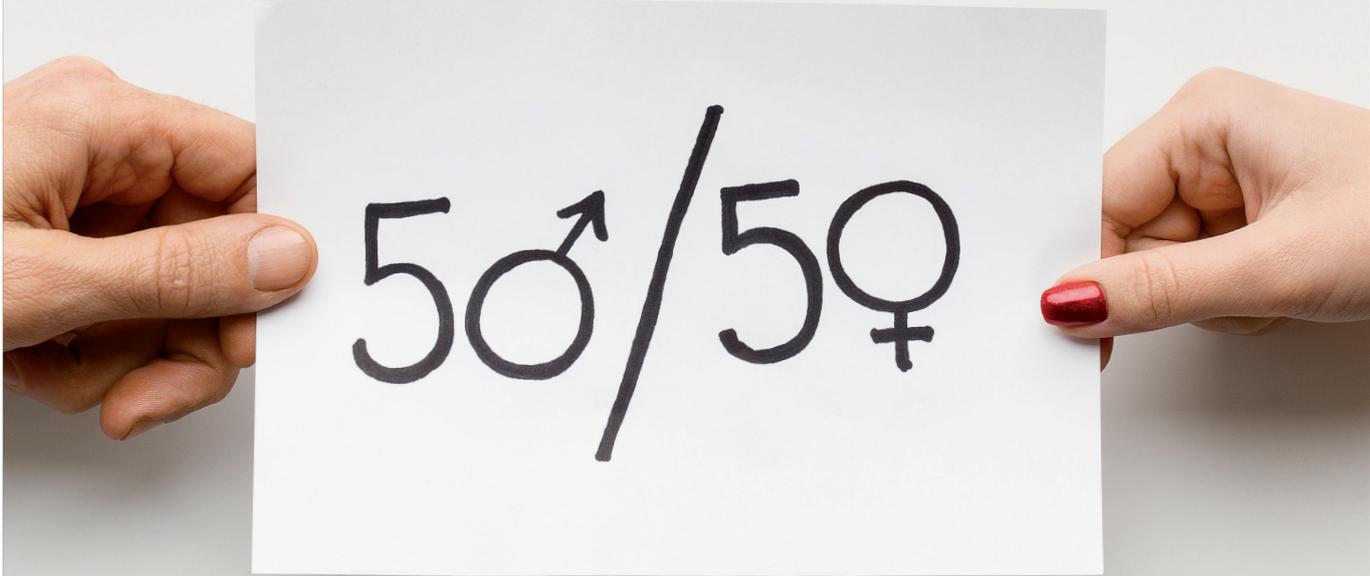


Für die Zukunft gesattelt.

Gleichstellungsplan 2019 – 2024



50♂/50♀

Herausgeber

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat I

Haupt- und Personalamt / Gleichstellungsbeauftragte

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

Druckstand

März 2019

Foto Cover

istock.de

© istock.com/Milkos

**Gleichstellungsplan
für die Kreisverwaltung Warendorf
(Stand März 2019)**



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

Sie halten den Gleichstellungsplan 2019–2024 für die Kreisverwaltung Warendorf in den Händen. Der Gleichstellungsplan ist kein neues Instrument, sondern löst den Frauenförderplan ab. Die neue gesetzliche Terminologie zeigt, dass es nicht mehr allein um Frauenförderung, sondern um die Gleichstellung der Geschlechter geht.

Dass die Kreisverwaltung an der Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen seit vielen Jahren arbeitet, stellt der Bericht zum Frauenförderplan 2016–2018 dar. Insbesondere bei Führungskräften hat sich viel bewegt. Waren 2015 noch 40 Führungskräfte weiblich, sind es am Ende des Jahres 2018 52 Frauen (= 41,5%).

Familie, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren, ist der Dreh- und Angelpunkt für die Erwerbsarbeit. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Elternzeiten und eine Kinderferienbetreuung machen für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und ihre Familien vieles leichter.

Die Betreuung von Kindern unter drei Jahren stellt für junge Eltern ab 2020 kein unlösbares Problem mehr dar, denn die Kreisverwaltung bietet dann eine eigene betriebliche Kindertagesbetreuung an.

Beschäftigte in Führungspositionen müssen Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren können. Dazu kann Führen in Teilzeit beitragen. Deshalb will die Kreisverwaltung ihren Führungskräften passgenaue Lösungen anbieten.

Ein weiterer Baustein für eine optimierte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist das kurzfristig mobile Arbeiten. Kurzfristig mobiles Arbeiten ist deshalb eine Maßnahme des Gleichstellungsplans 2019–2024.

Gleichstellung ist nicht allein Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern geht uns alle an. Den vorliegenden Gleichstellungsplan umzusetzen ist die Aufgabe aller, insbesondere der Führungskräfte.

Mit gelebter Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer wird es uns weiterhin gelingen, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Olaf Gericke'. The signature is fluid and cursive.

Dr. Olaf Gericke

Inhalt

A	Allgemeines	9
1	Ziel des Gleichstellungsplans	9
2	Geltungsbereich	9
3	Begriffsbestimmungen	9
4	Sprache	10
B	Was ist neu im Landesgleichstellungsgesetz NRW?	10
C	Bericht zum Frauenförderplan 2016 – 2018	12
1	Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	12
1.1	Gesamtbelegschaft	12
1.2	Altersteilzeit	14
1.3	Führungskräfte	15
2	Maßnahmen der Frauenförderung	16
2.1	Stellenausschreibungen	16
2.2	Einstellungen	16
2.3	Beförderungen/Höhergruppierungen	17
2.4	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	20
2.5	Ausbildung	21
2.6	Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung	22
3	Erreichte Frauenquoten	24
4	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer	25
4.1	Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Pflegezeit	25
4.2	Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit	27
4.3	Ausbau von Telearbeit	30
4.4	Gesundheitsförderung unter dem Genderaspekt	30

D Gleichstellungsplan 2019 – 2024	31
1 Maßnahmen der Frauenförderung	31
2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer	35
2.1 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit	35
2.2 Elternzeit und Beurlaubung und Mutterschutz	36
2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	36
3 Überprüfung und Bericht	38
4 Veröffentlichung und Inkrafttreten	38
E Anhang	39
Anhang A	40
Gesamtübersicht Frauenquoten am 31.12.2018	
Anhang B	42
Übersicht Frauenquoten nach Bereichen am 31.12.2018	
Anhang C	56
Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen für den Zeitraum von 2019 – 2024	



A Allgemeines

1 Ziel des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan hat in erster Linie zum Ziel, den Verfassungsauftrag des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) und die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) in der Kreisverwaltung Warendorf zu erfüllen.

Zielsetzungen des LGG sind nach der Novellierung weiterhin der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt gem. § 5 Abs. 1 LGG zum 01.07.2019 in Kraft und schließt damit nahtlos an den vorherigen 5. Frauenförderplan 2016–2018 an.

2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Kreisverwaltung Warendorf.

Bei der Gründung von Unternehmen durch das Land, einer Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert werden (vgl. § 2 Abs. 2 LGG).

Gehört dem Kreis Warendorf allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaf-

ten (sowohl unmittelbar als auch mittelbar) die Mehrheit der Anteile eines privatrechtlichen Unternehmens, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in diesem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.

3 Begriffsbestimmungen

Beschäftigte sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis stehen, auch Teilzeitbeschäftigte, beurlaubte Beschäftigte, befristet Beschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte.

Ausgenommen hiervon sind Auszubildende, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. in einem Vorbereitungsdienst befinden.

Vollzeitbeschäftigt sind alle Beschäftigten, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden im Bereich der tariflich Beschäftigten bzw. 41 Stunden im Bereich der Beamtinnen und Beamten leisten.

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

4 Sprache

In der Kreisverwaltung Warendorf ist der Gleichstellung sprachlich Rechnung zu tragen. In der internen und externen Kommunikation ist die sprachliche Gleichstellung zu

beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Können diese nicht gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (vgl. § 4 LGG).

B Was ist neu im Landesgleichstellungsgesetz NRW?

Zum 15.12.2016 ist das novellierte LGG mit einigen wesentlichen Änderungen in Kraft getreten.

Zentrale Ziele des neuen LGG sind weiterhin die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Gleichstellungsplan

- Der Gleichstellungsplan, bisher Frauenförderplan, kann für drei bis fünf (statt fest drei) Jahre erstellt werden. Seine Fortschreibung ist verpflichtend (§ 5 Abs. 1 LGG).
- Der Gleichstellungsplan ist als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung genannt (§ 5 Abs. 10 LGG).
- Die Zuständigkeiten zur Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans sind geregelt worden. Sie sind Aufgaben der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Führungskräfte (§ 5 Abs. 10 LGG).
- Eine Experimentierklausel bietet die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der beabsichtigten Ziele zu ersetzen (§ 6 a LGG).
- Für den Fall des Nichtvorliegens eines gültigen Gleichstellungsplans wurden Sanktionen verankert. Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind bis zum Inkrafttreten eines neuen Gleichstellungsplans auszusetzen (§ 5 Abs. 8 LGG).

- Neu ist die Pflicht zum Controlling. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Der Bericht zur Zielerreichung ist dem Kreistag vorzulegen (§ 5 Abs. 7 LGG).

Frauenförderung/Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).
- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten (§ 14 Abs. 4 LGG).

Position der Gleichstellungsbeauftragten

- Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sind rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 S. 1 LGG).
- Der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Klagemöglichkeit eröffnet worden, soweit die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder einen den Bestimmungen des Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat (§ 19 a Abs. 1 LGG).

- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren (§ 18 Abs. 2 LGG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverstand (§ 18 Abs. 7 LGG).

Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

- In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein (§ 12 LGG).

Beurteilungsrelevanz

- Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und damit die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 GG ist eine für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe aller Führungskräfte (§ 1 Abs. 3 LGG).

Sprache

- Aus der Soll-Bestimmung ist eine Muss-Bestimmung geworden. Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern **ist** intern und extern zu beachten. In Vordrucken **sind** geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden (§ 4 LGG).

C Bericht zum Frauenförderplan 2016–2018

1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

1.1 Gesamtbelegschaft

Am 31.12.2018 standen insgesamt 1.308 Personen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Kreisverwaltung Warendorf. Von den 1.308 Personen sind 748 Frauen, was einem Anteil von 57,2% entspricht. Hierin enthalten sind alle Beschäftigtengruppen: Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte,

Beschäftigte in der Fleischbeschau, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Beamtenanwärter und -anwärterinnen sowie zwei Jahrespraktikantinnen und eine Volontärin.

Im Vergleich zum 31.12.2015 (Stichtag des Frauenförderplanes 2016–2018) ist der Frauenanteil sowohl absolut als auch prozentual weiter gewachsen: Ende des Jahres 2015 waren erst 635 Frauen (55%) in der Kreisverwaltung beschäftigt.

