

Rahmenplan Gleichstellung 2017

verabschiedet vom Senat am 21.06.2017

Inhalt

Kurzfassung

Präambel
Definitorische Regelung

1. Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils
2. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung
3. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
4. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
5. Organisationskultur
6. Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung
7. Gleichstellungspläne
8. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Anhang

Anlagen
Kurzfassung

- 1 Strategien und Aktivitäten zum Ausgleich von Unterrepräsentanz...:
 - Aktive Gewinnung von Bewerberinnen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (1.1.1)
 - Verfahren und Vorgehensweise bei Stellenbesetzungen (1.1.2. ff.)
 - Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft (1.2.1)
 - Fort- und Weiterbildung unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming Gedankens (1.2.2)

- 2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung
 - Ziele und Maßnahmen im „Audit familiengerechte Hochschule“ (2.1)
 - Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (2.2)
 - Studien-/Arbeitsorganisation und Service (2.3)

- 3 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
 - Aufgaben der Gleichstellungskommission (3.1.3)
 - Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (3.1)
 - Gleichstellungsmittel auf zentraler Ebene und Fachbereichsebene (3.2)
 - Geschlechterparität in Gremien (3.3)

- 4 Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
 - Gleichstellung in monetären und strukturellen Steuerungssystemen (4.1)
 - Gleichstellung in Controllingssystemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes (4.2)

- 5 Organisationskultur
 - Förderung gemischtgeschlechtlicher Teamarbeit (5.1)
 - Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (5.2)
 - Gendergerechte Sprache (5.3)
 - Genderaspekte in Querschnittsthemen (5.4)

- 6 Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung
 - Aufgreifen von Themen der geschlechterbezogenen Forschung in Studium und Lehre (6.1.1)
 - Entwicklung neuer Studiengänge (6.1.2, 6.1.3)
 - Befürwortung von Teilzeitstudiengängen und Blended Learning (6.1.4)
 - Beratung und Förderung Studierender (6.1.5)
 - Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Forschung, Entwicklung und künstlerischen Vorhaben(6.2)

7 Gleichstellungspläne
in allen Bereichen
der Fachhochschule

- Erstellung (7.1)
- Ziele und Umsetzung (7.2)
- Berichtswesen zur Umsetzung (7.2.5)

Präambel

Getragen von ihrem Leitbild ist die Fachhochschule Dortmund bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben dem Gedanken der Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen (Gender Mainstreaming)* verpflichtet. Genderrelevante Themen und Aspekte aus dem Hochschulentwicklungsplan 2011-2020 werden in diesem Rahmenplan konkretisiert.

Die Fachhochschule Dortmund wirkt darauf hin, Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, Geschlechter-Benachteiligungen zu beseitigen und Diskriminierungen jeglicher Art auszuschließen. Die Kategorie „Gender“ überschneidet sich mit anderen Kategorien von Diversity (wie beispielsweise körperliche/gesundheitliche Beeinträchtigungen, Zuwanderungsgeschichte, Bildungshintergrund, Ethnizität, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität/Orientierung). In Programmen und Maßnahmen zum Umgang mit Diversity werden Genderaspekte berücksichtigt.

Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz können sich auch an Männer richten in Bereichen, in denen ihre Unterrepräsentanz auf mehreren Ebenen eine strukturelle Benachteiligung konstituiert.

Die Fachhochschule Dortmund macht Beschlüsse und Programme zur Gleichstellung und zum Gender Mainstreaming allen Mitgliedern und Angehörigen zugänglich.

Die Fachhochschule Dortmund optimiert insbesondere das kooperative und partnerschaftliche Verhalten der Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule durch Informationsmaterialien, Gesprächskreise, Kommunikations- und Verhaltenstrainings sowie Qualifizierungsangebote und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in allen Bereichen.

Hochschulrat, Rektorat und Senat vertreten die Ziele und Regelungen des Rahmenplanes weiterhin nachdrücklich und rufen die Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Dortmund auf, die Umsetzung des Rahmenplanes zu unterstützen. Alle Vorgesetzten tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.

Dieser Rahmenplan ist die Fortschreibung der Rahmenpläne vom 21.10./16.12.1998, 15.11.2000, 11.05.2005 16.12.2009, 27.11.2013

* = Mit Gender wird die soziale und kulturelle Geschlechterrolle bezeichnet.

Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung aller Geschlechter nutzbar zu machen.

1 Strategien und Aktivitäten zum Ausgleich von Unterrepräsentanz der Geschlechter in Qualifizierung und Fach- und Führungspositionen:

1.1 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

1.1.1 Die Fachhochschule Dortmund nutzt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellenbesetzungen dazu, dieser Unausgewogenheit mit gezielten frühzeitigen Maßnahmen entgegenzuwirken.

Solche Maßnahmen sind u.a.

- Kontaktaufnahme zu Frauenförderprogrammen umliegender Hochschulen (z.B. Mentoring Programme) bzw. regionalen Initiativen
- frühzeitige gezielte Kontaktaufnahme zu potenziell geeigneten Frauen in Berufsverbänden, Vereinigungen, Scientific Communities und persönlichen Netzwerken
- Nutzung eigener und externer Programme, um potenzielle Kandidatinnen für eine Laufbahn an der FH zu qualifizieren und zu gewinnen

1.1.2 Zu den Stellenausschreibungen wird auf § 8 LGG einschließlich der Verwaltungsvorschriften verwiesen. Insbesondere gilt eine Ausschreibungspflicht auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sofern es eine Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Gruppen gibt.

