

# ChanCen

bieten  
nutzen



## Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Borken 2016-18

Impressum:

Herausgeber: Kreis Borken  
Fachdienst Personal, Organisation und IT  
Gleichstellungsbeauftragte  
Burloer Straße 93  
46325 Borken

Druck: Kreis Borken

Titelblatt: Lisa Kannenbrock

Stand: 23. Juni 2016

Ansprechpartnerinnen:

Birgit Schwering  
Fachdienst Personal, Organisation und IT  
Personalentwicklung

Irmgard Paßerschroer  
Gleichstellungsbeauftragte

Zimmer: 2129 (Etage 1 A)  
Telefon: +49 2861 / 82 – 2129  
Telefax: +49 2861 / 82 – 2712129  
E-Mail: B.Schwering@kreis-borken.de

Zimmer: 2138 (Etage 1 A)  
Telefon: +49 2861 / 82 – 2138  
Telefax: +49 2861 / 82 – 2712138  
E-Mail: I.Passerschroer@kreis-borken.de

## Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die geplante Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sieht die Umbenennung des Frauenförderplanes in Gleichstellungsplan vor. Mit Blick auf die Laufzeit dieses Planes (2016 – 2018) hat unsere Verwaltung diese absehbare Entwicklung bereits jetzt aufgegriffen und den Plan entsprechend umbenannt.

Auch weiterhin ist die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine wichtige Aufgabe der Kreisverwaltung Borken. Männer und Frauen profitieren gleichermaßen von einem Klima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen. Daran wollen wir auch künftig weiter arbeiten. Deshalb werden Maßnahmen festgelegt, die auch in den vergangenen Plänen enthalten waren und sich bewährt haben.

Auf der Grundlage der bisherigen Struktur werden im Gleichstellungsplan fünf Handlungsfelder aufgezeigt. Innerhalb dieser Handlungsfelder werden – ausgehend von einem Rückblick – die derzeitige Situation bewertet, auf künftige Entwicklungen hingewiesen und konkrete Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2016 – 2018 festgelegt.

Die Frauenquote bei den Führungspositionen hat sich in den vergangenen Jahren weiter verbessert. Bei den Fachabteilungsleitungen ist sie von 21% zum Stichtag 30.09.2012 auf 26% zum Stichtag 30.09.2015 angestiegen. Bei den Facheinheitsleitungen ist in diesem Zeitraum ein Anstieg von 26% auf 28% erfolgt. Aufgrund von aktuellen Nachbesetzungen in 2016 hat sich bei den Facheinheitsleitungen sogar eine weitere Steigerung auf rund 35% ergeben.

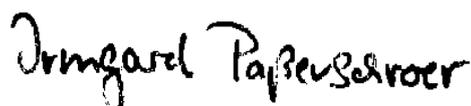
Die Stellen im Bereich der Sozialarbeit (84%), Medizin (87%) und Tiermedizin (70%) sind mehrheitlich mit Frauen besetzt, während im technischen Bereich Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind (25%). Hier gilt es, in den nächsten Jahren Strategien zu entwickeln, um bei dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht Interesse für eine Tätigkeit in der Kreisverwaltung Borken zu wecken.

Unser Appell an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere an die Führungskräfte, lautet: Unterstützen Sie die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes und tragen Sie dazu bei, dass Chancengleichheit in unserer Verwaltung auch in den nächsten Jahren weiter vorangetrieben wird.

Borken, im Juli 2016  
Mit freundlichen Grüßen



Dr. Kai Zwicker  
Landrat



Irmgard Paßerschroer  
Gleichstellungsbeauftragte

## Inhalt

<b>I</b>	<b>Allgemeines .....</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Kreisverwaltung Borken .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Die Gleichstellungsbeauftragte .....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Der Arbeitskreis Gleichstellung.....</b>	<b>7</b>
<b>II</b>	<b>Bericht und Fortschreibung.....</b>	<b>8</b>
<b>1</b>	<b>Handlungsfeld: Personalentwicklung allgemein .....</b>	<b>8</b>
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 .....	19
1.1.5	Überblick Tiermedizin .....	21
1.1.6	Überblick bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich .....	21
1.1.7	Neu eingestellte Beschäftigte .....	25
1.1.8	Interne Umsetzungen .....	26
1.1.9	Beförderungen/Höhergruppierungen .....	26
1.1.10	Stellenbesetzungsverfahren .....	27
1.1.11	Leistungsorientierte Bezahlung.....	30
1.1.12	Beurteilungsverfahren.....	31
1.2	Bewertung .....	33
1.3	Ausblick .....	34
<b>2</b>	<b>Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen.....</b>	<b>36</b>
2.1	Rückblick .....	36
2.2	Bewertung .....	37
2.3	Ausblick .....	37
<b>3</b>	<b>Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</b>	<b>39</b>
3.1	Rückblick .....	39
3.1.1	Familienphase .....	39
3.1.2	Teilzeitbeschäftigung .....	40
3.1.3	Flexible Arbeitszeit .....	41
3.1.4	Alternierende Telearbeit .....	41
3.1.5	Kinderbetreuung in den Sommerferien .....	41
3.1.6	Vereinbarkeit von Pflege und Beruf .....	42

3.2	Bewertung.....	42
3.3	Ausblick .....	43
<b>4</b>	<b>Handlungsfeld: Aus-/Fortbildung, Qualifizierung.....</b>	<b>45</b>
4.1	Rückblick .....	45
4.2	Bewertung.....	49
4.3	Ausblick .....	49
<b>5</b>	<b>Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur.....</b>	<b>50</b>
5.1	Das Prinzip „Gender-Mainstreaming“ .....	50
5.1.1	Rückblick .....	50
5.1.2	Bewertung .....	51
5.1.3	Ausblick .....	51
5.2	Geschlechterparitätische Gremienbesetzung.....	51
5.2.1	Rückblick .....	51
5.2.2	Bewertung .....	52
5.2.3	Ausblick .....	52
5.3	Geschlechtergerechte Sprache.....	52
5.3.1	Rückblick .....	52
5.3.2	Bewertung .....	52
5.3.3	Ausblick .....	52
5.4	Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten .....	53
5.4.1	Rückblick .....	53
5.4.2	Bewertung .....	53
5.4.2	Ausblick .....	53
5.5	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.....	53
5.5.1	Rückblick .....	53
5.5.2	Bewertung .....	54
5.5.3	Ausblick .....	55
<b>III</b>	<b>Externe Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>55</b>
<b>IV</b>	<b>weiteres Verfahren.....</b>	<b>58</b>
<b>V</b>	<b>Schlussbemerkungen.....</b>	<b>59</b>
<b>VI</b>	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>60</b>
<b>VII</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>62</b>
<b>VIII</b>	<b>Anlage: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen – LGG.....</b>	<b>63</b>

# I Allgemeines

## 1 Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Kreisverwaltung Borken

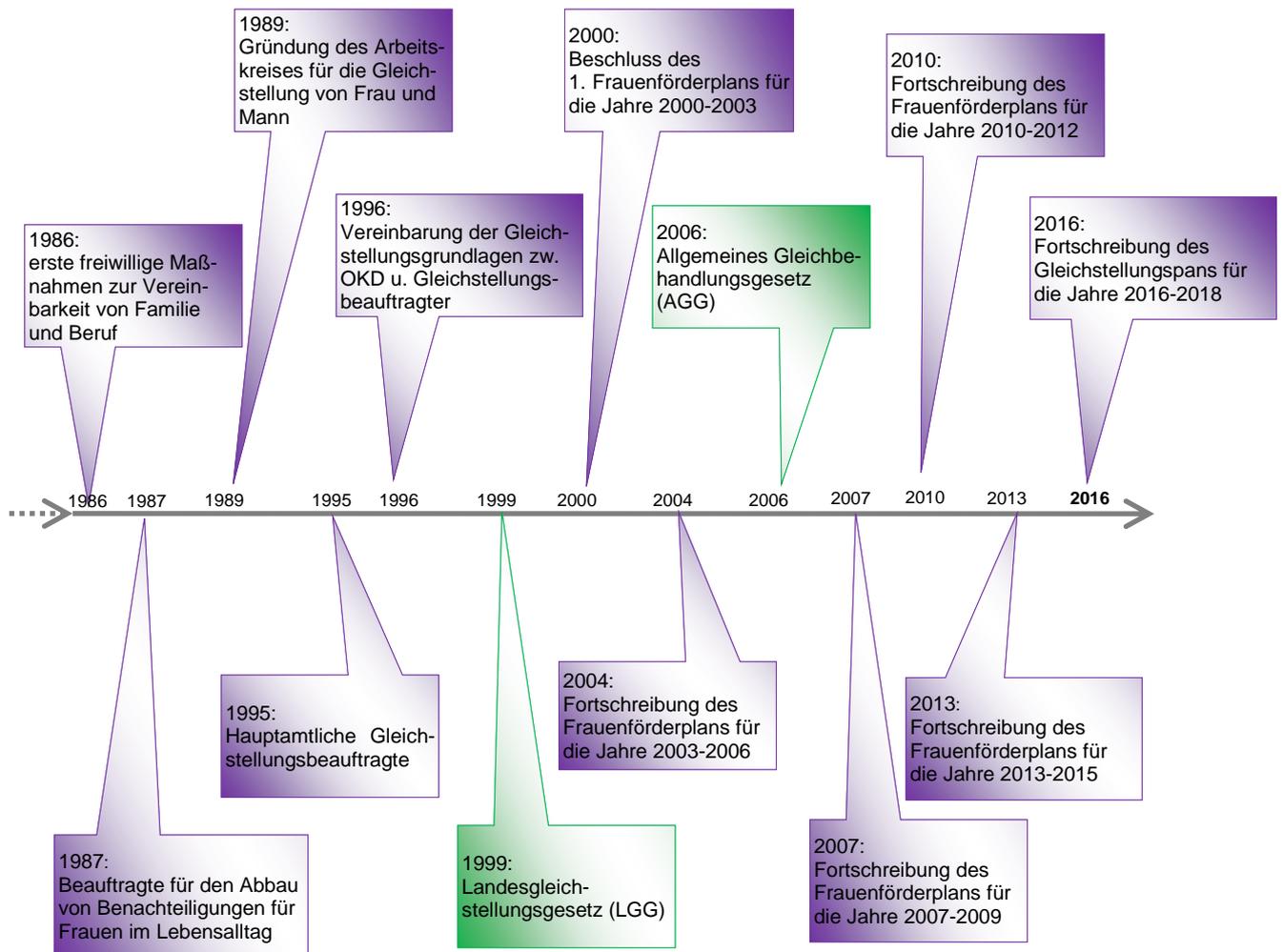


Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung Borken

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 Gleichstellungsplan integriert. Die nunmehr vorliegende Fortschreibung ist die fünfte 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 Gleichstellungsplans

- 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 und Männern beseitigt werden.
- Der Frauenanteil wird in den unterrepräsentierten Bereichen schrittweise auf 50 Prozent erhöht.
- Grundsätzliches Einverständnis besteht darüber, dass eine geschlechterparitätische Besetzung von Teams für die Aufgabenerledigung förderlich ist. Angestrebt wird daher in den von Frauen – und auch Männern – unterrepräsentierten Bereichen eine paritätische Besetzung.
- 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.
- Beide Geschlechter sollen jeweils in ihren Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt und gefördert werden.
- Der Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplan 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 Versorgungsgesellschaft Westmünsterland setzen sich die Vertreterinnen und Vertreter des Kreises dafür ein, dass die Grundsätze des Gleichstellungsplanes 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 Gleichstellungsplan tritt nach seiner Verabschiedung im Kreistag in Kraft und gilt für die Jahre 2016 bis 2018, 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 Gleichstellungsplans.
- 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 Gleichstellungsplan festgelegten Ziele wird durch den Arbeitskreis in besonderer Weise begleitet und unterstützt.
- Die Mitglieder und deren Vertreterinnen und Vertreter werden vom Kreistag für die Dauer einer Wahlperiode gewählt. Dabei werden alle im Kreistag vertretenen Fraktionen berücksichtigt.
- Der Arbeitskreis Gleichstellung ist Bindeglied zwischen Kreistag, Kreisausschuss, den weiteren Ausschüssen und dem Landrat in allen Belangen, die die Gleichstellung betreffen.

