauenberuf“, wie zum Beispiel bei den Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen, Verwaltungsfachangestellten, Verkaufsaufleuten oder Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste.

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung wird bedarfsgerecht ausgebildet, für die übrigen Bereiche (z. B. Fachinformatiker/-in, Bauzeichner/-in, Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Verkaufsaufleute) auch über Bedarf. In dem Berufsbild „Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Archiv“ wurde außerhalb des Berichtszeitraumes des Gleichstellungsplans im Jahr 2024 ein Ausbildungsplatz ausgeschrieben.

Einstellung zur Ausbildung * 2018 – 2022	m	w	Gesamt	Frauenanteil
Bachelor of Laws	7	18	25	72,00 %
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit	0	2	2	100,00 %
Bachelor of Engineering	0	1	1	100,00 %
Bauzeichner/-in	0	2	2	100,00 %
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek	0	1	1	100,00 %
Fachinformatiker/-in für Systemadministration	4	0	4	0,00 %
Veranstaltungskauffrau/-mann	0	1	1	100,00 %
Vermessungstechniker/-in	4	0	4	0,00 %
Verwaltungsfachangestellte/-r	1	3	4	75,00 %
Notfallsanitäter/-in*	4	6	10	60,00 %
Brandmeister/-in	12	0	12	0,00 %
Verwaltungswirt/-in	0	5	5	100,00 %
Gesamt	28	37	65	56,92 %

Übernahme nach Ausbildung * 2018 – 2022	m	w	Gesamt	Frauenanteil
Bachelor of Laws	4	9	13	69,23 %
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit	0	1	1	100,00 %
Bachelor of Engineering	0	0	0	
Bauzeichner/-in	0	1	1	100,00 %
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek	0	1	1	100,00 %
Fachinformatiker/-in für Systemadministration	1	0	1	0,00 %
Veranstaltungskauffrau/-mann	0	1	1	100,00 %
Vermessungstechniker/-in	4	0	4	0,00 %
Verwaltungsfachangestellte/-r	2	3	5	60,00 %
Notfallsanitäter/-in*	6	4	10	40,00 %
Brandmeister/-in	9	0	9	0,00 %
Verwaltungswirt/-in	0	3	3	100,00 %
Gesamt	25	22	47	46,81 %

* Das Berufsbild des Notfallsanitäters/der Notfallsanitäterin als dreijährige Ausbildung wurde im Jahr 2015 neu eingeführt. Bei der Stadt Rheine haben in diesem Berufsbild die ersten Absolventen im Herbst 2018 die Prüfung abgelegt.

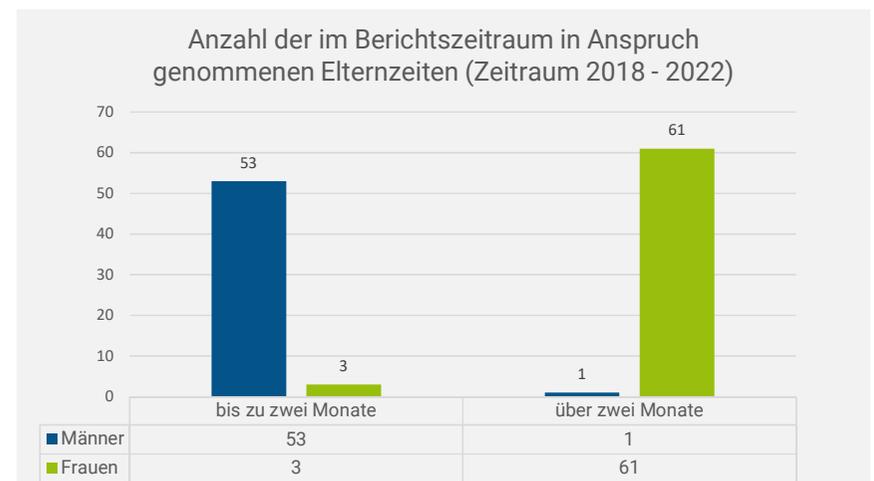
Berufliche Qualifikationen im Bereich der allgemeinen Verwaltung im Jahr 2022:

Lehrgang/Qualifikation	Anzahl Teilnehmende Stand 31.12.22	Frauenanteil
Verwaltungslehrgang I	6	100 %
Verwaltungslehrgang II	5	100 %
Aufstiegslehrgang in Laufbahngruppe 2.1 für Beamtinnen/Beamte	1	0 %
Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang	2	100 %
Gesamt	14	93 %

Der Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang wurde neu eingeführt, um Quereinsteiger/-innen grundlegende Verwaltungskennnisse zu vermitteln und sie für Verwaltungsaufgaben in bestimmten Bereichen zu qualifizieren.

8.8 ELTERNZEIT, BEURLAUBUNG, PFLEGEZEIT

8.8.1 ELTERNZEIT UND BEURLAUBUNG



Bei der Stadt Rheine wurden im Zeitraum von 2018 bis 2022 insgesamt 118 Elternzeiten in Anspruch genommen. Mehrfach wurden die „Partnermonate“ aufgeteilt auf zwei einzelne Monate.

Im vergleichbaren Zeitraum 2012 – 2017 wurde lediglich 57-mal die Elternzeit wahrgenommen (Männer: 21 bis zu zwei Monate, 0 über zwei Monate; Frauen: einmal bis zu zwei Monate, 35 über zwei Monate). Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich 6 weibliche Beschäftigte in Erziehungsurlaub und 5 weibliche Beschäftigte in Sonderurlaub wegen Kindererziehung.

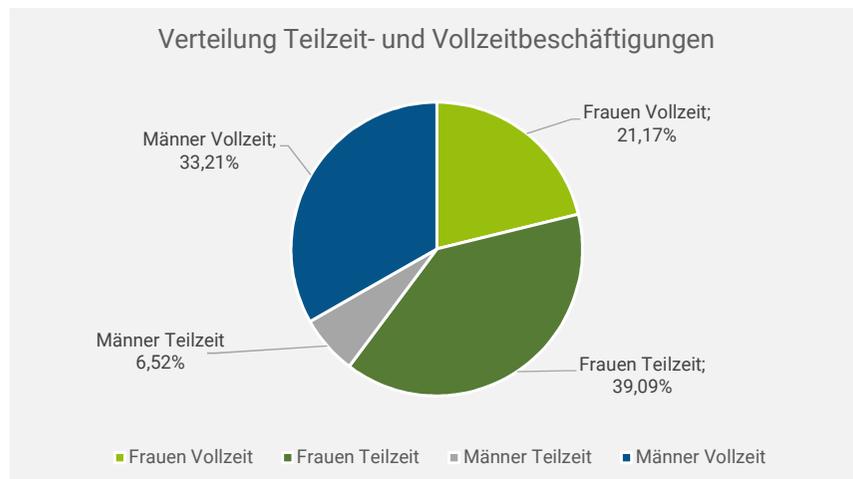
8.8.2 PFLEGEZEIT



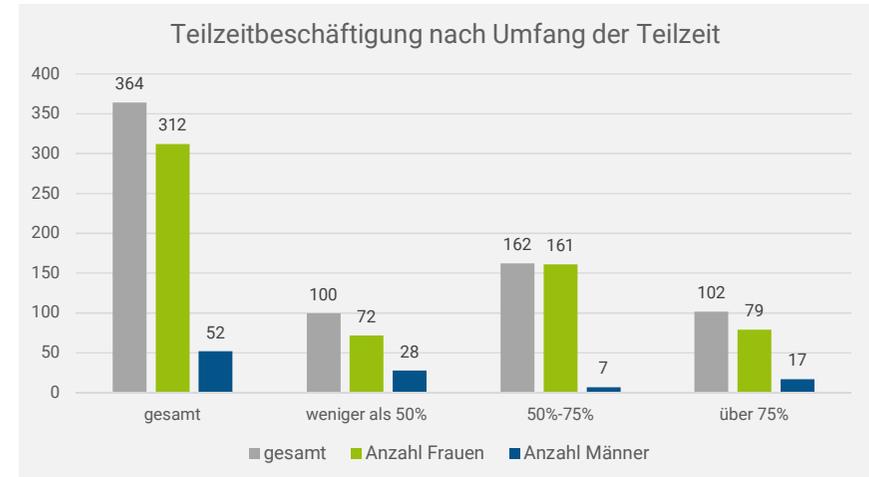
Beschäftigte können eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Dies soll der besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dienen. Die Stadt Rheine als Arbeitgeberin bietet zudem Teilzeitvereinbarungen und familienbedingte Beurlaubungen, die ergänzend eingesetzt werden können. In dem Berichtszeitraum nahmen sieben Beschäftigte (6 Frauen, 1 Mann) Pflegezeiten in Anspruch, an 23 Zeiträumen insgesamt 46 Arbeitstage.

