



GLEICHSTELLUNGSPLAN

2019 - 2023

WEST
KREIS



MÜNSTERLAND
BORKEN

Herausgeber:

Kreis Borken
Fachdienst Personal, Organisation und IT
Gleichstellungsbeauftragte
Burloer Str. 93
46325 Borken

Redaktion:

Fachdienst Personal, Organisation und IT
Gleichstellungsbeauftragte

Fotos:

Natalie Schmitz – Schmitz Konzept UG

Layout:

Das Werbe Werk – Nina und Jürgen Linfert GbR

Copyright:

@ Kreis Borken 2019

Ansprechpartnerinnen:

Birgit Schwering
Fachdienst Personal,
Organisation und IT

Zimmer: 2129 (Etag 1 A)
Telefon: +49 2861/681 2112
b.schwering@kreis-borken.de

Irmgard Paßerschroer
Gleichstellungsbeauftragte

Zimmer 2138 (Etag 1 A)
Telefon: +49 2861/681 2412
i.passerschroer@kreis-borken.de

Vorwort	6
I Allgemeines	8
1 Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Kreisverwaltung Borken	8
2 Rechtliche Grundlagen – Novellierung des LGG	9
2.1 Allgemeines	9
2.2 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze	10
2.3 Maßnahmen zur Frauenförderung	10
2.4 Der Gleichstellungsplan	11
2.4.1 Grundsätzliches	11
2.4.2 Neuregelungen	11
2.4.3 Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans	13
3 Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten	14
4 Die Gleichstellungsbeauftragte	15
5 Der Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann	17
II Bericht und Fortschreibung	18
1 Handlungsfeld: Personalentwicklung allgemein	18
1.1 Rückblick	19
1.1.1 Überblick Gesamtverwaltung	22
1.1.2 Überblick allgemeine Verwaltung	24
1.1.3 Überblick Sozialarbeit	26
1.1.4 Überblick medizinischer Bereich	28
1.1.5 Überblick Tiermedizin	30
1.1.6 Überblick bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich	31
1.1.7 Neu eingestellte Beschäftigte	34
1.1.8 Interne Umsetzungen	34
1.1.9 Beförderungen/ Höhergruppierungen	35
1.1.10 Stellenbesetzungsverfahren	36



1.1.11	Leistungsorientierte Bezahlung	38
1.1.12	Beurteilungsverfahren	39
1.2	Bewertung	41
1.3	Ausblick	44
2	Handlungsfeld: Frauen in Führungspositionen	46
2.1	Rückblick	46
2.2	Bewertung	47
2.3	Ausblick	48
3	Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	50
3.1	Rückblick	50
3.1.1	Familienphase	50
3.1.2	Teilzeitbeschäftigung	51
3.1.3	Flexible Arbeitszeit	51
3.1.4	Alternierende Telearbeit	52
3.1.5	Kinderbetreuung in den Sommerferien	52
3.1.6	Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	53
3.2	Bewertung	54
3.3	Ausblick	55
4	Handlungsfeld: Aus-/Fortbildung, Qualifizierung	56
4.1	Rückblick	56
4.2	Bewertung	61
4.3	Ausblick	62
5	Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Verwaltungskultur	63
5.1	Das Prinzip „Gender-Mainstreaming“	63
5.1.1	Rückblick	63
5.1.2	Bewertung	63
5.1.3	Ausblick	63



5.2 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung	64
5.2.1 Rückblick	64
5.2.2 Bewertung	66
5.2.3 Ausblick	66
5.3 Geschlechtergerechte Sprache	67
5.3.1 Rückblick	67
5.3.2 Bewertung	67
5.3.3 Ausblick	67
5.4 Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten	68
5.4.1 Rückblick	68
5.4.2 Bewertung	68
5.4.3 Ausblick	68
5.5 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	69
5.5.1 Rückblick	69
5.5.2 Bewertung	70
5.5.3 Ausblick	70
III Weiteres Verfahren	71
IV Schlussbemerkungen	72
V Abbildungsverzeichnis	73
VI Abkürzungsverzeichnis	74
VII Anlage: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen – LGG	75



Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

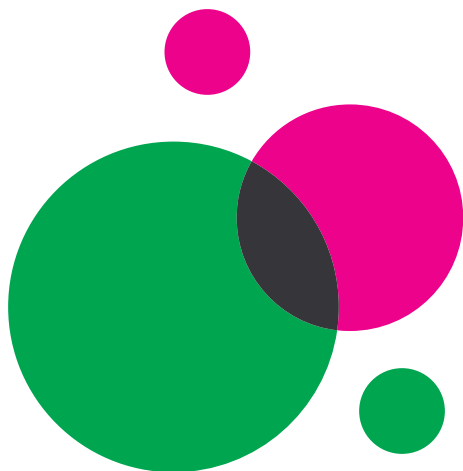
unser Grundgesetz feiert in diesem Jahr sein 70jähriges Bestehen. In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es:

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

Am 20. November 1999, also vor nunmehr fast 20 Jahren, trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in Kraft. Es wurde 2016 in einem umfangreichen Prozess novelliert. Schon 10 Jahre vorher – im Oktober 1989 – wurde im Kreis Borken der Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann gegründet. Mit der vorliegenden sechsten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die Kreisverwaltung Borken wurde den Vorgaben dieser Novellierung Rechnung getragen. Hierzu gehört unter anderem die Möglichkeit der Verlängerung der Laufzeit von vormals drei Jahren auf nunmehr fünf Jahre.

Die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für unsere Verwaltung ein wichtiges Ziel. Denn eine Verwaltung funktioniert dann am besten, wenn auf allen Ebenen und in allen Bereichen Männer und Frauen gleichermaßen vertreten sind und in Teams zusammenwirken.

Inzwischen konnte der Anteil der Frauen in Führungspositionen weiter gesteigert werden. Bei den Fachbereichsleitungen liegt er bei ca. 47 % und bei den Fachabteilungsleitungen bei ca. 27 %. Die Stellen im Bereich der Sozialarbeit (83 %), Medizin (89 %) und Tiermedizin (60 %) sind mehrheitlich mit Frauen besetzt, während im technischen Bereich (29 %) Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind.



Auch die familienfreundlichen Rahmenbedingungen konnten weiter verbessert werden. So wurde die Zahl der Telearbeitenden deutlich gesteigert. Auch die Teilzeitmodelle wurden im Interesse der Beschäftigten weiter ausgebaut und – soweit machbar – den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechend angepasst. Die Sommerferienbetreuung ist weiterhin sehr beliebt und erfreut sich eines immer größer werdenden Zuspruchs. Von der flexiblen Arbeitsgestaltung machen sehr viele Beschäftigte Gebrauch.

In Zeiten des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der zunehmenden Bedeutung der richtigen Balance zwischen Arbeits- und Privatleben gilt es weiterhin, geeignete Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um neues Personal zu gewinnen und erfahrenes Personal zu halten. Hierbei ist es Ziel, in allen Bereichen eine paritätische Besetzung zu erreichen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte, sind aufgefordert, an der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans mitzuarbeiten, damit die Chancengleichheit in unserer Verwaltung auch in den nächsten Jahren aktiv und effizient vorangebracht wird.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Kai Zwickler
Landrat
Kreis Borken



Irmgard Paßerschroer
Gleichstellungsbeauftragte
Kreis Borken

I ALLGEMEINES

1. Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Kreisverwaltung Borken

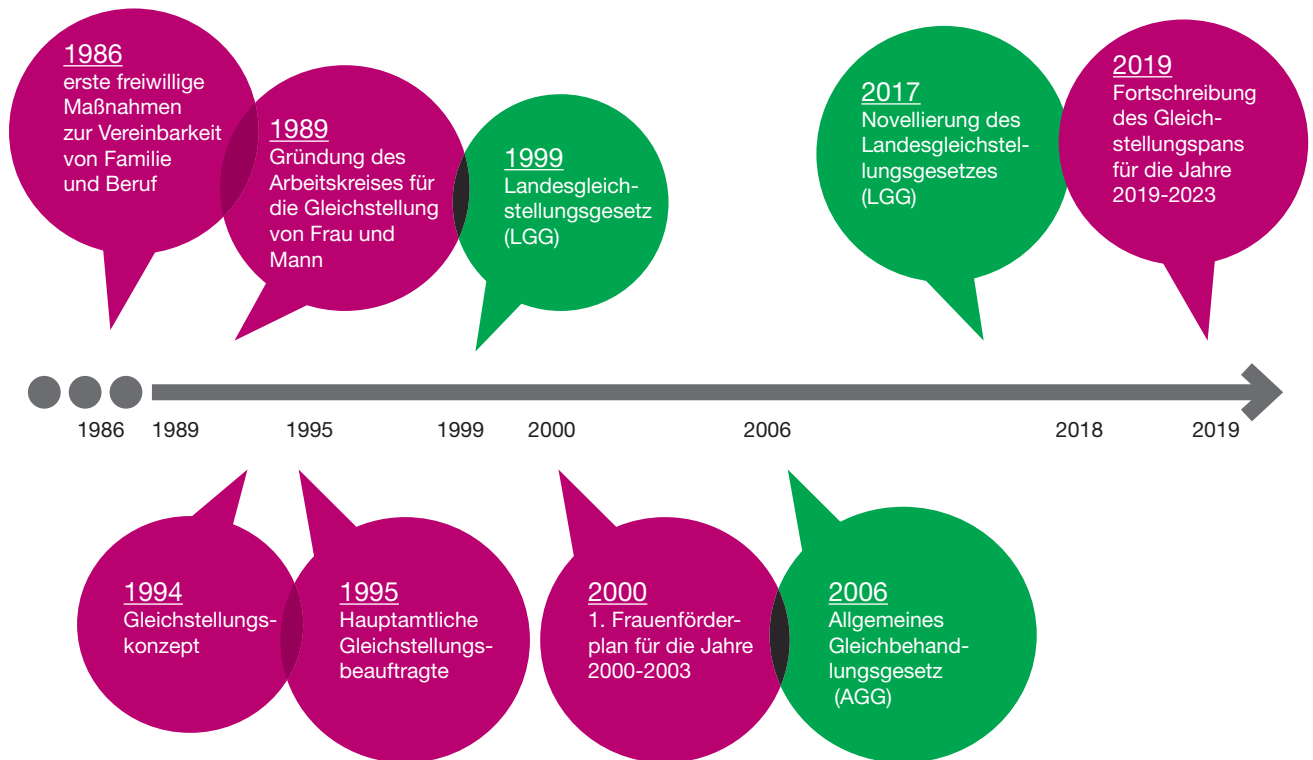


Abbildung 1: Zeitliche Entwicklung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung Borken

Der Kreis Borken praktiziert Frauenförderung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben seit vielen Jahren.

Die nunmehr vorliegende Fortschreibung ist die sechste seit dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW.

2. Rechtliche Grundlagen – Novellierung des LGG

2.1 Allgemeines

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland trat am 23. Mai 1949 in Kraft. Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland lautet:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz wurde im Zuge der Verfassungsreform ergänzt um den Satz:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

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

Auf kommunaler Ebene sind die Gemeinden und Gemeindeverbände in Nordrhein-Westfalen seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1999 in der Pflicht, frauenfördernde Regelungen für den öffentlichen Dienst verbindlich zu regeln. Die Ziele des Gesetzes sind

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

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

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



2.2 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

In § 1 LGG wurde neu formuliert, dass die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung des Gesetzes **Aufgaben der Dienststellen** und dort besonders, **für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion** sind.

Neu ist die Verpflichtung der kommunalen Vertreterinnen und Vertreter, bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens für die Anwendung des LGG – sprich der Verankerung in der Unternehmenssatzung – zu sorgen (§ 2 LGG).

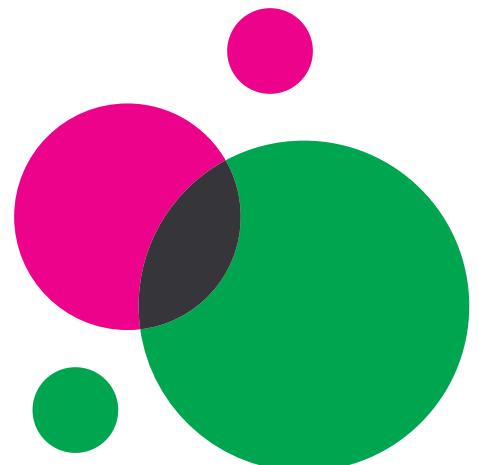
Die sprachliche Gleichstellung ist als uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in der gesamten internen und externen dienstlichen Kommunikation zu beachten (§ 4 LGG). Verantwortlich für die Umsetzung sind alle Beschäftigten, aber vor allem die Dienststellenleitungen und die Dienstkräfte mit Führungsverantwortung. Fünf Jahre nach Inkrafttreten des LGG wird eine wissenschaftliche Evaluierung durch das Ministerium erfolgen.

2.3 Maßnahmen zur Frauenförderung

Zur Verwirklichung des verfassungsmäßigen Auftrages im Hinblick auf die Förderung von Frauen benennt das LGG einen Maßnahmenkatalog.

Dazu gehören:

- der Gleichstellungsplan oder die Anwendung der „Experimentierklausel“
- die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- Ausschreibungen
- Vorstellungsgespräche
- Auswahlkriterien
- Fortbildungen
- Gremienbesetzung



2.4 Der Gleichstellungsplan

2.4.1 Grundsätzliches

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und LGG nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass **Parität (50:50) in allen Bereichen und Funktionen** hergestellt wird.



Zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechterparität gehört, dass **Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben,**

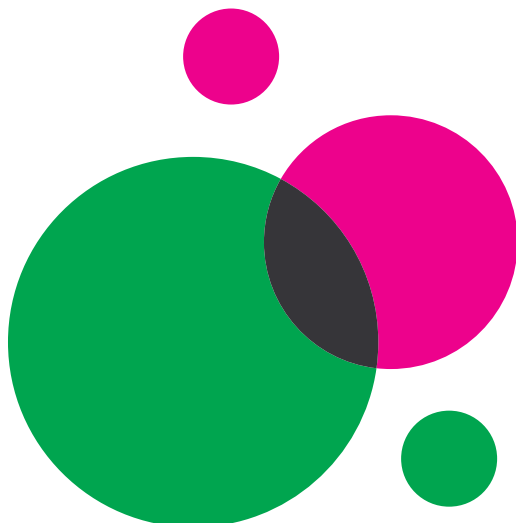
bestimmte Ziele zu erreichen, d.h. die bestehenden Strukturen eine entsprechende Verwirklichung auch ermöglichen.

Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei eine zentrale Rolle.

2.4.2 Neuregelungen

- Der ehemalige Frauenförderplan hat eine neue Bezeichnung erhalten. Er heißt nun Gleichstellungsplan. Diese Umbenennung bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.
- Die Dienststelle, in der Regel die Personalstelle, hat weiterhin die Pflicht zur Aufstellung des Gleichstellungsplans (§ 5 Abs. 1 LGG). Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus § 17 Abs. 1 Nr. 4 LGG.
- **Die Laufzeit des Gleichstellungsplans ist flexibilisiert worden. Sie kann jetzt drei bis fünf Jahre betragen.** Ausdrücklich geregelt worden ist auch, dass eine nahtlose Fortschreibung nach Ablauf der festgelegten Laufzeit erfolgen muss (§ 5 Abs. 1 LGG).
- **In begründeten Ausnahmefällen ist eine Verlängerung der Laufzeit möglich.** Die Verlängerung ist vom Kreistag zu beschließen.

- Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen. Hieraus ergibt sich ein **verbindliches Controlling**. (§ 5 Abs. 7 LGG).
- Einen neuen Regelungsort haben **Sanktionen** erhalten, die eintreten, wenn kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt. **Demnach sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten solange auszusetzen, bis ein neuer Gleichstellungsplan vorliegt.** (§ 5 Abs. 8 LGG).
- Sofern die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung in Bereichen mit Unterrepräsentanz jede Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes besonders zu begründen.
- Durch die Regelung in § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als **wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung** deutlich herausgestellt. Mit dieser Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern immanenter Bestandteil des Personalmanagements ist.
- **Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.**
- Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle dem Kreistag einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vorzulegen.
- Neu ist im reformierten LGG die Einführung einer sog. **„Experimentierklausel“**. Demnach kann im Einvernehmen mit dem Kreistag ein alternatives Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele erfolgen. Bei Inanspruchnahme dieser Alternative zum Gleichstellungsplan ist das Ministerium zu informieren.



2.4.3 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 Einvernehmen 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 fünf 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

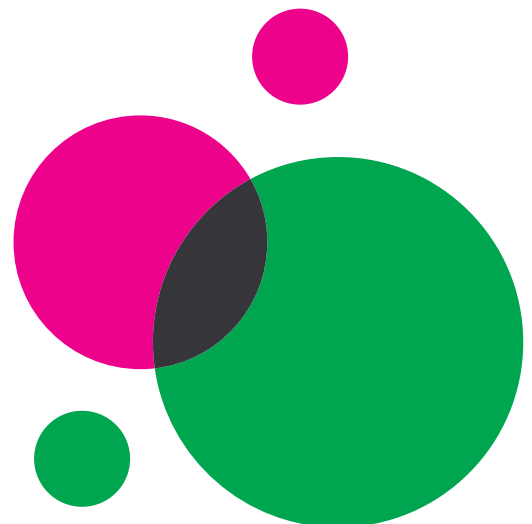
- Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Bereiche und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Borken.
- Bei der Gründung eines **privatrechtlichen Unternehmens** sind die **kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet, für die Verankerung des LGG im Gesellschaftsvertrag zu sorgen.** Bei der bereits bestehenden Entsorgungsgesellschaft 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 2019 – 2023, mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.
- Der Gleichstellungsplan ist nahtlos fortzuschreiben. Um dies zu gewährleisten, ist die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor Ablauf des bisher gültigen Plans durch den Kreistag zu beschließen. Nur in begründeten Ausnahmefällen des § 5 Abs. 6 Satz 2 LGG kann die Laufzeit des bestehenden Plans um sechs Monate verlängert werden.
- Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen **förmlichen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten** und mit der beschlossenen Fortschreibung den beschließenden Gremien vorzulegen (§ 5a Abs. 1 Satz 1 LGG).
- Spätestens nach **zwei Jahren** ist die **Zielerreichung in Form einer summarischen Prüfung zu kontrollieren und die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen bzw. zu ergänzen.** Die Anpassungen bzw. Ergänzungen sind vom Kreistag zu beschließen (§ 5 Abs. 7 Satz 3 LGG).

4. Die Gleichstellungsbeauftragte

Mit dem reformierten LGG ist die

Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt worden:

- Neu ist in § 15 Abs. 1 Satz 2 LGG geregelt, dass die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin nach vorheriger Ausschreibung oder im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens erfolgt.
- Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.
- Neben dem Recht auf jährliche Fortbildung für sich und ihre Stellvertreterin (§ 16 Abs. 4 LGG), ist jetzt unter bestimmten Voraussetzungen das **Hinzuziehen externen Sachverständigen bei schwierigen Rechtsfragen** möglich (§ 18 Abs. 7 LGG).
- Außerdem wird der Gleichstellungsbeauftragten nach Durchführung des Widerspruchsverfahrens erstmalig ein **Klagerecht** eingeräumt, um ihr damit die tatsächliche Durchsetzung ihrer Rechte zu erleichtern (§ 19a LGG). **Das Klagerecht kann in Anspruch genommen werden, wenn die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt werden oder die Pflicht zur Aufstellung des Gleichstellungsplanes verletzt wurde.**
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei und entscheidet selbst über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 16 Abs. 1 LGG).
- Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.
- Sie ist direkt dem Landrat unterstellt und hat ein unmittelbares Vortragsrecht.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, des LGG und des vorliegenden Gleichstellungsplans.



- Sie unterstützt und berät die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Facheinheiten bei der Erfüllung der hierin verantworteten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender Maßnahmen.
- Sie wirkt mit bei allen generellen, organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.
- Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.
- Sie hat das Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.
- In § 18 LGG wird eine „Bringschuld“ der Dienststelle zur Vorlage relevanter Akten festgelegt. Ferner muss die Dienststelle vor Umsetzung einer Maßnahme darlegen, warum sie der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt ist (Resonanzpflicht). Das gilt auch für das Widerspruchsverfahren.
- Bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist die Maßnahme rechtswidrig und damit anfechtbar.
- Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, an allen Besprechungen der Kreisverwaltung und Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse teilzunehmen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen.
- Sie berät die Beschäftigten unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

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 für die Gleichstellung von Frau und Mann



1. Reihe von links nach rechts: Heike Tegeler, Irmgard Paßerschroer, Uta Röhrmann, Ulrike Nitsch, Annette Demes (Vorsitzende) – 2. Reihe von links nach rechts: Volker-Jürgen Himmel, Berta Hendricks, Dominique Niemeyer, Maya Saatkamp, Helmut Möllenkotte – 3. Reihe von links: Carsten Wendler, Christel Wegmann – es fehlen: Petra Nagel, Sabrina Rottstegge (September 2019)

- Der Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann 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 für die Gleichstellung von Frau und Mann 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.

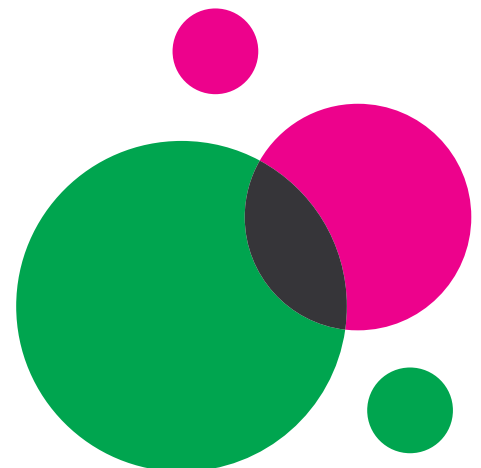
Grundlage des Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 Abs. 2 LGG

- eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie
- eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

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 30.06.2019 insgesamt 1.209 Personen beschäftigt, hiervon waren 466 im Beamten- und 743 im Angestelltenverhältnis tätig.

	Beamtinnen/ Beamte		Angestellte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2012	201 55%	172 45%	241 39%	382 61%
2015	195 50%	195 50%	248 37%	426 63%
2019	219 47%	247 53%	253 34%	490 66%

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

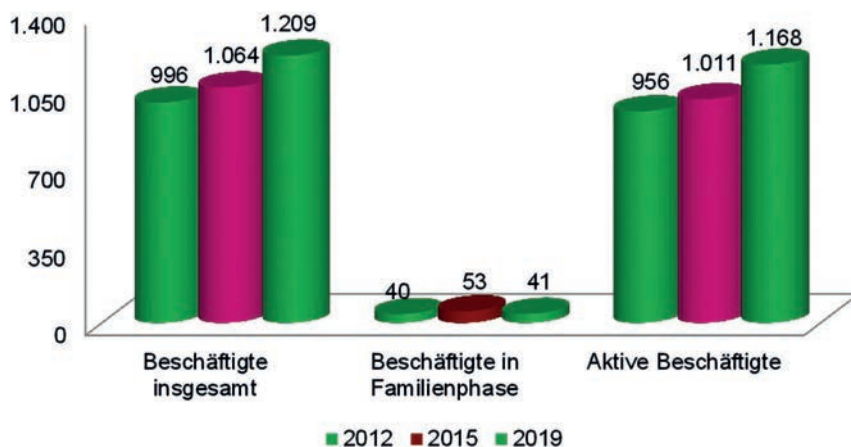


Abbildung 3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung jeweils zum 30.06. des Jahres

Weiterhin sind deutlich mehr Frauen als Männer als Angestellte beschäftigt. Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich der Anteil der Frauen von 45% im Jahre 2012 auf 53% im Jahre 2019 kontinuierlich erhöht. Die Zahl der Beamtinnen stieg um 75 und die der weiblichen Angestellten um 108. Die Zahl der männlichen Beschäftigten stieg in diesem Zeitraum um lediglich 30, hiervon waren 18 Beamte und 12 Angestellte. Die Abbildung verdeutlicht die Entwicklung der aktiv Beschäftigten.

Die Steigerung der Zahl der Gesamtbeschäftigten bzw. aktiven Beschäftigten zwischen 2012 und 2019 ist auf **Fallzahlensteigerungen, neue Aufgaben und die zunehmende Teilung von Stellen** zurückzuführen. Zum Stichtag 30.06.2019 waren 41 Beschäftigte in der Familienphase. Bei näherer Betrachtung der aktiv beschäftigten Frauen und Männer zeigt sich, dass der **Anteil der Frauen – unabhängig von der Höhe der Stellenanteile – von 2012 bis 2019 weiter gestiegen ist.**

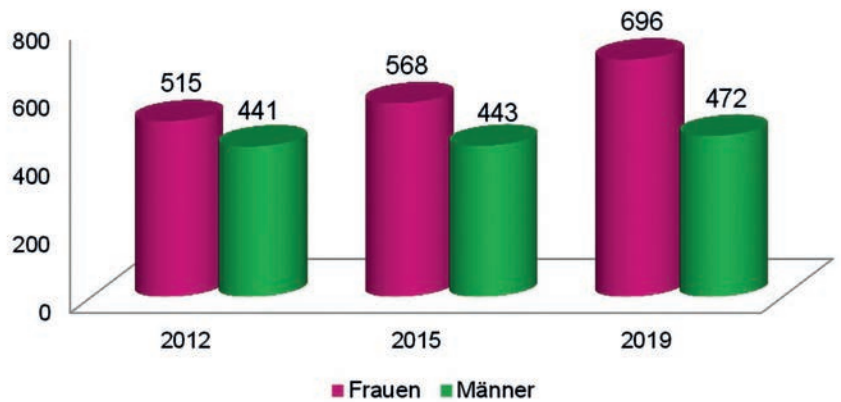


Abbildung 4: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer

Im Vergleichszeitraum arbeiten stets mehr Frauen als Männer bei der Kreisverwaltung. Zwischen 2012 und 2019 ist die Zahl der männlichen Beschäftigten nur leicht um 31 gestiegen. Dagegen hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen im gleichen Zeitraum deutlich um 181 erhöht. Die prozentuale Darstellung zeigt, dass der Anteil der Frauen über 50% liegt und im Vergleichszeitraum von 53,9% auf 59,6% gestiegen ist:

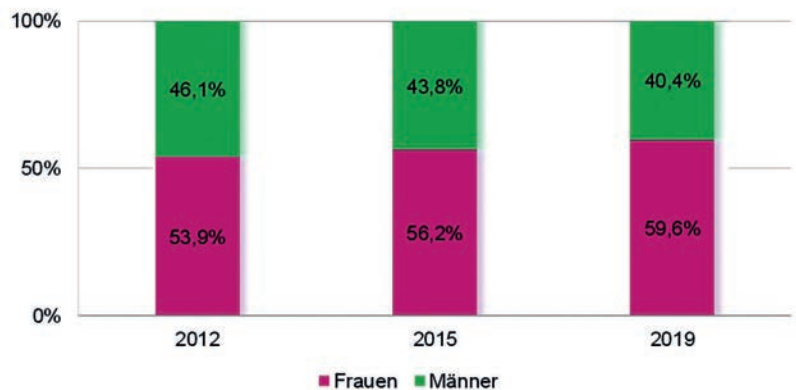


Abbildung 5: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer in %

Frauen sind vielfach in Teilzeit beschäftigt und teilen sich daher Stellen. Von den insgesamt 1.024 im Stellenplan 2019 ausgewiesenen Stellen sind **691 Vollzeit- und 333 Teilzeitstellen**.

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

	2015				2019				Differenz 2015-2019	
	Vollzeit- stellen		Teilzeit- stellen		Vollzeit- stellen		Teilzeit- stellen		Vollzeit- stellen	Teilzeit- stellen
Stellenplan	633		307		691		333		58	26
tatsächlich besetzt	591		337		623		387		32	50
davon: mit Männern	360	61%	38	11%	357	57%	41	11%	-3	3
mit Frauen	231	39%	299	89%	266	43%	346	89%	35	47

Abbildung 6: Voll- und Teilzeitstellen im Stellenplan 2015 und 2019 sowie tatsächliche Besetzung jeweils zum 30.06.