1.1.3 Alle Stellen, in denen Frauen nach LGG §7 unterrepräsentiert sind, sind im Sinne von LGG §8 auszuschreiben. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von der öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

1.1.4 Die Fachhochschule strebt einen Frauenanteil bei den Professuren von 50% an. Als erster Schritt gilt die Erreichung der jeweiligen fachbereichsspezifischen Zielquote bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Alle Professuren sind bundesweit öffentlich auszuschreiben.

Die Ausschreibungen sind so zu formulieren, dass Frauen sich angesprochen fühlen. Die Ausschreibung ist außerdem im Internet (Homepage der Fachhochschule Dortmund) bekannt zu geben.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Stellenausschreibungen in berufsspezifischen (auch internationalen) Veröffentlichungsorganen für Wissenschaftlerinnen erscheinen sowie an Frauennetzwerke der jeweiligen Berufsgruppen weitergegeben werden. Darüber hinaus werden die Lehrenden und Forschenden dazu aufgerufen, aktiv, fachbereichsübergreifend nach geeigneten hochqualifizierten Kandidatinnen zu suchen. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche enthalten Maßnahmen zur Einwerbung von Frauen; die Berichte zu den Gleichstellungsplänen dokumentieren diese intensiven Bemühungen.

1.1.5 Die Fachhochschule strebt bei den wissenschaftlichen Angestellten einen Frauenanteil von mindestens dem fachbereichsspezifischen Frauenanteil bei den Masterabsolventinnen an. Zur Nachwuchsentwicklung fördert die Fachhochschule (kooperative) Promovendinnen und wissenschaftliche Hilfskräfte. Die Leiterin bzw. der Leiter eines Bereichs, in dem der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gering ist, soll bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese zur Bewerbung auffordern. Dabei soll auch von der Möglichkeit der Veröffentlichung in Frauennetzwerken im Internet sowie internationaler Ausschreibungen Gebrauch gemacht werden. Darüber hinaus werden die Lehrenden und Forschenden dazu aufgerufen, aktiv, fachbereichsübergreifend nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen.

1.1.6 Bei der Vorauswahl für Vorstellungsgespräche gemäß § 9 LGG in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Frauen einzuladen wie Männer. Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden; Ausnahmen aus zwingenden Gründen sind schriftlich zu begründen.

1.1.7 Alle am Einstellungsprozess Beteiligten wirken auf ein transparentes Verfahren hin und steuern einer möglichen Genderbias (geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Bewerber*innen) entgegen.

1.1.8 Jeder Berufungskommission (Prof.) und jeder Einstellungskommission (LfbA) müssen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch sollen zwei Frauen, darunter eine Professorin, Mitglied der Kommission sein. Für Fachgebiete, in denen keine Professorinnen vertreten sind, sollen Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten der Fachhochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fachgebiete von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

1.1.9 Die Berufsordnung und Online-FAQ zu Berufungsverfahren haben qualitätssichernd standardisiert Gender-Aspekte zu berücksichtigen.

1.1.10 Sofern in einem Berufungsverfahren Gutachten eingeholt werden, sollen Frauen als Gutachterinnen beteiligt werden. Berufungslisten sind so aufzustellen, dass sie im Rahmen der Bestenauslese bei gleicher Qualifikation im Listenvorschlag eine Frau platzieren.

1.1.11 Modelle zur Qualifizierung von Frauen für Professuren werden von der Fachhochschule unterstützt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei gleicher Eignung vorrangig bei der Vergabe von Lehraufträgen berücksichtigt werden.

- Vertretungs- und Gastprofessuren sollen mindestens zum Prozentsatz der fachbereichsspezifischen Zielquoten für Professorinnen mit Frauen besetzt werden. Die aktive Suche nach geeigneten Vertretungsprofessorinnen muss aktenkundig gemacht werden.

- In der Promotionsförderung (Qualifizierungsinitiative) soll der Frauenanteil mindestens dem letzten ermittelten Anteil der Master-Absolventinnen der gesamten Hochschule entsprechen.

1.2 Personalentwicklung und Karriereförderung

1.2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

1.2.1.1 Die Fachhochschule strebt einen ausgeglichenen Geschlechteranteil unter den Studierenden an. Für die Fachbereiche Informationstechnik, Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau wird der Studentinnenanteil um mindestens 2 Prozentpunkte gesteigert. Um den Anteil der Frauen unter den Studierenden und Absolvent*innen generell, sowie unter den studentischen Beschäftigten zu erhöhen, um die Studienbedingungen und um den Berufseinstieg zu verbessern, sind von der Fachhochschule und den Fachbereichen u.a. folgende Maßnahmen zu treffen:

1. Einwerbung und Studieneingangsphase: zielgruppenorientierte Angebote für Schülerinnen durch das Frauenprojektlabor, Zusammenarbeit für genderechte Angebote mit allen Akteuren, die in der Studieneingangsphase tätig sind (Fachbereiche, Talentkolleg, Talentscouts, QdL, FPL) sowie genderdifferenzierte Kohortenanalyse (ECTS-Punkte, Schwundquoten).
2. Einrichtung von Studiengängen, die der geschlechterstereotypen Fächerwahl entgegenwirken (z.B. Energiewirtschaft im FB 3)
3. Begleitung und Berufsübergang: Förderung und Begleitung während des Studienverlaufs durch den Career-Service und das Frauenprojektlabor
4. Zeitnahe Information über neu zu besetzende Tätigkeitsbereiche für wissenschaftliche/studentische Hilfskräfte und Tutor*innen sowie über Förderprogramme für wissenschaftliche Nachwuchskräfte
- 4 Rund um die Themen und Maßnahmen aus den Punkten 2, 3 werden gegenderte Daten zum Istzustand erhoben

1.2.1.2 Die Unterstützung des Berufseinstiegs auch über (freiwillige) Praxissemester ist zu fördern. Hinsichtlich beruflicher Perspektiven ist ein Beratungsangebot zu gewährleisten.