8.9 TEILZEIT

8.9.1 VERTEILUNG TEILZEIT- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGUNGEN



8.9.2 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH UMFANG DER TEILZEIT

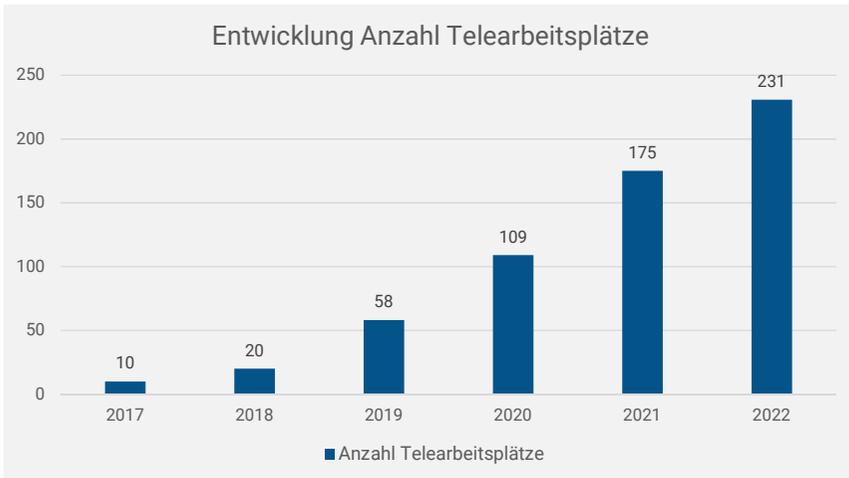


8.10 TELEARBEIT UND MOBILES ARBEITEN

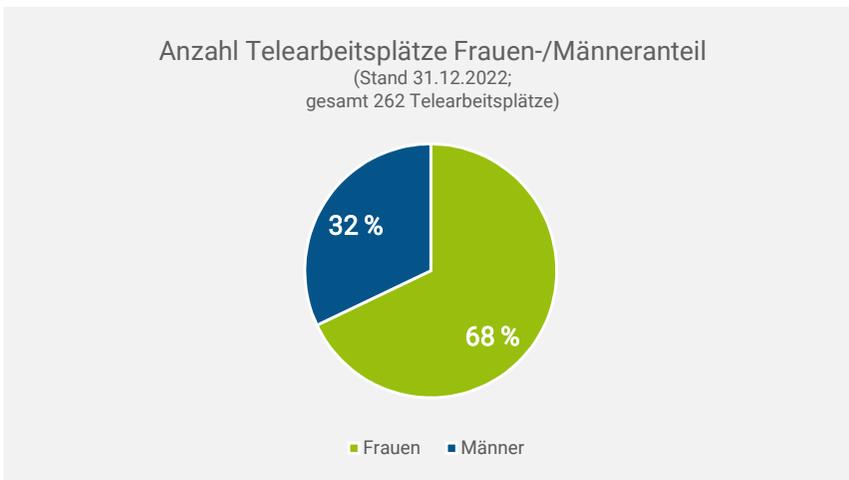
Die Arbeitsleistung der Beschäftigten kann im Büro, zu Hause (alternierende Telearbeit) oder ortsflexibel (mobil) erbracht werden. Die orts- und in Teilen zeitunabhängige Flexibilisierung der Arbeit trägt wesentlich dazu bei, das Ziel der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu erfüllen. Damit verbunden steigert die Flexibilisierung der Arbeit die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und erhöht die Attraktivität der Stadt Rheine als Arbeitgeberin.

8.10.1 ENTWICKLUNG ANZAHL MOBILER TELEARBEITSPLÄTZE

Der geplante Ausbau der alternierenden Telearbeit (wechselseitiges Arbeiten im Büro und im Homeoffice) wurde durch die Folgen der Corona-Krise stark beschleunigt. Die stärkere Nutzung der alternierenden Telearbeit führte dazu, dass viele Vorbehalte gegenüber der Arbeit im Homeoffice aufgelöst werden konnten. Mit der Zunahme der Verwaltungsdigitalisierung wurde die Chance genutzt, auch dem Wunsch der Beschäftigten zur Flexibilisierung des Arbeitsortes zu entsprechen. Deutlich wird diese Entwicklung im nachstehenden Diagramm. So sind die Zahlen der genehmigten Telearbeitsanträge von sieben im Jahr 2017 auf 231 im Jahr 2022 gestiegen. Wesentlich ist für viele Beschäftigte, dass sie sich flexibel entscheiden können, an welchen Tagen sie im Homeoffice bzw. im Büro arbeiten.



8.10.2 ANZAHL TELEARBEITSPLÄTZE NACH FRAUEN- UND MÄNNER- ANTEIL

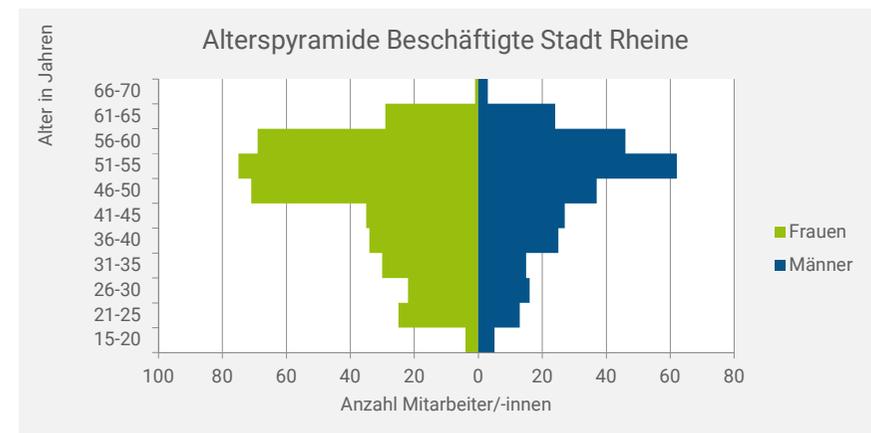


Von den insgesamt 231 genehmigten alternierenden Telearbeitsplätzen werden 157 (68 %) von Frauen und 74 (32 %) von Männern genutzt. Dieses entspricht in etwa dem Gesamtproporz der Beschäftigten in der Verwaltung.

Hierdurch wird deutlich, dass das Instrument der alternierenden Telearbeit bei den Beschäftigten der Verwaltung unabhängig vom Geschlecht akzeptiert und angenommen wird.

8.11 PROGNOSEN UND UNWÄGBARKEITEN

Die Unwägbarkeiten der Personalfuktuation und die damit verbundenen Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sollen hier exemplarisch an der altersbedingten Personalfuktuation dargestellt werden. Innerhalb der nächsten 5 (10, 15) Jahre erreichen circa 12 % (29 %; 43 %) der Beschäftigten der Stadt Rheine das Renten- bzw. Ruhestandsalter. Durch den Gesetzgeber wurden sowohl die Möglichkeiten eines vorgezogenen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben als auch einer Verlängerung desselben wesentlich flexibilisiert. Hierzu gehören z. B. vorgezogene Altersrenten und Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus. Der mögliche Zeitpunkt eines Ausscheidens aus dem Erwerbsleben kann innerhalb eines Zeitraumes gewählt werden, der die Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes deutlich übersteigt.



