

GLEICHSTELLUNGSPLAN

der Stadt Bergkamen

vom 21.02.2019 bis zum 20.02.2024

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Allgemeines	2
2. Grundlagen, Prognosen	2
3. Zielvorgaben	3
4. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen	4
5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
6. Gleichstellungsbeauftragte	9
7. Umsetzung des Gleichstellungsplans	11
8. Inkrafttreten und Geltungsdauer	11

Statistik Beschäftigtenstruktur (Stichtag: 31.12.2018)
siehe Vorlage Drucksache Nr. 11/1456

1. Allgemeines

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ein weiteres Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Zur Verwirklichung der Ziele des LGG besteht die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan (bis 14.12.2016: Frauenförderplan) für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben.

Der Gleichstellungsplan ist durch den Rat der Stadt Bergkamen zu beschließen.

Der Gleichstellungsplan gilt gemäß dem LGG für alle Beschäftigten der Stadt Bergkamen, des Stadtbetriebs Entwässerung, des Entsorgungsbetriebs Bergkamen und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung BreitBand Bergkamen. Als Beschäftigte gelten Beamtinnen und Beamte, Personen in einem Arbeitsverhältnis (hier: Arbeitnehmer/innen) sowie Auszubildende.

Er gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistenden sowie Honorarkräfte.

Bei allen Personalentscheidungen, die Beschäftigte betreffen, für die der Gleichstellungsplan gilt, sind das LGG und der Gleichstellungsplan der Stadt Bergkamen zugrunde zu legen.

Sonstige beamtenrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

2. Grundlagen, Prognosen

2.1 Grundlagen

Gemäß § 6 Abs. 2 LGG bilden die Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur die Grundlage des Gleichstellungsplans.

Erhoben wurden die zum Stichtag 31.12.2018 beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs- sowie Entgeltgruppen.

Die für den vorliegenden Gleichstellungsplan zugrunde liegenden Daten sind identisch mit den Daten des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplans für das Jahr 2018. Die detaillierte Analyse der Daten kann daher der Vorlage Drucksache Nr. 11/1456 entnommen werden.

2.2 Prognosen

Eine weitere Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans.

Die Personalsituation bei der Stadt Bergkamen mit Darstellung der voraussichtlichen Personalentwicklung in den Jahren 2019 bis 2022 ist der Vorlage Drucksache Nr. 11/1272 zu entnehmen. Hier wird die Personalentwicklung im Detail aufgezeigt.

Frauen können in der Regel erst dann befördert bzw. höhergruppiert werden, wenn Männer aus ihrem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden. Diesbezüglich wird in der nachfolgenden Tabelle die Anzahl der Männer innerhalb der Laufbahngruppe 2 aufgeführt, die unter Berücksichtigung der Regelaltersgrenze bis zum Jahr 2023 voraussichtlich ausscheiden werden:

	Männer							A 16
	EG 9b, 9c A 9 LG 2.1 S 10 – S 14	EG 10 A 10 S 15 / S 16	EG 11 A 11 S 17	EG 12 / A 12 A 13 LG 2.1 S 18	EG 13 A 13 LG 2.2	EG 14 A 14	EG 15 A 15	
2019	1			1				
2020	1	1						
2021	1	2	1	1			1	
2022								
2023	1		1					
2024	2	1		1		1		

3. Zielvorgaben

Die Personalentwicklung in den nächsten Jahren ermöglicht vor dem Hintergrund der o. g. Prognosen im Bereich der Beförderungen bzw. Höhergruppierungen einige Veränderungen im Hinblick auf den Frauenanteil.

Bis zum Jahr 2023 werden voraussichtlich 17 Männer der Laufbahngruppe 2 aus dem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Bergkamen ausscheiden. Innerhalb des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) entstehen dadurch nach heutigem Stand Einstellungs-, Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsmöglichkeiten in Höhe von 15 Stellen, im Bereich des zweiten Einstiegsamtes (ehemals höherer Dienst) in Höhe von 2 Stellen.

Solange Unterrepräsentanz in einem bestimmten Bereich vorhanden ist, werden bei konkreten Einzelfallentscheidungen im Rahmen von Stellenbesetzungen Frauen nach Maßgabe des LGG vorrangig berücksichtigt. Dabei wird entsprechend der nachfolgenden Grundsätze verfahren.

4. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

4.1 Besetzung von Stellen

4.1.1 Ermutigung von Frauen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen motivieren und unterstützen Frauen in ihrem Fachbereich darin, sich verstärkt um höherwertige Funktionen zu bewerben und diese wahrzunehmen.

