

Handreichung

Stand: Juli 2017

**für kommunale Gleichstellungsbeauftragte
zur Erstellung eines Gleichstellungsplans
nach den Vorgaben des
Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen
in der Fassung vom 15.12.2016
(Landesgleichstellungsgesetz – LGG)**

Inhalt:

0.	Einführung	3	-	4
-----------	-------------------	----------	----------	----------

I.	Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze	5		
-----------	--	----------	--	--

II.	Maßnahmen zur Frauenförderung	5	-	24
------------	--------------------------------------	----------	----------	-----------

II.1	Gleichstellungsplan			
II.1.1	Gegenstand und Grundlage des Gleichstellungsplans			
II.1.2	Konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen			
II.1.3	Fristen			
II.1.4	Verfahrensablauf und Aufstellung des Gleichstellungsplans			
II.1.5	Datenerhebung			
II.1.6	Begriffsbestimmungen: Laufbahnen, Laufbahngruppe usw.			
II.1.7	Bildung von Fachrichtungen			
II.2	Quotenregelung des § 7 LGG i.V.m. § 19 Abs. 6 LBG			
II.2.1	Wann sind Frauen unterrepräsentiert?			
II.2.2	Wie werden die Vergleichsgruppen gebildet?			
II.2.3	Stufenmodell			
II.3	Prognose			
II.4	Aufstellung von Zielvorgaben			
II.5	Maßnahmen			
II.6	Controlling			
II.7	Auswahlverfahren			
II.8	Fortbildung			

III. Gremien 24

IV. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 26

IV.1 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

IV.2 Beurlaubung

Anlagen

Anlage 1: Muster Beschäftigtenanalyse

Anlage 2: Anlage 1 zu § 7 Abs. 5 LGG – Besoldungs- und Entgeltgruppen

Anlage 3: Muster Berechnung der Frauenquote

Anlage 4: Muster zur Berechnung in den jeweiligen Statusgruppen zur Bildung der Vergleichsgruppen

Anlage 5: Muster Vergleichsgruppen entsprechend der Laufbahnen sowie Anteile Vollzeit/ Teilzeit

Einführung

Das bis zum 14.12.2016 gültige Landesgleichstellungsgesetz NRW hat sich in großen Teilen in der Praxis bewährt. Auf Grund der Berichte zur Umsetzung des LGG wurde jedoch weiterer Handlungsbedarf deutlich, dem das reformierte LGG Rechnung trägt. Hierzu zählen insbesondere die Quotierungsregelungen, die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten durch das Klagerecht und das Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständes.

Aufgrund der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW wurde die Überarbeitung der bisher vorliegenden Handreichung zur Erstellung eines Gleichstellungsplans (GLP) erforderlich.

Die Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.

In § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentlichem Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtigem Teil der Personalentwicklung explizit benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung.

Wesentliche Neuerungen sind darüber hinaus die Möglichkeit zur Verlängerung der Laufzeit des Gleichstellungsplans, die Verbindlichkeit zum Controlling, Veränderungen im Bereich der Fristen sowie die Möglichkeit der Sanktionierung, sofern kein gültiger GLP vorliegt.

Hinsichtlich der inhaltlichen Vorgaben zum Gleichstellungsplan (§ 6 LGG) sind keine wesentlichen Änderungen vorgenommen worden.

Ergänzt wurden im Bereich der Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben die sozialen Maßnahmen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 LGG).

Mit der neuen Experimentierklausel (§ 6a LGG) gibt dieses Gesetz Impulse, gleichstellungspolitische Prozesse in den Verwaltungen zu initiieren und umzusetzen. Dieser partizipative Prozess verstärkt die inhaltliche Auseinandersetzung und die gemeinsame Umsetzungsverantwortung der Dienststellenleitung und der Führungskräfte für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Verwaltungen.

Diese Handreichung wurde u. a. auf der Grundlage der Fragen, die Kolleginnen an die LAG herangetragen haben, entwickelt und gliedert sich in folgende Bereiche:

1. Informationen zum Gesetz und Umsetzungsempfehlungen
2. Aufstellung des Gleichstellungsplans
3. Anlagen mit Praxisbeispielen

Die Handreichung ist ein Leitfaden und gibt daher nur wesentliche Aspekte des Gesetzes wieder. Wir gehen davon aus, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich intensiv mit dem Gesetz auseinandergesetzt haben und die zahlreichen Fortbildungsangebote seitens des ehemals zuständigen Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, der Studieninstitute und der LAG NRW genutzt haben.

Diese Ausarbeitung ist der Einstieg in einen kontinuierlich stattfindenden Prozess. In diesem Sinne sind wir auch weiterhin an den Rückmeldungen und Praxiserfahrungen aller Kolleginnen interessiert.

! Achtung - Hinweis:

Die Fraktionen der CDU und der FDP haben einen Gesetzentwurf zur Änderung der Vorschriften des § 19 Abs. 6 LBG sowie zur Änderung des hieran anknüpfenden § 7 LGG eingebracht. Dieser wurde in erster Lesung im Landtag beraten und danach einstimmig an den Haushalts- und Finanzausschuss sowie den Ausschuss für Gleichstellung und Frauen überwiesen.

Da mit einer Änderung der Gesetzeslage gerechnet werden muss, wird darauf hingewiesen, dass die im Folgenden im Kontext mit § 19 Abs. 6 LBG und § 7 LGG behandelten Abschnitte in absehbarer Zeit geändert und angepasst werden müssen.

Vor diesem Hintergrund kann die Handreichung nicht abschließend behandelt werden.

Sobald sich gesetzliche Änderungen ergeben, wird die LAG detaillierte Ausführungen bekannt geben.

Wichtig: Bis zur Gesetzesänderung besteht die derzeit gültige Regelung!!!

Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze (§§ 1- 4 LGG)

- Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen.
§ 1 Abs. 1 und 2 LGG benennen:
 - die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen,
 - der Abbau von Diskriminierungen,
 - die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.
- Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 GG sowie die Umsetzung des LGG ist eine besondere und für ihre Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe der Führungskräfte (§ 1 Abs. 3 LGG).
- Der Geltungsbereich für die Gemeinden und Gemeindeverbände und somit für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist in § 2 Abs. 1 Satz 1 und § 2 Abs. 2 LGG geregelt.
- Sprache: „Muss-“ statt „Soll-“ Regelung in § 4 LGG
Die sprachliche Gleichstellung ist als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereichs des LGG zu beachten.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.

§ 5 Abs. 10 Satz 1 LGG hebt hier deutlich das Zusammenwirken von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung hervor.

Maßnahmen zur Frauenförderung (§§ 5 – 12 LGG)

Zur Verwirklichung des verfassungsgemäßen Auftrages im Hinblick auf die Förderung von Frauen benennt das LGG in Abschnitt II in den §§ 5-12 einen Maßnahmenkatalog.

Dazu gehören:

- der Gleichstellungsplan oder die Anwendung der Experimentierklausel
- die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- die Ausschreibungen
- die Vorstellungsgespräche
- die Auswahlkriterien
- Fortbildung
- Gremien

Die Regelungen zum Gleichstellungsplan sind in den §§ 5, 5a und 6 LGG enthalten.

Die Dienststelle, in der Regel die Personalstelle, hat weiterhin die Pflicht zur Aufstellung des Gleichstellungsplans (§ 5 Abs. 1 LGG).

Praxisempfehlung: Bewährt haben sich Arbeitskreise, in denen Personalverwaltung, Personalrat und Gleichstellungsstelle gemeinsam beraten. Die Mitwirkung der GB ergibt sich aus § 17 Abs. 1 Nr. 4 LGG.

Die Neuerungen sind im Einzelnen:

- Der „bisherige Frauenförderplan“ wird zum Gleichstellungsplan (GLP).
- Die Laufzeit ist mit drei – fünf Jahren flexibler zu gestalten (§ 5 Abs. 1 LGG).

Praxisempfehlung: Es wird empfohlen, die Laufzeit an die Personalentwicklungsmaßnahmen anzupassen.

- Die ausdrückliche Regelung der **nahtlosen** Fortschreibung nach Ablauf der festgelegten Laufzeit in § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG.

