

Gleichstellungsplan 2024–2028 der Stadt Dortmund



IMPRESSUM

Herausgeberin:

Stadt Dortmund, Gleichstellungsbüro

Kleppingstraße 21–23, 44135 Dortmund

Tel. (0231) 50-2 33 00, Fax (0231) 50-2 62 15

gleichstellungsbuero@dortmund.de

dortmund.de/gleichstellung

Fotos:

Titel: melita @Adobe-Stock

Redaktion: Maresa Feldmann (verantwortlich)

Kommunikationskonzept, Satz und Druck:

Stadt Dortmund, Marketing + Kommunikation 02/2024

dortmunder berichte

**Gleichstellungsplan
2024–2028**
der Stadt Dortmund

Inhalt

Vorwort	6
1. Informationen zum Gleichstellungsplan 2024–2028	8
Ziele und Grundsätze	8
Erstellung des Gleichstellungsplans	8
Workshop zur Erstellung des Gleichstellungsplans	8
Verabschiedung des Gleichstellungsplans	9
Verantwortung der Umsetzung	9
Geltungsbereich und Geltungsdauer	9
2. Gesamtstädtische Personalentwicklungsstrategie	10
Gute Personalarbeit!	10
Wir, gemeinsam, jetzt. Zusammen für Dortmund!	10
3. Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans 2024–2028	12
3.1. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt Dortmund	12
3.2. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren	16
3.3. Sensibilisierungsangebote zu gleichstellungsrelevanten Themen	22
3.4. Geschlechtersensible Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung	24
3.5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	36
4. Personalsituation Stadt Dortmund – Statistiken	42
4.1. Stammpersonal gesamt (Stichtag: 31.12.2022)	42
4.2. Tarifbeschäftigte und Beamt*innen	42
4.3. Entwicklung des Frauenanteils auf den Funktionsebenen.....	43
4.4. Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (12/2022).....	44
4.5. Höhergruppierungen/Beförderungen 2022 im Vergleich (ab Unterrepräsentanz).....	45
4.6. Stundenumfang der Arbeitszeit Frauen und Männer (ohne Altersteilzeit).....	47
4.7. Führen in Teilzeit 12/2022	48
4.8. Beschäftigte im Technischen und im Nichttechnischen Dienst nach Geschlecht (ohne Jobcenter) ...	49
4.9. Neueinstellungen 2022 nach Fachbereichen und Geschlecht (gesamt/vollzeitverrechnet)	50
4.10. Nachwuchskräftebestand	51
4.11. Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht (2022)	51
4.12. Die am stärksten vertretenen Berufe 2022 nach Geschlecht (ohne Jobcenter).....	52
4.13. Rückkehr aus Beurlaubungen 2022 (Dauer und Gründe)	53
4.14. Frauen und Männer in Elternzeit	53
4.15. Anteil von Frauen in Fortbildungen des Personal- und Organisationsamtes (2018–2022)	54

5 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)	56
Inhaltsübersicht.....	56
Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen	57
Abschnitt II: Maßnahmen zur Frauenförderung	58
Abschnitt III: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	65
Abschnitt IV: Gleichstellungsbeauftragte	67
Abschnitt V: Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften	71

Vorwort

Chancengleichheit und die Förderung der Gleichstellung sind grundlegende Prinzipien, die das Fundament unserer Verwaltung stärken.

Wir können bereits auf vieles zurückblicken, was schon erreicht wurde, haben aber noch einiges vor uns, um Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings in allen Bereichen zu verwirklichen. Dabei ist die Umsetzung von Gender Equality keine Aufgabe, die allein von einer Stelle bewältigt werden kann – sie erfordert das gemeinsame Engagement aller, die in unserer Verwaltung arbeiten und wirken. Unser Gleichstellungsplan ist ein Bekenntnis zu diesen Werten und zu unserem Engagement, eine inklusive und gerechte Verwaltung zu sein. Chancengleichheit aller Menschen und egal welchen Geschlechts ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Der vorliegende Gleichstellungsplan spiegelt unsere Verpflichtung wider, dieses Bestreben in den Mittelpunkt unserer Bemühungen zu stellen.

Wir möchten all jenen danken, die an der Entwicklung dieses Gleichstellungsplans mitgewirkt haben. Ihr Engagement und Ihre Expertise sind von großem Wert und tragen dazu bei, unsere Verwaltung zu einer noch gerechteren und vielfältigeren Institution zu machen. Gemeinsam können wir die Chancengleichheit der Geschlechter stärken und eine Gesellschaft fördern, in der alle die gleichen Möglichkeiten und Rechte haben.

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans wird nicht ohne Herausforderungen sein, aber wir sind zuversichtlich, dass wir diese durch gemeinsames Handeln überwinden werden. Unser Ziel ist es, eine Verwaltung zu schaffen, die Chancengerechtigkeit nicht nur als Wort, sondern als gelebtes Prinzip betrachtet.

Dortmund, im Januar 2024



Christian Uhr
Stadtrat



Maresa Feldmann
Gleichstellungsbeauftragte

1. Informationen zum Gleichstellungsplan 2024–2028

Herausgabe: April 2024

Datenstand: 31.12.2022

Der mit dieser Fassung fortgeschriebene Gleichstellungsplan ist die siebte Fortschreibung nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Ziele und Grundsätze

Frauen- und Gleichstellungsförderung ist Aufgabe einer zukunftsorientierten Personalarbeit. Sie ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen Führungskräften aktiv wahrzunehmen ist. Die Führungskräfte tragen insbesondere im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen und Zuständigkeiten die Verantwortung für die zielführende Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Gleichstellungsförderung bedeutet, Chancengleichheit aktiv zu verwirklichen unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese nach „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“. Dies umfasst auch, dass die unterschiedlichen individuellen Leistungsvoraussetzungen berücksichtigt werden.

Dadurch können sich alle Beschäftigten mit ihren entsprechenden Qualifikationen und Interessen beruflich entwickeln.

Erstellung des Gleichstellungsplans

Basierend auf aktuellen Personaldaten und der Analyse der Beschäftigungsstruktur ergeben sich konkrete Handlungsbedarfe hinsichtlich der Grundsätze des Gleichstellungsplans und personalrelevanter Fragestellungen. Darauf aufbauend entwickelt das Gleichstellungsbüro zusammen mit dem Personal- und Organisationsamt konkrete Maßnahmen.

Der Stand der Maßnahmen zum aktuellen Zeitpunkt wird durch ein Ampelsystem kenntlich gemacht. Im Hinblick auf die Evaluation werden zu jeder Maßnahme Zieldefinitionen und messbare Nachweise/Kennzahlen für die Weiterentwicklung vorgegeben.

Der Gleichstellungsplan wurde vom Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit dem Dezernat für Personal und Organisation erstellt.

Workshop zur Erstellung des Gleichstellungsplans

Die Erstellung des Gleichstellungsplans soll partizipativ erfolgen. Dies setzt voraus, dass Handlungsbedarfe und Maßnahmenanfordernisse aus den Fachbereichen in die Erstellung des Gleichstellungsplans einfließen. Um diese Einbindung zu gewährleisten, wurden die Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen zu einem moderierten Workshop eingeladen, um zu unterschiedlichen, gleichstellungsrelevanten Themenfeldern Wünsche und Ideen aus den unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung zu formulieren.

Der Workshop fand am 31.10.2023 statt.

Gemeinsam wurden im Rahmen eines World-Cafés Bedarfe und Handlungsideen erarbeitet. Auch über die Nutzung einer Menti-Meter-Abfrage wurden Sichtweisen der Beauftragten abgefragt.



Abfrage zu Handlungsbedarfen aus Sicht der Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen

Einige der Ideen und Wünsche, die im Rahmen des Workshops entwickelt wurden, haben Eingang gefunden in die vorliegenden Maßnahmen des Gleichstellungsplans.

Verabschiedung des Gleichstellungsplans

Nach Erstellung des Gleichstellungsplans durch das Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit dem Dezernat für Personal und Organisation wurde dieser im Verwaltungsvorstand am 16.01.2024 vorgestellt und beschlossen.

Die Mitwirkung des Personalrates erfolgt vor Beschlussvorlage für die politischen Gremien. Der grundsätzliche Maßnahmenkatalog wurde dem Personalratsgremium in seiner Sitzung im Januar 2024 vorgestellt und so genehmigt. Der Gleichstellungsplan ist nach Beratung im Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung und im Hauptausschuss durch den Rat der Stadt Dortmund zu verabschieden.

Verantwortung der Umsetzung

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“ (§1, Abs. 3 LGG)

Die speziellen Verantwortlichkeiten sind im vorliegenden Gleichstellungsplan unter den jeweiligen Themenfeldern genannt.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan betrifft alle Fachbereiche der Stadt Dortmund einschließlich ihrer Eigenbetriebe.

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 31.03.2024 bis 31.12.2028 (inkl. einer Zwischenevaluation im Jahr 2026) und ist anschließend fortzuschreiben. Er tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Dortmund in Kraft.

2. Gesamtstädtische Personalentwicklungsstrategie

Die Stadt Dortmund versteht sich als welt- und kulturoffene Stadt, in der **Chancengerechtigkeit, Gleichstellung** und der **Umgang mit Interkulturalität** notwendige und unverzichtbare Elemente des Verwaltungshandelns sind – sowohl nach innen als auch nach außen in die Stadtgesellschaft hinein. Die Mitgliedschaft in der **Charta der Vielfalt** und das im Jahr 2023 zum 4. Mal erhaltene **Total-E-Quality-Prädikat** bestätigen die umfangreichen Maßnahmen und Aktionen der gesamten Stadtverwaltung hierzu. Der Mensch mit seinen individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten sowie Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten steht im Fokus.

Im Sinne des **Gender Mainstreamings** greift die gesamtstädtische Personalentwicklungsstrategie den Gleichstellungsgedanken auf. Vielfalt wird als Chance gesehen. Strategien und Maßnahmen werden zukunftsorientiert aufgestellt. Die jährlichen **Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte** der Fachbereiche, der aktuelle **Personal- und Organisationsbericht** sowie die im Rahmen der Stadtverwaltungsstrategie erarbeiteten **Stadtziele** verdeutlichen dies.

Gute Personalarbeit!



Das seit 2019 bestehende gesamtstädtische Personalentwicklungskonzept mit seinen Personalentwicklungsinstrumenten wird laufend optimiert und zeitgemäß angepasst. Um Schwerpunkte mit modernen Marketingkampagnen, Kompetenzentwicklung, zukunftsorientierter Ausbildung, digitalem Wissenstransfer und neuen Veranstaltungsformaten zu setzen, wurde im Jahr 2020 das **Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen (ZAK)** eingerichtet.

Vielfältige individuelle **Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote** sowohl für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte und speziell für Frauen werden aus dem ZAK heraus angeboten.

Im Jahr 2021 ist das neue **Talentförderungsprogramm** mit den Startup- und Leadership-Mentoringprogrammen an den Start gegangen, das die individuelle Weiterentwicklung in Richtung Übernahme einer (höherwertigen) Führungsfunktion unterstützt. Dies trägt auch zur Förderung der Gleichstellung bei.

Ein zukunftsorientiertes **Boardingkonzept** wurde entwickelt, damit die Mitarbeitenden sich von Anfang an willkommen fühlen und über die verschiedenen Berufs- und Lebensphasen optimal begleitet werden. Die Führungskraft wird als individuelle*r Personalentwickler*in gesehen, die/der durch das jährlich angebotene **Jahresgespräch** mit ihrem*r Mitarbeitenden in den individuellen Austausch kommen kann.

Wir, gemeinsam, jetzt. Zusammen für Dortmund!

Der gemeinsame Dialog, die Kommunikation und Vernetzung sowie die Weiterentwicklung der **Unternehmens- und Führungskultur** stehen im Vordergrund. Dies wird auch durch den **Werteprozess** der Dortmunder Stadtverwaltung gefördert. Ziel ist es, ein zukunftsorientiertes, gemeinsames Grund- und Selbstverständnis für die Verwaltung und all ihre Mitarbeitenden aufzustellen. Dialogformate werden konzipiert und umgesetzt, um Führungskräfte und Mitarbeitende in den Prozess zu integrieren.

Verknüpft wird dies auch mit dem Ausbau des **Employer Brandings** nach innen und außen. Hierzu trägt das in 2019 entwickelte Logo für die Stadt Dortmund als Arbeitgeberin mit Perspektiven bei. Die in 2023 erhaltenen Auszeichnungen als „Deutschlands Unternehmen mit Zukunft“ (ausgezeichnet vom STERN) sowie „Deutschlands Beste Ausbilder“ (ausgezeichnet vom Capital) bestärken dies. Inklusive Ausbildung und weitere Angebote werden im Aktionsplan „Gute Arbeit – Arbeitgeberin mit Perspektive“ vorgestellt.

Die Marketing- und Ausbildungskampagnen stellen sich modern und innovativ auf.

Geworben wird mit **Vielfalt** in der Verwaltung und Mitarbeitenden als **Role-Models**, z. B. über Plakate, Flyer, Radiospots und über die **Social Media-Kanäle**. Unterschiedlichste Zielgruppen werden erreicht und der Abbau von Stereotypen gefördert.

Benefits der Arbeitgeberin, wie z. B. **individuelle Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, Work-Life-Balance** oder **Gesundheitsförderung** werden aufgezeigt.

Attraktive Arbeitsbedingungen wie z.B. unterschiedliche **Arbeitszeitmodelle, Arbeiten in Teilzeit**, die in 2022 abgeschlossene neue **Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit** und die in 2023 in Kraft getretene neue **Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung** lassen individuelle Möglichkeiten und die Flexibilität von Arbeitsort und -zeit zu.

Durch die Gestaltung des **Arbeitsplatzes der Zukunft, den Einsatz von Agilen Methoden, New Work** sowie der Leitfäden zum **Wissensmanagement** und **Change-Management** werden moderne Arbeitsformen gefördert. Abwechslungsreich werden die Themen für alle Beschäftigten aufbereitet und umgesetzt, wie beispielsweise durch Barcamps, Coffee Lectures, Podcasts oder E-Learnings.

Die Förderung der Gleichstellung zeigt sich somit auf vielfältige Weise. Die Maßnahmen hierzu werden fortlaufend weiterentwickelt.



3. Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans 2024–2028

Dieses Kapitel teilt sich auf in fünf zentrale Themenschwerpunkte:

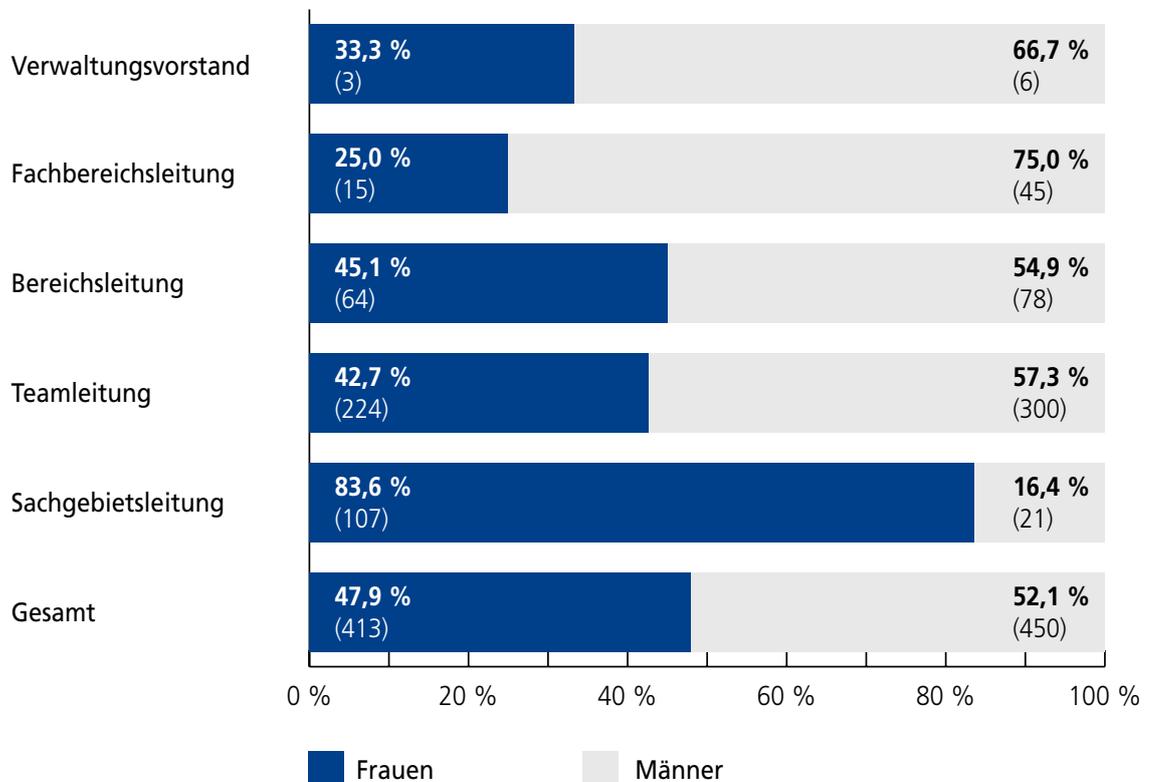
1. Bedarfsermittlung
2. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren
3. Qualifizierung und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Themen
4. Geschlechtersensible Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung
5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Viele der in diesen Unterkapiteln enthaltenen Maßnahmen können nicht trennscharf voneinander betrachtet werden, da sie zum Teil mehrere Aspekte beinhalten. So haben z.B. einige Maßnahmen Bezug zum Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, sind aber anderen Themenschwerpunkten zugeordnet.

3.1. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt Dortmund

3.1.1. Umsetzung der Stadtverwaltungsstrategie, Stadtziel „Dortmund ist emanzipiert.“ Hier: Strategisches Projekt: „Meine Stadt – Meine Perspektiven“

Daten:



Beschreibung:

Aktuell besteht in der Stadtverwaltung auf unterschiedlichen Ebenen und Tätigkeitsfeldern eine Unterrepräsentanz von Frauen. Zudem arbeiten diese im Vergleich zu den Männern deutlich häufiger in Teilzeit oder nehmen längere Elternzeiten in Anspruch. Um Chancengleichheit zu fördern, wird ein wissenschaftlich begleitetes Dekadenprojekt durchgeführt.

Die Zielsetzung des Projektes ist die **Gewinnung von Erkenntnissen zu berufsbiographischen Entscheidungsprozessen**, zu möglichen **Hürden und Herausforderungen der individuellen Karriereplanung und -umsetzung** in der Stadtverwaltung Dortmund und die **Herausarbeitung möglicher geschlechterdifferenzierender Effekte**. Daraus soll handlungsrelevantes Wissen für die (Weiter-)Entwicklung bestehender und neuer Angebote abgeleitet werden sowie Unterstützungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte für den Abbau von Hürden und benachteiligenden Rahmenbedingungen für einzelne Beschäftigtengruppen ermittelt werden. Dabei stehen Geschlechterunterschiede im Vordergrund; es werden aber zudem weitere intersektionale Faktoren sowie unterschiedliche organisatorische Rahmenbedingungen (z.B. Fachbereiche) und Tätigkeitsfelder bei der Auswahl der Teilnehmenden an der Studie berücksichtigt.

