

Vorlage-Nr. 14/2250

öffentlich

Datum: 21.11.2017
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Plum/Herr Steffens

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	04.12.2017	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	13.12.2017	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das
Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW)**

Beschlussvorschlag:

Der Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW) durch den LVR-Gleichstellungsplan 2020 gemäß der Vorlage 14/2250 wird zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für
Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Zusammenfassung:

Der **LVR-Gleichstellungsplan 2020: Geschlechtergerechtigkeit leben – Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten** wird zur Beschlussfassung vorgelegt.

Er ersetzt den bisher gültigen LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

1. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NW) wurde mit Wirkung zum 15.12.2016 novelliert, erneut geändert durch Beschluss vom 13.09.2017.

Die Vorgabe, einen „Frauenförderplan“ zu erstellen, wurde umgewandelt in die Vorgabe, einen „Gleichstellungsplan“ zu erstellen, dessen Zielerreichung regelmäßig zu überprüfen ist.

Im Rahmen einer Experimentierklausel wurde die Möglichkeit der Anwendung anderer geeigneter Instrumente zur Gleichstellung geschaffen.

Schon in der Vergangenheit wurden mit dem in der Federführung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming erarbeiteten LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming die Vorgaben des LGG NW auf die spezifischen, von z.B. einer Landesbehörde deutlich abweichenden Situationen, umgesetzt. Mit dem **dienststellen-übergreifenden LVR-Aktionsplan** und den dazu gehörenden Zielvereinbarungen zwischen der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und den LVR-Dezernaten, Dienststellen und wie-Eigenbetriebe geführten Dienststellen wurde der komplexen Struktur des LVR Rechnung getragen. Damit konnte zielgerichtet und effektiv auf die jeweiligen Besonderheiten eingegangen werden.

Mit der Experimentierklausel des novellierten LGG wird dieses Vorgehen nunmehr klar bestätigt.

2. Im Zuge der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde für den LVR ein Aktionsplan zu seiner Umsetzung entwickelt. Der Begriff des Aktionsplanes ist dort festgelegt.

Es empfiehlt sich daher, den Zeitpunkt der notwendigen Anpassungen im LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming, die sich aus der Novellierung des LGG NW ergeben, zu nutzen, um einen Titel zu finden, der eine Verwechslung mit dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK von vorneherein ausschließt.

Dies soll mit dem neuen Begriff:

LVR-Gleichstellungsplan 2020: Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten.

sichergestellt werden.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2250:

Entsprechend § 5 Abs. 1 LGG NW besteht für Dienststellen mit mindestens 20 Personen grundsätzlich die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von 3-5 Jahren zu erstellen und die Zielerreichung zu prüfen. Nach Ablauf des jeweiligen Zeitraums ist dieser Plan fortzuschreiben.

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

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der „Experimentierklausel“ (§ 6a LGG NW) auch die Möglichkeit eingeräumt, angepasste, alternative Instrumente zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele zu nutzen.

Mit dem bisher gültigen dienststellenübergreifenden LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming und den dazu gehörigen Zielvereinbarungen zwischen der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und den Dezernaten, Dienststellen und wie–Eigenbetriebe geführten Dienststellen wurde die Anwendung des LGG NW in den spezifischen Strukturen des LVR bisher erfolgreich praktiziert. Unter dem „Dach“ des LVR-Aktionsplanes wurden die Zielvereinbarungen mit dem Fokus entwickelt, auf den Abbau von Unterrepräsentanzen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit **vor Ort** bereichs- und berufsgruppenspezifisch hinwirken zu können. Besonderheiten konnten besser berücksichtigt werden, die Verantwortung für die Umsetzung lag und liegt ausdrücklich bei den Führungskräften vor Ort, wie auch vom Gesetz vorgesehen.

Die nun im Gesetz enthaltene Experimentierklausel trägt diesem Bedarf, die Regelungen des LGG NW in die Strukturen des LVR einzupassen, ausdrücklich Rechnung.

Die Verwaltung beabsichtigt daher, von der Möglichkeit der Experimentierklausel gem. § 6a LGG NW in Form des LVR-Gleichstellungsplanes 2020 in Verbindung mit den daraus resultierenden jeweiligen Zielvereinbarungen zwischen den Dienststellen bzw. der wie–Eigenbetriebe geführten Einrichtungen und der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ausdrücklich Gebrauch zu machen.

Gemäß § 6a Abs. 1 i.V.m. § 5 Abs. 4 LGG NW sind in den Gemeinden und Gemeindeverbänden die Gleichstellungspläne bzw. die Anwendung angepasster, alternativer Instrumente durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen. Das für die Gleichstellung von Mann und Frau zuständige Ministerium ist sodann über die Nutzung der Experimentierklausel in Kenntnis zu setzen.

In Vertretung

L i m b a c h

Anlagen:

- LGG NW
- LVR-Gleichstellungsplan 2020: Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten
- Synopse LVR-Aktionsplan/LVR Gleichstellungsplan 2020

2031

Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 1.9.2017

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

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

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht (Fn **3)**

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

**Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

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

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

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

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 19a Rechtsschutz

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 (Fn 8) Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

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

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

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

§ 2 (Fn 5) **Geltungsbereich**

- (1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für
1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
 2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
 3. die Gerichte,
 4. die öffentlichen Schulen,
 5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die 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 und
 11. die NRW.BANK.

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

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

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

§ 3 (Fn 10) **Begriffsbestimmung**

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz

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

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

§ 4 (Fn 5) **Sprache**

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

Abschnitt II **Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 (Fn 4) **Erstellung, Überprüfung und** **Fortschreibung von Gleichstellungsplänen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5a (Fn 5)

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

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

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

§ 6 (Fn 5)

Inhalt des Gleichstellungsplans

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

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

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

§ 6a (Fn 7)

Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7 (Fn 5)

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe der § 14 Absatz 2 und § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

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

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

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

1. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, die Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten,
2. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren jeweiligen Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht, innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen mit derselben Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden soll,
3. bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind,
4. bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen in der Entgeltgruppe, die für die höherwertige Tätigkeit maßgebend ist oder die Gruppe der Personen in der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Sofern es in den Fällen der Nummern 1 bis 4 zu Konkurrenzlagen zwischen Beamtinnen und Beamten und Personen in einem Arbeitsverhältnis kommt, setzt sich die Vergleichsgruppe aus den entsprechenden Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Personen in einem Arbeitsverhältnis zusammen. Die Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen ergibt sich aus den Anlagen 1 und 2 zu diesem Gesetz und weiteren tarifvertraglich vereinbarten Eingruppierungsregelungen. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes.

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

werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sowie die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Vergleichsgruppe.

