

# Handreichung

Stand: Dezember 2017

**für kommunale Gleichstellungsbeauftragte  
zur Mitwirkung bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans  
nach den Vorgaben des  
Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
für das Land Nordrhein-Westfalen  
in der Fassung vom 19.09.2017  
(Landesgleichstellungsgesetz – LGG)**

**Autorinnen**

**Gabriele Neuhöfer, Stadt Niederkassel, LAG-Sprecherin**

**Silke Tamm-Kanj, Stadt Würselen, LAG-Sprecherin**

## **Inhalt:**

<b>0.</b>	<b>Einführung</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>4</b>
<b>I.</b>	<b>Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze</b>			<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>Maßnahmen zur Frauenförderung</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>24</b>
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	Begriffsbestimmungen: Laufbahnen, Laufbahngruppe usw.			
II.1.6	Datenerhebung			
II.2	Quotenregelung des § 7 LGG i.V.m. § 19 Abs. 6 LBG			
II.2.1	Wann sind Frauen unterrepräsentiert?			
II.2.2	Prüfung der Unterrepräsentanz			
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 2 zu § 7 Abs. 3 LGG – Besoldungs- und Entgeltgruppen

## 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 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 sowie Veränderungen im Bereich der Fristen. Die Sanktionierung, sofern kein gültiger GLP vorliegt, ist nun ebenfalls im Kontext der Regelungen zum GLP verankert.

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 den Weg frei zur Nutzung alternativer Instrumente und setzt damit 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

**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.

## I. 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,
  - den Abbau von Diskriminierungen,
  - die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege 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 sowie in § 21 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 Verfassungsauftrags, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.**

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

## II. 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
- Gremienbesetzung

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 flexibel gestaltet (§ 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 mit Ablauf des bisherigen GLP's vorgelegte Fortschreibung erlangt Gültigkeit mit der Beschlussfassung durch den Rat.

- 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 erfolgreicher 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:** Die Ergebnisse der summarischen Prüfung zu den einzelnen, vereinbarten Maßnahmen sind in den dafür zuständigen Bereichen abzurufen und von der Gleichstellungsbeauftragten zu bewerten.

- Nach § 5a Abs. 1 Satz 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).
- Sanktionen: 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 im Hinblick auf Einstellungen und Beförderungen von Frauen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen 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 Satz 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 durch die Experimentierklausel neben dem Gleichstellungsplan die Möglichkeit geschaffen, alternative Instrumente zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele einzusetzen (§ 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 passgenaue Lösungen anbieten und ermöglicht neue Wege.

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.

**Praxisempfehlung:** Bestandsaufnahme und Analyse als Ausgangspunkt für den Handlungsbedarf.

Die Anwendung der Experimentierklausel setzt das Einvernehmen 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 über die Nutzung der Experimentierklausel 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:

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

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

§ 6 Abs. 3 Satz 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 können.

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 Satz 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 zu entwickeln.

### II.1.3 Fristen

- Die Laufzeit bzw. Geltungsdauer des Gleichstellungsplans kann gem. § 5 Abs. 1 LGG auf **drei, vier oder maximal fünf Jahre** festgelegt werden.
- 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 einer summarischen Prüfung zu kontrollieren und die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen bzw. zu ergänzen. Aus § 5 Abs. 7 Satz 3 LGG ergibt sich, dass auch diese Anpassungen bzw. Ergänzungen vom Rat zu beschließen sind.
- **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 Zeitraums 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 oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel  
**Zuständigkeit:** Dienststelle/ Personalangelegenheiten.  
Aufstellung unter 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 eine summarische Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Abs. 7 Satz 1 LGG).
8. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft (Rat oder Kreistag) zu beschließen (§ 5 Abs. 7 Satz 2 und 3 LGG).
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 Begriffsbestimmung: Status und Statusgruppe, Laufbahn, Laufbahngruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppen (siehe Anlage Nr. 2)**

Um die Auswahl für die Datenerhebung sachgerecht vornehmen zu können, ist zunächst eine Klärung der vom Gesetz (LGG/LBG) verwendeten Begrifflichkeiten erforderlich.