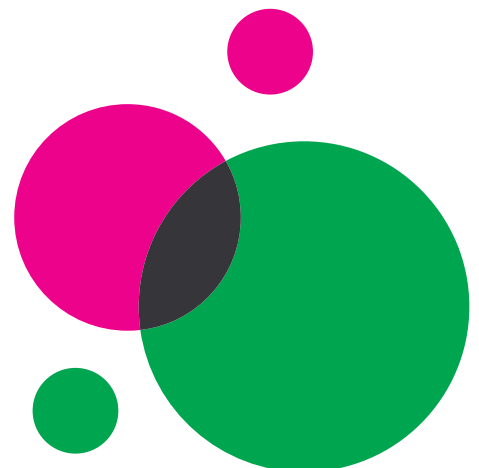
Diese Daten zeigen deutlich, dass Teilzeit Frauensache ist:

Fast 90% der in Teilzeit ausgewiesenen Stellen sind von Frauen besetzt, jedoch nur 43% der Vollzeitstellen. Ablesbar ist auch eine 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 2015 bis 2019 jeweils zum 30.06. des Jahres. Zuletzt wird das Ergebnis des Jahres 2019 dem des Jahres 2015 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:

- 26 Vollzeitstellen im feuerwehrtechnischen Dienst (Leitstelle),
- 13 Hausmeister, davon zwei in Teilzeit.

Ziel ist es, auch in diesen Bereichen in den nächsten Jahren Frauen zu beschäftigen, denn das Ziel der paritätischen Besetzung gilt auch hier. Im Rahmen der Tarifrunde 2016 haben sich die kommunalen Arbeitgeber mit den Gewerkschaften auf eine neue Entgeltordnung innerhalb des TVöD verständigt.

Die neue Entgeltordnung stellt im Wesentlichen eine überarbeitete Zusammenfassung der bis dahin geltenden Eingruppierungsregelungen dar. Neben weiteren Änderungen wird die Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c unterteilt. Diese Änderung ist auch im Gleichstellungsplan dargestellt. Die Verschiebungen ergeben sich hauptsächlich durch die Eingruppierungen auf Grundlage der neuen Entgeltordnung.

Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015 – 2019
VV	5	-	5	-	4	1	1
A16/E15a	3	-	4	-	4	1	1
A15/E15	13	6	12	10	9	14	4
A14/E14	7	23	6	23	8	22	-1
A13/E13	7	5	7	5	12	6	1
Summe h.D.	35	34	34	38	38	44	6
A13/E12/S18	20	5	21	6	30	8	2
A12/E11/S17	56	22	54	33	65	45	12
A11/E10/ S14/S15	76	71	78	81	71	115	34
A10/E9b/ E9c/S13	57	71	22	44	26	49	5
A9/S9/S11/S12/S12a	5	20	9	33	13	44	11
Summe g.D.	214	189	184	197	205	260	63
A9	24	7	29	9	23	13	4
E9/E9a			29	24	30	54	30
A8/E8/S8	27	60	25	68	28	59	-9
A7/E7/E6/S6	59	87	61	91	63	112	21
A6/E5/S4	17	84	19	82	17	58	-24
Summe m.D.	127	238	163	274	161	296	22
Summe e.D.	4	5	3	5	3	4	-1
Insgesamt	380	466	384	514	406	604	90

Abbildung 7: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Frauenquote 2012-2019 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
VV	100%	0%	100%	0%	80%	20%	20%
A16/E15a	100%	0%	100%	0%	80%	20%	20%
A15/E15	68%	32%	55%	45%	39%	61%	16%
A14/E14	23%	77%	21%	79%	27%	73%	-6%
A13/E13	58%	42%	58%	42%	68%	32%	-10%
Summe h.D.	51%	49%	47%	53%	46%	54%	1%
A13/E12/S18	80%	20%	78%	22%	78%	22%	-1%
A12/E11/S17	72%	28%	62%	38%	59%	41%	3%
A11/E10/ S14/S15	52%	48%	49%	51%	38%	62%	11%
A10/E9b/E9c/S13	45%	55%	33%	67%	35%	65%	-2%
A9/S9/ S11/S12/S12a	20%	80%	21%	79%	23%	77%	-2%
Summe g.D.	53%	47%	48%	52%	44%	56%	4%
A9	77%	23%	76%	24%	64%	36%	12%
E9/E9a			55%	45%	36%	64%	19%
A8/E8/S8	31%	69%	27%	73%	32%	68%	-5%
A7/E7/S6	40%	60%	40%	60%	36%	64%	4%
A6/E6/E5/S4	17%	83%	19%	81%	23%	77%	-4%
Summe m.D.	35%	65%	37%	63%	35%	65%	2%
Summe e.D.	44%	56%	38%	62%	43%	57%	-5%
Insgesamt	45%	55%	43%	57%	40%	60%	3%

Abbildung 8: Frauenquote 2012-2019 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Eine vakante Stelle im **Verwaltungsvorstand** ist mit einer Frau nachbesetzt worden, so dass der Frauenanteil auf 20% angestiegen ist.

Im **höheren Dienst** ist die Anzahl der Frauen um 6 angestiegen. Die Steigerung erfolgte in den Besoldungs-/ Entgeltgruppen A16/ E15a und A15/ E15.

Im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2012 stetig von 47% auf 56% angestiegen. Auffällig ist aber, dass der Anteil von Frauen in Richtung der höheren Besoldungs-/ Entgeltgruppen sinkt, während bei den Männern die gegenteilige Tendenz zu beobachten ist.

Die Situation der Frauen in Führungspositionen des höheren und gehobenen Dienstes wird in

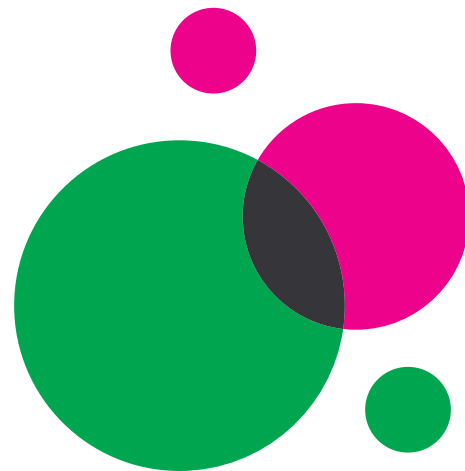
einem besonderen Handlungsfeld näher beleuchtet.

Im **mittleren Dienst** liegt der Frauenanteil bei 65%. Lediglich im End-Amt des mittleren Dienstes sind mit 36% deutlich weniger Frauen als Männer beschäftigt.

Im **einfachen Dienst** sind vier Frauen und drei Männer tätig. Die Frauenquote liegt bei 57%.

1.1.2 Überblick allgemeine Verwaltung

Die nächste Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-/ Entgeltgruppen 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 2012-2019 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
VV	3	-	3	-	3	1	1
A16/E15a	1	-	2	-	-	-	0
A15/E15	6	2	5	1	4	1	0
A14/E14	4	3	4	5	5	5	0
A13/E13	7	3	7	2	9	6	4
Summe h.D.	21	8	21	8	21	13	5
A13/E12	9	4	11	3	13	6	3
A12/E11	30	11	25	15	32	17	2
A11/E10	42	21	43	31	39	46	15
A10/E9b/E9c	29	57	21	42	11	32	-10
A9	3	5	6	11	8	19	8
Summe g.D.	113	98	106	102	103	120	18
A9	11	6	13	8	10	13	5
E9/E9a			5	13	6	32	19
A8/E8	19	49	15	56	16	51	-5
A7/E7	17	73	17	78	18	99	21
A6/E6/E5	9	74	8	71	12	55	-16
Summe m.D.	56	202	58	226	62	250	24
Summe e.D.	-	4	-	3	-	2	-1
Insgesamt	190	312	185	339	186	385	46

Abbildung 9: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Frauenquote 2012-2019 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
VV	100%	0%	100%	0%	75%	25%	33%
A16/E15a	100%	0%	100%	0%	-	-	0%
A15/E15	75%	25%	83%	17%	80%	20%	3%
A14/E14	57%	43%	44%	56%	50%	50%	-6%
A13/E13	70%	30%	78%	22%	60%	40%	18%
Summe h.D.	72%	28%	72%	28%	62%	38%	10%
A13/E12	69%	31%	79%	21%	68%	32%	11%
A12/E11	73%	27%	63%	37%	65%	35%	-2%
A11/E10	67%	33%	58%	42%	46%	54%	12%
A10/E9b/E9c	34%	66%	33%	67%	26%	74%	7%
A9	37%	63%	35%	65%	30%	70%	5%
Summe g.D.	54%	46%	51%	49%	46%	54%	5%
A9	65%	35%	62%	38%	43%	57%	19%
E9a			28%	72%	16%	84%	12%
A8/E8	28%	72%	21%	79%	24%	76%	-3%
A7/E7	19%	81%	18%	82%	15%	85%	3%
A6/E6/E5	11%	89%	10%	90%	18%	82%	-8%
Summe m.D.	22%	78%	20%	80%	20%	80%	0%
Summe e.D.	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Insgesamt	38%	62%	35%	65%	33%	67%	2%

Abbildung 10: Frauenquote 2012-2019 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Im **höheren Dienst** ist die Anzahl der beschäftigten Frauen um 5 auf 13 gestiegen. Dadurch ergibt sich eine Steigerung der Frauenquote um 10%.

Die Frauenquote im **gehobenen Dienst** ist weiter auf 54% gestiegen. Zu beobachten ist, dass der Anteil der Frauen in den Eingangsämtern mit 70% bzw. 74% noch sehr hoch ist. In den weiteren Beförderungsämtern sinkt der Anteil aber deutlich ab.

Bei den männlichen Beschäftigten ist hier der umgekehrte Trend zu beobachten. Positive Tendenzen sind in den Bereichen A11/E10 und A13/E12 zu erkennen. Hier sind sowohl bei der Anzahl der Frauen als auch beim Frauenanteil Steigerungen zu verzeichnen.

Im **mittleren Dienst** der allgemeinen Verwaltung sind weiterhin mehrheitlich Frauen tätig. Im Eingangsamt liegt der Frauenanteil bei 82%. Im Bereich A9 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf 57% angestiegen.

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

1.1.3 Überblick Sozialarbeit

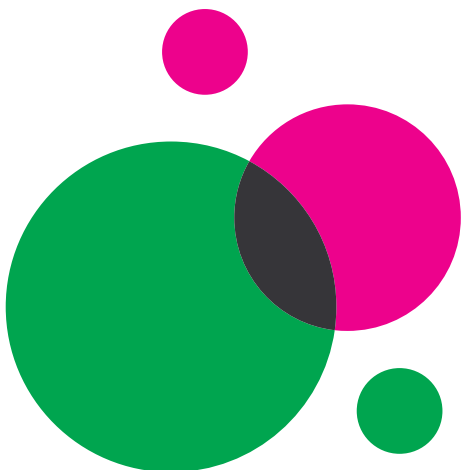
Die Anzahl der beim Kreis beschäftigten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter wird in der nächsten Tabelle dargestellt.

Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
A15/E15	-	-	-	1	-	1*	0
Summe h.D.	-	-	-	1	-	1	0
A13/E12/S18	-	-	-	1	-	1	0
A12/E11/S17	1	5	2	4	3	4	0
A11/E10/ S14/S15	9	39	8	41	12	60	19
A10/E9b/ E9c/S13	-	1	-	1	-	4	3
A9/S9/S11/S12	1	15	3	22	3	22	0
Summe g.D.	11	60	13	69	18	91	22
Insgesamt	11	60	13	70	18	91	21

Abbildung 11: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

* Durch eine Höhergruppierung hat sich die Zahl auf 2 erhöht.



Frauenquote 2012-2019 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
A15/E15	-	-	0%	100%	0%	100%	0%
Summe h.D.	-	-	0%	100%	0%	100%	0%
A13/E12/S18	-	-	0%	100%	0%	100%	0%
A12/E11/S17	17%	83%	33%	67%	43%	57%	-10%
A11/E10/ S14/S15	19%	81%	16%	84%	17%	83%	-1%
A10/E9b/ E9c/S13	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
A9/S9/S11/S12	6%	94%	12%	88%	12%	88%	0%
Summe g.D.	15%	85%	16%	84%	17%	83%	-1%
Insgesamt	15%	85%	16%	84%	16%	84%	0%

Abbildung 12: Frauenquote 2012-2019 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Im **höheren Dienst** war im Berichtszeitraum eine Frau beschäftigt.

Die Frauenquote im **gehobenen Dienst** lag bei 83%. Damit sind Frauen deutlich überrepräsentiert.



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 2012-2019 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
A16/E15a	-	-	-	-	1	1	1
A15/E15	2	4	2	5	0	7	2
A14/E14	-	8	-	9	1	8	-1
A13/E13	-	1	-	-	-	-	0
Summe h.D.	2	13	2	14	2	16	2
A12/E11	-	-	-	-	1	-	0
A11/E10	-	-	1	-	-	-	0
A10/E9b/E9c	1	2	1	1	-	1	0
Summe g.D.	1	2	2	1	1	1	0
E9/E9a	1	2	1	1	2	16	15
A8/E8	-	5	1	6	-	-	-6
A7/E7/E6	-	10	-	9	-	5	-4
A6/E5	-	4	-	4	-	3	-1
Summe m.D.	1	21	2	20	2	24	4
Insgesamt	4	36	6	35	4	41	6

Abbildung 13: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Frauenquote 2012-2019 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

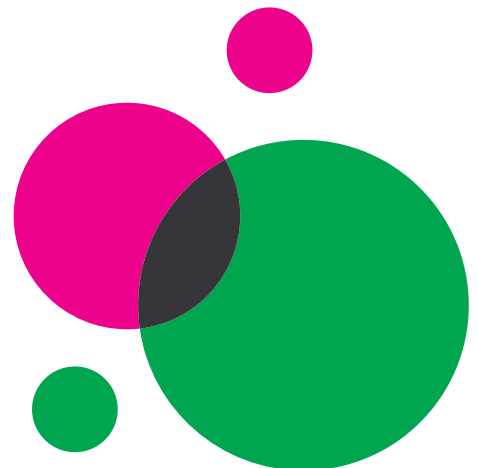
	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
A16/E15a	-	-	-	-	50%	50%	50%
A15/E15	33%	67%	29%	71%	0%	100%	29%
A14/E14	0%	100%	0%	100%	11%	89%	-11%
A13/E13	0%	100%	-	-	-	-	-
Summe h.D.	13%	87%	13%	87%	11%	89%	2%
A12/E11	-	-	-	-	100%	0%	0%
A11/E10	-	-	100%	0%	-	-	0%
A10/E9b/E9c	33%	67%	50%	50%	0%	100%	50%
Summe g.D.	33%	67%	67%	33%	50%	50%	17%
E9/E9a	33%	67%	50%	50%	11%	89%	39%
A8/E8	0%	100%	14%	86%	-	-	-86%
A7/E7/E6	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
A6/E5	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Summe m.D.	5%	95%	9%	91%	8%	92%	1%
Insgesamt	10%	90%	15%	85%	11%	89%	4%

Abbildung 14: Frauenquote 2012-2019 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Der Frauenanteil im medizinischen Bereich ist weiter gestiegen und liegt nun bei insgesamt bei 89%.

