

ChanCen

bieten
nutzen



Frauenförderplan

für die Kreisverwaltung Borken

2013-15

Impressum:

Herausgeber: Kreis Borken
Stabsstelle und Gleichstellungsbeauftragte
Burloer Straße 93
46325 Borken

Druck: Kreis Borken

Titelblatt: Lisa Kannenbrock

Stand: Mai 2013

Ansprechpartnerinnen:

Birgit Schwering
Stabsstelle
Personalentwicklung

Zimmer: 2121 (Etage 1 A)
Telefon: +49 2861 / 82 – 2117
Telefax: +49 2861 / 82 – 271211
E-Mail: B.Schwering@kreis-borken.de

Irmgard Paßerschroer
Gleichstellungsbeauftragte

Zimmer: 2106 (Etage 1 A)
Telefon: +49 2861 / 82 – 2106
Telefax: +49 2861 / 82 – 2712106
E-Mail: I.Passerschroer@kreis-borken.de

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

nachdem die Struktur und die inhaltlichen Schwerpunkte des Frauenförderplans für die Jahre 2010 bis 2012 grundlegend überarbeitet wurden, freuen wir uns nun, Ihnen den Frauenförderplan für die Jahre 2013 bis 2015 vorstellen zu können.

Die fünf primären Handlungsfelder sind bestehen geblieben, an einigen Stellen aber weiter ausdifferenziert worden. Die Zahlen und Daten wurden aktualisiert, eine Bewertung der im vorherigen Frauenförderplan festgelegten Ziele und Maßnahmen vorgenommen sowie Ziele für die nächsten 3 Jahre formuliert.

Die aktuellen Zahlen zeigen insbesondere: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist von 18% in 2009 auf immerhin 27% in 2013 angestiegen. Das ist zwar von der im Frauenförderplan geforderten paritätischen Besetzung immer noch ein Stück entfernt, doch die positive Tendenz ist klar erkennbar. Besonders erwähnt werden kann an dieser Stelle, dass mit der Besetzung einer Fachabteilungsleitung mit zwei Frauen, die sich diese Stelle teilen, ein neuer Weg beschritten wurde. Die Erfahrungen mit dieser geteilten Führung sind allerdings noch zusammenzutragen und zu beraten. Gerade Teilzeitkräften, die in der Kreisverwaltung zu 88 % weiblich sind, können dadurch neue Perspektiven eröffnet werden.

Studien beweisen den Zusammenhang zwischen einem ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern auf der Führungsebene und dem Erfolg eines Unternehmens. Dies gilt selbstverständlich auch für Verwaltungen. Durch mehr Frauen in Führungspositionen schöpfen wir unser Potenzial effektiver aus. Auch die entsprechende Repräsentanz von Frauen in Gremien, Arbeitsgruppen und Teamstrukturen hilft, unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen und fundiertere Entscheidungen zu treffen.

Erfreulich ist auch, dass für viele Frauen unserer Verwaltung Fortbildung und Qualifizierung sehr wichtig sind. So haben an der im vergangenen Jahr durchgeführten Potentialanalyse für Nachwuchsführungskräfte 17 Frauen und 7 Männer teilgenommen. Dies zeigt, dass Frauen in unserer Verwaltung durchaus Interesse daran haben, Verantwortung zu übernehmen und Führungspositionen zu bekleiden.

Die Statistiken machen ferner deutlich: Der Anteil der Frauen in der Familienphase ist stetig gesunken. Befanden sich im Jahr 2000 noch 86 Frauen der Kreisverwaltung in der Familienphase, so sind es aktuell noch 46 Frauen. Diese Entwicklung zeigt, dass es für einen Großteil der Frauen heute aufgrund verbesserter Rahmenbedingungen eher möglich ist, nach einer kurzen Zeit der Familienphase wieder in den Beruf zurückzukehren. Unter anderem deshalb ist es uns ein wichtiges Anliegen, die familienfreundliche Personalpolitik weiter zu festigen und auszubauen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem die Führungskräfte, sind aufgefordert, sich aktiv an der Umsetzung der Ziele dieses Frauenförderplans zu beteiligen und damit der Chancengleichheit in unserer Verwaltung Schritt für Schritt näher zu kommen.

Borken, im Mai 2013
Mit freundlichen Grüßen



Dr. Kai Zwicker
Landrat



Irmgard Paßerschroer
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

I	Allgemeines	5
1	Frauenförderung in der Kreisverwaltung Borken.....	5
2	Ziele und Inhalte des Frauenförderplans	6
3	Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten	6
4	Die Gleichstellungsbeauftragte	7
5	Der Arbeitskreis Gleichstellung.....	7
II	Bericht und Fortschreibung.....	8
1	Handlungsfeld: Personalentwicklung allgemein	8
1.1	Rückblick	8
1.1.1	Überblick Gesamtverwaltung	11
1.1.2	Überblick allgemeine Verwaltung	14
1.1.3	Überblick Sozialarbeit	17
1.1.4	Überblick medizinischer Bereich	18
1.1.5	Überblick Tiermedizin	20
1.1.6	Überblick bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich	20
1.1.7	Neu eingestellte Beschäftigte	24
1.1.8	Interne Umsetzungen	25
1.1.9	Beförderungen/Höhergruppierungen	25
1.1.10	Stellenbesetzungsverfahren	26
1.1.11	Leistungsorientierte Bezahlung.....	29
1.1.12	Beurteilungsverfahren.....	30
1.2	Bewertung	32
1.3	Ausblick	33
2	Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen.....	35
2.1	Rückblick	35
2.2	Bewertung	36
2.3	Ausblick	37
3	Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	39
3.1	Rückblick	39
3.1.1	Familienphase	39
3.1.2	Teilzeitbeschäftigung	40
3.1.3	Flexible Arbeitszeit	40
3.1.4	Alternierende Telearbeit	41
3.1.5	Kinderbetreuung in den Sommerferien	41
3.1.6	Eltern-Kind-Arbeitszimmer	42
3.1.7	Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	42

3.2	Bewertung.....	43
3.3	Ausblick	44
4	Handlungsfeld: Aus-/Fortbildung, Qualifizierung.....	45
4.1	Rückblick	45
4.2	Bewertung.....	49
4.3	Ausblick	50
5	Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur.....	51
5.1	Das Prinzip „Gender-Mainstreaming“	51
5.1.1	Rückblick	51
5.1.2	Bewertung	51
5.1.3	Ausblick	51
5.2	Geschlechterparitätische Gremienbesetzung.....	52
5.2.1	Rückblick	52
5.2.2	Bewertung	52
5.2.3	Ausblick	52
5.3	Geschlechtergerechte Sprache.....	53
5.3.1	Rückblick	53
5.3.2	Bewertung	53
5.3.3	Ausblick	53
5.4	Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten	53
5.4.1	Rückblick	53
5.4.2	Bewertung	53
5.4.2	Ausblick	54
5.5	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.....	54
5.5.1	Rückblick	54
5.5.2	Bewertung	55
5.5.3	Ausblick	55
III	Externe Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	56
IV	weiteres Verfahren.....	59
V	Schlussbemerkungen.....	59
VI	Abbildungsverzeichnis.....	60
VII	Abkürzungsverzeichnis.....	62
VIII	Anlage: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen – LGG.....	63

I Allgemeines

1 Frauenförderung in der Kreisverwaltung Borken

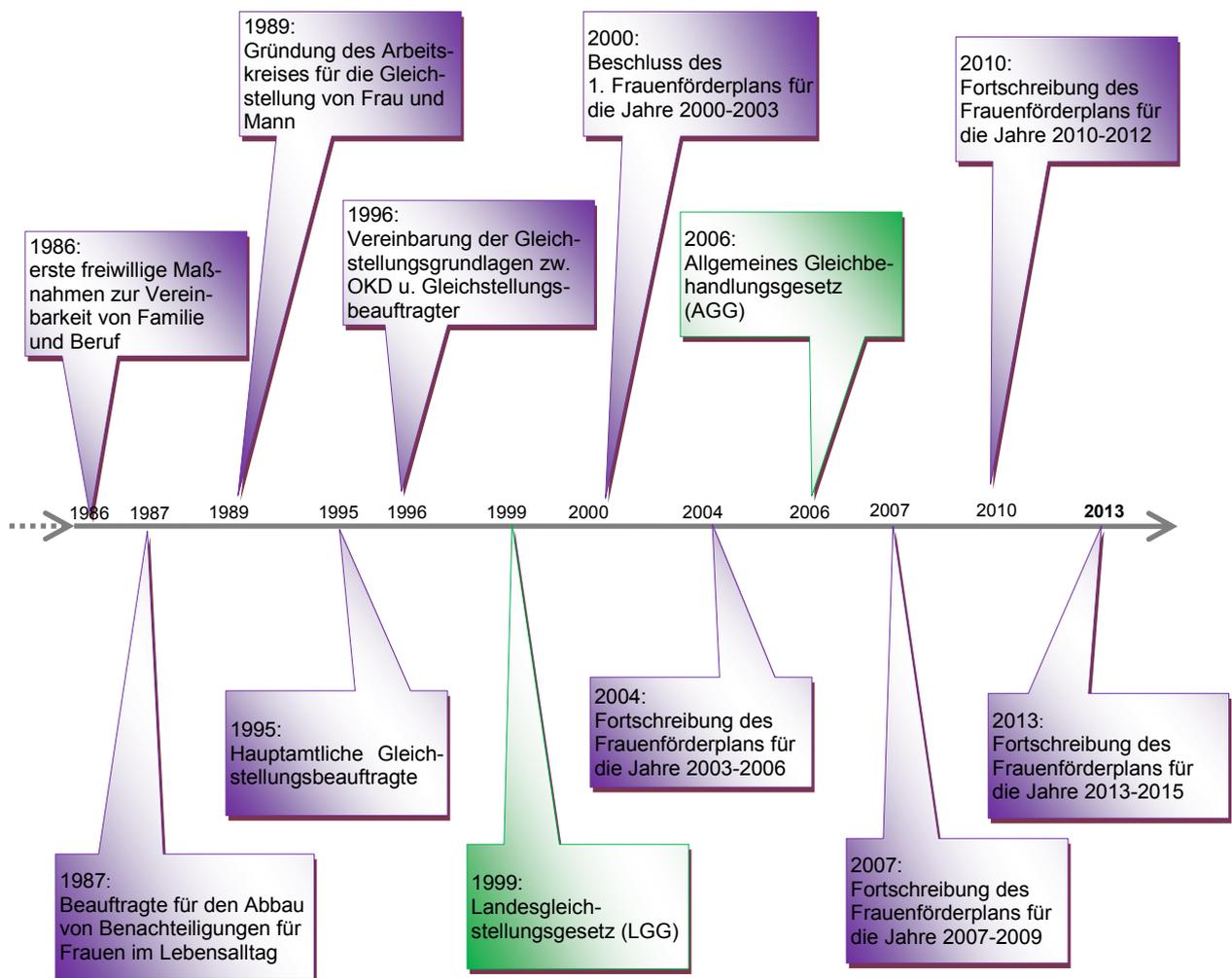


Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung Borken

Die Abbildung macht deutlich: Der Kreis Borken praktiziert Frauenförderung seit vielen Jahren. Die ersten freiwilligen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellungsgrundlagen wurden im Jahr 2000 in den ersten Frauenförderplan integriert. Die nunmehr vorliegende Fortschreibung ist die vierte seit dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Die Kreisverwaltung Borken setzt sich damit schon seit vielen Jahren für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben ein.

2 Ziele und Inhalte des Frauenförderplans

- Das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen wird in der Kreisverwaltung Borken verwirklicht.
- Strukturen werden so verändert bzw. geschaffen, dass Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden.
- Der Frauenanteil wird in den unterrepräsentierten Bereichen schrittweise auf 50 Prozent erhöht.
- Frauen und Männern wird es ermöglicht, familiäre Aufgaben, z.B. die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile wahrzunehmen.
- Frauen und Männer werden wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert.
- Der Frauenförderplan zeigt auf, in welchen Berufsgruppen und Funktionen der Frauenanteil die vom LGG vorgegebene Parität unterschreitet.
- Dabei wird festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.
- Die Fortschreibung enthält neben der konkreten Ziel- und Maßnahmenplanung für die nächsten drei Jahre auch teilweise eine Fortführung schon begonnener Maßnahmen.
- Grundlage für die Fortschreibung sind eine aktuelle Analyse der Beschäftigtenstruktur, der Projekte und Maßnahmen sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

3 Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

- Der Frauenförderplan gilt verbindlich für alle Bereiche und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Borken.
- Bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens soll die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Bei der bereits bestehenden Entsorgungsgesellschaft Westmünsterland setzen sich die Vertreterinnen und Vertreter des Kreises dafür ein, dass die Grundsätze des Frauenförderplanes auch hier gelten.
- Gehört dem Kreis Borken allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass die Ziele des LGG in dem Unternehmen beachtet werden.
- Dieser Frauenförderplan tritt nach seiner Verabschiedung im Kreistag in Kraft und gilt für die Jahre 2013 bis 2015, mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.

4 Die Gleichstellungsbeauftragte

- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG), des LGG und des vorliegenden Frauenförderplans.
- Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Facheinheiten bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender Maßnahmen.
- Sie ist an allen generellen, organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen beteiligt, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.
- Ihr 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.
- Sie ist von fachlichen Weisungen frei, direkt dem Landrat unterstellt und hat ein unmittelbares Vortragsrecht.
- Die der Gleichstellungsbeauftragten zustehenden Rechte sind den §§ 16 bis 20 LGG NW (s. Anlage) zu entnehmen.
- Der Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten beträgt zurzeit 37 Stunden/Woche. Ihre Stellvertretung ist durch eine Mitarbeiterin der Verwaltung sichergestellt, der hierfür ein Stundenumfang von 4 Stunden/Woche zur Verfügung steht.

5 Der Arbeitskreis Gleichstellung

- Der Arbeitskreis Gleichstellung begleitet die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Er diskutiert mit der Gleichstellung zusammenhängende Grundsatzfragen.
- Die Umsetzung der im Frauenförderplan 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.

II Bericht und Fortschreibung

1 Handlungsfeld: Personalentwicklung allgemein

Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann und damit eine aktive Frauenförderung sind wichtiger Bestandteil einer modernen Personalentwicklung. Dies ist insbesondere bei der Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung von Konzepten, Richtlinien und sonstigen Grundlagen im Personalbereich zu beachten. Deshalb ist eine aktive Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Personalentwicklung erforderlich.

Grundlage des Frauenförderplans sind gemäß § 6 Abs. 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Für die Kreisverwaltung Borken wurde die Personalstrukturstatistik für folgende Gruppen differenziert erfasst und grafisch aufbereitet:

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

Zunächst wird ein Überblick über die Entwicklung der Gesamtbeschäftigten gegeben. Erfasst wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung mit Ausnahme der nebenamtlich Beschäftigten.

1.1 Rückblick

Bei der Kreisverwaltung Borken waren am 30.06.2012 insgesamt 996 Personen beschäftigt, hiervon waren 373 im Beamten- und 623 im Angestelltenverhältnis tätig.

	Beamtinnen/ Beamte		Angestellte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2006	201 57%	152 43%	265 43%	350 57%
2009	208 55%	172 45%	250 41%	366 59%
2012	201 55%	172 45%	241 39%	382 61%

Abbildung 2: Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnis jeweils zum 30.06. des Jahres

Auffällig ist, dass mehr Frauen als Männer als Angestellte beschäftigt sind, während das Verhältnis bei den Beamtinnen und Beamten umgekehrt ist. Von 2006 bis 2012 stieg die Zahl Beamtinnen um 20 und die der weiblichen Angestellten um 32. Die Zahl der Männer im Beamtenverhältnis stagnierte im Vergleichszeitraum, während 24 weniger Männer im Angestelltenverhältnis beschäftigt wurden. Die folgende Abbildung verdeutlicht die Entwicklung der aktiv Beschäftigten.

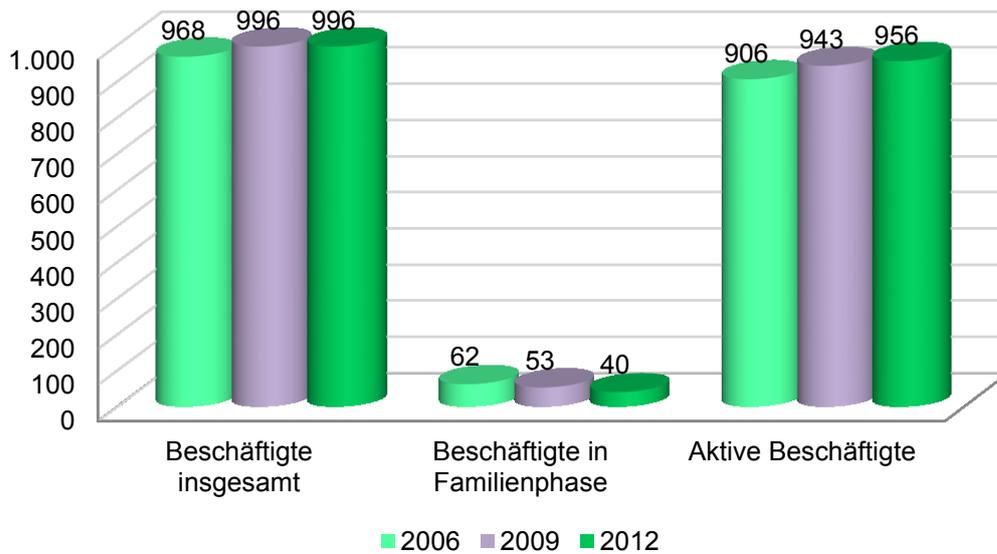


Abbildung 3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung jeweils zum 30.06. des Jahres

Die Steigerung der Zahl der Gesamtbeschäftigten bzw. aktiven Beschäftigten vom Jahr 2006 zum Jahr 2009 ist in erster Linie auf die Übernahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes in den Bereichen Versorgungsverwaltung, Anlagenbezogener Immissionsschutz sowie Elterngeld zurückzuführen.