1.2.1.3 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc., die u.a. mit dem Ziel abgeschlossen werden, Praktikumsplätze, Stipendien u. ä. zu erlangen, wird darauf hingewirkt, dass weibliche Studierende hinreichend berücksichtigt werden.

1.2.1.4 Um mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen und diese in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, werden interne und externe Programme eingesetzt. Ziel ist das Erreichen der jeweils höheren Qualifikationsstufe sowie die optimale Integration in fachbezogene Netzwerke.

1.2.2 Fort- und Weiterbildung (gemäß LGG § 11)

1.2.2.1 Die Fachhochschule Dortmund setzt sich dafür ein, dass der Gender-Mainstreaming-Gedanke generell in Qualifizierungsangeboten verankert wird. Von Beschäftigten, insbesondere von Professorinnen bzw. Professoren und Personen mit Beratungsaufgaben wird erwartet, dass sie an qualifizierten Gendertrainings teilnehmen. Die Teilnahme an Trainings zum Umgang mit Diversität kann dies ersetzen, wenn in ihnen auch Gender thematisiert wird.

1.2.2.2 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Beschäftigten frühzeitig bekannt zu geben. Beurlaubte Beschäftigte werden zeitgleich benachrichtigt.

Für die Teilnahme an dienstlich geförderten Maßnahmen soll Dienstbefreiung gewährt werden. Die Kosten der dienstlich relevanten Fort- und Weiterbildung für beurlaubte Beschäftigte werden von der Fachhochschule getragen. Bei regelmäßigen oder längerfristigen Fortbildungen soll eine Entlastung am Arbeitsplatz gewährleistet werden. Im Rahmen der Fortbildung werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals mit dem Ziel gemacht, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

1.2.2.3 Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

Entstehen durch die Teilnahme notwendige Kosten für die Fürsorgeaufgaben, so sind diese vom Arbeitgeber zu erstatten.

2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familien-Verantwortung

2.1 Die Fachhochschule Dortmund hat Familienfreundlichkeit gemäß der Richtlinien des „Audits familiengerechte Hochschule“ und der Empfehlungen der HRK in ihren Zielvereinbarungen und im Leitbild verankert. Die Familienfreundlichkeit ist somit Teil der Hochschulverfassung. Die in der Zielvereinbarung mit der Initiative „berufundfamilie“ festgeschriebenen Ziele werden im Rahmen der Laufzeit der Auditierung bis Juli 2020 umgesetzt werden: <http://www.fh-dortmund.de/de/studint/familienfrhs/familienfrhs.php>

2.2 Flexible Arbeitsortswahl und Arbeitszeitformen (im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen)

2.2.1 Frauen und insbesondere Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit keine Benachteiligung durch Fürsorgeverantwortung eintritt.

2.2.2 Im Rahmen der Aufgabenerledigung der Fachhochschule soll die Arbeitszeit flexibel ausgerichtet werden, so dass die Berufsausübung mit anderen Aufgaben und Pflichten des Lebens bestmöglich vereinbar ist.

2.2.3 Bei Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 13 LGG ist von der Dienststelle unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Ermäßigung der Arbeitszeit wirkt sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen, Höhergruppierungen oder leistungsorientierte Bezahlung aus.

2.2.4 Beurlaubten Beschäftigten sind vorrangig Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen anzubieten. Beschäftigten in der Elternzeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Wunsch eine angemessene Teilzeitbeschäftigung anzubieten bzw. zu ermöglichen.

2.2.5 Bei klarer Abgrenzung und Definition des Tätigkeitsbereiches kann alternierende Telearbeit grundsätzlich ermöglicht werden. Als geeignetes Instrument zur Flexibilisierung kann auch Homeoffice infrage kommen.

2.3 Koordination von Studium, Erwerbs- und Elternzeiten

2.3.1 Die Fachhochschule erachtet es als ihre Aufgabe, die besonderen Belange ihrer Mitglieder und Angehörige, die Studium, Beruf und die Wahrnehmung mitgliederschaftlicher Aufgaben mit Sorgearbeit vereinbaren müssen, zu berücksichtigen.

2.3.2 Sie erkennt Eltern- und Pflegezeiten als kompetenzerhöhend an und bewertet sie positiv.

Die Fachhochschule unterstützt und fördert die Wahrnehmung der Eltern- und Pflegezeit durch männliche Beschäftigte. Das wird bereits in Einstellungsverfahren kommuniziert.

2.3.3 Für Studierende mit Fürsorgeverantwortung sind fachbereichsübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Fürsorgevereinbarung bereitzustellen. Die Fachhochschule informiert Beschäftigte und Studierende über bestehende Beratungsangebote, Kinderbetreuung und Veranstaltungen zur Lebensplanung.

2.3.4 Die Fachbereiche tragen durch Maßnahmen zur Optimierung der Studienorganisation zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Fürsorgeverantwortung bei. Sie flexibilisieren die Lehre wo möglich, z.B. durch Blended Learning. Sie gewährleisten ein Mindestangebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, so dass studierende Eltern Anforderungen und Vorgaben aus den Studienordnungen erfüllen können, soweit nicht zwingende sachliche und räumliche Gründe dem entgegenstehen. Im Rahmen der Akkreditierung der Studiengänge achten die Fachbereiche darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen (u.a. regelmäßiges Angebot von Modulen, Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen bzw. alternative Prüfungsleistungen).

2.3.5 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc. zur Einrichtung von dualen Studien-/Ausbildungsplätzen, wird darauf hingewirkt, dass die Belange von Studierenden/Auszubildenden mit Fürsorgeverantwortung berücksichtigt werden.