Eine exakte Prognose der in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes zu besetzenden Stellen, Beförderungen bzw. Höhergruppierungen wird aufgrund vielfältiger Unwägbarkeiten nicht erstellt. Zu diesen Unwägbarkeiten gehören u. a. Veränderungen im Aufgabenspektrum, Organisationsänderungen, steigende Personalfuktuation, Stellenbewertungen, politische Beschlüsse zum Stellenplan und Haushalt.

8.12 ANZAHL STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Bedingt durch den Aufgabenzuwachs bei den Kommunen, demografischen Wandel und die höhere Fluktuation bei Beschäftigten steigt die Anzahl der internen und externen Stellenausschreibungen (Erhebungszeitraum 2019 bis 2022).



TEIL C: FORTSCHREIBUNG 2023 – 2028

9 FORTSCHREIBUNG – ZIELE UND MAßNAHMEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Nach § 6 LGG NRW sind auf Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Ziele und Maßnahmen

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

zu entwickeln. Dabei soll der Gleichstellungsplan dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG) und des LGG NRW nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und vorhandene Strukturen so zu verändern, dass der Frauenanteil in den Berufs- und Funktionsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert erhöht wird.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Abs. 10 Satz 1 LGG. Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Abs. 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalbetreuung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Die Maßnahmen aus den bisherigen Gleichstellungsplänen und Frauenförderplänen der Stadtverwaltung Rheine haben dazu beigetragen, dass sich das Thema Chancengleichheit in der Stadtverwaltung Rheine kontinuierlich positiv entwickelt hat. Insbesondere wurden durch verschiedenste Maßnahmen die Rahmenbedingungen zum flexiblen Arbeiten und der Arbeitszeitgestaltung weiter verbessert. Mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes soll der erfolgreich eingeschlagene Weg fortgesetzt werden.

9.1 HANDLUNGSFELD PERSONALENTWICKLUNG

Beschreibung/Situationsanalyse

Strategische Personalentwicklung (PE) umfasst die auf die Bedarfe der Organisation abgestimmte Aus- und Weiterbildung des Personals und sichert damit die Aufgabenerfüllung der Kommune. Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit als Ziele tragen dazu bei, die vorhandenen Begabungen und Potenziale aller Beschäftigten zu aktivieren, zu fördern und zu nutzen.

Geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Führungskräfteentwicklung aus den eigenen Reihen, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle sollen es allen Mitarbeitenden gestatten, ihre Potenziale möglichst gut im Einklang mit ihren individuellen Lebensbedingungen zu entfalten (siehe auch Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Handlungsfeld Aus- und Fortbildung).

Personalentwicklungskonzept

Die Stadt Rheine hat die Bedeutung von Personalentwicklung – auch mit dem Hintergrund des demografischen Wandels – erkannt und verschiedene Bausteine in einem Personalentwicklungskonzept zusammengefasst. Am Bedarf orientierte Personalentwicklungskonzepte werden durch die 1998 gegründete Arbeitsgruppe Personalentwicklung (AG PE) erarbeitet und umgesetzt. Die Zusammensetzung und Aufgaben der AG PE ergeben sich aus den bisherigen Gleichstellungs- und Frauenförderplänen. Zu den Bausteinen des Personalentwicklungskonzepts gehören unter anderem das Mitarbeiter/-innen-Gespräch, Beurteilungswesen, Anforderungsprofile, Führungskräfteentwicklung, Fortbildungskonzept, Telearbeit, Korruptionsprävention und betriebliche Gesundheitsförderung.

Der Gleichstellungsplan ist als Baustein in das Personalentwicklungskonzept (PEK) eingebunden. Alle Bausteine des PEK werden zur strategischen Ausrichtung der Stadt Rheine als moderner Dienstleister und Arbeitgeber sukzessive bedarfsorientiert weiterentwickelt und fortgeschrieben. Dadurch nimmt der Gleichstellungsplan die Stellung eines bedeutenden Lenkungsinstruments der Personalplanung und Personalentwicklung ein.

Mentoring

Die Stadt Rheine nimmt seit 2006 an dem Programm „Mentoring im Münsterland“ teil. Das Mentoring ist ein Instrument der Personalentwicklung. Bei dem kommunenübergreifenden Cross-Mentoring begegnen sich Beschäftigte aus unterschiedlichen Kommunalverwaltungen und Hierarchieebenen zum Erfahrungsaustausch. Gemeinsam werden aktuelle berufliche Themen und Herausforderungen reflektiert. Sowohl die geschlechtsheterogene Zusammensetzung der Mentoring-Teams („Mentoring-Tandem“) als auch der „Blick über den Tellerrand“ der eigenen Kommunalverwaltung haben sich dabei bewährt. Die Teilnahme am Mentoring-Projekt wird weiterhin auch Beschäftigten ermöglicht, die in eine Führungsposition gelangen.

Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung ist ein systematisches Beratungsgespräch, in dem sich Beschäftigte nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen ihres Berufsalltags beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln.

Innerhalb der Stadtverwaltung Rheine wird dieses Format für Produktverantwortliche, Gruppenkoordinatoren/Gruppenkoordinatorinnen oder auch Abteilungs- bzw. Teamleitungen angeboten. Die bestehende Gruppe trifft sich im Begegnungszentrum Mitte 51 im Abstand von 2 Monaten zu einer kollegialen Beratung; dieses Angebot wird derzeit von 10 bis 15 Beschäftigten genutzt und laufend weitergeführt.

Nachwuchsförderkreis

Im April 2021 startete der erste interkommunale Nachwuchsförderkreis im Kreis Steinfurt. Die Teilnehmenden haben die Gelegenheit, in verschiedensten Modulen wie z. B. Change-, Konflikt- oder Projektmanagement ihre persönlichen Kompetenzen zu erweitern. Zudem verfassen sie eine Projektarbeit, mit der sie ein aktuelles Thema einer anderen Kommune näher beschreiben und Lösungsansätze darstellen. Die Teilnehmenden kommen aus allen Teilen der Verwaltung und werden im Nachwuchsförderkreis auf eine eventuelle spätere Übernahme von verantwortlichen Schlüsselpositionen vorbereitet, sei es als Spezialist/-in oder Projektleiter/-in oder vielleicht in einer ersten Führungsrolle.

Im Oktober 2022 wurde der erste „Interkommunale Nachwuchsförderkreis“ im Kreis Steinfurt mit dreizehn Nachwuchskräften erfolgreich abgeschlossen – unter ihnen zwei Personen aus Rheine. Eine Fortführung des Nachwuchsförderkreises ist geplant.

Frauen in Führungspositionen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sieht das LGG NRW eine Zielquote von 50 % vor, insbesondere in den jeweiligen Leitungs- und Führungspositionen. Die tatsächliche Parität soll selbstverständlich unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese erreicht werden. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei eine wichtige Rolle.

Gesamt betrachtet sind bei der Stadt Rheine Frauen in nahezu allen Laufbahngruppen über Parität vertreten; in Führungspositionen nähert der Frauenanteil sich der Parität an (siehe auch Bericht Punkt 8.6).

Führen in Teilzeit

Eines der Ziele dieses Gleichstellungsplanes im Handlungsfeld Personalentwicklung bringt das Thema „Führen in Teilzeit“ in den Fokus. Aus der Tabelle „Führungspositionen und Teilzeit“ ist ersichtlich, dass Führungsaufgaben derzeit überwiegend in Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden. Zum Stichtag 31.12.2022 wurde das Angebot „Führen in Teilzeit“ nur von weiblichen Beschäftigten angenommen. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels wird davon ausgegangen, dass auch männliche Führungskräfte verstärkt eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung nachfragen werden.

Personalentwicklung

Ziele:

- Langfristig soll ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen erreicht werden.
- Frauen sind zur Übernahme von Führungspositionen zu qualifizieren.
- Ermöglichen von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz unter Berücksichtigung von dienstlichen Belangen.

