

**Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung  
Bonn**

**2019 - 2022**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>Gesetzliche Bestimmungen und Geltungsbereich</b>	3
<b>Vorwort</b>	4
<b>I.1 Verantwortlichkeiten</b>	5
<b>I.2 Sprache</b>	5
<b>ii. Frauenförderung in der Personalwirtschaft</b>	6
<b>II.1 Zielvorgaben und Handlungsempfehlungen</b>	6
<b>II.2 Gender Mainstreaming als ergänzendes Element der Frauenförderung</b>	7
<b>II.3 Maßnahmen im Rahmen allgemeiner personalwirtschaftlicher Entwicklungen</b>	8
<b>II.4 Maßnahmen im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen</b>	8
<b>III. Organisationsentwicklungen</b>	10
<b>IV. Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	11
<b>IV.1 Elternzeit und Beurlaubungen</b>	11
<b>IV.2 Förderung der Teilzeittätigkeit nach § 13 LGG</b>	12
<b>IV.3 Förderung der Telearbeit</b>	12
<b>IV.4 Familiengerechte und flexible Arbeitszeiten</b>	13
<b>IV.5 Pflege von Angehörigen</b>	13
<b>IV.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>	13
<b>V. Frauenförderung in der Personalentwicklung</b>	13
<b>V.1 Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen</b>	13
<b>V.2 Spezielle Fortbildungsangebote für Frauen</b>	14
<b>V.3 Gender Mainstreaming in Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte</b>	14
<b>VI. Gremien</b>	15
<b>VII.1 Weitere Tätigkeitsfelder mit Bezug zum LGG</b>	16
<b>VII.2 Weitere Rechte der Gleichstellungsbeauftragten</b>	16
<b>VIII. Controlling und Berichterstattung</b>	16
<b>IX. Inkrafttreten und Bekanntmachung</b>	17
<b>Anhang: Landesgleichstellungsgesetz NRW, Auszüge</b>	18

## **Gesetzliche Bestimmungen und Geltungsbereich**

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** wird uneingeschränkt angewendet. Es untersagt sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Bestimmungen des AGG beziehen sich auch und insbesondere auf alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu Beschäftigung. Maßnahmen zur Frauenförderung sind explizit auch durch das AGG gefordert, da sie dazu dienen, bestehende Nachteile abzubauen (§ 5 AGG).

Das **Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)** wird uneingeschränkt in der gesamten Stadtverwaltung Bonn umgesetzt. Bei Gründungen von Unternehmen in Rechtsform des Privatrechts soll die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 2 Abs. 3 LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. In Unternehmen, in denen der Stadt Bonn alleine oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile gehören, wirken die Vertreterinnen und Vertreter der Stadt Bonn gemäß § 2 Abs. 2 LGG darauf hin, dass die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden.

Der **Gleichstellungsplan der Bundesstadt Bonn** setzt die Bestimmungen des LGG in einen Handlungsrahmen um, nimmt Konkretisierungen vor und beschreibt ergänzende Maßnahmen. Der Gleichstellungsplan gilt wie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW uneingeschränkt in der gesamten Stadtverwaltung Bonn einschließlich Leistungszentren, eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen oder sonstigen, sofern diese keine eigenen Gleichstellungspläne nach LGG aufstellen müssen.

## Vorwort

Am 15.12.2017 ist das reformierte Landesgleichstellungsgesetz NRW in Kraft getreten. Nach dem Gesetz sind Gleichstellungspläne für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Die variable Geltungsdauer soll dazu beitragen, die Planungsvorgaben realisierbar zu gestalten. Einen inhaltlichen Paradigmenwechsel gibt es nicht. Der Gleichstellungsplan bleibt eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung. Die Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben wurden um soziale Maßnahmen ergänzt. Die Gesetzesänderung beinhaltet insbesondere die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten durch das Klagerecht und das Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständigen. Wesentliche Neuerungen sind darüber hinaus Präzisierungen sowohl hinsichtlich der differenzierten Betrachtung einzelner Besoldungs- und Entgeltgruppen, was bei der Stadt Bonn bereits seit Jahren gute Praxis ist, aber auch hinsichtlich der Berücksichtigung der persönlichen Situation der Beschäftigten sowie Fragestellungen des betrieblichen Umgangs und des Augenmerks auf Themen wie sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Ein weiterer Aspekt ist die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien, die nunmehr verbindlich mit einer Quote geregelt ist.