Die nahtlose Fortschreibung ist gewährleistet, wenn die Fortschreibung des GLP's vor Ablauf des bisher gültigen Plans durch den Rat bzw. Kreistag beschlossen worden ist.

Empfohlene Formulierung: die Fortschreibung des GLP's erlangt Gültigkeit mit Ablauf des bisherigen GLP's.

- Die Ausnahmeregelung des § 5 Abs. 6 LGG macht in **begründeten** Einzelfällen eine Verlängerung der Laufzeit möglich. Hier wird Einzelfällen Rechnung getragen, in denen sich innerhalb **absehbarer** Zeit nach zu erfolgender Fortschreibung die Beschäftigtenzahl und/ oder -struktur (z. B. durch organisatorische Eingliederungen oder Zusammenlegungen von Teilbereichen) **erheblich** ändert. Den Gleichstellungsplan auf der Grundlage einer Beschäftigtenstruktur fortzuschreiben, die bereits absehbare Zeit nach der Fortschreibung nicht mehr aktuell sein wird, wäre nicht sachgerecht. Satz 3 nennt beispielhaft Anwendungsfälle für die Verlängerungsoption.

Wichtig: Auch die Verlängerung des Gleichstellungsplans ist vom Rat zu beschließen. Der neue GLP ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes, aber noch während des Bestehens des alten Gleichstellungsplans, aufzustellen!

- Der Gleichstellungsplan, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des GLP's durchgeführten Maßnahmen sind bekannt zu machen (§ 5a Abs 2 Satz 1 LGG).
- Es besteht, vorbehaltlich des Datenschutzes, die zusätzliche Option der öffentlichen Bekanntmachung (§ 5a Abs. 2 Satz 2 und 3 LGG) des GLP's, der Berichte und der durchgeführten Maßnahmen. Dies unterstreicht die Bedeutung des gleichstellungspolitischen Handelns der Verwaltung.
- Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG). Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling.

Praxisempfehlung: Der summarische Prüfbericht zu den einzelnen, vereinbarten Maßnahmen ist in den dafür zuständigen Bereichen abzurufen und von der Gleichstellungsbeauftragten zu bewerten.

- Nach § 5a Abs. 1 S. 1 LGG ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bisher gültigen Gleichstellungsplans ein förmlicher Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu dem abgelaufenen GLP von der Dienststelle zu erarbeiten und mit der **bereits beschlossenen** Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen (nahtloser Übergang).
- Sanktionsmöglichkeiten: Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen (§ 5 Abs. 8 LGG).

Ausnahme: Einstellungen aus zwingenden dienstlichen Gründen.

Werden Zielvorgaben bei der Stellenbesetzung nicht eingehalten, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung zugunsten eines Mannes, in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine **besondere Begründung** durch die Dienststelle **notwendig**.

- Durch die Neueinführung der Regelung des § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des GLP's als **wesentlichem Steuerungsinstrument** der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung deutlich herausgestellt. Mit dieser Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird klargestellt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Bestandteil des Personalmanagements ist.
- § 5 Abs. 10 S. 2 LGG stellt die Zuständigkeit bezüglich Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans klar, die **ausdrücklich** an die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben adressiert ist und somit in deren **besonderer** Verantwortung liegt.
- Mit dem neuen LGG wird neben dem Gleichstellungsplan die Möglichkeit der „**Experimentierklausel**“ als alternativem Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele geschaffen (§ 6a LGG).

Einer der Gründe für die Implementierung der Experimentierklausel ist, dass das stark formalisierte und umfassende Instrument des GLP's in der praktischen Anwendung Probleme bereiten kann. Die Experimentierklausel kann hier passgenauere Lösungen anbieten.

Die Anwendung der Experimentierklausel darf jedoch nicht als „Light-Version“ des GLP's gesehen werden. Die zentrale Zielsetzung des Abbaus der strukturellen Diskriminierung von Frauen muss auch hier erfüllt werden.

Dies setzt das Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Fragen „ob“ und „wie“ voraus. Somit kommt der Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Bedeutung bei der Mitwirkung zu. Das für die Gleichstellung zuständige Ministerium ist darüber in Kenntnis zu setzen. Beides ist aktenkundig zu machen.

Praxisempfehlung: Hierzu wird die LAG einen Workshop anbieten, um Ideen zu entwickeln, wie die Experimentierklausel als Alternative zum Gleichstellungsplan genutzt werden kann.

Wichtig: Die Übergangsregelung des § 24 LGG: Fortgeltung bereits in Kraft getretener Frauenförderpläne bis zum Ende des vorgesehenen Zeitraumes

II.1 Gleichstellungsplan

II.1.1 Gegenstand und Grundlage des Gleichstellungsplans (§ 6 Abs. 1 und 2 LGG)

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind gem. § 6 Abs. 2 LGG für den Zeitraum der Geltungsdauer:

- eine **Bestandsaufnahme**
- eine **Analyse** sowie
- eine **Prognose** der zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen.

II.1.2 Konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen (§ 6 Abs. 3 LGG)

§ 6 Abs. 3 S. 1 LGG benennt **konkrete Zielvorgaben** bezogen auf den Anteil von Frauen

- bei Einstellungen,
- Beförderungen,
- Höhergruppierungen,

um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, **bis auf 50 %** zu erhöhen. Durch den Zusatz „bis auf 50 %“ wird klargestellt, dass auch Zwischenziele bzw. eine schrittweise Erhöhung erfolgen kann.

Die Zielvorgaben sollten sich an den konkreten Verhältnissen der jeweiligen Kommune orientieren und in der Festlegung, bezogen auf den Zeitraum der Geltungsdauer, realistisch sein.

Bei den **Maßnahmen** zur Erreichung der Zielvorgaben gem. § 6 Abs. 3 S. 2 LGG handelt es sich um

- personelle,
- organisatorische,
- soziale,
- fortbildende Maßnahmen
- sowie Maßnahmen zur
 - Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen
 - Verbesserung der Arbeitsbedingungen

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

Die Maßnahmen sind auf Grund der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Vergleichsgruppen zu entwickeln.

II.1.3 Fristen

- Die Laufzeit bzw. Geltungsdauer des Gleichstellungsplans beträgt gem. § 5 Abs. 1 LGG **drei bis fünf Jahre**.
- Die **nahtlose** Fortschreibung ergibt sich aus § 5 Abs. 1 LGG. Um dies zu gewährleisten, ist die Fortschreibung des GLP's **vor** Ablauf des bisher gültigen Plans durch den Rat bzw. Kreistag zu beschließen.
- Nur in den begründeten Ausnahmefällen des § 5 Abs. 6 Satz 2 LGG kann die Laufzeit des **bestehenden** Gleichstellungsplans um sechs Monate verlängert werden.
- Gemäß § 5 Abs. 7 LGG ist die Zielerreichung **spätestens nach zwei Jahren** in Form eines summarischen Berichtes zu überprüfen und die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen bzw. zu ergänzen. Aus § 5 Abs. 7 Satz 3 LGG ergibt sich, dass auch der summarische Bericht vom Rat zu beschließen ist.
- **Zu dem abgelaufenen GLP** hat die Dienststelle innerhalb von **sechs Monaten** einen förmlichen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und mit der **beschlossenen** Fortschreibung den beschließenden Gremien vorzulegen (§ 5a Abs. 1 Satz 1 LGG).
- Bestehende FFP gelten aufgrund der Übergangsregelung des § 24 LGG bis zum Ende des vorgesehenen Zeitraumes weiter und werden als GLP fortgeschrieben oder in Form einer Alternative nach § 6a LGG eingeführt.

II.1.4 Verfahrensablauf und Aufstellung des Gleichstellungsplans

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten
(Dienststelle/ Personalangelegenheiten/ Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
2. Datenerhebung
(Dienststelle/ Personalangelegenheiten)
3. Gleichstellungsplan aufstellen mit Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben/ als alternatives Instrument die Experimentierklausel
(Dienststelle/ Personalangelegenheiten/ Mitwirkung, Zusammenarbeit und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten)
4. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Abs. 4 Ziffer 18 LPVG
5. Ratsbeschluss (Dienststelle) § 5 Abs. 4 LGG
6. Bekanntgabe (Dienststelle) § 5a Abs. 2 LGG

7. Spätestens nach zwei Jahren ist ein summarischer Prüfbericht hinsichtlich der Zielerreichung vorzulegen, welcher durch die Vertretung kommunaler Körperschaften zu beschließen ist (§ 5 Abs. 7 LGG).
8. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen und durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen.
9. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen GLP ist ein förmlicher Bericht zusammen **mit der bereits beschlossenen** Fortschreibung dem Rat oder Kreistag vorzulegen (§ 5a Abs.1 LGG).