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

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

§ 8 (Fn 6) Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9 (Fn 5)

Vorstellungsgespräch

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- (3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10

Auswahlkriterien

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
- (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 (Fn 9)

Fortbildung

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

Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

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

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

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

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

§ 12 (Fn 5) Gremien

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

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

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

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

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

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

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des

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

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien 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 (Fn 5) Arbeitsmodelle und Teilzeit

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

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

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

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn

zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

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

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

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

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

§ 14 (Fn 5) Beurlaubung

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

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

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

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

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

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden

Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

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

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 15a (Fn 7)

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

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

§ 16 (Fn 11)

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

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

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

Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.
Die Entlastung soll in der Regel betragen

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

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

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

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

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

§ 17 (Fn 12)

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

§ 18 (Fn 5)

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von

Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 19a (Fn 7) Rechtsschutz

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

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

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

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

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1,

Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

Abschnitt V **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 (Fn 3) **Berichtspflicht**

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

§ 23 (Fn 5) **Verwaltungsvorschriften**

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

§ 24 (Fn 5) **Übergangsregelungen**

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

(Fn 14)

Anlagen :

Anlage 1

Anlage 2

Fußnoten :

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

224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fn 12

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

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

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

LVR – Gleichstellungsplan 2020

- **Geschlechtergerechtigkeit leben**
- **Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten**

LVR – Gleichstellungsplan 2020 – Philosophie und Geltungsbereich

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch nach fast 70 Jahren nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor und für den Landschaftsverband Rheinland (LVR).

Frauen sind in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Führungspositionen im LVR in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen liegt knapp unter 40 Prozent bei einem Anteil an den Beschäftigten von deutlich über 60%. Die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit liegt überwiegend in ihrer Verantwortung. Berufliche und materielle Nachteile, die damit immer noch verbunden sind, gehen überwiegend zu ihren Lasten.

Der LVR orientiert sich sowohl in Hinblick auf seine Mitarbeitenden wie auch in seiner fachlichen Tätigkeit an der Zielsetzung der gleichwertigen, gesellschaftlichen Teilhabe aller Geschlechter.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter bereichern Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse. Auch dies ist ein Grund, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Alle Führungskräfte des LVR sind in der Verantwortung für die LVR-Zielsetzungen der Geschlechtergerechtigkeit und das Erscheinungsbild des LVR als diskriminierungsfreier Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt. Diese Verantwortung repräsentieren sie nach innen und außen.

Eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen, ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt und eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder des LVR sind die zentralen Zielsetzungen des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

Diese Querschnitts-Zielsetzungen sind in zentrale und dezentrale Steuerungsinstrumente, Zielvereinbarungs- und Qualitätsmanagement-Systeme unter Berücksichtigung der Spezifika der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR zu integrieren und möglichst konkret zu formulieren.

1. Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen entsprechend § 5 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG NW)

1.1. LVR-Gleichstellungsplan 2020

Die genannten LVR-Zielsetzungen sind enthalten im LVR-Gleichstellungsplan 2020, der übergreifend entsprechend § 5 LGG NW für den gesamten LVR verbindlich ist. Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 fungiert als an die spezifischen Bedingungen des LVR angepasstes alternatives Instrument gem.

§ 6a LGG NW zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele.

Entsprechend dem LGG NW wird er nach maximal 5 Jahren in Hinblick auf Aktualität, das Erreichen von bestehenden Zielsetzungen und ggf. die Notwendigkeit des Festlegens neuer Zielsetzungen überprüft und fortgeschrieben.

Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 ist im wesentlichen Steuerungsinstrument des Personalmanagements, der Personalplanung und -entwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung und Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Als übergreifender Gleichstellungsplan ist er durch die politische Vertretung zu beschließen (§ 5 Abs.4 LGG NW).

1.2. Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen für die LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR, Berichterstattung

Um der Größe und der Unterschiedlichkeit der LVR- Dienststellen, LVR- Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Dienststellen Rechnung zu tragen, schließen diese auf der Basis des LVR-Gleichstellungsplans 2020 mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen mit einer Laufzeit von 3 Jahren ab.

Dieses Vorgehen stellt sicher, dass

- nicht erhebliche Unterrepräsentanzen in einem Beschäftigungsbereich durch erhebliche Überrepräsentanzen in einem anderen ausgeglichen werden (analog § 5 Abs.1 LGG)
- gewählte Konzepte und Maßnahmen passgenau angelegt werden können
- die Verantwortung bei den Leitungskräften vor Ort angesiedelt ist und wahrgenommen wird (analog § 1 Abs.3 und § 5 Abs.10 LGG NW).

Grundlage der Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen ist eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die nach einheitlichen Vorgaben für alle LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR aufgebaut ist und eine Prognose von zu erwartenden Personalveränderungen, wie z. B. Altersabgängen, enthält, soweit dies möglich ist.

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR legen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming drei Kennziffern zu den vereinbarten Zielen, bezogen auf Gleichstellung, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und Gender Mainstreaming fest, die jährlich zu erheben sind und die Überprüfung der Zielerreichung und ggf. daraus abzuleitende notwendige Anpassungen ermöglichen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der jeweiligen Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen erstellen die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR einen Bericht über die Personalentwicklung und den Stand und Erfolg der vereinbarten und durchgeführten Maßnahmen.

Diese Berichte werden anschließend von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zusammengefasst ausgewertet und dienen als Grundlage für die Überprüfung, ggf. notwendige Anpassung und die Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans 2020, die durch die politischen Gremien des LVR zu beschließen ist. (analog § 5a Abs.1 LGG NW).

Die Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen sind in den jeweiligen LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR allen Mitarbeitenden in geeigneter Weise bekannt zu machen.

2. Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur

2.1. Stellenausschreibungen/Personalgewinnung

2.1.1. Allgemeines

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern im LVR ausgeschrieben. Eine zusätzliche externe Ausschreibung bleibt davon unbenommen.

Ausnahmen sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beispielsweise zulässig, wenn Mitarbeitende aus aufzulösenden LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR unterzubringen, kw-/ ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeitende, die ihre Ausbildung beim LVR beendet haben, zu übernehmen sind; weiterhin bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung höher bewerteter Dienstposten verbunden sind.

Liegen in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, nach einer ausschließlich internen LVR-weiten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming kann hiervon abgewichen werden.

In den Stellenausschreibungen wird, je nach Standort, über die allgemein den LVR betreffenden Aussagen hinaus, auf dortige konkrete Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit aufmerksam gemacht.

Zu besetzende Stellen, einschließlich derer mit Vorgesetzten – und Leitungsfunktionen, sind auch zur Besetzung in Teilzeit vorzusehen und auszuschreiben. Ausnahmen sind mit der LVR - Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzustimmen.

2.1.2. Personalgewinnung von Nachwuchskräften in jeweils unterrepräsentierten Bereichen

2.1.2.1. MINT-Berufe (MINT- Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik)

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.

Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Dies gilt für den LVR insbesondere für die sogenannten MINT-Berufe.

