

FRAUEN  
UND MÄ  
NNER SI  
ND GLEI  
CHERE  
CHTIGT!



Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Borken  
2024 bis 2028

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Allgemeines</b>	<b>6</b>
<b>1 Rechtliche Grundlagen</b>	<b>6</b>
<b>2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung</b>	<b>7</b>
<b>3 Die Gleichstellungsbeauftragte</b>	<b>8</b>
<b>4 Der Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann</b>	<b>8</b>
<b>FAKTEN</b>	<b>11</b>
<b>1 Handlungsfeld: Personalentwicklung allgemein</b>	<b>11</b>
1.1 Gesamtverwaltung	13
1.2 Überblick allgemeine Verwaltung	14
1.3 Sozialarbeit	15
1.4 Medizinischer Bereich	16
1.5 Tiermedizinischer Bereich	17
1.6 Bau-/umwelt- und vermessungstechnischer Bereich	18
1.7 Feuerwehrtechnischer Bereich	19
1.8 Neu eingestellte Beschäftigte	20
1.9 Intern umgesetzte Beschäftigte	20
1.10 Beförderungen/ Höhergruppierungen	21
1.11 Stellenbesetzungsverfahren	22
1.12 Leistungsorientierte Bezahlung	24
1.13 Beurteilungsverfahren	26
<b>2 Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen</b>	<b>31</b>

<b>3 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>36</b>
3.1 Rückblick	36
3.1.1 Familienphase	36
3.1.2 Teilzeitbeschäftigung	36
3.1.3 Homeoffice/Mobile Arbeit	38
3.1.4 Kinderbetreuung in den Sommerferien	38
3.1.5 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	38
<b>4 Handlungsfeld: Aus-/Fortbildung, Qualifizierung</b>	<b>41</b>
<b>5 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur</b>	<b>47</b>
5.1 Das Prinzip des „Gender-Mainstreamings“	47
5.2 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	48
5.3 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung	52
5.4 Geschlechtergerechte Sprache	54
5.5 Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten	55
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>56</b>
<b>Weiteres Verfahren</b>	<b>57</b>
<b>Schlussbemerkungen</b>	<b>58</b>

# Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

GRUNDGESETZ, ARTIKEL 3 ABSATZ 2

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Gleichstellungsplan – eine nette Nebensache der Personalentwicklung, aber gibt es heute in einer öffentlichen Verwaltung wirklich noch eine Notwendigkeit dafür? Die Antwort darauf lautet „Ja“! Ein Blick hinter die Kulissen zeigt, warum:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur im Grundgesetz verankert, sondern auch ein wichtiges Ziel unserer Kreisverwaltung. Mit der vorliegenden siebten Fortschreibung des Gleichstellungsplans haben wir nun – aktualisiert – weiterhin ein wichtiges Instrument der Personalplanung und -entwicklung in der Hand. Er hilft uns, die Chancengleichheit gezielt zu steuern und deren Umsetzung zu kontrollieren. Die Lebenswirklichkeit unserer Mitarbeitenden verändert sich stetig. Noch nie waren Frauen so gut ausgebildet. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie waren noch nie so positiv und offen. Familienstrukturen wandeln sich nachhaltig – weg vom traditionellen Hauptverdiener-Modell hin zu partnerschaftlichen Lösungen für Erwerbs- und Familienarbeit.

Ein Blick in den aktuellen Berichtszeitraum zeigt Fortschritte: Immer mehr Fachbereiche unserer Kreisverwaltung weisen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf oder kommen diesem sehr nahe. Auch in Führungspositionen sind Frauen inzwischen deutlich stärker vertreten.

Zudem haben wir unsere familienfreundlichen Arbeitsbedingungen weiter verbessert. Die Zahl der Mitarbeitenden, die Homeoffice oder mobiles Arbeiten nutzen, ist deutlich gestiegen. Verschiedene Teilzeitmodelle wurden im Interesse der Beschäftigten ausgebaut und – soweit möglich – individuell angepasst. Auch die Sommerferienbetreuung bleibt ein voller Erfolg und erfreut sich großer Nachfrage. Diese vielfältigen Maßnahmen zeigen: Gleichberechtigung ist bei uns nicht nur ein theoretisches Ziel, sondern gelebte Realität. In vielen Bereichen setzen wir sie überdurchschnittlich gut um.

Doch trotz aller Erfolge dürfen wir uns nicht auf den Lorbeeren ausruhen. Es bleibt unsere Aufgabe, die Arbeitsbedingungen weiter zu optimieren – damit sowohl Frauen als auch Männer ihre individuellen Stärken einbringen und gleichzeitig ein gesundes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben finden können. Entscheidend ist, dass wir Strukturen schaffen, die allen Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht oder familiären Verpflichtungen – gleiche Chancen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung bieten.

Unser Ziel ist es, Gleichstellung nicht nur als Pflichtaufgabe zu sehen, sondern als Chance: Sie stärkt die Vielfalt und Kreativität in unserer Kreisverwaltung. So stellen wir sicher, dass sie auch in Zukunft eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Lassen Sie uns gemeinsam an einer Verwaltung arbeiten, die für alle gerecht ist – in der Gleichberechtigung nicht nur ein Wort, sondern gelebter Alltag ist.

Mit freundlichen Grüßen




Dr. Kai Zwicker  
Landrat  
Kreis Borken




Jutta Grave-Möllmann  
Gleichstellungsbeauftragte  
Kreis Borken

# ALLGEMEINES

## 1. Rechtliche Grundlagen

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland trat am 23. Mai 1949 in Kraft.

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

Im Rahmen der Verfassungsreform fand er Ergänzung um den Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Damit wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv zu werden und die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren und durch geeignete Maßnahmen umzusetzen.

Auf kommunaler Ebene ist es seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1999 Aufgabe der Gemeinden und Gemeindeverbände in Nordrhein-Westfalen, frauenfördernde Regelungen für den

öffentlichen Dienst verbindlich zu regeln. Die Ziele des Gesetzes sind

- die Förderung von Frauen, um bestehende Nachteile abzubauen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Das LGG hat sich grundsätzlich bewährt, wurde aber in einem langfristig angelegten Prozess 2017 reformiert. Das reformierte Gleichstellungsrecht umfasst im Wesentlichen

- die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,
- die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten und
- die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien.

In § 1 LGG ist festgelegt, dass die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung

des Gesetzes Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind.

Die Dienststelle, in der Regel die Personalstelle, hat die Pflicht zur Aufstellung des Gleichstellungsplans, die Gleichstellungsbeauftragte wirkt daran mit.

Der Gleichstellungsplan gilt für seine Laufzeit verbindlich für sämtliche Bereiche und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Borken.

Im Kontext der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens obliegt es den kommunalen Vertreterinnen und Vertretern sicherzustellen, dass das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Gesellschaftsvertrag verankert wird. Bei der bereits bestehenden Entsorgungsgesellschaft Westmünsterland setzen sich die Vertreterinnen und Vertreter des Kreises dafür ein, dass die Grundsätze des Gleichstellungsplanes auch dort wirksam sind.

## 2. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integ-

raler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Beratung auf Augenhöhe – Männer und Frauen stehen für kompetenten Service.



Starke Frauen, starke Gesellschaft – Gleichstellung ist kein Privileg, sondern ein Recht!

### 3. Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG), des LGG und des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Sie unterstützt und berät die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Facheinheiten bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender Maßnahmen.

Sie wirkt mit bei allen generellen, organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.

Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission und hat das Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.

Bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist die Maßnahme rechtswidrig und damit anfechtbar.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, an allen Besprechungen der Kreisverwaltung und Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse teilzunehmen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.

Sie berät die Beschäftigten unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

### 4. Der Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann

Der Arbeitskreis Gleichstellung begleitet die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Er diskutiert mit der Gleichstellung zusammenhängende Grundsatzfragen.

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele

wird durch den Arbeitskreis in besonderer Weise begleitet und unterstützt.

Die Mitglieder und deren Vertreterinnen und Vertreter werden vom Kreistag für die Dauer einer Wahlperiode gewählt. Dabei werden alle im Kreistag vertretenen Fraktionen berücksichtigt.

Der Arbeitskreis Gleichstellung ist Bindeglied zwischen Kreistag, Kreisausschuss, den weiteren Ausschüssen und dem Landrat in allen Belangen, die die Gleichstellung betreffen.



**„Wir, die Völker der Vereinten Nationen, sind entschlossen, den Glauben an die grundlegenden Menschenrechte, an die Würde und den Wert der menschlichen Person sowie an die Gleichberechtigung von Mann und Frau zu bekräftigen.“**

CHARTA DER VEREINTEN NATIONEN (PRÄAMBEL)

# FAKTEN

## 1. Handlungsfeld: Personalentwicklung allgemein

Maßnahmen zur Realisierung der geschlechtergerechten Personalentwicklung und damit eine Förderung der Chancengleichheit sind wichtiger Bestandteil einer modernen Personalentwicklung. Neue Ideen und Impulse sind aus einer chancengerechten, transparenten und qualitätsgesicherten Personalentwicklung heraus wertvoll – gerade bei der Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung von Konzepten, Richtlinien und Leitfäden im Personalbereich. Eine aktive und konstruktive Zusammenarbeit zwischen der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten ist unverzichtbar.

Grundlage des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme, die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Die Personalstrukturstatistik zeigt sowohl die Entwicklung der Gesamtbeschäftigten als auch der folgenden Gruppen, differenziert nach

- allgemeine Verwaltung
- Sozialarbeit
- medizinischer Bereich
- tiermedizinischer Bereich
- bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich
- feuerwehrtechnischer Bereich

In der Kreisverwaltung Borken arbeiteten zum 30.06.2023 1.296 Beschäftigte, davon 450 mit Beamtenstatus und 846 im Tarifbeschäftigtenverhältnis.

Bemerkenswert ist, dass überwiegend Frauen in der Kreisverwaltung Borken tätig sind.

Auffallend ist dabei die kontinuierliche Entwicklung im Bereich

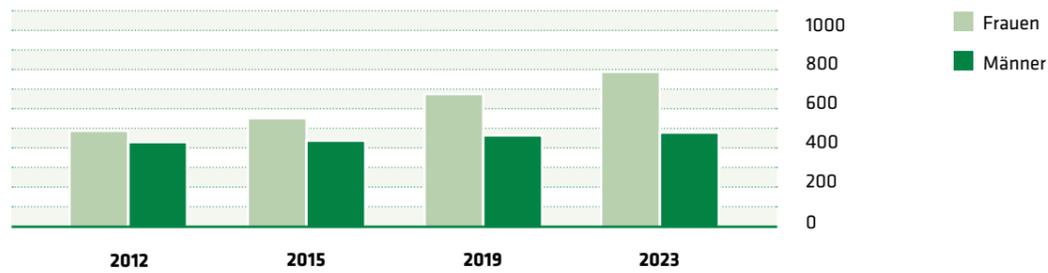
der Beamtenbeschäftigung. Der Anteil der Beamtinnen im Vergleich zum Jahr 2019 ist um 5% gestiegen, was einen Fortschritt darstellt und die fachliche Kompetenz der Frauen in diesem Bereich betont.

Gemischtgeschlechtliche Teams sind hoch motiviert und erfolgreich. Aber nicht nur der Diversitätsfaktor Geschlecht ist entscheidend für den Erfolg eines Teams. Vielmehr besteht die Diversität aus verschiedenen Faktoren, wie dem Alter, dem kulturellen Hintergrund und auch eben dem Geschlecht. Dies spielt im Berufsalltag eine immer größere Rolle.

Die kontinuierliche Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl zwischen 2012 und 2023 ist das Resultat einer Vielzahl von Aspekten, die zusammenwirken. Neben einem Anstieg der

1296 Gesamt - aktive Beschäftigte		TZ		VZ	
450 Beamte	260 weiblich	125	27,78 %	135	30,00 %
34,72 %	190 männlich	16	3,56 %	174	38,67 %
846 Tarifbesch.	546 weiblich	324	38,30 %	222	26,24 %
65,28 %	300 männlich	9,69 %	9,69 %	218	25,77 %

Verteilung Teilzeit vs. Vollzeit aufgeschlüsselt nach tarifbeschäftigten und verbeamteten Mitarbeitenden



Gesamtbeschäftigte, unterteilt nach Frauen und Männern

Fallzahlen und der Übernahme neuer Aufgabenbereiche hat auch die zunehmende Teilung von Stellen zu diesem Wachstum beigetragen. Durch die Schaffung flexibler Arbeitsmodelle, Förderung einer positiven Arbeits- und Wertekultur und einer zukunftsweisenden Personalpolitik ist es gelungen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden.

Von besonderem Interesse ist die Wertschätzung der Familienphase der Beschäftigten. Zum Stichtag befanden sich 45 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter in der Familienphase, was deutlich zeigt, wie sehr der Kreis Borken die individuellen Bedürfnisse seiner Beschäftigten unterstützt. Durch die Schaffung flexibler Arbeitsmodelle und die Förderung einer positiven Arbeitskultur steigen aber auch immer mehr Frauen und Männer früher aus der Familienphase aus und ins Berufsleben wieder ein. Im Vergleichszeitraum zeigt sich eine Tendenz in der Kreisverwaltung: Es sind stets mehr Frauen als Männer beschäftigt. Während die Zahl der männlichen Beschäftigten nur leicht um 18 gestiegen ist, hat sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen im gleichen Zeitraum deutlich um 110

erhöht. Aufgrund von politischen Notwendigkeiten fand gerade in weiblich geprägten Berufsfeldern eine Ausweitung des Stellenplans in der Kreisverwaltung statt (z. B. Pakt öGD).

