



PERSONALSTRATEGIE

Gleichstellungsplan 2020-2025

Bericht und Fortschreibung

IMPRESSUM

Herausgeber: Wirtschaftsbetriebe Duisburg - AöR

V.i.S.d.P.: WBD-P 0 Personalstrategie/QM/Organisation
Schifferstraße 190
47059 Duisburg

Veröffentlichung: Oktober 2020

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Informationen zum Gleichstellungsplan	5
2.1. Ausgangssituation	5
2.2. Geltungsbereich/ Geltungsdauer/ Zuständigkeiten	5
2.3. Controlling	7
3. Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der WBD – AöR.....	7
3.1. Allgemeine Entwicklungstrends.....	7
3.2. Beschäftigungsverhältnisse.....	9
3.2.1. Geschlecht	10
3.2.2. Beschäftigungsgruppen	11
3.2.3. Arbeitszeit/ Arbeitsmodelle	12
3.2.3.1. Vollzeit/ Teilzeit	13
3.2.3.2. Elternzeit.....	14
3.2.3.3. Telearbeit	14
3.2.4. Art des Beschäftigungsverhältnisses	16
3.2.5. Führungskräfte	16
3.2.6. Entgeltgruppen	19
3.2.7. Beförderungen/ Höhergruppierung	21
3.3. Bewerbung/ Personalentwicklung.....	22
3.3.1. Beschäftigte	23
3.3.2. Auszubildende	24
3.3.3. Qualifizierungsmaßnahmen	25
3.4. Feststellung der unterrepräsentierten Bereiche	26
3.5. Mögliche Ursachen	26
4. Fortschreibung – Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit	26
4.1. Umsetzungsstand Maßnahmenplan.....	27
4.2. Handlungsfeld Personalentwicklung	28
4.3. Handlungsfeld Personalwirtschaft.....	28
4.4. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie	29
4.5. Handlungsfeld Kommunikation	29
4.6. Handlungsfeld Führung.....	30
5. Ausblick	30
6. Anlagen	33

1. Vorwort

Am 23. Mai 1949 trat das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Kraft. In Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 der Verfassung steht seitdem kurz und klar: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt." Im Jahr 2019 konnten 70 Jahre Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland gefeiert werden. Dies bedeutet zugleich auch 70 Jahre rechtliche Gleichstellung von Frauen & Männern per Gesetz.¹

„Das Prinzip der Gleichberechtigung der Geschlechter“ bildet „eine der wesentlichsten Grundlagen des modernen (Frauen-)Lebens.“ Es „bedeutet, dass Frauen wie Männer unter gleichen Voraussetzungen gleiche Rechte haben. Verfassungsrechtlich verankert wurde dieses von Frauen lange eingeforderte Grundrecht der Rechtsgleichheit auf allen Gebieten in Deutschland erstmals – wie beschrieben - bereits 1949 im Grundgesetz, das nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges und des nationalsozialistischen Regimes die notwendige rechtliche und politische Grundordnung der sich neu konstituierenden Bundesrepublik festlegte. Allerdings war das Gleichberechtigungsprinzip auch damals noch keineswegs allgemeiner Konsens und um seine Verankerung musste dementsprechend gerungen werden.“²

Wie verhält es sich aber nun 70 Jahre später? Auch im Jahr 2019 ist Gleichberechtigung immer noch nicht selbstverständlich und keineswegs ganzheitlich umgesetzt. Trotz zahlreicher Reformen und gesetzlicher Regelungen besteht weiterhin Handlungsbedarf. Dies zeigt sich nicht zuletzt nochmal deutlich durch das im Mai 2015 in Kraft getretene Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Das Gesetz wurde vom Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz sowie dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Ziel vorgelegt, den Anteil von Frauen in Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung wesentlich zu erhöhen.

Fakt ist: „Am 1. September 2019 sind die Vorstände der 160 deutschen Börsenunternehmen immer noch zu 90,7% mit Männern besetzt.“³ Im öffentlichen Dienst sieht es nicht wesentlich besser aus. „Insgesamt lagen sieben der 23 obersten Bundesbehörden (ohne die Zentrale der Bundesbank) unterhalb des durchschnittlichen Frauenanteils in allen Leitungsfunktionen. So bleibt auch im öffentlichen Dienst noch Einiges zu tun, um eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen zu erreichen.“⁴

Dadurch wird deutlich, dass trotz der „Pflichtaufgabe“ der Frauenförderung, Gesetze und Verordnungen alleine kaum etwas bewirken, wenn sich nicht auch Rahmenbedingungen und damit Einstellungs- und Verhaltensmuster innerhalb einer Gesellschaft mit verändern. Diese Veränderung muss aber ebenso in Unternehmen und der jeweiligen Unternehmenskultur stattfinden, um wirken und den gewünschten Erfolg erzielen zu können. „Frauen- und Gleichstellungsförderung ist und bleibt Aufgabe einer zukunftsorientierten Personalarbeit. Sie ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen Führungskräften und Beschäftigten aktiv wahrzunehmen ist. Gleichstellungsförderung bedeutet daher auch, Chancengleichheit aktiv zu verwirklichen.“⁵ Der Gleichstellungsplan der Wirtschaftsbetriebe Duisburg - AöR soll dieses Ziel unterstützen!

1 <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/chronik.html/>

2 <https://www.demokratie-leben.de/programmpartner/veranstaltungen-unserer-programmpartner/einzelansicht/cal-year/2019/cal-month/09/cal-event/70-jahre-grundgesetz-der-bundesrepublik-deutschland-70-jahre-rechtliche-gleichstellung-von-frauen.html>

3 ALLBRIGHT BERICHT, September 2019, S. 5

4 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-oeffentlicher-dienst>, Hintergrundmeldung vom. 04.06.2019 „Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: öffentlicher Dienst.“

5 https://www.dortmund.de/media/p/frauenbuero/downloads_frauenbuero/Gleichstellungsplan_2019_WEB.pdf, Ziele und Grundsätze

2. Informationen zum Gleichstellungsplan

2.1. Ausgangssituation

Die Wirtschaftsbetriebe Duisburg - AöR (WBD–AöR) hat im Jahr 2012 ihren ersten Frauenförderplan auf Basis des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) verabschiedet und veröffentlicht. Der Schwerpunkt des Frauenförderplans 2012 lag auf der Ist-Beschreibung der WBD–AöR und identifizierte umfassend Handlungsfelder, die den Grundsatz der Gleichstellung aber auch Familienfreundlichkeit im Unternehmen stetig fördern sollten.

Mit der Novellierung des LGG NRW zum 15.12.2016 wurde aus dem Frauenförderplan der Gleichstellungsplan (im Folgenden: GSP). Zudem wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in kommunalen Dienststellen in Hinblick auf die Durchsetzbarkeit von Maßnahmen gestärkt. Neben dem Ziel der Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten zählen auch mehr weibliche Beschäftigte in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand zu den Neuerungen. Im selben Jahr erfolgte die Aktualisierung zum Sachstand des Frauenförderplans 2012 als Gleichstellungsplan.

Die Relevanz der Gleichstellung von Frauen und Männern der WBD–AöR wird seit vielen Jahren durch die definierten Unternehmensziele und beispielsweise die aktuelle Re-Zertifizierung beim Audit „berufundfamilie“ vom 10. Dezember 2018 deutlich.

Um den Gleichstellungsplan der WBD–AöR für eine familienfreundliche Personalpolitik weiterzuentwickeln, werden in diesem Plan ebenfalls die betrieblichen Rahmenbedingungen in den unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten genauer betrachtet, um sowohl Frauen als auch Männern im Berufsleben familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Aus der Analyse wurden die relevanten Handlungsfelder

- Personalentwicklung
- Personalwirtschaft
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kommunikation sowie
- Führung

definiert.

Dadurch lassen sich spezifische Maßnahmen ableiten und ausgestalten. Aktuelle gesellschaftliche und politische Entwicklungen werden bei der Planung ebenfalls berücksichtigt. Die Konkretisierung der Umsetzung des Gleichstellungsplans und der jeweiligen Zuständigkeiten erfolgt dabei in der Maßnahmenliste (s. Anhang).

2.2. Geltungsbereich/ Geltungsdauer/ Zuständigkeiten

Der Gleichstellungsplan gilt in der vorliegenden Fassung für die Wirtschaftsbetriebe Duisburg - AöR bis Ende 2025 und tritt am 01.10.2020 nach Beratung im Verwaltungsrat/Beirat in Kraft. Bis zur Verabschiedung einer Fortschreibung gelten die in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen weiter.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Aufgabe der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen

(§ 1 Abs. 3 LGG). 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 (§ 5 Abs. 10 LGG).

Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans innerhalb der WBD–AöR sind verschiedene Personen bzw. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in jeweils unterschiedlichen Funktionen und mit unterschiedlichen Aufgaben zuständig.

Im Einzelnen sind dies:

- Verwaltungsrat (vgl. Unternehmenssatzung, PCGK)

Die Mitglieder wirken durch Aufnahme in der Satzung auf die Umsetzung der Ziele nach LGG NW auf deren Umsetzung hin.

- Dienststelle/Personalbereich:

Die Dienststelle ist zuständig für die Erarbeitung, Umsetzung und Kontrolle des Gleichstellungsplanes. Der Gleichstellungsplan muss alle 3-5 Jahre fortgeschrieben werden. Die Überprüfung der Zielerreichung des GSP muss nach zwei Jahren erfolgen; ggfls. mit Nachsteuerung der Maßnahmen.

- Gleichstellungsbeauftragte (§17 LGG NRW):

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle. Ihre Aufgabe ist die Mitwirkung und Beteiligung bei der Erarbeitung, Umsetzung, Kontrolle des Gleichstellungsplanes.

- Führungskräfte GBL/SBL/BL/SSL/AGL:

Ihre Aufgaben sind die Förderung und Unterstützung von allen Maßnahmen, die einer Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf zuträglich sind, wie die Förderung eines familienfreundlichen Klimas im Unternehmen und die Gestaltung und Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans.

- Personalrat:

Der Personalrat beteiligt sich durch Überwachung des Diskriminierungsverbotes (§ 62 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG NRW)), Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 64 Nr. 10 LPVG) und Durchsetzung der Gleichberechtigung (§ 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG NRW).

- AGG-Beschwerdestelle:

Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber gemäß § 1, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

durch Personen, die dem Unternehmen angehören und Dritte zu verhindern oder zu beseitigen.

2.3. Controlling

Ein verbindliches Controlling erfolgt spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes durch die Dienststelle/Personalbereich. Dabei ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Das Ergebnis wird durch die Dienststelle/Personalbereich festgestellt und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat diskutiert.

Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Die dafür erforderlichen Daten werden von der Dienststelle/Personalbereich erfasst, in dem gesetzlich vorgesehenen Turnus fortgeschrieben (vgl. § 5 LGG NRW) und dem Verwaltungsrat vorgelegt.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes erstellt die Dienststelle/Personalabteilung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht innerhalb von sechs Monaten über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Verwaltungsrat vorzulegen. Der Gleichstellungsplan, der Bericht über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen können im Intranet von allen Beschäftigten abgerufen werden.

3. Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der WBD–AöR

3.1. Allgemeine Entwicklungstrends

Für das Jahr 2019 definierte der Bundesverband für Personalmanager (BPM) folgende zehn elementare Entwicklungstrends für die Personalarbeit, die auch im Rahmen des Gleichstellungsplans in Bezug auf Themen und Handlungsfelder relevant sind.

Abb. 1: Die 10 HR Trends 2019 aus Sicht des BPM



(Quelle: Vgl. <https://www.bpm.de/meldungen/die-10-hr-trends-2019-aus-sicht-des-bpm>)

Zu nennen sind in diesem Zusammenhang besonders die Trends „Mitarbeitergewinnung“ (und -bindung) sowie „Diversity“. Unter Diversity ist hier auch insbesondere die Geschlechter-Diversität zu verstehen.

Zwar durften am 19. Januar 1919 die Frauen in Deutschland erstmals wählen und der Deutsche Bundestag feierte im Jahr 2019 das 100jährige Bestehen des Frauenwahlrechts. Dennoch sind wir auch aktuell noch in einigen Punkten von einer „echten“ Geschlechter-Diversität am Arbeitsplatz weit entfernt.⁶ Dies ist mittlerweile auch in den meisten Unternehmen angekommen und das Thema Geschlechtergerechtigkeit findet entsprechend Gehör. Allerdings ist davon auszugehen, dass hier nicht nur Gerechtigkeitsgründe im Vordergrund stehen. Vielmehr haben die Unternehmen erkannt, dass in Zeiten des Fachkräftemangels die Sicherung von Spitzenkräften durch Frauen sowie der Erfolg von gemischten Teams in ihrem eigenen Interesse liegt. Doch es gibt auch Gegenstimmen zu dieser Entwicklung: So fühlen sich manche Männer durch die „Aufholjagd“ der weiblichen Beschäftigten etwa durch die Einführung von Quoten in Führungsgremien oder gar Frauenparkplätzen diskriminiert. Inwieweit diese Debatte Berechtigung erfährt bleibt fraglich. Denn hinter den Maßnahmen stecken nüchterne Fakten und Ideen, die die Vorboten einer möglichen kritischen Entwicklung schnell entkräften.

Beispielhaft zu nennen ist an dieser Stelle u. a. der extrem niedrige Anteil an Frauen in Führungspositionen hierzulande sowie dessen Entwicklungstempo im Laufe der Jahre und im Vergleich zu anderen Ländern.⁷ In Kapitel 3.2.5. wird dieses Thema noch ausführlich behandelt.

Unternehmen treiben daher bewusst Initiativen voran, die Frauen bei der Einstellung und Bindung an den Arbeitsplatz in besonderem Maße unterstützen und fördern. Mögliche Maßnahmen hat der BPM in seiner Veröffentlichung „BPM – Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen Konzepte und Maßnahmen der Arbeitsgruppe “Women up!“, beschrieben.

⁶ Vgl. <https://www.humanresourcesmanager.de/news/hr-trends-2019-der-mitarbeiter-gewinnt-an-bedeutung.html>

⁷ Vgl. <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/fuehrt-frauenfoerderung-und-frauenquote-zu-maennerdiskriminierung-13292063.html>

Dazu zählen u. a.:

- Mentoring-Programme
- Austausch sowie Bildung von Netzwerken
- Kommunikation im Unternehmen – insbesondere auch bei den Führungskräften (Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Führungsaufgabe)
- Spezielle Entwicklungsprogramme für Frauen

und viele weitere Ansätze.⁸

Ausgehend von dem Trend „Diversität“ bleibt jedoch festzuhalten, dass sich diese nicht ausschließlich auf den Bereich der Frauenförderung bezieht, sondern es ist vielmehr Vielfalt im übergeordneten Sinne gemeint. Die Unternehmen und deren Beschäftigte denken vermehrt darüber nach, wie wir uns als Gesellschaft definieren und somit auch den Begriff der Vielfalt generell interpretieren wollen.⁹

Diese Entwicklung wird perspektivisch weiter an Dynamik gewinnen, da Unternehmen und Beschäftigte anfangen, das Wort Vielfalt als anderen Begriff für Verschiedenheit zu verstehen und diese als Chance begreifen.