## II Bericht und Fortschreibung

### 1 Handlungsfeld: Personalentwicklung allgemein

Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann und damit eine Förderung der Chancengleichheit 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 Gleichstellungsplans 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 30.06.2015 insgesamt 1.064 Personen beschäftigt, hiervon waren 390 im Beamten- und 674 im Angestelltenverhältnis tätig.

	Beamtinnen/ Beamte		Angestellte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>2009</b>	208 55%	172 45%	250 41%	366 59%
<b>2012</b>	201 55%	172 45%	241 39%	382 61%
<b>2015</b>	195 50%	195 50%	248 37%	426 63%

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

Es fällt auf, dass deutlich mehr Frauen als Männer als Angestellte beschäftigt sind, während bei den Beamtinnen und Beamten das Verhältnis ausgeglichen ist. Von 2009 bis 2015 stieg die Zahl der Beamtinnen um 23 und die der weiblichen Angestellten um 60. Die Zahl der Männer ging im Vergleichszeitraum um 15 zurück, hiervon 13 Beamte und 2 Angestellte. Die folgende Abbildung verdeutlicht die Entwicklung der aktiv Beschäftigten.

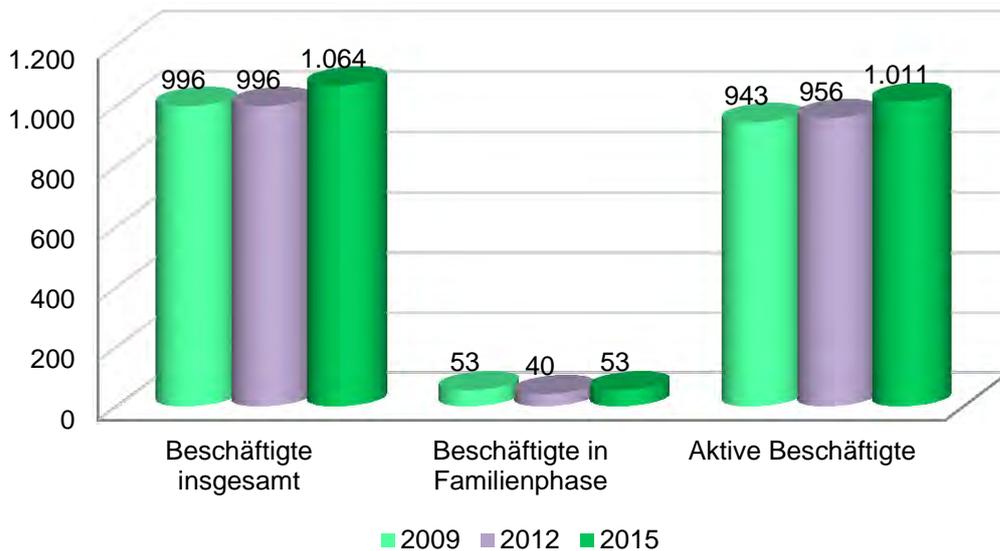


Abbildung 3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung jeweils zum 30.06. des Jahres

Die Steigerung der Zahl der Gesamtbeschäftigten bzw. aktiven Beschäftigten zwischen 2009 und 2015 ist auf Fallzahlensteigerungen, neue Aufgaben und die zunehmende Teilung von Stellen zurückzuführen. Zum Stichtag 30.06.2015 waren 53 Beschäftigte in Familienphase. Bei näherer Betrachtung der aktiv beschäftigten Frauen und Männer zeigt sich, dass der Anteil der Frauen – unabhängig von der Höhe der Stellenanteile – von 2009 bis 2015 weiter gestiegen ist.

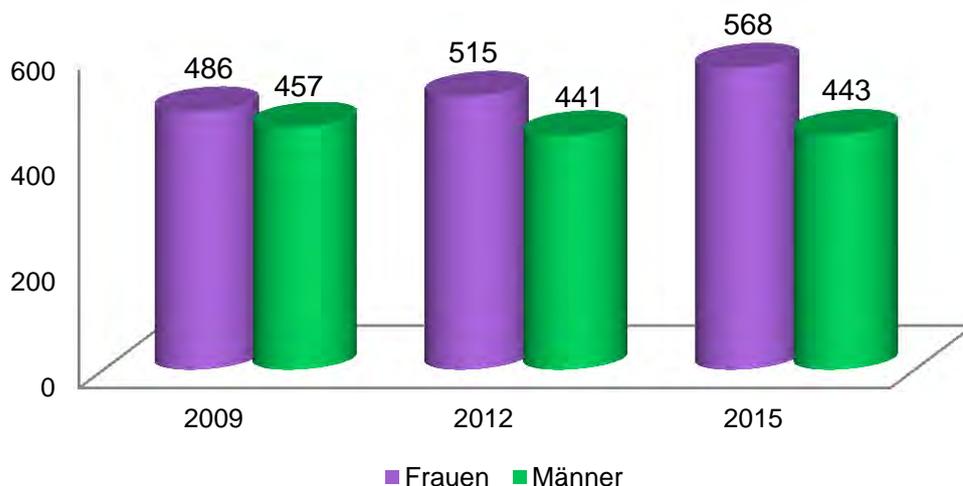


Abbildung 4: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer

Im Vergleichszeitraum arbeiten stets mehr Frauen als Männer bei der Kreisverwaltung. Beobachtet man die Entwicklung zwischen 2009 und 2015, so ist festzustellen, dass insgesamt 82 Frauen mehr bei der Kreisverwaltung beschäftigt sind, während die Zahl der Mitarbeiter um 14 gesunken ist. Die prozentuale Darstellung zeigt, dass der Anteil der Frauen seit 2009 stetig über 50% liegt:

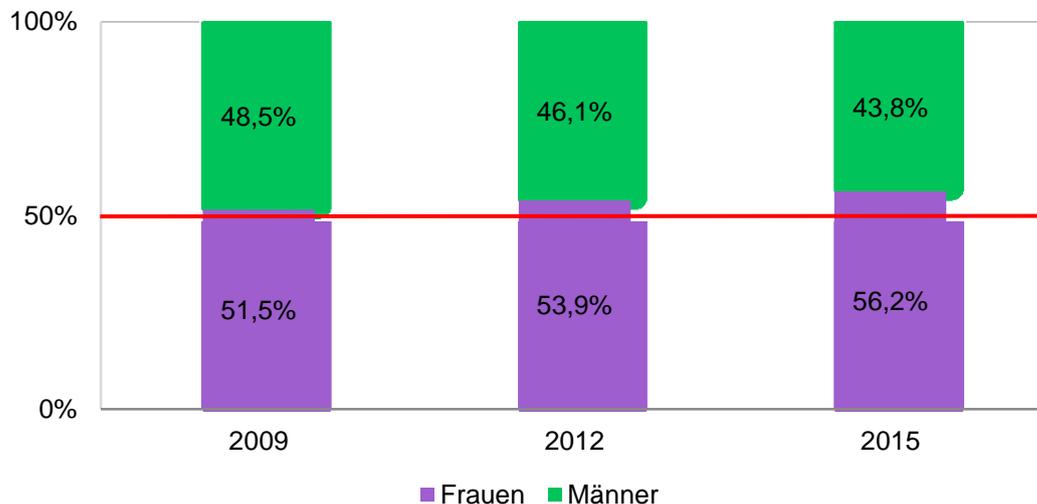


Abbildung 5: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer in %

Frauen sind vielfach in Teilzeit beschäftigt und teilen sich daher Stellen. Von den insgesamt 940 im Stellenplan 2015 ausgewiesenen Stellen sind 633 Vollzeit- und 307 Teilzeitstellen.

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

	2012				2015				Differenz 2012-2015	
	Vollzeitstellen		Teilzeitstellen		Vollzeitstellen		Teilzeitstellen		Vollzeitstellen	Teilzeitstellen
<b>Stellenplan</b>	628		273		633		307		5	34
<b>tatsächlich besetzt</b>	595		252		591		337		-4	85
<b>davon: mit Männern</b>	365	61%	25	11%	360	61%	38	11%	-5	13
<b>mit Frauen</b>	230	39%	227	89%	231	39%	299	89%	1	72

Abbildung 6: Voll- und Teilzeitstellen im Stellenplan 2012 und 2015 sowie tatsächliche Besetzung jeweils zum 30.06.

Deutlich ist, dass Teilzeit Frauensache ist: 89 % der in Teilzeit ausgewiesenen Stellen sind von Frauen besetzt, jedoch nur 39% der Vollzeitstellen. Ablesbar ist auch eine starke Ausweitung der Teilzeitstellen. 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. Berücksichtigt wird dabei die Anzahl der bei der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aufgezeigt wird die Entwicklung von 2009 bis 2015 jeweils zum 30.06. des Jahres. Zuletzt wird das Ergebnis des Jahres 2015 dem des Jahres 2012 gegenübergestellt, um die Entwicklung seit der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zu verdeutlichen. Betrachtet werden die Daten für die aktiven Beschäftigten in den Gruppen Gesamtverwaltung, allgemeine Verwaltung, Sozialarbeit, medizinischer Bereich, tiermedizinischer Bereich sowie bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich. Nicht enthalten sind Beschäftigte, die nur kurzfristig oder als Nebenamtliche 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. Folgende Bereiche werden nicht gesondert dargestellt, da bislang keine Frauen beschäftigt werden:

- 21 Vollzeitstellen im **feuerwehrtechnischen Dienst (Leitstelle)**,
- 33 Beschäftigte des **Interkommunalen Bauhofes**,
- 15 **Hausmeister**, davon sechs in Teilzeit.

Die noch bei der Kreisverwaltung beschäftigte **Raumpflegerin** befindet sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit.

Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 **Gesamtverwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012 – 2015
<b>VV</b>	4	-	4	-	4	-	<b>0</b>
<b>A16/E15a</b>	3	-	4	-	5	-	<b>0</b>
<b>A15/E15</b>	15	5	13	6	12	10	<b>4</b>
<b>A14/E14</b>	10	18	7	23	6	23	<b>0</b>
<b>A13/E13</b>	8	8	7	5	7	5	<b>0</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>4</b>
<b>A13/E12</b>	19	3	20	5	21	6	<b>1</b>
<b>A12/E11/S17</b>	55	19	56	22	54	33	<b>11</b>
<b>A11/E10/ S14/S15</b>	83	38	76	71	78	81	<b>10</b>
<b>A10/E9/S13</b>	64	100	57	71	51	68	<b>-3</b>
<b>A9/S11/S12</b>	3	10	5	20	9	33	<b>13</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>224</b>	<b>170</b>	<b>214</b>	<b>189</b>	<b>213</b>	<b>221</b>	<b>32</b>
<b>A9</b>	22	5	24	7	29	9	<b>2</b>
<b>A8/E8/S8</b>	32	52	27	60	25	68	<b>8</b>
<b>A7/E6</b>	71	89	59	87	61	91	<b>4</b>
<b>A6/E5/S4</b>	17	98	17	84	19	82	<b>-2</b>
<b>Summe m.D.</b>	<b>142</b>	<b>244</b>	<b>127</b>	<b>238</b>	<b>134</b>	<b>250</b>	<b>12</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>410</b>	<b>448</b>	<b>380</b>	<b>466</b>	<b>384</b>	<b>514</b>	<b>48</b>

Abbildung 7: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2009-2015 **Gesamtverwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012 – 2015
<b>VV</b>	100%	0%	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A16/E15a</b>	100%	0%	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A15/E15</b>	75%	25%	68%	32%	55%	45%	<b>13%</b>
<b>A14/E14</b>	36%	64%	23%	77%	21%	79%	<b>2%</b>
<b>A13/E13</b>	50%	50%	58%	42%	58%	42%	<b>0%</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>4%</b>
<b>A13/E12</b>	86%	14%	80%	20%	78%	22%	<b>2%</b>
<b>A12/E11/S17</b>	74%	26%	72%	28%	62%	38%	<b>10%</b>
<b>A11/E10/ S14/S15</b>	69%	31%	52%	48%	49%	51%	<b>3%</b>
<b>A10/E9/S13</b>	39%	61%	45%	55%	43%	57%	<b>2%</b>
<b>A9/S11/S12</b>	23%	77%	20%	80%	21%	79%	<b>-1%</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>4%</b>
<b>A9</b>	81%	19%	77%	23%	76%	24%	<b>1%</b>
<b>A8/E8/S8</b>	38%	62%	31%	69%	27%	73%	<b>4%</b>
<b>A7/E6</b>	44%	56%	40%	60%	40%	60%	<b>0%</b>
<b>A6/E5/S4</b>	15%	85%	17%	83%	19%	81%	<b>-2%</b>
<b>Summe m.D.</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>0%</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>	<b>7%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>2%</b>

Abbildung 8: Frauenquote 2009-2015 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Der **Verwaltungsvorstand** war in den Jahren von 2009 bis 2015 durchgängig ausschließlich männlich besetzt.

Im **höheren Dienst** ist die Anzahl der Frauen um 4 angestiegen. Die Frauenquote ist dadurch 2015 im Vergleich zu 2012 um 4% auf 53% angestiegen. Die Steigerung erfolgte in den Besoldungs-/Vergütungsgruppen A15/E15. In den übrigen Gruppen ist die Anzahl der Frauen unverändert geblieben.

Im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2009 zwar stetig von 43% auf 51% gestiegen, es fällt jedoch auf, dass der Anteil von Frauen in Richtung der höheren Besoldungs-/Vergütungsgruppen stetig sinkt. Positive Entwicklungen sind in den Bereichen A13/E12, A12/E11/S17 und A11/E10/S14/S15 zu beobachten.

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 24% weniger Frauen als Männer beschäftigt.

Im **einfachen Dienst** sind fünf Frauen und drei Männer tätig. Die Frauenquote liegt bei 63%.

### 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 2009-2015 **Allgemeine Verwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>VV</b>	3	-	3	-	3	-	<b>0</b>
<b>A16</b>	-	-	1	-	2	-	<b>0</b>
<b>A15/E15</b>	6	1	6	2	5	1	<b>-1</b>
<b>A14/E14</b>	5	3	4	3	4	5	<b>2</b>
<b>A13/E13</b>	6	4	7	3	7	2	<b>-1</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
<b>A13/E12</b>	9	2	9	4	11	3	<b>-1</b>
<b>A12/E11</b>	28	10	30	11	25	15	<b>4</b>
<b>A11/E10</b>	49	14	42	21	43	31	<b>10</b>
<b>A10/E9</b>	30	51	29	57	26	55	<b>-2</b>
<b>A9</b>	3	10	3	5	6	11	<b>6</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>119</b>	<b>87</b>	<b>113</b>	<b>98</b>	<b>111</b>	<b>115</b>	<b>17</b>
<b>A9</b>	9	5	11	6	13	8	<b>2</b>
<b>A8/E8</b>	24	41	19	49	15	56	<b>7</b>
<b>A7/E6</b>	21	76	17	73	17	78	<b>5</b>
<b>A6/E5</b>	8	90	9	74	8	71	<b>-3</b>
<b>Summe m.D.</b>	<b>62</b>	<b>212</b>	<b>56</b>	<b>202</b>	<b>53</b>	<b>213</b>	<b>11</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-1</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>202</b>	<b>309</b>	<b>190</b>	<b>312</b>	<b>185</b>	<b>339</b>	<b>27</b>

Abbildung 9: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2009-2015 **Allgemeine Verwaltung** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>VV</b>	100%	0%	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A16</b>	-	-	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A15/E15</b>	86%	14%	75%	25%	83%	17%	<b>-8%</b>
<b>A14/E14</b>	63%	38%	57%	43%	44%	56%	<b>13%</b>
<b>A13/E13</b>	60%	40%	70%	30%	78%	22%	<b>-8%</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>0%</b>
<b>A13/E12</b>	82%	18%	69%	31%	79%	21%	<b>-10%</b>
<b>A12/E11</b>	74%	26%	73%	27%	63%	38%	<b>11%</b>
<b>A11/E10</b>	78%	22%	67%	33%	58%	42%	<b>9%</b>
<b>A10/E9</b>	37%	63%	34%	66%	32%	68%	<b>2%</b>
<b>A9</b>	23%	77%	37%	63%	35%	65%	<b>2%</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>5%</b>
<b>A9</b>	64%	36%	65%	35%	62%	38%	<b>3%</b>
<b>A8/E8</b>	37%	63%	28%	72%	21%	79%	<b>7%</b>
<b>A7/E6</b>	22%	78%	19%	81%	18%	82%	<b>1%</b>
<b>A6/E5</b>	8%	92%	11%	89%	10%	90%	<b>1%</b>
<b>Summe m.D.</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>2%</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>3%</b>

Abbildung 10: Frauenquote 2009-2015 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Im **höheren Dienst** ist die Anzahl der beschäftigten Frauen konstant geblieben.

Die Frauenquote im **gehobenen Dienst** ist weiter auf 51% gestiegen. Zu beobachten ist, dass der Anteil der Frauen im Eingangsamt mit 65% sehr hoch ist, mit den weiteren Beförderungssämtern sinkt. Positive Tendenzen sind in den Bereichen A11/E10 und A12/E11 zu erkennen. 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 Eingangssamt liegt der Frauenanteil bei 90%. Im Bereich A9 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten leicht auf 38% leicht angestiegen.

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

### 1.1.3 Überblick Sozialarbeit

Die Anzahl der beim Kreis beschäftigten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter wird in der nächsten Tabelle dargestellt.

Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 **Sozialarbeit** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>A15/E15</b>	1	-	-	-	-	1	<b>1</b>
<b>A14/E14</b>	-	-	-	-	-	-	<b>0</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>A13/E12</b>	-	-	-	-	0	1	<b>1</b>
<b>A12/E11/S17</b>	2	4	1	5	2	4	<b>-1</b>
<b>A11/E10/ S14/S15</b>	6	13	9	39	8	41	<b>2</b>
<b>A10/E9/S13</b>	7	35	-	1	-	1	<b>0</b>
<b>A9/S11/S12</b>	-	-	1	15	3	22	<b>7</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>9</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>52</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>70</b>	<b>10</b>

Abbildung 11: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2009-2015 **Sozialarbeit** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>A15/E15</b>	100%	0%	-	-	0%	100%	<b>100%</b>
<b>A14/E14</b>	-	-	-	-	-	-	<b>0%</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	-	-	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>A13/E12</b>	-	-	-	-	0%	100%	<b>100%</b>
<b>A12/E11/S17</b>	33%	67%	17%	83%	33%	67%	<b>-16%</b>
<b>A11/E10/ S14/S15</b>	32%	68%	19%	81%	16%	84%	<b>3%</b>
<b>A10/E9/S13</b>	17%	83%	0%	100%	0%	100%	<b>0%</b>
<b>A9/S11/S12</b>	-	-	6%	94%	12%	88%	<b>-6%</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>-1%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>-1%</b>

Abbildung 12: Frauenquote 2009-2015 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Im **höheren Dienst** beträgt die Frauenquote 100%. Dies ist auf die Besetzung der Stelle einer Facheinheitsleitung mit einer Sozialarbeiterin zurückzuführen.

Die Stellen im **gehobenen Dienst** werden mehrheitlich von Frauen besetzt. Die Frauenquote liegt bei 84%.

#### 1.1.4 Überblick medizinischer Bereich

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

Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 **Medizinischer Bereich** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>A15/E15</b>	2	4	2	4	2	5	<b>1</b>
<b>A14/E14</b>	-	7	-	8	-	9	<b>1</b>
<b>A13/E13</b>	-	2	-	1	-	-	<b>-1</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>1</b>
<b>A11/E10</b>	-	-	-	-	1	-	<b>0</b>
<b>A10/E9</b>	2	3	1	2	1	1	<b>-1</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>
<b>A8/E8</b>	-	5	-	5	1	6	<b>1</b>
<b>A7/E6</b>	-	7	-	10	-	9	<b>-1</b>
<b>A6/E5</b>	-	6	-	4	-	4	<b>0</b>
<b>Summe m.D.</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>0</b>

Abbildung 13: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2009-2015 **Medizinischer Bereich** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>A15/E15</b>	33%	67%	33%	67%	29%	71%	<b>4%</b>
<b>A14/E14</b>	0%	100%	0%	100%	0%	100%	<b>0%</b>
<b>A13/E13</b>	0%	100%	0%	100%	-	-	<b>-</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>1%</b>
<b>A11/E10</b>	-	-	-	-	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A10/E9</b>	-	-	-	-	50%	50%	<b>50%</b>
<b>Summe g.D.</b>	-	-	-	-	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>
<b>A8/E8</b>	0%	100%	0%	100%	14%	86%	<b>-14%</b>
<b>A7/E6</b>	0%	100%	0%	100%	0%	100%	<b>0%</b>
<b>A6/E5</b>	0%	100%	0%	100%	0%	100%	<b>0%</b>
<b>Summe m.D.</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>-5%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>8%</b>	<b>92%</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>-5%</b>

Abbildung 14: Frauenquote 2009-2015 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Der Frauenanteil liegt im medizinischen Bereich insgesamt bei 87%. Im mittleren Dienst sind – mit Ausnahme eines Mitarbeiters – ausschließlich Frauen beschäftigt.

