

**Bericht  
und 4. Fortschreibung  
des Frauenförderplans  
für die Kreisverwaltung Warendorf**

(Stand: 31.12.2012)

**Herausgeber:**

Kreis Warendorf  
Der Landrat  
Dezernat I  
Haupt- und Personalamt / Gleichstellungsbeauftragte  
Waldenburger Str. 2  
48231 Warendorf

**Liebe Leserinnen und Leser,**



vor Ihnen liegt die 4. Fortschreibung des Frauenförderplans, die am 12. Juli 2013 vom Kreistag verabschiedet wurde. Hiermit möchte der Kreis Warendorf dazu beitragen, das im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Grundlage für den Frauenförderplan ist erneut der statistische Teil (Abschnitt II). Es folgt der Bericht über die Erreichung der im letzten Frauenförderplan gesetzten quantitativen und qualitativen Zielvorgaben (Abschnitt III). Für die Zukunft wurden neue Zielvorgaben formuliert (Abschnitt IV). Die qualitativen Zielvorgaben beziehen sich erneut insbesondere auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Trotz zahlreicher Maßnahmen und der erfolgreichen Zertifizierung zum „familienfreundlichen Arbeitgeber“ möchten wir uns weiterentwickeln und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundliche Rahmenbedingungen bieten. Schließlich ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine grundlegende Voraussetzung für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Im Abschnitt V werden entsprechende Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammengefasst, die dazu beitragen sollen, die gesetzten Ziele zu erreichen.

In den letzten drei Jahren konnten positive Entwicklungen in allen Laufbahnen des öffentlichen Dienstes verzeichnet werden. Auch im technischen Bereich hat sich die Quote der Mitarbeiterinnen im Vergleich zum letzten Berichtsstichtag erhöht. Diesen positiven Trend möchten wir fortsetzen!

Ein weiteres Augenmerk wird zudem auf der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen liegen. Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil zwar auf rund 32 Prozent gesteigert werden, jedoch gibt es hier nach wie vor Verbesserungspotential.

Deshalb bitte ich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung, an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mitzuwirken. Insbesondere unsere Mitarbeiterinnen möchte ich dazu ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben und Führungsverantwortung zu übernehmen.

Bei allen, die die positiven Entwicklungen der letzten Jahre durch ihren Einsatz ermöglicht haben, bedanke ich mich herzlich!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olaf Gericke'. The signature is stylized and written in a cursive script.

Dr. Olaf Gericke  
Landrat

**Vorwort**

<b>Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>1</b>
1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 4. Fortschreibung	1
2. Geltungsbereich	1
3. Begriffsbestimmungen	1
4. Sprache	1
<b>Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf</b>	<b>2</b>
1. Gesamtüberblick	2
2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht	2
3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht	3
4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Geschlecht	3
5. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Berufsgruppen und Geschlecht	5
6. Teilzeitbeschäftigte	6
6.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	6
6.2 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis	7
6.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht	7
6.2.2 Teilzeitbeschäftigte tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppe und Geschlecht	7
6.3 Altersteilzeit	8
7. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
7.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht	8
7.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen	8
7.3 Beurlaubte tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen	9
8. Beförderungen / Höhergruppierungen, Leistungsprämien, LOB	9
8.1 Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen	10
8.2 Beförderungen im Beamtenbereich	10
8.3 Höhergruppierungen im Bereich der tariflich Beschäftigten	11
8.4 Punkteverteilung LOB nach Geschlecht	12
9. Personalentwicklung, Fortbildung	12
9.1 Interne und externe Fortbildungen	12
9.2 Angestelltenlehrgänge, Aufstieg, Akademie, Masterstudium	12
10. Stellenausschreibungen	13
11. Personal in der Ausbildung	13
11.1 Auszubildende nach Ausbildungsberufen	13
11.2 Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz	14

<b>Abschnitt III: Bericht über die Erreichung der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben</b>	<b>15</b>
1. Bericht zu den quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2010 - 2012	15
2. Bericht zu den qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2010 – 2012	17
<b>Abschnitt IV: Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zum 31.12.2015 für die Kreisverwaltung Warendorf</b>	<b>18</b>
1. Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2013 - 2015	19
2. Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2013 – 2015	20
<b>Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung</b>	<b>21</b>
1. Stellenausschreibungen	21
2. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen	21
3. Vorstellungsgespräche	22
4. Fortbildung	22
<b>Abschnitt VI: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>23</b>
1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung	23
2. Beurlaubung, Elternzeit und Mutterschutz	24
3. Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsformen	24
<b>Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen</b>	<b>24</b>
<b>Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten und Bekanntmachung</b>	<b>25</b>

## **Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen**

### **1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 4. 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 4. 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 Anwendung 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 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 (vgl. § 4 LGG).

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

### 1. Gesamtüberblick

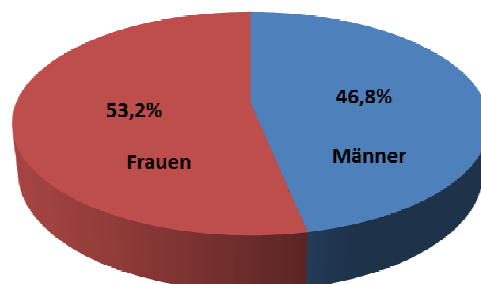
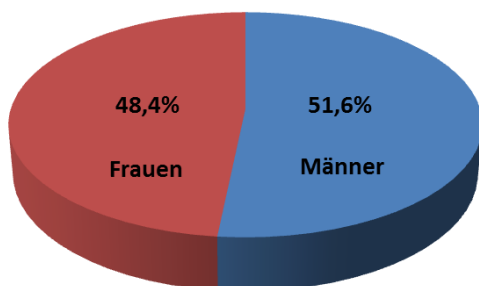
Am 31.12.2012 waren bei der Kreisverwaltung Warendorf insgesamt 1.002 Personen beschäftigt. Hierin nicht enthalten sind die Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. Vorbereitungsdienst für die Beamtenlaufbahn befanden, die Praktikantinnen und Praktikanten sowie die geringfügig Beschäftigten.