Auffällig ist, dass die Zahl der Beschäftigten in der Familienphase vom Jahr 2006 bis zum Jahr 2012 stetig gesunken ist. Zum Stichtag 30.06.2012 waren lediglich 39 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter aus familiären Gründen nicht im aktiven Dienst. Insgesamt stagnierte die Zahl der Beschäftigten zwischen 2009 und 2012, während im gleichen Zeitraum die Zahl der aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um 13 Personen anstieg.

Bei näherer Betrachtung der aktiv beschäftigten Frauen und Männer zeigt sich in den folgenden Grafiken, dass der Anteil der Frauen bei den aktiv Beschäftigten – unabhängig von der Höhe der Stellenanteile – von 2006 bis 2012 stetig auf über 50 % gestiegen ist.

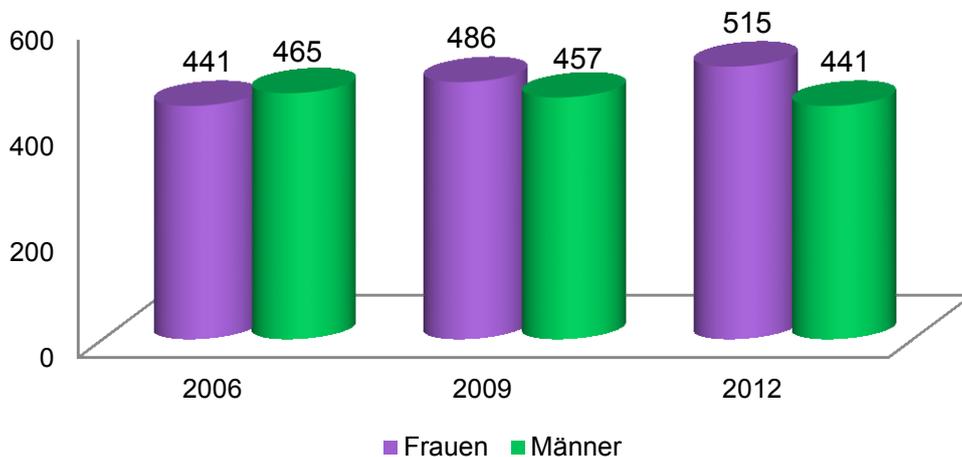


Abbildung 4: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer

Seit 2009 arbeiten mehr Frauen als Männer bei der Kreisverwaltung. Beobachtet man die Entwicklung zwischen 2009 und 2012, so ist festzustellen, dass insgesamt 29 Frauen mehr bei der Kreisverwaltung beschäftigt sind, während die Zahl der Mitarbeiter um 16 gesunken ist. Die prozentuale Darstellung zeigt, dass der Anteil der Frauen seit 2006 stetig gestiegen ist und seit 2009 über 50% liegt:

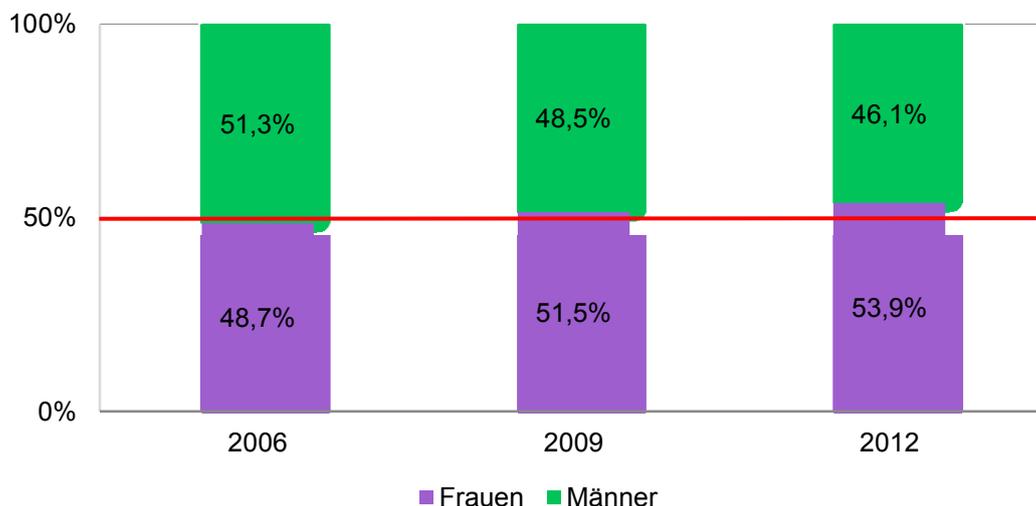


Abbildung 5: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer in %

Zu beachten ist jedoch, dass Frauen vielfach in Teilzeit beschäftigt sind und sich daher Stellen teilen. Von den insgesamt 901 im Stellenplan 2012 ausgewiesenen Stellen sind 628 Vollzeit- und 273 Teilzeitstellen.

Bei Betrachtung der tatsächlichen Besetzung der Stellen ergibt sich folgendes Bild:

	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen	
Stellenplan 2012	628		273	
tatsächlich besetzt am 30.06.2012	595		252	
davon: mit Männern	365	61%	25	10%
mit Frauen	230	39%	227	90%

Abbildung 6: tatsächliche Besetzung der Vollzeit- und Teilzeitstellen

Deutlich wird, dass Teilzeit Frauensache ist: 90% der in Teilzeit ausgewiesenen Stellen sind von Frauen besetzt, jedoch nur 39% der Vollzeitstellen. Weitere Hinweise zum Teilzeitaspekt ergeben sich in Kapitel 2.3 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In den nachfolgenden Tabellen wird die Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Frauen und Männern dargestellt. Die sich gegenüber dem Frauenförderplan 2010 bis 2012 ergebenden Abweichungen erklären sich dadurch, dass die Frauenquoten im letzten Frauenförderplan auf Grundlage der Stellenanteile dargestellt wurden. Nunmehr wird ein Blick auf die Anzahl der bei der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geworfen.

Aufgezeigt wird die Entwicklung von 2006 bis 2012 jeweils zum 30.06. des Jahres. Zuletzt wird das Ergebnis des Jahres 2012 dem des Jahres 2009 gegenübergestellt, um die Entwicklung seit der letzten Fortschreibung des Frauenförderplanes zu verdeutlichen. Betrachtet werden die Daten für die Gruppen Gesamtverwaltung, allgemeine Verwaltung, Sozialarbeit, medizinischer Bereich, tiermedizinischer Bereich sowie bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich. Nicht enthalten sind Beschäftigte, die nur kurzfristig beim Kreis Borken beschäftigt waren sowie Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.

1.1.1 Überblick Gesamtverwaltung

Die Personalstrukturstatistik für die Gesamtverwaltung enthält Aussagen über alle bei der Kreisverwaltung beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Ausgenommen sind die Bereiche, die nicht besonders dargestellt werden, da bislang keine Frauen beschäftigt werden. Im Einzelnen sind dies:

- 16 Vollzeitstellen im **feuerwehrtechnischen Dienst (Leitstelle)**,
- 26 Beschäftigte des **Interkommunalen Bauhofes**,
- 13 **Hausmeister**, davon fünf in Teilzeit.

Die zwei noch bei der Kreisverwaltung beschäftigten **Raumpflegerinnen** befinden sich in der Block- bzw. der Freizeitphase der Altersteilzeit.

Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 **Gesamtverwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009 – 2012
VV	3	-	4	-	4	-	0
A16/E15a	4	-	3	-	4	-	0
A15/E15	12	4	15	5	13	6	1
A14/E14	16	16	10	18	7	23	5
A13/E13	5	1	8	8	7	5	-3
Summe h.D.	40	21	40	31	35	34	3
A13/E12	22	2	19	3	20	5	2
A12/E11/S17*	53	13	55	19	56	22	3
A11/E10/ S14/S15*	77	35	83	38	76	71	33
A10/E9/S13*	68	85	64	100	57	71	-29
A9/S11/S12*	3	11	3	10	5	20	10
Summe g.D.	223	146	224	170	214	189	19
A9	17	5	22	5	24	7	2
A8/E8/S8*	26	45	32	52	27	60	8
A7/E6	64	78	71	89	59	87	-2
A6/E5/S4*	23	108	17	98	17	84	-14
Summe m.D.	130	236	142	244	127	240	-4
Summe e.D.	4	3	4	3	4	5	2
Insgesamt	397	406	410	448	380	468	20

Abbildung 7: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

- * Ab dem 1. November 2009 gelten neue tarifliche Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen. Die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Borken sind in die entsprechenden Gruppen der „S-Tabelle“ übergeleitet worden.

Frauenquote 2006-2012 **Gesamtverwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009 – 2012
VV	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A16/E15a	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A15/E15	75%	25%	75%	25%	68%	32%	7%
A14/E14	50%	50%	36%	64%	23%	77%	13%
A13/E13	83%	17%	50%	50%	58%	42%	-8%
Summe h.D.	66%	34%	56%	44%	51%	49%	5%
A13/E12	92%	8%	86	14%	80%	20%	6%
A12/E11/S17*	80%	20%	74%	26%	72%	28%	2%
A11/E10/ S14/S15*	69%	31%	69%	31%	52%	48%	17%
A10/E9/S13*	44%	56%	39%	61%	45%	55%	-6%
A9/S11/S12*	21%	79%	23%	77%	20%	80%	3%
Summe g.D.	60%	40%	57%	43%	53%	47%	4%
A9	77%	23%	81%	19%	77%	23%	4%
A8/E8/S8*	37%	63%	38%	62%	31%	69%	7%
A7/E6	45%	55%	44%	56%	40%	60%	4%
A6/E5/S4*	18%	82%	15%	85%	17%	83%	-2%
Summe m.D.	36%	64%	37%	63%	35%	65%	2%
Summe e.D.	57%	43%	57%	43%	44%	56%	13%
Insgesamt	49%	51%	48%	52%	45%	55%	3%

Abbildung 8: Frauenquote 2006-2012 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

* Ab dem 1. November 2009 gelten neue tarifliche Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen. Die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Borken sind in die entsprechenden Gruppen der „S-Tabelle“ übergeleitet worden.

Der **Verwaltungsvorstand** war in den Jahren von 2006 bis 2012 durchgängig ausschließlich männlich besetzt.

Im **höheren Dienst** ist die Anzahl der Frauen um 3 angestiegen. Die Frauenquote ist dadurch 2012 im Vergleich zu 2009 um 5% auf 49% angestiegen. Die Steigerung erfolgte in den Besoldungs-/Vergütungsgruppen A15/E15 sowie A14/E14. In der Gruppe A13/E13 ist die Anzahl der Frauen um 3 zurückgegangen.

Im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2006 stetig von 40% auf 47% gestiegen. Die Abweichungen in den Gruppen A11/E10/S14/S15 (+33 Personen), A10/E9/S13 (-29 Personen) sowie A9/S11/S12 (+10 Personen) sind auf die Einführung der neuen tariflichen Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst und der daraus folgenden Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückzuführen. Auffällig ist, dass die Frauenquote in Richtung der höheren Besoldungs-/Vergütungsgruppen stetig sinkt.

Die Situation der Frauen in Führungspositionen des höheren und gehobenen Dienstes wird in einem besonderen Handlungsfeld näher beleuchtet.

Im **mittleren Dienst** liegt der Frauenanteil bei 65%. Lediglich im Endamt des mittleren Dienstes sind mit 23% weniger Frauen als Männer beschäftigt.

Im **einfachen Dienst** sind fünf Frauen und vier Männer tätig. Die Frauenquote liegt bei 56%.

1.1.2 Überblick allgemeine Verwaltung

Die nächste Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-/Vergütungsgruppen für den Bereich der allgemeinen Verwaltung. Dargestellt sind alle Bereiche, in denen reine Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden bzw. die nicht in den übrigen Darstellungen enthalten sind.

Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 **Allgemeine Verwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
VV	3	-	3	-	3	-	0
A16	-	-	-	-	1	-	0
A15/E15	5	1	6	1	6	2	1
A14/E14	6	2	5	3	4	3	0
A13/E13	4	-	6	4	7	3	-1
Summe h.D.	18	3	20	8	21	8	0
A13/E12	12	2	9	2	9	4	2
A12/E11	29	5	28	10	30	11	1
A11/E10	46	13	49	14	42	21	7
A10/E9	29	43	30	51	29	57	6
A9	3	9	3	10	3	5	-5
Summe g.D.	119	72	119	87	113	98	11
A9	6	5	9	5	11	6	1
A8/E8	23	36	24	41	19	49	8
A7/E6	18	67	21	76	17	73	-3
A6/E5	13	98	8	90	9	74	-16
Summe m.D.	60	206	62	212	56	202	-10
Summe e.D.	1	2	1	2	-	4	2
Insgesamt	198	283	202	309	190	312	3

Abbildung 9: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2006-2012 **Allgemeine Verwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
VV	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A16	-	-	-	-	100%	0%	0%
A15/E15	83%	17%	86%	14%	75%	25%	11%
A14/E14	75%	25%	63%	38%	57%	43%	5%
A13/E13	100%	0%	60%	40%	70%	30%	-10%
Summe h.D.	86%	14%	71%	29%	72%	28%	-1%
A13/E12	86%	14%	82%	18%	69%	31%	13%
A12/E11	85%	15%	74%	26%	73%	27%	1%
A11/E10	78%	22%	78%	22%	67%	33%	11%
A10/E9	40%	60%	37%	63%	34%	66%	3%
A9	2%	75%	23%	77%	37%	63%	-14%
Summe g.D.	62%	38%	58%	42%	54%	46%	4%
A9	55%	45%	64%	36%	65%	35%	-1%
A8/E8	39%	61%	37%	63%	28%	72%	9%
A7/E6	21%	79%	22%	78%	19%	81%	3%
A6/E5	12%	88%	8%	92%	11%	89%	-3%
Summe m.D.	23%	77%	23%	77%	22%	78%	1%
Summe e.D.	33%	67%	33%	67%	0%	100%	33%
Insgesamt	41%	59%	40%	60%	38%	62%	2%

Abbildung 10: Frauenquote 2006-2012 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Im **höheren Dienst** ist die Anzahl der beschäftigten Frauen gleich geblieben, die Frauenquote ist um 1% auf 28% gesunken.

Die Frauenquote im **gehobenen Dienst** ist weiter auf 46% gestiegen. Zu beobachten ist, dass der Anteil der Frauen zwar im Eingangsamts mit 63% sehr hoch ist, mit den weiteren Beförderungsmätern zwar sinkt, aber positive Tendenzen in den Bereichen A11/E10 und A13/E12 zu erkennen sind. Hier sind sowohl bei der Anzahl der Frauen als auch beim Frauenanteil Steigerungen zu verzeichnen.

Im **mittleren Dienst** der allgemeinen Verwaltung sind mehrheitlich Frauen tätig. Im Eingangsamts liegt der Frauenanteil bei 89%. Im Bereich A9/E9 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf 35% leicht zurückgegangen.

Im **einfachen Dienst** sind insgesamt 4 Frauen beschäftigt.

1.1.3 Überblick Sozialarbeit

Die Anzahl der beim Kreis beschäftigten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter wird in der nächsten Tabelle dargestellt. Hier ergeben sich einige Verschiebungen, die auf den neuen Tarifvertrag für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst zurückzuführen sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in die neuen Gruppen übergeleitet worden.

Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 **Sozialarbeit** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
A15/E15	-	-	1	-	-	-	0
A14/E14	1	-	-	-	-	-	0
Summe h.D.	1	-	1	-	-	-	0
A12/E11/S17*	1	2	2	4	1	5	1
A11/E10/S14/S15*	7	13	6	13	9	39	26
A10/E9/S13*	10	31	7	35	-	1	-34
A9/S11/S12*	-	1	-	-	1	15	15
Summe g.D.	18	47	15	52	11	60	8
Insgesamt	19	47	16	52	11	60	8

Abbildung 11: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

* Ab dem 1. November 2009 gelten neue tarifliche Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen. Die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Borken sind in die entsprechenden Gruppen der „S-Tabelle“ übergeleitet worden.

Frauenquote 2006-2012 **Sozialarbeit** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
A15/E15	-	-	100%	0%	-	-	0%
A14/E14	100%	0%	-	-	-	-	0%
Summe h.D.	100%	0%	100%	0%	-	-	0%
A12/E11/S17*	33%	67%	33%	67%	17%	83%	16%
A11/E10/ S14/S15*	35%	65%	32%	68%	19%	81%	13%
A10/E9/S13*	24%	76%	17%	83%	0%	100%	17%
A9/S11/S12*	0%	100%	-	-	6%	94%	94%
Summe g.D.	28%	72%	22%	78%	15%	85%	7%
Insgesamt	29%	71%	24%	76%	15%	85%	9%

Abbildung 12: Frauenquote 2006-2012 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Im **höheren Dienst** ist nach dem altersbedingten Ausscheiden eines Mitarbeiters kein Sozialarbeiter/keine Sozialarbeiterin mehr beschäftigt.