Die fortschreitende Gleichberechtigung und die bewusste Förderung von Frauen in der Kreisverwaltung haben zweifellos zu der Verschiebung beigetragen. Dieser Trend fördert die Bedeutung der Geschlechtervielfalt. Das Potenzial aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gleichermaßen gewürdigt. Diese Entwicklung ist ein klares Zeichen für den positiven Wandel in der Verwaltung und ein Ansporn, weiterhin auf eine ausgewogene und vielfältige Belegschaft hinzuarbeiten. Mitarbeiterinnen sind nicht selten in Teilzeit beschäftigt. Von den insgesamt 1430 im Stellenplan ausgewiesenen Arbeitsplätzen sind zum Stand 30.06.2023 749 Stellen in Vollzeit und 547 in Teilzeit besetzt. Die flexiblen Teilzeitregelungen bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen und Lebensumständen anzupassen und tragen zur Förderung einer gesunden Work-Life-Balance bei. Die Teilzeitstellen sind mit

82 % sehr deutlich überwiegend von Frauen besetzt. Wobei ein Unterschied zwischen Arbeitsverhältnis und Beamtenstatus besteht. Verbeamtete Mitarbeiterinnen arbeiten zu 48 % in Teilzeit wohingegen 59 % der weiblichen Tarifbeschäftigten nicht in Vollzeit arbeiten. Im Gegensatz dazu ist das Verhältnis bei den Vollzeitstellen sowohl zwischen Frauen und Männern als auch in Bezug auf Arbeitsverhältnis versus Beamtenstatus ausgewogen. Diese geschlechterspezifische Verteilung der Arbeitszeit deutet auf traditionelle Rollenbilder und gesellschaftliche Normen hin, die sich in der Arbeitswelt widerspiegeln. Um die Geschlechterungleichheit in Bezug auf die Arbeitszeit zu überwinden, ist es entscheidend, auf eine Arbeitskultur hinzuarbeiten, die gleiche Chancen für Frauen und Männer bietet.

Die Ausweitung der Teilzeitstellen zeigt, dass flexible Arbeitsmodelle immer mehr an Bedeutung gewinnen. Die Kreisverwaltung als Arbeitgeberin hat die Wichtigkeit von Arbeitszeitoptionen erkannt, die den individuellen Bedürfnissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht werden.

### 1.1 Gesamtverwaltung

Die statistischen Daten zur Personalstruktur der Gesamtverwaltung enthalten Aussagen zu allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Der Bereich der Hausmeister wird nicht gesondert aufgeführt, da hier derzeit keine Frauen beschäftigt sind. Bestrebung muss sein, in den nächsten

Jahren Frauen in diesem Bereich zu beschäftigen, da das Ziel der paritätischen Besetzung auch hier gilt.

Sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2012 stetig von 47 % auf nun über 60 % angestiegen.

Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil aktuell bei 67 %. Während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplanes hat sich die Frauenquote im Bereich A8/ E8/ S8 deutlich um fast 20 % auf nunmehr 86 % erhöht.

Im einfachen Dienst sind zwei Frauen und ein Mann tätig.

	2015		Frauenquote 2015	2019		Frauenquote 2019	2023		Frauenquote 2023
	m	w		m	w		m	w	
VV	5	0	0,00%	4	1	20,00%	4	1	20,00%
A16/E15a	4	0	0,00%	4	1	20,00%	2	1	33,33%
A15/E15	12	10	45,45%	9	14	60,87%	7	18	72,00%
A14/E14	6	23	79,31%	8	22	73,33%	11	22	66,67%
A13/E13	7	5	41,67%	12	6	33,33%	5	8	61,54%
<b>Summe h.D.</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>52,78%</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>53,66%</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>63,29%</b>
A13/E12/S18	21	6	22,22%	30	8	21,05%	27	11	28,95%
A12/E11/S17	54	33	37,93%	65	45	40,91%	67	65	49,24%
A11/E10/ S14/S15	78	81	50,94%	71	115	61,83%	74	139	65,26%
A10/E9b/E9c/S13	22	44	66,67%	26	49	65,33%	35	59	62,77%
A9/S9/S11b/S12	9	33	78,57%	13	44	77,19%	16	61	79,22%
<b>Summe g.D.</b>	<b>184</b>	<b>197</b>	<b>51,71%</b>	<b>205</b>	<b>260</b>	<b>55,91%</b>	<b>219</b>	<b>335</b>	<b>60,47%</b>
A9	29	9	23,68%	23	13	36,11%			
A9/E9a	29	24	45,28%	30	54	64,29%	55	79	58,96%
A8/E8/S8	25	68	73,12%	28	59	67,82%	12	74	86,05%
A7/E7/E6/S6	61	91	59,87%	63	112	64,00%	73	118	61,78%
A6/E5/S4	19	82	81,19%	17	58	77,33%	26	71	73,20%
<b>Summe m.D.</b>	<b>163</b>	<b>274</b>	<b>62,70%</b>	<b>161</b>	<b>296</b>	<b>64,77%</b>	<b>166</b>	<b>342</b>	<b>67,32%</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>62,50%</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>57,14%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>66,67%</b>
amtl. FA							26	19	42,22%
nebenamtl. TA							16	9	36,00%
Praktikanten							9	16	64,00%
Abordnungen							1	1	50,00%
<b>Insgesamt</b>	<b>384</b>	<b>514</b>	<b>57,24%</b>	<b>406</b>	<b>604</b>	<b>59,80%</b>	<b>467</b>	<b>774</b>	<b>62,37%</b>

Anzahl der Beschäftigten 2015–2023 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

## 1.2 Überblick allgemeine Verwaltung

Die Übersicht zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen für die allgemeine Verwaltung. Es werden alle Bereiche angezeigt, in denen reine Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden und die in anderen Abbildungen nicht dargestellt sind.

	2015		Frauenquote 2015	2019		Frauenquote 2019	2023		Frauenquote 2023
	m	w		m	w		m	w	
VV	3	0	0,00%	3	1	25,00%	3	1	25,00%
A16/E15a	2	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%
A15/E15	5	1	16,67%	4	1	20,00%	3	3	50,00%
A14/E14	4	5	55,56%	5	5	50,00%	4	2	33,33%
A13/E13	7	2	22,22%	9	6	40,00%	3	5	62,50%
<b>Summe h.D.</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>27,59%</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>38,24%</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>44,00%</b>
A13/E12/S18	11	3	21,43%	13	6	31,58%	10	7	41,18%
A12/E11/S17	25	15	37,50%	32	17	34,69%	21	21	50,00%
A11/E10/ S14/S15	43	31	41,89%	39	46	54,12%	37	68	64,76%
A10/E9b/ E9c/S13	21	42	66,67%	11	32	74,42%	18	48	72,73%
A9/S9/ S11b/S12	6	11	64,71%	8	19	70,37%	13	28	68,29%
<b>Summe g.D.</b>	<b>106</b>	<b>102</b>	<b>49,04%</b>	<b>103</b>	<b>120</b>	<b>53,81%</b>	<b>99</b>	<b>172</b>	<b>63,47%</b>
A9/E9a	18	21	53,85%	16	45	73,77%	17	53	75,71%
A8/E8/S8	15	56	78,87%	16	51	76,12%	9	65	87,84%
A7/E7/E6/S6	17	78	82,11%	18	99	84,62%	18	103	85,12%
A6/E5/S4	8	71	89,87%	12	55	82,09%	15	67	81,71%
<b>Summe m.D.</b>	<b>58</b>	<b>226</b>	<b>79,58%</b>	<b>62</b>	<b>250</b>	<b>80,13%</b>	<b>59</b>	<b>288</b>	<b>83,00%</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>185</b>	<b>339</b>	<b>64,69%</b>	<b>186</b>	<b>385</b>	<b>67,43%</b>	<b>172</b>	<b>473</b>	<b>73,33%</b>

Anzahl der Beschäftigten 2015–2023 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Im höheren Dienst konnte die Frauenquote auf 44 % anwachsen. Auch im gehobenen Dienst ist allgemein ein Anstieg der Frauenquote auf 63 % zu verzeichnen. In den Einstiegsämtern des gehobenen Dienstes ist der Anteil der Frauen am stärksten. 68 % und 73 % zeigen deutlich, dass der

Berufszweig der allgemeinen Verwaltung für Frauen interessant ist. In den weiteren Beförderungsämtern sinkt der Anteil auf 50 % bzw. 42 % ab.

Im Gegensatz dazu arbeiten viel mehr Frauen als Männer im mittleren Dienst der allgemeinen

Verwaltung. Die Frauenquote im Einstiegsamt beträgt 82 %. Das Endamt des mittleren Dienstes wird gegenwärtig ebenfalls von den weiblichen Beschäftigten mit 75 % dominiert.

Der einfache Dienst ist mit zwei Frauen bei einer Quote von 100 %.

## 1.3 Sozialarbeit

	2015		Frauenquote 2015	2019		Frauenquote 2019	2023		Frauenquote 2023
	m	w		m	w		m	w	
A15/E15	0	1	100,00%	0	2	100,00%	0	2	100,00%
<b>Summe h.D.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

A13/E12/S18	0	1	100,00%	0	1	100,00%	0	0	
A12/E11/S17	2	4	66,67%	3	4	57,14%	2	11	84,62%
A11/E10/ S14/S15	8	41	83,67%	12	60	83,33%	15	61	80,26%
A10/E9b/ E9c/S13	0	1	100,00%	0	4	100,00%	0	3	100,00%
A9/S9/S11/S12	3	22	88,00%	3	22	88,00%	3	32	91,43%
<b>Summe g.D.</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>84,15%</b>	<b>18</b>	<b>91</b>	<b>83,49%</b>	<b>20</b>	<b>107</b>	<b>84,25%</b>

<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>70</b>	<b>84,34%</b>	<b>18</b>	<b>93</b>	<b>83,78%</b>	<b>20</b>	<b>109</b>	<b>84,5%</b>
------------------	-----------	-----------	---------------	-----------	-----------	---------------	-----------	------------	--------------

Anzahl der Beschäftigten 2015–2023 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Im Bereich der Sozialarbeit sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Im höheren Dienst arbeiten sogar ausschließlich Frauen. Soziale Arbeit wird immer noch eher Frauen zugesprochen.

Teams funktionieren, wenn sie vielfältig gestaltet sind, sowohl geschlechter- als auch altersge-

recht. Daher ist erforderlich, dass die Kreisverwaltung eine attraktive Arbeitgeberin für Männer und Frauen in diesem Sektor ist. Das ist eine Herausforderung, der sich die Kreisverwaltung Borken annimmt. So wird seit 2023 ein duales Studium der Sozialen Arbeit mit dem Abschluss des Bachelor of Arts angeboten. Theorie

und Praxis werden verbunden. Während des Studiums sind die Studierenden bereits finanziell abgesichert. Dieser Aspekt steigert die Attraktivität des Studienganges und führt hoffentlich dazu, dass junge Frauen und vor allem auch junge Männer für dieses Studienfach gewonnen werden können.

## 1.4 Medizinischer Bereich

Dem medizinischen Bereich wurde im aktuellen Gleichstellungsplan neben den Ärztinnen und Ärzten auch das medizinische Fachpersonal zugeordnet.

	2015		Frauenquote 2015	2019		Frauenquote 2019	2023		Frauenquote 2023
	m	w		m	w		m	w	
A16/E15a	0	0		1	1	50,00%	1	0	0,00%
A15/E15	2	5	71,43%	0	7	100,00%	2	8	80,00%
A14/E14	0	9	100,00%	1	8	88,89%	2	10	83,33%
A13/E13	0	0		0	0		0	3	100,00%
<b>Summe h.D.</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>87,50%</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>88,89%</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>80,77%</b>
A13/E12/S18	0	0		0	0		0	0	
A12/E11/S17	0	0		1	0	0,00%	1	1	50,00%
A11/E10/ S14/S15	1	0	0,00%	0	0		0	0	
A10/E9b/ E9c/S13	1	1	50,00%	0	1	100,00%	0	0	
A9/S9/S11/S12	0	0		0	0		0	0	
<b>Summe g.D.</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>
A9/E9a	1	1	50,00%	2	16	88,89%	2	17	89,47%
A8/E8	1	6	85,71%	0	0		0	4	100,00%
A7/E7/E6	0	9	100,00%	0	5	100,00%	1	7	87,50%
A6/E5	0	4	100,00%	0	3	100,00%	0	3	100,00%
<b>Summe m.D.</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>90,91%</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>92,31%</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>91,17%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>85,37%</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>89,13%</b>	<b>9</b>	<b>53</b>	<b>85,48%</b>

Anzahl der Beschäftigten 2015–2023 medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Der hohe Anteil von Frauen setzt sich auch im medizinischen Bereich fort. 80 % Frauenquote im höheren Dienst machen dies deutlich. Der gehobene Dienst ist paritätisch besetzt, wohingegen im mittleren Dienst

wieder eindeutig mehr Frauen beschäftigt sind. 92 % des medizinischen Fachpersonals ist dort weiblich. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die positive Wertekultur in der Kreisverwaltung Borken

lassen eher Medizinerinnen in die Verwaltung wechseln als Mediziner. Beim medizinischen Fachpersonal zeigt es sich sogar noch deutlicher. Medizinische Basisarbeit ist nach wie vor generell eher Frauensache.

## 1.5 Tiermedizinischer Bereich

	2015		Frauenquote 2015	2019		Frauenquote 2019	2023		Frauenquote 2023
	m	w		m	w		m	w	
A16/E15a	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0	1	100,00%
A15/E15	5	3	37,50%	5	4	44,44%	2	5	71,43%
A14/E14	0	9	100,00%	2	8	80,00%	2	9	81,82%
A13/E13	0	2	100,00%	1	0	0,00%	0	0	
<b>Summe h.D.</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>70,00%</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>57,14%</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>78,95%</b>

Anzahl der Beschäftigten 2015–2023 tiermedizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Kindererziehung bzw. Pflege der Eltern und einen tiermedizinischen Praxisbetrieb zu vereinbaren, schließen sich oftmals gegenseitig aus. Dies ist eine Erklärung von vielen für die Überrepräsentanz von Frauen im tiermedizinischen Bereich der Kreisverwaltung Borken. Zudem ist der Studiengang der Tiermedizin äußerst weiblich. Aktuelle Statistiken zeigt, dass mehr als 80 % der Studierenden

an den tiermedizinischen Fakultäten weiblich sind. Eine andere Erklärung könnte die gelebte Wertekultur und die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten sein. Die Lebenswelten Familie und Arbeit sind gut miteinander vereinbar.

Der höhere Dienst im Fachbereich Tiere und Lebensmittel wird zu 79 % von Frauen besetzt. Auch die Leitung dieses umfassenden

Bereiches obliegt seit diesem Jahr einer Tierärztin.

Bei den nebenamtlichen Tierärztinnen und Tierärzten ist die Situation etwas anders. Nur 36 % dieser Personengruppe sind weiblich. Die Arbeitsbedingungen und die Schichtarbeit an den Schlachthöfen sind nicht immer mit dem täglichen Familienleben zu vereinbaren.

## 1.6 Bau-/ umwelt- und vermessungstechnischer Bereich

Enthalten sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die technische Aufgaben wahrnehmen, z. B. in der technischen Sachbearbeitung, als Technikerin bzw. Techniker oder Ingenieurin bzw. Ingenieur.

	2015		Frauenquote 2015	2019		Frauenquote 2019	2023		Frauenquote 2023
	m	w		m	w		m	w	
VV	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
A16/E15a	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	
A15/E15	0	0		0	1	100,00%	0	0	
A14/E14	2	0	0,00%	0	1	100,00%	2	1	33,33%
A13/E13	0	1	100,00%	2	0	0,00%	2	0	0,00%
<b>Summe h.D.</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20,00%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>33,33%</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16,67%</b>
A13/E12	10	2	16,67%	16	1	5,88%	17	4	19,05%
A12/E11	25	14	35,90%	29	23	44,23%	42	32	43,24%
A11/E10	26	9	25,71%	18	9	33,33%	18	10	35,71%
A10/E9b/E9c	23	10	30,30%	14	12	46,15%	13	7	35,00%
A9	0	0		1	0	0,00%	0	1	100,00%
<b>Summe g.D.</b>	<b>84</b>	<b>35</b>	<b>29,41%</b>	<b>78</b>	<b>45</b>	<b>36,59%</b>	<b>90</b>	<b>54</b>	<b>37,50%</b>
A9/E9a	0	0		17	4	19,05%	24	9	27,27%
A8/E8	6	2	25,00%	5	2	28,57%	2	4	66,67%
A7/E7/E6	32	4	11,11%	33	6	15,38%	52	8	13,33%
A6/E5	6	2	25,00%	4	0	0,00%	5	0	0,00%
<b>Summe m.D.</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>15,38%</b>	<b>59</b>	<b>12</b>	<b>16,90%</b>	<b>83</b>	<b>21</b>	<b>20,19%</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>132</b>	<b>44</b>	<b>0,25%</b>	<b>141</b>	<b>59</b>	<b>29,5%</b>	<b>178</b>	<b>76</b>	<b>29,92%</b>

Anzahl der Beschäftigten 2015–2023 bau-/ umwelt- und vermessungstechnischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

In den technischen Berufsfeldern sind Frauen im Vergleich zu Männern deutlich untervertreten. Aktuell liegt die Frauenquote im höheren Dienst bei 17% – ein Rückgang um fast die Hälfte zu 2019, im gehobenen Dienst bei 37% – keine Veränderung – und im mittleren Dienst bei 20% – Steigerung um 4%.

Die generell geringe Vertretung von Frauen in technischen

Berufen hat verschiedene Gründe. So gibt es durchaus noch immer Vorurteile und Stereotypen, die Frauen davon abhalten, sich für technische Berufe zu entscheiden.

Andererseits gibt es auch strukturelle Barrieren, die es Frauen erschweren, sich in technischen Berufen zu etablieren. So gibt es beispielsweise oft weniger Frauen in technischen Studiengängen,

was die Zahl potenzieller Kandidatinnen für technische Berufe in der Kreisverwaltung zwangsläufig verringert. Auch die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann für Frauen ein Hindernis darstellen, sich in technischen Berufen zu etablieren.

Für die Kreisverwaltung Borken ist dies eine Gelegenheit, ihre Vorteile als Arbeitgeberin frühzeitig zu platzieren. Die gute Vereinbarkeit

von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, mobiles Arbeiten und das Arbeiten im Team können Frauen zeitig ermutigen, einen technischen Beruf zu

erlernen. Auch hier stellt sich die Kreisverwaltung zukunftsorientiert auf. Beim dualen Studium im Bereich Vermessung – Bachelor of Engineering – und im Bereich

IT – Bachelor of Science – hat die Kreisverwaltung es selbst in der Hand, Frauen für einen technischen Beruf zu begeistern und selbst auszubilden.

## 1.7 Feuerwehrtechnischer Bereich

Enthalten sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die feuerwehrtechnische Aufgaben wahrnehmen.

	2023		Frauenquote 2023
	m	w	
VV	0	0	
A16/E15a	0	0	
A15/E15	0	0	
A14/E14	1	0	0,00%
A13/E13	0	0	
<b>Summe h.D.</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
A13/E12	0	0	
A12/E11	1	0	0,00%
A11/E10	4	0	0,00%
A10/E9b/E9c	4	1	20,00%
A9	0	0	
<b>Summe g.D.</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10,00%</b>
A9/E9a	12	0	0,00%
A8/E8	1	1	50,00%
A7/E7/E6	2	0	0,00%
A6/E5	6	1	14,29%
<b>Summe m.D.</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>8,7%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>8,82%</b>

Anzahl der Beschäftigten 2023 feuerwehrtechnischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

In den bisherigen Gleichstellungsplänen ist der feuerwehrtechnische Bereich nicht separat betrachtet worden, da sämtliche Stellen von Männern besetzt waren. Das hat sich in den vergangenen zwei Jahren geändert. Die

Leitung ist weiterhin in Männerhand. Im Bereich des gehobenen Dienstes konnte eine und im mittleren Dienst zwei Frauen gewonnen werden. Dies entspricht einer Frauenquote von 10% bzw. 14%.

Bundesweit liegt der Anteil von Frauen in feuerwehrtechnischen Berufen bei unter 2%. Wichtig ist hier, die Frauenquote weiter zu erhöhen, Vorurteile aktiv abzubauen und die Vorteile eines gemischtgeschlechtlichen Teams deutlich zu machen.

### 1.8 Neu eingestellte Beschäftigte

Im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2023 wurden insgesamt 698 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu eingestellt.

	GESAMT	M	W
1.1.2 Allgemeine Verwaltung	146	38	108
1.1.3 Sozialarbeiter/innen	42	13	29
1.1.4 Mediziner/innen	32	2	30
1.1.5 Tiermediziner/innen	4	1	3
1.1.6 technische Berufe	58	41	17
1.1.7 Feuerwehr/ Leitstelle	20	19	1
Vorstand	0	0	0
Abordnungen	0	0	0
Praktikanten/ BfD/ FsJ etc.	26	6	20
Azubis/ Werkstudenten	58	25	33
amtl. FA/neb. TA Schlachthöfe	18	5	13
Aushilfen Corona/ Impfzentrum etc.	294	105	189
	<b>698</b>	37%	63%

Der Personalbedarf ist so hoch wie nie. Im Vergleich zu 2019 haben sich die Neueinstellungen mehr als vervierfacht. Rechnet man die Corona bedingten Einstellungen heraus,

bleiben sie mit dem 2,5-fachen Wert immer noch beträchtlich. Die Frauenquote der Neueinstellungen spiegelt die hausweite Frauenquote wider. 63 % aller neu eingestellten

Mitarbeitenden sind weiblich. Auch bei der differenzierten Betrachtung bleiben die Quoten ähnlich, wie in den oben genannten Berufsfeldern bereits aufgezeigt.

### 1.9 Intern umgesetzte Beschäftigte

Im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2023 wurden insgesamt 261 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intern umgesetzt.

Interne Umsetzungen sind ein Baustein der betrieblichen Personalentwicklung. Personal entwickeln heißt, Potentiale der Beschäftigten sehen, fördern und fordern, um dann ein geeignetes Arbeitsfeld zu finden, in dem

die Bandbreite der individuellen Ressourcen komplett ausgeschöpft werden kann.

Erfreulich ist, dass die Kreisverwaltung Borken ein großes Portfolio an verschiedensten Aufgaben bereithält und unterschiedliche Kompetenzen gefordert werden.

Der Anstieg der internen Umsetzungen vom letzten Betrachtungs-

zeitraum zu diesem um ca. 50 % zeigt zudem, wie hoch die Fluktuation beim Personal der Kreisverwaltung Borken ist. Der demographische Wandel und die dynamisch verlaufende Arbeitswelt führen dazu, dass immer schneller Stellen nachbesetzt werden, immer mehr gut ausgebildetes Personal und kreative Lösungen gefunden werden müssen. Dabei liegt die Frauenquote konstant bei ca. 66%.

### 1.10 Beförderungen/ Höhergruppierungen

250 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen gab es im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2023 auszusprechen.

	GESAMT	M	W
A16	1	1	0
A15/ E15	4	1	3
A14/E14	4	2	2
A13hD/ E13	1	1	0
A13gD/ E12	9	7	2
A12/ E11/ S17	25	18	7
A11/ E10/ S15/ S14	35	13	22
A10/E9b+c	36	16	20
A9gD/ S9-11	5	1	4
A9mD/ E9a	24	12	12
A8/ E8/ S8	34	13	21
A6+7/ E7+6/ S6	17	7	10
E5/ E4/ S4	6	3	3

	GESAMT	M	W	FRAUENQUOTE
2019	50	16	34	68%
2020	57	26	31	54%
2021	86	39	47	55%
2022	57	26	31	54%

Interne Umsetzungen erfolgen oft auf höherwertige Stellen und ziehen somit Be-

förderungen oder Höhergruppierungen nach sich. Daher verwundert die hohe Zahl dieser auch nicht.

Die Frauenquote liegt hier in den letzten Jahren durchgängig bei ca. 55%.

## 1.11 Stellenbesetzungsverfahren

Die Richtlinie zur Durchführung von internen Personalauswahlverfahren, ein Instrumentarium der Kreisverwaltung, ermöglicht es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Wünschen, Neigungen und Fähigkeiten einzusetzen. Dies ist zum einen von großer Bedeutung für eine gut funktionierende Verwaltung und zum anderen Voraussetzung für Motivation, Engagement und Zufriedenheit bei den Beschäftigten. Personalentscheidungen sind für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar.

- Alle Stellen werden grundsätzlich hausintern ausgeschrieben. Das Ziel ist, allen interessierten Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu zeigen und ihre Eignung in einem transparenten Auswahlverfahren zu demonstrieren.
- Externe Ausschreibungen werden bekanntgegeben.
- Wenn Frauen in einer Position unterrepräsentiert sind, ist eine öffentliche Ausschreibung für die Stelle erforderlich. Eine interne Ausschreibung kann dann nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen (gemäß § 8 Abs. 1 LGG).
- Die Stellenausschreibungen enthalten klare Anforderungen, die sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen berücksichtigen. Die fachlichen Anforderungen der Stelle umfassen Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen. Bis zu vier Merkmalsdimensionen des relevanten Beurteilungsclusters werden je nach Anforderungsprofil ausgewählt und im Ausschreibungstext explizit aufgeführt.
- Stellen, einschließlich Führungspositionen, sind, sofern zwingende dienstliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen, auch in Teilzeit auszuschreiben (gemäß § 8 Abs. 6 LGG).
- Im Auswahlprozess erstellt der Fachdienst Personal, Organisation und IT eine Übersicht der sich Bewerbenden. Die Kriterien zur Bewertung der Profile umfassen Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen.
- Basierend auf diesen Kriterien treffen die Leitung der Facheinheit und der Fachdienst Personal in Abstimmung eine Vorauswahl der Bewerber und Bewerberinnen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und gegebenenfalls die Vertrauensperson der Schwerbehinderten werden in den Auswahlprozess einbezogen.
- Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Beschäftigung familienbedingt unterbrochen haben, erhalten einen zusätzlichen Punkt. Benachteiligungen aufgrund einer Familienphase werden dadurch abgefedert.
- In Bereichen mit geringem Frauenanteil werden mindestens genauso viele Frauen wie Männer oder alle qualifizierten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe schriftlich festzuhalten.

- Auswahlgespräche finden grundsätzlich für Beschäftigte der Laufbahn des mittleren Dienstes ab Besoldungsgruppe A8 LBesG/E8 TVöD und für Beschäftigte des gehobenen und höheren Dienstes ab Besoldungs-/Entgeltgruppe A11 LBesG/E10 TVöD statt. Die Entscheidung über den Verzicht auf ein Auswahlgespräch treffen die Facheinheit und der Fachdienst Personal im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat.
- Die Vorstellungsgespräche werden als Interview durchgeführt, basierend auf den im Beurteilungsverfahren erarbeiteten Merkmalsdimensionen. Die Auswertung erfolgt nach einheitlichen vorher festgelegten Kriterien.
- Generell wird ein fairer und chancengleicher Rahmen geschaffen, um allen Bewerberinnen und Bewerbern gleiche Möglichkeiten zu bieten.
- Wenn nach einer internen Ausschreibung keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen eingehen und keine gesetzliche Verpflichtung zur internen Besetzung besteht, wird die Ausschreibung öffentlich wiederholt. In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte prüft die Auswahlkriterien und die Fragen im Rahmen der Auswahlgespräche auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität.
- Ist die Gleichstellungsbeauftragte verhindert, nimmt ihre Stellvertreterin an den Gesprächen teil.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die geplanten Maßnahmen so rechtzeitig informiert, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird aktiv in alle Personalmaßnahmen einbezogen, einschließlich Stellenbesetzungsverfahren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese bevorzugt bei Neueinstellungen und Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt, es sei denn, es gibt nachvollziehbare Gründe, die dagegensprechen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird auch rechtzeitig über organisatorische Veränderungen informiert und hat die Gelegenheit, ihre Ansichten darzulegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Gremien vertreten, die sich mit Organisations- und Personalentwicklung beschäftigten. Dadurch ist sie in allen organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen involviert und sorgt für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

## 1.12 Leistungsorientierte Bezahlung

Für das Jahr 2022 ist die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) für die Beschäftigten durchgeführt worden. Eine geschlechtsspezifische Auswertung des LOB führte zu folgendem Ergebnis:

	GESAMT	M	W
<b>Punkte</b>			
0	44	22	22
1	17	7	10
2	39	20	19
3	791	275	516
4	161	62	99
5	16	9	7
<b>Summe</b>	<b>1068</b>	<b>395</b>	<b>673</b>

GETRENNT NACH VOLL- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG		
Punkte	VZ	TZ
0	28	16
1	12	5
2	19	20
3	471	320
4	118	43
5	14	2

Die Mehrzahl der Beschäftigten haben drei oder mehr Leistungspunkte erhalten. Prozentual gesehen haben geringfügig mehr Männer als Frauen den höchsten Punktwert von fünf erzielt. Dafür wurden an 61% der Frauen 4 Punkte vergeben.

Die Punktevergabe der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weicht kaum von denen der Vollbeschäftigten ab. Lediglich 4 und 5 Punkte wur-

den nur zu 25 % bzw. 12,5 % an Teilzeitbeschäftigte vergeben.

Die Arbeitsqualität von Teilzeitbeschäftigten weicht in der Regel nicht von denen der Vollzeitbeschäftigten ab. Studien zeigen, dass Teilzeitkräfte höchst effektiv arbeiten und im zeitlichen Vergleich sogar zu meist mehr als Vollzeitbeschäftigte erledigen. Wahrscheinlich steckt die Motivation dahinter, bei reduzierten Wochenarbeits-

stunden die Aufgaben schneller und konzentrierter zu erledigen, um pünktlich für die Kinder oder pflegende Angehörige da zu sein.

Darum ist es wichtig und erforderlich, dies immer wieder in den Fokus der Führungskräfte zu bringen und klarzustellen, dass die Präsenz von Vollzeitkräften allein kein Garant für eine gute Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse ist.

Gleiche Chancen, faire Bewertungen -  
Kompetenz kennt kein Geschlecht!



## 1.13 Beurteilungsverfahren

Für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 sind 1.016 Beurteilungsverfahren für 648 Mitarbeiterinnen und 369 Mitarbeiter durchgeführt worden.

Durch das Beurteilungssystem soll ein Befähigungs- und Leistungsprofil für alle Beschäftigten erstellt werden, das dann mit dem differenziert definierten Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle abgeglichen werden kann.

Dabei ist das Ziel der Personalentwicklung, alle Beschäftigten in der Kreisverwaltung entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten und Leistungen in der für sie und die Verwaltung sinnvollsten Weise einzusetzen. Die im Jahr 2019 evaluierte und weiterentwickelte Beurteilungssystematik enthält folgende Eckpunkte:

- Es erfolgt eine Gruppenbildung von vergleichbaren Arbeitsplätzen (Cluster).
- Die Beurteilungsmerkmale werden für einzelne Cluster von Arbeitsplätzen spezifisch festgelegt.
- Jede Merkmalsdimension enthält mehrere Kriterien mit einer Bewertungsskala, die durch Verhaltensbeispiele verbindlich definiert ist.
- Die Bewertung erfolgt über mehrere Kriterien, um so eine größere Messgenauigkeit bei der Beurteilung zu erreichen.

### Ziele und Maßnahmen für das Handlungsfeld: Personalentwicklung für den Zeitraum 2024–2028

Insgesamt ist die Kreisverwaltung bestrebt, Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern, sowohl in Bezug auf das Geschlecht als auch auf die Altersstruktur der Belegschaft. Dies kann dazu beitragen, ein inklusiveres und nachhaltigeres Arbeitsumfeld zu schaffen.

#### ZIELE

1. Erhöhung des Frauenanteils auf 50 %: Dies bedeutet, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Maßnahmen ergriffen werden sollten,

um den Anteil der weiblichen Belegschaft schrittweise auf 50 % zu erhöhen. Dies kann durch gezielte Einstellungspraktiken, Schulungen und die Förderung von Frauen in Führungspositionen erreicht werden.

2. Strategien zur Gewinnung von männlichen Bewerbern: In Bereichen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, sollen Strategien entwickelt werden, um aktiv mehr männliche Bewerber anzuziehen. Dies kann durch gezielte Werbemaßnahmen, die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes und die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit erreicht werden.

3. Untersuchung der Altersstruktur: Die regelmäßige Untersuchung der Altersstruktur der Belegschaft ist wichtig, um die demografischen Trends und den Bedarf an Personalplanung zu verstehen. Wenn die Alterskohorten der 40–59-jährigen Beschäftigten besonders stark vertreten sind, kann dies auf zukünftige Herausforderungen bei der Nachfolgeplanung hinweisen. Die Durchführung von Prognosen für das altersbedingte Ausscheiden der Beschäftigten ist entscheidend, um sicherzustellen, dass das Unternehmen gut vorbereitet ist, wenn ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Dies kann die Entwicklung von Programmen zur Wissensweitergabe und zur Rekrutierung von jüngeren Talenten einschließen.

#### MASSNAHMEN

1. Beibehalten des Personalauswahlverfahrens: Die Kreisverwaltung wird ihr aktuelles Auswahlverfahren bei Stellennachbesetzungen fortführen. Einzelne Anpassungen sollen sicherstellen, dass die Belange des Gleichstellungsplans berücksichtigt werden. Dies könnte bedeuten, dass die Auswahlkriterien überarbeitet werden, um sicherzustellen, dass sie geschlechtsneutral sind.

2. Gezielte Personalgewinnung für unterrepräsentierte Geschlechter: Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen weniger vertreten sind, sollen,

wenn möglich, die Anzeigen so gestaltet werden, dass Frauen gezielt angesprochen werden, um ihre Bewerbung zu fördern. Analog dazu wird in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, eine entsprechende Ansprache formuliert.

3. Teilzeitstellen und Reststellenanteile: Wenn eine Vollzeitstelle in Teilzeit nachbesetzt wird, wird sichergestellt, dass die verbleibenden Stellenanteile organisatorisch oder personell ausgeglichen werden. Dies soll verhindern, dass Teilzeitstellen zu Arbeitsüberlastungen und weiteren Benachteiligung führen.

4. Führungskräfte mit Engagement für Chancengleichheit: Bei der Besetzung von Führungspositionen wird auf die Sensibilität und das Engagement der Bewerberinnen und Bewerber für berufliche Chancengleichheit, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet. Dies fördert eine inklusive Führungsebene.

5. Geschlechtsspezifische Schulungen: Schulungen für Führungskräfte zur Personalentwicklung berücksichtigen geschlechtsspezifische Inhalte, insbesondere in Bezug auf das Beurteilungsverfahren und die leistungsorientierte Bezahlung. Dadurch soll sicherge-

stellt werden, dass geschlechtsspezifische Vorurteile vermieden werden.

6. Aktive Werbung um Nachwuchskräfte: Der Kreis Borken wirbt aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte für alle Bereiche der Kreisverwaltung – besonderer Augenmerk wird auf die Bereiche gelegt, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Die Teilnahme an Berufsfindungsmessen ist dabei ein Baustein, genauso wie das umfangreiche Angebot an Praktikumsplätzen und die Zusammenarbeit mit Hochschulen.

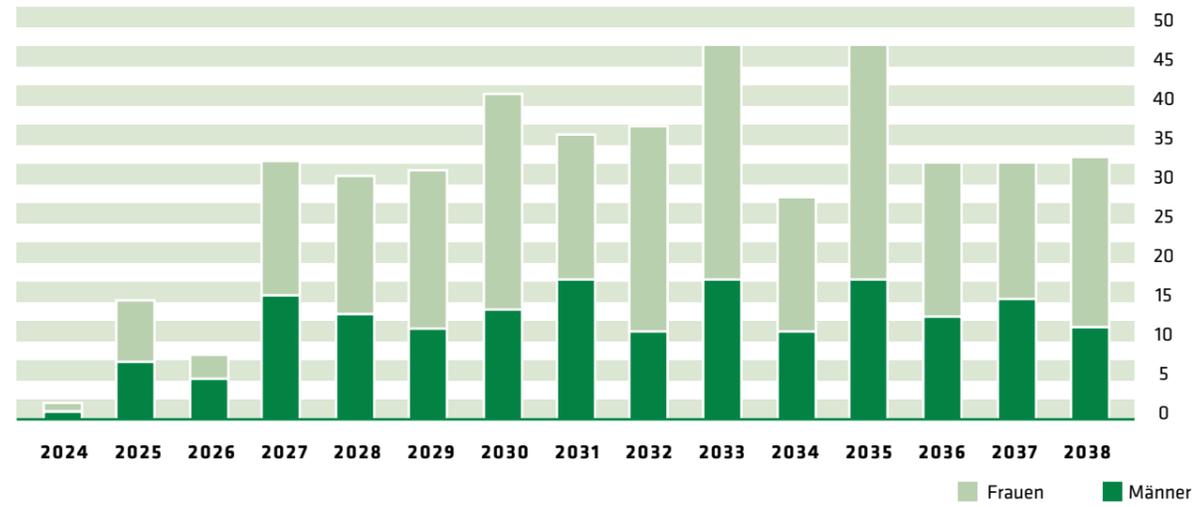
7. Betonung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen: In öffentlichen Stellenausschreibungen werden die familienfreundlichen Rahmenbedingungen hervorgehoben, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu betonen und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

8. Altersstrukturanalyse: Die Durchführung von Prognosen für altersbedingtes Ausscheiden ist maßgeblich, um sicherzustellen, dass die Kreisverwaltung gut vorbereitet ist, wenn ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Die Altersstrukturanalyse wird für die Kreisverwaltung Borken Anfang 2024 aktualisiert.



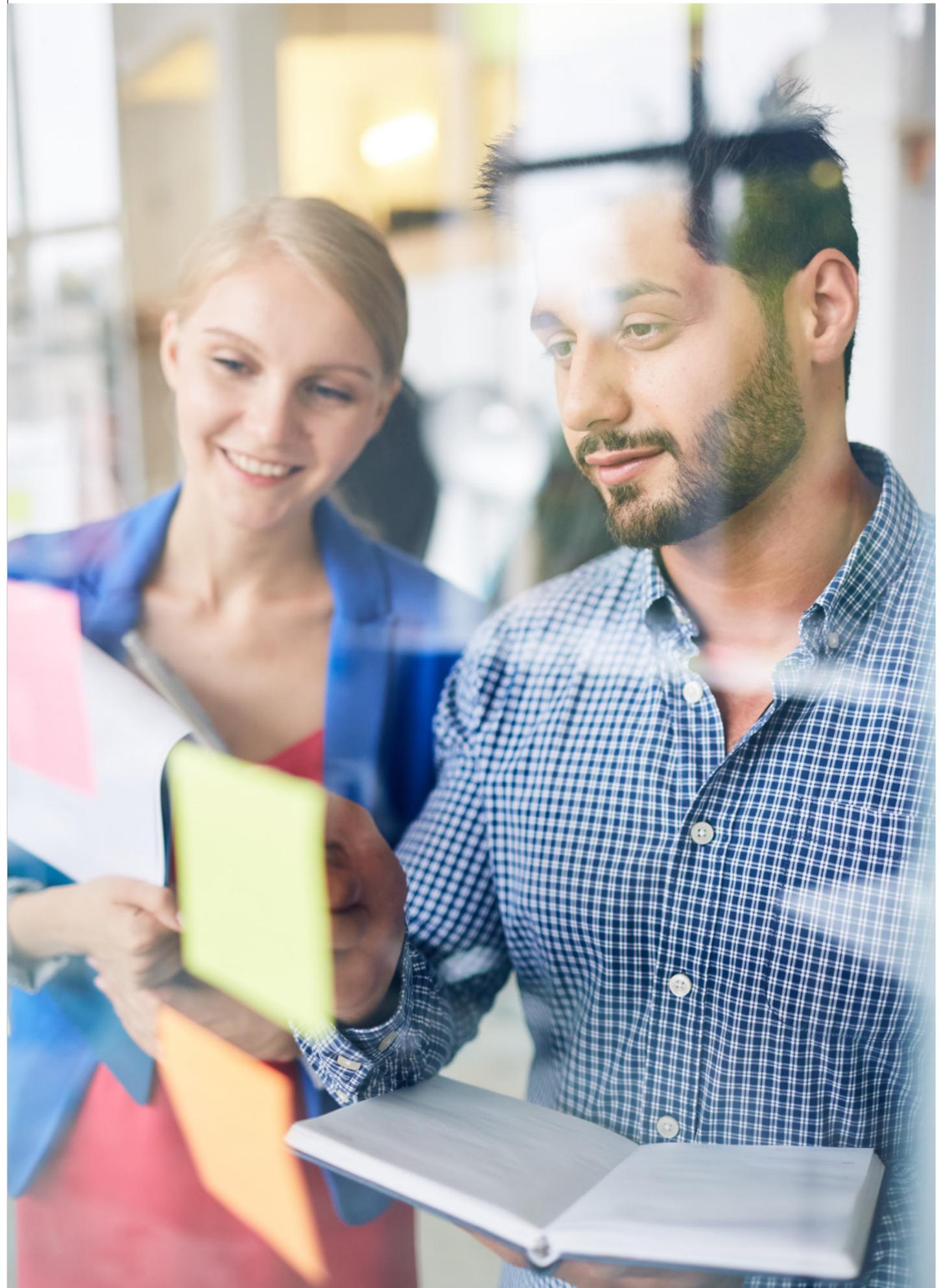
Talent zählt, nicht das Geschlecht –  
Gleichstellung in der Personalentwicklung!

Diese Maßnahmen werden zum Teil bereits umgesetzt. Sie zielen darauf ab, die Geschlechtergleichstellung in der Verwaltung zu fördern und sicherzustellen, dass Chancengleichheit und Vielfalt in der Personalbeschaffung und -entwicklung gewährleistet sind und damit die Auswirkungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels entgegenzuwirken zu können.



Die Abbildung zeigt eine Prognose der anstehenden altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2038, getrennt nach Frauen und Männern.

Technik ist keine Frage des Geschlechts - Frauen und Männer gestalten gemeinsam Innovationen.



**„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“**

ALLGEMEINE ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE, ARTIKEL 1

## 2. Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen

Moderne Führungskräfte zeichnen sich durch verschiedene Eigenschaften aus. Sie sind in der Regel kommunikativ, flexibel und offen für neue Ideen. Sie fördern eine positive Behördenkultur und setzen auf Teamarbeit und Zusammenarbeit. Moderne Führungskräfte sind zudem empathisch und können gut auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen.

Was Frauen betrifft, können sie in der heutigen Arbeitswelt auf vielfältige Weise punkten. Es

ist wichtig, dass Frauen ihre Stärken und Fähigkeiten selbstbewusst präsentieren und sich nicht von Stereotypen oder Vorurteilen einschränken lassen. Frauen können durch ihre Kommunikationsfähigkeit, ihre Empathie und ihre Fähigkeit zur Zusammenarbeit einen wertvollen Beitrag als Führungskräfte leisten. Es ist dabei wichtig, dass Frauen sich gegenseitig unterstützen und Netzwerke aufbauen, um ihre Karrierechancen zu verbessern.

Letztendlich sollten Frauen ihre Leistungen und Erfolge

sichtbar machen und sich nicht scheuen, für ihre Ziele einzustehen.

Während sowohl im Vorstandsbereich der Kreisverwaltung als auch bei den Leitungen der Facheinheiten die Zahl der Frauen in Führungspositionen konstant bei 20 % bzw. 47 % stehen geblieben ist, so ist sie bei den fachabteilungsleitenden Frauen um 9 % auf 36 % gestiegen. Ein erfreulicher Trend, den es gilt, weiter auszubauen. Die neugeschaffene Ebene der Teamleitungen ist paritätisch besetzt.

	MÄNNER			FRAUEN		
		TZ	VZ		TZ	VZ
Vorstand	80%	0	4	20%	0	1
Facheinheitsleitungen	53%	0	9	47%	1	7
Fachabteilungsleitungen	64%	1	49	36%	11	16

Führungspositionen unterteilt nach Männern und Frauen und Teilzeit- und Vollzeitbesetzung

Im Vergleich zum Jahr 2019 hat sich die Situation verändert. Es gibt jetzt eine weibliche Facheinheitsleitung, die in Teilzeit arbeitet. Auch im Bereich der Fachabteilungsleitungen hat sich die Teilzeitquote verschoben. Während nur ein Fachabteilungsleiter in Teilzeit arbeitet, sind es nun 11 Fachabteilungsleiterinnen, die in Teilzeit tätig sind. Dies bedeutet einen Anstieg um 8%. Die Kreisverwaltung Borken unterstützt Teilzeitkräfte bei einer Übernahme einer Führungsposition.

Auch hier lässt sich konstatieren, dass Frauen nach wie vor überwiegend für den Großteil der Familie- und Erziehungsarbeit verantwortlich sind. Dies geht häufig auf Kosten ihrer eigenen beruflichen Entwicklung.

In der Kreisverwaltung sind vorwiegend Vollzeitkräfte in Führungspositionen eingesetzt. Die Anzahl der Kolleginnen und Kollegen, die in Teilzeit führen, ist dementsprechend gering. Es ist wichtig, zukünftig vermehrt flexible Führungsmodelle zu entwickeln, um die Übernahme von Führungsverantwortung auch für Frauen und Männer attraktiv zu gestalten, die Beruf und Familie in Einklang bringen möchten.

In den kommenden Jahren sieht sich die Kreisverwaltung mehr denn je mit der Herausforderung konfrontiert, freiwerdende Führungsstellen angemessen zu besetzen. Dies ergibt sich sowohl aus den demographischen Veränderungen in der Kreisverwaltung (s. Schaubild) als auch aus den gestiegenen Anforderungen an Führungskräfte, insbesondere im Bereich der Digitalisierung. Darüber hinaus wird es angesichts des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger, Führungspositionen von extern zu besetzen. Es unterstreicht die Notwendigkeit, sich aktiv mit der Entwicklung von flexiblen Führungsmodellen auseinanderzusetzen und geeignete Strategien zu entwickeln.

Eine entscheidende Strategie besteht darin, künftig verstärkt auch Teilzeitkräften die Möglichkeit zu bieten, Führungspositionen zu übernehmen. Aus diesem Grund hat die Gleichstellungsbeauftragte im Frühjahr

2023 ein sogenanntes Matching-Portal eingeführt. Hier haben Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, sich zu melden, wenn sie an einer Führungsposition in Teilzeit interessiert sind. Die Teilzeitoptionen erstrecken sich grundsätzlich von einer vollzeitnahen Führung bis hin zu einer geteilten Führung (Tandembildung). Dies ermöglicht es, bei Ausschreibung von Führungspositionen ggf. Tandembildungen zu fördern. Gleichzeitig verschafft sich die Verwaltung einen Überblick darüber, welche Kolleginnen und Kollegen Interesse an einer Führung in Teilzeit haben.

Führung in Teilzeit setzt aber auch voraus, Teilzeitführungskräfte bestmöglich zu beraten, zu unterstützen und zu qualifizieren. Deshalb plant die Verwaltung, diesen Personenkreis in den nächsten Jahren gezielt zu schulen und zu qualifizieren.

Nach wie vor bewährt haben sich die internen Richtlinien zur Durchführung von Personalauswahlverfahren. Ausschlaggebend für die Besetzung von Stellen waren im zurückliegenden Zeitraum die Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber. In den Fällen, in denen Frauen in den zu besetzenden Bereichen unterrepräsentiert waren, wurden diese bevorzugt berücksichtigt.

Für Frauen wurden Seminare angeboten, die sie auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollten. In der Corona-Zeit konnten einige dieser Seminare zunächst nicht durchgeführt werden. Später wurde auf Online-Formate umgeschwenkt. Dies führte dazu, dass weibliche Führungskräfte qualifiziert und in ihrer Führungsrolle gestärkt wurden. Die Seminare wurden in Kooperation mit den Kommunalverwaltungen im Kreis angeboten. Dadurch konnten sich die Führungskräfte über die Verwaltungsgrenzen hinweg austauschen und vernetzen. Diese Seminare stießen auf positive Resonanz und sollen daher auch in den kommenden Jahren fortgeführt werden.

Um zukünftige Führungskräfte zu gewinnen, wurde ab August 2022 über einen Zeitraum von



Vorbild in Balance – Führungskräfte zeigen, wie Beruf und Privatleben vereinbar sind – unabhängig vom Geschlecht.

16 Monaten das Führungstraining „Kreis Borken – Fit für Führung“ durchgeführt. Dabei wurden insgesamt 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf vorbereitet, Führungspositionen zu übernehmen und dabei ihre persönlichen Führungskompetenzen zu entwickeln, ihre Kommunikationsfähigkeit auszubauen und ihr Zeit- und Selbstmanagement im Blick zu halten. Die Gruppe war dabei geschlechterspezifisch ausgewogen, jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt. Eine teilzeitbeschäftigte Teilnehmerin war Teil der Gruppe. Dies zeigt, dass das Führungstraining auch in Teilzeit absolviert werden kann.

Aufgrund des dringenden Bedarfs an Führungsnachwuchskräften und der positiven Resonanz aller Beteiligten wird das Führungskräfte-Nachwuchsprogramm in 2024 Jahr erneut angeboten.

Seit drei Jahren findet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erstmals eine Führungsposition übernommen haben, das sog. „Starterkit – Führung Kreis Borken intern“ statt. Ziel ist es, Basiswissen zu vermitteln, dass die Arbeit als Führungskraft erleichtert.

In den Workshops werden sowohl neue als auch erfahrene Führungskräfte angesprochen, die ihre bisher erworbenen praktischen Kenntnisse festigen oder auffrischen möchten. Ziel ist es, einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Themen zu bieten und Basiswissen zu immer wieder auftretenden Fragestellungen zu vermitteln. Auch der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte informieren im Rahmen dieser Reihe über die wesentlichen Themen und Inhalte ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche.

Ein weiteres Angebot für Führungskräfte ist die sog. Führungssprechstunde, die von männlichen und weiblichen Führungskräften gern genutzt wird.

Chancengleichheit leben – Frauen übernehmen Führungsverantwortung und setzen Impulse.

### Ziele und Massnahmen für das Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen für den Zeitraum 2024–2028

#### ZIELE

1. Parität: Es besteht ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen.

2. Teilzeitbesetzung: Führungsstellen sind grundsätzlich in Teilzeit besetzbar, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

#### MASSNAHMEN

1. Personalauswahlverfahren: Die Regelungen für das Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren gelten auch für die Besetzung von Führungspositionen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.

2. Teilzeit: Ausschreibung von Stellen in Teilzeit ist auch für Führungsstellen der Regelfall. Auch bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, können in Teilzeit besetzt werden.

3. Matching-Portal: Es wird fortgeführt und aktiv zur Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit genutzt.

4. Familienfreundlichkeit: Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Familie, insbesondere Teilzeitbeschäftigung und Homeoffice/mobile Arbeit, werden weiter gefördert.

5. Qualifizierung: Bei der Qualifizierungsmaßnahme „Fit für Führung“ werden Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Grundsätzlich wird eine paritätische Besetzung angestrebt. Auch Teilzeitkräfte sollen künftig verstärkt in das Programm einbezogen werden.

Die Möglichkeit, an externen Fortbildungen und an der Führungssprechstunde teilzunehmen, besteht für Frauen und Männer.

6. Mitarbeitergespräch: Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen werden in den jährlich zu führenden Mitarbeitergesprächen thematisiert.



### 3 . HANDLUNGSFELD: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, die Voraussetzungen für einen guten Wiedereinstieg nach der Babypause oder der Pflegeauszeit schaffen, die mentale und körperliche Gesundheit verbessern, eine ausgeglichene Teamkultur fördern und eine agile Beschäftigung fördern, sind grundlegende Ziele eines zukunftsorientierten, verantwortungsbewussten und fürsorglichen Arbeitgebers. Daneben können diese Ziele ausschlaggebend sein bei der Wahl für einen attraktiven Arbeitgeber. Flexible Arbeitsstrukturen, ein gutes Arbeitsklima und eine hohe Vertrauenskultur machen Mitarbeitende zu Anhängerinnen und Anhängern und dieses wird nach außen gespiegelt.

Gründe genug, um dieses Handlungsfeld weiter auszubauen. In vielen Bereichen der Verwaltung sind dazu bereits wertvolle Maßnahmen installiert worden.

#### 3.1.1 Familienphase

Die Beschäftigten können die gesetzlichen Möglichkeiten zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Familienmitgliedes flexibel und grundsätzlich in ihrem Interesse nutzen. Wenn die Mitarbeitenden nach der Familienphase zurückkehren, haben sie das Recht, wieder unter denselben Rahmenbedingungen beschäftigt zu werden. Das Ziel ist es, eine schnelle und erfolgreiche Rückkehr in den Beruf zu erreichen. Zwischen 2021 und 2023 haben 26 Kollegen und 7 Kolleginnen Partnermonate in Anspruch genommen.

Die Verwaltung strebt danach, während der gesamten Familienphase den Kontakt zu den Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten.

Die Beschäftigten sind eingeladen, an allen wichtigen Veranstaltungen der Kreisverwaltung wie Betriebsfest, Personalversammlung und Veranstaltungen zum Frauentag teilzunehmen.

Durch den Zugang zum externen Intranet des Kreises Borken können die Beschäftigten in der Familienphase jederzeit und aktuell über die Aktivitäten in der Kreisverwaltung informiert werden. Auf diese Weise

können sie auch interne Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote nutzen.

Dank der regelmäßigen Veröffentlichung der Zeitschrift „Unter Uns“ bekommen sie einen Einblick in die Ereignisse in der Verwaltung innerhalb ihrer Familienphase.

Wichtige Informationen erhalten die Mitarbeitenden in der Familienphase neben alledem per Post.

#### 3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die Arbeitszeit auf allen Positionen, einschließlich der Führungspositionen, aus familiären Gründen zu reduzieren bzw. in Teilzeit zu besetzen.

Es gibt verschiedene Arten von Teilzeitbeschäftigungen bei der Kreisverwaltung Borken, sowohl in Bezug auf den Umfang als auch die Gestaltung. Der Kreis Borken strebt danach, Vereinbarungen zu finden, die den persönlichen Interessen und den dienstlichen Belangen entsprechen und möglicherweise auch eine unterhältige Beschäftigung ermöglichen.

Die statistischen Daten zeigen, dass hauptsächlich Frauen Teilzeitmodelle wahrnehmen. 82 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Zwar ist diese Quote – verglichen mit der aus dem Jahre 2009 – um 7% gesunken, zeigt aber deutlich, dass Teilzeit – überwiegend bedingt durch Familienarbeit – immer noch Frauensache ist.

Arbeit und Familie im Einklang – eine ausgewogene Work-Life-Balance schafft Raum für beruflichen Erfolg und Zeit mit den Liebsten.



### 3.1.3 Homeoffice/ Mobile Arbeit

Homeoffice und mobile Arbeit kann es Beschäftigten erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren, da sie flexibler auf die Bedürfnisse ihrer Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen eingehen können.

Aus diesem Grund bietet die Kreisverwaltung Borken Homeoffice und mobile Arbeit entsprechend der zum 01.08.2022 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung an.

Seit Einführung haben insgesamt 139 Frauen und 82 Männer einen Antrag auf Homeoffice gestellt und bewilligt bekommen. Dies zeigt deutlich, dass eine Flexibilisierung der Arbeitsformen gewünscht wird und die Werte Vertrauen, Respekt und Offenheit in der Kreisverwaltung eine große Rolle spielen.

### 3.1.4 Kinderbetreuung in den Sommerferien

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, die mentale und körperliche Gesundheit verbessern und eine ausgeglichene Teamkultur fördern, sind nur einige Gründe, warum die Kreisverwaltung Borken für die Kinder ihrer Beschäftigten eine Sommerferienbetreuung anbietet.

In Zeiten, in denen Frauen immer schneller und bedarfsorientiert in den Beruf zurückkehren, die Großeltern oder andere Teile einer früheren Großfamilie für die Betreuung der Kinder nicht mehr zur Verfügung stehen, zeichnen sich organisatorische Herausforderungen für Eltern ab. Dem Grundprinzip der Verantwortung allen Mitarbeitenden und deren Gesundheit gegenüber, hat die Kreisverwaltung schon vor über 14 Jahren Rechnung getragen und eine umfassende Ferienbetreuung für alle Kinder von 6 – 12 Jahren initiiert und sich so als verantwortungsbewusste und attraktive Arbeitgeberin positioniert.

Im Wandel der Zeiten steht dabei auch die Sommerferienbetreuung. In den Jahren vor der Pandemie konnten die Räumlichkeiten der Kreisverwaltung selbst

genutzt werden. 6 Wochen waren die Sitzungsräume den Kindern vorbehalten. Im Jahr 2020 war es nötig, die Betreuung abzusagen. Unter den Gegebenheiten der Coronapandemie war die Sommerferienbetreuung nicht möglich. Mit einem umfangreichen Hygienekonzept konnte 2021 eine reduzierte Betreuung in den Räumen des DRK Jugendhofes, unweit der Kreisverwaltung, durchgeführt werden. 3 statt 6 Wochen der Sommerferien werden die Kinder der Beschäftigten der Kreisverwaltung, der Kreispolizeibehörde und der Stadtverwaltung Borken seitdem dort umsorgt. Individuell buchbare Betreuungszeiten ermöglichen es, die Sommerferienbetreuung nach den eigenen Bedürfnissen auszurichten. So wurden sowohl im Jahr 2022 als auch im Jahr 2023 über 40 Kinder durch Fachpersonal im DRK Jugendhof betreut, Ausflugziele in nah und etwas ferner besucht und – fachlich angeleitet durch einen Naturtrainer – zu kleinen Überlebenskünstlerinnen und -künstler ausgebildet.

### 3.1.5 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung soll die Vereinbarkeit von dieser fürsorglichen Rolle mit ihrem Beruf erleichtert werden. Daneben wird ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet.

Die Rahmenbedingungen des Kreises sind pflegefreundlich ausgerichtet. Die Teilzeitmöglichkeiten werden individuell berücksichtigt, gesetzliche Freistellungen werden adaptiv genutzt und flexible Arbeitszeiten ermöglichen eine dynamische Anpassung an die Pflegerolle. Außerdem ist es möglich, von zu Hause aus bis zu 60 % der üblichen Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten.

Das neue NRW Landesprogramm „Beruf und Pflege NRW“ hat sich ebenfalls als Ziel gesetzt, die Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen besser miteinander vereinbaren zu können. Zu dieser neuen Initiative berät der Fachdienst Personal der Kreisverwaltung alle Mitarbeitenden.

Die demografische Entwicklung im Blick, wird diese Ausrichtung der Kreisverwaltung in den nächsten Jahren einen noch höheren Stellenwert bekommen.

Im Wettbewerb zu anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein nicht zu unterschätzender Vorteil. Gleichzeitig dient der Kreis Borken als Vorbild für andere öffentliche Verwaltungen sowie für Unternehmen in der Privatwirtschaft.

## Ziele und Massnahmen für das Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den Zeitraum 2024 – 2028

### ZIELE

1. Unterstützung: Der Kreis Borken unterstützt alle Beschäftigten – insbesondere Führungskräfte –, Familie und Beruf zu vereinbaren.

2. Qualifizierung: Während der Familienphase kann die Leistungs- und Einsatzfähigkeit der Beschäftigten durch ein Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen gestärkt werden.

### MASSNAHMEN

1. Integration: Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Führungskräftequalifizierungen integriert.

2. Flexibilität: Während der Familienphase kann den Beschäftigten bei einem dienstlichen Bedarf die Möglichkeit geboten werden, mit unterhäftiger regelmäßiger Arbeitszeit aushilfsweise in der Kreisverwaltung tätig zu sein.

3. Kommunikation: Der Kontakt zu Beschäftigten in der Familienphase wird strukturiert und nachhaltig

aufrechterhalten, um ihre Bedürfnisse mit denen der Kreisverwaltung abzustimmen.

4. Innovation: Die bestehenden Regelungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben erhalten und werden innovativ an zukünftige Herausforderungen angepasst.

**„Die Gleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entlohnung, gewährleistet werden.“**

EUROPÄISCHE GRUNDRECHTE-CHARTA,  
ARTIKEL 23

#### 4 . Handlungsfeld: Aus- und Fortbildung, Qualifizierung

Die Bereiche Aus- und Fortbildung spielen eine entscheidende Rolle in der Verwaltung und tragen wesentlich zum langfristigen Erfolg bei.

Qualifizierte Mitarbeitende können durch gezielte Ausbildung mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen ausgestattet werden, um ihre Aufgaben zukunfts- und effektiv zu erfüllen. Fortbildungsmaßnahmen helfen dabei, Mitarbeitende immer auf den neuesten Stand zu halten und ihre Fachkenntnisse zu vertiefen.

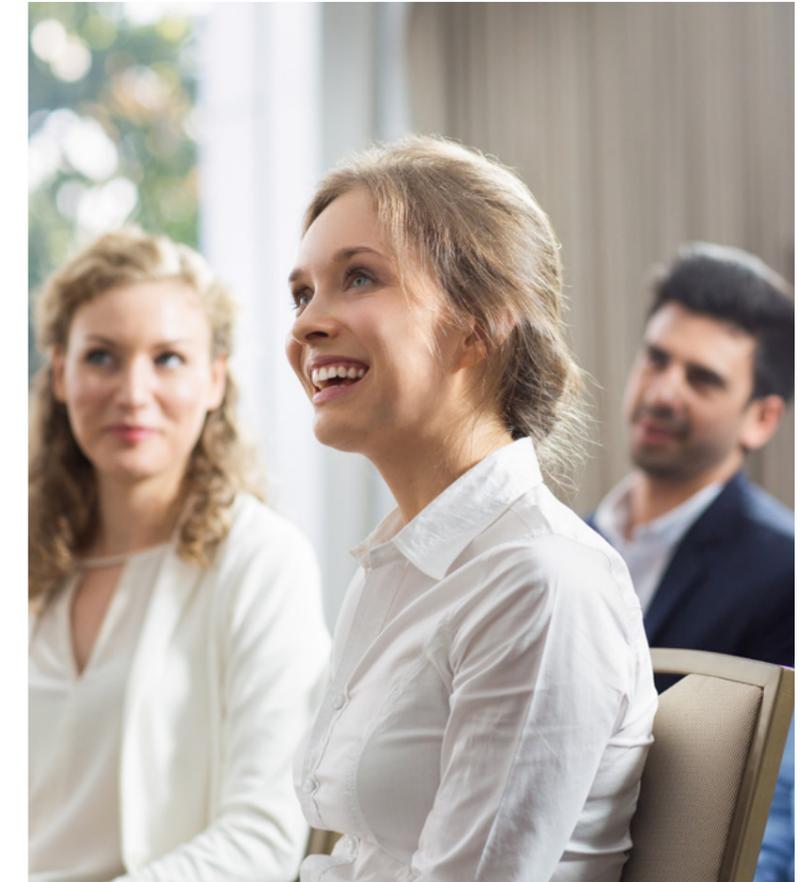
Die Kreisverwaltung Borken hat in den letzten Jahren viele unterschiedliche Ausbildungsmöglichkeiten für verschiedenste Fachrichtungen geschaffen. Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber wird Wert auf ein faires Bewerbungsverfahren und auf eine positive Gesprächsatmosphäre gelegt. Die Kreisverwaltung Borken präsentiert sich als offene, freundliche, kommunikative, respektvolle und auf Diversität ausgerichtete Arbeitgeberin.

Aktuell bildet der Kreis Borken Menschen im mittleren Verwal-

tungsdienst, im vermessungstechnischen Segment, in der IT Verantwortlichkeit und im Bereich der Straßenwartung aus. Duale Studiengänge werden im gehobenen Verwaltungsdienst, auf dem Gebiet der Sozialarbeit, der Umwelt-, Vermessungs- und Bauinspektion und im IT-Sektor angeboten.

In den Verwaltungsberufen werden regelmäßig mehr Frauen als Männer eingestellt, wohin gegen die Ausbildungsstellen der technischen Berufe weiterhin meist von männlichen Bewerbern besetzt werden.

Alle haben das Recht auf Bildung und Entwicklung – Gleichstellung beginnt hier.



**Ziele und Massnahmen für das Teilhandlungsfeld:  
Ausbildung für den Zeitraum 2024–2028**

**ZIELE**

Die stereotype Geschlechterrolle zu durchbrechen und die Bewerberakquise für unterschiedliche Berufe geschlechterneutral zu gestalten. Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist ein wichtiger Aspekt in der Kreisverwaltung Borken.

**MASSNAHMEN**

1. Marketing: Das Ausbildungsmarketing der Kreisverwaltung Borken besucht regelmäßig und frühzeitig Berufsorientierungsmessen und Schulen. Durch die Unterstützung von aktuellen Auszubildenden oder Studierenden, die mit Gleichaltrigen schneller ins Gespräch kommen, können stereotype Vorstellungen über typisch „männliche“ oder „weibliche“ Berufe überwunden werden.

2. Praktika: Um frühzeitig auf die Bandbreite der Ausbildungsberufe bei der Kreisverwaltung hinzuweisen, gibt es in fast allen Bereichen der Verwaltung Praktikumsplätze. Die Kreisverwaltung ist offen für Schulpraktika und Praktika im Berufsankennungsfeld und kommuniziert dies transparent.

3. Geschlechtsneutrale Stellenanzeige: Stellenanzeigen werden geschlechtsneutral formuliert, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber nicht aufgrund ihres Geschlechts abzuschrecken.

In den Jahren 2020–2022 hat die Kreisverwaltung Borken in den unterschiedlichsten Fachrichtungen ausgebildet. Die Abbildung zeigt die Einstellungen der Auszubildenden aufgeteilt nach den jeweiligen Ausbildungsberufen und Einstellungsjahren.

	2020		2021		2022	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
gehobener Dienst	2	6	2	7	4	8
mittlerer Dienst/ Verwaltungsfachangestellte	3	7	4	6	4	6
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
<b>Verwaltungsberufe</b>						

Bachelor of Science	1	0	1	0	0	0
Vermessungs-, Umwelt- bzw. BauoberinspektoranwärterIn	0	1	0	0	0	1
VermessungstechnikerIn/ GeomatikerIn	0	1	2	0	2	0
FachinformatikerIn	0	0	1	0	1	0
StraßenwärterIn	0	0	2	0	2	0
ErzieherIn	0	0	0	1	0	0
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>technische Berufe</b>						

<b>Summe insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
------------------------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und Weiterbildung sind wichtige Motivationsfaktoren für Mitarbeitende der Kreisverwaltung. Sie erleben eine Wertschätzung und fühlen sich mit der Verwaltung verbunden, da diese in ihre berufliche Zukunft investiert. Dem Mangel an Fachkräften kann aus den eigenen Reihen zum Teil entgegengewirkt werden. Zudem wird die Kreisverwaltung von außen als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen, was sich wiederum positiv auf das Image der Verwaltung auswirkt und die Rekrutierung von neuen Auszubildenden und Studierenden erleichtert.

Die Kreisverwaltung bietet unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen – auch für externe Bewerberinnen und Bewerber an. So gibt es die Möglichkeit für ver-

schiedenartige Studienabgänger und -abgängerinnen den Verwaltungslehrgang II zu absolvieren, um die Befähigung für den gehobenen Verwaltungsdienst zu erlangen. Auch werden Menschen mit verwaltungsfremden Ausbildungsabschlüssen eingestellt, die wiederum den Verwaltungslehrgang I besuchen, um die Kompetenz für den mittleren Verwaltungsdienst zu erlangen.

Kontinuierliche Fortbildungsmaßnahmen ermutigen Beschäftigte, neue Ideen und innovative Ansätze einzubringen und auszuprobieren. Darum hat die Fortbildung einen hohen Stellenwert in der Kreisverwaltung. Die Teilnahme wird finanziell bzw. durch Arbeitsbefreiung gefördert und unterstützt. Alle hausinternen Fortbildungen werden im Intranet veröffentlicht.

Alle Beschäftigten werden frühzeitig über Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten informiert. Dies gilt auch für die Beschäftigten in der Familienphase. Die Fortbildungsplanung erfolgt neben der zentralen Planung durch den Fachdienst Personal unmittelbar durch die Beschäftigten bzw. die Führungskräfte in den Facheinheiten. Auch für Beschäftigte in der Familienphase und Teilzeitbeschäftigte besteht die Möglichkeit, an Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Sofern Teilzeitbeschäftigte durch den Besuch einer Fortbildung Mehrarbeit leisten, erfolgt ein entsprechender Freizeitausgleich. Die durch den Besuch einer Fort- oder Qualifizierungsmaßnahme entstehenden Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden erstattet.

	2020		2021		2022	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Master-Studiengänge	0	0	2	1	0	0
Aufstieg gehobener Dienst	0	0	0	1	0	1
VLII-Lehrgang	0	0	1	1	3	6
VLI-Lehrgang	3	5	3	10	2	9

Im Zeitraum 2021–2023 haben 35 Frauen und 14 Männer die Möglichkeit genutzt, sich für die nächsthöhere Laufbahn zu qualifizieren. Viele Kolleginnen und Kollegen haben im Berichtszeitraum allgemeine und fachbezogene hausinterne oder externe Fortbildungen besucht.

Bei den hausinternen Seminaren sind auch die Zahlen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Teilnehmertage der speziell für Frauen und Männer organisierten Fortbildungen berücksichtigt.

	2016		2017		2019		2022	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Hausinterne Seminare</b>								
Teilnehmertage	87,5	133,5	174,5	218	113	103	111	82
Anzahl Teilnehmende	57	87	144	162	82	98	97	54
<b>Studieninstitut Westfalen-Lippe</b>								
Teilnehmertage	70,5	205	130,5	228	90	199	90	170
Anzahl Teilnehmende	53	145	85	150	48	123	64	106
<b>Sonstige Träger</b>								
Teilnehmertage	333	249	378,5	300	407	364	31	44
Anzahl Teilnehmende	157	134	198	178	217	235	26	32
<b>Summe Teilnehmertage</b>	<b>491</b>	<b>587,5</b>	<b>683,5</b>	<b>746</b>	<b>610</b>	<b>666</b>	<b>232</b>	<b>296</b>
<b>Summe Teilnehmende</b>	<b>267</b>	<b>366</b>	<b>427</b>	<b>490</b>	<b>347</b>	<b>456</b>	<b>187</b>	<b>192</b>
<b>in %</b>	<b>42 %</b>	<b>58 %</b>	<b>47 %</b>	<b>53 %</b>	<b>43 %</b>	<b>57 %</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>

### Speziell für Frauen oder Männer sind folgende Seminare angeboten worden:

- „Energie statt Stress“ – So wehren Sie sich gegen digitale Aufmerksamkeitskiller
- Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2019
- „Stress ade“ – Stressbewältigung – Entspannung lernen – innere Stärke gewinnen
- Seminar für Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung im Juni 2019
- „Gut gelöst!“ – Konfliktkompetenz für weibliche Führungskräfte der Kommunalverwaltungen im Kreis Borken im August 2019
- „Lösung in Sicht!“ – Wie Sie Missverständnisse und Konflikte am Arbeitsplatz fair und umsichtig handhaben
- Seminar für weibliche Beschäftigte der Kreisverwaltung im Oktober 2019
- „Butter bei die Fische“ – Wie Sie durch eine gesunde Lebensweise und eine gesunde Ernährung Ihre Leistungsfähigkeit erhalten
- Seminar für männliche Beschäftigte der Kreisverwaltung im Oktober 2019
- „Auf dem Weg zur Führungskraft“ Fortbildung für weibliche Führungsnachwuchskräfte der Kommunalverwaltungen im Kreis Borken im November 2019
- „Von jetzt auf Glück“ – Wie wir Krisen erfolgreich meistern!
- Online-Veranstaltung zum Internationalen Frauentag im März 2021
- „DIE MARKE ICH!“ – Authentisch kommunizieren, sicher präsentieren und professionell führen“ Fortbildung für weibliche Führungskräfte der Kommunalverwaltungen im Kreis Borken
- Online- und Präsenzworkshop im Juni 2021
- „Mental Load“: Unsichtbarer Stress und die Folgen für Betroffene
- Online-Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2022 im März 2022
- „Frauen in Führung – Erfolgreich durch weibliches Selbstmarketing!“ Fortbildung für weibliche Führungskräfte im Oktober 2022
- „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ Fortbildung für Führungskräfte der Kreisverwaltung Borken im Dezember 2022
- „Mit Tischtennisregeln im Kopf Fußball spielen“ – Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen
- Veranstaltung zum Internationalen Frauentag im März 2023

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

DEUTSCHES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG), § 1

## 5. Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

### 5.1 Das Prinzip des „Gender-Mainstreamings“

Für den Kreis Borken als modernes, familienfreundliches Dienstleistungsunternehmen ist eine geschlechtergerechte Verwaltungskultur ein Selbstverständnis. Das von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag festgeschriebene Prinzip des Gender Mainstreamings gilt auch für die Kreisverwaltung Borken. Demnach sind die unterschiedlichen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu berücksichtigen. Als Querschnittsthema ist dieser strategische Ansatz bei allen Aufgaben, Maßnahmen und Projekten mitzudenken. Gender Mainstreaming und spezielle Frauenfördermaßnahmen sind zwei notwendige und sich gegenseitig ergänzende Strategien, um die Geschlechtergleichstellung zu verankern.

Im vergangenen Berichtszeitraum hat der Kreis Borken im Rahmen des Gleichstellungsplans gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen umgesetzt. Die initiierten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommen sowohl Frauen als auch Männern zugute. Auch bei Instrumenten der Personalentwicklung, wie Beurteilungsverfahren und leistungsorientierte Bezahlung, wurde darauf geachtet, die Interessen beider Geschlechter in die Konzepte zu integrieren. Dies gilt ebenfalls für die Durchführung von Personalauswahlverfahren.

Die Auswahl der Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2017 Mitglied der Stellenbewertungskommission. Die Bewertung basiert auf Stellenanforderungen. Personen, die die Stelle besetzen, werden nicht bewertet. Daher ist darauf zu achten, dass die Stellenbewertungen in der Kreisverwaltung immer geschlechtsneutral sind.

Darüber hinaus wurde die Gleichstellungsbeauftragte aktiv in die Erstellung der neuen Dienstvereinbarung über Homeoffice und mobile Arbeit in der Kreisverwaltung Borken einbezogen. Sie achtete darauf, dass die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt wurden.

#### Ziele und Massnahmen für das Teilhandlungsfeld: Gender Mainstreaming für den Zeitraum 2024–2028

##### ZIELE

1. Ausbau: Das Prinzip des Gender Mainstreamings wird konsequent ausgebaut, insbesondere durch die Integration geschlechtsspezifischer Perspektiven in alle relevanten Entscheidungsprozesse und Programme.

##### MASSNAHMEN

1. Sensibilisierung: Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden durch gründliche Informationen und im Rahmen von Fortbildungen für das Thema sensibilisiert. Es werden spezielle Seminare angeboten, die sich gezielt an Frauen oder Männer richten und Themen wie Kommunikation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Gesundheitsmanagement behandeln. Durch diese spezifischen Schulungen soll eine umfassende Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Belegschaft gewährleistet werden.



Respekt ist die Grundlage jeder Zusammenarbeit – für sexuelle Belästigung ist kein Platz im Team.

## 5.2 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezieht sich auf unerwünschtes und belästigendes Verhalten sexueller Natur, das am Arbeitsort oder im beruflichen Umfeld stattfindet. Solche Handlungen können von verbalen Kommentaren und anzüglichen Bemerkungen bis hin zu unerwünschten physischen Berührungen oder sogar sexueller Nötigung reichen. Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen und kann von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder sogar externen Personen ausgehen.

### Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- Verbale Belästigung: Dies umfasst anzügliche Bemerkungen, sexuelle Witze, obszöne Kommentare oder unangemessene Fragen.
- Nonverbale Belästigung: Das beinhaltet anzügliche Gesten, obszöne Zeichnungen oder andere nonverbale Ausdrucksformen.
- Physische Belästigung: Unangemessene Berührungen, Umarmungen, Küssen oder anderweitige physische Übergriffe.
- Sexuelle Nötigung: Erpressung, Drohungen oder erzwungene sexuelle Handlungen ohne Zustimmung.
- Cybersexuelle Belästigung: Unerwünschte sexuelle Kommentare, Nachrichten oder Bilder über elektronische Medien, einschließlich E-Mails, Textnachrichten oder soziale Medien.

Mobbing ist dagegen ein wiederholtes, systematisches Verhalten, das darauf abzielt, eine Person zu schikanieren, zu schädigen, zu erniedrigen oder auszugrenzen. Mobbing kann verschiedene Formen annehmen, darunter verbale Belästigung, soziale Ausgrenzung oder Isolation, körperliche Übergriffe, Bedrohungen, Gerüchte und das Verbreiten von falschen Informationen, Vorenthalten wichtiger Informationen oder Sabotage der Arbeit oder Projekte des Opfers.

### Merkmale von Mobbing können sein

- Wiederholung: Mobbing umfasst wiederholte negative Handlungen oder Angriffe gegen dieselbe Person. Ein einzelnes negatives Ereignis wird in der Regel nicht als Mobbing betrachtet.
- Machtungleichgewicht: Mobbing beinhaltet oft ein Ungleichgewicht in der Macht oder Autorität zwischen Täterin bzw. Täter und Opfer. Der Täterin bzw. der Täter kann eine höhere Position innehaben oder eine größere soziale Unterstützung haben.
- Psychologische und physische Auswirkungen: Mobbing kann schwerwiegende Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit des Opfers haben. Dazu gehören Angst, Depression, Schlafstörungen, physische Beschwerden und in extremen Fällen sogar Selbstmordgedanken.

Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sind gesetzlich verboten. Sie stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten dar, die eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist.

Der Kreis Borken hat im Jahr 2020 die Null-Toleranz-Grenze bei Gewalt ausgerufen und toleriert Gewaltvor-

fälle, darunter auch sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz, nicht! Zur Prävention und Bekämpfung bietet der Notfallordner Hilfe und Unterstützung an, um ein sicheres, positives und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Betroffene sollten solche Vorfälle über den Gewaltmeldebogen anzeigen. Der Kreis Borken reagiert angemessen auf diese Beschwerden und ergreift geeignete Maßnahmen in enger Abstimmung mit den Betroffenen. Persönliche oder berufliche Nachteile erfahren sie durch eine Meldung nicht. Die Leidtragenden unterliegen einem besonderen Schutz.

Zudem können alle Betroffenen sich persönlich an eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten, an den Personalbereich, an die Gleichstellungsbeauftragte, an den Personalrat, an die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Im Berichtszeitraum sind der Personalverwaltung einige wenige Fälle von sexueller Belästigung durch externe Personen bekannt geworden. Aufgrund der besonderen Vertraulichkeit der Gespräche werden keine Auswertungen über die Vorfälle erstellt.

Um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu stärken, wurden Auszubildende über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert.

Darüber hinaus fand im Berichtszeitraum eine Schulung für Führungskräfte statt, die sich gezielt dem Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ widmete. Ziel dieser Schulung war es, Führungskräfte für die Erkennung, Prävention und angemessene Reaktion auf derartige Vorfälle zu sensibilisieren, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern.

Aufklärung schafft Schutz – Schulungen gegen sexuelle Belästigung gehören zu einem modernen Arbeitsplatz.

### Ziele und Massnahmen für das Teilhandlungsfeld: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing für den Zeitraum 2024–2028

#### ZIELE

1. Vertraulichkeit gewährleisten: Es wird sichergestellt, dass die Meldung von sexueller Belästigung vertraulich behandelt wird, um die Privatsphäre der Betroffenen zu schützen.

2. Offenen Kommunikationskultur: Schaffung einer Verwaltungskultur, die offene Kommunikation fördert und es den Mitarbeitenden ermöglicht, Bedenken ohne Angst vor Repressalien zu äußern.

3. Kontinuierliche Überwachung: Die umgesetzten Maßnahmen werden überwacht und das Sicherheitskonzept (Geschäftsanweisung zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz – Handlungsempfehlung für die Kreisverwaltung Borken) wird regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie den sich ändernden Bedürfnissen und Standards entsprechen

4. Vielfalt und Inklusion: Es werden Maßnahmen implementiert, die Vielfalt und Inklusion fördern. Dies unterstützt eine positive und respektvolle Verwaltungskultur, in der alle Mitarbeitenden gleichberechtigt behandelt werden.

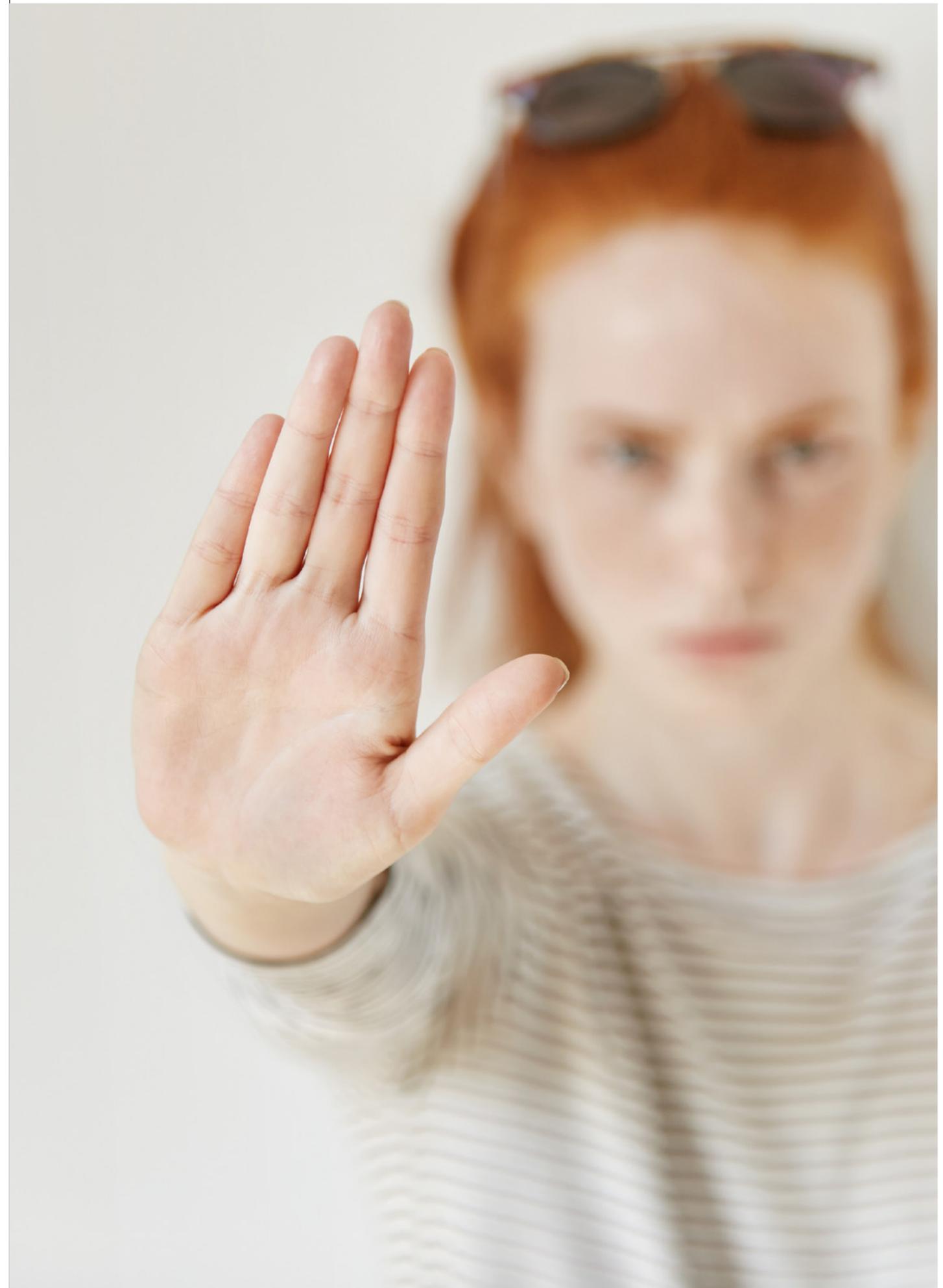
#### MASSNAHMEN

1. Schulungen: Führungskräfte sollen geschult werden, um sicherzustellen, dass sie die Bedeutung eines respektvollen Arbeitsumfeldes verstehen, in der Lage sind, Anzeichen von sexueller Belästigung zu erkennen und angemessen darauf reagieren können.

2. Sensibilisierung: Allen Beschäftigten werden über das Intranet Informationen zur Definition von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und über die ihnen zustehenden Rechte bzw. drohenden Folgen zur Verfügung gestellt sowie Ansprechpersonen benannt.

3. Auszubildende werden über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert.

4. Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing werden in jedem Fall geahndet.





Vielfalt in Gremien stärkt Entscheidungen – eine geschlechtergerechte Besetzung sorgt für ausgewogene Perspektiven und fördert echte Chancengleichheit.

### 5.3 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur gehört auch die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien. Sie führt dazu, dass Vielfalt gefördert, die Chancengleichheit sichergestellt, die Entscheidungsqualität verbessert und die Frauen in Führungspositionen gestärkt werden.

In wesentlichen Gremien (u. a. Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte etc.) müssen nach der Novellierung des

§ 12 LGG Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % (ohne sog. geborene Mitglieder) vertreten sein. Die übrigen Gremien sollen geschlechterparitätisch besetzt werden.

Hinsichtlich der wesentlichen Gremien sind dabei Entsendungen von der Begründung der Mitgliedschaft durch eine Wahl zu unterscheiden. Für Wahlgremien, d. h. Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden, gel-

ten abgeschwächte Vorgaben und eine Ausnahme von Rechtsfolgen bei Nichterreichen der Mindestquote. Gemäß § 12 Abs. 4 LGG soll hier die Quotierung in Bezug auf Vorschlagslisten und Kandidaturen eingehalten werden – nicht aber bei der Wahl als solche.

Auf den Kreistag und seine Ausschüsse sowie vergleichbare kommunale Gremien (wie z. B. die Landschaftsversammlung) findet § 12 LGG keine Anwendung.

GREMIEN	GESAMTZAHL DER MITGLIEDER	FRAUEN	MÄNNER	FRAUENANTEIL	MÄNNERANTEIL
Kreistag	61	20	41	33 %	67 %
Kreisausschuss	17	6	11	35 %	65 %
Wahlprüfungsausschuss	9	3	6	33 %	67 %
Wahlausschuss für die Kommunalwahl	11	4	7	36 %	64 %
Rechnungsprüfungsausschuss	16	3	13	19 %	81 %
Jugendhilfeausschuss	14	9	5	64 %	36 %
Ausschuss für Sicherheit und Ordnung	17	4	13	24 %	76 %
Ausschuss für Bildung und Schule	17	11	6	65 %	35 %
Ausschuss für Kultur und Sport	17	4	13	24 %	76 %
Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Integration	17	10	7	59 %	41 %
Ausschuss für Natur, Umwelt, Landwirtschaft und Klimaschutz	17	4	13	24 %	76 %
Ausschuss für Verkehr und Bauen	16	2	14	13 %	88 %
Ausschuss für Wirtschaft, Kreisentwicklung und Digitalisierung	17	7	10	41 %	59 %
Polizeibeirat der Kreispolizeibehörde Borken	11	3	8	27 %	73 %
Beirat der unteren Naturschutzbehörde	15	0	15	0 %	100 %
Interfraktionelle Arbeitsgruppe Verwaltungsentwicklung	11	1	10	9 %	91 %
Interfraktionelle Arbeitsgruppe Molilität	5	0	5	0 %	100 %
Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann	10	7	3	70 %	30 %
Kommunale Gesundheitskonferenz	5	4	1	80 %	20 %
Beirat zur Umsetzung des Optionsmodells SGB II	21	7	14	33 %	67 %
Energieteam im eea-Prozess (European Energy Award)	15	5	10	33 %	67 %
Partnerschaftskomitee	12	5	7	42 %	58 %
Interfraktionelle Arbeitsgruppe Klimaschutz und Klimafolgenanpassung	15	3	12	20 %	80 %

Die Mitglieder der externen Gremien werden vom Kreistag bestellt. Die internen Gremien werden mit Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung besetzt. Hier sind inzwischen in vielen Gremien Frauen und Männern vertreten, wengleich auch nicht immer paritätisch.

#### Ziele und Massnahmen für das Teilhandlungsfeld: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung für den Zeitraum 2024–2028

##### ZIELE

- Gleichberechtigung: Frauen nehmen gleichberechtigt an der Gremienarbeit teil.
- Umsetzung: Erfüllung der Quote nach § 12 LGG

##### MASSNAHMEN

- Hinweise: Bei den Aufstellungsverfahren oder Wiederbesetzungsverfahren für Wahlen und Gremienbesetzungen durch Dienststellen sollen die entscheidenden Stellen darauf hingewiesen werden, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen sind.
- Erhebung: Die systematische Erfassung aller Gremien der Kreisverwaltung hinsichtlich der geschlechterparitätischen Besetzung wird beibehalten.

## 5.4 Geschlechtergerechte Sprache

Sprache ist die Basis unserer Kommunikation und prägt damit die Wahrnehmung und das Bewusstsein. In § 4 LGG ist verbindlich vorgegeben, dass für die gesamte interne und externe Kommunikation eine geschlechtergerechte Sprache anzuwenden ist.

Die geschlechtergerechte Sprache ist ein Ansatz in der Sprachverwendung, der darauf abzielt, alle Geschlechter gleichermaßen zu berücksichtigen. Sie sucht nach Möglichkeiten, sprachliche Ausdrücke zu verwenden, die alle Geschlechter einschließen und keine Geschlechterdiskriminierung implizieren.

In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu nehmen.

Die inzwischen vielfach verwendeten Genderzeichen (Doppelpunkt, Unterstrich und Sternchen) sowie andere verkürzte Formen zur Kennzeichnung mehrgeschlechtlicher Bezeichnungen im Wortinneren (zum Beispiel das Binnen-I) werden in der Kreisverwaltung nicht verwendet. Hier orientiert sich die Verwaltung an den Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung, der kürzlich entschieden hat, die Genderzeichen nicht in das amtliche Regelwerk der deutschen Orthografie aufzunehmen. Als Grund führte der Rat wie schon bisher an, dass geschlechtergerechte Texte verständlich, lesbar und vorlesbar sein sollten. Außerdem sollen sie Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten.

Die sprachliche Gleichbehandlung wird in der Kreisverwaltung berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für Berichte, Schriftsätze, Sitzungsvorlagen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien, Veröffentlichungen und Vordrucke. Die Gleichstellungsbeauftragte steht hier als Ansprechpartnerin zur Verfügung und gibt Hilfestellung bei der Umsetzung des sprachlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Formulierungshilfen finden sich auch im Intranet.

### Ziele und Massnahmen für das Teilhandlungsfeld: Geschlechtergerechte Sprache für den Zeitraum 2024–2028

#### ZIELE

1. Sprache: Die Verwaltungssprache entspricht den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit.
2. Respekt: Geschlechtergerechte Sprache wird gefördert und trägt somit zu einer alle Geschlechter umfassenden und respektvollen Kommunikation bei.
3. Kommunikation: Sie wird sowohl in der formellen internen als auch in der externen Kommunikation angewandt.

#### MASSNAHMEN

1. Sensibilisierung: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.
2. Validierung: Die Gleichstellungsbeauftragte achtet mit auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Kreisverwaltung und gibt Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren.
3. Ressourcen: Stetige Aktualisierung von Listen mit geschlechtergerechten Begriffen und Formulierungen, um Mitarbeitenden bei der Umsetzung zu helfen.
4. Verzicht: Auf Hinweise, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird, die Frauen mit meint, wird verzichtet.

## 5.5 Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten



Transparenz für Chancengleichheit

### Ziele und Massnahmen für das Teilhandlungsfeld: Geschlechterspezifische Erfassung von Zahlen und Daten für den Zeitraum 2024–2028

#### ZIELE

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, werden geschlechtsspezifisch erhoben und ausgewertet.

#### MASSNAHMEN

1. Erfassung: Unter Beachtung des Datenschutzes erfasst die Personalabteilung der Kreisverwaltung systematisch alle gleichstellungsrelevanten Daten und Zahlen und wertet diese aus. Auch im Rahmen von Projekten und Maßnahmen der Verwaltung, die für die Gleichstellung von Mann und Frau relevant sind, werden die Auswertungen unter Genderaspekten vorgenommen.
2. Gemeinsam: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind aufgefordert, auf eine geschlechtsspezifische Datenerfassung und -auswertung hinzuwirken.

Die geschlechterspezifische Erfassung von Zahlen und Daten ist eine Methode, die darauf abzielt, Informationen nach Geschlecht aufzuschlüsseln, um geschlechtsspezifische Unterschiede, Ungleichheiten und Trends besser zu verstehen.

Im Berichtszeitraum wurden die wesentlichen Daten und Zahlen u. a. im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, Beurteilungsverfahren, leistungsorientierter Bezahlung sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen differenziert dargestellt. Die Auswertungen wurden regelmäßig u. a. nach Geschlecht, Vollzeit oder Teilzeit, Laufbahn bzw. Vergütungs- und Besoldungsgruppen vorgenommen.

# Abkürzungsverzeichnis

AGG .....	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
GG .....	Grundgesetz
KrO .....	Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
LGG .....	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
LOB .....	Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung
TVöD .....	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
LBesG NRW .....	Landesbesoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
Pakt öGD .....	Pakt öffentlicher Gesundheitsdienst
e. D. ....	einfacher Dienst
m. D. ....	mittlerer Dienst
g. D. ....	gehobener Dienst
h. D. ....	höherer Dienst
TZ .....	Teilzeit
VZ .....	Vollzeit
BfD .....	Bundesfreiwilligendienst
FsJ .....	Freiwilliges Soziales Jahr
Amtl. FA .....	amtliche Fachassistenten
Neb. TA .....	nebenamtliche Tierärzte
IT .....	Informationstechnologie

# Weiteres Verfahren

- Der Gleichstellungsplan tritt nach der Verabschiedung durch den Kreistag in Kraft. Er ist 5 Jahre gültig.
- In begründeten Einzelfällen kann die Laufzeit des bestehenden Gleichstellungsplans verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen.
- Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.
- Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.
- Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an 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.

# Schlussbemerkung / Fazit

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Gleichberechtigung im 21. Jahrhundert nach wie vor eine Herausforderung darstellt, die in vielen gesellschaftlichen Bereichen noch nicht vollständig verwirklicht ist. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen weltpolitischen Lage, die uns immer wieder vor Augen führt, wie wichtig es ist, für Gleichstellung und Chancengleichheit einzutreten.

In unserer Kreisverwaltung haben wir bereits bedeutende Fortschritte erzielt. Hier ist die Gleichberechtigung nicht nur ein theoretisches Ziel, sondern wird in vielen Bereichen sehr gut umgesetzt.

Diese Erfolge sind das Ergebnis eines kontinuierlichen Engagements und einer klaren Strategie, die darauf abzielt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihre Potenziale entfalten können.

Dennoch: es bleibt eine wichtige Aufgabe, die Arbeitsbedingungen weiter zu optimieren, damit sowohl Frauen als auch Männer ihre individuellen Stärken einbringen können und gleichzeitig ein harmonisches Gleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben finden. Sich u.a. bei der Arbeitszeit von Führungskräften flexibel zu zeigen und als Verwaltung die organisatorische Verantwortung dafür zu übernehmen, wie Führung in Teilzeit auch gelingen kann, wird sich sicherlich auszahlen.

Wir müssen weiterhin daran arbeiten, Strukturen zu schaffen und anzupassen, die es allen Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht oder familiären Verpflichtungen – ermöglicht, sich zu entwickeln und ihre Karriereziele zu erreichen.

## Impressum

Herausgeber:

Kreis Borken  
Fachdienst Personal  
Gleichstellungsbeauftragte  
Burloer Straße 93  
46325 Borken

Druck: Kreis Borken  
Layout: ITM Design GmbH  
Stand: 20.02.2024

Fotos: © freepik.com

Ansprechpartnerinnen:

Petra Cordes  
Fachdienst Personal  
Personalentwicklung

Zimmer: 2121 (Etage 1 A)  
Telefon: +49 2861/681-2126  
E-Mail: p.cordes@kreis-borken.de

Jutta Grave-Möllmann  
Gleichstellungsbeauftragte

Zimmer: 1141 (Etage 1 D)  
Telefon: +49 2861/681-2412  
E-Mail: j.grave-moellmann@kreis-borken.de