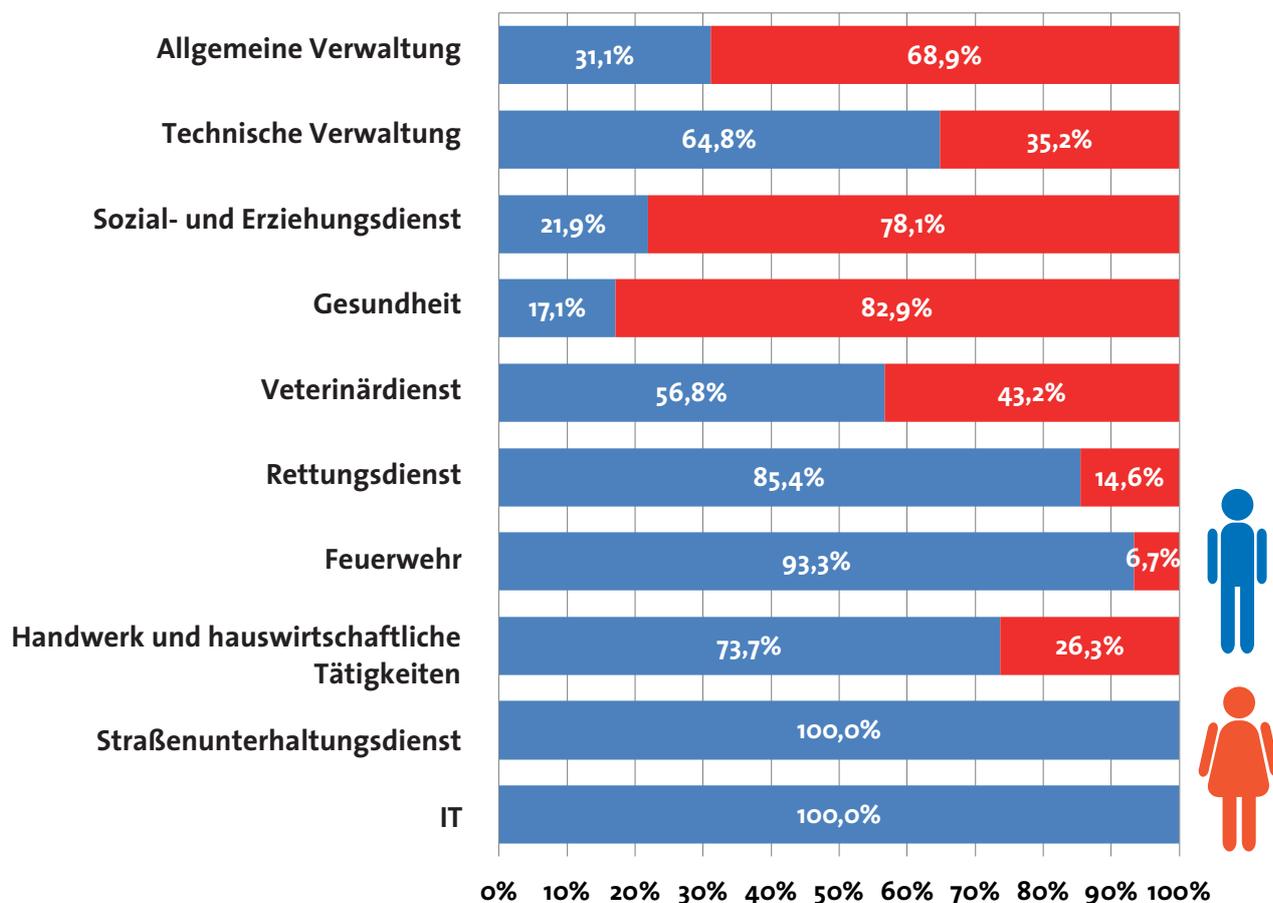


Abb. 1: Frauen und Männer in den Bereichen

Für die Feststellung, in welchen Bereichen, Berufsgruppen und Funktionen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Beschäftigten (ohne Personal in der Ausbildung) zehn verschiedenen Gruppen zugeordnet.

Die Grafik (Abb. 1) zeigt, dass Frauen in der Allgemeinen Verwaltung, im Sozial- und Erziehungsdienst und im Gesundheitsbereich deutlich überrepräsentiert sind, während in der Leitstelle, im Rettungsdienst, in der Informationstechnik oder auch im Straßenunterhaltungsdienst nur wenige oder keine Frauen arbeiten.

Wie zum letzten Berichtsstichtag sind zwei Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst tätig, eine hat zwischenzeitlich den B-IV-Lehrgang besucht und ist in die Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) aufgestiegen.

Mittlerweile arbeiten 14 Frauen im Rettungsdienst. Am 31.12.2015 waren es erst neun Frauen. Eine Tätigkeit im Rettungsdienst scheint für Frauen attraktiver zu werden. Möglicherweise trägt das neu geschaffene Berufsbild der Notfallsanitäterin/des Notfallsanitäters dazu bei.

Seit dem Inkrafttreten des neugefassten Landesbeamtengesetzes (LBG) am 01.06.2016 werden für die Einteilung der früheren Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener oder höherer Dienst) neue Begriffe verwendet. Es gibt die Laufbahngruppen 1 und

2. Innerhalb der Laufbahngruppen sind erste und zweite Einstiegsämter definiert.

Neu	Alt
Laufbahngruppe 1 Erstes Einstiegsamt (LG 1.1)	Einfacher Dienst
Laufbahngruppe 1 Zweites Einstiegsamt (LG 1.2)	Mittlerer Dienst
Laufbahngruppe 2 Erstes Einstiegsamt (LG 2.1)	Gehobener Dienst
Laufbahngruppe 2 Zweites Einstiegsamt (LG 2.2)	Höherer Dienst

Abb. 2: Laufbahngruppen

Für die Bildung der Vergleichsgruppen im LGG werden die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten diesen Laufbahnen zugeordnet.

Ein differenzierter Blick auf die Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen zeigt, dass in allen Laufbahngruppen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %
LG 1.1	10	9	90,0 %
LG 1.2	531	274	51,6 %
LG 2.1	612	382	62,4 %
LG 2.2	63	34	54,0 %
Gesamt	1.216	699	57,5 %

Abb. 3: Beschäftigte gesamt

Nicht enthalten sind die Wahlbeamten, das Personal in der Ausbildung und die fünf Frauen und 15 Männer, die in der Fleischbeschau beschäftigt sind. Ein Vergleich zum Stichtag 31.12.2015 würde ein verzerrtes Bild ergeben, da die neue Entgeltordnung eine Aufspaltung der ehemaligen Entgeltgruppe 9 auf die Entgeltgruppen 9a (LG 1.2), 9b und 9c (LG 2.1) als auch eine Reihe von Höhergruppierungen ergeben hat.

Eine relativierte Perspektive ergibt sich, wenn man die Summe aller regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden betrachtet.

Dann verschieben sich die Arbeitsanteile von Frauen in allen Laufbahngruppen. In den Laufbahngruppen LG 1.2 und LG 2.2 sinken sie unter 50%. Insgesamt leisten die Frauen der Kreisverwaltung 54,3% der wöchentlichen Arbeitsstunden, die Männer 45,7%.

wöchentliche Arbeitsstunden		
	Männer	Frauen
LG 1.1	1,6 %	98,4 %
LG 1.2	52,1 %	47,9 %
LG 2.1	42,4 %	57,6 %
LG 2.2	54,8 %	45,2 %
Ergebnis	45,7 %	54,3 %

Abb. 4: wöchentliche Arbeitsstunden

1.2 Altersteilzeit

Am Stichtag 31.12.2018 beschäftigt die Kreisverwaltung Warendorf 30 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis. 29 Beschäftigte haben das Blockmodell, eine Person das Teilzeitmodell gewählt. Jeweils 15 Frauen und 15 Männer haben sich für die Altersteilzeit entschieden. Die Freizeitphase der Altersteilzeit hatte zum Stichtag bereits für 24 Personen begonnen, sechs weitere gehen ihrer Tätigkeit in der Kreisverwaltung noch nach.

Die Grundlage für die Altersteilzeit ist in § 66 LBG für die Beamtinnen und Beamten geschaffen. Für Tarifbeschäftigte richtet sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach § 4 Abs. 2 des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ).

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist Bestandteil einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Sie ermöglicht den Beschäftigten ein früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben. Zum Teil engagieren sich die Altersteilzeiterinnen und Altersteilzeitler in der Betreuung und Pflege der eigenen Eltern oder unterstützen ihre Kinder bei deren Familienpflichten. Indirekt trägt die Altersteilzeit somit auch im Kontext eines weiter gefassten Familienbegriffes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei.

1.3 Führungskräfte

Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen in der Kreisverwaltung Warendorf unterrepräsentiert, denn nur 41,6% der Führungspositionen haben Frauen inne. Ein Meilenstein ist die Besetzung der Dezernatsleitung III seit August 2017 mit einer Frau. Damit gehören der Verwaltungsleitung jetzt zwei Frauen (=40%) an. Auf der Hierarchieebene der Amtsleitungen findet sich zum Berichtsstichtag eine Frau weniger als zum letzten Berichtsstichtag. In der dritten Führungsebene ist der Frauenanteil auf 45,1% angewachsen. Waren Ende 2015 23 Frauen als stellvertretende Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen mit Führungsaufgaben betraut, sind es mittlerweile schon 28 Frauen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Organisationsstruktur der Kreisverwaltung verändert. Die Änderungen in der Organisation hatten Verschiebungen in der Leitungsstruktur zur Folge. Am Ende sind mehrere neue Teamleitungen eingerichtet worden, um den quantitativ und qualitativ wachsenden Aufgaben gerecht zu werden. Gerade auf der Teamleitungsebene erproben und beweisen Frauen erstmalig ihre Führungsqualitäten.

Die Präsenz der Frauen in Führungspositionen zeigt, dass die Gleichstellung in der Kreisverwaltung weiter vorangeht. Dennoch ist es bis zu einer paritätischen Besetzung von Führungspositionen in allen Hierarchieebenen noch ein längerer Weg.

Führungskräfte												
	31.12.2015						31.12.2018					
	Männer		Frauen		Σ	% F	Männer		Frauen		Σ	% F
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit			Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
Leitung der Verwaltung	4	0	1	0	5	20,0%	3	0	2	0	5	40,0%
Amtsleitungen	13	0	4	0	17	23,5%	14	0	3	0	17	17,7%
stellv. Amtsleitungen, Sachgebietsleitungen	39	0	19	4	62	37,1%	32	2	21	7	62	45,1%
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	21	0	8	4	33	36,4%	22	0	10	9	41	46,3%
Gesamt Personen	77	0	32	8	117	34,1%	71	2	36	16	125	41,6%

Abb. 5: Führungskräfte

2 Maßnahmen der Frauenförderung

2.1 Stellenausschreibungen

Das Landesgleichstellungsgesetz fordert für Bereiche, in den Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, das Ausschreiben von zu besetzenden Stellen und knüpft daran weitere Anforderungen. Einen Überblick über die Stellenausschreibungen der Jahre 2016–2018 gibt die nachfolgende Tabelle.

	Stellenausschreibungen*			Bewerbungen			Bewerbungen pro Stelle	Anteil Frauen
	Gesamt	intern	extern	Gesamt	Männer	Frauen		
2016	48	15	33	631	286	345	13,1	54,7 %
2017	50	13	37	965	473	492	19,3	51,0 %
2018	71	28	41	797	348	449	11,2	56,3 %
Σ	169	56	111	2.393	1.107	1.286	14,2	53,7 %

*ohne Initiativbewerbungen und Bewerbungen auf Ausbildungsplätze

Abb. 6: Stellenausschreibungen

2.2 Einstellungen

Die Verwaltung hat bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten die Bestimmungen des § 7 LGG zu beachten.

Grundsätzlich ist das Personal bei der Einstellung, bei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen nach dem Leistungsprinzip des Artikel 33 Abs. 2 GG auszuwählen.

Die Tabelle zeigt, dass es in den Zeiten des demografischen Wandels auch für die Kreisverwaltung schwieriger wird, Fachkräfte zu gewinnen.

Das wird insbesondere daran deutlich, dass die Ausschreibungen um 42% gestiegen, die Bewerbungszahlen aber um 17,4% gesunken sind.

Der Anteil der Bewerbungen von Frauen lag in allen drei Jahren des Berichtszeitraumes über 50%.

Bei der Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses im Einstiegsamt einer Ämtergruppe in einer Laufbahn sind Frauen solange bevorzugt zu berücksichtigen, bis ihr Anteil 50% beträgt.

Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen.

Die gleichen Grundsätze gelten für die Einstellung und Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten.

Die Neueinstellungen zeigen, dass bei den tariflich Beschäftigten die Einstellungsquote von Frauen immer über 50 % liegt. Bei den Beamtinnen und Beamten wird die 50%-Quote von Frauen in der LG 1.2 und in der LG 2.2 nicht erreicht. Ein Grund liegt darin, dass in der LG 1.2 die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes vertreten sind. Ihr Anteil an den Bewerbungen tendiert gegen oder ist gleich Null.

2.3 Beförderungen/Höhergruppierungen

Folgen von Auswahlentscheidungen sind Beförderungen und Höhergruppierungen. Eine Person, die bislang in einem niedrigeren Statusamt beschäftigt war, hat sich erfolgreich auf eine Stelle in einem höherwertigen Amt beworben und kann nach einer Erprobungszeit befördert werden.

Tarifrechtlich folgt die Höhergruppierung in die neue Entgeltgruppe der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf Dauer. Sie wirkt auf den Zeitpunkt der Übernahme der höherwertigen Tätigkeit zurück.