Ein Schwerpunkt liegt auch künftig auf den Zielvorgaben für den geschlechtergerechten und ausgewogenen Zugang zu allen Hierarchieebenen<sup>1</sup>, zu qualifizierten Tätigkeiten, zu Führungsverantwortung. Gesamtstädtisch stellten Frauen im Dezember 2018 mit 59% den größten Anteil des städtischen Personals, im höheren Dienst konnten sie erneut zulegen, ihr Anteil betrug im Dezember 49% und sie bekleideten 45% der Positionen mit Führungsverantwortung<sup>2</sup>. Gleichwohl besteht weiterer Handlungsbedarf. Die Entwicklung ist noch nicht konsolidiert und eine Antwort auf den immer gravierender werdenden Fachkräftemangel in allen Arbeitsbereichen ist noch nicht gefunden.

Viele Frauen neigen immer noch dazu, ihre eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten zu unterschätzen – und viele Männer dazu, Familienarbeit als karrierehinderlich zu empfinden. Es wird also auch weiterhin "Bewusstseinsarbeit" nötig sein.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Verständlichkeit werden im vorliegenden Gleichstellungsplan durchgängig die alten Bezeichnungen für die Laufbahngruppen verwendet.

<sup>2</sup> Leitungspositionen in Kindertageseinrichtungen sind hier nicht einbezogen.

## **I.1 Verantwortlichkeiten**

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die allen Personalverantwortlichen obliegt, also explizit auch den Amts- und Abteilungsleitungen. Alle Personen, die in Personalauswahlverfahren mitentscheiden, tragen gleichermaßen Verantwortung für die Erreichung der festgelegten Ziele.

Personalverwaltung und Gleichstellungsstelle formulieren Handlungsfelder, -möglichkeiten und Ziele für die Gesamtverwaltung und unterstützen, um das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

## **I.2 Sprache**

Sprache dient nicht nur der Verständigung. Sie ist auch ein Instrument der Machtausübung. Durch Sprache wird also nicht nur Wirklichkeit reflektiert, sondern auch geschaffen. Das Landesgleichstellungsgesetz untersagt in § 1 und § 4 jegliche mittelbare und unmittelbare Diskriminierung durch Sprache und führt aus: "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."

Für den weiteren internen wie externen Schriftverkehr gilt: Mit der Verwendung sowohl weiblicher als auch männlicher Formulierungen wird sichtbar gemacht, dass Frauen auf allen Hierarchieebenen vertreten sind.

Oft herrscht die Meinung, dass geschlechtergerechte Formulierungen umständlich sind oder Texte verlängern. Das trifft aber häufig nicht zu. Es bedarf vor allem der Bereitschaft, Formulierungsgewohnheiten zu ändern. Geschlechtergerechte Sprache bedeutet, Frauen in der Sprache sicht- und hörbar zu machen, anstatt sie „mitzumeinen“. Ein bewusster Sprachgebrauch soll dazu dienen, Ausdrücke und Phrasen zu vermeiden, die Menschen abwerten oder von Betroffenen als störend empfunden werden.

§ 4 LGG verdeutlicht die besondere Wichtigkeit dadurch, dass aus der bisherigen "Soll"-Regelung eine "Muss"-Vorschrift geworden ist. Die sprachliche Gleichstellung ist als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereichs des LGG zu beachten.

## II. Frauenförderung in der Personalwirtschaft

### II.1 Zielvorgaben und Handlungsempfehlungen

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen, Benachteiligungen abzubauen und vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind Frauen auf allen Ebenen bei gleicher Eignung und Qualifikation zu bevorzugen, solange sie jeweils unterrepräsentiert sind. Das LGG spricht hierbei aber nicht von unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Die Stadt Bonn legt seit vielen Jahren jedoch ein besonderes Augenmerk auf die Tätigkeitsbereiche Technik und Verwaltung, um den Prozess der gleichen Anteilnahme zu beschleunigen.

Parallel dazu wird ab Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A12/E11 insgesamt quotiert, um deutlich zu machen, dass es nicht allein die Aufgabe der Ämter mit „typisch männlichen“ Berufen ist, die Gesamtziele nach LGG zu erreichen, sondern dass alle Personalverantwortlichen verpflichtet sind, dazu beizutragen.

Der mittlere Dienst sowie die Entgelt- und Besoldungsgruppen A9, A10, E9b und E9c des gehobenen Dienstes unterliegen grundsätzlich nicht einer Quotierung. In der Besoldungsgruppe A 11 bzw. Entgeltgruppe E 10 sind lediglich die Stellen im Technischen Bereich quotiert. Allerdings werden Frauen bei der Besetzung von freien Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung insbesondere dann bevorzugt, wenn es sich um höher bewertete Positionen handelt.

In allen Bereichen, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen, sind sie bei gleicher Eignung im Vergleich zu einem Konkurrenten auch bevorzugt für die Besetzung von Führungspositionen zu berücksichtigen.

Der Feuerwehrtechnische Bereich ist grundsätzlich von der Quotierung ausgenommen, da nicht realistisch angenommen werden kann, dass Quoten hier zu einem greifbaren Erfolg führen können. Die Gründe hierfür entnehmen Sie bitte dem Bericht zum Frauenförderplan 2016 bis 2018.