Im **mittleren Dienst** sind – mit Ausnahme von zwei Mitarbeitern – ausschließlich Frauen beschäftigt. Damit sind Frauen im medizinischen Bereich deutlich

überrepräsentiert. Die Steigerung der Quote im End-Amt des mittleren Dienstes von 50% auf 89% ist auf tarifrechtliche Änderungen zurück zu führen.



1.1.5 Überblick Tiermedizin

Die Personalstrukturstatistik für den Bereich Tiermedizin sieht wie folgt aus:

Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
A16/E15a	1	-	1	-	1	-	0
A15/E15	5	-	5	3	5	4	1
A14/E14	-	12	-	9	2	8	-1
A13/E13	-	1	-	2	1	-	-2
Summe h.D.	6	13	6	14	9	12	-2
Insgesamt	6	13	6	14	9	12	-2

Abbildung 15: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Frauenquote 2012-2019 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
A16/E15a	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A15/E15	100%	0%	63%	37%	56%	44%	7%
A14/E14	0%	100%	0%	100%	20%	80%	-20%
A13/E13	0%	100%	0%	100%	100%	0%	-100%
Summe h.D.	32%	68%	30%	70%	43%	57%	-13%
Insgesamt	32%	68%	30%	70%	43%	57%	-13%

Abbildung 16: Frauenquote 2012-2019 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Die Frauenquote im **höheren Dienst** liegt bei 60%, im End-Amt sind ausschließlich Männer beschäftigt.

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 techni-

sche 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 2012-2019 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
VV	1	-	1	-	1	-	0
A16/E15a	1	-	1	-	1	-	0
A15/E15	-	-	-	-	-	1	1
A14/E14	3	-	2	-	-	1	1
A13/E13	-	-	-	1	2	-	-1
Summe h.D.	5	-	4	1	4	2	1
A13/E12	11	1	10	2	16	1	-1
A12/E11	25	6	25	14	29	23	9
A11/E10	24	11	26	9	18	9	0
A10/E9b/E9c	24	9	23	10	14	12	2
A9	1	-	-	-	1	-	0
Summe g.D.	85	27	84	35	78	45	10
A9	2	1	-	-	-	-	0
E9/E9a	-	-	-	-	17	4	4
A8/E8	6	3	6	2	5	2	0
A7/E7/E6	28	4	32	4	33	6	2
A6/E5	6	2	6	2	4	-	-2
Summe m.D.	42	10	44	8	59	12	4
Summe e.D.	3	-	3	-	3	-	0
Insgesamt	135	37	135	44	144	59	15

Abbildung 17: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Frauenquote 2012-2019 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

	2012		2015		2019		Differenz
	m	w	m	w	m	w	2015-2019
VV	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A16/E15a	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
A15/E15	-	-	-	-	0%	100%	100%
A14/E14	100%	0%	100%	0%	0%	100%	100%
A13/E13	-	-	0%	100%	100%	0%	-100%
Summe h.D.	100%	0%	80%	20%	67%	33%	13%
A13/E12	92%	8%	83%	17%	94%	6%	-11%
A12/E11	81%	19%	64%	36%	56%	44%	8%
A11/E10	69%	31%	74%	26%	67%	33%	7%
A10/E9b/E9c	73%	27%	70%	30%	54%	46%	16%
A9	100%	0%	-	-	100%	0%	0%
Summe g.D.	76%	24%	71%	29%	63%	37%	8%
A9	67%	33%	-	-	-	-	-
E9/E9a	-	-	-	-	81%	19%	19%
A8/E8	67%	33%	75%	25%	71%	29%	4%
A7/E7/E6	88%	12%	89%	11%	85%	15%	4%
A6/E5	75%	25%	75%	25%	100%	0%	-25%
Summe m.D.	81%	19%	85%	15%	83%	17%	2%
Summe e.D.	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%
Insgesamt	78%	22%	75%	25%	71%	29%	4%

Abbildung 18: Frauenquote 2012-2019 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Im bau-/umwelt- und vermessungstechnischen Bereich ist eine paritätische Besetzung bei weitem nicht erreicht. Die Frauenquote ist seit 2012 leicht von 22% auf 29% gestiegen. Frauen sind somit noch immer deutlich unterrepräsentiert.

Im höheren Dienst sind zwei Frauen beschäftigt, die Frauenquote ist dadurch von 20 % auf 33% angestiegen.

Im gehobenen Dienst liegt die Frauenquote bei 37% und ist um 8% angestiegen. Die Anzahl der beschäftigten Frauen im technischen Bereich ist in den Gruppen A12/E11 am

höchsten. In der Besoldungs-/ Entgeltgruppe A13/E12 wird eine Frau beschäftigt.

Im mittleren Dienst sind insgesamt 12 Frauen tätig. Dies ist gegenüber 2015 eine leichte Steigerung. Die Frauenquote liegt mit 17% unter der des gehobenen Dienstes.

Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2019 in den technischen Fachbereichen

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

	FB 62		FB 63		FB 66		Betrieb 81		sonstige FB	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
VV	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	-
A16/E15a	1 100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A15/E15	-	-	-	-	- 0%	1 100%	-	-	-	-
A14/E14	-	-	-	-	- 0%	1 100%	-	-	-	-
A13/E13	1 100%	-	-	-	-	-	1 100%	- 0%	-	-
Summe h.D.	2 100%	-	-	-	- 0%	2 100%	1 100%	- 0%	1 100%	- 0%
A13/E12	8 100%	- 0%	2 67%	1 33%	2 100%	- 0%	1 100%	- 0%	2 100%	- 0%
A12/E11	8 73%	3 27%	6 60%	4 40%	13 57%	10 43%	- 0%	5 100%	2 67%	1 33%
A11/E10	5 83%	1 17%	10 77%	3 23%	1 20%	4 80%	2 100%	- 0%	- 0%	1 100%
A10/E9b/E9c	2 50%	2 50%	6 55%	5 45%	2 33%	4 67%	4 80%	1 20%	-	-
A9	-	-	-	-	1 100%	- 0%	-	-	-	-
Summe g.D.	23 79%	6 21%	24 65%	13 35%	19 51%	18 49%	7 54%	6 46%	4 67%	2 33%
E9a	11 73%	4 27%	-	-	2 100%	- 0%	3 100%	- 0%	1 100%	- 0%
A8/E8	2 50%	2 50%	-	-	1 100%	- 0%	2 100%	- 0%	-	-
A7/E7/E6	8 73%	3 27%	-	-	- 0%	1 100%	24 92%	2 8%	1 100%	- 0%
A6/E5	-	-	-	-	-	-	4 100%	- 0%	-	-
Summe m.D.	21 70%	9 30%	-	-	3 75%	1 25%	33 94%	2 6%	2 100%-	- 0%
Summe e.D.	-	-	-	-	-	-	3 100%	- 0%	-	-
Insgesamt	46 75%	15 25%	24 65%	13 35%	22 51%	21 49%	44 85%	8 15%	7 78%	2 22%

Abbildung 19: Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2019 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 25%, im gehobenen Dienst bei 21% und im mittleren Dienst bei 30%. Im Fachbereich 66 ist die Frauenquote mit 49% am höchsten. Dort ist der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

im gehobenen Dienst tätig. Die niedrigste Frauenquote ist mit 8% im Kreisbetrieb festzustellen. Die Beschäftigten des Bauhofes sind allesamt männlich.

1.1.7 Neu eingestellte Beschäftigte

In dem Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018 wurden insgesamt 160 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	60	8	52
Sozialarbeit	21	4	17
Medizin	11	1	10
Tiermedizin	6	3	3
Technik	43	26	17
Leitstelle	10	10	-
Sonstige	9	2	7
Summe	160	54	106
in %	100%	34%	66%

Abbildung 20: Neu eingestellte Beschäftigte 2016-2018

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung wurden fast 90% der ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt. Die ausgebildeten Auszubildenden wurden übernommen und auf freien Stellen eingesetzt. Auf ausgeschriebene Stellen für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bewarben sich deutlich weniger Männer als Frauen, ebenso im Bereich der Medizin. Demgegenüber gingen auf die Ausschreibungen von Stellen im technischen Bereich und in der Leitstelle weniger bzw. gar keine Bewerbungen von Frauen ein.

1.1.8 Interne Umsetzungen

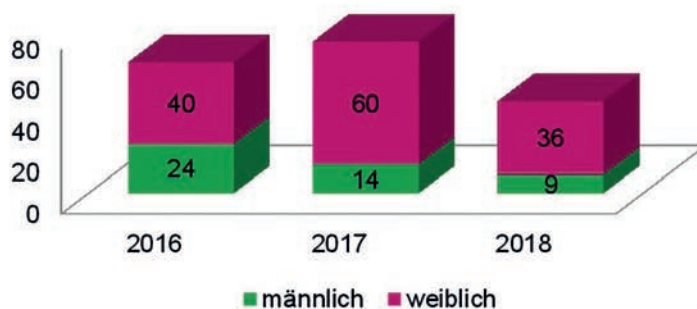


Abbildung 21: Anzahl interner Umsetzungen 2016-2018

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
2016	8	16	12	28
2017	4	10	26	34
2018	3	6	19	17

Abbildung 22: Anzahl interner Umsetzungen nach Laufbahngruppe

1.1.9 Beförderungen/ Höhergruppierungen

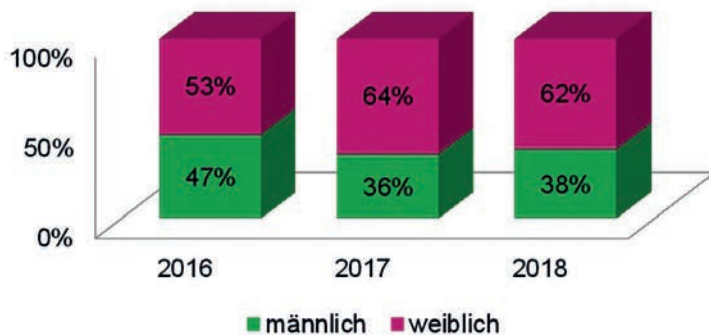


Abbildung 23: Beförderungen und Höhergruppierungen 2016-2018 in %

Im Zeitraum von 2016 bis 2018 lag der Anteil der beförderten bzw. höhergruppierten Frauen zwischen 53% und 62%.

Im Jahr 2017 sind insgesamt 114 Höhergruppierungen auf Grundlage der neuen Entgeltordnung erfolgt.

Bei der differenzierten Betrachtung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt sich folgendes Bild:

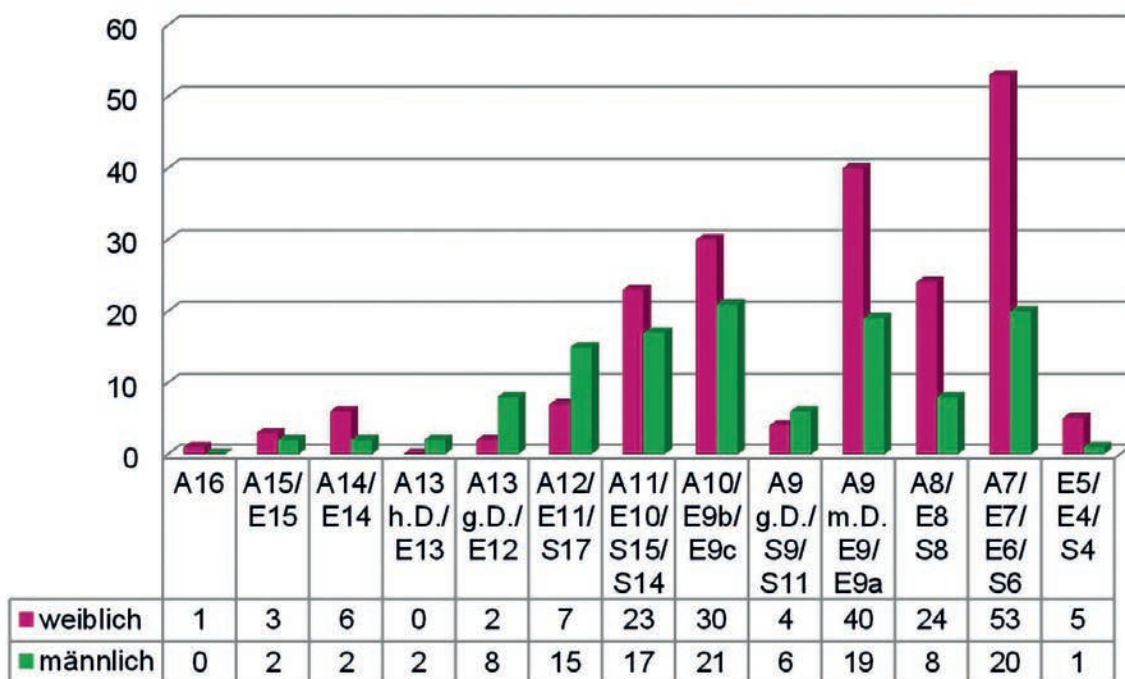


Abbildung 24: Beförderungen/ Höhergruppierungen nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018

Im **mittleren Dienst** wurden mehr Frauen befördert. Im **gehobenen Dienst** ist zu beobachten, dass mit Ausnahme der Gruppen

A11/E10/S15/S14 und A 10/ E9b/E9c mehr Männer als Frauen befördert und höhergruppiert wurden.

Im **höheren Dienst** sind mehr Frauen als Männer in die nächsthöhere Besoldungs-/ Entgeltgruppe 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 und Fähigkeiten einzusetzen. Dies ist zum einen von großer Bedeutung für eine gut funktionierende Verwaltung und zum anderen Voraussetzung für **Motivation, Engagement und Zufriedenheit** bei den Beschäftigten. Darüber hinaus wird erreicht, **Personalscheidungen 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.
- Bei Unterrepräsentanz von Frauen besteht für die zu besetzende Stelle Ausschreibungspflicht.



