

## Landesgleichstellungsgesetz - Gesetzestext

### Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze Vom 9. November 1999

(verkündet am 19.11.99; In-Kraft-Treten am 20.11.99)

#### Inhaltsübersicht

- Artikel 1** Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
  - Artikel 2** Änderung des Frauenförderungsgesetzes
  - Artikel 3** Änderung des Universitätsgesetzes
  - Artikel 4** Änderung des Fachhochschulgesetzes
  - Artikel 5** Änderung des Kunsthochschulgesetzes
  - Artikel 6** Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst
  - Artikel 7** Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
  - Artikel 8** Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
  - Artikel 9** Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet
  - Artikel 10** Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
  - Artikel 11** Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln
  - Artikel 12** Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen
  - Artikel 13** In-Kraft-Treten
- 

#### **Artikel 1**

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

#### Inhaltsübersicht

#### **Abschnitt I** **Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Ziel des Gesetzes

§ 2 Geltungsbereich

- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

## **Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung**

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

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

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

## **Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte**

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

## **Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

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

## **Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen**

## **§ 1 Ziel des Gesetzes**

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

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

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

## **§ 2 Geltungsbereich**

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

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

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

## **§ 3 Begriffsbestimmung**

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz

vom 20. April 1999 ( GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

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

#### **§ 4 Sprache**

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

### **Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung**

#### **§ 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe**

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

#### **§ 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **§ 6**

### **Inhalt des Frauenförderplanes**

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

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

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

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

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

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

## **§ 7**

### **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

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

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

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

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

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

## **§ 8**

### **Ausschreibung**

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

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch

haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

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

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

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

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

(7) weiter Gehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

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

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

## **§ 9 Vorstellungsgespräch**

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

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

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

## **§ 10 Auswahlkriterien**

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

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

## **§ 11 Fortbildung**

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

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

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

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

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

## **§ 12 Gremien**

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

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

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

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

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

### **§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit**

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

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

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

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

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

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

### **§ 14 Beurlaubung**

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

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

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

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

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

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

#### **Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte**

##### **§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**

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

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

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

##### **§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

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

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

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

## **§ 17**

### **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

## **§ 18**

### **Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

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

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

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung

des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

## **§ 19 Widerspruchsrecht**

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

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

## **§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten**

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

## **§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände**

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 und 4, § 17, § 18, § 19 Abs. 1 und § 20 1. und 3. Alternative Anwendung.

## **Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

### **§ 22 Berichtspflicht**

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

**§ 23**  
**Verwaltungsvorschriften**

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

**§ 24**  
**Rechte des Personalrates**

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

**§ 25**  
**Rechte der Schwerbehinderten**

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

**§ 26**  
**Übergangsregelungen**

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

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

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

---

**Artikel 2**  
**Änderung des Frauenförderungsgesetzes**

Artikel II des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) vom 31. Oktober 1989 (GV. NRW. S. 567) wird aufgehoben.

---

**Artikel 3**  
**Änderung des Universitätsgesetzes**

Das Gesetz über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (Universitätsgesetz - UG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 532), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

**"§ 23 a  
Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Hochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

---

**Artikel 4  
Änderung des Fachhochschulgesetzes**

Das Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz - FHG) vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 564), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

**"§ 19 a  
Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

---

**Artikel 5  
Änderung des Kunsthochschulgesetzes**

§ 17 des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG) vom 20. Oktober 1987 (GV. NRW. S. 366), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. 1995 S. 20), wird wie folgt gefasst:

### **"§ 17 Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Kunsthochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Kunsthochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der gemeinsamen Kommissionen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Kunsthochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Kunsthochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.

---

### **Artikel 6 Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst**

§ 17 a des Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst - FHGöD -) vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. S. 134) wird wie folgt gefasst:

### **"§ 17 a Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

---

## **Artikel 7**

### **Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen**

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juni 1999 (GV. NRW. S. 386), wird wie folgt geändert:  
§ 5 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 wird das Wort "grundsätzlich" gestrichen.
2. Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.
3. Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 bis 6 angefügt:

"(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung."

---

## **Artikel 8**

### **Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen**

Die Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:  
§ 3 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Kreisausschusses, des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Landrates widersprechen; in diesem Fall hat der Landrat den Kreistag zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Hauptsatzung."

---

## **Artikel 9**

### **Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet**

Das Gesetz über den Kommunalverband Ruhrgebiet (KVRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 640), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV.

NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:  
§ 4 a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verbandsausschusses, der Verbandsversammlung und ihrer Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Verbandsdirektors widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Verbandsversammlung diese auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

---

### **Artikel 10** **Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen**

Die Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (LVerbO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 1999 (GV. NRW. S. 412), wird wie folgt geändert:

§ 5 b wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Landschaftsausschusses, der Landschaftsversammlung und ihrer Fachausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Direktors des Landschaftsverbandes widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Landschaftsversammlung diese zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

---

### **Artikel 11** **Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln**

Das Gesetz über den "Westdeutschen Rundfunk Köln" (WDR-Gesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 265) wird wie folgt geändert:

§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 wird wie folgt gefasst:

"11. Beschlüsse über Grundsatzfragen der Personalwirtschaft des WDR einschließlich der Beschlüsse über Grundsatzfragen zur Frauenförderung bei der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im WDR,"

---

**Artikel 12**  
**Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen**

Das Rundfunkgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LRG NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 240) wird wie folgt geändert:

In § 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 7 angefügt:

7. der Frauenförderplan nach § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)."

---

**Artikel 13**  
**In-Kraft-Treten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

---

[Zum Seitenanfang](#)

## **Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes**

RdErl. d. Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit  
v. 27.4. 2001 - II A 3 -2330 -

Bei der Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes - LGG - vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) sind die folgenden auf der Grundlage von § 23 LGG erlassenen Verwaltungsvorschriften zu beachten. Sie gelten für die Verwaltungen des Landes, die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes sowie die Gerichte, die Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Verwaltung des Landtags.

Den obersten Landesbehörden bleibt es unbenommen, für ihren Zuständigkeitsbereich im Benehmen mit dem MFJFG die Verwaltungsvorschriften durch spezifische Ausführungserlasse zu ergänzen.

### **Zu § 1**

Zu Absatz 3

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und die Umsetzung des LGG sind für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen beurteilungsrelevant.

### **Zu § 3**

1

Zu Absatz 2

1.1

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind auch

- beurlaubte Beschäftigte, sowie im Mutterschutz befindliche Personen
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- studentische Hilfskräfte
- wissenschaftliche Hilfskräfte

- Beschäftigte, die aus Drittmitteln bezahlt werden, sofern ein Arbeitsverhältnis (auch befristet) besteht.

## 1.2

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind nicht

- Zivildienstleistende
- Praktikantinnen und Praktikanten
- Beschäftigte aus Gestellungsverträgen und Leihverträgen
- Unternehmerinnen und Unternehmer im Rahmen von Werkverträgen.

### **Zu § 4**

Im dienstlichen Schriftverkehr und in Vordrucken ist auf eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten und sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden; auf den Gem. RdErl. d. Justizministeriums, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.3.1993 „Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache“ (MBl. NRW. S. 780/SMBI. NRW 20020) wird verwiesen. Gesetze, Verordnungen, Satzungen usw. sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden.

### **Zu § 5**

Die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (Artikel 3 Abs. 2 GG) und der Umsetzung des Gesetzes sind sowohl bei der leistungsorientierten Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen und deren Medizinische Einrichtungen als auch bei der internen Mittelvergabe von den Hochschulen an die Fachbereiche, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, die zentralen Betriebseinheiten und die medizinischen Einrichtungen zu berücksichtigen. Die Aufzählung möglicher Kriterien in Satz 2 ist beispielhaft und nicht abschließend.

### **Zu § 5 a**

#### 1

Zu Absatz 1

#### 1.1

Ein Frauenförderplan ist unabhängig davon zu erstellen, ob der Dienststelle in Personalangelegenheiten die Letztentscheidungskompetenz zukommt oder ob Frauen in der Dienststelle unterrepräsentiert sind.

## 1.2

Bei dienststellenübergreifenden Frauenförderplänen können sowohl alle Stellen als auch bestimmte Stellen, z.B. die des höheren Dienstes, mehrerer Dienststellen zusammengefasst werden. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde entscheidet über eine solche Zusammenfassung und darüber, welche Dienststelle den dienststellenübergreifenden Frauenförderplan erstellt.

## 1.3

Die Dienststellen haben sicherzustellen, dass am Tage nach dem Ende der dreijährigen Laufzeit eines Frauenförderplans jeweils der neue Frauenförderplan in Kraft tritt. Erhebungstichtag ist der 31.12. des letzten Jahres der Geltungsdauer des laufenden Frauenförderplans.

## 2

### Zu Absatz 2

Bei einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Behörde hat im Zustimmungsverfahren (Satz 3) die für die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht zuständige Dienststelle die Beteiligung ihrer Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen.

## 3

### Zu Absatz 8

Die Bekanntmachung des Frauenförderplans, des Berichtes einschl. der Umsetzung der Gremienregelung und der durchgeführten Maßnahmen erfolgen jeweils durch Hausverfügung bzw. in entsprechender geeigneter Weise. Die Belange des Datenschutzes sind zu wahren. Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse dürfen nicht veröffentlicht werden.

## **Zu § 6**

### 1

#### Zu Absatz 1

Die Dienststellen sind gehalten, bei allen Personalentscheidungen und -planungen sowie bei ihrer Personalpolitik die Frauenförderpläne einzubeziehen.

### 2

#### Zu Absatz 2

#### 2.1

Grundlage der Analyse der Situation der bestehenden Personalstruktur ist der „Ist-Stand-Personal“.

Anlage 1

Dazu werden - je nach den Gegebenheiten vor Ort – die aus der Anlage 1 ersichtlichen Daten erhoben, die sich jeweils auf die letzten drei Jahre und/oder auf einen Stichtag beziehen müssen

Anlage 2

(Muster von Erhebungsbögen sind ebenfalls als Anlage 2 beigelegt).

## 2.2

Die Bestandsaufnahme kann je nach den Gegebenheiten vor Ort getrennt nach Organisationseinheiten, z.B. abteilungsweise, erfolgen, um auf der Grundlage einer transparenten Darstellung eine aussagekräftige Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erleichtern.

## 2.3

Die Zahlen der Personalbestandsaufnahme sind unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu analysieren. Dabei sind die möglichen Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebensbiografien und insbesondere für Unterrepräsentanzen von Frauen (z.B. Beurteilungsergebnisse) aufzuzeigen.

## 2.4

Für die geforderte Prognose zur Personalentwicklung ist es erforderlich, die Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen in der Dienststelle zu ermitteln. Ruhestand, Altersteilzeit, Emeritierung, Versetzungen, Wechsel in andere Berufsbereiche, Umsetzungen, Beförderungen, Stellenabbau sowie Rückkehr aus Beurlaubungen sind beispielhafte Faktoren, die in die Prognoseentscheidung einzubeziehen sind. In Teilbereichen, in denen sich der Einfluss dieser Faktoren auf die Personalentwicklung in der jeweiligen Dienststelle nicht aus vorhandenen Daten und Statistiken ableiten lässt, erfolgt die Prognose anhand von Durchschnittswerten, wie sie sich in der Dienststelle in der Vergangenheit ergeben haben. Besondere Umstände- z.B. Neuressortierungen- sind zu berücksichtigen.

## 3

Zu Absatz 3

### 3.1

Die Dienststelle legt die Vorgaben, welche Ziele in welchem Zeitraum erreicht werden sollen, fest. Diese konkreten Ziel- und Zeitvorstellungen haben sich einerseits an den konkreten Verhältnissen vor Ort zu orientieren, andererseits ist die vom Gesetz als Zielvorgabe definierte Erhöhung des Frauenanteils auf 50 vom Hundert zu berücksichtigen. Die Festlegung der Zielvorgaben muss geeignet sein, den Frauenanteil schrittweise zu erhöhen (Anlage 2.11 und 2.12).

### 3.2

Bei der Feststellung der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Grundsätze des § 7 maßgebend.

4

Zu Absatz 4

Konkrete Maßnahmen sind auf der Grundlage der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen zu ergreifen. In Betracht kommen insbesondere:

- Veränderung des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG
- systematische Nachwuchsentwicklung
- Benennung und Besetzung so genannter „Startpositionen“
- Vergabe weiterqualifizierender Sonderaufträge
- Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten
- Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen
- Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubungen
- familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-)Heimarbeit
- Besetzung von Gremien
- Beteiligung an Projektgruppen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenzuschnittes sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, um beispielsweise die Übernahme von Teamassistenzen insbesondere durch Schreibkräfte zu ermöglichen
- Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund der technischen Entwicklung oder aufgrund von Organisationsentscheidungen abgebaut werden
- Maßnahmen, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können, z.B. durch bauliche Maßnahmen.

5

Zu Absatz 5

Auch innerhalb der Geltungsdauer des Frauenförderplans muss die Dienststelle überprüfen, ob die Zielvorgaben durch die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen auch tatsächlich erreicht werden.

6

Zu Absatz 6

Von der Begründungspflicht des Absatzes 6 sind Höhergruppierungen aus Anlass von Bewährungsaufstiegen nach § 23 a BAT und Fallgruppenaufstiegen nach § 23 b BAT ausgenommen. Dies gilt entsprechend für die Einreihung von Arbeiterinnen und Arbeitern in eine höhere Lohngruppe. Einbezogen sind jedoch im Angestelltenbereich die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten oder eine Umsetzung, die eine spätere Höhergruppierung zur Folge hat; dies gilt entsprechend für den Bereich der Beamtinnen und Beamten und der Arbeiterinnen und Arbeiter.

## Zu § 7

1

Zu den Absätzen 1 bis 3

1.1

Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden (siehe zu § 3). Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei dieser Berechnung jeweils nach Personenzahl einzubeziehen.

1.2

Die Ermittlung des jeweiligen Frauenanteils richtet sich nach der Zuständigkeit für Entscheidungen über Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten. Dabei ist in dem Fall, in dem eine Dienststelle die Personalletztentscheidungskompetenz für mehrere nachgeordnete Dienststellen ausübt, der Ermittlung der Unterrepräsentanz die Beschäftigtenzahl im gesamten Zuständigkeitsbereich zugrunde zu legen.

1.3

Bei Einstellungen ist im Beamtenbereich der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße für die Feststellung der Unterrepräsentanz.

Für den Tarifbereich (Arbeitsverhältnisse der Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter) sind die "Gruppen" gem. § 7 Abs. 3 LGG in gleicher Weise abzugrenzen. Die in der Anlage 3 ausgewiesenen Stellen gelten als vergleichbar. Anlage 3

1.4

Bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote von 50 v.H. auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d.h. die damit verbundene Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe.

1.5

Bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ist die Auswahl im Rahmen pflichtgemäßer Ermessensausübung nach Hilfskriterien zu treffen. Nur wenn die Kriterien, die üblicherweise bei Konkurrenzen gleichgeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber mit gleicher Qualifikation nach der Entscheidungspraxis der Dienststelle zulässigerweise herangezogen werden, zugunsten eines Mitbewerbers gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung überwiegen und ihrerseits gegenüber der Mitbewerberin keine diskriminierende Wirkung haben, entfällt der der Mitbewerberin eingeräumte Vorrang. § 10 LGG ist zu beachten.

2

Zu Absatz 5

Die Regelung ist ebenso anzuwenden, wenn eine Umsetzung auf einen Dienstposten erfolgt, dessen Wahrnehmung eine höhere Eingruppierung/Einreihung nach sich zieht oder dem eine höhere Besoldungsgruppe verbindlich zugeordnet ist oder mit der eine beabsichtigte Beförderung vorbereitet werden soll, sowie bei der Zulassung zum Aufstieg.

## **Zu § 8**

1

Zu Absatz 1

1.1

Die Ausschreibung veranlasst die Dienststelle, die über die Besetzung der Planstelle oder Stelle entscheidet. Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen wird auf die Nr. 1.2 bis 1.4 zu § 7 verwiesen.

1.2

Die Ausschreibung hat über den Geschäftsbereich hinaus landesweit, d.h. in allen Dienststellen des Landes, zu erfolgen. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Eine Pflicht zur (dienststellen-) internen Stellenausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen bleibt jedoch bestehen.

2

Zu Absatz 2

Haushaltsrechtliche Bestimmungen, die einer öffentlichen Ausschreibung entgegenstehen, sind das Haushaltsgesetz, auf dieser Rechtsgrundlage erlassene Regelungen sowie Regelungen zu seiner Umsetzung, etwa zur Realisierung von kw-Vermerken.

3

Zu den Absätzen 4 bis 6

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich; dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Voraussetzungen von Teilzeit bleiben unberührt. Stehen im konkreten Fall zwingende dienstliche Belange entgegen, ist auf den Hinweis in der Ausschreibung zu verzichten. Die zwingenden dienstlichen Belange sind aktenkundig zu machen; eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt nicht.

4

Zu Absatz 8

4.1

Soweit auch in den in Absatz 8 aufgeführten Fällen Ausschreibungen erfolgen, sind dem Ausschreibungsinhalt die Maßstäbe der Absätze 4 bis 6 zugrunde zu legen.

4.2

Bei bloßen Umsetzungen innerhalb der Dienststelle kann bei gleich bleibender Besoldungsgruppe und ohne Übertragung höherwertiger Tätigkeiten von der Ausschreibung nach den Absätzen 1 und 2 abgesehen werden, wenn es sich nicht um eine Umsetzung auf einen höherbewerteten Dienstposten handelt. Ein Dienstposten ist dann höherbewerteter, wenn seine Wahrnehmung eine höhere Eingruppierung nach sich zieht oder wenn ihm eine höhere Besoldungsgruppe (einschl. Aufstieg) verbindlich zugeordnet ist. Soweit im Zeitpunkt der Umsetzung eine nachträgliche Höherbewertung des Dienstpostens bereits absehbar ist, ist im Interesse einer transparenten Personalentwicklung eine Ausschreibung angezeigt. Darüber hinaus bedarf es aus Rechtsgründen keiner Ausschreibung, wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. Beschäftigter nach Ablauf der Befristung zurückkehrt und die freie Stelle durch diese bzw. diesen besetzt werden soll.

## **Zu § 10**

Zu Absatz 1

Die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes sind grundsätzlich im Vorhinein, spätestens in der ggf. erfolgenden Ausschreibung festzulegen. Sie dürfen während des Auswahlverfahrens nicht durch zusätzliche oder abweichende Qualifikationsanforderungen verändert werden.

## **Zu § 11**

1

Zu Absatz 2

Die Dienststellen sind verpflichtet, Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen besondere Fortbildungen zur Weiterqualifizierung insbesondere zur Übernahme von Vorgesetztenfunktionen zu ermöglichen.

2

8

## Zu Absatz 3

### 2.1

Im Zusammenhang mit Fortbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich eine Kinderbetreuung anzubieten. Die Schulferienzeiten sind ebenso wie die Belange von Alleinerziehenden bei der Fortbildungsplanung zu berücksichtigen.

### 2.2

Notwendige Kosten der Kinderbetreuung werden erstattet, wenn sie im Rahmen der Inanspruchnahme dienstlich anerkannter interner oder externer Fortbildungsangebote entstehen. Der Antrag auf Übernahme dieser Kosten ist vor Beginn der Fortbildungsveranstaltung zu stellen.

### 2.3

Ein Anspruch ist nur dann gegeben, wenn keine andere in häuslicher Gemeinschaft mit der oder dem Antragstellenden lebende Person die Betreuung übernehmen kann.

### 2.4

Erstattungsfähig sind die Kosten für eine notwendige Tages- und Nachtbetreuung (ohne Verpflegungskosten). Eine Betreuung ist in den Zeiten nicht notwendig, in denen sich die Kinder in Einrichtungen wie Kindergarten oder Schule aufhalten und in den Zeiten, die in die für diesen Tag vereinbarte Arbeitszeit fallen. Die Höhe der Kostenerstattung richtet sich nach § 4 Beihilfenverordnung.

### 2.5

Die Erstattung der notwendigen Kosten entfällt in der Regel, wenn während der Fortbildung Betreuungsangebote in Anspruch genommen werden können.

## **Zu § 12**

### 1

#### Zu Absatz 1

#### 1.1

Die Aufzählung der Gremien ist nicht abschließend. Erfasst sind insbesondere Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes, die durch besondere Geschäftsanweisung eingerichtet werden bzw. wurden.

#### 1.2

Von der Soll-Vorschrift gedeckte Ausnahmen liegen vor, wenn die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgeschlossen ist. Diese Ausnahmefälle sind insbesondere gegeben, wenn

- die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger unmittelbar auf Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift beruht, oder
- bei der aufgrund rechtlicher Vorgaben erfolgenden Gremienbesetzung aus einem Kreis von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern in der entsprechenden Funktion keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen.

### 1.3

Satz 1 gilt nicht für Wahlgremien.

### 2

Zu Absatz 2

#### 2.1

Entsendende Stellen im Sinne der Vorschrift sind alle Stellen, denen für das in der Landesverwaltung zu besetzende Gremium Benennungs- oder Vorschlagsrechte zustehen. Die Stelle nach § 3 wirkt auf die entsendenden Stellen ein, die Vorgabe der Geschlechterparität zu beachten. Damit sind auch solche Stellen erfasst, die gem. §§ 2, 3 nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wie z.B. außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen. Der Entsendung ist der Maßstab der Geschlechterparität zugrunde zu legen, da die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen nach § 3 und damit bei Adressaten des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden.

#### 2.2

Für Ausnahmen von der Soll-Vorschrift gilt Nr. 1.3 entsprechend.

### 3

Zu Absatz 4

Die Dienststellen nach § 3, bei denen Gremien gebildet oder wiederbesetzt werden, haben in geeigneter Weise sicherzustellen, dass der Bericht zum Frauenförderplan nachvollziehbare Aussagen über die Umsetzung der Gremienbesetzungsregelungen enthält.

## **Zu § 13**

1

Zu Absatz 1

Über die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit im Einzelfall hinaus soll die Dienststelle familienfreundliche Arbeitszeiten im Rahmen der geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen für die Beschäftigten mit Familienpflichten anbieten.