Zu diesem Zeitpunkt befanden sich insgesamt 59 Beschäftigte in der Elternzeit, in einer Beurlaubung bzw. im Mutterschutz und 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freizeitphase der Altersteilzeit. Von den 59 Beurlaubten arbeiteten 20 als Teilzeitbeschäftigte während der Beurlaubung bzw. Elternzeit, so dass von den 1.002 Personen 942 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer aktiven Beschäftigung in der Kreisverwaltung nachgingen. In dieser Zahl sind 242 aktive Teilzeitbeschäftigte (im Jahr 2009 waren es 210) enthalten. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind die 20 in der Fleischbeschau tätigen nebenamtlichen Beschäftigten nicht berücksichtigt.

### 2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht

Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag zum Stichtag 31.12.2012 bei 1.002. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag mit 533 Mitarbeiterinnen bei 53,2 %, der Männeranteil mit 469 Mitarbeitern bei 46,8 %. Insofern ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2009 erneut gestiegen und überschreitet nun die 50 % - Marke.

2009		2012	
<b>Gesamtbeschäftigte</b>	<b>790</b>	<b>Gesamtbeschäftigte</b>	<b>1.002</b>
Frauen	359	Frauen	533
Männer	387	Männer	469

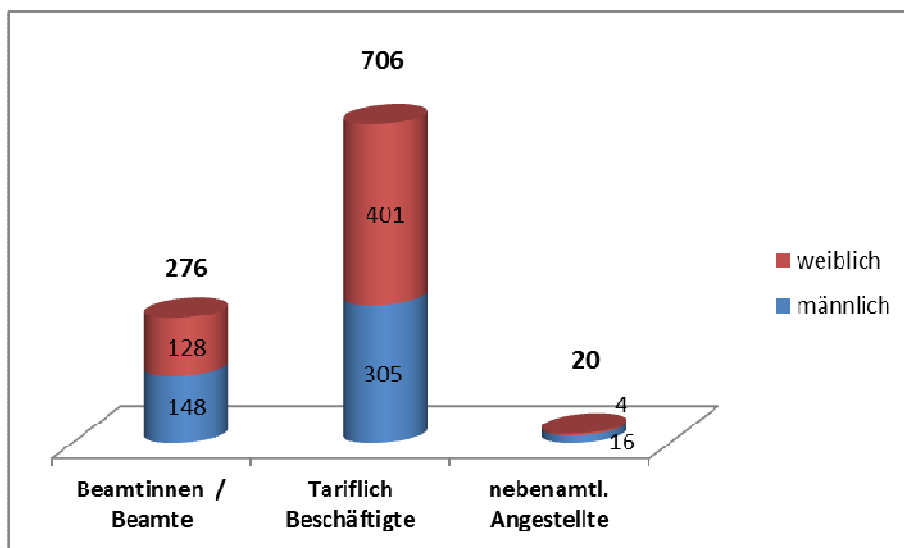


### 3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht

Von den 1.002 Beschäftigten befanden sich im Jahr 2012 insgesamt 276 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beamtenverhältnis, 706 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren tariflich beschäftigt, 20 waren als nebenamtlich beschäftigte Fleischbeschauerinnen und -beschauer tätig.

Hierin enthalten sind auch die Beamtinnen und Beamten sowie die tariflich Beschäftigten, die sich am 31.12.2012 im Mutterschutz, in der Elternzeit oder einer Beurlaubung befanden.

Der Frauenanteil im Beamtenbereich beträgt zum Stichtag 46,4 %, im tariflichen Bereich 56,8 % und bei den nebenamtlich Beschäftigten 20,0 %.



### 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 31.12.2009 zum Berichtsstichtag 31.12.2012.

Besoldungsgruppe	Stand: 31.12.2012			31.12.2009		Veränderung in %-Punkten
	Gesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Frauen		
		absolut	%	absolut	%	
<b>mittlerer Dienst</b>						
<b>A 6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>75,0</b>	<b>+ 25,0</b>
davon						
allg. Verwaltung	4	4	100,0	6	75,0	+ 25,0
<b>A 7</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>81,3</b>	<b>11</b>	<b>73,3</b>	<b>+ 8,0</b>
davon						
allg. Verwaltung	16	13	81,3	11	73,3	+ 8,0
<b>A 8</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>50,0</b>	<b>15</b>	<b>62,5</b>	<b>- 12,5</b>
davon						
allg. Verwaltung	20	10	50,0	15	62,5	- 12,5
<b>A 9 m. D.</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>42,9</b>	<b>9</b>	<b>31,0</b>	<b>+ 11,9</b>
davon						
allg. Verwaltung	18	14	77,8	9	69,2	+ 8,6
Leitstelle	17	1	5,9	0	0,0	+ 5,9
	<b>75</b>	<b>42</b>	<b>56,0</b>	<b>41</b>	<b>53,9</b>	<b>+ 2,1</b>