2.3.6 Die Fachhochschule wirkt auf die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden durch Belegplätze in Kindertagesstätten und/oder bei Tageseltern hin und arbeitet auf die Erfassung der Bedarfe und die Fortentwicklung eines quantitativ, qualitativ und hinsichtlich der zeitlichen Flexibilität bedarfsgerechten Platzangebots hin. Neben der oben genannten Betreuung werden Eltern unterstützt, die eine regelmäßige oder Randzeiten-/ Notfall-Betreuung ihrer Kinder selbst organisieren. Die Fachhochschule stellt an jedem Standort mit einem Eltern-Kind-Raum und den Kids-Boxen geeignete Ressourcen für Selbsthilfe-Aktivitäten zur Verfügung.

3 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

3.1 Gleichstellungsbeauftragte

3.1.1 Die Gleichstellungsbeauftragte an der Fachhochschule Dortmund und ihre Stellvertreterinnen werden gemäß § 15 LGG und § 24 HG bestellt. Die dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus § 16 LGG. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von fachlichen Weisungen frei.

3.1.2 Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

3.1.3 Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Gleichstellungskommission gebildet, die insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Gleichstellungspläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt. Die Kommission kann hochschulinterne und –externe Fachkompetenz in geeigneter Weise einbeziehen, z.B. durch Gutachten, Beiräte, AGs.

3.1.4 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten regelt § 17 LGG und § 24 HG. Umfassende Kernaufgabe ist die Mitwirkung: Bei allen die Gleichstellung von Frau und Mann berührenden Angelegenheiten, insbesondere personellen, organisatorischen, sozialen Maßnahmen, bei Gleichstellungsplänen und bei Beurteilungsbesprechungen ist sie zu beteiligen.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen des HSR, Senates, des Rektorates, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

3.1.5 Gemäß § 18 LGG hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung für die weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule durchzuführen.

3.1.6 Gemäß § 19, 19a LGG hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Widerspruchs- und Klagerecht. Widersprüche legt sie gegebenenfalls beim Rektorat ein bzw. beim Ministerium, sofern es sich um Maßnahmen des Rektorates handelt.

3.1.7 Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist dauerhaft angemessen mit räumlichen, personellen und finanziellen Ressourcen auszustatten.

3.1.8 Es gibt eine studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Aufgaben können von einer studentischen Hilfskraft aus einem Fachbereich ausgeübt werden.

3.1.9 Die Fachbereiche bestellen Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte und gegebenenfalls deren Vertretung. Sie haben gemäß HG die Berufungsverfahren auf der operationalen Ebene zu begleiten, stehen allen Mitgliedern des Fachbereichs in Gleichstellungsfragen beratend zur Seite und unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule. Für ihre Aufgaben werden sie im Umfang von mindestens 2 SWS bzw. 4 Zeitstunden freigestellt. Sie sind nicht stimmberechtigte Mitglieder der Gleichstellungskommission. Gleichstellungsaufgaben von Dekan/Dekanin werden nicht auf die Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte/n übertragen.

3.2 Kompetenzen, Rechte und Ressourcen

3.2.1 Alle Programme und Projekte der Fachhochschule müssen den Gender-Aspekt berücksichtigen.

3.2.2 Die Fachbereiche haben sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln mit ihren männlichen Kollegen gleichbehandelt werden.

3.2.3 Ein angemessener Anteil der zentralen sowie für die Fachbereiche verfügbaren Mittel muss für Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung eingesetzt werden. Die Umsetzung dieser Vorgabe wird bzgl. der zentralen Mittel vom Rektorat realisiert und wird bzgl. der Fachbereichsmittel in den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche konkretisiert. Die Fachbereichsmittel können als Eigenanteil in zentral finanzierten Gleichstellungsprogrammen verwendet werden.

3.3 Gremientätigkeiten

3.3.1 Kommissionen, Beiräte sowie sonstige Gremien sind nach §11c HG geschlechtsparitätisch zu besetzen, es sei denn im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor.

Näheres regeln Grund- und Wahlordnung.

Die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und Arbeitskreisen ist Bestandteil des Gleichstellungsmonitorings und -controllings.

3.3.2 Frauen und Männer werden gleichermaßen zur Gremientätigkeit und Mitwirkung in Arbeitskreisen aufgefordert und gegebenenfalls durch Personalentwicklungs- sowie Entlastungsmaßnahmen unterstützt.

Gremientätigkeit ist Bestandteil von Berufungsgesprächen, Inplacement-Instrumenten, Jahresgesprächen und Instrumenten des Leistungsanreizes.

3.3.3 Gremien werden aufgefordert, bei der Terminwahl und Zeitplanung Rücksicht auf Teilzeitkräfte und Studierende zu nehmen. Gremienmitglieder mit Fürsorgeverantwortung sollen bei Bedarf Betreuungskosten ersetzt bekommen oder Zugriff auf die Betreuungsangebote der Fachhochschule bekommen.

3.4 Sonstige Aktivitäten

3.4.1 Das Gleichstellungsbüro stellt in Kooperation mit allen Einrichtungen der Fachhochschule zielgruppengerechte Informationsmaterialien, insbesondere für Personalverantwortliche, für Studierende und für weiteres Personal, zur Verfügung.

3.4.2 Fachbereiche, Dezernate, Zentrale Betriebseinheiten machen die einschlägigen

Informationsunterlagen einsehbar. Neu eingestellte Personen werden darüber informiert; entsprechend wird bei der Erstimmatrikulation verfahren.