Für den Bereich der Werbung von weiblichen Nachwuchskräften in diesem Berufsfeld sind verschiedene Möglichkeiten zu nutzen:

- Präsenz des LVR auf einschlägigen Internet-Seiten für Frauen in MINT-Berufen
- Beteiligung an dort etablierten Maßnahmen (z. B. Role-Models, Cyber-Mentoring), ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen
- Schulabgangs-/Hochschulabgangsmessen
- Werbung an Fachhochschulen und Universitäten
- Schulpraktika, Hospitanzen, Praktika im Studienverlauf, Angebote von Ferienjobs, Aushilfstätigkeiten
- Informationen und Angebote am Girls' Day, Kontakthalten zu den Teilnehmerinnen
- Kontakte zu in Frage kommenden Schulen
- Information der zuständigen Arbeitsagenturen

2.1.2.2 Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung

Im LVR gibt es zahlreiche Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung mit jeweils sehr hohen Anteilen der Beschäftigung von Frauen. Im Interesse einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur und dem Ziel eines ausgewogen besetzten Umfeldes für die jeweilige Klientel wird analog zu Ziffer 2.1.2. für die Beschäftigung von Männern in diesen Bereichen geworben. Hierzu gehört z. B. die Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen des Programms „Neue Wege für Jungs/Boys' Day“.

2.2. Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen

2.2.1. Begriff der Stellenbesetzung

Das LGG NW legt in § 7 das Verfahren für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei einer Unterrepräsentation von Frauen fest.

Für den LVR wird der Klarheit halber im Weiteren zusammenfassend der Begriff der Stellenbesetzung gewählt:

Es stehen Stellen zur Besetzung an, es gibt Auswahlverfahren oder Stellenbesetzungen ohne Auswahlverfahren, wenn z.B. Auszubildende zu übernehmen, Eingliederungen vorzunehmen sind oder es nur eine Bewerberin/einen Bewerber gibt.

Nach der Stellenbesetzung erfolgt abhängig hiervon ggf. eine Beförderung oder Höhergruppierung, ohne dass eine erneute personelle Entscheidung zu treffen ist.

2.2.2. Feststellung der Unterrepräsentation

In welchen Positionen eine Unterrepräsentation entsprechend § 7 LGG vorliegt, ist auf der Ebene der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen festzustellen, in den jeweiligen

Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen zu dokumentieren und vor jeder Stellenausschreibung durch diese aktuell zu überprüfen.

2.2.3 Auswahlverfahren entsprechend LGG NW

Bei Auswahlverfahren sollte das Auswahlgremium möglichst ausgewogen durch Männer und Frauen besetzt sein. Auswahlverfahren sind auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.

Für den Fall der festgestellten Unterrepräsentation werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur, der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der jeweiligen Aufgabenstellung.

Sollte es zwischen der für die Personalentscheidung jeweils zuständige Stellen und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, kann die Stabsstelle entsprechend dem LGG NRW Widerspruch einlegen.

Die Angelegenheit wird dann der LVR-Direktorin bzw. dem LVR-Direktor zur Entscheidung vorgelegt. Abweichende Stellungnahmen sind in die Vorlage an die politische Vertretung aufzunehmen.

2.3. Personalentwicklung

2.3.1. Allgemeines

Konzepte zur Personalentwicklung sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erarbeiten und umzusetzen.

Bei der Entwicklung von solchen Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeitende, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren wollen bzw. müssen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die dieser Gruppe den Zugang nachweislich erschwert, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

2.3.2. Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildungen

Bei der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren haben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme an Fortbildungen gleichermaßen ermöglicht wird. Dies kann durch die zeitliche Gestaltung geschehen, aber z. B. auch durch die Zusicherung der Übernahme der Kosten für zusätzlich erforderlich werdende Kinderbetreuung im Vorfeld. Alternativ kann bei größeren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung angeboten werden.

2.3.3. Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in Führung und Leitung

Konzepte zur Personalentwicklung für Führung und Leitung sind auch unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen anzulegen. Ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur in diesem Sinne erwarten lässt. Auf den positiven Erfahrungen mit Mentoring-Programmen ist konzeptionell aufzubauen.

2.3.4. Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen

Damit Führungskräfte und Personalverantwortliche des LVR ihre Verantwortung für die Zielsetzungen der Gleichstellung, für die Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und für das Erscheinungsbild des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber kompetent ausfüllen können und Führungsnachwuchskräfte hierauf vorbereitet werden, sind in der Personalentwicklung und Fortbildung folgende Themenstellungen in geeigneter Weise zu etablieren:

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung in unterrepräsentierten Bereichen
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Berücksichtigung der Aspekte von Gender Mainstreaming

Bei der Auswahl und thematischen Zuordnung von Referentinnen und Referenten für die unterschiedlichen Maßnahmen ist auf Ausgewogenheit zu achten. Frauen und Männer sollen sich als Teilnehmende gleichermaßen repräsentiert und angesprochen fühlen.

2.3.5. Stellenbewertungen

Der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist auf Anfrage und mit Zustimmung der/des Betroffenen die Möglichkeit zu geben, an Stellenbewertungen teilzunehmen.

3. LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber

3.1. Allgemeines

Eine individuelle Existenzsicherung und die entsprechende Absicherung für das Alter sind in der Regel ohne weitgehend kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht realisierbar. Unterbrochene Berufsbiografien, längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung etc., sei es wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Sorge für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige, stellen in dieser Hinsicht ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.

Der LVR unterstützt daher das Bemühen von Mitarbeitenden um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf. Dabei geht es lebensphasenbegleitend um:

- Unterstützung des Bemühens um kurze oder gar keine Unterbrechungszeiten, berufliche Weiterentwicklung, Karriere im Einklang mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Begleitung von dennoch gewünschter Berufsunterbrechung durch Vereinbarungen zu Qualifikationserhalt und -ausbau, zum Informationsfluss, zum Kontakthalten etc.
- Unterstützung beim Wiedereinstieg, bei Lebensphasen-Übergängen
- berufliche Weiterentwicklung auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie, z. B. nach einer Phase der Parallelität von Erwerbs- und Sorgearbeit, Karriere nach der Familienphase

Diese Punkte richten sich explizit und nachdrücklich auch an Väter, die Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbaren.

In den im LVR obligatorischen Mitarbeitendengesprächen sind diese Themenstellungen ausdrücklich aufzugreifen.

3.2. Elternzeit und Beurlaubung

Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich außerhalb der Elternzeit aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen. Mit Mitarbeitenden, die in Elternzeit oder in Beurlaubung gehen, sind Vereinbarungen zu treffen, die Folgendes umfassen:

- Sicherstellen des Informationsflusses zu Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle
- Angebote zum Kontakthalten, sowohl persönlich als z. B. auch über den Zugang zum LVR-Intranet
- Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation im Zeitraum der Elternzeit und der Beurlaubung
- Planung und Regelung des Wiedereinstiegs
- Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit
- Beschäftigungsmöglichkeiten in der Elternzeit

Mitarbeitende, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeiten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.