Die Beschränkung auf eine dienstinterne Ausschreibung ist nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich (§ 8 Abs.1 LGG).

- 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.
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen ein-

schließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG).

- 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.
- 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.

- 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, die Gleichstellungsbeauftragte und ggfs. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten werden beteiligt.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstel-

lungsgesprächen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.

- Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- Auswahlgespräche finden grundsätzlich für Beschäftigte der Laufbahn des mittleren Dienstes ab Besoldungsgruppe A8 LBesG/E8 TVöD und für Beschäftigte des gehobenen und höheren Dienstes ab Besoldungs-/ Entgeltgruppe A11 LBesG/E10 TVöD statt. Die Entscheidung über den Verzicht auf ein Auswahlgespräch treffen die Facheinheit und der Fachdienst Personal, 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.
- Grundsätzlich wird ein Rahmen geschaffen, der ein faires und chancengleiches Verfahren für jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber ermöglicht.

- Die Gleichstellungsbeauftragte überprüft die Auswahlkriterien und die Fragen im Rahmen der Auswahlgespräche auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität.
- Ist die Gleichstellungsbeauftragte verhindert, nimmt ihre Stellvertreterin an den Gesprächen teil.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die geplanten Maßnahmen so rechtzeitig informiert, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte 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 2018 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	%
0	13	3,3	22	3,8
1	5	1,3	4	0,7
2	20	5,1	19	3,3
3	289	74,1	457	78,8
4	56	14,4	64	11,0
5	7	1,8	14	2,4
Summe	391	100,0	580	100,0

Abbildung 25: Auswertung LOB 2018

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:

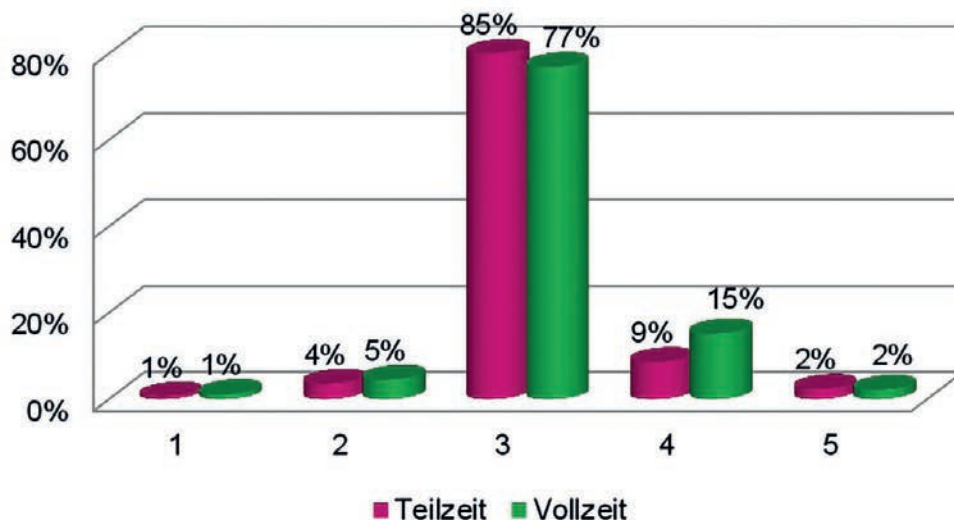


Abbildung 26: Punktverteilung LOB 2018 nach Beschäftigungsumfang

Die Punkteverteilung bei den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weicht leicht von denen der Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit ab. Die Werte bis 3 wurden mehrheitlich 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 genauso gute Leistungen erbringen wie Vollzeitkräfte und die Präsenz von Vollzeitkräften allein 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 2017 wurden die Arbeitsleistungen von 857 Kolleginnen und Kollegen der Kreisverwaltung einer Beurteilung durch die jeweiligen Vorgesetzten unterzogen. Die geschlechtsspezifische Auswertung erbrachte folgende Ergebnisse:

	Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %
	353	41%	504	59%
davon:				
Vollzeit	333	39%	249	29%
Teilzeit	20	2%	255	30%

Abbildung 27: Beurteilungsverfahren 2017 - Auswertung nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang

Mit 504 Beschäftigten (59%) stellen Frauen den größeren Anteil an der Gesamtgruppe der beurteilten Personen im Jahr 2017. Bei 30% 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.

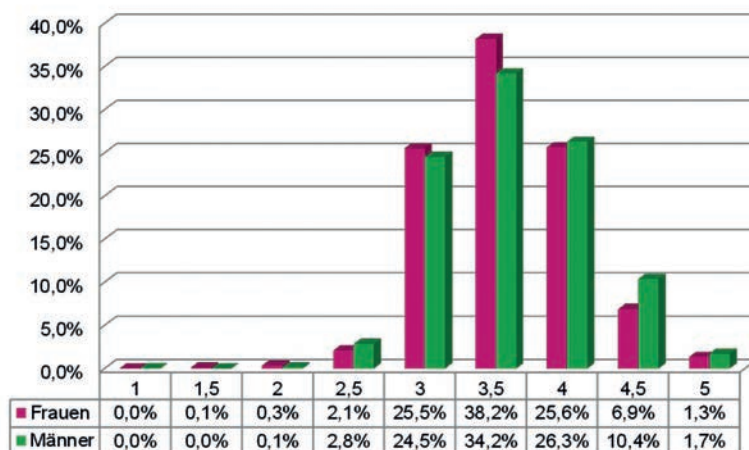


Abbildung 28: Häufigkeitsverteilung der Skalenwerte bei der Beurteilung 2017

Der Vergleich der insgesamt vergebenen Skalenwerte bei der Beurteilung 2017 zeigt, dass bei 38,2% der beurteilten Frauen und 34,2% der beurteilten Männer der Skalenwert 3,5 vergeben wurde.

Der Skalenwert 4 wurde bei 25,6% der beurteilten Kolleginnen und bei 26,3% 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.

Bei Betrachtung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung ergibt die geschlechtsspezifische Betrachtung folgendes Bild:

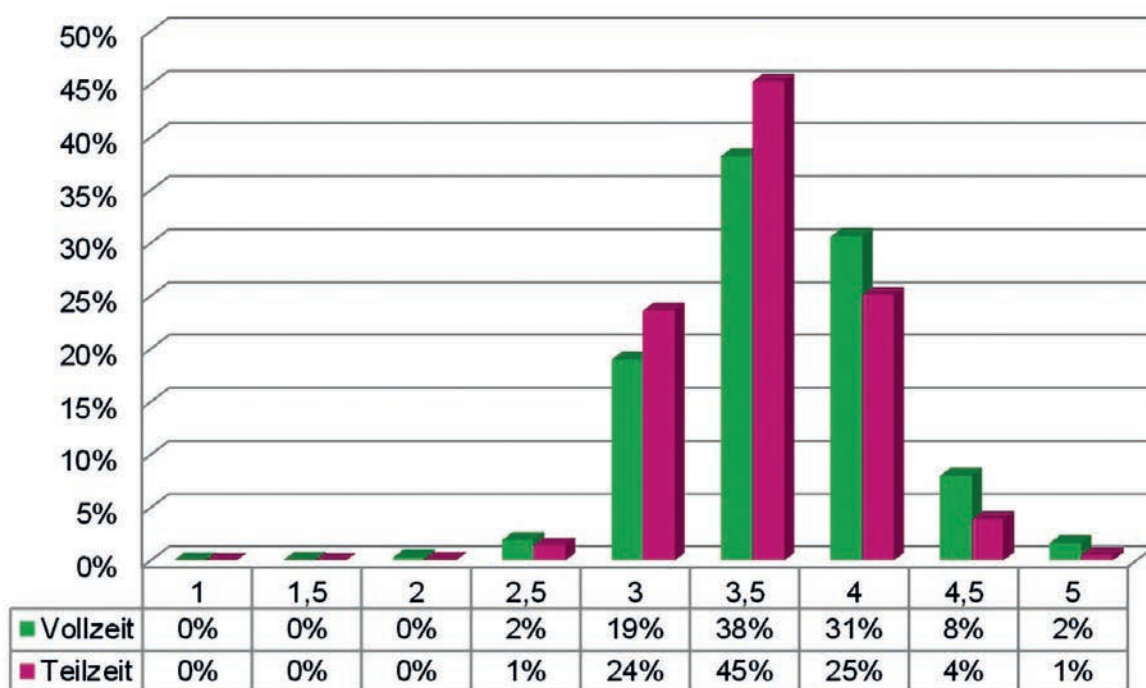


Abbildung 29: Beurteilungsverfahren 2017: Vergleich Vollzeit/Teilzeit bei den vergebenen Skalenwerten

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten die Noten 3,5 und besser. Auffällig ist, dass die Punktwerte ab 4 vornehmlich an Vollzeitbeschäftigte vergeben wurden.

Aktuell wird das bestehende Beurteilungsverfahren unter Einbeziehung einer internen Arbeitsgruppe evaluiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Mitglieder dieser Arbeitsgruppe. Die Ergebnisse des Prozesses werden im nächsten Gleichstellungsplan erläutert.



1.2 Bewertung

Die Frauenquote in der Kreisverwaltung Borken liegt inzwischen bei 59,6%.

Erfreulich ist, dass mit Blick auf die Gesamtverwaltung der Frauenanteil auch in den höheren Besoldungsgruppen gesteigert werden konnte.

Nach wie vor aber gilt: **Frauen sind insbesondere in den unteren und mittleren Vergütungs- und Besoldungsgruppen beschäftigt.** Auch in den jeweiligen Spitzenpositionen einzelner Laufbahngruppen sind Frauen teils 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 inzwischen bei 54% liegt.

Im **höheren Dienst** konnte die Frauenquote um 10% auf nunmehr 38% erhöht werden. Im Bereich A13/E13 ist im Berichtszeitraum sogar eine Steigerung des Frauenanteils um 18% auf nunmehr 40% zu verzeichnen.

Im **gehobenen Dienst** wurde die Frauenquote insgesamt um 5% gesteigert, im Bereich A11/E10 sogar um 12% und im Bereich A13/E12 um 11%. Trotz dieser positiven Entwicklungen ist festzustellen: **Ab der Besoldungs-/ Entgeltgruppe A12/E11 fällt der Anteil der Frauen im**

Vergleich zu den Einstiegspositionen deutlich ab. Im End-Amt des gehobenen Dienstes liegt er nur noch bei 32%.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich hochqualifizierte Frauen auch im gehobenen Dienst für eine Familienphase und anschließende Teilzeitarbeit entscheiden und dadurch mit der beruflichen Weiterentwicklung der männlichen Beschäftigten nicht gleichziehen können.

Im **Sozialbereich** liegt der Frauenanteil bei 84%. Hier sind Frauen im gehobenen Dienst nicht nur in den unteren, sondern auch in den höheren Gehaltsgruppen deutlich stärker vertreten als Männer. Erfreulich ist, dass der Männeranteil im



Bereich A12/E11/S17 um 10% gesteigert werden konnte.

Im **medizinischen Bereich** ist der Frauenanteil im Vergleichszeitraum weiter von 85% auf 89% angestiegen. Im Bereich A15/E15 hat sich die Frauenquote sogar von 71% auf 100% erhöht, in den Gehaltsgruppen A14/E14 indes ist der Frauenanteil um 11% auf nunmehr 89% gesunken. Im gehobenen Dienst konnte im Berichtszeitraum eine paritätische Besetzung erreicht werden, während der mittlere Dienst weiterhin eine Frauendomäne ist. Hier beträgt der Frauenanteil 92%.

Im **tiermedizinischen Bereich** ist der Frauenanteil von 70% auf 57% gesunken. Im höheren Dienst liegt die Quote derzeit bei 60%.

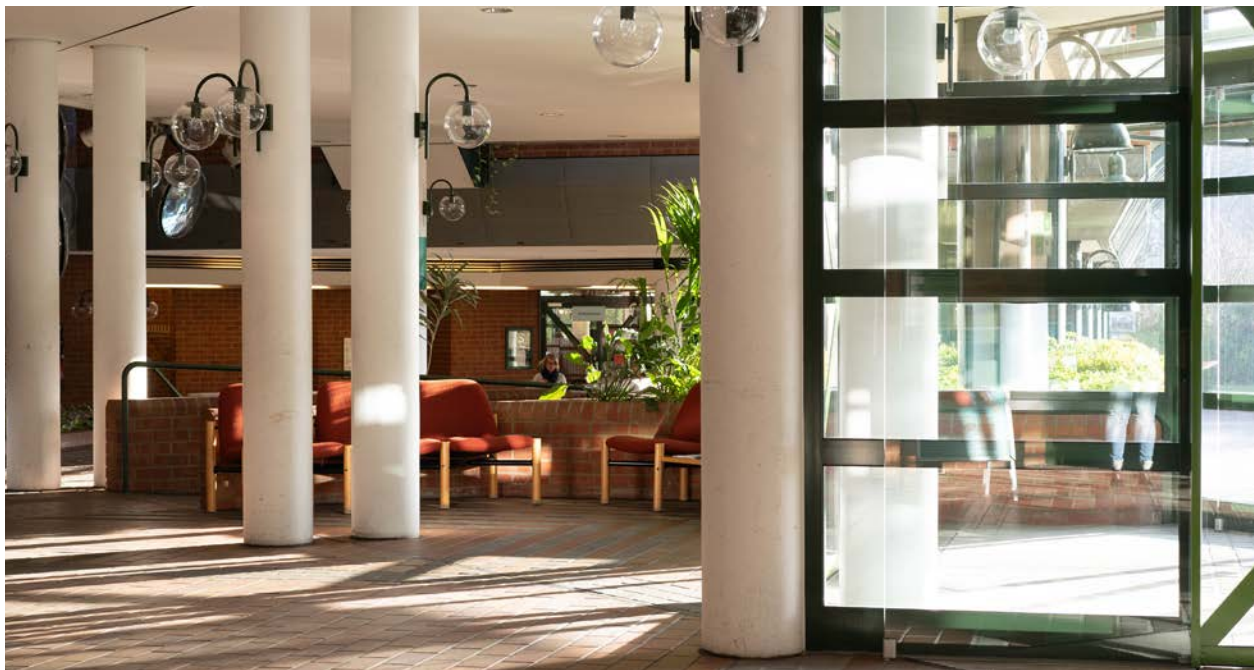
In der Sozialarbeit sowie in den medizinischen und tiermedizinischen Bereichen gilt es in den nächsten Jahren weiterhin, im Interesse einer paritätischen Besetzung ein besonderes Augenmerk auf die Männer zu richten.