Neueinstellungen 2016 – 2018 (ohne Einstellungen und Übernahmen von Azubis)		Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
	Tariflich Beschäftigte	3	3	100 %
LG 1.1	Gesamt	3	3	100 %
	Beamtinnen und Beamte	12	1	8,3 %
	Tariflich Beschäftigte	119	67	56,3 %
LG 1.2	Gesamt	131	68	51,9 %
	Beamtinnen und Beamte	12	8	66,7 %
	Tariflich Beschäftigte	125	87	69,6 %
LG 2.1	Gesamt	137	95	69,3 %
	Beamtinnen und Beamte	4	1	25,0 %
	Tariflich Beschäftigte	8	7	87,5 %
LG 2.2	Gesamt	12	8	66,7 %
Fleischbeschau		6	2	33,3 %
geringfügig Beschäftigte		28	5	17,9 %
		317	181	57,1 %

Abb. 7: Neueinstellungen 2016 – 2018

Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer 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 (§ 19 Abs. 6 LBG). Gleiches gilt für tariflich Beschäftigte bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer sind (§ 7 Abs. 2 Satz 2 LGG).

Der Berichtszeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018 ist geprägt durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 01.01.2017. Die Entgeltordnung lehnt sich an die bisherigen Regelungen zur Eingruppierung im Großen und Ganzen an. Viele der bisherigen Tätigkeitsmerkmale, die inhaltlich ausschlaggebend für die Eingruppierung sind, wurden aber inhaltlich neu definiert, modifiziert oder ganz entfernt.

Höhergruppierungen 2016 – 2018		Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
LG 1.2	allgemeiner Verwaltungsdienst	90	76	84,4 %
	technischer Dienst	16	7	43,8 %
	handwerkliche Tätigkeit	7	0	0,0 %
	Informationstechnik	2	0	0,0 %
	Gesundheit	5	5	100,0 %
	Rettungsdienst	5	0	0,0 %
	Veterinärdienst	2	0	0,0 %
	Straßenunterhaltungsdienst	1	0	0,0 %
LG 2.1	allgemeiner Verwaltungsdienst	99	64	64,6 %
	technischer Dienst	8	2	25,0 %
	Informationstechnik	11	1	9,1 %
	Sozial- und Erziehungsdienst	5	5	100,0 %
LG 2.2	Informationstechnik	1	0	0,0 %
	Veterinärdienst	5	5	100,0 %
Gesamt		257	165	64,2 %

Abb. 8: Höhergruppierungen 2016 – 2018

Für eine Vielzahl von Beschäftigten von Bedeutung ist die Aufspaltung der ehemaligen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.

Für Beschäftigte im Rettungsdienst ist die Entgeltgruppe N eingeführt worden. Beschäftigte im Rettungsdienst hatten die Gelegenheit sich im Rahmen einer Weiterbildung zu Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern weiter zu qualifizieren und sind dann in die Entgeltgruppe N eingruppiert worden.

Insbesondere Tätigkeiten in der IT haben eine neue Bewertung erfahren, der in der Regel eine Höhergruppierung folgte.

Aufgrund der Veränderungen konnten bestimmte Beschäftigtengruppen ihre Stellen neu bewerten lassen. Insgesamt sind die Zahlen zu den Höhergruppierungen daher nicht mit dem vorherigen Berichtszeitraum vergleichbar.

Beförderungen 2016–2018		Gesamt	W	M	Anteil in %		Teilzeit	
					W	M	absolut	%
LG 1.2	allg. Verwaltungsdienst	13	10	3	76,9%	23,1%	5	38,5%
	Feuerwehr	5	0	5	0,0%	100,0%	0	0,0%
		18	10	8	55,6%	44,4%	5	27,8%
LG 2.1	allg. Verwaltungsdienst	36	22	14	61,1%	38,9%	4	11,1%
	technischer Dienst	9	5	4	55,6%	44,4%	2	22,2%
	Feuerwehr	7	1	6	14,3%	85,7%	0	0,0%
		52	28	24	53,8%	46,2%	6	11,5%
LG 2.2	allg. Verwaltungsdienst	9	3	6	33,3%	66,7%	0	0,0%
	technischer Dienst	2	0	2	0,0%	100,0%	0	0,0%
	Gesundheit	1	0	1	0,0%	100,0%	0	0,0%
		12	3	9	25,0%	75,0%	0	0,0%
B2	allg. Verwaltungsdienst	2	2	0	100%	0,0%	0	0,0%
	technischer Dienst	1	0	1	0,0%	100%	0	0,0%
B2		3	2	1	66,7%	33,3%	0	0,0%
Gesamt		85	43	42	50,6%	49,4%	11	12,9%

Abb. 9: Beförderungen 2016–2018

2.4 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Die tariflich Beschäftigten der Kreisverwaltung erhalten den tariflichen Bestimmungen entsprechend seit 2008 Leistungsentgelte, die neben dem Tabellenentgelt gezahlt werden. Die Vergütung erhält hierdurch zusätzliche, variable Bestandteile, die von den Beschäftigten selbst zu beeinflussen sind. Seit 2009 erhalten auch die Beamtinnen und

Beamten der Kreisverwaltung Leistungsentgelte nach den gleichen Regeln wie die Tarifbeschäftigten.

Jährlich zum 30.09. bewerten die Führungskräfte die Leistungen der Beschäftigten in sechs Leistungsfeldern in einem Punktesystem. Die Punkte werden mit einem Eurowert multipliziert, um den Prämienbetrag zu errechnen.

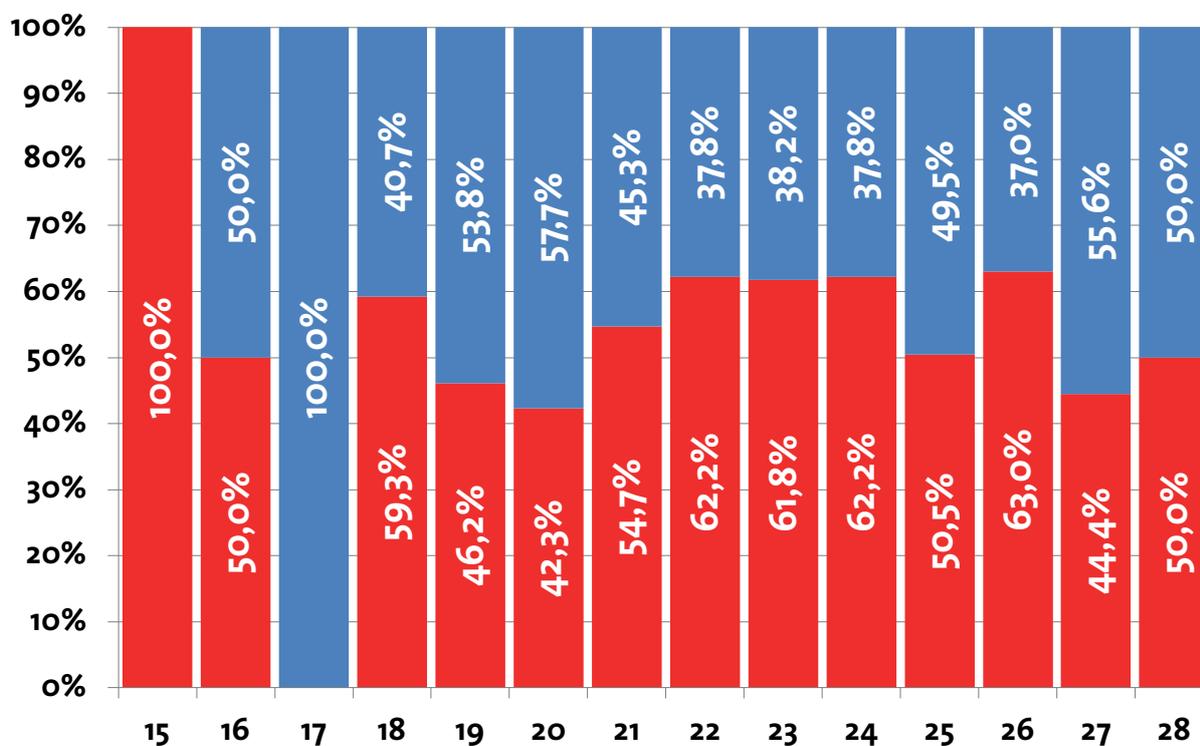
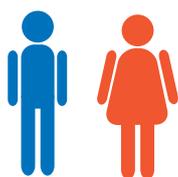


Abb. 10: Häufigkeit der LOB-Punkte nach Geschlecht 2018

	2016				2017				2018			
	beworben		eingestellt		beworben		eingestellt		beworben		eingestellt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Bachelor of Laws	56	119	2	7	55	80	2	6	75	143	4	4
Verwaltungswirt/-in bzw. Verwaltungsfachangestellte/-r	35	73	1 0	3 4	49	86	0 2	4 2	42 35	62 73	2 0	3 4
Verwaltungslehrgang II für Quereinsteigende	0	0	0	0	36	46	1	1	44	58	0	2
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	0	0	0	0	12	2	0	0	0	0	0	0
Hygienekontrolleur/-in	14	11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lebensmittelkontrolleur/-in	0	0	0	0	43	22	1	1	59	21	0	1
Notfallsanitäter/-innen	0	0	0	0	20	11	2	0	75	33	3	1
Fachinformatiker/-in	24	1	1	0	21	0	1	0	0	0	1	0
Vermessungstechniker/-in	10	0	2	0	12	1	2	0	0	0	0	0
gehobener bautechnischer Dienst	2	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Straßenwärter/-in	5	0	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0
Gesamt	146	215	8	15	248	248	11	14	333	390	11	16
Frauen in %	59,6 %		65,2 %		50,0 %		56,0 %		53,9 %		59,3 %	

Abb. 10: Bewerbungen auf Ausbildungsplätze 2016–2018

2.5 Ausbildung

Die Ausbildung von Nachwuchskräften ist das Mittel der Wahl, um Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Deshalb bildet der Kreis Warendorf Jahr für Jahr in den verschiedenen Berufen aus.

Die Bewerbungszahlen zeigen, dass Verwaltungsberufe für junge Frauen attraktiver sind als für junge Männer.

Hingegen gibt es in technischen Berufen immer noch mehr Bewerbungen von jungen Männern als von Frauen.

Eine Ausnahme bildet hier der Vorbereitungsdienst für den bautechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 2.1. Hier sind in den vergangenen Jahren zwei junge Frauen eingestellt worden.

Eine Maßnahme, die darauf abzielt, Frauen technische Berufe näher zu bringen, ist der Girlsday. Hieran beteiligt sich der Kreis Warendorf seit Jahren.

2.6 Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist ein zentrales Element der Personalentwicklung. Sich für die aktuellen Aufgaben zu qualifizieren ist heute für alle Beschäftigten unerlässlich, um den sich in hohem Tempo wandelnden Anforderungen im Berufsleben weiter gewachsen zu sein.

Fortbildung

Neben dem Besuch von Fachfortbildungen bietet das jährliche hausinterne Fortbildungsprogramm den Beschäftigten eine breite Auswahl an Seminaren, die sich auf fachübergreifende Kompetenzen, auf soziale Kompetenzen und auch auf Führungskompetenzen beziehen. Angebote der Gesundheitsförderung sind ebenso enthalten wie zielgruppenspezifische Seminare z. B. für Frauen, Auszubildende und Führungskräfte.

Das Fortbildungsprogramm wird im Intranet veröffentlicht. Alle Beschäftigten können unabhängig vom Geschlecht Fortbildungen während der Arbeitszeit besuchen. Kinderbetreuungskosten werden auf Antrag erstattet.

In dem in 2017 angebotenen Seminar zur Berufs- und Lebenswegplanung haben sich zwei Männer und sechs Frauen mehr Klarheit darüber verschafft, wie ihre Berufs- und Lebenswege aussehen können. Besonderer Schwerpunkt des Seminars war die Auseinandersetzung mit der Frage, ob Führungs-

aufgaben für die jeweilige Person eine berufliche Option sind. Vier Teilnehmerinnen haben inzwischen Führungsaufgaben übernommen.

Fortgesetzt wurde auch die Teilnahme am Programm "Mentoring im Münsterland". Erfahrene Führungskräfte geben in diesem Programm ihre Erfahrungen an junge Führungskräfte weiter. Ursprünglich als Projekt der Frauenförderung geplant profitieren heute münsterlandweit sowohl Frauen als auch Männer vom Mentoring ([Informationsbroschüre](#)).

Bei der Übernahme von Führungsaufgaben werden die neuen Führungskräfte im Gespräch auf das Mentoringprogramm oder auch auf andere Angebote wie die Bausteinreihe für Führungskräfte hingewiesen.