II.1.5 Datenerhebung

Zu erheben sind alle Daten, die sich auf die **Beschäftigungssituation (siehe Anlage 1)** beziehen:

- Die Zahl der in einer Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Laufbahnen bzw. Fachrichtungen/Berufsgruppen. Im Anschluss wird die Laufbahngruppe bestimmt, die sich nachfolgend in Besoldungs-/Entgeltgruppen unterteilt.
- Die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer in **Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion**, getrennt nach Funktionsebene, Laufbahn und Fachrichtung/ Berufsgruppen, Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Die Zahl der mit **Teilzeitbeschäftigten** besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs-, und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen, Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

Es wird außerdem empfohlen zu erheben, mit welchen Arbeitszeiten Frauen bzw. Männer in der Verwaltung in Teilzeit beschäftigt sind. Folgende Abstufungen sind sinnvoll:

- <50 % (= Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit)
 - <75 % (= ca. 2/3 der regelmäßigen Arbeitszeit)
 - >75 % (= 3/4 u. mehr der regelmäßigen Arbeitszeit)
 - Teilzeit in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
- Die Zahl der **Auszubildenden** und **Beamtinnen und Beamten auf Widerruf**, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn oder Berufsgruppe und Ausbildungsberuf.
 - **Fortbildung / Weiterbildung**
 Es sollen spezielle geschlechtsspezifische Daten zum Thema Fortbildung erhoben werden, wie z. B.:
 - Berufsqualifizierende Fortbildungen (z. B. Angestelltenlehrgang I und II)
 - Weiterqualifikationen (Masterstudium/ modulare Qualifikation)
 - Führungskräftenachwuchsprogramm
 - Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte

- Teilnahme der Führungs- und Leitungskräfte
- Übernahme von durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entstandenen Betreuungskosten für Kinder
- Referentinnen/ Referenten
- Fortbildung für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG
- Fortbildungsangebote gem. § 11 Abs. 4 LGG
- Gemäß § 12 Abs. 1 LGG müssen Frauen in **wesentlichen Gremien** mit einem Mindestanteil von nun 40 % vertreten sein.
Die Datenerhebung wird im Rahmen der Berichterstattung empfohlen, ist aber aufgrund des Wegfalls von § 12 Abs. 4 LGG der alten Fassung nicht mehr verpflichtend.
- Die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen.
- Die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.
- Zusätzlich wird empfohlen, geschlechtsspezifisch differenzierte Zahlen zu erheben:
 - von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
 - von Nutzern alternierender Telearbeit bzw. Heimarbeit
 - bei Vergabe von Leistungsanreizen (LOB)
 - von Beurteilungsergebnissen

II.1.6 Begriffsbestimmung: Laufbahn, Laufbahngruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppen (siehe Anlage Nr. 2)

Um eine Zuordnung vornehmen zu können, sind zunächst begriffliche Unterscheidungen erforderlich.

Laufbahnen (für Beamtinnen/ Beamte) bzw. Berufsgruppe/ Fachrichtung (Beschäftigte): legen das Berufsbild im Hinblick auf die Tätigkeit und Ausbildung fest (z. B. nichttechnischer Dienst)

- **Laufbahn mit Vorbereitungsdienst:** § 15 LVO (Laufbahnverordnung) z. B. allgemeiner Verwaltungsdienst
- **Laufbahn besonderer Fachrichtung:** § 16 LVO incl. Anlagen 1-3
z. B. Gesundheit
Technische Dienste
Nichttechnische Dienste

Gemäß § 1 Abs. 3 LVO gelten für Beamte und Beamtinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte besondere Rechtsverordnungen, so dass sie nicht unter die Regelung der LVO fallen.

Laufbahngruppe: bestimmt abstrakt, welches Bildungsniveau zu vergleichbaren Einstufungen führt (z. B.: der frühere gehobener Dienst, jetzt Laufbahngruppe 2).

Da es eine vergleichbare Regelung für die Beschäftigten bisher nicht gab, wurden diese analog in die Laufbahngruppen der Beamten in die Anlage 2 eingebunden.

Für die Beschäftigten gilt die Zuordnung zu Berufsgruppen/ Fachrichtungen entsprechend.

Die **Besoldungsgruppe** beschreibt die Gehaltsgruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. die **Entgeltgruppe** das Gehalt der Beschäftigten (A 10/E 10).

Die Zuordnung zu den **Entgeltgruppen** erfolgt gem. § 12 TVöD nach der Entgeltverordnung VKA.

Status: Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, Probe, Lebenszeit.

Statusgruppen: tariflich Beschäftigte als eine Gruppe und Beamtinnen und Beamte als weitere Gruppe.

Von grundsätzlicher Wichtigkeit ist, für Maßnahmen der Frauenförderung die Gruppen nicht zu eng zu fassen, um messbare Werte ermitteln zu können.

Besoldungs- und Entgeltgruppen in Laufbahngruppen (siehe auch Anlage 2)

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
A 12*)	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 – S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 – S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A 9 Beförderungssamt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 – S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S 3 – S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A 6 Beförderungssamt	----
A 4/A 5	----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

*) Hierzu werden auch die Altfälle der A 13 g.D. Beförderungssamt gezählt.

II.1.7 Bildung von Fachrichtungen (Berufsgruppen)

Die Bildung der Berufsgruppen/ Fachrichtungen/ Tätigkeitsbereiche soll in Analogie zu den Laufbahnen erfolgen. Die jeweiligen spezifischen kommunalen Strukturen müssen dabei jedoch berücksichtigt werden.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten wird die Entgeltordnung (VKA) zur Grunde gelegt.

Bei den Beamtinnen und Beamten erfolgt die Zuordnung für die Laufbahnen besonderer Fachrichtungen (§ 16 LVO) nach den Anlagen 1-3 der LVO bzw. bei den Fachrichtungen mit Vorbereitungsdienst nach § 15 LVO.

In der Regel sind dies folgende Fachrichtungen: allgemeiner Verwaltungsdienst, technischer Dienst, nichttechnischer Dienst, Beschäftigte Kindertagesstätten/ Familienzentren/ OGS, Sozialpädagoginnen/-pädagoginnen/Sozialarbeiter/-innen, Gesundheitsdienst, gewerbliche Berufe, Forst, IT-Bereich, Feuerwehr, Sonstige.

Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen können erwähnt werden, es gibt jedoch keine personalpolitische Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf die Frauenförderung.

II.2 Quotenregelung des § 7 LGG in Verbindung mit § 19 Abs. 6 Satz 2 und 3 LBG

! Achtung: Mögliche Gesetzesänderung

Um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen zu verbessern und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu leisten, wurde die bestehende Quotenregelung weiterentwickelt.

- Gemäß § 19 Abs. 6 Satz 2 LBG sind Frauen bei **im Wesentlichen** gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- In § 19 Abs. 6 Satz 3 LGG heißt es: „Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist **in der Regel** auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist.“

Der begriffliche Rückgriff auf die Regelung des § 19 Abs. 6 LBG (im Wesentlichen) ist daher im Bereich der **Beschäftigten** nur dann möglich, wenn **tatsächlich dienstliche Beurteilungen vorliegen** (§ 7 Abs. 3 S. 4 LGG).

Liegen diese Beurteilungen, für die im Bereich der Beschäftigten keine gesetzliche Verpflichtung besteht, **nicht** vor, greifen die **gesonderten Regelungen des § 7 Abs. 3. S. 1-3 LGG**, die den Grundsatz der im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Eignung wörtlich aufgreifen.

- Die Quotenregelung greift, sofern eine **Auswahlentscheidung** unter mehreren Bewerberinnen/ Bewerbern bzw. Konkurrenten/ Konkurrentinnen zu treffen ist (§ 7 Abs. 3 S. 1 LGG).

