

Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Bornheim

Inhaltsverzeichnis

	Seite
<u>Vorwort</u>	2
1. <u>Allgemeine Bestimmungen</u>	2
1.1. Geltungsbereich	2
1.2. Ziel des Frauenförderplans	2
2. <u>Maßnahmen zur Frauenförderung</u>	3
2.1. Bestandsaufnahme	3
2.2. Zielvorgabe	3
2.3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	3
2.4. Stellenausschreibung	3
2.5. Vorstellungsgespräch	4
2.6. Fort- und Weiterbildung	4
2.7. Ausbildung	5
3. <u>Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u>	5
3.1. Arbeitszeit	5
3.2. Teilzeit	5
3.3. Telearbeit	6
3.4. Beurlaubung	6
4. <u>Controlling und Berichterstattung</u>	6
5. <u>Schlussbestimmung</u>	6
<u>Anlage 1- Personal-Iststand</u>	7
<u>Anlage 2- Auszüge LGG NW</u>	8

Vorwort

Bereits die Weimarer Verfassung bestimmte in Artikel 109: „Männer und Frauen haben grundsätzlich die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.“

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ - mit dieser knappen, aber eindeutigen Regelung des Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW, das am 20.11.1999 in Kraft getreten ist, ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

In der Praxis haben diese verfassungsrechtlichen Regelungen allerdings noch nicht zu einer beruflichen und gesellschaftlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern geführt. Weiterhin klafft zwischen Anspruch und Wirklichkeit eine große Lücke. Das gilt insbesondere für die Situation von Frauen im Erwerbsleben.

Der Frauenförderplan soll deshalb dazu beitragen, dass alle Bereiche, Berufe und Funktionen gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt werden. Insbesondere Führungskräfte haben sicherzustellen, dass die Maßnahmen dieses Planes in ihren Zuständigkeitsbereichen umgesetzt werden.

Ziel des Frauenförderplanes ist es, durch eine Personalpolitik, die die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten von Frauen verbessert, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot in der Stadtverwaltung Bornheim zu verwirklichen.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben (wie z.B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehörigen) wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Geltungsbereich

- (1) Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Bornheim, für alle städtischen Einrichtungen sowie für städtische Eigenbetriebe.
- (2) Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Stadt in der Rechtsform des Privatrechts wird die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Erstellung eines Frauenförderplans in Anlehnung an den städtischen Frauenförderplan vereinbart.

1.2. Ziel des Frauenförderplans

Ziel des Frauenförderplanes ist es, die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern dadurch zu erreichen, dass Frauen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ferner soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

2. Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1. Bestandsaufnahme

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde auf der Basis der Daten des bestehenden Frauenförderplanes eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt (siehe Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes 2000 bis 2004). Die Daten des Berichts sind Basis für die vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplanes.

2.2. Zielvorgabe

- (1) Der Frauenanteil ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 v.H. zu erhöhen. Bei diesbezüglichen Personalentscheidungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.
- (2) Im Rahmen der Überlegungen zur Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen für den Zeitraum der Wirksamkeit dieser Fortschreibung wurde unter Berücksichtigung des Berichtes zum letzten Frauenförderplan festgestellt, dass die Festlegung konkreter Ziele auf Grund beispielsweise des Haushaltssicherungskonzeptes und der seit dem 01.01.2004 geltenden Stundenerhöhung für Beamtinnen und Beamte nicht realistisch ist. Unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Gegebenheiten und der absehbaren Personalveränderungen ist der Frauenanteil weiterhin nach den Vorgaben des Frauenförderplanes zu erhöhen.

2.3. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen,

soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind. Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist.

- (2) Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen / Funktionen und Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
Dies gilt auch, wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

2.4. Stellenausschreibung

- (1) Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben, so dass die Möglichkeit geschaffen wird, dass sich die Beschäftigten rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies ist auch für die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Mitarbeiter/innen in geeigneter Weise sicherzustellen.

- (2) Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- (3) Sofern in Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungs- bzw. Lohngruppen der Anteil der Frauen unter dem der Männer liegt, soll, wenn zu erwarten ist, dass bei einer internen Ausschreibung nicht genügend Bewerbungen von Frauen eingehen können (etwa gleich viele wie bei Männern), die Stelle grundsätzlich auch extern ausgeschrieben werden.
Vor der Entscheidung, wie im Einzelfall ausgeschrieben wird, ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen und der Ausschreibungstext mit ihr abzustimmen. Die Stellungnahme ist bei der Entscheidung zu berücksichtigen.
- (4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden.
- (5) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.

2.5. Vorstellungsgespräch

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebensoviele 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 nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

2.6. Fort- und Weiterbildung

- (1) Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. In das Fortbildungsangebot sind deshalb regelmäßig Themen, die die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren, aufzunehmen.
Die Themen werden mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.
- (2) Insbesondere die Führungskräfte sollen an diesen Seminaren teilnehmen.
- (3) Für die Übernahme einer Führungsposition ist die Teilnahme an mindestens zwei gleichstellungsrelevanten Seminaren Voraussetzung.
War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin / des Bewerbers nicht möglich, ist sie bei Auswahl der Bewerberin / des Bewerbers unverzüglich nachzuholen.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Erziehungsurlaub oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche

Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sind regelmäßig auf die Veranstaltungen hinzuweisen und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die berufliche Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, ist gesondert hinzuweisen.

