

Gleichstellungsplan

Eine Dienstanweisung zur Gleichstellung von Frauen
und Männern im Landschaftsverband Westfalen-Lippe

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

*„Behalte stets die Gegenwart
im Auge, die Du gestaltest.
Sie sollte die Zukunft sein,
die Du haben willst.“*

Alice Walker, amerikanische Schriftstellerin

Impressum

Gleichstellungsplan vom 01.12.1999
3. überarbeitete Auflage, Dezember 2006

Herausgeber:

Der LWL-Direktor
Gleichstellungsstelle
48133 Münster

Gestaltung:

Agenta Werbeagentur, Münster

Litho und Druck:

Burlage, Münster

Seite

- 5 Inhalt
- 6 Vorwort
- 8 Einführung

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

- 10 Geltungsbereich
- 10 Begriffsbestimmungen
- 12 Sprache
- 12 Statistik
- 13 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

- 14 Stellenausschreibungen
- 16 Personalauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren
- 18 Fortbildung

Abschnitt III

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 22 Teilzeitarbeit
- 24 Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub
- 26 Familiengerechte Arbeitszeiten
- 27 Kinderbetreuung

Abschnitt IV

Gleichstellungsarbeit vor dem Hintergrund von Organisations- und Personalentwicklung beim LWL

Seite

- 28 Gleichstellungsorientierte Organisations- und Personalentwicklung/ Allgemeine Grundsätze
- 29 Zielgruppe: Führungskräfte/Nachwuchsführungskräfte
- 30 Zielgruppe: Personal in personal-sachbearbeitenden Dienststellen
- 30 Zielgruppe: Frauen
- 32 Zielgruppe: Schwerbehinderte Frauen im Sinne des Schwerbehindertengesetzes
- 32 Zielgruppe: Auszubildende und Beschäftigte aus handwerklich-technischen Berufen
- 34 Verfahren Personalauswahl
- 34 Frauenförderpläne

Abschnitt V

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- 36 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Anhang

- 38 Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Westf. Kliniken, Westf. Wohnverbände und Pflegezentren als Stabstelle der Betriebs- und Werkleitungen
- 42 Vergleichbarkeit von Vergütungs-, Entgelt- und Besoldungsgruppen (Stand: 01.01.2006)

Vorwort

Seit November 1986 besteht nun schon die Gleichstellungsstelle beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL). In den vergangenen zwei Jahrzehnten sind einige Meilensteine für die Chancengleichheit beim LWL gesetzt worden. Mit dem ersten Gleichstellungsplan vom Februar 1993 wurden Rahmenbedingungen geschaffen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und Handlungsweisen für die Umsetzung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in unserer Verwaltung aufzeigen.

Angesichts der Größe und Vielzahl von Einrichtungen unter dem Dach des LWL hat sich der Gleichstellungsplan als Nachschlagewerk bewährt. Er ist nach wie vor aktuell und als Dienst-anweisung für alle Beschäftigten verbindlich. Er zeigt die allgemeinen Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern als konkrete Handlungsweisen auf. Ergänzend werden die Frauenförderpläne in den Abteilungen und Einrichtungen des LWL aufgestellt.

Sowohl der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD), als auch die Änderung der Strukturen der Gleichstellungsarbeit, haben eine Überarbeitung des Gleichstellungsplanes not-

wendig gemacht: Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den LWL-Einrichtungen im Gesundheitswesen und in den Jugendheimen sind Teil meines Geschäftsbereiches und fachlich der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

Der Punkt 4 des Geltungsbereiches des Gleichstellungsplanes wurde entsprechend inhaltlich geändert. Die zum 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Regelungen zur Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung dieser Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sind als Anhang dem Gleichstellungsplan angefügt worden.

Blicken wir zurück auf die Entwicklung in den letzten 20 Jahren stellen wir fest, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten beim LWL von damals 44 % bis heute auf 64 % gestiegen ist. Im höheren Dienst konnte der Frauenanteil während dieser Zeit von 27 % auf 44 % gesteigert werden. Dennoch darf dieses erfreuliche Ergebnis nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach wie vor Handlungsbedarf gegeben ist. Der weibliche Anteil an den Führungskräften ist mit 34 % auch heute noch nicht ausgeglichen. Insoweit trägt die Gleichstellungsarbeit durch die Frauenförderung einen wichtigen Baustein zur Personalentwicklung bei. Aber



auch zukünftig gilt es, Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu gestalten und Frauen für Führungsaufgaben stärker in den Blick zu nehmen.

Als LWL-Direktor ist es mir ein wichtiges Anliegen, unseren Verfassungsauftrag, der in alle Bereiche wirkt, als gemeinschaftliche Aufgabe umzusetzen. Ich möchte, dass sich auch in Zukunft alle Beschäftigten dieser Aufgabe verpflichtet fühlen.

Insbesondere von den Führungskräften im LWL erwarte ich auch künftig ein besonderes Engagement, um gemeinsam mit mir und der Gleichstellungsstelle diesen Auftrag weiter umzusetzen.

Dr. Wolfgang Kirsch
LWL-Direktor

Einführung

Der neu gestaltete Gleichstellungsplan wurde an den Stellen redaktionell überarbeitet, die sich auf Inhalte des ab 1. Oktober 2005 geltenden Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst beziehen oder sich aus der strukturell neu gestalteten Gleichstellungsarbeit im LWL ergeben.

Im Anhang wurden die Regelungen zur Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aufgenommen, die zum 1. Januar 2006 in Kraft getreten sind. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im LWL-Psychiatrieverbund und den LWL-Einrichtungen der Jugendhilfe unterstützen die Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Fachaufsicht der LWL-Gleichstellungsbeauftragten.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiterinnen der LWL-Gleichstellungsstelle für alle beschäftigten Frauen und Männer, die in Gleichstellungsfragen Rat suchen, gleichermaßen da.

Sie finden die LWL-Gleichstellungsstelle im:

Landeshaus des LWL
Freiherr-vom-Stein-Platz 1
48133 Münster

2. Stock, Zimmer 2.28 – 2.32

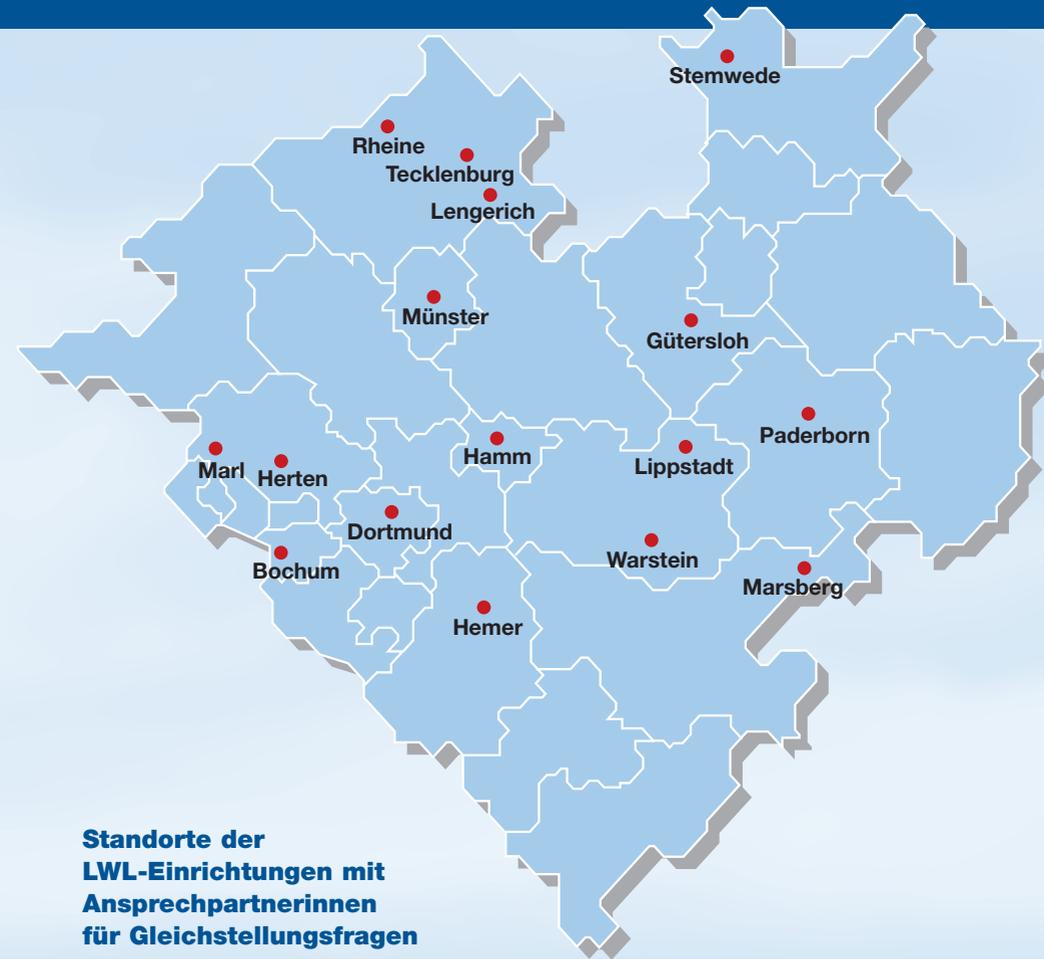
Tel.: 0251 591-4761

Fax: 0251 591-5528

E-Mail: gleichstellungsstelle@lwl.org

Und im LWL-Intranet unter:

itz.lwl.org/LWL/Anbieter/Gleichstellung



Standorte der LWL-Einrichtungen mit Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

- Bochum und Herten
- Dortmund und Hemer
- Münster und Lengerich
- Paderborn und Gütersloh
- Lippstadt und Warstein
- Hamm und Marl
- Marsberg
- Schloß Haldem (Stewede) und Rheine
- Tecklenburg

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

- 1 Der Gleichstellungsplan gilt für alle LWL-Dienststellen, LWL-Kliniken, LWL-Maßregelvollzugskliniken, LWL-Wohnverbände und LWL-Pflegezentren sowie LWL-Kinder- und Jugendheime.
- 2 Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahl der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.
- 3 Im Falle abweichender gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen sind diese verbindlich.
- 4 In den LWL-Kliniken, LWL-Maßregelvollzugskliniken, LWL-Wohnverbänden und LWL-Pflegezentren sowie den LWL-Kinder- und Jugendheimen werden zur Unterstützung der LWL-Gleichstellungsbeauftragten und um den dezentralen Entscheidungszuständigkeiten der LWL-Kliniken und LWL-Heime Rechnung zu tragen, Ansprechpartnerinnen vor Ort benannt. Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sind Teil des Geschäftsbereiches des LWL-Direktors/der LWL-Direktorin und fachlich der LWL-Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet. Sie nehmen im Auftrag der LWL-Gleichstellungsbeauftragten deren Rechte nach § 18 Abs. 1–4, Abs. 5

Satz 1 und § 19 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz wahr.

- 5 Abschnitt II (Personalauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren) Punkt 3 i findet auf diese Einrichtungen keine Anwendung.

Begriffsbestimmungen

Die folgenden, innerhalb des Gleichstellungsplanes immer wiederkehrenden Begriffe werden im Sinne der folgenden Bedeutungen verwendet:

- 1 Führungskräfte im Sinne dieses Gleichstellungsplanes sind alle Beschäftigten des LWL, denen Personalverantwortung zukommt.

Führungskräfte sind demnach zum Beispiel:

- Dezernats- und Referatsleitung
- Referenten/-innen
- Sachgebietsleitung
- Gruppenleitung
- Stationsleitung
- Abteilungsleitung
- Stationsarzt/-ärztin
- Betriebsleitung
- Werkleitung
- Dienststellen- oder Abteilungsleiter/-leiterinnen.
- Verantwortliche für die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben

- 2 **Gleichstellungsorientierte Gesichtspunkte** im Sinne dieses Gleichstellungsplanes sind alle Umstände, die von Bedeutung sind

- für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören beispielsweise die rechtlichen und personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit, Führungspositionen, Fortbildung, Elternzeit und Betreuungsurlaub.
- um den Frauen Chancengleichheit im Berufsleben zu ermöglichen, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und die Männer in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie zu bestärken.
- für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima (im Sinne einer Sensibilisierung der Beschäftigten für Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz oder des sog. Mobbing).

- 3 Als sogenannte **Männerberufe** im Sinne dieses Gleichstellungsplanes gelten Berufe, die in aller Regel ausschließlich von Männern ausgeübt wurden und aufgrund tradierter Rollenvorstellungen selbst in der heutigen Zeit für Frauen nur schwer zugänglich sind.

Dies betrifft z. B. Tätigkeiten mit schwerer körperlicher Arbeit oder mit Bezug zu Handwerk, Technik und Naturwissenschaften sowie neuen Technologien (z. B. TUIV, EDV) und daraus resultierenden neuen Berufsfeldern. Exemplarisch aufgeführt seien folgende Berufsfelder:

- Handwerk
- Ingenieurwesen

Davon abzugrenzen sind Tätigkeiten, die z. B. aufgrund des sozialen Bezugs oder aufgrund des manuellen Geschicks als sogenannte **Frauenberufe** gelten, wie z. B. Pflegeberufe, kinderbetreuende, soziale Tätigkeiten.

- 4 **Vergleichsgruppe** im Sinne dieses Gleichstellungsplanes meint
 - a) im Bereich der Beamtinnen und Beamten die jeweilige Laufbahn,
 - b) im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Angestellten der Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) 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 Berück-

Allgemeine Bestimmungen

sichtigung der im Anhang aufgeführten Tabelle bestimmen lässt.

Die Angestellten werden demnach entsprechend den unterschiedlichen Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) im Hinblick auf die Entgeltgruppe (EG) zusammengefasst. Der einfache Dienst entspricht TVöD EG 1–4, der mittlere Dienst entspricht TVöD EG 5–8, der gehobene Dienst entspricht TVöD EG 9–12, der höhere Dienst entspricht TVöD EG 13–15.

Sprache

- 1 Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen. Dies bezieht sich auch auf interne Schriften, Publikationen, die Öffentlichkeitsarbeit und Satzungen.
- 2 Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer meinen, z. B. Beschäftigte anstelle von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

- 3 Nicht zulässig ist der Hinweis, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird, aber Frauen immer mitgemeint seien.

„Die meisten großen Taten, die meisten großen Gedanken haben einen belächelnswerten Anfang.“

Albert Camus, franz. Schriftsteller

Statistik

- 1 Alle Statistiken im Bereich des Personalwesens werden differenziert nach männlichem und weiblichem Geschlecht erstellt. Der Anteil von Frauen und Männern mit Behinderungen ist in allen Statistiken auszuweisen.
- 2 Für die Ist-Analyse als Grundlage zur Erstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne sowie für den Frauenbericht legen die personalsachbearbeitenden LWL-Dienststellen jährlich Statistiken zu den folgenden Bereichen vor:
 - Gesamtbeschäftigtenzahl (Anteil der Beschäftigten differenziert nach Vergleichsgruppen im Sinne von Abschnitt I (Begriffsbestimmungen) Punkt 4),
 - Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeittätigkeit,
 - Anzahl der beurlaubten und in der Elternzeit befindlichen Beschäftigten,
 - Anzahl der neu eingestellten Auszubildenden und der in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten,
 - Anzahl der vorgenommenen Höhergruppierungen, Beförderungen, Stellenhebungen etc. im Jahreszeitraum,
 - eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen, Höhergruppierungen, Stellenhebungen.

- 3 Die Personalabteilung bzw. die verantwortlichen Stellen erstellen jährlich Statistiken zu folgenden Bereichen der Fortbildung:
 - angebotene Seminare nach Themenblöcken getrennt,
 - jeweiliges Verhältnis von Nachfrage und Absagen,
 - Inanspruchnahme, ferner differenziert nach vollzeit-, teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt,
 - Inanspruchnahme durch die jeweiligen Fachabteilungen,

- Angebote und Inanspruchnahme durch Führungskräfte getrennt nach Themen,
- Anteil verteilt auf die Bereiche LWL-interne Fortbildung und Inanspruchnahme externer Anbieter/-innen, ebenfalls differenziert nach voll- oder teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt,
- Verhältnis der Referenten und Referentinnen generell und getrennt nach den einzelnen Fachgebieten, in denen sie Angebote machen,
- Inanspruchnahme der Kinderbetreuung, zu welchen Konditionen und damit verbundene Kosten.

Inkrafttreten und Bekanntmachung

- 1 Die überarbeitete Fassung des novellierten Gleichstellungsplanes vom 01.12.1999 tritt mit der Veröffentlichung in Kraft.
- 2 Die Neufassung ist allen Beschäftigten unmittelbar nach Inkrafttreten zur Kenntnis zu geben.
- 3 Bei jeder Einstellung wird den ausgewählten Frauen und Männern, einschließlich der Auszubildenden, durch die personalsachbearbeitende LWL-Dienststelle ein Exemplar des Gleichstellungsplanes ausgehängt.

Stellenausschreibungen

- 1 Alle beim LWL zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern, ggf. extern ausgeschrieben. Ausnahmen aus personalwirtschaftlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten sind in Abstimmung mit der LWL-Gleichstellungsstelle zulässig. So kann für den Fall, dass eine Ausschreibung im Gesamtverband nicht zweckmäßig ist (z. B. im Rahmen der wie LWL-Eigenbetriebe geführten LWL-Einrichtungen), eine Ausschreibung auf die jeweilige LWL-Dienststelle beschränkt werden. Kann eine Einigung mit der LWL-Gleichstellungsstelle bzw. der zuständigen Ansprechpartnerin nicht erzielt werden, so entscheidet die für die Einstellung zuständige Stelle.
- 2 Um Frauen als potentielle Bewerberinnen zu erreichen, sollen Stellen extern ausgeschrieben werden, die die Vergleichsgruppe nach Abschnitt I (Begriffsbestimmungen) Punkt 4 oder sog. „Männerberufe“ betreffen, in denen der Frauenanteil – bezogen auf den Gesamtverband LWL – unter 20 % liegt. Abs. 1 Satz 2–4 gelten entsprechend.

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschriften. Beträgt der Frau-

enanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, so ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

- 3 Bei Stellenausschreibungen wird die weibliche und die männliche Berufsbezeichnung verwendet.
- 4 Vor Stellenausschreibungen ist ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, das Eingang findet in den Ausschreibungstext. Die Anforderungsmerkmale sind schriftlich festzuhalten.

Sollte sich im Laufe des Auswahlverfahrens das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erheblich verändert haben, ist sie neu auszuschriften.

- 5 Bei Stellenausschreibungen ist dem Ausschreibungstext folgender Zusatz hinzuzufügen:

„Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

„Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Frauen und Männer sind ebenfalls ausdrücklich erwünscht.“

- 6 In Stellenausschreibungen sind im Rahmen des Anforderungsprofils neben fachspezifischen Qualifikationen auch weitere Qualifikationen, wie z. B. soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc.), zu benennen; als ein Bestandteil sozialer Kompetenz sind auch gleichstellungsorientierte

Sofern dies der Fall ist, ist im Ausschreibungstext und im Anforderungsprofil darauf hinzuweisen.

- 7 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschriften. Soll von diesem Grundsatz abgewichen werden, so sind die Gründe mit der LWL-Gleichstellungsstelle im Vorfeld der Entscheidung zu erörtern.

„Eine Geige merkt nicht, ob sie ein Mann oder eine Frau spielt, nur ob man gut oder schlecht spielt!“

Cynthia Phelps, amerikanische Musikerin

Gesichtspunkte (siehe Definition in Abschnitt I (Begriffsbestimmungen) Punkt 2) zu erwähnen.

Bei der Erstellung eines Anforderungsprofils ist ferner zu prüfen, inwieweit geleistete Familienarbeit, wie z. B. Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, in das Anforderungsprofil Eingang finden kann.

- 8 Eine Ausschreibung von Ausbildungsplätzen für Bewerberinnen, z. B. im handwerklichen, technischen oder baulichen Bereich, darf nicht deshalb unterbleiben, weil die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen für die Beschäftigung von Frauen fehlen.

Maßnahmen zur Frauenförderung

Personalauswahlverfahren/
Stellenbesetzungsverfahren

- 1 In das Auswahlverfahren wird die LWL-Gleichstellungsstelle nach Maßgabe der Punkte 2 bis 9 einbezogen.
- 2 Sollte nur eine Bewerberin oder ein Bewerber sich als geeignet herausstellen, kann einvernehmlich auf ein Vorstellungsgespräch verzichtet werden.
- 3 Durchführung der Personalauswahl:
 - a) Eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber soll der LWL-Gleichstellungsstelle in der Regel mindestens zwei Wochen vor dem Vorstellungsgespräch mit den folgenden Angaben zugeleitet werden:
 - Name, Vorname
 - Alter
 - derzeitige und gewünschte Arbeitszeitform (Voll- oder Teilzeit, Elternzeit, Mutterschutz)
 - Schwerbehinderung

Die Termine der Personalauswahlgespräche sind im Vorfeld mit der LWL-Gleichstellungsstelle zu koordinieren. Auf Wunsch werden der LWL-Gleichstellungsstelle die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt.

- b) Für das Auswahlverfahren ist auf Basis des Anforderungsprofils ein Fragenkatalog zu erstellen. Anforderungsprofil, Bewerbungsschreiben, Personaltabelleau und ggf. ein Fragenkatalog sollen der LWL-Gleichstellungsstelle mindestens 1 Woche vor den Auswahlgesprächen zur Verfügung gestellt werden. Wird ein Fragenkatalog nicht zur Verfügung gestellt, so soll die Auswahlkommission in einer Vorbesprechung ca. 15 – 30 Minuten vor Beginn der Vorstellungsgespräche Auswahl und Inhalt der den Bewerberinnen und Bewerbern zu stellenden Fragen besprechen.
- c) Die Vorauswahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen ist der LWL-Gleichstellungsstelle mitzuteilen.
- d) Die LWL-Gleichstellungsstelle kann sowohl bei internen als auch externen Ausschreibungen vorschlagen, dass ihr noch geeignet erscheinende Bewerberinnen aus der Liste nach Buchstabe a) nachgeladen werden. Wenn die personalsachbearbeitende LWL-Dienststelle dem Vorschlag der LWL-Gleichstellungsstelle nicht entsprechen will, so ist dies mit der LWL-Gleichstellungsstelle zu erörtern und zu begründen.

- e) Die LWL-Gleichstellungsstelle kann auch an Auswahlgesprächen teilnehmen, zu denen ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen eingeladen sind.
- f) In den Ausnahmefällen der Beauftragung eines Personalberatungsunternehmens durch den LWL wird der LWL-Gleichstellungsstelle die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt, auch hinsichtlich der Entscheidung über das zu beauftragende Unternehmen.
- g) Sofern die LWL-Gleichstellungsstelle an Vorstellungsgesprächen nicht teilnimmt, wird sie über das Ergebnis schriftlich oder mündlich informiert. Inhalt der Rückmeldung über die Vorstellungsgespräche ist,
 - der Name der ausgewählten Bewerberin/des ausgewählten Bewerbers und
 - die Namen derjenigen Bewerberinnen und Bewerber, die zum Vorstellungsgespräch nicht erschienen sind.

Für beide Fälle sind Begründungen bzw. Erläuterungen anzugeben.
- h) Unter den Voraussetzungen, dass
 - die LWL-Gleichstellungsstelle an den Vorstellungsgesprächen nicht teilgenommen hat,

- es sich um einen Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind und
 - ein Bewerber – trotz vorliegender gleicher formaler Qualifikation (wie sie sich vor dem Vorstellungsgespräch darstellt) mit einer Bewerberin – eingestellt werden soll, sind die Gründe mit der LWL-Gleichstellungsstelle zu erörtern.
- i) Bei abweichender Auffassung der LWL-Gleichstellungsstelle im Auswahlverfahren ist eine Einigung mit dem zuständigen LWL-Dezernenten/der zuständigen LWL-Dezernentin herbeizuführen. Wird keine Einigung erzielt, entscheidet der LWL-Direktor/die LWL-Direktorin.
- 4 Ziehen Frauen bei internen Stellenausschreibungen ihre Bewerbung zurück, so wird die LWL-Gleichstellungsstelle von der personalsachbearbeitenden LWL-Dienststelle darüber unmittelbar informiert, es sei denn, die betroffene Frau wünscht dies nicht.
 - 5 In Bereichen, in denen Frauen (nach Maßgabe von Abschnitt I (Begriffsbestimmungen) Punkt 4) unterrepräsentiert sind, sind mindestens eben so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch

Maßnahmen zur Frauenförderung

einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

- 6** Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch durch Männer und Frauen besetzt wird.
 - 7** Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig. Besteht bei einer als geeignet erachteten Bewerberin eine Schwangerschaft, ist dies kein Hinderungsgrund für die Stellenbesetzung. Dies gilt nicht, wenn auf dem betreffenden Arbeitsplatz eine Schwangere nicht beschäftigt werden darf.
 - 8** Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund 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.

- 9** Verfahren bei gleicher Qualifikation: Bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, soweit in sog. „Männerberufen“ sowie der Vergleichsgruppe nach Abschnitt I (Begriffsbestimmungen) Punkt 4 weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- 10** Das Stellenausschreibungs- und Personalauswahlverfahren ist dem Verfahren nach dem LPVG vorge-schaltet.

Fortbildung

- 1** Gleichstellungsorientierte Gesichtspunkte sind Inhalt der jährlichen Fortbildungen des LWL. Zu diesem Zwecke kooperieren die zuständigen Stellen und die LWL-Gleichstellungsstelle miteinander.
- 2** Schwerpunkte gleichstellungsorientierter Fortbildung sollten z. B. folgende Themen sein:
 - a)** Organisationsveränderungen und Auswirkungen auf Frauen als Beschäftigtengruppe generell, insbesondere auch durch neue Technologien,

- b)** Rechtliche Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit und Betreuungsurlaub, Auswirkungen und Konsequenzen von Beurlaubungsphasen, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung im Hinblick auf Sozialleistungen und Alterssicherung,
- c)** Angebote zu Arbeitszeitregelungen, Arbeitsschutzbestimmungen, Alterssicherung sowie gleichstellungsorientierte Aspekte des Personalmanagements (Personalführung und Personalpflege, Personalbedarfsplanung, Personalbestandsplanung, Personaleinsatzplanung, Personalwerbung und -gewinnung, Führungsqualifizierung, Karriere- und Lebensplanung etc.),
- d)** Der Auftrag der gesetzlichen und sozialen Gleichstellung von Männern und Frauen als Beschäftigte des LWL mit dem Ziel, die Leitgedanken und Ziele des Gleichstellungsplans mit den Instrumenten der Personalentwicklung zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu verknüpfen,
- e)** Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW),
- f)** Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Arbeitszeitsouveränität und -flexibilität im Spannungsverhältnis von Wirtschaftlichkeit und Vereinbarkeitsforderung – Lösungsmodelle,

- g)** Teilzeitbeschäftigung generell und Fragen der Teilzeit auf Führungsarbeitsplätzen,
- h)** Verbesserung der Motivation von Beschäftigten und Förderung eines konstruktiven, diskriminierungsfreien Arbeitsklimas, z. B. Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- i)** Gezielte Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs bis im LWL ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter erreicht ist.

Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

- 3** Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Zielgruppen (z. B. Voll-, Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte etc.) sich rechtzeitig informieren und anmelden können. Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbestrebungen von Frauen und Männern gleichermaßen.
- 4** Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind –

Maßnahmen zur Frauenförderung

weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

- 5 Die Teilnahme an Seminaren mit gleichstellungsorientierten Gesichtspunkten ist verbindlicher Bestandteil der Führungskräfteentwicklung im LWL.
 - 6 Für Frauen werden spezielle Seminare zur Vorbereitung auf und Übernahme von Führungsaufgaben und Führungsfunktionen angeboten, sowie generell gilt, dass ein Teil der Seminare ausschließlich für Frauen ausgeschrieben wird.
 - 7 Beschäftigte, die sich in der Elternzeit befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Die Teilnahme gilt als dienstliche Veranstaltung in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung erfolgt.
- Im Veranstaltungsprogramm werden gezielt Seminare angeboten, die der Wiedereingliederung von Beurlaubten dienen.
- 8 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 12 Jahren, so sind diese zu erstatten.
 - 9 Bei der Auswahl der internen und externen Referentinnen und Referenten wird ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern angestrebt. Handelt es sich um Seminare, in denen überwiegend gleichstellungsrelevante Probleme behandelt werden, wird das Seminar nach Möglichkeit von einer Referentin geleitet.
 - 10 Der LWL entwickelt für den Bereich der Fortbildung seiner Beschäftigten im Rahmen der Qualitätskontrolle für seine Referentinnen und Referenten ein Anforderungsprofil, in dem die Gleichstellungsorientierung ein Anforderungsmerkmal darstellt. Dies geschieht in Absprache und Abstimmung mit der LWL-Gleichstellungsstelle.

„Fortschritt besteht nicht darin, dass wir in einer bestimmten Richtung unendlich weiterlaufen, sondern dass wir einen Platz finden, auf dem wir wieder eine Zeit lang stehen bleiben können.“

Gilbert K. Chesterton, englischer Schriftsteller

Teilzeitarbeit

- 1 Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit ist die Durchsetzung der Rechtsansprüche auf Teilzeit zu gewährleisten. Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 2 Grundsätzlich sind alle Stellen teilbar. Soll aufgrund zwingender dienstlicher Belange von diesem Grundsatz abgewichen werden, sind die Gründe mit der LWL-Gleichstellungsstelle im Vorfeld der Entscheidung zu erörtern.
- 3 Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung von Beschäftigten **in leitenden Positionen ist auf dem jeweiligen Arbeitsplatz** zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegenstehen. Falls dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nicht entsprochen werden soll, sind die Gründe vorab mit der LWL-Gleichstellungsstelle zu erörtern.

Von dieser Regelung sind ausgenommen LWL-Betriebsleitungen, LWL-Werkleitungen oder sonstige LWL-Dienststellenleitungen, denen ein befristetes Arbeitsverhältnis zugrunde liegt.

Modellversuche in diesen Bereichen sind erwünscht. Die Verwaltung berichtet spätestens nach 3 Jahren über ihre Erfahrungen mit solchen Modellversuchen.

„Um klar zu sehen, genügt oft ein Wechsel der Blickrichtung.“

**Antoine de Saint-Exupéry,
französischer Schriftsteller**

- 4 Ist Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, so ist im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe nachzukommen.
- 5 Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und

Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilhaben können.

- 6 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. Bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf sich bei den Beschäftigten bei Einstellung, dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auswirken.
- 7 Vollzeitbeschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten- und arbeitsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Ihnen werden die für die versorgungs- und rentenrechtlichen Auskünfte zuständigen Stellen benannt.
- 8 Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Diese Befristung ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Bei der Dauer der
- 9 Wurde die Reduzierung der Arbeitszeit entgegen den Regelungen des Gleichstellungsplanes unbefristet vorgenommen, ist bei Bekanntwerden nachträglich eine Befristung in den Arbeitsvertrag im Einvernehmen mit den Beschäftigten aufzunehmen.
- 10 Offenbart sich der Verstoß gegen den Gleichstellungsplan erst, wenn eine höhere Stundenzahl bzw. Vollzeitätigkeit angestrebt wird, so erhält die betroffene Person einen Arbeitsplatz mit gewünschter Stundenzahl sofort bzw. spätestens innerhalb von 6 Monaten, sofern dies organisatorisch möglich ist und die Belange anderer Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nicht beeinträchtigt werden. Satz 1 gilt für Arbeitszeitreduzierungen ab 01.12.1999.

In allen Fällen sind die Betroffenen bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

11 Die Befristung der reduzierten Arbeitszeit kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Die Verlängerung ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der Befristung bzw. Wiederaufnahme des Dienstes zu beantragen.

12 Wird von den Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit angestrebt, ist das Vorhaben mit der jeweiligen LWL-Dienststelle abzusprechen. Hierbei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl nach Möglichkeit zu berücksichtigen und in Einklang mit den dienstlichen Belangen zu bringen.

13 entfällt

14 Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange sind die verbleibenden Stellenreste in der Regel zu bündeln und wieder zu vollen Stellen oder Teilzeitstellen zusammenzufügen und in der Regel der arbeitsorganisatorischen Einheit zur Verfügung zu stellen, in dem der größte Anteil an der Arbeitszeitre-

duzierung anfällt. Diese Verpflichtung entfällt bei Stellenüberhängen und bei drohender Überschreitung des Budgets.

15 entfällt

16 Besteht bei Beschäftigten mit befristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz ist analog Punkt 12 zu verfahren.

Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe vorliegt (Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin) soll entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden.

Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub

1 Im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften können sich alle Beschäftigten aus familiären Gründen beurlauben lassen. Hinsichtlich der Dauer des Betreuungsurlaubs gelten für Angestellte die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte entsprechend.

2 Die personalsachbearbeitende LWL-Dienststelle informiert über die geltenden Mutterschutzvorschriften und über die gesetzlichen Regelungen zu der Elternzeit.

3 Allen Beschäftigten, die Elternzeit nicht länger als 14 Monate für ein Kind in Anspruch nehmen, ist die Möglichkeit zu geben, auf ihre alte Stelle zurückzukehren, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen (wie z. B. interne Vertretungsregelungen, interne und/oder externe Ausschreibung), die Stelle im o. g. Zeitraum kommissarisch zu besetzen.

4 Für den Fall der Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen Elternzeit oder Betreuungsurlaub ist eine Vertretung durch eine Ersatzkraft am entsprechenden Arbeitsplatz sicherzustellen. Die in diesem Zusammenhang freiwerdende Stelle kann z. B. durch eine hausinterne Umsetzung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen besetzt werden.

Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn

- die Einarbeitungszeit der Ersatzkraft in keinem angemessenem Verhältnis zur Vertretungszeit steht oder

- keine geeignete Ersatzkraft gefunden werden kann.

5 Stellen, die durch Elternzeit oder Betreuungsurlaub vorübergehend nicht besetzt sind, sollten nach Möglichkeit – vorrangig intern – ausgeschrieben werden.

6 Vertretungszeiten, in denen eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt wurde, sind bei Bewerbungen in das entsprechende Personaltabelleau aufzunehmen. Über die Vertretungszeit ist auf Wunsch des/der Beschäftigten eine Beurteilung zu erstellen.

7 Auf Wunsch sind mit Beschäftigten, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, einmal jährlich Personalgespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit und/oder der Beurlaubung hinaus zum Gegenstand haben.

Diese Personalgespräche sind mit dem/der letzten Vorgesetzten zu führen (siehe Abschnitt IV (Zielgruppe: Führungskräfte/Nachwuchsführungskräfte) Punkt 6).

8 Auf Wunsch werden Beschäftigte, die sich in der Elternzeit befinden, über Stellenausschreibungen informiert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 9** Einmal jährlich finden für beurlaubte Beschäftigte Informationstreffen statt, die von der personalsachbearbeitenden LWL-Dienststelle organisiert werden. Die LWL-Dienststellen können diesbezüglich miteinander kooperieren und eine gemeinsame Veranstaltung anbieten. Bei Bedarf kann die LWL-Gleichstellungsstelle im Hinblick auf die Inhalte und die Gestaltung beratend eingeschaltet werden.
- 10** Sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ist Anträgen auf Beschäftigung während der Elternzeit im Sinne des § 15 Abs. 4 und 5 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) – sog. erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung – stattzugeben.
- 11** Der LWL unterstützt das Bemühen von Beschäftigten, nach einer familiär bedingten Unterbrechung möglichst unverzüglich an den Arbeitsplatz zurückzukehren.
- 12** In besonderen sozialen Notlagen ist Anträgen auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung von Elternzeit oder Betreuungsurlaub unter Ausschöpfung aller organisatorisch möglichen Veränderungen stattzugeben. Soll einem Antrag nicht entsprochen werden, sind mit Einverständnis des/der Betrof-

fenen die Gründe vorab mit der LWL-Gleichstellungsstelle zu erörtern.

- 13** In angemessener Zeit – d. h. in der Regel drei Monate – vor Ablauf einer Beurlaubungsphase ist hinsichtlich des weiteren dienstlichen Einsatzes des/der Beschäftigten eine Regelung zu treffen, außer wenn die Elternzeit nicht länger als 14 Monate in Anspruch genommen wird und somit die betreffende Person auf ihre alte Stelle zurückkehren wird.

Bei angestrebter Teilzeitbeschäftigung ist möglichst einvernehmlich mit den Beschäftigten die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten zu regeln. Den dienstlichen Belangen ist dabei im erforderlichen Umfang Rechnung zu tragen.

Familiengerechte Arbeitszeiten

- 1** Soweit Beschäftigte Kinder unter 14 Jahren zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben, kann der Beginn bzw. das Ende der täglichen Arbeitszeit geringfügig verschoben werden. Die vereinbarte Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungsstätten abzustimmen, soweit der Dienstbetrieb gewährleistet ist.

- 2** Für die Voll- und Teilzeitbeschäftigten in den LWL-Wohnverbänden und LWL-Pflegezentren sowie den LWL-Kliniken und LWL-Kinder- und Jugendheimen haben sich die Arbeitszeitregelungen an den dienstlichen Belangen unter Berücksichtigung der persönlichen Gestaltungsbedürfnisse zu orientieren.
- 3** In den LWL-Kliniken, LWL-Wohnverbänden und LWL-Pflegezentren ist bei der Gestaltung von Dienstplänen flexibel, aber für alle, einschließlich der Teilzeitkräfte, transparent vorausplanbar unter Berücksichtigung der Belange der Patienten und Patientinnen mit der Arbeitszeiteinteilung umzugehen.

- 4** Im Übrigen wird auf die Rahmenvereinbarung über flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitsouveränität vom 01.07.1999 verwiesen.

Kinderbetreuung

Sollte im konkreten Fall vor Ort der Bedarf an Plätzen in Tageseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen nicht gedeckt sein, so setzt sich der LWL für eine Lösung des Problems ein. Das beinhaltet insbesondere die Unterstützung von Elterninitiativen und freien Trägern in Zusammenarbeit mit den Kommunen.

Die eigene Trägerschaft des LWL ist ausgeschlossen.

„Die Normalität ist eine gepflasterte Straße; man kann gut darauf gehen – doch es wachsen keine Blumen auf ihr.“

Vincent van Gogh, niederländischer Maler

Gleichstellungsorientierte Organisations- und Personalentwicklung/ Allgemeine Grundsätze

- 1 Beim LWL werden Organisationsentwicklung und daraus abgeleitete Personalentwicklungsmaßnahmen sowie das in Entwicklung befindliche Personalentwicklungskonzept mit dem Auftrag der beruflichen und sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern verknüpft.

Die LWL-Gleichstellungsstelle ist bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Personalentwicklung zu beteiligen.

- 2 Bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung ist darauf zu achten, dass sowohl die Ziele der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch das Verbot der un-/mittelbaren und sexuellen Diskriminierung beachtet werden.
- 3 Alle Maßnahmen der Personalentwicklung sind auch auf den Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen auszurichten.

- 4 Bei beabsichtigten Organisationsentwicklungsmaßnahmen, die umfassende Auswirkungen auf z. B. Aufgaben, Arbeitsverteilung, Kompetenzen, Qualifikationen etc. nach sich ziehen, sind der LWL-Gleichstellungsstelle im Vorfeld die Auswirkungen auf die Beschäftigten darzulegen. Der LWL-Gleichstellungsstelle muss rechtzeitig die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der Gruppe der Frauen ist dabei auszuschließen. Sollte dies nicht möglich sein, sind Ausgleichsmaßnahmen anzustreben. Die LWL-Gleichstellungsstelle ist zu beteiligen.

- 5 Konzepte und Vereinbarungen im Rahmen von Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen müssen organisatorisch-strukturell so ausgerichtet sein, dass die Interessen von Beschäftigten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Einklang bringen, angemessen berücksichtigt werden.
- 6 Der LWL setzt im Rahmen seiner Personalentwicklung auch Instrumente ein, die das „Lernen am Arbeitsplatz“ fördern.

Zielgruppe: Führungskräfte/ Nachwuchsführungskräfte

- 1 Führungskräften beim LWL obliegt als Personalentwicklern und Personalentwicklerinnen vor Ort eine besondere Verantwortung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beim LWL.
- 2 Im Rahmen der Personalentwicklung müssen Führungskräfte sich mit LWL-internen Wegen zur aktiven Umsetzung der Gleichstellung auseinandersetzen.

In geeigneten Führungskräfte Seminaren sind u. a. folgende Inhalte einzubinden:

- Ziele, Auftrag und Instrumente der Gleichstellung
- gleichstellungsorientierte Personalentwicklung
- Verbot der un-/mittelbaren Diskriminierung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs
- diskriminierungsfreies Arbeitsklima (Mobbing)
- sexuelle Belästigung

Mit den im Bereich Führungskräftefortbildung beim LWL engagierten Referentinnen und Referenten

sind entsprechende Konzepte abzustimmen. Die LWL-Gleichstellungsstelle ist zu beteiligen.

- 3 Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte müssen über Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Herstellung eines motivierenden und diskriminierungsfreien Arbeitsklimas verfügen. Zur Entwicklung dieser Fähigkeiten und Kompetenzen ist es u. a. für die Zielgruppe der Führungs- und Nachwuchsführungskräfte verbindlich, an entsprechenden Qualifizierungsseminaren teilzunehmen, wie sie unter Punkt 2 aufgeführt sind.
- 4 Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, Mitarbeiterinnen für höherwertige Funktionen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, zu fördern und zu motivieren.
- 5 Führungskräfte ermitteln jährlich u. a. durch Gespräche den Fortbildungsbedarf ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im gegenseitigem Einvernehmen treffen sie Vereinbarungen zur Weiterentwicklung und Qualifizierung. Dies gilt insbesondere für Teilzeitkräfte.

- 6** Führungskräfte bieten Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, ein jährliches Gespräch über Neuerungen und Entwicklungen am Arbeitsplatz an. Im gegenseitigem Einvernehmen können sie Schritte zur Erhaltung und Verbesserung der beruflichen Qualifikation der/des Beurlaubten vereinbaren.

Vor Antritt der Beurlaubung aus familiären Gründen, der Elternzeit oder der Mutterschutzphase wird mit der/dem betreffenden Beschäftigten ein gemeinsames Gespräch geführt um zu klären, wie die Kontaktaufnahme in der Beurlaubungsphase geregelt werden soll und ob die/der Betreffende über den zurückliegenden Zeitraum eine dienstliche Beurteilung wünscht (vgl. Abschnitt III (Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub) Punkt 8).

Zielgruppe: Personal in personalsachbearbeitenden Dienststellen

Personalsachbearbeiter und Personalsachbearbeiterinnen beim LWL werden entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsplanes und denen der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung qualifiziert, um die Beschäftigten im Sinne der Dienstleistungsorientierung beraten zu können. Zu den Schulungsinhalten zählen u. a. folgende Themen:

- rechtliche Grundlagen und Ziele der Gleichstellung,
- Aspekte der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung,
- rechtliche Aspekte und Auswirkungen von Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,
- Verbot der un-/mittelbaren Diskriminierung.

Zielgruppe: Frauen

- 1** Die Beteiligung von Frauen als Zielgruppe ist an allen Maßnahmen der Personalentwicklung in der Weise sicherzustellen, dass positive Veränderungen der Beschäftigtenstruktur zu erwarten sind. In

dem seltenen Fall, dass Frauen aufgrund der Beschäftigtenstruktur ausnahmsweise nicht unmittelbar von einer Personalentwicklungsmaßnahme erfasst werden, weil ausschließlich Männer in diesem Bereich beschäftigt sind, sollten Frauen im Hinblick auf die angestrebte zukünftige Veränderung Berücksichtigung finden.

- 2** Die LWL-Gleichstellungsstelle soll bei Beförderungen bzw. bei Veränderungen in der Bewertung von Stellen sowie bei der Änderung von Geschäftsverteilungsplänen informiert werden und kann zu verwaltungsinternen Gesprächen und Beratungen hinzugezogen werden.

Die für eine Entscheidung und Auswahl relevanten Unterlagen und Informationen, die dem LWL-Gesamtpersonalrat/örtlichen Personalrat zur Einsicht überlassen werden, sind der LWL-Gleichstellungsstelle zeitgleich zur Verfügung zu stellen.

- 3** Analog zur Stellenausschreibung und zum Stellenbesetzungsverfahren gilt für die Bereiche Beförderung, Höhergruppierung sowie dienstliche Beurteilung, dass im Rahmen der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auch zu prüfen ist, inwieweit er-

wartete Voraussetzungen im Bereich sozialer Kompetenz wie z. B.:

- Kommunikationsfähigkeit/ Einfühlungsvermögen,
- Kritik- und Konfliktfähigkeit,
- Durchsetzungsvermögen,
- Verantwortung,
- Dienstleistungsorientierung,
- Kooperationsfähigkeit,
- Dialogbereitschaft und
- Teamfähigkeit

auch durch mehrjährige Familienarbeit und/oder ehrenamtliche Arbeit erworben wurden.

- 4** Für die Gruppe der Schreibkräfte ist darauf hinzuwirken, dass reine Schreibarbeitsplätze in Mischarbeitsplätze umgewandelt werden. Die Berufsgruppe ist für ein erweitertes Tätigkeitsspektrum im Hinblick auf die Übernahme von Assistenz- und Sekretariatsarbeit sowie Sachbearbeitung hin zu qualifizieren.

- 5** Um (ehemaligen) Schreibkräften, die den AI-Lehrgang erfolgreich absolviert haben, eine der Qualifizierungsmaßnahme gerechte Tätigkeit zu ermöglichen, werden diese bei der Stellensuche unterstützt.

6 Da es im Hinblick auf das Bestreben, einerseits Verwaltungsfachangestellte nach ihrer Ausbildung zu übernehmen und andererseits den AI-Absolventinnen entsprechende Tätigkeitsfelder zu eröffnen, zu einem Zielkonflikt beim LWL kommen kann, sind mit der LWL-Gleichstellungsstelle zeitgerecht einmal jährlich entsprechende Gespräche zu vereinbaren, um hier nach jeweils der Lage angemessene Lösungen zu suchen.

7 Erforderliche Umsetzungen oder Versetzungen, die aus dem Wegfall von Schreibarbeitsplätzen resultieren, sind sozialverträglich unter Beteiligung der Betroffenen zu vollziehen. Eine Beteiligung der LWL-Gleichstellungsstelle sollte auf Wunsch der betroffenen Person erfolgen. Ferner sollte sich die Maßnahme an Kriterien wie allein erziehend, Zumutbarkeit des Ortswechsels, Betreuung von Familienangehörigen orientieren.

Im Hinblick auf den Aspekt der Teilzeitbeschäftigung ist das Gebot der Nichtbenachteiligung von Teilzeittätigen zu beachten.

Zielgruppe: Schwerbehinderte Frauen im Sinne des Schwerbehindertengesetzes

Frauen mit Behinderungen können im Arbeits- und Berufsleben häufig eine doppelte Benachteiligung erfahren, und zwar einmal aufgrund ihres Geschlechts und einmal aufgrund ihrer Behinderung. Sowohl im Vergleich zu nichtbehinderten Frauen als auch im Vergleich zu schwerbehinderten Männern ist häufig eine faktische Schlechterstellung von Frauen mit Behinderungen festzustellen. Die spezifische berufliche und soziale Situation von Frauen mit Behinderungen ist deshalb im Rahmen der vorhandenen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten besonders zu berücksichtigen. Dies gilt nicht nur für das konkrete einzelne Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, sondern auch für den Bereich der Organisations- und Personalentwicklung.

Zielgruppe: Auszubildende und Beschäftigte aus handwerklich-technischen Berufen

1 Im Bereich Werbung und Ausbildung von Nachwuchskräften trägt der LWL in allen dafür zuständigen Bereichen seines Verbandes dafür Sorge, gleichstellungsorientierte Personalauswahl- und Personal-

ausbildungsinstrumente einzusetzen. Dies gilt in einem besonderen Maße für sogenannte „Männerberufe“, insbesondere aus dem handwerklich-technischen Bereich, in denen Frauen massiv in allen Hierarchiestufen unterrepräsentiert sind. In diesen sogenannten Männerberufen sind mindestens 50 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen für weiblichen Nachwuchs vorzusehen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation zur Verfügung stehen.

2 Der LWL betreibt eine offensive Werbung für sein Angebot, Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen in handwerklich-technischen Berufen anzubieten. Hier werden z. B. die Instrumente von Informationsveranstaltungen an Schulen und Arbeitsämtern (evtl. Jugendeinrichtungen), der Verweis auf Praktikummöglichkeiten und Praktikumsplätze sowie das Angebot von Hospitationen kreativ und öffentlichkeitswirksam eingesetzt.

3 Testverfahren, die zur Auswahl von Nachwuchskräften eingesetzt werden, sind so zu gestalten, dass sie dem Gebot der Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Kandidaten gerecht werden. Die Verfahren sind mit der LWL-Gleichstellungsstelle zu erörtern.

4 Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Verbot der un-/mittelbaren Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Ziele des LWL-Gleichstellungsplanes werden zum Gegenstand der internen Ausbildung für die Auszubildenden gemacht.

5 In den jährlich stattfindenden Einführungsveranstaltungen für die neuen Auszubildenden wird der LWL-Gleichstellungsstelle die Gelegenheit zur Vorstellung ihrer Arbeit gegeben. Die Veranstaltungstermine werden mindestens zwei Wochen zuvor mitgeteilt.

Im Vorfeld der Veranstaltung wird mit der LWL-Gleichstellungsstelle ihr jeweiliger Part in der Veranstaltung abgestimmt.

6 In Arbeitsbereichen, in denen bisher vorrangig Männer beschäftigt sind, z. B. im Bau- und Ingenieurwesen sowie in naturwissenschaftlichen, technischen und handwerklichen Berufsfeldern, entwickelt der LWL Konzepte, um Frauen zu gewinnen und sie nach ihrer Anstellung darin zu unterstützen, in diesen Berufen Fuß zu fassen und Führungsverantwortung zu übernehmen. Neben inhaltlichen Aspekten eines solchen Konzeptes

geht es ebenfalls um die Entwicklung geeigneter Methoden der Werbung von weiblichem Personal für diesen Bereich.

Verfahren Personalauswahl

Beim Einsatz von Assessmentcenterverfahren zur Personalauswahl gelten die Kriterien wie in Abschnitt II Personalauswahl/Stellenbesetzungsverfahren. Hier ist besonders auf die paritätische Besetzung der Auswahlkommission hinzuwirken.

Frauenförderpläne

- 1 Frauenförderpläne werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben der §§ 5a, 6 LGG für die LWL-Abteilungen und die LWL-Einrichtungen erstellt.
- 2 Die personalsachbearbeitenden LWL-Dienststellen übermitteln der LWL-Gleichstellungsstelle das für die Erstellung von Zwischenberichten über die Umsetzung der Frauenförderpläne benötigte Datenmaterial.
- 3 Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den LWL-Kliniken, LWL-Maßregelvollzugskliniken, LWL-Wohnverbänden und LWL-Pflegezentren sowie in den LWL-Kinder- und Jugendheimen

sind bei der Erstellung der Berichte und der Fortschreibung der Frauenförderpläne einzubeziehen.

- 4 Um aussagefähiges Datenmaterial zu gewinnen und die Erreichung der Zielvorgaben in den Frauenförderplänen zu gewährleisten, werden die gemäß Nr. 4 des Gleichstellungsplanes aufgestellten Statistiken verbindlich für den LWL entwickelt, fortgeschrieben und gepflegt.

Dieses Datenmaterial ist neben qualitativen Gesichtspunkten Grundlage für die Festlegung der Zielvorgaben.

„Individualität ist der Humus für das Persönlichkeitswachstum.“

Elfriede Hablé, österreichische Musikerin

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- 1 Führungskräfte sind verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Hinweisen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.
- 2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell gefärbte verbale und nicht-verbale Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und ein Mindestmaß an Wertschätzung vermissen lässt.

Ein unerwünschtes Verhalten liegt vor, wenn es entweder von sich heraus als unerwünscht unterstellt werden kann oder wenn es trotz ablehnender Hinweise der Betroffenen begangen wird.

Als Tatbestandsmerkmale der sexuellen Belästigung können beispielsweise angesehen werden:

- das Aushängen, Verbreiten und Zeigen von pornographischen Erzeugnissen, Pin-up-Girls etc.;

- anzügliches Verhalten mit sexuellem Bezug wie: verbale Bemerkungen, Witze, Kommentare über Aussehen anderer Personen oder beleidigende Äußerungen;
- unerwünschte Einladungen und Aufforderungen mit deutlichen sexuellen Absichten;
- Telefongespräche und Briefe mit sexuellen Anspielungen;
- exhibitionistische Angebote oder Handlungen;
- unnötiger körperlicher Kontakt oder unerwünschtes Berühren oder Betätscheln;
- tätliche Bedrohung und Nötigung zu sexuellem Verhalten;
- körperliche Übergriffe;
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden, z. B. bei Auszubildenden und ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

- 3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und kann

arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche sowie strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

- 4 Die von sexueller Belästigung Betroffenen werden ausdrücklich ermutigt und unterstützt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.
- 5 Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Anlaufstelle gegen sexuelle Belästigung zu wenden.

Anlaufstellen sind:

- die LWL-Gleichstellungsstelle,
- die Ansprechpersonen für Fälle der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in den LWL-Dienststellen und
- die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den LWL-Kliniken, LWL-Maßregelvollzugskliniken, LWL-Wohnverbänden und LWL-Pflegezentren sowie in den LWL-Kinder- und Jugendheimen.

Die belästigten Personen unterliegen dem besonderen Schutz und

der besonderen Fürsorgepflicht auch des/der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren, d. h. Maßnahmen dürfen sich nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten (wie z. B. Verletzung der beruflichen Integrität, Beschränkung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, Versetzung gegen ihren/seinen Willen), sondern ausschließlich gegen die belästigende Person (Verursacherprinzip).

Im Falle einer Umsetzung bzw. Versetzung des Verursachers/der Verursacherin wird diese mit zeitnahen, geeigneten Maßnahmen in der Weise durch die Führungskraft begleitet, dass sowohl die Integration der betreffenden Person in das neue Arbeitsfeld gelingt als auch einer Wiederholung vorgebeugt wird.

- 6 Der LWL prüft im Einzelfall, inwieweit eine/ein von sexueller Belästigung Betroffene/Betroffener bei der Wahrnehmung bzw. Geltendmachung ihrer/seiner Interessen ggf. auch finanziell unterstützt wird.
- 7 Auszubildende sind ausführlich über das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu informieren.

Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Westf. Kliniken, Westf. Wohnverbände und Pflegezentren als Stabstelle der Betriebs- und Werkleitungen

I. Grundsatz

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz i. V. mit den Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen (Ziff. 2.1) ist für den Zuständigkeitsbereich der Gemeindeverbände einschließlich der Eigenbetriebe und Krankenhäuser eine Gleichstellungsbeauftragte beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist auch für die Westf. Kliniken, Maßregelvollzugskliniken, Westf. Wohnverbände und Pflegezentren zuständig und nimmt ihnen gegenüber Rechte und Verantwortlichkeiten wahr, die im Gesetz geregelt sind.

Zu ihrer Unterstützung und um den dezentralen Entscheidungszuständigkeiten der Einrichtungen im Psychiatrie-Verband und den Maßregelvollzugskliniken Rechnung zu tragen, werden Ansprechpartnerinnen vor Ort benannt.

Die Mitarbeiterinnen, die diese Aufgabe wahrnehmen, nennen sich „Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen“.

Die jeweilige Ansprechpartnerin ist personalrechtlich einer Klinik eines regionalen Netzes und dort der/dem Kfm. Direktorin/Direktor als Stammdienststelle zugeordnet. Sie ist als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen Teil des Geschäftsbereiches des Landesdirektors und fachlich der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

II. Aufgabenbereich der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Sie nimmt im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten deren Rechte nach § 18 Abs. 1 bis 4 und Abs. 5, Satz 1 und § 19 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetz wahr.

Sie wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Gleichstellungsplanes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben oder haben können. Hierzu gehören insbesondere:

- Mitwirkung bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung
- Anbieten von Sprechstunden für die Beschäftigten
- Mitwirkung bei der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes

Darüber hinaus ist sie nach dem Beschäftigtenschutzgesetz als Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung eingesetzt.

III. Öffentlichkeitsarbeit

Die Ansprechpartnerin unterrichtet im Rahmen der beschriebenen Aufgaben in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten die Beschäftigten innerhalb des regionalen Netzes über ihre Gleichstellungsarbeit.

IV. Organisatorische Grundlagen

Es bestellen die Kfm. Verwaltungsdirektionen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nach der

Bildung der regionalen Netze des LWL-PsychiatrieVerbundes jeweils eine Ansprechpartnerin für die Westf. Kliniken, Westf. Wohnverbände und Westf. Pflegezentren:

- Münster/Lengerich
- Gütersloh/Paderborn
- Lippstadt/Warstein
- Marsberg
- Dortmund/Hemer
- Bochum/Herten
- Hamm/Marl
- Schloss Haldem/Rheine

Für die Aufgabenwahrnehmung als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind Mitarbeiterinnen mit dem nachstehend aufgeführten Stellenumfang zu beschäftigen:

- bis 650 Beschäftigte
– mind. 0,4 Stelle
- bis 1.300 Beschäftigte
– mind. 0,5 Stelle
- bis 2.000 Beschäftigte
– mind. 0,75 Stelle
- ab 2.000 Beschäftigte
– mind. 1 Stelle

Hierbei handelt es sich um Mindeststundenkontingente. Den Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes und den Maßregelvollzugskliniken steht es frei, das Stundenkontingent zu erhöhen.

Hinsichtlich der Teilbarkeit der Stellen gilt der Gleichstellungsplan des LWL.

Die Bestellung einer Stellvertreterin im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten ist sinnvoll, um die Aufgaben und Beteiligungsrechte vor Ort auch in Fällen längerer Abwesenheit der Ansprechpartnerin aus Gründen der Rechtssicherheit wahrnehmen zu können.

Die jeweilige Kfm. Direktion und die Gleichstellungsbeauftragte verständigen sich darüber, wer die Abwesenheitsvertretung der Ansprechpartnerin wahrnimmt.

V. Ansiedlung

Die Ansprechpartnerin ist als Stabstelle bei der Betriebs- und Werkleitung angesiedelt und ist Teil der Verwaltung.

Da die Personalangelegenheiten der Einrichtungen im regionalen Netz bei einer Leitung der Personalabteilung gebündelt werden, kooperiert die Ansprechpartnerin mit dieser Stelle. Im Verhältnis zu den Betriebs- und Werkleitungen ist die Ansprechpartnerin fachlichen Weisungen nicht unterworfen. Dies gilt auch im Verhältnis zu den Abteilungs- und Fachbereichsleitungen.

Die Betriebs- und Werkleitungen sowie die Abteilungs- und Fachbereichsleitungen binden die Ansprechpartnerin eigeninitiativ bei allen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen und Vorhaben ein.

Die Betriebs- und Werkleitungen und die Ansprechpartnerin vereinbaren in regelmäßigen Abständen einen gemeinsamen Informations- und Erfahrungsaustausch; darüber hinaus hat die Ansprechpartnerin das Recht, sich an einzelne oder alle Mitglieder der Betriebs- und Werkleitungen zu wenden.

VI. Personalauswahlverfahren und Abberufung

Die Stelle für die Aufgabenwahrnehmung als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist innerhalb des regionalen Netzes auszuschreiben und im Wege eines Personalauswahlverfahrens zu besetzen (gem. Ziffer 7 des Gleichstellungsplanes und den Vorschriften des LPVG NRW).

Durch die/den zuständige/n Kfm. Direktor/in bzw. Werkleitung wird die Personalauswahl der Ansprechpartnerin im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Dies gilt auch bei der Abberufung der Ansprechpartnerin und einer Veränderung der Stundenkontingente.

VII. Dienstliche Beurteilungen

Die dienstliche Beurteilung wird gemeinsam von dem/der Kfm. Direktor/in und der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und von beiden unterschrieben. In Konfliktfällen entscheidet der/die Landesdirektor/in.

VIII. Arbeitskreis

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Ansprechpartnerinnen führen regelmäßig einen Arbeitskreis durch. Die Betriebs- und Werkleitung ermöglicht der Ansprechpartnerin die Teilnahme.

IX. Ausstattung

Die Ansprechpartnerinnen sind für die Ausübung ihrer Funktion mit geeigneten Sachmitteln auszustatten. Hierbei wird berücksichtigt, dass sowohl die Kontaktaufnahme als auch die Beratung bei Bedarf vertraulich erfolgen kann.

X. Fortbildungen

Die Gleichstellungsstelle stellt ein Schulungs- und Fortbildungsangebot für die Ansprechpartnerinnen sicher. Die Betriebs- und Werkleitungen ermöglichen den Ansprechpartnerinnen die Teilnahme.

XI. Inkrafttreten

Diese Regelungen zur Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Westf. Kliniken, Maßregelvollzugskliniken, Westf. Wohnverbände und Westf. Pflegezentren treten mit Wirkung zum 1. Januar 2006 in Kraft.

Münster, den 09. Dezember 2005

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Wolfgang Schäfer
Landesdirektor

Vergleichbarkeit von Vergütungs-, Entgelt- und Besoldungsgruppen

(Stand: 01.01.2006)

Vergütungsgruppe nach BAT			Entgeltgruppe gem. TVöD	Besoldungsgruppe gem. BBesG
Anlage 1a	Anlage 1b	Anlage 1c		
			1	A 2
IX/VIII IX/IXa X		C I/1a	2	A 2
VIII/VII VIII	Kr I/II	C III/IIIa	3	A 3
	Kr II/III/IV Kr III/IV	C IV/IVa	4	A 4
VII/Vlb VII		C V/Va	5	A 5
Vlb/Vc Vlb		C VI/Via	6	A 7
	Kr V/Vla Kr Vla Kr V/Va Kr IV/V/Va	C VII/VIIa C VI/VII	7	A 7
Vc	Kr Vla/Vlb Kr V/Vla/Vlb Kr V/Va/VI Va/VI Kr V/Vlb	C VIII C VIIb/VIII C VIIb	8	A 7 A 8
Vb	Kr Vlb Kr Vlb/VIIa Kr Vlb/VIIb Kr VI/VII Kr VII/VIII Kr VIIb/VIII Kr VIII/IX	C XI C X/XI C X C IX/X C IX C VIII/IX C VIIb/IX C VI/VIIb/IX	9	A 9 mD* A 9 / A 10
IVa IVb/IVa Vb/IVb/IVa	Kr IX/X		10	A 11
IVa/III III	Kr X/XI Kr XI/XII		11	A 11 12*
III/II	Kr XII/XIII		12	A 12 / A 13 gD*
II/lb II			13	A 13
lb			14	A 14
la lb/la			15	A 15
I			AT bzw. 15 Ü	A 16
Sondervertrag			AT	B 2

„Wie herrlich ist es, dass niemand auch nur eine Minute zu warten braucht, um damit zu beginnen, die Welt langsam zu verändern.“

Anne Frank



LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.