- **Anwendung** findet die Quotenregelung, solange innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamte entweder den Frauenanteil im Einstiegsamte oder den höchsten Frauenanteil, der in einer zwischen dem Einstiegsamte und dem angestrebten Beförderungsamte liegenden Entgeltgruppe festgestellt wird und dieser 50 % unterschreitet.
- Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, wird nur der Frauenanteil bezogen auf die angestrebte Funktion in Betracht gezogen (§ 19 Abs. 6 S. 5 LBG).

Eine im **wesentlichen gleiche Eignung** ist **in der Regel** anzunehmen, wenn:

- die jeweils herangezogene aktuelle dienstliche Beurteilung (Anlassbeurteilung, sonstige Leistungsnachweise) der Bewerberinnen/ Bewerber ein **gleichwertiges** Gesamturteil/ Gesamtnote aufweist (§ 7 Abs. 3 Satz 4 LGG i.V.m. § 19 Abs. 6 Satz 3 LBG sowie § 7 Abs. 4 LGG);
- ggfls. Vergleichbarkeit hergestellt werden muss, um Gleichwertigkeit feststellen zu können, wenn die Bewerberinnen/ Bewerber aus unterschiedlichen Bewertungssystemen kommen (vgl. Begründung zu § 19 Abs. 6 LBG).

Ausnahme von der Regelannahme:

- Die Einzelbewertungen liegen soweit auseinander, dass die Regelannahme nicht gerechtfertigt ist. (vgl. Begründung zu § 19 Abs. 6 LBG).
- Wenn besondere Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen, da, wie bisher, bei einer Einzelfallbetrachtung deutliche Unterschiede zugunsten des männlichen Bewerbers bestehen (Härteklausele).
- Basis für die **Beurteilung der im Wesentlichen gleichen Eignung** ist nur die aktuelle Beurteilung! Eine weitere Ausdifferenzierung/ Binnendifferenzierung (in die einzelnen Noten, die zum Gesamturteil führen) darf nicht erfolgen.
- **Nur die Gesamtnote zählt!**

Praxisempfehlung: Je nach angewandtem Benotungsverfahren für die Beurteilungen kann es sinnvoll sein, dies schriftlich festzulegen und für die Gesamtverwaltung transparent zu machen.
Wichtig sind vergleichbare Leistungsbewertungen! Auf diese Weise wird sichergestellt, dass auf der Grundlage eines einheitlichen Verfahrens Personalentscheidungen getroffen werden.

Die neue Quotenregelung (im Wesentlichen) gilt für folgende Personalmaßnahmen:

- Beförderungen von Beamtinnen/ Beamten (§ 7 Abs. 1 S. 2 LGG i.V.m. § 19 Abs. 6 LBG).
- Neueinstellungen in eine höhere Entgeltgruppe als die einem Einstiegsamte innerhalb der Laufbahngruppe entsprechende (§ 7 Abs. 2 S. 2 LGG).
- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten für Beschäftigte im Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 3 Alt. 1 LGG).

- Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen für Beschäftigte im Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 3 Alt. 2 LGG).
- entsprechende Anwendung in den Fällen des § 7 Abs. 7 LGG.

! Achtung Die neue Quotenregelung gilt nicht in den Fällen wo, wie bisher, die gleiche Eignung zu Grunde gelegt wird. Dies ist der Fall bei:

- der Begründung eines Beamtenverhältnisses (§ 7 Abs. 1 S.1 LGG),
- der Begründung eines Arbeitsverhältnisses (Angestellte) in eine dem Einstiegsamt innerhalb der Laufbahngruppe entsprechende Entgeltgruppe (§ 7 Abs.2 S. 1 LGG),
- der Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 7 Abs.2 S. 1 LGG).

Das Auswahlverfahren des **§ 7 Abs. 3 LGG** umfasst **nur Personen im Beschäftigungsverhältnis**.

In der **Konkurrenzsituation** im Auswahlverfahren zwischen Bewerberinnen/ Bewerbern aus **dem Beamtenverhältnis und dem Beschäftigtenverhältnis** wird gem. § 7 Abs. 4 LGG die Regelung des § 19 Abs. 6 LBG (im Wesentlichen) angewendet, um die Ausdifferenzierung der Auswahlkriterien bei der Beförderungsentscheidung zu begrenzen.

II.2.1 Wann sind Frauen unterrepräsentiert?

! Achtung Mögliche Gesetzesänderung

1. Ermittlung der Unterrepräsentanz nach § 7 Abs. 3 LGG:

- solange der Frauenanteil in der angestrebten Entgeltgruppe unter 50 % liegt
und
- der Frauenanteil in der angestrebten Entgeltgruppe niedriger ist, als der Frauenanteil im Einstiegsamt (Satz 2)
oder
- den Frauenanteil in einer Entgeltgruppe, die zwischen dem Einstiegsamt und angestrebter Entgeltgruppe liegt, unterschreitet (Satz 3).

2. Verfahren bei der Ermittlung der Unterrepräsentanz:

- o Vergleich des Frauenanteils der angestrebten Besoldungs-/ Entgeltgruppe (Zielamt) mit den Frauenanteilen der darunter liegenden Besoldungs-/ Entgeltgruppe.
- o Maßgeblich für die Zielquote ist der höchste Frauenanteil in einer unter dem Zielamt liegenden Besoldungs-/ Entgeltgruppe.
- o Die Quote wird solange angewendet, bis dieser Frauenanteil in der angestrebten Besoldungs-/Entgeltgruppe erreicht ist oder bis 50 % erreicht sind (Obergrenze wie bisher).

3. Beachten:

- Sind ausschließlich **Beschäftigte** im Auswahlverfahren, dann wird die Quote nur im Bereich dieser Statusgruppe berechnet.
Quote im Stufenmodell berechnen – nach Laufbahngruppe
- Sind nur **Beamtinnen/ Beamte** im Auswahlverfahren, dann erfolgt die Berechnung der Quote innerhalb dieser Statusgruppe.
Quote im Stufenmodell berechnen – nach Laufbahngruppe
- Sind sowohl Beschäftigte als auch Beamte/ Beamtinnen im Bewerbungsverfahren, wird zur Berechnung der Quote eine **Vergleichsgruppe** gebildet, die beide Statusgruppen umfasst.

4. Beispiele zur Berechnung der Frauenquote

Praxisempfehlung: (siehe Anlage 3)

II.2.2 Wie werden die Vergleichsgruppen gebildet?

! Achtung Mögliche Gesetzesänderung

1. Anknüpfungspunkt für die Feststellung der Unterrepräsentanz ist die Vergleichsgruppe, die den Personenkreis definiert, für den die Zielvorgaben festgelegt sind und bis zu deren Erreichen die Bevorzugung von Frauen anzuwenden ist.
2. Die Bildung der Vergleichsgruppen ist in § 7 Abs. 5 LGG geregelt.
3. Neu ist:
 - Wenn im Auswahlverfahren Beamte und Beamtinnen und Beschäftigte miteinander konkurrieren, umfasst die Vergleichsgruppe beide Statusgruppen (§ 7 Abs. 5 S.2 LGG).
 - Die Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen für die Vergleichsgruppenbildung ergibt sich gem. § 7 Abs. 5 Satz 3 LGG für den Bereich der Kommunen aus der Anlage 2 zum LGG (TVöD-VKA im Bereich des KAV NW).

Wichtig: Die Zuordnung von Entgelt- und Besoldungsgruppen gem. der Anlage 2 für die Kommunen gilt ausschließlich für die die Vergleichsgruppenbildung bei Anwendung des LGG's. Weitere Ansprüche ergeben sich daraus nicht!

- Die Bestimmung der Fachrichtung ergibt sich aus den Anlagen 1 - 3 der Laufbahnverordnung (LVO).