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

2.7. Ausbildung

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männer eingegangen werden. Hierzu sollen die Auszubildenden für einen Zeitraum von ca. einer Woche zu der Gleichstellungsstelle abgeordnet werden.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Bornheim erleichtert ihren Beschäftigten insbesondere durch die folgenden Regelungen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden insbesondere Männer sowie Beschäftigte in leitenden Funktionen hingewiesen.

3.1. Arbeitszeit

- (1) Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ ist zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
- (2) Von der Einhaltung der Kernarbeitszeit kann in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgewichen werden.

3.2. Teilzeit

- (1) Alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen sind auszuschöpfen, um Teilzeitanträgen aus Gründen der Familienfürsorge entsprechen zu können, soweit die Dienstleistungspflicht gegenüber der Bürgerschaft nicht entgegensteht.
- (2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (3) Grundsätzlich schließt die Stadt Bornheim nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ab. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden, wenn z.B. das zu erwartende Arbeitsaufkommen nur gering ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen an Vertragsgestaltung und Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber zu beteiligen.
Keinesfalls dürfen Arbeitsverhältnisse so gestaltet werden, dass zielgerichtet die Sozialversicherungspflicht umgangen wird.

3.3. Telearbeit

Sofern die Einführung von Telearbeit zu einer nachweisbar besseren Vereinbarung von Familie und Beruf führt, ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Maßgabe der Dienstvereinbarung „Telearbeit“ die Möglichkeit zur Telearbeit zu geben.

3.4. Beurlaubung

- (1) Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (2) Mit Männern und Frauen, die in Erziehungsurlaub gehen oder sich beurlauben lassen, sind Personalgespräche, falls die Beschäftigten es wünschen, mit Beteiligung eines Personalratsmitgliedes, zu führen, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Urlaubs hingewiesen werden.
- (3) Entstehen durch Arbeitsreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

4. Controlling und Berichterstattung

Über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplanes wird dem Verwaltungsvorstand und dem Haupt-, Finanz- und Personalausschuss jährlich schriftlich berichtet.
Eine Berichterstattung an den Rat erfolgt mit der Fortschreibung des Frauenförderplans.

5. Schlussbestimmung

Dieser Frauenförderplan tritt am 30.06.2005 in Kraft

In Kraft seit 30.06.2005 durch Beschluss des Rates vom 30.06.2005

Anlage1 - Personal-Iststand**Iststand Angestellte 30.09.2004**

Vergütungsgruppen	männlich	weiblich
I a	2	0
I b	1	1
II	7	0
III	8	2
IV a	8	7
IV b	8	19
V b	13	10
V c	6	52
VI b	14	27
VII	7	51
VIII	1	6
Auszubildende	4	1
Praktikantinnen	0	1

	männlich	weiblich
Gesamt	80	196
beurlaubt	0	19
Vollzeit	75	100
Teilzeit	5	77

**Iststand Arbeiterinnen/Arbeiter
30.09.2004**

Lohngruppen	männlich	weiblich
7a	3	0
6a	12	2
6	0	1
5a	7	0
5	5	0
4a	3	2
4	2	0
3	2	1
1a	1	5
1	0	1
Hausmeister/geringf.	9	10

	männlich	weiblich
Gesamt	44	23
beurlaubt	0	1
Vollzeit	33	9
Teilzeit (ohne geringf. Beschäftigte)	1	4

**Iststand Beamtinnen/Beamte
30.09.2004**

Besoldungsgruppen	männlich	weiblich
B2	1	0
A16	1	0
A15	2	0
A14	2	3
A13 h.D.	2	0
A13 g.D.	2	0
A12	6	3
A11	3	5
A10	3	7
A9 g.D.	0	3
A9 m.D.	2	8
A8	1	6
A7	1	1
A6	0	1
Auszubildende g.D.	1	1
Auszubildende m.D.	0	3

	männlich	weiblich
Gesamt	28	46
beurlaubt	1	5
Vollzeit	26	27
Teilzeit	1	14

Anlage 2 - Auszüge LGG NW

Auszüge aus dem

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG NRW)
Vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)

§ 1 Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. ...

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. ...

...

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

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

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

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

...

§ 8 Ausschreibung

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

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

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

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

§ 9 Vorstellungsgespräch

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

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

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

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

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. ...

§ 11 Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen... sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angebo-

ten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

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

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

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

...

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen 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 Teilzeitbeschäftigung 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 eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beam-

ten-, 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, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14 Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung... wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. ...

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

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

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

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt 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; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;

2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

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

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. 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 § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht überschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; ...

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist

drei Arbeitstage. ...

(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 Aufgabebereichs betreffen. ...

§ 19 Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, 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. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. ...

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die ...für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Impressum:

Der Bürgermeister der Stadt Bornheim
Fachbereich 2 und Gleichstellungsbeauftragte
01/2005