4.1.2 Stellenausschreibungen

In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen intern auszuschreiben.

Bei internen Stellenausschreibungen ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten der Stadtverwaltung über die vakante Stelle informiert werden (z. B. Intranet (E-Mail), Aushang).

Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung extern einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer externen Ausschreibung abgesehen werden (z.B. wenn bereits geeignete Initiativbewerbungen vorliegen).

Ausbildungsplätze sind immer öffentlich auszuschreiben.

Interne und externe Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abgefasst. Zusätzlich erfolgt angesichts der aktuellen Rechtsprechung die Einbeziehung des sog. Dritten Geschlechts („d“).

In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt werden. Die bevorzugte Berücksichtigung erfolgt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

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

4.1.3 Vorstellungsgespräche

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

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

Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, sind unzulässig. Dies sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, einer Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können.

4.1.4 Einstellungstests

Einstellungstests müssen geschlechtsneutral ausgerichtet sein.

4.1.5 Stellenbesetzungen

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ist die damit verbundene Besoldungs- oder Entgeltgruppe zugrunde zu legen, um zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

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

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

4.1.6 Umsetzungen, Zulassung zum Aufstieg

Ziffer 4.1.5 gilt entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder die erstmalige Übertragung einer gleichbewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen (modulare Qualifizierung).

4.2 Ausbildung

4.2.1 Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren für Ausbildungen und Vorbereitungsdienste erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Ziffern 4.1.2 bis 4.1.4.

4.2.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Die Besetzung der Ausbildungsplätze und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfolgt grundsätzlich geschlechtsneutral.

Unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes wird Frauen in den Laufbahngruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, die Hälfte der Ausbildungsplätze vorbehalten, soweit genug geeignete Bewerberinnen vorhanden sind.

4.2.3 Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich

Die Verwaltung schafft auch weiterhin alle Voraussetzungen, um die Ausbildung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich zu ermöglichen.

Zur Verbesserung von Informationen über gewerblich-technische Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten sind verstärkt Praktika für Schülerinnen in diesem Bereich anzubieten. Die Schulen sollen frühzeitig darauf aufmerksam gemacht werden.

Bereits seit 2001 findet der sogenannte Girls´ Day statt, der in Zusammenarbeit zwischen den Schulen und verschiedenen Arbeitgebern durchgeführt wird. Im Rahmen eines Ein-Tages-Praktikums sollen Schülerinnen die Möglichkeit erhalten, in Berufe Einsicht zu bekommen, bei denen der Männeranteil deutlich größer ist als der Frauenanteil. Gleiches gibt es seit 2010 auch in umgekehrter Variante in Form des sogenannten Boys´ Day.

Auch die Stadtverwaltung Bergkamen nimmt seit mehr als 10 Jahren sowohl am Girls´ als auch am Boys´ Day teil.

4.2.4 Teilzeitausbildung

Der Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (TVAöD) geht grundsätzlich davon aus, dass eine Ausbildung in Vollzeit erfolgt. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist jedoch auch eine Teilzeitberufsausbildung möglich (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Eine Teilzeitausbildung kann zum Beispiel dann erforderlich sein, wenn soziale Gründe wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, aber auch eine Behinderung der oder des Auszubildenden vorliegen.

Auch im Beamtenbereich ist für die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf, die ihren Vorbereitungsdienst nach dem 31. Dezember 2017 begonnen haben, die Möglichkeit einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung eröffnet (§ 64 Abs. 2 Landesbeamtengesetz NRW).

Voraussetzung ist jedoch, dass die Struktur der Ausbildung einer Teilzeitbeschäftigung nicht entgegensteht und den unverzichtbaren Erfordernissen der Ausbildung Rechnung getragen wird.

Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung ist bereits Bestandteil der Ausschreibungen.

4.2.5 Informationen zum Ausbildungsangebot

Für alle angebotenen Ausbildungsberufe sind Informationen zu erstellen und fortlaufend zu aktualisieren. Diese sollen Aufschluss über das Berufsbild, die Ausbildungsinhalte bis hin zu Möglichkeiten des beruflichen Weiterkommens geben. Die Informationen sollen gezielt Frauen ansprechen.

4.3 Fortbildungen

Qualifikation ist Voraussetzung für verantwortliche Tätigkeiten. Frauen sind daher verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen. Das schließt auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. im Sonderurlaub ein.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass auch Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Es gilt § 11 Abs. 3 LGG.