<b>gehobener Dienst</b>						
<b>A 9 g. D.</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>64,3</b>	<b>8</b>	<b>80,0</b>	<b>- 15,7</b>
davon						
allg. Verwaltung	14	9	64,3	8	80,0	- 15,7
<b>A 10</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>59,6</b>	<b>26</b>	<b>65,0</b>	<b>- 5,4</b>
davon						
allg. Verwaltung	41	24	58,5	21	63,6	- 5,1
Sozialdienst	4	4	100,0	4	100,0	0,0
Leitstelle	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	1	0	0,0	1	50,0	- 50,0
<b>A 11</b>	<b>59</b>	<b>27</b>	<b>45,8</b>	<b>22</b>	<b>44,9</b>	<b>+ 0,9</b>
davon						
allg. Verwaltung	41	21	51,2	15	50,0	+ 1,2
Sozialdienst	10	5	50,0	6	54,5	- 4,5
Leitstelle	2	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	6	1	16,7	1	14,3	+ 2,4
<b>A 12</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>25,9</b>	<b>6</b>	<b>18,8</b>	<b>+ 7,1</b>
davon						
allg. Verwaltung	19	6	31,6	4	21,1	+ 10,5
Technik	8	1	12,5	2	15,4	- 2,9
<b>A 13 g. D.</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>	<b>3</b>	<b>33,3</b>	<b>0,0</b>
davon						
allg. Verwaltung	6	3	50,0	3	60,0	- 10,0
Technik	5	1	20,0	0	0,0	+ 20,0
Leitstelle	1	0	0,0	0	0,0	0,0
	<b>159</b>	<b>75</b>	<b>47,2</b>	<b>65</b>	<b>46,4</b>	<b>+ 0,8</b>

<b>höherer Dienst</b>						
<b>A 13 h. D.</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>	<b>2</b>	<b>16,7</b>	<b>0,0</b>
davon						
allg. Verwaltung	4	1	25,0	2	20,0	+ 5,0
Technik	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Veterinärdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
<b>A 14</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>41,2</b>	<b>7</b>	<b>50,0</b>	<b>- 8,8</b>
davon						
allg. Verwaltung	8	2	25,0	1	25,0	0,0
Sozialdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	3	2	66,7	3	75,0	- 8,3
Veterinärdienst	3	3	100,0	3	75,0	+ 25,0
Technik	2	0	0	0	0,0	0,0
<b>A 15</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33,3</b>	<b>1</b>	<b>14,3</b>	<b>+ 19,0</b>
davon						
allg. Verwaltung	6	2	33,3	1	20,0	+ 13,3
Gesundheit	1	1	100,0	0	0,0	+ 100,0
Veterinärdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	1	0	0,0	0	0,0	0,0
<b>A 16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
davon						
Veterinärdienst	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	1	0	0,0	0	0,0	0,0
<b>B 2 - B 7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
davon						
allg. Verwaltung	5	0	0,0	0	0,0	0,0
	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>28,2</b>	<b>10</b>	<b>25,0</b>	<b>+ 3,2</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>273</b>	<b>128</b>	<b>46,9</b>	<b>116</b>	<b>45,3</b>	<b>+ 1,6</b>

## 5. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-, 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. Für die bessere Vergleichbarkeit wurden die S-Gruppen den entsprechenden Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.

Entgeltgruppe	Stand: 31.12.2012			Stand 31.12.2009		Veränderung in %-Punkten
	Gesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Frauen		
		absolut	in %	absolut	in %	
<b>EG 2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
davon						
allg. Verw.	0	0	0,0	2	100,0	- 100,0
Reinig., Hausw.	6	6	100,0	3	100,0	0,0
<b>EG 3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
davon						
allg. Verw.	1	1	100,0	1	100,0	0,0
<b>EG 4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
davon						
allg. Verw.	1	0	0,0	0	0,0	0,0
<b>EG 5</b>	<b>101</b>	<b>61</b>	<b>60,4</b>	<b>43</b>	<b>61,4</b>	<b>- 1,0</b>
davon						
allg. Verw.	72	51	70,8	36	69,2	+ 1,6
Rettungswesen	24	6	25,0	3	23,1	+ 1,9
Technik	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	4	4	100,0	4	100,0	0,0
<b>EG 6</b>	<b>161</b>	<b>75</b>	<b>46,6</b>	<b>73</b>	<b>46,8</b>	<b>- 0,2</b>
davon						
allg. Verw.	99	74	74,7	72	80,9	- 6,2
Rettungswesen	28	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	3	1	33,3	1	50,0	- 16,7
Bauhöfe	26	0	0,0	0	0,0	0,0
Reinig., Hausw.	5	0	0,0	0	0,0	0,0
<b>EG 7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
davon						
allg. Verw.	1	0	0,0	0	0,0	0,0
Bauhöfe	2	0	0,0	0	0,0	0,0
<b>EG 8</b>	<b>74</b>	<b>47</b>	<b>63,5</b>	<b>33</b>	<b>60,0</b>	<b>+ 3,5</b>
davon						
allg. Verw.	53	39	73,6	26	78,8	- 5,2
Rettungswesen	3	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	16	7	43,8	6	37,5	+ 6,3
Gesundheit	2	1	50,0	1	50,0	0,0
<b>EG 9 / S 11 / S 12 / S 14</b>	<b>244</b>	<b>156</b>	<b>63,9</b>	<b>66</b>	<b>53,7</b>	<b>+ 10,2</b>
davon						
allg. Verw.	166	113	68,1	36	58,1	+ 10,0
Sozialdienst	51	37	72,5	23	71,9	+ 0,6
Gesundheit	6	4	66,7	4	66,7	0,0
Archiv	0	0	0,0	1	100,0	- 100,0
Technik	21	2	9,5	2	9,1	+ 0,4