Für diese Mitarbeitenden ist der Zugang zu den Informationen zum Fortbildungsangebot sicherzustellen. Auch für sie sind Fortbildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.

3.3. Arbeitszeit und Arbeitsort

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ und der Tele-/Heimarbeit an hierfür geeigneten Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig oder ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen der unterschiedlichsten Ebenen.

Bei Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist diese Reduzierung grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.

Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen oder bei Freiwerden von Stellenanteilen/Stundenkontingenten bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt dies entsprechend.

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

3.4. Beratung und Unterstützung

Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeitenden bei der konkreten Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit durch z. B.

- Beratungs- und Unterstützungs-Dienstleistungen,
- betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote,
- möglichst familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort,
- lebensphasenorientierte Personalentwicklung.

3.5. Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort

Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR prüft die eigenen Möglichkeiten, ein eigenständiges Profil als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort zu entwickeln und hierfür (lokale) Netzwerke zur Familienfreundlichkeit zu nutzen.

4. LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber

4.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Die Vorschriften des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen.

Beim LVR ist eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es auch,

Führungskräfte zu beraten und Vorschläge zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu machen sowie Informationen an die Beschäftigten zu geben und Fortbildungen, insbesondere für Personen in Vorgesetztenfunktionen sowie Personen in Ausbildungsfunktion anzuregen und durchzuführen.

4.2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der LVR und alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeitenden, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. D.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

5. Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung

Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR entwickelt eine Strategie bzw. Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dazu gehören Aussagen zu:

- Verantwortlichkeiten
- Einrichtung und Arbeit von Lenkungs-/Fachgruppen
- Sicherstellen von Gender-Kompetenz
- geschlechtersensible Datenerfassung und –auswertung
- konzeptionelle Schlussfolgerungen
- Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

6. Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte

Bei der Besetzung von Gremien (Vorstände, Aufsichtsräte etc.) ist auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu achten. In die Auswahlkriterien für Preise und Auszeichnungen ist die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit als ein Kriterium aufzunehmen. Leuchtturmprojekte, Modellförderungen etc. sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming impliziert ist.

7. Bericht zur Gremienbesetzung nach § 12 LGG NW

Die Regelungen zur Berichterstattung sind in der jeweils gültigen Fassung der Dienstanweisung für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming getroffen Az.: 10.11-031-02_0.

II Schlussbestimmung

Der LVR- Gleichstellungsplan 2020 tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird die Fassung vom 28.07.2014 aufgehoben.

Köln,...

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

<p style="text-align: center;">LVR –Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming</p>	<p style="text-align: center;">LVR – Gleichstellungsplan 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Geschlechtergerechtigkeit leben ➤ Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten
<p>LVR-Aktionsplan – Philosophie und Geltungsbereich</p> <p>Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch rund 60 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor und für den Landschaftsverband Rheinland (LVR).</p> <p>Frauen sind in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Führungspositionen im LVR in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen beträgt etwa 30 Prozent. Die Vereinbarung von familiärem und beruflichem Engagement liegt überwiegend in ihrer Verantwortung. Berufliche und materielle Nachteile, die damit immer noch verbunden sind, gehen überwiegend zu ihren Lasten.</p> <p>Der LVR orientiert sich sowohl in Hinblick auf seine Mitarbeitenden wie auch in seiner fachlichen Tätigkeit an der Zielsetzung der gleichwertigen, gesellschaftlichen Teilhabe beider Geschlechter.</p> <p>Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse eingehen. Auch dies ist ein</p>	<p>LVR - Gleichstellungsplan 2020 – Philosophie und Geltungsbereich</p> <p>Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch nach fast 70 Jahren nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor und für den Landschaftsverband Rheinland (LVR).</p> <p>Frauen sind in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Führungspositionen im LVR in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen liegt knapp unter 40 Prozent bei einem Anteil an den Beschäftigten von deutlich über 60%. Die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit liegt überwiegend in ihrer Verantwortung. Berufliche und materielle Nachteile, die damit immer noch verbunden sind, gehen überwiegend zu ihren Lasten.</p> <p>Der LVR orientiert sich sowohl in Hinblick auf seine Mitarbeitenden wie auch in seiner fachlichen Tätigkeit an der Zielsetzung der gleichwertigen, gesellschaftlichen Teilhabe aller Geschlechter.</p> <p>Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter bereichern Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse. Auch dies ist ein Grund, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.</p>

Grund, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Führungskräfte des LVR, Männer gleichermaßen wie Frauen, sind in der Verantwortung für die LVR-Zielsetzungen der Gleichstellung, der Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und des Erscheinungsbildes des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber. Diese Verantwortung repräsentieren sie nach innen und außen.

Der Aktionsplan ist für den gesamten LVR verbindlich und tritt unbefristet in Kraft. Er ist als Gleichstellungs-Aktionsplan im Sinne der Europäischen Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene angelegt.

Alle Führungskräfte des LVR sind in der Verantwortung für die LVR-Zielsetzungen **der Geschlechtergerechtigkeit und das Erscheinungsbild des LVR als diskriminierungsfreier Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt.** Diese Verantwortung repräsentieren sie nach innen und außen.

Eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen, ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt und eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder des LVR sind die zentralen Zielsetzungen des LVR-Gleichstellungsplans 2020. Diese Querschnitts-Zielsetzungen sind in zentrale und dezentrale Steuerungsinstrumente, Zielvereinbarungs- und Qualitätsmanagement-Systeme unter Berücksichtigung der Spezifika der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR zu integrieren und möglichst konkret zu formulieren.

<p>1. Ein Aktionsplan für den LVR</p> <p>1. 1 Zentrale Zielsetzungen, Einbindung der Zielsetzungen in Steuerungs- und Controlling-Systeme</p> <p>Eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen, ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder des LVR sind die zentralen Zielsetzungen des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. Diese Querschnitts-Zielsetzungen sind in zentrale und dezentrale Steuerungsinstrumente, Zielvereinbarungs- und Qualitätsmanagement-Systeme unter Berücksichtigung der Spezifika der LVR-Dezernate, LVR-Außendienst-stellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR zu integrieren und möglichst konkret zu formulieren.</p>	<p>1. Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen entsprechend § 5 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG NW)</p> <p>1.1. LVR-Gleichstellungsplan 2020</p> <p>Die genannten LVR-Zielsetzungen sind enthalten im LVR-Gleichstellungsplan 2020, der übergreifend entsprechend § 5 LGG NW für den gesamten LVR verbindlich ist. Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 fungiert als an die spezifischen Bedingungen des LVR angepasstes alternatives Instrument gem. § 6a LGG NW zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele.</p> <p>Entsprechend dem LGG NW wird er nach maximal 5 Jahren in Hinblick auf Aktualität, das Erreichen von bestehenden Zielsetzungen und ggf. die Notwendigkeit des Festlegens neuer Zielsetzungen überprüft und fortgeschrieben.</p> <p>Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 ist im wesentlichen Steuerungsinstrument des Personalmanagements, der Personalplanung und -entwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung und Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.</p> <p>Als übergreifender Gleichstellungsplan ist er durch die politische Vertretung zu beschließen (§ 5 Abs.4 LGG NW).</p>
<p>1. 2 Zielvereinbarungen für die LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR, Berichterstattung</p>	<p>1.2. Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen für die LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR, Berichterstattung</p>

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR schließen auf der Basis des LVR-Aktionsplanes mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Zielvereinbarungen zu ihrer konkreten Umsetzung ab.