Die Stellen im **gehobenen Dienst** werden mehrheitlich von Frauen besetzt. Die Frauenquote liegt bei 85%. Die Verschiebungen zwischen den Gruppen sind auf die Einführung der neuen tariflichen Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst und der daraus folgenden Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückzuführen. Zwischen 2010 und 2012 wurden insgesamt 18 Stellen in der Sozialarbeit neu besetzt. Von den eingestellten Beschäftigten waren 17 Frauen und ein Mann.

1.1.4 Überblick medizinischer Bereich

Dem medizinischen Bereich wurde im aktuellen Frauenförderplan neben den Ärztinnen und Ärzten auch das medizinische Fachpersonal zugeordnet. Es ergibt sich folgendes Bild:

Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 **Medizinischer Bereich** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
A15/E15	1	3	2	4	2	4	0
A14/E14	-	8	-	7	-	8	1
A13/E13	-	-	-	2	-	1	-1
Summe h.D.	1	11	2	13	2	13	0
A9	2	2	2	3	1	2	-1
A8/E8	-	5	-	5	-	5	0
A7/E6	-	1	-	7	-	10	3
A6/E5	-	9	-	6	-	4	-2
Summe m.D.	2	17	2	21	1	21	0
Insgesamt	3	28	4	34	3	34	0

Abbildung 13: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2006-2012 **Medizinischer Bereich** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
A15/E15	25%	75%	33%	67%	33%	67%	0%
A14/E14	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
A13/E13	-	-	0%	100%	0%	100%	0%
Summe h.D.	8%	92%	13%	87%	13%	87%	0%
A9	50%	50%	40%	60%	33%	67%	7%
A8/E8	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
A7/E6	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
A6/E5	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Summe m.D.	11%	89%	9%	91%	5%	95%	4%
Insgesamt	10%	90%	11%	89%	8%	92%	3%

Abbildung 14: Frauenquote 2006-2012 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Der Frauenanteil liegt im medizinischen Bereich insgesamt bei 92%. Im mittleren Dienst sind – mit Ausnahme eines Mitarbeiters im Endamt – nur Frauen beschäftigt.

1.1.5 Überblick Tiermedizin

Die Personalstrukturstatistik für den Bereich Tiermedizin sieht wie folgt aus:

Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 **Tiermedizin** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
A16	1	-	1	-	1	-	0
A15/E15	6	-	6	-	5	-	0
A14/E14	7	6	2	8	-	12	4
A13/E13	-	1	-	2	-	1	-1
Summe h.D.	14	7	9	10	6	13	3

Abbildung 15: Anzahl der Beschäftigten/ Frauenquote 2006-2012 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2006-2012 **Tiermedizin** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
A16	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A15/E15	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A14/E14	54%	46%	20%	80%	0%	100%	0%
A13/E13	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Summe h.D.	67%	33%	47%	53%	32%	68%	15%

Abbildung 16: Frauenquote 2006-2012 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

In den Besoldungs-/Vergütungsgruppen A16 und A15/E15 sind ausschließlich Männer, in den Bereichen A14/E14 und A13/E13 ausschließlich Frauen beschäftigt. Bei Neueinstellungen kamen vier Tierärztinnen und ein Tierarzt zum Zuge.

1.1.6 Überblick bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich

Die Personalstrukturstatistik für den bau-/umwelt- und vermessungstechnischen Bereich wird zunächst allgemein betrachtet. Enthalten sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die technische Aufgaben wahrnehmen, z. B. in der technischen Sachbearbeitung, als Technikerin bzw. Techniker oder Ingenieurin bzw. Ingenieur. Anschließend wird die Personalstruktur in den einzelnen Fachbereichen dargestellt.

Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 **Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
B2	-	-	1	-	1	-	0
A16	2	-	1	-	1	-	0
A15/E15	1	-	1	-	-	-	0
A14/E14	2	-	3	-	3	-	0
A13/E13	1	-	2	-	-	-	0
Summe h.D.	6	-	8	-	5	-	0
A13/E12	10	-	10	1	11	1	0
A12/E11	23	6	25	5	25	6	1
A11/E10	23	9	27	11	24	11	0
A10/E9	24	6	22	9	24	9	0
A9	-	1	-	-	1	-	0
Summe g.D.	80	22	84	26	85	27	1
A9	-	-	-	-	2	1	1
A8/E8	3	3	7	3	6	3	0
A7/E6	35	6	36	3	28	4	1
A6/E5	6	-	7	-	6	2	2
Summe m.D.	44	9	50	6	42	10	4
Summe e.D.	3	-	3	-	3	-	0
Insgesamt	133	31	145	32	135	37	5

Abbildung 17: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Frauenquote 2006-2012 **Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2006		2009		2012		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2009-2012
B2	-	-	100%	0%	100%	0%	0%
A16	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A15/E15	100%	0%	100%	0%	-	-	0%
A14/E14	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A13/E13	100%	0%	100%	0%	-	-	0%
Summe h.D.	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A13/E12	100%	0%	91%	9%	92%	8%	-1%
A12/E11	79%	21%	83%	17%	81%	19%	2%
A11/E10	72%	28%	71%	29%	69%	31%	2%
A10/E9	80%	20%	71%	29%	73%	27%	-2%
A9	0%	100%	-	-	100%	0%	0%
Summe g.D.	78%	22%	76%	24%	76%	24%	0%
A9	-	-	-	-	67%	33%	33%
A8/E8	50%	50%	70%	30%	67%	33%	3%
A7/E6	85%	15%	92%	8%	88%	12%	4%
A6/E5	100%	0%	100%	0%	75%	25%	25%
Summe m.D.	83%	17%	89%	11%	81%	19%	8%
Summe e.D.	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
Insgesamt	81%	19%	82%	18%	78%	22%	4%

Abbildung 18: Frauenquote 2006-2012 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Im bau-/umwelt- und vermessungstechnischen Bereich ist eine paritätische Besetzung bei weitem nicht erreicht. Die Frauenquote ist seit 2009 leicht von 18% auf 22% gestiegen. Frauen sind somit noch immer deutlich unterrepräsentiert.

Im **höheren Dienst** sind nur Männer beschäftigt.

Die Frauenquote im **gehobenen Dienst** liegt 2012 wie auch 2009 bei 24%. Die Anzahl der beschäftigten Frauen im technischen Bereich ist in den Gruppen A11/E10 mit 11 am höchsten. In der Besoldungsgruppe A13/E12 wird lediglich eine Frau beschäftigt.

Im **mittleren Dienst** sind insgesamt 10 Frauen beschäftigt. Dies bedeutet gegenüber 2009 eine Steigerung von 4. Die Frauenquote liegt mit 19% noch unter der des gehobenen Dienstes.

Zum Jahresende 2012 wurden insgesamt sechs Stellen im technischen Bereich ausgeschrieben. Erfreulich aus Sicht der Frauenförderung ist, dass die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt wurde. Diese Einstellungen werden im nächsten Frauenförderplan dargestellt. Die folgende Tabelle stellt dar, in welchen Facheinheiten die technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind:

Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2012 in den technischen Fachbereichen

	FB 62		FB 63		FB 66		Betrieb 81		sonstige FB	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
B2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
									100%	
A16	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100%									
A14/E14	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	100%				100%		100%			
Summe h.D.	2	-	-	-	1	-	1	-	1	-
	100%				100%		100%		100%	
A13/E12	6	-	2	-	2	1	-	-	1	-
	100%		100%		67%	33%			100%	
A12/E11	10	-	7	2	5	3	2	1	1	-
	100%		78%	22%	63%	37%	67%	33%	100%	
A11/E10	10	4	8	2	5	5	1	-	-	-
	71%	29%	80%	20%	50%	50%	100%			
A10/E9	9	4	3	-	5	4	7	1	-	-
	69%	31%	100%		56%	44%	88%	13%		
A9	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
			100%							
Summe g.D.	35	8	21	4	17	13	10	2	2	-
	81%	19%	84%	16%	57%	43%	83%	17%	100%	
A9	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-
			67%	33%						
A8/E8	2	3	-	-	1	-	3	-	-	-
	40%	60%			100%		100%			
A7/E6	6	1	-	-	-	1	22	2	-	-
	86%	14%				100%	92%	8%		
A6/E5	4	2	-	-	-	-	2	-	-	-
	67%	33%					100%			
Summe m.D.	12	6	2	1	1	1	27	2	-	-
	67%	33%	67%	33%	50%	50%	93%	7%		
Summe e.D.	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
							100%			
Insgesamt	49	14	23	5	19	14	41	4	3	-
	78%	22%	82%	18%	58%	42%	91%	9%	100%	

Abbildung 19: Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2012 in den technischen Fachbereichen

Die meisten technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind den Fachbereichen 62 – Vermessung und Kataster und 66 – Natur und Umwelt tätig. Im Fachbereich 62 liegt die Frauenquote insgesamt bei 22%, im gehobenen Dienst bei 19% und im mittleren Dienst bei 33%. Im Fachbereich 66 ist die Frauenquote mit 42% am höchsten. Dort ist der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst tätig. Die niedrigste Frauenquote ist im Betrieb für Straßen, Gebäude und Grünflächen festzustellen. Die Beschäftigten des Bauhofes sind allesamt männlich.

1.1.7 Neu eingestellte Beschäftigte

In dem Zeitraum vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2012 wurden insgesamt 83 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu eingestellt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Berufsgruppen, in denen die Neueinstellungen erfolgten.

Berufsgruppe	Gesamt	m	w
Allg. Verwaltung	34	14	20
Sozialarbeit	18	1	17
Medizin	1	-	1
Tiermedizin	5	1	4
Technik	10	7	3
Leitstelle	3	3	-
Sonstige	12	3	9
Summe	83	29	54
in %	100%	35%	65%

Abbildung 20: Neu eingestellte Beschäftigte 2010-2012

Im Bereich der Sozialarbeit wurden Männer besonders in den Blick genommen. Auf die ausgeschriebenen Stellen bewarben sich aber deutlich weniger Männer als Frauen. Demgegenüber gingen auf die Ausschreibungen von Stellen im technischen Bereich und in der Leitstelle weniger bzw. gar keine Bewerbungen von Frauen ein.

1.1.8 Interne Umsetzungen

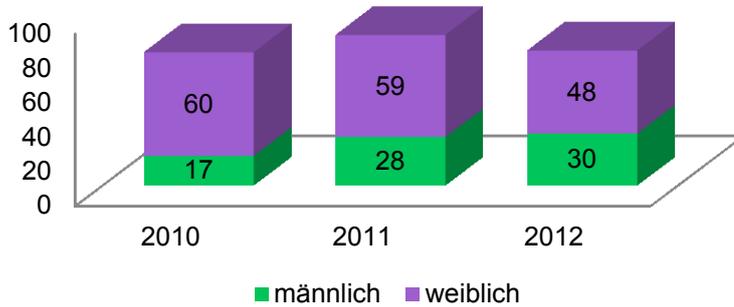


Abbildung 21: Anzahl interner Umsetzungen 2010-2012

Zu erkennen ist, dass Frauen deutlich häufiger hausintern Stellen gewechselt haben. Die Umsetzungen bei den Männern erfolgten hauptsächlich im gehobenen/höheren Dienst. Frauen haben in etwa gleich oft im einfachen/mittleren Dienst und im gehobenen/höheren Dienst gewechselt.

	Männer		Frauen	
	einfacher/ mittlerer Dienst	gehobener/ höherer Dienst	einfacher/ mittlerer Dienst	gehobener/ höherer Dienst
2010	4	13	28	32
2011	10	18	29	30
2012	10	20	26	22

Abbildung 22: Anzahl interner Umsetzungen nach Laufbahngruppe

1.1.9 Beförderungen/Höhergruppierungen

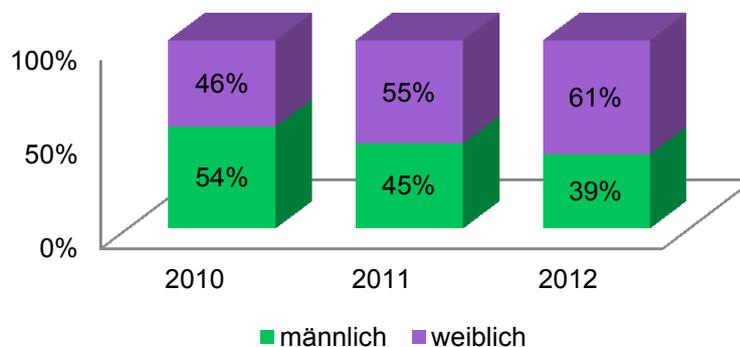


Abbildung 23: Beförderungen und Höhergruppierungen 2010-2012 in %

In den Jahren 2010 bis 2012 wurden insgesamt mehr Frauen als Männer befördert bzw. höhergruppiert. Bei der differenzierten Betrachtung nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen zeigt sich folgendes Bild:

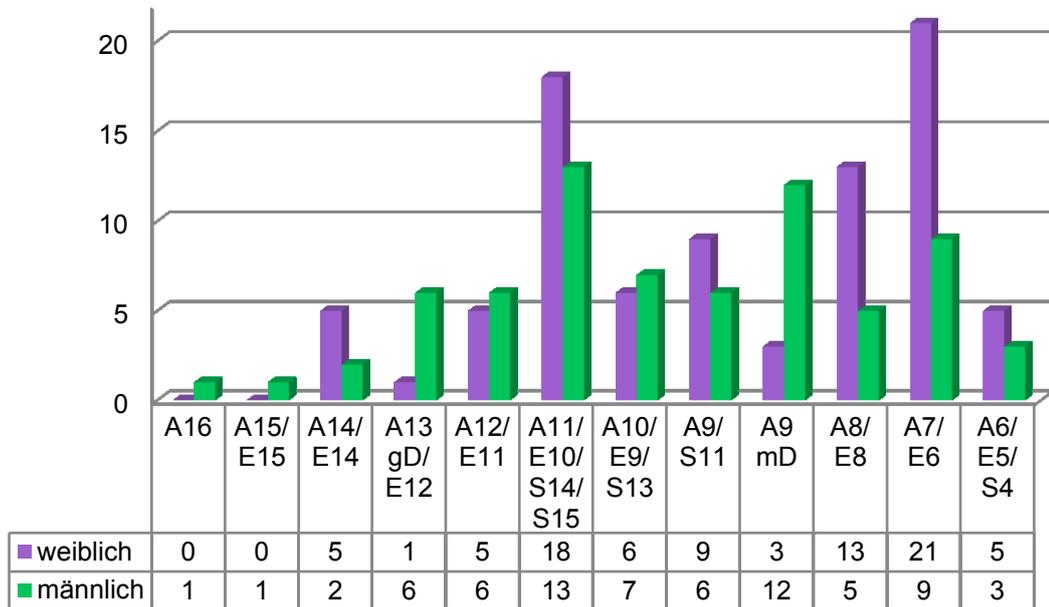


Abbildung 24: Beförderungen/ Höhergruppierungen nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2012

Im mittleren Dienst wurden bis zur Besoldungs-/Vergütungsgruppe A8/E8 mehr Frauen befördert. Erfreulich ist die Entwicklung in den übrigen Bereichen. Dort wurden mit Ausnahme der Gruppen A16, A15/E15, A13 g.D./E12, A12/E11 und A10/E9/S13 mehr Frauen als Männer befördert. Die im Bereich A14/E14 für weibliche Beschäftigte ausgewiesenen Beförderungen erfolgten hauptsächlich im medizinischen bzw. tiermedizinischen Bereich.

1.1.10 Stellenbesetzungsverfahren

Am 11. Oktober 2010 ist eine neue Richtlinie zur Durchführung von Personalauswahlverfahren bei internen Stellenbesetzungen in Kraft getreten. Diese wurde in der Arbeitsgruppe Stellenbesetzungsverfahren unter Mitwirkung von Herrn Prof. Dr. Uwe Kanning von der Fachhochschule Osnabrück entwickelt. Ziel war es, ein Instrumentarium zu entwickeln, das es ermöglicht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst entsprechend ihren Wünschen, Neigungen 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. Darüber hinaus sollte erreicht werden, Personalentscheidungen für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar zu machen. Folgende Regelungen sind nunmehr Grundlage für die Durchführung von Personalauswahlverfahren bei internen Stellenbesetzungen:

- Frei werdende und neu eingerichtete Stellen werden grundsätzlich hausintern ausgeschrieben. Auch externe Stellenausschreibungen werden hausintern bekannt gemacht. Ziel ist es, allen infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre Eignung für die Stelle darlegen zu können.