In den **technischen Bereichen** konnte im Berichtszeitraum eine Steigerung des Frauenanteils von 25% auf 29% verzeichnet werden. Im höheren Dienst konnte der Anteil der Frauen von 20% auf 33%, im gehobenen Dienst von 29% auf 37% gesteigert werden. Dennoch sind die Frauen weiterhin im mittleren, gehobenen und höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert.

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 deutlich 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 Organisation und Personalentwicklung befassen. Damit war sie an allen organisatorischen, personalwirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen beteiligt und wahrte die Chancengleichheit von Frauen und Männern.





Das Verfahren zur **Personal-
auswahl 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 Besetzbarkeit in Teilzeit, 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 berücksichtigten 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 2019 bis 2023 weiterhin ein besonderes Augenmerk zu legen.

Der Kreis Borken hat durch die Teilnahme an Berufsfindungsmessen und das Angebot von Praktikumsplätzen aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte in den unterrepräsentierten Bereichen geworben. Die Zusammenarbeit mit den Hochschulen soll weiter intensiviert werden. Dies gilt auch in Bezug auf männliche Nachwuchskräfte im sozialen, 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 und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet, sondern bedeuten weiterhin einen großen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.





1.3 Ausblick

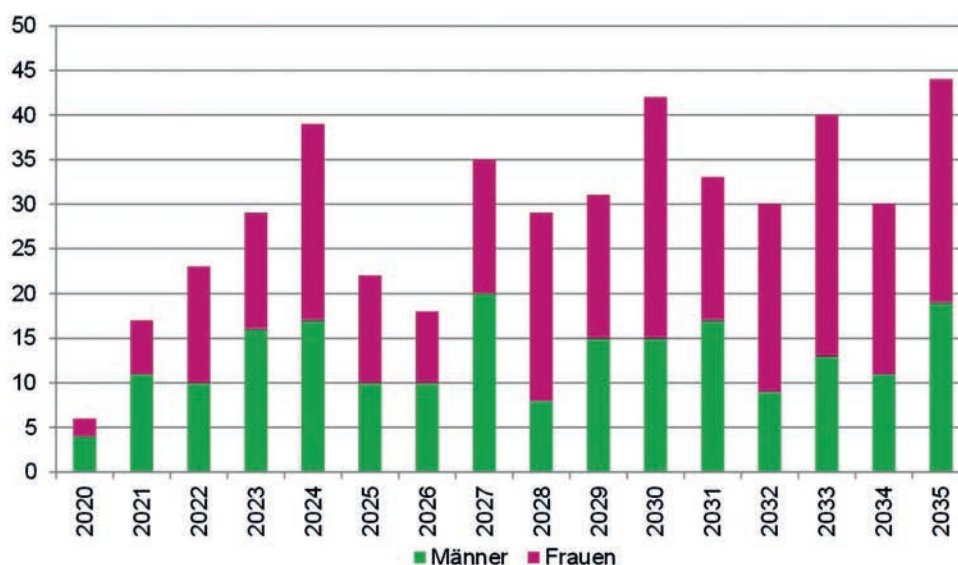
In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil schrittweise auf 50 % erhöht werden.

Dafür sind für den Zeitraum 2019 – 2023 konkrete Zielvorgaben zu machen.

Für die Bereiche, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, werden Strategien entwickelt, um aktiv für Bewerbungen von Männern zu werben.

Regelmäßig wird die Altersstruktur der Belegschaft in ihrer Gesamtheit und in unterschiedlichen Differenzierungen untersucht. Dabei werden auch Prognosen über die zu erwartende 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 2035 getrennt nach Frauen und Männern:



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

Abbildung 30: Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2035, Stand: 30.06.2019

Ziele für den Zeitraum 2019-2023

- Für alle Aufgabenbereiche wird eine paritätische Besetzung angestrebt.
- 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 2019-2023

- Das bestehende Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung wird grundsätzlich beibehalten. Soweit Anpassungsbedarf erkannt wird, sind die Belange des Gleichstellungsplanes zu berücksichtigen.
- Interne und externe Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen.
- Sofern eine Vollzeitstelle in Teilzeit nachbesetzt wird, werden Reststellenanteile organisatorisch oder personell ausgeglichen.
- 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. Frauen in Führungspositionen

2.1 Rückblick

Bei Betrachtung der Führungspositionen bei der Kreisverwaltung ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen sich in den letzten Jahren erhöht hat:

	Stand 30.09.2015		Stand 30.09.2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vorstand/ VV	5 100%	0 0%	4 80%	1 20%
Facheinheitsleitung	13 72%	5 28%	9 53%	8 47%
Fachabteilungsleitung	52 74%	18 26%	51 73%	19 27%

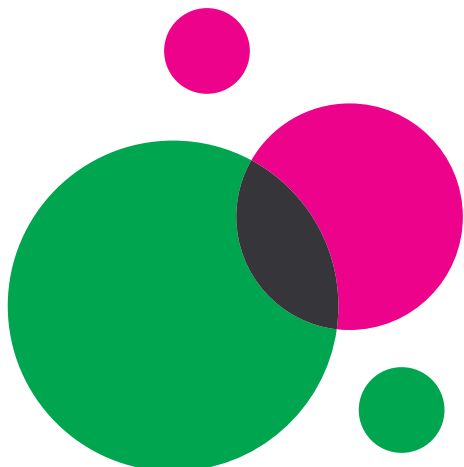
Abbildung 31: Aufteilung der Führungspositionen

Im Vorstand ist eine Frau vertreten. Dadurch ist der Frauenanteil auf 20% gestiegen. Die Facheinheiten und Fachabteilungen werden hauptsächlich von Männern geleitet, der Frauenanteil ist gestiegen: bei den Facheinheitsleitung auf 47% und bei den Fachabteilungsleitungen auf 27%.

Führungsaufgaben in Teilzeit nehmen insgesamt 14 Beschäftigte der Kreisverwaltung wahr. Die nächste Tabelle zeigt, dass dies mehr Frauen sind:

	Männer		Frauen	
	Anzahl	durchschn. Stunden/ Woche	Anzahl	durchschn. Stunden/ Woche
Facheinheitsleitung	-	-	-	-
Fachabteilungsleitung	6	33,7	8	30,7

Abbildung 32: Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften zum 30.06.2019





2.2 Bewertung

Obgleich 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 Besetzbarkeit in Teilzeit fand grundsätzlich Anwendung auf Führungsstellen. War eine Stelle aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht in Teilzeit zu besetzen, 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.

Für Frauen wurden Fortbildungen angeboten, die sie auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollten. Auch wurden weibliche Führungskräfte qualifiziert und dadurch in ihrer Führungsrolle gestärkt. Die angebotenen Seminare wurden in Kooperation mit den Kommunalverwaltungen im Kreis angeboten. Dadurch konnten sich die Führungskräfte über die Verwaltungsgrenze hinweg austauschen und vernetzen. Aufgrund der positiven Resonanzen sollen diese Fortbildungsmaßnahmen auch in den nächsten Jahren fortgeführt werden.

2.3 Ausblick

Im Rahmen der Altersstrukturanalyse wurde die Gruppe der Führungskräfte besonders untersucht.

Festgestellt wurde, dass bis zum Jahr 2035 überdurchschnittlich viele Führungskräfte altersbedingt die Kreisver-

tung verlassen werden. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die aktuelle Situation:

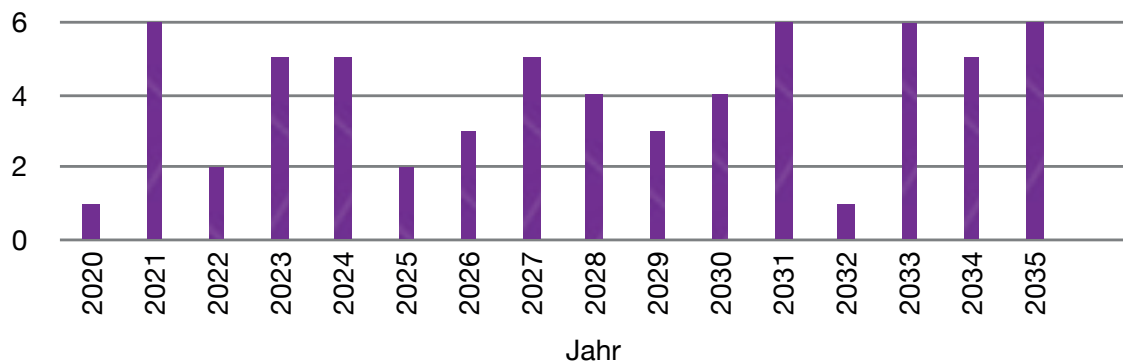


Abbildung 33: voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden Facheinheits- und Fachabteilungsleiter Stand: 30.06.2019

Die Kreisverwaltung steht vor der Herausforderung, die frei werdenden Führungsstellen adäquat nach zu besetzen. Hierzu wird aktuell ein Konzept zur Führungskräftequalifizierung erarbeitet.

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.

Für Frauen und Männer bestand die Möglichkeit, an Fortbildungen externer Anbieter teilzunehmen. In der Kreisverwaltung wurden persönliche Coachings für Führungskräfte durchgeführt. Dieses Angebot wurde gut angenommen.



Ziele für den Zeitraum 2019-2023

- Es besteht ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen.
- 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, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Maßnahmen für den Zeitraum 2019-2023

- 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.
- Die Ausschreibung von Stellen in Teilzeit ist auch für Führungsstellen der Regelfall.
- 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.
- Die Möglichkeit, an externen Fortbildungen und an der Führungssprechstunde teilzunehmen, besteht für Frauen und Männer.

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 oben stehende Tabelle macht deutlich, dass hauptsächlich Frauen eine Auszeit

	insgesamt	Frauen	Männer
30.06.2003	76	75	1
30.06.2006	62	61	1
30.06.2009	53	51	2
30.06.2012	40	39	1
30.06.2015	53	53	0
30.06.2019	41	41	0

Abbildung 34: Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase 2003-2019 zum Stichtag 30.06.

aus familiären Gründen wahrnehmen.

Zwischen 2016 und 2019 haben insgesamt **24 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:

- **Ca. alle 2 Jahre** 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.

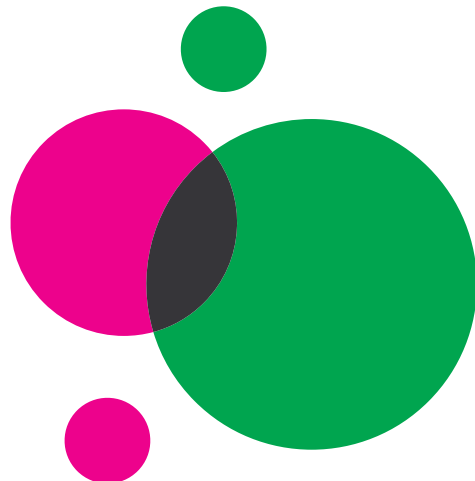
Die folgende Tabelle zeigt, dass es hauptsächlich Frauen sind, die Modelle der Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen. Ihr Anteil ist im Berichtszeitraum von 82% auf fast 89% gestiegen. Demgegenüber ist der Anteil der Männer von knapp 18% im Jahr 2009 auf 11% im Jahr 2019 zurückgegangen:

	„aktive“ Beschäftigte	davon in Teilzeit	in %	Männer	in%	Frauen	in %
30.06.2009	943	325	34,5	58	17,8	267	82,2
30.06.2012	956	299	31,3	35	11,7	264	88,3
30.06.2015	1.011	214	31,1	32	10,2	282	89,8
30.06.2019	1.168	397	34,0	44	11,1	353	88,9

Abbildung 35: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2009-2019

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 2016 bis 2018 abgeschlossenen Telearbeitsverträge:

Abgelesen werden kann, dass mehr Frauen als Männer das Angebot der Telearbeit in Anspruch nehmen.

Die Zahl der in Telearbeit arbeitenden Männer ist von 2016 bis 2018 von 21 auf 32 angestiegen.

Der durchschnittliche wöchentliche Stundenumfang in Telearbeit ist zwischen 2016 von 7,4 Stunden bis 2018 auf 7,9 Stunden angestiegen.

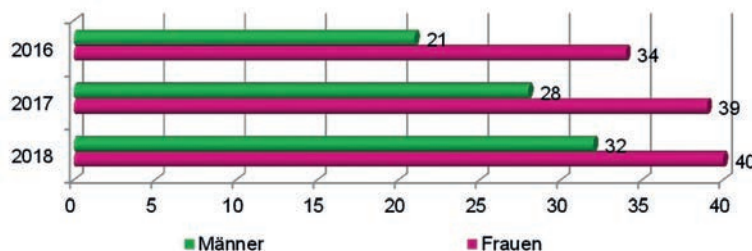


Abbildung 36: Anzahl abgeschlossener Telearbeitsverträge von 2016 bis 2018

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.

	Anzahl der angemeldeten Kinder	Teilnehmertage
2016	82	456
2017	55	455
2018	85	624
2019	92	666

Abbildung 37: Beteiligung an der Sommerferienbetreuung seit 2016

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

Das Angebot der Betreuung während der Sommerferien wird weiterhin sehr 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.



Sommerferienbetreuung 2019

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 hohen 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 für Frauen und Männer, 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 ausschließlich um Frauen. Dies zeigt, dass Männer nicht die Möglichkeit in Betracht ziehen, eine längere Elternzeit zu nehmen.

Interessant ist, dass sich die Zahl der Frauen in der Familienphase seit 2003 kontinuierlich reduziert hat, 2015 wieder leicht angestiegen, aber zum 30.06.2019 auf 41 gesunken ist. Es 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 unterhältiger regelmäßiger Arbeitszeit aushilfsweise in der Kreisverwaltung tätig zu werden.

Deutlich wird, dass Teilzeitarbeit nach wie vor 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 Kin-

dern nach wie vor auf eine sehr positive Resonanz. Das in Kooperation mit zwei freien Trägern erarbeitete Konzept erfreut sich großer Beliebtheit. 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.