2018 haben 13 Frauen und elf Männer an der Bausteinreihe für Führungskräfte teilgenommen. In monatlichen Abständen haben sich die Führungskräfte mit ersten Führungserfahrungen mit fünf unterschiedlichen Elementen von Führung beschäftigt. So gestärkt gestalten sie die Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu deren und zu ihrer eigenen Zufriedenheit.

Fortbildungen		Seminare	Teilnehm- endentage	Teilnehmende			Anteil Frauen in %
				Gesamt	W	M	
hausintern	2016	36	736	585	360	225	61,5 %
	2017	44	936	719	431	288	59,9 %
	2018	31	1.027,5	586	375	211	64,0 %
extern	2016	548	1.393,5	763	389	374	51,0 %
	2017	518	1.136	682	398	284	58,4 %
	2018	548	1.456,5	777	369	408	47,5 %
Gesamt		1.725	6.685,5	4.112	2.322	1.790	56,5 %

Abb. 11: Fortbildungen

Weiterbildungen

Die Weiterbildung nimmt in der Kreisverwaltung einen immer größeren Stellenwert ein.

Besonders qualifizierte Tarifbeschäftigte absolvieren dienstbegleitend den Verwaltungslehrgang II. Dieser befähigt sie, nach erfolgreichem Abschluss Aufgaben des gehobenen Dienstes wahrzunehmen.

Neu seit 2017 ist die Variante des Verwaltungslehrgangs II für Quereinsteigende. Voraussetzung für den Besuch dieses Lehrgangs ist eine vorhandene Qualifikation des Bildungsniveaus 6 nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Diesem Bildungsniveau sind z. B. Abschlüsse als Meister und Meisterinnen, geprüfte Fachwirtinnen und Fachwirte oder Studienabschlüsse mit dem Bachelor zugeordnet.

Mit der Möglichkeit des Quereinstiegs werden Menschen angesprochen, die sich nach

einem Studium bzw. einem vergleichbaren Bildungsabschluss verändern und sich für einen Verwaltungsberuf qualifizieren wollen. Sie verbinden im Verwaltungslehrgang II für Quereinsteigende Verwaltungstheorie und -praxis und haben damit anschließend eine neue Berufsperspektive.

Auf die Verstärkung des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes zielen die Aufstiegslehrgänge der vier Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes, die diese zum Teil dienstbegleitend, zum Teil im Blockmodell besucht haben.

Für die in der digitalen Welt anspruchsvoller werdenden Tätigkeiten in der Leitstelle und die verbesserte Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger im Kreis haben drei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Leitstelle in einem einjährigen Vollzeitlehrgang ihre Kompetenzen, auch mit Blick auf Führung, erweitert.

In den Jahren 2016–2018 haben 31 Mitarbeiter und sieben Mitarbeiterinnen des Rettungsdienstes ihren Abschluss als Notfallsa-

nitäterinnen und Notfallsanitäter erworben. Sie konnten damit in die höhere Entgeltgruppe N eingruppiert werden.

Weiterbildungen	Teilnehmende					
	2016		2017		2018	
	m	w	m	w	m	w
Verwaltungslehrgang I	0	2	0	2	0	2
Verwaltungslehrgang II	1	10	1	10	1	16
Verwaltungslehrgang II - Quereinsteigende	0	0	1	1	1	3
Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie	0	3	0	1	0	1
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 allg. Verw.	2	2	2	2	0	2
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 Feuerwehr	2	0	0	0	1	0
Weiterbildung "geprüfter IT-Projektleiter"	1	0	0	0	0	0
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	11	3	14	2	6	2
Brandmeisteranwärter/in	0	0	0	0	1	0
Mentoring	0	0	4	1	0	0
Gesamt	17	20	22	19	10	26

Abb. 12: Weiterbildungen

3 Erreichte Frauenquoten

Die am 31.12.2018 erreichten Frauenquoten sind im Anhang dargestellt (Gesamtübersicht für die verschiedenen Bereiche nach Laufbahngruppen und Übersichten für die einzelnen Bereiche nach Besoldungs- und Entgeltgruppen).

Quoten, die erfüllt sind, sind in der Gesamtübersicht grün gekennzeichnet. Rot gekennzeichnete Quoten müssen künftig verbessert werden.

Während im Allgemeinen Verwaltungsdienst, im Sozial- und Erziehungsdienst, im Bereich Gesundheit und im Veterinärdienst über die gesamten Laufbahnen die Frauenquote über 50% liegt, sind Frauen im Bereich der IT, im feuerwehrtechnischen Dienst, im Rettungsdienst und im Straßenunterhaltungsdienst stark unterrepräsentiert.

Im technischen Dienst liegt der Frauenanteil insgesamt bei 35,16%.

4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer

4.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Pflegezeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von Beruf und Pflege ist seit vielen Jahren ein Schwerpunktthema in der Personalwirtschaft des Kreises. Sie ist ein wichtiges Element der Personalbindung und macht den Unterschied im Vergleich zu anderen Arbeitgebern aus.

Die Kreisverwaltung arbeitet immer weiter an Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten gleichzeitig ein engagiertes Arbeiten im Beruf und in der Familie ermöglichen.

Dass diese Rahmenbedingungen stimmen, stellt die Kreisverwaltung in einem Prüfverfahren unter Beweis. So hat sie im Jahr 2017 zum zweiten Mal das Qualitätssiegel "Familienfreundlicher Arbeitgeber" der Bertelsmann Stiftung erhalten. Zuvor (von 2011–2013) hatte die Kreisverwaltung das Siegel "Familienfreundlicher Mittelstand" des Projektes FAMILIE-ARBEIT-MITTELSTAND im MÜNSTERLAND (FAMM) verliehen bekommen.

Neben den etablierten Instrumenten der Teilzeitarbeit, der Elternzeit, und Beurlaubung/Sonderurlaub sowie flexible Arbeitszeiten trägt insbesondere der Ausbau der Telearbeit seit 2017 zur weiter verbesserten

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vermehrt Beruf und Pflege bei.

Das seit 2011 bestehende Angebot der einwöchigen Kinderferienbetreuung am Ende der Sommerferien schafft für Familien einen verlässlichen Planungsrahmen.

Informations- und Unterstützungsangebote im Zusammenhang mit Wiedereinstieg sowie rund um Betreuungs- und Pflegesituationen runden das Angebot ab.

Bereits im Jahr 2010 hat die Kreisverwaltung Warendorf ein Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger entwickelt. Schwerpunkt des Konzepts ist es, möglichst frühzeitig die tatsächlichen Wünsche und Vorstellungen der Beschäftigten zur weiteren Planung von Familienarbeit und Berufsplanung anzusprechen. Basis dafür sind systematisch geführte Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche.

Wie sich Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen zum Stichtag 31.12.2018 entwickelt haben, zeigt die folgende Tabelle. Die Elternzeiten haben einen Höchststand erreicht.

Art der Beurlaubung	Beamtinnen und Beamte			Tariflich Beschäftigte			Gesamt		
	W	M	Σ	W	M	Σ	W	M	Σ
Mutterschutz	1	0	1	5	0	5	6	0	6
Elternzeit	7	0	7	37	2	39	44	2	46
Elternzeit (mit Teilzeit)	1	0	1	7	0	7	8	0	8
Beurlaubung nach LBG	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Beurlaubung nach LBG (mit Teilzeit)	5	0	5	0	0	0	5	0	5
Sonderurlaub	0	0	0	7	0	7	7	0	7
2018	16	1	17	56	2	58	72	3	75
2015	14	1	15	40	2	42	54	3	57
2012	20	1	21	35	3	38	55	4	59

Abb. 13: Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung

In der Zeit vom 01.01.2016–31.12.2018 haben insgesamt 102 Mütter und Väter eine Elternzeit angetreten, davon auch einige mehrmals.

Elternzeit	Σ	Väter	Mütter
Elternzeit länger als zwei Monate	79	3	76
Elternzeit bis zu zwei Monaten	23	22	1
Elternzeit gesamt	102	25	77

Abb. 14: Elternzeit

Eltern verteilen die Elternzeiten ganz überwiegend immer noch so, dass Frauen in der Elternzeit ihre Kinder betreuen. Immer mehr Väter nutzen die Partnermonate der Elternzeit, um sich ausschließlich ihrer Familie zu widmen.

Väter arbeiten aber auch kurzfristig für die Elternzeit in Teilzeit. Jede Familie findet so für sich das passende Modell.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern ist Ziel des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes.

Akute Pflege erfordert eine schnelle Organisation für die/den zu Pflegenden, aber auch für die berufstätigen Angehörigen, um die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten. Ab dem 1. Januar 2015 wird mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – das entsprechende Änderungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) vorsieht – eine verbesserte rechtliche und finanzielle Absicherung von pflegenden Beschäftigten erreicht. Analog des Pflegezeit-

gesetzes regelt das Landesbeamtengesetz die Pflegesituation.

Verschiedene Varianten sind möglich:

- eine kurzfristige Pflegezeit (bis zu zehn Tagen) zur Organisation einer akuten Pflegesituation bei Lohnersatz durch die Pflegekasse
- eine mittelfristige Pflegezeit (bis zu sechs Monaten), ohne Lohnersatz, aber mit Darlehensanspruch
- eine langfristige Pflegezeit (Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten) bei teilweiser Freistellung und teilweisem Darlehen auf Lohnausfall.

Zwischen 2016 und 2018 haben drei Personen eine kurzfristige Pflegezeit zur Organisation einer Pflegesituation in Anspruch genommen.

Eine Mitarbeiterin hat für die Dauer von zwei Jahren ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden nach dem Familienpflegezeitgesetz reduziert.

In den meisten Fällen wird die Situation über Teilzeitvereinbarungen geregelt.

4.2 Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung Warendorf haben sehr breite Möglichkeiten, eine Arbeitszeit in Teilzeit zu vereinbaren, soweit dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Grundsätzlich wird ein Mindest-

umfang von 14 Wochenstunden bei Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten jedoch vorausgesetzt. Nur dann ist es möglich, die Beschäftigten sinnvoll und angemessen in Arbeitsprozesse und -strukturen einzubinden. Daneben müssen Teilzeitarbeitende auch für Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen ausreichend erreichbar sein.

Das Haupt- und Personalamt informiert die Beschäftigten über die Folgen von Teilzeitarbeit (beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Konsequenzen). Kann die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang vor Ablauf einer vereinbarten Befristung nicht zugemutet werden, kann der Umfang der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vereinbart werden.

Im Folgenden wird die Teilzeitarbeit unter verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Einbezogen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigte in klassischen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in der Fleischbeschau, Personen in der Freizeitphase der Altersteilzeit und Auszubildende sind nicht enthalten.

Insgesamt arbeiten 767 Personen in Vollzeit und 331 Personen in Teilzeit. Damit liegt der Teilzeitanteil insgesamt bei 30,15%, der Vollzeitanteil bei 69,85%. Der Teilzeitanteil ist im Vergleich zum 31.12.2015 um 4,45 Prozentpunkte weiter gewachsen.