Werden Zielvorgaben in vorgegebenen Zeitrahmen nicht erreicht, ist bei Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen eines Mannes in dem betroffenen Bereich eine besondere schriftliche Begründung erforderlich. (LGG, § 5 Abs. 9)

### **Einzelfestlegungen für den gehobenen und höheren Dienst in Verwaltung sowie Technik und Handwerk:**

#### **Konkrete Zielvorgaben für den Bereich Allgemeine Verwaltung**

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Ist-Stand am 31.12.2018	angestrebtes Soll zum 31.12.2022
A12 / E11	46 %	50 %
A13 g.D. / E12	42 %	48 %
A13 h.D. / E13	46 %	50 %
A14 / E14	38 %	45 %
A15 / E15	32 %	38 %
A16 / AT	43 %	50 %

## Konkrete Zielvorgaben für den Bereich Technik und Handwerk

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Ist-Stand am 31.12.2018	angestrebtes Soll zum 31.12.2022
A11 / E10	38%	42%
A12 / E11	48%	50%
A13 g.D. / E12	33%	38%
A13 h.D. / E13	28%	33%
A14 / E14	35%	40%
A15 / E15	32%	38%
A16/ AT	40%	45%

## Generelle Zielvorgaben für die Gesamtverwaltung

Im höheren Dienst und in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13 g.D./E12 und A12/E11 des gehobenen Dienstes wird neben den o.g. Einzelfestlegungen über alle Aufgabenbereiche, einschließlich Pädagogik, Medizin etc., quotiert. Generell werden bis Ende 2022 folgende Zielwerte in der Gesamtverwaltung festgelegt:

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Ist-Stand am 31.12.2018	angestrebtes Soll zum 31.12.2022
A12 / E11	49 %	50%
A13 g.D. / E 12	37 %	42 %
A13 h.D. / E13	54 %	50 % +
A14 / E14	48 %	50 %
A15 / E15	42 %	45 %
A16/ AT	48 %	50 %

## II.2 Gender Mainstreaming als ergänzendes Element der Frauenförderung

Gender Mainstreaming kann gezielte Frauenförderung nicht ersetzen. Dennoch spielt der Ansatz der Geschlechtergerechtigkeit auch in der Personalwirtschaft und -entwicklung eine wichtige Rolle. Er hat einerseits Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten und das soziale Klima in den verschiedenen Arbeitsbereichen, andererseits beeinflusst Gender Mainstreaming die Arbeitsergebnisse und ihre Qualität.

Frauen und Männer haben oft unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Verhaltensstrategien. Diese gleichermaßen in die Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufen sowie in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen, trägt sowohl betriebswirtschaftliche als auch sozialwirtschaftliche Früchte.

Bei allen Maßnahmen der Personalwirtschaft und -entwicklung wird der Ansatz des Gender Mainstreaming berücksichtigt. Nähere Ausführungen entnehmen Sie bitte dem Personalentwicklungskonzept der Bundesstadt Bonn.

## **II.3 Maßnahmen im Rahmen allgemeiner personalwirtschaftlicher Entwicklungen**

### **a) Gemeinschaftsaufgabe**

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele unterliegen einem Controlling und sind nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen (LGG § 5 Abs. 7). Das verstärkt die Durchsetzungskraft. Denn Frauenförderung heißt auch, vorhandene Arbeitsbedingungen und –strukturen zu hinterfragen und so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer. Aus diesem Gedanken heraus ist auch § 17 LGG zu verstehen, wonach die Gleichstellungsbeauftragte an sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen, mitwirkt.

### **b) Grundsätze der Zusammenarbeit**

Nach § 18 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs bereits im Planungsstadium einzubeziehen, d.h. zu unterrichten und unter Einräumung der gesetzlichen Fristen anzuhören. Dies gilt auch für die Erstellung von Beschlussvorlagen der Verwaltung für den Rat und seine Ausschüsse. Bisher galt hierbei die Formulierung „frühzeitig“, die jetzt „innerhalb einer angemessenen Frist“ lautet. Angemessen bedeutet, dass die Frist in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, in der der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wird. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegensteht, hat sie dies vor der Umsetzung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

Eine rechtzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidung in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist. Die nicht rechtzeitige Beteiligung an Entscheidungen und Maßnahmen nach dem LGG hat zur Folge, dass diese für eine Woche bzw. drei Arbeitstage auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen ist. Eine ohne die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Maßnahme leidet an einem Verfahrensmangel.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig. Beteiligungspflichtige personelle (z.B. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche) und soziale (z.B. strategische Konzeptionen, organisatorische Veränderungen, Organisationsuntersuchungen, Fragen zur Arbeitszeit, Einrichtung von Telearbeitsplätzen, Aus- und Fortbildungskonzepte) Maßnahmen sind solche, die die berufliche Situation der Mitarbeitenden betreffen. Auch wenn ausschließlich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren.