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 2019-2023

- 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.
- Das Angebot einer U3-Betreuung in der Kreisverwaltung wird geprüft.

Maßnahmen für den Zeitraum 2019-2023

- 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 einem dienstlichen Bedarf die Möglichkeit geboten, mit unterhältlicher 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.
- Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Umsetzung der U3-Betreuung.



4. Handlungsfeld: Aus-/Fortbildung, Qualifizierung



4.1 Rückblick

Die Kreisverwaltung Borken hat in den Jahren 2016 bis 2019 kontinuierlich Ausbildungsmöglichkeiten angeboten.

Unter Berücksichtigung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wurde dabei das Ziel einer paritätischen Ausbildungsplatzvergabe verfolgt:

	2016		2017		2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
gehobener Dienst	3	7	3	7	5	3
mittlerer Dienst/ Verwaltungsfachangestellte	2	6	1	7	4	4
Summe Verwaltungsberufe	5	13	4	14	9	7
Bachelor of Science	0	0	0	0	0	0
Vermessungs-, Umwelt- bzw. Bau- oberinspektoranwärterIn	2	0	0	2	1	0
VermessungstechnikerIn/ GeomatikerIn	1	1	0	0	1	1
FachinformatikerIn	1	0	1	0	0	1
StraßenwärterIn	1	0	2	0	1	0
Summe technische Berufe	9	1	5	3	3	2
Summe insgesamt	14	14	9	17	12	9

Abbildung 38: Vergabe der Ausbildungsplätze in den Jahren 2016 bis 2018

Im Verwaltungsbereich sind 2016 und 2017 mehr Frauen als Männer eingestellt worden. 2018 ergibt sich mit neun männlichen und sieben weiblichen Auszubildenden fast eine Parität. Bei der Auswahl der Auszubildenden sind zwar die

Männer besonders in den Blick genommen worden, doch es ist seit Jahren festzustellen, dass sich erheblich mehr Frauen als Männer für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst beworben haben, wenngleich die Anzahl der Bewerbungen von Frauen

2018 im Vergleich zu Vorjahren deutlich zurück gegangen ist. 2018 ist im Gegensatz zu Vorjahren eine Zunahme der Bewerbungen von Männern festzustellen.

	2016		2017		2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
gehobener Dienst	62	115	69	201	75	124
mittlerer Dienst/ Verwaltungsfachangestellte	28	69	20	68	41	99
Summe Verwaltungsberufe	90	184	89	269	116	223
VermessungstechnikerIn/ GeomatikerIn	11	4	0	0	12	5
FachinformatikerIn	35	1	36	1	41	2
StraßenwärterIn	6	0	7	0	14	0
Summe technische Berufe	52	5	43	1	67	7
Summe insgesamt	142	189	132	270	183	230

Abbildung 39: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen um Ausbildungsplätze

Die folgende Grafik zeigt, dass die Einstellungsquote der männlichen Bewerber im Einstellungsjahrgang 2019 höher ist als deren Anteil an den Bewerbungen:

	Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungswirte			Bachelor of Laws		
	gesamt	davon: Mädchen	Jungen	gesamt	davon: Mädchen	Jungen
Bewerbungen	67	58,2%	41,8%	185	74,6%	25,4%
Einstellungen	10	50,0%	50,0%	9	66,7%	33,3%

Abbildung 40: Bewerbungsquote im Vergleich zu Einstellungsquote im Einstellungsjahrgang 2019

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.

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.

	2016		2017		2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Zertifikate	2	10	3	5	3	6
Master-Studiengänge	1	1	0	0	1	7
Summe Akademie, Zertifikate, Studiengänge	3	11	3	5	4	13
Aufstieg gehobener Dienst	3	1	0	0	1	0
VLII-Lehrgang	0	0	1	1	0	1
VLI-Lehrgang	0	2	2	1	0	6
Summe Qualifizierung für die nächsthöhere Laufbahn	3	3	3	2	1	7
Summe insgesamt	6	14	6	7	5	20
	20		13		25	

Abbildung 41: Anzahl der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen begonnen haben

Seit der Dienstrechtsreform ist der Einstieg in den höheren Dienst (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt) nur möglich, wenn entweder ein Masterstudium oder eine Modulare Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen wurden. Um derartige Stellen gut besetzen zu können,

wird künftig ein erweiterter Kreis von erfahrenen Führungskräften entwickelt, der diese formalen Voraussetzungen erfüllt.

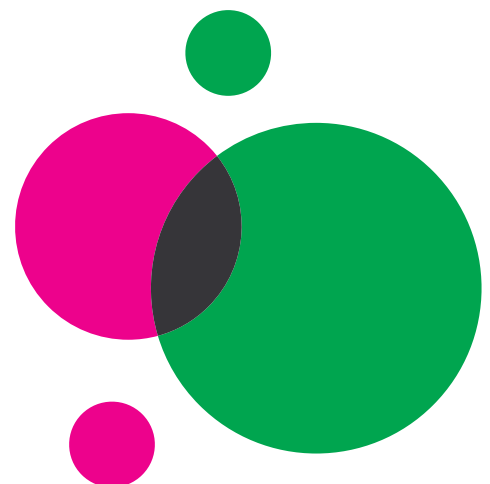
Von 2016 bis 2018 haben zwölf Frauen und sieben Männer durch den Besuch der Verwaltungslehrgänge I und II

sowie Aufstiegslehrgänge die Möglichkeit genutzt, sich für die nächsthöhere Laufbahn zu qualifizieren.

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

	2016		2017		2019	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Hausinterne Seminare						
Teilnehmertage	87,5	133,5	174,5	218	113	103
Anzahl TeilnehmerInnen	57	87	144	162	82	98
Studieninstitut Westfalen-Lippe						
Teilnehmertage	70,5	205	130,5	228	90	199
Anzahl TeilnehmerInnen	53	145	85	150	48	123
Sonstige Träger						
Teilnehmertage	333	249	378,5	300	407	364
Anzahl TeilnehmerInnen	157	134	198	178	217	235
Summe Teilnehmertage	491	587,5	683,5	746	610	666
Summe TeilnehmerInnen	267	366	427	490	347	456
in %	42%	58%	47%	53%	43%	57%

Abbildung 42: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 2016-2019





Internationaler Frauentag 2019: von links nach rechts: Heike Kormann, Irmgard Paßerschroer, Dr. Elisabeth Schwenzow, Dr. med. Sabine Schonert-Hirz, Dr. Kai Zwicker, Anna Grütering-Woeste, Mechtilde Schulze Hessing

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

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

- „Selfcare – Die innere Balance finden und bewahren“
- Frauentag zum Thema „Intros und Extros – Wie Sie mit Ihrer Persönlichkeit Kontakte aufbauen“
- Selbstbehauptung für Frauen
- Frauentag zum Thema „Steh Deine Frau – Nie mehr sprachlos“

- Selbstverteidigung für Frauen
- Seminar für Frauen in Führung
- Seminar für weibliche Führungsnachwuchskräfte
- Frauentag zum Thema „Erfolgsfaktor Kommunikation – was Frauen im Job von der Dame im Schach lernen können“
- „Mittendrin und voll dabei – Wie Frauen im Beruf erfolgreich kommunizieren“
- „Stress adé“ – Stressbewältigung – Entspannung lernen – innere Stärke gewinnen
- Frauentag zum Thema „Energie statt Stress“ – So wehren Sie sich gegen digitale Aufmerksamkeitskiller

Speziell für Männer gab es folgende Angebote:

- „Die eigene Gesundheit im Blick“
- Burnout-Prävention 2.0
- Umgang mit Stress – Burnout-Prophylaxe

4.2 Bewertung

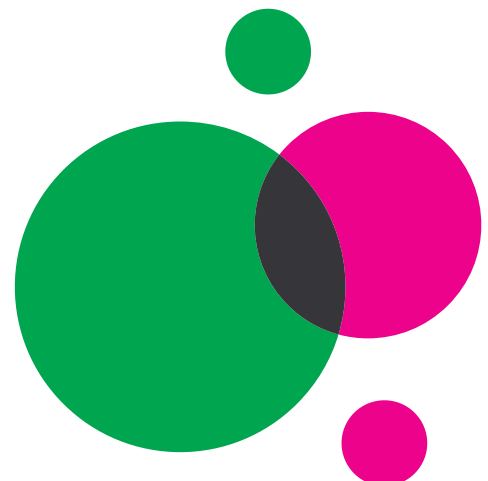
Der Besuch von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Berichtszeitraum von der Kreisverwaltung gefördert und unterstützt. Dabei hatten alle Beschäftigten – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – die Möglichkeit, an den Angeboten teilzunehmen. Alle Angebote wurden im Intranet ausgeschrieben.

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. Fortbildungen anderer Träger wurden erstmals vermehrt von Frauen genutzt.

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 Selbstbehauptungskurse für Frauen angeboten.

Für die **Zielgruppe Männer** wurden Seminare zum Thema Gesundheit bzw. Umgang mit Stress angeboten. Die Veranstaltungen wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchweg als sehr positiv und hilfreich bewertet.

Auch **Beschäftigte in der Familienphase** hatten die Möglichkeit, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.



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. 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 2019-2023

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

Maßnahmen für den Zeitraum 2019-2023

- 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.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit dem Inkrafttreten des neuen LGG stimmberechtigtes Mitglied der Stellenbewertungskommission und achtet auch hier auf die geschlechtsneutrale Bewertung der Stellen.

5.1.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2019-2023

- Das Prinzip des Gender Mainstreamings wird konse-

quent in das Verwaltungshandeln integriert.

- Bei Fortbildungen und Seminaren werden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2019-2023

- 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.
- Bei allen Projekten und Maßnahmen wird das Prinzip des Gender Mainstreamings beachtet.

5.2 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

5.2.1 Rückblick

Zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur gehört auch die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien gemäß § 12 LGG.

Mit der Novellierung des LGG wurden die Vorschriften zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung neu gefasst. § 12 LGG unterscheidet nun zwischen **wesentlichen Gremien** (u.a. Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte etc.) und **Gremien allgemein** (u.a. verwaltungsinterne Gremien wie die Betriebliche Kommission im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung, der Ausschuss für Gesundheit und Arbeitsschutz sowie verschiedene Arbeitsgruppen).

Während in **wesentlichen Gremien** Frauen mit einem **Mindestanteil von 40 Prozent** (ohne sog. geborene Mitglieder) vertreten sein müssen, sollen die **übrigen Gremien geschlechterparitätisch** besetzt werden (siehe § 12 Abs. 1 und § 7 LGG).

Hinsichtlich der wesentlichen Gremien sind dabei Entsendungen von der Begründung der Mitgliedschaft durch eine Wahl zu unterscheiden. Für Wahlgremien, d.h. Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden, gelten abgeschwächte Vorgaben und eine Ausnahme von Rechtsfolgen bei Nichterreichen der Mindestquote. Gemäß § 12 Abs. 4 LGG soll hier die Quotierung in Bezug auf Vorschlagslisten und Kandidaturen eingehalten werden – nicht aber bei der Wahl als solche.

Sofern keine zwingenden Gründe für die Nichteinhaltung der Vorgaben der geschlechtergerechten Gremienbesetzung durch die entsendende Stelle vorliegen, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote wird anderweitig bereits erfüllt.

Bestehende Gremien, die einen Frauenanteil unter 40% aufweisen, müssen bei Neukonstituierung gesetzeskonform nachbesetzt werden. Bei Nachbesetzungen in einem bereits bestehenden Gremium finden die Verfahrensvorschriften zur Besetzung Anwendung.

Auf den Kreistag und seine Ausschüsse sowie vergleichbare kommunale Gremien (wie z.B. die Landschaftsversammlung) findet § 12 LGG keine Anwendung. Die folgende Tabelle zeigt, wie die Gremien des Kreises Borken besetzt sind:



	Gesamtzahl	Frauen	in %	Männer	in %
Kreistag	61	21	34%	40	66%
Kreisausschuss	17	7	41%	10	59%
Wahlprüfungsausschuss	9	3	33%	6	67%
Wahlausschuss für die Kommunalwahl	11	6	55%	5	45%
Rechnungsprüfungsausschuss	17	4	24%	13	76%
Jugendhilfeausschuss	15	8	53%	7	47%
Ausschuss für Sicherheit und Ordnung	17	4	24%	13	76%
Ausschuss für Bildung und Schule	17	8	47%	9	53%
Ausschuss für Kultur und Sport	17	3	18%	14	82%
Ausschuss für Arbeit, Soziales und Gesundheit	17	10	59%	7	41%
Ausschuss für Umwelt	17	6	35%	11	65%
Ausschuss für Wirtschaft, Verkehr und Bauen	17	1	6%	16	94%
Polizeibeirat der Kreispolizeibehörde	11	2	18%	9	82%
Beirat der unteren Naturschutzbehörde	16	-	0%	16	100%
Interfraktionelle Arbeitsgruppe Verwaltungsentwicklung	14	3	21%	11	79%
Interfraktionelle Arbeitsgruppe ÖPNV	9	1	11%	8	89%
Interfraktionelle Arbeitsgruppe Partnerschaften	11	4	36%	7	64%
Interfraktionelle Arbeitsgruppe Integration	11	7	64%	4	36%
Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann	12	9	75%	3	25%
Kommunale Gesundheitskonferenz	5	2	40%	3	60%
Beirat zur Umsetzung des Optionsmodells SGB II	17	5	29%	12	71%
Planungsbegleitgruppe kult	12	5	42%	7	58%
Planungsbegleitgruppe Ergänzungsbau Kreishaus	13	-	0%	13	100%
Energieteam im eea-Prozess	9	3	33%	6	67%

Abbildung 43: Besetzung der Gremien des Kreises Borken Stand 30.06.2019

Frauen sind im Kreistag und in den Ausschüssen unterrepräsentiert.

Die höchsten Frauenquoten ergeben sich für den Arbeitskreis für die Gleichstellung von Frau und Mann, für die Arbeitsgruppe Integration

und den Ausschuss für Arbeit, Soziales und Gesundheit. Die geringsten Frauenquoten sind im Ausschuss für Wirtschaft, Verkehr und Bauen und in der Interfraktionellen Arbeitsgruppe ÖPNV festzustellen.

Im Beirat der unteren Naturschutzbehörde und in der Planungsbegleitgruppe zum Ergänzungsbau Kreishaus sind keine Frauen vertreten.