4. Systematik der Vergleichsgruppen (§ 7 Abs. 5 LGG):

a) **Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die dem Einstiegsamt der Laufbahn entspricht (§ 7 Abs. 5 Nr. 1 LGG)**

1. Schritt: Bestimmung der Laufbahn/ Fachrichtung
2. Schritt: Bestimmung der Laufbahngruppe und dem Einstiegsamt (1. oder 2. Einstiegsamt)

Vergleichsgruppe: innerhalb der Laufbahngruppe die Beschäftigten in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten bzw. mit vergleichbarer Fachrichtung

b) **Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in eine höhere Entgeltgruppe als die, die dem Einstiegsamt der Laufbahn entspricht (§ 7 Abs. 5 Nr. 2 LGG)**

1. Schritt: Bestimmung der Laufbahn/ Fachrichtung
2. Schritt: Bestimmung der Entgeltgruppe, in die eingestellt werden soll

Vergleichsgruppe: innerhalb der Beschäftigten in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten, das heißt mit vergleichbarer Fachrichtung die Beschäftigten in dieser Entgeltgruppe

c) **Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 7 Abs. 5 Nr. 4 LGG)**

1. Schritt: Bestimmung Laufbahn/ Fachrichtung
2. Schritt: Bestimmung der Entgeltgruppe für höherwertige Tätigkeit

Vergleichsgruppe: Beschäftigte in dieser Entgeltgruppe

d) **Bei der Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen (§ 7 Abs. 5 Nr. 4 LGG)**

1. Schritt: Bestimmung der Laufbahn/ Fachrichtung
2. Schritt: Bestimmung der Führungsebene (z. B. Teamleitung oder Fachbereichsleitung)

Vergleichsgruppe: alle Beschäftigten dieser Führungsebene, unabhängig von der Entgeltgruppe

e) **Sonderfall: Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 7 Abs.5 Nr. 3)**

Hier wird nur der Ausbildungsgang bestimmt.

Die Vergleichsgruppe bilden alle Auszubildenden dieses Ausbildungsgangs.

5. Praxisempfehlung:

Problematik: Bewertung und Zuordnung von Stellen bei Beamten/ Beamtinnen und Beschäftigten

Bei der Berechnung von Quoten, die zur Ermittlung der Frauenförderung, der Bildung von Zielquoten nach § 6 Abs. 3 LGG oder der Ausschreibung von zu besetzenden Stellen erforderlich sind, besteht in der Praxis häufig das Problem im Hinblick auf die Vergleichsgruppenbildung. Im Fall der Konkurrenz von tariflich Beschäftigten und von Beamtinnen und Beamten ist bei der Bildung der Vergleichsgruppen die Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit der Stellen beider Statusgruppen nicht gegeben.

Insbesondere im Fall der Quotenbildung und einer eventuell anzuwendenden Frauenförderung muss die von der jeweiligen Kommune selbst definierte Vergleichsgruppe im Streitfall einer gerichtlichen Überprüfung Stand halten.

Die Bewertung einer Stelle im Beamtenbereich erfolgt aufgrund eines summarischen Punktesystems in Anlehnung an ein KGSt- Gutachten.

Bei Beschäftigten erfolgt die Bewertung durch eine analytische Zuordnung aufgrund einer Rechtsgrundlage in Form der Entgeltordnung als Teil des TVöD.

Auch aus der Anlage 2 zum LGG, die Besoldungs- und Entgeltgruppen einander zuordnet, ergeben sich Differenzen hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Eingruppierungen.

Da die Bewertungen von Beamten/ Beamtinnen und Beschäftigten häufig nicht gleichgesetzt werden können, besteht die Problematik, eine Vergleichbarkeit herstellen zu können.

Wie soll nun in der Praxis die Kategorisierung bei Beamten/ Beamtinnen und Beschäftigten erfolgen?

Aufgrund dieser unterschiedlichen Bewertungsgrundlagen kann in der Konkurrenzsituation von Beschäftigten und Beamtinnen/ Beamten **eine Empfehlung nur dahingehend** ausgesprochen werden, eine größtmögliche Angleichung zu schaffen, damit sich die Entgelt- und Besoldungsgruppen entsprechen.

(Beispiel A 11 gleich E 11)

6. Beispiele zur Berechnung der Unterrepräsentanz

a) Stellenausschreibung einer Fachbereichsleitung technischer Bereich einer Kommune:

1. Schritt: Bestimmung der Laufbahn/ Fachrichtung
2. Schritt: Frauenanteil in der Funktionsebene der Laufbahn/ Fachrichtung

Sind z. B. in der Funktion der Fachbereichsleitung im technischen Bereich eine von vier Stellen mit Frauen besetzt, zieht die Frauenförderung, da der Frauenanteil nur 25 % beträgt.

b) Stellenausschreibung Sachbearbeitung allgemeine Verwaltung A11/EG11

1. Schritt: Bestimmung der Laufbahn/ Fachrichtung
2. Schritt: Bestimmung des Frauenanteils in der angestrebten Besoldungs-/ Entgeltgruppe
3. Schritt: - wenn kleiner als 50 %, dann Prüfung des Frauenanteils im Einstiegsamt
- wenn höher als der Frauenanteil in der angestrebten Besoldungs-/ Entgeltgruppe, erfolgt die Prüfung der zwischenliegenden Beförderungsränge
4. Schritt: - Der höchste errechnete Frauenanteil (bis 50 %) bestimmt die Quote für die Frauenförderung.

Weitere Rechenbeispiele finden sich in der Anlage 3

II 2.3. Stufenmodell zur Bestimmung der Frauenquote

1. Bei der Vergleichsgruppenbildung zur Anwendung der Frauenquote nach § 7 LGG wird **in allen Fällen im ersten Schritt die jeweilige Laufbahn** (im Sinne der Fachrichtung) bestimmt in die eingestellt werden bzw. innerhalb der die Besetzung der höherwertigen Tätigkeit erfolgen soll.
2. Bei einer **Neueinstellung** in eine Entgeltgruppe, die dem vergleichbaren jeweiligen **Einstiegsamt** einer Laufbahngruppe entspricht, ist im zweiten Schritt, wie bisher, der Frauenanteil aller Beschäftigten innerhalb der Laufbahngruppe der Fachrichtung maßgebend. **Liegt er unter 50 %, greift die Frauenförderung.**
3. Bei der **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten** ist im zweiten Schritt innerhalb der Fachrichtung auf die Entgeltgruppe abzustellen, mit der diese Tätigkeit/ Funktion vergütet wird („Zielamt“) und hier der Frauenanteil zu ermitteln.

Dieser ist dann mit dem Frauenanteil der darunter liegenden Entgeltgruppen der Laufbahngruppe der entsprechenden Fachrichtung abzugleichen.

Maßgeblich für die Bestimmung der Zielquote, bis zu deren Erreichen die Frauenförderung in der zu besetzenden Entgeltgruppe greift, ist der höchste Frauenanteil, der sich in einer dieser Entgeltgruppen findet (max. 50 %).

In der Regel wird sich der höchste Frauenanteil in der niedrigsten Entgeltgruppe (vergleichbar dem Einstiegsamt der Laufbahn) finden.

4. Bei der **Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen** ist der Frauenanteil der Funktionsebene ausschlaggebend.
5. Bei einer Konkurrenzlage ist die Quote der Statusgruppe entscheidend, in die eingestellt wird.

Fällt die Personalentscheidung zugunsten einer Beamtin oder eines Beamten aus, so ist für die Frauenförderung die Quote der Berufsgruppe im Beamtenverhältnis entscheidend, (z. B. Beamter/ Beamtinnen: die ermittelte Frauenquote auf Grundlage der Besoldungsgruppe A11).

Fällt die Entscheidung auf eine/n Beschäftigte/n wird die errechnete Frauenquote der entsprechenden Entgeltgruppe (z. B: EG 12) zu Grunde gelegt.

II.3 Prognose

Die Erstellung einer Prognose über künftig zu besetzende Stellen ist für die meisten Verwaltungen kein Novum.