### 1.1.5 Überblick Tiermedizin

Die Personalstrukturstatistik für den Bereich Tiermedizin sieht wie folgt aus:

Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 **Tiermedizin** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>A16</b>	1	-	1	-	1	-	<b>0</b>
<b>A15/E15</b>	6	-	5	-	5	3	<b>3</b>
<b>A14/E14</b>	2	8	-	12	-	9	<b>-3</b>
<b>A13/E13</b>	-	2	-	1	-	2	<b>1</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>1</b>

Abbildung 15: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

Frauenquote 2009-2015 **Tiermedizin** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>A16</b>	100%	0%	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A15/E15</b>	100%	0%	100%	0%	63%	37%	<b>37%</b>
<b>A14/E14</b>	20%	80%	0%	100%	0%	100%	<b>0%</b>
<b>A13/E13</b>	0%	100%	0%	100%	0%	100%	<b>0%</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>2%</b>

Abbildung 16: Frauenquote 2009-2015 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

In der Besoldungs-/Vergütungsgruppe A16 sind ausschließlich Männer, in den Bereichen A14/E14 und A13/E13 ausschließlich Frauen beschäftigt. Erfreulich ist der Zuwachs im Bereich A15/E15 um drei Frauen. Bei Neueinstellungen kamen ausschließlich Tierärztinnen 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 2009-2015 **Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>B2</b>	1	-	1	-	1	-	0
<b>A16</b>	1	-	1	-	1	-	0
<b>A15/E15</b>	1	-	-	-	-	-	0
<b>A14/E14</b>	3	-	3	-	2	-	0
<b>A13/E13</b>	2	-	-	-	-	1	1
<b>Summe h.D.</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>A13/E12</b>	10	1	11	1	10	2	1
<b>A12/E11</b>	25	5	25	6	25	14	8
<b>A11/E10</b>	27	11	24	11	26	9	-2
<b>A10/E9</b>	22	9	24	9	21	9	0
<b>A9</b>	-	-	1	-	-	-	0
<b>Summe g.D.</b>	<b>84</b>	<b>26</b>	<b>85</b>	<b>27</b>	<b>82</b>	<b>34</b>	<b>7</b>
<b>A9</b>	-	-	2	1	2	1	0
<b>A8/E8</b>	7	3	6	3	6	2	-1
<b>A7/E6</b>	36	3	28	4	32	4	0
<b>A6/E5</b>	7	-	6	2	6	2	0
<b>Summe m.D.</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>-1</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>145</b>	<b>32</b>	<b>135</b>	<b>37</b>	<b>135</b>	<b>44</b>	<b>7</b>

Abbildung 17: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Frauenquote 2009-2015 **Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik** nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen

	2009		2012		2015		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2012-2015
<b>B2</b>	100%	0%	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A16</b>	100%	0%	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A15/E15</b>	100%	0%	-	-	-	-	<b>0%</b>
<b>A14/E14</b>	100%	0%	100%	0%	100%	0%	<b>0%</b>
<b>A13/E13</b>	100%	0%	-	-	0%	100%	<b>100%</b>
<b>Summe h.D.</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>A13/E12</b>	91%	9%	92%	8%	83%	17%	<b>9%</b>
<b>A12/E11</b>	83%	17%	81%	19%	64%	36%	<b>17%</b>
<b>A11/E10</b>	71%	29%	69%	31%	74%	26%	<b>-5%</b>
<b>A10/E9</b>	71%	29%	73%	27%	70%	30%	<b>3%</b>
<b>A9</b>	-	-	100%	0%	-	-	<b>0%</b>
<b>Summe g.D.</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>5%</b>
<b>A9</b>	-	-	67%	33%	67%	33%	<b>0%</b>
<b>A8/E8</b>	70%	30%	67%	33%	75%	25%	<b>-8%</b>
<b>A7/E6</b>	92%	8%	88%	12%	89%	11%	<b>-1%</b>
<b>A6/E5</b>	100%	0%	75%	25%	75%	25%	<b>0%</b>
<b>Summe m.D.</b>	<b>89%</b>	<b>11%</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	<b>-3%</b>
<b>Summe e.D.</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>3%</b>

Abbildung 18: Frauenquote 2009-2015 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 25% gestiegen. Frauen sind somit noch immer deutlich unterrepräsentiert.

Im **höheren Dienst** ist eine Frau beschäftigt, die Frauenquote ist dadurch auf 20% angestiegen.

Im **gehobenen Dienst** liegt die Frauenquote 2015 bei 29% und ist damit um 5% angestiegen. Die Anzahl der beschäftigten Frauen im technischen Bereich ist in den Grup-

pen A12/E11 mit 14 am höchsten. In der Besoldungsgruppe A13/E12 werden zwei Frauen beschäftigt.

Im **mittleren Dienst** sind insgesamt 9 Frauen beschäftigt. Dies ist gegenüber 2012 ein leichter Rückgang. Die Frauenquote liegt mit 16% unter der des gehobenen Dienstes.

Die folgende Tabelle stellt dar, in welchen Facheinheiten die technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind:

Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2015 in den technischen Fachbereichen

	FB 62		FB 63		FB 66		Betrieb 81		sonstige FB	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>B2</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
									100%	-
<b>A16</b>	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100%									
<b>A14/E14</b>	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	100%				100%					
<b>A13/E13</b>	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
						100%				
<b>Summe h.D.</b>	<b>2</b>	-	-	-	<b>1</b>	<b>1</b>	-	-	<b>1</b>	-
	<b>100%</b>				<b>50%</b>	<b>50%</b>			<b>100%</b>	
<b>A13/E12</b>	3	-	2	1	2	1	1	-	2	-
	100%		67%	33%	67%	33%	100%		100%	
<b>A12/E11</b>	10	-	5	4	8	9	1	1	1	-
	100%		56%	44%	47%	53%	50%	50%	100%	
<b>A11/E10</b>	10	3	10	2	3	4	3	-	-	-
	77%	33%	83%	17%	43%	57%	100%			
<b>A10/E9</b>	8	4	4	1	3	3	5	1	1	-
	67%	33%	80%	20%	50%	50%	83%	17%	100%	
<b>A9</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe g.D.</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	-
	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>	
<b>A9</b>	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-
			67%	33%						
<b>A8/E8</b>	2	2	-	-	1	-	3	-	-	-
	50%	50%			100%		100%			
<b>A7/E6</b>	7	1	-	-	-	1	24	2	1	-
	88%	13%				100%	92%	8%	100%	
<b>A6/E5</b>	3	2	-	-	-	-	3	-	-	-
	60%	40%					100%			
<b>Summe m.D.</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	-
	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>	
<b>Summe e.D.</b>	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	-
							<b>100%</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	-
	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>	

Abbildung 19: Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2015 in den technischen Fachbereichen

Die meisten technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Fachbereich 62 – Vermessung und Kataster und im Kreisbetrieb tätig. Im Fachbereich 62 liegt die Frauenquote insgesamt bei 21%, im gehobenen Dienst bei 18% und im mittleren Dienst bei 29%. Im Fachbereich 66 ist die Frauenquote mit 51% am höchsten. Dort ist der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst tätig. Die niedrigste Frauenquote ist im Kreisbetrieb festzustellen. Die Beschäftigten des Bauhofes sind allesamt männlich.

### 1.1.7 Neu eingestellte Beschäftigte

In dem Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015 wurden insgesamt 117 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	47	12	35
Sozialarbeit	17	1	16
Medizin	7	1	6
Tiermedizin	2	-	2
Technik	30	15	15
Leitstelle	6	6	-
Sonstige	8	4	4
<b>Summe</b>	<b>117</b>	<b>39</b>	<b>78</b>
<b>in %</b>	<b>100%</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>

Abbildung 20: Neu eingestellte Beschäftigte 2013-2015

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 Bewerbungen von Frauen ein. Erfreulich aus Sicht der Frauenförderung ist, dass die Hälfte der Stellen im technischen Bereich mit Frauen besetzt wurde.

### 1.1.8 Interne Umsetzungen

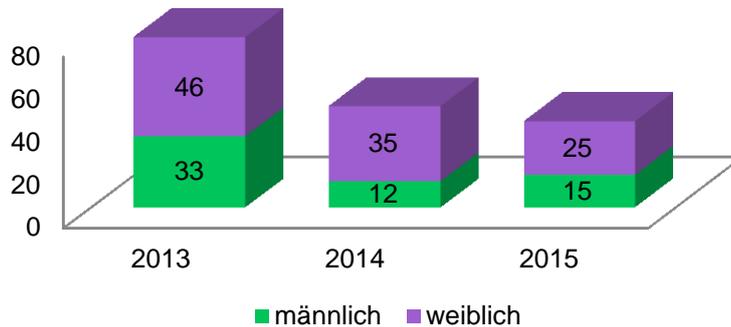


Abbildung 21: Anzahl interner Umsetzungen 2013-2015

Zu erkennen ist, dass Frauen deutlich häufiger hausintern Stellen gewechselt haben. Die Umsetzungen erfolgten bei Männern und Frauen häufiger im gehobenen/höheren Dienst.

	Männer		Frauen	
	einfacher/ mittlerer Dienst	gehobener/ höherer Dienst	einfacher/ mittlerer Dienst	gehobener/ höherer Dienst
<b>2013</b>	11	22	24	23
<b>2014</b>	5	7	15	24
<b>2015</b>	4	11	14	19

Abbildung 22: Anzahl interner Umsetzungen nach Laufbahngruppe

### 1.1.9 Beförderungen/Höhergruppierungen

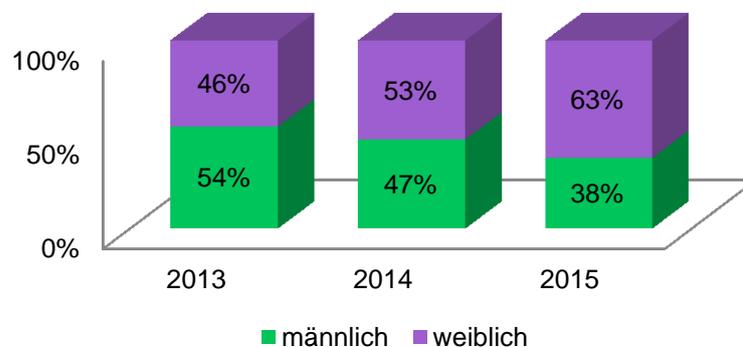


Abbildung 23: Beförderungen und Höhergruppierungen 2013-2015 in %

Im Zeitraum von 2013 bis 2015 ist der Anteil der beförderten bzw. höhergruppierten Frauen stetig von 46% auf 63% angestiegen. Bei der differenzierten Betrachtung nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen zeigt sich folgendes Bild:

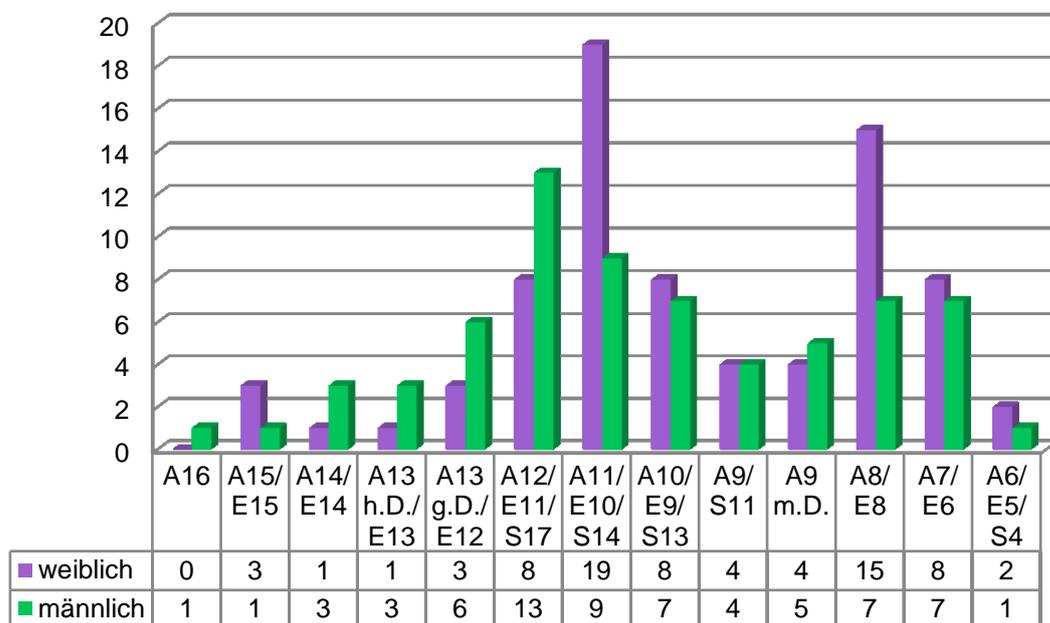


Abbildung 24: Beförderungen/ Höhergruppierungen nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015

Im mittleren Dienst wurden bis zur Besoldungs-/Vergütungsgruppe A8/E8 mehr Frauen befördert. Im gehobenen Dienst ist zu beobachten, dass mit Ausnahme der Gruppen A12/E11/S17 und A13/E12 mehr Frauen als Männer befördert und höhergruppiert wurden. Im höheren Dienst sind mit Ausnahmen der Gruppe A15/E15 mehr Männer als Frauen in die nächsthöhere Besoldungs-/Vergütungsgruppe aufgestiegen.