4 Planungs- und Steuerungs-Instrumente in der Organisations-Entwicklung

4.1 Gleichstellung in monetären und strukturellen Steuerungssystemen

4.1.1 Die Fachhochschulleitung wirkt in Zielvereinbarungen mit externen Einrichtungen darauf hin, den Gender-Aspekt zu integrieren. In Zielvereinbarungen mit internen (Fach-) Bereichen ist der Gender-Aspekt gleichrangig neben anderen im Hochschulentwicklungsplan genannten Aspekten inhaltlich und monetär zu verankern. Dadurch wird der grundgesetzlichen Verankerung von Gleichstellung Rechnung getragen.

4.1.2 Hinsichtlich der Ressourcen (Mittel, Räumlichkeiten, Ausstattung) ist Geschlechtergerechtigkeit zu wahren.

4.2 Gleichstellung in Controlling-Systemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes

4.2.1 Die Fachbereiche, Zentralen Betriebseinheiten sowie die Verwaltung werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren.

4.2.2 Zur Wahrnehmung des Controllings durch die Hochschulleitung und die (Fach-) Bereichsleitungen sollen Daten auf (Fach-)Bereichsebene geschlechtsspezifisch differenziert ermittelt und dargestellt werden. Dies umfasst auch die geschlechtsspezifische Erfassung differenzierter Raum- und Budgetdaten sowie von hochschulinternen Förder- und Personalentwicklungsprogrammen, inklusive des Promotionskollegs.

4.2.3 Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, soll eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert werden. Evaluationsverfahren und deren Durchführung sind zu gendern. Ziel- und Ressourcenvereinbarungen sind zu evaluieren.

4.2.4 Im Rahmen der Qualitätssicherung der Aufgabenerfüllung der Fachhochschule Dortmund und um effiziente Gleichstellungspolitik zu ermöglichen, stellt sich die Fachhochschule in regelmäßigen Abständen einer externen Qualitätsprüfung. (z. B. Auditierungen zu Diversity, Familiengerechtigkeit etc.)

5 Organisationskultur

5.1 Teamarbeit von männlichen und weiblichen Experten wird gefördert. Bei der Beauftragung von externen Trainings- und Beratungsdienstleistungen werden weibliche Dienstleistende im Rahmen des Gender-Budgeting angemessen berücksichtigt.

5.2 Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgrund der sexuellen Identität und Orientierung.

5.2.1 Die Resolution zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (Anhang) bleibt Bestandteil des Rahmenplanes.

5.2.2 Derartige Vorfälle sind zu beheben und es sind entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Zudem werden Instrumente entwickelt und installiert, die der Vorbeugung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt dienen.

5.3 Für eine sprachliche Gleichstellung bzw. eine gendergerechte Sprache in interner und externer Kommunikation haben alle Dienststellenverantwortlichen Sorge zu tragen.

5.4 Genderaspekte fließen in die hochschulweiten Initiativen zu Querschnittsthemen wie z.B. Gesundheit und Qualitätsentwicklung ein.

6 Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung

6.1 Studium und Lehre

6.1.1 Bei den Lehrplanungen soll der Fachbereich prüfen, ob Veranstaltungen oder Teile der Veranstaltungen Fragen aus den Themenfeldern geschlechterbezogener Forschung aufgreifen. Ist das nicht der Fall, kann der Fachbereichsrat Lehrende auffordern, entsprechende Themen anzubieten. Bestrebungen von Professorinnen bzw. Professoren, in ihren Veranstaltungen Inhalte der geschlechterbezogenen Forschung zu dem jeweiligen Fachgebiet bzw. genderspezifische Blickwinkel und Themen aufzugreifen, werden unterstützt und durch Gleichstellungsmittel gefördert.

6.1.2 Bei der Planung und Entwicklung neuer Studiengänge sind Frauen und Männer gegebenenfalls auch externe - angemessen im Verfahren zu beteiligen. Geschlechter-Parität im zuständigen Gremium wird in jedem Fall angestrebt.

6.1.3 Bei der Einrichtung neuer Studiengänge und Studienrichtungen ist grundsätzlich zu prüfen und darzulegen, wie attraktiv die Inhalte und das jeweilige Berufsbild für beide Geschlechter sind. Dies ist gegenüber dem Rektorat darzustellen. Das Marketing für bestehende und neue Studiengänge wirkt geschlechtsspezifischen Stereotypisierungen aktiv entgegen.

6.1.4 Die Fachhochschule Dortmund fördert die Flexibilisierung von Lehre und Prüfungen. Eine Strategie bezüglich eines Angebots von Studiengängen in Teilzeit berücksichtigt die Zielgruppe von Studierenden mit Fürsorgeaufgaben sowie berufstätige Studierende.

6.1.5 Die Fachhochschule Dortmund berät und fördert Studierende und Studieninteressierte hinsichtlich

- der Studienfachwahl
- der fachbezogenen Studienmöglichkeit
- des Erwerbs studienbegleitender Praxiserfahrungen
- des Berufseinstiegs und
- der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Studium

und wirkt dabei bestehenden Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt sowie geschlechtsspezifischen Fremd- und Selbststereotypisierungen aktiv entgegen. Die Beraterinnen und Berater nehmen an Gender-Trainings teil (siehe Punkt 2.2.1).

6.2 Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben

6.2.1 In den Fachbereichen, in denen Frauen in der Forschung unterrepräsentiert sind, sind diese in geeigneter Weise zu unterstützen.

6.2.2 Die Fachbereiche stellen sicher, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen über Forschungsförderprogramme und Projektförderung informiert werden.

6.2.3 Anträge auf Forschungsvorhaben haben die Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu erfüllen und den Vorgaben der EU zu entsprechen, d.h. Gender-Aspekte müssen in der Forschung und Entwicklung verankert sein und werden durch Gleichstellungsmittel gefördert.