## **II.4 Maßnahmen im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen**

In allen Stellenbesetzungsverfahren werden die Grundsätze des AGG beachtet. Sie werden diskriminierungsfrei und nachvollziehbar gestaltet. Die Vorgaben des Gleichstellungsplans und des AGG sind auch beim Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen sowie bei ggfs. notwendig werdender Arbeitnehmerüberlassung zu beachten.

Die Gleichstellungsstelle ist unter Berücksichtigung der §§ 8 und 18 LGG bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen schon im Vorfeld von Stellenausschreibungen und Aus-



wahlverfahren zu beteiligen, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Frauen sich insbesondere auf Stellen in Bereichen bewerben, in denen sie unterrepräsentiert sind. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission.

Im Einzelnen sind bei Stellenbesetzungsverfahren die folgenden Eckpunkte zwingend zu beachten:

#### **a) Vorbereitung von Stellenbesetzungsverfahren, Qualifikationsdefinition und Teilbarkeit von Stellen**

Sind nicht-fachliche Voraussetzungen in den Anforderungsprofilen für auszuschreibende Stellen enthalten, wie z.B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität, werden grundsätzlich entsprechende Erfahrungen aus der Familienarbeit als qualifikationsrelevant berücksichtigt (siehe § 10 Abs.1 LGG). Dies wird auch in den Ausschreibungen kenntlich gemacht.

Um Potentiale von teilzeitarbeitenden Beschäftigten optimal nutzen zu können, gilt jede Stelle als grundsätzlich teilbar (siehe § 8 Abs.6 LGG).

#### **b) Ausschreibung freier Stellen**

Freie Förderstellen werden grundsätzlich nach den Bestimmungen des § 8 LGG intern und ggf. extern ausgeschrieben. Gehen auf eine interne Ausschreibung keine Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Frauen ein und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten unter Beachtung der Regelungen der Haushaltssatzung öffentlich wiederholt werden (siehe auch § 8 Abs.2 LGG).

In Fällen, bei denen auf eine ausschließlich interne Ausschreibung lediglich eine Bewerbung eingeht, wird im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten geprüft, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.

#### **c) Vorstellungsgespräche**

Zu Vorstellungsgesprächen sind generell ebenso viele Frauen wie Männer, mindestens jedoch entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen, einzuladen, wenn die Bewerberinnen die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen. Die Gleichstellungsstelle wirkt bei der Auswahl des einzuladenden Personenkreises mit.

#### **d) Personalauswahl**

Nach § 7 LGG sind Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für alle Bereiche und alle Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Stellen Frauen und Männer jeweils ca. die Hälfte der Beschäftigten einer Gruppe, ist bei der Personalauswahl nach den Eignungskriterien darauf zu achten, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer berücksichtigt werden. In Bereichen mit deutlichem Frauenüberschuss sollen Leitungsstellen vorrangig an Frauen vergeben werden.

Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.(§ 9 Abs. 2 LGG)

Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung einer qualifizierten Bewerberin oder eines qualifizierten Bewerbers ist nicht entscheidungsrelevant. Fällt nach den Eignungskriterien die Auswahl auf eine Teilzeitkraft, soll die Reststelle erneut ausgeschrieben werden, sofern sie nicht aus dem Kreis der verbleibenden Bewerberinnen und Bewerber besetzt werden kann. Fallen Reststellen mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit an, besteht auch die Möglichkeit, diese Stellenteile zusammenzufassen und zu besetzen.

Gemäß § 7 Abs. 5 LGG greift das LGG nunmehr auch bei der Zulassung zum Aufstieg in den gehobenen und in den höheren Dienst.

#### **e) Besondere Maßnahmen im Technischen Bereich**

Defizitär hinsichtlich der Frauenanteile an den Beschäftigten ist nach wie vor der Technische Bereich. Um hier auch weiterhin schnelle Fortschritte zu erzielen, sind neben den obigen Regelungen ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Alle Ausschreibungstexte sind unter dem Gesichtspunkt zu verfassen, dass mehr Frauen zu einer Bewerbung motiviert werden. Insbesondere Ingenieurinnen werden gesondert angesprochen.

### **III. Organisationsentwicklungen**

Die Verwaltung steht immer wieder vor der Notwendigkeit, auf Struktur- oder Aufgabenveränderungen in den Fachbereichen zu reagieren, die Auswirkungen auf die Anzahl der Beschäftigten oder auf Art und Inhalte der Tätigkeit haben. Um in solchen Fällen die berechtigten Interessen aller Beteiligten angemessen einbinden zu können, erfordert die Gestaltung der Veränderungsprozesse eine strukturierte Vorgehensweise. Veränderungsprozesse können sich in Art und Umfang stark voneinander unterscheiden. Sie reichen von geringfügigen Veränderungen, z.B. innerhalb einer Organisationseinheit, die im Einvernehmen mit einzelnen Betroffenen erfolgen, bis hin zu strukturellen Veränderungen mit bereichsübergreifenden Auswirkungen, die eine Vielzahl von Personen betreffen können.