#### 1.1.10 Stellenbesetzungsverfahren

Mit der Richtlinie zur Durchführung von Personalauswahlverfahren gibt es bei der Kreisverwaltung ein Instrumentarium, das es ermöglicht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 wird erreicht, Personalentscheidungen für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar zu machen. Folgende Regelungen sind 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 der Fachdienst Personal, Organisation und IT 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><b>Leistungsbeurteilung</b> 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><b>Besoldungsgleicher Wechsel</b> 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><b>Verweildauer</b> 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><b>Besoldungszugehörigkeit</b> 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><b>Rotation</b> 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><b>Zusatzqualifikationen</b> 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"> <li>• Master FH/Uni, Diplom/Akademie            2 Punkte</li> <li>• Bachelor/FH Diplom                            2 Punkte</li> <li>• Zertifikat    1 Punkt</li> </ul>	0 bis 5 Punkte

<p><b>Stellenbonus</b> 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><b>Familienbedingte Auszeit</b> 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 dem Fachdienst Personal, Organisation und IT 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 ÜBesG/E8 TVöD und für Beschäftigte des gehobenen und höheren Dienstes ab Besoldungs-/Vergütungsgruppe A11 ÜBesG/E10 TVöD statt. Die Entscheidung über den Verzicht auf ein Auswahlgespräch treffen die Facheinheit und der Fachdienst Personal, Organisation und IT 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 2014 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	7	1,9	7	1,5
2	30	8,0	31	6,5
3	273	72,5	363	76,1
4	56	14,9	67	14,0
5	10	2,7	9	1,9
<b>Summe</b>	<b>376</b>	<b>100,0</b>	<b>477</b>	<b>100,0</b>

Abbildung 25: Auswertung LOB 2014

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

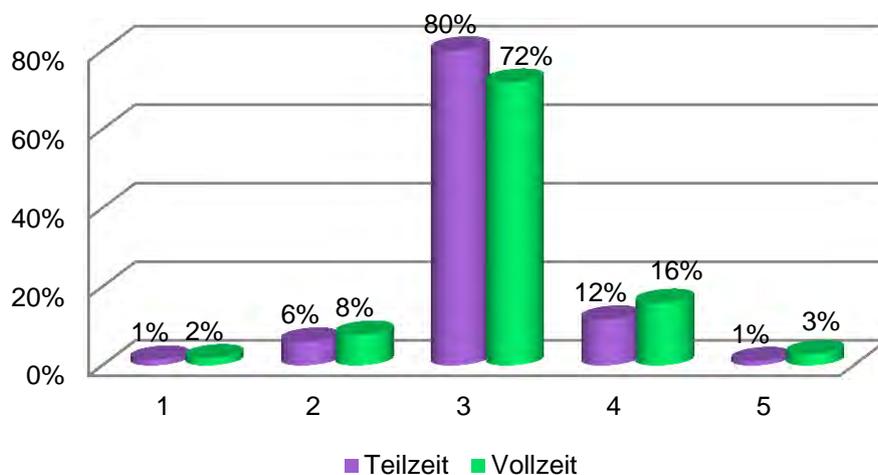


Abbildung 26: Punkteverteilung LOB 2014 nach Beschäftigungsumfang

Die Punkteverteilung bei den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weicht leicht 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. In den Informationsveranstaltungen zur leistungsorientierten Bezahlung wurden Führungskräfte verstärkt auf den Umstand hingewiesen, dass der Umfang der Beschäftigung keine Auswirkungen auf die Vergabe der Punkte haben darf. Transportiert wurde, dass Teilzeitkräfte gute Leistungen erbringen und die Präsenz von Vollzeitkräften allein noch kein Garant für die Qualität der Arbeitsergebnisse ist.

### 1.1.12 Beurteilungsverfahren

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 2014 wurden die Arbeitsleistungen von 833 Kolleginnen und Kollegen der Kreisverwaltung einer Beurteilung durch die jeweiligen Vorgesetzten unterzogen. Die geschlechtsspezifische Auswertung erbrachte folgende Ergebnisse:

	Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %
	350	42%	483	58%
<b>davon:</b>				
<b>Vollzeit</b>	331	40%	221	27%
<b>Teilzeit</b>	19	2%	262	31%

Abbildung 27: Beurteilungsverfahren 2014 - Auswertung nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang

Mit 483 Beschäftigten (58%) stellen Frauen den größeren Anteil an der Gesamtgruppe der beurteilten Personen im Jahr 2014. Bei 31% der Gruppe handelte es sich um Frauen in Teilzeit, lediglich 2% der Beurteilten wird von Männern in Teilzeit gestellt.

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

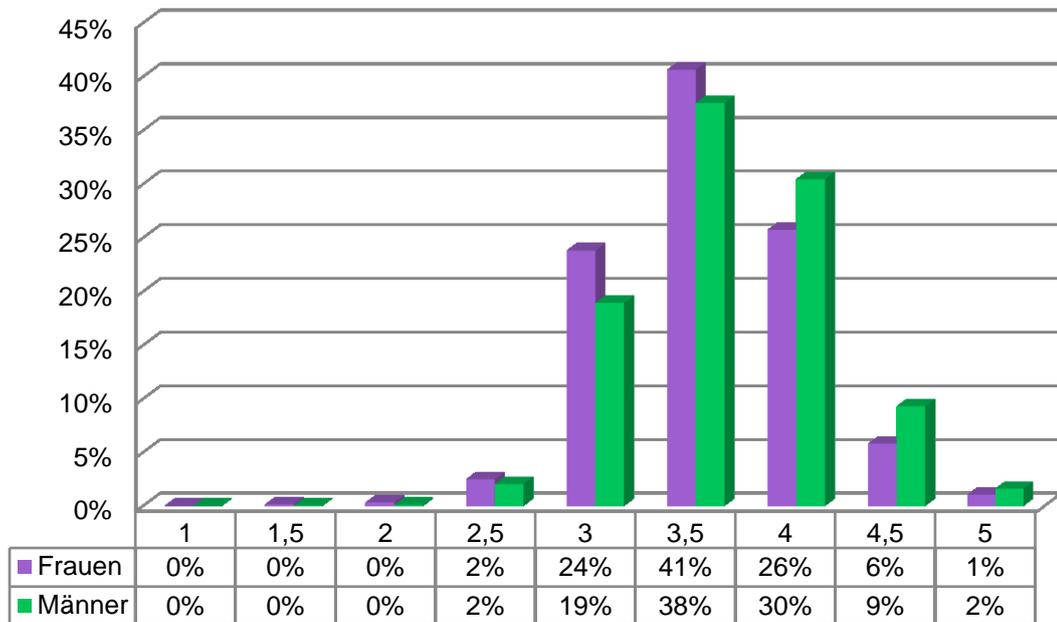


Abbildung 28: Häufigkeitsverteilung der Skalenwerte bei der Beurteilung 2014

Der Vergleich der insgesamt vergebenen Skalenwerte bei der Beurteilung 2014 zeigt, dass bei 41% der beurteilten Frauen und 38% der beurteilten Männer der Skalenwert 3,5 vergeben wurde. Der Skalenwert 4 wurde bei 26% der beurteilten Kolleginnen und 30% der beurteilten Kollegen gewählt. Bei den Randwerten der Beurteilungsskala 1 bis 2,5 liegen Frauen und Männer bei den gleichen Werten. Die Ergebnisse 4,5 und 5 wurden öfter an Männer vergeben.

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

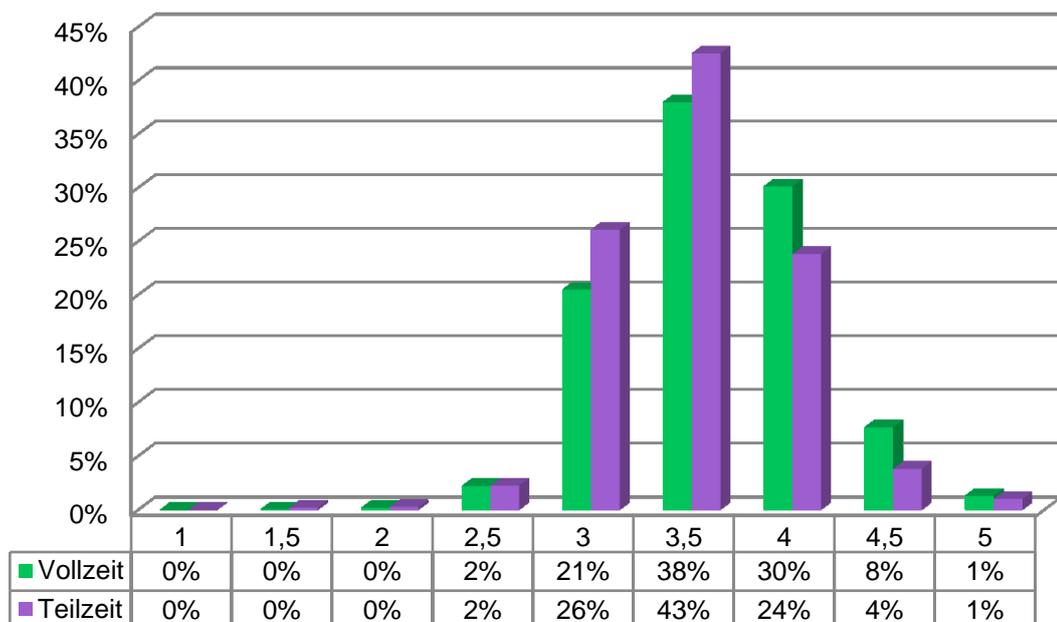


Abbildung 29: Beurteilungsverfahren 2014: Vergleich Vollzeit/Teilzeit bei den vergebenen Skalenwerten

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten die Noten 3,5 und besser. Auffällig ist, dass die Punktwerte ab 4 vornehmlich an Vollzeitbeschäftigte vergeben wurden. Teilzeitbeschäftigte werden 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. Allerdings gibt es in einigen Bereichen (Sozialberufe, medizinischer und tiermedizinischer Bereich) gegenläufige Tendenzen.

Für den Bereich der **Allgemeinen Verwaltung** kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil im gehobenen Dienst nahezu paritätisch ist. Ab der Besoldungs-/ Vergütungsgruppe A11/E10 fällt der Anteil der Frauen im Vergleich zu den Einstiegspositionen aber weiterhin 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. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil auf 30% gestiegen. Im Bereich A14/E14 ist sogar eine Steigerung von 38% auf 56% erfolgt. Auch im Bereich A15/E15 erhöhte sich der Frauenanteil von 14% auf 29%.

Im **Sozialbereich** ist der hohe Frauenanteil noch weiter auf 84% angestiegen. Hier sind Frauen im gehobenen Dienst nicht nur in den unteren, sondern auch in den höheren Gehaltsgruppen deutlich stärker vertreten als Männer. In diesem Bereich gilt es in den nächsten Jahren weiterhin im Interesse einer paritätischen Besetzung ein besonderes Augenmerk auf die Männer zu richten.

Im **medizinischen Bereich** ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum leicht von 89% auf 87% gesunken. Im Bereich A15/E15 hat sich die Frauenquote leicht von 67% auf 71% erhöht, in den Gehaltsgruppen A14/E14 sind zu 100% Frauen beschäftigt.

Im **tiermedizinischen Bereich** ist der Frauenanteil von 53% auf 70% angestiegen. Eingestellt wurden im Beobachtungszeitraum ausschließlich Tierärztinnen.