6.2.4 Zur Förderung der Gleichheit der Geschlechter in der Forschung und Entwicklung und zur breiteren Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft und technologischen Entwicklung werden Netzwerke und Mentoring genutzt. Die Lehrenden führen weibliche Studierende frühzeitig an wissenschaftliche Tätigkeiten heran, um sie zielgerichtet für die Arbeit in Forschungsprojekten vorzubereiten. Interne und externe Programme werden genutzt, um Master-Studentinnen als wissenschaftliche Angestellte zu beschäftigen und Master-Absolventinnen eine kooperative Promotion zu ermöglichen.

6.2.5 Im Rahmen der fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit greifen einzelne Lehrende und Gremien auf die Fachkenntnisse der in Gender- und Diversitythemen aktiven Forschenden/Lehrenden der Fachhochschule zurück. Über den finanziellen Ausgleich verständigen sich die beteiligten Bereiche/Einheiten unter einander.

7 Gleichstellungspläne

7.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen

7.1.1 Der Gesamtplan Gleichstellung der Fachhochschule Dortmund besteht aus dem Rahmenplan Gleichstellung und aus den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fachbereiche, der Verwaltung, der Zentralen Betriebseinheiten und der Institute.

7.1.2 Verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des jeweiligen Gleichstellungsplanes ist für den Fachbereich die Dekanin bzw. der Dekan, die Leiterin bzw. der Leiter der Zentralen Einrichtung oder des Institutes sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler für die Verwaltung.

7.1.3 Über den Rahmenplan Gleichstellung beschließt der Senat in einer ersten Sitzung. Die anderen Gleichstellungspläne orientieren sich am Rahmenplan Gleichstellung. Über die Gleichstellungspläne der Fachbereiche beschließt der Fachbereichsrat, über den Gleichstellungsplan der Verwaltung der Kanzler bzw. die Kanzlerin, über die Gleichstellungspläne der Zentralen Einrichtung und Institute der/die Leiter*in bevor die Gleichstellungspläne in einer zweiten Sitzung im Senat verabschiedet werden.

7.1.4 Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

7.1.5 Die Mitwirkung der Personalräte gem. § 72 (4) Nr. 18 LPVG bleibt unberührt.

7.1.6 Die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes wird nach 2 Jahren überprüft. Bei Nichterreichung der Ziele bzw. bei einem ungünstigen Gleichstellungsplan greifen die in LGG § 5 (8,9) aufgeführten Konsequenzen.

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

7.2 Ziele, Umsetzung und Berichtspflicht

7.2.1 Dieser Rahmenplan Gleichstellung enthält konkrete Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung sowie Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen an der Fachhochschule Dortmund für die Dauer von fünf Jahren.

7.2.2 Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Entfristungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

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

7.2.4 Die Gleichstellungspläne basieren auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Gestaltungsdauer (vgl. Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG, 2001 oder neuer)

1. Konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf festgelegte Quoten bzw. bis auf 50 % zu erhöhen.
2. Personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen, mit denen die konkreten Zielvorgaben von Punkt 1 erreicht werden sollen.
3. Maßnahmen, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern, falls Stellen gesperrt werden oder entfallen
4. Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.
5. Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

Bei den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche Gleichstellungsaktivitäten im Hinblick auf den Professorinnenanteil, den Frauenanteil bei den

wissenschaftlichen Beschäftigten, den studentisch Beschäftigten und den Studierenden je nach spezifischer Situation im Fachbereich

7.2.5 Nach Ablauf des Gesamtplanes Gleichstellung ist dem Senat über den Stand der Personalentwicklung und über die weiteren durchgeführten Maßnahmen zu berichten. Die Berichterstattung obliegt dem Rektorat, den Fachbereichen, den Institutsleitungen und der Verwaltung. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe schriftlich darzulegen.

Die Berichte zum Gesamtplan Gleichstellung nehmen Stellung zu den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und geben Rechenschaft über die gleichstellungsbezogenen Tätigkeiten der Verantwortlichen in allen Bereichen.

8

Veröffentlichung und Inkrafttreten

8.1 Der Gesamtplan Gleichstellung, bestehend aus dem Rahmenplan Gleichstellung, den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und der Verwaltung und der Zentralen Einrichtungen, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gesamtplans Gleichstellung durchgeführten Maßnahmen werden hochschulöffentlich und im Intranet bekannt gemacht.

8.2 Dieser Rahmenplan Gleichstellung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

8.2.1 Für die Umsetzung des Rahmenplans Gleichstellung sind alle Vorgesetzten im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen verantwortlich.

8.3 Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Dortmund vom 21.06.2017.

gez.

Der Rektor
der Fachhochschule Dortmund

Anlagen Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG, Resolution zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

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/SMBL. 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. Erhebungsstichtag 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“.

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

(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 höherbewertet, 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 trennungsschadensrechtlichen 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)												
Dienststellenleitung insgesamt												
Sachgebietsleitung (im Beamtenverhältnis)												
Sachgebietsleitung (Angestellte)												
Sachgebietsleitung insgesamt												
Büroleitung A 13												
Büroleitung VergGr. IIa												
Büroleitung A 12												
Büroleitung VergGr. III												
Büroleitung insgesamt												
Sachbearbeitung (im Beamtenverh.)												
Sachbearbeitung (Angestellte)												
Sachbearbeitung insgesamt												

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	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	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												
Arbeiterinnen/Arbeiter insg.												