Maßnahmen:

- Aktive Ansprache durch die Führungskräfte
Qualifizierte Beschäftigte werden durch Führungskräfte angesprochen und dafür gewonnen, sich auf verantwortungsvollere Positionen innerhalb der Stadt Rheine zu bewerben.
- Führen von jährlichen Personalentwicklungsgesprächen und Beratung zu Maßnahmen für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und Männern, z. B. im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs
- Fortführung Nachwuchsförderkreis
- Entwicklung von Angeboten zur lebensphasenorientierten Berufsentwicklung (Berücksichtigung von Änderungen von privaten und beruflichen Hintergründen in Bezug auf die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit oder zur Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituationen)
- Konzeptentwicklung für Jobsharing in Führungspositionen und Führen in Teilzeit
- Fortsetzen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung
- Fortsetzen des Interkommunalen Programms „Mentoring im Münsterland – gemeinsam erfolgreich“; geschlechtsparitätische Besetzung der Teilnehmenden

9.2 HANDLUNGSFELD HERSTELLUNG VON GESCHLECHTERPARITÄT IM BEREICH PERSONALWIRTSCHAFT

Beschreibung/Situationsanalyse

Eine Aufgabe der Personalwirtschaft ist es, für zukünftige Arbeitsanforderungen eine ausreichende Zahl qualifizierter Mitarbeitender zur Verfügung zu stellen. Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Stellenbewertungen sind unter anderem wesentliche Steuerungsinstrumente der Personalwirtschaft. Diese Aufgabe geht Hand in Hand mit der Personalentwicklung.

Grundsatz der Bestenauslese

Bei der Personalbeschaffung durch Einstellungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Beförderungen oder bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden die Vorgaben nach § 7 LGG NRW beachtet. Maßgebliche Kriterien für personelle Auswahlentscheidungen sind immer „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. Amtes gerecht werden müssen.

Stellenausschreibungen

Stellen werden bei der Stadt Rheine grundsätzlich zuerst intern ausgeschrieben. Ziel der Ausschreibung ist es, allen infrage kommenden Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und so den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber nach dem „Prinzip der Bestenauslese“ des Artikels 33 Absatz 2 GG zu vergrößern. Durch offene und transparente Auswahlverfahren ist eine Chancengerechtigkeit bei der Personalauswahl geschaffen.

Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen/Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in der Dienststelle beschäftigt sind, sind diese ohne vorherige interne Ausschreibung sofort extern auszuschreiben. Die Regelungen des § 8 LGG NRW für Ausschreibungen werden beachtet.

Stellenbesetzung und -bewertung

Genderngerechtigkeit und Chancengleichheit sind Grundvoraussetzungen bei allen personellen Auswahlentscheidungen (Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen). Dies wird unterstützt durch Stellenbewertungen, die den Aufgabeninhalt einer Stelle widerspiegeln. Stellenbewertungen sind nicht personengebunden. Bei der Stadt Rheine werden Stellenbewertungen auf Grundlage des Tarif- und Beamtenrechts durch die paritätisch besetzte Bewertungskommission durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Bewertungskommission (§ 17 Abs. 1 LGG NRW).

Es kann aus der Entwicklung in den vergangenen Jahren abgeleitet werden, dass die bei der Stadt Rheine implementierten Instrumente zur Personalentwicklung sowie Frauenförderung die Zielsetzung unterstützen, Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen herzustellen.

Personalwirtschaft

Ziele:

- Herstellung der paritätischen Besetzung in allen Bereichen und Führungsebenen
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind:
 - Bis zum Jahr 2028 (Ende des Planzeitraumes) wird in der Technischen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, eine Zielquote von 50 % Frauen (aktuell 45,65 %) angestrebt.
 - Bis zum Jahr 2028 (Ende des Planzeitraumes) wird im gesamten feuerwehrtechnischen Dienst eine Zielquote von 20 % Frauen (aktuell 13,73 %) angestrebt.
 - Bis zum Jahr 2028 (Ende des Planzeitraumes) wird im Sozial- und Erziehungsdienst eine Zielquote von 30 % Männer angestrebt (aktuell 23,94 %).

Maßnahmen:

- Fortführung des transparenten Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens bei internen und externen Stellenbesetzungen
- Kontakte zu beurlaubte Beschäftigten (z. B. Elternzeit) pflegen, um über Stellenausschreibungen und Entwicklungen in der Verwaltung mit Hilfe einer Beschäftigten-App zu informieren
- Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben sind – soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen – auch in Teilzeit auszuscheiden (§ 8 Abs. 6 LGG NRW).
- Konzeptentwicklung für Jobsharing in Führungspositionen
- Auswahlkommissionen sind paritätisch zu besetzen, sofern dies trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.
- Teilnahme am Girls' and Boys' Day mit dem Ziel einer klischeefreien Berufswahl

9.3 HANDLUNGSFELD AUS- UND FORTBILDUNG

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen (§ 5 TVöD VKA).

9.3.1 AUSBILDUNG

Beschreibung/Situationsanalyse

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen. Die Stadtverwaltung Rheine ist bemüht, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Die Berufsausbildung in Teilzeitform nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes wird ermöglicht, wenn keine zwingenden Gründe entgegenstehen. Bewerber/-innen müssen mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, um die Berufsausbildung in Teilzeitform absolvieren zu können.

Ausbildung

Ziele:

- Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen.
- Anbieten von Teilzeitberufsausbildung (soweit mit den Berufsschulen und Fachhochschulen vereinbar)
- Paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder (soweit funktionsbezogen lenkbar)

Maßnahmen:

- Teilzeitberufsausbildung wird ermöglicht und unterstützt.
- Es werden Praktika für Schülerinnen und Schüler angeboten.
- Bei der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder wird auf eine paritätische Besetzung hingewirkt.
- Teilnahme am Girls' and Boys' Day mit dem Ziel einer klischeefreien Berufswahl.

9.3.2 FORTBILDUNG UND QUALIFIKATION

Beschreibung/Situationsanalyse

Fortbildung, Qualifikation und Potenzialentwicklung sind wichtige Elemente einer guten Personalentwicklungsplanung. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel bietet die Stadt Rheine ihren Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht, die Möglichkeit einer Teilnahme an dienstlich notwendigen Fortbildungen. Zu Themen, die fachbereichsübergreifend sind, werden zentrale Fortbildungen angeboten. Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infrage kommenden Mitarbeitenden rechtzeitig informiert sind, unter anderem über das Intranet der Stadtverwaltung Rheine. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Qualifizierung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen. Hierzu werden geeignete Maßnahmen vereinbart, z. B. flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung.

Beschäftigte können weitere Qualifikationen erwerben durch die Teilnahme an:

- Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang
- Verwaltungslehrgängen I und II (Abschluss Verwaltungsfachangestellte/-r bzw. Verwaltungsfachwirt/-in) für den allgemeinen Verwaltungsbereich
- Aufstiegslehrgängen im Beamtenbereich
- modularer Qualifizierung für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2
- Qualifizierungen im Bereich der Informationstechnologie

Bei weiterführenden Qualifikationen, wie z. B. berufsbegleitenden Master-Studiengängen oder modularer Qualifikation für die Laufbahngruppe 2.2, wird vor einer Förderung individuell abgewogen, inwieweit die Qualifikation einen Nutzen für die Stadt Rheine darstellt. Mit der erfolgreich abgeschlossenen Qualifikation können in der Regel im Anschluss höherwertige Tätigkeiten übernommen werden, mit denen ein beruflicher Aufstieg verbunden ist.

Fortbildung und Qualifikation



Ziele:

- Förderungen der Entwicklung von Beschäftigten für höherwertige Aufgaben und bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen/Qualifizierungen
- Führungskräftenachwuchsschulungen für Frauen werden bevorzugt gefördert.