Diese Zielvereinbarungen erfüllen die Funktion der im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne. Sie werden entsprechend der Vorgabe auf drei Jahre befristet.

Grundlage der Zielvereinbarungen ist eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die nach einheitlichen Vorgaben für alle LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR aufgebaut ist und eine Prognose von zu erwartenden Personalveränderungen, wie z. B. Altersabgängen, enthält, soweit dies möglich ist.

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR legen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming drei Kennziffern zu den

Um der Größe und der Unterschiedlichkeit der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Dienststellen Rechnung zu tragen, schließen diese auf der Basis des LVR-Gleichstellungsplans 2020 mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen mit einer Laufzeit von 3 Jahren ab.

Dieses Vorgehen stellt sicher, dass

- nicht erhebliche Unterrepräsentanzen in einem Beschäftigungsbereich durch erhebliche Überrepräsentanzen in einem anderen ausgeglichen werden (analog § 5 Abs.1 LGG)
- gewählte Konzepte und Maßnahmen passgenau angelegt werden können
- die Verantwortung bei den Führungskräften vor Ort angesiedelt ist und wahrgenommen wird (analog § 1 Abs.3 und § 5 Abs.10 LGG NW).

Grundlage der Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen ist eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die nach einheitlichen Vorgaben für alle LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR aufgebaut ist und eine Prognose von zu erwartenden Personalveränderungen, wie z. B. Altersabgängen, enthält, soweit dies möglich ist.

Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR legen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming drei Kennziffern zu den vereinbarten Zielen, bezogen auf Gleichstellung, **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit** und Gender

<p>vereinbarten Zielen, bezogen auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming fest, die jährlich zu erheben sind.</p> <p>Nach Ablauf des jeweiligen Zielvereinbarungszeitraumes erstellen die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming einen Bericht über den Stand und Erfolg der vereinbarten und durchgeführten Maßnahmen.</p> <p>Diese Berichte werden von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im alle drei Jahre zu erstellenden Bericht, der den politischen Gremien des LVR zur Beratung vorzulegen ist, zusammengefasst. Die Zielvereinbarungen werden anschließend für den darauffolgenden Zeitraum je nach Bedarf modifiziert, ergänzt und fortgeschrieben.</p> <p>Die Zielvereinbarungen sind in den jeweiligen LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR bekannt zu machen.</p>	<p>Mainstreaming fest, die jährlich zu erheben sind und die Überprüfung der Zielerreichung und ggf. daraus abzuleitende notwendige Anpassungen ermöglichen.</p> <p>Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der jeweiligen Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen erstellen die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR einen Bericht über die Personalentwicklung und den Stand und Erfolg der vereinbarten und durchgeführten Maßnahmen.</p> <p>Diese Berichte werden anschließend von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zusammengefasst ausgewertet und dienen als Grundlage für die Überprüfung, ggf. notwendige Anpassung und die Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans 2020, die durch die politischen Gremien des LVR zu beschließen ist. (analog § 5a Abs.1 LGG NW)</p> <p>Die Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen sind in den jeweiligen LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR allen Mitarbeitenden in geeigneter Weise bekannt zu machen.</p>
<p>2 Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur</p> <p>2. 1 Stellenausschreibungen/Personalgewinnung</p> <p>2.1.1 Allgemeines</p> <p>Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern im LVR ausgeschrieben.</p>	<p>2. Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur</p> <p>2.1. Stellenausschreibungen/Personalgewinnung</p> <p>2.1.1 Allgemeines</p>

Ausnahmen sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beispielsweise zulässig, wenn Mitarbeitende aus aufzulösenden LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR unterzubringen, kw-/ ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeitende, die ihre Ausbildung beim LVR beendet haben, zu übernehmen sind; weiterhin bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung höher bewerteter Dienstposten verbunden sind. In den Stellenausschreibungen wird, je nach Standort, auf dortige konkrete Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufmerksam gemacht.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle durch Teilzeitbeschäftigte ausgefüllt werden kann. Ausnahmen sind mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzustimmen.

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern im LVR ausgeschrieben. **Eine zusätzliche externe Ausschreibung bleibt davon unbenommen.**

Ausnahmen sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beispielsweise zulässig, wenn Mitarbeitende aus aufzulösenden LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR unterzubringen, kw-/ ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeitende, die ihre Ausbildung beim LVR beendet haben, zu übernehmen sind; weiterhin bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung höher bewerteter Dienstposten verbunden sind.

Liegen in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, nach einer ausschließlich internen LVR-weiten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming kann hiervon abgewichen werden.

In den Stellenausschreibungen wird, je nach Standort, **über die allgemein den LVR betreffenden Aussagen hinaus**, auf dortige konkrete Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von **Erwerbs- und Sorgearbeit** aufmerksam gemacht.

Zu besetzende Stellen, einschließlich derer mit Vorgesetzten – und Leitungsfunktionen, sind auch zur Besetzung in Teilzeit vorzusehen und auszuschreiben.

	<p>Ausnahmen sind mit der LVR - Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzustimmen.</p>
<p>2.1.2 Personalgewinnung in jeweils unterrepräsentierten Bereichen</p> <p>2.1.2.1 Unterrepräsentation von Frauen in MINT¹ - Berufen</p> <p>Bei der Besetzung von Dienstposten in MINT-Berufen ist grundsätzlich von einer Unterrepräsentation von Frauen und damit von der Geltung des LGG NRW auszugehen, d.h. Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen. Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.</p> <p>Für den Bereich der Werbung von weiblichen Nachwuchskräften in diesem Berufsfeld sind z. B. folgende Möglichkeiten zu nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsenz des LVR auf einschlägigen Internet-Seiten für Frauen in MINT-Berufen • Beteiligung an dort etablierten Maßnahmen (z. B. Role-Models, Cyber-Mentoring), ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen • Schulabgangs-/Hochschulabgangsmessen • Werbung an Fachhochschulen und Universitäten • Schulpraktika, Hospitanzen, Praktika im Studienverlauf, Angebote von Ferienjobs, Aushilfstätigkeiten • Informationen und Angebote am Girls´ Day, Kontakthalten zu den Teilnehmenden 	<p>2.1.2. Personalgewinnung von Nachwuchskräften in jeweils unterrepräsentierten Bereichen</p> <p>2.1.2.1. MINT-Berufe (MINT – Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik)</p> <p>Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.</p> <p>Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.</p> <p>Dies gilt für den LVR insbesondere für die sogenannten MINT-Berufe.</p> <p>Für den Bereich der Werbung von weiblichen Nachwuchskräften in diesem Berufsfeld sind verschiedene Möglichkeiten zu nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsenz des LVR auf einschlägigen Internet-Seiten für Frauen in MINT-Berufen • Beteiligung an dort etablierten Maßnahmen (z. B. Role-Models, Cyber-Mentoring), ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen • Schulabgangs-/Hochschulabgangsmessen • Werbung an Fachhochschulen und Universitäten • Schulpraktika, Hospitanzen, Praktika im Studienverlauf, Angebote von Ferienjobs, Aushilfstätigkeiten • Informationen und Angebote am Girls'Day, Kontakthalten zu den Teilnehmerinnen • Kontakte zu in Frage kommenden Schulen