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.																
Beamtinnen/Beamt insgesamt																
II a																
II a/III																
III																
III/IV a																
IV a																
IV b																
IV b/V b																
V b																
Angestellte insge- samt																
gehobener Dienst insgesamt																

* einschließlich Beschäftigte, die während Beurlaubungszeiten Teilzeit arbeiten

Frauenförderplan für die Dienststelle								
Bewerbungen auf freie Planstellen und Stellen und Stellenbesetzung in den letzten drei Jahren								
Besoldungs- oder Vergütungsgruppe/Funktion der Stelle	Zahl der zu bes. Stellen	6 Bewerbungen		zum Vorstellungstermin eingeladen		Stellenbesetzung		
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	in Teilzeit

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.												
Beamtinnen/Beamte insgesamt												
II a												
II a/III												
III												
III/IV a												
IV a												
IV b												
IV b/V b												
V b												
Angestellte insgesamt												
gehobener Dienst insgesamt												

Frauenförderplan für die Dienststelle														
7 Fortbildung: gehobener Dienst in den letzten drei Jahren														
BesGr/ VergGr	fachspezifische Fort- bildung		fachübergreifende Fortbildung		IT-Fortbildung		Bewerbungen zur Fortbildung				Zulassungen zur Fortbildung			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	davon in Teilzeit	davon in Beurlg.	Männer	Frauen	davon in Teilzeit	davon in Beurlg.
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														

insg.																
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anlage 2.8

Frauenförderplan für die Dienststelle																											
Beurteilungen: Gehobener Dienst (einschl. Funktionen)																											
Besoldungsgruppen *	Beurteilungsergebnis: insgesamt								Beurteilungsergebnis: Vollzeitbeschäftigte								Beurteilungsergebnis: Teilzeitbeschäftigte										
	männlich				weiblich				männlich				weiblich				männlich				weiblich						
	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	2			
A 13																											
A 12																											
A 11																											
A 10																											
A 9																											
A 9 z.A.																											
geh. Dienst insgesamt																											
Dienststellen-Leitung																											
Sachgebiets-leitung																											
Büroleitung A13																											
Büroleitung A 12																											
Büroleitung Insgesamt																											
Sachbearbeitung																											

* Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit „U“ zu kennzeichnen

Frauenförderplan für die Dienststelle																	
Abschätzung neu zu besetzender Stellen: Gehobener Dienst nach Laufbahnen																	
Besoldungs- gruppen/ Vergütungsgr.	bisherige Fluktuation z.B. Versetzungen (ohne planmäßigen Ruhestand)			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende(-) Stellen								mögliche Einstellungen, Beförde- rungen 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																	

gehobener Dienst insgesamt																			
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Anlage 2.10

Frauenförderplan für die Dienststelle

Abschätzung neu zu besetzender Stellen: Gehobener Dienst nach Funktionen

Besoldungs- gruppen/ Vergütungsgr.	bisherige Fluktuation z.B. Versetzungen (ohne planmäßigen Ruhestand)			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende(-) Stellen								mögliche Einstellungen, Beförde- rungen bzw. Übertragungen von höherwertiger Tätigkeit (auch Nachzug) *			
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2001		2002		2003		2004		2001	2002	2003	
								+	-	+	-	+	-	+	-			
Dienststellenltg. (im Beamtenverh.)																		
Dienststellenltg. (Angestellte)																		
Dienststellenltg. insgesamt																		
Sachgebietsltg. (im Beamtenverh.)																		
Sachgebietsltg. (Angestellte)																		
Sachgebietsleitung insgesamt																		
Büroleitung A 13																		
Büroleitung II a																		
Büroleitung A 12																		
Büroleitung III																		
Büroleitung insg.																		
Sachbearbeitung (im Beamtenverh.)																		
Sachbearbeitung (Angestellte)																		
Sachbearbeitung 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)						
Dienststellenltg. insgesamt						
Sachgebietsltg. (im Beamtenverhältnis)						
Sachgebietsltg. (Angestellte)						
Sachgebietsltg. insgesamt						
Büroleitung A13						
Büroleitung VergGr. IIa						
Büroleitung A12						
Büroleitung VergGr. III						
Büroleitung insgesamt						
Sachbearbeitung (im Beamtenverhältnis)						
Sachbearbeitung (Angestellte)						
Sachbearbeitung insgesamt						

- 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 ¹	-
b) Laufbahn des gehobenen Dienstes		
A 13 g.D.	II a ² ; 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 ¹ ; Kr. VII und Kr. VIII	-
c) Laufbahn des mittleren Dienstes		
A 9 m.D.	V b ²	-
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 ¹	4 bis 5 a
d) Laufbahn des einfachen Dienstes		
A 5 e.D.	VIII ²	-
A 3	IX a; Kr. II	-
A 2	IX b; Kr. I	2 bis 3 a
A 1	X	1; 1a

¹ Ohne Angestellte nach der Fußnote 2

² 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

2031

Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 1.4.2017

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

Vom 9. November 1999 (Fn **1**)

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht (Fn **3**)

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

**Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

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

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

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

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

**Abschnitt IV
Gleichstellungsbeauftragte**

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Widerspruchsrecht
- § 19a Rechtsschutz
- § 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
- § 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I **Allgemeine Bestimmungen**

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

- (1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.
- (2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.
- (3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 (Fn 5) **Geltungsbereich**

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

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

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

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

§ 3 (Fn 10)

Begriffsbestimmung

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

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

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

§ 4 (Fn 5)

Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 (Fn 4)

Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen

wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5a (Fn 5)

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

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

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

zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6 (Fn 5)

Inhalt des Gleichstellungsplans

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

§ 6a (Fn 7)

Experimentierklausel

- (1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.
- (2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.
- (3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7 (Fn 5)

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 der § 14 Absatz 2 und § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange im Bereich der hierfür zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer höheren Entgeltgruppe als der in Satz 1 genannten gilt Absatz 3 Satz 1 bis 3 entsprechend. Konkurrieren bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis, ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden.
- (3) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder

Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 findet Anwendung, solange der Frauenanteil im Bereich der für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zuständigen Behörde innerhalb der Vergleichsgruppe unter 50 Prozent liegt und den Frauenanteil der Entgeltgruppe unterschreitet, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht. Liegt der Frauenanteil in einer Entgeltgruppe unterhalb der zu besetzenden Entgeltgruppe höher als der Frauenanteil der im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entsprechenden Entgeltgruppe, ist dieser maßgeblich für die Anwendung der Bevorzugung nach Satz 1 und 2. Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit oder der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen, ist § 19 Absatz 6 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(4) Soweit im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis um die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines höherwertigen Dienstpostens oder einer höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion konkurrieren, ist § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(5) Vergleichsgruppe für die Anwendung der Absätze 2 bis 4 ist bzw. sind

1. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, die Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten,
2. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen mit derselben Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden soll,
3. bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind,
4. bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen in der Entgeltgruppe, die für die höherwertige Tätigkeit maßgebend ist oder die Gruppe der Personen in der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion. Sofern es in den Fällen der Nummern 1 bis 4 zu Konkurrenzlagen zwischen Beamtinnen und Beamten und Personen in einem Arbeitsverhältnis kommt, setzt sich die Vergleichsgruppe aus den entsprechenden Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Personen in einem Arbeitsverhältnis zusammen. Die Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen ergibt sich aus den Anlagen 1 und 2 zu diesem Gesetz und weiteren tarifvertraglich vereinbarten Eingruppierungsregelungen. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes.

(6) Für nicht im Beamtenverhältnis beschäftigte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (**GV. NRW. S. 195**), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sowie die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Vergleichsgruppe.

(7) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur Qualifizierung für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie Absätze 3 und 4 entsprechend anzuwenden.

(8) Abweichungen von dem gemäß Absatz 1 bis 5 maßgeblichen Zuständigkeitsbereich oder der Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung unter Berücksichtigung von § 19 Absatz 6 Satz 7 des Landesbeamtengesetzes.

§ 8 (Fn 6) Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9 (Fn 5) Vorstellungsgespräch

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

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

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand,

einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

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

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

§ 11 (Fn 9) Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12 (Fn 5) Gremien

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

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

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt,

müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

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

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

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

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

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

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

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

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 (Fn 5) Arbeitsmodelle und Teilzeit

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

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

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und

Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

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

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

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

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

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

§ 14 (Fn 5)

Beurlaubung

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

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

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

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

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

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5)

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

- (2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.
- (3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.
- (4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.
- (5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

15a (Fn 7)

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

- (1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.
- (2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.
- (3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16 (Fn 11)

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen
 1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
 2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

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

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

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

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

§ 17 (Fn 12)

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

§ 18 (Fn 5)

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 19 (Fn 13)

Widerspruchsrecht

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

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

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

§ 19a (Fn 7)

Rechtsschutz

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

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

- (2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.
- (3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20 **Anrufungsrecht der Beschäftigten**

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

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

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

Abschnitt V **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 (Fn 3) **Berichtspflicht**

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

§ 23 (Fn 5) **Verwaltungsvorschriften**

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

§ 24 (Fn 5) **Übergangsregelungen**

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

(Fn 14)

Anlagen :

Anlage 1

Anlage 2

Fußnoten :

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

Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).

Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 5 § 2, § 4, § 5a, § 6, § 7, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21, § 23 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 6 § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 7 § 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 8 § 1: Überschrift und Absatz 3, neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 9 § 11: Absatz 1 und 2 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 10 § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 11 § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 12 § 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

Fn 13 § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

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

Copyright 2017 by Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen

Resolution zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulbereich

Hochschulleitung, Mitglieder und Angehörige einer Hochschule tragen die Verantwortung dafür, dass eine Lehr- Forschungs- und Arbeitsatmosphäre existiert bzw. hergestellt wird, die einer Hochschule würdig und damit frei von jeglicher Form von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist.

Unter sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sollen im Folgenden alle Formen sexuell gefärbten Verhaltens verstanden werden, welche die persönliche Würde und Persönlichkeitsrechte einer Person verletzen. Dieses Verhalten kann sich in der persönlichen Begegnung, aber auch im Gebrauch von Kommunikationsmitteln äußern: schriftlich, verbal oder nonverbal, sowohl im dienstlichen Umgang als auch im Studienalltag.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen prinzipiell eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar und können eine stressbeladene, einschüchternde, beleidigende oder auch erniedrigende Atmosphäre im Studien- oder Arbeitsumfeld erzeugen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gilt nach dem Gebot des Grundgesetzes (Art. 3, Abs. 3) sowie aller Bundes-, Landes- und Hochschulgesetze zu verhindern. Somit hat auch eine Hochschule die Verantwortung, die Rechte und Würde ihrer Mitglieder und Angehörigen zu wahren und zu schützen. Die Fachhochschule Dortmund wird jegliches Verhalten, das andere Menschen missachtet und/oder missbraucht, unterbinden und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in keiner Weise dulden.

Dies gilt auch für die Nichtbehebung und das Verschweigen diskriminierenden Verhaltens.

Wird diskriminierendes Verhalten im oben genannten Sinne festgestellt, so sind gegen die Verantwortlichen Maßnahmen zu ergreifen. Sexuell belästigten Studierenden und Beschäftigten, die sich gegen die Missachtung ihrer Persönlichkeitsrechte wehren, dürfen keine Nachteile für ihr Studium, ihre Arbeit und ihre Karriere erwachsen.

Alle Menschen, die an der Fachhochschule studieren oder arbeiten, haben das Recht, dies ohne jegliche Art von Diskriminierung und Gewalt zu tun.

Die Fachhochschule Dortmund lässt Betroffene nicht allein, sie macht sichtbar, bezieht Stellung und ahndet Verstöße!