<b>EG 10 / S 15</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>45,5</b>	<b>9</b>	<b>56,3</b>	<b>- 10,8</b>
davon						
allg. Verw.	10	7	70,0	4	80,0	- 10,0
Sozialdienst	5	3	60,0	5	83,3	- 23,3
Technik	7	0	0,0	0	0,0	0,0
<b>EG 11 / S 17</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>41,2</b>	<b>14</b>	<b>34,1</b>	<b>+ 7,1</b>
davon						
allg. Verw.	24	9	37,5	3	18,8	+ 18,7
Sozialdienst	4	2	50,0	2	66,7	- 16,7
Technik	23	10	43,5	9	40,9	+ 2,6
<b>EG 12 / S 18</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>26,3</b>	<b>3</b>	<b>15,8</b>	<b>+ 10,5</b>
davon						
allg. Verw.	4	2	50,0	1	25,0	+ 25,0
Sozialdienst	2	0	0,0	0	0,0	0,0
Technik	13	3	23,1	2	14,3	+ 8,8
<b>EG 13</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	<b>+ 28,6</b>
davon						
allg. Verw.	5	5	100,0	3	60,0	+ 40,0
Gesundheit	0	0	0,0	1	100,0	- 100,0
Veterinärwesen	3	3	100,0	1	100,0	0,0
<b>EG 14</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>75,0</b>	<b>7</b>	<b>77,8</b>	<b>- 2,8</b>
davon						
allg. Verw.	3	2	66,7	0	0,0	+ 66,7
Gesundheit	9	7	77,8	7	87,5	- 9,7
<b>EG 15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>+ 6,7</b>
davon						
Gesundheit	3	2	66,7	3	75,0	- 8,3
<b>insgesamt</b>	<b>706</b>	<b>401</b>	<b>56,8</b>	<b>262</b>	<b>51,4</b>	<b>+ 5,4</b>

## 6. Teilzeitbeschäftigte

### 6.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Am 31.12.2012 waren beim Kreis Warendorf insgesamt 242 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in Teilzeitform beschäftigt. Dies macht einen Anteil von 24,2 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten aus. Hierin sind auch die 16 Beamtinnen und Beamten enthalten, die sich in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befinden. Die 20 nebenamtlich beschäftigten Stückvergüterinnen und -vergüter sind hier jedoch nicht enthalten.

Von den 242 Teilzeitbeschäftigten üben auch 28 Männer (11,6 % der Teilzeitbeschäftigten) eine reduzierte Arbeitszeit aus. Insofern ist die Quote der männlichen Teilzeitbeschäftigten um 6,5 %-Punkte gesunken. Betrachtet man die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer, so ergibt sich, dass lediglich 6,0 % aller bei der Kreisverwaltung beschäftigten Männer in Teilzeit arbeiten. Im Gegensatz hierzu steht die Teilzeitquote der Frauen mit 40,2 %.

Der Trend, während der Elternzeit zusätzlich in Teilzeitform zu arbeiten nimmt weiter zu. Zum Stichtag sind dies 20 Personen (s. a. Punkt 7).

## 6.2 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis

Von den insgesamt 242 Teilzeitbeschäftigten arbeiten 74 im Beamtenbereich und 168 im Bereich der tariflich Beschäftigten. Die 20 Beschäftigten der Fleischbeschau mit Stückvergütung sind nicht enthalten.

### 6.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (ohne Altersteilzeit)

Bes.Gr.	Stundenanteil <= 20,5 Std. wöchentl.			Stundenanteil > 20,5 Std. wöchentl.			insgesamt		
	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich
A 6	0	0	0	1	1	0	1	1	0
A 7	6	6	0	2	2	0	8	8	0
A 8	3	3	0	0	0	0	3	3	0
A 9	4	4	0	4	4	0	8	8	0
A 10	9	9	0	7	6	1	16	15	1
A 11	4	4	0	10	9	1	14	13	1
A 12	1	1	0	3	3	0	4	4	0
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 14	1	1	0	3	3	0	4	4	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamt 2012</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>2</b>
<b>Gesamt 2009</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>3</b>

### 6.2.2 Teilzeitbeschäftigte tarifliche Beschäftigte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (ohne Altersteilzeit)

Entgeltgruppen	Stundenanteil <= 19,5 Std. wöchentl.			Stundenanteil > 19,5 Std. wöchentl.			insgesamt		
	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich
EG 2	1	1	0	2	2	0	3	3	0
EG 3	1	1	0	0	0	0	1	1	0
EG 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 5	15	13	2	17	16	1	32	29	3
EG 6	12	12	0	27	24	3	39	36	3
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	24	23	1	26	24	2	50	47	3
EG 10 / S 15	3	3	0	0	0	0	3	3	0
EG 11 / S 17	3	3	0	3	1	2	6	4	2
EG 12 / S 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13	3	3	0	0	0	0	3	3	0
EG 14	7	6	1	1	1	0	8	7	1
EG 15	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>Gesamt 2012</b>	<b>80</b>	<b>74</b>	<b>6</b>	<b>88</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>168</b>	<b>154</b>	<b>14</b>
<b>Gesamt 2009</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>121</b>	<b>110</b>	<b>11</b>

### 6.3 Altersteilzeit

Bei der Kreisverwaltung Warendorf waren zum Stichtag insgesamt 23 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis beschäftigt (16 Personen in der Arbeitsphase, 7 Personen in der Freizeitphase); hiervon 8 Frauen. Damit ist der Frauenanteil bei der Altersteilzeit leicht auf 34,8 % gesunken.

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 war es nach § 65 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) noch bis zum 31.12.2012 möglich, ein Altersteilzeitverhältnis einzugehen.