<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte zu in Frage kommenden Schulen • Information der zuständigen Arbeitsagenturen 	<ul style="list-style-type: none"> • Information der zuständigen Arbeitsagenturen
<p>2.1.2.2 Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung</p> <p>Im LVR gibt es zahlreiche Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung mit jeweils sehr hohen Anteilen der Beschäftigung von Frauen. Im Interesse einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur und dem Ziel eines ausgewogen besetzten Umfeldes für die jeweilige Klientel wird analog zu Ziffer 2.1.2.1 für die Beschäftigung von Männern in diesen Bereichen geworben. Hierzu gehört z. B. die Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen des Programms „Neue Wege für Jungs/Boys´Day.</p>	<p>2.1.2.2 Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung</p> <p>Im LVR gibt es zahlreiche Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung mit jeweils sehr hohen Anteilen der Beschäftigung von Frauen. Im Interesse einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur und dem Ziel eines ausgewogen besetzten Umfeldes für die jeweilige Klientel wird analog zu Ziffer 2.1.2. für die Beschäftigung von Männern in diesen Bereichen geworben. Hierzu gehört z. B. die Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen des Programms „Neue Wege für Jungs/Boys`Day.</p>
<p>2. 2 Stellenbesetzungsverfahren</p>	<p>2.2. Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen</p> <p>2.2.1. Begriff der Stellenbesetzung</p> <p>Das LGG NW legt in § 7 das Verfahren für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei einer Unterrepräsentation von Frauen fest.</p> <p>Für den LVR wird der Klarheit halber im Weiteren zusammenfassend der Begriff der Stellenbesetzung gewählt:</p> <p>Es stehen Stellen zur Besetzung an, es gibt Auswahlverfahren oder Stellenbesetzungen ohne Auswahlverfahren, wenn z.B. Auszubildende zu</p>

	<p>übernehmen, Eingliederungen vorzunehmen sind oder es nur eine Bewerberin/einen Bewerber gibt.</p> <p>Nach der Stellenbesetzung erfolgt abhängig hiervon ggf. eine Beförderung oder Höhergruppierung, ohne dass eine erneute personelle Entscheidung zu treffen ist.</p> <p>2.2.2. Feststellung der Unterrepräsentation</p> <p>In welchen Positionen eine Unterrepräsentation entsprechend § 7 LGG vorliegt, ist auf der Ebene der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen festzustellen, in den jeweiligen Gleichstellungsplan-Zielvereinbarungen zu dokumentieren und vor jeder Stellenausschreibung durch diese aktuell zu überprüfen.</p>
<p>2.2.1 Auswahlverfahren</p> <p>Bei Auswahlverfahren sollte das Auswahlgremium möglichst ausgewogen durch Männer und Frauen besetzt sein. Auswahlverfahren sind unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen und zu gestalten.</p> <p>2.2.2 Verfahren bei gleicher Qualifikation entsprechend den Vorgaben des LGG NRW</p> <p>In den Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung von Stellen besonders berücksichtigt, bis die Unterrepräsentation abgebaut ist, sofern nicht spezialgesetzliche Regelungen (z. B. des Schwerbehinderten-rechts) zum Tragen kommen bzw. in der Person eines gleich qualifizierten Bewerbers Gründe liegen, die besonders schwerwiegend</p>	<p>2.2.3 Auswahlverfahren entsprechend LGG NW</p> <p>Bei Auswahlverfahren sollte das Auswahlgremium möglichst ausgewogen durch Männer und Frauen besetzt sein. Auswahlverfahren sind auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.</p> <p>Für den Fall der festgestellten Unterrepräsentation werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.</p>

<p>sind und in der Abwägung mit dem aus dem Grundgesetz abgeleiteten Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann überwiegen.</p> <p>Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.</p> <p>Die einzelnen Elemente, aus denen sich nach Art. 33 Abs. 2 GG die Qualifikation ergibt, können bei den im Wettbewerb stehenden Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlich ausgeprägt sein. Eine gleichwertige Qualifikation liegt dann vor, wenn die Summierung der Elemente Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu einem übereinstimmenden Ergebnis führt, auch wenn die einzelnen Faktoren unterschiedlich zu beurteilen sind.</p> <p>Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der jeweiligen Aufgabenstellung.</p> <p>Sollte es zwischen den für die Personalentscheidung zuständigen Stellen und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, kann die Stabsstelle entsprechend dem LGG NRW Widerspruch einlegen.</p> <p>Die Angelegenheit wird dann der LVR-Direktorin bzw. dem LVR-Direktor zur Entscheidung vorgelegt. Abweichende Stellungnahmen sind in die Vorlage an die politische Vertretung aufzunehmen.</p>	<p>Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.</p> <p>Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur, der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der jeweiligen Aufgabenstellung.</p> <p>Sollte es zwischen der für die Personalentscheidung jeweils zuständige Stellen und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, kann die Stabsstelle entsprechend dem LGG NRW Widerspruch einlegen.</p> <p>Die Angelegenheit wird dann der LVR-Direktorin bzw. dem LVR-Direktor zur Entscheidung vorgelegt. Abweichende Stellungnahmen sind in die Vorlage an die politische Vertretung aufzunehmen.</p>
<p>2. 3 Personalentwicklung</p>	<p>2.3. Personalentwicklung</p>