2

Zu Absatz 3

2.1

Die Versagung von familiär bedingter Teilzeitbeschäftigung ist auf absolute Ausnahmefälle beschränkt. Erforderlich sind nachvollziehbare und schwer wiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können. Schwierigkeiten, den freien Stellenanteil zu nutzen, und der Wegfall von Stellenanteilen stellen für eine Versagung allein keine zwingenden dienstlichen Belange dar.

2.2

Der Antrag auf Verlängerung der genehmigten Teilzeitbeschäftigung ist nach den einschlägigen Rechtsgrundlagen und unter Berücksichtigung von § 13 Abs. 3 Satz 1 LGG zu bescheiden.

3

Zu Absatz 4

3.1

Teilzeitbeschäftigte dürfen insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Möglichkeiten zur Teilnahme an Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen sowie Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nicht benachteiligt werden.

3.2

Eine Entscheidung über eine Beförderung oder eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten darf nicht aus dem Grund zu Ungunsten einer oder eines Teilzeitbeschäftigten getroffen werden, weil sie oder er in einem geringeren zeitlichen Umfang zur Erfüllung der Aufgabe beiträgt. Eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge darf eine Beurteilung nicht negativ beeinflussen. Auch auf die Beförderungsreihenfolge darf eine Teilzeitbeschäftigung keinen Einfluss haben.

3.3

Die mangelnde Bereitschaft einer Bewerberin oder eines Bewerbers, zur Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, kann nur dann einen sachlichen Grund für die Nichtbeförderung oder Nichtübertragung höherwertiger Tätigkeiten bilden, wenn mit Bezug auf den jeweiligen Dienstposten zwingende dienstliche Belange der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen.

4

Zu Absatz 5

Wesentliche Folgen von Teilzeitbeschäftigung sind insbesondere:

- anteilige Ermäßigung der Besoldung, Vergütung, des Lohns
- mögliche Kürzung der Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der vermögenswirksamen Leistung
- mögliche Änderung der Beihilferegelungen
- Einbußen bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, der Rente.

Eine detaillierte Berechnung der späteren Versorgung durch die dafür zuständige Stelle ist nicht erforderlich, soweit diese mit einem unverhältnismäßig hohem Arbeits- oder Zeitaufwand einhergehen würde.

5

Zu Absatz 6

Bei einer Verringerung der Stundenzahl hat die Dienststelle die Aufgaben an diesem Arbeitsplatz entsprechend dem Anteil der Arbeitszeitreduzierung zu verringern. Der durch Teilzeitbeschäftigung freigewordene Stellenanteil ist zu besetzen, wenn keine haushaltsrechtlichen Regelungen entgegenstehen und dies stellenplanmäßig möglich ist. Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die entsprechenden Sonderregelungen des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung.

6

Zu Absatz 7

6.1

Den Beschäftigten ist eine Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten, wenn einschneidende, nicht vorhersehbare Änderungen der persönlichen Verhältnisse eingetreten sind, z.B. Änderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse.

6.2

In den übrigen Fällen kann die Dienststelle die Teilzeitbeschäftigung auch vor Ablauf der Befristung im Interesse der Teilzeitbeschäftigten ändern, sofern die haushalts- und stellenplanmäßigen Voraussetzungen gegeben sind und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

**Zu § 14**

1

Zu Absatz 1

Auf die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung während der Beurlaubung aus familiären Gründen ist hinzuweisen. Im Übrigen gilt die VV zu § 13 Abs. 3 entsprechend.

2

Zu Absatz 3

VV zu § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

3

Zu Absatz 4

Im Falle der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen sind vorrangig alle Möglichkeiten zur Wiederbesetzung von Stellen auszuschöpfen. Soweit dies nicht möglich ist, muss ein Ausgleich wie bei der familiär bedingten Teilzeitbeschäftigung durch organisatorische Maßnahmen erfolgen.

4

Zu Absatz 6

Aufgrund der dienst- und tarifrechtlich vorgegebenen Antragsfrist von sechs Monaten im Hinblick auf eine Verlängerung der Beurlaubung sind die Beratungsgespräche spätestens sieben Monate vor Ablauf der Beurlaubung zu führen. Es soll Teilzeitarbeit im Rahmen von § 13 Abs. 2 LGG angeboten werden.

5

Zu Absatz 7

Beurlaubte Beschäftigte sind über Fortbildungsangebote zu unterrichten, wenn und soweit sie das wünschen. Hierauf sind die Beschäftigten bei der Beantragung der Beurlaubung hinzuweisen. Die Erstattung der Auslagen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen erfolgt unter entsprechender Anwendung der für die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen geltenden reisekosten- und trennungsschädigungsrechtlichen Bestimmungen. Die Fortbildungsmaßnahmen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung begründet dagegen keinen Anspruch auf Besoldung oder Arbeitsentgelt. Kinderbetreuungskosten werden nach § 11 Abs. 3 gewährt.

6

Zu Absatz 8

VV zu § 13 Abs. 7 gilt entsprechend.

**Zu § 15**

1

Zu Absatz 1

1.1

Die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin in einer Dienststelle ist eine Mindestforderung. In einer größeren Dienststelle können auch eine oder mehrere Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen bestellt werden. Dies kann insbesondere für Vertretungsfälle und bei der Zusammenlegung von Dienststellen geboten sein. Die Dienststelle muss bei der Bestellung mehrerer Gleichstellungsbeauftragter im Benehmen mit ihnen zeitgleich Aufgaben und Kompetenzen regeln.

1.2

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten – als organisatorischer Akt - erfolgt nach vorheriger Ausschreibung durch die Dienststelle. Aufgrund der vorgeschriebenen Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen ist dort eine Ausschreibung entbehrlich.

2

Zu Absatz 3

Die Anforderungen an die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten bemessen sich nach den im Geschäftsbereich der jeweiligen Dienststelle zu erfüllenden Aufgaben.

Das Aufgabenspektrum in Personal- und Organisationsentscheidungsprozessen sowie in den spezifischen fachlichen Tätigkeitsbereichen erfordert weit reichende Fachkenntnisse der einschlägigen rechtlichen Regelungen z.B. des LBG, der AZVO, des BAT. Ebenso erforderlich sind Interesse an allgemeinen frauenspezifischen Themen, die Fähigkeit zur Problemanalyse und konzeptionellem Arbeiten, zur Entwicklung konstruktiver Maßnahmen und effizienter Vernetzungen. Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit sowie Kooperationsbereitschaft sind wesentliche persönliche Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Funktion, um den Willensbildungsprozess innerhalb der Dienststelle im Sinne der Frauenförderung beeinflussen zu können. Bei Nichtvorliegen der Fachkenntnisse muss die Bewerberin die Fähigkeit besitzen und die Bereitschaft zeigen, sich diese anzueignen.

## **Zu § 16**

1

Zu Absatz 1

1.1

Unbeschadet der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten eine Unterstützungs- und Mitwirkungspflicht im Sinne von § 17 hat, steht ihr aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit die Entscheidung darüber zu, wie sie ihre Aufgabe fachlich-inhaltlich wahrnimmt, d.h. welcher Sache sie sich schwerpunktmäßig annimmt und wie sie diese bearbeitet. Eine gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten erfolgende Zuweisung von Aufgaben innerhalb des Bereichs Gleichstellung wäre ebenso wenig wie eine Weisung hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung mit der fachlichen Weisungsfreiheit vereinbar. Dies schließt Anregungen und Impulse an die Gleichstellungsbeauftragte nicht aus. Im Übrigen lässt die fachliche Weisungsfreiheit die Dienstaufsicht unberührt.

## 1.2

Von einem Interessenwiderstreit mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszugehen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer anderen dienstlichen Funktion mit Personalangelegenheiten befasst ist und dabei Entscheidungskompetenz im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Entlassungen oder sonstigen statusverändernden Maßnahmen hat. Aufgrund der Personenidentität von Gleichstellungsbeauftragter mit der für die zu statusverändernden Entscheidungen Befugten wäre die Wahrnehmung der Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr gewährleistet. Es verbliebe lediglich bei einer Selbstkontrolle. Mögliche Interessenkollisionen können durch organisatorische Maßnahmen der Dienststellenleitung behoben werden.

Die Mitgliedschaft einer Gleichstellungsbeauftragten in der Personalvertretung würde Konflikte und Interessengegensätze aufgrund der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Personalverwaltung und der daraus resultierenden Rechte und Pflichten regelmäßig aufwerfen.

## 2

### Zu Absatz 2

#### 2.1

Den Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen ist Gelegenheit zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu geben.

#### 2.2

Die Entlastung von übrigen dienstlichen Aufgaben ist jeder Gleichstellungsbeauftragten zu gewähren. Maßgebend für den Umfang der Entlastung ist die Beschäftigtenzahl und der in der Dienststelle entstehende Zeitaufwand für die Gleichstellungstätigkeit. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereiches, dienststellenübergreifende Zuständigkeiten oder örtliche Sonderprobleme können Kriterien für die erforderliche Entlastung sein. Die Dienststelle hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die vorgesehene und erforderliche Freistellung gewährt wird.

#### 2.3

Bei den gesetzlichen Regelungen handelt es sich um Mindestregelungen, die nur im Ausnahmefall unterschritten werden dürfen. Im Einzelfall kann eine Entbindung von anderen Aufgaben über die Mindestregelung hinaus auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten in der Dienststelle oder bei Zuständigkeiten für über die in der Dienststelle Beschäftigten hinaus geboten sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn in einer übergeordneten Dienststelle Personalentscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden. Hier sind die Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen bei der Bemessung der Entlastung angemessen zu berücksichtigen. Demgegenüber kann in nachgeordneten Dienststellen, in denen keine Personalentscheidungskompetenzen gegeben sind, eine geringere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gerechtfertigt sein. Bei Vorhandensein von Zuständigkeiten für über 500 Beschäftigte kann auch eine zusätzliche Entlastung der Stellvertreterin geboten sein. Ebenso kann die Entlastung auf Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin aufgeteilt werden.

3

Zu Absatz 3

Da die Gleichstellungsbeauftragte auch in der beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden darf, ist sie in Beförderungsverfahren bzw. in Auswahlverfahren zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einzubeziehen. Sie ist auf der Grundlage der für die jeweilige Dienststelle geltenden Beurteilungsregelungen im Hinblick auf die Gleichstellungstätigkeit durch die Dienststellenleitung zu beurteilen.

## **Zu § 17**

1

Zu Absatz 1

1.1

Zuständig für die Umsetzung des Gesetzes sind die einzelnen Dienststellen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen. Es obliegt in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und ihr Anregungen zu geben. Daher ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen zur Ausführung von frauenfördernden Vorschriften sowie an allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, zu beteiligen. Sie ist von Beginn an in den Willensbildungsprozess einzubinden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig.

1.2

16

Personelle und soziale Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die berufliche Situation der Beschäftigten betreffen. Auch wenn lediglich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren. Beurteilungsbesprechungen sind Treffen von Personalverantwortlichen, in denen die Leistungen bzw. geplanten Beurteilungen der Beschäftigten miteinander verglichen oder einheitliche Bewertungsmaßstäbe erörtert werden. Dies sind insbesondere solche Besprechungen, die Fragen der Quotierung oder einer einheitlichen Anwendung der Beurteilungskriterien in verschiedenen Organisationseinheiten zum Gegenstand haben.

### 1.3

Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, wie z.B. strukturelle Veränderungen, Organisationsuntersuchungen oder Fragen der Arbeitszeit.

### 1.4

Die Regelung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten garantiert ihr auch die Mitwirkung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung. Sie ist unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten z.B. bei Gesetzesvorhaben, Richtlinien, Programmen sowie Grundsatz- und Einzelfragen bei der Umsetzung von Gesetzen zu beteiligen.

### 1.5

Über Form und Umfang der Beteiligung können zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Absprachen getroffen werden. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren.

## **Zu § 18**

### 1

#### Zu Absatz 1

Bei der Einsichtnahme in Personalakten – ohne Einverständnis der Betroffenen - handelt die Gleichstellungsbeauftragte als Beauftragte im Sinne des § 102 Abs. 3 S. 2 LBG.

### 2

#### Zu Absatz 2

#### 2.1

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist.

#### 2.2

Für die Berechnung der Frist ist maßgeblich, wann die Gleichstellungsbeauftragte von einer Maßnahme unterrichtet wird. Voraussetzung für den Beginn der Frist ist eine ordnungsgemäße und vollständige Unterrichtung. Verlangt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb dieser Woche eine Berichtigung des Mangels bzw. das Nachreichen fehlender Unterlagen, beginnt die Frist erst bei der Behebung des Mangels erneut zu laufen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen gelten die verkürzten Fristen.

### 2.3

Da die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung Element der Willensbildung der Dienststelle ist, tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren (mit Ausnahme von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen).

## 3

Zu Absatz 4

### 3.1

Der Gleichstellungsbeauftragten ist zeitnah die Ausübung ihres Vortragsrechts bei der Dienststellenleitung zu ermöglichen. Sie darf dabei nicht auf turnusmäßig anberaumte Sitzungen der Dienststellenleitung verwiesen werden.

### 3.2

Das Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen erstreckt sich wegen des umfassenden Informationsrechts auf alle Besprechungen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs berühren. Mit der Einladung ist der Gleichstellungsbeauftragten als Grundlage ihrer Entscheidung über die Teilnahme die Tagesordnung der Sitzung zur Verfügung zu stellen. Der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Besprechung ein Rederecht zu gewähren.

## 4

Zu Absatz 5

### 4.1

Über die jährliche Einberufung einer Versammlung der weiblichen Beschäftigten und den etwaigen Zeitpunkt der Versammlung entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte. Die Versammlung ist eine dienstliche Veranstaltung.

### 4.2

Die Gleichstellungsbeauftragten können untereinander und mit der für Gleichstellungsfragen zuständigen obersten Landesbehörde zur effizienten Erfüllung ihrer Aufgaben regional und überregional kooperieren. Das Recht umfasst sämtliche Wege des Informationsaustausches. Die Gleichstellungsbeauftragten können deshalb regelmäßige und außerplanmäßige Besprechungen abhalten,

um ihr Vorgehen zu koordinieren. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind dabei zu beachten. Die Ressorthoheit sowie gesetzliche Aufsichtsrechte bleiben unberührt.

## **Zu § 19**

1

Zu Absatz 1

1.1

Für die Berechnung der Widerspruchsfrist gilt VV Nr. 2.2 zu § 18 Abs. 2 entsprechend.

1.2

Die Dienststellenleitung hat die erneute Entscheidung bei einem Widerspruch schriftlich zu begründen.

2

Zu Absatz 2

2.1

Übergeordnete Dienststelle ist die Dienststelle, die die Dienstaufsicht ausübt. Die Gleichstellungsbeauftragte benötigt keine Zustimmung der Dienststellenleitung zur Einholung der Stellungnahme. Diese ist über die Maßnahme jedoch vorher zu unterrichten. Die übergeordnete Dienststelle muss eine entsprechende rechtliche Stellungnahme erteilen; sie trifft jedoch keine Entscheidung anstelle der nachgeordneten Dienststellenleitung. Dieses Verfahren schließt weitere Maßnahmen der Rechts- und Dienstaufsicht nicht aus. Auf dieses Vorgehen hat die Gleichstellungsbeauftragte jedoch keinen Einfluss. An der Stellungnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle zu beteiligen. Bis zum Eingang der Stellungnahme, die an die Gleichstellungsbeauftragte und die nachgeordnete Dienststellenleitung gerichtet sein soll, darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Eine Billigung der beabsichtigten Maßnahme kann nur in den in Satz 3 genannten Fällen nach Ablauf von drei Kalendertagen unterstellt werden. Ziffer 2.1 gilt nicht für den Widerspruch in Hochschulen.

2.2

Da die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Verwaltung ist, muss das Widerspruchsverfahren vor der Beteiligung der Personalvertretung abgeschlossen sein (mit Ausnahme von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen).

## **Zu § 20**

Die Ausübung des Anrufungsrechts durch die Beschäftigten setzt nicht die Einhaltung des Dienstweges voraus.

## **Zu § 22**

1

Der Berichtszeitraum von drei Jahren über die Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung entspricht der Laufzeit der Frauenförderpläne. Da die Ergebnisse der Berichte über die Frauenförderpläne gemäß § 5 a Absatz 6 in die Berichterstattung einfließen sollen, wird die erste Berichterstattung gegenüber dem Landtag im Jahr 2004 erfolgen.

2

Neben der Berichterstattung zu einzelnen Regelungen des Gesetzes werden folgende Gesichtspunkte besonders berücksichtigt:

- die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nach Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe – hier auch insbesondere bei der internen Mittelvergabe –
- die Wirksamkeit der „Soll-Regelungen“ des Landesgleichstellungsgesetzes vor allem im Hinblick auf geltend gemachte Ausnahmen
- die Entwicklung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen
- die Entwicklung des Frauenanteils an den unterschiedlichen Kategorien befristeter wissenschaftlicher Stellen an den Hochschulen.

3

Zur Vorbereitung der Berichterstattung der Landesregierung berichten die Ministerien – nach festgelegten einheitlichen Grundsätzen - dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium über die Umsetzung des Gesetzes in ihren Geschäftsbereichen.

## **Zu § 26**

Zu Absatz 1

Ab dem 1.1.2001 errichtete Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 1 erstellen erstmals einen Frauenförderplan innerhalb von zwölf Monaten nach Errichtung. Dies gilt nicht für Dienststellen, die bereits vor ihrer Errichtung Dienststelle im Sinne des LGG waren und deren Personalbestand von der Errichtung unberührt bleibt, z.B. in Landesbetriebe umgewandelte Dienststellen. In diesen Fällen gilt der nach Satz 1 erstellte Frauenförderplan fort.

**Anlage zu VV Nr. 2.1 zu § 6**

1. die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, getrennt nach Laufbahngruppen, Laufbahnen, Besoldungsgruppen und Funktionen (Anlage 2.1 und 2.2)
2. die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten, getrennt nach Laufbahngruppen, Berufsfachrichtungen, Vergütungsgruppen, Funktionen und Geschlecht (analog zu 1) (Anlage 2.1 und 2.2)
3. die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter, getrennt nach Berufsfachrichtungen und Lohngruppen (Anlage 2.3)
4. die Zahl der ohne Bezüge bzw. Vergütung Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen und Grund der Beurlaubung (Anlage 2.4)
5. bei Ausschreibungen: Angaben zur Stelle (Besoldungs-, Vergütungsgruppe, Funktion) (Anlage 2.5) sowie, getrennt nach Geschlecht, Angaben zur
  - Zahl der auf die Ausschreibung eingegangenen Bewerbungen
  - Zahl der zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber
  - Besetzung mit Voll- oder Teilzeitkräften
6. die Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung, getrennt nach Laufbahngruppen und Laufbahnen
7. die Zahl der in Ausbildung befindlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter, getrennt nach Ausbildungsberufen und Geschlecht
8. die Zahl der beförderten Beamtinnen und Beamten, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Anlage 2.6)
9. die Zahl der infolge der Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit höher gruppierten Angestellten, getrennt nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Laufbahngruppen und Berufsfachrichtungen (Anlage 2.6)
10. die Zahl der Beschäftigten, die an den Veranstaltungen zur fachübergreifenden sowie fachspezifischen Fortbildung teilgenommen haben, getrennt nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigten, beurlaubten Beschäftigten (Anlage 2.7)
11. geschlechtsspezifisch und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenzierte Beurteilungsergebnisse (Anlage 2.8)
12. geschlechtsspezifisch differenzierte Zahlen über die Vergabe von Leistungsanreizen
13. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen (Anlage 2.9 und 2.10)

Bei der Erstellung des ersten Frauenförderplans nach den Vorgaben des LGG kann auf die Erhebungen zu den Nrn. 5, 10, 11 und 12 verzichtet werden.

In den Anlagen 1 – 12 sind beispielhaft Muster für die durch die Verwaltungsvorschriften festgeschriebenen Erhebungen beigelegt. Sie sind – je nach den Gegebenheiten vor Ort – anzupassen bzw. zu ergänzen.

1 Zu Anlagen 2.1, 2.2, 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 und 2.10

Als Muster eines Erhebungsbogens ist jeweils beispielhaft die Laufbahn der allgemeinen inneren Verwaltung sowie die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Angestellte gewählt worden. Die Muster sind um die anderen Laufbahnen und Laufbahngruppen zu ergänzen.

2 Zu Anlagen 2.2, 2.8 und 2.10

Aufgrund der unterschiedlichen Organisationsformen innerhalb der Landesverwaltung besteht gerade bei diesen Erhebungsbögen entsprechend der in der Dienststelle vorhandenen Funktionen Anpassungsbedarf.

3 Zu Anlagen 2.11 und 2.12

Die Bezugsgrößen richten sich nach den Vorgaben des § 7 LGG.

4 Erhebungsbogen zur Ausbildung

Zur Erhebung der Angaben zur Ausbildung sind die spezifischen Besonderheiten der Dienststelle zugrunde zu legen.