Maßnahmen:

- Interessierte und qualifizierte Beschäftigte erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II.
- Fortführung des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten von der Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2
- transparentes Auswahlverfahren für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung; eine paritätische Teilnahme an der Qualifizierung wird angestrebt
- berufsbegleitende Master-Studiengänge werden unterstützt nach Maßgabe der dienstlichen Belange
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts; durch eine Teilnahme geltend gemachte Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.
- Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche ermutigen Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung, an Weiterbildungslehrgängen, z. B. dem Basislehrgang oder Verwaltungslehrgang I, teilzunehmen. Eigeninitiative zur beruflichen Weiterbildung wird begrüßt.

9.4 HANDLUNGSFELD VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE, VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

Beschreibung/Situationsanalyse

Die Stadt Rheine versteht sich als familienfreundliche und lebensphasenbewusste Arbeitgeberin. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und im Rahmen der Familienfreundlichkeit werden seitens der Stadt Rheine zahlreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterbreitet. Die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen sind dabei ebenso mit den Anforderungen des Berufs zu vereinbaren, wie Aspekte der eigenen Gesundheit und Freizeitgestaltung. Dies soll eine ausgewogene Gestaltung von Beruf und Privatleben ermöglichen. Zu den unterschiedlichen Themenbereichen stehen den Beschäftigten soziale Ansprechpartner/-innen, zum Teil mit Beratungs- und Lotsenfunktion, zur Verfügung.

Neben den gesetzlichen Ansprüchen (Elternzeit) kann über die Instrumente Beurlaubung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, mit z. B. Teilzeitarbeit und Arbeiten außerhalb von Präsenz-Modellen (alternierende Telearbeit), eine familienfreundliche und lebensphasenbezogene Arbeitszeitregelung gefunden werden. Daneben bietet die Personalbetreuung Informationen und Unterstützung bei Vereinbarkeitsthemen.



9.4.1 ELTERNZEIT, BEURLAUBUNG, PFLEGEZEIT

Beschreibung/Situationsanalyse

Elternzeit und Beurlaubung

Elternzeit ist eine Zeit, in der Väter und Mütter sich um ihre Kinder kümmern können.

Derzeit nehmen in der Stadtverwaltung Rheine in der Regel Frauen eine längere Elternzeit in Anspruch, die Männer hingegen oft nur die klassischen zwei „Vätermonate“. Grund hierfür können auf der einen Seite finanzielle Gründe sein; aber auch ein konservatives Rollenverständnis, verbunden mit der Angst vor einem „Karriereknick“ ist ursächlich hierfür. Auf der anderen Seite zeigen Studien, dass eine aktive Vaterschaft positive Auswirkungen auf die emotionale und kognitive Entwicklung der Kinder hat und die Beziehung der Eltern stärkt. Bei einer fairen Verteilung von Care-Arbeit wird zudem die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben verhindert.

Es macht deshalb Sinn, Maßnahmen zu entwickeln, die dazu anregen, traditionelle Rollenverteilungen kritisch zu überdenken: hiervon profitiert die ganze Familie.

Pflegezeit

Beschäftigte können eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Dies soll der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dienen. Die Stadt Rheine als Arbeitgeberin bietet zudem Teilzeitvereinbarungen und familienbedingte Beurlaubungen, die ergänzend eingesetzt werden können.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege und Beruf

Ziele:

- Schaffung eines Bewusstseins für ein modernes Rollenverständnis
- Förderung einer positiven Einstellung
 - zur Elternzeit von Müttern und insbesondere Vätern
 - zur Pflegezeit
 - zu flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase/Pflegephase
- Unterstützung im Hinblick auf die Pflegeverantwortung der Beschäftigten und beim Wiedereinstieg in die Beschäftigung nach einer familienbedingten Auszeit
- Angebot von Qualifikationen/Fortbildungen während der familienbedingten Auszeit
- weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für familienfreundliche Arbeitszeiten

Maßnahmen:

- Workshops zum Thema Rollenverständnis
- Beratungsangebote zur Elternzeit und Beurlaubung für Frauen und Männer, Hinweis auf die Möglichkeit des mobilen Arbeitens
- Kontakthalteprogramme für Beurlaubte bzw. Beschäftigte während der Elternzeit, z. B. jährliche Austauschtreffen in Präsenz
- Besteht bei Mitarbeitenden der Wunsch, die Beurlaubung vorzeitig zu beenden oder kehrt jemand nach der Beurlaubung zurück, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz und haushaltswirtschaftlicher Lage vorgenommen; grundsätzlich werden bei der Besetzung freier Planstellen diese Beschäftigten vor externen Bewerber/-innen berücksichtigt.
- Hinterlegung der Informationsangebote zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf sowie der sozialen Ansprechpartner/-innen auf der verwaltungsinternen Plattform (Intranet), Einführung einer Mitarbeitenden-App
- Personen, die bis zu 18 Monaten Elternzeit in Anspruch nehmen, wird, soweit nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert; diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.
- Im Fall der Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit anzubieten; das übliche interne Stellenbesetzungsverfahren ist einzuhalten.

9.4.2 TEILZEIT

Beschreibung/Situationsanalyse

Die Stadt Rheine bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, viele verschiedene Teilzeitmodelle zu wählen, sofern dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Der Grundsatz, dass jede Stelle teilbar ist, wird konsequent angewendet. Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht zudem eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung. Kernarbeitszeiten stellen dabei sicher, dass die Organisationseinheiten als Ansprechpartner erreichbar sind.

Die Personalbetreuung informiert Beschäftigte über Vor- und Nachteile, Möglichkeiten und Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitarbeit

Ziele:

- Teilzeitarbeit und die Übernahme von Care-Arbeit werden wertgeschätzt.
- Berufliches Fortkommen darf nicht durch Arbeitszeitreduzierung beeinträchtigt werden.
- Teilzeitarbeit wird auf allen Stellen ermöglicht, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- Führungskräfte sind zum Thema Teilzeitarbeit informiert/sensibilisiert.
- Teilzeitarbeit, Telearbeit, Jobsharing (etc.) stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind für beide Geschlechter zu fördern.

Maßnahmen:

- Beschäftigte werden über die Möglichkeiten befristeter Teilzeit durch den Fachbereich Interner Service, Personalbetreuung, die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat informiert und beraten.
- Eine unterhältige Beschäftigung wird ermöglicht, soweit die Aufgaben es zulassen.
- Teilzeitarbeit wird grundsätzlich nur in Form von sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit angeboten.
- Interne Besprechungen, z. B. Dienstbesprechungen, werden „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Im Rahmen der Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes gilt der Grundsatz, dass der Arbeitsplatz während der Dauer der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten besetzt sein muss; scheidet aus der Gruppe einer der Teilzeitbeschäftigten aus, so ist dieser Stellenanteil auszuschreiben.
- Anträgen auf Aufstockung oder Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit dienstliche Belange oder die hauswirtschaftliche Lage dem nicht entgegenstehen.

9.4.3 FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSORT UND ARBEITSZEIT

Beschreibung/Situationsanalyse

Durch die voranschreitende Digitalisierung flexibilisieren sich Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten dahingehend, dass Arbeitsprozesse und Organisation so angepasst werden, dass die Beschäftigten innerhalb von gesetzten Grenzen selbstbestimmt über die Arbeitszeit oder den Arbeitsort entscheiden können. Der hohe Anteil an Bürotätigkeiten in der Verwaltung lässt grundsätzlich die Umsetzung zu, bedarf aber im Hinblick auf die Dienstleistungsfunktion eines fundierten und sorgfältigen Abwägungsprozesses. Die Arbeitsorganisation ist gefordert, diese Entwicklung in die Dienstvereinbarung zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit zu integrieren. Ebenfalls bedarf dieser Wandel in der Arbeitskultur einer Kompetenzentwicklung bei Führungskräften (Veränderung traditioneller Führungsmethoden) und bei Beschäftigten (steigende Anforderung an die Selbstverantwortung), die durch Personalentwicklungsmaßnahmen zu vermitteln sind.

Mit einer Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit ermöglicht die Stadt Rheine Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu flexibilisieren, um Familie bzw. Pflege und Beruf besser zu vereinbaren. Gleichzeitig sollen damit die Bindung und Gewinnung qualifizierter Beschäftigter gefördert werden.