- Die Stellenausschreibungen beinhalten ein klares Anforderungsprofil, das neben der fachlichen auch soziale Kompetenzen einschließt. Die fachlichen Anforderungen der Stelle umfassen die Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen. Hierzu werden je nach Anforderungsprofil bis zu vier Merkmalsdimensionen des relevanten Beurteilungsclusters ausgewählt und in dem Ausschreibungstext explizit genannt.
- Es gilt der Grundsatz der Teilbarkeit der Stellen. Sollte eine Stelle aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht teilbar sein, so wird in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen.
- Im Rahmen des Auswahlverfahrens erstellt die Stabsstelle eine Übersicht der Bewerberinnen und Bewerber. Entscheidungskriterien für die Auswertung der Profile sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen. Diese werden wie folgt bewertet:

Merkmale	Spannbreite der Punktwerte
<p>Leistungsbeurteilung Ausgangsbasis ist die gute Leistung (Punktwert 3) in den im Ausschreibungstext genannten Merkmalsdimensionen. Berücksichtigt wird für jedes Merkmal die Differenz zwischen dem Wert 3 und der persönlichen Beurteilung.</p>	-8 bis 8 Punkte
<p>Besoldungsgleicher Wechsel Berücksichtigt wird, ob der Bewerber/die Bewerberin sich in der Besoldungs-/Vergütungsgruppe der ausgeschriebenen Stelle befindet bzw. eine entsprechende Zulage erhält. Handelt es sich um einen besoldungsgleichen Wechsel, werden 2 Punkte berücksichtigt, im anderen Fall 0 Punkte.</p>	0 oder 2 Punkte
<p>Verweildauer Bewertet wird die Verweildauer der Kandidatin/des Kandidaten auf der bisherigen Stelle. Liegt diese unter 3 Jahren, werden keine Punkte verteilt. Bei mehr als 3 Jahren erhält die Person einen Punkt.</p>	0 oder 1 Punkt
<p>Besoldungszugehörigkeit Dieses Merkmal erfasst die Zugehörigkeit der Bewerberin/ des Bewerbers zur Besoldungs-/Vergütungsgruppe. Beträgt diese Zeit mehr als 5 Jahre, wird ein Punkt berücksichtigt.</p>	0 oder 1 Punkt
<p>Rotation Erfasst werden die Anzahl der Stellenwechsel der Bewerberin/des Bewerbers eine Stufe unterhalb der Bewerbungsstelle. Punkte werden wie folgt vergeben: keine Rotation = 0 Punkte, ein Stellenwechsel = 1 Punkt, mehr als ein Stellenwechsel = 2 Punkte</p>	0 bis 2 Punkte
<p>Zusatzqualifikationen Dieses Kriterium erfasst zusätzliche Qualifikationen der Kandidatin/des Kandidaten, die nicht Voraussetzung für die Berufsausübung waren und Nutzen für die Verwaltung haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Master FH/Uni, Diplom/Akademie 2 Punkte • Bachelor/FH Diplom 2 Punkte • Zertifikat 1 Punkt 	0 bis 5 Punkte

<p>Stellenbonus Für Bewerberinnen und Bewerber, die im Rahmen des letzten Stellenwechsels eine Aufgabe übernommen haben, die ihnen nach einem erfolglosen Ausschreibungsverfahren durch die Personalverwaltung angeboten wurde.</p>	<p>0 bis 1 Punkt</p>
<p>Familienbedingte Auszeit Für Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Beschäftigung familienbedingt unterbrochen haben, wird im ersten Bewerbungsverfahren ebenfalls ein Bonus von einem Punkt berücksichtigt.</p>	<p>0 bis 1 Punkt</p>

- Anhand der genannten Kriterien trifft die Leitung der Facheinheit in Abstimmung mit der Stabsstelle eine Vorauswahl, welche Kandidatinnen und Kandidaten zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte werden beteiligt.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.
- Auswahlgespräche finden grundsätzlich für Beschäftigte der Laufbahn des mittleren Dienstes ab Besoldungsgruppe A8 BBesG/E8 TVöD und für Beschäftigte des gehobenen und höheren Dienstes ab Besoldungs-/Vergütungsgruppe A11 BBesG/E10 TVöD statt. Die Entscheidung über den Verzicht auf ein Auswahlgespräch treffen die Facheinheit und die Stabsstelle im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat.
- Die Vorstellungsgespräche werden in Form eines Interviews auf Grundlage der im Beurteilungsverfahren erarbeiteten Merkmalsdimensionen geführt. Die Auswertung erfolgt nach einheitlichen, vorher festgelegten Kriterien.
- Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte überprüft die Auswahlkriterien und die Fragen im Rahmen der Auswahlgespräche auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die geplanten Maßnahmen so rechtzeitig informiert, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum an allen Personalmaßnahmen beteiligt. So wurde sie in sämtliche Stellenbesetzungsverfahren – von der Stellenausschreibung bis zum Vorstellungsgespräch – einbezogen. Die Verfahren wurden nach den oben beschriebenen Regelungen durchgeführt. Ausnahmen erfolgten ausschließlich in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden diese sowohl bei Neueinstellungen als auch im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwogen. Darüber hinaus wurde die Gleichstellungsbeauftragte über organisatorische Veränderungen rechtzeitig informiert und hatte damit die Gelegenheit, ihre Position darzulegen.

1.1.11 Leistungsorientierte Bezahlung

Im Jahr 2011 wurde ein Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) für die Beschäftigten durchgeführt. Eine geschlechtsspezifische Auswertung des durchgeführten Verfahrens führte zu folgendem Ergebnis:

Punkte	Männer		Frauen	
	absolut	%	absolut	%
1	6	1,6	4	0,9
2	27	7,3	26	6,0
3	242	65,8	306	71,2
4	81	22,0	88	20,5
5	12	3,3	6	1,4
Summe	368	100,0	430	100,0

Abbildung 25: Auswertung LOB 2011

Erkennbar ist, dass die Mehrzahl der Frauen wie auch der Männer drei oder mehr Leistungspunkte erhalten haben. Prozentual gesehen haben mehr Männer als Frauen die höchsten Punktwerte vier und fünf erzielt. Die Betrachtung der Punktevergabe auf Grundlage des Beschäftigungsumfangs ergibt folgendes Bild:

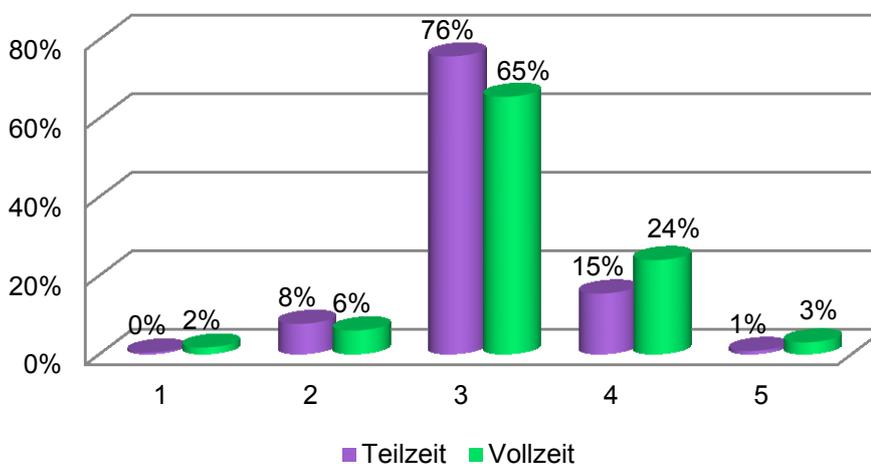


Abbildung 26: Punktverteilung LOB 2011 für die Teilzeitbeschäftigten

Die Punkteverteilung bei den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weicht von denen der Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit ab. Die Werte bis 3 wurden hauptsächlich an Teilzeitbeschäftigte, die Punktwerte 4 und 5 mehrheitlich an Vollzeitbeschäftigte vergeben. Somit wirkt sich der Teilzeitaspekt nachteilig auf die Punktevergabe aus. In den Informationsveranstaltungen zur leistungsorientierten Bezahlung sollen Führungskräfte verstärkt auf den Umstand hingewiesen werden, dass der Umfang der Beschäftigung keine Auswirkungen auf die Vergabe der Punkte haben darf. Transportiert werden muss, dass Teilzeitkräfte gute Leistungen erbringen und die Präsenz von Vollzeitkräften allein noch kein Garant für die Qualität der Arbeitsergebnisse ist.

1.1.12 Beurteilungsverfahren

Im Jahr 2008 wurde das Beurteilungsverfahren bei der Kreisverwaltung neu entwickelt. Durch das Beurteilungssystem soll ein Befähigungs- und Leistungsprofil für alle Beschäftigten erstellt werden, das dann mit einem differenziert definierten Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle abgeglichen werden kann. Hintergrund ist die Zielvorstellung, alle Beschäftigten in der Kreisverwaltung entsprechend der persönlichen Fähigkeiten und Leistungen in der für sie und die Verwaltung sinnvollsten Weise einzusetzen. Die 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.

Zum Jahresende 2011 wurden die Arbeitsleistungen von 822 Kolleginnen und Kollegen der Kreisverwaltung einer Beurteilung durch die jeweiligen Vorgesetzten unterzogen. Die geschlechtsspezifische Auswertung erbrachte folgende Ergebnisse:

	Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %
	370	45%	452	55%
davon:				
Vollzeit	343	42%	211	26%
Teilzeit	27	3%	241	29%

Abbildung 27: Beurteilungsverfahren 2011 - Auswertung nach Beschäftigungsumfang

Mit 452 Beschäftigten (55%) stellen Frauen den größeren Anteil an der Gesamtgruppe der beurteilten Personen im Jahr 2011. Bei 29% der Gruppe handelte es sich um Frauen in Teilzeit, lediglich 3% der Beurteilten wird von Männern in Teilzeit gestellt.

Der Vergleich der insgesamt vergebenen Skalenwerte wird mit der nachfolgenden Auswertung verdeutlicht.

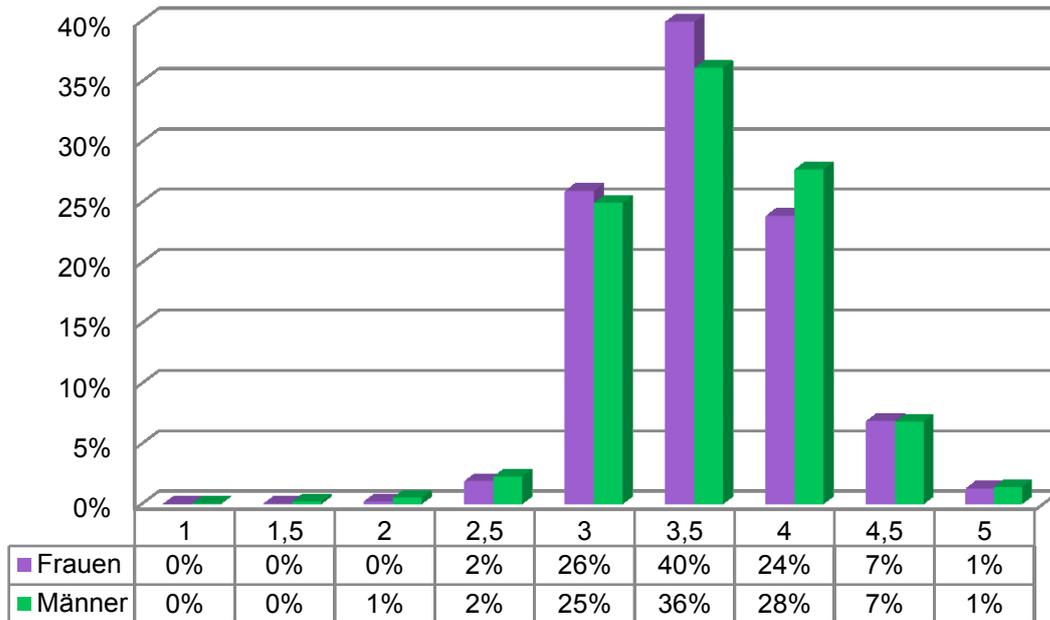


Abbildung 28: Häufigkeitsverteilung der Skalenwerte bei der Beurteilung 2011

Der Vergleich der insgesamt vergebenen Skalenwerte bei der Beurteilung 2011 zeigt, dass bei 40% der beurteilten Frauen und 36% der beurteilten Männer der Skalenwert 3,5 vergeben wurde. Der Skalenwert 4 wurde bei 24% der beurteilten Kolleginnen und 28% der beurteilten Kollegen gewählt. Bei den Randwerten der Beurteilungsskala 1 bis 2,5 sowie 4,5 und 5 liegen Frauen und Männer bei den gleichen Werten.

Betrachtet man Voll- und Teilzeitbeschäftigung ergibt die geschlechtsspezifische Betrachtung folgendes Bild:

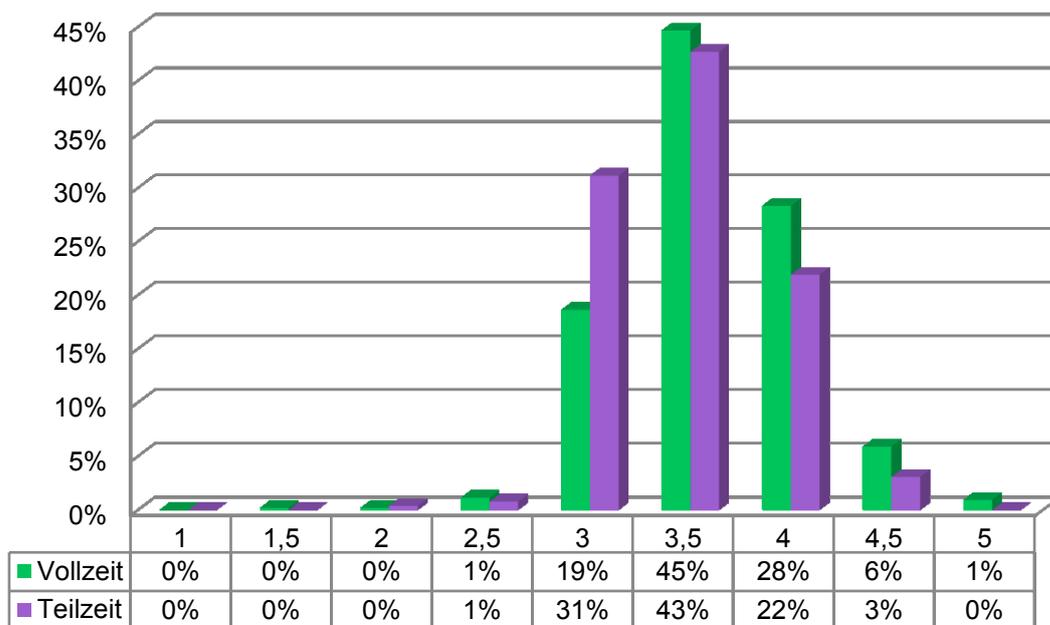


Abbildung 29: Beurteilungsverfahren 2011: Vergleich Vollzeit/Teilzeit bei den vergebenen Skalenwerten

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten die Noten 3,5 und besser. Auffällig ist, dass die Punktwerte ab 3,5 vornehmlich an Vollzeitbeschäftigte vergeben wurden. Teilzeitbeschäftigte werden damit tendenziell schlechter beurteilt als Vollzeitkräfte.

1.2 Bewertung

Die Frauenquote in der Kreisverwaltung Borken liegt bei über 50%. Eine differenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt aber deutlich, dass Frauen vor allem in den unteren bzw. mittleren Vergütungs- und Besoldungsgruppen beschäftigt sind. In den jeweiligen Spitzenpositionen der einzelnen Laufbahngruppen sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert.

Für den Bereich der **Allgemeinen Verwaltung** kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil im gehobenen Dienst fast paritätisch ist. Ab A11/E10 fällt der Anteil der Frauen im Vergleich zu den Einstiegspositionen deutlich ab. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich hochqualifizierte Frauen auch im gehobenen Dienst für eine Familienphase und anschließende Teilzeitbeschäftigung entscheiden und dadurch mit der beruflichen Weiterentwicklung der männlichen Beschäftigten nicht gleichziehen können. Eine positive Entwicklung ist allerdings im Bereich des höheren Dienstes festzustellen. Hier ist die Frauenquote im Zeitraum vom 30.06.2006 bis zum 30.06.2012 von 14% auf 28% angestiegen. Im Bereich A13/E13 ist sogar eine Steigerung von 0% auf 30% erfolgt. Auch im Bereich A14/E14 erhöhte sich der Frauenanteil von 25% auf 43%.

Im **Sozialbereich** ist der hohe Frauenanteil noch einmal von 71% auf 85% angestiegen. Hier sind Frauen im gehobenen Dienst nicht nur in den unteren Gehaltsstufen, sondern auch in den höheren Gehaltsgruppen deutlich stärker vertreten als Männer. In diesem Bereich gilt es in den nächsten Jahren im Interesse einer paritätischen Besetzung ein besonderes Augenmerk auf die Männer zu richten.

Im **medizinischen Bereich** ist der Frauenanteil weiter von 90% auf 92% gestiegen. Zwar hat sich die Frauenquote im Bereich A15/E15 leicht von 75% auf 67% verringert, doch sind in den Einstiegsbereichen A13/E13 und A14/E14 zu 100% Frauen beschäftigt.

Eine deutliche Steigerung der Frauenquote konnte hingegen im **tiermedizinischen Bereich** erreicht werden. Betrug die Quote hier zum 30.06.2006 noch 33% so konnte sie bis zum Stichtag 30.06.2012 auf 68% gesteigert werden.

In den **technischen Bereichen** sind die Frauen in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen deutlich unterrepräsentiert. Erfreulich ist die leichte Steigerung des Frauenanteils im Berichtszeitraum von 19% auf 22%. Leichte Zuwächse sind im gehobenen Dienst zu verzeichnen, doch die Frauenquote im höheren Dienst beträgt nach wie vor 0%. Besonders anzumerken ist, dass die hier beschäftigten Frauen die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung verstärkt in Anspruch nehmen.