5 Zusätzliche Erhebungen

Je nach Dienststelle/Ressort können folgende zusätzliche Erhebungen notwendig sein:

- Befristete Arbeitsverhältnisse
- Abordnung zu anderen Dienststellen  
(bei Voraussetzung zur Besetzung von Führungspositionen oder Beförderung)
- Übertragung/Beteiligung an Projektarbeit  
(bei Voraussetzung zur Besetzung von Führungspositionen oder Beförderung)
- Einbeziehung von Beurlaubten  
(z.B. Urlaubs- und Krankheitsvertretung)
- Teilzeit-Stellenanteile (z.B. zur Entwicklung von Arbeitszeitmodellen)
- Vertretungen
- Besetzung von Gremien

Frauenförderplan für die Dienststelle																
Istbestand (Stichtag: ) : Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen (Laufbahn: Allg. Verwaltung)																
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13																
A 12																
A 11																
A 10																
A 9																
A 9 z.A.																
Beamt. insgesamt																
II a																
II a/III																
III																
III/IV a																
IV a																
IV b																
IV b/V b																
V b																
Angest. insg.																
gehobener Dienst insgesamt																

**Frauenförderplan für die Dienststelle .....**

Istbestand (Stichtag: ): Gehobener Dienst nach Funktionen

Funktionen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Dienststellenleitung (im Beamtenverhältnis)												
Dienststellenleitung (Angestellte)												
<b>Dienststellenleitung insgesamt</b>												
Sachgebietsleitung (im Beamtenverhältnis)												
Sachgebietsleitung (Angestellte)												
<b>Sachgebietsleitung insgesamt</b>												
Büroleitung A 13												
Büroleitung VergGr. IIa												
Büroleitung A 12												
Büroleitung VergGr. III												
<b>Büroleitung insgesamt</b>												
Sachbearbeitung (im Beamtenverh.)												
Sachbearbeitung (Angestellte)												
<b>Sachbearbeitung insgesamt</b>												

Frauenförderplan für die Dienststelle .....											
Istbestand (Stichtag: ): Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen											
Lohngruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				
	insgesamt	Männer	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen in %
9											
8/8 a											
7/7 a											
6/7/7 a											
6/6a											
5/6/6 a											
4/5/5 a											
4/4 a											
3/4/4 a											
3/3 a											
2 a/3/3 a											
2/2 a											
1/2/2 a											
1/1 a											
<b>Arbeiterinnen/Arbeiter insg.</b>											

Frauenförderplan für die Dienststelle .....																
Istbestand (Stichtag: ): Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen (Beurlaubte)																
Besoldungs-/ Vergütungsgr.	Beschäftigte in Erziehungsurlaub*				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen*				Beurlaubte aus anderen Gründen				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13																
A 12																
A 11																
A 10																
A 9																
A 9 z.A.																
<b>Beamtinnen/Beamt insgesamt</b>																
II a																
II a/III																
III																
III/IV a																
IV a																
IV b																
IV b/V b																
V b																
<b>Angestellte insge- samt</b>																
<b>gehobener Dienst insgesamt</b>																

\* einschließlich Beschäftigte, die während Beurlaubungszeiten Teilzeit arbeiten



Frauenförderplan für die Dienststelle .....												
Beförderungen/Höhergruppierungen in den letzten drei Jahren im gehobenen Dienst (Laufbahn: Allg. Verwaltung)												
Besoldungsgruppen/ Vergütungsgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13												
A 12												
A 11												
A 10												
A 9												
A 9 z.A.												
<b>Beamtinnen/Beamte insgesamt</b>												
II a												
II a/III												
III												
III/IV a												
IV a												
IV b												
IV b/V b												
V b												
<b>Angestellte insgesamt</b>												
<b>gehobener Dienst insgesamt</b>												

<b>Frauenförderplan für die Dienststelle .....</b>												
<b>7 Fortbildung: gehobener Dienst in den letzten drei Jahren</b>												
BesGr/ VergGr	fachspezifische Fortbildung		fachübergreifende Fortbildung		IT-Fortbildung		Bewerbungen zur Fortbildung		Zulassungen zur Fortbildung		davon in Beurlg.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen		davon in Teilzeit
A 13												
A 12												
A 11												
A 10												
A 9												
A 9 z.A.												
insg.												
II a												
II a/III												
III												
III/IV a												
IV a												
IV b												
IV b/V b												
V b												
insg.												
geh. Dienst												



Anlage 2.9

Frauenförderplan für die Dienststelle .....													
Abschätzung neu zu besetzender Stellen: Gehobener Dienst nach Laufbahnen													
Besoldungsgruppen/ Vergütungsgr.	bisherige Fluktuation z.B. Versetzungen (ohne planmäßigen Ruhestand)				altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende(-) Stellen				mögliche Einstellungen, Beförderungen bzw. Übertragungen von höherwertiger Tätigkeit (auch Nachzug) *	
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003
A 13							+						
A 12							+						
A 11							+						
A 10							+						
A 9							+						
A 9 z.A.							+						
Beamtinnen/Beamte insgesamt													
II a													
II a/III													
III													
III/IV a													
IV a													
IV b													
IV b/V b													
V b													
Angestellte insgesamt													



\* Hierbei sind die Erfahrungswerte der Fluktuation der letzten drei Jahre zu berücksichtigen.

Frauenförderplan der Dienststelle .....						
Zielvorgaben Frauenförderung*: Gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen (Laufbahn: allg. Verwaltung)						
Besoldungsgr./ Vergütungsgr./	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen (Um- setzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen/Übertragung höherwertiger Tätig- keiten an Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
A 13						
A 12						
A 11						
A 10						
A 9						
A 9 z.A.						
gehob. Dienst Beamt. insg.						
II a						
II a/III						
III						
III/IV a						
IV a						
IV b						
IV b/V b						
V b						
gehob. Dienst Angest. insg.						
gehob. Dienst insgesamt						

\* ausgerichtet an Bezugsgrößen des § 7 LGG

Frauenförderplan für die Dienststelle .....						
Zielvorgaben Frauenförderung*: Gehobener Dienst nach Funktionen						
Funktionen	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen (Umsetzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Dienststellenltg. (im Beamtenverhältnis)						
Dienststellenltg. (Angestellte)						
<b>Dienststellenltg. insgesamt</b>						
Sachgebietsltg. (im Beamtenverhältnis)						
Sachgebietsltg. (Angestellte)						
<b>Sachgebietsltg. insgesamt</b>						
Büroleitung A13						
Büroleitung. VergGr. IIa						
Büroleitung A12						
Büroleitung VergGr. III						
<b>Büroleitung insgesamt</b>						
Sachbearbeitung (im Beamtenverhältnis)						
Sachbearbeitung (Angestellte)						
<b>Sachbearbeitung insgesamt</b>						

- ausgerichtet an Bezugsgrößen des § 7 LGG

## Anlage zu VV Nr. 1.3 zu § 7 zur Gleichwertigkeit der Stellen

Besoldungsgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
a) Laufbahn des höheren Dienstes		
A 16	I	-
A 15	I a	-
A 14	I b	-
A 13	II a <sup>1</sup>	-
b) Laufbahn des gehobenen Dienstes		
A 13 g.D.	II a <sup>2</sup> ; II b, Kr. XIII	-
A 12	III; Kr. XII	-
A 11	IV a; Kr. X und Kr. XI	-
A 10	IV b; Kr. IX	-
A 9 g.D.	V a und V b <sup>1</sup> ; Kr. VII und Kr. VIII	-
c) Laufbahn des mittleren Dienstes		
A 9 m.D.	V b <sup>2</sup>	-
A 8	V c; Kr. VI	-
A 7	VI b; Kr. IV bis V a	8 bis 9
A 6	VII; Kr. III	6 bis 7 a
A 5 m.D.	VIII <sup>1</sup>	4 bis 5 a
d) Laufbahn des einfachen Dienstes		
A 5 e.D.	VIII <sup>2</sup>	-
A 3	IX a; Kr. II	-
A 2	IX b; Kr. I	2 bis 3 a
A 1	X	1; 1a

<sup>1</sup> Ohne Angestellte nach der Fußnote 2

<sup>2</sup> Angestellte, die im Wege des Bewährungs- oder Zeitaufstiegs in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert sind, sowie Angestellte der

- VergGr. II a BAT mit Anspruch auf die Technikerzulage
- VergGr. V b BAT mit Anspruch auf die allgemeine Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchst. b des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte
- VergGr. VIII BAT mit Anspruch auf die allgemeine Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchst. a des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte

# **Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz und den Verwaltungsvorschriften für die Verwaltungen des Landes**

## **I. Warum Erläuterungen?**

Das **Landesgleichstellungsgesetz** ist ein **komplexes Regelwerk**, das eine tragfähige Basis für ein modernes Personalmanagement schafft. Es hat einen breiten Anwendungsbereich: **So gilt es neben den Landesverwaltungen für die Kommunen und Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen**, womit so unterschiedliche Organisationen wie etwa die Kammern, der WDR oder auch die Sparkassen erfasst werden. Das Gesetz ist darauf ausgerichtet, den Dienststellen vor Ort so **viele Standards wie nötig** vorzugeben, ihnen aber andererseits so **viele Spielräume wie nötig** zu belassen, um aktive Frauenförderung als integralen Teil ihrer Personalpolitik und damit in Umsetzung von „gender mainstreaming“ zu realisieren.

Diese Konzeption des LGG hat den Vorteil, dass für den gesamten Bereich der öffentlichen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen **einheitliche Maßstäbe und Vorgaben** normiert werden, was einen gleichmäßig hohen Standard der Frauenförderung garantiert. Andererseits mussten wegen der notwendigen Abstraktheit der Regelungen Besonderheiten der einzelnen Bereiche zurücktreten. Um eine möglichst bereichsspezifische Umsetzung des LGG zu erleichtern, enthält das Gesetz selbst in § 23 eine Ermächtigungsgrundlage für den Erlass von Verwaltungsvorschriften. Von ihr hat das Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit in Abstimmung mit den anderen Ressorts durch die Vorlage der „**Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes**“ Gebrauch gemacht. Gesetz und Verwaltungsvorschriften, die speziell auf den Bereich der Verwaltungen des Landes zugeschnitten sind, gehören zusammen. Als untergesetzliche Rechtsnormen bewegen sich die Verwaltungsvorschriften im Rahmen des LGG und erläutern diese in knapper Form. Andere Anwendungsbereiche des LGG, wie etwa der Kommunalbereich, werden durch diese Verwaltungsvorschriften nicht erfasst; für sie finden sich an anderer Stelle Ausführungshinweise.

Die für den Landesbereich zur Verfügung stehenden normativen Grundlagen – LGG und Verwaltungsvorschriften – sollen **durch** die vorliegenden **Erläuterungen weiter ergänzt** werden. Zum einen finden sich darin Hinweise zu Fragestellungen, die im ersten Jahr der Anwendung des LGG am häufigsten diskutiert worden sind. Zum anderen ist es an dieser Stelle möglich, wichtiges Hintergrundwissen zu vermitteln, insbesondere auch auf Entwicklungen in der Rechtsprechung ausführlicher einzugehen. Damit haben sie den Charakter einer **praxisorientierten Handreichung**.

## II. Frauenförderpläne, §§ 5a, 6

Die Verpflichtung jeder Dienststelle, mit mindestens 20 Beschäftigten einen Frauenförderplan zu erstellen, ist ein wichtiger Bestandteil des Maßnahmenpakets, das die Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen zum Ziel hat. Als **integraler Bestandteil der Personalentwicklungsplanung** der Dienststelle zeigt der Frauenförderplan in erster Linie eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen der öffentlichen Verwaltung auf. Darüber hinaus analysiert er die Ursachen für diese Strukturen, erhellt Benachteiligungsmechanismen und sieht geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung vor.

Maßnahmen zur Förderung zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind weitere gesetzlich vorgegebene Schwerpunkte des Frauenförderplans. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenzuschnitts, Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen insbesondere für Schreibkräfte, die Ausweitung des Angebots flexibler Arbeitszeiten – all dies sind Beispiele für Handlungsfelder des Frauenförderplans, auch und gerade, wenn es an einer Unterrepräsentanz von Frauen fehlt.

In den Verwaltungsvorschriften ist detailliert dargelegt, welche Daten im Rahmen der Bestandsaufnahme zu erheben sind. Dies dient einer **einheitlichen Handhabung** und der **Vergleichbarkeit der Dienststellen** im Hinblick auf den Stand der Frauenförderung. Um unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, kann bei der erstmaligen Erstellung des Frauenförderplans auf bestimmte, näher bezeichnete Erhebungen verzichtet werden. Die Berichte, die innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Frauenförderplans von den Dienststellen zu erstellen sind, fließen in den Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung (vgl. § 22 LGG) ein.

Im Vergleich zu den Frauenförderplänen, die in weiten Teilen der Landesverwaltung in den zurückliegenden Jahren bereits erstellt wurden, sind nunmehr **zwei zusätzliche Komponenten** bedeutsam: Frauenförderpläne enthalten nach dem LGG **Prognosen** über die künftige Personalentwicklung sowie **Zielvorgaben** im Hinblick auf Einstellungen und Beförderungen oder Höhergruppierungen. Diese gesetzlichen Vorgaben beinhalten hohe Ansprüche an die Personalverwaltungen: Immerhin werden damit in allgemeiner Form Weichen für künftige Personalentscheidungen gestellt. Die Definition einer zusätzlichen Zielbestimmung als Leitlinie der Personalentwicklung legt u.U. das Ergreifen weiter Maßnahmen - neben der qualifikationsabhängigen Entscheidungsquote des § 7 LGG - nahe (z.B. begleitende Fortbildung). Dieses **Zusammenspiel von einzelfallbezogener Personalentscheidung nach dem Prinzip der Bestenauslese und gezielter frauenfördernder Personalplanung** bringt eine **neue Qualität** in die bereits bisher

geltende Pflicht zur Frauenförderung und schafft eine gute Grundlage für eine Erhöhung des Frauenanteils und damit für eine gerechte Beteiligung von Frauen an allen Positionen:

Aus der Tatsache, dass sich die verbindlichen Zielvorgaben an den spezifischen Gegebenheiten der Dienststellen ausrichten müssen und von den einzelnen Dienststellen selbst entwickelt werden, ergibt sich regelmäßig eine hohe Identifikation mit diesen Vorgaben. Sie wirken im Sinne einer Selbstbindung. Hinzu kommt, dass die Dienststellen **ergänzende Maßnahmen** ergreifen müssen, falls sich wider Erwarten während der Geltungsdauer des Frauenförderplans die Nichterreichung der Ziele abzeichnet. Eine weitere Stärkung der Verbindlichkeit der Zielvorgaben ergibt sich daraus, dass bei ihrer Verfehlung die Dienststellen gezwungen sind, jede Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, besonders zu begründen.

### III. Leistungsbezogene Quotierungsregelung des § 7 LGG

**Herzstück des LGG** ist die **leistungsbezogene Quotierungsregelung** des § 7 LGG. Die Regelungen entsprechen dem seit 1989 geltenden Frauenförderungsgesetz (FFG); daher ist der Artikel 2 des FFG durch das LGG aufgehoben worden. In das LGG **neu** aufgenommen wurde lediglich der **Absatz 5**, wonach die Bevorzugungsregelung auch Umsetzungen auf höherbewertete Dienstposten sowie die Zulassung zum Aufstieg erfasst.

Angesichts der bereits über 10-jährigen Geltungsdauer der Quotierungsregelung war die Feststellung überraschend, dass nach dem In-Kraft-Treten des LGG gerade zu dieser Thematik viele Fragen gestellt wurden. Offensichtlich besteht noch immer erheblicher Klärungsbedarf. Fragen nach der Berechnung der Unterrepräsentanz von Frauen oder auch nach der Einteilung in die entsprechenden Bereiche bzw. Gruppen stehen dabei im Vordergrund.

Im Übrigen haben sich durch die **zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung** wichtige **Konkretisierungen** und **Vorgaben** für die Anwendung der Öffnungsklausel ergeben. So hat der **EuGH in seinem Urteil vom 11.11.97 – C – 409/95** – entschieden, dass die nordrhein-westfälische Regelung **mit** Artikel 2 Abs. 1 und Abs. 4 der **Gleichbehandlungsrichtlinie** der Europäischen Gemeinschaft (Richtlinie 76/207 EWG des Rates vom 9.2.76 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) **vereinbar** ist, vorausgesetzt

- **„diese Regelung garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, dass die Bewerbung Gegenstand einer objektiven Beurteilung ist, bei der alle die Person der Bewerber betreffen-**

**den Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen, und**

- **solche Kriterien gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben."**

Diesem Erfordernis trägt die nordrhein-westfälische Quotierungsregelung durch die Öffnungsklausel Rechnung. Die Verwaltungsvorschriften enthalten daher folgende klarstellende Regelungen: **Der der Mitbewerberin eingeräumte Vorrang entfällt nur in den Fällen, in denen die Kriterien, die üblicherweise bei Konkurrenzen gleichgeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber mit gleicher Qualifikation nach der Entscheidungspraxis der Dienststelle zulässigerweise herangezogen werden, zugunsten eines Mitbewerbers gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung überwiegen und ihrerseits keine diskriminierende Wirkung haben.** Jede Auswahlentscheidung muss im Einzelfall eingehend gewürdigt werden.

**Diese Grundsätze bedeuten für das Verfahren nach § 7 LGG im Einzelnen:**

Vor einer Personalauswahlentscheidung ist die mögliche **Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Bereich** festzustellen. Dabei ist zunächst die eindeutige Bestimmung der **Bezugsgruppe** wichtig.

Bei **Einstellungen im Beamtenbereich** hat sich der Gesetzgeber auf die Unterrepräsentanz von Frauen in der **angestrebten Laufbahn** im Personalzuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde festgelegt. Dies bedeutet beispielsweise, dass bei einer Einstellung in die allgemeine nicht-technische Laufbahn des höheren Dienstes beim IM die Zahl der Beschäftigten in dieser Laufbahn im gesamten Zuständigkeitsbereich des IM zugrunde gelegt wird.

Da die Feststellung des Frauenanteils bei **Angestellten** nicht von ihrer laufbahnrechtlichen Zuordnung abgeleitet werden kann (der BAT kennt keine Laufbahnen), muss der Männer-/Frauen-Vergleich auf ähnlich gelagerte und zugleich sachgerechte Personalzusammenfassungen abstellen. Der Gesetzgeber greift hier auf eine Hilfskonstruktion zurück: Die Feststellung, ob weniger Frauen als Männer vorhanden sind, ist danach aus der jeweiligen **"Gruppe"** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herzuleiten. Da dieser Begriff in den Vorschriften des Arbeits- bzw. Tarifrechts nicht vorkommt, ist eine Legaldefinition notwendig, die sich aus Absatz 3 ergibt. Danach setzt sich der Begriff "Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" aus zwei Elementen zusammen: Die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmt sich zunächst nach den **Tätigkeiten**, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind. Weil aber im Angestelltenrecht laufbahngruppenähnliche Zäsuren nicht bestehen, muss, um einen Vergleich zur entsprechenden Laufbahn zu ermöglichen, außerdem durch die **Vergütungsgruppe** deutlich gemacht werden, dass es sich um kongruente Sachverhalte handelt.

Im Bereich der **Arbeiterinnen und Arbeiter** scheidet die Anlehnung an entsprechende Laufbahnen, etwa des einfachen oder mittleren Dienstes, weitgehend aus, weil es an vergleichbaren Tätigkeiten im Bereich der Beamtinnen und Beamten fehlt. Deshalb bleibt als Differenzierungsmerkmal für Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter praktisch die **Lohngruppe**. Da diese wegen der zahlreichen Möglichkeiten des Bewährungsaufstiegs bei gleich bleibender Tätigkeit, aber auch wegen unterschiedlicher Anforderungen keine zweifelsfreie Bezugsgröße gibt, sieht Absatz 3 eine laufbahngruppenähnliche Zusammenfassung von Lohngruppen ("bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 ...") vor.

Für **Bereiche, in denen der BAT, der MTArb und /oder der BMT-G II keine Anwendung finden**, bedarf die Definition der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Anknüpfungspunkte. In diesen Bereichen wird deshalb auf **artverwandte und aufeinander aufbauende Tätigkeitsbereiche** abgestellt, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung, Ausbildung oder Berufserfahrung voraussetzen.

Bei einer **geplanten Beförderung** kommt es darauf an, ob in der zu vergebenden **Besoldungsgruppe** der Laufbahn weniger Frauen als Männer vertreten sind. Auch hier richtet sich die Prüfung auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle. Ist beispielsweise eine Oberfinanzdirektion für die Beförderungsentscheidung von Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst der Steuerverwaltung zuständig, wird die Unterrepräsentanz in allen Dienststellen im Bereich der Oberfinanzdirektion in der entsprechenden Besoldungsgruppe errechnet. Bei der **Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit** kommt es auf die **angestrebte Vergütungsgruppe** an.

Ist damit die jeweilige Bezugsgruppe für die Prüfung der Unterrepräsentanz bei der in Frage stehenden Maßnahme (Einstellung oder Beförderung/Höhergruppierung) definiert, kommt es allein darauf an, ob diese Bezugsgruppe weniger Frauen als Männer aufweist. Die angestrebte Quote von 50 % Frauen ist damit Maßstab dafür, ob die in § 7 normierte Bevorzugungsregelung überhaupt zur Anwendung kommen kann.

Die frauenfördernde Regelung des § 7 setzt darüber hinaus eine „**gleiche Qualifikation**“ im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG voraus; sie setzt sich aus den Elementen „**Eignung, Befähigung und fachliche Leistung**“ zusammen. Gleiche Qualifikation ist keine identische Qualifikation, die es in der Rechtswirklichkeit so gut wie nie geben wird, sondern „**gleichwertige Qualifikation**“. § 7 findet keine Anwendung, wenn nach dem Leistungsgrundsatz ein Bewerber oder eine Bewerberin besser qualifiziert ist; diese Person muss genommen werden. Damit kommt der Frage, in welcher Weise die Qualifikation festgestellt wird, entscheidende Bedeutung zu. Das LGG trifft hierzu an anderer Stelle Regelungen (z.B. zur Frage der Auswahlkommission in § 9, zur Auswahlentscheidung in § 10). Bei der Beförderung stellt die aktuelle dienstliche Beurteilung die wesentliche Grundlage für die Qualifikationsentscheidung dar. Der in einem zusätzlich geführten Vorstellungsgespräch gewonnene Eindruck kann immer nur das Bild über die Bewerbe-

rinnen und Bewerber abrunden und lediglich in diesem Umfang die Beurteilungsgrundlage erweitern.