Maßnahme/-n:

Durchführung von zwei Teilstudien durch das wissenschaftliche Projektteam im Gleichstellungsbüro:

- qualitative Befragung von Mitarbeitenden der Stadt Dortmund (Interviews), perspektivisch sollen 360 Mitarbeitende über den Verlauf von 10 Jahren wiederholt befragt werden
- quantitative Befragung von Mitarbeiterinnen der Stadt Dortmund (Panelbefragung, Online-Fragebogen): Mind. 200 Frauen werden jährlich befragt
- Durchführung von Reflexionsworkshops und Barcamps zur Diskussion der Ergebnisse und zur Ableitung von Maßnahmen im Sinne der Aktionsforschung

Ziel/-e:

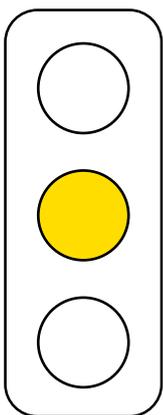
Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen, Steigerung des Männeranteils unter den Elternzeitler*innen, in Teilzeit (und hier auch Führung in Teilzeit)

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

- Teilnehmende qualitative Befragung: Pro Jahr werden 40 neue Mitarbeitende (je 20 Frauen und Männer) neu in die Studie aufgenommen.
- Teilnehmende quantitative Befragung: Jährlich werden mind. 200 Frauen befragt.
- Durchführung von ca. zwei Reflexionsworkshops oder BarCamps pro Jahr zu unterschiedlichen Themenfeldern

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt



Umsetzungsstand

3.1.2. Jour fixe-Termine des Gleichstellungsbüros mit dem Personal- und Organisationsamt sowie mit dem Personalrat

Beschreibung:

Eine gute und vertrauliche Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personal- und Organisationsamt sowie dem Personalrat ist wichtig für die gleichstellungspolitische Entwicklung der Stadtverwaltung. Dabei sind der wechselseitige Wissenstransfer und die gemeinsame Erarbeitung von tragfähigen Lösungen wichtige Ankerpunkte in der Umsetzung gleichstellungspolitischen Handelns. Ziel der Zusammenkünfte ist, die Chancengleichheit der Geschlechter durch eine gemeinsame Gleichstellungsstrategie nach vorne zu bringen. Gemeinsame Treffen zwischen Vertreter*innen des Gleichstellungsbüros und des Personal- und Organisationsamtes sowie zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personalrat – sogenannte Jour fixe-Termine – stellen hier zentrale Instrumente der Zusammenarbeit dar.

Maßnahme/-n:

Regelmäßige, dreimal im Jahr stattfindende, Jour fixe-Termine zwischen Vertreter*innen des Gleichstellungsbüros und dem Personal- und Organisationsamt sowie zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personalrat zur Stärkung der Zusammenarbeit und zum Austausch

Ziel/-e:

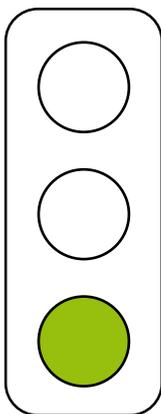
Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen, Verbesserung der Zusammenarbeit, konkrete Bearbeitung anfallender Fragestellungen im Bereich Gleichstellung, Informationsaustausch

Nachweis/-e / Kennzahl/en:

Diese Jour fixe-Termine werden dreimal im Jahr zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personal- und Organisationsamt sowie zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personalrat fortgesetzt.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt, Personalrat



Umsetzungsstand

3.1.3. Beauftragte für Gleichstellung – Multiplikator*innen und Seismolog*innen zur Ermittlung der Bedarfe

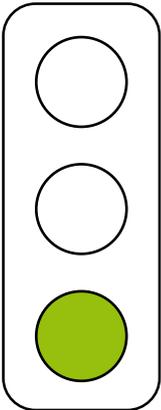
Beschreibung:

Die Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen haben in den letzten Jahren deutlich an Relevanz gewonnen. Inzwischen gibt es kaum einen Fachbereich, in dem nicht mindestens eine Person in der Funktion der*des Beauftragten für Gleichstellung aktiv ist. Sie transportieren die aktuellen Gleichstellungsthemen in die Fachbereiche, benennen auf den zwei Mal im Jahr stattfindenden Fachkonferenzen Defizite im Bezug auf die Gleichstellung und stellen so eine wichtige Funktion dar.

Maßnahme/-n:

In jedem Fachbereich gibt es mindestens eine Person, die als Beauftragte*r für Gleichstellung tätig ist. Zwei mal im Jahr finden Konferenzen statt, eine davon ist als Schulung zu einem gleichstellungsrelevanten Thema ausgelegt.

Aufgaben der Beauftragten: Vermittlung von Gleichstellungsthemen/Veranstaltungsinformationen in die Fachbereiche. Einbezug auf fachbereichsinternen



Umsetzungsstand

Sitzungen von Vorgesetzten bei gleichstellungsrelevanten Themen. Als „Satelliten“ des Gleichstellungsbüros benennen sie auf den Konferenzen Bedarfe der jeweiligen Fachbereiche hinsichtlich Gleichstellung. Die Beauftragten für Gleichstellung nehmen die Aufgaben im Rahmen ihrer Arbeitszeit wahr.

Ziel/-e:

Das Netzwerk der Beauftragten, mit den zwei mal im Jahr stattfindenden Konferenzen und Weiterbildungsangeboten, ist fortzuführen.

Eine der zwei Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten wird jährlich als Weiterbildung genutzt. Hierzu werden – je nach Themenschwerpunkt – auch externe Referent*innen eingeladen.

Die Beauftragten für Gleichstellung sollen in ihren Aufgabenwahrnehmungen stärker in die Fachbereiche eingebunden werden (Teilnahme an Sitzungen, Gespräche mit den Fachbereichsleitungen).

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Es ist mindestens ein*e Beauftragte*r pro Fachbereich benannt. Zwei mal im Jahr stattfindende Konferenzen – eine davon dient explizit der Qualifizierung.

Die Fachbereichsleitungen beziehen die Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen bei gleichstellungsrelevanten Aspekten mit ein.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Fachbereichsleitungen, Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen



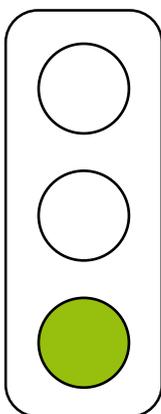
Austauschtreffen mit den Beauftragten für Gleichstellung bei der Stadt Essen (18.10.2022)

3.2. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren

3.2.1. Regelmäßige Vorstellung des Konzeptes und des Jahresberichtes des Gleichstellungsbüros in unterschiedlichen Gremien

Beschreibung:

Die Tätigkeiten des Gleichstellungsbüros beziehen sich auf unterschiedliche Themenfelder, sind vielfältig und umfangreich und setzen im Zeitverlauf unterschiedliche Schwerpunkte. Gremien, wie der Verwaltungsvorstand oder der Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung sind aufgrund ihrer Ausrichtung unmittelbar mit dem Thema Gleichstellung befasst. Entsprechend sind sie über die Arbeit des Gleichstellungsbüros regelmäßig zu informieren bzw. sind sie angehalten, in einen Dialog und Austausch mit dem Gleichstellungsbüro zu treten.



Umsetzungsstand

Maßnahme/-n:

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund informiert im Verwaltungsvorstand und im Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung mind. einmal im Jahr über seine Arbeit und stellt den jährlichen Bericht des Gleichstellungsbüros vor, der über seine Aktivitäten des jeweils letzten Jahres Auskunft gibt.

Ziel/-e:

Die regelmäßigen Kontakte und Informationen zum Thema Gleichstellung sensibilisieren die Teilnehmenden der Gremien und zeigen Handlungsbedarfe und Unterstützungsmöglichkeiten auf beiden Seiten auf. Der Dialog fördert das gegenseitige Verständnis.

Mit der Vorlage des Jahresberichtes ermöglicht das Gleichstellungsbüro Einsicht in dessen gleichstellungspolitische Aktivitäten des Vorjahres. Der Bericht ermöglicht Transparenz zur Gleichstellungspolitik und zeigt die Bandbreite gleichstellungsrelevanter Maßnahmen auf.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Mind. einmal im Jahr informiert die Gleichstellungsbeauftragte den Verwaltungsvorstand sowie den Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung über aktuelle Gleichstellungsaktivitäten und die Jahresplanung.

Der Tätigkeitsbericht wird jährlich erscheinen und öffentlichkeitswirksam in die Verwaltung getragen (Mailing, Verwaltungsvorstand, Personal- und Organisationsamt, Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung).

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Verwaltungsvorstand, Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung

3.2.2. Dialoggespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen zu Gleichstellungsthemen in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten

Daten der Gesamtzielwerte aus den Dialoggesprächen 2023:

	2023		2024		2025		2026		2027		2028	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
FL	27	8	26	9	24	11	24	11	24	11	24	11
	77,1%	22,9%	74,3%	25,7%	68,6%	31,4%	68,6%	31,4%	68,6%	31,4%	68,6%	31,4%
BL	97	69	96	76	94	78	93	79	92	80	90	82
	58,4%	41,6%	55,8%	44,2%	54,7%	45,3%	54,1%	45,9%	53,5%	46,5%	52,3%	47,7%
TL	309	254	314	259	310	263	308	266	305	269	303	271
	54,9%	45,1%	54,8%	45,2%	54,1%	45,9%	53,7%	46,3%	53,1%	46,9%	52,8%	47,2%
SGL	37	127	37	127	37	127	37	127	37	127	37	127
	22,6%	77,4%	22,6%	77,4%	22,6%	77,4%	22,6%	77,4%	22,6%	77,4%	22,6%	77,4%
SB	4.409	5.451										
	44,7%	55,3%										

Beschreibung:

Einmal im Jahr findet ein Treffen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der jeweiligen Fachbereichsleitung statt, um hinsichtlich des Themenfeldes Gleichstellung im Personal- und Organisationsentwicklungskonzept zu sprechen.

Maßnahme/-n:

Die jährlichen Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte haben sich zur perspektivischen Entwicklung der Fachbereiche bewährt. Das Thema Gleichstellung ist Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte.

Um die Gleichstellungsaktivitäten in den Fachbereichen zu stärken und auszubauen, wird die Gleichstellungsbeauftragte im Vorfeld der Berichterstattungen im persönlichen Gespräch mit der jeweiligen Fachbereichsleitung über die aktuellen Aktivitäten des Fachbereiches hinsichtlich Gleichstellung sprechen und vorgesehene Maßnahmen besprechen. Wichtige Aspekte werden die perspektivische Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen sein. Die Benennung zur Förderung von sogenannten Potenzialträgerinnen im jeweiligen Fachbereich ist ein weiteres Ziel der Gespräche. Zudem steht die Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in unterschiedlichen Berufsfeldern im Fokus.

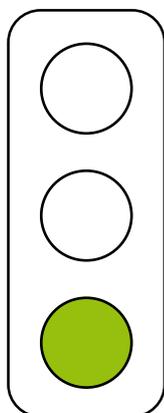
Ziel/-e:

Den Dialog zwischen Fachbereichsleitung und Gleichstellungsbeauftragter festigen und damit einhergehend die fachbereichsspezifischen Aktivitäten im Bereich Gleichstellung stärken/erhöhen und Verbindlichkeiten schaffen.

Nachweise/-e / Kennzahl/-en:

Es finden einmal jährlich Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Fachbereichsleitungen statt. Dabei werden zu folgenden Aspekten Vereinbarungen erzielt, die sich in den anstehenden Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten wiederfinden:

- Jährliche Überprüfung von fachbereichsspezifischen Zielwerten (Frauenanteilen) für Leitungsfunktionen für die nächsten fünf Jahre
- Benennung von fachbereichsspezifischen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führung/in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen



Umsetzungsstand

- Erhöhung des Frauenanteils in eher männerdominierten Tätigkeitsfeldern sowie Erhöhung des Männeranteils in eher frauendominierten Tätigkeitsfeldern
- Maßnahmenbenennungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer
- Benennung von Potenzialträgerinnen im Fachbereich im Gespräch mit dem Gleichstellungsbüro, um diese bei ihren beruflichen Entwicklungen besonders im Fokus zu haben.

In den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten der Fachbereiche sowie im Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan werden die Zielwerte der Fachbereiche aufgeführt.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Fachbereichsleitungen

3.2.3. Regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen über Social Media und in MeinDo

Beschreibung:

Auf Social Media, MeinDO und auf MAI-Online werden wichtige Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen der Stadt Dortmund veröffentlicht.

Maßnahme/-n:

Das Gleichstellungsbüro informiert regelmäßig über aktuelle Gleichstellungsthemen, über Projekte, Veranstaltungen und Maßnahmen auf den eigenen Social-Media-Kanälen (Instagram und Facebook). Auch die Stadt Dortmund wird wichtige Jahrestage und Aktionen öffentlichkeitswirksam aufgreifen und darüber informieren. Auf MAI Online wird regelmäßig über relevante Gleichstellungsthemen der Stadt Dortmund berichtet. Role-Models hinsichtlich Frauen in Führung oder Männer, die Vereinbarkeit leben, werden so aufgezeigt. Zudem werden Veranstaltungshinweise gepostet. Auch wird es eine eigene Rubrik auf MeinDo geben, in der wichtige Informationen zum Themenfeld Gleichstellung zu finden sind.

Ziel/-e:

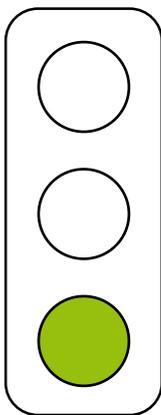
Durch die regelmäßigen Informationen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten wird das Thema Gleichstellung in der Verwaltung sowie in der Gesellschaft öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht. Außerdem findet ein Wissenstransfer und eine Sensibilisierung statt.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Regelmäßig wird über die beschriebenen Kanäle informiert.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt, Online-Redaktion



Umsetzungsstand

3.2.4. Total E-Quality – Das Zertifikat für gute Gleichstellungsarbeit

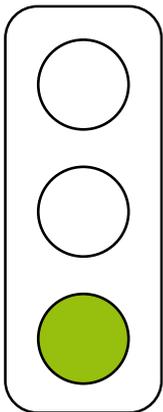


Beschreibung:

Die Stadt Dortmund ist seit 2014 Total E-Quality Prädikatsträgerin. Das Prädikat wird bundesweit verliehen und zeichnet herausragende Gleichstellungsarbeit aus. Um Prädikatsträgerin zu sein, muss man sich alle drei Jahre neu über ein Selbstbewertungsinstrument bewerben. Dies fasst alle in der Verwaltung durchgeführten Aktivitäten zur Verbesserung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zusammen. Die Stadt Dortmund hat das Prädikat 2014, 2017, 2020 und 2023 erhalten.

Maßnahme/-n:

Die Stadt Dortmund wird sich auch 2026 erneut auf das Prädikat für Chancengleichheit bewerben. Es bescheinigt nach innen und außen der Stadt Dortmund eine herausragende Gleichstellungsarbeit.



Umsetzungsstand

Das umfangreiche Selbstbewertungsinstrument ist für die Verwaltung zudem ein wichtiges Evaluationsinstrument, um das Thema „Gleichstellung“ immer weiter zu denken, da die Voraussetzung für eine erfolgreiche Zertifizierung eine Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten beinhaltet.

Ziel/-e:

Regelmäßige Evaluation der bisherigen Gleichstellungsarbeit
Ziel ist, dass sich die Stadt Dortmund auch 2026 erfolgreich um das Prädikat für Chancengleichheit bewirbt.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Erhalt des Total-E-Quality Prädikates im Jahr 2026

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt und alle Bereiche, die im Themenfeld Gleichstellung und Diversity aktiv sind.

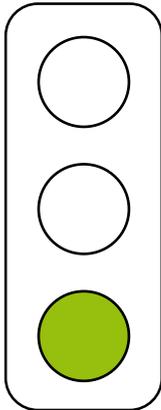
3.2.5. Willkommensveranstaltung für neue Mitarbeitende

Beschreibung:

Bei der Willkommensveranstaltung für neue Mitarbeitende stellen sich Vertreter*innen verschiedener Angebote und Gremien der Stadt Dortmund vor. So erfahren die neu eingestellten Kolleg*innen mehr über die Strukturen ihrer neuen Arbeitgeberin und wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden können. Die Willkommensveranstaltung soll dazu beitragen, dass sich die neuen Mitarbeitenden von Anfang an bei der Stadt Dortmund wohl fühlen und Ihnen die Möglichkeit geben, sich untereinander kennenzulernen.

Maßnahme/-n:

Die ca. dreistündige Willkommensveranstaltung findet regelmäßig im Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen (ZAK) für Mitarbeitende statt, die ihre Arbeit bei der Stadt Dortmund neu aufgenommen haben.



Umsetzungsstand

Neben dem Personalrat, dem Gleichstellungsbüro und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten stellen auch die Personalentwicklung und -betreuung, das ZAK Digital, das Betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, die Koordinierungsstelle für Vielfalt, Toleranz und Demokratie sowie die Koordinierungsstelle für LSBTIQ* ihre Aufgaben und Angebote kurz vor. Auf diese Weise fließen die Themen Diversity/Vielfalt und Gleichstellung mit ein.

Nach der Präsentation gibt es die Möglichkeit, sich mit den verschiedenen Vertreter*innen detaillierter auszutauschen und sich auch mit den anderen neu eingestellten Kolleg*innen zu vernetzen.

Ziel/-e:

Durch die Veranstaltung erhalten die neuen Mitarbeitenden wichtige Informationen rund um die Arbeitgeberin Stadt Dortmund sowie Kontakte zu verschiedenen Ansprechpersonen und Anlaufstellen. Gegenseitiger Austausch und Vernetzung werden gefördert und für die Themen Diversity/Vielfalt und Gleichstellung wird sensibilisiert. Die Willkommensveranstaltung soll den „Neuen“ ihren Start in den Job erleichtern und dafür sorgen, dass sie direkt das Gefühl haben, Teil der Stadt Dortmund zu sein.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Die Willkommensveranstaltung für neue Mitarbeitende findet mehrmals im Jahr statt.