In den **technischen Bereichen** konnte im Berichtszeitraum eine Steigerung des Frauenanteils von 18% auf 25% verzeichnet werden. Dennoch sind die Frauen weiterhin in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen deutlich unterrepräsentiert. Erfreulich ist die Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst auf 20%.

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 nach wie vor für die technischen Berufe mehr Männer um Stellen beworben. Hier ist es wichtig, Strategien zu entwickeln, um aktiv für Bewerbungen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu werben.

Die Gleichstellungsbeauftragte war Mitglied in allen Gremien, die sich mit organisatorischen und Personalentwicklungsmaßnahmen befassen. 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** sieht bei internen Stellenbesetzungen u. a. vor, dass Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Beschäftigung familienbedingt unterbrochen haben, einen zusätzlichen Punkt erhalten. Damit werden Benachteiligungen durch eine Familienphase im Verfahren berücksichtigt. 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 Männern, 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 trotz leichter Verbesserungen tendenziell schlechter abgeschnitten haben. Hierauf ist bei den Zielen und Maßnahmen für den Zeitraum von 2016 bis 2018 weiterhin 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. Dies gilt auch in Bezug auf männliche Nachwuchskräfte im Sozial-, medizinischen und tiermedizinischen Bereich.

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 2016 – 2018 konkrete Zielvorgaben zu machen.

Die auf Grundlage des Projekts „Borken 2020 – Demographieanalyse“ erstellte quantitative Analyse der Belegschaft ist fortgeschrieben worden. Dabei 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 2031 getrennt nach Frauen und Männern:

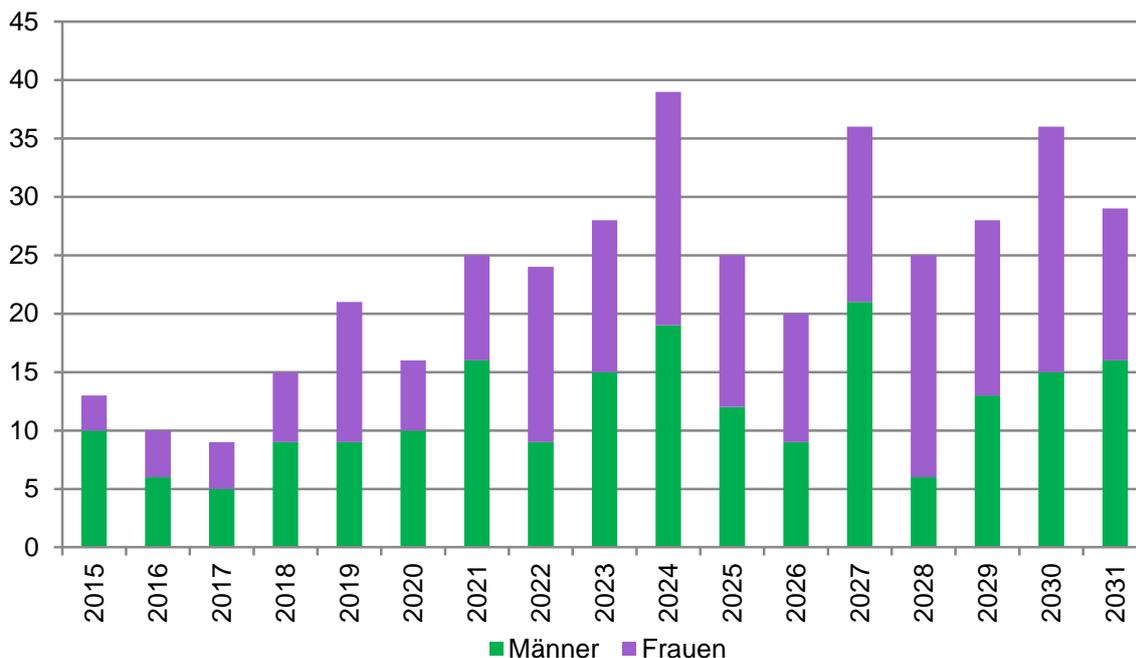


Abbildung 30: Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2028, Stand: 30.06.2015

Deutlich ist hier eine aufsteigende Tendenz zu erkennen. Der Anteil der Frauen an den altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten steigt darüber hinaus stetig an.

#### Ziele für den Zeitraum 2016-2018

- 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.
- Eine geschlechterspezifische Benachteiligung bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen wird ausgeschlossen.
- Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nicht nachteilig auf die Beurteilungen und die Punktevergabe im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung aus.

#### Maßnahmen für den Zeitraum 2016-2018

- Das bestehende Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung wird grundsätzlich beibehalten. Soweit Anpassungsbedarf erkannt wird, sind die Belange des Gleichstellungsplanes zu berücksichtigen.
- 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.
- Für die Personalakquise werden Strategien entwickelt, um eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen.
- Durch die Teilnahme an Berufsfindungsmessen, das Angebot von Praktikumsplätzen oder die Zusammenarbeit mit den Hochschulen wird aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen geworben.
- Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen werden in öffentlichen Stellenausschreibungen besonders hervorgehoben.

## 2 Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen

### 2.1 Rückblick

Bei Betrachtung der Führungspositionen bei der Kreisverwaltung ist festzustellen, dass Frauen hier noch deutlich unterrepräsentiert sind:

	Stand 30.09.2012		Stand 30.09.2015	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Vorstand/ VV</b>	4 100%	0 0%	4 100%	0 0%
<b>Facheinheitsleitung</b>	14 74%	5 26%	13 72%	5 28%
<b>Fachabteilungsleitung</b>	48 79%	13 21%	52 74%	18 26%

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 28% und bei den Fachabteilungsleitungen auf 26% angestiegen.

Führungsaufgaben in Teilzeit nehmen insgesamt 10 Beschäftigte der Kreisverwaltung wahr. Die nächste Tabelle zeigt, dass dies hauptsächlich Frauen sind:

	Männer		Frauen	
	Anzahl	durchschn. Stunden/Woche	Anzahl	durchschn. Stunden/Woche
<b>Facheinheitsleitung</b>	-	-	1	30
<b>Fachabteilungsleitung</b>	3	32,7	6	27,8

Abbildung 32: Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften zum 30.06.2015

## 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 grundsätzlich 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.

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 2031 überdurchschnittlich viele Führungskräfte altersbedingt die Kreisverwaltung verlassen werden. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die aktuelle Situation:

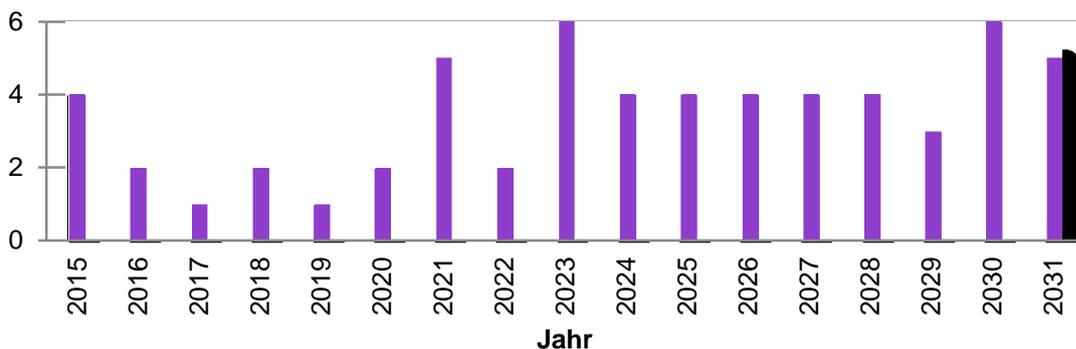


Abbildung 33: voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden Facheinheits- und Fachabteilungsleiter Stand: 30.06.2015

Die Kreisverwaltung steht vor der Herausforderung, die frei werdenden Führungsstellen adäquat nach zu besetzen. Hierzu ist in Zusammenarbeit mit Herrn Prof. Dr. Kanning von der Hochschule Osnabrück ein „Konzept für eine gezielte Personalentwicklung zur qualifizierten Wahrnehmung künftiger Führungsaufgaben“ – Führungskräftepotentialanalyse (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 sollen die Beschäftigten durch eine erfahrene Führungskraft begleitet und auf die zukünftigen Aufgaben vorbereitet werden.

Im Jahr 2015 wurde zum zweiten Mal ein Verfahren initiiert. Im Rahmen des Potentialanalyseverfahrens wurden insgesamt zwei Assessment-Center durchgeführt, die von 5 Kolleginnen und 14 Kollegen besucht wurden. Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgte in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat. Insgesamt besteht durch die Beteiligung von Frauen die Möglichkeit, frei werdende Führungsstellen auch 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 2016-2018

- Führungsstellen des gehobenen und höheren Dienstes werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt.
- Auch diese Stellen sind grundsätzlich in Teilzeit besetzbar.
- Bei der Besetzung von Führungsstellen wird darauf geachtet, dass beide Geschlechter in den einzelnen Facheinheiten berücksichtigt werden.

## Maßnahmen für den Zeitraum 2016-2018

- 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 Mitarbeitergesprächen 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.

Die folgende Tabelle macht deutlich, dass hauptsächlich Frauen eine Auszeit aus familiären Gründen wahrnehmen.

	insgesamt	Frauen	Männer
<b>30.06.2003</b>	76	75	1
<b>30.06.2006</b>	62	61	1
<b>30.06.2009</b>	53	51	2
<b>30.06.2012</b>	40	39	1
<b>30.06.2015</b>	53	53	0

Abbildung 34: Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase 2003-2015 zum Stichtag 30.06.

Zwischen 2012 und 2015 haben insgesamt 23 männliche Beschäftigte 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 dem Fachdienst Personal, Organisation und IT die Beschäftigten in der Familienphase zu einem **Treffen** ein, um sie über die Entwicklungen, Neuerungen und Projekte der Kreisverwaltung zu informieren.
- Die Beschäftigten sind eingeladen, an sämtlichen **zentralen Veranstaltungen** der Kreisverwaltung, wie Betriebsfest, Personalversammlung, Veranstaltungen zum Frauentag etc. 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 82% auf fast 90% gestiegen. Demgegenüber ist der Anteil der Männer von knapp 18% im Jahr 2009 auf 10% im Jahr 2015 zurückgegangen:

	„aktive“ Beschäftigte	davon in Teilzeit	in %	Männer	in%	Frauen	in %
<b>30.06.2009</b>	943	325	34,5	58	17,8	267	82,2
<b>30.06.2012</b>	956	299	31,3	35	11,7	264	88,3
<b>30.06.2015</b>	1.011	214	31,1	32	10,2	282	89,8

Abbildung 35: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2009-2015

### 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

Nach der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit kann bis zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit in Telearbeit geleistet werden. Die Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl der von 2013 bis 2015 abgeschlossenen Telearbeitsverträge:

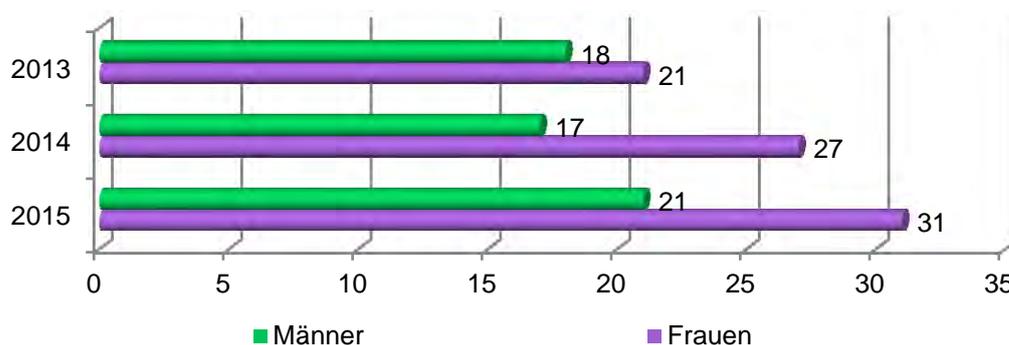


Abbildung 36: Anzahl abgeschlossener Telearbeitsverträge von 2013 bis 2015

Abgelesen werden kann, dass mehr Frauen als Männer das Angebot der Telearbeit in Anspruch nehmen. Die Zahl der in Telearbeit arbeitenden Männer ist von 2013 bis 2015 geringfügig angestiegen. Der durchschnittliche wöchentliche Stundenumfang in Telearbeit ist von 2013 von 7,6 Stunden bis 2015 auf 8,1 Stunden angestiegen.