Auf der Grundlage der „gleichwertigen Qualifikation“ müssen, um zu einer Entscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern zu gelangen, **weitere Auswahlkriterien** herangezogen werden – die so genannten „**Hilfskriterien**“. Das Frauenförderungsgesetz und nunmehr das LGG enthalten normative Vorgaben, in welcher Weise der **Abwägungsprozess** zwischen den Hilfskriterien zu erfolgen hat:

Grundsätzlich haben Bewerberinnen und Bewerber bei Heranziehung der Hilfskriterien und ihrer Gewichtung einen **Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung** durch die Dienststelle. Es war lange umstritten, ob der Gesichtspunkt der Frauenförderung als Hilfskriterium überhaupt herangezogen werden darf und in welchem Verhältnis er zu den anderen Hilfskriterien steht. Dies hat die Rechtsprechung nunmehr geklärt (s.o.). Damit ist **die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen** als **Hilfskriterium** zu bewerten. Dienstalter, Lebensalter, Beförderungsdienstalter, Leistungsentwicklung, Schwerbehinderung oder Lehrgangsnoten sind herkömmliche und zulässige Hilfskriterien. Sie finden Eingang in die Prüfung, ob in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Zur Anwendung der Hilfskriterien liegen inzwischen zahlreiche Urteile, insbesondere des Oberverwaltungsgerichtes Münster (OVG NW) vor. So hat sich das OVG NW in seinem Beschluss vom 22.2.1999 – 6 B 439/98 –dahingehend geäußert, dass bei Vorliegen einer gleichen Qualifikation das Hilfskriterium Frauenförderung Vorrang vor den in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegenden Gründen hat, wenn nicht **deutliche Unterschiede zugunsten dieses Bewerbers** bestehen. Die Dienststellenleitung kann im Rahmen der Abwägung nur die auch sonst nach der Entscheidungspraxis der Dienststelle zur Anwendung kommenden Kriterien heranziehen. Zählt z.B. die Heranziehung des Hilfskriteriums "Lebensalter" nicht zur Entscheidungspraxis der Dienststelle, scheidet es auch bei konkurrierenden Bewerbungen von Frauen und Männern aus. Ergänzend zu dieser richterlichen Definition ist in § 10 LGG geregelt, dass die Kriterien **Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen** ebenfalls **nicht berücksichtigt** werden dürfen.

Im Hinblick auf die Hilfskriterien "**Dienst- und Lebensalter**" ist zu erwarten, dass in der Gerichtspraxis ein Vorsprung von ca. fünf Jahren Dienstalter als ausreichend angesehen wird, um ein Überwiegen der in der Person des männlichen Bewerbers liegenden Gründe zu rechtfertigen. So hat das VG Gelsenkirchen in seinem rechtskräftigen Urteil vom 14.6.2000 – 1 K 705/99 – festgestellt, dass nicht erst ein Dienstaltersvorsprung des männlichen Bewerbers von mehr als zehn Jahren die Anwendung der Öffnungsklausel nach sich zieht. Vielmehr sei bereits bei einem Dienstaltersunterschied zwischen fünf und zehn Jahren eine Einzelfallprüfung vorzunehmen. **Ein Fünf-Jahres-Vorsprung sei ein hinreichend deutlicher Vorsprung, der im Ausgangspunkt geeignet erscheine, ein Überwiegen der in der Person des männlichen Bewerbers liegenden**

**Gründe rechtfertigen zu können.** In dem bereits genannten Beschluss vom 22.2.1999 hat das OVG NW einen Vorsprung von zwei Jahren Dienstalter und einen Lebensaltersvorsprung von drei Jahren als nicht ausreichend angesehen. Dagegen führt das OVG in seinem Beschluss vom 10.11.1999 – 6 B 503/99 – aus, dass in der Zusammenschau ein sechs Jahre höheres Dienstalter und ein fast 10 Jahre höheres Lebensalter als Hilfskriterien zur Beförderung des konkurrierenden Mannes führen müsse. **Weitere Rechtsprechung hierzu bleibt abzuwarten.**

Der **neue Absatz 5** bezieht eine Entscheidung, die zeitlich vor einer konkreten Beförderung oder einer Höhergruppierung liegt, nämlich die **Umsetzung auf einen höher bewerteten Dienstposten** in die Quotierungsregelung ein. Da diese Auswahlentscheidung auch nach dem Prinzip der Bestenauslese vorgenommen werden muss, war die Aufnahme in das LGG geboten. Immerhin ist mit der Übertragung des neuen Dienstpostens ein unvermeidlich verbundener faktischer Qualifikationsvorteils gegeben.

#### **IV. Ausschreibungsregelung des § 8 LGG**

Zweck der Ausschreibungspflicht ist es, den **potenziellen Kreis der Bewerberinnen und Bewerber** zu **erweitern** und die **Transparenz der Stellenbesetzung** zu erhöhen. Dies sollte generelles Ziel in einer modernen Verwaltung sein, erschließt es doch Personalressourcen und erhöht **die Effektivität des Verwaltungshandelns**. Darüber hinaus beinhaltet die Pflicht zur Ausschreibung ein frauenfördernde Element: Frauen gehören aufgrund ihrer Unterrepräsentanz gerade in gehobenen Positionen des öffentlichen Dienstes häufig nicht zum Kreis derjenigen, die von interessanten, offenen Positionen erfahren. Durch die Ausschreibung werden ihnen somit vermehrt Bewerbungschancen eröffnet.

Die Ausschreibungspflicht ist nach Absatz 1 an zwei Voraussetzungen geknüpft: Zum einen die Feststellung der **Unterrepräsentanz von Frauen**, zum anderen das Vorliegen einer "**zu besetzenden Stelle**". Im Hinblick auf die festzustellende Unterrepräsentanz verweisen die Verwaltungsvorschriften auf die entsprechenden Ausführungen zu § 7 LGG. Maßgebend ist insoweit, dass bei Einstellungen im Beamtenbereich der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn die ausschlaggebende Bezugsgröße ist. Für den Tarifbereich sind die "Gruppen" gemäß § 7 Abs. 3 LGG in gleicher Weise abzugrenzen. Bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote von 50 v.H. auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d.h. die damit verbundene Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe. Soweit eine Dienststelle die Personalletztentscheidungskompetenz für mehrere nachgeordnete Dienststellen ausübt, ist der Ermittlung der Unterrepräsentanz die maßgebliche Beschäftigtenzahl im gesamten Zuständigkeitsbereich zugrunde zu legen.

**Jeder freie Dienstposten** bzw. Arbeitsplatz ist **von der Ausschreibungspflicht erfasst**. Aufgabenveränderungen oder Organisationsentscheidungen, die eine Höherbewertung des Dienstpostens zur Folge haben, begründen ebenfalls eine Ausschreibungspflicht im Sinne des Absatzes 1. Ein höherbewerteter Dienstposten liegt immer dann vor, wenn seine Wahrnehmung eine höhere Eingruppierung nach sich zieht oder wenn ihm eine höhere Besoldungsgruppe verbindlich zugeordnet ist.

Dem vorbezeichneten Gesetzeszweck entsprechend sind nach Absatz 1 Satz 1 zu besetzende Stellen zunächst **mindestens (dienststellen-)intern** sowie in allen nach- und übergeordneten Dienststellen auszuschreiben, wenn sie einen Bereich betreffen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. **In der Landesverwaltung hat damit grundsätzlich die Ausschreibung über den Geschäftsbereich hinaus landesweit zu erfolgen**. Soweit es allerdings um die Ausschreibung von Stellen geht, die aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen nur mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge, z.B. des Justizvollzugsdienstes, besetzt werden können, eröffnet Absatz 1 Satz 2 die Möglichkeit der Beschränkung der Ausschreibung auf bestimmte Dienststellen. Im Übrigen kann im Rahmen pflichtgemäßer Ermessensausübung, aber nur im **Benehmen** mit der Gleichstellungsbeauftragten, von dienststellenübergreifender Stellenausschreibung abgesehen werden. Die Herstellung des Benehmens setzt dabei eine umfassende Erörterung der für und gegen die Entscheidung sprechenden Gesichtspunkte voraus. Der **Verzicht auf eine dienststelleninterne Ausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen** ist dagegen **nicht möglich**.

Im **Hochschulbereich** sind befristete Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals häufig der Einstieg in das Berufsleben. Daher wird der Dienststelle gemäß Absatz 1 Satz 4 ebenfalls **nahe gelegt**, über eine Ausschreibung nach Absatz 1 Sätze 1 und 2 möglichst viele Frauen anzusprechen.

Soweit das Ausschreibungsverfahren nach Absatz 1 in dem Sinn erfolglos geblieben ist, dass keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen, schließt sich nach der Systematik des § 8 LGG im Regelfall eine **einmalige Wiederholung der Ausschreibung in öffentlicher Form** (z.B. Tagespresse; Fachzeitschrift) an. Da die Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung als "Soll"-Regelung ausgestaltet ist, kann nur in **begründeten Ausnahmefällen ein Absehen** von diesem Grundsatz gerechtfertigt sein. Wenn keine von der Dienststelle darzulegenden Umstände vorliegen, die eine öffentliche Ausschreibung aus rechtlichen Gründen ausschließen oder aus tatsächlichen Gründen als offensichtlich aussichtslos erscheinen lassen, bedeutet das "Soll" ein "Muss". Entgegenstehende haushaltsrechtliche Gründe sind in Ziffer 2 der VV zu § 8 Abs. 2 LGG erläutert. Die offensichtliche Aussichtslosigkeit, durch eine öffentliche Ausschreibung nach erfolgter dienststellenübergreifender Ausschreibung Frauen in das Bewerbungsverfahren einbeziehen zu können, könnte sich beispielsweise aus dem Umstand ergeben, dass eine spezielle, von Frauen kaum gewählte Berufsausbildung und eine entsprechende Berufserfahrung Voraussetzungen für

die Besetzung der Stelle sind. In jedem Fall sind die Umstände des Einzelfalls eingehend zu prüfen, wobei die Gleichstellungsbeauftragte zur umfassender Wahrung ihrer Rechte und zur Vermeidung eines Widerspruchsverfahrens von Beginn an in den Abwägungs- und Willensbildungsprozess einzubeziehen ist. In Fällen, in denen die Dienststelle ohne Vorliegen eines der "Soll"-Regelung genügenden Grundes von überragendem Gewicht (s.o.) von der öffentlichen Ausschreibung absehen will, ist zwingend das **Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten** erforderlich.

Die Absätze 4 bis 6 enthalten **Mindestanforderungen** im Hinblick auf den Ausschreibungsinhalt und gelten unabhängig davon, ob Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Im Hinblick auf das Erfordernis der Ausschreibung auch in Teilzeit haben die VV die hohen Anforderungen an die Geltendmachung entgegenstehender zwingender dienstlichen Belange hervor. Die VV beinhalten ebenso grundsätzliche Ausführungen zu der in der Praxis häufig auftretenden Fragestellung, ob eine Ausnahmemöglichkeit von der Ausschreibungsverpflichtung gemäß der Regelung des § 8 Abs. 8 Ziffer 3 LGG gegeben ist.

## V. Vorstellungsgespräche, § 9 LGG

Eine Personalentscheidung, die den Erfordernissen der Bestenauslese genügen soll, setzt eine **umfassende Beurteilungsgrundlage** für die an dieser Entscheidung Beteiligten voraus. Der in einem Vorstellungsgespräch vermittelte Gesamteindruck von den Bewerberinnen und Bewerbern ist in aller Regel verlässlicher als bei einer Entscheidung nach "Aktenlage". § 9 LGG begründet zwar keine Pflicht der Dienststellen, Vorstellungsgespräche zu führen. Gleichwohl sind in vielen Dienststellen diese Gespräche aus dem dargestellten Grund bereits derzeit üblich.

Ebenso wie die Ausschreibungsverpflichtung dienen die Regelungen des LGG zum Vorstellungsgespräch dem Zweck, bei Unterrepräsentanz von Frauen die **Chancengleichheit im Auswahlverfahren** zu verbessern. Dieses Ziel soll insbesondere dadurch erreicht werden, dass Einladungen zu Vorstellungsgesprächen **zumindest zur Hälfte qualifizierte Frauen** berücksichtigen. Damit ist immerhin der Hälfte der entsprechend qualifizierten Bewerberinnen die Chance gegeben, noch einmal persönlich ihre fachlichen Kenntnisse sowie ihre sozialen Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen (z.B. Organisationsgeschick) darzustellen. Es bleibt der Entscheidung der Dienststelle überlassen, ob über diese Mindestvorgabe hinausgehend **alle qualifizierten Bewerberinnen** zum Vorstellungstermin eingeladen werden. Angesichts der Intention der Regelung, zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beizutragen, ist die Einladung aller qualifizierten Bewerberinnen insbesondere bei einem "Nachholbedarf" von Frauen in dem zur Stellenbesetzung anstehenden Bereich geboten. Auch ein nur geringer Anteil von Bewerbungen qualifizierter Frauen legt die Einladung aller das Anforderungsprofil erfüllender Bewerberinnen nahe.

Große Bedeutung kommt auch der **Zusammensetzung von Auswahlkommissionen** zu. Die im Interesse ausgewogener Entscheidungen getroffene Regelung zur **geschlechtsparitätischen Besetzung** der Auswahlkommission konkretisiert die Gremienregelung des § 12 LGG. Sie begründet keine Pflicht zur Schaffung einer Auswahlkommission, macht aber Vorgaben zur Zusammensetzung bestehender Gremien. Von dieser Vorgabe kann nur bei Vorliegen eines besonderen, von der personalverwaltenden Stelle **aktenkundig** zu machenden zwingenden Grundes abgewichen werden. Auch funktionsbedingte Besetzungen erfordern in jedem Einzelfall eine Prüfung, ob die Wahrnehmung der Funktion auch durch eine Frau, die die notwendige Sachnähe hat, erfolgen und damit eine geschlechtsparitätische Besetzung gewährleistet werden kann.

Zur Klarstellung schließt Absatz 3 bestimmte, **Frauen diskriminierende Fragen** im Bewerbungsverfahren aus. Damit wird der Rechtsprechung des EuGH Rechnung getragen, der festgelegt hat, dass die im Auswahlverfahren zugunsten von Bewerbern herangezogenen Hilfskriterien keine Frauen benachteiligende Wirkung entfalten dürfen (vgl. Urteil vom 11.11.97, Rechtssache C 405/95, s.S. 3). Fragen zu einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie zur Organisation der Kinderbetreuung dürfen weder mündlich noch in Form von Fragebögen o.ä. gestellt werden. Weiter gehende Rechtsprechung bleibt unberührt.

## **VI. Besetzung von Gremien, § 12 LGG**

Frauen sind nach wie vor in zahlreichen Gremien innerhalb und außerhalb der öffentlichen Verwaltung deutlich unterrepräsentiert. Das krasse Missverhältnis zwischen der hohen Bedeutung der Gremien und der geringen Teilhabe von Frauen bringt die geschlechtsspezifische Verteilung von Macht und Einfluss deutlich zum Ausdruck. Das Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung des § 12 LGG konkretisiert den Verfassungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 GG zur Herstellung faktischer Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Regelungen zu Form und Verfahren einer gleichberechtigten Besetzung von Gremien in der öffentlichen Verwaltung und von Gremien, auf deren Besetzung die Träger öffentlicher Verwaltung Einfluss nehmen können, dienen dem **Abbau** und dem **Ausgleich strukturell bedingter Nachteile im Prozess der (staatlichen) Willensbildung**. Im Interesse ausgewogener Entscheidungen sollen die Sichtweisen, Interessen und Lebensmuster von Frauen verstärkt berücksichtigt und durchgesetzt werden.

Die „Soll“-Vorschrift gewährleistet zugleich, dass das grundsätzlich egalitäre Verhältnis von Frauen und Männern in **Ausnahmefällen** –z.B. bei einem auf der Repräsentationsstruktur des jeweiligen Gremiums beruhenden funktionsbedingten Proporz- **durchbrochen** werden kann. Wenn keine von der Dienststelle darzulegenden Umstände vorliegen, die eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen, bedeutet das **"Soll"** ein **"Muss"**. Die Anforderungen, die an eine Ausnahme von dem Grundsatz der geschlechterparitätischen Besetzung zu stellen sind, werden in den Verwaltungsvorschriften durch

die Benennung von Beispielen zum Ausdruck gebracht. Danach ist die Beachtung des Gebots der gleichberechtigten Gremienteilhabe aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen insbesondere ausgeschlossen, wenn die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger auf rechtlichen Vorgaben beruht oder in einem Kreis von Funktionsträgerinnen oder Funktionsträgern keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen.

§ 12 LGG gibt keine abschließende Definition des Begriffs „Gremium“ vor. Nach Sinn und Zweck der Regelung ist der **Begriff** des Gremiums **weit auszulegen**. Erfasst sind insbesondere Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes, die durch besondere Geschäftsanweisung eingerichtet werden bzw. wurden. Die Bezeichnung des Gremiums ist dabei unerheblich. „Sonstige Gremien“ sind regelmäßig solche, die in ihrer **Bedeutung** den beispielhaft aufgezählten Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten **nahe kommen**. Durch die ausdrückliche Nennung von Aufsichtsräten ist klargestellt, dass unter den Voraussetzungen des § 12 Abs. 3 LGG auch privatrechtliche Gremien unter die Definition des Gremienbegriffs fallen, für die den Dienststellen Entsendungsrechte zustehen.

Der in Absatz 2 verwandte Begriff der **Entsendung** umfasst sowohl Benennungen als auch Vorschläge für die Gremienbesetzung durch die hierzu berechnigte Stelle. Neben den Dienststellen nach § 3 LGG sind entsendende Stellen im Sinne des Absatzes 2 auch **außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen** und **gesellschaftliche Gruppierungen**. Insofern hat § 12 LGG einen Adressatenkreis, der über den allgemeinen Geltungsbereich des § 2 LGG hinausgeht. Entscheidend ist, dass die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen nach § 3 LGG und damit bei Adressaten des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden. Soweit die Entsendungen durch die hierzu berechtigten Stellen nicht der Vorgabe der geschlechtsparitätischen Repräsentanz entsprechen, trifft die Dienststelle, bei der das Gremium gebildet wird, eine entsprechende **Hinwirkungspflicht** in Form eines Appells.

Im Rahmen des Absatzes 3 kann auch auf die Besetzung von **Gremien** Einfluss genommen werden, die **außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes** liegen. Soweit von den in § 3 LGG genannten Dienststellen Benennungs- oder Vorschlagsrechte in Bezug auf Gremien außerhalb der Landesverwaltung wahrgenommen werden, haben sie ebenfalls das in Absatz 2 festgelegte Verfahren anzuwenden.

Der **Bericht** der Dienststelle **zum Frauenförderplan** (vgl. § 5 a Abs. 6 LGG) muss gemäß § 12 Absatz 4 LGG auch zur **Umsetzung** der Bestimmungen zur **Gremienbesetzung** Stellung nehmen. Vor diesem Hintergrund ist es zweckdienlich, dass die einzelne Dienststelle **Statistiken** über die Gesamtzahl der Gremienbesetzungen und die Zahl der Fälle führt, in denen von der grundsätzlich vorgegebenen geschlechtsparitätischen Besetzung Ausnahmen zugelassen werden.

## VII. Teilzeit, Beurlaubung, §§ 13, 14 LGG

**Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung** sind wichtige Instrumente, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Regelungen in § 13 und § 14 erlauben hierzu auf der Grundlage der einschlägigen Vorschriften des LBG und des BAT ein **Maßnahmenbündel**. Mit dem Angebot flexibler Arbeitszeiten stellt sich der öffentliche Dienst auf die sich wandelnden Arbeits- und Lebensbedingungen ein.

Die **Arbeitszeitverordnung** des Landes bildet die Grundlage für eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Für Teilzeitbeschäftigte sind Ausnahmen von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und für Beschäftigte mit Kindern bis zu 12 Jahren Ausnahmen von der Kernarbeitszeit vorgesehen. Darüber hinaus kann die Arbeitszeit auch ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer Woche verteilt werden. Diese Möglichkeiten gilt es zu nutzen.

Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über **Teilzeitmöglichkeiten informieren** und ihnen bei Bedarf auch entsprechende **Arbeitsplätze anbieten**. Das setzt voraus, dass die Dienststellen ein Konzept zur Teilung von Arbeitsplätzen – insbesondere auch für Führungspositionen – erstellen. Das Augenmerk sollte darauf gerichtet sein, dass Teilzeit nicht nur die „klassische Halbtagsstelle“ bedeutet, sondern in unterschiedlichen Formen und auch mit nur geringeren Einschränkungen des Zeitbudgets möglich ist. Die Ablehnung eines aus familiären Gründen gestellten Teilzeitantrages ist auf absolute Ausnahmefälle beschränkt. Nur wenn die Funktionsfähigkeit der Verwaltung gefährdet ist und dies nicht durch organisatorische Maßnahmen behoben werden kann, darf ein Antrag auf familiär bedingte Teilzeit abgelehnt werden. In der Landesverwaltung entspricht diese gesetzliche Vorgabe der gefestigten Praxis.

Das LGG sieht zum Schutz der Beschäftigten eine **Befristung der Teilzeit auf fünf Jahre** mit der Möglichkeit der Verlängerung vor. Nach Ablauf der Befristung hat die Dienststelle einen Vollzeit Arbeitsplatz bereitzustellen, wenn eine Verlängerung nicht gewünscht wird. Dies ermöglicht den Beschäftigten, auf veränderte Betreuungsbedingungen leichter einzugehen. Vor Ablauf der Befristung ist eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung immer dann zu ermöglichen, wenn den Beschäftigten die Teilzeitarbeit nicht mehr zuzumuten ist und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Unzumutbarkeit der Teilzeitbeschäftigung ist etwa bei gravierenden Änderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse, z.B. Ehescheidungen, anzunehmen. Die Regelung setzt jedoch voraus, dass der Dienststelle freie Stellenanteile zur Verfügung stehen.

Das Benachteiligungsverbot, der Hinweis auf die Folgen in besoldungs- und versorgungsrechtlicher Hinsicht sowie der personelle oder organisatorische Ausgleich werden die Akzeptanz von Teilzeit weiter ausbauen.

Über den Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen hinaus, dessen Ablehnung nur möglich ist, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, ist in § 14 geregelt, dass ein **Einsatz** nach einer Beurlaubung **am alten Dienort oder wohnortnah** erfolgen soll. Hierdurch soll den Beschäftigten, die in den Beruf zurückkehren möchten, der Einstieg erleichtert und die Möglichkeit, die Kinder auch weiterhin zeitweise zu betreuen, geschaffen werden.

Das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen – auch durch Gewährung von Kinderbetreuungskosten – gewährleisten den Beurlaubten ein Kontakthalten zum Beruf, zur Dienststelle und zu den Kolleginnen und Kollegen.

