**Erklärung gemäß § 3 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung (LGV)**

Anlage zum Antrag Nr.:

Hiermit erkläre(n) ich/ wir Folgendes:

- zutreffendes bitte ankreuzen -

**A. Anwendbarkeit von § 14 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)**

Bei dem/ der Leistungsempfangenden sind in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer/ -innen1

beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

Ja

Nein  ( keine weiteren Angaben erforderlich)

**B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:**

**I. Beschäftigungszahl**1

Bei dem/der Leistungsempfangenden sind in der Regel beschäftigt:

|  |  |
| --- | --- |
| **• über 500 Beschäftigte**  (gemäß § 4 Absatz 2 Nr. 1 der LGV sind **drei** der in § 4 Absatz 1 LGV genannten **Maßnahmen** zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon **mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6**) |  |
| **• über 250 bis 500 Beschäftigte**  (gemäß § 4 Absatz 2 Nr. 2 der LGV sind **drei** der in § 4 Absatz 1 LGV genannten **Maßnahmen** zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen) |  |
| **• über 20 bis 250 Beschäftigte**  (gemäß § 4 Absatz 2 Nr. 3 der LGV sind **zwei** der in § 4 Absatz 1 LGV genannten **Maßnahmen** zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen) |  |
| **• über 10 bis 20 Beschäftigte**  ((gemäß § 4 Absatz 2 Nr. 4 der LGV ist **eine** der in § 4 Absatz 1 LGV genannten **Maßnahmen** zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen) |  |

II. Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ich/Wir verpflichte(n) mich/uns zur Durchführung oder Einleitung folgender Maßnahme(n) gemäß § 4 Absatz 1 LGV:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans |  |
| 2. | verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen |  |
| 3. | Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen |  |
| 4. | Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen |  |
| 5. | Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil |  |
| 6. | Einsetzung einer Frauenbeauftragten |  |
| 7. | Überprüfung der Entgeltgleichheit bei den Leistungsempfangenden mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente |  |

1 Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 8. | Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind |  |
| 9. | Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen |  |
| 10. | spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen |  |
| 11. | Bereitstellung der Plätze bei sonstigen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten |  |
| 12. | Bereitstellung der Plätze bei externen, vom Leistungsempfangenden finanzierten Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten |  |
| 13. | bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer in- oder externen Bildungsmaßnahme |  |
| 14. | Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit |  |
| 15. | Angebot alternierender Telearbeit |  |
| 16. | Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen |  |
| 17. | Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit |  |
| 18. | Bereitstellung in- oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung |  |
| 19. | Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen |  |
| 20. | Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze |  |
| 21. | Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen |  |

**III. (Erforderlichenfalls anzugeben) Antrag zur Befreiung von der Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Von der Verpflichtung zur Durchführung von den unter II. aufgeführten Maßnahmen beantrage(n) ich/wir die Befreiung, da die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen aus nachfolgenden Gründen unabdingbar ist:

Begründung:

Mir/uns ist bekannt, dass Falschangaben im Rahmen der Erklärung oder die Nichterfüllung der Auflage gemäß § 3 Absatz 1 LGV zum Widerruf oder zur Rücknahme der gewährten Leistung führen können.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort, Datum Name des Unterzeichners Rechtsverbindliche Unterschrift

Firmenstempel