### 3.1.5 Kinderbetreuung in den Sommerferien

Seit dem Jahr 2008 bietet der Kreis Borken für die Kinder der Beschäftigten sowie für Kinder der Beschäftigten der Kreispolizeibehörde im Alter von 6 bis 14 Jahren eine qualifizierte Betreuung während der Sommerferien an. Im Jahr 2015 wurde darüber hinaus ein Kooperationsvertrag mit der Stadt Borken geschlossen, so dass erstmals auch die Kinder von Beschäftigten der Stadt Borken an der Sommerferienaktion teilnehmen konnten. Nach den positiven Erfahrungen ist eine weitere Fortsetzung der Kooperation geplant.

Die Kinder können individuell entsprechend der Arbeitszeit der voll- oder teilzeitbeschäftigten Eltern während des sechswöchigen Aktionszeitraumes angemeldet werden – auch für einzelne Tage.

	Anzahl der angemeldeten Kinder	Teilnehmer-tage
<b>2013</b>	61	438
<b>2014</b>	67	594
<b>2015</b>	72	677

Abbildung 37: Beteiligung an der Sommerferienbetreuung seit 2013

Das Angebot der Betreuung während der Sommerferien wird weiterhin gut genutzt. Aus der Anzahl der Teilnehmertage (Kinder x Anzahl der Tage) wird deutlich, dass viele Kinder für einen zunehmend längeren Zeitraum für die Sommerferienbetreuung angemeldet werden. Als ein wichtiges Instrument im Rahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll die Kinderbetreuung in den Sommerferien auch in den kommenden Jahren fortgeführt werden.

### 3.1.6 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Das Pflegezeitgesetz 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.

## 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 sich mit den Möglichkeiten und Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befassten.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf „leben“ von der Unterstützungsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen und der jeweiligen Führungskräfte.

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 zwischen 2003 und 2012 kontinuierlich reduziert hat, aber 2015 wieder leicht angestiegen ist. Dennoch bleibt festzuhalten: immer mehr Kolleginnen ziehen es vor, 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 unterhälftiger 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. Positiv hervorzuheben ist, dass die sachlichen und technischen Ressourcen durch die Kreisverwaltung vorgehalten werden, um Beschäftigten Teilzeit- und Telearbeit zu ermöglichen.

Die **Sommerferienbetreuung** 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. Im Jahr 2015 haben erstmals Kinder von Beschäftigten der Stadt Borken an der Sommerferienaktion teilgenommen. Es konnte festgestellt werden, dass die Eltern ihre Kinder für längere Zeiträume zur Sommerferienbetreuung angemeldet haben.

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. Der Kreis berät die Beschäftigten über die gesetzlichen Möglichkeiten, die das Pflegezeitgesetz vorsieht. Von der im letzten Gleichstellungsplan vorgesehenen Erarbeitung eines Konzeptes zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist Abstand genommen worden. Hintergrund ist der sehr individuelle Beratungsbedarf bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

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 nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil. Gleichzeitig ist der Kreis Borken Vorbild für andere öffentliche Verwaltungen sowie für Unternehmen in der freien Wirtschaft.

### Ziele für den Zeitraum 2016-2018

- 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 2016-2018

- 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.
- Die bestehenden Regelungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben erhalten und werden weiter etabliert.

## 4 Handlungsfeld: Aus-/Fortbildung, Qualifizierung

### 4.1 Rückblick

Die Kreisverwaltung Borken hat in den Jahren 2013 bis 2015 kontinuierlich Ausbildungsmöglichkeiten angeboten. Unter Berücksichtigung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wurde dabei das Ziel einer paritätischen Ausbildungsplatzvergabe verfolgt:

	2013		2014		2015	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
gehobener Dienst	2	4	3	3	1	6
mittlerer Dienst/ Verwaltungsfachangestellte	0	1	2	5	2	4
<b>Summe Verwaltungsberufe</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
Bachelor of Science	0	0	0	0	1	0
Umwelt- bzw. Bau- oberinspektoranwärterIn	1	2	1	1	0	0
VermessungstechnikerIn/ GeomatikerIn	0	2	1	0	2	0
FachinformatikerIn	0	0	1	0	0	0
StraßenwärterIn	1	0	1	0	1	0
Kfz-MechatronikerIn	1	0	0	0	3	0
<b>Summe technische Berufe</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Summe insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

Abbildung 38: Vergabe der Ausbildungsplätze in den Jahren 2013 bis 2015

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:

	2013		2014		2015	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
gehobener Dienst	75	155	108	145	70	133
mittlerer Dienst/ Verwaltungsfachangestellte	44	85	49	76	29	50
<b>Summe Verwaltungsberufe</b>	<b>119</b>	<b>240</b>	<b>157</b>	<b>221</b>	<b>99</b>	<b>183</b>
Bachelor of Science	-	-	-	-	13	2
Umwelt- bzw. BauoberinspektoranwärterIn	53	29	8	9	-	-
VermessungstechnikerIn/ GeomatikerIn	26	6	15	4	9	2
FachinformatikerIn	-	-	25	0	-	-
StraßenwärterIn	9	0	2	0	6	0
<b>Summe technische Berufe</b>	<b>88</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>2</b>
<b>Summe insgesamt</b>	<b>207</b>	<b>275</b>	<b>207</b>	<b>234</b>	<b>127</b>	<b>185</b>

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 den Fachdienst Personal, Organisation und IT 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 26 Kolleginnen und Kollegen mit Qualifizierungsmaßnahmen begonnen bzw. abgeschlossen:

	2013		2014		2015	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Verwaltungsakademie	0	1	0	0	0	0
Zertifikate	2	6	2	2	0	0
Bachelor- und Master-Studiengänge	0	0	0	1	1	1
<b>Summe Akademie, Zertifikate, Studiengänge</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Aufstieg gehobener Dienst	1	1	0	0	1	0
AI-Lehrgang	0	0	1	2	0	0
AI-Lehrgang	0	1	1	2	0	0
<b>Summe Qualifizierung für die nächsthöhere Laufbahn</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Summe insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b>12</b>		<b>11</b>		<b>3</b>	

Abbildung 40: Anzahl der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen begonnen haben

Die Verwaltungsakademie startet nur alle drei Jahre. Durch die Qualifizierungsverordnung für den Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst ist der Besuch der Verwaltungsakademie für viele Nachwuchskräfte unattraktiv geworden, weil für den Aufstieg in den höheren Dienst ein Master-Abschluss vorausgesetzt wird. Die Nachwuchskräfte weichen daher verstärkt auf Masterstudiengänge aus.

Von 2013 bis 2015 haben sechs Frauen und vier 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:

	2013		2014		2015	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Hausinterne Seminare</b>						
Teilnehmertage	88	113	123	241	101	140
Anzahl TeilnehmerInnen	75	135	86	179	82	89
<b>Studieninstitut Westfalen-Lippe</b>						
Teilnehmertage	124	219	130	148	102	150
Anzahl TeilnehmerInnen	74	156	54	113	60	89
<b>Sonstige Träger</b>						
Teilnehmertage	378	305	363	290	240	198
Anzahl TeilnehmerInnen	167	135	203	145	145	108
<b>Summe Teilnehmertage</b>	<b>590</b>	<b>637</b>	<b>616</b>	<b>679</b>	<b>443</b>	<b>488</b>
<b>Summe TeilnehmerInnen</b>	<b>316</b>	<b>426</b>	<b>343</b>	<b>437</b>	<b>287</b>	<b>286</b>
<b>in %</b>	<b>42,6</b>	<b>57,4</b>	<b>44,0</b>	<b>56,0</b>	<b>50,1</b>	<b>49,9</b>

Abbildung 41: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 2013-2015

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.

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

Jahr	Thema	Anzahl der Teilnehmerinnen
<b>2013</b>	„Mut zu neuen Perspektiven“ – Seminar für Frauen in der Verwaltung	8
	Frauentag zum Thema Selbstbewusstsein/ Anerkennung	ca. 100
<b>2014</b>	Frauentag zum Thema Gesundheit	ca. 150
<b>2015</b>	„Gestärkt das Leben balancieren“	11
	Selbstbehauptungskurs	15
	Frauentag zum Thema Kommunikation	ca. 140

Abbildung 42: Seminare speziell für die Zielgruppe Frauen 2013-2015

Speziell für Männer gab es folgende Angebote:

Jahr	Thema	Anzahl der Teilnehmer
2013	„Männerleben in Balance – zwischen Arbeit, Familie, Freizeit und ...“	12
2014	„Gute Kommunikation – Bausteine, Instrumente, Methoden“	14
2015	„Gute Kommunikation – Bausteine, Instrumente, Methoden“	13
	Handlung ist Kommunikation – Vom guten Kommunizieren zum erfolgreichen Handeln	14

Abbildung 43: Seminare speziell für die Zielgruppe Männer 2013-2015

## 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 2013 und 2015 nahmen insgesamt 2.095 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 wurde im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ein Selbstbehauptungskurs für Frauen angeboten. Für die **Zielgruppe Männer** sind Seminare aus den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Kommunikation angeboten worden. Die Veranstaltungen wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern 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.

Männer und Frauen sollen jeweils in ihren spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt werden.

## 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 2021 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 2016-2018

- 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 2016-2018

- 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.

### 5.1.2 Bewertung

Der Kreis Borken hat in dem zurückliegenden Zeitraum auf der Grundlage des Gleichstellungsplanes spezielle Maßnahmen zur Frauenförderung umgesetzt. Von den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren Frauen und Männer gleichermaßen. Auch bei den Instrumenten 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. Auch bei der Auswahl der Angebote im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt.

### 5.1.3 Ausblick

#### Ziele für den Zeitraum 2016-2018

- Das Prinzip des Gender Mainstreamings wird konsequent in das Verwaltungshandeln integriert.
- Bei Fortbildungen und Seminaren werden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt.

#### Maßnahmen für den Zeitraum 2016-2018

- Die Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, werden durch gezielte Information und im Rahmen von Fortbildungen für das Thema sensibilisiert.
- Es werden Seminare angeboten, die sich speziell an Frauen oder Männer richten, z.B. zu den Themen Kommunikation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Gesundheitsmanagement.

## 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). Festzustellen ist, dass immer mehr Frauen auch in den internen Gremien vertreten sind.

### 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 68 % Männer und nur 32 % Frauen entsandt.

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

### 5.2.3 Ausblick

#### Ziele für den Zeitraum 2016-2018

- Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien wird weiterhin gefördert.

#### Maßnahmen für den Zeitraum 2016-2018

- Die systematische Erfassung aller Gremien der Kreisverwaltung hinsichtlich der geschlechtsparitätischen 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.

Die im Berichtszeitraum erstellten Materialien (Flyer, Plakate, Tischaufsteller) wurden allen Beschäftigten und den Kreistagsmitgliedern zur Verfügung gestellt. Diese enthielten Hinweise und Tipps für den geschlechtergerechten Sprachgebrauch.

### 5.3.3 Ausblick

#### Ziele für den Zeitraum 2016-2018

- Die Verwaltungssprache entspricht den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit.

## Maßnahmen für den Zeitraum 2016-2018

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.
- Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Kreisverwaltung und gibt Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren.

## 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 2016-2018

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

## Maßnahmen für den Zeitraum 2016-2018

- Unter Beachtung des Datenschutzes erfasst die Personalabteilung der Kreisverwaltung systematisch alle gleichstellungsrelevanten Daten und Zahlen und wertet diese aus.
- Auch im Rahmen von Projekten und Maßnahmen der Verwaltung, die für die Gleichstellung von Mann und Frau relevant sind, werden die Auswertungen unter Genderaspekten vorgenommen.

## 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 Beschäf-

tigten 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 2016-2018

- 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 2016-2018

- 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, Medizin, 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 sechs 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.

Die zentralen Fachtagungen befassten sich im Berichtszeitraum mit folgenden Themen:

- 2013: Gewalt in der Partnerschaft – Auswirkungen in der frühen Kindheit und Folgen für die Praxis  
2014: Gewalt in der häuslichen Pflege – Erkennen und vermeiden  
2015: Strategien im Umgang mit Stalking und Cyberstalking

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.

In den letzten Jahren nahmen ca. 1.500 Frauen jährlich an den Veranstaltungen teil.

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 Januar 2016 herausgegeben und enthält die aktuellsten gesetzlichen Änderungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist 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 Berei-

chen Gleichstellung, der örtlichen Jobcenter, der Berufsbildungsstätte Westmünsterland, der Akademie Klausenhof und des Jobcenters der Kreisverwaltung Borken. Bislang sind vier Leitfäden erstellt und zwei Fachtagungen 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.

In der im September 2015 begonnenen zweiten Förderphase liegt der Fokus noch stärker auf der Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen sowie in der Fachkräftesicherung für KMU durch die Erschließung des externen Arbeitskräftepotentials von Frauen. Die Mitarbeitenden im Kompetenzzentrum Frau und Beruf arbeiten in und mit den Betrieben der Region daran, bessere Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen zu gestalten. 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.

Ein weiterer Zusammenschluss, der sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt hat, ist das **Netzwerk W**, eine vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW geförderte Initiative. Der Aufbau dieses Netzwerkes, in dem auch die Kreisgleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit des Jobcenters des Kreises Borken vertreten sind, erfolgte im Kreis Borken in der Pilotphase 2007 mit dem Projekt „Potentiale nutzen – Fachkräfte gewinnen“. Durch dieses Projekt konnten die Perspektiven für Berufsrückkehrerinnen im gewerblich-technischen Bereich verbessert, Good-practice-Beispiele aufgearbeitet und über das Netzwerk in die Region hineingetragen werden.

Koordinierende Stelle des Netzwerkes W war und ist die Berufsbildungsstätte Westmünsterland in Ahaus. In den letzten Jahren konnte der Kreis Borken immer in den Genuss der für das Netzwerk W bereit gestellten Landesmittel kommen. Zu nennen sind hier die Kooperation mit den Jugendämtern im Kreis, um die Tageseinrichtungen als vermittelnde bzw. informierende Stellen für Berufsrückkehrerinnen zu installieren, mehrere „Job-Speed-Datings“ sowie eine Onlinebefragung zur Situation erwerbstätiger Frauen und Wiedereinsteigerinnen, die Kinder in weiterführenden Schulen haben.

Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon längst kein Frauenthema mehr ist, machte eine Fachtagung im April 2014 deutlich. Unter dem Titel „Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin“ diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Rolle

der Väter in der Familienphase. Es wurde festgestellt, dass die Unterstützung des Partners gerade bei der Haushaltsorganisation und der Kindererziehung wichtig ist, damit der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin gelingen kann.

Im Jahr 2015 entstand der Mutmach-Film für Wiedereinsteigerinnen mit dem Titel „Weil ich es kann.“ Das Drehbuch wurde von den Netzwerkpartnerinnen entworfen. Vorgestellt werden in diesem Film vier Berufsrückkehrerinnen aus dem Kreis Borken und ihre jeweiligen Arbeitgeber. Der Film kann auf verschiedenen Internetseiten und Homepages angesehen werden. In 2016 soll der Film weiter bekannt gemacht werden.

#### ➤ 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 Gleichstellungsplans erkennbar ist, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, werden nach § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergriffen.
- Dazu werden alle Daten zur Personalentwicklung vom Fachdienst Personal, Organisation und IT 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 Gleichstellungsplans berichten die Fachbereichsleitungen rechtzeitig, wie sie den formulierten Zielsetzungen Rechnung getragen haben.

## V Schlussbemerkungen

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung unserer Verwaltung. Ziel der dort festgelegten Ziele und Maßnahmen ist es, bestmöglich die Potentiale zu nutzen, die in einer chancengleichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern liegen. Deshalb ist er von allen Beschäftigten, insbesondere aber von den Führungskräften, zu beachten und entsprechend der Zielvorgaben umzusetzen.

Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und der Telearbeit, die Sommerferienbetreuung sowie die selbstverständliche Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in viele relevante Entscheidungsprozesse wurden zielstrebig und konsequent die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Dadurch konnte sich die Kreisverwaltung im Berichtszeitraum weiter als zukunftsorientierter und familienfreundlicher Arbeitgeber etablieren.

Zurzeit ist der Anteil von Frauen im Führungsbereich, in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen und in den technischen Bereichen noch unterrepräsentiert. Insgesamt sind positive Entwicklungen zu verzeichnen. Hier gilt es in den nächsten Jahren, die Frauen weiterhin besonders in den Blick zu nehmen und zu fördern, damit wir dem Ziel der paritätischen Besetzung auf allen Ebenen und in allen Bereichen Schritt für Schritt näher kommen. Gleichzeitig fallen Bereiche auf, in denen Männer unterrepräsentiert sind (z. B. Sozialberufe, medizinischer und tiermedizinischer Bereich, Ausbildung in Verwaltungsbereichen). Eine geschlechterparitätische Besetzung von Teams wird für die Aufgabenerledigung für sinnvoll erachtet.

Deshalb sind alle Beschäftigten aufgefordert, die Ziele des Gleichstellungsplans aktiv zu unterstützen und damit dazu beizutragen, die Chancengleichheit in unserer Verwaltung 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.....	9
Abbildung 5: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer in %.....	10
Abbildung 6: Voll- und Teilzeitstellen im Stellenplan 2012 und 2015 sowie tatsächliche Besetzung jeweils zum 30.06.....	10
Abbildung 7: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	12
Abbildung 8: Frauenquote 2009-2015 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	13
Abbildung 9: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen.....	15
Abbildung 10: Frauenquote 2009-2015 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	16
Abbildung 11: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	17
Abbildung 12: Frauenquote 2009-2015 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	18
Abbildung 13: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen.....	19
Abbildung 14: Frauenquote 2009-2015 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	20
Abbildung 15: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	21
Abbildung 16: Frauenquote 2009-2015 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen .....	21
Abbildung 17: Anzahl der Beschäftigten 2009-2015 Bau-/Umwelt-/Vermessungs-technik nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen .....	22
Abbildung 18: Frauenquote 2009-2015 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen.....	23
Abbildung 19: Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2015 in den technischen Fachbereichen .....	24
Abbildung 20: Neu eingestellte Beschäftigte 2013-2015 .....	25
Abbildung 21: Anzahl interner Umsetzungen 2013-2015 .....	26
Abbildung 22: Anzahl interner Umsetzungen nach Laufbahngruppe.....	26
Abbildung 23: Beförderungen und Höhergruppierungen 2013-2015 in % .....	26
Abbildung 24: Beförderungen/ Höhergruppierungen nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015 .....	27
Abbildung 25: Auswertung LOB 2014.....	30

Abbildung 26: Punktverteilung LOB 2014 nach Beschäftigungsumfang.....	30
Abbildung 27: Beurteilungsverfahren 2014 - Auswertung nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang .....	31
Abbildung 28: Häufigkeitsverteilung der Skalenwerte bei der Beurteilung 2014.....	32
Abbildung 29: Beurteilungsverfahren 2014: Vergleich Vollzeit/Teilzeit bei den vergebenen Skalenwerten .....	32
Abbildung 30: Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2028, Stand: 30.06.2015 .....	35
Abbildung 31: Aufteilung der Führungspositionen.....	36
Abbildung 32: Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften zum 30.06.2015 .....	36
Abbildung 33: voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden Facheinheits- und Fachabteilungsleiter Stand: 30.06.2015.....	37
Abbildung 34: Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase 2003-2015 zum Stichtag 30.06. ....	39
Abbildung 35: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2009-2015 .....	40
Abbildung 36: Anzahl abgeschlossener Telearbeitsverträge von 2013 bis 2015.....	41
Abbildung 37: Beteiligung an der Sommerferienbetreuung seit 2013.....	42
Abbildung 38: Vergabe der Ausbildungsplätze in den Jahren 2013 bis 2015.....	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 2013-2015.....	48
Abbildung 42: Seminare speziell für die Zielgruppe Frauen 2013-2015.....	48
Abbildung 43: Seminare speziell für die Zielgruppe Männer 2013-2015 .....	49

## VII Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
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
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
ÜBesG NRW	Übergeleitetes Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

## 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 (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**

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

##### **Abschnitt III**

##### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

##### **Abschnitt IV**

##### **Gleichstellungsbeauftragte**

- § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

## **Abschnitt V**

### **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Rechte des Personalrates

§ 25 Rechte der Schwerbehinderten

§ 26 Übergangsregelungen

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1**

#### **Ziel des Gesetzes**

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

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

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

#### **§ 2**

#### **Geltungsbereich**

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

(2) Auf die Sparkassen, die NRW.BANK, die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-

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

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

### **§ 3**

#### **Begriffsbestimmung**

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 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 § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158).

### **§ 4**

#### **Sprache**

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

### **Abschnitt II**

#### **Maßnahmen zur Frauenförderung**

#### **§ 5 (aufgehoben)**

##### **§ 5 a**

#### **Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen**

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der

Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

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

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

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

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

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

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

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

## **§ 6**

### **Inhalt des Frauenförderplanes**

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

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

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

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnah-

men zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

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

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

## § 7

### **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 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 Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für 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 § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes. 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 denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuscheiden. 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 auszuscheiden. 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 auszuscheiden.

(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 auszuscheiden. 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 auszuscheiden.

(7) Weitergehende 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 höherbewerteten 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 geschlechtssparitatisch 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 Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.
- (3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.
- (4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

## **Abschnitt III**

### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

## **§ 13**

### **Arbeitszeit und Teilzeit**

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
- (4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- (5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

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

## **§ 14**

### **Beurlaubung**

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

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

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

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

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

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

## **Abschnitt IV**

### **Gleichstellungsbeauftragte**

## **§ 15**

### **Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen**

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

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

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

## § 16

### Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

- a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

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

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

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

## § 17

### Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. 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 fristlo-

sen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

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

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

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

## **§ 19**

### **Widerspruchsrecht**

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

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

## **§ 20**

### **Anrufungsrecht der Beschäftigten**

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

## **§ 21**

### **Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände**

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

## **Abschnitt V**

### **Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

## **§ 22**

### **Berichtspflicht**

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

## **§ 23**

### **Verwaltungsvorschriften**

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

## **§ 24**

### **Rechte des Personalrates**

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

## **§ 25**

### **Rechte der Schwerbehinderten**

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

## **§ 26**

### **Übergangsregelungen**

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

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

(3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.