5.2.2 Bewertung

Inzwischen sind in vielen Gremien der Verwaltung Männer und Frauen vertreten, jedoch – wie die Auflistung zeigt – nicht paritätisch. Die Mitglieder der externen Gremien werden vom Kreistag bestellt. Die internen Gremien werden mit Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung besetzt. Hier sind inzwischen in vielen Gremien Frauen und Männer gleichermaßen vertreten, wenngleich auch nicht immer paritätisch.

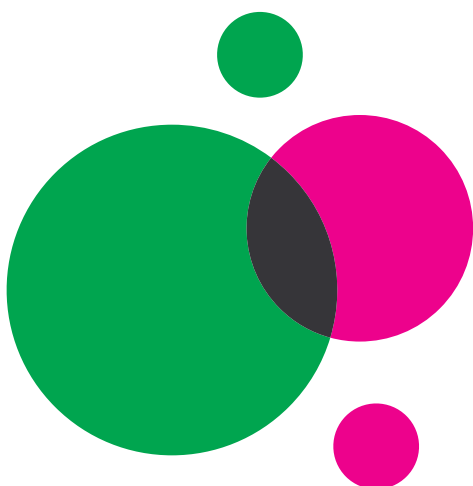
5.2.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2019-2023

- Frauen nehmen gleichberechtigt an der Gremienarbeit teil.
- In wesentlichen Gremien (Aufsichts- und Verwaltungsräte, Beiräte, Ausschüsse, Kommissionen) müssen Frauen mit mindestens 40 % vertreten sein.

Maßnahmen für den Zeitraum 2019-2023

- Bei den Aufstellungsverfahren oder Wiederbesetzungsverfahren für Wahlen und Gremienbesetzungen durch Dienststellen sind die entsendenden Stellen darauf hinzuweisen, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen sind.
- Die systematische Erfassung aller Gremien der Kreisverwaltung hinsichtlich der geschlechterparitätischen Besetzung wird beibehalten.
- Bei der Bildung von Gremien wird weiterhin verstärkt auf eine geschlechterparitätische Besetzung geachtet.



5.3. Geschlechtergerechte Sprache

5.3.1 Rückblick

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

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

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. Es wurden Formulierungshilfen in das Intranet gestellt.

5.3.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2019-2023

- Die Verwaltungssprache entspricht den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit.
- Sie wird sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation angewandt.

Maßnahmen für den Zeitraum 2019-2023

- 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.
- Auf Hinweise, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird, die Frauen mit meint, wird verzichtet.
- Es werden Formulierungshilfen in das Intranet der Kreisverwaltung gestellt.



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.

5.4.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2019-2023

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

Maßnahmen für den Zeitraum 2019-2023

- 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.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind aufgefordert, Daten geschlechtsspezifisch zu erfassen und auszuwerten.



5.5 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

5.5.1 Rückblick

Der Kreis Borken ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 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,
- diskriminierende Sprache.

Alle Bediensteten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Bediensteten respektiert und gefördert werden.

Vor allem Bedienstete mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Mobbing liegt dann vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und/oder über einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wird und lässt sich festmachen an:

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über u.a. Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise von Kolleginnen und Kollegen,
- hohem Krankenstand,
- indifferenter Führungsstil.

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 Mobber/die Mobberin 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,
- an eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten,
- an den Personalbereich,
- an den Personalrat,
- an die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- an die Schwerbehindertenvertretung

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 sind der Personalverwaltung keine Fälle sexueller Belästigung und Mobbing bekannt geworden. Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Vertrauensperson der Schwerbehinderten sind als Ansprechstellen bekannt. Wegen der besonderen Vertraulichkeit der Gespräche werden keine Auswertungen erstellt. Auszubildende sind über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert worden.

5.4.3 Ausblick

Ziele für den Zeitraum 2019-2023

- 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 2019-2023

- 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 WEITERES VERFAHREN



- Der Gleichstellungsplan tritt nach der Verabschiedung durch den Kreistag in Kraft. Er ist 5 Jahre gültig.
- In begründeten Einzelfällen kann die Laufzeit des bestehenden Gleichstellungsplans verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen.
- Nach zwei Jahren ist ein Zwischenbericht über die Umsetzung vorzulegen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.
- Vor der Fortschreibung dieses Gleichstellungsplans berichten die Fachbereichsleitungen rechtzeitig, wie sie den formulierten Zielsetzungen Rechnung getragen haben.
- Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.
- Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

IV SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist auch im 21. Jahrhundert noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen verwirklicht und bleibt auch für unsere Verwaltung ein wichtiges Ziel.

Insgesamt sind in unserer Behörde zwar positive Entwicklungen zu verzeichnen, insbesondere mit Blick auf den deutlich gestiegenen Anteil von Frauen auf der Ebene der Fachbereichsleitungen; dennoch darf diese Tatsache nicht den Blick davor verschließen, dass die Quote der Frauen, die Fachabteilungen leiten, seit dem Inkrafttreten des letzten Gleichstellungsplanes lediglich um 1% – d. h. von 26% auf 27% – angestiegen ist. Auch der Anteil von Frauen in einigen technischen Ämtern, insbesondere in den jeweiligen Spitzenpositionen, ist noch deutlich ausbaufähig. Hierauf werden wir in den nächsten Jahren ein besonderes Augenmerk legen.

Gleichzeitig sind Männer in den sozialen Berufen sowie im medizinischen und tiermedizinischen Bereich stark unterrepräsentiert.

Auch hier ist es wichtig, im Interesse einer geschlechterparitätischen Besetzung auf allen Ebenen und in allen Bereichen die Männer verstärkt in den Blick zu nehmen und zu fördern.

Ein zentrales Anliegen unserer Verwaltung ist es auch weiterhin, Arbeitsbedingungen vorzuhalten, die es Frauen und Männern ermöglichen,

ihre Potentiale einzubringen und Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

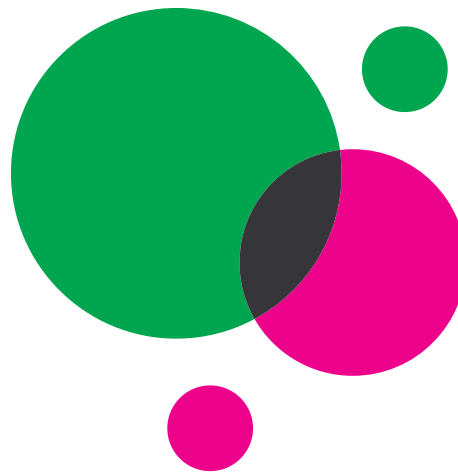
Denn dies sind wichtige Eckpfeiler einer modernen und innovativen Personalpolitik. Deshalb sind Maßnahmen, weiterhin zu fördern und wei-

ter zu entwickeln, die unsere Verwaltung als zukunftsorientierte und familienfreundliche Arbeitgeberin etablieren, stetig weiterzuentwickeln.

Chancengleichheit in der Verwaltung zu realisieren ist ein Standortvorteil beim Werben um neue Fachkräfte. Darüber hinaus fördert eine auf Gleichstellung aufbauende Personal- und Organisationspolitik die Arbeitszufriedenheit und das Engagement aller Beschäftigten.

Der Gleichstellungsplan ist für fünf Jahre konzipiert, wobei nach zwei Jahren eine Evaluation durchgeführt wird, um zu erkennen, inwieweit die angestrebten Ziele erreicht worden sind und wo gegebenenfalls gegengesteuert werden muss bzw. eine Neuausrichtung erforderlich ist.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans aktiv zu unterstützen, damit die Chancengleichheit in unserer Verwaltung auch in den nächsten Jahren weiter verwirklicht wird.

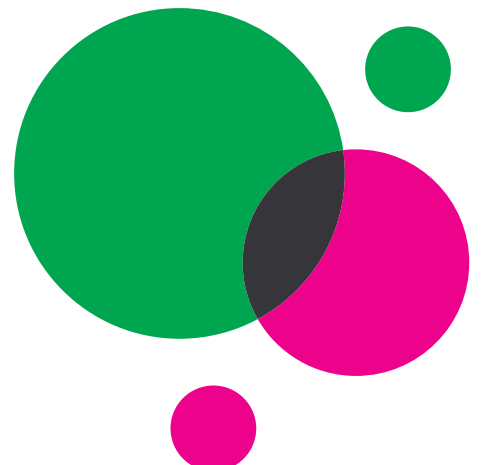


V ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1: Zeitliche Entwicklung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung Borken	8	ABBILDUNG 15: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	30	ABBILDUNG 30: Anzahl der altersbedingten Austritte von Beschäftigten der Kreisverwaltung bis zum Jahr 2035, Stand: 30.06.2019	44
ABBILDUNG 2: Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnis jeweils zum 30.06. des Jahres	19	ABBILDUNG 16: Frauenquote 2012-2019 Tiermedizin nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	30	ABBILDUNG 31: Aufteilung der Führungspositionen	46
ABBILDUNG 3: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung jeweils zum 30.06. des Jahres	19	ABBILDUNG 17: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	31	ABBILDUNG 32: Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften zum 30.06.2019.....	46
ABBILDUNG 4: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer	20	ABBILDUNG 18: Frauenquote 2012-2019 Bau-/Umwelt-/Vermessungstechnik nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	32	ABBILDUNG 33: voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden Facheinheits- und Fachabteilungsleiter Stand: 30.06.2019	48
ABBILDUNG 5: Aufteilung der aktiven Beschäftigten in Frauen und Männer in %	20	ABBILDUNG 19: Anzahl der Beschäftigten/Frauenquote 2019 in den technischen Fachbereichen	33	ABBILDUNG 34: Anzahl der Beschäftigten in der Familienphase 2003-2019 zum Stichtag 30.06.	50
ABBILDUNG 6: Voll- und Teilzeitstellen im Stellenplan 2015 und 2019 sowie tatsächliche Besetzung jeweils zum 30.06.	21	ABBILDUNG 20: Neu eingestellte Beschäftigte 2016-2018	34	ABBILDUNG 35: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 2009-2019	51
ABBILDUNG 7: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	22	ABBILDUNG 21: Anzahl interner Umsetzungen 2016-2018	34	Abbildung 36: ..Anzahl abgeschlossener Telearbeitsverträge von 2016 bis 2018	52
ABBILDUNG 8: Frauenquote 2012-2019 Gesamtverwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	23	ABBILDUNG 22: Anzahl interner Umsetzungen nach Laufbahngruppe	34	ABBILDUNG 37: Beteiligung an der Sommerferienbetreuung seit 2016	52
ABBILDUNG 9: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	24	ABBILDUNG 23: Beförderungen und Höhergruppierungen 2016-2018 in %	35	ABBILDUNG 38:Vergabe der Ausbildungsplätze in den Jahren 2016 bis 2018	56
ABBILDUNG 10: Frauenquote 2012-2019 Allgemeine Verwaltung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	25	ABBILDUNG 24: Beförderungen/ Höhergruppierungen nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018	35	ABBILDUNG 39: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen um Ausbildungsplätze	57
ABBILDUNG 11: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	26	ABBILDUNG 25: Auswertung LOB 2018	38	ABBILDUNG 40: Bewerbungsquote im Vergleich zu Einstellungsquote im Einstellungsjahrgang 2019	57
ABBILDUNG 12: Frauenquote 2012-2019 Sozialarbeit nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	27	ABBILDUNG 26:Punktverteilung LOB 2018 nach Beschäftigungsumfang.....	38	ABBILDUNG 41: Anzahl der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen begonnen haben	58
ABBILDUNG 13: Anzahl der Beschäftigten 2012-2019 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	28	ABBILDUNG 27: Beurteilungsverfahren 2017 - Auswertung nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang	39	ABBILDUNG 42: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 2016-2019	59
ABBILDUNG 14: Frauenquote 2012-2019 Medizinischer Bereich nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	29	ABBILDUNG 28: Häufigkeitsverteilung der Skalenwerte bei der Beurteilung 2017	39	ABBILDUNG 43: Besetzung der Gremien des Kreises Borken Stand 30.06.2019 ...	65
		ABBILDUNG 29: Beurteilungsverfahren 2017: Vergleich Vollzeit/Teilzeit bei den vergebenen Skalenwerten	40		

VI ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
GG	Grundgesetz
KrO	Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
LOB	Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
LBesG NRW	Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen



VII GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

Landesgleichstellungsgesetz - LGG

Vom 9. November 1999

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 6a Experimentierklausel
- § 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 Arbeitsmodelle und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

- § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Widerspruchsrecht
- § 19a Rechtsschutz
- § 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
- § 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

(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 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätskliniken, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen,
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und

11. die NRW.BANK.

Dieses Gesetz gilt nicht für den Verband öffentlicher Versicherer. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln finden die §§ 1 bis 4, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 1, § 7 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 bis 7, § 14, § 15 Absatz 1 und 2, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Anwendung. Die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes gelten für den Westdeutschen Rundfunk Köln dem Sinne nach.

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. 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. Satz 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

(3) In dem Vertrag nach § 81 Absatz 3 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das durch Artikel

9 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist, soll mit der staatlich anerkannten Fachhochschule die entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden, in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.

§ 3

Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis 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 des § 6 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 3 und des § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 6 und 7 sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158), das zuletzt durch



Artikel 16 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist.

§ 4

Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. 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

Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne

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

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

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

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

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

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans aussetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.



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

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 5a

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6

Inhalt des Gleichstellungsplans

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

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Rege-

lungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

§ 6a

Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissen-

schaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 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 § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 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 Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom

13. März 2008 (GV. NRW. S. 195), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

§ 8

Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszu-schreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung ab-



gesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des 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 wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(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 nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

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

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

(7) 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 Anwärtinnen 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

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, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, 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 pfle-

gebedürftiger 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. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

(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 Teil-

zeitbeschäftigten 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 beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem 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, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führenden Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen

ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder



3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenen Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtssparitätisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitsmodelle und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung 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 Teilzeit 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 einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher 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, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14

Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.

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

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

(4) Beschäftigten, die gemäß

Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. 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) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.



§ 15a

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(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

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 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 Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

(5) 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 und berät 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. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungs-

plans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und

5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

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

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. 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 § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine

Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen 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. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist

sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. 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 Aufgabebereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

(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.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden.



Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19

Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, 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. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt 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 gilt entsprechend.

(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a

Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 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 u. Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23

Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren

Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium.

§ 24

Übergangsregelungen

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.