Zum Stichtag 31.12.2022 nahmen 260 Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit bzw. des mobilen Arbeitens wahr. Ein weiterer, bedarfsgerechter Ausbau des Angebotes ist geplant.

Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit

Ziele:

- Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf erhöhen
- Gewinnung und Bindung von Beschäftigten

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit im Hinblick auf die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens
- Fortbildungsangebote bezüglich Selbstorganisation, Zeitmanagement, Führung auf Distanz, Entwicklung und Förderung einer Vertrauenskultur
- bedarfsgerechter Ausbau von Telearbeitsplätzen bzw. des mobilen Arbeitens
- Ausrichtung digitaler Technologien zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (z. B. Beratung im virtuellen Büro, Ausbau der digitalen Terminvergabe)
- Informationen zum mobilen Arbeiten und zur alternierenden Telearbeit bereitstellen und aktiv kommunizieren (z. B. Veröffentlichung in Rheine-DokuWiki, Mittagsforum, Stellenanzeigen)

9.5 HANDLUNGSFELD GESCHLECHTERGERECHTE UNTERNEHMENS- KULTUR UND ARBEITSKLIMA

Beschreibung/Situationsanalyse

In der Stadtverwaltung Rheine sind die Unternehmenskultur und das Arbeitsklima geprägt von einer Toleranz gegenüber allen Menschen, unabhängig von ihrer kulturellen oder sozialen Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

Als moderne Verwaltung hat sich die Stadtverwaltung Rheine zum Ziel gesetzt, in der internen wie externen Kommunikation alle Menschen sprachlich gleich zu behandeln.

Zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört die geschlechtsparitätische Besetzung in internen Gremien (s. a. § 12 LGG NRW).

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert und gefördert wird. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben den fairen Umgang miteinander zu fördern sowie sich Kenntnisse über die Zielsetzungen der Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beseitigung von Diskriminierung, Unterbindung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbingprävention und Umgang mit psychischen Erkrankungen anzueignen. Führungskräfte zeigen hier entsprechende Sensibilität und gehen bekannt gewordenen Fällen nach.

Geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima

Ziele:

- Das Arbeitsklima bei der Stadtverwaltung Rheine wird geprägt von gegenseitiger Achtung und Toleranz.
- Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation, die die Gleichbehandlung aller Menschen im internen und externen Sprachgebrauch lebt
- Geschlechterparitätische Besetzung von internen Kommissionen und Gremien, sofern dies trotz Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist
- Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte schauen aufmerksam hin und sprechen Fehlverhalten an.

Maßnahmen:

- Verwendung der Grundsätze der fairen Sprache in allen Verfahren, Vordrucken und Veröffentlichungen, Umsetzung der gendergerechten Sprache (Leitfaden gendergerechte Sprache)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu den o. g. Themen, u. a. über Seminarangebote (z. B. zu den Themen Mobbing, sexuelle Belästigung, psychische Belastungen), die Bereitstellung von Informationen im Intranet der Stadtverwaltung
- niedrigschwelliges Angebot an innerstädtischen Anlaufstellen zu den o. g. Themen (z. B. Ansprechpartner/-innen nach § 13 AGG/Beschwerdestelle)
- Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalbetreuung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter relevant sind, sind bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.
- Betriebliche Gesundheitsberatung



TEIL D: ANHANG

10 ANLAGEN ZUM BERICHT SONSTIGE INFORMATIONEN UND GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Hinweis: Erläuterung Vergleichsgruppen Beschäftigte und Beamte

Das LGG NRW sieht vor, dass Vergleichsgruppen von Beschäftigten und Beamten gebildet werden, um die Vergütung bzw. Besoldung nebeneinanderzustellen und Gruppen zu bilden, aus denen die Quoten berechnet werden. Die Vergleichsgruppen sind nach der Anlage 2 zu § 7 Absatz 5 LGG NRW zu bilden und weichen von der Vergleichbarkeit bei Stellenbewertungen ab.

ANLAGE 1: GESAMTÜBERSICHT

ANLAGE 2: ÜBERSICHT LAUFBAHNEN

ANLAGE 3: ALLGEMEINE VERWALTUNG

ANLAGE 4: TECHNISCHE VERWALTUNG

ANLAGE 5: SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

ANLAGE 6: FEUERWEHRTECHNISCHER DIENST

ANLAGE 7: BEREICH KULTUR UND BILDUNG

ANLAGE 8: HAUSMEISTER-GEBÄUDEDIENSTE

ANLAGE 9: GESETZESTEXT LGG NRW MIT ANLAGEN 1 UND 2 ZU § 7 ABS. 5 LGG NRW

ANLAGE 1: GESAMTÜBERSICHT

Gesamtübersicht 2023 sowie Übersicht nach Laufbahngruppen und Bereichen														Stand 31.12.2022								
Bedienstete Stadtverwaltung gesamt																						
	insgesamt			Volzeit			Teilzeitquote		Teilzeit			davon Teilzeit unterhäufig (0-50%)			davon Teilzeit überhäufig (> 50%)							
	gesamt	Frauen	2022	2021	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017		
LG 1.1	63	38	60,32%	79,17%	12	4	33,33%	50,00%	80,95%	83,33%	51	34	66,67%	85,00%	30	14	46,67%	25,00%	21	20	95,24%	100,00%
LG 1.2	364	213	58,24%	60,58%	198	62	31,31%	33,33%	45,60%	44,55%	166	150	90,36%	94,24%	44	38	81,82%	85,71%	122	114	93,44%	97,94%
LG 2.1	340	211	62,06%	55,94%	206	96	46,60%	40,44%	39,41%	36,01%	134	115	85,82%	83,50%	25	21	84,00%	78,26%	109	94	86,24%	85,00%
LG 2.2	31	20	64,52%	66,67%	18	7	38,89%	60,00%	41,94%	28,57%	13	13	100,00%	83,33%	1	1	100,00%	0,00%	12	12	100,00%	83,33%
insgesamt	798	481	60,28%	59,41%	434	169	38,94%	38,13%	45,61%	41,68%	364	312	85,71%	89,18%	100	72	72,00%	79,71%	264	240	90,91%	92,46%

Statusgruppe Beamtinnen/Beamte																						
	insgesamt			Volzeit			Teilzeitquote		Teilzeit			davon Teilzeit unterhäufig (0-50%)			davon Teilzeit überhäufig (> 50%)							
	gesamt	Frauen	2022	2021	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017		
LG 1.1	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%		
LG 1.2	107	32	29,91%	38,04%	81	8	9,88%	21,13%	24,30%	22,63%	26	24	92,31%	95,24%	3	3	100,00%	0,00%	23	21	91,30%	95,00%
LG 2.1	133	79	59,40%	51,97%	82	35	42,68%	39,08%	38,35%	31,50%	51	44	86,27%	80,00%	4	4	100,00%	100,00%	47	40	85,11%	73,33%
LG 2.2	12	5	41,67%	40,00%	10	3	30,00%	37,50%	16,67%	20,00%	2	2	100,00%	50,00%	0	0	0,00%	0,00%	2	2	100,00%	50,00%
insgesamt	252	116	46,03%	45,85%	173	46	26,59%	31,33%	31,35%	27,51%	79	70	88,61%	84,13%	7	7	100,00%	90,91%	72	63	87,50%	80,77%

Statusgruppe tariflich Beschäftigte																						
	insgesamt			Volzeit			Teilzeitquote		Teilzeit			davon Teilzeit unterhäufig (0-50%)			davon Teilzeit überhäufig (> 50%)							
	gesamt	Frauen	2022	2021	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017		
LG 1.1	63	38	60,32%	79,17%	12	4	33,33%	50,00%	80,95%	77,78%	51	34	66,67%	85,00%	30	14	46,67%	25,00%	21	20	95,24%	100,00%
LG 1.2	257	180	70,04%	70,00%	117	54	46,15%	42,16%	54,47%	51,11%	140	129	90,00%	94,07%	41	33	80,49%	87,80%	99	93	93,94%	98,70%
LG 2.1	207	132	63,77%	59,12%	124	61	49,19%	41,67%	40,10%	43,93%	83	71	85,54%	85,71%	1	1	100,00%	61,54%	62	54	87,10%	92,00%
LG 2.2	19	15	78,95%	90,91%	8	4	50,00%	85,71%	57,89%	50,00%	11	11	100,00%	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	10	10	100,00%	100,00%
insgesamt	546	365	66,85%	66,91%	281	129	47,13%	43,54%	52,20%	49,89%	285	242	84,91%	90,73%	93	63	69,89%	77,59%	192	177	92,19%	96,43%