1. **Status:** Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, auf Probe, auf Lebenszeit.
2. **Statusgruppe:** tariflich Beschäftigte als eine Gruppe und Beamtinnen und Beamte als weitere Gruppe.
3. **Laufbahn:**

Da auch § 7 Abs. 3 LGG für die Bestimmung der Gruppe der Beschäftigten auf die Differenzierung nach Laufbahnen auf das Beamtenrecht zurückgreift, wird vorliegend als erstes der Laufbahnbegriff erläutert.

Gemäß § 5 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) umfasst eine Laufbahn alle Ämter, die

- derselben Fachrichtung und
- derselben Laufbahngruppe angehören

- 3.1 **Fachrichtungen:** legen das Berufsbild im Hinblick auf die Tätigkeit und Ausbildung fest (z. B. nichttechnischer Dienst)

Fachrichtungen werden unterschieden nach:

- a) **Laufbahn mit Vorbereitungsdienst:** § 15 LVO NRW (Laufbahnverordnung NRW) z. B. allgemeiner Verwaltungsdienst

Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst sind in jeweils speziellen Verordnungen geregelt, die sich auf eine bestimmte Laufbahngruppe sowie Fachrichtung beziehen.

Beispiel:

Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes (Bachelor) des Landes Nordrhein-Westfalen (Ausbildungsverordnung erstes Einstiegsamt Laufbahngruppe 2 allgemeiner Verwaltungsdienst Land - VAP2.1)

**b) Laufbahn besonderer Fachrichtung:** § 16 LVO incl. Anlagen 1-3

- Gesundheit
- Technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftlicher Dienste)
- Nichttechnische Dienste
- Bildung und Wissenschaft

Die Zuordnung konkreter Tätigkeiten zu einer Laufbahn besonderer Fachrichtung (einschließlich der Zuordnung zu Laufbahngruppe und Einstiegsamt) ergibt sich aus den Anlagen 1-3 zu § 16 LVO.

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.

**3.2 Laufbahngruppe:**

Gemäß § 5 Abs. 2 der LVO NRW gibt es die Laufbahngruppen eins und zwei. Innerhalb der Laufbahngruppen wird unterschieden nach erstem und zweitem Einstiegsamt.

Die Laufbahngruppe fasst eine Ämtergruppe mit gleichen Zugangsvoraussetzungen zusammen. Der Zugang zu einer Laufbahngruppe und innerhalb einer Laufbahngruppe zu einem Einstiegsamt richtet sich nach dem Schulabschluss bzw. dem beruflichen Abschluss.

Beispiel: für die Laufbahngruppe zwei, erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) wird vorausgesetzt: entweder

- eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein gesetzlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand

oder

- das Abschlusszeugnis eines zu einem Bachelorgrad oder einer entsprechenden Qualifikation führenden geeigneten Studiums an einer Fachhochschule, einer Universität, einer technischen Hochschule, einer Berufsakademie oder gleichgestellten Hochschule

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

4. Die **Besoldungsgruppe** beschreibt die Gehaltsgruppe der Beamtinnen und Beamten innerhalb einer Laufbahngruppe.
5. Im Bereich der tariflich Beschäftigten richtet sich das Gehalt nach der **Entgeltgruppe**. Die Einstufung erfolgt gem. § 12 TVöD nach der Entgeltverordnung VKA.
6. **Vergleichsgruppe:** ist begrifflich nicht als Gruppierungsmerkmal definiert. Die „Vergleichsgruppe“ des § 7 Abs. 3 LGG bezieht sich ausschließlich auf die Gruppe, in der die Unterrepräsentanz gem. § 7 LGG festzustellen ist.

## II.1.6 Datenerhebung

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

Hierbei sind die jeweiligen spezifischen kommunalen Strukturen sind zu berücksichtigen.

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

- Die Statusgruppe der Beamtinnen/Beamten sowie der Beschäftigten werden jeweils gesondert dargestellt.