<p>2.3.1 Allgemeines</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erarbeiten und umzusetzen.</p> <p>Bei der Entwicklung von solchen Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeitende, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen bzw. müssen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die dieser Gruppe den Zugang nachweislich erschwert, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.</p>	<p>2.3.1 Allgemeines</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erarbeiten und umzusetzen.</p> <p>Bei der Entwicklung von solchen Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeitende, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren wollen bzw. müssen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die dieser Gruppe den Zugang nachweislich erschwert, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.</p>
<p>2.3.2 Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildungen</p> <p>Bei der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren haben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme an Fortbildungen gleichermaßen ermöglicht wird. Dies kann durch die zeitliche Gestaltung geschehen, aber z. B. auch durch die Zusicherung der Übernahme der Kosten für zusätzlich erforderlich werdende Kinderbetreuung im Vorfeld. Alternativ kann bei größeren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung angeboten werden.</p>	<p>2.3.2 Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildungen</p> <p>Bei der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren haben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme an Fortbildungen gleichermaßen ermöglicht wird. Dies kann durch die zeitliche Gestaltung geschehen, aber z. B. auch durch die Zusicherung der Übernahme der Kosten für zusätzlich erforderlich werdende Kinderbetreuung im Vorfeld. Alternativ kann bei größeren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung angeboten werden.</p>
<p>2.3.3 Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in Führung und Leitung</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung für Führung und Leitung sind auch unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen anzulegen. Ihre Beteiligung an allen</p>	<p>2.3.3. Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in Führung und Leitung</p> <p>Konzepte zur Personalentwicklung für Führung und Leitung sind auch unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen anzulegen. Ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der</p>

<p>Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur in diesem Sinne erwarten lässt. Auf den positiven Erfahrungen mit Mentoring-Programmen ist konzeptionell aufzubauen.</p>	<p>Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur in diesem Sinne erwarten lässt. Auf den positiven Erfahrungen mit Mentoring-Programmen ist konzeptionell aufzubauen.</p>
<p>2.3.4 Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen</p> <p>Damit Führungskräfte und Personalverantwortliche des LVR ihre Verantwortung für die Zielsetzungen der Gleichstellung, für die Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und für das Erscheinungsbild des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber kompetent ausfüllen können und Führungsnachwuchskräfte hierauf vorbereitet werden, sind in der Personalentwicklung und Fortbildung folgende Themenstellungen in geeigneter Weise zu etablieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung • Personalentwicklung/Frauenförderung • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz • Berücksichtigung der Aspekte von Gender Mainstreaming <p>Bei der Auswahl und thematischen Zuordnung von Referentinnen und Referenten für die unterschiedlichen Maßnahmen ist auf Ausgewogenheit zu achten. Frauen und Männer sollen sich als Teilnehmende gleichermaßen repräsentiert und angesprochen fühlen.</p>	<p>2.3.4. Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen</p> <p>Damit Führungskräfte und Personalverantwortliche des LVR ihre Verantwortung für die Zielsetzungen der Gleichstellung, für die Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und für das Erscheinungsbild des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber kompetent ausfüllen können und Führungsnachwuchskräfte hierauf vorbereitet werden, sind in der Personalentwicklung und Fortbildung folgende Themenstellungen in geeigneter Weise zu etablieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung • Personalentwicklung/Frauenförderung in unterrepräsentierten Bereichen • Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz • Berücksichtigung der Aspekte von Gender Mainstreaming <p>Bei der Auswahl und thematischen Zuordnung von Referentinnen und Referenten für die unterschiedlichen Maßnahmen ist auf Ausgewogenheit zu achten. Frauen und Männer sollen sich als Teilnehmende gleichermaßen repräsentiert und angesprochen fühlen.</p>

<p>2.3.5 Stellenbewertungen</p> <p>Der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist auf Anfrage und mit Zustimmung der/des Betroffenen die Möglichkeit zu geben, an Stellenbewertungen teilzunehmen.</p>	<p>2.3.5 Stellenbewertungen</p> <p>Der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist auf Anfrage und mit Zustimmung der/des Betroffenen die Möglichkeit zu geben, an Stellenbewertungen teilzunehmen.</p>
<p>3 LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber</p> <p>3. 1 Allgemeines</p> <p>Eine individuelle Existenzsicherung und die entsprechende Absicherung für das Alter sind in der Regel ohne weitgehend kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht realisierbar. Unterbrochene Berufsbiografien, längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung etc., sei es wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Sorge für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige, stellen in dieser Hinsicht ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.</p> <p>Der LVR unterstützt daher das Bemühen von Mitarbeitenden um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf. Dabei geht es lebensphasenbegleitend um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Bemühens um kurze oder gar keine Unterbrechungszeiten, berufliche Weiterentwicklung, Karriere im Einklang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Begleitung von dennoch gewünschter Berufsunterbrechung durch Vereinbarungen zu Qualifikationserhalt und -ausbau, zum Informationsfluss, zum Kontakthalten etc. • Unterstützung beim Wiedereinstieg, bei Lebensphasen-Übergängen 	<p>3. LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber</p> <p>3.1. Allgemeines</p> <p>Eine individuelle Existenzsicherung und die entsprechende Absicherung für das Alter sind in der Regel ohne weitgehend kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht realisierbar. Unterbrochene Berufsbiografien, längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung etc., sei es wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Sorge für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige, stellen in dieser Hinsicht ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.</p> <p>Der LVR unterstützt daher das Bemühen von Mitarbeitenden um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf. Dabei geht es lebensphasenbegleitend um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Bemühens um kurze oder gar keine Unterbrechungszeiten, berufliche Weiterentwicklung, Karriere im Einklang mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit • Begleitung von dennoch gewünschter Berufsunterbrechung durch Vereinbarungen zu Qualifikationserhalt und -ausbau, zum Informationsfluss, zum Kontakthalten etc. • Unterstützung beim Wiedereinstieg, bei Lebensphasen-Übergängen

<ul style="list-style-type: none"> • berufliche Weiterentwicklung auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie, z. B. nach einer Phase der Parallelität von Beruf und Familie, Karriere nach der Familienphase • die explizite Unterstützung auch von Vätern, die die Vereinbarung von Beruf und Familie praktizieren möchten <p>In den im LVR obligatorischen Mitarbeitergesprächen sind diese Themenstellungen ausdrücklich aufzugreifen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • berufliche Weiterentwicklung auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie, z. B. nach einer Phase der Parallelität von Erwerbs- und Sorgearbeit, Karriere nach der Familienphase <p>Diese Punkte richten sich explizit und nachdrücklich auch an Väter, die Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbaren.</p> <p>In den im LVR obligatorischen Mitarbeitendengesprächen sind diese Themenstellungen ausdrücklich aufzugreifen.</p>
<h3>3.2. Elternzeit und Beurlaubung</h3> <p>Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich außerhalb der Elternzeit aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen. Mit Mitarbeitenden, die in Elternzeit oder in Beurlaubung gehen, sind Vereinbarungen zu treffen, die Folgendes umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen des Informationsflusses zu Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle • Angebote zum Kontakthalten, sowohl persönlich als z. B. auch über den Zugang zum LVR-Intranet • Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation im Zeitraum der Elternzeit und der Beurlaubung • Planung und Regelung des Wiedereinstiegs • Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit • Beschäftigungsmöglichkeiten in der Elternzeit 	<h3>3.2. Elternzeit und Beurlaubung</h3> <p>Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich außerhalb der Elternzeit aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen. Mit Mitarbeitenden, die in Elternzeit oder in Beurlaubung gehen, sind Vereinbarungen zu treffen, die Folgendes umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen des Informationsflusses zu Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle • Angebote zum Kontakthalten, sowohl persönlich als z. B. auch über den Zugang zum LVR-Intranet • Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation im Zeitraum der Elternzeit und der Beurlaubung • Planung und Regelung des Wiedereinstiegs • Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit • Beschäftigungsmöglichkeiten in der Elternzeit