Zuständigkeit:

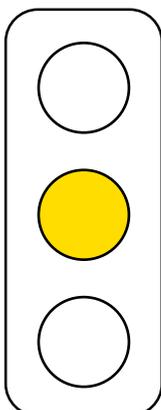
Personal- und Organisationsamt, Vertreter*innen verschiedener Angebote und Gremien der Stadt Dortmund

3.2.6. Ausbau der Arbeitgeberin-Marke

Beschreibung:

Um sowohl im Wettbewerb um neue Arbeitskräfte als auch für die jetzige Belegschaft als Arbeitgeberin attraktiv zu sein, wird an einem weiteren Ausbau des Employer Brandings gearbeitet. Die vielfältigen Aufgaben und Berufe, die individuellen Möglichkeiten, das gegenseitige Miteinander, die Unternehmens- und Führungskultur sowie die Benefits, die die Stadt Dortmund als Arbeitgeberin ihren Beschäftigten und Nachwuchskräften bietet, fließen hierin mit ein.

Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und der Umgang mit Interkulturalität finden sich daher auch in den Maßnahmen zum Employer Branding wieder.



Umsetzungsstand

Maßnahme/-n:

Einzelne Maßnahmen und Kampagnen tragen zum Ausbau der Arbeitgeberin-Marke bei.

Mit Hilfe von verschiedenen Marketingaktionen, wie z.B. Plakaten, Flyern, einem Radiospot, Kinowerbung und Social-Media-Präsenz werden Informationen zu Berufsfeldern gegeben, Stereotype abgebaut und Vielfalt gezeigt. Bei den Mitwirkenden handelt es sich um Mitarbeitende der Stadt Dortmund, die als Role-Models z.B. gezielt Werbung für eine geschlechtsunabhängige Berufswahl machen.

Eine weitere Maßnahme ist die Neugestaltung der Karriereseite der Stadt Dortmund durch das Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen.

Unter dortmund.de/karriere wurden die neuen Rubriken „Das bieten wir“, „Über uns“ sowie das „Fort- und Weiterbildungsprogramm“ mit aufgenommen.

Die neuen Rubriken verdeutlichen in vielerlei Hinsicht die Punkte, die die Stadt Dortmund als Arbeitgeberin auszeichnen. Die Karriereseite zeigt die vielen verschiedenen Ausbildungs-, Berufs- und Studienmöglichkeiten – mit Berufen für jeden Schulabschluss und der Begrüßung von interkulturellen Kompetenzen. In der neuen Menüstruktur „Über uns“ wird auch in der Positionierung als Arbeitgeberin Stadt Dortmund in der Kommunikation nach außen ein klarer Standpunkt zu den Themen Vielfalt, Diversity, Inklusion, Interkulturalität und Chancengleichheit bezogen. Die umfangreichen Fort- und Weiterbildungsangebote der Stadt Dortmund sowie moderne Schulungs- und Onlineformate machen auf die individuellen und vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und -perspektiven in jeder Lebens- und Berufsphase aufmerksam. Dies trägt u.a. auch zur Frauenförderung bei.

Außerdem wird das breite Spektrum zur Work-Life-Balance – wie z.B. individuelle Arbeitszeitmodelle, Arbeiten in Teilzeit, mobiles Arbeiten, verschiedene Gesundheitsangebote sowie Aktionen zum Zusammenhalt und Füreinander da sein aufgeführt. Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden auf diese Weise aufgezeigt.

Ziel/-e:

Durch den Ausbau der Arbeitgeberin-Marke nach innen und außen werden u.a. Gleichstellung und Vielfalt gefördert.

Interessierte Bewerber*innen werden mit Hilfe der Aktionen auf verschiedene Berufe aufmerksam gemacht. Dies trägt zum Abbau einer stereotypen Berufswahl bei.

Der Unterrepräsentanz der verschiedenen Geschlechter in einzelnen Berufsgruppen kann auf diese Weise entgegengewirkt werden.

Im Innenverhältnis stärkt der Ausbau der Arbeitgeberin-Marke die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen, das Verständnis untereinander und die Identifizierung mit der Arbeitgeberin.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Durch den Relaunch der Homepage der Stadt Dortmund unter [dortmund.de](https://www.dortmund.de) wird die Neugestaltung der Karriereseite sichtbar.

Die einzelnen Maßnahmen im Rahmen des Employer Brandings werden laufend weiterentwickelt und optimiert.

Zuständigkeit:

Personal- und Organisationsamt

3.3. Sensibilisierungsangebote zu gleichstellungsrelevanten Themen

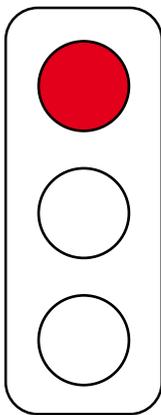
3.3.1. Sensibilisierung zu Gleichstellungsthemen durch neue Formate

Beschreibung:

Durch neue Konzepte bzw. Formate werden die Mitarbeitenden für Gleichstellungsthemen sensibilisiert, erhalten Informationen und werden auf Unterstützungs- und Beratungsangebote aufmerksam gemacht. Auf diese Weise wird das Thema Gleichstellung in der gesamten Belegschaft präsenter. Eine wichtige Zielgruppe stellen hier die Nachwuchskräfte der Verwaltung dar. Um diese zu gleichstellungsrelevanten Themen zu informieren und zu sensibilisieren soll bis 2026 ein Veranstaltungskonzept entwickelt werden, welches nach der Konzeptionierung direkt in die Umsetzung geht.

Maßnahme/-n:

Neue Konzepte bzw. Formate mit dem Fokus auf Gleichstellungsthemen, werden entwickelt. Unterschiedliche Personenkreise können auf diese Weise erreicht werden, wie z. B. durch moderne Formate insbesondere für die Nachwuchskräfte.



Umsetzungsstand

Auch die Erstellung eines Podcasts rund um das Thema Gleichstellung soll entwickelt und veröffentlicht werden. Dieser wird u.a. die Angebote des Gleichstellungsbüros der Stadtverwaltung erläutern und gleichzeitig den Mitarbeitenden und damit auch den Nachwuchskräften die vielfältigen Unterstützungs- und Beratungsangebote aufzeigen. Das neue Format soll dazu beitragen, dass die Belegschaft ein tieferes Verständnis für Gleichstellungsthemen erhält. Es trägt mit seinen Inhalten zur Schaffung einer chancengerechten Arbeitskultur bei. Der Podcast wird vom Gleichstellungsbüro mit Unterstützung des Zentrums für Ausbildung und Kompetenzen (ZAK) bis Ende 2024 entwickelt und über MeinDo den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Durch die Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung findet eine Sensibilisierung statt, Zusammenhänge werden erkannt und neue Perspektiven eingenommen. Die Investition in die Gleichstellungsbildung trägt mit dazu bei, die Chancengleichheit in der Verwaltung zu stärken.

Ziel/-e:

Die Mitarbeitenden werden für gleichstellungsrelevante Themen hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes sensibilisiert und erhalten Informationen, die sie bzgl. Karriere und Vereinbarkeit unterstützen. Dies trägt dazu bei, dass Frauen hinsichtlich ihrer Karriereambitionen und Männer hinsichtlich einer gelebten Work-Life-Balance empowert werden und bereits Nachwuchskräfte für Gleichstellungsthemen sensibilisiert werden.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Entwicklung von neuen Konzepten/Formaten mit dem Fokus auf Gleichstellungsthemen bis 2026

Erstellen eines Podcasts bis Ende 2024

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Team Ausbildung des Personal- und Organisationsamtes, Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen

3.3.2. Umsetzung der Istanbul-Konvention auf Ebene der Akteur*innen innerhalb der Stadtverwaltung

Beschreibung:

Die Umsetzung der Konvention auf kommunaler Ebene zeigt das klare Engagement für die Sicherheit und Gleichstellung von Frauen in der Stadt. Sie schafft rechtliche Grundlagen und Maßnahmen, um Gewalt zu verhindern, Opfern zu helfen und Täter*innen zur Rechenschaft zu ziehen. Dies trägt nicht nur zur Schaffung einer sichereren und gerechteren Gemeinschaft bei, sondern erfüllt auch internationale Verpflichtungen und stärkt das öffentliche Vertrauen in die Stadtverwaltung.

Maßnahme/-n:

Strukturelle Umsetzung der Konvention unter Beteiligung der involvierten Fachbereiche (Gesundheitsamt, Sozialamt, Jugendamt u.a.): Erarbeiten einer ressortübergreifenden Gesamtstrategie, bei der bestehende Strukturen, Angebote und Vernetzungen gestärkt und weiterentwickelt werden. Dabei wird Gewaltschutz als ganzheitliches Querschnittsthema betrachtet und intersektionale Facetten berücksichtigt.

Ziel/-e:

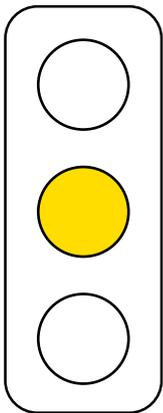
Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Mädchen und Frauen unter Einbezug der Täter*innenarbeit. Ausbau der Frauenhilfeinfrastruktur auf kommunaler Ebene, Verstärkung der Synergien und der Vernetzung.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Erarbeitung eines Masterplanes zur Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro sowie die an der Umsetzung involvierten Ämter.



Umsetzungsstand

3.3.3. LunchBox – Vielfältige Gleichstellungsthemen für vielfältige Zielgruppen

Beschreibung:

Das Gleichstellungsbüro bietet den Beschäftigten mit dem LunchBox-Angebot ein vielfältiges Qualifizierungsprogramm und spricht dabei unterschiedliche Zielgruppen an.



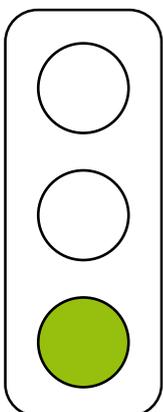
Maßnahme/-n:

Seit 2016 gibt es die LunchBox, die von den Beschäftigten der Verwaltung rege angenommen wird. Rund acht mal im Jahr finden die LunchBoxen statt und beinhalten neben einem gemeinsamen halbstündigen Mittagessen eine 90 minütige Qualifizierung. Die Qualifizierungen richten sich inhaltlich an unterschiedliche Zielgruppen und beinhalten Themen aus den Bereichen Karriere, Vereinbarkeit, Gesundheit und Stereotype. Zwei der Termine richten sich thematisch explizit an Männer/Väter.

Ziel/e:

Diese kleinen, kurzweiligen Qualifizierungsinputs sensibilisieren die Beschäftigten für gleichstellungsrelevante Themen und unterstützen sie in ihrer beruflichen Tätigkeit.

Die LunchBox trägt dazu bei, das Thema Gleichstellung in der Belegschaft präsent zu halten und diese einzubinden.



Umsetzungsstand

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Die LunchBox wird aufgrund des großen Erfolges fortgesetzt. Die Zahl der Anmeldungen steigt von Jahr zu Jahr.

Eine Themenvielfalt, die unterschiedliche Zielgruppen anspricht, wird weiterhin gewährleistet.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro

3.4. Geschlechtersensible Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung

3.4.1. Einhaltung von Kriterien bei Ausschreibungen

Beschreibung:

Stellenbesetzungen innerhalb der Verwaltung müssen transparent und zugänglich sein. Insbesondere Führungspositionen sowie Stellen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen und im technischen Bereich müssen durchgängig mit qualifizierten Anforderungsprofilen ausgeschrieben werden.

Die Kriterien zum Stellenanforderungsprofil, Stellenausschreibungen und Beurteilungswesen werden miteinander in Beziehung gebracht.

Maßnahme/-n:

Die Besetzungsverfahren werden transparent gestaltet. Die entsprechenden Textbausteine werden konsequent verwendet:

Der Teilzeitpassus wird auch bei Führungspositionen mit aufgenommen.

„Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, die Aufgaben in Teilzeittätigkeit wahrzunehmen. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung kann – orientiert an den dienstlichen Erfordernissen – vereinbart werden.“

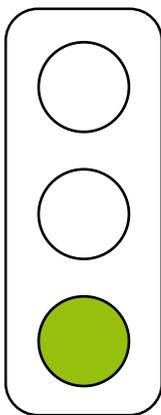
Der Passus zur Frauenförderung wird – sofern Frauen unterrepräsentiert sind – mit aufgenommen.

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Landesbeamtengesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“

Bei externen Stellenausschreibungen wird zudem der Passus zu Total E-Quality eingefügt:

„Die Stadt Dortmund ist Trägerin des Prädikats Total E-Quality – Engagement für Chancengleichheit und Diversity“

Geschlechtersensible Sprache wird gem. § 4 LGG konsequent umgesetzt.



Umsetzungsstand

Ziel/-e:

Die Transparenz der Verfahren und das Bewähren im Auswahlverfahren stärken auch die ausgewählten Personen und deren Akzeptanz. Chancengleichheit wird hergestellt, da jede*r die Möglichkeit hat, sich zu bewerben.

Frauen sowie Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten möchten, werden so verstärkt angesprochen.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

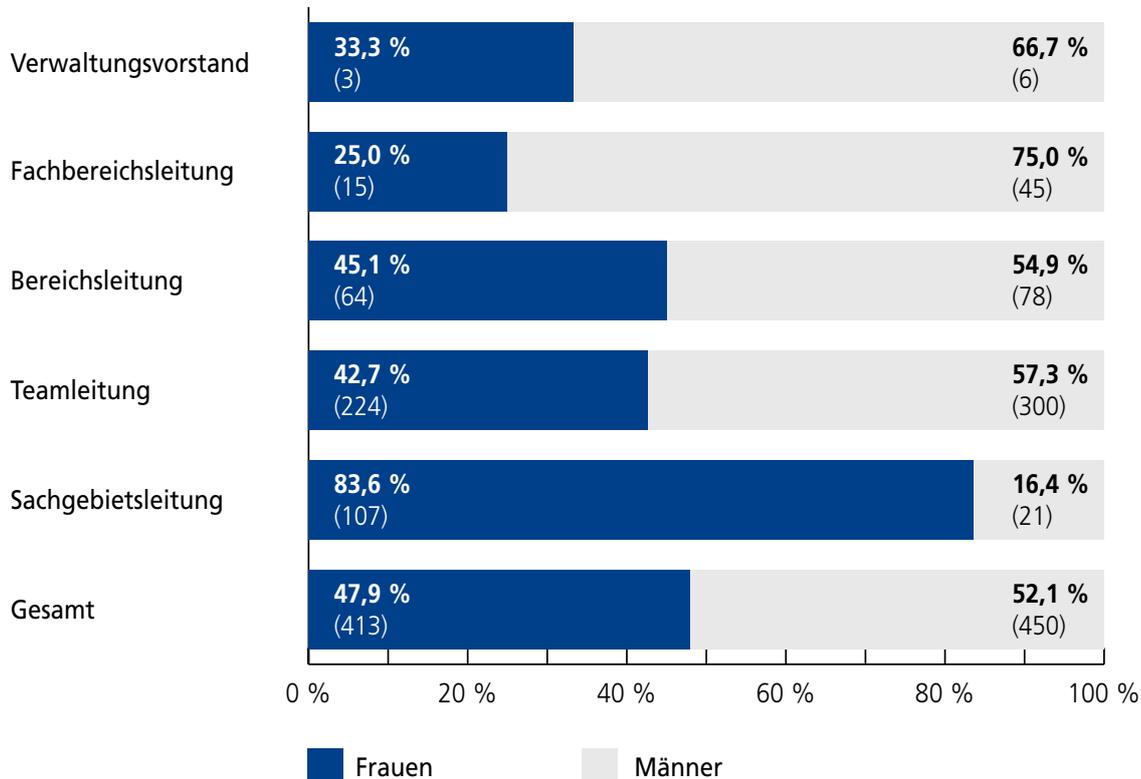
Die aufgeführten Textbausteine sind in Ausschreibungstexten enthalten. Der Teilzeitpassus wird weiterhin auch bei Führungspositionen mit aufgenommen. Die Ausschreibungspflicht gem. LGG wird beachtet.

Zuständigkeit:

Personal- und Organisationsamt, Gleichstellungsbüro, Personalrat, Personalverantwortliche

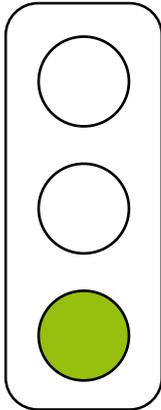
3.4.2. Durchbrechen von Unterrepräsentanz auf Leitungsebenen und in höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen

Daten:



a) Männer- und Frauenanteile auf Führungsebenen (nach AGA)

b) Entgelt- und Besoldungsgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen siehe Kapitel 4 (Seite 42)



Umsetzungsstand

Beschreibung:

Auf fast allen Leitungsebenen bei der Stadt Dortmund besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Um zur Parität zu gelangen, sind Maßnahmen notwendig, um mehr Frauen für Führungsfunktionen zu gewinnen. Gleiches gilt für Entgelt-/Besoldungsgruppen, bei denen Unterrepräsentanz besteht.

Maßnahme/-n:

Das Gleichstellungsbüro nimmt grundsätzlich an allen Auswahlgesprächen mit Gleichstellungsrelevanz teil.

Das Gleichstellungsbüro informiert in gesonderten E-Mails bei Ausschreibungen von Stellen auf den Ebenen BL und FBL die Frauen auf der nächsttieferen Hierarchieebene, um sie über die Ausschreibung gezielt zu informieren und Unterstützung bei einer Bewerbung anzubieten.

Gezielte Qualifizierungsangebote und Netzwerke werden vom Gleichstellungsbüro, teilweise in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt, angeboten.

Die FB-Leitungen geben in den jährlichen Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten an, inwieweit sie planen, den Frauenanteil auf den Führungsebenen zu erhöhen. Hierzu wird es jährlich stattfindende Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten geben, um anhand der Statistik (aktuelle Situation und erwartete Abgänge) Zielwerte für die nächsten fünf Jahre zu besprechen sowie die gewählten Maßnahmen zur Zielerreichung zu überprüfen. Hierzu gehört unter anderem auch die gezielte Ansprache von Potenzialträgerinnen (für Führungsaufgaben). Selbstverständlich bleibt das Prinzip der Bestenauslese in den Bewerbungsverfahren unberührt.

Ziel/-e:

Es gibt mehr Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen sowie auf höherwertige Stellen.

Diese Maßnahme ist ein Baustein zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen und in höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Bei Stellenausschreibungen auf BL- / FBL-Ebene werden Frauen auf der nächsttieferen Leitungsebene gezielt angesprochen und zur Bewerbung motiviert.

Jedes Jahr werden Qualifizierungen angeboten, um Frauen für Führungsaufgaben zu qualifizieren/zu motivieren.