Insgesamt ist zu beachten, dass sich die Zahl der Bewerbungen auf die Besetzung der Stellen auswirkt: gingen bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie im medizinischen Bereich deutlich mehr Bewerbungen von Frauen ein, haben sich für die technischen Berufe mehr Männer um Stellen beworben.

Die Gleichstellungsbeauftragte war Mitglied in allen Gremien, die sich mit organisatorischen und Personalentwicklungsmaßnahmen befassten. Damit war sie an allen organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen beteiligt und wahrte die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Das Verfahren zur **Personalauswahl und Stellenbesetzung** ist in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat weiterentwickelt worden. Die neue Richtlinie zur Durchführung von Personalauswahlverfahren bei internen Stellenbesetzungen sieht u. a. vor, dass Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Beschäftigung familienbedingt unterbrochen haben, einen zusätzlichen Punkt erhalten. Damit werden Benachteiligungen durch eine Familienphase ausgeglichen. Es gilt der Grundsatz der Teilbarkeit von Stellen, so dass sich Teilzeitbeschäftigungen bei Stellenbesetzungen ebenfalls nicht nachteilig auswirken.

Bei der Besetzung von Führungspositionen wird im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens darauf geachtet, dass das Anforderungsprofil auch soziale Komponenten einschließt. Damit wird erreicht, dass Bewerberinnen und Bewerber auch die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männer, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Blick haben.

Schulungen für Führungskräfte zu Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigen auch geschlechtsspezifische Inhalte. Für das **Beurteilungsverfahren** und die **leistungsorientierte Bezahlung** ist festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte tendenziell schlechter abgeschnitten haben. Hierauf ist bei den Zielen und Maßnahmen für den Zeitraum von 2013 bis 2015 ein besonderes Augenmerk zu legen.

Der Kreis Borken hat durch die Teilnahme an Berufsfindungsmessen und das Angebot von Praktikumsplätzen aktiv um weibliche Nachwuchskräfte in den unterrepräsentierten Bereichen geworben. Die Zusammenarbeit mit den Hochschulen soll weiter intensiviert werden.

Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen sind in allen öffentlichen Stellenausschreibungen besonders hervorgehoben worden. Damit werden diese bei der Kreisverwaltung nicht nur als ein Instrument der Frauenförderung betrachtet, sondern bedeuten einen großen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

1.3 Ausblick

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil schrittweise auf 50 % erhöht werden. Dafür sind für den Zeitraum 2012 – 2015 konkrete Zielvorgaben zu machen.

Im Jahr 2009 hat die Kreisverwaltung mit externer Unterstützung durch die Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH im Rahmen des Projektes „Borken 2020 – Demographieanalyse“ eine quantitative Analyse der Belegschaft durchgeführt. In einem ersten Schritt wurde die Altersstruktur der Belegschaft in ihrer Gesamtheit und in unterschiedlichen Differenzierungen untersucht. Ebenso wurden Prognosen zur erwarteten Anzahl der Beschäftigten, die aus Altersgründen ausscheiden, durchgeführt. Im Ergebnis ist eine hohe Konzentration der Gesamtbelegschaft in den Alterskohorten der 40 – 59jährigen Beschäftigten festgestellt worden.

Die folgende Abbildung zeigt eine Prognose der anstehenden altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2028 getrennt nach Frauen und Männern:

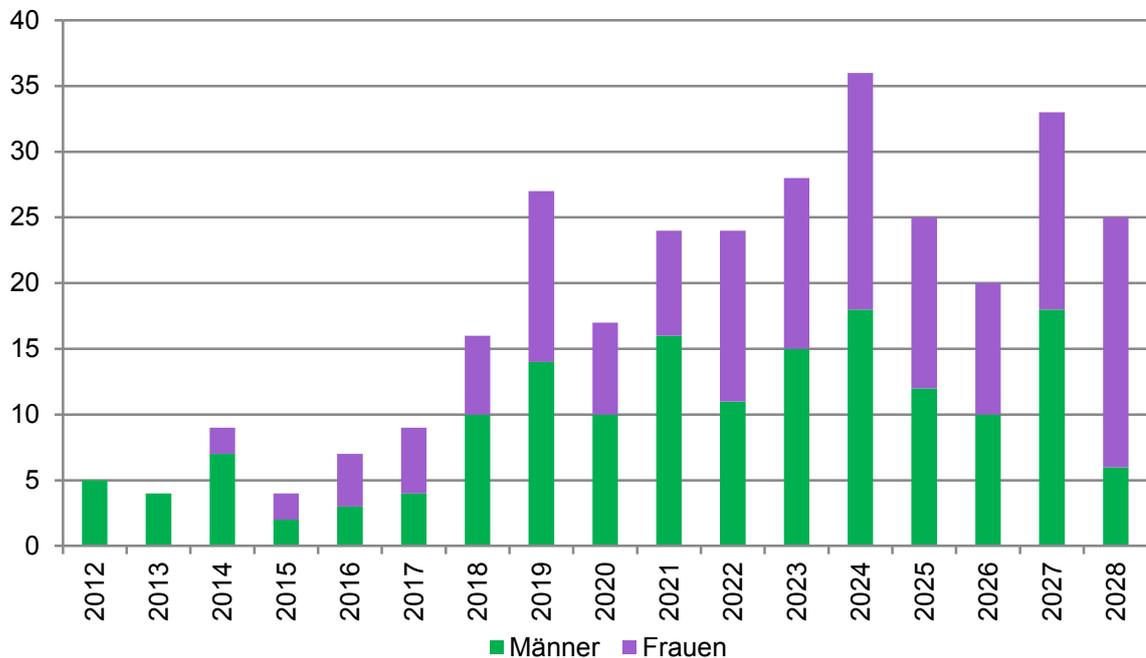


Abbildung 30: Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2028, Stand: 30.06.2012

Deutlich ist hier eine aufsteigende Tendenz zu erkennen. Der Anteil der Frauen an den altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten steigt darüber hinaus stetig an. Ab dem Jahr 2017 ergibt sich zudem eine überdurchschnittliche Zahl von Eintritten in den Ruhestand. Diese Entwicklung könnte sich noch ein bis zwei Jahre nach vorne verschieben, wenn auch in Zukunft das tatsächliche Pensions-/Rentenalter auf Grund von Frühverrentung und Altersteilzeit vor dem gesetzlichen liegt.

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- In bisher unterrepräsentierten Bereichen werden bei Stellenbesetzungsverfahren, Höhergruppierungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig Frauen berücksichtigt, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.
- Familienphasen und Teilzeitbeschäftigungen wirken sich bei Stellenbesetzungsverfahren nicht nachteilig für die Bewerberinnen und Bewerber aus.
- Frauen werden bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen nicht benachteiligt.
- Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nicht nachteilig auf die Beurteilungen und die Punktevergabe im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung aus.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Das bestehende Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung wird beibehalten. Dies schließt punktuelle Anpassungen nicht aus.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, dass die Bewerberinnen und Bewerber auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen.
- In Schulungen für Führungskräfte zu Personalentwicklungsmaßnahmen werden geschlechtsspezifische Inhalte berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für das Beurteilungsverfahren und die leistungsorientierte Bezahlung.
- Durch die Teilnahme an Berufsfindungsmessen, das Angebot von Praktikumsplätzen oder die Zusammenarbeit mit den Hochschulen wird aktiv um weibliche Nachwuchskräfte in den unterrepräsentierten Bereichen geworben.
- Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen werden in öffentlichen Stellenausschreibungen besonders hervorgehoben.

2 Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen

2.1 Rückblick

Betrachtet man die Führungspositionen bei der Kreisverwaltung, so ist festzustellen, dass Frauen hier noch deutlich unterrepräsentiert sind:

	Stand 30.09.2009		Stand 30.09.2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vorstand/ VV	4 100%	0 0%	4 100%	0 0%
Facheinheitsleitung	15 83%	3 17%	14 74%	5 26%
Fachabteilungsleitung	48 81%	11 19%	48 79%	13 21%

Abbildung 31: Aufteilung der Führungspositionen

Der Vorstand ist durchweg männlich besetzt. Die Facheinheiten und Fachabteilungen werden ebenfalls hauptsächlich von Männern geleitet. Die Frauenquote ist bei den Facheinheitsleitungen auf 26% und bei den Facheinheitsleitungen auf 21% angestiegen.

Neuland hat der Kreis Borken mit der Besetzung einer Fachabteilungsleitung mit zwei Kolleginnen betreten. Diese sind in Teilzeit tätig und teilen sich seit dem 01.06.2011 die Aufgaben der Leitung einer Abteilung. Die mit dieser Besetzung gesammelten Erfahrungen mit geteilter Führungsverantwortung müssen noch zusammengetragen und ausgewertet werden. Zum Ende des Jahres 2012 sind zudem drei weitere Stellen in der Fachabteilungsleitung mit Frauen besetzt worden.

Führungsaufgaben in Teilzeit nehmen insgesamt 9 Beschäftigte der Kreisverwaltung wahr. Die nächste Tabelle zeigt, dass dies hauptsächlich Frauen sind:

	Männer		Frauen	
	Anzahl	durchschn. Stunden/Woche	Anzahl	durchschn. Stunden/Woche
Facheinheitsleitung			1	30
Fachabteilungsleitung	3	31,9	5	23,3

Abbildung 32: Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften zum 30.06.2012

2.2 Bewertung

Ogleich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn ihrer Berufslaufbahn beim Kreis Borken inzwischen eine nahezu identische berufliche Entwicklung durchlaufen, nehmen die Unterschiede etwa ab dem 30. Lebensjahr zu. Mit der Gründung einer Familie sind es nach wie vor die Frauen, die den größten Teil der Familien- und Erziehungsarbeit leisten, oftmals zu Lasten ihres eigenen beruflichen Fortkommens.

Die Richtlinien zur Durchführung von Personalauswahlverfahren bei internen Stellenausschreibungen wurden auch bei der Besetzung von Führungs- und Schlüsselpositionen sowie bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, angewendet. Der formulierte Grundsatz der Teilbarkeit fand Anwendung auf Führungsstellen. War eine Stelle aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht teilbar, so ist hierauf in der Stellenausschreibung hingewiesen worden. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte im Vorfeld Gelegenheit zur Stellungnahme.

Das Stellenbesetzungsverfahren sieht vor, dass ein klares Anforderungsprofil formuliert wird. Die fachlichen Anforderungen der Stelle umfassen die Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen. Im Berichtszeitraum gab es keinen Fall der Besetzung von Führungsstellen des gehobenen und höheren Dienstes, bei der die Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber gleich waren.

Die Möglichkeiten, Führungsaufgaben in Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit zu übernehmen, sind weiter ausgebaut worden.

Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche sind die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen thematisiert worden.

Das Konzept für eine gezielte Personalentwicklung zur qualifizierten Wahrnehmung künftiger Führungsaufgaben (FüPo) sieht vor, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezielt Fortbildungen zur Übernahme von Führungspositionen anzubieten.

2.3 Ausblick

Im Rahmen der Altersstrukturanalyse wurde die Gruppe der Führungskräfte besonders untersucht. Festgestellt wurde, dass bis zum Jahr 2025 überdurchschnittlich viele Führungskräfte altersbedingt die Kreisverwaltung verlassen werden. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die aktuelle Situation:

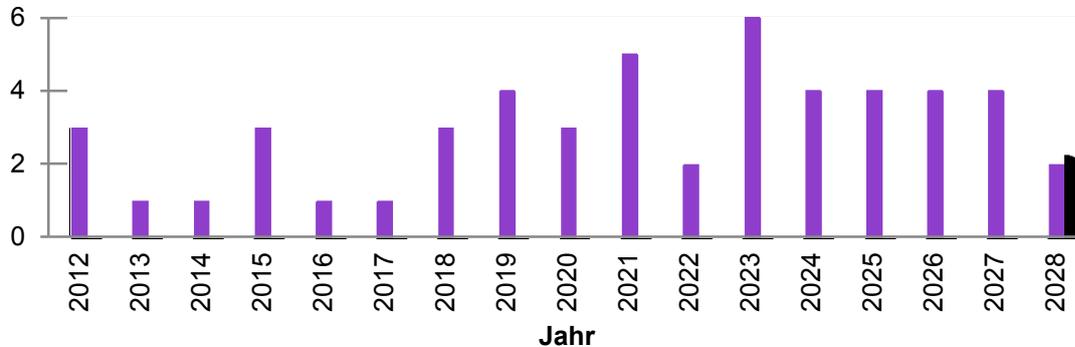


Abbildung 33: voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden Facheinheits- und Fachabteilungsleiter Stand: 30.06.2012

Die Kreisverwaltung steht vor der Herausforderung, die frei werdenden Führungsstellen adäquat nach zu besetzen. Hierzu ist in Zusammenarbeit mit Herrn Prof. Dr. Kanning ein „Konzept für eine gezielte Personalentwicklung zur qualifizierten Wahrnehmung künftiger Führungsaufgaben (FüPo)“ erarbeitet worden. Hintergrund sind zum einen die demographischen Entwicklungen in der Kreisverwaltung. Zum anderen sind die Anforderungen an Führungskräfte in der Verwaltung stark gestiegen. So müssen sie neben der übergreifenden Sachbearbeitung immer mehr auch Themen der Personalentwicklung aufgreifen und berücksichtigen. Führungskompetenz setzt darüber hinaus – neben guten fachlichen Kenntnissen – hohe soziale und persönliche Kompetenzen voraus.

➤ Verfahren zur Führungspotentialanalyse

Das Verfahren zur Führungspotentialanalyse beginnt mit einer Informationsveranstaltung, die sich an alle an Führungsaufgaben interessierte Beschäftigten, die ein bestimmtes Anforderungsprofil erfüllen, richtet. Ziel ist es, einen konkreten Überblick über die Bedeutung von Führung zu vermitteln sowie das Gesamtkonzept der Führungskräfteentwicklung in der Kreisverwaltung zu erläutern. Am Ende steht die Entscheidung jeder Person, ob sie am weiteren Verfahren teilnehmen möchte.

Im Anschluss wird ein intensives Potentialanalyseverfahren durchgeführt, das die Stärken und Schwächen aller Teilnehmenden im Hinblick auf die prinzipielle Eignung für Führungspositionen erfassen soll. Das Verfahren folgt den Prinzipien eines Assessment Centers mit klassischen Übungen (Rollenspiel, Vortrag, Diskussion etc.). Zudem werden ein Kurzinterview integriert und sehr umfassende psychologische Testverfahren eingesetzt.

Die Ergebnisse des Potentialanalyseverfahrens werden ausführlich besprochen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten im Rahmen dieser Feedbackgespräche Empfehlungen zur weiteren Qualifikation im Hinblick auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder es werden Perspektiven außerhalb von Führungsaufgaben aufgezeigt.

Das Konzept sieht schließlich vor, dass diejenigen, die für die Übernahme von Führungsaufgaben in Frage kommen, weiter gefördert und im Rahmen von Fortbildungen qualifiziert werden. Ergänzend werden die Beschäftigten durch eine erfahrene Führungskraft begleitet und auf die zukünftigen Aufgaben vorbereitet.

Das erste Verfahren nach dem neuen Konzept wurde im Sommer 2011 initiiert. An den zwei Informationsveranstaltungen nahmen ca. 90 Kolleginnen und Kollegen, die an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind, teil. Im Rahmen des Potentialanalyseverfahrens wurden insgesamt 3 Assessment-Center durchgeführt, die von 17 Kolleginnen und 7 Kollegen besucht wurden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ein Vertreter des Personalrates waren Mitglieder der Bewerbungskommission. Insgesamt besteht durch die starke Beteiligung von Frauen die Möglichkeit, frei werdende Führungsstellen verstärkt mit Frauen zu besetzen und damit dem Ziel der paritätischen Besetzung näher zu kommen. Es ist beabsichtigt, in den kommenden Jahren weitere Verfahren dieser Art durchzuführen.

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- Führungsstellen des gehobenen und höheren Dienstes werden bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt.
- Auch diese Stellen sind grundsätzlich teilbar.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- 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.
- Dies gilt auch bei der Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten und bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.
- Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Familie, insbesondere Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit, werden weiter gefördert.
- Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen werden in den jährlich zu führenden MitarbeiterInnengesprächen besonders thematisiert.
- Den Mitarbeiterinnen werden gezielte Fortbildungen zur Übernahme von Führungspositionen angeboten.

3 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.1 Rückblick

Die Kreisverwaltung hat in der Vergangenheit zahlreiche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf installiert:

3.1.1 Familienphase

Die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Familienmitgliedes werden für die Beschäftigten flexibel und grundsätzlich in ihrem Sinne ausgeschöpft. Bei ihrer Rückkehr aus der Familienphase haben die Beschäftigten das Recht, wieder unter den gleichen (tarif-) rechtlichen Rahmenbedingungen eingesetzt zu werden. Es wird das Ziel verfolgt, eine Rückkehr in den Beruf so früh und reibungslos wie möglich zu bewerkstelligen.

Mit Blick auf die Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase ist festzustellen, dass hauptsächlich Frauen eine Auszeit aus familiären Gründen wahrnehmen. Die folgende Tabelle macht außerdem deutlich, dass immer weniger Beschäftigte der Kreisverwaltung eine familienbedingte Auszeit nehmen.

	insgesamt	Frauen	Männer
30.06.2000	86	85	1
30.06.2003	76	75	1
30.06.2006	62	61	1
30.06.2009	53	51	2
30.06.2012	40	39	1

Abbildung 34: Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase 2000-2012 zum Stichtag 30.06.

Im Jahr 2012 haben insgesamt 15 männliche Beschäftigte einen oder zwei Partnermonate im Rahmen der Elternzeit in Anspruch genommen.

Die Kreisverwaltung ist bestrebt, den Kontakt zu den Beschäftigten während der vollständigen Familienphase zu halten. Folgende Maßnahmen sind eingerichtet:

- **Einmal jährlich** lädt die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Stabsstelle die Beschäftigten in der Familienphase zu einem **Treffen** ein, um sie über die Entwicklungen, Neuerungen und Projekte der Kreisverwaltung zu informieren. In den Jahren 2010 bis 2012 haben durchschnittlich 15 Mitarbeiterinnen diese Treffen besucht.
- Zudem wurden 2010 und 2011 **mehrtägige Seminare** für die Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit und Beurlaubung angeboten. Ziel war es, die eigene Lebenssituation danach zu bewerten, ob eine Rückkehr in den Beruf möglich und gewünscht ist. Das Seminar stieß bei den Teilnehmerinnen auf eine sehr positive Resonanz.

- Die Beschäftigten sind eingeladen, an sämtlichen **zentralen Veranstaltungen** der Kreisverwaltung, wie Betriebsfest, Personalversammlung, Veranstaltungen zum Frauentag teilzunehmen.
- Die Beschäftigten in der Familienphase haben die Möglichkeit, sich durch einen externen **Zugang zum Intranet** des Kreises Borken jederzeit und aktuell über die Geschehnisse in der Kreisverwaltung zu informieren. Auch interne Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote werden ihnen auf diesem Weg zugänglich gemacht.
- Durch die regelmäßig erscheinende **Zeitschrift** „Unter Uns“ erhalten sie einen Überblick über die Geschehnisse in der Verwaltung.
- **Wichtige Informationen** werden den Beschäftigten zugesandt.

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich ist es möglich, die Arbeitszeit auf allen Stellen, einschließlich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, aus familiären Gründen befristet oder unbefristet zu reduzieren oder die Stellen in Teilzeit zu besetzen. Bei der Kreisverwaltung Borken bestehen vielfältige Formen der Teilzeitbeschäftigung, sowohl was den Umfang als auch die jeweilige Gestaltung betrifft. Der Kreis Borken ist bestrebt, Regelungen – ggf. auch zu einer unterhältigen Beschäftigung – zu finden, die den persönlichen Interessen und den dienstlichen Belangen entsprechen. Die folgende Tabelle zeigt, dass es hauptsächlich Frauen sind, die Modelle der Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen. Ihr Anteil ist im Berichtszeitraum von 76% auf 88% gestiegen. Demgegenüber ist der Anteil der Männer von 24% im Jahr 2006 auf 11,7% im Jahr 2012 gesunken:

	„aktive“ Beschäftigte	davon in Teilzeit	in %	Männer	in%	Frauen	in %
30.06.2006	906	317	35,0	76	24,0	241	76,0
30.06.2009	943	325	34,5	58	17,8	267	82,2
30.06.2012	956	299	31,3	35	11,7	264	88,3

Abbildung 35: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2006-2012

3.1.3 Flexible Arbeitszeit

Mit der Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Fassung vom 01.01.2005 wurden Möglichkeiten geschaffen, die Arbeitszeit individuell auf die familiären Verpflichtungen sowie die beruflichen Aufgaben abzustimmen. In der Kreisverwaltung gibt es eine große Bandbreite unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle.

3.1.4 Alternierende Telearbeit

Mit der Dienstvereinbarung vom 13.08.2012 wurde die bisherige Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit abgelöst. Hiernach kann bis zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit in Telearbeit geleistet werden. Die Neufassung der Dienstvereinbarung war notwendig geworden, weil die alte Regelung ausgelaufen war. Zusätzlich aufgenommen wurden Vereinbarungen zur generellen Zulassung der Telearbeit, zu Teilnahmebedingungen, geeigneten Tätigkeiten sowie persönlichen Voraussetzungen. Darüber hinaus wurden Checklisten entworfen, die sowohl den Beschäftigten als auch den Führungskräften eine schnelle erste Einschätzung erlauben, ob Telearbeit im konkreten Arbeitsbereich möglich ist.

Die Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl der von 2010 bis 2012 abgeschlossenen Telearbeitsverträge:

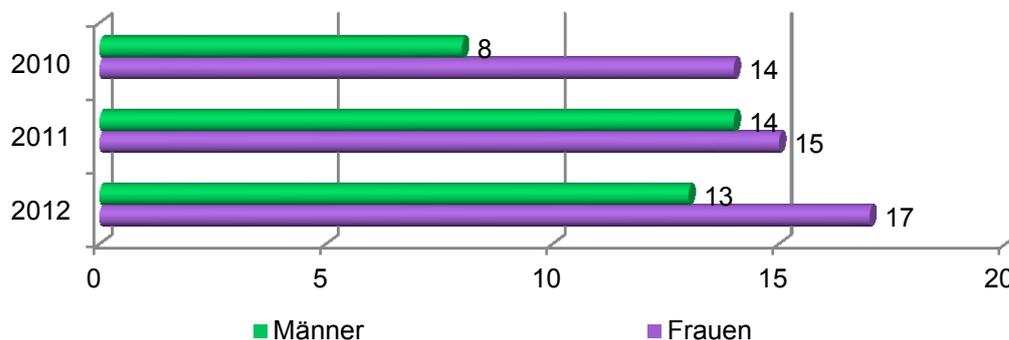


Abbildung 36: Anzahl abgeschlossener Telearbeitsverträge von 2010 bis 2012

Abgelesen werden kann, dass mehr Frauen als Männer das Angebot der Telearbeit in Anspruch nehmen. Die Zahl der in Telearbeit arbeitenden Männer ist von 2010 bis 2012 deutlich angestiegen. Der durchschnittliche wöchentliche Stundenumfang in Telearbeit ist bei Frauen (8 Stunden) und Männern (7 Stunden) in etwa gleich. Zum 31.12.2012 haben 23 Kolleginnen und 16 Kollegen das Angebot der alternierenden Telearbeit genutzt.

3.1.5 Kinderbetreuung in den Sommerferien

Seit dem Jahr 2008 wird gemeinsam mit der Kreispolizeibehörde für die Kinder der Beschäftigten ab dem 1. Schuljahr eine qualifizierte Betreuung während der Sommerferien angeboten. Die Kinder können individuell entsprechend der Arbeitszeit der voll- oder teilzeitbeschäftigten Eltern an der Betreuung teilnehmen.

	Anzahl der Kinder aus der Kreisverwaltung	Teilnehmer-tage
2010	64	454,5
2011	69	486,5
2012	68	525,5

Abbildung 37: Beteiligung an der Sommerferienbetreuung seit 2010

Das Angebot der Sommerferienbetreuung wird gut genutzt. Die Zahl der Kinder ist seit Einführung des Angebotes im Jahr 2008 stetig gestiegen. Aus der Anzahl der Teilnehmertage (Teilnehmer x Anzahl der Tage) ist abzulesen, dass die Kinder die Sommerferienbetreuung zunehmend für längere Zeiträume genutzt haben. Waren es 2008 noch 243,5 Teilnehmertage, so steigert sich die Zahl bis 2012 auf 525,5 Teilnehmertage. Die Betreuung soll auch in den kommenden Sommerferien angeboten werden. Die Vorbereitungen laufen derzeit.

3.1.6 Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Innerhalb der Kreisverwaltung wurde ein Büro sowohl mit einer entsprechenden Büroausstattung als auch mit Spielangeboten für Kinder eingerichtet. Dieses wird jedoch eher selten genutzt, da in der Regel innerhalb der Facheinheiten eine kurzfristige Betreuung in Einzelfällen flexibel ermöglicht wird, so dass der Raum regelmäßig zu anderen Zwecken belegt ist.

3.1.7 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Im Jahr 2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Dieses soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, einfacher auf entstehende Pflegebedarfe in der eigenen Familie zu reagieren. Es besteht ein grundsätzlicher Anspruch darauf, bei akut auftretender Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen ohne Vorlaufzeit für eine bestimmte Zeit eine Arbeitsbefreiung geltend zu machen, um die akute Pflege zu organisieren bzw. selbst sicherstellen zu können. Das Pflegezeitgesetz sieht auch die Möglichkeit vor, für die Dauer von 6 Monaten die vollständige oder teilweise Freistellung zu beantragen. Dies ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft.

Die Kreisverwaltung hat das Thema Pflegezeit aufgearbeitet und bietet neben Informationen zu dem Thema auch Checklisten an. Diese erleichtern und geben an, welche Unterlagen zur Geltendmachung von Pflegezeit oder einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung benötigt werden.

Bisher gibt es nur wenige Anfragen zu den Möglichkeiten, die das Pflegezeitgesetz eröffnet. Angesichts der demographischen Entwicklung ist aber davon auszugehen, dass das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den nächsten Jahren einen höheren Stellenwert haben wird. Aus diesem Grund soll für die Kreisverwaltung ein Konzept erarbeitet werden, das ein Maßnahmenpaket und verschiedene Informationsangebote für die Beschäftigten der Kreisverwaltung enthält.

Neben den Informationen, die dazu beitragen sollen, die Betroffenen neben ihren Betreuung- und Pflegeaufgaben die Berufstätigkeit zu erleichtern, sollen die Maßnahmen geeignet sein, das Pflegethema bei Beschäftigten und Führungskräften der Kreisverwaltung zu etablieren. Die Erarbeitung des Konzeptes ist für 2013 geplant.

3.2 Bewertung

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Berichtszeitraum weiter angepasst worden. Zu nennen sind hier die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit- und Telearbeit sowie die Sommerferienbetreuung. Die Führungskräfte haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Bemühungen der Vereinbarkeit unterstützt. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in die Fortbildungen für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte integriert.

Angeboten wurden Seminare, die die Beschäftigten in der Familienphase auf die Rückkehr in den Beruf vorbereiten. Zusätzlich gab es Seminare über die Möglichkeiten und Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei den Beschäftigten in der **Familienphase** handelte es sich zum Stichtag – bis auf eine Ausnahme – ausschließlich um Frauen. Dies zeigt, dass immer noch sehr wenige Männer die Möglichkeit in Betracht ziehen, eine längere Elternzeit zu nehmen.

Interessant ist, dass sich die Zahl der Frauen in der Familienphase seit 2000 kontinuierlich reduziert hat. Hieraus wird ersichtlich, dass es offenbar immer mehr Kolleginnen vorziehen, nach einer kurzen Phase der Elternzeit wieder in den Beruf zurück zu kehren. Viele von ihnen nutzen dann die flexiblen Möglichkeiten der Teilzeit- und Telearbeit. Möglich war auch, bei Bedarf mit unterhältiger regelmäßiger Arbeitszeit aushilfsweise in der Kreisverwaltung tätig zu werden. Nur wenige Kolleginnen, die sich länger als fünf Jahre in der Familienphase befinden, nutzen die Angebote für Wiedereinsteigerinnen sowie die angebotenen Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

Deutlich wird, dass **Teilzeitarbeit** mehr denn je überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Inzwischen gibt es eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen, die den familiären Erfordernissen sehr entgegen kommen.

Die Zahl der **Telearbeitenden** ist seit dem Inkrafttreten der entsprechenden Dienstvereinbarung deutlich angestiegen. Erfreulich ist, dass sowohl Männer als auch Frauen von diesem Angebot Gebrauch machen, Tendenz steigend.

Die getroffenen Regelungen zu Teilzeit und Telearbeit haben sowohl die persönlichen Interessen der Beschäftigten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die dienstlichen Belange und die notwendigen Ressourcen berücksichtigt. Dies gilt auch für die Zukunft.

Die **Sommerferienbetreuung**, die in 2012 bereits im fünften Jahr angeboten wurde, stößt bei den Eltern und Kindern nach wie vor auf eine sehr positive Resonanz. Das in Kooperation mit zwei freien Trägern erarbeitete Konzept erfreut sich großer Beliebtheit. Die Eltern begrüßten insbesondere das fachlich qualifizierte Programm und die flexible und räumlich nahe Form der Betreuung. Die Kinder schätzten vor allem die interessanten und vielseitigen Angebote und die Tatsache, viele neue Freundinnen und Freunde gefunden zu haben. 2012 konnte festgestellt werden, dass die Eltern ihre Kinder für längere Zeiträume zur Sommerferienbetreuung angemeldet haben. Waren es in den vorausgehenden Jahren oft nur einzelne Ferientage, an denen das Angebot genutzt wurde, gingen die Kinder 2012 über einen durchgehenden Zeitraum mit ihren Eltern ins Kreishaus.

Angebote zur **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** sind in den vergangenen Jahren nur wenig nachgefragt worden. Angesichts der demographischen Entwicklung ist aber davon auszugehen, dass sich dies in den nächsten Jahren ändern wird. Die Erarbeitung eines Konzeptes zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist für das Jahr 2013 geplant.

Im letzten Frauenförderplan wurde als Maßnahme die Teilnahme an einem **Audit zur Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber** formuliert. Damit wollte der Kreis Borken seine Familienfreundlichkeit auch nach außen signalisieren. Von der Zertifizierung ist mittlerweile Abstand genommen worden, da die anfallenden Kosten sehr hoch waren und in keinem Verhältnis zum Nutzen der Maßnahme standen.

Die bestehenden Möglichkeiten und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in einem speziellen **Inter-/Intranetauftritt** für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung sowie für interessierte Bürgerinnen und Bürger und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zusammengestellt worden.

3.3 Ausblick

Die Altersstrukturanalyse zeigt, dass für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein vielfältiges Angebot immer wichtiger wird. Nur so kann das große Potential der Beschäftigten noch besser genutzt werden.

In der Konkurrenz zu anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Wettbewerbsvorteil. Gleichzeitig ist der Kreis Borken Vorbild für andere öffentliche Verwaltungen sowie für Unternehmen in der freien Wirtschaft.

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- Der Kreis Borken unterstützt weiterhin **alle** Beschäftigten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere auch für Führungskräfte oder diejenigen, die eine solche Position künftig übernehmen wollen.
- Während der Familienphase werden die Leistungs- und Einsatzfähigkeit der Beschäftigten durch das Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen erhalten und gestärkt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Die Führungskräfte werden aktiv angesprochen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Bemühungen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, zu unterstützen.
- Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Fortbildungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte integriert.
- Für männliche Beschäftigte werden Seminare über die Möglichkeiten und Chancen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten.
- Während der Familienphase wird den Beschäftigten bei Bedarf die Möglichkeit geboten, mit unterhältiger regelmäßiger Arbeitszeit aushilfsweise in der Kreisverwaltung tätig zu sein.
- Der Kontakt zu Beschäftigten in der Familienphase wird strukturiert und nachhaltig aufrechterhalten, um ihre Bedürfnisse mit denen der Kreisverwaltung abzustimmen. Ihre Rückkehr in den Beruf wird strategisch geplant und begleitet.

- Einmal jährlich findet ein Seminar statt, das die Beschäftigten auf die Rückkehr in den Beruf vorbereitet.
- Die bestehenden Regelungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben erhalten und werden weiter etabliert. Ein Konzept zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird erarbeitet.

4 Handlungsfeld: Aus-/Fortbildung, Qualifizierung

4.1 Rückblick

Die Kreisverwaltung Borken hat in den Jahren 2010 bis 2012 kontinuierlich Ausbildungsmöglichkeiten angeboten. Dabei wurde grundsätzlich das Ziel einer paritätischen Ausbildungsplatzvergabe verfolgt:

	2010		2011		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
gehobener Dienst	1	3	2	2	1	4
mittlerer Dienst/ Verwaltungsfachangestellte	1	0	0	2	0	0
Coesfelder Modell	0	2	1	1	0	2
Summe Verwaltungsberufe	2	5	3	5	1	6
VermessungstechnikerIn/ GeomatikerIn	0	2	2	0	0	0
FachinformatikerIn	0	0	0	0	1	0
StraßenwärterIn	0	0	1	0	0	0
Kfz-MechatronikerIn	0	0	0	0	0	0
Summe technische Berufe	0	2	3	0	1	0
Summe insgesamt	2	7	6	5	2	6

Abbildung 38: Vergabe der Ausbildungsplätze in den Jahren 2010 bis 2012

Im Verwaltungsbereich sind im gesamten Berichtszeitraum mehr Frauen als Männer eingestellt worden. Bei der Auswahl der Auszubildenden sind zwar die Männer besonders in den Blick genommen worden, doch es ist festzustellen, dass sich erheblich mehr Frauen als Männer für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst beworben haben.

Deutlich wird auch, dass das Interesse von jungen Leuten an einer Tätigkeit bei der Kreisverwaltung Borken in den vergangenen Jahren stetig zurückgegangen ist:

	2010		2011		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
gehobener Dienst	47	115	61	94	52	95
mittlerer Dienst/ Verwaltungsfachangestellte/ Coesfelder Modell	71	154	77	120	29	87
Summe Verwaltungsberufe	118	269	138	214	81	182
VermessungstechnikerIn/ GeomatikerIn	20	13	17	12	0	0
FachinformatikerIn	0	0	0	0	23	1
StraßenwärterIn	0	0	18	0	0	0
Summe technische Berufe	20	13	35	12	23	1
Summe insgesamt	138	282	173	226	104	183
	420		399		287	

Abbildung 39: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen um Ausbildungsplätze

Qualifizierung und Fortbildung haben für die Kreisverwaltung einen hohen Stellenwert. Die Teilnahme wird finanziell bzw. durch Arbeitsfreistellungen gefördert. Soweit Fortbildungen nicht speziell für Frauen oder Männer vorgesehen sind, können sie von allen Beschäftigten gleichermaßen besucht werden.

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 die Stabsstelle unmittelbar durch die Beschäftigten bzw. die Führungskräfte in den Facheinheiten. Von den derzeit 15 in den Facheinheiten eingesetzten Aus- und Fortbildungsbeauftragten sind zehn Männer und fünf Frauen.

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. Durch den Besuch einer Fort- oder Qualifizierungsmaßnahme entstehende Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden erstattet.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 48 Kolleginnen und Kollegen mit Qualifizierungsmaßnahmen begonnen bzw. abgeschlossen:

	2010		2011		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Verwaltungsakademie	2	3	0	0	0	0
Zertifikate	3	1	2	5	0	2
Bachelor-Studiengänge	0	0	2	0	0	0
Master-Studiengänge	2	1	0	0	0	0
Summe Akademie, Zertifikate, Studiengänge	7	5	4	5	0	2
sonst. Qualifizierungsmaßnahmen im geh. Dienst	0	1	1	2	1	1
Aufstieg gehobener Dienst	0	0	0	0	1	0
prüfungserleichterter Aufstieg gehobener Dienst	0	0	2	1	0	0
prüfungserleichterter Aufstieg Umweltverwaltung	3	1	0	0	0	0
All-Lehrgang	0	0	0	0	2	3
AI-Lehrgang	0	1	0	3	1	1
Summe Qualifizierung für die nächsthöhere Laufbahn	3	3	3	6	5	5
Summe insgesamt	10	8	7	11	5	7
	18		18		12	

Abbildung 40: Anzahl der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen begonnen haben

Von 2010 bis 2012 haben gleich viele Frauen wie Männer durch den Besuch der Angestelltenlehrgänge I und II sowie Aufstiegslehrgänge die Möglichkeit genutzt, sich für die nächsthöhere Laufbahn zu qualifizieren.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben im Berichtszeitraum allgemeine und fachbezogene Fortbildungen besucht:

	2010		2011		2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Hausinterne Seminare						
Teilnehmertage	6	6	64	75	49	107
Anzahl TeilnehmerInnen	3	3	43	51	39	79
Studieninstitut Westfalen-Lippe						
Teilnehmertage	59	63	119	167	95	193
Anzahl TeilnehmerInnen	27	48	62	88	68	117
Sonstige Träger						
Teilnehmertage	173	163	194	154	192	188
Anzahl TeilnehmerInnen	103	90	142	95	130	85
Summe Teilnehmertage	238	232	377	396	336	488
Summe TeilnehmerInnen	133	141	247	234	237	281
in %	49%	51%	51%	49%	46%	54%

Abbildung 41: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 2010-2012

Bei den hausinternen Seminaren sind auch die Zahlen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Teilnehmertage der speziell für Frauen und Männer organisierten Fortbildungen – mit Ausnahme der Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag – berücksichtigt. Seit 2010 wird kein hausinternes Fortbildungsprogramm mehr aufgelegt worden. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, an ortsnah angebotenen Fortbildungen teilzunehmen.

Speziell für Frauen sind über die jährlichen Rückkehrerinnentreffen hinaus folgende Seminare angeboten worden:

Jahr	Thema	Anzahl der Teilnehmerinnen
2010	„Zurück in den Beruf“ – Seminar für Rückkehrerinnen	8
	„Schatz suchen statt Fehlerfahndung“ – Welche Faktoren sind es, die Frauen gesund halten und ihre Lebensfreude steigern?	120
2011	„Zurück in den Beruf“ – Seminar für Rückkehrerinnen	6
	„Von der Person zur Persönlichkeit“ – Starke Frauen - gestern – heute – morgen	120
	„Mein Beruf, meine Familie, meine Ansprüche – vor allem gesund bleiben ist wichtig!“	10
	Aquatrainning für Frauen	6
2012	Seminar für Beschäftigte, die in den vergangenen 2 Jahren nach einer Familienphase in den Beruf zurückgekehrt sind	ausgefallen
	„Das Leben auf der Überholspur“ – Stressmanagement und Burn-out-Prophylaxe	120
	„Mein Beruf, meine Familie, meine Ansprüche – vor allem gesund bleiben ist wichtig!“ – Aufbauseminar	10

Abbildung 42: Seminare speziell für die Zielgruppe Frauen 2010-2012

Die Seminare mit den jeweils rund 120 Teilnehmerinnen fanden im Rahmen des Internationalen Frauentages statt. Die Rückkehrerinnentreffen werden regelmäßig von rd. 15 Teilnehmerinnen besucht.

Das geplante Seminar speziell für die Zielgruppe Männer zum gesundheitsbewussten Umgang mit Belastungen, Stress, Anforderungen und Erwartungen ist ausgefallen, soll aber aufgrund der guten Anmelderesonanz nachgeholt werden.

An dem Seminar zum Thema „Berufliche Herausforderungen erfolgreich bewältigen“, das für Männer und Frauen ausgeschrieben war, nahmen insgesamt 10 Beschäftigte teil.

4.2 Bewertung

Der Besuch von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Berichtszeitraum von der Kreisverwaltung gefördert und unterstützt. Dabei hatten alle Beschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsumfang die Möglichkeit, an den Angeboten teilzunehmen. Alle Angebote wurden im Intranet ausgeschrieben.

Zwischen 2010 und 2012 nahmen insgesamt 1.273 Kolleginnen und Kollegen an **Fortbildungen** teil. Die hausinternen Seminare werden häufiger von Frauen besucht. Dies lässt darauf schließen, dass sich der Besuch dieser Fortbildungen besser mit den familiären Verpflichtungen und Teilzeitbeschäftigungen vereinbaren lässt. Auch an den Fortbildungen des Studieninstitutes Westfalen-Lippe nahmen durchgängig mehr Frauen als Männer teil. Im Gegenzug besuchten mehr Männer Fortbildungen anderer Träger. Dies ist auf die vorwiegend technische Ausrichtung dieser Seminare zurückzuführen.

Bei den internen Seminaren für die **Zielgruppe Frauen** handelte es sich überwiegend um Themen aus den Bereichen berufliche Weiterentwicklung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zusätzlich wurden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements verschiedene Seminare angeboten. Die Veranstaltungen wurden von den Teilnehmerinnen durchweg als sehr positiv und hilfreich bewertet.

Auch **Beschäftigte in der Familienphase** haben die Möglichkeit, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Im Berichtszeitraum ergab sich kein dienstlicher Bedarf, so dass dieses Angebot nicht wahrgenommen wurde.

4.3 Ausblick

Mit Blick auf die demographischen Entwicklungen kommen auch auf den Kreis Borken vielfältige Herausforderungen zu. Diese werden das Aufgabenspektrum verändern. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Kreis Borken auch als Arbeitgeber vom demographischen Wandel betroffen ist: das Durchschnittsalter der bei der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt und es wird ab dem Jahr 2017 eine überdurchschnittliche Zahl von Renteneintritten geben. Damit die Verwaltung ihre Aufgaben auch künftig bedarfsgerecht erfüllen kann, müssen die Kapazitäten des eigenen Personals vorausschauend und systematisch geplant werden. Zudem müssen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, damit das wertvolle Wissen langjährig Beschäftigter rechtzeitig weitergegeben wird. Diese Ziele sollen einerseits durch ein breit gefächertes Ausbildungsangebot, das die Rekrutierung von Nachwuchskräften unterstützt, andererseits durch Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote erreicht werden.

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- Den Beschäftigten werden während ihrer gesamten Berufslaufbahn Möglichkeiten der Fortbildung und Qualifizierung angeboten. Ihre Teilnahme wird aktiv gefördert.
- Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Familienphase werden bei der Auswahl für entsprechende Angebote nicht benachteiligt.
- Die Angebote werden so ausgeschrieben, dass alle Beschäftigten sich rechtzeitig informieren können.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Wie bisher gibt es die Möglichkeit für Beschäftigte in Teilzeit, parallel zu ihrer beruflichen Tätigkeit an Ausbildungs-/Qualifizierungs- oder Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- Beschäftigten in der Familienphase wird der ausschließliche Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht, soweit ein dienstlicher Bedarf besteht.
- Über das allgemeine Fortbildungsangebot hinaus werden spezielle Seminare für Frauen und Männer angeboten:
 - zur Berufs- und Lebenswegplanung
 - mit allgemeinen geschlechtsspezifischen Inhalten und/oder Lernformen (z.B. Kommunikation, Rhetorik, Selbstbehauptung),
 - zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf,
 - zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - zu gesundheitlichen Aspekten sowie
 - zu führungsrelevanten Themen.

5 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

5.1 Das Prinzip „Gender-Mainstreaming“

5.1.1 Rückblick

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 Querschnittsaufgabe ist dieser Grundsatz bei allen Aufgaben, Maßnahmen und Projekten mitzudenken. Gender Mainstreaming und spezielle Frauenfördermaßnahmen sind zwei notwendige und sich gegenseitig ergänzende Strategien, um die im Grundgesetz verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

Die vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas entwickelte „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ hat u. a. das Ziel, Diskriminierungen zu bekämpfen, Geschlechterstereotypen zu beseitigen, eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zu erreichen und die Geschlechterperspektive in die Kommunalparlamente einzubeziehen. Die europäischen Kommunen wurden aufgefordert, der Charta beizutreten. Mit der Unterzeichnung verpflichteten sie sich, einen Gleichstellungsaktionsplan zu entwickeln, der sich u. a. auf ihre Funktion als Arbeitgeber, Auftraggeber und Dienstleister bezieht.

Die Hintergründe, Ziele und inhaltlichen Schwerpunkte der Charta wurden im Arbeitskreis Gleichstellung thematisiert und ausführlich diskutiert. Auch die Landrätekonzferenz befasste sich mit dem Thema. Die Resonanz in der Politik war aufgrund des insgesamt hohen Aufwandes im Falle eines Beitritts zur EU-Charta eher verhalten.

5.1.2 Bewertung

Wie bereits berichtet, hat der Kreis Borken in dem zurückliegenden Zeitraum spezielle Maßnahmen zur Frauenförderung umgesetzt. Von den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren Frauen und Männer gleichermaßen. Auch bei der Überarbeitung bzw. Entwicklung der Instrumente der Personalentwicklung (Beurteilungsverfahren, Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung) ist darauf geachtet worden, dass die Interessen beider Geschlechter in die Konzepte einfließen. Das Gleiche gilt für die Durchführung von Personalauswahlverfahren. Bei der Erstellung des Kreisentwicklungsprogramms „Kompass 2025“ ist das Prinzip Gender Mainstreaming als Querschnittsthema einbezogen worden.

Insbesondere im Rahmen der Informationsveranstaltungen zur leistungsorientierten Bezahlung und zum Beurteilungsverfahren sind die Führungskräfte für das Thema sensibilisiert worden.

5.1.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- Das Prinzip des Gender Mainstreamings wird konsequent in das Verwaltungshandeln integriert.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden durch gezielte Information und im Rahmen von Fortbildungen für das Thema sensibilisiert.

5.2 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

5.2.1 Rückblick

Zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur gehört auch die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien gemäß § 12 Abs. 1 LGG. Danach sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. Nach den Verwaltungsvorschriften, den ergänzenden Erläuterungen sowie den Handlungsempfehlungen zum Landesgleichstellungsgesetz ist bei der Besetzung der Ausschüsse und sonstigen Gremien des Kreistages § 12 Abs. 1 LGG nicht anzuwenden. Das Verfahren regelt sich ausschließlich nach § 41 der Kreisordnung Nordrhein-Westfalen (KrO NW). Soweit in 26 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 2 und 4 KrO NW die Vorauswahl durch den Kreistag bzw. das Entscheidungsverfahren angesprochen ist, geht von § 12 LGG lediglich eine Appellfunktion aus, den Leitgedanken der paritätischen Besetzung zu berücksichtigen. Die vom Kreistag vorzunehmende Wahl von Mitgliedern unterliegt demnach nicht den Bestimmungen des § 12 Abs. 1 LGG. Gleichwohl sind die Fraktionen bei der Benennung ihrer Vorschläge aufgefordert, auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten.

Interne Gremien sind z. B. die Betriebliche Kommission im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung, der Ausschuss für Gesundheit und Arbeitsschutz sowie verschiedene Arbeitsgruppen (u. a. Personalentwicklung, Gesundheit und Arbeitsschutz, Stellenbewertung, IT-Steuerung, Vorschlagswesen). Hier sind ca. 36% der Mitglieder Frauen und 64% Männer.

5.2.2 Bewertung

Inzwischen sind in vielen Gremien der Verwaltung Männer und Frauen vertreten, jedoch nicht paritätisch. Die Mitglieder der externen Gremien werden vom Kreistag bestellt. Aufgrund der Zusammensetzung des Kreistages werden als Mitglieder der externen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte und Ausschüsse gut 70 % Männer und nur knapp 30 % Frauen entsandt.

Die internen Gremien werden aus Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung besetzt. Auch hier ist eine paritätische Besetzung noch nicht erreicht.

5.2.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien wird weiterhin gefördert und forciert.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Die systematische Erfassung aller Gremien der Kreisverwaltung hinsichtlich der geschlechterparitätischen Besetzung wird beibehalten.
- Bei der Bildung von Gremien wird weiterhin verstärkt auf eine geschlechterparitätische Besetzung geachtet.

5.3 Geschlechtergerechte Sprache

5.3.1 Rückblick

Eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in § 4 des LGG verbindlich vorgegeben.

5.3.2 Bewertung

Inzwischen wird die sprachliche Gleichbehandlung in der Kreisverwaltung überwiegend berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für Berichte, Schriftsätze, Sitzungsvorlagen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien, Veröffentlichungen und Vordrucke. Dennoch musste im Berichtszeitraum in Einzelfällen darauf hingewiesen werden, dass keine sprachliche Gleichbehandlung vorlag. Nur selten waren Schriftstücke ausschließlich maskulin formuliert. Die Gleichstellungsbeauftragte stand hier als Ansprechpartnerin zur Verfügung und gab Hilfestellung bei der Umsetzung des sprachlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Eine spezielle Schulung zur geschlechtergerechten Sprache hat noch nicht stattgefunden, soll aber im neuen Maßnahmenzeitraum angeboten werden.

5.3.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- Die Verwaltungssprache entspricht den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.
- Es werden entsprechende Schulungen zu diesem Thema angeboten.
- Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Kreisverwaltung und gibt Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren.
- Eine Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache wird aufgelegt.

5.4 Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten

5.4.1 Rückblick

Zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur ist ein geschlechtsspezifisches Controlling unerlässlich. So können bisher erreichte Erfolge bilanziert sowie Schwachstellen analysiert werden.

5.4.2 Bewertung

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

5.4.2 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

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

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Unter Beachtung des Datenschutzes erfasst die Personalabteilung der Stabsstelle 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.

5.5 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

5.5.1 Rückblick

Der Kreis Borken ist verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung und/oder Mobbing nach zu gehen, durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz unterbleiben. Gesetzliche Grundlage ist das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.06.1994.

Als **sexuelle Belästigung** gelten z.B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornographischer Darstellungen,
- das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten. Die Beschäftigten sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem guten Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigungen verhindert.

Das Wort „**Mobbing**“ leitet sich vom angloamerikanischen Verb „to mob“ ab und bedeutet übersetzt anpöbeln, schikanieren. Nach der juristischen Definition ist Mobbing ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte. Die Handlungen sind im Unterschied zu gelegentlich auftretenden Konfliktsituationen durch eine geplante, zielgerichtete und dauerhafte Vorgehensweise zu erkennen.

Mobbing lässt sich unter anderem festmachen an Intrigen, übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen und Ausdrucksweisen u. ä. von Beschäftigten und an einem indifferenten Führungsstil. Mobbing führt häufig zu einem hohen Krankenstand der Betroffenen. Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, müssen Vorgesetzte bei Bekanntwerden eines Mobbingfalles sofort reagieren. Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen den/die Mobbende/n zu richten.

Von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffene oder Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächst höhere Führungskraft oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen zur Aufklärung der Hintergründe und darauf folgende Reaktionen richten sich nicht gegen die von der Belästigung betroffene Person, sondern gegen diejenigen, die diese Maßnahme auslösen (Verursacherprinzip).

5.5.2 Bewertung

Im Berichtszeitraum wurde den bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung und Mobbing nachgegangen. Die Themen wurden im Rahmen von Konfliktmanagementseminaren thematisiert.

Informationen zur Definition von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sind bisher noch nicht im Intranet veröffentlicht worden. In der Personalverwaltung ist eine Kollegin als Ansprechperson benannt worden.

Auszubildende sind über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert worden.

5.5.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2013-2015

- Die Beschäftigten werden vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz geschützt.
- Die respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern wird gefördert.
- Ein gutes Arbeitsklima wird unterstützt.
- Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden befähigt, mit den Themen adäquat umzugehen und die Konflikte zu lösen.

Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

- Die Beschäftigten werden im Rahmen von Fortbildungen für die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing sensibilisiert.
- 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.
- Die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing werden in Fortbildungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte integriert.
- Auszubildende werden über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert.
- Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing werden in jedem Fall geahndet.
- Vor allem Führungskräfte und Beschäftigte im Personalwesen wirken sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegen. Sie gehen Hinweisen unverzüglich und mit Blick auf die Betroffenen nach.

III Externe Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Neben den internen Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auch in externe Projekte und Maßnahmen eingebunden:

➤ Runder Tisch gegen häusliche Gewalt – GewAlternativen

Seit dem Jahr 2001 existiert im Kreis Borken der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt – GewAlternativen. Hierbei handelt es sich um einen interdisziplinären Zusammenschluss von Fachleuten, die direkt oder indirekt mit Fällen häuslicher Gewalt konfrontiert werden können. Gemeinsam haben sie sich das Ziel gesetzt, gegen häusliche Gewalt im Kreis Borken vorzugehen. Vertreten in diesem Gremium sind u.a. folgende Bereiche: Polizei, Justiz, Frauenhaus, Frauenberatung, Gleichstellung, Jugendämter, Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen, Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder

Die Aktivitäten des Runden Tisches konnten in den letzten Jahren stetig ausgebaut und intensiviert werden. Inzwischen arbeiten ca. 60 Personen in fünf Arbeitsgruppen und im Organisations-Team des Runden Tisches mit.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist die Geschäftsführerin dieses Gremiums und u.a. für folgende Aufgaben zuständig:

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Treffen des Organisations-teams
- Unterstützung der Arbeitsgruppen in organisatorischer Hinsicht
- Organisation einer jährlichen zentralen Fachtagung
- Durchführung des Fachforums (jährliches Treffen aller AG-Mitglieder)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beantragung und Abrechnung von Landeszuschüssen.

Aufgrund des hohen Arbeitsaufwandes wird die Gleichstellungsbeauftragte in organisatorischer Hinsicht von einer Kollegin unterstützt, der hierfür derzeit ein Stundenkontingent von 4 Stunden pro Woche zur Verfügung steht.

➤ Frau und Beruf

Nach Schließung der Regionalstelle Frau und Wirtschaft Ende 2006 übernahm das Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken die Aufgabe, für die Frauen im Kreisgebiet Maßnahmen und Projekte zur beruflichen Chancengleichheit zu initiieren.

So wird seit dieser Zeit jährlich das **Fortbildungsprogramm „Frau und Beruf“** erstellt.

Das Konzept, in den Städten und Gemeinden des Kreises Veranstaltungen für Frauen anzubieten, hat sich etabliert, erfreut sich großer Beliebtheit und hat bei vielen Frauen schon erfolgreich gewirkt. Sie schätzen die Möglichkeit, ein wohnortnahes Angebot zur Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Anspruch nehmen zu können.

Die Palette der Veranstaltungen reicht dabei von Themen wie Minijobs, Rente und Verträge bis hin zu Veranstaltungen rund um den beruflichen Wiedereinstieg und der damit verbundenen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch Themen wie Existenzgründung, Kommunikationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick werden in den Seminaren regelmäßig aufgegriffen.

Eine **Broschüre zum Thema „Geringfügige Beschäftigung“** wird vom Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten in regelmäßigen Abständen herausgegeben. Diese Broschüre enthält alle wichtigen Informationen zu den Rechten und Pflichten im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen (Minijob) sowie den Niedriglohnsektor (Gleitzone/Midijob).

Die aktuelle Broschüre wurde im Februar 2013 herausgegeben und enthält die seit dem 01.01.2013 geltenden Änderungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet auch Mitglied im **Arbeitskreis Gender SGBII**.

Dieses Gremium hat das Ziel, den Umsetzungsprozess im SGBII konstruktiv zu begleiten und Unterstützung bei der Querschnittsaufgabe „Gender Mainstreaming“ zu leisten.

Der Arbeitskreis beschäftigt sich damit, die unterschiedlichen Problemlagen einzelner Zielgruppen im Hinblick auf das Geschlecht zu analysieren, z.B. allein Erziehende, junge Frauen und Männer unter 25 Jahren, Migrantinnen und Migranten und Menschen mit Behinderungen. Mitglieder des Arbeitskreises sind Vertreterinnen und Vertreter aus den Bereichen Gleichstellung, der örtlichen Jobcenter, der Berufsbildungsstätte Westmünsterland, der Akademie Klausenhof und des Jobcenters der Kreisverwaltung Borken.

Bislang sind vier Leitfäden erstellt und eine Fachtagung organisiert worden.

Das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten kooperiert mit dem seit Anfang 2012 bestehenden **Kompetenzzentrum Frau und Beruf** mit Sitz in Ahaus.

Trägerin dieser Einrichtung ist die Berufsbildungsstätte (BBS) Westmünsterland mit Sitz in Ahaus.

Damit die regionalen Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes und Bildungssektors in Nordrhein-Westfalen der zusätzlichen Anforderung, die berufliche Gleichstellung zum integralen Bestandteil ihrer Arbeit zu machen, gerecht werden können, stellt die Landesregierung Fördermittel für 16 regionale Kompetenzzentren 'Frau und Beruf' zur Verfügung, die die Verantwortlichen vor Ort unterstützen und dazu beitragen, den Genderblick in den Regionen zu schärfen. Mit der Förderung der Kompetenzzentren wird das Ziel verfolgt, die Erwerbstätigkeit von Frauen in Nordrhein-Westfalen nachhaltig zu verbessern und zu steigern. Mit effektiven und innovativen Maßnahmen sollen vor allem

- neue Zugänge zum Arbeitsmarkt geschaffen,
- Hemmnisse beim Berufseinstieg abgebaut,
- Entgeltungleichheit bekämpft,
- zeitliche und qualitative Unterbeschäftigung vermieden,
- Existenzgründung und Selbstständigkeit gefördert und
- berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen erhöht werden.

Im Sinne einer größtmöglichen Effektivität und Breitenwirkung der Unterstützungs- und Förderangebote sollen die Kompetenzzentren diese Aufgaben nicht selbst übernehmen. Es geht vielmehr darum, die primär Verantwortlichen in den Regionen zu motivieren und in die Lage zu versetzen, entsprechende Angebote zu planen und umzusetzen. Für die Finanzierung des Eigenanteils erhält das Kompetenzzentrum eine anteilige Zuwendung aus Kreismitteln, die von der Gleichstellungsbeauftragten verwaltet werden.

Die Berufsbildungsstätte in Ahaus erhält außerdem jährlich einen Kreiszuschuss für berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsangebote, die von ihren Zielrichtungen und Inhalten sowie von der Organisationsstruktur her besonders für Frauen geeignet sind.

➤ Regionale-Projekt „ZukunftsFRAUEN“

Im September 2011 fand im Kreishaus in Borken eine Veranstaltung zum Thema „Frauen und Männer im Zukunftsland – Neue Qualitäten für Leben und Arbeiten in der Region“ statt.

Eingeladen hierzu hatten die Gleichstellungsbeauftragten im Regional 2016 – Gebiet und die Regionale 2016 Agentur. Ziel dieser Veranstaltung war es, herauszuarbeiten, wie die unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Regionale 2016 berücksichtigt und in konkrete Projektideen einfließen können.

Aus dieser Veranstaltung heraus entstand die Projektidee „ZukunftsFRAUEN“, die von den Gleichstellungsbeauftragten im Gebiet der Regionale 2016 gemeinsam mit der BBS entwickelt und vorangetrieben wurde.

Ziel dieses Projektes ist es, hoch qualifizierte Frauen, die nicht oder noch nicht wieder dauerhaft berufstätig werden können oder wollen, weil sie z.B. Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, mit Unternehmen in Kontakt zu bringen, die kurzfristig Personalbedarfe decken müssen. Einige dieser Frauen gehen mangels besserer Alternativen geringfügigen Beschäftigungen nach – weit unter ihrer Qualifikation und häufig für einen geringen Lohn.

An dieser Stelle setzt die Projektidee „ZukunftsFRAUEN“ an. Sie will Kontakt zu den Frauen knüpfen, ihre Potentiale erschließen, diese für die Unternehmen im Regionale-Gebiet nutzbar machen und so den Wirtschaftsstandort „ZukunftsLAND“ stärken. Frauen sollen über kurzfristige Beschäftigungen ein berufliches Netz aufbauen und näher an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, damit ihnen der spätere Wiedereinstieg leichter fällt.

Zu diesem Zweck bietet ein internetgestütztes Portal Frauen die Möglichkeit, sich selbst und ihre Kompetenzen sowie Arbeitswünsche über eine einfach zu bedienende Website darzustellen und Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen. Unternehmen wiederum haben die Möglichkeit, sich selbst sowie aktuellen Fachkräftebedarf zu präsentieren und gezielt nach qualifizierten Fachkräften zu suchen.

Die Trägerschaft dieses Projektes, das inzwischen in die Kategorie B aufgenommen worden ist, liegt bei der BBS. Die Gleichstellungsbeauftragten im Gebiet der Regionale 2016 sind wichtige Kooperationspartnerinnen, da sie in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen alle wichtigen Einrichtungen und Ansprechpersonen kennen und somit wichtige Kontakte herstellen können. Die Kreisgleichstellungsbeauftragte hat in diesem Projekt insgesamt eine zentrale und koordinierende Funktion.

➤ Sonstige Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- Teilnahme an den Sitzungen des Netzwerkes der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken
- Planung, Organisation und Durchführung gemeinsamer Projekte und Veranstaltungen (Fachtagungen, Fortbildungen, Ausstellungen) des Netzwerkes
- Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Interviews, Broschüren, Faltblätter)
- Vorträge zur Gleichstellungsarbeit
- Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen, Fortbildungen und Seminaren der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten NRW (LAG) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (BAG)
- Mitglied im AK Gleichstellung des Landkreistages
- Mitglied im Ausschuss Schule, Kultur und Sport des Landkreistages

IV weiteres Verfahren

- Wenn während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar ist, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, werden nach § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergriffen.
- Dazu werden alle Daten zur Personalentwicklung von der Stabsstelle geschlechtsspezifisch ausgewertet.
- Diese Auswertung wird mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. Dabei wird geprüft, ob ergänzende Maßnahmen zu treffen sind.
- Vor der Fortschreibung dieses Frauenförderplans berichten die Fachbereichsleitungen rechtzeitig, wie sie den formulierten Zielsetzungen Rechnung getragen haben.

V Schlussbemerkungen

Der Frauenförderplan ist ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung. Er fördert und unterstützt die Chancengleichheit in unserer Verwaltung. Deshalb ist er von allen Beschäftigten, insbesondere aber von den Führungskräften, zu beachten und entsprechend der Zielvorgaben umzusetzen.

Zwar konnten seit dem Inkrafttreten der vorherigen Frauenförderplans in einigen Bereichen deutliche Verbesserungen erzielt werden, doch nach wie vor sind Frauen z. B. im Führungsbereich, in den höheren Gehaltsgruppen und in den technischen Bereichen deutlich unterrepräsentiert. Hier gilt es in den nächsten Jahren, insbesondere die Frauen in den Blick zu nehmen und zu fördern, die Führungsverantwortung übernehmen möchten.

Eine funktionierende Verwaltung lebt von einem kollegialen und respektvollen Miteinander. Deshalb enthält der Frauenförderplan auch Ziele und Maßnahmen, die diesen Aspekt fördern und unterstützen. Hier sind alle Beschäftigten gleichermaßen gefordert, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Zuständigkeiten zu einem guten Arbeitsklima beizutragen.

Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist die Kreisverwaltung mit Blick auf die familienfreundlichen Rahmenbedingungen sehr gut aufgestellt. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Faktor „Familienfreundlichkeit“ für viele Bewerberinnen und Bewerber bei der Stellenauswahl eine entscheidende Rolle spielt. Dieser Aspekt sollte daher – auch in Anbetracht des immer bedeutsamer werdenden Themas der „Pflege älterer Angehöriger“ – weiter qualifiziert und ausgebaut werden.

Der Schlussappell an alle Beschäftigten der Kreisverwaltung lautet: Unterstützen Sie die Inhalte und Ziele des Frauenförderplans und tragen Sie damit dazu bei, die Chancengleichheit in unserer Verwaltung Schritt für Schritt zu verwirklichen.

VI Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung Borken	5
Abbildung 2: Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnis jeweils zum 30.06. des Jahres	8
Abbildung 3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung jeweils zum 30.06. des Jahres	9
Abbildung 4: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer.....	10
Abbildung 5: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer in %.....	10
Abbildung 6: tatsächliche Besetzung der Vollzeit- und Teilzeitstellen	11
Abbildung 7: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	12
Abbildung 8: Frauenquote 2006-2012 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	13
Abbildung 9: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen.....	15
Abbildung 10: Frauenquote 2006-2012 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	16
Abbildung 11: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	17
Abbildung 12: Frauenquote 2006-2012 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	18
Abbildung 13: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen.....	19
Abbildung 14: Frauenquote 2006-2012 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	19
Abbildung 15: Anzahl der Beschäftigten/ Frauenquote 2006-2012 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen.....	20
Abbildung 16: Frauenquote 2006-2012 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	20
Abbildung 17: Anzahl der Beschäftigten 2006-2012 Bau-/Umwelt-/Vermessungs-technik nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen	21
Abbildung 18: Frauenquote 2006-2012 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen.....	22
Abbildung 19: Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2012 in den technischen Fachbereichen	23
Abbildung 20: Neu eingestellte Beschäftigte 2010-2012	24
Abbildung 21: Anzahl interner Umsetzungen 2010-2012	25
Abbildung 22: Anzahl interner Umsetzungen nach Laufbahngruppe.....	25
Abbildung 23: Beförderungen und Höhergruppierungen 2010-2012 in %	25
Abbildung 24: Beförderungen/ Höhergruppierungen nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2012	26
Abbildung 25: Auswertung LOB 2011	29

Abbildung 26: Punktverteilung LOB 2011 für die Teilzeitbeschäftigten	29
Abbildung 27: Beurteilungsverfahren 2011 - Auswertung nach Beschäftigungsumfang.	30
Abbildung 28: Häufigkeitsverteilung der Skalenwerte bei der Beurteilung 2011	31
Abbildung 29: Beurteilungsverfahren 2011: Vergleich Vollzeit/Teilzeit bei den vergebenen Skalenwerten	31
Abbildung 30: Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2028, Stand: 30.06.2012	34
Abbildung 31: Aufteilung der Führungspositionen.....	35
Abbildung 32: Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften zum 30.06.2012	36
Abbildung 33: voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden Facheinheits- und Fachabteilungsleiter Stand: 30.06.2012.....	37
Abbildung 34: Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase 2000-2012 zum Stichtag 30.06.	39
Abbildung 35: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2006-2012	40
Abbildung 36: Anzahl abgeschlossener Telearbeitsverträge von 2010 bis 2012.....	41
Abbildung 37: Beteiligung an der Sommerferienbetreuung seit 2010.....	42
Abbildung 38: Vergabe der Ausbildungsplätze in den Jahren 2010 bis 2012.....	45
Abbildung 39: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen um Ausbildungsplätze	46
Abbildung 40: Anzahl der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen begonnen haben	47
Abbildung 41: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 2010-2012.....	48
Abbildung 42: Seminare speziell für die Zielgruppe Frauen 2010-2012	49

VII Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
FÜPo	Konzept für eine gezielte Personalentwicklung zur qualifizierten Wahrnehmung künftiger Führungsaufgaben
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
OKD	Oberkreisdirektor
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

VIII Anlage: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen – LGG

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

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

- § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Rechte des Personalrates

§ 25 Rechte der Schwerbehinderten

§ 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

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

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

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

§ 2

Geltungsbereich

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

(2) Auf die Sparkassen, die NRW.BANK, die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt finden die §§ 1 bis 4, § 5a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung. Die in Satz 1 genannten Stellen haben im Übrigen durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten, dass das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklicht wird. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln findet Satz 1 Anwendung.

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

§ 3

Begriffsbestimmung

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV.NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV.NRW: S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 18 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV.NRW. S. 158).

§ 4

Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5

Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren sowie Juniorprofessuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

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

repräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

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

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

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

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

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

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

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

§ 6

Inhalt des Frauenförderplans

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

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

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

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

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

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

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 15 Abs. 3, § 121 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 20 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

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

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a Hochschulgesetz. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8

Ausschreibung

(1) In Bereichen, in den Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschriften. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschriften. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. In Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV.NRW. S, 242) sind Stellen dienststellenintern auszuschriften.

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

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

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

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

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

(7) Weiter gehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

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

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

(9) Die Absätze 1 bis 3 und 7 bis 8 finden für das Verfahren der Stellenbesetzung gemäß § 7 Abs. 2 bis 5 und Abs. 9 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV.NRW.S. 242) keine Anwendung

§ 9 Vorstellungsgespräch

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

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

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

§ 10 Auswahlkriterien

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

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

§ 11 Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12 Gremien

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

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

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

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitszeit und Teilzeit

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

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben.

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

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

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

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

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

§ 14

Beurlaubung

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

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

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

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

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

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

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

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

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

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

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

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

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

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 84 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes.

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

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

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststellen zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV.NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV.NRW: S. 148).

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

§ 19

Widerspruchsrecht

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

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

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

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

§ 23

Verwaltungsvorschriften

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

§ 24

Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25
Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26
Übergangsregelungen

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

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

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