<p>Mitarbeitende, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeiten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.</p> <p>Für diese Mitarbeitenden ist der Zugang zu den Informationen zum Fortbildungsangebot sicherzustellen. Auch für sie sind Fort-bildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes</p>	<p>Mitarbeitende, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeiten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.</p> <p>Für diese Mitarbeitenden ist der Zugang zu den Informationen zum Fortbildungsangebot sicherzustellen. Auch für sie sind Fortbildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.</p>
<p>3.3. Arbeitszeit und Arbeitsort</p> <p>Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ und der Tele-/Heimarbeit an hierfür geeigneten Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.</p> <p>Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig oder ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen der unterschiedlichsten Ebenen.</p> <p>Bei Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist diese Reduzierung grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.</p> <p>Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen oder bei Freiwerden von Stellenanteilen/ Stundenkontingenten bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.</p>	<p>3.3. Arbeitszeit und Arbeitsort</p> <p>Die LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ und der Tele-/Heimarbeit an hierfür geeigneten Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.</p> <p>Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig oder ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen der unterschiedlichsten Ebenen.</p> <p>Bei Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist diese Reduzierung grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.</p> <p>Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen oder bei Freiwerden von Stellenanteilen/Stundenkontingenten bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu</p>

<p>Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt dies entsprechend.</p> <p>Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.</p>	<p>berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt dies entsprechend.</p> <p>Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.</p>
<p>3.4. Beratung und Unterstützung</p> <p>Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeitenden bei der konkreten Vereinbarung von Beruf und Familie durch z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Unterstützungs-Dienstleistungen, • betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote, • möglichst familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort, • lebensphasenorientierte Personalentwicklung. 	<p>3.4. Beratung und Unterstützung</p> <p>Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeitenden bei der konkreten Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit durch z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Unterstützungs-Dienstleistungen, • betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote, • möglichst familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort, • lebensphasenorientierte Personalentwicklung.
<p>3.5. Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR prüft die eigenen Möglichkeiten, ein eigenständiges Profil als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort zu entwickeln und hierfür (lokale) Netzwerke zur Familienfreundlichkeit zu nutzen.</p>	<p>3.5. Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR prüft die eigenen Möglichkeiten, ein eigenständiges Profil als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort zu entwickeln und hierfür (lokale) Netzwerke zur Familienfreundlichkeit zu nutzen.</p>

<p>4. LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber</p> <p>4.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p> <p>Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.</p> <p>Die Vorschriften des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen.</p> <p>Beim LVR ist eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es auch, Führungskräfte zu beraten und Vorschläge zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu machen sowie Informationen an die Beschäftigten zu geben und Fortbildungen, insbesondere für Personen in Vorgesetztenfunktionen sowie Personen in Ausbildungsfunktion anzuregen und durchzuführen.</p>	<p>4. LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber</p> <p>4.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p> <p>Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.</p> <p>Die Vorschriften des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen.</p> <p>Beim LVR ist eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es auch, Führungskräfte zu beraten und Vorschläge zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu machen sowie Informationen an die Beschäftigten zu geben und Fortbildungen, insbesondere für Personen in Vorgesetztenfunktionen sowie Personen in Ausbildungsfunktion anzuregen und durchzuführen.</p>
<p>4.2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</p> <p>Der LVR und jede Mitarbeiterin sowie jeder Mitarbeiter sind verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am</p>	<p>4.2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</p> <p>Der LVR und alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein</p>

<p>Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.</p> <p>Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.</p> <p>Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeitenden, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.</p> <p>Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren, d.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).</p>	<p>belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.</p> <p>Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.</p> <p>Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeitenden, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.</p> <p>Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. D.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).</p>
<p>5. Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR entwickelt eine Strategie bzw. Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dazu gehören Aussagen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortlichkeiten • Einrichtung und Arbeit von Lenkungs-/Fachgruppen 	<p>5. Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung</p> <p>Jedes LVR-Dezernat, jede LVR-Außendienststelle und jede wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR entwickelt eine Strategie bzw. Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dazu gehören Aussagen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortlichkeiten • Einrichtung und Arbeit von Lenkungs-/Fachgruppen

<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen von Gender-Kompetenz • geschlechtersensible Datenerfassung und -auswertung • konzeptionelle Schlussfolgerungen • Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen von Gender-Kompetenz • geschlechtersensible Datenerfassung und -auswertung • konzeptionelle Schlussfolgerungen • Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
<p>6. Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte</p> <p>Bei der Besetzung von Gremien (Vorstände, Aufsichtsräte etc.) ist auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu achten. In die Auswahlkriterien für Preise und Auszeichnungen ist die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit als ein Kriterium aufzunehmen. Leuchtturmprojekte, Modellförderungen etc. sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming impliziert ist.</p>	<p>6. Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte</p> <p>Bei der Besetzung von Gremien (Vorstände, Aufsichtsräte etc.) ist auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu achten. In die Auswahlkriterien für Preise und Auszeichnungen ist die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit als ein Kriterium aufzunehmen. Leuchtturmprojekte, Modellförderungen etc. sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming impliziert ist.</p>
<p>7. Berichterstattung</p> <p>Alle drei Jahre legt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming der politischen Vertretung einen Bericht vor, der Aussagen über die Umsetzung und Auswirkungen des LVR-Aktionsplanes in den Bereichen des LVR, Auswertungen der Berichte zu den Zielvereinbarungen aus den LVR-Dezernaten, LVR-Außendienststellen und den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR und statistische Daten zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur enthält.</p> <p>Hierunter fällt auch der Bericht zur Gremienbesetzung nach § 12 LGG.</p>	<p>7. Berichterstattung</p> <p><i>Die Regelungen zur Berichterstattung sind in der jeweils gültigen Fassung der Dienstanweisung für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming getroffen Az.: 10.11-031-02_0.</i></p>

II Schlussbestimmung

Der LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird die Fassung vom 04.01.2011 aufgehoben.

Köln, 28.07.2014

Aktenzeichen: 10.11-031-02-1

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

II Schlussbestimmung

Der **LVR-Gleichstellungsplan 2020** tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird die Fassung vom 28.07.2014 aufgehoben.

Köln,

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland