

Für die Zukunft gesattelt.



Frauenförderplan 2016 - 2018



Herausgeber

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat I

Haupt- und Personalamt / Gleichstellungsbeauftragte

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

Druckstand

April 2016

Fotos Cover

istock.de

© istock.com/Lise Gagne, © istock.com/Andrzej Burak, © istock.com/Chris Gramly,

© istock.com/Yuri, © istock.com/STEEX

**Bericht und 5. Fortschreibung
des Frauenförderplans
für die Kreisverwaltung Warendorf
(Stand 31.12.2015)**

Entwurf



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine grundlegende Voraussetzung für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der Kreis Warendorf möchte mit der 5. Fortschreibung des Frauenförderplans, die am 01. Juli 2016 vom Kreistag verabschiedet wurde, dazu beitragen neue Maßnahmen zu entwickeln, um das im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Dazu wurden auf Grundlage der Analysedaten in diesem Bericht neue quantitative und qualitative Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre entwickelt. Diese nehmen unter anderem die Qualifizierung von insbesondere weiblichen Nachwuchsführungskräften in den Blick. Außerdem möchten wir auch weiterhin die Gesundheit unserer Beschäftigten fördern. Ein gesundes Verhältnis von Anspannung im Beruf und Entspannung im

Privatleben gewinnt für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend an Bedeutung.

Die laut LGG angestrebte Frauenquote von mehr als 50 % konnte im vergangenen Berichtszeitraum in vielen Bereichen der Verwaltung erreicht werden. In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen ist allerdings noch etwas Luft nach oben. Daran wollen wir weiter arbeiten!

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein Ziel, das nicht nur auf der Führungsebene zu verwirklichen ist. Ich wünsche mir deshalb von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Maßnahmen der Frauenförderung und der Förderung familiärer Belange zu beachten. Lassen Sie uns die Gleichstellung auch weiterhin zu einer Selbstverständlichkeit werden!

All denen, die bereits zur Verwirklichung unserer Ziele in den letzten Jahren beigetragen haben, gilt mein herzlicher Dank!

Dr. Olaf Gericke

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Olaf Gericke', written over the printed name.

Landrat

Inhalt

Vorwort	5
Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen	9
1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 5. Fortschreibung	9
2. Geltungsbereich	9
3. Begriffsbestimmungen	9
4. Sprache	10
Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf	10
1. Gesamtüberblick	10
2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht	11
3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht	11
4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Geschlecht	11
5. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Berufsgruppen und Geschlecht	14
6. Teilzeitbeschäftigte	16
6.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	16
6.2 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis	16
6.3 Altersteilzeit	17
7. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	18
8. Beförderungen/Höhergruppierungen, Leistungsprämien und -zulagen, leistungsorientierte Bezahlung	19
9. Personalentwicklung, Fortbildung	23
10. Stellenausschreibungen	24
11. Personal in der Ausbildung	24
Abschnitt III: Bericht über die Erreichung der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben	25
1. Bericht zu den quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2013 - 2015	25
2. Bericht zu den qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2013 - 2015	28

Abschnitt IV: Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zum 31.12.2018 für die Kreisverwaltung Warendorf	30
1. Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2016 bis 2018	30
2. Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2016 bis 2018	32
Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung	34
1. Stellenausschreibungen	34
2. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen	35
3. Vorstellungsgespräche	35
4. Fortbildung	36
Abschnitt VI: Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf	37
1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung	37
2. Beurlaubung, Elternzeit und Mutterschutz	38
3. Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsformen	38
Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung	39
Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten und Bekanntmachung	39
Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) Vom 9. November 1999 (Fn 1)	40



Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 5. Fortschreibung

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Kreisverwaltung Warendorf zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind.

Männer und Frauen sollen die Möglichkeit haben familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Die vorliegende 5. Fortschreibung des Frauenförderplanes, die gem. § 5 a Abs. 6 LGG nach Ablauf des Frauenförderplanes aufzustellen ist, enthält den gesetzlich geforderten Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Sie ist dem Kreistag gem. § 5 a Abs. 6 i. V. m. Abs. 4 LGG vorzulegen.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Kreisverwaltung Warendorf.

Entsprechend § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwen-

dung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Kreis Warendorf allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

3. Begriffsbestimmungen

Beschäftigte sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in der Elternzeit, Beurlaubte sowie befristet Beschäftigte. Ausgenommen hiervon sind die Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. im Vorbereitungsdienst für den mittleren und gehobenen Dienst befinden sowie die geringfügig Beschäftigten.

Vollzeitbeschäftigte sind alle Bediensteten, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden im Bereich der tariflich Beschäftigten bzw. bis zu 41 Stunden im Bereich der Beamtinnen und Beamten leisten.

Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als die tarifliche bzw. gesetzliche Wochenarbeitszeit beträgt.

4. Sprache

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung erfordert auch eine gleichstellungsgerechte Sprache.

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprach-

liche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (vgl. § 4 LGG).

Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf

1. Gesamtüberblick

Am 31.12.2015 waren bei der Kreisverwaltung Warendorf insgesamt 1.073 Personen beschäftigt. Hierin nicht enthalten sind die Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. Vorbereitungsdienst für die Beamtenlaufbahn befanden, die Praktikantinnen und Praktikanten sowie die geringfügig Beschäftigten.

Zu diesem Zeitpunkt befanden sich insgesamt 57 Beschäftigte in der Elternzeit, in einer Beurlaubung bzw. im Mutterschutz und 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freizeitphase der Altersteilzeit. Von den 57 Beurlaubten arbeiteten elf als Teilzeitbeschäftigte während der Beurlaubung bzw. Elternzeit, so dass von den 1.073 Personen 1.010 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer aktiven Beschäftigung in der Kreisverwaltung nachgingen. In dieser Zahl sind 276 ak-

tive Teilzeitbeschäftigte (im Jahr 2012 waren es 242) enthalten. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind die 17 in der Fleischbeschau tätigen nebenamtlichen Beschäftigten nicht berücksichtigt.

2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht

Von den insgesamt 1.073 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 590 Frauen und 483 Männer bei der Kreisverwaltung beschäftigt. Prozentual liegt der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl damit bei 55,0 %, der Männeranteil bei 45,0 %. Im Vergleich zum Jahr 2012 bedeutet dies einen erneuten Anstieg des Frauenanteils.

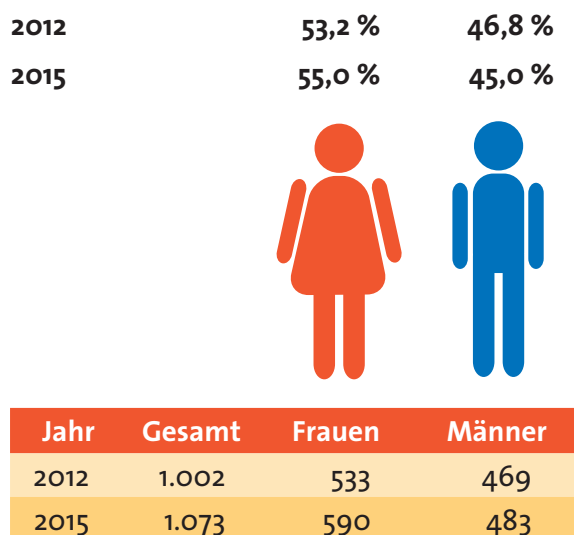


Abb. 1: Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht

3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht

Von den 1.073 Beschäftigten befanden sich im Jahr 2015 insgesamt 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beamtenverhältnis, 773 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren tariflich beschäftigt, 17 waren als nebenamtlich beschäftigte Fleischbeschauerinnen und -beschauer tätig.

Hierin enthalten sind auch die Beamtinnen und Beamten sowie die tariflich Beschäftigten, die sich am 31.12.2015 im Mutterschutz, in der Elternzeit oder einer Beurlaubung befanden.

Der Frauenanteil im Beamtenbereich beträgt zum Stichtag 49,1 %, im tariflichen Bereich 58,0 % und bei den nebenamtlich Beschäftigten 17,6 %.

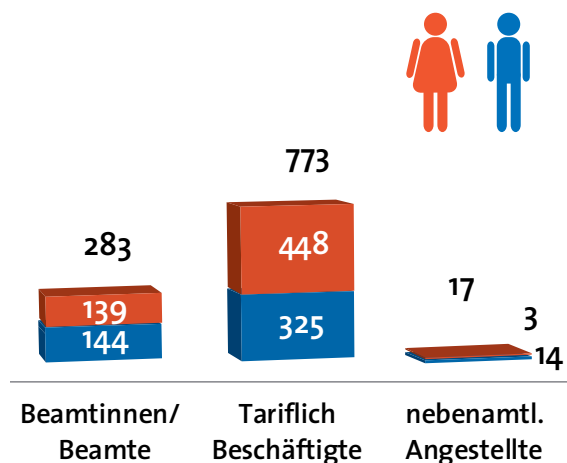


Abb. 2: Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht

4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Geschlecht

Die folgenden Tabellen verdeutlichen die Geschlechterverteilung der Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Besoldungsgruppen (ohne Ehrenbeamte) sowie die Veränderung der Quoten vom 31.12.2012 zum Berichtsstichtag 31.12.2015.

Besoldungsgruppe	Stand: 31.12.2015			31.12.2012		Veränderung in %-Punkten
	Gesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Frauen		
		absolut	%	absolut	%	
mittlerer Dienst						
A 6	2	2	100,0	4	100,0	0,0
davon						
allg. Verwaltung	2	2	100,0	4	100,0	0,0
A 7	17	12	70,6	13	81,3	- 10,7
davon						
allg. Verwaltung	16	12	75,0	13	81,3	-6,3
Leitstelle	1	0	0,0	0	0,0	0,0
A 8	23	13	56,5	10	50,0	+6,5
davon						
allg. Verwaltung	23	13	56,5	10	50,0	+6,5
A 9 m. D.	39	15	38,5	15	42,9	-4,4
davon						
allg. Verwaltung	18	14	77,8	14	77,8	0,0
Leitstelle	21	1	4,8	1	5,9	-1,1
A6 - A9 gesamt	81	42	51,9	42	56,0	-4,1

gehobener Dienst						
A 9 g. D.	19	14	73,7	9	64,3	+9,4
davon						
allg. Verwaltung	18	13	72,2	9	64,3	+7,9
Leitstelle	1	1	100,0	0	0,0	+100,0
A 10	54	37	68,5	28	59,6	+8,9
davon						
allg. Verwaltung	42	27	64,3	24	58,5	+5,8
Sozialdienst	4	4	100,0	4	100,0	0,0
Leitstelle	1	0	0	0	0,0	0,0
Technik	7	5	71,4	0	0,0	+71,4
A 11	52	24	46,2	27	45,8	+0,4
davon						
allg. Verwaltung	36	19	52,8	21	51,2	+1,6
Sozialdienst	8	4	50,0	5	50,0	0,0
Leitstelle	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	7	1	14,3	1	16,7	-2,4
A 12	27	7	25,9	7	25,9	0,0
davon						
allg. Verwaltung	19	6	31,6	6	31,6	0,0
Technik	8	1	12,5	1	12,5	0,0

Besoldungsgruppe	Stand: 31.12.2015			31.12.2012		Veränderung in %-Punkten
	Gesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Frauen		
		absolut	%	absolut	%	
A 13 g. D.	11	4	36,4	4	33,3	+3,1
davon						
allg. Verwaltung	5	3	60,0	3	50,0	+10,0
Gesundheit	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Leitstelle	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	4	1	25,0	1	20,0	+5,0
A9 - A13 gesamt	163	86	52,8	75	47,2	+5,6

höherer Dienst						
A 13 h. D.	7	1	14,3	1	16,7	+2,4
davon						
allg. Verwaltung	4	1	25,0	1	25,0	0,0
Technik	2	0	0,0	0	0,0	0,0
Veterinärdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
A 14	15	7	46,7	7	41,2	+5,5
davon						
allg. Verwaltung	8	3	37,5	2	25,0	+12,5
Gesundheit	2	1	50,0	2	66,7	-16,7
Veterinärdienst	3	3	100,0	3	100,0	0,0
Technik	2	0	0,0	0	0	0,0
A 15	10	1	10,0	3	33,3	-23,3
davon						
allg. Verwaltung	6	1	16,7	2	33,3	-16,6
Gesundheit	0	0	0,0	1	100,0	-100,0
Sozialdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Veterinärdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	2	0	0,0	0	0,0	0,0
A 16	3	2	66,7	0	0,0	+66,7
davon						
allg. Verwaltung	1	1	100,0	0	0,0	+100,0
Gesundheit	1	1	100,0	0	0,0	+100,0
Veterinärdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
B 2 - B 7	4	0	0,0	0	0,0	0,0
davon						
allg. Verwaltung	4	0	0,0	0	0,0	0,0
A13 - B7 gesamt	39	11	28,2	11	28,2	0,0

A6 - B7 gesamt	283	139	49,6	128	46,9	+2,7
-----------------------	------------	------------	-------------	------------	-------------	-------------

Abb. 3: Anteile der Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen

5. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Berufsgruppen und Geschlecht

Im Folgenden werden die Anteile der tariflich beschäftigten Frauen und Männer in den verschiedenen Entgeltgruppen dargestellt. Im Sozialbereich erfolgt die Eingruppierung der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit dem 01.11.2009 nach dem TVöD für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst (S-Gruppen). Für die bessere Vergleichbarkeit wurden die S-Gruppen den entsprechenden Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.

Entgeltgruppe	Stand: 31.12.2015			31.12.2012		Veränderung in %-Punkten
	Gesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Frauen		
		absolut	%	absolut	%	
EG 2	5	5	100,0	6	100,0	-12,5
davon						
Reinig., Hausw.	5	5	100,0	6	100,0	0,0
EG 3	2	2	100,0	1	100,0	0,0
davon						
allg. Verwaltung	2	2	100,0	1	100,0	0,0
EG 4	0	0	0,0	0	0,0	0,0
davon						
allg. Verwaltung	0	0	0,0	0	0,0	0,0
EG 5	100	51	51,0	61	60,4	-9,4
davon						
allg. Verwaltung	52	37	71,2	51	70,8	+0,4
Rettungswesen	43	9	20,9	6	25,0	-4,1
Gesundheit	5	5	100,0	4	100,0	0,0
EG 6	174	83	47,7	75	46,6	+1,1
davon						
allg. Verwaltung	109	82	75,2	74	74,7	+0,5
Rettungswesen	25	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	3	1	33,3	1	33,3	0,0
Bauhöfe	26	0	0,0	0	0,0	0,0
Reinig., Hausw.	11	0	0,0	0	0,0	0,0
EG 7	2	0	0,0	0	0,0	0,0
davon						
allg. Verwaltung	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Bauhöfe	1	0	0,0	0	0,0	0,0
EG 8	71	51	71,8	47	63,5	+8,3
davon						
allg. Verwaltung	53	44	83,0	39	73,6	+9,4
Rettungswesen	3	0	0,0	0	0,0	0,0

Entgeltgruppe	Stand: 31.12.2015			31.12.2012		Veränderung in %-Punkten
	Gesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Frauen		
		absolut	%	absolut	%	
Technik	14	6	42,9	7	43,8	-0,9
Gesundheit	1	1	100,0	1	50,0	+50,0
EG 9/S 11/S 12/S 14	274	180	65,7	156	63,9	+1,8
davon						
allg. Verwaltung	192	129	67,2	113	68,1	-0,9
Sozialdienst	57	45	78,9	37	72,5	+6,4
Gesundheit	7	5	71,4	4	66,7	+4,7
Technik	18	1	5,5	2	9,5	-4,0
EG 10/S 15	25	15	60,0	10	45,5	+14,5
davon						
allg. Verwaltung	16	10	62,5	7	70,0	-7,5
Sozialdienst	6	5	83,3	3	60,0	+23,3
Technik	3	0	0	0	0,0	0,0
EG 11/S 17	73	33	45,2	21	41,2	+4,0
davon						
allg. Verwaltung	41	18	43,9	9	37,5	+6,4
Sozialdienst	5	2	40,0	2	50,0	-10,0
Technik	27	13	48,1	10	43,5	+4,6
EG 12/S 18	18	4	22,2	5	26,3	-4,1
davon						
allg. Verwaltung	5	1	20,0	2	50,0	-30,0
Sozialdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	12	3	25,0	3	23,1	+1,9
EG 13	14	13	92,3	8	100,0	-7,7
davon						
allg. Verwaltung	9	8	88,9	5	100,0	-11,1
Veterinärwesen	5	5	100,0	3	100,0	0
EG 14	12	10	83,3	9	75,0	+8,3
davon						
allg. Verwaltung	5	3	60,0	2	66,7	-6,7
Gesundheit	7	7	100,0	7	77,8	+22,2
EG 15	3	1	33,3	2	66,7	-33,4
davon						
allg. Verwaltung	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	2	1	50,0	2	66,7	-16,7
Gesamt	773	448	58,0	401	56,8	+1,2

Abb. 4: Anteile der tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen (inkl. S-Gruppen)

6. Teilzeitbeschäftigte

6.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Am 31.12.2015 waren beim Kreis Warendorf insgesamt 276 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in Teilzeitform beschäftigt. Dies macht einen Anteil von 25,7 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten aus. Hierin sind auch die 6 Beamtinnen und Beamten enthalten, die sich in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befinden. Die 17 nebenamtlich beschäftigten Stückvergüterinnen und -vergüter sind hier jedoch nicht enthalten.

Von den 276 Teilzeitbeschäftigten üben 22 Männer (8,0 % der Teilzeitbeschäftigten) eine reduzierte Arbeitszeit aus. Die Quote der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist somit um 3,6 %-Punkte weiter gesunken.

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer, so ergibt sich, dass lediglich 4,6 % aller bei der Kreisverwaltung beschäftigten Männer in Teilzeit arbeiten. Bei den Frauen beträgt die Teilzeitquote im Verhältnis zu allen Mitarbeiterinnen 43,1 %. Der Trend, während der Elternzeit zusätzlich in Teilzeitform zu arbeiten, hat abgenommen. Zum Stichtag sind dies elf Personen (s. a. Punkt 7).

6.2 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis

Von den insgesamt 276 Teilzeitbeschäftigten arbeiten 61 im Beamtenbereich und 215 im Bereich der tariflich Beschäftigten. Die 17 Beschäftigten der Fleischbeschau mit Stückvergütung sind nicht enthalten.

Besoldungsgruppe	Stundenanteil <= 20,5 Std. wöchentl.			Stundenanteil > 20,5 Std. wöchentl.			Gesamt		
	Gesamt	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt	w	m
A 6	1	1	0	0	0	0	1	1	0
A 7	2	2	0	3	3	0	5	5	0
A 8	5	5	0	0	0	0	5	5	0
A 9	3	3	0	6	6	0	9	9	0
A 10	8	8	0	8	7	1	16	15	1
A 11	1	1	0	9	8	1	10	9	1
A 12	2	2	0	2	2	0	4	4	0
A 13	0	0	0	1	1	0	1	1	0
A 14	1	1	0	3	3	0	4	4	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt 2015	23	23	0	32	30	2	55	53	2
Gesamt 2012	28	28	0	30	28	2	58	56	2

Abb. 5: Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (ohne Altersteilzeit)

Entgelt- gruppen	Stundenanteil </= 19,5 Std. wöchentl.			Stundenanteil > 19,5 Std. wöchentl.			Gesamt		
	Gesamt	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt	w	m
EG 2	0	0	0	2	2	0	2	2	0
EG 3	2	2	0	0	0	0	2	2	0
EG 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 5	16	14	2	16	15	1	32	29	3
EG 6	22	21	2	27	22	6	51	43	8
EG 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8	10	9	1	12	12	0	22	21	1
EG 9/S 11/S 12/S 14	30	28	2	43	40	3	73	68	5
EG 10 / S 15	3	3	0	3	2	1	6	5	1
EG 11 / S 17	3	3	0	7	6	1	10	9	1
EG 12 / S 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13	6	6	0	0	0	0	6	6	0
EG 14	9	9	0	0	0	0	9	9	0
EG 15	1	0	1	1	1	0	2	1	1
Gesamt 2015	102	95	7	111	100	11	215	195	20
Gesamt 2012	80	74	6	88	80	8	168	154	14

Abb. 6: Teilzeitbeschäftigte tariflich Beschäftigte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (ohne Altersteilzeit)

6.3 Altersteilzeit

Bei der Kreisverwaltung Warendorf waren zum Stichtag insgesamt 34 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis beschäftigt (17 Personen in der Arbeitsphase, 17 Personen in der Freizeitphase); hiervon 13 Frauen. Damit ist der Frauenanteil bei der Altersteilzeit wieder leicht gestiegen und beträgt nun 38,2 %.

Das gesetzliche Modell der Altersteilzeit für die tariflich Beschäftigten nach dem Altersteilzeitgesetz lief zum 31.12.2009 aus. Seitdem besteht für sie die Möglichkeit eines Altersteilzeitverhältnisses nur noch nach dem aktuell gültigen Tarifvertrag. Nach § 4 Abs. 2

des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TVflexAZ) besteht der Anspruch auf ein Altersteilzeitverhältnis jedoch nur, bis ein Anteil von 2,5 % der Beschäftigten der Verwaltung von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Für die Beamtinnen und Beamten ist es nach § 65 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) noch möglich, ein Altersteilzeitverhältnis einzugehen.

7. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Am 31.12.2015 befanden sich insgesamt 54 Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeiter der

Kreisverwaltung in Mutterschutz, Elternzeit oder einer längerfristigen Beurlaubung. Dies sind insgesamt 5,0 % der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Art der Beurlaubung	Tariflich Beschäftigte			Beamtinnen/Beamte			Gesamt		
	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt
Mutterschutz	4	0	4	0	0	0	4	0	4
Elternzeit	22	1	23	7	0	7	29	1	30
Elternzeit mit TZ	5	0	5	2	0	2	7	0	7
Beurlaubung LBG	0	0	0	1	1	2	1	1	2
Beurlaubung mit TZ	0	0	0	4	0	4	4	0	4
Sonderurlaub	9	1	10	0	0	0	9	1	10
Summe 2015	40	2	42	14	1	15	54	3	57
Summe 2012	35	3	38	20	1	21	55	4	59

Abb. 7: Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht

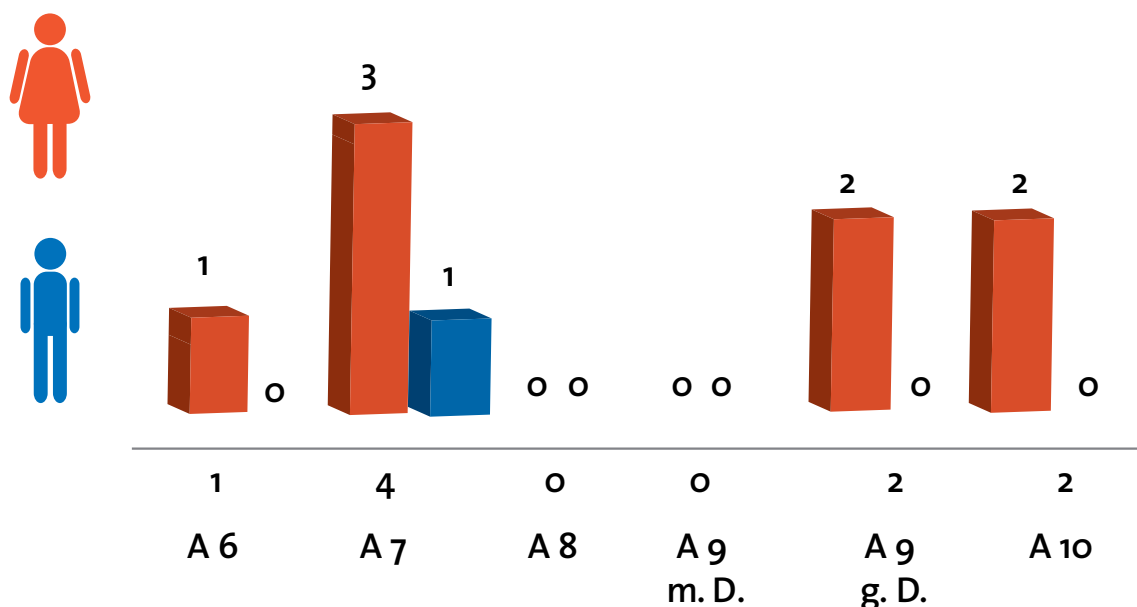


Abb. 8: Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen (ohne Mutterschutz und ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit)

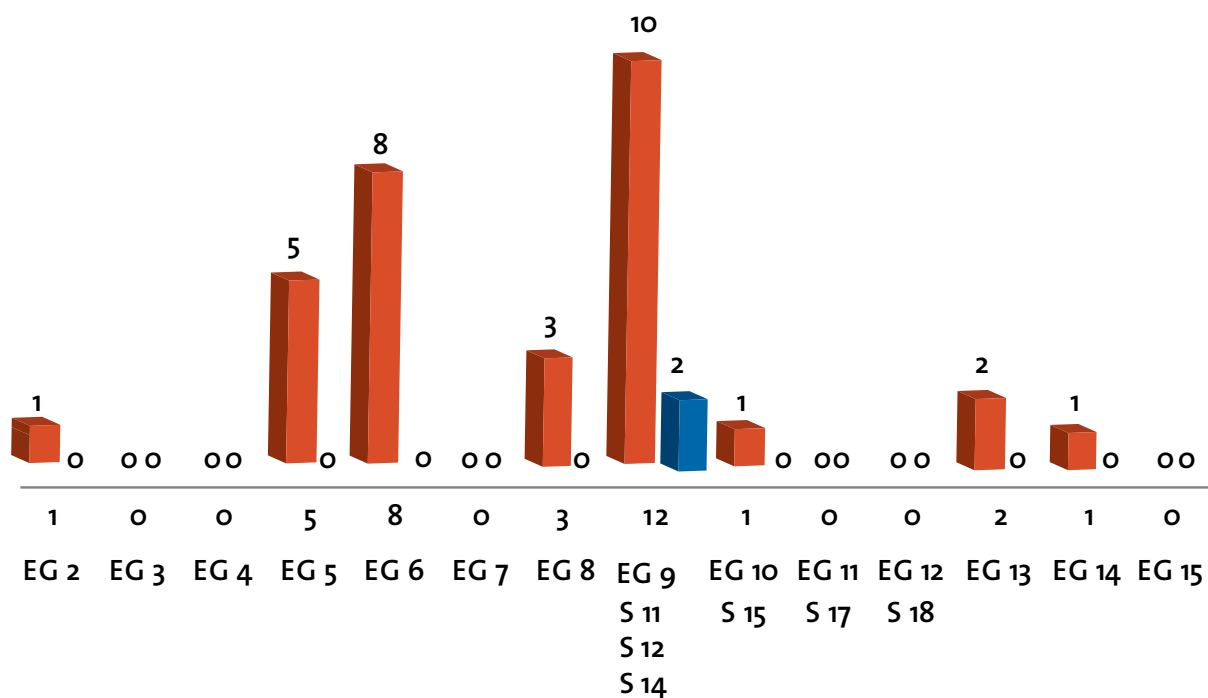


Abb. 9: Beurlaubte tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen (ohne Mutterschutz und ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit)

8. Beförderungen/Höhergruppierungen, Leistungsprämien und -zulagen, leistungsorientierte Bezahlung

Die folgenden Tabellen geben Aufschluss über die Geschlechterverteilung bei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen.

Betrachtet man sämtliche Beförderungen und Höhergruppierungen der Jahre 2013 bis 2015 wurden insgesamt 75 Mitarbeiterinnen und 56 Mitarbeiter befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nahezu gleich geblieben und beträgt 57,2 %.

Bei den Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil bei den Beförderungen der letzten drei Jahre bei 50,8 %. Dies ist eine Steige-

rung um 5,9 %-Punkte im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. Der Frauenanteil bei den höhergruppierten Beschäftigten weist ein Minus von 9,5 %-Punkten im Vergleich zu den Jahren 2010 bis 2012 aus. Prozentual liegt er bei 63,6 %.

Im Jahr 2008 wurde für die tariflich Beschäftigten das System der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) eingeführt. Die Vergütung erhält hierdurch zusätzliche, variable Bestandteile, die von den Beschäftigten selbst zu beeinflussen sind. Hierbei werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal jährlich in insgesamt sechs Leistungsfeldern nach einem Punktesystem durch die Führungskraft beurteilt. Jeder Punkt wird mit ei-

nem Geldbetrag bewertet, der dann abhängig von der erreichten Punktzahl aufaddiert wird.

Seit dem Jahr 2009 erhalten auch die Beamtinnen und Beamten der Kreisverwaltung Bezüge nach dem LOB-Prinzip. In diesem Zusammenhang entfiel die Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen.

Im Zuge der Erweiterung des Systems auf die Beamtinnen und Beamten wurden zusätzlich zu den sechs Leistungsfeldern noch zwei Ergänzungsfelder festgelegt.

Die Grafik auf Seite 23 zeigt die geschlechtsspezifische Punkteverteilung der leistungsorientierten Bezahlung in der Beurteilungsrunde 2015.

Abb 10: Beförderungen im Beamtenbereich

Besoldungsgruppe	Gesamt	w	m	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %
2013					
A 6	0	0	0	0,0	0,0
A 7	2	2	0	100,00	0,0
A 8	3	1	2	33,3	33,3
A 9 m. D.	4	1	3	25,0	0,0
Gesamt m. D.	9	4	5	44,4	11,1
A 9 g. D.	0	0	0	0,0	0,0
A 10	2	2	0	100,0	0,0
A 11	3	0	3	0,0	0,0
A 12	1	1	0	100,0	0,0
A 13 g. D.	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt g. D.	6	3	3	50,0	0,0
A 13 h. D.	2	1	1	50,0	0,0
A 14	1	0	1	0,0	0,0
A 15	1	0	1	0,0	0,0
A 16	1	1	0	100,0	0,0
Gesamt h. D.	5	2	3	40,0	0,0
Gesamt	20	9	11	45,0	5,0

Besoldungsgruppe	Gesamt	w	m	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %
2014					
A 6	2	1	1	50,0	0,0
A 7	0	0	0	0,0	0,0
A 8	3	3	0	100,0	0,0
A 9 m. D.	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt m. D.	5	4	1	80,0	0,0
A 9 g. D.	0	0	0	0,0	0,0
A 10	4	2	2	50,0	25,0
A 11	3	1	2	33,3	0,0
A 12	1	0	1	0,0	0,0
A 13 g. D.	2	2	1	100,0	0,0
Gesamt g. D.	10	5	6	50,0	10,0
A 13 h. D.	1	1	0	100,0	0,0
A 14	2	1	1	50,0	0,0
A 15	1	0	1	0,0	0,0
A 16	1	1	0	100,0	0,0
Gesamt h. D.	5	3	2	60,0	0,0
Gesamt	20	12	9	60,0	5,0
2015					
A 6	0	0	0	0,0	0,0
A 7	3	2	1	66,6	0,0
A 8	2	0	2	0,0	0,0
A 9 m. D.	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt m. D.	5	2	3	40,0	0,0
A 9 g. D.	0	0	0	0,0	0,0
A 10	8	4	4	50,0	0,0
A 11	5	4	1	80,0	20,0
A 12	2	1	1	50,0	0,0
A 13 g. D.	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt g. D.	15	9	6	60,0	6,6
A 13 h. D.	2	0	2	0,0	0,0
A 14	1	1	0	100,0	0,0
A 15	1	0	1	0,0	0,0
A 16	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt h. D.	4	1	2	25,0	0,0
Gesamt	24	12	11	50,0	4,2

Entgeltgruppe	Gesamt	w	m	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %
2013					
EG 5	0	0	0	0,0	0,0
EG 6	7	5	2	71,4	14,3
EG 7	0	0	0	0,0	0,0
EG 8	3	3	0	100,0	0,0
EG 9 / S 14	7	3	4	42,9	0,0
EG 10	2	2	0	100,0	0,0
EG 11/S 17	5	3	2	60,0	0,0
EG 12	0	0	0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0	0,0	0,0
EG 16	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt	24	16	8	66,7	4,2
2014					
EG 5	1	1	0	100,0	100,0
EG 6	2	1	1	50,0	50,0
EG 7	0	0	0	0,0	0,0
EG 8	3	3	0	100,0	0,0
EG 9 / S 14	4	4	0	100,0	75,0
EG 10	1	1	0	100,0	0,0
EG 11 / S 17	5	2	3	40,0	20,0
EG 12	0	0	0	0,0	0,0
EG 13	1	1	0	100,0	0,0
EG 14	0	0	0	0,0	0,0
EG 15	1	1	0	100,0	100,0
EG 16	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt	18	14	4	77,8	38,9
2015					
EG 5	0	0	0	0,0	0,0
EG 6	4	2	2	50,0	25,0
EG 7	0	0	0	0,0	0,00
EG 8	5	5	0	100,0	25,0
EG 9 / S 14	6	4	2	66,7	16,7
EG 10	2	0	2	0,0	50,0
EG 11 / S 17	7	1	6	14,3	0,0
EG 12	0	0	0	0,0	0,0
EG 13	0	0	0	0,0	0,0
EG 14	0	0	0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0	0,0	0,0
EG 16	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt	24	12	12	50,0	20,8

Abb 11: Höhergruppierungen im Bereich der tariflich Beschäftigten

Beförderungen und Höhergruppierungen	Gesamt	w	m	Anteil in %		teilzeitbeschäftigt	
				w	m	absolut	in %
2013							
Beamtinnen/Beamte	20	9	11	45,0	55,0	1	5,0
tarifl. Beschäftigte	24	16	8	66,7	33,3	1	4,2
insgesamt	44	25	19	56,8	43,2	2	4,5
2014							
Beamtinnen/Beamte	21	12	9	57,1	42,9	1	4,8
tarifl. Beschäftigte	18	14	4	77,8	22,2	7	38,9
insgesamt	39	26	13	66,7	33,3	8	20,5
2015							
Beamtinnen/Beamte	24	12	12	50,0	50,0	1	4,2
tarifl. Beschäftigte	24	12	12	50,0	50,0	5	20,8
insgesamt	48	24	24	50,0	50,0	6	12,5

Abb. 12: Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen

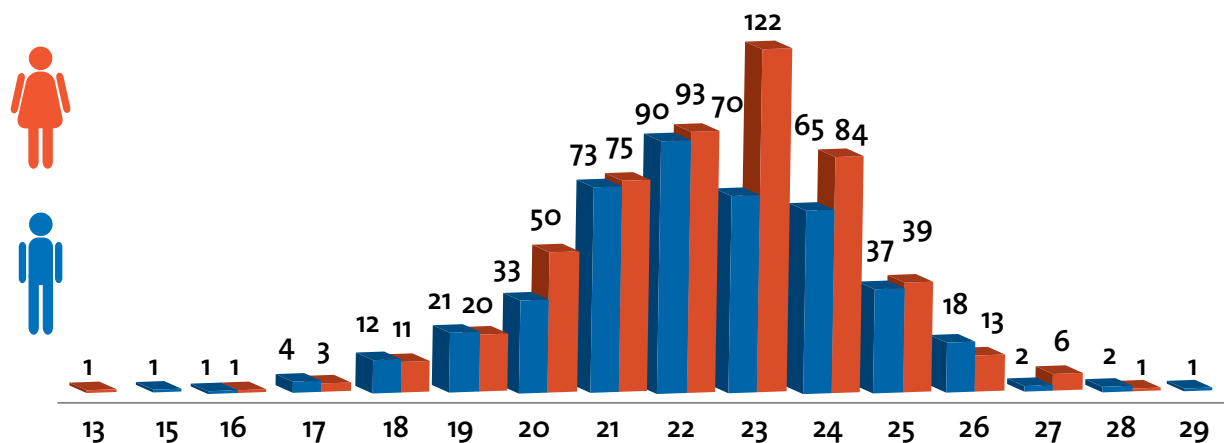


Abb. 13: LOB nach Häufigkeit der Gesamtpunkte nach Geschlecht (Stand: LOB-Runde 2015)

9. Personalentwicklung, Fortbildung

	2013		2014		2015	
	w	m	w	m	w	m
A I-Lehrgang	0	0	0	0	2	0
A II-Lehrgang	8	3	8	3	11	2
Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie	2	4	2	0	2	0
Aufstieg m. D. in g. D. (allg. Verw.)	2	0	0	0	0	0
Weiterbildung "geprüfter IT-Projektleiter"	0	0	0	0	0	1
Master-Studiengang "Sozialmanagement"	0	1	0	1	0	1
Notfallsanitäter	0	0	0	8	0	15
Gesamt	12	8	10	12	15	19

Abb 14: Angestelltenlehrgänge, Aufstieg, Akademie, Masterstudiengänge

Fortbildungen	Jahr	Seminare	Gesamt	Teilnehmende		Frauenanteil in %
				w	m	
Extern	2013	425	567	305	262	53,8
	2014	405	526	302	224	57,4
	2015	369	493	260	231	52,7
Hausintern	2013	23	365	235	130	64,4
	2014	25	436	255	181	58,5
	2015	26	462	222	240	48,1

Abb 15: Interne und externe Fort- und Weiterbildungen

10. Stellenausschreibungen

Jahr	Stellenausschreibungen			Bewerbungen			Bewerbungen pro Stelle
	Gesamt	Intern	Extern	Gesamt	m	w	
2013	29	13	16	640	335	306	22,1
2014	35	14	21	1088	501	587	31,0
2015	48	20	28	826	411	415	17,2

Abb 16: Stellenausschreibungen

11. Personal in der Ausbildung

Am Stichtag 31.12.2015 befanden sich 56 junge Frauen und Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Kreisverwaltung. Der prozentuale Frauenanteil lag dabei bei 66,1 %.

Das folgende Diagramm verdeutlicht die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei der Kreisverwaltung Warendorf. Die Jahreszahlen beziehen sich auf das Jahr des Ausbildungsbeginns.

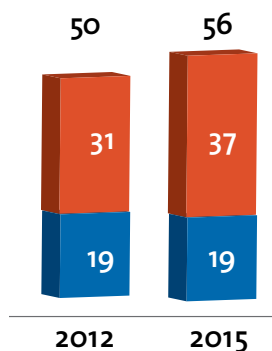


Abb 17: Auszubildende nach Geschlecht

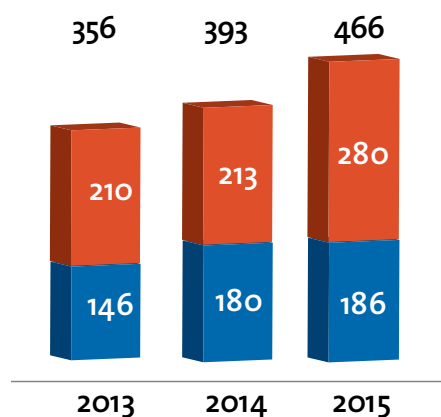


Abb 18: Bewerbungen um Ausbildungsplätze

Ausbildungsberufe	Gesamt	w	m
Kreisinspektoranwärter/innen	24	14	10
Verwaltungsfachangestellte	17	13	4
Kreissekretäranwärter/innen	3	3	0
Bürokaufleute "Coesfelder Modell"	3	3	0
Fachinformatiker/innen	2	0	2
Vermessungstechniker/innen	3	2	1
Kreisumweltüberinspektoranwärter/innen	1	1	0
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	1	0	1
Duales Studium "Soziale Arbeit"	2	1	1
Gesamt	56	37	19

Abb 19: Aufteilung der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter auf die verschiedenen Ausbildungsberufe zum 31.12.2015

Ausbildungsberufe	Gesamt	w	m
Kreisinspektoranwärter/innen	278*	148	130
Verwaltungsfachangestellte	106	70	36
Vermessungstechniker/innen	8	1	7
Vermessungsüberinspektoranwärter/innen	6	2	4
Duales Studium "Soziale Arbeit"	68	59	9
* Für den Ausbildungsberuf erfolgten zwei Ausschreibungen.			

Abb 20: Bewerbungsanzahlen für die angebotenen Ausbildungsberufe 2015

Abschnitt III: Bericht über die Erreichung der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben

Im Folgenden werden die quantitativen und qualitativen Zielvorgaben des vorangegangenen Frauenförderplans auf ihre Umsetzung analysiert. Bei den quantitativen Zielvorgaben zählen insbesondere die prozentualen Frauenquoten als Messinstrument.

1. Bericht zu den quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2013 - 2015

Die folgende Tabelle vergleicht die prognostizierten Werte des letzten Frauenförderplans für den Zeitraum 2013 bis 2015 mit den tatsächlich erreichten Werten am 31.12.2015.

Laufbahn- gruppe Stellenwert	Anzahl freige- wordener Stellen	Bereich	Frauen- quote am 31.12.2012 in %	Erreichbare Frauenquo- te bis 2015 in %	tats. erreichte Frauenquote am 31.12.2015 in %	Abweichung Pro- gnose/erreichte Frauenquote in %-Punkten
Beamte m. D.			56,0	58,7	51,9	-6,8
A8	1	allg. Verw.	50,0	55	56,5	+1,5
A 9 m. D.	1	allg. Verw.	77,8	83,3	77,8	0,0
Beamte g. D.			47,2	56,0	52,8	-3,2
A 10	1	allg. Verw.	58,5	61,0	64,3	+3,3
A 11	7	allg. Verw.	51,2	68,3	52,8	-15,5
	3	Sozialdienst	50,0	80,0	50,0	-30,0
	1	Leitstelle	0,0	50,0	0,0	-50,0
A 12	2	allg. Verw.	31,6	42,1	31,6	-10,5
Beamte h.D.			28,2	46,2	28,2	-18,0
A 14	3	allg. Verw.	25,0	62,5	37,5	-25,0
	1	Veterinärw.	100,0	100,0	100,0	0,0
A 15	1	allg. Verw.	33,3	50,0	16,7	-33,3
A 16	1	Technik	0,0	100,0	0,0	-100,0
B 2	1	Verw. Lei- tung	0,0	50,0	0,0	-50,0
Tarifl. Besch.			56,8	62,1	58,0	-4,1
EG 5	5	allg. Verw.	70,8	77,8	71,2	-6,6
EG 6	2	allg. Verw.	74,7	76,8	75,2	-1,6
	1	Rettungs- wesen	0,0	3,6	0,0	-3,6
	2	Reinig., Hausw.	0,0	40,0	0,0	-40,0
EG 7	1	Bauhöfe	0,0	50,0	0,0	-50,0
EG 8	3	allg. Verw.	73,6	79,2	83,0	+0,8
EG 9	8	allg. Verw.	68,1	72,9	67,2	-5,7
	2	Technik	9,5	19,0	5,5	-13,5
EG 10	1	Technik	0,0	14,3	0,0	-14,3
EG 11	3	allg. Verw.	37,5	50,0	43,9	-6,1
	1	Technik	43,5	47,8	48,1	+0,3
EG 12	2	Technik	23,1	38,5	25,0	-13,5
EG 15	1	Gesundheit	66,7	100,0	50,0	-50,0
Stückvergüter	1	Veterinärw.	20,0	25,0	17,6	-7,4

Abb 21: erreichte Frauenquoten

Für die Gegenüberstellung wurden die Zahlen der in den Jahren 2013 bis 2015 tatsächlich altersbedingt durch Eintritt in den Ruhestand oder den Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit ausgeschiedenen Kolleginnen und Kollegen mit den Prognosedaten aus dem Frauenförderplan 2013- 2015 verglichen. Insofern wurde eine Anpassung vorgenommen, da die Prognosedaten einige Austrittsfälle aufgrund der unterschiedlichen Altersteilzeitmodelle nicht berücksichtigen konnten.

Die zum Teil starken Abweichungen der Prognosedaten zu den tatsächlich erreichten Quoten verdeutlichen abermals, dass die gemäß LGG festzulegenden Zielvorgaben nicht in allen Bereichen realistisch sind. Insbesondere die Annahme, dass sämtliche frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, ist nicht zu verwirklichen und widerspricht auch rechtlichen Vorgaben.