ANLAGE 2: ÜBERSICHT LAUFBAHNEN

Übersichten nach Laufbahnen																		Stand 31.12.2022				
	insgesamt			Volzeit			Teilzeitquote		Teilzeit			davon Teilzeit unterhäufig (0-50%)			davon Teilzeit überhäufig (> 50%)							
	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017	gesamt	Frauen	2022	2017		
Allgemeine Verwaltung																						
LG 1.1	23	15	65,22%	0,00%	3	3	0,00%	0,00%	78,26%	100,00%	18	12	66,67%	0,00%	11	6	54,55%	0,00%	7	6	0,00%	0,00%
LG 1.2	205	166	80,98%	83,06%	73	46	63,01%	61,90%	64,39%	65,57%	132	120	90,91%	94,17%	34	26	76,47%	80,00%	98	94	95,92%	98,89%
LG 2.1	189	110	58,18%	56,69%	114	50	43,75%	42,99%	37,70%	31,85%	69	63	91,30%	86,00%	4	4	100,00%	100,00%	64	59	92,77%	82,50%
LG 2.2	12	7	58,33%	71,43%	8	3	37,50%	60,00%	33,33%	38,57%	4	4	100,00%	100,00%	0	0	0,00%	0,00%	1	4	100,00%	100,00%
insgesamt	423	306	72,34%	70,49%	200	107	53,50%	50,29%	52,72%	49,86%	223	199	89,24%	90,80%	49	36	73,47%	80,95%	174	163	93,68%	93,94%
Technische Verwaltung																						
LG 1.1	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
LG 1.2	15	11	73,33%	61,54%	5	1	20,00%	50,00%	66,67%	50,00%	10	10	100,00%	100,00%	2	2	100,00%	100,00%	8	8	100,00%	100,00%
LG 2.1	46	21	45,65%	30,30%	33	13	39,39%	24,14%	28,26%	27,78%	13	8	61,54%	75,00%	2	1	50,00%	100,00%	11	7	63,64%	66,67%
LG 2.2	9	3	33,33%	50,00%	6	1	16,67%	50,00%	25,00%	16,67%	2	2	100,00%	50,00%	0	0	0,00%	0,00%	2	2	100,00%	50,00%
insgesamt	70	35	50,00%	40,38%	44	15	34,09%	32,56%	37,14%	32,14%	26	20	76,92%	77,78%	5	3	60,00%	100,00%	21	17	80,95%	66,67%
Sozial- und Erziehungsdienst																						
LG 1.1	0	0	0,00%	100,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0	0	0,00%	100,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	100,00%
LG 1.2	7	4	57,14%	100,00%	1	1	0,00%	0,00%	85,71%	100,00%	4	5	83,33%	100,00%	3	3	100,00%	100,00%	3	2	0,00%	0,00%
LG 2.1	64	48	75,00%	76,27%	36	22	61,11%	55,17%	43,75%	50,85%	28	26	92,86%	96,67%	5	5	100,00%	100,00%	23	21	91,30%	96,30%
LG 2.2	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
insgesamt	71	54	76,06%	78,79%	37	23	62,16%	55,17%	47,89%	56,06%	34	31	91,18%	97,30%	8	8	100,00%	100,00%	26	23	88,46%	96,43%

ANLAGE 3: ALLGEMEINE VERWALTUNG

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
1	0	5	5	0	0	3	3	0	0,00 %	0,00 %
2	0	4	4	0	0	3	3	0	0,00 %	0,00 %
3	3	7	10	0	1	4	5	0	50,00 %	0,00 %
4	2	2	4	0	2	2	4	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	5	18	23	0	3	12	15	0	0,00 %	0,00 %
5	10	38	48	1	9	31	40	1		
A5	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	10	38	48	1	9	31	40	1	83,33 %	79,41 %
6	3	18	21	0	2	16	18	0		
A6	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	3	18	21	0	2	16	18	0	85,71 %	91,67 %
7	9	12	21	0	6	12	18	0		
A7	2	1	3	0	0	1	1	0		
gesamt	11	13	24	0	6	13	19	0	79,17 %	84,21 %
8	21	22	43	4	14	4	18	4		
A8	2	9	11	0	1	9	10	0		
gesamt	23	31	54	4	15	13	28	4	51,85 %	81,67 %
9a	21	21	42	1	0	30	30	1		
A9 LG 1.2	5	11	16	0	2	11	13	0		
gesamt	26	32	58	1	2	41	43	1	74,14 %	79,41 %
9b	11	7	18	2	5	7	12	2		
9c	14	4	18	0	7	3	10	0		
A9 LG 2.1	17	0	17	1	13	0	13	0		
10	12	7	19	1	6	7	13	1		
A10	12	19	31	0	9	17	26	0		
gesamt	66	37	103	4	40	34	74	3	71,84 %	69,77 %
11	9	2	11	0	2	2	4	0		
A11	18	25	43	0	8	23	31	0		
gesamt	27	27	54	0	10	25	35	0	64,81 %	51,02 %
12	2	1	3	0	0	1	1	0		
A12	13	4	17	0	4	3	7	0		
A13 LG 2.1	6	0	6	0	1	0	1	0		
gesamt	21	5	26	0	5	4	9	0	34,62 %	18,18 %
13	0	2	2	0	0	2	2	0		
A13 LG 2.2	0	1	1	0	0	1	1	0		
14	2	0	2	0	1	0	1	0		
A14	4	1	5	0	1	1	2	0		
gesamt	6	4	10	0	2	4	6	0	60,00 %	83,33 %
15	0	0	0	0	0	0	0	0		
A15	2	0	2	0	1	0	1	0		
gesamt	2	0	2	0	1	0	1	0	50,00 %	0,00 %
Summe:	200	223	423	10	95	193	288	9	68,09 %	70,79 %

ANLAGE 4: TECHNISCHE VERWALTUNG

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
4	0	1	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	0	1	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
5	0	0	0	0	0	0	0	0		
A5	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
6	3	5	8	0	0	5	5	0		
A6	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	3	5	8	0	0	5	5	0	62,50 %	57,14 %
7	0	0	0	0	0	0	0	0		
A7	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
8	1	2	3	0	0	2	2	0		
A8	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	2	3	0	0	2	2	0	66,67 %	100,00 %
9a	1	3	4	0	1	3	4	0		
A9 LG 1.2	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	3	4	0	1	3	4	0	100,00 %	66,67 %
9b	5	0	5	0	0	0	0	0		
9c	0	0	0	0	0	0	0	0		
A9 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
10	4	1	5	0	3	1	4	0		
A10	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	9	1	10	0	3	1	4	0	40,00 %	12,50 %
11	14	6	20	0	6	5	11	0		
A11	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	14	6	20	0	6	5	11	0	55,00 %	23,08 %
12	8	4	12	0	4	1	5	0		
A12	2	2	4	0	0	1	1	0		
A13 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	10	6	16	0	4	2	6	0	37,50 %	50,00 %
13	2	1	3	0	0	1	1	0		
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0	0		
14	1	0	1	0	0	0	0	0		
A14	2	0	2	0	1	0	1	0		
gesamt	6	1	7	0	1	1	2	0	28,57 %	50,00 %
15	0	1	1	0	0	1	1	0		
A15	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	1	1	0	0	1	1	0	0,00 %	0,00 %
Summe:	44	26	70	0	15	20	35	0	50,00 %	40,38 %