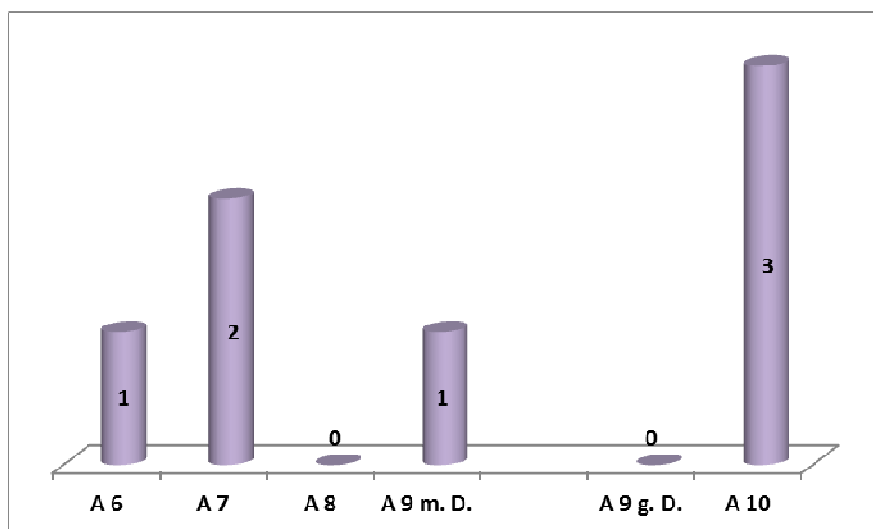
### 7. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Am 31.12.2012 befanden sich insgesamt 59 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter der Kreisverwaltung in Mutterschutz, Elternzeit oder einer längerfristigen Beurlaubung. Dies sind insgesamt 5,9 % der Gesamtzahl der Beschäftigten.

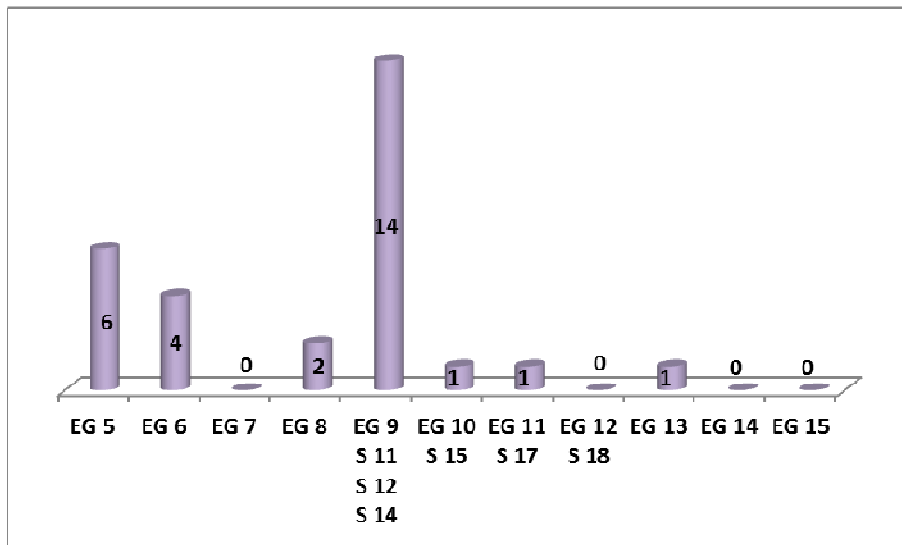
#### 7.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht

Art der Beurlaubung	Tariflich Beschäftigte			Beamtinnen / Beamte			insgesamt		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Mutterschutz	4	0	4	1	0	1	5	0	5
Elternzeit	17	0	17	4	0	4	21	0	21
Elternzeit mit TZ	7	0	7	13	0	13	20	0	20
Beurlaubung LBG	0	0	0	2	1	3	2	1	3
Sonderurlaub	7	3	10	0	0	0	7	3	10
<b>Summe 2012</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>4</b>	<b>59</b>
Summe 2009	24	3	27	19	1	20	43	4	47

#### 7.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen (ohne Mutterschutz und ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit)



### 7.3 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 2010 bis 2012, wurden insgesamt 69 Mitarbeiterinnen und 52 Mitarbeiter befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum erneut leicht angestiegen und liegt nun bei 57,0 %

Der Frauenanteil im Teilbereich der Beförderungen stieg im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 3,6 % - Punkte auf nunmehr 44,9%, wohingegen der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen zum Stichtag sogar um 6,9 % - Punkte auf 73,1 % anstieg.

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 6 Leistungsfeldern nach einem Punktesystem durch die Führungskraft beurteilt. Jeder Punkt wird mit einem 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 6 Leistungsfeldern noch 2 Ergänzungsfelder festgelegt.

Die Grafik zeigt die geschlechtsspezifische Punkteverteilung der leistungsorientierten Bezahlung in der Beurteilungsrunde 2012.

## 8.1 Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen

	2010							2011							2012						
	gesamt	weiblich	männlich	Anteil in %		teilzeitbesch		gesamt	weiblich	männlich	Anteil in %		teilzeitbesch		gesamt	weiblich	männlich	Anteil in %		teilzeitbesch	
				weibl.	männl.	absolut	in %				weibl.	männl.	absolut	in %				weibl.	männl.	absolut	in %
Beamtinnen/Beamte	27	14	13	51,9	48,1	6	22,2	15	6	9	40,0	60,0	1	6,7	27	11	16	40,7	59,3	4	14,8
tarifl. Beschäftigte	13	10	3	73,3	26,7	3	23,1	20	13	7	65,0	35,0	0	0,0	19	15	4	78,9	21,1	2	10,5
<b>insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>9</b>	<b>22,5</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>54,3</b>	<b>45,7</b>	<b>1</b>	<b>2,9</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>56,5</b>	<b>43,5</b>	<b>6</b>	<b>13,0</b>

## 8.2 Beförderungen im Beamtenbereich

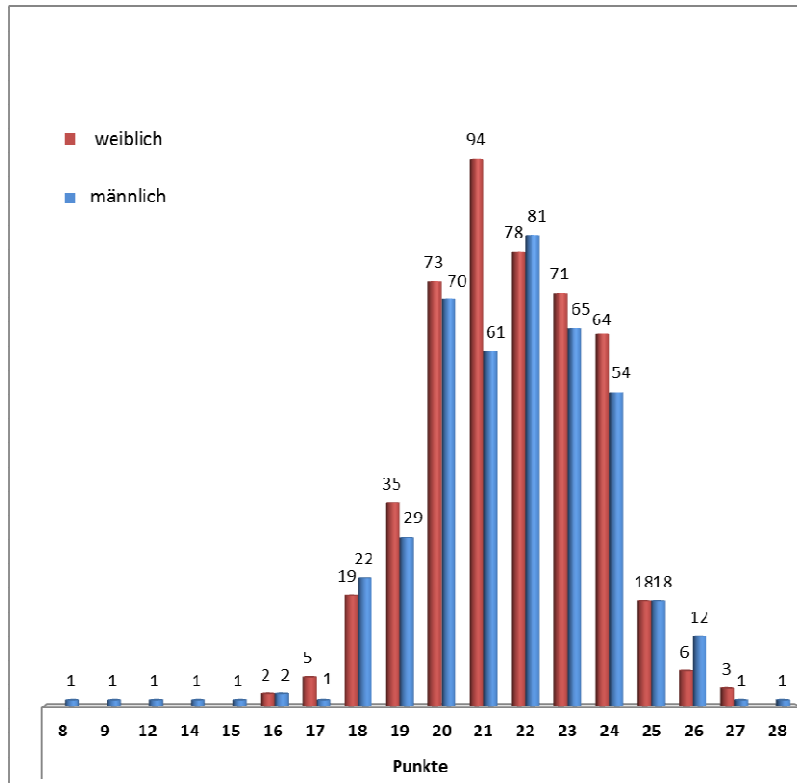
Bes.Gr.	2010					2011					2012				
	gesamt	weiblich	männlich	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %
A 7	4	3	1	75,0	25,0	0	0	0	0,0	0,0	2	1	1	50,0	0,0
A 8	2	0	2	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	2	1	1	50,0	0,0
A 9 m. D.	4	4	0	100,0	50,0	1	1	0	100,0	0,0	4	2	2	50,0	50,0
<b>gesamt m. D.</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>70,0</b>	<b>30,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>	<b>25,0</b>
A 9 g. D.	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 10	1	1	0	100,0	0,0	4	2	2	50,0	0,0	5	3	2	60,0	20,0
A 11	5	3	2	60,0	60,0	5	2	3	40,0	20,0	2	0	2	0,0	0,0
A 12	3	1	2	33,3	0,0	0	0	0	0,0	0,0	2	1	1	50,0	50,0
A 13 g. D.	2	1	1	50,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0	3	1	2	33,3	0,0
<b>gesamt g. D.</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>54,5</b>	<b>27,3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>40,0</b>	<b>10,0</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>41,7</b>	<b>16,7</b>
A 13 h. D.	1	0	1	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 14	4	1	3	25,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0	4	1	3	25,0	0,0
A 15	1	0	1	0,0	0,0	1	1	0	100,0	0,0	3	1	2	33,3	0,0
A 16	0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
<b>gesamt h. D.</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16,7</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25,0</b>	<b>0,0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>28,6</b>	<b>0,0</b>
<b>insgesamt</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>51,9</b>	<b>22,2</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>40,0</b>	<b>6,7</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>40,7</b>	<b>14,8</b>

### 8.3 Höhergruppierungen im Bereich der tariflich Beschäftigten

Entg.Gr.	2010					2011					2012				
	gesamt	weiblich	männlich	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil d. Frauen in %	Teilzeitkräfte in %
EG 5	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
EG 6	3	3	0	100,0	66,7	8	6	2	75,0	0,0	5	4	1	80,0	0,0
EG 7	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,00
EG 8	4	4	0	100,0	0,0	6	5	1	83,3	0,0	8	7	1	87,5	12,5
EG 9 / S 14	2	1	1	50,0	50,0	1	1	0	100,0	0,0	4	3	1	75,0	25,0
EG 10	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0
EG 11 / S 17	1	0	1	0,0	0,0	2	0	2	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
EG 12	1	1	0	100,0	0,0	3	1	2	33,3	0,0	1	1	0	100,0	0,0
EG 13	1	1	0	100,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
EG 14	1	0	1	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
EG 15	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
EG 16	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>76,9</b>	<b>23,1</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>65,0</b>	<b>0,0</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>78,9</b>	<b>10,5</b>



## 8.4 Punkteverteilung LOB nach Geschlecht (Stand: LOB-Runde 2012)



## 9. Personalentwicklung, Fortbildung

### 9.1 Interne und externe Fort- und Weiterbildungen

	Seminare	Teilnehmende		gesamt	Frauenanteil in %
		weiblich	männlich		
externe Fortbildungen 2010	344	185	213	398	46,5
hausinterne Fortbildungen 2010	18	184	97	281	65,5
externe Fortbildungen 2011	396	295	251	546	54,0
hausinterne Fortbildungen 2011	21	181	161	342	52,9
externe Fortbildungen 2012	454	329	323	652	50,5
hausinterne Fortbildungen 2012	18	102	88	190	53,7

In den Jahren 2010 – 2012 fanden keine internen EDV-Fortbildungen statt.

### 9.2 Angestelltenlehrgänge, Aufstieg, Akademie, Masterstudium

	2010		2011		2012	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
A II-Lehrgang	7	1	5	0	6	3
Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie	0	3	0	4	0	3
Aufstieg m. D. in g. D. (allg. Verwaltung)	1	1	0	0	2	0
Aufstieg m. D. in g. D. (umwelttechn. Dienst)	0	1	0	1	0	0
Weiterbildung "gepr. IT-Projektleiter"	0	1	0	1	0	0
Master-Studiengang "Sozialmanagement"	0	0	0	0	0	1
<b>insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

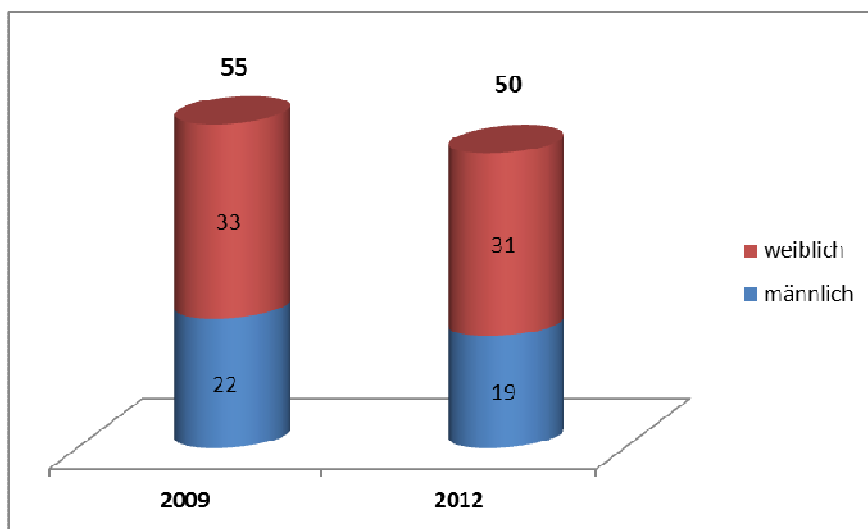
## 10. Stellenausschreibungen

	Stellenausschreibungen			Bewerbungen			Bewerbungen pro Stelle
	gesamt	intern	extern	gesamt	männlich	weiblich	
<b>2010</b>	22	11	11	510	339	171	23,2
<b>2011</b>	52	21	31	1489	776	713	28,6
<b>2012</b>	35	12	23	585	221	364	16,7

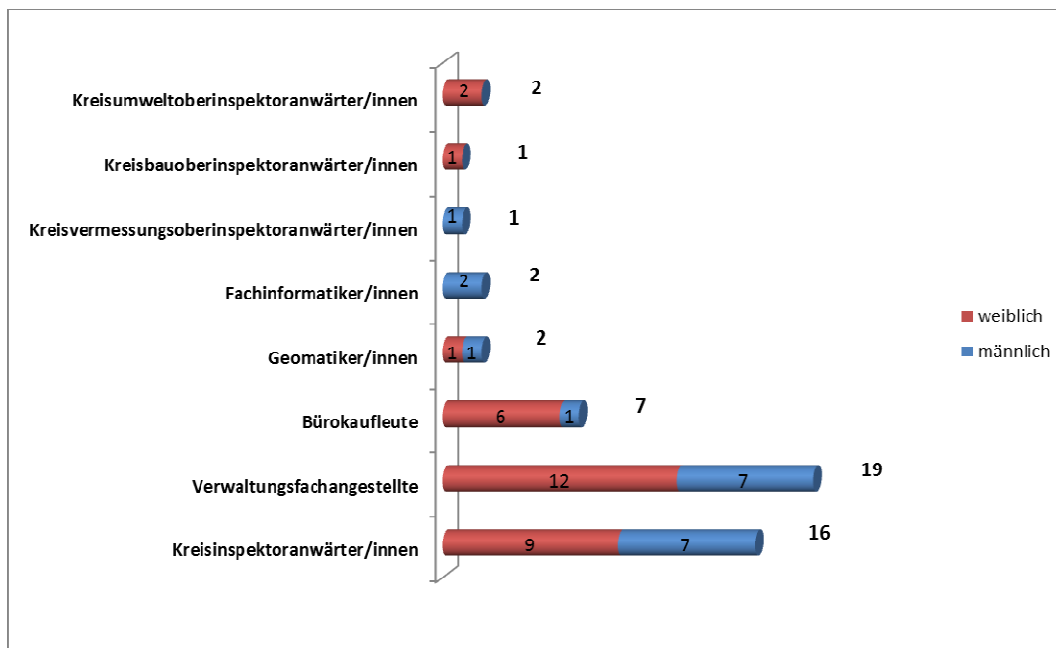
## 11. Personal in der Ausbildung

### 11.1 Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Am Stichtag 31.12.2012 befanden sich 50 junge Frauen und Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Kreisverwaltung. Der prozentuale Frauenanteil lag dabei bei 62 %.