Alle Aufgabenveränderungen, Arbeitsumverteilungen oder Organisationsentwicklungen sowie Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung wirken in unterschiedlicher Weise auf die Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern. Darum müssen alle organisatorischen Maßnahmen nach festen Strukturen und Standards durchgeführt werden, die die Einhaltung der Gleichstellungsgrundsätze garantieren.

Bereits im Vorfeld von Veränderungsprozessen sind in den Fachbereichen die Auswirkungen bezüglich Aufgaben, Arbeitsverteilung, Kompetenzen, Qualifikationen etc. der Beschäftigten zu überprüfen und darzustellen. Die Ziele der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auch das Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung werden beachtet. Der Gleichstellungsstelle wird rechtzeitig die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben.

Eine Verschlechterung zu Ungunsten der Gruppe der Frauen ist auszuschließen. Sollte dies nicht möglich sein, sind Ausgleichsmaßnahmen anzustreben.

Werden durch Umorganisationen Aufgaben verlagert oder ändern sich hierdurch Stelleninhalte qualitativ, wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer im Hinblick auf ihre berufliche Weiterentwicklung gleichwertige Chancen erhalten.

Werden Beschäftigten vorübergehend oder dauerhaft andere oder zusätzliche Aufgaben übertragen, ist dies dem Personal- und Organisationsamt unmittelbar mitzuteilen, wenn sich daraus mittel- oder langfristig eine Beförderung oder Höhergruppierung ergeben kann. Bei der Übertragung von anderen oder zusätzlichen Aufgaben sind die Grundsätze des Gender Mainstreaming zu beachten.

## **IV. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Noch nie waren Frauen so gut ausgebildet wie heute, und noch nie waren so viele Frauen in Deutschland erwerbstätig. Viele von ihnen wollen nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückkehren. Zum einen, weil der Beruf ein wichtiger Bestandteil im Leben von Frauen ist. Zum anderen, weil viele Familien auf zwei Einkommen angewiesen sind.

Unabhängig von der Lebenssituation sollen Frauen und Männer im Hinblick auf Balance zwischen Betreuungsaufgaben und Beruf alle Wege offenstehen. Es geht um gleiche Verantwortung in allen Lebensbereichen und um neue Möglichkeiten jenseits der traditionellen Aufgabenverteilung. Die Balance von beruflichem Engagement und Verantwortung für eine Familie ist auch für öffentliche Arbeitgeberinnen eine dringende Zukunftsaufgabe. Noch immer tragen überwiegend Frauen die Doppelbelastung von Familie und Beruf. Nicht existenzsichere Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeit, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und Erwerbsunterbrechungen sind die Folge, mit gravierenden Auswirkungen auf Altersarmut. So bilden Frauen zwar den größten Anteil der kommunalen Beschäftigten, arbeiten aber überproportional in Teilzeit und sind trotz erheblicher Verbesserungen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Nahezu alle Studien und Veröffentlichungen belegen, dass Männer mehr Verantwortung in der Familie übernehmen und vor allem ihren Kindern mehr Zeit widmen möchten. Veränderungen im Hinblick auf die Aufteilung der Familienverantwortung zu erreichen, ist ein Beitrag zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Die Stadt Bonn begrüßt es, wenn Mütter und Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit- und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten sollen bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn diese für zu übertragende Aufgaben relevant sind.

Im Folgenden wird gezeigt, dass die Stadtverwaltung Bonn vielfältige Instrumente für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt hat, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

### **IV.1 Elternzeit und Beurlaubungen**

Alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten haben einen Rechtsanspruch auf Elternzeit von drei Jahren. Die Stadt Bonn ermöglicht ihnen grundsätzlich, das dritte Elternzeitjahr auf den Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit werden genehmigt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Gegebenenfalls werden geeignete Einsatzmöglichkeiten in anderen als den bisherigen Tätigkeitsbereichen geprüft.

Alle bei der Stadt Bonn Tätigen haben die Möglichkeit, sich zur Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen beurlauben zu lassen. Nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen wird die Beurlaubung mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet.

Sind auf Grund von Krankheitsfällen oder besonderen Bedarfen vorübergehend Vertretungskräfte einzusetzen, werden diese Tätigkeiten vorrangig Personen in Elternzeit oder Beurlaubung angeboten, die gegenüber dem Personal- und Organisationsamt ihr Interesse an zeitweisen Einsätzen erklärt haben.

Bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubungen wird unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorgenommen.

Frühzeitig vor Ablauf der Elternzeit oder der Beurlaubung werden mit den Rückkehrenden Gespräche über Möglichkeiten ihres künftigen Diensteinsatzes und den zeitlichen Umfang ihrer

Tätigkeit nach dem Wiedereinstieg geführt. Ihren Bedürfnissen wird so weit wie möglich Rechnung getragen.

Im Tarifbereich bleibt bei Elternzeit und Beurlaubungen grundsätzlich bis zu drei Jahren die unmittelbar vor der Beurlaubung gültige Eingruppierung erhalten, auch wenn nach der Wiederaufnahme des Dienstes vorübergehend aus dienstlichen Gründen eine geringer bewertete Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht, wenn der Einsatz auf einer niedriger bewerteten Stelle auf eigenen Wunsch erfolgt.

Wenn auf Grund einer Notlage<sup>3</sup> die vorzeitige Beendigung der Elternzeit oder der Beurlaubung beantragt wird, wird eine vorzeitige Rückkehr in den Dienst nach Prüfung der haushaltsrechtlichen und organisatorischen Vorgaben schnellstmöglich umgesetzt.

## **IV.2 Förderung der Teilzeittätigkeit**

Grundsätzlich ist auf jedem Arbeitsplatz Teilzeitbeschäftigung möglich. Alle Beschäftigten und Bediensteten der Stadt Bonn haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Gegebenenfalls werden geeignete Einsatzmöglichkeiten in anderen als den bisherigen Tätigkeitsbereichen geprüft. Anträge auf Teilzeitarbeit sind auf dem Dienstweg zu stellen und sollen in Kopie vorab gleichzeitig der Personalwirtschaft zugeleitet werden.

Die Teilzeitbeschäftigung kann bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet werden. Das Personal- und Organisationsamt weist bei jedem Antrag auf Teilzeittätigkeit auf die Befristungsmöglichkeit hin.

Wenn Mitarbeitende auf Grund einer Notlage<sup>1</sup> die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beenden oder ihre wöchentliche Arbeitszeit aufstocken wollen und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur Vollbeschäftigung zuzulassen (§ 13 Abs. 7 LGG).

## **IV.3 Förderung der Telearbeit**

Telearbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich.

Die Stadt Bonn möchte diese Arbeitsform fördern. Grundsätzlich sollen Telearbeitende einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause und einen Teil am Dienort ableisten. Anträge von Beschäftigten, die Beruf und Familie vereinbaren möchten, werden bevorzugt behandelt.

Anträge auf Telearbeit sind schriftlich auf dem Dienstweg zu stellen und in Kopie gleichzeitig dem Personal- und Organisationsamt zuzuleiten.

Sollte die Dienststelle im Einzelfall Bedenken gegen die Ausübung von Telearbeit haben, wird in Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Amt 10 geprüft, ob und wie eine Lösung möglich ist.

## **IV.4 Familiengerechte und flexible Arbeitszeiten**

Mitarbeitende mit reduzierter Arbeitszeit nehmen ebenso wie Vollzeittätige im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse an der gleitenden Arbeitszeit teil. Die "Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit" vom 1.6.2005 wird uneingeschränkt angewendet. Die Stadt Bonn gewährt Teilzeitbeschäftigten verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (z.B. verringerte

---

<sup>3</sup> Scheidung, Tod des Partners/der Partnerin oder Arbeitslosigkeit des Partners/ der Partnerin

tägliche Arbeitszeit, Verringerung der Arbeitstage pro Woche). Kommt das Personal- und Organisationsamt zu der Auffassung, dass es an einem konkreten Arbeitsplatz aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, die besonderen Bedarfe einer Teilzeitkraft, die sich aus ihrer Familientätigkeit ergeben, bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen, wird geprüft, ob ihr ein geeignetes anderes Aufgabengebiet für die Dauer der Teilzeittätigkeit übertragen werden kann.

#### **IV.5 Pflege von Angehörigen**

Sind Angehörige zu pflegen, stehen eine Reihe von ambulanten Hilfen, Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige und finanzielle Leistungen zur Verfügung. Über die Vielzahl der Beratungsangebote informiert u.a. das Amt für Soziales und Wohnen.

Das Personal- und Organisationsamt berät zu den Möglichkeiten der (Teil-) Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz bzw. den entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen und unterstützt bei der kurzfristigen Gewährung entsprechender Freistellungen.

#### **IV.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung Bonn hat das Ziel der Gesundheit aller Beschäftigten und Bediensteten. Es bündelt und koordiniert hierzu zielgerichtet alle gesundheitlichen Aktivitäten. Damit verbindet es den gesetzlichen Pflichtauftrag und das fürsorglich-arbeitgeberische Interesse an gesunden und motivierten Mitarbeitenden.