ANLAGE 5: SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
S4	0	1	1	0	0	1	1	0	100,00 %	0,00 %
gesamt	0	1	1	0	0	1	1	0	0,00 %	0,00 %
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
6	0	2	2	0	0	2	2	0	100,00 %	0,00 %
7	0	1	1	0	0	1	1	0	100,00 %	100,00 %
S8b	1	2	3	0	1	1	2	0	66,67 %	100,00 %
gesamt	1	5	6	0	1	4	5	0	83,33 %	100,00 %
11	1	0	1	0	1	0	1	0	100,00 %	100,00 %
S11b	0	2	2	0	0	2	2	0	100,00 %	100,00 %
S12	10	9	19	0	4	9	13	0	68,42 %	77,78 %
S14	12	12	24	1	10	11	21	1	87,50 %	86,36 %
S15	7	5	12	1	4	4	8	1	66,67 %	45,45 %
S17	5	0	5	1	3	0	3	1	60,00 %	100,00 %
S18	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	36	28	64	3	22	26	48	3	75,00 %	76,27 %
Summe:	37	34	71	3	23	31	54	3	76,06 %	78,79 %

ANLAGE 6: FEUERWEHRTECHNISCHER DIENST

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
4	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A7	18	0	18	0	0	0	0	0	0,00 %	22,22 %
gesamt	18	0	18	0	0	0	0	0	0,00 %	22,22 %
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A8	20	3	23	0	0	1	1	0	4,35 %	6,67 %
gesamt	20	3	23	0	0	1	1	0	4,35 %	6,67 %
N	7	2	9	0	4	2	6	0	66,67 %	25,00 %
gesamt	7	2	9	0	4	2	6	0	66,67 %	25,00 %
9a	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A9 LG 1.2	34	2	36	0	5	2	7	0	19,44 %	10,00 %
gesamt	34	2	36	0	5	2	7	0	19,44 %	10,00 %
9b	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A9 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A10	4	1	5	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	4	1	5	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A11	5	0	5	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	5	0	5	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A12	3	0	3	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A13 LG 2.1	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	4	0	4	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Summe:	94	8	102	0	9	5	14	0	13,73 %	14,29 %

ANLAGE 7: BEREICH KULTUR UND BILDUNG

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
6	4	5	9	0	4	5	9	0	100,00 %	100,00 %
A6	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	4	5	9	0	4	5	9	0		
7	0	2	2	0	0	2	2	0	0,00 %	0,00 %
A7	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	2	2	0	0	2	2	0		
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A8	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0		
9a	1	2	3	0	0	2	2	0	66,67 %	100,00 %
A9 LG 1.2	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	2	3	0	0	2	2	0		
Festentgelt	0	7	7	0	0	7	7	0	100,00 %	0,00 %
gesamt	0	7	7	0	0	7	7	0		
9b	7	15	22	2	4	10	14	2	66,67 %	58,33 %
9c	0	0	0	0	0	0	0	0		
A9 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
10	1	1	2	0	1	1	2	0	100,00 %	100,00 %
A10	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	8	16	24	2	5	11	16	2		
11	1	0	1	0	1	0	1	0	0,00 %	100,00 %
A11	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	0	1	0	1	0	1	0		
12	0	0	0	0	0	0	0	0	100,00 %	72,00 %
A12	1	0	1	0	0	0	0	0		
A13 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	1	0	1	0	0	0	0	0		
13	2	7	9	0	2	7	9	0	100,00 %	72,00 %
A13 LG 2.2	0	0	0	0	0	0	0	0		
14	1	0	1	0	1	0	1	0	0,00 %	0,00 %
A14	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	3	7	10	0	3	7	10	0		
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A15	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0		
Summe:	18	39	57	2	13	34	47	2	82,46 %	73,33 %

ANLAGE 8: HAUSMEISTER-GEBÄUDEDIENSTE

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2022	Frauenanteil Stand 31.12.2017
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
1	0	8	8	0	0	3	3	0	37,50 %	0,00 %
2	3	16	19	1	0	13	13	1	68,42 %	100,00 %
3	0	6	6	0	0	4	4	0	66,67 %	66,67 %
4	3	2	5	0	1	2	3	0	60,00 %	66,67 %
gesamt	6	32	38	1	1	22	23	1	60,53 %	85,71 %
5	18	2	20	0	1	1	2	0	10,00 %	5,88 %
gesamt	18	2	20	0	1	1	2	0		
6	7	0	7	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	7	0	7	0	0	0	0	0		
7	10	0	10	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	10	0	10	0	0	0	0	0		
Summe:	41	34	75	1	2	23	25	1	33,33 %	35,19 %

ANLAGE 9: GESETZESTEXT LGG NRW MIT ANLAGEN 1 UND 2 ZU § 7 ABS. 5 LGG NRW

19.10.23, 13:46 SGV Inhalt : Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsges...

**Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.)
mit Stand vom 6.10.2023**

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

Vom 9. November 1999 (Fn 1)

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht (Fn 3)

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

**Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

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

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

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

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

https://recht.nrw.de/fmi/owa/br_bes_text?sg=0&print=1&menu=0&anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2031&val=4847&ver=0&aufgehoben=N&keywor... 1/21

19.10.23, 13:46 SGV Inhalt : Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsges...

**Abschnitt IV
Gleichstellungsbeauftragte**

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 19a Rechtsschutz

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

**Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Übergangsregelungen

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

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

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

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

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

https://recht.nrw.de/fmi/owa/br_bes_text?sg=0&print=1&menu=0&anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2031&val=4847&ver=0&aufgehoben=N&keywor... 2/21

§ 2 (Fn 5) Geltungsbereich

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

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

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

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

§ 3 (Fn 10) Begriffsbestimmung

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

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

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

§ 4 (Fn 5) Sprache

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

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5a (Fn 5)

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

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

§ 6 (Fn 5)

Inhalt des Gleichstellungsplans

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

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

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

§ 6a (Fn 7)

Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung

von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

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

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

§ 7 (Fn 15)

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 Beschäftigten-

verhältnis 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 höherwerteten 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 (Fn 6)

Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

(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 höherwerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 (Fn 5) Vorstellungsgespräch

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

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

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

§ 10 Auswahlkriterien

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

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

§ 11 (Fn 9) Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12 (Fn 5) Gremien

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

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin

zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

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

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

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

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

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

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

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

werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

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

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 (Fn 17) 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 (Fn 5) Beurlaubung

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

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

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

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

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

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

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

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

§ 15a (Fn 7) Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

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

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

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

§ 16 (Fn 11) Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen

Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

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

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

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

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

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

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

§ 17 (Fn 12) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf
1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
 2. organisatorische Maßnahmen,
 3. soziale Maßnahmen,
 4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
 5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

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

§ 18 (Fn 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 Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

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

§ 19 (Fn 13) Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich 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 (Fn 7) Rechtsschutz

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

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

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

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

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21 (Fn 5) Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 (Fn 3) Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des

Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23 (Fn 16) 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 selbstständige Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium.

§ 24 (Fn 5) Übergangsregelungen

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

(Fn 14)

Anlagen:

Anlage 1
Anlage 2

Fußnoten:

- Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (GV. NRW. S. 284); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (GV. NRW. S. 752); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (GV. NRW. S. 242), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017; Artikel 16 des Gesetzes vom 23.

Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018; Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.

- Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).
- Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 5 § 2, § 4, § 5a, § 6, § 9 Absatz 3, § 12, § 14, § 15, § 21 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 6 § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 7 § 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 8 § 1: Überschrift und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 9 § 11: Absatz 1 und 3 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 10 § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 11 § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 12 § 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 13 § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember

2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Absatz 1 geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.

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

Fn
15 § 7 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017.

Fn
16 § 23 zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.

Fn
17 § 13: neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Absatz 3 geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.

Fn
18 § 18: neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Absatz 2 geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.

IMPRESSUM

Stadt Rheine – Der Bürgermeister

Fachbereich Interner Service

Klosterstraße 14, 48431 Rheine

Texte: Stefanie Fischer – Interner Service

Gaby Beckmann – Gleichstellungsbeauftragte