Seit einiger Zeit verändert sich zudem auch die demografische Zusammensetzung in den Belegschaften der Unternehmen: Die sogenannten „Babyboomer“ (Anm.: Hierunter fasst man zumeist die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegsgeneration bis Anfang der 1960er Jahre (zumeist 1964) zusammen)¹⁰ gehen später in den Alters-Ruhestand als die vorherigen Generationen. Dies hängt mit der stufenweisen Steigerung des Renteneintrittsalters zusammen. Wer zum Beispiel 1955 geboren wurde, kann mit 65 Jahren und neun Monaten die reguläre Altersrente beantragen, die Jahrgänge ab 1964 dagegen erst mit 67 Jahren¹¹. Die nachfolgenden Generationen übernehmen nun Führungsaufgaben und werden damit zu Vorgesetzten und Ansprechpersonen für ältere Beschäftigte. Durch den beschriebenen Personalwechsel erwachsen neue Generationen mit neuen Erwartungen und Ansprüchen, daher müssen die Unternehmen ihre Maßnahmen, Angebote und Richtlinien anpassen, um der entsprechend großen, altersbedingten Vielfalt der Arbeitskräfte gerecht zu werden. Dies kann beispielsweise mit einer breiteren Palette von Gesundheitsmaßnahmen, flexiblen Freistellungen und Pflegeleistungen für die Beschäftigten geschehen.¹² Daneben spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch beispielsweise die Integration von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine wichtige Rolle. Diese Ziele sind im Rahmen der Gleichstellung und im dazugehörigen Maßnahmenplan der WBD–AÖR verankert.

Als ein neues Instrument im Rahmen der Implementierung solcher Maßnahmen lancierte 2019 der BPM gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag den sogenannten „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“. Es handelt sich hierbei um ein Online-Tool, mit dem Unternehmen anhand bestimmter Kennzahlen die Familienfreundlichkeit ihrer Unternehmenskultur messen und sich anonym mit anderen Unternehmen gleicher Größe oder Branche vergleichen können. Die Unternehmen erhalten dabei relativ passgenaue Auswertungen und Empfehlungen, wie sie sich in einzelnen Bereichen weiter verbessern können. Der „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ wird unter Kapitel 5. „Ausblick“ nochmal genauer thematisiert.

3.2. Beschäftigungsverhältnisse

⁸ Vgl. https://www.bpm.de/sites/default/files/Women_Up_Konzepte_Massnahmen.pdf

⁹ Vgl. <https://www.humanresourcesmanager.de/news/hr-trends-2019-der-mitarbeiter-gewinnt-an-bedeutung.html>

¹⁰ Vgl. <https://www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-620759.html>

¹¹ Vgl. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen_detailseite.html

¹² Vgl. <https://www.humanresourcesmanager.de/news/hr-trends-2019-der-mitarbeiter-gewinnt-an-bedeutung.html>

Die Analyse der aktuellen Beschäftigtendaten dient dazu aufzuzeigen, in welchen Bereichen des Unternehmens mögliche Unterrepräsentanzen bestehen. Dies hilft konkrete Handlungsbedarfe zu identifizieren und daraus entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Demnach wird hier die Grundlage für den Gleichstellungsplan gelegt. Ziel ist es insbesondere, individuelle Bedingungen zu schaffen, um Beruf und Familie bestmöglich zu vereinbaren und zugleich in einem männerdominierten Beschäftigungsumfeld (vgl. Kap. 3.2.1.) die beruflichen Chancen für Frauen zu fördern.


Der Vergleich der dargelegten statistischen Kennzahlen ermöglicht eine Einschätzung der Gesamtbeschäftigungssituation der WBD–AöR. Die Kennzahlen aus dem Frauenförderplan 2012 sowie der Fortschreibung 2016 dienen als Vergleichsbasis. Betrachtungszeitraum bei der Datenanalyse sind die Jahre 2018 und 2019.

3.2.1. Geschlecht

Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Wirtschaftsbetrieben Duisburg - AöR zeigt, dass sich dieser in den letzten Jahren kaum merklich verändert hat. Es ist in einem Zeitraum von acht Jahre lediglich eine leichte Steigerung von 18% (31.12.2010) auf 19,6% (31.12.2018) zu verzeichnen. Der Frauenanteil liegt in vielen Bereichen der Wirtschaftsbetriebe Duisburg - AöR weiterhin deutlich unter dem der Männer.

Besonders signifikant ist dies in den stark gewerblich geprägten Bereichen, wie Abfall (WBD-A) und Stadtreinigung/Kanalbetrieb (WBD-SK). Es gibt allerdings auch Organisationseinheiten - vornehmlich im kaufmännischen Bereich und in einigen Stabsbereichen - bei denen Frauen überdurchschnittlich gut vertreten sind. Zu nennen sind hier u.a. der Geschäftsbereich Personal oder auch der Stabsbereich Unternehmenskommunikation.

Abb. 2: Beschäftigte nach Geschlecht und Bereich (Stand 31.12.2018)

Org.-Einheit	weiblich	männlich	Gesamt	Frauenanteil
SK	14	306	320	4%
A	26	325	351	7%
G	73	315	388	19%
SI	48	142	190	25%
T	53	105	158	34%
K	59	85	144	41%
C	3	4	7	43%
VB	12	14	26	46%
R	4	2	6	67%
P	23	9	32	72%
U	4	1	5	80%
GESAMT	319	1308	1627	
 Belegschaft	19,6%	80,3%		

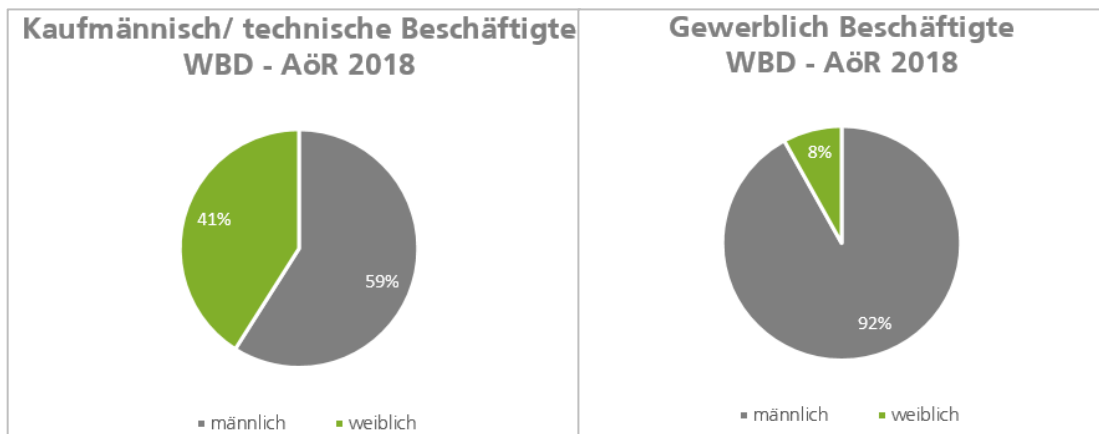
Daraus ergeben sich bestimmte Handlungsfelder, die insbesondere den Bereich Personalentwicklung und -marketing betreffen. Über Personalentwicklung und -marketing können die Hand-

lungsfelder strukturell vorbereitet werden. Wesentlich wird es jedoch perspektivisch darauf ankommen, inwieweit die Führungskräfte der WBD–AöR das Ziel einer ausgewogenen Geschlechtertransparenz mittragen.

3.2.2. Beschäftigtengruppen

Unter dem Begriff Beschäftigungsgruppen wird im vorliegenden Gleichstellungsplan von einer Differenzierung nach kaufmännisch-technischen sowie gewerblichen Arbeitsverhältnissen ausgegangen. Der Blick auf die Beschäftigtengruppen zeigt, dass der Anteil der männlichen Beschäftigten im gewerblichen Bereich bei 92% im Jahr 2018 lag. Diese Werte sind nahezu unverändert im Vergleich zu den Jahren 2010 und 2016. Anders verhält es sich bei den kaufmännisch-technischen Arbeitsverhältnissen. Bei den Frauen gibt es eine positive Entwicklung im Vergleich zum Jahr 2010. Entfielen damals nur knapp 38% der kaufmännisch-technischen Anstellungsverhältnisse auf weibliche Beschäftigte, sind es im Jahr 2018 41%, also eine Steigerung um 3-Punkte.

Abb. 3: Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen (Stand 31.12.2018)



Gewerbliche Bereiche sind bei der WBD–AöR also weiterhin männerdominierte Arbeitsfelder. In einigen Kommunen wurden bereits erste Ideen umgesetzt, das Branchenumfeld und eine der letzten Männerdomänen zu reformieren. Mit einer Werbe-Kampagne unter dem Motto "Trittbrettfahrerinnen gesucht" will beispielsweise ein kommunaler Entsorger aus der Region Hannover gezielt Frauen für den Beruf der Müllwerkerin gewinnen. Andernorts verzeichnen Kampagnen zur Werbung von Frauen für die Müllabfuhr bereits erste Erfolge. In Berlin beispielsweise gibt es unter den etwa 1.300 Beschäftigten der Müllabfuhr und Kraftfahrzeugführenden inzwischen 15 weibliche Beschäftigte (entspricht 1,2 %). Bei der Stadtreinigung Hamburg sind bereits 10 der 753 Müllabfuhr-Beschäftigten weiblich (entspricht 1,3 %). Bei den Straßenreinigenden in Hamburg liegt der Frauenanteil mittlerweile bereits bei 6,9 %. Der Trend setzt sich fort: Laut der Statistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus dem Jahr 2016, steigt der Frauenanteil in typischen Männerberufen (s. o.) ebenfalls kontinuierlich.¹³

Die WBD–AöR wollen ebenfalls mehr Frauen im gewerblichen Bereich gewinnen. Dies fängt bereits bei der Ausbildung an und bleibt auch im weiteren Berufsleben der jeweiligen Beschäftigten eine Herausforderung für das Unternehmen. Im Handlungsfeld „4.2 Personalentwicklung“ werden verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Frauen speziell im gewerblichen Bereich näher erläutert.

¹³ Vgl. <https://www.morgenpost.de/wirtschaft/karriere/article226841429/Trittbrettfahrerinnen-gesucht-Muellabfuhr-umwirbt-Frauen.html>

Im Rahmen des Gleichstellungsplans wird zwischen folgenden Beschäftigtenkreisen/ Beschäftigtengruppen unterschieden:

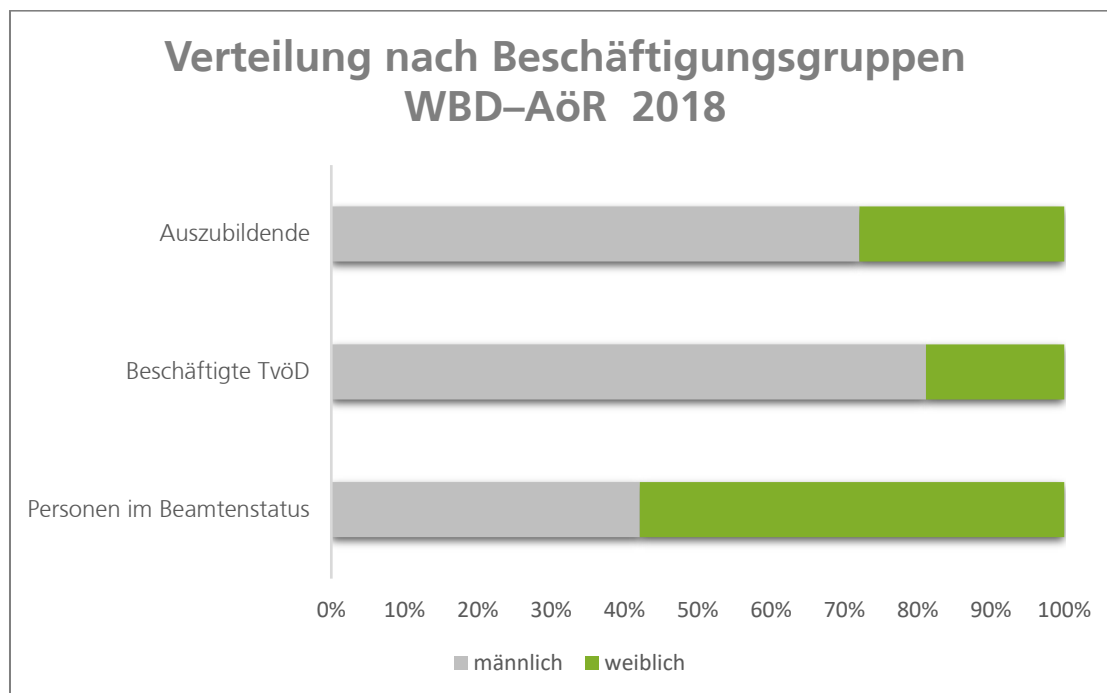
- Vorstand
- Beschäftigte TVöD
- Personen im Beamtenstatus
- Auszubildende

In den Jahren 2018 und 2019 stellt sich die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse hier nahezu identisch dar.

Beschäftigte TVöD stellen mit rund 95% den überwiegenden Teil der Gesamt-Beschäftigten dar. Davon sind ca. 81% männlich und nur 19% weiblich. Bei den Personen mit Beamtenstatus, der kleinsten Beschäftigtengruppe mit rund 1%, liegen die weiblichen Beamten mit 58% (2018) vor den männlichen Beschäftigten. Bei den Auszubildenden (ca. 4 % der Gesamtbeschäftigten) entfallen 72% (2018) auf männliche Beschäftigte. Mögliche Hintergründe und Details zu den einzelnen Ausbildungsberufen werden unter „3.3.2. Auszubildende“ nochmal beleuchtet.

Der Vorstand wird aktuell mit Herrn Thomas Patermann als Sprecher des Vorstands und Herrn Uwe Linsen von zwei Männern gestellt.

Abb. 4: Beschäftigtengruppen WBD–AöR ohne Vorstand (Stand 31.12.2018)



3.2.3. Arbeitszeit/ Arbeitsmodelle

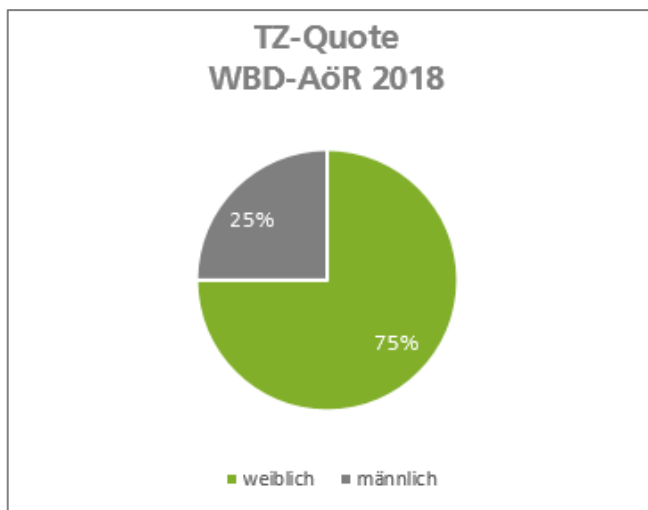
Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeiten zur Arbeit in Teilzeit tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Die Arbeitszeitregelungen der WBD–AöR ermöglichen zumindest für bestimmte Berufsgruppen einen flexiblen, nahezu barrierefreien Umgang mit der eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung. Beispielhaft sind in diesem Zusammenhang u.a. Gleitzeit, Telearbeit, Beschäftigung in Teilzeit oder die Einrichtung von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten zu nennen.

3.2.3.1. Vollzeit/ Teilzeit

Unter Teilzeitarbeit ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu verstehen. Dabei wird sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt dabei unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte je nach arbeitsvertraglichen oder tarifrechtlichen Bestimmungen.

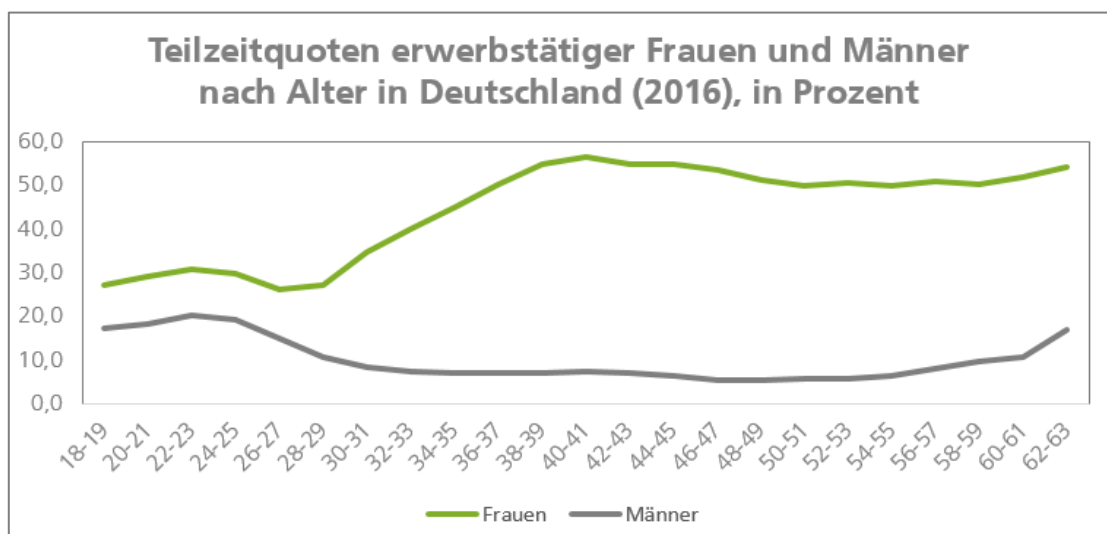
Zum Stichtag 31.12.2018 waren bei der WBD-AöR rund 8% aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, davon waren 3/4 weibliche Beschäftigte (Stand 31.12.2018). Dies entspricht in absoluten Zahlen 105 weiblichen Beschäftigten und nur 35 männlichen Beschäftigten.

Abb. 5: Beschäftigte in Teilzeit (Stand 31.12.2018)



Diese Entwicklung bzw. Aufteilung ist ebenfalls in der gesamten Bundesrepublik zu beobachten und variiert zudem stark je nach Lebensalter. Grundsätzlich lässt sich aber festhalten, dass deutlich mehr Frauen als Männer - unabhängig vom Lebensalter - in Teilzeit beschäftigt sind. Ursachen hierfür liegen zumeist in der Betreuung von Kindern (Frauen im mittleren Alter) sowie später auch von pflegebedürftigen Angehörigen (Frauen ab ca. 50 Jahren aufwärts).

Abb. 6: Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen und Männer nach Alter in Deutschland



(Quelle: Vgl. <https://www.boeckler.de/51984.htm>)

Daher hat das Thema Teilzeitarbeit zwei Gesichter. Eine Teilzeitbeschäftigung bringt für die Beschäftigten den Vorteil der freieren Zeiteinteilung und ist damit eine wichtige Grundlage für die Vereinbarung von beruflichen und familiären Aufgaben. Auf der anderen Seite stellt die Teilzeitbeschäftigung einen Risikofaktor für die Existenzsicherung im Alter dar. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Teilzeitbeschäftigten ist je nach Zeitumfang und Höhe der Vergütung nicht immer gesichert und es werden entsprechend weniger Rentenanwartschaften gesammelt. Davon sind wiederum insbesondere die Frauen betroffen (vgl. Kapitel 5 Ausblick – Altersarmut bei Frauen). Die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts ist die entscheidende Voraussetzung für eine wirtschaftliche Unabhängigkeit – für Frauen und Männer. Darum ist es wichtig, dass sich insbesondere mehr Frauen rechtzeitig mit dem Thema „Alterssicherung“ befassen.

3.2.3.2. Elternzeit

In diesem Abschnitt wird unter „Elternzeit“ die vollständige Inanspruchnahme verstanden (die mögliche Teilzeit während der Elternzeit findet hier keine Berücksichtigung). Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses. Elternzeit wird bei der WBD–AöR von nur einem kleinen Teil der Beschäftigten genutzt. Trotzdem scheint sich hier ein positiv zu wertender Trend abzuzeichnen. Im Jahr 2018 nahmen 19 Beschäftigte Elternzeit in Anspruch. Dabei lag der Anteil von Frauen bei 58%. Im Schnitt wurden von den Müttern rund 13 Monate Elternzeit genommen. Bei den Vätern war es im Schnitt nur ein Monat.

Im Jahr 2019 veränderte sich das Verhältnis von Müttern und Vätern. Von insgesamt 29 Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, waren 55% männlich und 45% weiblich. Somit gab es 2019 erstmals eine fast geschlechtergerechte Parität nachzuweisen. Zudem erhöhte sich die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme bei Vätern auf zwei Monate und bei Müttern auf fast 17 Monate. Beachtet man hierbei, dass Elternzeit teilweise immer noch mit einem Karriereknick in Verbindung gebracht wird¹⁴, scheinen die WBD–Väter an dieser Stelle fortschrittlich.

Diese Entwicklung ist als durchweg positiv zu deuten, denn noch in den Jahren 2015 und 2016 wurde Elternzeit ausschließlich von Frauen genommen und weitaus weniger genutzt (2015: zehn Mitarbeiterinnen, 2016: acht Mitarbeiterinnen).¹⁵ Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheint weiter in den Fokus zu rücken und entsprechende Maßnahmen und Möglichkeiten von den Beschäftigten gerne wahrgenommen zu werden. Hieran sollte weiter angeknüpft werden.

3.2.3.3. Telearbeit

Nach Beendigung des Projektstatus Ende 2017 besteht für Beschäftigte der WBD–AöR die Möglichkeit an der sogenannten „alternierenden Telearbeit“ teilzunehmen. Die Grundlagen dazu sind in einer entsprechenden Dienstvereinbarung sowie Verfahrensanweisung geregelt. Rechtlich wurde der Begriff erstmals mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 definiert.

Bei der WBD–AöR erbringen die Beschäftigten im Rahmen der alternierenden Telearbeit ihre Arbeitsleistung wechselweise zu Hause und an Ihrem Arbeitsplatz im jeweiligen Stabs- bzw. Geschäftsbereich. Dies dient vor allem der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wurde bereits als Maßnahme im Frauenförderplan 2012 aufgenommen. Auch im Rahmen des Audits

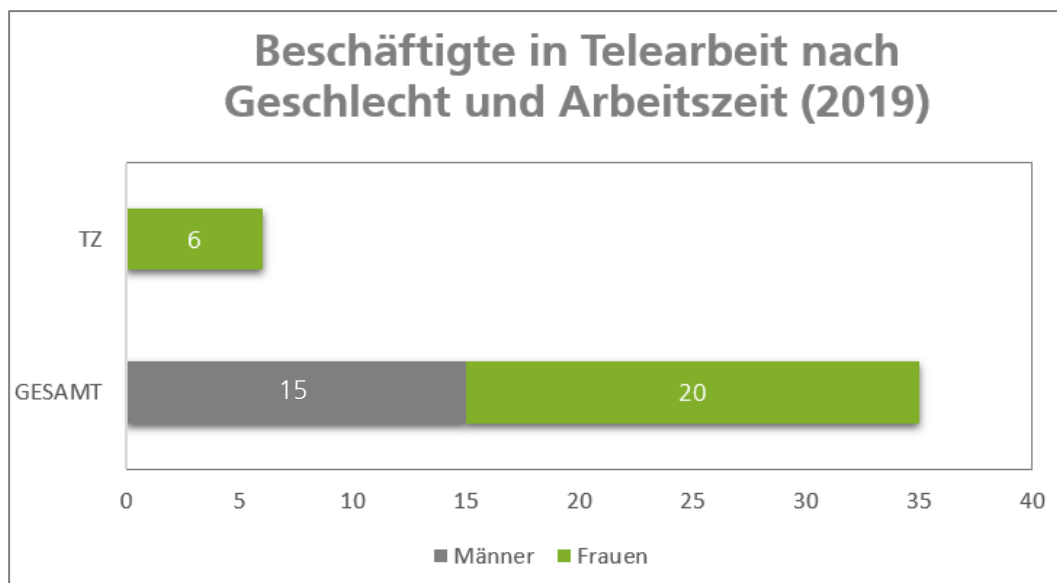
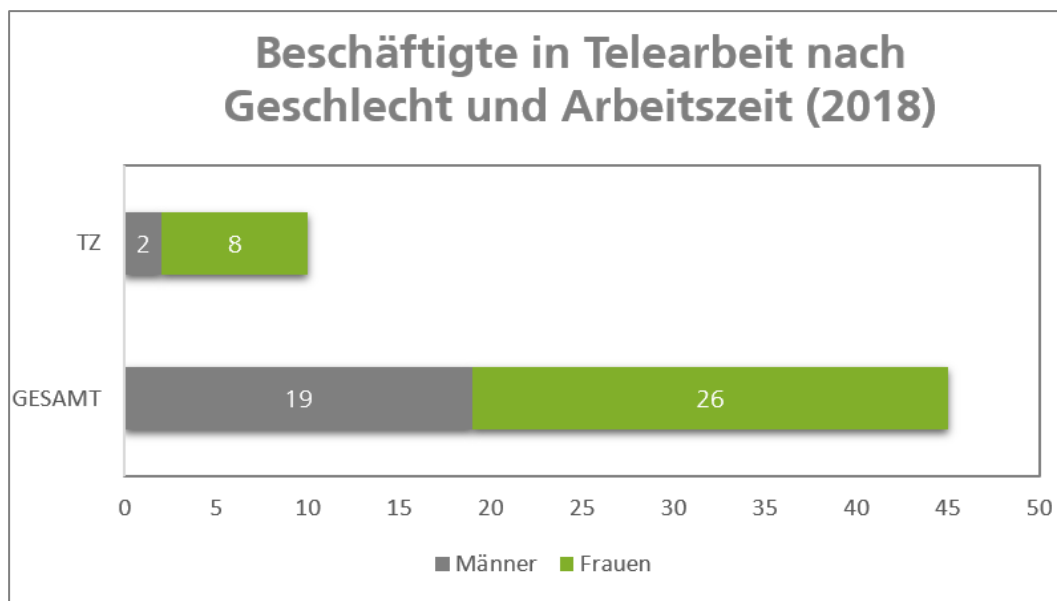
¹⁴ Vgl. https://www.diw.de/de/diw_01.c.673478.de/elterngeld_und_elterngeld_p...wie_vor_in_weiter_ferne.html

¹⁵ Vgl. Frauenförderplan WBD – AöR 2016, S.19

„berufundfamilie“ ist die Flexibilisierung des Arbeitsortes ein wichtiger Baustein und wird seitdem konsequent verfolgt. Als weitere positive Aspekte sind in diesem Zusammenhang auch die Themenfelder Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu nennen, zu denen die Telearbeit ebenfalls maßgeblich beiträgt. Darüber hinaus ist Telearbeit zugleich im Wettbewerb um qualifiziertes Personal auf einem immer enger werdenden Arbeitsmarkt ein wichtiges Instrument der Personalwirtschaft eines Unternehmens.

Aktuell nehmen ca. 80 Beschäftigte das Angebot zur alternierenden Telearbeit wahr. Davon sind etwas mehr als die Hälfte weibliche Beschäftigte und weniger als 1/3 der Teilnehmenden in Teilzeit beschäftigt.

Abb. 7: Beschäftigte in Telearbeit WBD–AöR



Damit folgt die WBD–AöR einem allgemeinen Trend. In Deutschland bietet etwa jedes vierte Unternehmen seinen Beschäftigten die Möglichkeit von zu Hause oder von unterwegs zu arbeiten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat im November 2019 in einer Analyse veröffentlicht, dass die Nutzung von Telearbeit seit einigen Jahren stetig steigt. Waren es im Jahr

2013 nur 19% der Beschäftigten, so beliefen sich die Zahlen im Jahr 2017 bereits auf 22% der Beschäftigten, die gelegentlich von zu Hause arbeiten.¹⁶ Im europaweiten Vergleich schneidet Deutschland allerdings relativ schlecht ab. So zeigt ein Report aus dem Jahr 2015 der „European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions“ (Eurofond), dass beispielsweise in den skandinavischen Ländern dreimal mehr Beschäftigte Telearbeit nutzen.¹⁷

3.2.4. Art des Beschäftigungsverhältnisses

Als Beschäftigungsverhältnis kann auch grundsätzlich der Begriff Arbeitsverhältnis verstanden werden. Der Begriff "Beschäftigung" ist im Sozialrecht definiert als nicht selbständige Arbeit. Anhaltspunkt für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation bzw. Betrieb des Weisungsgebers (vgl. §7 Abs. 1 SGB IV). Bei Beschäftigungsverhältnissen kann aber auch von typischen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen gesprochen werden. Mit dem Bild des Normalarbeitsverhältnisses (typisch) wird eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung verbunden, die zudem mit hinreichendem Einkommen, Aufstiegschancen, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen ausgestattet ist und bis zum Übergang in die Rente ausgeübt werden kann. Als "atypische" Beschäftigungsformen werden üblicherweise alle Formen abhängiger Erwerbstätigkeit gefasst, die sich von der zuvor genannten unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung unterscheiden. Die befristete Beschäftigung unterscheidet sich vom Normalarbeitsverhältnis durch die begrenzte Laufzeit des Arbeitsvertrags und wird daher auch als „atypisch“ bezeichnet.¹⁸

Im Jahr 2019 waren bei der WBD–AÖR 139 Beschäftigungsverhältnisse befristet geschlossen. Dies entspricht einer Quote von knapp 8%. Nicht einbezogen werden hier Auszubildende, externe Beschäftigte oder SGB-II-Maßnahmenteilnehmende. Die Geschlechterverteilung ist nahezu identisch mit der Gesamt-Geschlechterverteilung. 81% der befristet Beschäftigten sind Männer und 19% Frauen. Hier spiegelt sich der hohe Anteil an befristet beschäftigten Männern im gewerblichen Bereich wider.