Die weiteren Gruppen innerhalb einer jeden Statusgruppe werden den Gruppen nachgebildet, innerhalb derer gem. § 7 LGG ( bzw. gem. §§ 14 Abs. 2, 19 Abs. 6 LBG) die Unterrepräsentanz festzustellen ist. Im Einzelnen erfolgt die Gruppenbildung nach folgenden Kriterien:

**a)** in der Statusgruppen **Beamtinnen/Beamte** erfolgt die Gruppenbildung:

- nach Geschlecht
- nach Laufbahnen, d.h. Fachrichtung und Laufbahngruppe (z. B. allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahngruppe 2)
- innerhalb der Laufbahngruppe nach dem Einstiegsamt (Beispiel: allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)
- innerhalb der Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt nach Besoldungsgruppe (z.B. allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, Besoldungsgruppen A 9, A 10, A 11, A 12, A 13/ehemals g.D.)

**b)** in der Statusgruppe der **tariflich Beschäftigten** orientiert sich die Gruppenbildung gem. § 7 Abs. 3 LGG an den beamtenrechtlichen Laufbahnen sowie an den aus den Anlagen 1 und 2 zum LGG ersichtlichen Zuordnungen von Entgelt- zu Besoldungsgruppen. Maßgeblich für die Kommunen ist die Anlage 2.

Die Tabelle der Besoldungsgruppen nach Laufbahngruppen und der vergleichbaren Zusammensetzung von Entgeltgruppen:

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	
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
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	
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
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>	
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.	

Die Gruppenbildung richtet sich dementsprechend nach folgenden Kriterien:

- nach Geschlecht
- nach Tätigkeiten und gleichem erforderlichen Bildungs-/Berufsabschluss (z.B. alle tariflich Beschäftigten im Tätigkeitsbereich „allgemeine Verwaltung“ mit Bachelor-Abschluss)
- innerhalb der Tätigkeiten mit gleichem Bildungs-/Berufsabschluss nach Entgeltgruppen (z.B. Tätigkeitsbereich „allgemeine Verwaltung“, EG 9b bis EG 12)

#### **Praxisempfehlung:**

Über eine Zuordnung zu den Fachrichtungen hinaus empfiehlt sich eine Aufteilung nach Berufsgruppen um eine höhere Transparenz zu schaffen.

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

- Innerhalb der oben beschriebenen Gruppen wird zudem nach **Vollzeit und Teilzeit** unterschieden. Es wird außerdem empfohlen zu erheben, mit welchen Arbeitszeiten Frauen bzw. Männer in der Verwaltung in Teilzeit beschäftigt sind. Folgende Abstufungen sind sinnvoll:
  - bis 50 % (= Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit)
  - von 51 bis 74 % (= bis ca. 2/3 der regelmäßigen Arbeitszeit)
  - ab 75 % (= 3/4 u. mehr der regelmäßigen Arbeitszeit)
  - Teilzeit in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
  
- Die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer in **Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion**, getrennt nach Funktionsebene, Laufbahn und Fachrichtung/ Berufsgruppen, Besoldungs- und Entgeltgruppen (entsprechend der Kriterien von a) bzw. b).
 

An dieser Stelle ist es wichtig zu überprüfen, welche Differenzierung tatsächlich Sinn macht, da es im Gesetz keine Förderung von Frauen in Führungspositionen gibt. Hierüber kann demnach bei der Gruppenbildung im GLP frei entschieden werden.
  
- Die Zahl der **Auszubildenden und Beamtinnen und Beamten auf Widerruf**, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn/Einstiegsamt bzw. Ausbildungsberuf.
  
- **Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen** können erwähnt werden, es gibt jedoch keine personalpolitische Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf die Frauenförderung.
  
- **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 und Erfassung im Rahmen des Berichts zum GLP ist zu empfehlen, 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
  - Inanspruchnahme alternierender Telearbeit bzw. Heimarbeit
  - bei Vergabe von Leistungsanreizen (LOB)
  - von Beurteilungsergebnissen

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

Um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen zu verbessern und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu leisten besteht eine Quotenregelung.

Die Quotierung für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ist in § 7 LGG geregelt.

**Anwendung** findet die Quotenregelung, solange der Frauenanteil in den maßgeblichen Bereichen 50 % unterschreitet.

### II.2.1 Wann sind Frauen unterrepräsentiert?

Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil in den zu prüfenden Gruppen unter 50 % liegt.

Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Beschäftigtenverhältnis befinden.

Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind jeweils nach Personen und nicht nach Stellen zu berücksichtigen.

Die maßgeblichen Gruppen sind je nach der jeweiligen Personalmaßnahme „Einstellung“ oder „Beförderung“ bzw. „Höhergruppierung“ gesondert zu ermitteln.

Die Statusgruppen werden dabei getrennt betrachtet.

**Wichtig:** die Unterrepräsentanz von Frauen ist **vor** der Ausschreibung der Stelle und **vor** der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber zur Einladung zum Auswahlgespräch zu ermitteln.

### II.2.2 Unterrepräsentanz wird wie folgt geprüft:

#### 1. Bei Neueinstellungen

- a) Beamtinnen und Beamte: § 7 Abs. 1 Satz 1 LGG in Verbindung mit § 14 Abs. 2 LBG  
 Bezugsgröße ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten aller Besoldungsgruppen mit gleichem Einstiegsamt innerhalb der angestrebten Laufbahn (Gruppenbildung nach Fachrichtung, Laufbahngruppe, Einstiegsamt) einschließlich Vorbereitungsdienst und Probezeit (z. B: alle Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 allgemeiner Verwaltungsdienst).
- b) Tarifbeschäftigte: § 7 Abs. 2 Satz 1 LGG  
 Bezugsgröße ist die Gruppe der tariflich Beschäftigten in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlage 2 zum LGG bestimmen lässt.

Die Gruppenzuordnung erfolgt demnach nach der Fachrichtung und gem. § 7 Abs. 3 LGG analog der Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten einer Laufbahngruppe mit gleichem Einstiegsamt erfasst sind (z.B. bei Einstellungen im Bereich allgemeine Verwaltung, analog Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt: innerhalb des Tätigkeitsbereichs allgemeine Verwaltung alle Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe E 9b – E 12).

Weiteres Beispiel: - allgemeiner Verwaltungsdienst Laufbahngruppe 2

- nichttechnischer Dienst Laufbahngruppe

- technischer Dienst Laufbahngruppe 1

Problem: Quereinsteigerinnen können in eine höhere Entgeltgruppe als die des Einstiegsamtes: gemäß der Gesetzesformulierung setzt sich die Bezugsgruppe für die Feststellung der Unterrepräsentanz bei Neueinstellungen in einem Tätigkeitsbereich aus allen Beschäftigten dieses Bereiches mit gleicher Zugangsvoraussetzung (Bildungsabschluss) zusammen.

**Wichtig:** Die Zuordnung in der Anlage 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Weitere Ansprüche lassen sich daraus nicht herleiten.

## 2. Bei **Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

a) Beamtinnen und Beamte: § 7 Abs. 1 Satz 2 LGG

Geprüft wird innerhalb der jeweiligen Fachrichtung der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe, der das Beförderungsamts zugeordnet ist.

b) Tarifbeschäftigte: § 7 Abs. 2 Satz 2 LGG

Geprüft wird innerhalb des jeweiligen Tätigkeitsbereichs der Frauenanteil der Beschäftigten in der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit zugeordnet ist.

## 3. **Besetzung von Führungspositionen**

Für die Entscheidung, ob eine Bewerberin auf eine Führungsposition bevorzugt zu befördern ist, ist allein maßgeblich, ob (im jeweiligen Tätigkeitsbereich) in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, für die die Führungsposition ausgeschrieben ist, eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beamtinnen bzw. Tarifbeschäftigten vorliegt.

4. Stellenbesetzungen, die sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte offen sind, wird die Frauenquote für jede Statusgruppe separat ermittelt.

Beispiel: Ausschreibung einer Stelle mit der Vergütung/Besoldung EG 12/A11

Nach Feststellung eines Qualifikationsgleichstands zwischen der Besoldungs- und Entgeltgruppe wird die Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe gesondert geprüft.

5. Vergabe von Ausbildungsplätzen:

Verfahren wie in den entsprechenden Statusgruppen



## Bitte beachten:

### 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 Zuordnung. Im Fall der Konkurrenz von tariflich Beschäftigten und von Beamtinnen und Beamten ist bei der Bildung der 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 vorgenommene Zuordnung 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.