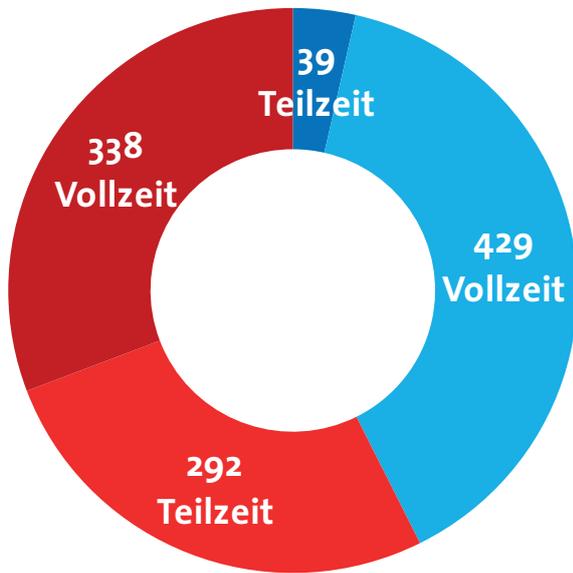


Abb. 15: Personen in Vollzeit-/Teilzeit

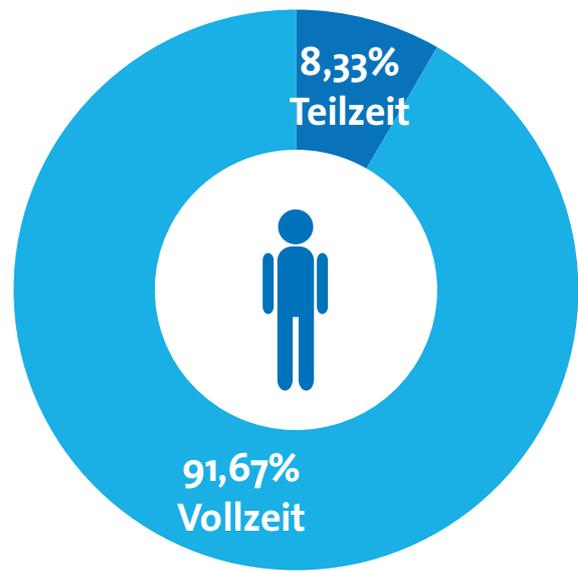


Abb. 16: Vollzeit-/Teilzeitquote Männer

Absolut gesehen arbeiten mit 39 Männern 17 mehr in Teilzeit als zum Vorberichtsstichtag. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten liegt lediglich bei 3,55% aller Beschäftigten. 292 Frauen arbeiten in Teilzeit. Die Teilzeitquote im Verhältnis zu allen Beschäftigten macht damit 26,59% aus. 30,78% aller Beschäftigten sind in Vollzeit arbeitende Frauen, 39,07% aller Beschäftigten sind vollzeitarbeitende Männer.

Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote für Mitarbeiter liegt bei 8,33%.

Für die Mitarbeiterinnen liegt geschlechtsspezifische Teilzeitquote bei 46,35%.

Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Frauen zeigt, dass Frauen augenscheinlich den Großteil der Familienarbeit leisten.

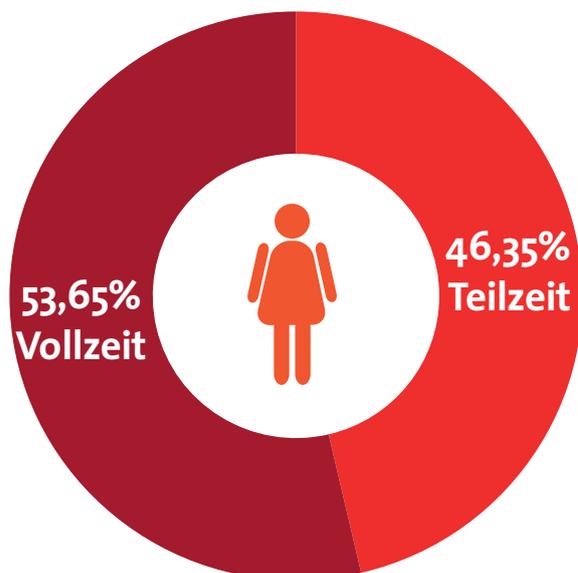


Abb. 17: Vollzeit-/Teilzeitquote Frauen

Wie sich Teilzeitarbeit in den vier Laufbahngruppen verteilt, zeigt die folgende Tabelle.

Absolut gesehen finden sich mit 154 Personen die meisten Teilzeitbeschäftigten in der

Laufbahngruppe 1.2. Dicht folgt die Laufbahngruppe 2.1 mit 150 Personen. 23 von 59 Personen aus der Laufbahngruppe 2.2 arbeiten in Teilzeit. Dieser Laufbahngruppe gehören z. B. die Ärztinnen und Tierärztinnen an.

Differenziert nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung ist zu beobachten, dass 84,9 % der Teilzeitbeschäftigten mit wenigstens der Hälfte der regelmäßigen wöchent-

lichen Arbeitszeit arbeiten. Vollzeitnah mit mehr als 80 % der Wochenstunden arbeiten neun Männer und 18 Frauen. Vielen Beschäftigten hilft schon eine kleine Reduzierung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie entlasten z. B. die Partnerin/den Partner oder ermöglichen diesen damit eine Berufstätigkeit oder nutzen die reduzierte Arbeitszeit für Ehrenämter, Weiterbildung oder Hobbies.

	Beschäftigte gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil insgesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeitanteil Frauen
LG 1.1	7	4	57,1%	4	57,1%
LG 1.2	478	154	32,1%	129	26,9 %
LG 2.1	557	150	26,9 %	139	25,0 %
LG 2.2	59	23	39,0%	21	35,6 %
Ergebnis	1.098	331	30,1%	292	26,7%

Abb. 18: Teilzeitbeschäftigung

Teilzeit	LG 1.1		LG 1.2		LG 2.1		LG 2.2		Gesamt	davon Frauen	
	m	w	m	w	m	w	m	w			
< 25 %	0	1	2	0	0	0	0	1	4	2	1,2 %
>= 25 % < 50 %	0	1	9	10	2	21	0	3	46	35	13,9 %
50 %	0	0	5	46	1	23	1	10	86	79	26,0 %
> 50 % < 75 %	0	2	5	47	2	41	0	4	101	94	30,5 %
>=75 % <100 %	0	0	5	25	6	54	1	3	94	82	28,4 %
Gesamt	0	4	26	128	11	139	2	21	331	292	100 %

Abb. 19: Teilzeitbeschäftigung Laufbahngruppen

4.3 Ausbau von Telearbeit

Seit 2008 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung ihre Arbeit in Telearbeit verrichten. Die Telearbeit ist als alternierende Telearbeit konzipiert, so dass Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ihre sozialen Kontakte am Arbeitsplatz pflegen können. Arbeiteten 2016 noch 16 Frauen und sieben Männer in Telearbeit, sind es am Ende des Jahres 2018 44 Frauen und 29 Männer (insgesamt 73 Personen).

Die Telearbeitsplätze haben sich damit im Berichtszeitraum mehr als verdreifacht. Der Grund liegt im massiven Ausbau der Telearbeit seit 2017. Als moderne Arbeitgeberin muss die Kreisverwaltung ihren Beschäftigten Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort bieten, die für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter so attraktiv sind, dass sie bei der Kreisverwaltung bleiben anstatt sich z. B. einen Arbeitgeber näher an ihrem Wohnort zu suchen.

Mit der DV Telearbeit 2017 wurden einige Bedingungen für Telearbeit gelockert (kein separater Raum mehr notwendig - Daten sind dennoch vor Zugriff und Einsicht von Dritten zu schützen; Verteilung der Arbeitszeit auf die häusliche und betriebliche Arbeitsstätte großzügiger gestaltet). Damit ist der Zugang zur Telearbeit erleichtert.

Häufig liegt der Grund für die Telearbeit in der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Pflege und Beruf. Aber auch gro-

ße Entfernungen zum Arbeitsplatz sind ein Grund für die Telearbeit.

Telearbeit

- steigert die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege
- und erhöht die Bindung an die Kreisverwaltung Warendorf als Arbeitgeberin.

4.4 Gesundheitsförderung unter dem Genderaspekt

Trotz der verbesserten rechtlichen Anerkennung von Frauen sind Ressourcen und Belastungen zwischen den Geschlechtern noch immer ungleich verteilt. Krankheiten äußern sich oft bei Frauen anders als bei Männern. Im Rahmen des Fortbildungsprogramms 2018 haben neun Frauen das Seminar "Wir Frauen in Beruf und Familie – alltagstaugliche Impulse für eine gute Gesundheitsvorsorge" besucht.

Viele Kursangebote der Gesundheitsförderung sprechen überwiegend Frauen an. Ein Beispiel ist der Selbstverteidigungs-/Selbstbehauptungskurs im Jahr 2017, an dem 14 Frauen und drei Männer teilgenommen haben.

D Gleichstellungsplan 2019–2024

Der Gleichstellungsplan 2019–2024 führt mit neuem Namen den Frauenförderplan 2016–2018 fort. Die Laufzeit des Frauenförderplanes 2016–2018 begann mit der Beschlussfassung des Kreistages am 01.07.2016. Er gilt für einen Zeitraum von drei Jahren und läuft damit am 30.06.2019 ab.

Gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter ist für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Es ist bereits 1999 in Kraft getreten und zuletzt im Jahr 2016 wesentlich novelliert worden. 2017 ist die Klausel, dass Frauen bei "im wesentlichen gleicher Eignung" bevorzugt zu berücksichtigen sind, in ihre ursprüngliche Fassung "bei gleicher Eignung" zurückgeführt worden.

Zentrale Ziele des novellierten LGG sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand. Die Position der Gleichstellungsbeauftragten ist gestärkt worden.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen

- zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen,
- zur Förderung der Gleichstellung,

- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.

Wie die Kreisverwaltung Warendorf den gesetzlichen Auftrag nach § 6 LGG umsetzt und weiter umsetzen will, wird im Folgenden dargestellt.

1 Maßnahmen der Frauenförderung

Für die im Planzeitraum zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen eine verlässliche Prognose abzugeben, ist aus unterschiedlichen Gründen nur bedingt möglich.

Das Erreichen jeder quantitativen Zielvorgabe setzt voraus, dass tatsächlich Frauen am Auswahlverfahren für die zu besetzenden Stellen teilnehmen und die Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in gleicher Weise wie Männer erfüllen. Das ist bislang weder im feuerwehrtechnischen Dienst noch im handwerklichen Bereich der Fall. Für den Rettungsdienst gibt es bei Ausschreibungen nur wenige oder gar keine Bewerbungen von Frauen. Die gleiche Schwierigkeit besteht nach wie vor in der IT und im Straßenunterhaltungsdienst.

Die Personalwirtschaft der letzten Jahre war bestimmt durch die Flüchtlingskrise, durch

neue Aufgaben und auch durch die neue Entgeltordnung (EGO).

Organisatorische und personelle Verschiebungen und Veränderungen in den Anforderungen an das Personal waren wenig planbar. Das wird auch über die Laufzeit des Gleichstellungsplans 2019–2024 der Fall sein.

Der Zeitpunkt des Ausscheidens von Beschäftigten lässt sich nicht mehr am Erreichen der Regelaltersgrenze festmachen, sondern hängt von den individuellen Rahmenbedingungen und Planungen der Beschäftigten ab.

Die bisher erreichten Frauenquoten sind tabellarisch im Anhang C dargestellt. Gleichzeitig enthält die Tabelle trotz der oben beschriebenen Ungenauigkeiten eine Prognose über die maximal erreichbaren Frauenquoten.

Diese Prognose beruht auf den Daten zum altersbedingten Ausscheiden. Sie unterstellt, dass alle freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden können. Sie kann nur einen Indikator für das, was möglich wäre, liefern bzw. eine Tendenz anzeigen.

Auf Veränderungen reagiert die Verwaltung in jedem Fall zeitnah unter Berücksichtigung der im LGG festgeschriebenen Regeln für die Frauenförderung in Auswahl- und Besetzungsprozessen (§§ 7–10 LGG).

Es ist davon auszugehen, dass bewährte und neue Maßnahmen in der Personalentwicklung und in der Frauenförderung Früchte tragen. Die Bewegungsrichtung wird weiter Richtung Chancengleichheit und Parität in den meisten Bereichen und Funktionen gehen.

Ziele

- ✓ **Langfristig** ist der Frauenanteil in allen Bereichen und Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht.
- ✓ In Bereichen und Gruppen, in denen Männer stark unterrepräsentiert sind, soll – wenn möglich – auf eine geschlechterparitätische Besetzung hingearbeitet werden.
- ✓ **Für den Planzeitraum** werden folgende Zielquoten angestrebt:
 - Technischer Dienst: 40 %
 - Rettungsdienst: 20 %
 - Feuerwehrtechnischer Dienst: 10 %
 - IT: 10 %
 - Straßenunterhaltungsdienst 10 %

Maßnahmen

- ⇒ Stellen werden weiter unter Beachtung des § 8 LGG ausgeschrieben.
- ⇒ Immer dann, wenn Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, ist eine hausinterne Stellenausschreibung zwingend. Die Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sich Frauen, insbesondere mit Kindern, gezielt angesprochen fühlen. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 7 Abs. 6 LGG). Zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten darzulegen.
- ⇒ Anforderungsprofile enthalten neben fachlichen Kompetenzen auch soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc.
- ⇒ Führungskräfte haben die Aufgabe, Frauen, insbesondere in der Familienphase, verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

- ⇒ Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt in jedem Fall Gelegenheit zur Stellungnahme.
- ⇒ Auswahlgremien sollen geschlechterparitätisch besetzt sein (§ 9 Abs. 2 LGG).
- ⇒ Stellenausschreibungen beschreiben die Familienfreundlichkeit des Kreises Warendorf und weisen auf die wiederholte Zertifizierung hin.
- ⇒ Stellenausschreibungen werden in der Tages- und Fachpresse, auf der neuen Karrierewebsite, auf Interamt und auf Facebook veröffentlicht.
- ⇒ Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Fortbildung

Fortbildungen werden weiter nach den Regeln, die in § 11 LGG für Fortbildungen festgelegt sind, organisiert.

Alle Beschäftigten und Beurlaubten werden rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen über das Intranet informiert.

Neben Vollzeit- und Teilzeitkräften können auch beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fortbildungen besuchen. Hier gilt die Teilnahme als Dienst im Sinne des Dienstunfallsrechts.

Bezüge oder Arbeitsentgelte werden nicht gezahlt.

Das hausinterne Fortbildungsprogramm enthält Veranstaltungen, die sich mit den unterschiedlichen Lebensbedingungen und

Ziele

- ✓ Die Beschäftigten der Kreisverwaltung Warendorf sind so fortgebildet, dass sie ihre Aufgaben motiviert und gesund erledigen können.
- ✓ Führungskräfte bilden sich in der Thematik geschlechtergerechter Führung fort.
- ✓ Fortbildungsangebote/Informationsangebote zum Thema "Pflege" sind verstärkt.

den unterschiedlichen Berufs- und Karrieremustern der Geschlechter befassen. Diese Fortbildungen werden mit der Gleichstellungsbeauftragten ausgewählt.

Maßnahmen

- ⇒ Das Seminar zum Thema "Berufswegplanung" wird in regelmäßigen Abständen wiederholt.
- ⇒ Die Teilnahme am Programm "Mentoring im Münsterland" wird fortgesetzt.
- ⇒ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer Beurlaubung wieder in den Beruf einsteigen, erhalten ein auf ihre Bedarfe zugeschnittenes Fortbildungsangebot.
- ⇒ Neue Führungskräfte werden gezielt über die Angebote des hausinternen Fortbildungsprogramms informiert.
- ⇒ Führungskräfte werden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans weiter für die Themen Gleichstellung/geschlechtergerechte Führung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert.

2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von Beruf und Pflege ist seit vielen Jahren ein Schwerpunktthema in der Kreisverwaltung.

Die Kreisverwaltung arbeitet immer weiter an Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten gleichzeitig ein engagiertes Arbeiten im Beruf und in der Familie ermöglichen.

2.1 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

Teilzeit

Der Kreis Warendorf bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, viele verschiedene Teilzeitmodelle zu wählen, sofern dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Teilzeitbeschäftigung wird nach gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen genehmigt und vereinbart.

Das Haupt- und Personalamt informiert und berät die Beschäftigten über Vor- und Nachteile, Möglichkeiten und Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung.

Anträge auf Reduzierung der Regelarbeitszeit sind grundsätzlich zu befristen.

Ist eine Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, strebt die Kreisverwaltung an, die Teilzeitbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe zu ermöglichen.

Im Rahmen der bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten wird Beschäftigten, die Kinder unter 18 Jahren und/oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, bei Bedarf eine andere Lage der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten ermöglicht.

Termine sind so anzuberaumen, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst daran teilnehmen können.

Mobiles Arbeiten

Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern wird außerhalb der alternierenden Telearbeit die Möglichkeit eröffnet, kurzfristig mobil zu arbeiten. Dabei sind die Aspekte der Personalbindung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, die Erleichterung der Berufstätigkeit für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen sowie die steigende Zufriedenheit der Beschäftigten in den Blick zu nehmen.

Führen in Teilzeit

Für die Beschäftigten Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihnen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf möglich machen, ist gerade im Zusammenhang mit Führungspositionen von großer Bedeutung. Für Führungsaufgaben werden sich mehr Frauen und Männer interessieren, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für sich durch Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten und -orte, kurzfristige

Betreuung durch Vater oder Mutter bei kranken Kindern etc. bei ihrer Arbeitgeberin, der Kreisverwaltung, als gewährleistet ansehen.

Führen in Teilzeit wird in den nächsten Jahren weiter in den Fokus rücken. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel müssen auch Führungskräfte Familie, Pflege und Beruf miteinander vereinbaren können. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik muss bei der Gestaltung der Arbeitszeitmodelle im Laufe des Berufslebens flexible Lösungen anbieten. Nur so kann Personalbindung gelingen.

2.2 Elternzeit und Beurlaubung und Mutterschutz

Beratung und Unterstützung

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.

Beurlaubung und Elternzeit

Elternzeiten und Beurlaubungen werden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bewilligt.

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Anträge sind zu befristen.

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.

Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger

Das Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wird fortgeführt. Es soll überprüft werden, inwieweit das Konzept auch auf Väter angewendet wird.

2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf Betriebliche Kindertagesbetreuung

Ein Meilenstein wird die Einrichtung und der Betrieb der Betreuungseinrichtung für Kinder unter drei Jahren sein, die der Kreistag mit dem Haushalt 2019 beschlossen hat.

Insbesondere für Eltern mit kleinen Kindern stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Herausforderung dar. Daher konzentriert sich die Betreuung auf eine U3-Betreuung in zwei Gruppen á zehn Kindern.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben sich hierdurch die entscheidenden Vorteile

- einer arbeitsplatznahen und sicheren Betreuungsform
- flexibler, dem Bedarf angepasster Betreuungszeiten.

Die Einrichtung wird auf dem Gelände des Kreishauses gebaut und später in der Trägerschaft des Kreises geführt.

Die betriebliche Kindertagesbetreuung bietet jungen Eltern die weitere Entscheidungsmöglichkeit für eine Elternzeit mit Teilzeitarbeit, weil sie arbeitsplatznah eine verlässliche Kindertagesbetreuung haben.

Kinderferienbetreuung

Die einwöchige Kinderferienbetreuung am Ende der Sommerferien wird fortgesetzt. Das Angebot wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans auf seine Passgenauigkeit überprüft.

Informations- und Unterstützungsangebote für werdende Väter

Werdende Mütter finden in der Kreisverwaltung ein großes Informations- und Unterstützungsangebot. Dieses Angebot sollte auf werdende Väter ausgedehnt werden. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans werden Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Belange von Vätern entwickelt und umgesetzt.

Informations- und Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zum Thema "Pflege und Beruf"

Im hausinternen Fortbildungsprogramm werden den Beschäftigten allgemeine Informationsveranstaltungen rund um das Thema "Pflege" angeboten. Dazu gehören zum Beispiel Informationen zu Pflegeleistungen,

zur Pflege- und Wohnberatung oder zu Patienten- und Vorsorgevollmachten.

Im Einzelfall können sich die Beschäftigten direkt bei der Arbeit von den Fachleuten der Kreisverwaltung beraten lassen.

Die Kreisverwaltung ist für individuelle Lösungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort offen, wenn die Pflegesituation der Beschäftigten dies erfordert.

Karrierewebsite

Der Kreis Warendorf wird seine vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der neuen Karrierewebsite seiner Internetpräsenz darstellen.

Ziele

- ✓ Beschäftigte werden in der Kinderbetreuung unterstützt.
- ✓ Führung in Teilzeit wird ausgebaut.
- ✓ Belange von Männern zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden stärker in den Blick genommen.

Maßnahmen

- ⇒ Die Betreuungseinrichtung für Kinder unter drei Jahren wird in 2020 eröffnet.
- ⇒ Kinderferienbetreuung wird fortgeführt.
- ⇒ Führen in Teilzeit wird konzeptionell aufgearbeitet und als Form der Arbeitszeitgestaltung weiter etabliert.
- ⇒ Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungspositionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).
- ⇒ Männer und Frauen werden zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert und weiter unterstützt.
- ⇒ Das Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wird fortgeführt.

3 Überprüfung und Bericht

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes ist die Zielerreichung zu überprüfen. Das Haupt- und Personalamt analysiert zur Kontrolle die Personaldaten und die Umsetzung der Maßnahmen.

Die Ergebnisse sind in einem Bericht festzuhalten. Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ein.

Wird offenkundig, dass die Ziele des Gleichstellungsplanes nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen und vom Kreistag zu beschließen (§ 5 Abs. 7 LGG).

4 Veröffentlichung und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan 2019–2024 tritt am 01.07.2019 nach Beschlussfassung durch den Kreistag am 05.04.2019 in Kraft.

Er wird im Intranet und im Internet unter www.kreis-warendorf.de veröffentlicht.

E Anhang

Anhang A

Gesamtübersicht Frauenquoten am 31.12.2018

Anhang B

Übersicht Frauenquoten nach Bereichen am 31.12.2018

Anhang C

**Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
für den Zeitraum von 2019–2024**

Anhang A/1	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018
	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige	Gesamt	
Allgemeiner Verwaltungsdienst									
LG 1.1	0	4	1	5	0	3	1	4	● 80,0%
LG 1.2	153	146	18	317	102	111	17	230	● 72,6%
LG 2.1	262	107	39	408	147	98	30	275	● 67,4%
LG 2.2	18	5	2	25	7	3	1	11	● 44,0%
Gesamt	433	262	60	755	256	215	49	520	● 68,9%
Technischer Dienst									
LG 1.2	23	11	1	35	5	6	1	12	● 34,3%
LG 2.1	69	14	3	86	19	12	1	32	● 37,2%
LG 2.2	7	0	0	7	1	0	0	1	● 14,3%
Gesamt	99	25	4	128	25	18	2	45	● 35,2%
IT									
LG 1.2	1	1	0	2	0	0	0	0	● 0,0%
LG 2.1	14	0	0	14	0	0	0	0	● 0,0%
LG 2.2	2	0	0	2	0	0	0	0	● 0,0%
Gesamt	17	1	0	18	0	0	0	0	● 0,0%
Sozial- und Erziehungsdienst									
LG 2.1	53	28	12	93	35	27	7	73	● 78,5%
LG 2.2	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%
Gesamt	54	28	12	94	35	27	7	73	● 77,7%
Gesundheit									
LG 1.2	4	14	1	19	2	13	1	16	● 84,2%
LG 2.1	0	1	0	1	0	1	0	1	● 100%
LG 2.2	4	11	0	15	1	11	0	12	● 80,0%
Gesamt	8	26	1	35	3	25	1	29	● 82,9%
Veterinärdienst									
LG 1.2	4	1	0	5	1	0	0	1	● 20,0%
LG 2.2	4	8	0	12	2	8	0	10	● 83,3%
Gesamt	8	9	0	17	3	8	0	11	● 64,7%

Abb 20: Gesamtübersicht

Anhang A/2	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018
	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige	Gesamt	
Feuerwehr									
LG 1.2	24	0	0	24	1	0	0	1	● 4,17%
LG 2.1	6	0	0	6	1	0	0	1	● 16,7%
Gesamt	30	0	0	30	2	0	0	2	● 6,7%
Rettungsdienst									
LG 1.2	76	13	2	91	11	2	1	14	● 15,4%
LG 2.1	4	0	0	4	0	0	0	0	● 0,0%
LG 2.2	0	1	0	1	0	0	0	0	● 0,0%
Gesamt	80	14	2	96	11	2	1	14	● 14,6%
Straßenunterhaltungsdienst									
LG 1.2	23	0	1	24	0	0	0	0	● 0,0%
Gesamt	23	0	1	24	0	0	0	0	● 0,0%
handwerkliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten									
LG 1.1	3	2	0	5	3	2	0	5	● 100%
LG 1.2	13	1	0	14	0	0	0	0	● 0,0%
Gesamt	16	3	0	19	3	2	0	5	● 26,3%
Summe	768	370	80	1.216	338	299	53	699	● 57,6%

Allgemeiner Verwaltungsdienst

Anhang B/1 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
E 2	0	2	1	3	0	1	1	2	● 66,7 %	nicht berechnet	-
E 3	0	2	0	2	0	2	0	2	● 100 %	100 %	0,0 →
LG 1.1 gesamt	0	4	1	5	0	3	1	4	● 80,0 %	100 %	-20,0 ↓
A6	4	0	1	5	3	0	1	4	● 80,0 %	100,0 %	-20,0 ↓
E 5	7	38	5	50	5	9	5	19	● 38,0 %	71,7 %	-33,7 ↓
E 6	32	27	3	62	17	22	3	42	● 67,7 %	75,2 %	-7,5 ↓
Gesamt	43	65	9	117	25	31	9	65	● 55,6 %	nicht berechnet	-
A7	3	6	1	10	0	6	0	6	● 60,0 %	75,0 %	-15,0 ↓
E 7	36	27	2	65	30	26	2	58	● 89,2 %	nicht besetzt	-
Gesamt	39	33	3	75	30	32	2	64	● 85,3 %	nicht berechnet	-
A8	5	10	1	16	3	10	1	14	● 87,5 %	56,5 %	31,0 ↑
E 8	26	10	4	40	17	10	4	31	● 77,5 %	83,0 %	-5,5 ↓
Gesamt	31	20	5	56	20	20	5	45	● 80,4 %	nicht berechnet	-
A9S	9	11	0	20	3	11	0	14	● 70,0 %	77,8 %	-7,8 ↓
E 9a	31	17	1	49	24	17	1	42	● 85,7 %	nicht berechnet	-
Gesamt	40	28	1	69	27	28	1	56	● 81,1 %	nicht berechnet	-
LG 1.2 gesamt	153	146	18	317	102	111	17	230	● 72,6 %	nicht berechnet	-
A9	24	0	3	27	15	0	3	18	● 66,7 %	72,2 %	-5,5 ↓
E 9b	21	19	7	47	13	17	7	37	● 78,7 %	nicht berechnet	-
E 9c	115	49	10	174	66	46	9	121	● 69,5 %	nicht berechnet	-
Gesamt	160	68	20	248	94	63	19	176	● 71,0 %	nicht berechnet	-
A10	16	13	6	35	10	12	5	27	● 77,1 %	64,3 %	12,8 ↑
E 10	11	3	0	14	6	3	0	9	● 64,3 %	62,5 %	1,8 ↑
Gesamt	27	16	6	49	16	15	5	36	● 73,5 %	nicht berechnet	-
A11	25	10	7	42	14	9	3	26	● 61,9 %	52,8 %	9,1 ↑
E 11	29	10	2	41	14	8	2	24	● 58,5 %	43,9 %	14,6 ↑
Gesamt	54	20	9	83	28	17	5	50	● 60,2 %	nicht berechnet	-
A12	7	2	3	12	4	2	0	6	● 50,0 %	31,6 %	18,4 ↑
E 12	7	1	0	8	1	1	0	2	● 25,0 %	20,0 %	5,0 ↑
Gesamt	14	3	3	20	5	3	0	8	● 40,0 %	nicht berechnet	-

Abb 21: Übersicht Frauenquoten nach Bereichen am 31.12.2018 (Seite 42–55)

Allgemeiner Verwaltungsdienst (Fortsetzung)

Anhang B/2 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
A13S	7	0	1	8	4	0	1	5	● 62,5%	60,0%	2,5 ↑
LG 2.1 gesamt	262	107	39	408	147	98	30	275	● 67,4%	nicht berechnet	-
A13	4	1	0	5	0	0	0	0	● 0,0%	25,0%	-25,0 ↓
E 13	1	4	1	6	1	3	1	5	● 83,3%	38,9%	44,4 ↑
Gesamt	5	5	1	11	1	3	1	5	● 45,5%	nicht berechnet	-
A14	4	0	1	5	2	0	0	2	● 40,0%	37,5%	2,5 ↑
E 14	2	0	0	2	1	0	0	1	● 50,0%	60,0%	-10,0 ↓
Gesamt	6	0	1	7	3	0	0	3	● 42,9%	nicht berechnet	-
A15	2	0	0	2	1	0	0	1	● 50,0%	16,7%	33,3 ↑
A16	2	0	0	2	0	0	0	0	● 0,0%	100%	-100 ↓
B 2	3	0	0	3	2	0	0	2	● 66,7%	0,0%	66,7 ↑
LG 2.2 gesamt	18	5	2	25	7	3	1	11	● 44,0%	nicht berechnet	-
Gesamt	433	262	60	755	256	215	49	520	● 68,9%	nicht berechnet	-

Sozial- und Erziehungsdienst

Anhang B/3 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
S12	9	12	3	24	9	11	3	23	● 95,8%	n. differenzierbar	-
Gesamt	9	12	3	24	9	11	3	23	● 95,8%	n. differenzierbar	-
A10	0	2	2	4	0	2	2	4	● 100%	100%	0,0 →
S14	32	13	2	47	20	13	2	35	● 74,5%	n. differenzierbar	-
S15	2	1	1	4	2	1	1	4	● 100%	83,3%	16,7 ↑
Gesamt	34	16	5	55	22	16	5	43	● 78,2%	nicht berechnet	-
A11	3	0	3	6	1	0	2	3	● 50,0%	50,0%	0,0 →
S17	5	0	1	6	2	0	1	3	● 50,0%	40,0%	10,0 ↑
Gesamt	8	0	4	12	3	0	3	6	● 50,0%	nicht berechnet	-
S18	2	0	0	2	1	0	0	1	● 50,0%	0,0%	50,0 ↑
LG 2.1 gesamt	53	28	12	93	35	27	11	73	● 78,5%	nicht berechnet	-
A15	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0% →
LG 2.2 gesamt	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0% →
Gesamt	54	28	12	94	35	27	11	73	● 77,7%	nicht berechnet	-

Technischer Dienst

Anhang B/4 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten		
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt					
E 5	1	2	0	3	0	1	0	1	●	33,3%	0,0%	33,3	↑
E 6	2	1	0	3	0	0	0	0	●	0,00%	33,3%	-33,3	↓
E 7	3	0	0	3	1	0	0	1	●	33,3%	neu	-	
E 8	2	1	1	4	1	1	1	3	●	75,0%	42,9%	32,1	↑
E 9a	15	7	0	22	3	4	0	7	●	31,8%	n. differenzierbar	-	
LG 1.2 gesamt	23	11	1	35	5	6	1	12	●	34,3%	nicht berechnet	-	
E 9b	8	1	0	9	0	1	0	1	●	11,1%	11,1%	0,0	→
Gesamt	8	1	0	9	0	1	0	3	●	11,1%	11,1%	0,0	→
A10	2	1	0	3	2	1	0	3	●	100%	71,4%	28,7	↑
E 10	3	0	0	3	0	0	0	0	●	0,0%	0,0%	0,0	→
Gesamt	5	1	0	6	2	1	0	3	●	50,0%	nicht berechnet	-	
A11	9	2	0	11	3	1	0	4	●	36,7%	14,3%	22,1	↑
E 11	27	5	1	33	10	5	1	16	●	48,5%	48,1%	0,4	↑
Gesamt	36	7	1	44	13	6	1	20	●	45,5%	nicht berechnet	-	
A12	8	2	1	11	0	2	0	2	●	18,2%	12,5%	5,7	↑
E 12	10	1	0	11	4	1	0	5	●	45,5%	25,0%	20,5	↑
Gesamt	18	3	1	22	4	3	0	7	●	31,8%	nicht berechnet	-	
A13S	2	2	1	5	0	1	0	1	●	20,0%	25,0%	-5,0	↓
LG 2.1 gesamt	69	14	3	86	19	12	1	32	●	37,2%	nicht berechnet	-	
A14	4	0	0	4	1	0	0	1	●	25,0%	0,0%	25,0	↑
A15	3	0	0	3	0	0	0	0	●	0,0%	0,0%	0,0	→
LG 2.1 gesamt	7	0	0	7	1	0	0	1	●	14,3%	nicht berechnet	-	
Gesamt	99	25	4	128	25	18	2	45	●	35,2%	nicht berechnet	-	

IT

Anhang B/5 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
E 7	0	1	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 9a	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
LG 1.2 gesamt	1	1	0	2	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 9b	4	0	0	4	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
Gesamt	4	0	0	4	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 10	0	0	0	0	0	0	0	0	● 0,0%	100%	-100 ↓
Gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
A11	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 11	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
Gesamt	2	0	0	2	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
A12	2	0	0	2	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 12	6	0	0	6	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
Gesamt	8	0	0	8	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
LG 2.1 gesamt	14	0	0	14	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 13	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
A14	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
LG 2.2 gesamt	2	0	0	2	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
Gesamt	17	1	0	18	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →

Gesundheit

Anhang B/7 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
E 5	0	5	0	5	0	5	0	5	● 100%	100%	0,0 →
E 6	0	6	0	6	0	6	0	6	● 100%	0,0%	100 ↑
E 9a	4	3	1	8	2	2	1	5	● 57,1%	71,4%	14,3 ↓
LG 1.2 gesamt	4	14	1	19	2	13	1	16	● 84,2%	nicht berechnet	-
E 11	0	1	0	1	0	1	0	1	● 100%	0,0%	100 ↑
LG 2.1 gesamt	0	1	0	1	0	1	0	1	● 100%	0,0%	100 ↑
E 13	1	0	0	1	1	0	0	1	● 100%	0,0%	100 ↑
Gesamt	1	0	0	1	1	0	0	1	● 100%	0,0%	100 ↑
A 14	0	0	0	0	0	0	0	0	● 0,0%	50,0%	-50,0 ↓
E 14	1	11	0	12	0	11	0	11	● 91,7%	100%	-8,3 ↓
Gesamt	1	11	0	12	0	11	0	11	● 91,7%	100%	-8,3 ↑
A15	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 15	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	50,0%	-50,0 ↓
Gesamt	2	0	0	2	0	0	0	0	● 0,0%	50,0%	-50,0 ↓
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	● 0,0%	100%	-100 ↓
LG 2.2 gesamt	4	11	0	15	1	11	0	12	● 80,0%	nicht berechnet	-
Gesamt	8	26	1	35	3	25	1	29	● 82,9%	nicht berechnet	-

Straßenunterhaltungsdienst

Anhang B/8 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
E 6	21	0	1	22	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 7	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 9a	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
LG 1.2 gesamt	23	0	1	24	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
Gesamt	23	0	1	24	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →

Veterinärdienst

Anhang B/9 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
E 5	0	1	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	n. differenzierbar	-
E 7	2	0	0	2	0	0	0	0	● 0,0%	n. differenzierbar	-
E 9a	2	0	0	2	1	0	0	1	● 50,0%	n. differenzierbar	-
LG 1.2 gesamt	4	1	0	5	1	0	0	1	● 20,0%	nicht berechnet	-
A13	0	1	0	1	0	1	0	1	● 100%	0,0%	- ↑
E13	0	0	0	0	0	0	0	0	● 0,0%	100%	- ↓
Gesamt	0	1	0	1	0	1	0	1	● 100%	nicht berechnet	- ↑
A14	0	3	0	3	0	3	0	3	● 100%	100%	0,0 →
E 14	2	4	0	6	2	4	0	6	● 100%	0,0%	100 ↑
Gesamt	2	7	0	9	2	7	0	9	● 100%	0,0%	100 ↑
A15	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
A16	1	0	0	1	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
LG 2.2 gesamt	4	8	0	12	2	8	0	10	● 83,3%	nicht berechnet	-
Gesamt	8	9	0	17	3	8	0	11	● 64,7%	nicht berechnet	-

Handwerkliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten

Anhang B/10 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt			
E 2	3	2	0	5	3	2	0	5	● 100%	100%	0,0 →
LG 1.1 gesamt	3	2	0	5	3	2	0	5	● 100%	100%	0,0 →
E 6	8	0	0	8	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
E 7	5	1	0	6	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
LG 1.2 gesamt	13	1	0	14	0	0	0	0	● 0,0%	0,0%	0,0 →
Gesamt	16	3	0	19	3	2	0	5	● 26,3%	0,0%	26,3 ↑

Feuerwehr

Anhang B/11 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten	
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt				
A8	7	0	0	7	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0	→
A9S	14	0	0	14	1	0	0	1	7,1%	0,0%	7,1	↑
A9S+Z	3	0	0	3	0	0	0	0	0,0%	4,8%	-4,8	↓
LG 1.2 gesamt	24	0	0	24	1	0	0	1	4,2%	nicht berechnet	-	
A11	6	0	0	6	1	0	0	1	16,7%	0,0%	16,7	↑
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	100%	-100	↓
LG 2.1 gesamt	6	0	0	6	1	0	0	1	16,7%	0,0%	16,7	↑
Gesamt	30	0	0	30	2	0	0	2	6,7%	nicht berechnet	-	↓

Rettungsdienst

Anhang B/12 Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon Frauen				Frauenanteil 31.12.2018	Frauenanteil 31.12.2015	Veränderung in Prozentpunkten	
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige	Gesamt				
E 4	8	0	0	8	4	0	0	4	50,0%	0,0%	50,0	↑
E 5	0	1	0	1	0	1	0	1	100%	20,9%	-20,9	↑
E 6	23	2	1	26	4	0	0	4	15,4%	0,0%	15,4	↑
N	45	3	1	49	3	1	1	5	10,2%	neue Entgr.	10,2	
Sondervereinb.	0	7	0	7	0	0	0	0	0,0%	nicht berechnet	-	
LG 1.2 gesamt	76	13	2	91	11	2	1	14	15,4%	nicht berechnet	-	
E 9b	2	0	0	2	0	0	0	0	0,0%	n. differenzierbar	-	
E 9c	2	0	0	2	0	0	0	0	0,0%	n. differenzierbar	-	
LG 2.1 gesamt	4	0	0	4	0	0	0	0	0,0%	n. differenzierbar	-	
E 15	0	1	0	1	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0	→
LG 2.2 gesamt	0	1	0	1	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0	→
Gesamt	80	14	2	96	11	2	1	14	14,6%	20,9%	-6,3	↓

Anhang C/1	BesGr./ EntGr.					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
		M	W	Gesamt	W in %	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	W in %
Allgemeiner Verwaltungsdienst	E 2	1	2	3	66,7%	0	0	0	1	2	3	66,7%
	E 3	-	2	2	100%	0	1	1	0	2	2	100,0%
LG 1.1 gesamt		1	4	5	80,0%	0	1	1	1	4	5	80,0%
Allgemeiner Verwaltungsdienst	A6	1	4	5	80,0%	0	0	0	1	4	5	80,0%
	A7	4	6	10	60,0%	0	0	0	4	6	10	60,0%
	A8	2	14	16	87,5%	2	1	3	0	16	16	100%
	A9S	6	13	19	68,4%	0	0	0	6	13	19	68,4%
	A9S+Z	0	1	1	100%	0	0	0	0	1	1	100%
	E 5	31	19	50	38,0%	13	3	16	18	32	50	64,0%
	E 6	20	41	61	67,2%	1	7	8	19	42	61	68,9%
	E 7	7	57	64	89,1%	1	2	3	6	58	64	90,6%
	E 8	9	31	40	77,5%	2	2	4	7	33	40	82,5%
E 9a	7	42	49	85,7%	0	2	2	7	42	49	85,7%	
LG 1.2 gesamt		87	228	315	72,4%	19	17	36	68	247	315	78,4%
Allgemeiner Verwaltungsdienst	A9	9	18	27	66,7%	0	0	0	9	18	27	66,7%
	A10	7	25	32	78,1%	3	2	5	4	28	32	87,5%
	A11	12	24	36	66,7%	1	2	3	11	25	36	69,4%
	A12	3	6	9	66,7%	0	1	1	3	6	9	66,7%
	A13S	3	4	7	57,1%	0	0	0	3	4	7	57,1%
	E 9b	10	37	47	78,7%	3	2	5	7	40	47	85,1%
	E 9c	53	121	174	69,5%	2	2	4	51	123	174	70,7%
	E 10	5	9	14	64,3%	0	2	2	5	9	14	64,3%
	E 11	17	24	41	58,5%	3	1	4	14	27	41	65,9%
E 12	6	2	8	25,0%	1	1	2	5	3	8	37,5%	
LG 2.1 gesamt		125	270	395	68,4%	13	13	26	112	283	395	71,6%
Allgemeiner Verwaltungsdienst	A13	5	0	5	0,0%	0	0	0	5	0	5	0,0%
	A14	2	2	4	50,0%	0	0	0	2	2	4	50,0%
	A15	1	1	2	50,0%	0	1	0	1	1	2	50,0%
	A16	2	-	2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
	B 2	1	2	3	66,7%	0	0	0	1	2	3	66,7%
	E 13	1	5	6	83,3%	0	0	0	1	5	6	83,3%
	E 14	1	1	2	50,0%	1	0	1	0	2	2	100%
LG 2.2 gesamt		13	11	24	45,8%	1	1	2	12	12	24	50,0%
Gesamt		226	513	739	69,4%	33	32	65	193	546	739	73,9%

Abb 22: Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen für den Zeitraum von 2019–2024 (Seite 56–67)

Anhang C/2	BesGr./ EntGr.					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
		M	W	Gesamt	W in %	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	W in %
Technischer Dienst	E 5	2	1	3	33,3 %	0	0	0	2	1	3	33,3 %
	E 6	3	0	3	0,0 %	1	0	1	2	1	3	33,3 %
	E 7	2	1	3	33,3 %	0	0	0	2	1	3	33,3 %
	E 8	1	3	4	75,0 %	0	1	1	1	3	4	75,0 %
	E 9a	15	7	22	31,8 %	4	0	4	11	11	22	50,0 %
LG 1.2 gesamt		23	12	35	34,3 %	5	1	6	18	17	35	48,6 %
Technischer Dienst	A10	0	3	3	100 %	0	0	0	0	3	3	100 %
	A11	7	4	11	36,4 %	1	0	1	6	5	11	45,5 %
	A12	8	2	10	20,0 %	2	0	2	6	4	10	40,0 %
	A13S	3	1	4	25,0 %	0	0	0	3	1	4	25,0 %
	E 9b	8	1	9	11,1 %	1	0	1	7	2	9	22,2 %
	E 10	3	0	3	0,0 %	2	0	2	1	2	3	66,7 %
	E 11	17	16	33	48,5 %	2	0	2	15	18	33	54,5 %
	E 12	6	5	11	45,5 %	0	0	0	6	5	11	45,5 %
LG 2.1 gesamt		52	32	84	38,1 %	8	0	8	44	40	84	47,6 %
Technischer Dienst	A14	3	1	4	25,0 %	0	1	1	3	1	4	25,0 %
	A15	3	0	3	0,0 %	1	0	1	2	1	3	33,3 %
LG 2.2 gesamt		6	1	7	14,3 %	1	1	2	5	2	7	28,6 %
Technischer Dienst gesamt		81	45	126	35,7 %	14	2	16	67	59	126	46,8 %
IT	E 7	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
	E 9a	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 1.2 gesamt		2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
IT	A11	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
	A12	2	0	2	0,0 %	1	0	1	0	1	1	100 %
	E 9b	4	0	4	0,0 %	1	0	1	3	1	4	25,0 %
	E 11	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
	E 12	6	0	6	0,0 %	0	0	0	6	0	6	0,0 %
LG 2.1 gesamt		14	0	14	0,0 %	2	0	2	12	2	14	14,3 %
IT	A14	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
	E 13	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 2.2 gesamt		2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
IT gesamt		18	0	18	0,0 %	2	0	2	16	2	18	11,1 %

Anhang C/3	BesGr./ EntGr.					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
		M	W	Gesamt	W in %	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	W in %
Sozial- und Erziehungsdienst	A10	0	2	2	100%	0	1	1	0	2	2	100%
	A11	2	1	3	33,3%	1	1	2	1	2	3	66,7%
	S12	1	23	24	95,8%	0	0	0	1	23	24	95,8%
	S14	12	35	47	74,5%	2	2	4	10	37	47	78,7%
	S15	0	4	4	100%	0	1	1	0	4	4	100%
	S17	3	3	6	50,0%	0	0	0	3	3	6	50,0%
	S18	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%
LG 2.1 gesamt		19	69	88	78,4%	3	5	8	16	72	88	81,8%
	A15	1	0	1	0,0%	1	0	1	0	1	1	100%
LG 2.2 gesamt		1	0	1	0,0%	1	0	1	0	1	1	100,0%
Sozial- und Erziehungsdienst gesamt		20	69	89	77,5%	4	5	9	16	73	89	82,0%
Gesundheit	E 5	0	5	5	100%	0	0	0	0	5	5	100%
	E 6	0	6	6	100%	0	2	2	0	6	6	100%
	E 9a	3	5	8	62,5%	0	1	1	3	5	8	62,5%
LG 1.2 gesamt		3	16	19	84,2%	0	3	3	3	16	19	84,2%
Gesundheit	E 11	0	1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100%
LG 2.1 gesamt		0	1	1	100%	0	0	0	0	1	1	100%
Gesundheit	A15	1	0	1	0,0%	1	0	1	0	1	1	100%
	E 13	0	1	1	100%	0	0	0	0	1	1	100%
	E 14	1	11	12	91,7%	1	1	2	0	12	12	100%
	E 15	1	0	1	0,0%	1	0	1	0	1	1	100%
LG 2.2 gesamt		3	12	15	80,0%	3	1	4	0	15	15	100%
Gesundheit gesamt		6	29	35	82,9%	3	4	7	3	32	35	91,4%

Anhang C/4	BesGr./ EntGr.					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
		M	W	Gesamt	W in %	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	W in %
Veterinärdienst	E 5	1	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
	E 7	2	0	2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
	E 9a	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%
LG 1.2 gesamt		4	1	5	20,0%	0	0	0	4	1	5	20,0%
Veterinärdienst	A13	0	1	1	100%	0	0	0	0	1	1	100%
	A14	0	3	3	100%	0	0	0	0	3	3	100%
	A15	1	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
	A16	1	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
	E 14	0	6	6	100%	0	0	0	0	6	6	100%
LG 2.2 gesamt		2	10	12	83,3%	0	0	0	2	10	12	83,3%
Veterinärdienst gesamt		6	11	17	64,7%	0	0	0	6	11	17	64,7%
Feuerwehr	A8	7	0	7	0,0%	0	0	0	7	0	7	0,0%
	AgS	13	1	14	7,1%	3	0	3	10	4	14	28,6%
	AgS+Z	3	0	3	0,0%	1	0	1	2	1	3	33,3%
LG 1.2 gesamt		23	1	24	4,2%	4	0	4	19	5	24	20,8%
Feuerwehr	A11	5	1	6	16,7%	0	0	0	5	1	6	16,7%
LG 2.1 gesamt		5	1	6	16,7%	0	0	0	5	1	6	16,7%
Feuerwehr gesamt		28	2	30	6,7%	4	0	4	24	6	30	20,0%
Rettungsdienst	E 4	4	4	8	50,0%	0	0	0	4	4	8	50,0%
LG 1.1 gesamt		4	4	8	50,0%	0	0	0	4	4	8	50,0%
Rettungsdienst	E 5	0	1	1	100%	0	0	0	0	1	1	100%
	E 6	22	4	26	15,4%	0	0	0	22	4	26	15,4%
	N	44	5	49	10,2%	0	0	0	44	5	49	10,2%
	n.V.	7	0	7	0,0%	0	0	0	7	0	7	0,0%
LG 1.2 gesamt		73	10	83	12,0%	0	0	0	73	10	83	12,0%
Rettungsdienst	E 9b	2	0	2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
	E 9c	2	0	2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
LG 2.1 gesamt		4	0	4	0,0%	0	0	0	4	0	4	0,0%
Rettungsdienst	E 15	1	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 2.2 gesamt		1	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
Rettungsdienst gesamt		82	14	96	14,6%	0	0	0	82	14	96	14,6%

Anhang C/5	BesGr./ EntGr.					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
		M	W	Gesamt	W in %	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	W in %
Straßenunterhaltungsdienst	E 6	21	0	21	0,0%	2	0	2	19	2	0	10,5%
	E 7	1	0	1	0,0%	1	0	1	0	1	1	100%
	E 9a	1	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 1.2 gesamt		23	0	23	0,0%	3	0	3	20	3	23	13,0%
Straßenunterhaltungsdienst gesamt		23	0	23	0,0%	3	0	3	20	3	23	13,0%
handwerkliche Tätigkeiten	E 2	0	5	5	100%	0	2	2	0	5	5	100%
LG 1.1 gesamt		0	5	5	100%	0	0	0	0	5	5	100%
handwerkliche Tätigkeiten	E 6	8	0	8	0,0%	2	0	2	6	2	8	25,0%
	E 7	6	0	6	0,0%	0	0	0	6	0	6	0,0%
LG 1.2 gesamt		14	0	14	0,0%	2	0	2	12	2	14	14,3%
handwerkliche Tätigkeiten gesamt		14	5	19	26,3%	2	2	4	12	7	19	36,8%
Gesamt alle Bereiche		504	688	1.192	57,7%	65	45	110	439	753	1.192	63,2%