3.2.5. Führungskräfte

Mit Blick auf die Entwicklung der Geschlechterquote von Führungskräften in Deutschland wird deutlich, dass die Führungspositionen weiterhin vornehmlich mit männlichen Beschäftigten besetzt sind. Dennoch kam etwas Bewegung durch die Einführung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) und die damit einhergehende Geschlechterquote für Aufsichtsräte:

In den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland ist der Frauenanteil in den Kontrollgremien im Jahr 2018 um mehr als zwei Prozentpunkte auf knapp 27 % gestiegen. In den 100 größten Unternehmen konnte sogar eine Entwicklung um rund drei Prozentpunkte auf 28 % verzeichnet werden.

Allerdings gibt es in diesem Zusammenhang auch erste Indizien, dass die Unternehmen nur so viel tun wie möglich, d.h. im Umkehrschluss nicht mehr als nötig: In Zahlen ausgedrückt, ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in der Gruppe der 30 größten DAX-Unternehmen, in der viele das Minimum von 30 % Frauen bereits erreicht haben, bei rund einem Drittel stagniert. Zudem wird immer deutlicher, dass die von der Geschlechterquote erhoffte Strahlkraft aktuell noch

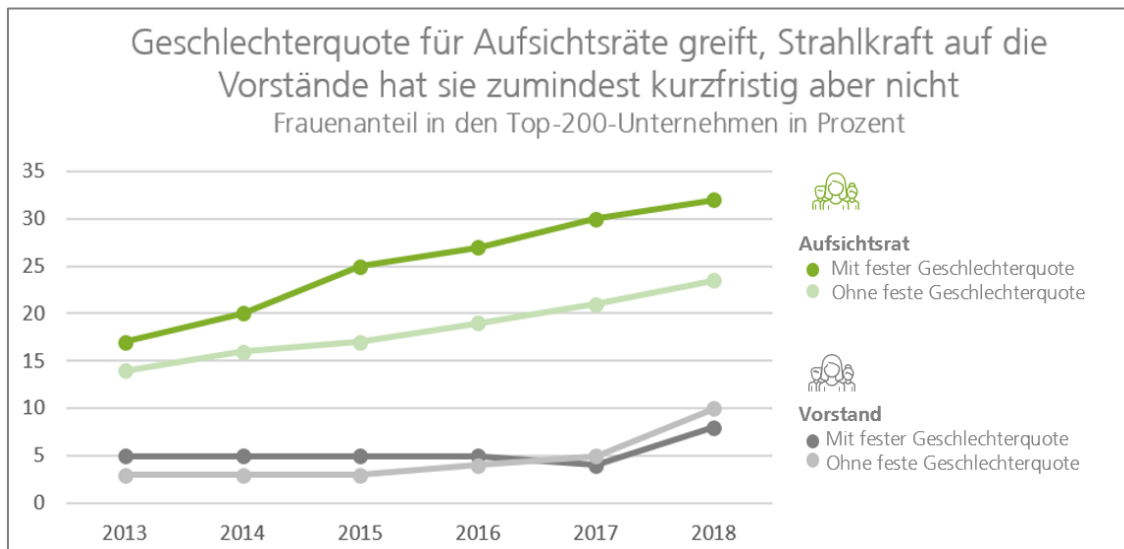
¹⁶ Vgl. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>, S. 1

¹⁷ Vgl. https://www.haufe.de/personal/hrmanagement/Wenn-Arbeitnehmer-regelmaessig-von-zu-Hause-aus-arbeiten_80_462426.html?ecmId=29464&ecmUid=4087797&chorid=00511427&newsletter=news%2FPortal-Newsletter%2FPersonal%2F50%2F00511427%2F2020-01-16%2FTop-News-Wenn-Arbeitnehmer-regelmaessig-von-zu-Hause-aus-arbeiten

¹⁸ Vgl. <https://www.linksnet.de/artikel/32636>

nicht auf die Vorstandsebene ausgeht. In den Top-100-Unternehmen wurde zwar erstmals die Zehn-Prozent-Marke hinsichtlich des Frauenanteils geknackt, jedoch kann bei dieser Entwicklung weiterhin von einem niedrigen Niveau gesprochen werden.¹⁹

Abb. 8: Frauen in den Top-200-Unternehmen in Prozent



(Quelle: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611733.de/19-3.pdf)

Bei der WBD–AöR verhält es sich ähnlich. Die Quote der weiblichen Führungskräfte lag in den Jahren 2018 und 2019 bei knapp 24%. Es ist damit zwar eine Steigerung im Vergleich zum Frauenförderplan 2012 und der Fortschreibung 2016 zu beobachten - hier lag die Quote 2012 bei rund 17% und im November 2016 bei knapp 18,6%²⁰ - jedoch sind die WBD–AöR damit immer noch auf einem niedrigen Niveau, was weibliche Beschäftigte in Führungspositionen angeht.

Signifikant ist hier, dass insbesondere die obersten Hierarchieebenen fast ausschließlich mit Männern besetzt sind. So werden zum Stichtag 31.12.2019 die zwei Vorstände und auch alle Geschäftsbereichsleitungen durch Männer gestellt. Auf Bereichsleitungsebene und Arbeitsgruppenleitungsebene sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. So liegt der Frauenanteil hier bei 18,75 % bzw. 22,72%. Lediglich bei den Stabsbereichsleitungen liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 71,43%. Hierbei handelt es sich um Leitungsstellen, die ohne Weisungsbefugnis agieren und keine operativen Tätigkeiten wahrnehmen. Dieses Bild ist auch in den Jahren zuvor zu beobachten (vgl. Frauenförderplan 2012 sowie 2016).

3.2.6. Verwaltungsrat der WBD–AöR

Nach der ursprünglichen Fassung des LGG NRW sollten Gremien wie z. B. der Verwaltungsrat oder sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden (vgl. LGG NRW § 12 – ALT). Zudem verweist der Public Corporate Governance Kodex (PCGK) seit 2011 auf eine angemessene weibliche Besetzung von entsprechenden Gremien.

Mit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes ist eine klare Quotierung hinsichtlich der Besetzung der wesentlichen Gremien vorgegeben. Gemäß § 12 LGG NRW (NEU) müssen Frauen mit

¹⁹ Vgl. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611733.de/19-3.pdf, S. 20

²⁰ Vgl. Frauenförderplan WBD – AöR, S. 22 und Frauenförderplan WBD – AöR 2016, S. 23

einem Mindestanteil von 40 Prozent in wesentlichen Gremien vertreten sein.²¹ Hierbei ist auf die volle Personenzahl mathematisch auf bzw. abzurunden.

Als wesentliches Gremium ist der Verwaltungsrat von besonderer Bedeutung. Sollte von der zuvor genannten Quotierung abgewichen werden, sind zwingende Gründe darzulegen (vgl. § 12 (5) LGG NRW). Der Verwaltungsrat der WBD–AöR setzt sich aus einem Vorsitzenden und elf weiteren Mitgliedern zusammen

Zum Zeitpunkt der Erstellung des ersten Frauenförderplans sowie der Fortschreibung 2016 fiel die Besetzung der zwölf Mitgliedsitze im Verwaltungsrat identisch aus. Hier lag der Anteil der Männer bei jeweils 75%.

Auch aktuell ist die Verteilung der Geschlechter unverändert. Die Mitglieder des Verwaltungsrates setzen sich wie folgt zusammen (Stand 31.12.2019):²²

	<u>Vorsitzender</u>
1 	Herr Martin Linne
	<u>Mitglieder</u>
2 	Ratsherr Sebastian Haak
3 	Ratsherr Manfred Kaiser
4 	Ratsherr Sait Keles
5 	Ratsfrau Sylvia Linn
6 	Ratsherr Mario Malonn
7 	Ratsherr Klaus Mönnicks
8 	Ratsfrau Elke Patz
9 	Ratsherr Bruno Sagurna
10 	Ratsherr Thomas Susen
11 	Ratsfrau Angelika Wagner
12 	Herr Thomas Wolters

Nach den aktuellen landesrechtlichen Regelungen zur Gleichstellung müsste daher bei Neuwahlen bzw. Nachbesetzungen berücksichtigt werden, dass mindestens eine weitere Frau in den Verwaltungsrat aufgenommen wird. Auch im Vergleich zu den Aufsichtsgremien in der Privatwirtschaft hinkt die WBD–AöR noch deutlich hinterher.

Denn im September 2019 sind insgesamt 540 Frauen und 1172 Männer in den Aufsichtsräten der deutschen Börsenunternehmen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 31,5 Prozent und in der Gesamtbetrachtung 18 Frauen mehr als im Vorjahr.²³ Erstrebenswert wäre es daher, dass für die WBD–AöR die vorgegebene Quotierung – gemäß den aktuell geltenden, rechtlichen Regelungen – künftig im eigenen Zuständigkeitsbereich möglichst umgesetzt wird.

²¹ Soweit die Gremien neu gebildet werden bzw. wiederbesetzt werden, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40% Frauen benennen. Wird der Mindestanteil unterschritten, ist nach § 12 Abs. 6 LGG NW die Öffentlichkeit in geeigneter Form zu unterrichten. § 12 Abs. 5 LGG NW regelt mögliche Ausnahmefälle. Hiernach kann von den gesetzlichen Vorgaben nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. So kann sich die entsendende Stelle ggf. darauf berufen, dass es ihr trotz hinreichender Bemühungen tatsächlich unmöglich war, weibliche Mitglieder zu gewinnen. Das Verfahren hierzu ist aktenkundig zu machen. D.h. die konkreten Bemühungen zur Gewinnung von Frauen sind darzulegen. Sind diese zwingenden Gründe zu verneinen, greift das Prinzip des „leeren Stuhls“. Dies bedeutet, dass bis zur quotengerechten Nachbesetzung die entsprechenden Sitze frei bleiben. Vgl.: MHKBG FAQ zur Anwendung von § 12 LGG NW in den Kommunen, Stand: 01.03.2018, S.11

²² Vgl. <https://www.wb-duisburg.de/unternehmen/verwaltungsrat.php>

²³ Vgl. https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5d87daa592c75f103f5978ff/1569184438389/AIBrightBericht_Herbst2019_Entwicklungsland.pdf, S. 5

Auch im Beirat sind die Frauen unterrepräsentiert. Dies liegt zum einen an der Besetzung des Verwaltungsrats als auch an der Zusammensetzung der Beschäftigtenvertretung.

3.2.7. Entgeltgruppen

Betrachtet man die Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppen sei zunächst anzumerken, dass seit der Veröffentlichung des Frauenförderplan der WBD–AöR 2012 verschiedene gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen wurden, um die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und somit auch die finanzielle Situation zu verbessern.

Zu nennen sind in diesem Zusammenhang das bereits erwähnte Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) sowie das am 06.07.2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Der Hintergrund für den Gesetzesentwurf war, dass in Deutschland die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern immer noch rund 21 % beträgt.²⁴ Ursachen dafür lassen sich u.a. auf strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zurückführen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere

- eine geschlechterspezifische Berufswahl,
- eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen,
- familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit
- sowie die traditionell schlechtere Bezahlung typischer Frauenberufe.

Darüber hinaus vergrößert sich die Entgeltlücke im Lebensverlauf. Die Folgen sind oftmals entsprechende Armutsrisiken im Alter.

Bei den zuvor genannten Strukturen handelt es sich um bestimmte Rollenstereotypen und Verhaltensmuster, strukturelle Hemmnisse und falsche Anreize sowie unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern. Diese wirken negativ und können insbesondere auch mit der Bewertung bestimmter beruflicher Tätigkeiten zusammenhängen. Doch leider beträgt auch bei „gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen, der statistisch messbare Entgeltunterschied in Deutschland immer noch rund sechs Prozent.“²⁵

Dies ist grundsätzlich zwar nicht mit einer Entgeltbenachteiligung in selbiger Höhe gleichzusetzen, jedoch handelt es sich hierbei oftmals um ein deutliches Indiz für das Bestehen von mittelbarer Entgeltbenachteiligung.

Es gilt das Gebot, Frauen und Männern gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zahlen. Dieses ist in der Praxis allerdings – wie beschrieben – noch nicht immer verwirklicht. Durch das Entgelttransparenzgesetz sollten daher fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozessen als eine weitere Ursache der Entgeltlücke in den Blick genommen werden. Die oben angeführte Transparenz sollte helfen, Entgeltunterschiede zu identifizieren und zu beseitigen sowie den Blick öffnen für die Stellschrauben und Hebeln für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Betrieben und Unternehmen.²⁶ In der Realität fallen die Erfahrungen kurze Zeit nach der Einführung des Gesetzes eher bescheiden aus. Die Bundesregierung hat kurz nach Einführung des Gesetzes im Mai 2018 die Kienbaum Consultants International GmbH in Zusammenarbeit mit den Partnern Flick, Gocke und

24 <https://www.bmfsfj.de/blob/118298/f9896570e6d9a5cf1afac0f5d192a834/das-entgelttransparenzgesetz-ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-sowie-fuer-betriebs-und-personalraete-data.pdf>, S. 5

25 Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 14.03.2017, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilung-gen/2017/03/PD17_094_621.html

26 Vgl. <https://www.bmfsfj.de/blob/118298/f9896570e6d9a5cf1afac0f5d192a834/das-entgelttransparenzgesetz-ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-sowie-fuer-betriebs-und-personalraete-data.pdf>, S. 5-6

Schaumburg sowie UZBONN (Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation) mit der Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern betraut. Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellt und im Mai 2019 veröffentlicht.

Die Ergebnisse des o.g. Evaluationsgutachtens zur Wirksamkeit des Gesetzes deuten in unterschiedliche Richtungen: Der Auskunftsanspruch, welcher seit dem 6. Januar 2018 geltend gemacht werden kann, wird bisher eher zurückhaltend in Anspruch genommen. Jedoch haben viele Unternehmen seit Inkrafttreten des Gesetzes eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen, was durchaus positiv zu bewerten ist. Insgesamt scheinen das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente aber bislang noch nicht hinreichend bekannt zu sein, was im Umkehrschluss auch die Wirksamkeit des Gesetzes beeinträchtigt.²⁷

In der Zusammenfassung des Berichts wird zudem deutlich herausgestellt, dass durch die Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes bislang nur kleinere Beiträge zu den einst gesetzten Zielen erreicht werden konnten. In Hinblick auf die Zielerreichung und Wirkungen sehen gerade Beschäftigte in Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes durch die Einführung des Gesetzes ihre Rechte und die Entgelttransparenz gestärkt. Arbeitgeber und Interessenvertretungen bewerten die Auswirkungen des Gesetzes dagegen deutlich zurückhaltender.²⁸

Der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) formuliert beispielsweise in seiner Stellungnahme zum Evaluationsbericht unter anderem, dass „die Regelungen des Gesetzes nur bedingt geeignet sind, um das gesetzgeberische Ziel der Entgeltgleichheit zu fördern. Die Regelungen führen nach der Einschätzung der überwiegenden Anzahl der Arbeitgeber vielmehr zu einem erheblichen administrativen und bürokratischen Aufwand für Unternehmen. Der Nutzen des Gesetzes in Unternehmen mit Tarifbindung und sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit wird generell als sehr gering eingeschätzt, weil dort die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen weitestgehend umgesetzt sei und damit der Auskunftsanspruch keinen Mehrwert biete.“²⁹ Inwiefern dies grundsätzlich zutreffend ist, sei an dieser Stelle offen gelassen.

Trotz der Tatsache, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der WBD–AöR im Verhältnis zu den Gesamtbeschäftigten deutlich unterdurchschnittlich repräsentiert ist, so ist die Betrachtung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Entgeltstruktur dennoch interessant. Berücksichtigt wurden bei dieser Betrachtung weder Auszubildende noch Beamte oder die Vorstände.

In welche Entgeltgruppe die Beschäftigten gemäß TVöD eingruppiert werden, hängt insbesondere von der betreffenden Stelle, der fachlichen Ausbildung und der individuellen Berufserfahrung ab. Tendenziell sind je nach Entgeltgruppe folgende Eckpunkte zu erfüllen:

EG 1 bis EG 4	An- und Ungelernte
EG 5 bis EG 9a	mindestens 2- oder 3-jährige Ausbildung
EG 9b bis EG 12	Fachhochschulstudium bzw. Bachelor-Abschluss
EG 13 bis EG 15	wissenschaftliches Hochschulstudium bzw. Master-Abschluss

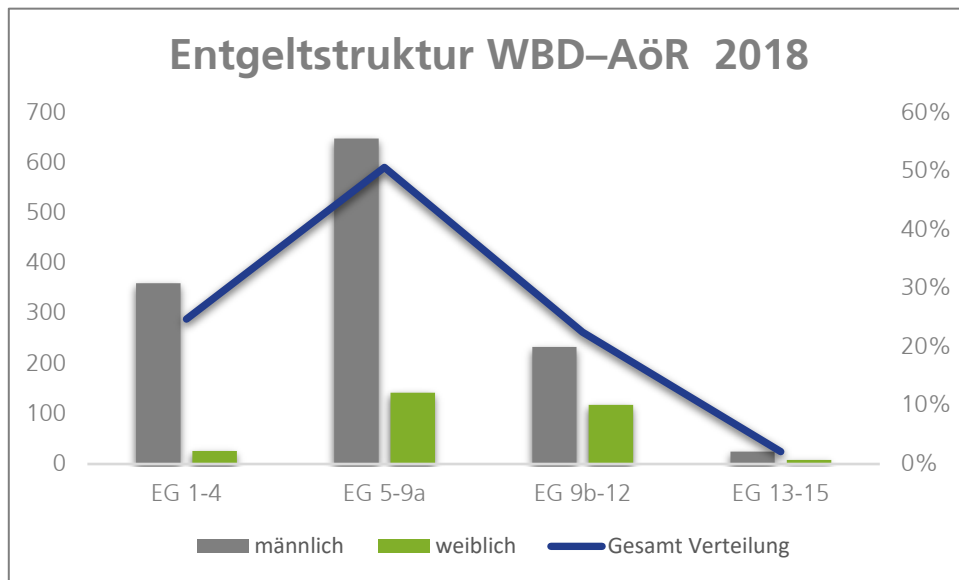
27 Vgl. <https://www.bmfsfj.de/blob/137224/79c7431772c314367059abc8a3242a55/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>, S. 4

28 Vgl. <https://www.bmfsfj.de/blob/137224/79c7431772c314367059abc8a3242a55/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>, S. 18

29 Vgl. <https://www.bmfsfj.de/blob/137224/79c7431772c314367059abc8a3242a55/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>, S. 215

Es ist bei der WBD–AöR eine deutliche Schere in der Entgeltstruktur nach Geschlecht zu erkennen, die eine klare Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgeltstufen (EG 9b bis EG 15) aufzeigt. Der hohe Anteil von männlichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 4 und 5 lässt sich auf den hohen Anteil an gewerblich Beschäftigten zurückführen.

Abb 9: Entgeltstruktur WBD–AöR



Grundsätzlich ist im öffentlich Dienst – nicht zuletzt durch die Anwendung des TVöD – im Vergleich zur Privatwirtschaft eine geringere Entgeltungleichheit festzustellen. Dennoch können auch hier frauendiskriminierende Aspekte vorkommen. So sind beispielsweise in frauendominierten Berufen z. B. im Bereich Erziehung oder in Gesundheitsberufen die Tätigkeiten niedriger eingruppiert als beispielsweise Tätigkeiten in technischen Berufen. Ein weiterer Ansatzpunkt ist, dass leitende Positionen zumeist von männlichen Beschäftigten besetzt werden. Dadurch entsteht eine Entgeltlücke zugunsten dieser Beschäftigungsgruppe.

Es gilt daher wie bereits in Kap. 3.2.5. erwähnt, die Zugangschancen der Geschlechter zu Berufsgruppen mit höheren Entgeltstufen sowie leitenden Positionen zu betrachten.

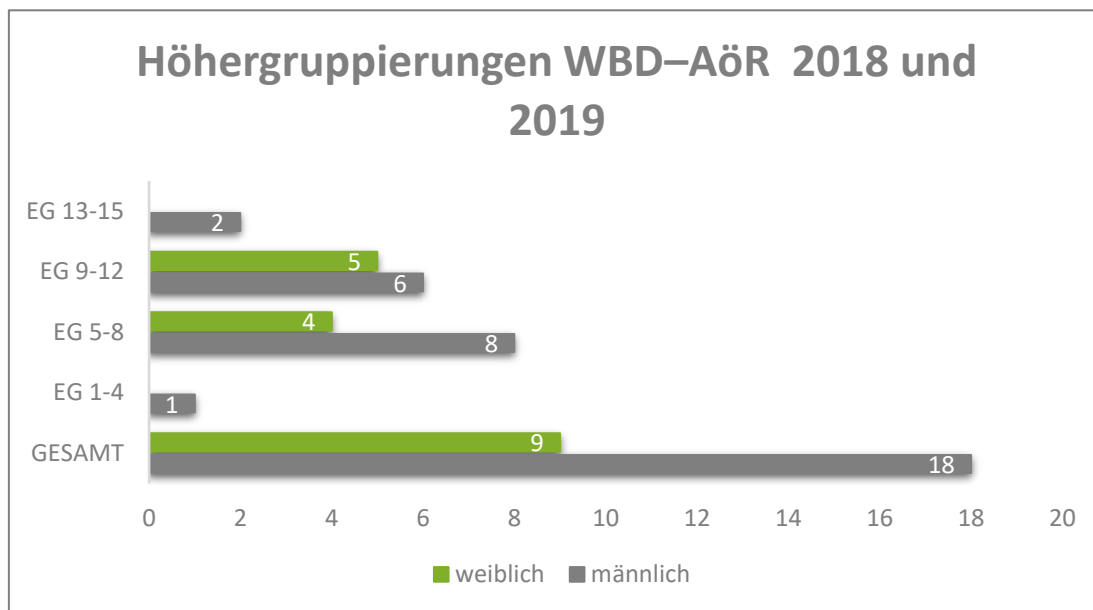
3.2.8. Beförderungen/ Höhergruppierung

Bislang wurde im Rahmen des Frauenförderplans 2012 bzw. Gleichstellungsplans 2016 zwar die Entgeltstruktur betrachtet aber der Punkt der Beförderungen bzw. Höhergruppierungen aufgrund der damals vorliegenden Datenlage außen vor gelassen.

Höhergruppierungen werden in der Regel geprüft, wenn die Beschäftigten einen entsprechenden Antrag gestellt haben bzw. weil sich der Aufgabenzuschnitt einer Stelle ändern soll. In diesem Fall wird eine Neubewertung angetragen. Die Stellenbewertungen richten sich grundsätzlich nach beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen. Die Höhergruppierung erfolgt nach dem gängigen Tarifrecht mit der jeweiligen Aufgabenübertragung.

Im Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2019 stellen sich die durchgeführten Höhergruppierungen bei der WBD–AöR wie folgt dar:

Abb 10: Höhergruppierungen WBD–AöR



Insgesamt wurden doppelt so viele Höhergruppierungen bei männlichen Beschäftigten vorgenommen im Vergleich zu weiblichen Beschäftigten. Bei der Betrachtung ist allerdings auch der grundsätzlich hohe Anteil der männlichen Belegschaft zu berücksichtigen. Auffällig darüber hinaus ist jedoch, dass insbesondere bei den höheren Entgeltgruppen die Männer überproportional vertreten sind.

3.3. Bewerbung/ Personalentwicklung

Wie können wir auf uns als Arbeitgeber aufmerksam machen? Wie läuft ein für alle Beteiligten erfolgreicher Bewerbungsprozess ab? Wie können wir unsere Beschäftigten weiterqualifizieren? Mit diesen und ähnlichen Fragestellungen rund um das interne sowie externe Arbeitgebermarketing, das Bewerbungsmanagement und die Personalentwicklung beschäftigen sich Arbeitgeber und auch die WBD–AöR in Zeiten des Fachkräftemangels sowie im Rahmen des Wandels vom Arbeitsmarkt zum Bewerbermarkt vermehrt. Das Werben um neue Beschäftigte aber auch die Qualifizierung von Beschäftigten, welche zudem die Seminarorganisation/Weiterbildung umfasst, werden immer wichtigere Bausteine, wenn es darum geht, neue Beschäftigte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Insbesondere in einer Branche, die nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten in bestimmten Bereichen aufweist.

Soweit die WBD–AöR dem Ziel der Geschlechterparität aufgeschlossen gegenübersteht, sind weiterhin offensive Personalmarketingstrategien erforderlich, durch die insbesondere weibliche Arbeitskräfte als auch Gremienmitglieder angeworben werden können.

Die bereits begonnenen Maßnahmen zur digitalen Agenda sind nur ein Schritt in die richtige Richtung. Dazu wurde u. a. festgelegt, welche Herausforderungen die WBD–AöR bei der Digitalisierung umtreiben, welche Ziele dazu in der Zukunft verfolgt werden wollen und über welche Wege man dort hinkommen möchte. In der eigens dafür geschafften Innovationswerkstatt WBD.digital werden entsprechende Strategien und Projekte entwickelt und angestoßen.

Als Personalentwicklungsmaßnahme wurde zum Beispiel das Bootcamp WBD.digital eingeführt. An dieser Veranstaltung werden alle kaufmännisch-technischen Beschäftigten der WBD–AöR bis

Anfang 2021 teilnehmen. Im Rahmen der Veranstaltung soll zum einen über das Thema Digitalisierung allgemein informiert werden und zum anderen durch die Teilnehmenden – unter gemeinsam neue Ideen entwickelt werden.

Zudem wurde im Jahr 2019 erstmalig der betriebsinterne Zertifikatskurs „Digital Business Analysis & Design“ angeboten. Ziel des Zertifikatskurses ist die vertiefte Vermittlung von Grundlagen und Konzepten zur Digitalisierung sowie Vermittlung von Handlungs- und Methodenkompetenzen für die Mitarbeit in Digitalisierungsprojekten. In den zwei angebotenen Kursen waren 10 Frauen von insgesamt 29 Teilnehmenden vertreten.

Besonders erfreulich ist, dass im Rahmen des weiterbildenden Masterstudiengangs „Digital Business Innovation and Transformation“ an der Universität Duisburg-Essen (Campus Essen), drei der insgesamt fünf Studierenden Frauen sind.

Genauso wichtig wie die Personalentwicklung ist für die digitale Transformation aber auch ein Umdenken in der Führung, den etablierten Strukturen sowie der Arbeitskultur. Es reicht dabei nicht, nur eine Zukunftsvision zu haben. Diese muss letztendlich auch realisiert werden, um Digitalisierung spürbar und greifbar zu machen.

3.3.1. Beschäftigte

Aufgrund noch einiger laufender Stellenbesetzungsverfahren aus dem Jahr 2019, die aktuell noch nicht vollständig abgeschlossen sind, werden in diesem Gleichstellungsplan die Bewerbungszahlen aus den Jahren 2017 und 2018 dargestellt.

Zu beachten ist darüber hinaus, dass bei manchen Stellenausschreibungen mehrere Stellen gleichzeitig zu besetzen sind (z. B. Müllader und Mülladerinnen (m/w/d)) und andererseits teilweise die gleiche Stelle mehrmals ausgeschrieben wird (z. B. Ingenieure und Ingenieurinnen (m/w/d)).

Im Jahr 2017 gingen bei der WBD–AÖR insgesamt 1.022 Bewerbungen ein. Bei insgesamt 144 Stellenausschreibungen, die 193 Stellen betrafen, gingen bei der WBD–AÖR 1.022 Bewerbungen ein. Davon waren 73,09% der Bewerbenden männlich und nur 26,91% weiblich. Bei den tatsächlichen Besetzungen von Stellen dominierten ebenfalls klar die männlichen Bewerber mit 82,31% der insgesamt besetzten Stellen.

Für das Jahr 2018 ist eine gesteigerte Zahl bei den Gesamtbewerbungen zu verzeichnen. Insgesamt gingen bei insgesamt 155 Stellenausschreibungen (195 Stellen) 1.433 Bewerbungen ein. Dies sind 411 Bewerbungen mehr als im Vorjahr und eine Steigerung von ca. 40%. Von den Gesamtbewerbungen entfielen 68,46% auf Männer und 31,54% auf Frauen. Positiv zu vermerken ist, dass damit die Zahl der weiblichen Bewerbungen um fast fünf Prozentpunkte gestiegen ist.

Die erhöhte Bewerberzahl ist natürlich sehr erfreulich. WBD-P 2.0 ist bereits seit einiger Zeit im Rahmen des Arbeitgebermarketings dabei, die WBD–AÖR als Arbeitgeber attraktiv aufzustellen. So wurde beispielsweise Anfang 2018 die Karriereseite komplett überarbeitet, damit die interessierten Personen einen guten Einblick in das Unternehmen gewinnen. Zudem wird die Präsenz auf Karrieremessen verstärkt. Eine besondere Maßnahme, die seit 2018 organisiert wird ist „Stu-dis on Tour“ für Ingenieurswesen-Studierende. Zudem wurde ein Job-Newsletter für interessierte Studierende des Ingenieurwesens eingerichtet.

Es zeigt sich allerdings auch ein deutliches Gefälle bei den Stellenausschreibungen, das sich am ehesten durch den Fachkräftemangel beschreiben lässt. So gibt es für kaufmännische bzw. Ver-

Im Jahr 2016 war das Verhältnis von 45% weiblichen Bewerbern zu 55% männlichen Bewerbern deutlich ausgewogener.³⁰ Daher gilt es weiterhin Maßnahmen zu entwickeln, um gezielt bestimmte Berufsgruppen und auch Frauen für eine Tätigkeit bei der WBD-AÖR zu gewinnen. Möglicherweise kann hier eine zielgruppengerechte Ansprache helfen, vermehrt weibliche Beschäftigte für Tätigkeiten im gewerblichen Bereich zu interessieren.

Auch im Jahr 2019 liegt die Zahl der Bewerbenden mit 657 hoch. Die Verteilung nach Geschlecht stellt sich nahezu identisch dar, verglichen mit dem Jahr 2018. Allerdings wurden insgesamt deutlich weniger Frauen im Auswahlverfahren berücksichtigt sowie im Anschluss ein Einstellungsangebot gemacht (16% der weiblichen Bewerbenden und 84% der männlichen Bewerbenden).

Abb. 12: Bewerbungszahlen Ausbildung 2019

Bewerber*innenzahlen Ausbildung 2019 Einstellungsangebote																								
Beruf	Eingegangene Bewerbungen						Zum Test						Zum Vorstellungsgespräch						Einstellungsangebot					
	Σ	davon:				Σ	davon:				Σ	davon:				Σ	davon:							
		weiblich n	%	männlich n	%		weiblich n	%	männlich n	%		weiblich n	%	männlich n	%		weiblich n	%	männlich n	%				
Berufskraftfahrer*in(m/w/d)	64	5	8%	59	92%	41	4	10%	37	90%	20	2	10%	18	90%	11	1	9%	10	91%				
Kaufleute für Büromanagement (m/w/d)	213	136	64%	77	36%	39	22	56%	17	44%	14	5	36%	9	64%	3	1	33%	2	67%				
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (m/w/d)	52	5	10%	47	90%	25	1	4%	24	96%	8		0%	8	100%	2		0%	2	100%				
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (m/w/d)	31		0%	31	100%	18		0%	18	100%	8		0%	8	100%	1		0%	1	100%				
Gärtner*in; Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)	73	12	16%	61	84%	48	10	21%	38	79%	12	1	8%	11	92%	4		0%	4	100%				
Geomatiker*in (m/w/d)	38	10	26%	28	74%	30	9	30%	21	70%	4	1	25%	3	75%	2	1	50%	1	50%				
Fachinformatiker*in (m/w/d)	38	1	3%	37	97%	17	1	6%	16	94%	4		0%	4	100%	1		0%	1	100%				
Kfz-Mechatroniker*in (m/w/d)	66		0%	66	100%	32		0%	32	100%	6		0%	6	100%	2		0%	2	100%				
Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung (m/w/d)	67	21	31%	46	69%	49	17	35%	32	65%	15	4	27%	11	73%	5	2	40%	3	60%				
Sonstige*	15																							
Gesamt:	657	190	29%	452	69%	299	64	21%	235	79%	91	13	14%	78	86%	31	5	16%	26	84%				

* Sonstige = Bewerbungen auf Stellen, die von der WBD in diesem Jahr oder gar nicht ausgebildet werden.

* Sonstige = Bewerbungen auf Stellen, die von der WBD in diesem Jahr oder gar nicht ausgebildet werden.

3.3.3. Qualifizierungsmaßnahmen

Das LGG NRW gibt eine rechtliche Bindung zur Durchsetzung der Gleichstellung im Bereich der Fortbildung vor. Im Falle einer Unterrepräsentanz sind weibliche Beschäftigte gemäß § 11 LGG NRW bei der Vergabe von Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen.

Inhaltlich umfasst der Abschnitt insbesondere

- Zulassungsverfahren
- Inhalte
- Organisatorische Erleichterungen zwecks Teilnahme von Frauen mit Familienverpflichtungen
- Einsatz von Frauen als Referentinnen

Bei der WBD–AÖR finden regelmäßig Fortbildungen und Weiterqualifizierungen statt. Diese werden zu einem Großteil über das Zentrum für Fortbildung der Stadt Duisburg sowie über externe, branchenspezifische Fortbildungsinstitute extern oder auch als Inhouse-Veranstaltungen angeboten.

Im Jahr 2017 nahmen insgesamt 1.693 Beschäftigte an Schulungsmaßnahmen teil. Davon waren mehr als $\frac{3}{4}$ männliche Teilnehmende und etwa $\frac{1}{4}$ weibliche Teilnehmende.

2018 ist die Anzahl der Teilnehmenden an Schulungsmaßnahmen um rund 27,6% gestiegen auf insgesamt 2.161. Wie im Jahr zuvor liegt der Anteil der weiblichen Teilnehmenden mit rund 25,5% unter der Teilnahmequote der männlichen Beschäftigten.

Hinsichtlich der Aussagekraft der Daten ist zu beachten, dass bei der Auswertung Mehrfachnennungen bzw. -teilnahmen von Beschäftigten möglich sind und diese nicht einzeln ausgewiesen werden. Zudem kann es vorkommen, dass einzelne Beschäftigte gar nicht an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen – sei es aus persönlichen Gründen oder weil keine Pflicht-Schulungen durchgeführt werden. Daher ist es zukünftig von großer Bedeutung das Fortbildungsverhalten von Männern und Frauen genauer zu betrachten mit Hilfe der entsprechenden Kennzahlen, um

so die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen als wichtige Grundlage für die berufliche Entwicklung und Verbesserung der beruflichen Chancen insbesondere von Frauen stetig weiter zu entwickeln.

3.4. Feststellung der unterrepräsentierten Bereiche

Von Unterrepräsentanz wird in diesem Plan gesprochen, wenn der Anteil von weiblichen Beschäftigten in den jeweiligen Vergleichsgruppen 50 % unterschreitet (vgl. § 6 Abs. 3 LGG NRW). Insgesamt lässt sich festhalten, dass Frauen grundsätzlich weiterhin bei der WBD–AöR unterrepräsentiert sind.

Besonders auffällig ist die Unterrepräsentation

- in gewerblichen Berufen und auch in den entsprechenden Ausbildungsberufen
- damit einhergehend auch in den stark gewerblich geprägten Geschäftsbereichen WBD-A und WBD-SK
- in Führungsfunktionen, insbesondere mit Blick auf die oberen Hierarchieebenen (Geschäftsbereichsleitung, Bereichsleitung)
- in den höheren Entgeltgruppen (EG 9b - EG 15)
- bei Umsetzung von Höhergruppierungen
- bei der Teilnahmequote Weiterbildungsmaßnahmen

Ein übergeordnetes Ziel muss daher sein, eine möglichst gleich hohe Repräsentanz der Geschlechter in allen Berufsgruppen und Entgeltstufen zu erreichen sowie die Präsenz von weiblichen Beschäftigten in den oberen Hierarchieebenen und somit in den Führungskreisen zu erhöhen.

3.5. Mögliche Ursachen

Die möglichen Ursachen für die oben genannte Ungleichheit bzw. Unterrepräsentation der weiblichen Beschäftigten sind vielfältig und sicherlich nicht für jeden Geschäftsbereich oder unterrepräsentierten Bereich gleich zutreffend. Zum einen spielt der hohe Anteil an gewerblich Beschäftigten sicherlich eine Rolle. Sowohl die Branche als auch die dort angesiedelten Berufe (Straßenreinigerin und Straßenreiniger, Müllladerin und Mülllader, Ingenieurin und Ingenieur (m/w/d)) sind männlich geprägte Arbeitsbereiche, in denen bislang nur wenig Frauen vertreten sind.

4. Fortschreibung – Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit

Gemäß § 6 Abs. 3 Satz 2 LGG NRW sind Maßnahmen zur Erreichung von gesetzten Zielen auf Grundlage der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln. Dazu zählen

- personelle
- organisatorische
- soziale
- sowie fortbildende Maßnahmen
- genauso wie Maßnahmen zur
 - Verbesserung von Arbeitsbedingungen

- Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung
- und Maßnahmen die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

In diesem Gesamtkontext ergeben sich die in den nachfolgenden Kapiteln genannten Handlungsfelder, die bereits in dem Frauenförderplan 2012 sowie der Fortschreibung 2016 beleuchtet wurden. Zunächst wird daher der aktuelle Umsetzungsstand festgehalten.




Die Maßnahmenliste des Frauenförderplan 2012 sah folgende Handlungsfelder vor:

- A – Berufliche Gleichstellung von Mann und Frau
- B – Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- C – Aus- und Fortbildung und Qualifizierung
- D – Frauenförderung als Querschnittsaufgabe


Für den aktuellen Maßnahmenplan wurden die Handlungsfelder neu zugeordnet und bewertet.

4.1. Umsetzungsstand Maßnahmenplan


In dem vorliegenden Gleichstellungsplan wurde überprüft:

-  Was haben wir bisher erreicht?
-  Welche Maßnahmen haben sich bewährt und sind noch in der Umsetzung?
Woran wollen wir festhalten bzw. weiterarbeiten?
-  Was ist zukünftig geplant bzw. noch nicht umgesetzt?

Folgende Ziele aus dem Frauenförderplan von 2012 wurden beispielsweise erreicht:

- 
 - Förderung der Berufsentwicklung von Frauen durch ein Ausbildungsprogramm für alleinerziehende Mütter und Väter
 - Die Förderung der Gleichstellung wird bei Tätigkeitsprofilen für Führungskräfte als Aufgabenbestandteil definiert

Es gibt zudem Ziele und Maßnahmen, die sich in der Vergangenheit bewährt haben und an denen die WBD–AöR festhalten bzw. die sich in der Umsetzung befinden. Zu diesen zählen u. a.:

- 
 - Personalmarketing für die gezielte Ansprache von weiblichen Beschäftigten z. B. durch Teilnahme am Girls Day
 - Förderung der Berufsentwicklung von Frauen durch z. B. kontinuierliche Information über Angebote zur Qualifikation auch während der Elternzeit
 - Einrichtung Eltern-Kind-Büro
 - Ausbau der Kommunikation durch Einführung der WBD-App

Darüber hinaus sind folgende Maßnahmen geplant bzw. noch nicht umgesetzt:



- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch z. B. Beschäftigtenbefragung sowie weitere Flexibilisierung hinsichtlich des Arbeitsortes (Home-Office/ Telearbeit)
- Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit Beruf und Familie

Der vollständige Maßnahmenplan ist darüber hinaus im Anhang beigefügt.

4.2. Handlungsfeld Personalentwicklung

Sich wandelnde Wertevorstellungen beeinflussen die Erwartungen der Beschäftigten an Führung und Personalentwicklung. Insbesondere auch die zunehmende Digitalisierung fordert eine Verwaltungs- und Führungskultur, die geprägt ist durch fachbereichsübergreifende Denkweisen, Vernetzung, Dynamik, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und insbesondere auch eine positive Fehlerkultur. Durch die zunehmende Digitalisierung im gesamten Unternehmen verändern sich auch die Anforderungen, die an die betriebliche Ausbildung gestellt werden. Eine umfassende Medienkompetenz ist ein zukünftiger Schlüssel für den Einstieg in eine nachhaltige Beschäftigungskarriere. Die Digitalisierung der Verwaltung ermöglicht dabei neue Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter, da neue Wege der Kommunikation, flexiblere und mobilere Arbeitsformen und neue Wege der beruflichen Qualifikation entstehen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und damit insbesondere der beruflichen Entwicklung von Frauen zugutekommen.

Die Frauenförderung ist somit ein integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter definiert.

Dazu gehören geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie insbesondere Sensibilisierung der Führungskräfte in Bezug auf diesem Themenkomplex.

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an Fortbildungsangeboten soll erhöht werden. Frauen in Elternzeit beispielsweise soll durch Übernahme der Kosten für Kinderbetreuung der Zugang zu Angeboten erleichtert werden.
- Frauen im Fokus bei Personalentwicklungsthemen durch z. B. spezielle Angebote, Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Mentoring-Programme (vgl. BPM Unterlage) usw.

4.3. Handlungsfeld Personalwirtschaft

Dem Geschäftsbereich Personalmanagement / Organisation - hier insbesondere dem Recruiting/Arbeitgebermarketing und der Personalwirtschaft - kommt ein hoher Stellenwert bei der praktischen Umsetzung von Gleichstellungsstrategien im Unternehmen zu. Dabei sind die einzelnen Maßnahmen nicht isoliert voneinander zu betrachten, sondern sollten aufeinander abgestimmt sein. Angefangen beim Prozess der Personalgewinnung über den gesamten Beschäftigungszyklus bis hin zur Vernetzung zu anderen Arbeitsgruppen im Personalbereich oder im Unternehmen.³¹ Beispielhaft sind als Maßnahmen zu nennen:

³¹ Vgl. https://www.femtech.at/sites/default/files/Gleichstellung_als_Erfolgsformel_fuer_Unternehmen.pdf, S. 38

- Die Weiterentwicklung von möglichst flexiblen Arbeitszeitmodellen, ist eines der Kernziele in diesem Handlungsfeld. Dazu zählt auch die Handhabung der Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.
- Zudem spielt das Thema Flexibilisierung in Hinblick auf Telearbeit eine entscheidende Rolle. Die WBD–AöR bieten seit 2018 alternierende Telearbeit an. Dieses Modell soll künftig weiter ausgebaut werden.
- Eine weitere große Rolle spielt die Beratung der Beschäftigten hinsichtlich der Rückkehr nach z. B. Elternzeit oder Kontakthaltemaßnahmen eine besondere Rolle.

4.4. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die WBD–AöR hat es sich zur Aufgabe gemacht, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege zu fördern. Dazu gehört, dass sie sich verpflichtet hat, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben erleichtert. Im Jahre 2015 erfolgte für die WBD–AöR eine erste Auditierung durch die berufundfamilie Service GmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Die Rezertifizierung durch das Audit berufundfamilie fand im Jahr 2018 statt unter dem Motto „Vielfalt voraus – auf Kurs mit fortschrittlichem Personalmanagement“. Das Audit „berufundfamilie“ ist ein Entwicklungsaudit. Es holt die Organisation dort ab, wo sie in Vereinbarkeitsfragen steht, und hebt ihr individuelles Potential zur Verbesserung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

- Förderung Vereinbarkeit Beruf und Familie, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu ermöglichen. Männer sollen gezielt auf Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung angesprochen werden. Dies kann durch eine entsprechende Unternehmenskultur und Unterstützung bzw. Akzeptanz bei den Führungskräften gefördert werden. Dadurch haben Frauen mit Nachwuchs die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu verlängern oder zu erhöhen bzw. überhaupt erst eine Arbeitstätigkeit während notwendiger Betreuungszeiten auszuführen.
- Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros ist aktuell in Planung. Den Raum können Beschäftigte künftig in Betreuungsnotfällen nutzen und entweder das Kind vor Ort selber betreuen oder durch ausgebildetes Fachpersonal im Rahmen der Kooperation mit dem pme Familienservice nutzen.
- Idee Ferienbetreuung in Kooperation mit dem pme Familienservice in Duisburg-Ruhrort oder auf dem Recyclinghof Nord in den Räumlichkeiten der Abfallberatung, in denen sonst die Schulklassen oder Kindergeburtstage durchgeführt werden. Dort ist zudem ein Außengelände zur Nutzung vorhanden.

4.5. Handlungsfeld Kommunikation

Das Handlungsfeld Kommunikation spielt eine entscheidende Rolle in Hinblick auf das Selbstverständnis und die Wahrnehmung des Themas Gleichstellung. Dabei ist sowohl die Ausrichtung nach außen wie auch nach innen gemeint. Dies ist der Schlüssel, um die Sichtbarkeit der bisherigen Aktivitäten und Akzeptanz zu steigern und immer wieder daran zu erinnern.³²

³² Vgl. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/gleichstellung/GK2018.pdf?lang=de>, S. 51

Hierzu zählt insbesondere die kontinuierliche Förderung einer geschlechter-angemessenen Sprache / geschlechtergerechter Sprache sowie die Außendarstellung der WBD–AöR als attraktive und familienbewusste Arbeitgeberin.

4.6. Handlungsfeld Führung

Führungskräfte sind bei der Umsetzung des Themas der Gleichstellung von entscheidender Bedeutung. In ihrer Verantwortlichkeit liegt es, die Chancengerechtigkeit der Beschäftigten sicherzustellen, Talente unabhängig vom Geschlecht zu fördern und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Dies kann nur erfolgreich umgesetzt bzw. von den Beschäftigten besser angenommen werden, wenn auch die Führungskräfte das Thema „leben“ bzw. dieses sichtbar ernst genommen wird bzw. diesem aufgeschlossen gegenüber stehen.³³

Die Wirtschaftsbetriebe – AöR fördern dieses Handlungsfeld beispielsweise dadurch, dass diese Aufgaben in die Stellenbeschreibungen von Führungsfunktionen aufgenommen werden.

5. Ausblick

Auch für das Jahr 2020 hat der BPM HR Trends identifiziert, die die Personalarbeit prägen werden, die teilweise auch das Thema Gleichstellung betreffen und auch Anstöße für die Personalstrategie der WBD–AöR geben können.

Es ist weiterhin das Thema „Diversity und Inklusion“ im Fokus als einer der sieben HR Trends. Denn wirtschaftliche Erfolge bedingen eine gezielte und ganzheitliche Vielfältigkeitspolitik. Um diese messbar zu machen hat der BPM eine eigene Fachgruppe gegründet und gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium den „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ entwickelt. So können businessrelevante Kennzahlen Aufschluss über familienfreundliche und flexible Arbeitskulturen geben und Unternehmensvergleiche ermöglichen. Der BPM wird in seinen Erhebungswellen in den kommenden Monaten einen besonderen Fokus auf die Themen

- Männer in Teilzeit
- Frauen in Führung
- sowie Führung in Teilzeit

legen.³⁴

WBD-P prüft aktuell die Teilnahme am Fortschrittsindex Vereinbarkeit sowie die Registrierung/Anmeldung im Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, welche aktuell noch über die Gleichstellungsbeauftragte erfolgt.

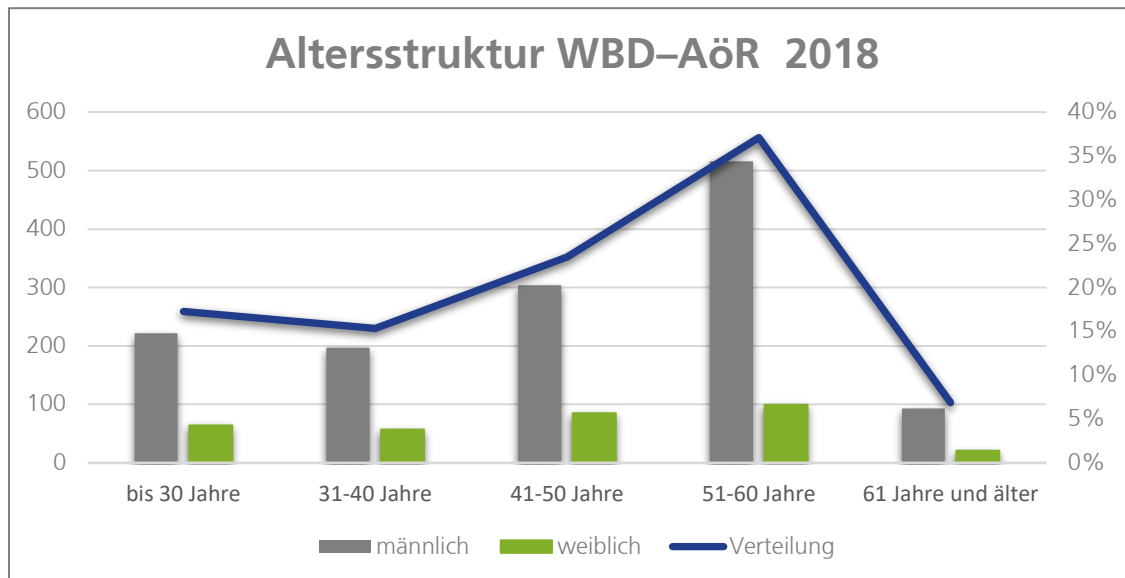
Als weiteres Thema im Rahmen des Ausblicks ist auch das Thema Demografie zu nennen. Dieses spielt auch im Rahmen des zuvor genannten Themas Diversity eine wichtige Rolle. Denn ein professionelles und zielgruppenorientiertes Diversity Management eröffnet als strategischer Ansatz zur Umsetzung einer demografie-sensiblen Personalpolitik in allen Handlungsfeldern vielfältige Optionen. Zugleich können hier die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) strategisch verankert werden. Im Kern geht es um Themen wie eine älter werdende Belegschaft, eine stärkere Lebensphasenorientierung mit Blick auf eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit, die Nutzung des Frauenerwerbspotenzials und die Förderung von Frauen insbeson-

³⁴ Vgl. https://www.bpm.de/sites/default/files/200107_pm_hr_trends_2020.pdf

dere in Leitungs- und Führungsfunktionen sowie künftig die verstärkte Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Grundlage hierfür ist die enge Verzahnung aller Prozesse der Personalarbeit.³⁵

Schaut man sich die Altersstruktur bei der WBD–AöR an, ist die Relevanz des Themas noch einmal deutlich zu erkennen.

Abb. 13: Altersstruktur WBD–AöR (31.12.2018)



In diesem Zusammenhang ist auch der Themenkomplex Altersarmut von Frauen aufzunehmen, der durch zahlreiche Faktoren – gesellschaftlicher, politischer und sozialstruktureller Natur – beeinflusst wird und weiter in den Fokus rückt. Aber warum genau sind gerade Frauen von Altersarmut besonders betroffen?

Oftmals arbeiten weibliche Beschäftigte über einen langen Zeitraum in Teilzeit oder in Minijobs sowie in Branchen mit geringer Entlohnung. Dazu kommen berufliche Unterbrechungen aufgrund von Familienpflichten. Durch weniger Beitragsjahre in die Rentenversicherung kommt es im Umkehrschluss auch zu geringeren Beitragszahlungen für die Rente und zu einer entsprechend kleinen Altersrente. Es wird dann oftmals zusätzliche Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhalts benötigt.³⁶

³⁵ Vgl. https://www.verwaltung-innovativ.de/SharedDocs/Publikationen/Personal/leitfaden_zur_gestaltung_von_dpm.pdf?__blob=publicationFile&v=2

³⁶ Vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/aschaffenburg/download/1533718072421.pdf>.

Abb. 14: Risikogruppen (Alters-)Armut nach sozialstrukturellen Merkmalen

Erwerbsbiografie	Bildungsbiografie	Familienbiografie
Langzeitarbeitslosigkeit	Fehlender Schulabschluss	Kinderbedingte Auszeit
Langer Niedrigverdienst	Fehlende Berufsausbildung	Angehörigenpflege
Lange geringfügige Beschäftigung	Keine Weiterbildung	Scheidung/ Trennung
Früher Renteneintritt	geringe Qualifizierung	Alleinerziehung
		Tod der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners

In Anlehnung an Quelle: Brettschneider und Klammer, 2016

Eine mögliche (Alters-)Armut bei Frauen lässt sich demnach nicht ausschließlich aus dem Einkommensverlauf schlussfolgern, sondern kann eher als eine Summe aus Entscheidungen im gesamten Erwerbs- und Familienleben betrachtet werden.

Ein gesichertes Einkommen im Alter kann dagegen erreicht werden durch

- eine zukunftsorientierte Berufs- und Studienwahl sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Studium
- Nutzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- (Frühzeitige) Abklärung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder- bzw. pflegebedürftige Angehörige
- Schneller beruflicher Einstieg ohne große Lücken im Lebenslauf
- Information im privaten Bereich über Altersvorsorge und Achten auf die eigene Existenzsicherung³⁷

All diese Elemente sind auch in zahlreichen Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden.

Elementar ist daneben auch die frühzeitige Information und Beratung zu diesem Thema, die bei der WBD–AöR insbesondere für den genannten Personenkreis künftig ausgebaut werden sollte.












Ein weiterer Punkt, der auch im Rahmen der Gleichstellung zunehmend eine Rolle spielen wird, ist das Thema Digitalisierung. Denn diese hat durch sich ändernde Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen für Beschäftigte vielfältige Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. Arbeit muss daher künftig so gestaltet werden, dass die neuen Rahmenbedingungen zum Beispiel als Vorteil bzw. Möglichkeit/Chance gesehen werden. Voraussetzung dabei ist stets die Berücksichtigung individueller Personalentwicklungs- und Qualifikationsmaßnahmen, um Beschäftigte „abzuholen“.³⁸














³⁷ Vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/aschaffenburg/download/1533718072421.pdf>.










³⁸ https://www.duesseldorf.de/fileadmin/B01/gleichstellung/download/10_Broschuere_Gleichstellungsplan_web_bf.pdf, S. 39









6. Anlagen

- Anlage 1 Maßnahmenplan
- Anlage 2 Rechtliche Grundlagen

Handlungsfeld		Leitlinie	Kürzel Maßnahme	Maßnahme	Bausteininhalt	Zuständigkeit	Status
PERSONALENTWICKLUNG	Berufliche Gleichstellung von Mann und Frau	Erhöhung des Frauenanteils	A1	Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter im gewerblichen Bereich (vgl. § 7 (2) LGG NRW)	Stellenausschreibungen enthalten das jeweilige Anforderungsprofil. Diese werden ergänzt um den Aspekt "Was wir Ihnen bieten" (Kinderbetreuung, sicheren Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten auch in Teilzeit, etc.).	P2.0	
			A2	Stellenausschreibungen (vgl. hierzu § 8 LGG NRW) in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz werden so gestaltet, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.	Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen." Dieser Passus wird ergänzt um den Aspekt "Was wir Ihnen bieten: Kinderbetreuung, sicheren Arbeitsplatz, flexible an Betreuungsbedarfen ausgerichtete Arbeitszeiten, etc. "	P2.0	
			A3	Stellenausschreibungen (vgl. hierzu § 8 LGG NRW) in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz werden ggf. öffentlich ausgeschrieben.	Liegen nach Abschluss eines internen Ausschreibungsverfahrens keine Bewerbungen von Frauen mit geforderter Qualifikation vor, so soll die Ausschreibung entsprechend § 8 Abs. 2 einmal öffentliche erfolgen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.	P2.0	
			A4	Einladung von Frauen zu Vorstellungsgesprächen (vgl. § 9 LGG NRW)	In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit sie die geforderten Qualifikationen erfüllen.	P2.0, P22	
		Die Risiken des demografischen Wandels werden als Chance für die Gleichstellung von Mann und Frau bei der WBD - AöR genutzt	A5	Personalmarketing für die gezielte Ansprache von weiblichen Beschäftigten.	Die Teilnahme am "Girls' Day" findet weiterhin statt und wird durch Bausteine ergänzt (z.B. Teilnahme an Jobbörsen unter dem Aspekt der gezielten Ansprache von jungen Mädchen und Frauen ggf. in Verbindung mit Baustein A15. Die Teilnahme an Job- bzw. Stellenbörsen sollte unter Einbeziehung der Disponenten stattfinden). Familienpraktikum: Töchter besuchen den Arbeitsplatz des Vaters; Söhne besuchen den Arbeitsplatz der Mutter Schnupperpraktikum: interessierten Mädchen und jungen Frauen wird die Möglichkeit eröffnet, in männerdominanten Beschäftigungsbereichen ein Praktikum zu absolvieren, um ihnen hierdurch die realen Bedingungen der Arbeitsbereiche erlebbar zu machen.	P22	
	Aus- und Fortbildung und Qualifizierung	Förderung der Berufsentwicklung von Frauen	A6	Frauen Mentoring- und Coaching Programm	Bewerberinnen und Bewerber, die im Rahmen eines Auswahlverfahrens besonders positiv aufgefallen sind, bzw. wo die Entscheidung sehr eng war, werden weiter gefördert. Dies ist gerade unter dem Gesichtspunkt einer frauenspezifischen Förderung ein wesentlicher Aspekt, um Frauen nicht zu demotivieren. Hierzu können besondere Qualifikationsangebote wie z.B. "Durchsetzungsvermögen für Frauen"; "Stärken stärken - Schwächen schwächen" aber auch fachliche Qualifikationsmaßnahmen wie „Präsentieren vor Gruppen“ o. ä. gehören.	P2.0	
			A7	Erweiterung des Fortbildungsangebotes zu Themen gemäß § 11 LGG NRW	Die Vorschrift enthält besondere Bestimmungen zur Durchsetzung der Gleichstellung im Bereich der Fortbildung, die über organisatorische Vorkehrungen zur Erleichterung der Teilnahme bis hin zum verstärkten Einsatz von Frauen als Seminarleiterinnen und Referentinnen gehen.	P22	
			A8	Entwicklung eines Schulungskonzepts "Frauenförderung für Führungskräfte"	Durch die Etablierung eines Schulungsbausteins "Frauenförderung für Führungskräfte" werden Führungskräfte nachhaltig für Themen der Frauenförderung sensibilisiert.	P22	
			A9	Berufliche Orientierungsmaßnahmen für junge Frauen	In Kooperation mit Duisburger Schulen und der Arbeitsagentur werden verstärkt Berufsorientierungspraktika für Mädchen und junge Frauen angeboten. Hierbei können die Frauen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der WBD-AöR praktische Erfahrungen sammeln, um sich im Anschluss gezielter für einen Ausbildungsberuf entscheiden zu können. Möglicherweise kann diese Einstiegsmaßnahme mit einer Berufseinstiegsbegleitung verbunden werden. Ggf. ist hier die Kooperation mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege zu initiieren.	P22	
			A10	Ausbildungsprogramm für alleinerziehende Mütter und Väter	Es wird geprüft, inwieweit alleinerziehenden ausbildungswilligen Menschen die Möglichkeit eröffnet werden kann, ihren Beruf in Teilzeitarbeit zu erlernen. Somit können sie einerseits eine fundierte Ausbildung erhalten und währenddessen trotzdem von dem "organisatorischen Betreuungsstress" für ihre Kinder entlastet werden.	P22	
			A11	Möglichkeit weiterer Karriereschritte für Frauen	Prüfung Ausbau Fach- statt Führungskarrieren (Stichwort: interne Talente). Prüfung der "späten Karrieren" für Frauen	P22	

 Handlungsfeld		Leitlinie	Kürzel Maßnahme	 Maßnahme	 Bausteininhalt	Zuständigkeit	Status
PERSONALWIRTSCHAFT	Berufliche Gleichstellung von Mann und Frau	Förderung der Berufsentwicklung von Frauen	B1	Höhergruppierung und Stellenbewertung	Höhergruppierungen sind u. a. abhängig von der Stellenbewertung. Insofern ist das Verfahren der Stellenbewertung weiter auszubauen. Stellenbewertungen sind der Gleichstellungsbeauftragten mit Darstellung der entsprechenden Fakten zwecks Stellungnahme vorzulegen. Hierbei ist insbesondere zu begründen, wie sich die Entgeltssituation in dem entsprechenden Fachbereich nach einer Höhergruppierung verändert. Ggf. sollten durch eine unabhängige Kommission Unstimmigkeiten abschließend geklärt werden (P, PR, Fachbereich, Gleichstellungsbeauftragte).	P11	
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Förderung der Berufskontinuität und des Qualifikationserhalts während der Familienphase	B2	Erhöhung des Anteils von teilzeitbeschäftigten Führungskräften (vgl. § 8 Abs. 6 LGG NRW)	Nicht aktiven Beschäftigten der WBD-AöR wird angeboten, durch stundenweise Bearbeitung von geeigneten Vorgängen den beruflichen Kontakt zu der WBD-AöR und damit zu den aktiven Beschäftigten zu halten. Bei der Arbeitszeit werden individuelle Lösungen im Rahmen des Stellenplans und Personalkostenbudgets und den Wünschen der Beschäftigten – unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange – angestrebt. Rahmenvereinbarung zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	P11	
			B3	Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen	Mütter und Väter werden im Hinblick auf mögliche Teilzeitarbeitsmodelle befragt und soweit möglich werden diese im Einvernehmen mit dem Unternehmen umgesetzt. Bei ersten allgemeinen Fragestellungen können sich die Beschäftigten an die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalbereich wenden.	P11	
			B4	Flexibilisierung des Arbeitsortes; Einführung der "alternierenden Telearbeit" sowie Erweiterung durch beispielsweise Home-Office	Im Rahmen von dienstlichen Möglichkeiten werden geeignete Beschäftigte mit Familienverpflichtungen für die Ausübung der Telearbeit berücksichtigt.	P11	
			B5	Pflegezeit für Beschäftigte	Die Familienpflegezeit ist ein wesentlicher Baustein im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da in der Regel häufig die weiblichen Beschäftigten die Pflege von Angehörigen übernehmen, wird für Beschäftigte der WBD-AöR ein entsprechendes Unterstützungsangebot etabliert. Hilfestellungen für akute Situationen vordenken und anbieten (Ausweitung der Minus-Stunden, kurzfristige Freistellungen, Teilzeit, Telearbeit) Hinterlegung von Informationen zum Thema Pflege/Fürsorge.	P11, P21	
			B6	Personalstatistik	Personalstatistiken sollten geschlechterdifferenziert in den jeweiligen Jahresabschlüssen und Geschäftsberichten ausgewiesen werden. Hierzu gehören neben der reinen Personalstatistik mindestens die Themenbereiche Ausbildung, Führung, Qualifizierung.	PO, P12, KO	
			B7	Altersarmut	Informationsangebote entwickeln und für das Thema sensibilisieren	P1	
VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Grundsätzlich Umsetzung der Ziele des Audits berufundfamilie	C1	Kinderbetreuung	Vorhandene Betreuungsangebote (Kontingentsplätze U3) werden im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten überprüft. Zugleich werden Alternativen für Kinder im schulpflichtigen Alter geprüft. Für Notfallsituationen wird ein Eltern-Kind Büro eingerichtet. Hier können Beschäftigte für einen begrenzten Zeitraum ihre Kinder mit in die Dienststelle bringen und unmittelbar am Arbeitsplatz ihre Kinder betreuen. Prüfung der Kooperation mit städtischen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtungen zwecks Belegplätzen Im Rahmen alternierender Telearbeit werden Mütter und Väter mit Kindern während der Schulferien bevorzugt berücksichtigt. Mütter und Väter werden auf Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung während der Schulferien durch stärkere Nutzung des Langzeitkontos unterstützt. Mütter und Väter werden bei der Betreuung ihrer Kinder in den Schulferien stärker unterstützt, indem Kinderbetreuungsmöglichkeiten für schulpflichtige Kinder und Jugendliche aufgezeigt und ggf. gefördert werden.	PO	
			C2	Beschäftigtenbefragung	Durchführung einer Beschäftigtenbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie	PO	
			C3	Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen		PO	

 Handlungsfeld		Leitlinie	Kürzel Maßnahme	 Maßnahme	 Bausteininhalt	Zuständigkeit	Status
KOMMUNIKATION	Berufliche Gleichstellung von Mann und Frau	Förderung der Berufsentwicklung von Frauen	D1	Kontinuierliche Information über Angebote zur Qualifikation	Beurlaubte Beschäftigte werden über interne Stellenausschreibungen informiert und ggf. entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation gezielt angesprochen (insbesondere 1/2 Jahr vor Rückkehr).	P12	
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Förderung eines familienfreundlichen Klimas	D2	Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes für Berufsrückkehrerinnen	Bisher vorhandene Bausteine werden konzeptionell zusammengeführt und ggf. durch weitere Maßnahmen (Bausteine) ergänzt. Die WBD-AöR fördert im Falle der Elternzeit / Beurlaubung eine Berufsrückkehr innerhalb von drei Jahren. Dabei unterstützt sie Mütter und Väter bei der Planung einer Rückkehr. Hierzu werden diese insbesondere über Unterstützungsangebote und regelmäßig über die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen informiert.	P12	
			D3	Beratung und Information von Beschäftigten	<p>Beschäftigte werden über die unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten bei der WBD-AöR beraten. Hierzu gehört u.a., dass Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit oder Beurlaubung in Anspruch nehmen wollen, über mögliche arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Konsequenzen aufgeklärt werden. Die Beratung erfolgt über die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalbereich bzw. durch entsprechende Kooperationspartner.</p> <p>Beschäftigte, die in Elternzeit oder beurlaubt sind, werden während der gesamten Zeit über Veränderungen bei der WBD-AöR auf dem Laufenden gehalten. Hierzu gehört z.B. die Versendung der Mitarbeiterzeitung, Fortbildungen, etc.</p> <p>Nicht aktiven Beschäftigten der WBD-AöR wird angeboten, durch stundenweise Bearbeitung von geeigneten Vorgängen den beruflichen Kontakt zu der WBD-AöR und damit zu den aktiven Beschäftigten zu halten.</p>	P11, P12, U	
					<p>Veröffentlichung von guten Beispielen (z.B. Männer in Elternzeit) in der Mitarbeiterzeitung</p> <p>Informationsmaterial erstellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erarbeitung einer Übersicht über die Angebote und Maßnahmen sowie die Zuständigkeiten (für Intranet, Schaukasten, Mitarbeiterzeitung) - Infobroschüre 2. Informationen zu Kinderbetreuung und Pflege sollen mittels Folie im Rahmen der jährlichen Unterweisung bearbeitet werden 3. Informationen in die Start-up Materialien für neue Beschäftigte aufnehmen 4. Erstellung einer Checkliste zur Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit <p>Schaffung eines geschützten Zugangs zu den Informationen des Intranets durch einen speziellen Login auf der Homepage und durch die neue WBD-App.</p>	PO	
	Frauenförderung als Querschnittsaufgabe	Umsetzung Gender Mainstreaming	D4	Förderung einer geschlechter-angemessenen Sprache/ Geschlechtergerechte Sprache	<p>Bei jedweden Schriftverkehr, Vorlagen, Protokollen etc. wird sowohl die weibliche als auch die männliche bzw. alternativ hierzu eine geschlechterneutrale Sprachform verwendet. Um Beschäftigten der WBD-AöR hierzu Hilfestellung zu geben, wird ein Leitfaden erarbeitet, der Möglichkeiten einer geschlechter-angemessenen Sprache aufzeigt.</p> <p>Die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Gemeinschaftsaufgabe zu verstehen, die sich im alltäglichen Sprachgebrauch niederschlagen muss. Hierzu wird insbesondere die schriftliche Kommunikation geschlechterneutral ausgerichtet.</p>	Alle	
			D5	Außendarstellung der WBD als attraktiver und familienbewusster Arbeitgeber	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pressearbeit zur Re-Zertifizierung 2. Nutzung des Zertifikatslogos zum audit berufundfamilie auf Briefköpfen und in der E-Mail Signatur 3. Weiterführung des Themas Beruf und Familie im Employer Branding 	U, P2.0, P22	

 Handlungsfeld		Leitlinie	Kürzel Maßnahme	 Maßnahme	 Bausteininhalt	Zuständigkeit	Status
FÜHRUNG	Berufliche Gleichstellung von Mann und Frau	Bei Führungspositionen wird eine Parität zwischen Frauen und Männern angestrebt	E1	Frei werdende Leitungsstellen werden mit Frauen besetzt (Quote festlegen)	In Bereichen mit Männerdominanz werden Leitungsstellen vorzugsweise mit Frauen besetzt. Dies gilt über alle Führungsebenen bis zum Vorstand hinweg.	P11; P2.0	
		Frauenforderung ist Führungsaufgabe	E2	Auswahlkriterien von Führungskräften konkretisieren (vgl. § 10 LGG)	In die Stellenausschreibungen für Führungskräfte wird ein Passus aufgenommen, der darauf verweist, dass die Zielsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung sowie Gender Mainstreaming als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Aufgabe der Führungskraft ist. Insofern wird ein entsprechender Passus grundsätzlich Bestandteil des Anforderungsprofils.	P2.0	
			E3	Die Förderung der Gleichstellung wird als äußerfachliche Anforderung definiert	Das Basis - Anforderungsprofil für Führungskräfte wird ergänzt, indem die Anforderung "Gleichstellung" als äußerfachliche Anforderung definiert wird. Kriterien wären z.B. "setzt sich im Verantwortungsbereich aktiv für die Umsetzung des LGG NRW ein" und "setzt sich aktiv für die Realisierung der im Frauenförderplan beschriebenen Ziele ein.	P2.0	
		Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien	E4	Erhöhung des Anteils weiblicher Mitglieder	Bei der Besetzung des Verwaltungsrates sollte darauf geachtet werden, dass die Anzahl der weiblichen Mitglieder in angemessener Weise Berücksichtigung findet (vgl. PCGK der WBD-AoR) Soweit die Auswahlkommission in Stellenbesetzungsverfahren aus zwingenden Gründen nicht zur Hälfte mit Frauen besetzt ist, werden die Gründe hierfür aktenkundig gemacht (vgl. § 9 Abs.2 LGG) Gremien, Kommissionen werden systematisch erfasst und ihre Zusammensetzung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterparität aufgeschlüsselt.		
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf		E5	Führungskräfte für familienbewusste Themen sensibilisieren	Themen im Rahmen des FKE/NFKE besprechen: 1. Ermöglichung der Absprache in der Kolonne zu gemeinsamer Verschiebung der Arbeitszeit in familiären Not- und Ausnahmefällen 2. Regelmäßige und anlassbezogene Thematisierung der Maßnahmen und Strategien zur Vereinbarkeit von BuF bei den WBD 3. Aufnahme von Themen der Vereinbarkeit von BuF 4. Im Rahmen der Führungsprogramme auch die Disponenten für Führungsaufgaben schulen 5. Möglichkeit für Führungskräfte, alle Maßnahmen und Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von BuF auch selbst zu nutzen 6. Weiterführung anlassbezogener Mitarbeitergespräche	P22	

Grundgesetz

Art. 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art. 33 Abs. 2

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Landesbeamtenengesetz NRW

§ 14 Abs. 2

(2) Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn innerhalb der Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Ernennung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Zuständigkeitsbereich der obersten Landesbehörde, die den Einstellungsvorschlag macht; Beamtinnen und Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, werden bei der Ermittlung der Beschäftigungsanteile nicht berücksichtigt. Für die Verleihung laufbahnfreier Ämter gilt Satz 1 Halbsatz 1 und 2 entsprechend; in diesen Fällen treten an die Stelle der Laufbahn die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 1 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung.

Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6.

§ 19 Abs. 6

(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht.

§ 92 Abs. 1

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind mindestens vor Ablauf der Probezeit dienstlich zu beurteilen. Sie sollen ferner in regelmäßigen Zeitabständen und anlässlich einer Versetzung beurteilt werden; die obersten Dienstbehörden bestimmen die Zeitabstände und können Ausnahmen für Gruppen von Beamtinnen und Beamten zulassen. Die Beurteilungen sind mit einem Gesamturteil abzuschließen und sollen einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung enthalten. Sie sind zu den Personalakten der Beamtin oder des Beamten zu nehmen. Der Beamtin oder dem Beamten ist Gelegenheit zu geben, von ihrer oder seiner Beurteilung vor Aufnahme in die Personalakten Kenntnis zu nehmen und sie mit der oder

dem Vorgesetzten zu besprechen. Eine Gegenäußerung der Beamtin oder des Beamten ist ebenfalls zu den Personalakten zu nehmen. Das Nähere regeln die Laufbahnverordnungen.

Landesbesoldungsgesetz

§ 60 Abs. 4

(4) Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände dürfen Leistungsbezüge nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems unter den Voraussetzungen gewährt werden, dass das betriebliche System einheitlich für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt und dass der Dienstherr keine Leistungsprämien und keine Leistungszulagen auf der Grundlage der Absätze 1 bis 3 gewährt. Das betriebliche System muss Art und Umfang der Leistungsbezüge sowie einen einheitlichen Maßstab für die Leistungsbewertung in Form von Zielvereinbarungen oder einer systematischen Leistungsbewertung festlegen. Leistungsbezüge können nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden. Der jährliche Gesamtbetrag darf einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festzulegenden Prozentsatz der im Vorjahr an die Beamtinnen und Beamten ausgezahlten Grundgehälter nicht übersteigen. Der Prozentsatz ist so festzulegen, dass für Beamtinnen und Beamte im gleichen Verhältnis Mittel für eine Leistungsvergütung zur Verfügung stehen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ausfertigungsdatum: 14.08.2006

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 3.4.2013 I 610

(<https://www.gesetze-im-internet.de/agg>)

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FührposGleichberG)

Ausfertigungsdatum: 24.04.2015

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642), das durch Artikel 11 Absatz 1 des Gesetzes vom 11. April 2017 (BGBl. I S. 802) geändert worden ist.

Stand: Geändert durch Art. 11 Abs. 1 G v. 11.4.2017 I 802

(www.gesetze-im-internet.de/f_hrposgleichberg)

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 15) Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310, ber. S. 642**), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (**GV. NRW. S. 414**) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die

Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (**GV. NRW. S. 414**) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (**GV. NRW. S. 195**), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8 (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 geschlechtsparitatisch 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 Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

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

§ 16 (Fn 11)

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

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

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

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

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

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

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

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

§ 17 (Fn 12)

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und

Vorstellungsgespräche,

2. organisatorische Maßnahmen,

3. soziale Maßnahmen,

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

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

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

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

§ 18 (Fn 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 Dienststellenvorliegt. 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 16)

Verwaltungsvorschriften

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

§ 24 (Fn 5)

Übergangsregelungen

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

(Fn **14**)

Fußnoten :

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

2016; Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017; Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.

- Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).
- Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 5 § 2, § 4, § 5a, § 6, § 9 Absatz 3, § 12, § 13, § 14, § 15, § 18, § 21 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 6 § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 7 § 6a, § 15a und § 19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 8 § 1: Überschrift und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 9 § 11: Absatz 1 und 3 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 10 § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 11 § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 12 § 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 13 § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 14 §§ 25 und 26 aufgehoben sowie Anlagen 1 und 2 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 15 § 7 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017.
- Fn 16 § 23 zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.