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

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

Letztendlich spielt die Anlage 2 jedoch nur bei der Gruppenbildung zur Feststellung der Unterrepräsentanz bei Neueinstellungen eine Rolle und dies im Zusammenhang mit der Frage, welche Entgeltgruppen zusammengefasst werden können.

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist allein die Frage maßgeblich, nach welcher Entgeltgruppe die Tätigkeit vergütet werden kann. Die Unterrepräsentanz richtet sich dann nach dem Frauenanteil in dieser Entgeltgruppe.

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)

Bei der Ausschreibung einer Stelle A 11/EG 12 ist bei Qualifikationsgleichstand auf Seiten der Beamtin auf den Frauenanteil in A 11 zu achten, besteht er auf Seiten der Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil in EG 12 maßgeblich.

## 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, wie viele Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Verwaltung in welchen Berufsgruppen ausbilden kann und will, um den künftigen Bedarf aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 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 und Aspekten, 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

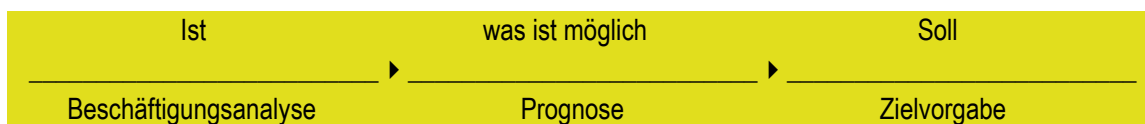
- Einstellungen/Begründung eines Beamtenverhältnisses,
- Beförderungen,
- Höhergruppierungen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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
- Gewinnung von Frauen für die 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:

- **summarische Prüfung § 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 die anzupassenden und ergänzenden Maßnahmen vom Rat beschlossen werden müssen.

- **nicht gesetzlich vorgegeben, aber empfehlenswert ist eine Dokumentation zur Umsetzung der im GLP festgelegten Maßnahmen**

**Praxisempfehlung:** In den Verfahrensabsprachen zum Gleichstellungsplan sollte z. B. festgehalten werden, dass in regelmäßigen Abständen, z. B. jedes Jahr, die Ämter/ Fachbereiche eine Dokumentation zur Umsetzung der Maßnahmen zum Gleichstellungsplan der Verwaltungsleitung vorlegen, damit dieser als Grundlage für die von der verantwortlichen Personalstelle zu erarbeitenden

und spätestens alle zwei Jahre vorzunehmende summarische Prüfung dienen kann. Hierbei ist insbesondere die Einhaltung der 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 Ergebnis der Prüfung der Dienststellenleitung Stellung und ist bei der Festlegung ergänzender Maßnahmen zu beteiligen.
- Sofern Anpassungen /Ergänzungen zum GLP erfolgen, wird diese Vorlage einschließlich der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt.

#### - **Förmlicher Bericht § 5a Abs. 1 LGG**

Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen förmlichen Abschlussbericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zum GLP zu erstellen.

Dieser ist vom Rat zu beschließen.

## II.7 Auswahlverfahren (§§ 8-10 LGG)

### § 8 LGG: Ausschreibung

- Bei Unterrepräsentanz von Frauen besteht für die zu besetzende Stelle Ausschreibungspflicht (§ 8 Abs. 1 Satz 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.
  - Die Teilzeioption, auch für alle Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben.
  - Eine Stelle ist nur dann nicht in Teilzeit auszuschreiben, wenn **zwingende** Gründe dagegen sprechen, was nur in sehr wenigen Ausnahmen der Fall sein 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 Satz 2 LGG).
  - Die Verpflichtung zur wiederholten Ausschreibung entfällt, wenn die erste Ausschreibung öffentlich erfolgte (§ 8 Abs. 2 Satz 3 LGG).
  - Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Die öffentliche Werbung, mit dem Ziel den Frauenanteil zu erhöhen, erfolgt so lange der Frauenanteil im Ausbildungsgang kleiner als 50% ist. (§ 8 Abs. 3 Satz 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.
- 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).
- Der Katalog der unzulässigen Fragen in einem Vorstellungsgespräch wurde erweitert (siehe § 9 Abs. 3 LGG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte entscheidet selbst darüber, in welcher Form sie ihre Aufgabe zur Mitwirkung an Vorstellungsgesprächen gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG wahrnimmt.  
Eine Teilnahme ist nicht in jedem Fall zwingend.  
Daher Achtung bei dienststelleninternen verbindlichen Regelungen hinsichtlich der Tatsache, ob die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Berufungskommission ist oder nicht.  
Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren.

### Umsetzungsempfehlung:

#### Der Gleichstellungsbeauftragten wird vorgelegt:

- der Ausschreibungstext im Entwurf
- die Liste aller Bewerberinnen/ Bewerber, differenziert nach Geschlecht
- die Liste der Einzuladenden
- die Gleichstellungsbeauftragte nimmt am Vorstellungsgespräch teil.

### § 10 LGG: Auswahlkriterien: keine Veränderungen

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind auch Erfahrungen mit der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zu berücksichtigen, sofern sie für die Aufgabe von Bedeutung sind (§ 10 LGG).

## II.8 Fortbildung (§ 11 LGG)

- Frauen sind mindestens **entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen** zu Fortbildungen zuzulassen.
- Neu ist die Quotierungsregelung für Fortbildungen die auf Führungspositionen vorbereiten. Für den Fall eines Bewerbungsüberhanges werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Frauenanteils von 50% bevorzugt berücksichtigt (§ 11 Abs. 1 Satz 2 LGG).
- Dies gilt nicht, sofern ein Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorgeschaltet ist (§ 11 Abs. 1 Satz 3 LGG)
- Themen im Fortbildungsprogramm siehe § 11 Abs. 4 LGG.

### III. Gremien (§ 12 LGG)

#### Vorbemerkung:

Grundsätzlich ist die geschlechtergerechte Gremienbesetzung auf alle Gremien ausgerichtet (§ 12 Abs. 7 LGG)

#### 1. Für wesentliche Gremien im Sinne dieses Gesetzes gelten detaillierte Vorgaben:

- Frauen **müssen mit mindestens 40 %** 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 Satz 1 LGG).
- Von besonderer rechtlicher und tatsächlicher Bedeutung sind regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien (§ 12 Abs. 2 Satz 2 LGG).
- Ausgenommen sind entsprechend dem Demokratieprinzip des Grundgesetzes die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände (Rat bzw. Kreistag) sowie deren Ausschüsse (§ 12 Abs. 2 Satz 5 LGG).
- Werden wesentliche Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen mindestens 40 % Frauen benennen (§ 12 Abs. 3 Satz 1 LGG).
- Wird nur eine Person benannt, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen (§ 12 Abs. 3 Satz 2 LGG).
- Im Umkehrschluss zu § 12 Abs. 3 Satz 1 LGG bleiben bestehende Gremien bis zu Neubildung oder Wiederbesetzung in dieser Besetzung.

#### 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**, d. h. 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 quotenkonformen 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 Satz 4 LGG):

#### Wahlgremien sind:

Aufsichts- und Verwaltungsräte,

sonstige wesentliche Gremien, deren Mitglieder durch eine Wahl bestimmt werden.

Dazu gehören **nicht**: die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände (Rat bzw. Kreistag) sowie deren Ausschüsse (§ 12 Abs. 2 Satz 5 LGG).

Grundsätzlich gilt auch für Wahlgremien der Mindestfrauenanteil von 40%.

Aber: für das Verfahren zur Besetzung gelten mildere Vorgaben. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40% betragen.

Merke: Entsendungen von Aufsichtsrat- und Verwaltungsratsmitgliedern durch den Rat/Kreistag gelten als Wahlen im Sinne von § 12 LGG.

Das Nichterreichen der 40 % Mindestquote gilt bei der Besetzung durch Wahl als Abweichung aus zwingendem Grund, d. h. auf Unterschreitung folgt keine Sanktion.

Achtung: es bestehen jedoch Unterrichtungspflichten. Über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten ist nach § 12 Abs. 6 LGG die Öffentlichkeit regelmäßig zu unterrichten. Dies umfasst auch die Angabe des Unterschreitens der Mindestquote bei Wahlgremien.

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

- sollen geschlechterparitatisch besetzt werden.
- Bei Verstoß sind keine Sanktionen vorgesehen.

#### Praxisempfehlung:

- Es empfiehlt sich, alle Gremien der Kommune/ des Kreises aufzulisten und zu prüfen, wie die Frauenquote anzuwenden ist.
- Darüber hinaus ist zu prüfen, ob ggf. Besetzungsvorgaben nach anderen Gesetzen als dem LGG gelten (z. B. Bundesrecht für die Gremien der Arbeitsagentur/ Jobcenter).
- Obwohl die Verantwortlichkeit für 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).



**Hinweis:**

Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen hat in Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden eine Handreichung zu § 12 LGG erstellt.

Die Veröffentlichung geht den Kommunen gesondert zu.

## IV. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 13, 14 LGG)

### IV.1 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit (§ 13 LGG)

**Praxisempfehlung:** Im GLP verankern: Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte über die Möglichkeiten befristeter Teilzeit zu informieren und dahingehend zu beraten.

Da keine gesetzliche Pflicht mehr zur Befristung von Teilzeit besteht, wird empfohlen, im Gleichstellungsplan aufzunehmen, dass die Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Regelarbeitszeit grundsätzlich befristet sein sollen. Sinnvoll ist ein Jahr, aber längstens fünf Jahre.

#### 1. Angebot und Informationen durch die Dienststelle:

- Es sind Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut oder Angehörige gepflegt werden.
- 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).

#### 2. Anträge:

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.

- Die Vorgabe der regelhaften Befristung einer Arbeitszeitermäßigung entfällt, ist aber **auf Antrag** gem. § 11 Abs. 1 Satz 2 TVöD bis zu fünf Jahren möglich.

### 3. Stärkung der Teilzeit:

- ein Antrag auf Teilzeit kann in der Regel nicht abgelehnt werden (§ 13 Abs. 3 Satz 1 LGG)
- Stärkung der Teilzeitarbeit auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (neu gem. § 13 Abs. 3 Satz 2 LGG)
- Fördergebot gem. § 13 Abs. 8 LGG: Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing etc. stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.
- Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

**Benachteiligungsverbot:** Teilzeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht benachteiligend auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

## 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.
- Personeller bzw. organisatorischer Ausgleich ist unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten vorzunehmen.
- 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.
- 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.
- Nach der Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sind die Beschäftigten im Regelfall am alten Dienort oder wohnortnah einzusetzen.

# 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 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>																			

#### Statusgruppe: Beamtinnen und Beamte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>																			

#### Statusgruppe: Beschäftigte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>																			

### Auszubildende

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			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	
<b>insgesamt</b>																<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

### Beamtinnen und Beamte allg. Vewaltung Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon <50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A8																			
A9																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2 /1. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon <50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A9																			
A10																			
A11																			
A12																			
A13																			
<b>insgesamt</b>																			

**Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A13																			
A14																			
A15																			
<b>insgesamt</b>																			

**Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A12																			
<b>insgesamt</b>																			

**Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A14																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A7																			
A8																			
A9																			
<b>insgesamt</b>																			<b>0</b>

### Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A10																			
A11																			
A12																			
A13																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beschäftigte Kita

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S03																			
S04																			
S08a																			
S09																			
S13																			
S13a																			
S15																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter/Sozialpädagogen

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S11b																			
S12																			
S14																			
S17																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beschäftigte Forst

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
3																			
6																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beschäftigte IT

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
10																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
1																			
2a																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
10																			
<b>insgesamt</b>																			



### sonstige Beschäftigte

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
1																			
2																			
3																			
AEG																			
<b>insgesamt</b>																			

### Beschäftigte TTV

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit			davon 0-50%			davon 51-75 %			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG																			
8																			
9a																			
9b																			
11																			
12																			
14																			
<b>insgesamt</b>																			

## Anlage 2 zu § 7 Abs. 3 LGG – Besoldungs- und

## Entgeltgruppen

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe Neueinstellungen (ab 11/2006)	Besoldungsgruppe (Übergeleiteter Bestand/ Altfälle)
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>		
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
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>		
A 13 Beförderungsamtsamt (Altfälle)	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
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>		
A 9 Beförderungsamtsamt	„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
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>		
A 6 Beförderungsamtsamt	--	--
A 4/A 5		
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2