Die Beratungsgespräche mit den Beurlaubten – rechtzeitig vor dem Ablauf der Beurlaubung – sollen Perspektiven eröffnen, die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Um weiterhin die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen, ist daher auch über Teilzeit zu informieren.

### **VIII. Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, §§ 15-19 LGG**

Im Regelungszusammenhang des LGG kommt der Gleichstellungsbeauftragten eine sehr hohe Bedeutung zu. Sie hat eine wichtige **Unterstützungs-, Mitwirkungs-** und auch **Kontrollfunktion**. Ihre Stellung ist nicht mit der der Personalvertretung vergleichbar: Sie ist **Teil der Verwaltung** und nicht wie die Personalvertretung ein Gegenpart der Verwaltung. Im Verwaltungsgefüge hat sie eine Sonderrolle, die insbesondere in dem **unmittelbaren Vortragsrecht** bei der Dienststellenleitung, der **fachlichen Weisungsfreiheit** und dem **Widerspruchsrecht** ihren Ausdruck findet.

Der Kreis der **Aufgaben** der Gleichstellungsbeauftragten ist sehr **weit** gesteckt: Gemäß § 17 LGG zählen dazu **alle potenziell gleichstellungsrelevanten Vorhaben und Maßnahmen**, die sich auf die Dienststelle und ihre Beschäftigten beziehen. Dies sind insbesondere **alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen**. **Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig**. Dabei beschränkt sich ihre Darlegungspflicht darauf, dass sie die Möglichkeit des Entstehens einer Gleichstellungsrelevanz im Einzelfall aufzeigt. Da kaum ein Sachverhalt denkbar ist, bei dem sich Gleichstellungsrelevanz nicht zumindest entwickeln kann, muss die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Wirken **Prioritäten** setzen.

Angesichts des breiten Aufgabenspektrums besteht in der Praxis die Gefahr, dass die Verantwortung für effektive Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit bei der Gleichstellungsbeauftragten "abgegeben" wird. Das LGG definiert jedoch ausdrücklich die Erfüllung des Verfassungsauf-

trags aus Artikel 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung des LGG als besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. Zur Klarstellung der jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten betonen die Verwaltungsvorschriften die im Nachfolgenden skizzierten Grundsätze:

Zuständig für die Umsetzung des LGG ist die jeweilige Dienststelle im Rahmen der ihr zugewiesenen Kompetenzen. Dies ist auch Ausdruck von „**gender mainstreaming**“, nach dem die Geschlechterperspektive von Anfang an in jedes staatliche Handeln einzubeziehen ist. **Es obliegt in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen.** Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und Anregungen zu geben.

Zu der diesen umfassenden Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gerecht werdenden fachlichen Qualifikation enthalten die Verwaltungsvorschriften ausführliche Erläuterungen. Neben der fachlichen Qualifikation sind gute Arbeitsmöglichkeiten und weit reichende Kompetenzen unerlässlich für eine wirksame Gleichstellungsarbeit. Insbesondere ist die fachliche Weisungsfreiheit Voraussetzung für eine effektive Ausgestaltung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Darin liegt eine Durchbrechung der sonst für Angehörige der Verwaltung geltenden Regel, den Weisungen der Vorgesetzten unterworfen zu sein. Die fachliche Weisungsfreiheit besteht im Hinblick auf den in § 17 LGG näher bezeichneten Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten. Die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist wesentliche Voraussetzung für eigenständige Schwerpunktsetzungen und die ihr vom Gesetz zugewiesene interne Kontrollaufgabe.

Angesichts der grundlegenden Bedeutung der Regelungen zu Entlastung, Aufgaben und Rechten der Gleichstellungsbeauftragten geben die **Verwaltungsvorschriften** entsprechende **ausführliche Hinweise**, auf deren Wiederholung an dieser Stelle im Hinblick auf den ergänzenden Charakter dieser Handreichung verzichtet wird.

# **Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen**

## **Präambel**

Die kommunalen Spitzenverbände NRW, die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW, das Innenministerium und das Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen haben sich als Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses auf die nachfolgenden Erläuterungen zu einzelnen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes verständigt.

Die Erläuterungen sind als Angebot gedacht. Sie geben gemeinsame Rechtsauffassungen sowie Handlungsempfehlungen der Beteiligten wieder. Sie sollen das konstruktive und vertrauensvolle Zusammenwirken aller Akteurinnen und Akteure in den Gemeinden und Kreisen unterstützen, Reibungsverluste vermeiden helfen und Hinweise geben, wie das Gesetz wirkungsvoll und praxisgerecht angewendet werden kann.

Die Erläuterungen engen den Handlungsspielraum der Verantwortlichen nicht ein, sondern ermöglichen individuelle Lösungen vor Ort, die im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklichen.

## **1**

### **§ 1 LGG**

#### **Ziel des Gesetzes**

Das LGG dient der Verwirklichung des Verfassungsauftrags zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Es stellt für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen ein komplexes Regelwerk dar. In engem inhaltlichen Zusammenhang damit steht das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das vor allem in den Vorschriften zur familiengerechten Arbeits- und Teilzeit sowie zur Beurlaubung seinen Niederschlag gefunden hat. Diese Grundsätze und Ziele des Gesetzes sind Maßstab für Interpretation und Anwendung der einzelnen Regelungen.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und die Umsetzung des LGG sind für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen beurteilungsrelevant.

**2.1****Dienststellenbegriff**

Bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden bilden jeweils eine Dienststelle

- die Kommunalverwaltungen,
- die Eigenbetriebe der Kommune und
- die Krankenhäuser der Kommune.

Zu der Dienststelle "Kommunalverwaltung" zählt das gesamte Personal der kommunalen Verwaltung einschließlich der kommunalen Bediensteten an den Schulen; zu den Eigenbetrieben und Krankenhäusern zählen alle zur jeweiligen Dienststelle gehörenden Beschäftigten der Kommune.

Für den Zuständigkeitsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände einschließlich der Eigenbetriebe und Krankenhäuser ist lediglich eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Es ist rechtlich unbedenklich, wenn für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser jeweils Ansprechpartnerinnen benannt werden, die die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit unterstützen.

**2.2****Gleichstellungsbeauftragte in Zweckverbänden**

Ein Zweckverband gem. § 4 ff. des Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit (GkG) ist eine eigenständige Rechtsperson in der Rechtsform der Körperschaft öffentlichen Rechts (§ 5 Abs. 1 GkG). Er unterliegt der Aufsicht des Staates (§ 29 GkG). Deshalb erfasst das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männer für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) den Zweckverband über den § 2 Abs. 1 Satz 1 LGG. Der Zweckverband ist Dienststelle im Sinne des LGG (§ 3 i.V.m. § 2 LGG). Als Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt ein Zweckverband eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin (§ 15 Abs. 1 LGG).

Die Aufgaben und Rechte dieser Gleichstellungsbeauftragten sind durch §§ 17, 18 LGG festgelegt. Der § 5 GO kommt insgesamt nicht zur Anwendung. Denn der § 5 Abs. 3 knüpft an der Allzuständigkeit der Gemeinde an. Zweckverbände dagegen sind nicht allzuständig. Sie nehmen typischerweise lediglich eine oder nur einige wenige spezielle Aufgaben aus dem Aufgabenspektrum einer Gemeinde wahr.

### **3**

#### **§ 4 LGG**

##### **Funktionsbezeichnungen**

Gesetze, Verordnungen, Satzungen usw. sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden. Für eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern im dienstlichen Schriftverkehr und in Vordrucken gibt der Gem. RdErl. d. Justizministeriums, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.3.1993 "Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache" (MBI. NRW S. 780/SMBI. NRW 20020) sachdienliche Hinweise.

### **4**

#### **§ 5 a und § 6 LGG**

##### **Erstellen von Frauenförderplänen**

Frauenförderpläne sind für „die Dienststelle“, also jeweils für die gesamte Kommunalverwaltung, für den gesamten Bereich eines Eigenbetriebes, für den gesamten Bereich eines Krankenhauses aufzustellen. Es kann sinnvoll sein, in großen Verwaltungen für Teilbereiche der Verwaltung (z.B. Fachbereiche) Teil-Frauenförderpläne aufzustellen. Auf der Grundlage einer transparenten Darstellung werden eine aussagekräftige Analyse der Beschäftigtenstruktur erleichtert und auf die jeweilige Organisationseinheit zugeschnittene frauenfördernde Maßnahmen möglich. Diese Teil-Frauenförderpläne müssen inhaltlich aufeinander abgestimmt und zu einem Gesamt-Frauenförderplan zusammengefasst werden. Für die konkreten Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 3 LGG sind die Grundsätze des § 7 LGG maßgebend.

Den Gesamt-Frauenförderplan erstellt die Dienststelle. Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung. Es liegt in ihrer Verantwortung, wen sie mit dieser Aufgabe beauftragt. In der Regel wird dies die Personalstelle sein, da ihr die notwendigen Informationen zur Verfügung stehen und ihr grundsätzlich die Verantwortung für Personalmaßnahmen obliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung des Frauenförderplans von Anfang an zu beteiligen.

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch, soweit im Zuge der Verwaltungsmodernisierung Organisationseinheiten geschaffen werden, die die ihnen zugeteilten Haushaltsmittel für Personal eigenständig verwalten.

**Grundsätze der Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen**

Aus Anlass von Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen ist zu prüfen, ob in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist. Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden. Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei dieser Berechnung jeweils nach Personen, nicht nach Stellen einzubeziehen.

Der Frauenanteil wird bezogen auf die Zuständigkeit für Entscheidungen über Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten in der Dienststelle ermittelt.

Die maßgeblichen Gruppen sind nach der jeweiligen Personalmaßnahme „Einstellung“ „Beförderung“ und „Höhergruppierung“ gesondert zu ermitteln.

Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße, um die Unterrepräsentanz festzustellen. Zur Laufbahn zählen alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen sowie der Vorbereitungsdienst und die Probezeit, z. B. allgemeiner gehobener Verwaltungsdienst; höherer bautechnischer Dienst; höherer Veterinärdienst; gehobener Dienst in der Datenverarbeitung. Aus Anlass einer beabsichtigten Einstellung „in den Bereich“ ist also die Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Ämtern der jeweiligen Laufbahn zu ermitteln.

Aus Anlass einer Beförderung (z. B. in den Bereich eines Beförderungsamtes A 12 gehobener bautechnischer Dienst) ist zu prüfen, ob in diesem Beförderungsamt in der Dienststelle weniger Frauen als Männer vertreten sind. Die Beförderungsämter A 12 anderer Laufbahnen des gehobenen Dienstes in der Dienststelle bleiben außer Betracht.

Für den Tarifbereich (Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter) sind „die Gruppen“ gem. § 7 Abs. 3 LGG in gleicher Weise abzugrenzen.

So ist z. B. aus Anlass einer Einstellung in ein Angestelltenverhältnis im Bereich „allgemeiner Verwaltungsdienst“ die Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Stellen/Dienstposten der Dienststelle zu prüfen, die als solche des allgemeinen Verwaltungsdienstes ausgewiesen sind und die mit der dafür verlangten Vorbildung von der Einstellungsbewerberin oder dem Einstellungsbewerber erreicht werden können. Stellen, die bereits bei der Einstellung eine besondere Vorbildung erfordern oder die künftig lediglich durch eine Zusatzqualifikation erreicht werden können, bleiben außer Betracht (vergleichbar einer anderen Laufbahn).

Anlässlich einer Höhergruppierung bilden innerhalb eines Bereichs die Dienstposten und Stellen eine Gruppe, die mit der gleichen Vergütungs- und Fallgruppe ausgewiesen sind.

## **6** **§ 8 LGG**

### **6.1** **"Mechanismus" der Ausschreibungsregelung**

Aus Absatz 1 Satz 1 ergibt sich, dass bei Unterrepräsentanz von Frauen nach Maßgabe des § 7 grundsätzlich in allen Dienststellen der Kommune, d.h.

- in den Verwaltungen der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes,
- in den Eigenbetrieben der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes und
- in den Krankenhäusern der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes

auszuschreiben ist. Dabei wird deutlich gemacht, welcher Laufbahn- und Besoldungsgruppe bzw. Vergütungsgruppe und Fallgruppe die ausgeschriebene Stelle angehört und welche formalen Zugangsberechtigungen gefordert werden.

Dieser Grundsatz erfährt insoweit eine Einschränkung, als bei besonderen fachspezifischen Anforderungen der zu besetzenden Stelle die Ausschreibung auf die Dienststellen beschränkt ist, in denen Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge (z.B. Krankenschwestern / Krankenpfleger) beschäftigt sind. Zum anderen ist die Möglichkeit eröffnet, im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nur in der Kommunalverwaltung, einem Eigenbetrieb oder einem Krankenhaus auszuschreiben. Dabei setzt die Herstellung des Benehmens eine Erörterung der für und gegen die Entscheidung sprechenden Gesichtspunkte voraus, soweit die Gleichstellungsbeauftragte der beabsichtigten beschränkten Ausschreibung nicht zustimmt.

Eine öffentliche Ausschreibung im Sinne des Absatz 2 ist z. B. eine Ausschreibung in der Tages- oder Wochenpresse oder in einer einschlägigen Fachzeitschrift.

### **6.2** **Interne Ausschreibungen**

§ 8 eröffnet nicht die Möglichkeit, von einer internen Ausschreibung gänzlich abzusehen.

Ein etwaiges Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten führt mangels entsprechender gesetzlicher Regelung nicht zur Zulässigkeit des Verzichts auf eine interne Ausschreibung. Vielmehr ist nach Absatz 2 ihr Einvernehmen Voraussetzung dafür, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen.

Auf der Grundlage der "Benennungsregelung" des Absatz 1 kann lediglich auf dienststellenübergreifende Ausschreibung verzichtet werden.

### **6.3**

#### **Zeitliche Reihenfolge der Ausschreibungsmodalitäten**

Nach der Systematik des § 8 LGG ist zunächst mindestens intern im Sinn des Absatzes 1 auszuschreiben, d.h. entweder in den Bereichen aller Dienststellen der Kommune oder -im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen- jeweils dienststellenintern. Wenn nach einem vorausgegangenem internen Ausschreibungsverfahren keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, hat im Regelfall bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 2 eine externe Ausschreibung zu erfolgen. Sinn und Zweck der Regelung ist es, Frauen vermehrt Bewerbungschancen zu eröffnen. Der Kommune bleibt es unbenommen, gleichzeitig intern und extern auszuschreiben.

### **7**

#### **§ 8 Abs. 6 LGG**

##### **Ausschreibung von Stellen zur Besetzung auch in Teilzeit**

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich; dies gilt - je nach Ausgestaltung der Teilzeit - auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Dabei bedeutet Teilzeit nicht notwendig eine Halbtagsstelle. Die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle ermöglicht, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Die besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Voraussetzungen von Teilzeit bleiben unberührt. Stehen im konkreten Fall zwingende dienstliche Gründe einer Teilzeitbeschäftigung entgegen, ist auf den Hinweis in der Ausschreibung zu verzichten. Es empfiehlt sich, die zwingenden dienstlichen Belange aktenkundig zu machen; eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt nicht. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Arbeitsplatzteilung ist regelmäßig, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.

## **8**

### **§ 8 Abs. 8 Nr. 3 LGG**

#### **Ausschreibung von Stellen, bei denen die Höherbewertung in absehbarer Zeit nach Stellenbesetzung erfolgt**

Bei Umsetzungen innerhalb der Dienststelle auf gleichwertige Dienstposten ohne Übertragung höherwertiger Tätigkeit kann von einer Ausschreibung nach den Absätzen 1 und 2 abgesehen werden (§ 8 Abs. 8 Nr. 3 LGG). Ein Dienstposten ist dann höher bewertet, wenn seine Wahrnehmung auf Veranlassung des Dienstvorgesetzten eine Höhergruppierung nach sich zieht oder dem Dienstposten eine höhere Besoldungsgruppe verbindlich zugeordnet ist.

Soweit im Zeitpunkt der Umsetzung eine künftige Höherbewertung des Dienstpostens bereits absehbar ist, ist im Interesse einer transparenten Personalentwicklung eine Ausschreibung angezeigt.

Ausschreibungen erfolgen auch dann, wenn sowohl Beschäftigte in der ausgeschriebenen Wertigkeit der Stelle als auch Beschäftigte in niedrigeren Besoldungs- oder Vergütungsgruppen angesprochen werden.

Einer Ausschreibung bedarf es nicht, wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. Beschäftigter nach Ablauf der Beurlaubung oder Abordnung zurückkehrt und die freie Stelle durch diese bzw. diesen besetzt werden soll.

## **9**

### **§ 12 LGG**

#### **9.1**

##### **Allgemein**

Der § 12 LGG enthält eine Soll-Vorgabe, die nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zur Kommunalverfassung zu beachten ist.

Gremien im Sinne des Gesetzes sind, wie die nicht abschließende Aufzählung des Absatzes 1 verdeutlicht, grundsätzlich alle durch besondere Geschäftsanweisung eingerichteten Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes. Ein Beispiel für den kommunalen Bereich ist die vielerorts eingerichtete Bewertungskommission, die die Wertigkeit von Arbeitsplätzen oder Dienstposten und ihre Zuordnung zu Besoldungs- und Vergütungsgruppen festlegt.

Die Regelung zur geschlechtsparitätischen Gremienbesetzung setzt voraus, dass die als Mitglieder in dem betreffenden Gremium vorgesehenen Männer und Frauen die erforderliche Eignung

aufweisen. Der Soll-Vorgabe kann dann nicht entsprochen werden, wenn dies aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen ausgeschlossen ist. Ob dies zutrifft, ist Tat- und/ oder Rechtsfrage.

Eine von der Soll-Vorschrift gedeckte Ausnahme liegt vor, wenn es aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen. Diese Ausnahmefälle sind z.B. dann gegeben, wenn

- die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger unmittelbar auf Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift beruht, oder
- bei der aufgrund rechtlicher Vorgaben erfolgenden Entsendung aus einem Kreis von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern in der entsprechenden Funktion keine Frauen zur Verfügung stehen

Bei der Besetzung der Ratsausschüsse und sonstigen Gremien des Rates ist § 12 LGG nicht anzuwenden. Das Verfahren regelt sich insoweit ausschließlich nach § 58 i.V.m. § 50 GO.

Der in Absatz 2 verwandte Begriff der Entsendung umfasst neben Benennungen auch Vorschläge für die Gremienbesetzung durch die hierzu berechnigte Stelle. Entsendende Stellen im Sinne der Vorschrift sind alle Stellen, denen für das zu besetzende Gremium Benennungs- oder Vorschlagsrechte zustehen. Die Stelle nach § 3 LGG wirkt auf die entsendenden Stellen ein, die Vorgabe der Geschlechterparität zu beachten. Damit sind auch solche Stellen erfasst, die gem. §§ 2, 3 nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wie z.B. außerhalb der Dienststelle stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen. Der Entsendung ist der Maßstab der Geschlechterparität zugrunde zu legen, da die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen nach § 3 und damit bei Adressaten des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden.

Bei einer Gremienbesetzung durch Wahlen ist für die Wahl selbst das in Abs. 2 bezeichnete Verfahren nicht anzuwenden. Bei der Aufstellung von Listen und Vorschlägen für die Kandidatur, die der Wahl vorausgeht, soll jedoch dafür Sorge getragen werden, dass Männer und Frauen gleichberechtigt vertreten sind (Absatz 1 Satz 2).

Im Rahmen des Absatzes 3 wird auch auf die Besetzung von Gremien Einfluss genommen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes liegen. Soweit z.B. von Gemeinden Benennungs- oder Vorschlagsrechte in Bezug auf solche Gremien wahrgenommen werden, haben sie ebenfalls das in Absatz 2 festgelegte Verfahren anzuwenden.

§ 12 Abs. 4 LGG verpflichtet die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Eigenbetriebe und Krankenhäuser, in die Berichte zu den Frauenförderplänen auch Ausführungen zur Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung aufzunehmen. Zur Umsetzung des § 12 Abs. 4

LGG ist es zweckdienlich, Statistiken über die Gesamtzahl der Gremienbesetzungen und die Zahl der Fälle, in denen von der grundsätzlich vorgegebenen geschlechtsparitätischen Besetzung Ausnahmen zugelassen werden, zu führen. Im Interesse aussagekräftiger und nachvollziehbarer Berichte bietet es sich an, die jeweiligen Ausnahmegründe schriftlich darzulegen.

## **9.2**

### **Vertretung der Gemeinde in Unternehmen und Einrichtungen gem. § 113 GO**

Über die Besetzung von Gremien verselbstständigter Unternehmen oder Einrichtungen mit Vertreterinnen und Vertretern der Gemeinde trifft § 113 GO besondere Vorschriften, die von drei Grundsätzen geprägt sind:

Einerseits geht es darum, den Sachverstand von Kommunalpolitikerinnen und -politikern sowie von Verwaltungsangehörigen in den Organen kommunaler Gesellschaften nutzbar zu machen. Die konkrete Ausgestaltung der Vertretung ist dabei grundsätzlich dem Rat überlassen, in dessen Ermessen es liegt, ob er Ratsmitglieder, Hauptverwaltungsbeamtinnen oder -beamte, andere Bedienstete der Gemeinde oder sonstige Vertreterinnen oder Vertreter bestellt. Sind im Einzelfall zwei oder mehrere Vertretungen zu benennen, muss jedoch die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte oder eine von ihm oder ihr vorgeschlagene Vertretung dazu zählen.

Ferner gehört zu den Grundsätzen des § 113 GO die Bindung der Vertreterinnen und Vertreter an die Ratsbeschlüsse.

Drittens erfolgt die Entsendung nach den Grundsätzen gem. § 50 GO.

Soweit in § 113 GO die Vorauswahl durch den Rat bzw. das Entscheidungsverfahren gem. § 50 GO angesprochen ist, geht insoweit von § 12 LGG lediglich eine Appellfunktion aus, den Leitgedanken der paritätischen Besetzung zu berücksichtigen. Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte orientiert sich bei der Wahrnehmung des Vorschlagsrechts an der Zielvorgabe der geschlechtsparitätischen Besetzung, wobei Funktion, Amt und Qualifikation von maßgeblicher Bedeutung sind.

## **10**

### **§ 15 Abs. 1 LGG analog**

#### **Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten**

Der § 21 LGG nimmt keinen Bezug auf § 15 Abs. 1 LGG. Deshalb besteht keine Pflicht, eine Stellvertreterin der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen. Gleichwohl besteht auch in Kommunen zumindest für den Aufgabenbereich der beteiligungspflichtigen Rechtsge-

schäfte entsprechender Handlungsbedarf. Da die der Gleichstellungsbeauftragten zugeordneten Beschäftigten diese in ihrer besonderen Rechtsstellung mit den spezifischen Befugnissen und Beteiligungsrechten nicht vertreten können, könnte bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten den Vorgaben des § 18 LGG zu den Unterrichts- und Anhörungspflichten nicht entsprochen werden. Der Zweck der obligatorischen Beteiligungspflichten ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte im konkreten Fall die Belange der Gleichstellung von Frauen und Männern geltend machen kann.

Vor diesem Hintergrund ist die Bestellung einer Stellvertreterin im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll, um die Aufgaben und Beteiligungsrechte nach §§ 17, 18 LGG auch in Fällen längerer Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten aus Gründen der Rechtssicherheit wahrnehmen zu können.

## **11**

### **§ 15 Abs. 3 LGG**

#### **Anforderungen an die Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Anforderungen an die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten bemessen sich nach den in der jeweiligen Kommune zu erfüllenden Aufgaben. Das Aufgabenspektrum erfordert Kenntnisse über Personal- und Organisationsaufgaben sowie in den spezifischen fachlichen Tätigkeitsbereichen. Dabei zählen die Fähigkeit zur gleichstellungspolitischen Bewertung von Verwaltungsvorgängen, Interesse an politischen Fragestellungen sowie Eigeninitiative nach dem Leitbild des LGG zum Anforderungsprofil.

## **12**

### **§ 16 Abs. 1 LGG**

#### **Fachliche Weisungsfreiheit**

In der fachlichen Weisungsfreiheit liegt eine Durchbrechung der sonst für Angehörige der Verwaltung geltenden Regel, den Weisungen der Vorgesetzten unterworfen zu sein.

Sie ist Ausgleich für die fehlende Entscheidungskompetenz und besteht im Hinblick auf den in § 17 LGG näher bezeichneten Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten. Soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Beurteilungen, die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sind Beispiele für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an gleichstellungsrelevanten Sachverhalten. Der Gleichstellungsbeauftragten steht aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit die Entscheidung darüber zu, wie sie ihre Aufgabe fachlich-inhaltlich wahrnimmt. Angesichts der Vielgestaltigkeit der für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im weisungsfreien

Raum denkbaren Aktivitäten wäre eine gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten erfolgende Zuweisung von Aufgaben durch die Hauptverwaltungsbeamtin oder den Hauptverwaltungsbeamten ebensowenig wie eine Weisung hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung an die Gleichstellungsbeauftragte mit der fachlichen Weisungsfreiheit vereinbar. Dies schließt Anregungen und Impulse an die Gleichstellungsbeauftragte nicht aus. Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur weisungsfreien Schwerpunktsetzung ist allerdings nicht schrankenlos gewährleistet. Sofern der Rat von seiner Befugnis Gebrauch gemacht hat, in der Hauptsatzung auch im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Aufgabenfeld Vorgaben zu machen, ist die Gleichstellungsbeauftragte an diesen Rahmen gebunden.

Die fachliche Weisungsfreiheit besteht weiterhin nur, soweit die Gleichstellungsbeauftragte rechtmäßig handelt. Die Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung bleibt also ebenso unberührt wie die organisatorische Dienstaufsicht.

## 13

### § 17 LGG

#### **Beteiligungspflichtige Maßnahmen; Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit**

Zuständig für die Umsetzung des Gesetzes ist die jeweilige Dienststelle im Rahmen der ihr zugewiesenen Kompetenzen. Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung. Es obliegt in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und Anregungen zu geben. Die Mitwirkung bezieht sich zum einen auf alle Vorhaben und Maßnahmen, die sich auf die Dienststelle und ihre Beschäftigten beziehen. Die Regelungen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten garantieren ihr auch die Mitwirkung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig. Dabei beschränkt sich ihre Darlegungspflicht im Hinblick auf die Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit darauf, dass sie die Möglichkeit des Entstehens einer Gleichstellungsrelevanz aufzeigt. Das LGG geht von der möglichst frühzeitigen Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Willensbildungsprozess aus.

Beteiligungspflichtige personelle und soziale Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die berufliche Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. Auch wenn lediglich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren. Zu den beteiligungspflichtigen Maßnahmen gehört auch die Erstellung von Personalentwicklungskonzepten.

Voraussetzung einer effektiven Aufgabenerfüllung ist die gleichberechtigte Mitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten in Beurteilungsbesprechungen. Besprechungen in diesem Sinne sind Treffen von Personalverantwortlichen, in denen die Leistungen bzw. geplanten

Beurteilungen der Beschäftigten miteinander verglichen oder einheitliche Bewertungsmaßstäbe erörtert werden. Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, wie z.B. strukturelle Veränderungen, Organisationsuntersuchungen oder Fragen der Arbeitszeit.

Über Form und Umfang der Beteiligung können zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Verfahrensvereinbarungen getroffen werden.

14

## **§ 18 LGG**

### **Verfahren der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs (s.o.) bereits im Planungsstadium zu beteiligen, d.h. zu unterrichten und unter Einräumung der gesetzlichen Fristen anzuhören. Dies gilt auch für die Erstellung von Beschlussvorlagen der Verwaltung für den Rat oder seine Ausschüsse (vgl. § 62. Abs. 2 GO). Hierzu erhält sie umfassende Akteneinsicht. "Frühzeitig" bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Diesem Zweck dient insbesondere das in § 18 Abs. 4 LGG geregelte Teilnahmerecht an Besprechungen der Dienststelle - z.B. Amtsleitungsbesprechungen - sowie an den Vierteljahresgesprächen nach § 63 LPVG zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist. Die nicht rechtzeitige Beteiligung an Entscheidungen und Maßnahmen nach dem LGG hat zur Folge, dass die Maßnahme für eine Woche bzw. drei Arbeitstage (§18 Abs. 3 LGG) auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen ist. Eine ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Maßnahme leidet an einem Verfahrensmangel.

Die Berechnung der der Gleichstellungsbeauftragten eingeräumten Stellungnahmefrist, die - abgesehen von Fällen der fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen - in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, bestimmt sich nach § 31 VwVfG i.V.m. § 188 Abs. 2 BGB. Eine dem Sinn und Zweck des Gesetzes entsprechende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird nur erreicht, wenn diese durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen in die Lage versetzt wird, eine Stellungnahme abzugeben.

Die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung ist ein Element der Willensbildung der Dienststelle. Deshalb tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zeitlich vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Dies gilt nicht bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen.

## **15**

### **§ 19 LGG**

#### **Widerspruchsrecht**

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte bei der Ausübung ihres Widerspruchsrechts wegen der unterschiedlichen Verfahrensfolgen jeweils deutlich machen, ob sie sich dabei auf § 19 Abs. 1 LGG oder auf § 5 Abs. 5 GO stützt. Im Rahmen ihrer dienststelleninternen Beteiligung nach dem LGG kann die Gleichstellungsbeauftragte zu dem Vorgang eine Stellungnahme abgeben, ihr unmittelbares Vortragsrecht nutzen oder gemäß § 19 Abs. 1 LGG Widerspruch einlegen. Es sind ihr damit differenzierte Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Im Interesse eines sachgerechten Einsatzes der unterschiedlichen Instrumentarien ist es oftmals zweckdienlich, zunächst die genannten, unterhalb der Schwelle des förmlichen Widerspruchs liegenden Möglichkeiten auszuschöpfen. Bei Einlegung des Widerspruchs ist der Vollzug der Maßnahme bis zur erneuten Entscheidung der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten auszusetzen.

## **16**

### **§ 5 GO**

#### **Systematik und Entstehungsgeschichte**

Der § 5 der Gemeindeordnung „Gleichstellung von Frau und Mann“ enthält eine eigenständige Regelung dieser Aufgabe, die unabhängig von der Existenz und vom Inhalt des Landesgleichstellungsgesetzes besteht. Dies gilt es bei der Auslegung und Anwendung des § 5 GO und der für die Kommunen geltenden Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes zu berücksichtigen.

## **17**

### **§ 5 Abs. 3 GO**

#### **Aufgaben und fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten**

§ 5 Abs. 3 GO enthält eine globale Umschreibung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Dieser Aufgabenbereich umfasst alle Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

Soweit es sich um dienststelleninterne Angelegenheiten handelt, sind die in der Gemeindeordnung festgelegten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten durch Artikel 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 17 i.V.m. 21 LGG) weiter konkretisiert worden.

Dieser gegenüber dem LGG erweiterte Wirkungskreis der Gleichstellungsbeauftragten nach außen hat entsprechende Auswirkungen auf die Pflicht zu ihrer Beteiligung. Diese erstreckt sich auch auf die Beteiligung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten.

Weder GO noch LGG räumen der Gleichstellungsbeauftragten Entscheidungsbefugnisse ein. Vielmehr geben ihr die gesetzlichen Regelungen die Möglichkeit, Fragen mit Gleichstellungsrelevanz zu thematisieren, dazu Anregungen zu geben sowie über gemeindliche Vorhaben informiert zu werden und an deren Vorbereitung mitwirken zu können. Diese Beteiligungsrechte soll sie im Interesse ihres erfolgreichen Wirkens unbeeinflusst von fachlichen Weisungen wahrnehmen können.

Es soll deshalb bei der Gleichstellungsbeauftragten liegen, wie sie ihre Aufgabe fachlich-inhaltlich wahrnimmt, d.h. welcher Sache sie sich schwerpunktmäßig annimmt und wie sie diese bearbeitet. Die fachliche Weisungsfreiheit besteht allerdings nur, soweit die Gleichstellungsbeauftragte rechtmäßig handelt. Die Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung bleibt also ebenso unberührt wie die organisatorische Dienstaufsicht.

## **18**

### **§ 5 Abs. 4 GO**

#### **Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse**

Mit § 5 Abs. 4 und 5 GO werden der Gleichstellungsbeauftragten eigenständige Teilnahme- und Verfahrensrechte eingeräumt. Voraussetzung für eine effektive Ausübung dieser Rechte ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, die in ihren Bereich fallen können, informiert wird. Sofern Beschlussvorlagen für den Rat und seine Ausschüsse - wie dies zum überwiegenden Teil der Fall sein dürfte - von der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten vorbereitet werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte bereits in einem sehr frühen Stadium, d.h. bei der Erarbeitung der Verwaltungsvorlage beteiligt. Die Identifikation gleichstellungsrelevanter Vorlagen sowie eine fundierte Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten setzen einen regelmäßigen intensiven fachlichen Austausch zwischen Hauptverwaltungsbeamtin oder Hauptverwaltungsbeamten, Gleichstellungsbeauftragter und den jeweiligen Fachämtern voraus. Diese frühzeitige Beteiligung hat zum Ziel, die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Willensbildungs- und Entscheidungspro-

zess der Verwaltung einfließen zu lassen und dient im Übrigen der Vermeidung eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren.

Die verwaltungsintern von der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten gewährleistete Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Erarbeitung von Beschlussvorlagen findet wegen der im Vorfeld bereits festgestellten Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit ihre Fortsetzung in dem Teilnahme- und Rederecht der Gleichstellungsbeauftragten in den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse, in denen diese Vorlagen Beratungs- oder Entscheidungsgegenstand sind. Zur Erleichterung der Verfahrensabläufe kann es zweckdienlich sein, der Gleichstellungsbeauftragten die jeweilige Tagesordnung und Sitzungseinladung von Rat und Ausschüssen zur Verfügung zu stellen.

Gemäß § 70 Abs. 2 GO wirkt der Verwaltungsvorstand insbesondere mit bei den Grundsätzen der Organisation und der Verwaltungsführung, der Planung von Verwaltungsaufgaben mit besonderer Bedeutung, der Aufstellung des Haushaltsplans sowie den Grundsätzen der Personalführung und Personalverwaltung. Diese Aufgaben betreffen typischerweise Themen, die zumindest Gleichstellungsrelevanz haben können und damit auch zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 5 Abs. 4 GO zählen. An Sitzungen des Verwaltungsvorstands, bei denen eines der genannten Themen Gegenstand der Erörterung ist, hat die Gleichstellungsbeauftragte insoweit Teilnahme- und Rederecht.

## **19**

### **§ 5 Abs. 4 GO**

#### **Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Rahmen ihrer gemäß § 5 Abs. 3 GO - ggf. durch die Hauptsatzung näher - beschriebenen Aufgaben die Öffentlichkeit über die kommunaler Gleichstellungsarbeit unterrichten. Die Bezugnahme auf den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten macht deutlich, dass diese kein "allgemeinpolitisches Mandat" hat, sondern dass es sich um eine auf ihre Aufgaben bezogene Berechtigung handelt. Das Wort "unterrichten" bringt zugleich zum Ausdruck, dass die Öffentlichkeitsarbeit in Form einer neutralen Darstellung über Sachstand und Ergebnisse in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten erfolgt. Gestützt auf ihre fachliche Weisungsfreiheit obliegt ihr die Entscheidung darüber, wann, über welche Themen und in welcher Form (z.B. Pressemitteilung) sie von ihrem Unterrichtsrecht Gebrauch macht. Selbstverständlich ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte über die Themen, die Gegenstand nichtöffentlicher Sitzungen sind, Verschwiegenheit bewahrt. Da die Gleichstellungsbeauftragte in die Gesamtverwaltung integriert ist und die Hauptverwaltungsbeamtin bzw. der Hauptverwaltungsbeamte für die Gesamtverwaltung verantwortlich ist, sollten auch im Rahmen des § 5 Abs. 4 GO öffentlichkeitswirksame Darstellungen in der Regel erst erfolgen, nachdem die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte von dieser Absicht zumindest in Kenntnis

gesetzt worden sind. Wegen der fachlichen Weisungsfreiheit ist allerdings die Zustimmung der Dienststellenleitung zur Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht erforderlich. Es bleibt der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit aber unbenommen, aus gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten eine von der offiziellen Verwaltungsmeinung abweichende Auffassung zu vertreten. Selbstverständlich ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten hat und über der Verschwiegenheitspflicht unterliegende Angelegenheiten Stillschweigen bewahrt.

## **20**

### **§ 5 Abs. 5 GO**

#### **Widerspruchsrecht**

Im Unterschied zum Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 1 LGG ist das Widerspruchsrecht nach dem Wortlaut des § 5 Abs. 5 GO auf Beschlussvorlagen der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten an den Rat und damit auf Angelegenheiten beschränkt, in denen eine Entscheidung des Rates vorgesehen ist. Die frühzeitige Zuleitung aller gleichstellungsrelevanten Vorlagen, durch die Beschlüsse des Rates vorbereitet werden, gewährleistet, dass gleichstellungspolitische Gesichtspunkte in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Verwaltung einbezogen werden, und dient damit der Vermeidung eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren. Die aus § 5 Abs. 5 GO erwachsende Pflicht der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten, den Rat zu Beginn der Beratungen auf den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen, trifft sie bzw. ihn als Organ; sie kann also auch von der Sitzungsvertretung der Verwaltung erfüllt werden. Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte kann es auch der Gleichstellungsbeauftragten selbst überlassen, ihren Widerspruch darzustellen und zu begründen. Der Rat entscheidet dann unter Abwägung der Argumentation der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten und der Gleichstellungsbeauftragten abschließend über die Beschlussvorlage.

Im Rahmen ihrer Beteiligung an einer gleichstellungsrelevanten Angelegenheit im Sinne des § 17 LGG, die auch Gegenstand einer Beschlussvorlage ist, kann die Gleichstellungsbeauftragte zunächst Widerspruch nach § 19 Abs. 1 LGG einlegen. Es bleibt ihr aber unbenommen, bei Nichtabhilfe zusätzlich von ihrem Widerspruchsrecht nach § 5 Abs. 5 GO Gebrauch zu machen.

Bei Entscheidungen durch einen Ausschuss an Stelle des Rates (vgl. § 41 Abs. 2 GO) und in Fällen der Vorbereitung von Ratsbeschlüssen durch Ausschüsse (vgl. § 62 Abs. 2 GO) ist der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihres Rederechts gem. § 5 Abs. 3 GO die Möglichkeit eröffnet, ihre Position umfassend darzustellen und dadurch den Willensbildungs- und Entscheidungsfindungsprozess zu beeinflussen.

**§ 5 Abs. 6 GO**  
**Hauptsatzung**

§ 5 Abs. 6 GO enthält eine ausdrückliche Ermächtigung für den Rat, in der Hauptsatzung nähere Regelungen zu den Absätzen 3 bis 5 zu treffen. Als untergesetzliche Rechtsnormen müssen sich Satzungen im Rahmen gesetzlicher Festlegungen halten. Es ist dem Rat also möglich, nähere Modalitäten des Zusammenwirkens der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit den kommunalen Organen in Ergänzung der Regelungen von GO und LGG festzulegen, oder etwa durch Hervorhebung bestimmter Themen aus dem breiten Aufgabenfeld "Gleichstellungspolitik" diesen ein besonderes politisches Gewicht zu verleihen. In diesem Rahmen bewegt sich auch die kommunale Gleichstellungsbeauftragte, wobei für sie entsprechend der gesetzlichen Vorgabe der fachlichen Weisungsfreiheit nach wie vor die Möglichkeit gegeben sein muss, eigene Schwerpunkte zu setzen.

# **Ausführungserläuterungen zur Umsetzung des LGG bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts**

## **Präambel**

Auf Wunsch einiger Kammern der wirtschaftlichen und freiberuflichen Selbstverwaltung hat das Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen im Oktober des Jahres 2000 eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes eingerichtet. An dieser Arbeitsgruppe nahmen u.a. Vertreterinnen und Vertreter der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern, der Heilberufekammern, der Rechtsanwaltskammern sowie des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Energie und Verkehr und des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen teil.

Anhand eines vom Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit erstellten Entwurfes der Ausführungserläuterungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes hat die Arbeitsgruppe als Ergebnis eines umfangreichen Diskussionsprozesses dieses Papier erarbeitet.

Die darin enthaltenen Erläuterungen sind als Angebot nicht nur für die Kammern der wirtschaftlichen und freiberuflichen Selbstverwaltung, sondern gleichermaßen für alle der Aufsicht des Landes Nordrhein-Westfalens unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gedacht. Sie sollen das konstruktive und vertrauensvolle Zusammenwirken aller Akteurinnen und Akteure in den vorgenannten Dienststellen unterstützen, Reibungsverluste vermeiden helfen und Hinweise geben, wie das Gesetz wirkungsvoll und praxisgerecht angewendet werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist - anders als der Personalrat - Teil der Dienststelle. Als solcher obliegt es ihr, die Dienststelle zu unterstützen und zu beraten. Selbstverständlich ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten und über Dienststelleninterna Verschwiegenheit zu bewahren hat. Ihre Kompetenzen bestehen in Informationsmöglichkeiten und Thematisierungschancen, in Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Anregungsrechten sowie in einer Widerspruchsbefugnis. Im Bereich "Gleichstellung" agiert sie weisungsfrei. Der Gleichstellungsbeauftragten ist allerdings keine Entscheidungsgewalt übertragen.

Der Dienststelle verbleibt ein Spielraum für die Ausgestaltung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere im Hinblick auf ihre Ansiedlung in der Dienststelle. Der Kernbereich der Personal- und Organisationshoheit bleibt daher unberührt.

In Kenntnis der unterschiedlichen Gegebenheiten und Besonderheiten in den einzelnen Dienststellen engen die Erläuterungen den Handlungsspielraum der Verantwortlichen nicht ein, sondern ermöglichen den einzelnen Dienststellen individuelle Lösungen vor Ort, die im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklichen.

## **Zu § 1**

### **Ziel des Gesetzes**

1

Zu Absatz 1

Das LGG dient der Umsetzung des Verfassungsauftrags zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann aus Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG und sieht für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen ein komplexes Regelwerk vor. In engem inhaltlichen Zusammenhang damit steht das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das vor allem in den Vorschriften zur familiengerechten Arbeits- und Teilzeit sowie zur Beurlaubung seinen Niederschlag gefunden hat. Die vorgenannten Grundsätze und Ziele des Gesetzes sind Maßstab für Interpretation und Anwendung der einzelnen Regelungen.

2

Zu Absatz 3

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und die Umsetzung des LGG sind für Dienstkräfte mit Leitungsfunktion beurteilungsrelevant.

## **Zu § 2**

### **Geltungsbereich**

1

Zu Absatz 1

Gemäß Absatz 1 erfasst der Geltungsbereich des LGG neben den Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und den Eigenbetrieben und Krankenhäusern des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie den Gerichten und Hochschulen, dem Landesrechnungshof, der Landesbeauftragten und dem Landesbeauftragten für den Datenschutz, der Verwaltung des Landtages und dem Westdeutschen Rundfunk Köln auch die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und damit auch

2

die Kammern der wirtschaftlichen und freiberuflichen Selbstverwaltung.

2

Zu Absatz 2

Absatz 2 beschränkt den Geltungsbereich des LGG für die Sparkassen, die Westdeutsche Landesbank Girozentrale, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten, die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt sowie den Westdeutschen Rundfunk Köln auf die grundlegenden Vorschriften.

### **Zu § 3**

#### **Begriffsbestimmung**

1

Zu Absatz 1

Adressaten des LGG sind nicht ausschließlich "Behörden", sondern "Dienststellen", wozu gemäß § 3 Absatz 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 1 neben Behörden und Einrichtungen des Landes auch die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und demzufolge auch die Kammern der wirtschaftlichen und freiberuflichen Selbstverwaltung zu rechnen sind.

2

Zu Absatz 2

2.1

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind auch

- beurlaubte Beschäftigte sowie im Mutterschutz befindliche Personen
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- studentische Hilfskräfte
- wissenschaftliche Hilfskräfte
- Beschäftigte, die aus Drittmitteln bezahlt werden, sofern ein Arbeitsverhältnis (auch befristet) besteht.

2.2

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind nicht

- Zivildienstleistende
- Praktikantinnen und Praktikanten

- Beschäftigte aus Gestellungsverträgen und Leihverträgen
- Unternehmerinnen und Unternehmer im Rahmen von Werkverträgen
- Dienstverpflichtete im Rahmen von Dienstverträgen, die ihre Dienste in wirtschaftlicher und sozialer Selbständigkeit und Unabhängigkeit leisten
- Referendarinnen und Referendare.

## **Zu § 5a**

### **Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen**

1

Zu Absatz 1

1.1

Zuständig für die Erstellung des Frauenförderplans ist die Dienststelle. Es liegt in der Verantwortung der Dienststellenleitung, wen sie mit dieser Aufgabe beauftragt. In der Regel wird dies die Personalstelle sein, da ihr die notwendigen Informationen zur Verfügung stehen und ihr grundsätzlich die Verantwortung für Personalmaßnahmen obliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung von Anfang an zu beteiligen.

1.2

Die Verpflichtung zur Erstellung des Frauenförderplans gründet sich nicht allein auf die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen. Unabhängig von der Pflicht zur Festlegung von Zielvorgaben können Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Förderung/Weiterqualifizierung von Frauen notwendig sein.

1.3

Die Dienststellen haben sicherzustellen, dass am Tage nach dem Ende der dreijährigen Laufzeit eines Frauenförderplans jeweils der neue Frauenförderplan in Kraft tritt. Erhebungsstichtag ist der 31.12. des letzten Jahres der Geltungsdauer des laufenden Frauenförderplans.

2

Zu Absatz 5

2.1

Der Frauenförderplan wird im Benehmen mit dem jeweils zuständigen obersten Organ aufgestellt. Dabei setzt die Herstellung des Benehmens eine umfassende Erörterung der Für und Wider die Entscheidung sprechenden Gesichtspunkte voraus. Ein zustimmender Beschluss ist keine konstitutive Voraussetzung für die Erstellung des Frauenförderplans.

2.2

Kann das Benehmen mit dem zuständigen obersten Organ nicht rechtzeitig vor Ablauf der in § 26 Absatz 2 bestimmten Frist hergestellt werden, so tritt der Frauenförderplan vorläufig im Einvernehmen mit einem anderen Selbstverwaltungsorgan in Kraft. Das Benehmen soll in der nächst folgenden Sitzung des zuständigen obersten Organs nachgeholt werden.

3

Zu Absatz 8

Die Bekanntmachung des Frauenförderplans, des Berichtes einschließlich der Umsetzung der Gremienregelung und der durchgeführten Maßnahmen erfolgen jeweils durch Hausverfügung bzw. in entsprechender geeigneter Weise. Die Belange des Datenschutzes sind zu wahren. Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse dürfen nicht veröffentlicht werden.

## **Zu § 6**

### **Inhalt des Frauenförderplans**

1

Zu Absatz 1

Frauenförderpläne sind Teil der Personalentwicklungsplanung der Dienststelle. Ihr Ziel ist es, in erster Linie eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen aufzuzeigen, die Ursachen hierfür zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung vorzusehen. Die Dienststellen sind gehalten, bei allen Personalentscheidungen und -planungen sowie bei ihrer Personalpolitik die Frauenförderpläne einzubeziehen.

2

Zu Absatz 2

2.1

Grundlage der Analyse der Situation der bestehenden Personalstruktur ist der "Ist-Stand-Personal". Die geschlechtsspezifisch differenzierte Bestandsaufnahme sollte Erhebungen insbesondere zur Voll- und Teilzeitbeschäftigung, zu Funktionsbesetzungen, zu Höhergruppierungen, zu der Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder der möglichen Höhergruppierungen, zu Gremienbesetzungen (vgl. § 12 Absatz 4), zu Beurlaubten, zum Ausbildungsbereich, zum Bewerbungsverhalten auf Ausschreibungen, zur Fortbildung und zur evtl. Vergabe von Leistungsanreizen unter Bezugnahme jeweils auf die letzten drei Jahre oder einen Stichtag beinhalten.

## 2.2

Die Bestandsaufnahme kann je nach den Gegebenheiten vor Ort getrennt nach Organisationseinheiten, z.B. abteilungsweise, erfolgen, um auf der Grundlage einer transparenten Darstellung eine aussagekräftige Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erleichtern.

## 2.3

Die Zahlen der Personalbestandsaufnahme sind unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu analysieren. Dabei sind die möglichen Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebensbiografien und insbesondere für Unterrepräsentanzen von Frauen aufzuzeigen, soweit sie individuell nachweisbar oder in ihrer Struktur erkennbar sind.

## 2.4

Für die geforderte Prognose zur Personalentwicklung ist es erforderlich, die Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen in der Dienststelle zu ermitteln. Kündigungen, Verrentung, Altersteilzeit, Umsetzungen, Stellenabbau sowie Rückkehr aus Beurlaubungen sind beispielhafte Faktoren, die in die Prognoseentscheidung einzubeziehen sind. In Teilbereichen, in denen sich der Einfluss dieser Faktoren auf die Personalentwicklung in der jeweiligen Dienststelle nicht aus vorhandenen Daten und Statistiken ableiten lässt, erfolgt die Prognose anhand von Durchschnittswerten, wie sie sich in der Dienststelle in der Vergangenheit ergeben haben. Als Hilfestellung sind Musterbögen beigelegt. (Anlage 1).

## 3

Zu Absatz 3

### 3.1

Die Dienststelle legt die Vorgaben, welche Ziele in welchem Zeitraum erreicht werden sollen, fest. Diese konkreten Ziel- und Zeitvorstellungen haben sich einerseits an den konkreten Verhältnissen vor Ort zu orientieren, andererseits ist die vom Gesetz als Zielvorgabe definierte Erhöhung des Frauenanteils auf 50 vom Hundert zu berücksichtigen. Die Festlegung der Zielvorgaben muss realistisch sein. Wesentlich ist, dass sie geeignet sind, den Frauenanteil schrittweise zu erhöhen (Anlage 2).

### 3.2

Bei der Feststellung der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Grundsätze des § 7 maßgebend.

4

Zu Absatz 4

Konkrete Maßnahmen sind auf der Grundlage der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen zu ergreifen. In Betracht kommen insbesondere:

- Veränderung des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG
- systematische Nachwuchsentwicklung
- Benennung und Besetzung so genannter "Startpositionen"
- Vergabe weiterqualifizierender Sonderaufträge
- Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten
- Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen
- Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubungen
- familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-)Heimarbeit
- Besetzung von Gremien
- Beteiligung an Projektgruppen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenzuschnittes sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, um beispielsweise die Übernahme von Teamassistenzen insbesondere durch Schreibkräfte zu ermöglichen
- Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze auf Grund der technischen Entwicklung oder auf Grund von Organisationsentscheidungen abgebaut werden
- Maßnahmen, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können, z.B. durch betriebliche Maßnahmen.

5

Zu Absatz 5

Auch innerhalb der Geltungsdauer des Frauenförderplans muss die Dienststelle überprüfen, ob die Zielvorgaben durch die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen auch tatsächlich erreicht werden.

### **Zu § 7**

#### **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

§ 7 entspricht dem bereits seit 1989 für den gesamten öffentlichen Dienst geltenden Rechtszustand, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellungs-

und Höhergruppierungs-/Beförderungsentscheidungen zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Regelung ist gemäß Urteil des EuGH vom 11. November 1997 in Rechtssache C-409/95, NJW 1997, 3429, mit Europarecht vereinbar. Als neue Vorschrift wurde in Absatz 5 angefügt, dass die Regelung ebenso anzuwenden ist, wenn ein Einsatz auf einem Arbeitsplatz erfolgt, dessen Wahrnehmung eine höhere Eingruppierung später nach sich zieht.

Zu den Absätzen 1 bis 3

1

Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v.H. noch nicht erreicht ist. Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden (siehe zu § 3). Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei dieser Berechnung jeweils nach Personenzahl einzubeziehen.

2

Bei Einstellungen bestimmt sich die jeweilige Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als maßgebliche Bezugsgröße nach aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeit üblicherweise eine gleiche Vorbildung, Ausbildung oder Berufserfahrung voraussetzt.

3

Bei Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote von 50 v.H. auf die zu übertragende Tätigkeit, d.h. die damit verbundene Vergütungs- oder Lohngruppe.

4

Eine gleiche Qualifikation liegt vor, wenn eine vergleichende Gesamtbeurteilung im Hinblick auf die Anforderungen der Stelle zu einem übereinstimmenden Ergebnis führt, auch wenn einzelne Merkmale unterschiedlich gewichtet und bewertet werden.

5

Bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ist die Auswahl im Rahmen pflichtgemäßer Ermessensausübung nach Hilfskriterien zu treffen. Nur wenn die Kriterien, die üblicherweise bei Konkurrenzen gleichgeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber mit gleicher Qualifikation nach der Entscheidungspraxis der Dienststelle zulässigerweise herangezogen werden, zugunsten des Mitbewerbers gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung überwiegen und ihrerseits gegenüber der Mitbewerberin keine diskriminierende Wirkung haben, entfällt der der Mitbewerberin eingeräumter Vorrang. § 10 LGG ist zu beachten.

## **Zu § 8**

### **Ausschreibung**

1

Zu Absatz 1

1.1

Interne Ausschreibungen bilden die unverzichtbare Grundlage für die Schaffung von Chancengleichheit im Vorfeld von Stellenbesetzungen. Frauen, die auf Grund ihrer Unterrepräsentanz gerade in gehobenen Positionen häufig ein Informationsdefizit im Hinblick auf zu besetzende Stellen haben, werden vermehrt Chancen eröffnet, sich zu bewerben.

1.2

Die Ausschreibung veranlasst die Dienststelle, die über die Besetzung der Planstelle oder Stelle entscheidet.

1.3

In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, eröffnet § 8 nicht die Möglichkeit, von einer internen Ausschreibung gänzlich abzusehen.

2

Zu Absatz 2

2.1

Wenn nach Durchführung des internen Ausschreibungsverfahrens keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung einmal in öffentlicher Form wiederholt werden. Dies gilt nicht, wenn durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung zwingend vorgeschrieben ist.

2.2

Haushaltsrechtliche Bestimmungen, die einer öffentlichen Ausschreibung entgegenstehen, sind beispielsweise Festlegungen in Haushaltsplänen.

2.3

Eine öffentliche Ausschreibung im Sinne des Absatzes 2 ist z.B. eine Ausschreibung in der Tages- oder Wochenpresse oder in einer einschlägigen Fachzeitschrift.

2.4

Ein etwaiges Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten führt mangels entsprechender gesetzlicher Regelungen nicht zur Zulässigkeit des Verzichts auf eine interne Ausschreibung. Vielmehr

ist nach Absatz 2 ihr Einvernehmen Voraussetzung dafür, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen.

## 2.5

Liegen nach einer internen Ausschreibung für eine Stelle, für die eine besondere Ausbildung bzw. Vorerfahrung erforderlich ist, keine Bewerbungen hierfür qualifizierter Frauen vor, und ist es offensichtlich aussichtslos, dass sich im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung geeignete Bewerberinnen melden werden, kann dies im Ausnahmefall zu einem Verzicht auf eine anschließende öffentliche Ausschreibung führen. Offensichtlich aussichtslos könnte eine öffentliche Ausschreibung beispielsweise dann sein, wenn für eine bestimmte Funktion, die eine von Frauen kaum gewählte Berufsausbildung voraussetzt, eine "Spezialistin" gefunden werden soll. Die Umstände, auf denen die Aussichtslosigkeit beruht, sind im Einzelnen darzulegen.

In Fällen, in denen ein den hohen Anforderungen der Soll-Regelung des Satzes 1 genügender Ausnahmegrund nicht vorliegt, ist zwingende Voraussetzung für ein Absehen von der Ausschreibung in öffentlicher Form, das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten herzustellen.

## 3

Zu den Absätzen 4 bis 6

### 3.1

Die Absätze 4 bis 6 enthalten Mindestanforderungen im Hinblick auf den Ausschreibungsinhalt.

### 3.2

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist es erforderlich, durch die Ausschreibung so viele Frauen wie möglich anzusprechen. Diesem Zweck dienen die besonderen Aufforderung zur Bewerbung, der Hinweis auf die Bevorzugungsregelung des § 7 und die Verpflichtung, in der Ausschreibung sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. § 611 b BGB enthält bereits ein Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts. Absatz 4 hat insoweit ergänzende Bedeutung.

### 3.3

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich; dies gilt – je nach Ausgestaltung – auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Dabei bedeutet Teilzeit nicht notwendig eine Halbtagsstelle, sondern umfasst eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle. Vor allem die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle trägt dem Gesetzeszweck, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, Rechnung. Die besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Voraussetzungen von Teilzeit bleiben unberührt. Stehen im konkreten Fall zwingende dienstliche Belange einer Teilzeitbeschäftigung entgegen, ist auf den Hinweis in der Ausschreibung zu verzichten.

3.4

Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt diesen Erfordernissen nicht.

4

Zu Absatz 8

4.1

Bei bloßen Umsetzungen innerhalb der Dienststelle auf Dienstposten mit unveränderter Vergütung ohne Übertragung höherwertiger Tätigkeiten kann von einer Ausschreibung nach den Absätzen 1 und 2 abgesehen werden (§ 8 Absatz 8 Nummer 3). Ein Dienstposten ist dann höherbewertet, wenn seine Wahrnehmung auf Veranlassung des Dienstvorgesetzten eine Höhergruppierung nach sich zieht oder dem Dienstposten eine höhere Besoldungsgruppe verbindlich zugeordnet ist.

4.2

Ausschreibungen erfolgen auch dann, wenn Bewerbungen gleichzeitig für Beschäftigte in der ausgeschriebenen Wertigkeit der Stelle und für Beschäftigte in niedrigeren Besoldungs- oder Vergütungsgruppen möglich sind. Soweit im Zeitpunkt der Umsetzung eine künftige Höherbewertung des Dienstpostens bereits absehbar ist, ist im Interesse einer transparenten Personalentwicklung eine Ausschreibung angezeigt.

4.3

Einer Ausschreibung bedarf es nicht, wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter nach Ablauf der Beurlaubung oder Abordnung zurückkehrt und die freie Stelle durch diese bzw. diesen besetzt werden soll.

## **Zu § 9**

### **Vorstellungsgespräch**

1

Zu Absatz 1

Die geforderte Qualifikation als Voraussetzung für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bestimmt sich nach den im Ausschreibungstext benannten Voraussetzungen und dem sich aus der Aufgabenbeschreibung ergebenden Anforderungsprofil.

2

Zu Absatz 2

Zwingende Gründe für ein Abweichen von der geschlechterparitätischen Besetzung der Auswahlkommission, sofern eine solche besteht bzw. gebildet wird, liegen nur dann vor, wenn die in jedem Einzelfall vorzunehmende Prüfung zu dem Ergebnis führt, dass die Funktion in der Auswahlkommission auf Grund fachlicher Zuständigkeit nicht – auch nicht vertretungsweise – von einer Frau wahrgenommen werden kann.

## **Zu § 10**

### **Auswahlkriterien**

1

Zu Absatz 1

1.1

Die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes sind grundsätzlich im Vorhinein, spätestens in der Ausschreibung festzulegen. Sie dürfen während des Auswahlverfahrens nicht durch zusätzliche oder abweichende Qualifikationserfordernisse verändert werden.

1.2

Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Familienarbeit erworben wurden, sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2

Zu Absatz 2

Der Europäische Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sein müssen, bei der alle die Person der Bewerberinnen und Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden. Der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen. Solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkungen haben. Kriterien mit diskriminierender Wirkung sind insbesondere Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin bzw. des Partners sowie die Zahl unterhaltsberechtigter Personen, wie sie in Absatz 2 Satz 3 genannt werden.

## **Zu § 11**

### **Fortbildung**

1

Zu Absatz 2

Die Dienststellen sind verpflichtet, Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen besondere Fortbildungen zur Weiterqualifizierung, insbesondere zur Übernahme von Vorgesetztenfunktionen zu ermöglichen, sofern die persönlichen Voraussetzungen (Eignung, Leistung, Befähigung) vorliegen.

2

Zu Absatz 3

2.1

Es empfiehlt sich, Schulferienzeiten ebenso wie die Belange von Alleinerziehenden bei der Fortbildungsplanung zu berücksichtigen.

2.2

Notwendige Kosten der Kinderbetreuung werden erstattet, wenn sie im Rahmen der Inanspruchnahme dienstlich anerkannter interner oder externer Fortbildungsangebote entstehen. Der Antrag auf Übernahme dieser Kosten ist vor Beginn der Fortbildungsveranstaltung zu stellen.

2.3

Ein Anspruch ist nur dann gegeben, wenn keine andere in häuslicher Gemeinschaft mit der oder dem Antragstellenden lebende Person die Betreuung übernehmen kann.

2.4

Erstattungsfähig sind die Kosten für eine notwendige Tages- und Nachtbetreuung (ohne Verpflegungskosten). Für die Höhe der Kosten gilt § 4 Beihilfeverordnung entsprechend. Die Kosten betragen derzeit 12 DM pro Stunde, maximal 72 DM pro Tag.

2.5

Eine Betreuung ist in den Zeiten nicht notwendig, in denen sich die Kinder in Einrichtungen wie Kindergarten oder Schule aufhalten und in den Zeiten, die in die für diesen Tag vereinbarte Arbeitszeit fallen.

2.6

Die Erstattung der notwendigen Kosten entfällt in der Regel, wenn während der Fortbildung Betreuungsangebote in Anspruch genommen werden können.

## 2.7

Teilzeitbeschäftigten ist ein zeitlicher Ausgleich für die Inanspruchnahme durch die Fortbildungsmaßnahme entsprechend den Vorschriften über die Gewährung von Dienstbefreiung bei angeordneter Mehrarbeit (§ 78 a LBG) zu gewähren, sofern die Fortbildungsmaßnahme über die für diesen Tag vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht. Nach den Vorschriften über Mehrarbeit ist — auch bei Teilzeitbeschäftigten — Dienstbefreiung erst dann zu gewähren, wenn die Beschäftigten mehr als fünf Stunden im Monat Mehrarbeit geleistet haben. Maßgeblich ist die Überschreitung der für die Beschäftigten festgesetzten ermäßigten wöchentlichen Arbeitszeit. Eine Bindung an die reinen Vortragszeiten erfolgt nicht, da unter didaktischen Gesichtspunkten eingelegte Schulpausen nicht (arbeitszeit-)mindernd berücksichtigt werden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Ausgleichsstunden ist mit den dienstlichen Bedürfnissen abzustimmen.

## **Zu § 12 Gremien**

### 1

Zu Absatz 1

#### 1.1

Ziel der Regelung ist, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes sicherzustellen. Wenn keine Umstände vorliegen, die eine geschlechtsparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen, bedeutet das „Soll“ ein „Muss“.

#### 1.2

Die Aufzählung der Gremien ist nicht abschließend. Erfasst sind insbesondere Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes, die durch besondere Geschäftsanweisung eingerichtet werden bzw. wurden.

#### 1.3

Von der Soll-Vorschrift gedeckte Ausnahmen liegen vor, wenn die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgeschlossen ist. Diese Ausnahmefälle sind insbesondere gegeben, wenn

- die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger unmittelbar auf Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift beruht, oder
- bei der aufgrund rechtlicher Vorgaben erfolgenden Gremienbesetzung aus einem Kreis von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern in der entsprechenden Funktion keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen.

## 1.4

Satz 1 gilt nicht für Wahlgremien.

## 2

Zu Absatz 2

### 2.1

Der Begriff der Entsendung umfasst neben Benennungen auch Vorschläge für die Gremienbesetzung durch die hierzu berechnigte Stelle. Entsendende Stellen im Sinne der Vorschrift sind alle Stellen, denen für das zu besetzende Gremium Benennungs- oder Vorschlagsrechte zustehen. Die Stelle nach § 3 wirkt – zum Beispiel werbend oder informatorisch – auf die entsendenden Stellen ein, die Vorgabe der Geschlechterparität zu beachten. Damit sind auch solche Stellen erfasst, die gemäß §§ 2 und 3 nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wie z.B. außerhalb der Dienststelle stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen. Der Entsendung ist der Maßstab der Geschlechterparität zugrunde zu legen, da die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen nach § 3 und damit bei Adressaten des LGG gebildet oder wieder besetzt werden.

### 2.2

Bei einer Gremienbesetzung durch Wahlen ist für die Wahl selbst das in Absatz 2 bezeichnete Verfahren nicht anzuwenden. Bei der Aufstellung von Listen und Vorschlägen für die Kandidatur, die der Wahl vorausgeht, soll jedoch darauf geachtet werden, dass Männer und Frauen gleichberechtigt vertreten sind (Absatz 1 Satz 2).

### 2.3

Für Ausnahmen von der Soll-Vorschrift gilt Nr. 1.3 entsprechend.

## 3

Zu Absatz 3

Im Rahmen dieses Absatzes wird auch auf die Besetzung von Gremien Einfluss genommen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes liegen. Soweit von Dienststellen Benennungs- und Vorschlagsrechte in Bezug auf solche Gremien wahrgenommen werden, haben sie ebenfalls das in Absatz 2 festgelegte Verfahren anzuwenden.

## 4

Zu Absatz 4

Die Dienststellen nach § 3, bei denen Gremien gebildet oder wieder besetzt werden, haben in geeigneter Weise sicherzustellen, dass der Bericht zum Frauenförderplan nachvollziehbare Aussagen über die Umsetzung der Gremienbesetzungsregelungen enthält. Zur Umsetzung ist es zweck-

dienlich, Statistiken über die Gesamtzahl der Gremienbesetzungen und die Zahl der Fälle, in denen von der grundsätzlich vorgegebenen geschlechterparitätischen Besetzung Ausnahmen zugelassen werden, zu führen.

## **Zu § 13**

### **Arbeitszeit und Teilzeit**

1

Zu Absatz 1

Die gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind durch die Dienststelle zum Zweck einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuschöpfen. Über die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit im Einzelfall hinaus soll die Dienststelle familienfreundliche Arbeitszeiten für die Beschäftigten mit Familienpflichten anbieten.

2

Zu Absatz 3

2.1

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich. Die allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt diesen Anforderungen nicht. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Arbeitsplatzteilung ist regelmäßig, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwer wiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.

2.2

Der Antrag auf Verlängerung der genehmigten Teilzeitbeschäftigung ist nach den einschlägigen Rechtsgrundlagen und unter Berücksichtigung von § 13 Abs. 3 Satz 1 LGG zu bescheiden.

3

Zu Absatz 4

3.1

Teilzeitbeschäftigte dürfen insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Möglichkeiten zur Teilnahme an Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen sowie Beförderungen, Höhergruppierungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nicht benachteiligt werden. Eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes liegt nicht vor, wenn die dienstlichen Veranstaltungen nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten durchgeführt

werden können und den Teilzeitbeschäftigten eine Verlegung ihrer Arbeitszeit auf diesen Zeitraum nicht möglich ist.

### 3.2

Eine Entscheidung über eine Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten darf nicht allein aus dem Grund zu Ungunsten einer oder eines Teilzeitbeschäftigten getroffen werden, weil sie oder er in einem geringeren zeitlichen Umfang zur Erfüllung der Aufgabe beiträgt. Eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge darf eine Beurteilung nicht negativ beeinflussen. Auch auf die Beförderungs- oder Höhergruppierungsreihenfolge darf eine Teilzeitbeschäftigung keinen Einfluss haben.

### 4

Zu Absatz 5

Wesentliche Folgen von Teilzeitbeschäftigung sind insbesondere:

- anteilige Ermäßigung der Besoldung, der Vergütung, des Lohns
- mögliche Kürzung der Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der vermögenswirksamen Leistungen
- mögliche Änderung der Beihilferegelungen
- Auswirkungen auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Rente.

### 5

Zu Absatz 6

Bei einer Verringerung der Stundenzahl hat die Dienststelle die Aufgaben des Arbeitsplatzes entsprechend dem Anteil der Arbeitszeitreduzierung zu verringern. Eine bloße Umverteilung der auf den frei gewordenen Stellenanteil entfallenden Aufgaben auf die verbleibenden Beschäftigten ist zu vermeiden. Der durch Teilzeitbeschäftigung frei gewordenen Stellenanteil ist vorrangig wieder zu besetzen, wenn keine haushaltsrechtlichen Regelungen entgegenstehen, dies stellenplanmäßig möglich ist und die auf den frei gewordenen Stellenanteil entfallenden Aufgaben in dem bisherigen Umfang fortgeführt werden sollen. Kann aus den vorgenannten Gründen kein personeller Ausgleich vorgenommen werden, sind geeignete organisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Beispielsweise sind die Aufgaben durch Neuzuschnitt anderer Arbeitsplätze aufzuteilen.

6

Zu Absatz 7

6.1

Unzumutbarkeit kann beispielsweise vorliegen, wenn einschneidende, nicht vorhersehbare Änderungen der persönlichen Verhältnisse, etwa durch Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse eingetreten sind.

6.2

In den übrigen Fällen kann die Dienststelle die Teilzeitbeschäftigung auch vor Ablauf der Befristung im Interesse der Teilzeitbeschäftigten ändern, sofern die haushalts- und stellenplanmäßigen Voraussetzungen gegeben sind und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

## **Zu § 14**

### **Beurlaubung**

1

Zu Absatz 1

Auf die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung während der Beurlaubung aus familiären Gründen ist hinzuweisen. Im Übrigen gelten die Erläuterungen zu § 13 Abs. 3 entsprechend.

2

Zu Absatz 3

Die Erläuterungen zu § 13 Abs. 5 gelten entsprechend

3

Zu Absatz 4

Im Falle der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen ist die Stelle vorrangig wieder zu besetzen, wenn keine haushaltsrechtlichen Regelungen entgegenstehen, dies stellenplanmäßig möglich ist und die auf diese Stelle entfallenden Aufgaben fortgeführt werden sollen. Eine bloße Umverteilung der auf diese Stelle entfallenden Aufgaben ist zu vermeiden. Kann aus den vorgenannten Gründen kein personeller Ausgleich vorgenommen werden, sind geeignete organisatorische Maßnahmen zu ergreifen.

4

Zu Absatz 6

Die gesetzliche Festlegung einer Frist von sechs Monaten vor Ablauf einer Beurlaubung für die Beantragung einer Verlängerung der Beurlaubung (§ 85 a Absatz 2 Satz 4 LBG bzw. § 50 Absatz 1 Unterabsatz 2 BAT) legt es nahe, die Beratungsgespräche spätestens sieben Monate vor Ablauf der Beurlaubung zu führen. Es soll Teilzeitarbeit im Rahmen von § 13 Abs. 2 LGG angeboten werden.

5

Zu Absatz 7

Beurlaubte Beschäftigte sind über Fortbildungsangebote zu unterrichten, wenn und soweit sie das wünschen. Hierauf sind die Beschäftigten bei der Beantragung der Beurlaubung hinzuweisen. Die Erstattung der Auslagen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen erfolgt unter entsprechender Anwendung der für die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen geltenden reisekosten- und trennungsentschädigungsrechtlichen Bestimmungen. Die Fortbildungsmaßnahmen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung begründet dagegen keinen Anspruch auf Besoldung oder Arbeitsentgelt. Kinderbetreuungskosten werden nach § 11 Abs. 3 gewährt.

6

Zu Absatz 8

Die Erläuterungen zu § 13 Abs. 7 gelten entsprechend.

## **Zu § 15**

### **Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**

1

Zu Absatz 1

Die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin in einer Dienststelle ab zwanzig Beschäftigten ist eine Mindestforderung. In einer größeren Dienststelle können auch mehrere Gleichstellungsbeauftragte und/oder mehrere Stellvertreterinnen bestellt werden. Dies kann insbesondere für Vertretungsfälle geboten sein. Die Dienststelle muss bei der Bestellung mehrerer Gleichstellungsbeauftragter im Benehmen mit ihnen zeitgleich Aufgaben und Kompetenzen regeln.

### Zu Absatz 3

Die Anforderungen an die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten bemessen sich nach den in der jeweiligen Dienststelle zu erfüllenden Aufgaben. Das Aufgabenspektrum erfordert Kenntnisse über Personal- und Organisationsentscheidungsaufgaben sowie in den spezifischen fachlichen Tätigkeitsbereichen. Dabei zählen die Fähigkeit zur gleichstellungspolitischen Bewertung von Verwaltungsvorgängen sowie Eigeninitiative nach dem Leitbild des LGG zum Anforderungsprofil.

## **Zu § 16**

### **Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten**

#### 1

##### Zu Absatz 1

#### 1.1

Die fachliche Weisungsfreiheit innerhalb des Bereichs Gleichstellung ist Voraussetzung für eine effektive Ausgestaltung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. In ihrer fachlichen Weisungsfreiheit liegt eine Durchbrechung der sonst für Angehörige der Verwaltung geltenden Regelung, den Weisungen der Vorgesetzten unterworfen zu sein. Es obliegt der einzelnen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, Regelungen hinsichtlich der Vergütung und Ansiedlung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Organisationsstruktur eigenständig zu treffen.

#### 1.2

Unbeschadet der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten eine Unterstützungs- und Mitwirkungspflicht im Sinne von § 17 hat, steht ihr aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit die Entscheidung darüber zu, wie sie ihre Aufgabe fachlich-inhaltlich wahrnimmt, d.h. welcher Sache sie sich schwerpunktmäßig annimmt und wie sie diese bearbeitet. Eine gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten erfolgende Zuweisung von Aufgaben innerhalb des Bereichs Gleichstellung wäre ebenso wenig wie eine Weisung hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung mit der fachlichen Weisungsfreiheit vereinbar. Beides würde die Gleichstellungsbeauftragte unzulässig in ihrem Recht beschränken, die aus ihrer Sicht gebotenen Schwerpunkte selbst zu setzen. Dies schließt Anregungen und Impulse an die Gleichstellungsbeauftragte nicht aus. Im Übrigen lässt die fachliche Weisungsfreiheit die Dienstaufsicht unberührt.

### 1.3

Von einem Interessenwiderstreit mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszugehen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer anderen dienstlichen Funktion mit Personalangelegenheiten befasst ist und dabei Entscheidungskompetenz im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Entlassungen oder sonstige statusverändernden Maßnahmen hat. Aufgrund der Personenidentität von Gleichstellungsbeauftragter mit der zu statusverändernden Entscheidungen Befugten wäre die Wahrnehmung der Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr gewährleistet. Es verbliebe lediglich bei einer Selbstkontrolle. Mögliche Interessenkollisionen können durch organisatorische Maßnahmen der Dienststellenleitung behoben werden.

### 1.4

Die Mitgliedschaft einer Gleichstellungsbeauftragten in der Personalvertretung würde Konflikte und Interessengegensätze aufgrund der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Personalverwaltung und der daraus resultierenden Rechte und Pflichten regelmäßig aufwerfen.

## 2

Zu Absatz 2

### 2.1

Den Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen ist Gelegenheit zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu geben.

### 2.2

Die Entlastung von übrigen dienstlichen Aufgaben ist jeder Gleichstellungsbeauftragten zu gewähren. Maßgebend für den Umfang der Entlastung ist die Beschäftigtenzahl und der in der Dienststelle entstehende Zeitaufwand für die Gleichstellungstätigkeit. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs oder örtliche Sonderprobleme können Kriterien für die erforderliche Entlastung sein. Die Dienststelle hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die vorgesehene und erforderliche Freistellung gewährt wird.

### 2.3

Bei den gesetzlichen Regelungen handelt es sich um Mindestregelungen, die nur im Ausnahmefall unterschritten werden dürfen. Im Einzelfall kann eine Entbindung von anderen Aufgaben über die Mindestregelung hinaus auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten in der Dienststelle geboten sein.

### 2.4

Bei Vorhandensein von Zuständigkeiten für über 500 Beschäftigte kann auch eine zusätzliche Entlastung der Stellvertreterin geboten sein. Ebenso kann die Entlastung auf Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin aufgeteilt werden.

3

Zu Absatz 3

3.1

Benachteiligungen sind alle negativen abreist- oder dienstrechtlichen Konsequenzen (beispielsweise Herabgruppierung, Versetzung auf einen niedriger bewerteten Dienstposten, Einleitung von Disziplinarmaßnahmen, Abmahnungen), die auf der rechtmäßigen Wahrnehmung der fachlichen Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte beruhen. Eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich; es reicht, wenn die Gleichstellungsbeauftragte objektiv schlechter gestellt wird.

3.2

Da die Gleichstellungsbeauftragte auch in der beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden darf, ist sie in Beförderungsverfahren bzw. in Auswahlverfahren zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einzubeziehen. Sie ist auf der Grundlage der für die jeweilige Dienststelle geltenden Beurteilungsregelungen im Hinblick auf die Gleichstellungstätigkeit durch die Dienststellenleitung zu beurteilen.

**Zu § 17**

**Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Zu Absatz 1

1

Zuständig für die Umsetzung des Gesetzes sind die einzelnen Dienststellen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen. Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung. Es obliegt in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und ihr Anregungen zu geben. Daher ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen zur Ausführung von frauenfördernden Vorschriften sowie an allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, zu beteiligen. Sie ist von Beginn an in den Willensbildungsprozess einzubinden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig. Dabei beschränkt sich ihre Darlegungspflicht im Hinblick auf die Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit darauf, dass sie die Möglichkeit des Entstehens einer Gleichstellungsrelevanz aufzeigt.

2

Personelle und soziale Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die berufliche Situation der Beschäftigten betreffen. Auch wenn lediglich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren.

3

Sofern in der jeweiligen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts Beurteilungsbesprechungen der Personalverantwortlichen abgehalten werden, ist die gleichberechtigte Mitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Besprechungen Voraussetzung einer effektiven Aufgabenerfüllung. Hierbei handelt es sich um Treffen von Personalverantwortlichen, in denen die Leistungen bzw. geplanten Beurteilungen der Beschäftigten miteinander verglichen oder einheitliche Bewertungsmaßstäbe erörtert werden.

4

Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, wie z.B. strukturelle Veränderungen, Organisationsuntersuchungen oder Fragen der Arbeitszeit.

5

Die Regelung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten garantiert ihr auch die Mitwirkung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung. Sie ist unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten z.B. bei Richtlinien, Programmen sowie Grundsatz- und Einzelfragen bei der Umsetzung von Gesetzen zu beteiligen.

6

Über Form und Umfang der Beteiligung können zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Absprachen getroffen werden. Es ist zweckdienlich, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren.

## **Zu § 18**

### **Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

1

Zu Absatz 1

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Das Akteneinsichtsrecht erstreckt sich dabei auf alle Unterlagen, die ihr zur Erfüllung ihrer Aufgaben dienen. Im Rahmen der von ihr gemäß § 17 Absatz 1 Ziffer 1 LGG zu erfüllenden Aufgaben bei Personalmaßnahmen gilt dies auch für die Bewerbungsunterlagen, ein-

schließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie insbesondere für Personalakten. Bei der Einsichtnahme in Personalakten – ohne Einverständnis der Betroffenen – handelt die Gleichstellungsbeauftragte als Beauftragte im Sinne des § 102 Absatz 3 Satz 2 LBG.

2

Zu Absatz 2

2.1

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen bereits im konkreten Planungsstadium zu beteiligen, d.h. zu unterrichten und unter Einräumung der gesetzlichen Frist anzuhören. Hierzu erhält sie Akteneinsicht.

2.2

„Frühzeitig“ bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Diesem Zweck dient insbesondere das in § 18 Absatz 4 geregelte Teilnahmerecht an Besprechungen der Dienststelle sowie an den Vierteljahresgesprächen nach § 63 LPVG der Dienststellenleitung mit dem Personalrat. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist.

2.3

Die nicht rechtzeitige Beteiligung an Entscheidungen und Maßnahmen nach dem LGG hat die Aussetzung der Maßnahme für eine Woche bzw. drei Arbeitstage (§ 18 Absatz 3) sowie die Nachholung der Beteiligung zur Konsequenz.

2.4

Die Berechnung der der Gleichstellungsbeauftragten eingeräumten Stellungnahmefrist, die – abgesehen von Fällen der fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen – in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, bestimmt sich nach § 31 VwVfG i. V. m. § 188 Absatz 2 BGB. Eine dem Sinn und Zweck des Gesetzes entsprechende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird nur erreicht, wenn diese durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen in die Lage versetzt wird, eine Stellungnahme abzugeben. Eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung hätte zumindest zur Folge, dass die Abgabe einer fundierten Stellungnahme erschwert würde. Dies liefe dem Zweck der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die Dienststelle zu unterstützen und in die Entscheidung gleichstellungspolitische Belange einfließen zu lassen, zuwider. Verlangt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb dieser Woche eine Berichtigung des Mangels, wird die Frist erst bei Behebung des Mangels erneut in Lauf ge-

setzt. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen gelten die verkürzten Fristen.

## 2.5

Da die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung Element der Willensbildung der Dienststelle ist, tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Dies gilt nicht bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen.

## 3

Zu Absatz 4

### 3.1

Der Gleichstellungsbeauftragten ist zeitnah die Ausübung ihres Vortragsrechts bei der Dienststellenleitung zu ermöglichen. Sie darf dabei nicht auf turnusmäßig anberaumte Sitzungen der Dienststellenleitung verwiesen werden.

### 3.2

Das Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen erstreckt sich wegen des umfassenden Informationsrechts auf alle Besprechungen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs berühren. Mit der Einladung ist der Gleichstellungsbeauftragten als Grundlage ihrer Entscheidung über die Teilnahme die Tagesordnung der Sitzung zur Verfügung zu stellen. Der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Besprechung ein Rederecht zu gewähren.

## 4

Zu Absatz 5

### 4.1

Über die jährliche Einberufung einer Versammlung der weiblichen Beschäftigten und den etwaigen Zeitpunkt der Versammlung entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte. Die Versammlung ist eine dienstliche Veranstaltung. Die Einberufung dieser Versammlung sollte daher in der Regel erst erfolgen, nachdem die Dienststellenleitung frühzeitig von dieser Absicht in Kenntnis gesetzt worden ist. Wegen der fachlichen Weisungsfreiheit ist allerdings die Zustimmung der Dienststellenleitung insoweit nicht erforderlich. Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei der Terminwahl dienstliche Belange zu berücksichtigen.

### 4.2

Die Gleichstellungsbeauftragten können untereinander und mit der für Gleichstellungsfragen zuständigen obersten Landesbehörde zur effizienten Erfüllung ihrer Aufgaben regional und überregional kooperieren. Die Gleichstellungsbeauftragten können deshalb Besprechungen abhalten, um

ihr Vorgehen zu koordinieren. Die Genehmigung einer entsprechenden Dienstreise oder eines Dienstganges darf nicht von einer inhaltlichen Prüfung und Bewertung abhängig gemacht werden. Denn aus der fachlichen Weisungsunabhängigkeit ergibt sich das Recht, Umfang und Form dieser Zusammenarbeit eigenverantwortlich bestimmen zu können. Das Recht zur Zusammenarbeit umfasst sämtliche Wege des Informationsaustausches im Rahmen der bestehenden Verschwiegenheitspflicht. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind dabei zu beachten. Die Ressorthoheit sowie gesetzliche Aufsichtsrechte bleiben unberührt.

## **Zu § 19**

### **Widerspruchsrecht**

1

Zu Absatz 1

1.1

Für die Berechnung der Widerspruchsfrist gelten die Erläuterungen zu § 18 Abs. 2 entsprechend.

1.2

Da die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Verwaltung ist, muss das Widerspruchsverfahren vor der Beteiligung der Personalvertretung abgeschlossen sein (mit Ausnahme von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen).

1.3

Es ist zweckdienlich, dass die Dienststellenleitung die erneute Entscheidung bei einem Widerspruch schriftlich begründet.

2

Zu Absatz 2

Absatz 2 findet keine Anwendung.

## **Zu § 20**

### **Anrufungsrecht der Beschäftigten**

Die Ausübung des Anrufungsrechts durch die Beschäftigten setzt nicht die Einhaltung des Dienstweges voraus.

Frauenförderplan für die Dienststelle .....													
Abschätzung neu zu besetzender Stellen: Gehobener Dienst nach Funktionen													
Besoldungsgruppen/ Vergütungsgr.	bisherige Fluktuation z.B. Versetzungen (ohne planmäßigen Ruhestand)				altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende(-) Stellen				mögliche Einstellungen, Beförderungen bzw. Übertragungen von höherwertiger Tätigkeit (auch Nachzug) <sup>1</sup>	
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003
Dienststellenlig. (im Beamtenverh.)													
Dienststellenlig. (Angestellte)													
Dienststellenlig. insgesamt													
Sachgebietslig. (im Beamtenverh.)													
Sachgebietslig. (Angestellte)													
<b>Sachgebietsleitung insgesamt</b>													
Büroleitung A 13													
Büroleitung II a													
Büroleitung A 12													
Büroleitung III													
Büroleitung insg.													
Sachbearbeitung (im Beamtenverh.)													
Sachbearbeitung (Angestellte)													
<b>Sachbearbeitung insgesamt</b>													
Frauenförderplan für die Dienststelle .....													

<sup>1</sup> Hierbei sind die Erfahrungswerte der Fluktuation der letzten drei Jahre zu berücksichtigen.

Anlage 1

Abschätzung neu zu besetzender Stellen: Gehobener Dienst nach Laufbahnen														
Besoldungsgruppen/ Vergütungsgr.	bisherige Fluktuation z.B. Versetzungen (ohne planmäßigen Ruhestand)				altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende(-) Stellen				mögliche Einstellungen, Beförderungen bzw. Übertragungen von höherwertiger Tätigkeit (auch Nachzug) <sup>2</sup>		
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	
A 13														
A 12														
A 11														
A 10														
A 9														
A 9 z.A.														
Beamtinnen/Beamte inanspruchn.														
II a														
II a/III														
III														
III/IV a														
IV a														
IV b														
IV b/V b														
V b														
Angestellte inanspruchn.														
gehobener Dienst inanspruchn.														

<sup>2</sup> Hierbei sind die Erfahrungswerte der Fluktuation der letzten drei Jahre zu berücksichtigen.

Frauenförderplan der Dienststelle .....						
Zielvorgaben Frauenförderung <sup>3</sup> : Gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen (Laufbahn: allg. Verwaltung)						
Besoldungsgr./ Vergütungsgr./	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen (Um- setzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen/Übertragung höherwertiger Tätig- keiten an Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
A 13						
A 12						
A 11						
A 10						
A 9						
A 9 z.A.						
gehob. Dienst Beamt. insg.						
II a						
II a/III						
III						
III/IV a						
IV a						
IV b						
IV b/V b						
V b						
gehob. Dienst Angest. insg.						
gehob. Dienst insgesamt						

<sup>3</sup>ausgerichtet an Bezugsgrößen des § 7 LGG

Frauenförderplan für die Dienststelle .....						
Zielvorgaben Frauenförderung <sup>4</sup> : Gehobener Dienst nach Funktionen						
Funktionen	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen (Umsetzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Dienststellenltg. (im Beamtenverhältnis)						
Dienststellenltg. (Angestellte)						
<b>Dienststellenltg. insgesamt</b>						
Sachgebietsltg. (im Beamtenverhältnis)						
Sachgebietsltg. (Angestellte)						
<b>Sachgebietsltg. insgesamt</b>						
Büroleitung A13						
Büroleitung. VergGr. IIa						
Büroleitung A12						
Büroleitung VergGr. III						
<b>Büroleitung insgesamt</b>						
Sachbearbeitung (im Beamtenverhältnis)						
Sachbearbeitung (Angestellte)						
<b>Sachbearbeitung insgesamt</b>						

<sup>4</sup>ausgerichtet an Bezugsgrößen des § 7 LGG