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

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt Informationen speziell zu Seminaren für Frauen weiter. Zur Finanzierung erhält die Gleichstellungsbeauftragte ein besonderes Fortbildungsbudget.

Werden „Inhouse-Schulungen“ durch die Stadt Bergkamen durchgeführt, sind zur Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern verstärkt Leiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Alle Beschäftigten werden bei gesetzlichen Änderungen sowie bei individuell bestehendem Bedarf durch die Zentralen Dienste über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

5.1 Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit werden Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeitmodelle ermöglicht, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

5.2 Teilzeit

Beschäftigten wird auf Antrag zur tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen unter Berücksichtigung der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen eine Teilzeitbeschäftigung bewilligt, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Darüber hinaus kann in sonstigen Fällen eine Teilzeitbeschäftigung ebenfalls gewährt werden, solange keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Dies gilt im Tarifbeschäftigten- und auch im Beamtenbereich sowohl für eine befristete (sog. „Brückenteilzeit“) als auch eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung.

Die Entscheidung über die Gewährung dieser sogenannten voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigungen ergeht im Rahmen der Ermessenausübung des Dienstherrn unter Abwägung der persönlichen Interessen der Beschäftigten mit den dienstlichen Belangen. In jedem Fall wird die beantragte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen.

Die Inanspruchnahme individuell verkürzter Arbeitszeiten ist grundsätzlich auch bei Aufstiegs- und Leitungspositionen möglich.

Grundsätzlich wird bei allen Besoldungs- und Entgeltgruppen davon ausgegangen, dass die jeweiligen Funktionen auch von Teilzeitkräften wahrgenommen werden können. Auch männlichen Antragstellern, die eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen, soll dies erleichtert werden.

Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sollen auch in den Bereichen geprüft werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden.

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

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren Wunsch nach einer Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, werden bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.

Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten wird eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zugelassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei einer befristeten Teilzeitbeschäftigung ist der Antrag auf Verlängerung spätestens 6 Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung verbindlich zu stellen.

5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Antrag auf Verlängerung der Beurlaubung ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung verbindlich zu stellen. Die familienbedingte Beurlaubung ist im Beamten-Bereich auf maximal 15 Jahre begrenzt.

Beurlaubten Beschäftigten sind unter Beachtung der tariflichen und gesetzlichen Regelungen Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten, um den Kontakt mit der Dienststelle und die eigenen beruflichen Fertigkeiten zu erhalten.

Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt Ziffer 5.2, vorletzter Absatz entsprechend.

Mit den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder Elternzeit Beratungsgespräche zu führen.

6. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
2. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
3. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen in der Dienststelle

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

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

Sie ist frei von fachlichen Weisungen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist 3 Arbeitstage.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, so ist die Maßnahme rechtswidrig (jedoch nicht unwirksam). Ist die entsprechende Maßnahme noch nicht vollzogen worden, so ist sie auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Dies gilt auch für Vierteljahresgespräche des Personalrates nach § 63 des LPVG NRW.

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

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit diesem Gleichstellungsplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle ihre Rechte verletzt oder einen den Bestimmungen des LGG nicht entsprechenden Gleichstellungsplan eingesetzt hat. Personelle Einzelmaßnahmen sind im Rahmen dieses Klagerechts nicht überprüfbar. Dieses Recht obliegt den Betroffenen selbst.

Zur Unterstützung kann die Gleichstellungsbeauftragte auf Kosten der Dienststelle externen Sachverstand hinzuziehen, sofern dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

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

Für die bestellte Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gelten im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten, die auch für die Gleichstellungsbeauftragte gelten. Die Vertretung erfolgt für die Tätigkeiten, die bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten keinen Aufschub dulden.

7. Umsetzung des Gleichstellungsplans

Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans obliegt insbesondere dem Bürgermeister, der Personalverwaltung und den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erarbeiten die Zentralen Dienste unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen und legen diesen dem Rat zur Kenntnis vor. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist dem Rat zur Beschlussfassung vorzulegen.

Wenn die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, gilt bis zur Erfüllung der Zielvorgaben die Sonderbegründungspflicht nach § 6 Abs. 6 LGG.

Die hier aufgeführten Maßnahmen lassen die Rechte des Personalrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unberührt.

8. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt mit dem Tag der Beschlussfassung im Rat der Stadt Bergkamen in Kraft und gilt bis zum 20.02.2024.