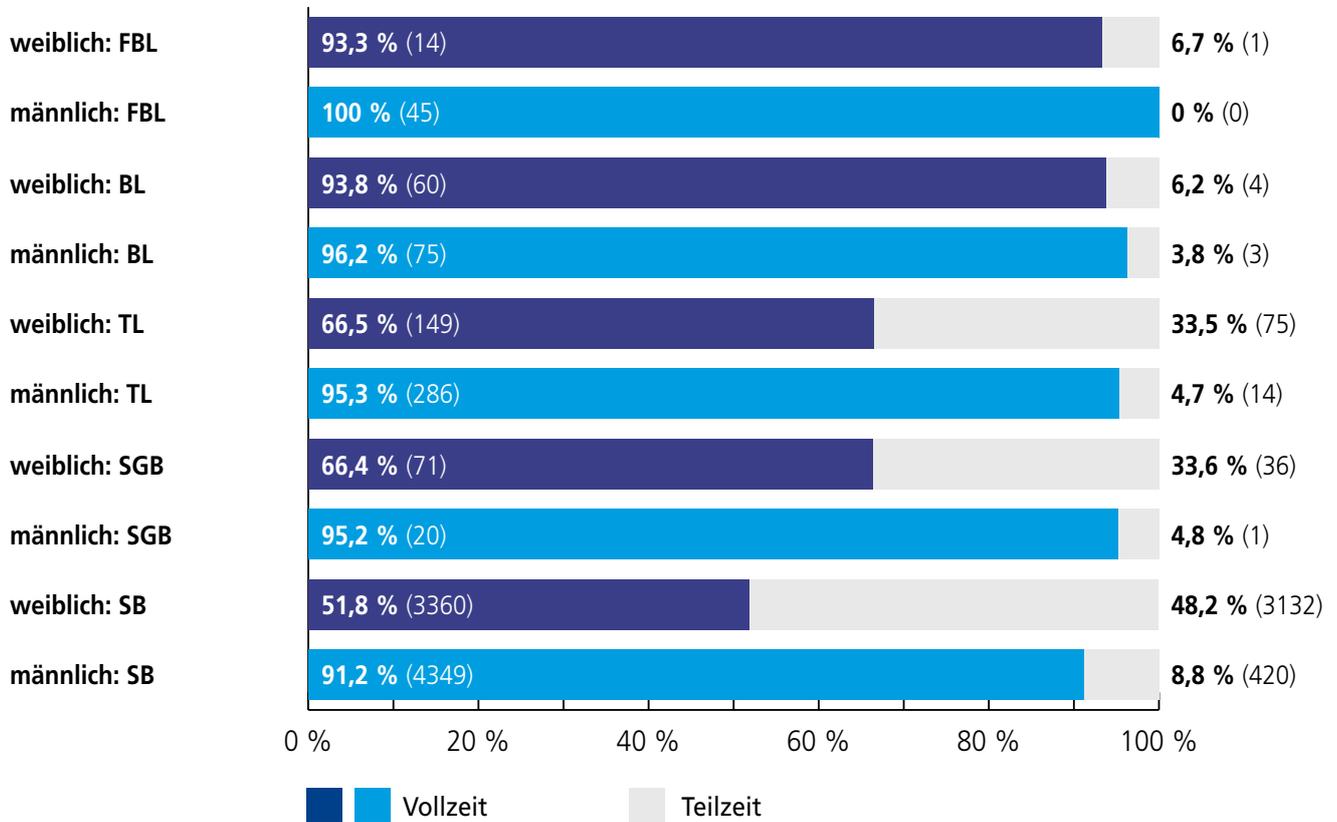
Benennung von konkreten Zielwerten und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten der Fachbereiche. Bei fehlender Zielerreichung sind diese zu begründen. Diese Maßnahmen sind Bausteine, damit sich die Frauenanteile signifikant erhöhen.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, Fachbereichsleitungen, Personal- und Organisationsamt

3.4.3. Führen in Teilzeit

Daten: Führungskräfte in Teilzeit 2022



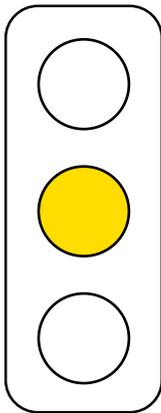
Beschreibung:

Auch wenn sich die Anzahl von 81 Führungskräften in Teilzeit bei der Stadt Dortmund im Jahr 2017 auf 134 im Jahr 2022 steigern konnte, ist die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit insgesamt selten. Die Bedeutung einer Leitungsfunktion wird oftmals immer noch mit einer deutlichen Präsenzkultur verbunden. Bei Ausschreibung von Führungsstellen besteht häufig der Wunsch, diese in Vollzeit zu besetzen – organisatorische Lösungen fließen häufig nicht in die Überlegungen ein.

Rund die Hälfte der Frauen ist arbeitszeitreduziert tätig – diese würden, wenn weiterhin der Fokus auf den Vollzeitkräften liegt, bei der Bestenauslese ausgeschlossen. In Zeiten des demografischen Wandels ist es wichtig, allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Führungsfunktionen zu bekleiden.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz sind alle Stellen, einschließlich Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit auszu-schreiben. Nur in begründeten Ausnahmefällen darf hiervon abgesehen werden. Die Hürde hierfür ist hoch gesetzt.

Führung muss neu gedacht werden. Vereinbarkeit von Familie und Privatleben muss auch Führungskräften möglich sein, wozu unter anderem eine reduzierte Arbeitszeit zählt.



Umsetzungsstand

Maßnahme/-n:

Der Teilzeitpassus ist Bestandteil aller Stellenausschreibungen, wozu auch Leitungsstellen gehören. Ausnahmeregelungen sind nur in absoluten Sonderfällen möglich und schriftlich zu begründen.

Es wird eine Kampagne durchgeführt, die das Ziel verfolgt, den Anteil von Menschen mit reduzierter Arbeitszeit auf Führungsebene zu erhöhen. Es werden Modelle entwickelt, die dieses Ziel unterstützen. Es wird breit über die Möglichkeiten innerhalb der Verwaltung berichtet. Hierfür wird ein Flyer erstellt, der Modelle zeigt. Proaktiv wird es bei neu auszuschreibenden Stellen Beratungsangebote von Seiten des Personal- und Organisationsamtes geben, um die Akzeptanz zu steigern und praktikable Modelle zu implementieren.

Führungskräfte, die bereits in Teilzeit tätig sind, dienen als Role-Models, indem sie als Vorbilder für andere sichtbar werden – z.B. durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

Ziel/-e:

Erhöhung des Anteils von Menschen, die arbeitszeitreduziert in Führung sind

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

- Entwicklung von Modellen, Information über viele Kanäle, u.a. MeinDO
- Minimierung des Ausschlusses von Teilzeitkräften bei Ausschreibungen
- Anteil von Menschen, die arbeitszeitreduziert in Führung sind, erhöht sich signifikant.

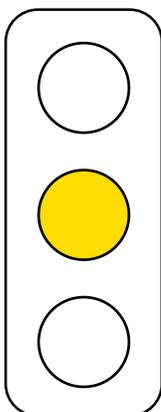
Zuständigkeit:

Personal- u. Organisationsamt, Gleichstellungsbüro, Personalrat, Führungskräfte/ Personalverantwortliche

3.4.4. Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur

Beschreibung:

Um die gesamtstädtische Unternehmens- und Führungskultur systematisch weiterzuentwickeln, wurde Anfang 2022 ein Werteprozess ins Leben gerufen. Dieser wird durch konkrete, messbare Maßnahmen begleitet, damit die acht Werte einerseits stärker im Verwaltungsalltag verankert werden und andererseits regelmäßig evaluiert wird, inwieweit die Werte tatsächlich gelebt werden.



Umsetzungsstand

Maßnahme/-n:

In 2023 wurde die ehemalige Führungskräfte rückmeldung gemeinsam von Personalentwicklung, Dortmunder Statistik und der Datenschutzbeauftragten inhaltlich an die acht Dortmunder Werte angepasst und in diesem Zuge in „Führungsfeedback“ umbenannt.

Aufbauend auf den Fragen des Führungsfeedbacks wird es ab 2024 alle vier Jahre ein verwaltungsweites, niederschwelliges und kurzes Werte-Monitoring geben, an dem die Beschäftigten online teilnehmen können. Es ist geplant, die gleichen Fragen in die Beschäftigtenbefragung aufzunehmen, sodass alle zwei Jahre Wertekompass für die Gesamtverwaltung und die einzelnen Fachbereiche erstellt werden können.

Ziel/-e:

Das Führungsfeedback ermöglicht es Führungskräften, das eigene Verhalten anhand eines Selbst- und Fremdbildabgleichs vor dem Hintergrund wertebasierter Führungsstandards zu reflektieren, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Darüber hinaus wird ein Werte-Dialog im Team angestoßen und konkrete Verhaltensweisen und Umgangsformen festgelegt. Handlungsbedarfe und Unterstützungsmöglichkeiten werden auf beiden Seiten aufgezeigt. Der Dialog fördert das gegenseitige Verständnis und trägt damit auch zur Förderung der Gleichstellung bei.

Zusammen mit dem Werte-Monitoring und den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung wird eine Weiterentwicklung der gesamtstädtischen Führungs- und Unternehmenskultur angestrebt. Der gemeinsame Dialog und eine wertschätzende Kommunikation für eine bessere Zusammenarbeit stehen im Vordergrund. Gleichstellungsaspekte werden auf diese Weise gefördert.

Zwischenmenschliche Faktoren und überfachliche Kompetenzen werden in Zukunft die Schlüssel für erfolgreiche Führung sein. Während Fachlichkeit mehr in den Hintergrund rückt, gilt es, authentisch Werte vorzuleben sowie eine Vision aufzuzeigen und immer wieder das „Warum“ des gemeinsamen Handelns in den Fokus zu rücken.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

- Führungsfeedback: laufend ganzjährig
- Werte-Monitoring: ab 2024 alle vier Jahre
- Beschäftigtenbefragung: 2026, alle vier Jahre

Zuständigkeit:

Personal- und Organisationsamt, Dortmunder Statistik, Datenschutzbeauftragte, alle Dezernate und Fachbereiche

3.4.5. Leadership-Mentoringprogramm

Beschreibung:

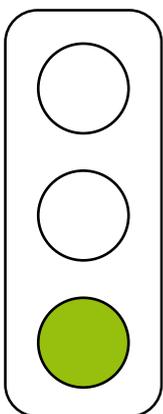
Mentoring ist ein Prozess, in dem eine beruflich erfahrene Person (Mentor*in) die berufliche und persönliche Entwicklung einer anderen Person (Mentee) außerhalb der normalen Führungskraft-Mitarbeitenden-Beziehung unterstützt. Beim Leadership-Mentoring ist die Besonderheit, dass sich der*die Mentee bereits in einer Führungsposition (Team- oder Bereichsleitung) befindet.

Maßnahme/-n:

Das Leadership-Mentoringprogramm ist als eine Maßnahme des Talentförderungsprogramms im neuen Format im Jahr 2022 an den Start gegangen.

In diesem Programm werden rd. 15 Führungskräfte (Mentees), die sich in Richtung Bereichs- oder Fachbereichsleitung weiterentwickeln möchten, jeweils durch eine erfahrene Führungskraft (Mentor*in) unterstützt.

Als Baustein der Personalentwicklung bietet es die Möglichkeit, dass sowohl Mentee als auch Mentor*innen zusätzliches Feedback über Chancen und Verbesserungsmöglichkeiten erhalten. Mittelpunkt und Erfolgsfaktor jedes Mentoring sind die persönlichen Gespräche zwischen Mentee und Mentor*in. In Form von coachen, Rat geben und helfen unterstützt die*der Mentor*in. Daneben enthält das Leadership-Mentoringprogramm weitere Bausteine wie z.B. Treffen zum Erfahrungsaustausch, Qualifizierungen sowie eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung.



Umsetzungsstand

Der Kreis der Teilnehmenden setzt sich vielfältig zusammen. Um Frauen in Richtung Weiterentwicklung auf höherwertige Führungspositionen verstärkt zu fördern, werden zwei Drittel der Mentee-Plätze mit Frauen besetzt. Das Programm setzt damit einen Schwerpunkt zur Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg.

Ziel/-e:

Das Leadership-Programm dient der individuellen Weiterentwicklung und Stärkung des Know-hows und der Kompetenzen.

Es unterstützt die Mentees dabei, sich in Richtung höherwertiger Führungspositionen weiterzuentwickeln. Darüber hinaus stärkt es die Reflexionsfähigkeit und trägt zum Austausch und zur Vernetzung innerhalb der Verwaltung bei den Teilnehmenden bei.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Das Leadership-Mentoringprogramm wird regelmäßig, ca. alle drei Jahre, angeboten und zuvor evaluiert.

Da Frauen in Führungsfunktionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Förderung der weiblichen Führungskräfte gelegt und zwei Drittel der Mentee-Plätze im Programm mit Frauen besetzt. Hierdurch können mehr Frauen für den Aufstieg in höhere Führungsfunktionen gestärkt werden.

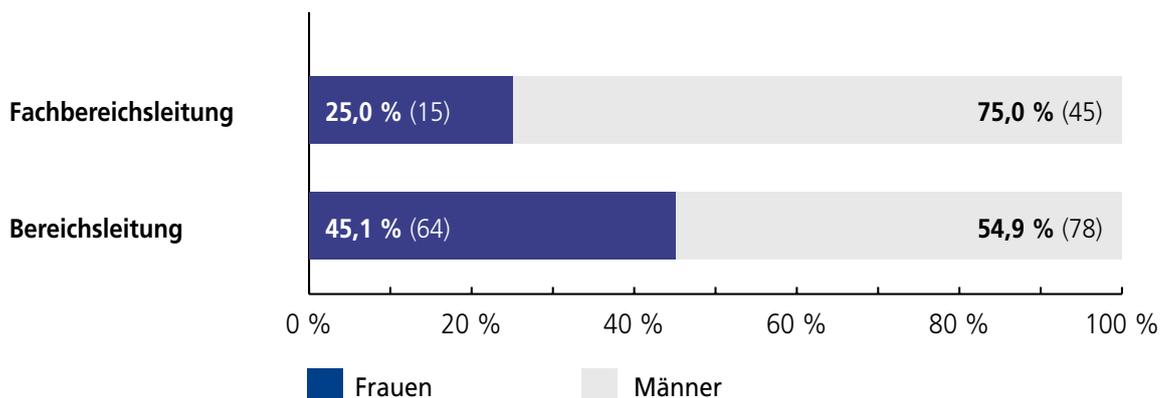
Die Maßnahme leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung und Frauenförderung.

Zuständigkeit:

Personal- und Organisationsamt, Gleichstellungsbüro, Personalrat

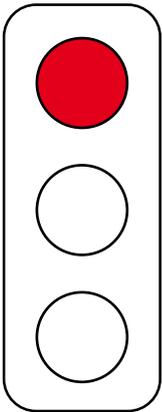
3.4.6. Cross-Mentoring-Programm mit kommunalen Betrieben in Dortmund für Frauen auf Bereichsleitungsebene

Daten: Karriere und Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Beschreibung:

Der Anteil von Frauen auf Fachbereichsleitungsebene liegt deutlich unter dem der Männer. Damit ist innerhalb der Dezernate die höchste Führungsebene am geringsten mit Frauen besetzt.



Umsetzungsstand

Maßnahme/-n:

Das Gleichstellungsbüro entwickelt in Kooperation mit unterschiedlichen kommunalen Arbeitgeber*innen in Dortmund ein Konzept für ein Cross-Mentoring. Bei einem Cross-Mentoring schließen sich Mentor*innen und Mentees aus verschiedenen Unternehmen zu so genannten Tandems zusammen.

Es wird 2024 ein Konzept für das Cross-Mentoring-Programm erstellt. Das Programm wird 2025 starten und soll anschließend evaluiert werden. Möglich ist, je nach Ergebnis der Evaluation, eine Fortsetzung des Programms in den Folgejahren.

Ziel/-e:

Das Cross-Mentoring-Programm soll einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Leitungsfunktionen leisten.

Der Mentee gelingt der Blick über den Tellerrand, da sie Einblicke in die Abläufe anderer Unternehmen in anderen Branchen und deren Unternehmenskulturen erhält. Es wird beim Cross-Mentoring Know-how erworben, das möglicherweise im eigenen Betrieb nicht vorhanden ist.

Die Mentees werden in ihren Führungskompetenzen gestärkt und empowert, weitere Karriereschritte zu gehen.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Erstellung eines Konzeptes im Jahr 2024.

Umsetzung mit ca. drei weiteren kommunalen Arbeitgebenden im Jahr 2025.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro

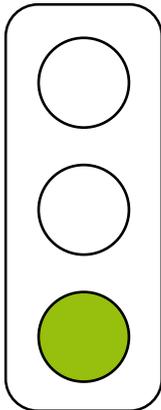
3.4.7. Qualifizierungsangebote des Gleichstellungsbüros zur Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebenen

Beschreibung:

Auf den Führungsebenen Teamleitung, Bereichsleitung und Fachbereichsleitung liegt der Frauenanteil unter dem der Männer. Je höher die Führungsebene, je geringer der Frauenanteil. Das Gleichstellungsbüro bietet für unterschiedliche Zielgruppen empowernde Angebote in Form von Qualifizierungen an.

Maßnahme/-n:

- Für Frauen, die Interesse an Führung haben, wird ein- bis zweimal im Jahr die zweitägige Qualifizierung „Standortbestimmung“ angeboten. Diese dient dazu, zwischen dem Anforderungsprofil an eine Führungskraft und den eigenen Wünschen, Fähigkeiten und Erwartungen einen gesunden Abgleich zu finden und soll Mitarbeiterinnen ermutigen, Schritte in Richtung Führung zu gehen.
- Das Gleichstellungsbüro bietet in Kooperation mit dem Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V. alle zwei Jahre das bewährte Qualifizierungsprogramm FrauenMachtEinfluss an. Das Programm richtet sich an Frauen, die ihre Kompetenzen in Leitungsfunktionen und der Gremienarbeit stärken wollen. Mehrere ganztägige Module vermitteln das nötige Know-how und praktische Übungen stärken ihre Fähigkeiten. An dem Qualifizierungsprogramm können insgesamt sechzehn Frauen teilnehmen – acht aus der Verwaltung und acht aus der Wirtschaft. Theoretische Inputs und Praxisbezug werden vermittelt.



Umsetzungsstand

- Das Gleichstellungsbüro bietet einmal im Jahr speziell für Teamleiterinnen eine Qualifizierungsveranstaltung mit einer externen Referentin zu unterschiedlichen, führungsrelevanten Themen an, die deren Führungskompetenz stärken und sie ermutigen, weitere Karriereschritte zu gehen.
- Ebenfalls einmal im Jahr bietet das Gleichstellungsbüro eine zweitägige Qualifizierung speziell für Bereichsleiterinnen an. Die Qualifizierung dient der Stärkung ihrer Führungskompetenz, soll aber auch zur Vernetzung und der gegenseitigen kollegialen Unterstützung dienen.
- Auch Fachbereichsleiterinnen sowie Bereichsleiterinnen mit einer Führungsspanne ab 20 Mitarbeitenden erhalten jedes Jahr die Möglichkeit, eine zweitägige Qualifizierung zu besuchen, um sie in ihren Führungskompetenzen zu stärken. Dieses Angebot findet in Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personal- und Organisationsamt statt.