Bei Stellenbesetzungen ist zu beachten, dass die Auswahl nach der sogenannten "Bestenauslese" zu treffen ist. Hiernach entscheidet sich die Wiederbesetzung der Stelle nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Die gesetzten Zielvorgaben gehen dabei davon aus, dass tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stellen zur Verfügung stehen, die mindestens über eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gegenüber den männlichen Bewerbern verfügen. Im technischen Dienst ebenso wie im Bereich des Rettungsdienstes und der Leitstelle ist dies aber nicht immer der Fall. Frauen stehen

auf dem Arbeitsmarkt für diese männerdominierten Bereiche oft nicht zu Verfügung. Aufgrund der weiterhin angespannten Haushaltssituation ist außerdem zu berücksichtigen, dass bei Freiwerden einer Stelle in jedem Fall streng zu prüfen ist, ob sie weiterhin besetzt wird bzw. ob sie in gleichem Umfang wiederbesetzt werden muss. Diese Entscheidungen können im Rahmen der Prognosedaten nicht berücksichtigt werden und führen damit auch zu Auswirkungen auf die Frauenquote.

Im Bereich der Höhergruppierungen und Beförderungen ist eine Beeinflussung der Frauenquote in Richtung der gesetzten Zielvorgaben ebenfalls nicht immer möglich, da Höhergruppierungen funktionsabhängig sind. Mit der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ist die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe verbunden.

Bei Beförderungen nach dem Beamtenrecht sind die Grenzen des Stellenplanes zu beachten. Zusätzlich muss die Bewerberin bzw. der Bewerber die persönlichen sowie laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Danach zieht die Besetzung einer höherwertigen Stelle mit einer Beamtin oder einem Beamten nicht unbedingt eine sofortige Beförderung nach sich. Deutlich wird dies bei der Analyse im Bereich des Verwaltungsvorstandes. Dort konnte nach Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers die freigewordene Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Die Tabelle auf Seite 26 spiegelt diesen Anstieg der Frauenquote aber noch nicht wider, da die Stelleninhaberin beamtenrechtliche Wartezeiten bis zur nächsten Beförderung erfüllen muss. Es ist nicht auszuschließen, dass es auch in anderen Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten zu derartigen Verschiebungen gekommen ist und eine korrekte Abbildung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Abbildung 21 zeichnet auf den ersten Blick insofern ein falsches Bild, als die tatsächlich erreichten Frauenquoten am 31.12.2015 deutlich von den Prognosewerten abweichen. Der Vergleich zwischen den Frauenquoten am 31.12.2012 mit den Werten des aktuellen Berichtsstichtags zeigt jedoch, dass in den meisten Bereichen eine prozentuale Erhöhung der Frauenquote erzielt wurde. Dies verdeutlichen auch die Tabellen zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen in Abschnitt II dieses Berichtes.

2. Bericht zu den qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2013 - 2015

Die qualitativen Zielvorgaben des vergangenen Berichtszeitraumes konnten in fast allen Bereichen umgesetzt werden. Im Gegensatz zu den quantitativen Zielvorgaben können sie nur anhand von durchgeführten Maßnahmen o.ä. auf ihre Erreichung überprüft werden. Schwerpunkte waren insbesondere die Bereiche "Pflege" und "Gesundheit" als Themen mit wachsender Bedeutung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nichtsdestotrotz ist die Erreichung der Ziele nicht

nur für den mittelfristigen Zeitraum von drei Jahren zu verstehen, vielmehr wird sie langfristig weiterverfolgt.

Den Schwerpunkt "Pflege von Angehörigen" im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Kreisverwaltung weiter ausgebaut. Die Soziale Ansprechpartnerin des Hauses wurde mit dem betrieblichen Pflegekoffer ausgestattet, um Ratsuchenden erste Informationsmaterialien und Broschüren an die Hand zu geben. Im Intranet wurden unter der Rubrik "Beruf und Pflege" außerdem Internetlinks zu dem Thema gebündelt zusammengestellt. Darüber hinaus können sich die Kolleginnen und Kollegen auch an die Pflege- und Wohnberatungsstelle des Sozialamtes wenden. Dort haben die betroffenen Beschäftigten direkt bei der Arbeit die Möglichkeit, umfangreiche Beratungen einzuholen. Mit der Pflege- und Wohnberatung im eigenen Haus können sie sich von Fachleuten, die gleichzeitig ihre Kolleginnen und Kollegen sind, kompetent beraten lassen. Das Haupt- und Personalamt hilft außerdem in Fragestellungen der Freistellung oder Stundenreduzierung für die Pflege eines Angehörigen weiter.

Erfreulicherweise konnte der Kreis Warendorf im Jahr 2015 erneut als "familienfreundlicher Arbeitgeber" zertifiziert werden. Die Befragungsergebnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigten, dass der Kreis Warendorf auf seinem Weg, das Arbeitsleben so familienfreundlich wie möglich zu

gestalten, schon viel erreicht hat. Es wurden mehrheitlich positive Ergebnisse erzielt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rettungswachen des Kreises sowie der Leitstelle hatten in einem Workshop im Anschluss an die Befragung noch einmal die Gelegenheit, auf Ihre Berufsgruppe abgestimmte Verbesserungsmöglichkeiten zu erarbeiten. 24-Stunden-Dienste sowie eine hohe körperliche und auch seelische Arbeitsbelastung erschweren in diesem Bereich eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die konstruktiven Lösungsvorschläge wurden gesammelt und teilweise kurzfristig, teilweise sukzessive umgesetzt.

Die Ferienbetreuung von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kreishaus hat sich als feste Größe etabliert. Das Angebot in der letzten Woche der Sommerferien wird gut angenommen. Eine Ausweitung auf mehrere Wochen konnte bisher nicht realisiert werden. Dies liegt vor allem daran, dass die hohe Qualität der Betreuung nur durch zusätzliche Trainees gewährleistet werden könnte. Eine Ausweitung wäre daher sehr kostenintensiv. Dem Anspruch, dass die Ferienbetreuung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst kostengünstig gestaltet wird, könnte dann nicht mehr entsprochen werden.

Das Thema "Gesundheit" in der Kreisverwaltung hat innerhalb des letzten Berichtszeitraumes deutlich an Bedeutung gewonnen. Durch den Betrieblichen Gesundheitsma-

nager konnten viele Angebote für die Beschäftigten etabliert werden. So besteht seit dem 19.02.2014 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich während der Mittagspause von einer mobilen Massagepraxis massieren zu lassen. Außerdem fanden im letzten Jahr drei Vorträge eines Ernährungs- und Sportmediziners zu dem Thema "Gesundheit – wie geht das?" statt. Insgesamt 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informierten sich darüber, wie ihr Lebensstil die Gesundheit beeinflusst und welche Möglichkeiten bestehen, Krankheiten vorzubeugen.

Ebenso ließen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Mittagspause in vier Kursen einer Diätassistentin über mehrere Wochen "die Pfunde purzeln".

Als Anreiz, kontinuierlich Gesundheitsprävention zu betreiben, gibt es seit dem 01.01.2016 das Bonusprogramm "Gesundheitsförderung beim Kreis Warendorf". Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an dem Programm teilnehmen, können durch Maßnahmen, wie z. B. die Mitgliedschaft in einem Sport-Verein, das Sportabzeichen, den Nachweis des Impfstatus etc. Bonuspunkte sammeln. Das Programm läuft über den Zeitraum von einem Jahr. Nach Ablauf werden die Punkte addiert und mit einer Gutschrift auf das Zeitkonto von bis zu acht Stunden belohnt.

Erste Erfolge aus dem Bonusprogramm lassen sich bereits messen. Die Anmeldezahlen für den AOK-Firmenlauf, der einmal jährlich in Oelde stattfindet und an dem

Unternehmen und Verwaltungen aus dem ganzen Kreisgebiet teilnehmen, steigerten sich für das Jahr 2016 um über 300 %.

Die Messbarkeit des Ausbaus der Teilzeitarbeitsplätze lässt sich anhand der statistischen Zahlen belegen. Waren zum Stichtag 31.12.2012 noch 242 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, ist die Zahl zum 31.12.2015 auf 276 gestiegen. Die sehr flexible Gestaltung der Teilzeitarbeit

für die Beschäftigten wird durch die derzeit ca. 45 unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle deutlich. Die individuellen Wünsche der Kolleginnen und Kollegen, ihre Arbeitszeit auf die Woche zu verteilen, wird zunehmend gewinnbringend eingesetzt.

Die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist weiblich, der Anteil liegt bei 92 %. Hingegen üben lediglich 22 Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Abschnitt IV: Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zum 31.12.2018 für die Kreisverwaltung Warendorf

Trotz der im vorherigen Abschnitt dargelegten Schwierigkeiten fordert das LGG konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Umsetzungen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind. Hierzu werden die Prognosedaten für den zukünftigen Berichtszeitraum aufgestellt.

1. Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2016 bis 2018

Für die Personalplanung und die Frauenförderung können zunächst nur die feststehenden Daten, die sich aus der Altersfluktuation ergeben, zugrunde gelegt werden. Auf dar-

über hinausgehende Veränderungen durch Mutterschutz, Beurlaubungen und Entlassungen oder Kündigungen, Aufhebung von Arbeitsverträgen, interne Umsetzungen usw. muss die Verwaltung zeitnah unter Berücksichtigung der Frauenförderung reagieren. Auch im Rahmen dieser 5. Fortschreibung des Frauenförderplanes wird darauf verzichtet, etwa auf der Grundlage von Erfahrungswerten, den Versuch zu machen hierzu Planungsdaten zu erheben.

Die Tabelle auf der gegenüberliegenden Seite zeigt, dass insbesondere im Bereich des höheren Dienstes bei den Beamtinnen

Laufbahn- gruppe Stellen- wert	2016		2017		2018		Frauen- quote am 31.12.2015	Erreich- bare Frauen- quote bis 2018 in %
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich		
Beamte m. D.							51,9	54,3
A 8			1	allg. Verw.			56,5	60,9
A 9 m. D.	1	Leitstelle					4,8	9,5
Beamte g. D.							52,8	65,0
A 10	2	allg. Verw.	2	allg. Verw.	2	allg. Verw.	64,3	78,6
					1	Sozial- dienst	100,0	100,0
A 11			1	allg. Verw.	2	allg. Verw.	52,8	61,1
					3	Sozial- dienst	50,0	87,5
A 12					3	allg. Verw.	31,6	47,4
			1	Technik	1	Technik	12,5	37,5
A 13 g.D.	1	Technik			1	Technik	25,0	75,0
Beamte h. D.							28,2	43,6
A 13 h.D.	1	Technik					0,0	50,0
A 14					2	allg. Verw.	37,5	62,5
B 2	1	VwLeitung					0,0	50,0
B 4			1	VwLeitung			0,0	100,0
Tarifl. Beschäftigte							58,0	60,0
EG 5					2	allg. Verw.	71,2	75,0
EG 6	2	allg. Verw.	1	allg. Verw.			75,2	78,0
			1	Reinig., Hausw.			0,0	9,1
					1	Bauhof	0,0	3,8
EG 8	2	allg. Verw.	1	allg. Verw.			83,0	88,7
	1	Technik					42,9	50,0
EG 9	1	allg. Verw.	1	allg. Verw.			67,2	68,2
			1	Sozialdienst			78,9	80,7
EG 10					1	allg. Verw.	62,5	68,8
EG 12					1	allg. Verw.	20,0	40,0
Stückver- güter	2	Veteri- närw.					21,4	29,4

Abb 22: Prognose der zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2018

Laufbahngruppe	2016	2017	2018
Beamte			
m. D.	Quote über 50%		
g. D.	Quote über 50 %		
h. D.	33,3%	35,9%	41,0%
tariflich Beschäftigte			
Quote über 50%			
Stückvergüter	29,4%	29,4%	29,4%

Abb 23: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen mit Frauen (Umsetzungen)

und Beamten eine deutliche Erhöhung der Frauenquote zu erzielen wäre, wenn die frei werdenden Stellen ausschließlich mit Frauen nachbesetzt würden. Bei den tariflich Beschäftigten könnte besonders in der Entgeltgruppe 12 eine deutliche Steigerung der Frauenquote auf 40,0 % erzielt werden. Die prognostizierten Quoten liegen in nahezu allen Bereichen bei 50 % oder darüber. Besonders in den Bereichen Technik und Bauhof wäre eine Nachbesetzung mit einer Frau wünschenswert, da eine starke Unterrepräsentanz vorliegt. Hier bleibt aber die Bewerberlage abzuwarten.

Abbildung 23 verdeutlicht, wie sich die Frauenquote für den Prognosezeitraum insgesamt entwickeln könnte, wenn alle frei werdenden Stellen mit einer Frau nachbesetzt würden. Dabei sind sowohl Neueinstellungen von Frauen, als auch Umsetzungen schon vorhandener Mitarbeiterinnen berücksichtigt.

Auf die Prognose zu den Frauenanteilen von Höhergruppierungen und Beförderungen wird an dieser Stelle verzichtet, da keine zuverlässige Aussage getroffen werden kann,

wie die tatsächlich frei werdenden Stellen besetzt werden und ob jede Besetzung auch eine Höhergruppierung oder Beförderung nach sich zieht. Auf die Besonderheiten der Beamtinnen und Beamten, wie in Abschnitt III erläutert, wird nochmals hingewiesen.

2. Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2016 bis 2018

Qualifizierung von weiblichen Nachwuchskräften

Ein Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen kann durch geeignete Maßnahmen gezielt unterstützt werden. Durch Workshops und Fortbildungen für weibliche Nachwuchskräfte werden die Mitarbeiterinnen gezielt auf neue Aufgaben mit Führungsverantwortung vorbereitet. Dadurch könnte sich schon im Vorfeld die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen erhöhen, sich überhaupt auf Führungspositionen zu bewerben. Das schon seit einigen Jahren durchgeführte interkommunale Projekt "Mentoring im Münsterland", an dem sich der Kreis beteiligt, ist ein Beispiel für die intensive Förderung von Nachwuchsführungskräften. Die Anzahl an Plätzen sollte weiter ausgebaut werden.

Weibliche Führungskräfte sollten gezielt auf das Angebot hingewiesen werden. Um Anwärtinnen auf eine Führungsposition schon im Vorfeld zu schulen, wäre auch ein hausinternes Angebot, mit z. B. jährlichen Workshops zum Thema Führung möglich.

Re-Zertifizierung zum "familienfreundlichen Arbeitgeber"

Das Qualitätssiegel "familienfreundlicher Arbeitgeber" wird sowohl von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch von der Öffentlichkeit wahrgenommen. In Gesprächen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern wird es oft als ein positives Merkmal des Kreises Warendorf als Arbeitgeber genannt. Auch in Zukunft sollen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt und gefördert werden. Die dazu eingerichtete Arbeitsgruppe soll weiterhin an diesem Prozess mitarbeiten. Eine erneute Auszeichnung zum "familienfreundlichen Arbeitgeber" soll nach Ablauf des Zertifizierungszeitraumes durchgeführt werden.

Ausbau der Gesundheitsförderung unter dem "Gender"-Aspekt

Der Spagat zwischen dem oft stressigen Berufsalltag und dem bewussten Umgang mit der eigenen Gesundheit wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend als belastend empfunden. Die bereits gestarteten Projekte und Angebote in der Kreisverwaltung zeigen, dass das Thema auf großes Interesse stößt. Doch Krankheiten und Beschwerden äußern sich oft bei Frauen an-

ders als bei Männern. Ein Beispiel sind die Symptome bei Herzinfarkten. Ziel ist es, das Thema Gesundheit vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Unterschiede zu beleuchten. Denkbar ist es Vorträge oder Workshops dazu anzubieten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren. Darüber hinaus sind besondere Angebote für Frauen, wie z. B. ein Selbstverteidigungskurs, geeignete Fördermaßnahmen.

Ausbau und Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen

Der Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen soll weiterhin unterstützt werden. Bei Stellenbesetzungen soll darauf geachtet werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte in gleichem Maße berücksichtigt werden. Dabei ist zu überprüfen, ob bei fehlenden Stundenkontingenten auch eine Verteilung der Arbeitsvorgänge auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frage kommt. Alle Vollzeitstellen werden weiterhin in Teilzeit ausgeschrieben.

Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen sollen die Frauenförderung in der täglichen Arbeit verankern und verbindliche Vorgehensweisen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung darstellen.

1. Stellenausschreibungen

1.1 Die Stellenausschreibungen erfolgen bei der Kreisverwaltung Warendorf unter Berücksichtigung des § 8 LGG. Zu besetzende Stellen in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, werden ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in jedem Einzelfall zur Stellungnahme aufgefordert.

1.2 Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so formuliert, dass sich Frauen, insbesondere mit Kindern, gezielt angesprochen fühlen.

1.3 Jede hausintern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich auch Teilzeitkräften geöffnet. Auch bei externen Stellenausschreibungen wird die Teilbarkeit der Stelle geprüft. Auf die Möglichkeit der Besetzung mit Teilzeitkräften wird in der Stellenausschreibung besonders hingewiesen.

1.4 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden auch Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben zur Be-

setzung in Teilzeit ausgeschrieben.

1.5 Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen in der Familienphase bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

1.6 Die Stellenausschreibung beinhaltet ein klares Anforderungsprofil, das neben fachlichen Qualifikationen auch soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc. beinhaltet.

1.7 Bei der Erstellung des Anforderungsprofils wird geprüft, inwieweit geleistete Familienarbeit, z. B. Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, Eingang in das Anforderungsprofil und die Stellenausschreibung finden kann.

1.8 Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

1.9 Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über interne Stellenausschreibungen.

1.10 Es wird eine Statistik über die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber geführt.

2. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen

2.1 Es finden die für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geltenden Vorschriften – insbesondere § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) – Anwendung.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4 LGG, § 15 Abs. 3 LBG bevorzugt zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 LGG).

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmer/-innen weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Abs. 2 LGG).

