

Das Landesgleichstellungsgesetz

Vorwort von Birgit Fischer

Ministerin für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen

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

Aber: Zwischen Anspruch und Lebenswirklichkeit klafft noch immer eine große Lücke. Das gilt insbesondere für die Situation von Frauen im Erwerbsleben. Nach wie vor haben Frauen nicht den gleichen Zugang zu qualifizierten (Führungs-)Positionen. Dies trifft auch auf den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen zu.

Mit dem Frauenförderungsgesetz aus dem Jahr 1989 mit seiner leistungsbezogenen Quotierungsregelung ist in Nordrhein-Westfalen ein kleines Stück Rechtsgeschichte geschrieben und bereits sehr viel – wenn auch bei weitem noch nicht genug – für die Chancengleichheit von Frauen im Beruf erreicht worden. Das Landesgleichstellungsgesetz, das am 20.11.1999 in Kraft getreten ist, ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Es fasst die grundlegenden Regelungen für eine aktive Frauenförderung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen und entwickelt sie weiter. Besonders bedeutsam ist für mich, dass das Landesgleichstellungsgesetz **einheitliches Recht** für den öffentlichen Dienst des Landes sowie der Kommunen schafft und grundsätzlich auch bei der Privatisierung von öffentlichen Aufgaben durch das Land oder die Kommune greift.

Das Landesgleichstellungsgesetz ist ein elementarer Beitrag zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes. Durch die Reform der Strukturen, die Frauen benachteiligen, werden die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Ämtern und Funktionen des öffentlichen Dienstes geschaffen. Das Führen durch Zielvereinbarungen als Bestandteil moderner Personalführung bildet einen Schwerpunkt im Landesgleichstellungsgesetz. Frauenförderpläne, zu deren Aufstellung und Inhalt Vorgaben gemacht werden, sind nichts anderes als Zielvereinbarungen und Elemente personalplanerischer Konzepte. Dabei geht es um den beruflichen Aufstieg von Frauen ebenso wie um Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an sogenannten „Frauenarbeitsplätzen“. Gleichzeitig ist die Umsetzung dieser Ziele ein Kriterium bei der Qualifikationsbeurteilung von Personalverantwortlichen.

Von hoher Bedeutung sind auch die rechtlichen Regelungen für eine flexible und beschäftigtenorientierte Arbeitszeitgestaltung, die allen Beschäftigten – Frauen und Männern – eine bessere „work-life-balance“, vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ermöglichen. Das LGG sieht den quantitativen Ausbau flexibler Arbeitszeitformen – auch und gerade in Führungspositionen – vor. Die Praxis schaut derzeit noch anders aus: Die durch die rechtlichen Regelungen eröffneten Spielräume werden weder von Vorgesetzten noch von Beschäftigten ausgeschöpft. Die häufig phantasielose Gestaltung der Arbeitszeit ist ein nur schwer zu beseitigender Stolperstein auf dem Weg zur deutlich spürbaren Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Plakative und empirisch nicht gestützte Glaubenssätze nach dem Motto „Führungspositionen sind fulltime-jobs“ haben ein

erstaunlich langes Haltbarkeitsdatum. Es gilt nun, alte Denkmuster aufzubrechen und den Blick von der klassischen Halbtagsbeschäftigung auf die flexible Arbeitszeitverkürzung zu lenken. In dem Sonderteil dieser Broschüre zur Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ finden Sie eine ausführliche Darstellung der rechtlichen und praktischen Möglichkeiten kreativer Arbeitszeitgestaltung.

Leistungsbezogene Quote als Herzstück des Gesetzes, flankierende Maßnahmen bei Personalauswahlverfahren, Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Land und in den Kommunen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Koppelung der leistungsorientierten Mittelvergabe an Fortschritte bei der Frauenförderung im Hochschulbereich – durch das Zusammenspiel all dieser Regelungen wird die Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens einen entscheidenden Schritt vorangebracht. Das LGG schafft die Basis für eine effektive Gleichstellungspolitik der Zukunft und setzt Impulse für eine stete Fortentwicklung frauenfördernder Maßnahmen.

Landesgleichstellungsgesetz - Gesetzestext

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze
Vom 9. November 1999

(verkündet am 19.11.99; In-Kraft-Treten am 20.11.99)

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
- Artikel 2 Änderung des Frauenförderungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung des Universitätsgesetzes
- Artikel 4 Änderung des Fachhochschulgesetzes
- Artikel 5 Änderung des Kunsthochschulgesetzes
- Artikel 6 Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst
- Artikel 7 Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 8 Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 9 Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet
- Artikel 10 Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 11 Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln
- Artikel 12 Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen
- Artikel 13 In-Kraft-Treten

Artikel 1

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

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe
- § 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten
§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
§ 19 Widerspruchsrecht
§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände
Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften
§ 22 Berichtspflicht
§ 23 Verwaltungsvorschriften
§ 24 Rechte des Personalrates
§ 25 Rechte der Schwerbehinderten
§ 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

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

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

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

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer.

(2) Auf die Sparkassen, die Westdeutsche Landesbank Girozentrale, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt

finden die §§ 1 bis 4, § 5 a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung. Die in Satz 1 genannten Stellen haben im Übrigen durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten, dass das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklicht wird. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln findet Satz 1 Anwendung.

(3) Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

§ 3

Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV.NRW. S. 158).

§ 4

Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5

Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten

und Professuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

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

(2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.

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

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

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

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(7) Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

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

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

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

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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

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

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe

2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 8

Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

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

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

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

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

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

(7) weiter Gehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

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

Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 38 des Landesbeamtengesetzes;
Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9

Vorstellungsgespräch

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

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

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

§ 10

Auswahlkriterien

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

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11

Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12

Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsungsakt einer Dienststelle entsprechend. Weiter gehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend

Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

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

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

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

§ 14

Beurlaubung

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

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

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

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

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

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

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

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

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

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

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

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

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

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

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

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3.

Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

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

§ 19

Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

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

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 und 4, § 17, § 18, § 19 Abs. 1 und § 20 1. und 3. Alternative Anwendung.

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung.

§ 23

Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlassen hinsichtlich des § 15 Abs. 2 das für das Schulwesen, im Übrigen das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium.

§ 24

Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25

Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26

Übergangsregelungen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind innerhalb von vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, im Übrigen innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 zu bestellen. Dies gilt auch für Nachbesetzungen.

(2) Der Frauenförderplan nach § 5 a Abs. 1 ist erstmals innerhalb von zwölf Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes zu erstellen. Sechs Monate nach Ablauf des Frauenförderplans ist der Bericht nach § 5 a Abs. 6 vorzulegen. Wird der Frauenförderplan nicht fristgemäß aufgestellt, sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten im Tarifbereich bis zum In-Kraft-Treten des Frauenförderplans auszusetzen; dies gilt nicht für Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(3) Vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Artikel 2

Änderung des Frauenförderungsgesetzes

Artikel II des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) vom 31. Oktober 1989 (GV. NRW. S. 567) wird aufgehoben.

Artikel 3

Änderung des Universitätsgesetzes

Das Gesetz über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (Universitätsgesetz - UG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 532), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

"§ 23 a

Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Hochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 4 Änderung des Fachhochschulgesetzes

Das Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz - FHG) vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 564), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

"§ 19 a Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 5 Änderung des Kunsthochschulgesetzes

§ 17 des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG) vom 20. Oktober 1987 (GV. NRW. S. 366), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. 1995 S. 20), wird wie folgt gefasst:

§ 17

Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Kunsthochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Kunsthochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der gemeinsamen Kommissionen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Kunsthochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Kunsthochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.

Artikel 6

Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst

§ 17 a des Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst - FHGöD -) vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. S. 134) wird wie folgt gefasst:

§ 17 a

Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 7

Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juni 1999 (GV. NRW. S. 386), wird wie folgt geändert:

§ 5 wird wie folgt geändert:

In Absatz 2 wird das Wort "grundsätzlich" gestrichen.

Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.

Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 bis 6 angefügt:

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 8

Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 3 wird wie folgt geändert:

Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.

Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Kreisausschusses, des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Landrates widersprechen; in diesem Fall hat der Landrat den Kreistag zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 9

Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet

Das Gesetz über den Kommunalverband Ruhrgebiet (KVRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 640), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 4 a wird wie folgt geändert:

Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.

Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verbandsausschusses, der Verbandsversammlung und ihrer Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Verbandsdirektors widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Verbandsversammlung diese auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 10

Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (LVerbO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 1999 (GV. NRW. S. 412), wird wie folgt geändert:

§ 5 b wird wie folgt geändert:

Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.

Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Landschaftsausschusses, der Landschaftsversammlung und ihrer Fachausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Direktors des Landschaftsverbandes widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Landschaftsversammlung diese zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Das Gesetz über den "Westdeutschen Rundfunk Köln" (WDR-Gesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 265) wird wie folgt geändert:

§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 wird wie folgt gefasst:

11. Beschlüsse über Grundsatzfragen der Personalwirtschaft des WDR einschließlich der Beschlüsse über Grundsatzfragen zur Frauenförderung bei der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im WDR,"

Artikel 12

Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Das Rundfunkgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LRG NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 240) wird wie folgt geändert:

In § 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 7 angefügt:

7. der Frauenförderplan nach § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)."

Artikel 13

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.