Die Programme werden regelmäßig evaluiert. Viele der Teilnehmerinnen an den Programmen konnten ihre Position ausbauen und sind inzwischen in Leitungsfunktionen oder/und in höhere Entgelt-/Besoldungsgruppen gerückt.

Ziel/-e:

Das Angebot für angehende Führungsfrauen soll diese empoweren und stärken, Schritte in Richtung Führung zu gehen.

Die Angebote für Teamleiterinnen sollen diese in ihrer Leitungsfunktion stärken. Es findet zudem eine Vernetzung auf Führungsebene unter den Frauen statt. Ziel ist es, Teamleiterinnen mit diesem Angebot dabei zu unterstützen, sich auf höhere Führungsfunktionen zu bewerben.

Die Angebote an Amts- bzw. Bereichsleiterinnen sollen diese bei ihren Führungsaufgaben unterstützen. Die Angebote sollen dazu beitragen, die teilnehmenden Bereichsleiterinnen zu unterstützen weitere Karriereschritte in Angriff zu nehmen. Die Teilnehmerinnen der Angebote werden in ihren Kompetenzen für Leitungsfunktionen und Gremienarbeit gestärkt.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Die unterschiedlichen Programme werden regelmäßig aufgelegt.

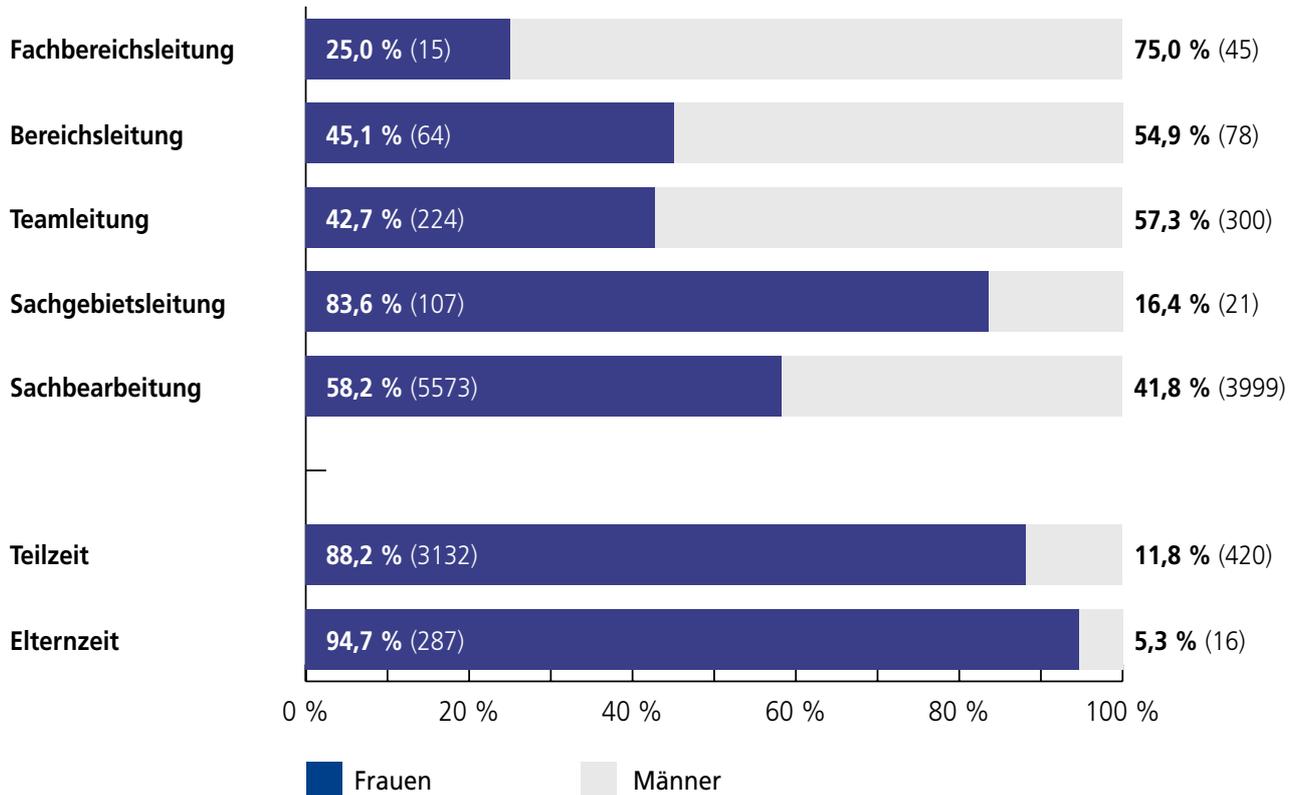
Diese Qualifizierungen sind Bausteine zur Erhöhung des Frauenanteils auf unterschiedlichen Führungsebenen.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, teilweise in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt

3.4.8. Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros für Frauen zur beruflichen Entwicklung und für Beschäftigte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Daten: Karriere und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (2022)



Beschreibung:

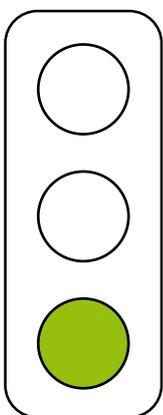
Möglichkeiten, die eigene berufliche Entwicklung aktiv zu lenken und zu gestalten, gibt es viele. Auch die Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind facettenreich. Häufig hilft es, sich zu diesen Themen beraten zu lassen, um das Für und Wider für die unterschiedlichen Vorgehensweisen abzuwägen und die Bandbreite vorgestellt zu bekommen.

Maßnahme/-n:

Frauen aus der Verwaltung erhalten auf Wunsch Informationen und individuelle Beratungen durch das Gleichstellungsbüro hinsichtlich ihrer Karriereplanung. Dies beinhaltet u.a. Bewerbungstraining und das Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven.

Der im Jahr 2023 neu entwickelte Bewerbungsleitfaden des Gleichstellungsbüros wird proaktiv für die Beratung von Frauen sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch für externe Bewerberinnen genutzt.

Alle Beschäftigten der Verwaltung haben die Möglichkeit, sich über das Gleichstellungsbüro hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beraten zu lassen.



Umsetzungsstand

Ziel/-e:

Frauen werden in ihrer Karriereplanung und bei der Bewerbung auf Leitungsfunktionen und höheren Eingruppierungen unterstützt.

Frauen und Männer werden umfanglich und individuell über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit, die es in der Verwaltung gibt, beraten und informiert. Insbesondere die Männer sollen vermittelt bekommen, dass auch deren Wünsche nach Vereinbarkeit wertgeschätzt und unterstützt werden.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Diese Maßnahme ist ein Baustein zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen und höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen. Das Maßnahmenpaket führt zu signifikanten Steigerungen im Berichtszeitraum.

Der Anteil von Männern, die in Elternzeit gehen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, steigt signifikant im Berichtszeitraum.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro

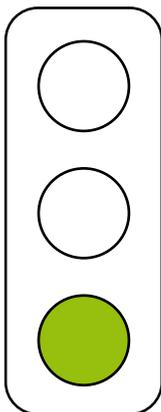
3.4.9. Teamleiterinnen-Netzwerk FrauenMachtVernetzung

Beschreibung:

Die heutigen Teamleiterinnen sind die potenziellen Bereichsleiterinnen von morgen. Sie werden durch das Angebot des Gleichstellungsbüros zur Vernetzung, kollegialer Fallberatung, der Erweiterung ihrer Kommunikationskompetenz, zu Karrierestrategien und zur Work-Life-Balance etc. in ihrer Führungsleistung gestärkt.

Maßnahme/-n:

Das im Jahr 2022 entwickelte Programm FrauenMachtVernetzung wird fortgeführt und 2025 neu aufgelegt.



Umsetzungsstand

Das Gleichstellungsbüro bietet ca. alle drei Jahre die Gründung eines Netzwerkes unter dem Programmlogo FrauenMachtVernetzung an, an welchem 16 Teamleiterinnen teilnehmen können. Für diese festen Gruppen finden ca. 4–6 mal im Jahr Austauschtreffen statt, die je nach Bedarf durch externe Referierende unterstützt werden. Die Begleitung der jeweiligen Netzwerke läuft über 1,5 Jahre, eine eigenständige Fortführung der Netzwerke ist möglich.

Ziel/-e:

Die Führungsfrauennetzwerke sind von Seiten des Gleichstellungsbüros weiter zu etablieren und zu festigen. Die teilnehmenden Teamleiterinnen unterstützen sich untereinander und werden in der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben gestärkt. Die Netzwerke sorgen für mehr Bekanntheit im Unternehmen und stärken die Frauen in ihrer Karriereplanung.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Die Treffen der Führungsfrauennetzwerke finden regelmäßig statt (rund 4–6 mal im Jahr).

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro

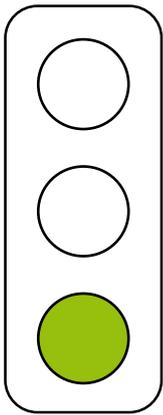
3.4.10. Veranstaltungsformat „Starke Frauen – Starke Stadt“

Beschreibung:

In der Stadtverwaltung sowie in der Zivilgesellschaft gibt es viele Frauen in Führung, die verantwortungsvolle Bereiche leiten und/oder in ungewöhnlichen Arbeitsbereichen tätig sind und dabei wichtige Arbeit leisten. Vielfach sind aber deren Aufgaben, deren berufliche Entwicklung, Anforderungen und Ziele nicht bekannt.

Maßnahme/-n:

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Starke Frauen – Starke Stadt“ werden Frauen sowohl aus der Stadtverwaltung als auch aus der Gesellschaft vorgestellt, die z.B. wichtige Führungsfunktionen bekleiden, frauenuntypische Berufe ausüben und außergewöhnliche und wichtige Aufgaben übernehmen. Eingeladen sind interessierte Frauen aus der Verwaltung sowie aus der Bevölkerung. Im Rahmen von moderierten Gesprächen erzählen die Frauen über ihren Werdegang, ihre Tätigkeiten, ihre Ziele, Herausforderungen und das, was ihnen bei ihrer Arbeit wichtig ist.



Umsetzungsstand



Termin bei Katharina Timm, Leitung Krisenstab
(im Gespräch mit Cornelia Rempe) 29.08.2023



Termin mit Dezernentin Monika Nienaber-Willaredt
(im Gespräch mit Katrin Pinetzi) 25.04.2023

Ziel/-e:

Ziele dieser Veranstaltungen sind zum einen, interessante Frauen aus Verwaltung und Gesellschaft in ihren besonderen Positionen sichtbar zu machen. Zum anderen sollen sie als Role Models die Teilnehmerinnen inspirieren, Potentiale für den eigenen beruflichen Werdegang auszuschöpfen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass Frauen sich kennenlernen und vernetzen.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Es werden mindestens zwei mal pro Jahr Frauen aus Verwaltung und Gesellschaft im Rahmen dieses Formates vorgestellt.

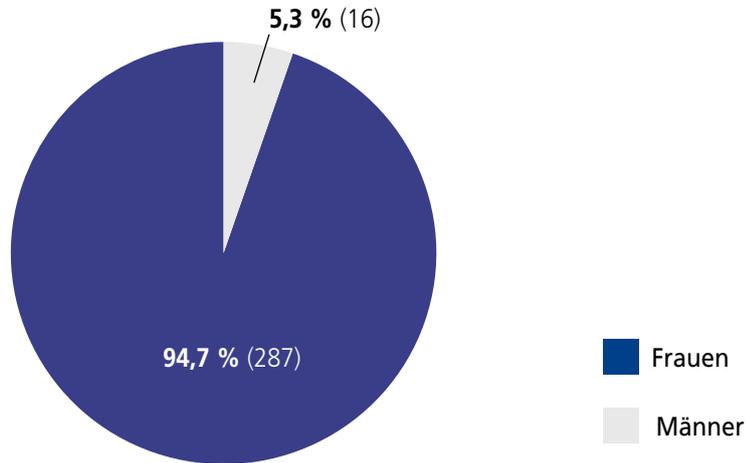
Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro

3.5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

3.5.1. Elternzeittreffen

Daten: Stichtag 12/2022



Beschreibung:

Zum Stichtag 12/2022 befanden sich 303 Mitarbeitende in Elternzeit. Von den Personen, die in Elternzeit waren, sind 95% weiblich.

Maßnahme/n:

Die Elternzeittreffen haben sich zu einem wichtigen Format entwickelt, um den Kontakt zu den Mitarbeitenden in Elternzeit zu halten. Auf diesen einmal im Jahr stattfindenden Treffen werden die Mitarbeitenden, die zum Teil auch ihre Kinder zum Treffen mitbringen, über aktuelle Entwicklungen in der Verwaltung informiert. Hier erhalten sie Informationen und Beratungsmöglichkeiten zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Treffen dienen der Kontaktpflege zwischen Mitarbeitenden und Verwaltung und sind ein Baustein zur Unterstützung und zur Bindung der Beschäftigten.

Die Treffen werden als Kooperationsveranstaltung vom Gleichstellungsbüro und vom Personal- und Organisationsamt angeboten. Neben der Informierung zu oben beschriebenen Aspekten ist auch die Vernetzung der Eltern untereinander wichtig.

Ziel/-e:

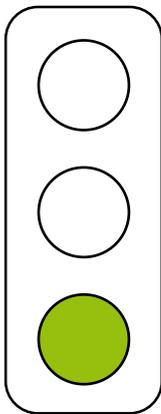
Die Veranstaltung für beurlaubte Eltern findet jährlich statt. Sie dient der Beschäftigtenbindung und einem baldigen Wiedereinstieg.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Die Veranstaltung findet einmal im Jahr statt. Es werden rund 40 beurlaubte Eltern sowie ggfs. deren Kinder erwartet.

Zuständigkeit:

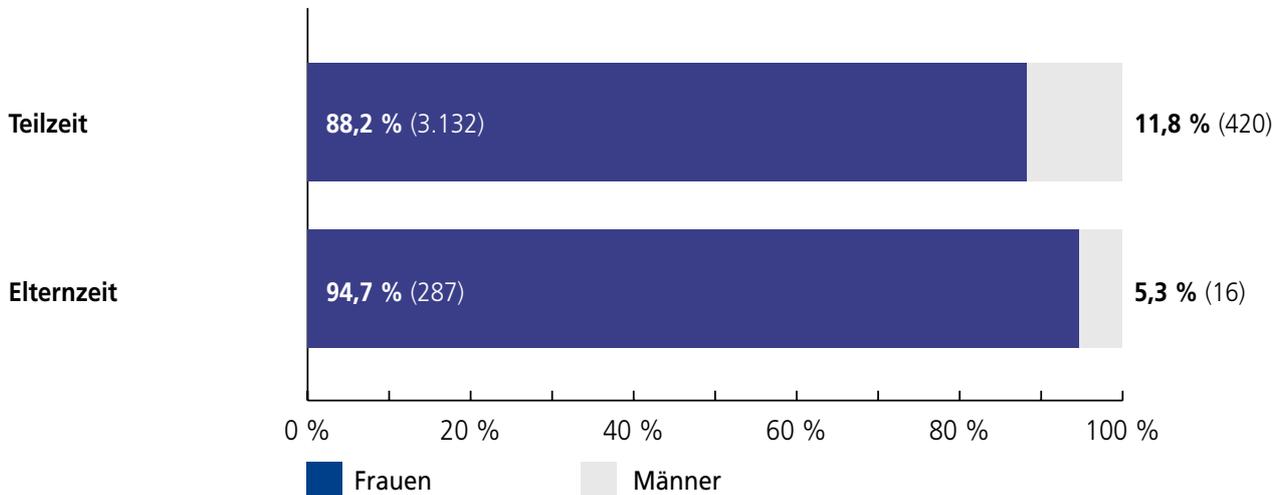
Gleichstellungsbüro und Personal- und Organisationsamt



Umsetzungsstand

3.5.2. Väterkonferenz

Daten: Jeweils Stichtag 12/2022



Beschreibung:

Laut dem Institut für Demoskopie Allensbach (2022) möchte jeder zweite Vater etwa die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen. Tatsächlich übernehmen nur 17% der Eltern mit Kindern unter 16 Jahren etwa gleiche Teile bei der Kinderbetreuung. Zudem würde fast ein Fünftel der Väter gern den Arbeitsumfang reduzieren, meist von Vollzeit auf eine vollzeitnahe Teilzeit.

Die Wirklichkeit des Arbeitslebens deckt sich nicht mit den Einstellungen und Wünschen der neuen Vätergenerationen. Und auch die Stadt Dortmund ist hier keine Ausnahme. Schaut man sich die Statistiken an, fällt auf, dass Elternzeit hauptsächlich von Frauen beansprucht wird und nur sehr wenige Männer nicht in Vollzeit arbeiten. Die Ursachen liegen u.a. in stereotypen Rollenerwartungen der Gesellschaft, fehlender Akzeptanz durch Vorgesetzte und Kolleg*innen, in der Sorge vor Nachteilen in der beruflichen Entwicklung sowie unzureichender finanzieller Absicherung. Um diesen hemmenden Ursachen entgegenzuwirken, finden seit 2017 jährlich Väterkonferenzen für (werdende) Väter der Verwaltung statt.



Maßnahme/-n:

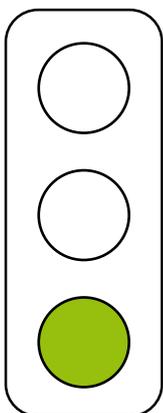
Die Väterkonferenz dient der Vernetzung der Väter jüngerer Kinder sowie Männern, die kurz vor der Geburt ihrer Kinder stehen. Sie bietet Qualifizierungs- und Diskussionsangebote und fördert den Austausch untereinander. Themen zur Vereinbarkeit und dem Aufbrechen stereotyper Rollenerwartungen stehen auf der Agenda. Die Kinder erhalten im Laufe des Tages ein kindgerechtes Freizeitprogramm.

Ziel/-e:

Die bisherigen Konferenzen waren sehr erfolgreich, so dass diese regelmäßig, einmal jährlich stattfinden.

Die (werdenden) Väter der Stadt Dortmund werden sichtbar und die Akzeptanz ihres Anspruchs auf eine gelebte Work-Life-Balance, die familiäre Verpflichtungen mit einbezieht, wird sowohl auf der Führungs- wie auch auf der Beschäftigtenebene gestärkt.

Die Teilnehmer der Veranstaltung erhalten vielfältige Informationen zu Themen der Vereinbarkeit und zum Thema „Stereotype“ u.a..



Umsetzungsstand

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Die Väterkonferenz findet einmal im Jahr, am letzten Ferientag der Sommerferien, statt.

Die Anzahl der Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder Elternzeitmonate beantragen, steigt signifikant. Die Väterkonferenz ist ein Baustein hierfür.

Zuständigkeit:

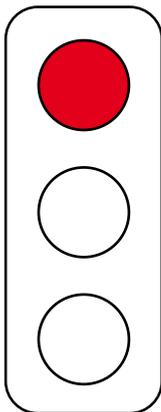
Gleichstellungsbüro und Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit dem Betrieblichen Arbeitsschutz, und Gesundheitsmanagement, FABIDO, Jugendamt, Feuerwehr u.a.

3.5.3. Erarbeitung eines neuen Formates für Väter

Daten: Siehe Kapitel 3.5.2, Seite 37

Beschreibung:

(Werdende) Väter haben weniger etablierte Möglichkeiten, sich untereinander zu vereinbarkeitsrelevanten Fragestellungen auszutauschen und sich durch Vernetzung und Erfahrungsaustausch gegenseitig zu stärken und zu unterstützen.



Umsetzungsstand

Maßnahme/-n:

(Werdende) Väter der Stadtverwaltung sollen die Möglichkeit erhalten, sich zu einem Thema bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszutauschen. Dabei können Erfahrungen und Tipps, u.a. zur Elternzeit, Teilzeit, Mobiler Arbeit oder Zeitmanagement ausgetauscht werden. Bei Bedarf sollen externe Moderator*innen, Dozent*innen oder Fachleute zu einem aktuellen Thema eingeladen werden.

Das neu zu entwickelnde Format soll regelmäßig (z.B. quartalsmäßig) stattfinden.

Ziel/-e:

Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird erhöht. Durch den Erfahrungsaustausch erhalten interessierte Väter Impulse für eine ausgewogene Work Life Balance.

Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Erstellung einer Konzeption bis 2025. Geplant ist ein regelmäßiges Angebot, zu dem ca. 20 (werdende) Väter erwartet werden.

Zuständigkeit:

Gleichstellungsbüro, je nach Thema ist eine Kooperation z.B. mit dem Personal- und Organisationsamt, BAGM, Gesundheits- oder Jugendamt denkbar

3.5.4. Zukunftsfähiges Boarding

Beschreibung:

Es wird immer wichtiger, Nachwuchskräfte und neue Mitarbeitende bei der Stadt Dortmund optimal zu begleiten. Dies gilt für diejenigen, die neu bei der Stadt Dortmund anfangen als auch für diejenigen, die hier bereits arbeiten und z.B. in den Beruf zurückkehren, ihr Einsatzgebiet wechseln oder in Rente gehen. Denn nur Mitarbeitende, die sich bei uns wohlfühlen, werden langfristig bei der Stadt Dortmund bleiben.

Maßnahme/-n:

Die verschiedenen Maßnahmen, die diese „Ein- und Umstiege im Job“ (das „Boarding“) unterstützen, hat das Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen im E-Learning-Portal als zukunftsfähiges Boarding zusammengestellt.

Es wird zwischen Pre-, On-, Re-, Cross- und Off-Boarding unterschieden. In jeder der fünf Boarding-Phasen sorgen verschiedene Maßnahmen dafür, dass die Mitarbeitenden bestmöglich begleitet werden. Angefangen mit z. B. der Willkommensbroschüre über Einarbeitungspläne und Pat*innenmodelle bis hin zum Wissensmanagement. Die vielfältigen Maßnahmen tragen zu einem gelungenen Boarding bei.

Ziel/-e:

Die Mitarbeitenden werden durch verschiedene Instrumente während der unterschiedlichen Phasen ihres Berufs- und Privatlebens optimal begleitet. Sie bekommen vielfältige Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten. Gleiche Teilhabe und Chancengleichheit werden auf diese Weise gefördert und Wertschätzung gelebt.

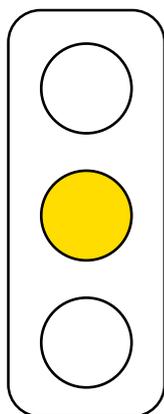
Nachweis/-e / Kennzahl/-en:

Im E-Learning-Portal auf MeinDO stellt das Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen (ZAK) seit Herbst 2023 schnell und einfach vielfältige Informationen und Dokumente zum neuen Boarding-Programm zur Verfügung.

Die einzelnen Maßnahmen werden laufend fortgeschrieben und bei Bedarf angepasst.

Zuständigkeit:

Personal- und Organisationsamt, alle Fachbereiche



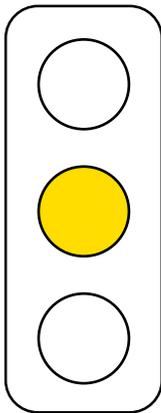
Umsetzungsstand

3.5.5. Ausbau Kinderbetreuung für Mitarbeitende

Beschreibung:

Die Arbeitgeberin Stadt Dortmund stellt seit dem Kindergartenjahr 2022/2023 insgesamt 60 Plätze für eine Betriebliche Kinderbetreuung zur Verfügung.

Für die Kindergartenjahre 2024/2025 sowie 2025/2026 erfolgt jeweils eine Ausweitung des Betreuungsangebotes um 10 Plätze, so dass sukzessive 80 Plätze zu vergeben sind.



Umsetzungsstand

Maßnahme/-n:

Antragsberechtigt sind alle (künftigen) Mitarbeitenden der Stadt Dortmund mit Kindern im Alter von vier Monaten bis zum Wechsel in die Grundschule, die ihren Hauptwohnsitz in Dortmund haben.

Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, Mitarbeitende, für die die Kinderbetreuung aufgrund der individuellen Situation erschwert wird, zu unterstützen. So richtet sich das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung bevorzugt an extern einzustellende Mitarbeiter*innen sowie an Alleinerziehende und Mitarbeitende, die im Schichtdienst arbeiten oder anderweitig an feste Arbeitszeiten gebunden sind. Außerdem werden Mitarbeitende, die aus der Elternzeit oder dem Mutterschutz zurückkehren sowie Kolleg*innen, die durch den Erhalt eines Betreuungsplatzes ihre Arbeitszeit aufstocken können, priorisiert.

Aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit werden die Antragsteller*innen mit einem geringeren Familiennettoeinkommen bei Gleichheit aller anderen Kriterien bevorzugt.

Damit wird dem Gleichstellungsgrundsatz Rechnung getragen.

Ziel/e

Das vorrangige Ziel der betrieblichen Kinderbetreuung ist es, die Familienfreundlichkeit und Attraktivität der Stadt Dortmund als Arbeitgeberin zu erhöhen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll durch die betriebliche Kinderbetreuung maßgeblich verbessert werden.

Des Weiteren soll die betriebliche Kinderbetreuung auch einen wertvollen Beitrag leisten, um dem demografischen Wandel zu begegnen, indem der Wiedereinstieg in den Beruf für Mitarbeitende nach dem Mutterschutz bzw. einer Elternzeit erleichtert wird.

Nachweis/e / Kennzahl/en:

Die Vergabe der Betrieblichen Kinderbetreuungsplätze erfolgt aktuell im dritten Jahr und wird laufend fortgeführt.

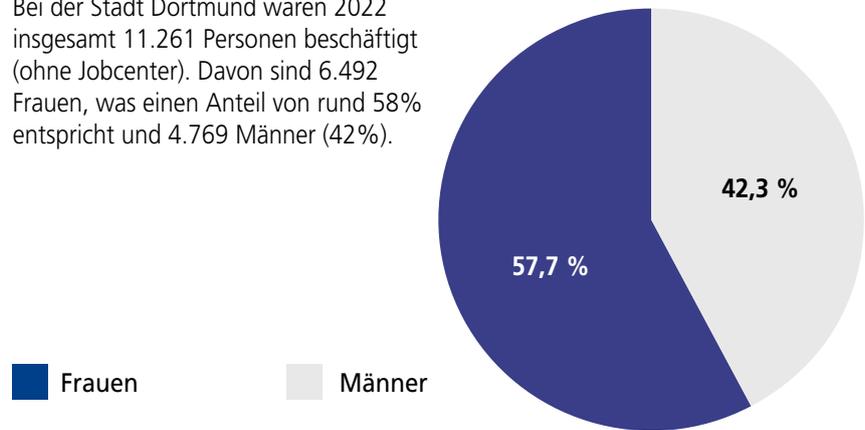
Zuständigkeit:

Personal- und Organisationsamt, FABIDO, Jugendamt

4. Personalsituation Stadt Dortmund – Statistiken

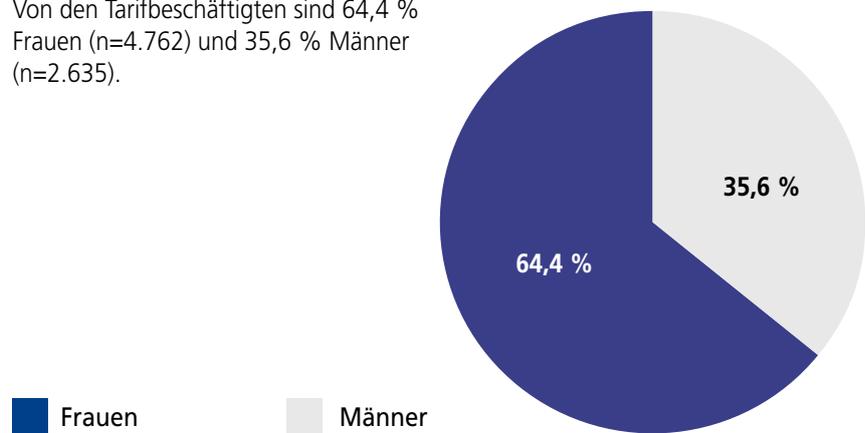
4.1. Stammpersonal gesamt (Stichtag: 31.12.2022)

Bei der Stadt Dortmund waren 2022 insgesamt 11.261 Personen beschäftigt (ohne Jobcenter). Davon sind 6.492 Frauen, was einen Anteil von rund 58% entspricht und 4.769 Männer (42%).

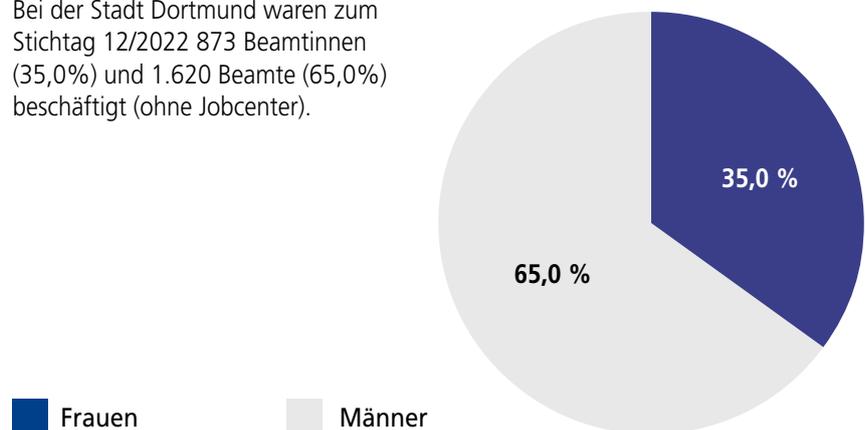


4.2. Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

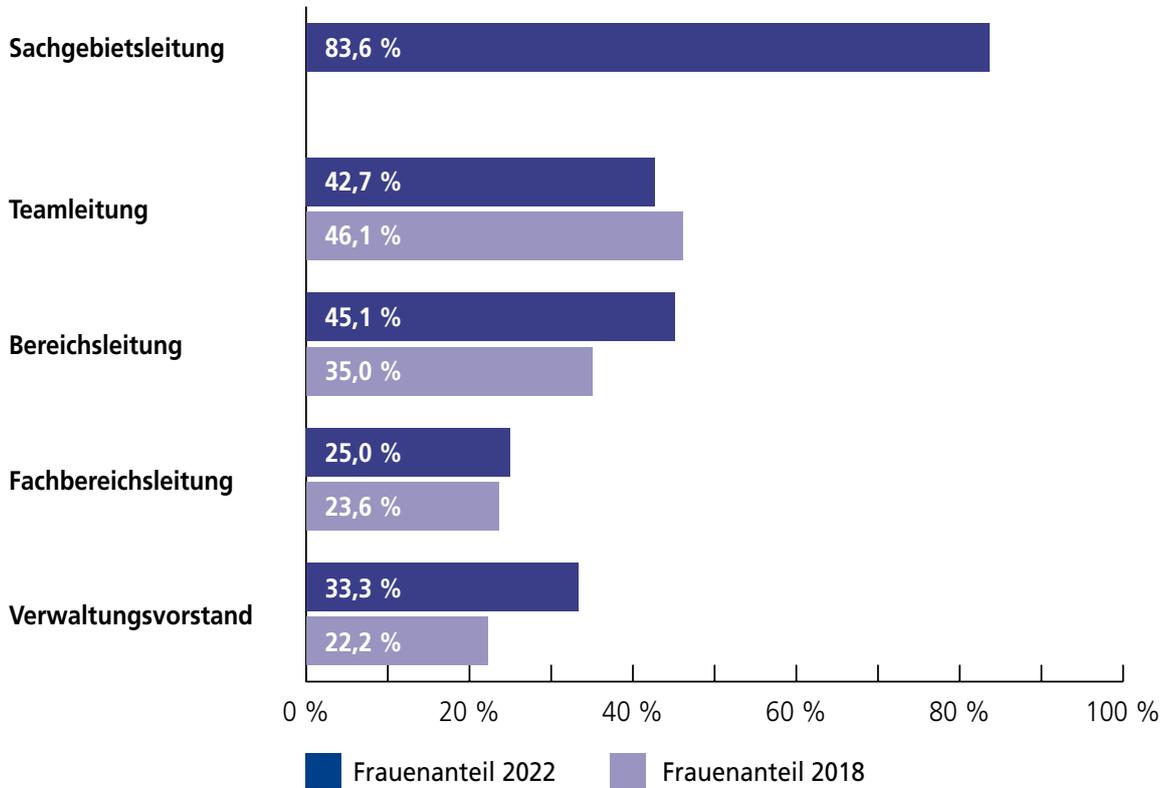
Von den Tarifbeschäftigten sind 64,4 % Frauen (n=4.762) und 35,6 % Männer (n=2.635).



Bei der Stadt Dortmund waren zum Stichtag 12/2022 873 Beamtinnen (35,0%) und 1.620 Beamte (65,0%) beschäftigt (ohne Jobcenter).



4.3. Entwicklung des Frauenanteils auf den Funktionsebenen

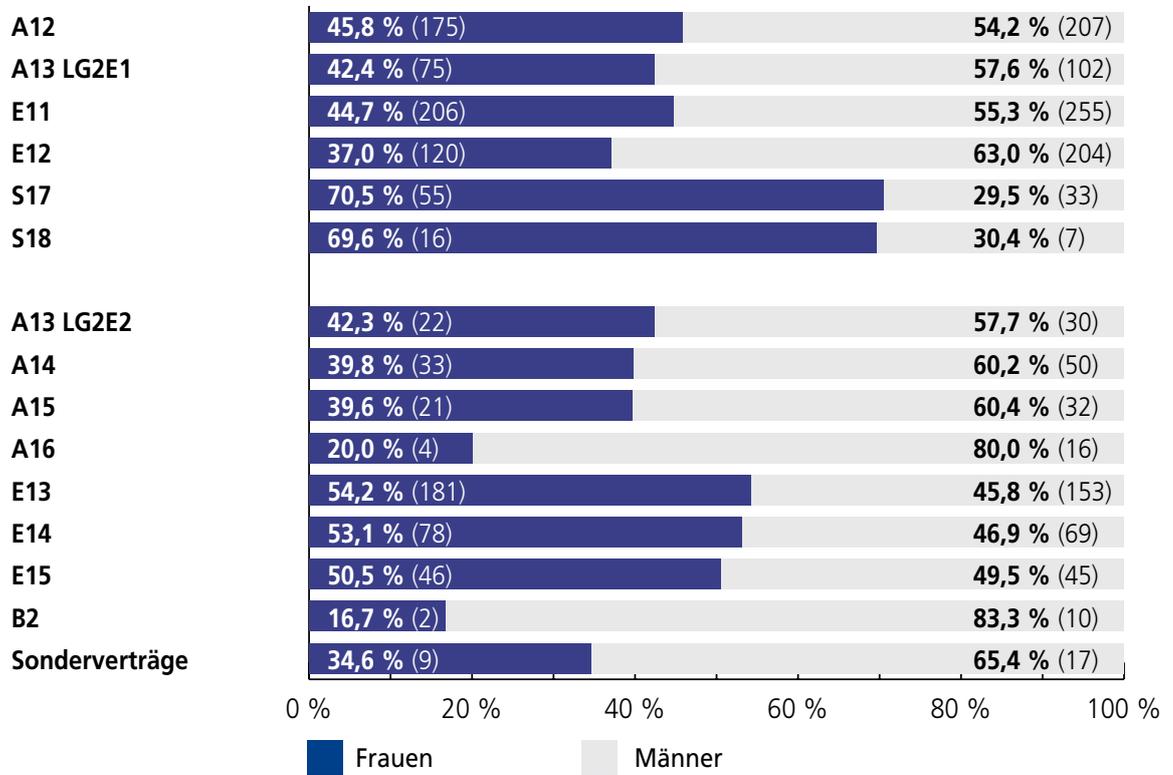


Erläuterung zur Tabelle:

Sachgebietsleitung: In 2022 wurde die vierte Führungsebene für bestimmte Fachbereiche/Eigenbetriebe eingeführt, die sogenannte Sachgebietsleitung. Hierzu zählen z.B. die Leitungen der FABIDO-Kitas und der Sozialbüros.