1. In der Regel werden Nachwuchsbedarfsberechnungen erstellt, um zu ermitteln, wieviele Mitarbeiter/innen die Verwaltung in welchen Berufsgruppen ausbilden kann und will, um den künftigen Bedarf aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Aufgabenzuwächsen, Umstrukturierungen u.ä. mit eigenem Personal abdecken zu können.
2. Aufgrund von Haushaltskonsolidierungen ist die Erstellung von Prognosen schwieriger geworden. Neben den schon erwähnten Nachwuchsbedarfsberechnungen sind daher auch Haushaltssicherungskonzepte, die in der Regel wichtige personalwirtschaftliche Maßnahmen (Besetzungssperren, detaillierte Angaben über künftig wegfallende Stellen) enthalten, wichtige Grundlagen einer Prognose.
3. Im Folgenden eine Auflistung von Fragestellungen, deren Beantwortung zur Prognose führen kann:
 - Wie sieht die Altersfluktuation aus?
 - Altersteilzeit?
 - Welche Stellen haben einen kw-Vermerk?
 - Wie viele Frauen/ Männer nehmen Elternzeit bzw. Pflegezeit?
 - Wie lange dauern die Beurlaubungszeiten?
 - Wie viele Personen gehen in Sonderurlaub (persönliche Gründe)?
 - o in Teilzeit oder Vollzeit
 - Wie viele Beurlaubte kommen wieder?
 - o in Vollzeit oder Teilzeit?
 - Wie viele Dauererkrankte gibt es?
 - Wie viele gehen in vorzeitigen Ruhestand?
 - Wie viele Stellen werden neu eingerichtet oder aufgestockt?
 - Abordnungen
 - Wie viele Stellen werden durch berufliche Weiterqualifikation frei?
 - Wie viele Stellen fallen weg durch Einsparungen, Umorganisation, Privatisierung, Ausgliederung von Arbeitsbereichen, Arbeitszeitreduzierung?
 - Haushaltssicherungskonzept beachten
 - Umrechnung der Stellen in Vollzeitäquivalente

II.4 Aufstellung von Zielvorgaben

Die Erstellung von Zielvorgaben hat sich einerseits an den konkreten Verhältnissen vor Ort zu orientieren, andererseits ist die Zielsetzung des Gesetzes im Hinblick auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu berücksichtigen.

Der GLP enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer gem. § 6 Abs. 3 LGG konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei

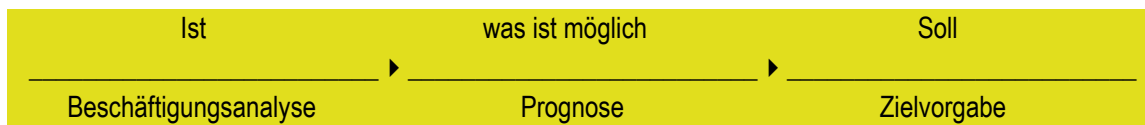
- Einstellungen,
- Beförderungen,
- Höhergruppierungen,

um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Aus der Tatsache, dass sich die verbindlichen Zielvorgaben an den spezifischen Gegebenheiten der Dienststellen ausrichten müssen und von diesen selbst entwickelt werden, ist von einer größeren Akzeptanz und einer hohen Identifikation mit diesen Vorgaben auszugehen.

Mit diesen Zielvorgaben werden die Weichen für künftige Personalentscheidungen gestellt.

Die Zielvorgabe orientiert sich dabei an den realen Möglichkeiten (Prognose).



Beispiel:

Es gibt in einer Verwaltung 30 Stellen in A 11; sechs davon (20 % sind derzeit von Frauen besetzt). In den nächsten drei Jahren werden voraussichtlich fünf Stellen zu besetzen sein. Die Festsetzung der Zielquote auf 50 % wäre unsinnig, da aufgrund der erwarteten Fluktuation maximal 36,7 % zu erreichen wären. Es muss aber mehr als eine Stelle festgesetzt werden, da diese die Beibehaltung des Status Quo bedeuten würde. Es dürfen aber nur weniger als fünf Stellen benannt werden, um die geforderte Einzelfallgerechtigkeit wahren zu können. Die tatsächliche Zielquote ist nun das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses unter Berücksichtigung der Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in dem zu beschreibenden Bereich.

Die Zielvorgabe könnte heißen: „Im Zeitraum der nächsten drei Jahre sind in A 11, Allgemeine Verwaltung, mindestens 50 % der frei werdenden Stellen mit Frauen zu besetzen.“

II.5 Maßnahmen

„Weniger ist mehr“ sollte bei der Auswahl der einzelnen Maßnahmen als Leitmotiv dienen. Es sollten nur Vorgaben gemacht werden, die in der Verwaltung auch praktikabel und umsetzbar sind.

Empfohlen wird die Erarbeitung einer Liste aus der hervorgeht, welche Maßnahmen das Landesgleichstellungsgesetz vorsieht und an welchen Punkten der Gleichstellungsplan der jeweiligen Kommune individuell ergänzt werden kann.

Sinnvoll ist die Unterteilung in Maßnahmegruppen wie zum Beispiel Stellenbesetzungsverfahren, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fortbildungen, u. ä.

Beispiel:	
Kapitel Y: Landesgleichstellungsgesetz	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gleichstellungsplan
§ 13 Abs. x xxxxxx xxxxxx	Maßnahme 1 Maßnahme 2 Maßnahme 3

Konkrete Maßnahmen können sein:

- systematische Nachwuchsentwicklung
- die Benennung von „Starterpositionen“
- Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen
- familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit
- Tele- oder Heimarbeitsplätze
- Besetzung von Gremien innerhalb der Verwaltung
- Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Beurlaubungen
- Maßnahmen die geeignet sind, überwiegend von Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch von Frauen besetzt werden können
- die Aufwertung von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (z. B. Schreibkräfte)

II.6 Controlling

Hinsichtlich des Controllings bestehen folgende Unterschiede:

- **summarischer Bericht § 5 Abs. 7 Satz 2 LGG**
 Die in Abs. 7 Satz 1 gesetzlich verankerte Evaluationspflicht spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans stellt sicher, dass ggfls. notwendige Anpassungen oder Ergänzungen von Maßnahmen so rechtzeitig erfolgen, dass sie während der noch verbleibenden Laufzeit des Gleichstellungsplans Veränderungen möglich machen können. Für diese Evaluation genügt eine summarische Prüfung. Satz 3 bestimmt, dass auch der summarische Bericht vom Rat beschlossen werden muss.
- **förmlicher Bericht § 5a Abs. 1 LGG**
- **nicht gesetzlich vorgegeben, aber empfehlenswert ist ein Bericht zur Umsetzung der im GLP festgelegten Maßnahmen**
- In den Verfahrensabsprachen zum Gleichstellungsplan sollte z. B. festgehalten werden, dass in regelmäßigen Abständen, z. B. jedes Jahr, die Ämter/ Fachbereiche einen Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen zum Gleichstellungsplan der Verwaltungsleitung vorlegen, damit dieser als Grundlage für

den von der verantwortlichen Personalstelle zu erarbeitenden und spätestens alle zwei Jahre vorzulegenden summarischen Bericht dienen kann. Hierbei ist insbesondere die Zielvorgabe gem. § 6 Abs.3 LGG zu überprüfen.

- Die unternommenen besonderen Bemühungen für die Erreichung der festgesetzten Zielquoten der Fachbereiche und Fachdienste sind darzustellen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht der Dienststellenleitung Stellung und schlägt ggfls. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt und von diesen beschlossen wird.

II.7 Auswahlverfahren (§§ 8-10 LGG)

§ 8 LGG: Ausschreibung

- Bei der Unterrepräsentanz von Frauen besteht für die zu besetzende Stelle Ausschreibungspflicht (§ 8 Abs. 1 S. 1 LGG).
- Unabhängig von der Unterrepräsentanz von Frauen gilt für alle Ausschreibungen:
 - Die Verwendung männlicher und weiblicher Form.
 - Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.
 - Der Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind – siehe nachfolgenden Mustertext.
 - Die Teilzeioption, auch für alle Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben.
 - Sprechen keine **zwingenden** Gründe dagegen, ist die Stelle auch in Teilzeit auszuschreiben. Dies gilt auch für alle Leitungsstellen und bedeutet, dass es nur wenige Ausnahmen geben kann.

- **Mustertext bei Unterrepräsentanz von Frauen:** siehe § 8 Abs. 4 Satz 2 LGG

„Die Stadt fördert die berufliche Zukunft von Frauen. Bewerbungen von Frauen werden daher ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt“.

- **Neu:**
 - Die Beschränkung auf eine dienststelleninterne Ausschreibung ist nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und nicht, wie bisher, im Benehmen möglich (§ 8 Abs. 1 S. 2 LGG).
 - Die Verpflichtung zur wiederholten Ausschreibung entfällt, wenn die erste Ausschreibung öffentlich erfolgte (§ 8 Abs. 2 S. 2 LGG).

§ 9 LGG: Vorstellungsgespräche

- Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Praxis:

- Der Ausschreibungstext wird der Gleichstellungsbeauftragten im Entwurf vorgelegt.
- Die Liste aller Bewerberinnen/ Bewerber wird differenziert nach Geschlecht vorgelegt.
- Die Liste der Einzuladenden wird vorgelegt.
- Teilnahme am Vorstellungsgespräch.
- Bei der Qualifikationsbeurteilung sind auch Erfahrungen mit der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zu berücksichtigen, sofern sie für die Aufgabe von Bedeutung sind.
- Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (Aufgabe der Personalabteilung).
- Die unzulässigen Fragen wurden erweitert (siehe § 9 Abs. 3 LGG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte entscheidet selbst über die Gleichstellungsrelevanz und somit über ihre Teilnahme.
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren.

§ 10 LGG: Auswahlkriterien: keine Veränderungen

II.8 Fortbildung (§ 11 LGG)

- Neu ist die Quotierungsregelung, sofern der Anteil der Frauen 50 % der Teilnehmenden unterschreitet (§ 11 Abs. 1 Satz 2 LGG).
- Frauen sind **entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen** zu Fortbildungen zuzulassen.
- Dies gilt nicht, sofern ein Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorgeschaltet ist (§ 11 Abs. 1 Satz 3 LGG)
- Themen im Fortbildungsprogramm siehe § 11 Abs. 4 LGG.

II. Gremien (§ 12 LGG)

1. Grundsätzlich ist die geschlechtergerechte Gremienbesetzung auf wesentliche Gremien ausgerichtet (§ 12 Abs. 1 und 2 Satz 1 und 2 LGG)

- Frauen **müssen mit 40 %** in allen wesentlichen Gremien vertreten sein (§ 12 Abs. 1 LGG).
- Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe und Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung in der Kommune/ im Kreis (§ 12 Abs. 2 S. 1 LGG).
- Von besonderer rechtlicher und tatsächlicher Bedeutung sind regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien (§ 12 Abs. 2 S. 2 LGG).
- Ausgenommen sind entsprechend dem Demokratieprinzip des Grundgesetzes die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände (§ 12 Abs. 2 S. 4 LGG).

- Werden solche Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen mindestens 40 % Frauen benennen (§ 12 Abs. 3 S. 1 LGG).
- Im Umkehrschluss zu § 12 Abs. 3 S.1 LGG bleiben bestehende Gremien bis zu Neubildung oder Wiederbesetzung in dieser Besetzung.
- Wird nur eine Person benannt, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen (§ 12 Abs. 3 S. 2 LGG).

2. Ausnahmen von der Mindestquote von 40 % sind gem. § 12 Abs. 5 LGG nur aus **zwingenden Gründen** zulässig wenn:

- a) die Mitglieder aufgrund einer Wahl **ernannt** werden,
- b) bei **geborenen Mitgliedern**, wenn eine für das Gremium geltende Vorschrift die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion vorsieht,
- c) die **entsendende Stelle** die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht einhalten kann:
 - Die entsendende Stelle muss darlegen welche **hinreichenden** Bemühungen zur Erfüllung getroffen wurden.
 - Der zwingende Grund ist festzustellen und aktenkundig zu machen (durch Dienststellenleitung).
 - Fehlt ein zwingender Grund, erfolgt eine **Sanktion**: „leerer Stuhl“, der Platz bleibt bis zur quotenkongruenten Nachbenennung unbesetzt.

Wichtig: Sanktion entfällt, wenn die Mindestquote für das gesamte Gremium unabhängig von der quotenwidrigen Besetzung anderweitig bereits erfüllt wird.

3. Sonderregelungen für Wahlgremien in Kommunen/ Kreisen
(12 Abs. 2 S. 3 LGG):

Wahlgremien sind:

- Aufsichts- und Verwaltungsräte,
- sonstige wesentliche Gremien, deren Mitglieder durch eine Wahl bestimmt werden (gemeint sind alle Gremien, die durch den Rat/ Kreistag bestätigt werden).

Grundsätzlich **soll** der Frauenanteil 40 % betragen.

Aber: Bei Nichterreicherung der 40 % gilt bei Wahlgremien die Besetzung durch Wahl als Abweichung aus zwingendem Grund.

Auf Unterschreitung folgt keine Sanktion, aber es besteht Dokumentationspflicht.

4. Die übrigen Gremien im Geltungsbereich des LGG (§ 12 Abs. 7 LGG)

- sollen geschlechterparitätisch besetzt werden.
- Bei Verstoß sind keine Sanktionen möglich.

Praxisempfehlung:

- Es empfiehlt sich, alle Gremien der Kommunen/ Kreistag aufzulisten und zu prüfen, wie die Frauenquote anzuwenden ist.
- Darüber hinaus ist zu prüfen, welche Besetzungsrechte über das LGG hinaus gelten (Bundesrecht, z. B. für die Gremien der Arbeitsagentur/ Jobcenter).
- Obwohl die rechtskonforme Anwendung des § 12 LGG bei den berufenden bzw. entsendenden Stellen liegt, empfiehlt es sich, diese über die gesetzlichen Regelungen zu informieren. (Beteiligungsverwaltung, Ratsgeschäftsführung, Fraktionen).
- Bei Aufsichts- und Verwaltungsräten kann im Rahmen der Berichtspflicht nach § 12 Abs. 6 LGG der Bericht sowie die Information/ Unterrichtung der Öffentlichkeit gefordert werden.

IV. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(§§ 13, 14 LGG)

IV.1 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit (§ 13 LGG)

- Die Vorgabe der regelhaften Befristung einer Arbeitszeitermäßigung entfällt, ist aber **auf Antrag** gem. § 11 Abs. 1 Satz 2 TVöD bis zu fünf Jahren möglich.
- Es sind Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren zu betreuen ist. Darüber hinaus erweitert sich der Rechtsanspruch auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen.
- Stärkung der Teilzeitarbeit auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 13 Abs. 3 Satz 2 LGG):
 - Benachteiligungsverbot des § 13 Abs. 8 LGG: Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing etc. stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegen.
 - Im Umkehrschluss enthält Abs. 8 ein entsprechendes Fördergebot.
- Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, solange keine zwingenden, dienstlichen Gründe entgegenstehen (§ 13 Abs. 3 Satz 1 LGG).

Ablehnungen sind im Einzelfall schriftlich zu begründen.
- Teilzeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht benachteiligend auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- Beschäftigte, die Teilzeit beantragen, sind auf die beamten-, arbeits- sowie versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

- Gemäß § 13 Abs. 7 LGG besteht ein **Rechtsanspruch** auf vorzeitige Änderung des Umfangs von Teilzeit oder des Übergangs zur Vollzeit, wenn:
 - der bisherige Umfang nicht mehr zugemutet werden kann (z. B. veränderte wirtschaftliche Verhältnisse bei Trennung oder Scheidung)
 - und keine dienstlichen Belange entgegenstehen (z. B. dem Fehlen einer Planstelle).

Empfehlung: Im Gleichstellungsplan ist aufzunehmen, dass die Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Regelarbeitszeit grundsätzlich zu befristen sind, sinnvoll ist ein Jahr, aber längstens fünf Jahre.

- Infos über Teilzeit sollen angeboten werden.

IV.2 Beurlaubung (§ 14 LGG)

- Anträgen (Grund: Vereinbarkeit) ist zu entsprechen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.
- Neu ist, dass die Vorgabe der regelhaften Befristung einer Beurlaubung entfällt. Zum Schutz der Beschäftigten ist eine Verankerung der Befristung im GLP vorzusehen.
- Es besteht die Rückkehrmöglichkeit gem. § 14 Abs. 5 Satz 2 LGG mit der entsprechenden Anwendung der Regelung des § 13 Abs. 7 LGG bei der Arbeitszeitreduzierung.
- Nach der Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit empfiehlt sich der Einsatz am alten Dienstort oder wohnortnah.
- Personeller bzw. organisatorischer Ausgleich ist unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten vorzunehmen.
- Krankheits- und Urlaubsvertretungen sind anzubieten.
- Beurlaubte sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Ihnen sind Fortbildungsangebote anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- Vor Ablauf der Beurlaubung sind rechtzeitig Beratungsgespräche zu führen.

Anlagen

Anlage 1: Muster Beschäftigtenstatistik

Die Tabellen sind in den jeweiligen Laufbahngruppen entsprechend der vorhandenen Eingruppierungen/ Besoldungsgruppen anzupassen.

Übersicht planmäßige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter

alle Mitarbeiter/innen - ohne Azubis

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt																			

Beamtinnen und Beamte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt																			

Beschäftigte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt																			

Auszubildende

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Bachelor																0	0	0	
VA																0	0	0	
Erzieher/in																0	0	0	
FW																0	0	0	
insgesamt																0	0	0	

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon <50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A8																			
A9																			
insgesamt																			

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2 /1. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon <50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A9																			
A10																			
A11																			
A12																			
A13																			
insgesamt																			

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A13																			
A14																			
A15																			
insgesamt																			

Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A12																			
insgesamt																			

Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A14																			
insgesamt																			

Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A7																			
A8																			
A9																			
insgesamt																			0

Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A10																			
A11																			
A12																			
A13																			
insgesamt																			

Beschäftigte Kita

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S03																			
S04																			
S08a																			
S09																			
S13																			
S13a																			
S15																			
insgesamt																			

Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter/Sozialpädagogen

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S11b																			
S12																			
S14																			
S17																			
insgesamt																			

Beschäftigte Forst

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
3																			
6																			
insgesamt																			

Beschäftigte IT

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
10																			
insgesamt																			

Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
1																			
2a																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
10																			
insgesamt																			

sonstige Beschäftigte

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
1																			
2																			
3																			
AEG																			
insgesamt																			

Beschäftigte TTV

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
8																			
9a																			
9b																			
11																			
12																			
14																			
insgesamt																			

Anlage 2: Anlage 1 zu § 7 Abs. 5 LGG – Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe Neueinstellungen (ab 11/2006)	Besoldungsgruppe (Übergeleiteter Besand/ Altfälle)
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt		
A 16	AT vglb. A 16	E 15 Ü
A 15	E 15	E 15
A 14	E 14	E 14, E 13 Ü
A 13 Einstiegsamt	E 13	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
A 13 Beförderungssamt	E 13 vglb. G. D.*	E 13 (Altfälle)
A 12	E 12	E 12
A 11	E 11	E 11
A 10	E 10	E 10
A 9 Einstiegsamt	E 9	E 9
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		
A 9 Beförderungssamt	„kleine E 9“	E 9
A 8	E 8	E 8
A 7	E 7	E 7
A 6	E 6, E 5, E 4	E 6, E 5, E 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungssamt	--	--
A 4/A 5		
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2

Anlage 3: Muster Berechnung der Frauenquote

- Zu besetzende Stelle A 12/ EG 12
- Musterrechnungen:

Frauenanteil in %

• A 12 / EG 12	10 %	25 %	50 %	40 %	15 %	40 %	38 %	38 %
• A 11	20 %	50 %	15 %	50 %	20 %	60 %	10 %	40 %
• A 10	40 %	10 %	50 %	50 %	10 %	30 %	10 %	50 %
• A 9	50 %	10 %	50 %	30 %	40 %	60 %	30 %	30 %
Frauenförderung:	ja	ja	nein	ja	ja	ja	nein	ja
Frauenquote:	50 %	50 %	50 %	50 %	40 %	50 %	-----	50 %

- Frauenförderung greift:

1. wenn in dem jeweiligen Beförderungsamt der Frauenanteil noch nicht 50 % erreicht hat.
2. liegt der Frauenanteil im Beförderungsamt unter 50 %, dann muss wie folgt geprüft werden:

Einstiegsamt:

- Frauenanteil im Einstiegsamt höher als im Beförderungsamt – wenn ja, gilt die Frauenförderung
- Frauenanteil im Einstiegsamt niedriger als im Beförderungsamt – dann Prüfung der Ämter unter dem Beförderungsamt.
Ist der Frauenanteil in einem der Ämter unter dem Beförderungsamt höher als im Beförderungsamt, dann gilt auch die Frauenförderung.

Anlage 4: Muster zur Berechnung in den jeweiligen Statusgruppen zur Bildung der Vergleichsgruppen

Basisgruppen

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon <50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A9	5	2	40	5	2	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	8	5	62,5	5	2	40	37,5	3	3	100	1	1	100	2	2	100	0	0	0
A11	12	9	75	7	5	71,4	41,7	5	4	80	0	0	0	4	3	75	1	1	100
A12	4	1	25	4	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13	4	2	50	2	0	0	50	2	2	100	0	0	0	0	0	0	2	2	100
insgesamt	33	19	57,6	23	10	43,5	30,3	10	9	90	1	1	100	6	5	83,3	3	3	100

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A13	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Beschäftigte Verwaltung

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
E2	2	0	0	0	0	0	100	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
E3	2	1	50	0	0	0	100	2	1	50	0	0	0	0	0	0	2	1	50
E5	13	9	69,2	6	3	50	53,8	7	6	85,7	2	2	100	2	2	100	3	2	66,7
E6	23	15	65,2	15	7	46,7	34,8	8	8	100	0	0	0	6	6	100	2	2	100
E8	22	17	77,3	15	10	66,7	31,8	7	7	100	0	0	0	4	4	100	3	3	100
E9a	16	11	68,8	11	6	54,5	31,3	5	5	100	0	0	0	3	3	100	2	2	100
E9b	14	9	64,3	10	6	60	28,6	4	3	75	0	0	0	2	2	100	2	1	50
E10	8	8	100	4	4	100	50	4	4	100	1	1	100	1	1	100	2	2	100
E11	5	3	60	5	3	60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E12	2	2	100	1	1	100	50	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0
E14	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E15	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	111	75	67,6	71	40	56,3	36,0	40	35	87,5	4	3	75	19	19	100	17	13	76,5

Beispielberechnungen zu Anlage 4

Vergleichsgruppe (VG) A12/ EG 12

	Gesamt	Frauen	%
A 12	4	1	25
EG 12	2	2	100
Quote VG	6	3	50

keine Frauenförderung

Vergleichsgruppe (VG) A14/ EG 14

	Gesamt	Frauen	%
A 14	0	0	0
EG 14	3	0	0
Quote VG	3	0	0

Frauenförderung

Vergleichsgruppe (VG) A8/ EG 8

	Gesamt	Frauen	%
A 10	8	5	62,5
EG 10	8	8	100
Quote VG	16	13	81,25

keine Frauenförderung

Anlage 5: Muster Vergleichsgruppen entsprechend der Laufbahnen sowie Anteile Vollzeit/ Teilzeit

EA= Einstiegsamt

Verwaltungsdienst Laufbahngruppe 1/ 1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A3, E2, E3																			

Verwaltungsdienst Laufbahngruppe 1/ 2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A9, E9a																			
A8, E8																			
EA A6																			
Gesamt																			

Verwaltungsdienst Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A12, E12, A13gD																			
A11, E11																			
A10, E10																			
EA A9, E9b																			
Gesamt																			

Verwaltungsdienst Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A16, E15Ü																			
A15, E15																			
A14, E14																			
EA A13, E13																			
Gesamt																			

Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A7																			
A8																			
A9																			
insgesamt																			

Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A10																			
A11																			
A12																			
A13																			
insgesamt																			

Technischer Dienst Laufbahngruppe 1/ 1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A3, E2, E3																			

Technischer Dienst Laufbahngruppe 1/ 2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A9, E9a																			
A8, E8,																			
EA A6																			
Gesamt																			

Technischer Dienst Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A12, E12, A13gD																			
A11, E11																			
A10, E10																			
EA A9, E9b																			
Gesamt																			

Technischer Dienst Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A16, E15Ü																			
A15, E15																			
A14, E14																			
EA A13, E13																			
Gesamt																			

Nicht technischer Dienst - Laufbahngruppe 1/ 1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A3, E1, E2, E2Ü, E3, S2																			

Nicht technischer Dienst - Laufbahngruppe 1/ 2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A9, E9a, S9																			
A8, E8,S6-S8																			
EA A6, S3, S4																			
Gesamt																			

Nicht technischer Dienst - Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 50-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A12, E12, A13gD, S18																			
A11, E11, S17																			
A10, E10, S15-S16Ü																			
EA A9, E9b, E9c, S10-S14																			
Gesamt																			