2.2 Als weitere Hilfskriterien hinzugezogen werden können die in der internen bzw. externen Ausschreibung festgelegten Kriterien zur sozialen Kompetenz und den Schlüsselqualifikationen bei Führungskräften.

2.3 Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die übertragene Aufgabe von Bedeutung sind.

2.4 Muss ein weiteres Hilfskriterium herangezogen werden, werden Vorstellungsgespräche durchgeführt, die in der Regel als

strukturierte Interviews erfolgen.

2.5 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche sowie Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

2.6 Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungssamt der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 20 Abs. 6 LBG).

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Umsetzung), soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.

3. Vorstellungsgespräche

3.1 Vorstellungsgespräche, Test- und Auswahlverfahren sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

3.2 Die Auswahlkommission sollte zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

3.3 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 (§ 9 LGG NW).

3.4 Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

3.5 Die Vorstellungsgespräche werden in der Regel in Form von strukturierten Interviews durchgeführt und orientieren sich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. an dem in der Ausschreibung geforderten Anforderungsprofil.

3.6 Es wird eine Statistik über die Anzahl der weiblichen und der männlichen Bewerber, die an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, geführt.

4. Fortbildung

4.1 Alle Beschäftigten und Beurlaubten werden rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert. Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen steht sowohl den Vollzeit- als auch den Teilzeitkräften offen.

4.2 Auch beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an diesen Veranstaltungen teilnehmen. Hier gilt die Teilnahme an den Veranstaltungen als Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts. Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen nicht gewährt.

4.3 Innerhalb des internen Fortbildungsprogramms werden u. a. Veranstaltungen angeboten, die sich mit den unterschiedlichen Lebensbedingungen und den daraus resultierenden unterschiedlichen Berufs- und Karrieremustern beider Geschlechter befassen. Die Auswahl geeigneter Fortbildungsmöglichkeiten erfolgt in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten.

4.4 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer Beurlaubung wieder in den Beruf einsteigen, sollen spezielle Fortbildungen, z. B. EDV-Schulungen zur Wiedereingliederung angeboten werden.

4.5 Es werden spezielle Schulungen und gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten, die den Umgang mit physischen und psychischen Belastungen thematisieren.

Abschnitt VI: Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung

1.1 Die Beschäftigten werden vom Haupt- und Personalamt über die Möglichkeiten, Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit informiert und darauf hingewiesen, dass Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit Auswirkungen auf die ökonomische und soziale Absicherung hat (z. B. beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Auswirkungen).

1.2 Teilzeitarbeit wird bei der Kreisverwaltung Warendorf nach den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Vorschriften genehmigt. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine individuelle Reduzierung, abgestimmt auf die familiäre und dienstliche Situation, vereinbart.

1.3 Die Kreisverwaltung entspricht dem Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf und eine unterschiedliche Behandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur zulässig ist, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

1.4 Bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf sich bei den Beschäftigten weder bei dienstlichen Beurteilungen noch bei Beförderungen nachteilig auswirken.

1.5 Die Kreisverwaltung setzt sich für die Entwicklung und den Ausbau von qualifizierten Teilzeitplätzen – insbesondere auch in Führungspositionen – ein.

Die Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung soll insbesondere auch für männliche Mitarbeiter erhöht werden.

1.6 Ist eine Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, so strebt die Kreisverwaltung an, dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe nachzukommen.

1.9 Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Bei der Dauer der Befristung sollen die Wünsche der Beschäftigten nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen im Rahmen der Möglichkeiten der Dienststelle berücksichtigt werden.

1.10 Kann die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang vor Ablauf der Befristung nicht mehr zugemutet werden (z. B. aufgrund gravierender sozialer Gründe: Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners bzw. der Partnerin), soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

1.11 Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage ist in Absprache mit der Amtsleitung vorzunehmen. Hierbei soll auf eine größtmögliche Flexibilität der Teilzeitkräfte bei gleichzeitiger Sicherstellung der dienstlichen Belange Wert gelegt werden.

1.12 Führungskräfte sind verpflichtet alle Möglichkeiten auszuschöpfen dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

2. Beurlaubung, Elternzeit und Mutterschutz

2.1 Das Haupt- und Personalamt berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die geltenden Vorschriften und rechtlichen Folgen von Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen.

2.2 Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, behalten den Anspruch auf eine dem bisherigen Dienstposten entsprechende Stelle. Dieser Anspruch bezieht sich nicht auf eine bestimmte Stelle.

2.3 Die Gleichstellungsbeauftragte sendet Beschäftigten, die sich in der Beurlaubung, der Elternzeit oder im Mutterschutz befinden, allgemeine Informationen (z. B. Mitarbeiterzeitschrift, Fortbildungsprogramm, Stellenausschreibungen, etc.) regelmäßig zu. Sie organisiert Informationstreffen für die

beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.4 Sind Vertretungen oder personelle Engpässe auszugleichen, greift die Verwaltung auf die Beschäftigten in der Elternzeit oder Beurlaubung zurück.

2.5 In besonderen sozialen Notlagen ist Anträgen auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung von Elternzeit oder Betreuungsurlaub unter Ausschöpfung aller organisatorisch möglichen Veränderungen stattzugeben. Soll einem Antrag nicht entsprochen werden, wird die Maßnahme mit Einverständnis des/der Betroffenen vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert.

2.6 Mit den Beschäftigten werden schon vor der Geburt des Kindes Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Weiterbeschäftigung informiert werden. Im Zuge dieses Gesprächs erhalten die Beschäftigten außerdem Informationsmaterial zu verschiedenen Bereichen der neuen Lebenssituation. Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit werden weitere Gespräche geführt, in denen die vorstellbare Arbeitszeitgestaltung, der Einsatzort usw. behandelt werden (Konzept für Rückkehrerinnen und Rückkehrer).

3. Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsformen

3.1 Im Rahmen der bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit und der dienstlichen Mög-

lichkeiten werden Beschäftigten, die Kinder unter 16 Jahren und/oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, bei Bedarf geänderte

tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten genehmigt.

Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung

Die 5. Fortschreibung des Frauenförderplans gilt für einen Zeitraum von drei Jahren und ist danach erneut fortzuschreiben.

Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, werden Personalbestandsanalysen vom Haupt- und Personalamt durchgeführt.

Werden während der Geltungsdauer der 5. Fortschreibung des Frauenförderplans er-

gänzende Maßnahmen i.S.v. § 6 Abs. 5 LGG NW ergriffen, sind die Gründe im folgenden Bericht darzulegen. Ergänzende Maßnahmen sind solche, die notwendig werden, wenn während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.

Nach Ablauf der 5. Fortschreibung des Frauenförderplans hat die Dienststelle dem Kreistag einen Bericht gemäß § 5 a Abs. 6 LGG vorzulegen.

Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten und Bekanntmachung

Der Frauenförderplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am 01.07.2016 in Kraft und gilt bis zum In-Kraft-Treten einer weiteren Fortschreibung des Frauenförderplanes fort.

Die Neufassung ist allen Beschäftigten unmittelbar nach der Beschlussfassung des Kreistages zur Kenntnis zu geben.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Vom 9. November 1999 (Fn 1)

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Rechte des Personalrates
- § 25 Rechte der Schwerbehinderten
- § 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

- (1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung

von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

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

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

§ 2 (Fn 3)

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die

Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer.

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

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

die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

§ 3 (Fn 7)

Begriffsbestimmung

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

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

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158).

§ 4

Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sol-

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 (Fn 4)

(aufgehoben)

§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

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

durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

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

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

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

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

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absät-

zen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

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

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

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

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

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

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

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

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

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beför-

derung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 7 (Fn 5)

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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

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

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestellten-

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

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes. Soweit

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

§ 8 (Fn 6, 7)

Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei be-

fristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. In Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV. NRW. S. 242) sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben.

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

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

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

werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

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

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

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

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

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

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

§ 9

Vorstellungsgespräch

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

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

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

§ 10

Auswahlkriterien

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

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der

Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11

Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 12

Gremien

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

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

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

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

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitszeit und Teilzeit

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

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

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder

Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

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

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

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

schäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14

Beurlaubung

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

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

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

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

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

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu

führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

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

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

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

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

für Gleichstellungsfragen bestellt.

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

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungs-

regelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

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

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und

Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18 (Fn 7)

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

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

§ 19

Widerspruchsrecht

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

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

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

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

§ 23

Verwaltungsvorschriften

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

ge Ministerium.

§ 24

Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25

Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26

Übergangsregelungen

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

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

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

Fußnoten

Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (GV. NRW. S. 284); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (GV. NRW. S. 752); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (GV. NRW. S. 242), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014.

Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).

Fn 3 § 2 Abs. 2 zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443); in Kraft getreten am 15. November 2007.

Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014.

Fn 5 § 7 zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014.

Fn 6 § 8 Abs. 1 Satz 5 und § 8 Abs. 9 angefügt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (GV. NRW. S. 242), in Kraft getreten am 11. Juli 2007.

Fn 7 § 3 Abs. 2, § 8 Abs. 8 und § 18 Abs. 1 geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009.

Copyright 2016 by Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen