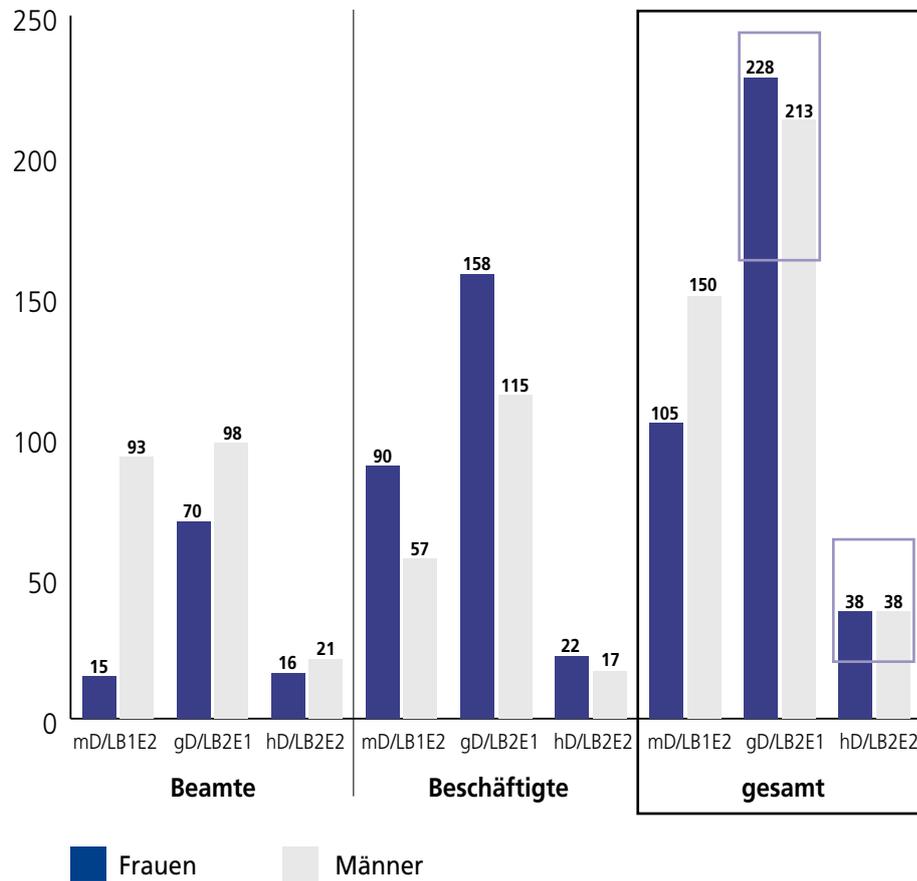
Teamleitung: Aufgrund der Einführung der vierten Führungsebene (Sachgebietsleitung) hat sich die Verteilung von Frauen und Männern auf der Teamleitungsebene verändert. Insbesondere kommt hier der Abgang der FABIDO-Kita-Leitungen zum Tragen, da diese überwiegend von Frauen geleitet wurden.

4.4. Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (12/2022)



4.5. Höhergruppierungen/Beförderungen 2022 im Vergleich (ab Unterrepräsentanz)

a) Anzahl der Höhergruppierungen/Beförderungen



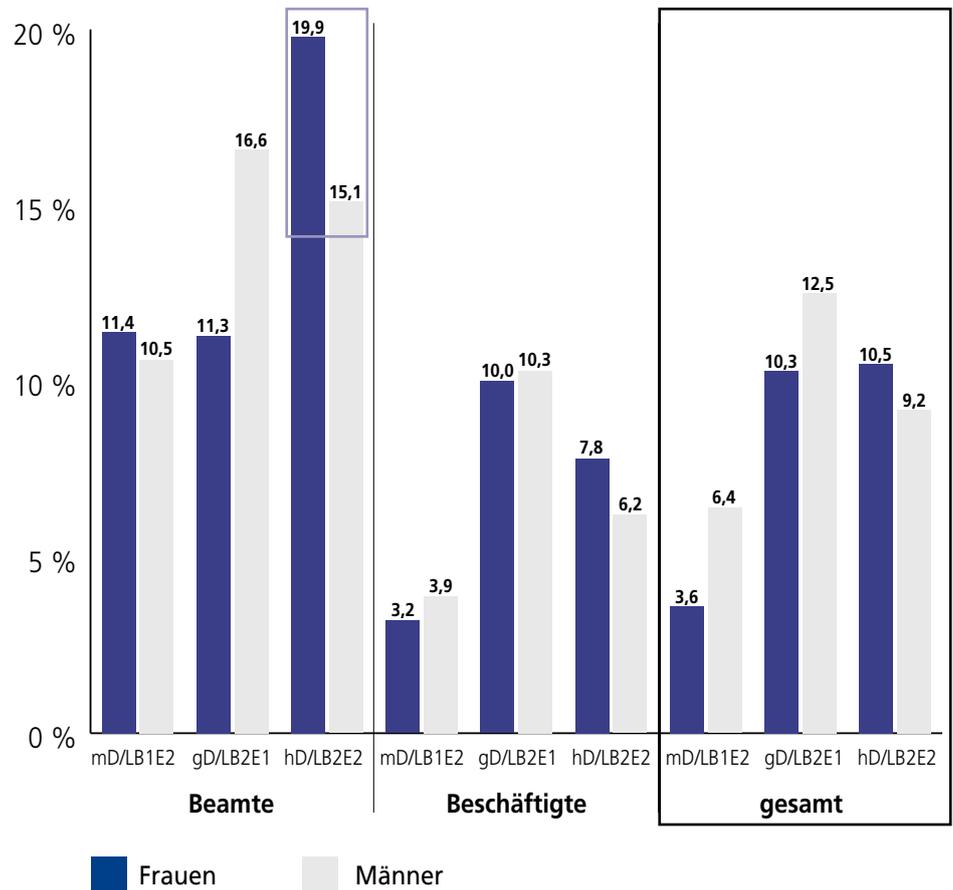
Erläuterung zur Grafik:

Betrachtet man die Beschäftigungsgruppen nicht separat, ergibt sich bei der Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen im gehobenen und im höheren Dienst ein größerer bzw. gleich großer Anteil von Frauen gegenüber Männern.

Die unterschiedliche Gewichtung bei einer separaten Betrachtung ist darin begründet, dass im Bereich der Beamt*innen der Anteil der Männer durch den Bereich „Feuerwehr“ gegenüber den Frauen deutlich höher ist. Im Beschäftigtenbereich ist andererseits durch den Bereich FABIDO der Anteil der Frauen deutlich höher.

Insofern ist das Potential für eine Beförderung im Bereich der Beamt*innen bzw. eine Höhergruppierung im Beschäftigtenbereich für das dort mehrheitlich vorhandene Geschlecht auch entsprechend größer.

b) Anzahl der Höhergruppierungen/Beförderungen im Verhältnis des Personenstandes



Erläuterung zur Grafik:

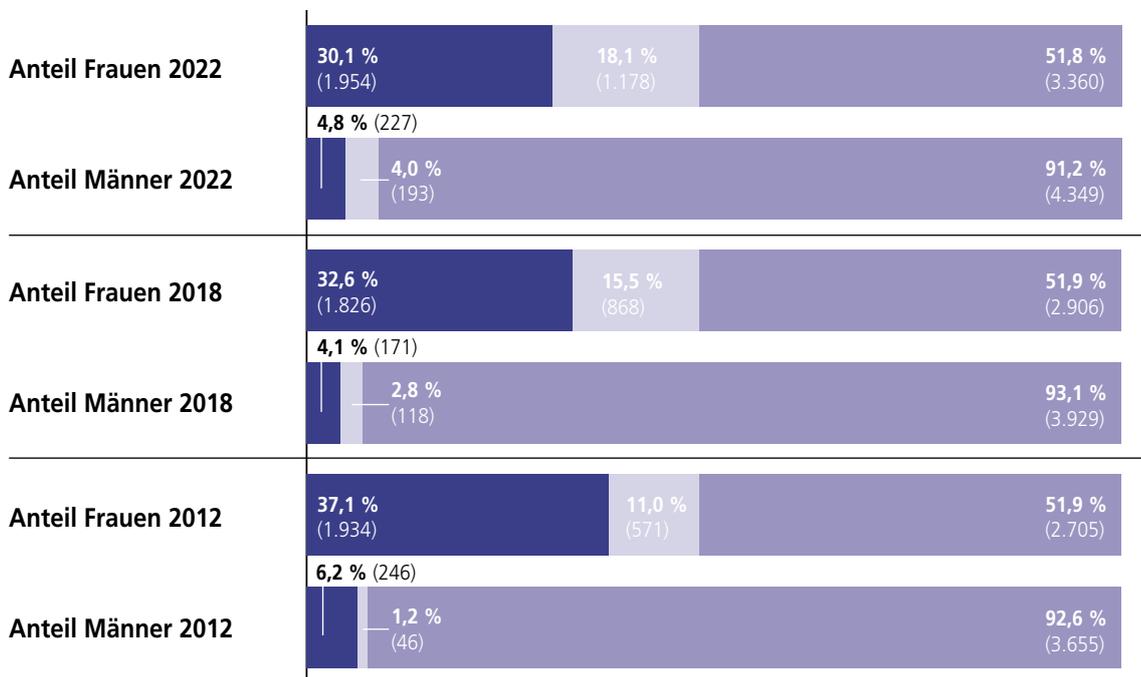
Fokussiert man sich nicht auf die absolute Zahl der vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen, sondern setzt diese ins Verhältnis des entsprechenden Personalbestands (also: Wieviel Prozent aller Frauen in der betrachteten Laufbahngruppe wurden befördert/höhergruppiert?), zeigt sich, dass im Bereich der Beamt*innen ein entsprechend des vorhandenen Personalbestands ein deutlich höherer Anteil an Frauen im höheren Dienst befördert wurde als Männer entsprechend ihres Anteils in der jeweiligen Laufbahn.

Betrachtet man den Personalkörper insgesamt unabhängig von der Beschäftigungsgruppe, liegen die prozentualen Verhältnisse insgesamt bei Frauen und Männern nur zwischen 1,2% und 2,8 % auseinander.

4.6. Stundenumfang der Arbeitszeit Frauen und Männer (ohne Altersteilzeit)

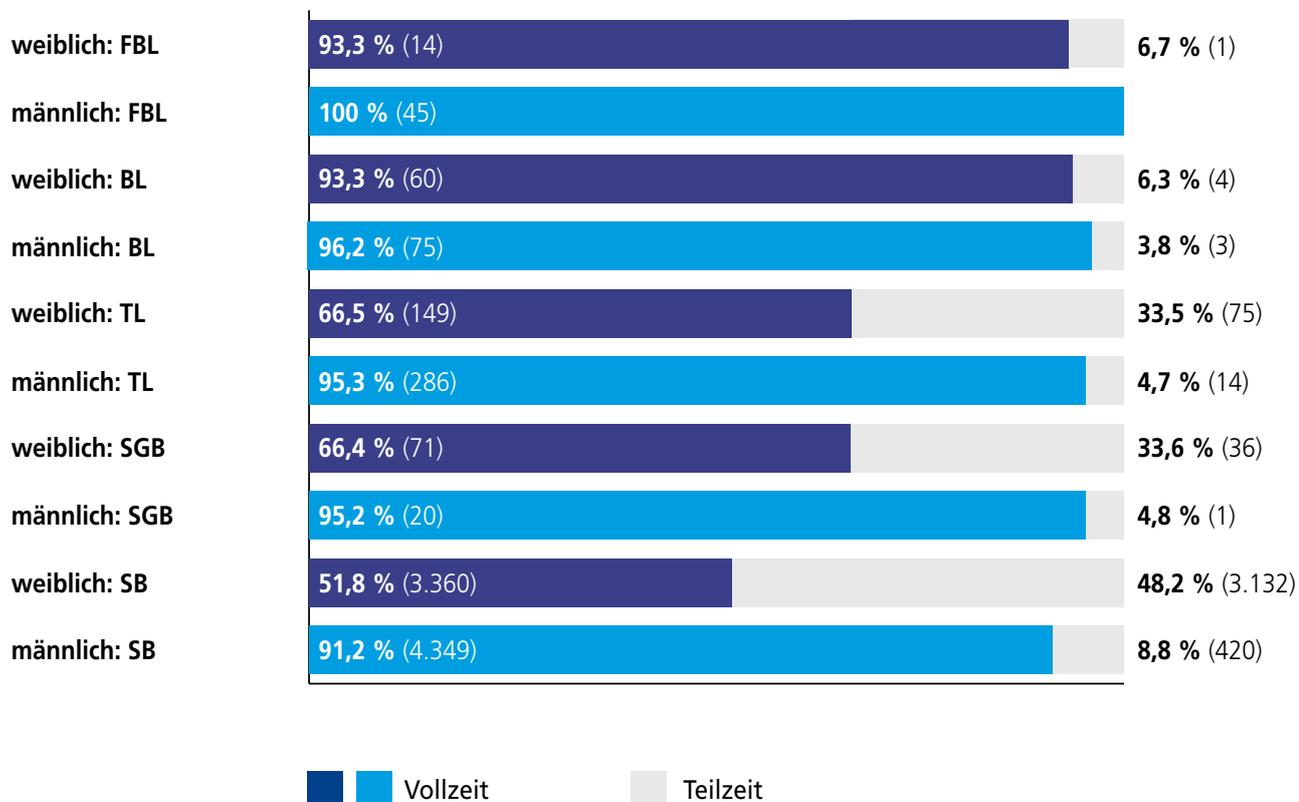
Im Dezember 2022 sind 48,2% der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen. Bei den Männern betrug der Anteil derer, die ihre Arbeitszeit reduziert haben 8,8%.

Während knapp ein Drittel der Frauen weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, sind es bei den Männern 4,8 %. Dieses Arbeitszeitmodell ist im Laufe der Jahre bei den Frauen gesunken, während das der vollzeitnahen Beschäftigung (über 30 Stunden pro Woche) bei den Frauen wächst und 2022 bei 18,1% liegt (bei den Männern 4,0%).



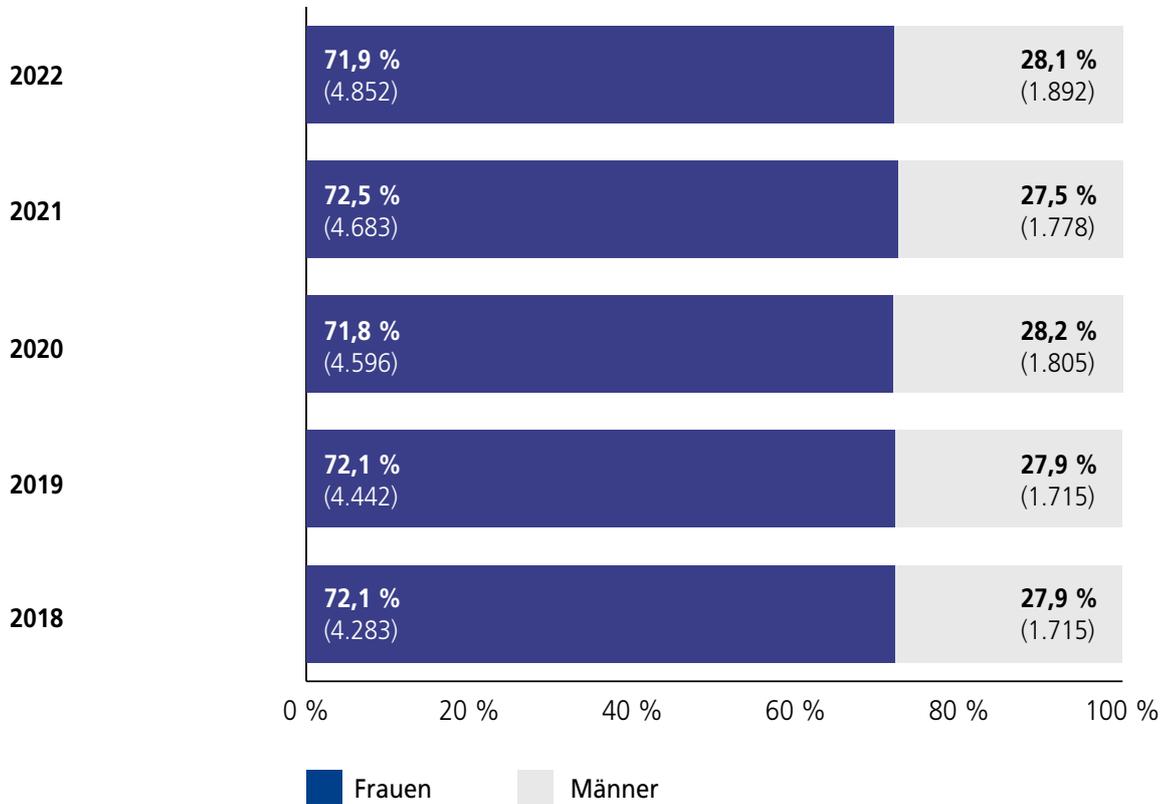
- Teilzeit < 30 h/Woche (ohne Altersteilzeit)
- vollzeitnahe Teilzeit (30 h/Woche aber <Vollzeit)
- Vollzeit

4.7. Führen in Teilzeit 12/2022

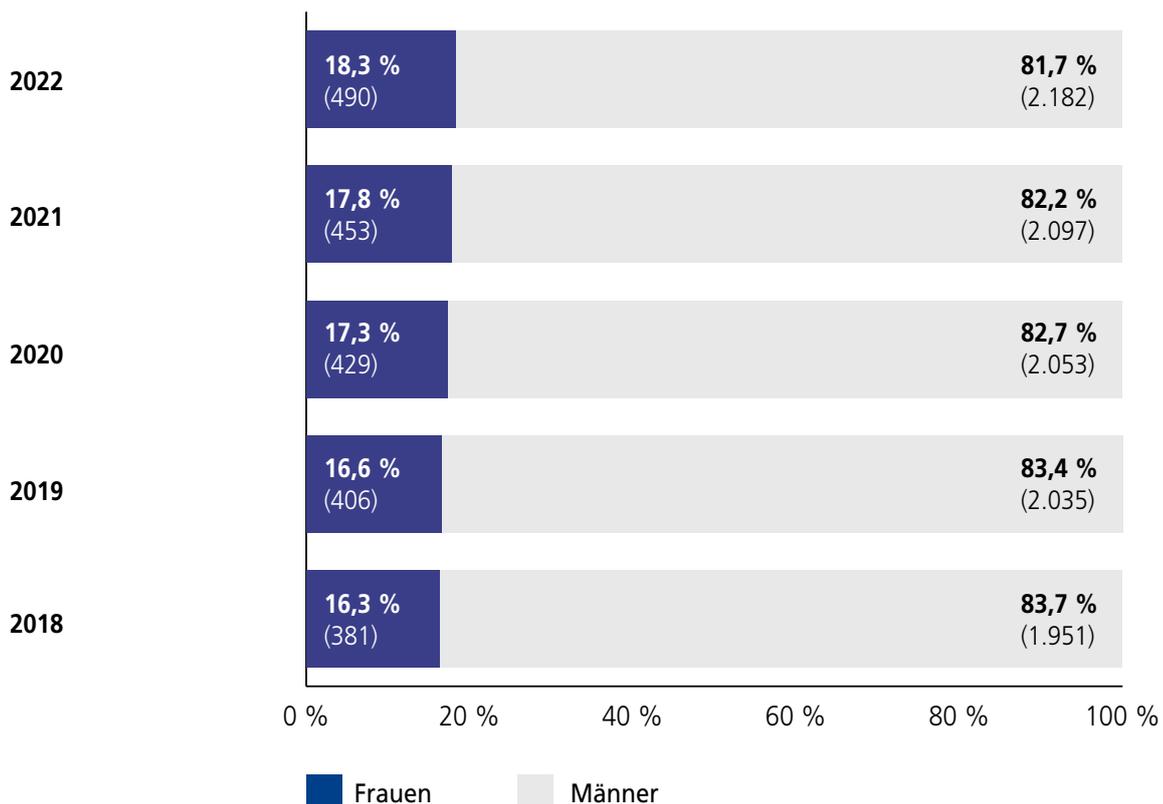


4.8. Beschäftigte im Technischen und im Nichttechnischen Dienst nach Geschlecht (ohne Jobcenter)

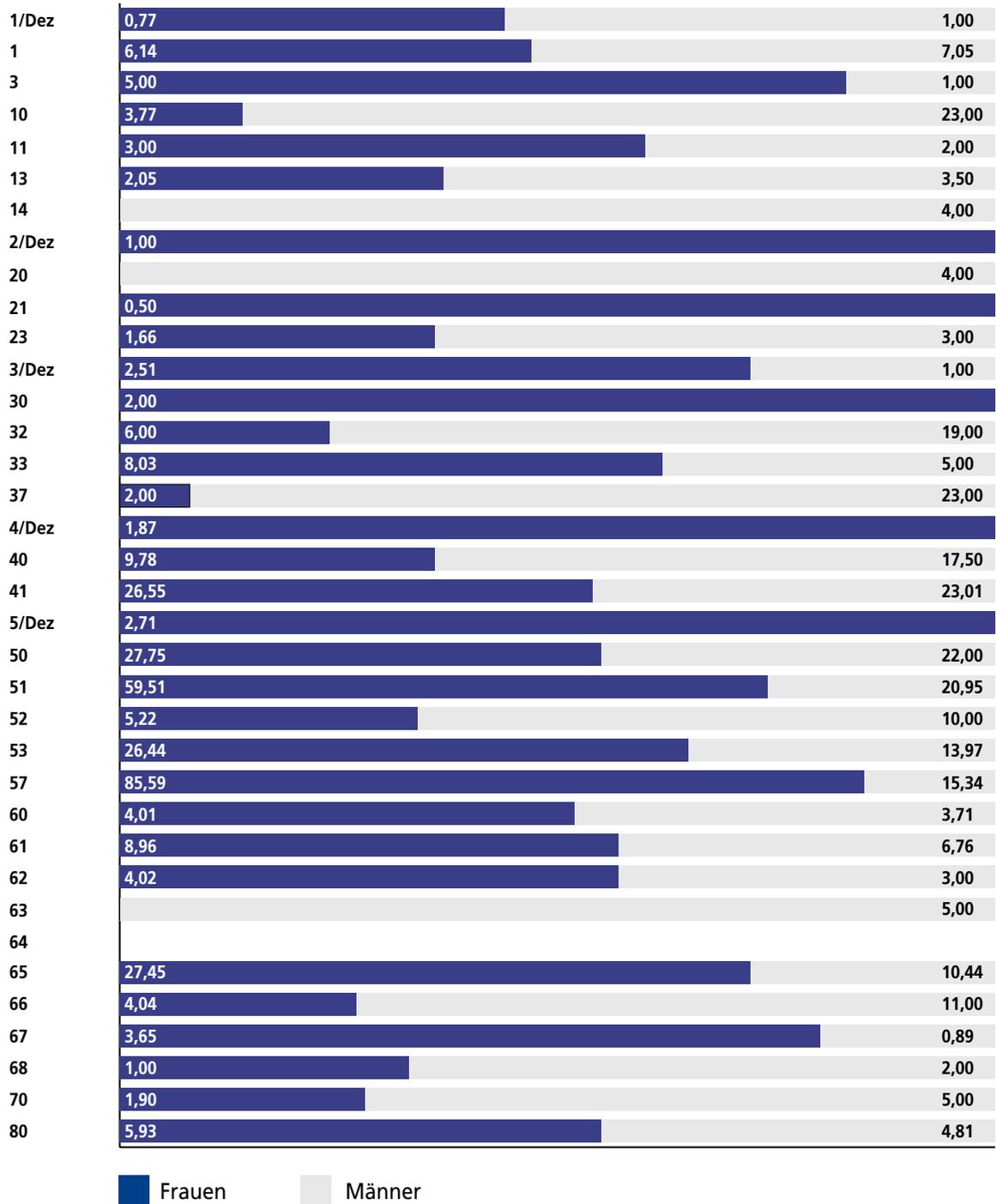
a) Beschäftigte im Nichttechnischen Dienst



b) Beschäftigte im Technischen Dienst

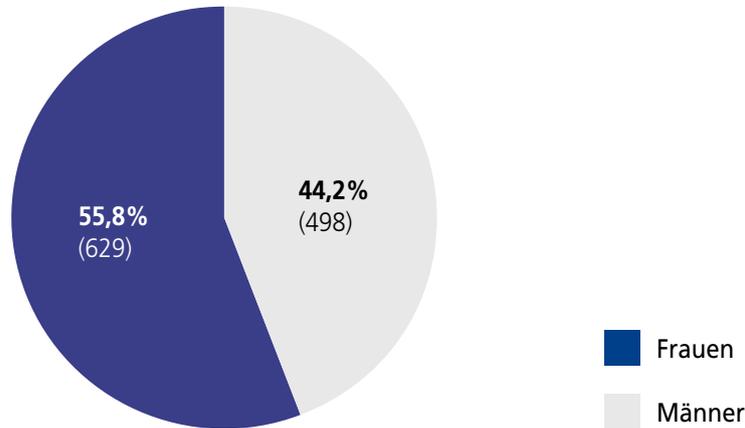


4.9. Neueinstellungen 2022 nach Fachbereichen und Geschlecht (gesamt/vollzeitverrechnet)

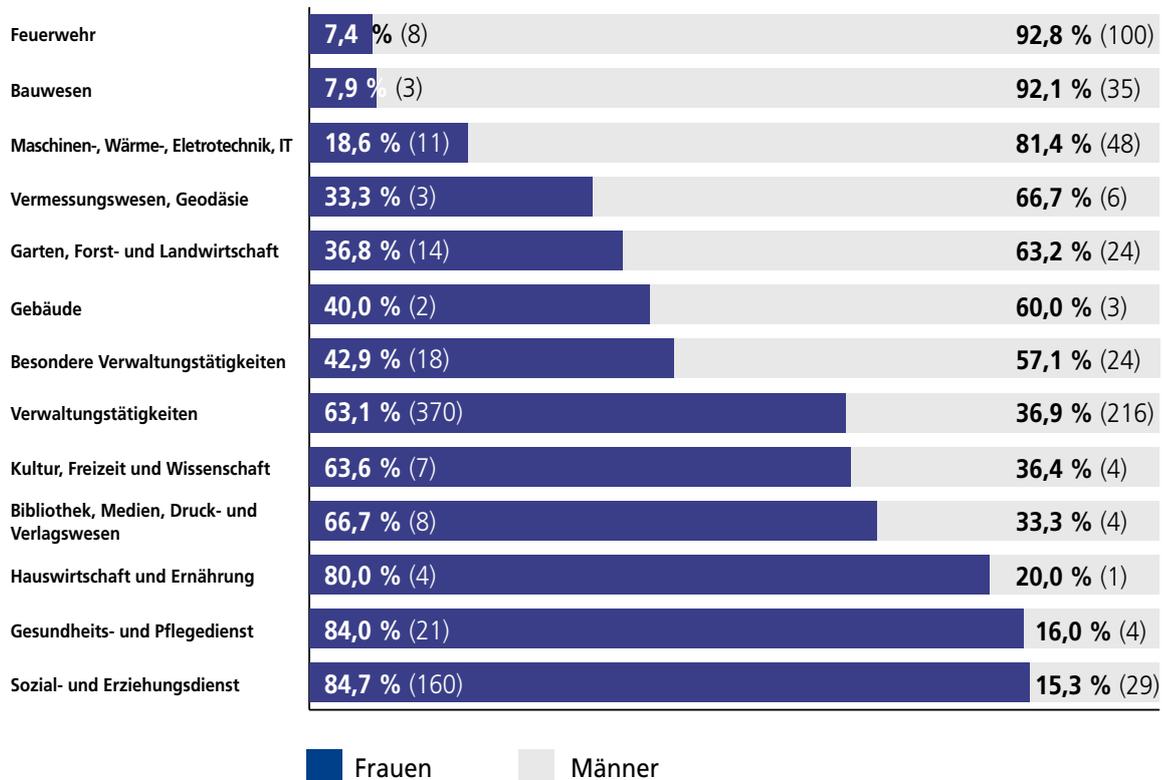


4.10. Nachwuchskräftebestand

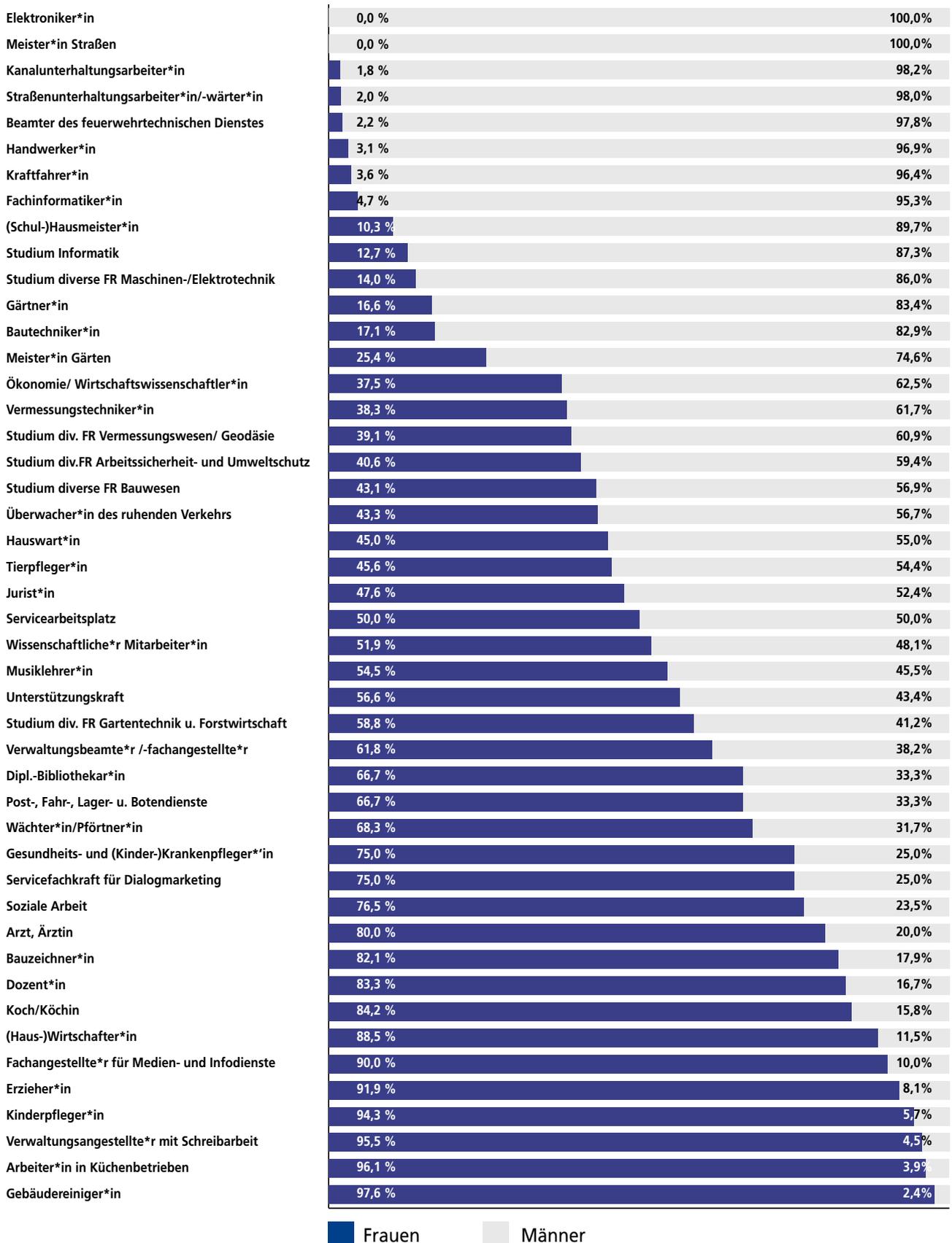
Von den Nachwuchskräften in 2022 waren 629 Frauen (55,8%) und 498 Männer (44,2%).



4.11. Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht (2022)



4.12. Die am stärksten vertretenen Berufe 2022 nach Geschlecht (ohne Jobcenter)



4.13. Rückkehr aus Beurlaubungen 2022 (Dauer und Gründe)

a) Anzahl der Rückkehrenden

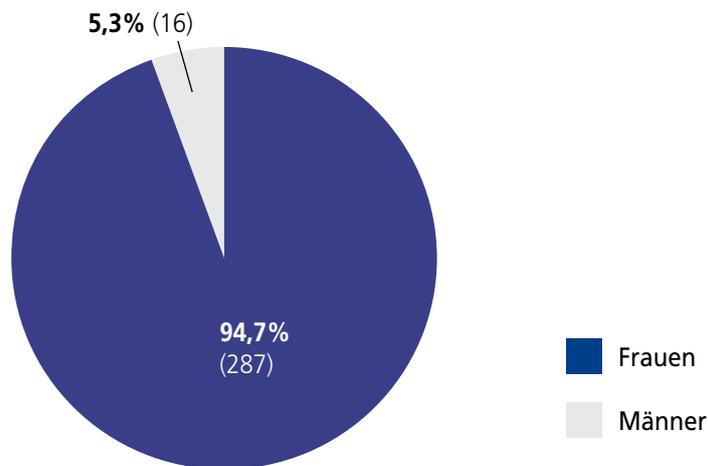
Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	113	145
Beurlaubung nach Elternzeit	0	0

b) Durchschnittliche Abwesenheit in Jahren

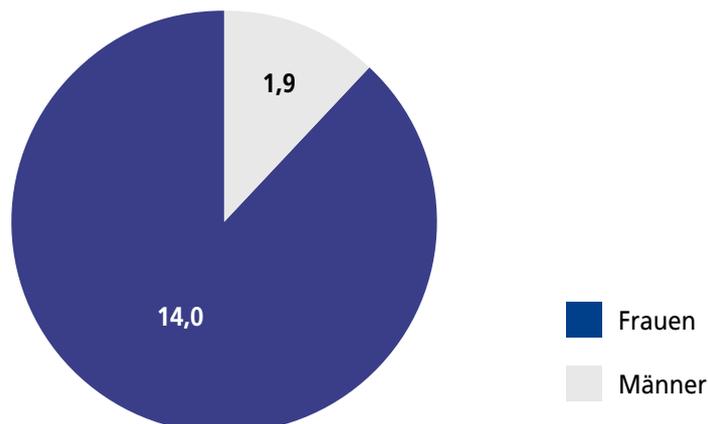
Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	1,2	0,2
Beurlaubung nach Elternzeit (fiktiv)	7,3	0

4.14. Frauen und Männer in Elternzeit

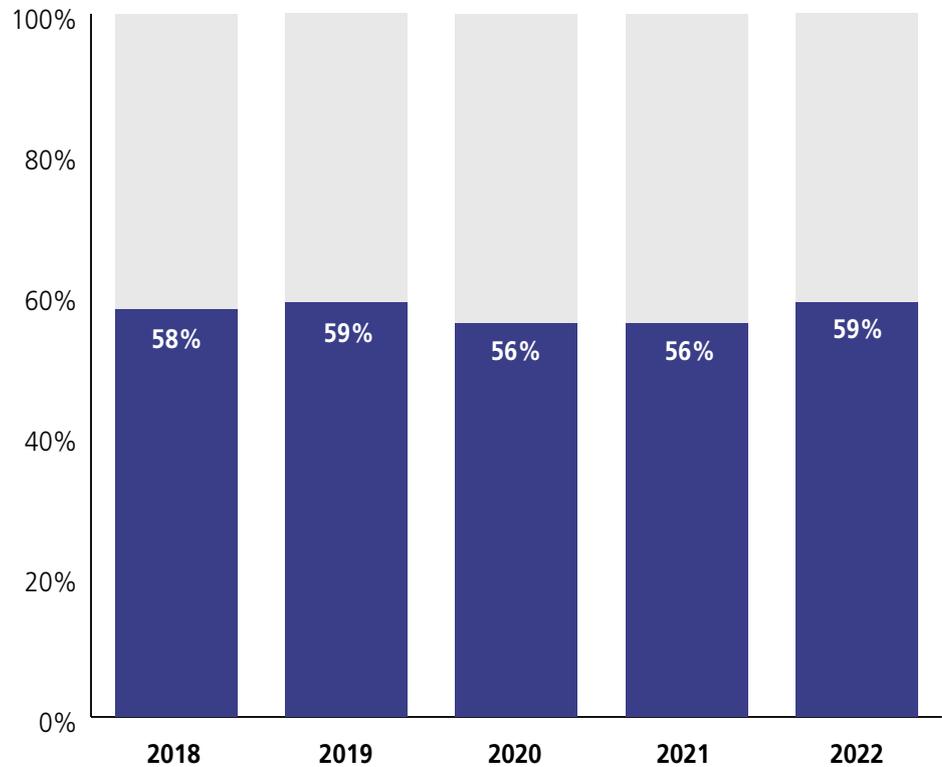
a) Elternzeit nach Geschlecht, Stichtag 31.12.2022



b) Durchschnittliche Elternzeit in Monaten bei in 2022 beendeter Elternzeit nach Geschlecht



4.15. Anteil von Frauen in Fortbildungen des Personal- und Organisationsamtes (2018–2022)



Das Personal- und Organisationsamt führt jährlich speziell auf die **Qualifizierungsanforderungen von Frauen abgestimmte Fortbildungen** durch. Es handelt sich hierbei um Seminare, wie beispielsweise „Selbstbewusst auftreten – überzeugend reden (für Frauen)“, „Bewerbungstraining nur für Frauen“ und „Sicher auftreten für Frauen“. Insgesamt lag der Anteil von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2022 bei 59%.

Zudem werden in weiteren Qualifizierungsmaßnahmen gendersensible Themen platziert, wie z.B. „Gute Personalarbeit! Gesetzliche Rahmenbedingungen kennen und anwenden – Gleichstellung als Führungsaufgabe“, „Genderkompetenzen – ein Schlüssel zum Erfolg“, „Gutes Verwaltungshandeln – Vielfalt inklusiv“ oder „Ungleich Führen – Der situative Umgang mit unterschiedlichen Charakteren“.

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

Vom 9. November 1999

Inhaltsübersicht

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 Gleichstellungsplanes
- § 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 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

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

§ 2 Geltungsbereich

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

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

Abschnitt II: Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. 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 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 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 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 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 gleichbewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

§ 8 Ausschreibung

- (1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. 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 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) Vorgegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 Fortbildung

- (1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind –soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind– weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. 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 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 quotenkongruenten Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

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

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

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

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

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

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.
- (3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.
- (8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19 Widerspruchsrecht

- (1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.
- (2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.
- (3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a 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 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 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 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 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.