Durch die Sensibilisierung für das Thema Gesundheit und die Gestaltung einer gesunden Arbeitsumgebung sollen Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft gestärkt werden. Frauen und Männer unterscheiden sich in Bezug auf ihre Krankheiten und gesundheitlichen Einschränkungen und auch hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen, die Gesundheit und Krankheit beeinflussen. Sie gehen unterschiedlich mit gesundheitlichen Belastungen um und nehmen Vorsorge- und Versorgungsleistungen unterschiedlich in Anspruch. Diese Zusammenhänge finden bei allen Konzepten und Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zunehmend Berücksichtigung.

### **V. Frauenförderung in der Personalentwicklung**

Die Stadt Bonn setzt in ihrem Fortbildungsangebot auch einen Schwerpunkt auf frauen- und genderorientierte Angebote. Gemäß § 11 Abs. 5 LGG ist die Stadt Bonn bestrebt, verstärkt Frauen als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsmaßnahmen zu gewinnen.

#### **V.1 Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen**

Der Zugang zu Fortbildungsangeboten der Stadt Bonn ist allen offen, die bei der Stadt tätig sind. Frauen oder Männern mit Familienaufgaben soll die Teilnahme an den Maßnahmen ermöglicht werden (§11 Abs. 3 LGG). Daher werden für in Teilzeit tätige Mitarbeitende soweit möglich gesonderte Angebote vorgehalten, die zeitlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an Ganztagsveranstaltungen teil, haben sie Anspruch auf entsprechenden Zeitausgleich.

Gemäß § 11 Abs. 1 LGG sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu einer Fortbildungsmaßnahme bei der Vergabe von Plätzen zu berücksichtigen, soweit sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen.

Anträge auf Teilnahme an einer Fortbildung werden auf dem Dienstweg gestellt. Eine Kopie des Antrags ist gleichzeitig dem Personal- und Organisationsamt zuzuleiten. Letzteres gilt nicht für fachbezogene Fortbildungen, deren unabweisbare Notwendigkeit das Fachamt bestätigen muss.

Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsposition vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 % der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt.

## **V.2 Spezifische Fortbildungsangebote für Frauen**

Für Frauen in der Verwaltung werden Seminare zu den Themenfeldern "Berufsstrategien" bzw. "Durchsetzungsstrategien" sowie zu "Doppelbelastung Familie und Beruf" angeboten. Diese Angebote haben sich bereits in der Vergangenheit bewährt. Nach § 11 Abs. 2 LGG werden in Kooperation von Gleichstellungsstelle und Personal- und Organisationsamt Workshops für Frauen zur Karriereplanung angeboten, um gezielt weibliche Beschäftigte auf die Übernahme von Tätigkeiten, insbesondere Führungsaufgaben, vorzubereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

### **Angebote für Berufsrückkehrer/innen**

Beurlaubte Mitarbeitende können auf Wunsch einen regelmäßigen Newsletter abonnieren, der u.a. über das Fortbildungs- und Informationsangebot der Verwaltung informiert. Dies empfiehlt sich insbesondere im Jahr vor Ablauf der Beurlaubung.

Berufsrückkehrenden, die längere Zeit Familienarbeit geleistet haben, wird zeitnah die Möglichkeit gegeben, an Seminaren über neuere Entwicklungen und Rechtsvorschriften in ihren Arbeitsbereichen teilzunehmen, sofern ein aktuelles Angebot möglich ist.

Anträge von Beurlaubten und Berufsrückkehrenden auf Teilnahme an einer Maßnahme werden direkt an das Personal- und Organisationsamt gerichtet.

## **V.3 Gender Mainstreaming in Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte**

Gender Mainstreaming wird in allen Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und in allen Angeboten, die den Personalbereich sowie die Bürger/innenorientierung betreffen, thematisiert. Dies gilt sowohl für Seminare, die die Stadtverwaltung Bonn selbst anbietet als auch für externe Fortbildungsveranstaltungen. Es ist darauf zu achten, dass weibliche und männliche Führungskräfte aus allen Bereichen der Verwaltung an diesen Angeboten teilnehmen.

## **VI. Gremien**

Damit die Sichtweisen, Interessen und Lebensmuster von Frauen zur ausgewogenen Entscheidungsfindung führen und durchgesetzt werden können, ist es notwendig, den Frauenanteil in den Gremien in Zukunft zu erhöhen.

Nach § 12 Abs. 1 LGG müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % in den wesentlichen Gremien vertreten sein. Dies ist auch bei Vorschlagsrechten für die Besetzung von Gremien zu beachten.

Sofern das Vorschlagsrecht sich lediglich auf jeweils eine Person bezieht, sollen alternierend Frauen und Männer benannt werden.

Bei der Ermittlung der Quote werden Personen, die qua Amt Mitglied des Gremiums sind, NICHT mitgerechnet.

Von der Beachtung des Gebots darf abgewichen werden, wenn die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen und Funktionsträger auf rechtlichen Vorgaben beruht oder keine bzw. nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen.

Die Regelung gilt NICHT für Gremien, deren Mitglieder aus einer politischen Wahl hervorgegangen sind.

Zwingende Gründe für die Nichteinhaltung des § 12 sind eng begrenzt und schriftlich niederzulegen (Abs. 5), ggf. müssen Gremiensitze frei bleiben.

Über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten ist nach Abs.6 die Öffentlichkeit regelmäßig zu unterrichten.

## **VII.1 Weitere Tätigkeitsfelder mit Bezug zum LGG**

**Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden – insbesondere der Vorgesetzten – in dieser Verwaltung ein Klima zu schaffen, in dem Gleichberechtigung als demokratisches Handeln nach innen und außen gelebt werden kann. Nur auf diesem Wege kann es gelingen, die gleichstellungspolitischen Ansätze des Verwaltungshandelns an die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt weiterzugeben.**

Die Gleichstellungsstelle berät Führungskräfte bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans und begleitet alle anstehenden organisatorischen Vorhaben in der Verwaltung.

Sie berät außerdem alle Beschäftigten in Fragen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung sowie der Karriereplanung und bietet Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie bei Problemen am Arbeitsplatz an.

### **Respektvolles Miteinander**

Wir sind verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen, diese als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten zu ahnden. Die von sexueller Belästigung Betroffenen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Es gehört zur Dienstpflicht von Vorgesetzten, sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegenzuwirken und bei bekanntgewordenen Fällen nachzugehen. Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger und unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen. Mobbing liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (BAG, 8 AZR 593/06).

Die Verwaltung führt Fortbildungen für alle Führungsebenen durch, die zum Erkennen von Belästigungstatbeständen und dem sensiblen Umgang mit Betroffenen beitragen (§ 11, Abs. 4 LGG).

## **VII.2 Weitere Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach § 18 Abs. 7 LGG zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

Gemäß § 19 LGG wird der Gleichstellungsbeauftragten zudem im Sinne des Rechtsschutzes die Möglichkeit zur Klage eingeräumt. Auch die hierfür entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.

## **VIII. Controlling und Berichterstattung**

Der Gleichstellungsplan wird kontinuierlich geprüft und fortgeschrieben.

Über den Stand der Umsetzung der "konkreten Zielvorgaben" wird dem Verwaltungsvorstand und dem Hauptausschuss zur Hälfte der Laufzeit berichtet, damit gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen nach § 5 Abs. 7 LGG ergriffen werden können.

Eine Berichterstattung an den Rat erfolgt zum Ablauf des Gleichstellungsplans.



## **IX. Inkrafttreten und Bekanntmachung**

Der Rat der Stadt Bonn hat diesen Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 - 2022 am 04.07.2019 beschlossen. Der Gleichstellungsplan tritt damit unmittelbar in Kraft. Seine Festsetzungen sind verbindlich für alle Teile der Verwaltung.

Die Bekanntmachung erfolgt im Mitteilungsblatt und im Intranet der Stadt Bonn.

Eine gekürzte Version steht für die Öffentlichkeit zur Verfügung.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG), in Kraft getreten am 9.11.99, novelliert am 15.12.17 (Stand 20.2.2019)

- AUSZÜGE -

## **§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze**

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

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

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

## **§ 2 Geltungsbereich**

...

(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.. ...

## **§ 4 Sprache**

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

## **Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen**

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. ...

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

(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. ...

(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.

## § 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

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

(3) ... Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

...

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

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- ... verhältnisses nach Maßgabe von § 14 Abs. 2, sowie § 120 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 ... bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

...

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

## § 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. ...

(2) Liegen nach einer Ausschreibung ... keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. ...

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

(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. ...

...

## § 9 Vorstellungsgespräch

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

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

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

## § 10 Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ... 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. ...

## **§ 11 Fortbildung**

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen ... 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 oder Arbeitgeber zu erstatten.

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

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

## **§ 12 Gremien**

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

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

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

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

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

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,

2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder

3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

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

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. ...

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtersparitatisch besetzt werden.

...

## **Abschnitt III**

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

#### **§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **§ 14 Beurlaubung**

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

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

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

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

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

## **Abschnitt IV**

### **Gleichstellungsbeauftragte**

#### **§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. ...

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

...

### **§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. ...

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

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

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

### **§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

2. organisatorische Maßnahmen,

3. soziale Maßnahmen,

4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und

5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

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

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

### **§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

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

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche 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 Widerspruchsrecht**

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan ..., 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.

...

### **§ 19a Rechtsschutz**

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

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt ... 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 ... für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

...