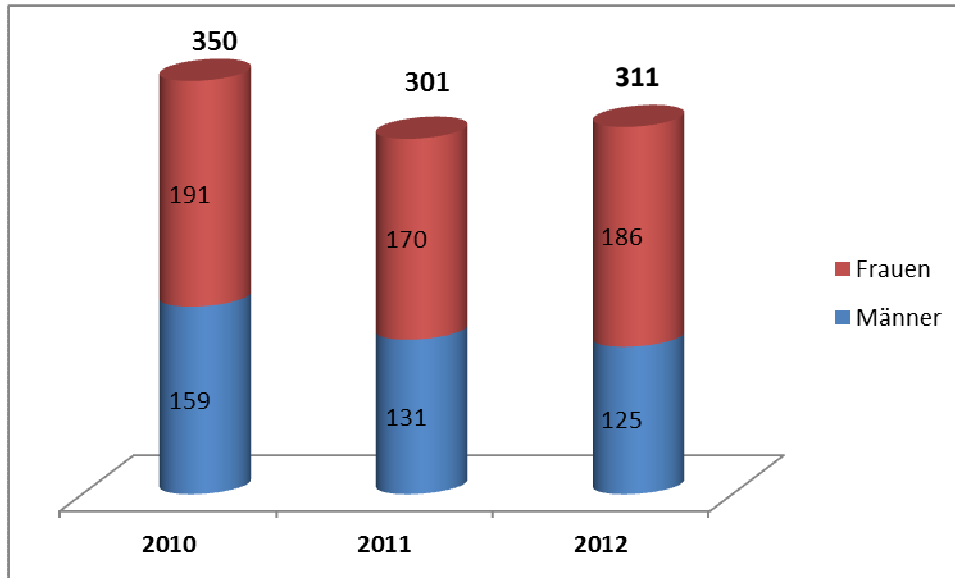


Die folgende Aufstellung informiert über die Aufteilung der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter auf die verschiedenen Ausbildungsberufe zum 31.12.2012:

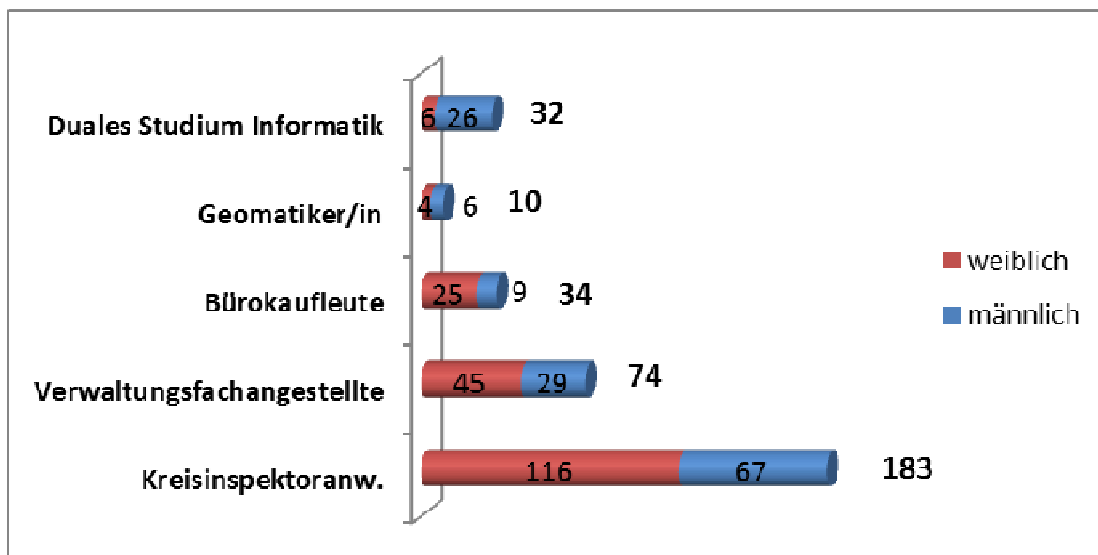


## 11.2 Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz

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.



Die Bewerbungen für das Ausbildungsjahr 2013 verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Ausbildungsberufe:



### **Abschnitt III:**

## **Bericht über die Erreichung der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben**

Wie im vorangegangenen Frauenförderplan bereits festgestellt, sind die gemäß LGG festzulegenden Zielvorgaben nicht in allen Bereichen realistisch. Insbesondere die Annahme, dass sämtliche frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, ist nicht zu verwirklichen und widerspricht auch rechtlichen Vorgaben.

Nicht zuletzt aufgrund der besonders schlechten finanziellen Situation der öffentlichen Haushalte ist es erforderlich, dass bei Freiwerden einer Stelle in jedem Fall streng zu prüfen ist, ob sie weiterhin besetzt werden bzw. ob sie in gleichem Umfang wiederbesetzt werden muss. Da jede Einsparungsmöglichkeit genutzt werden muss, wird sich dies entsprechend auf die Entwicklung der Frauenquote auswirken.

Auch bei einer vollen Wiederbesetzung der Stelle 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 Mitbewerberinnen und Mitbewerbern verfügen.

Insbesondere in Bereichen wie der Leitstelle sowie im technischen Bereich ist die Entwicklung der Frauenquote kaum beeinflussbar, da auf dem Arbeitsmarkt nur wenige Frauen für diese Bereiche zur Verfügung stehen.

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, laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Danach zieht die Besetzung einer höherwertigen Stelle mit einer Beamtin / einem Beamten nicht unbedingt eine sofortige Beförderung nach sich.

### **1. Bericht zu den quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2010 - 2012**

Die quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2010 bis 2012 wurden aus den Prognosedaten abgeleitet. Deshalb wird an dieser Stelle ein Vergleich der Prognosedaten des Frauenförderplanes 2009 – 2012 mit dem Stand der erreichten Quoten zum 31.12.2012 vorgenommen.

Durch die neu hinzugekommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters, die in den Prognosedaten des letzten Frauenförderplans noch nicht berücksichtigt worden waren, liegen die tatsächlichen Frauenquoten am Berichtsstichtag teilweise über den prognostizierten Quoten zum 31.12.2012.

## Vergleich der Prognosedaten des Frauenförderplanes 2010 – 2012 mit dem Stand der erreichten Quoten zum 31.12.2012

### Erreichen der Altersgrenze

Laufbahngruppe Stellenwert	Bereich	Frauenquote am 31.12.2009 in %	Erreichbare Frauenquote bis 2012 in %	tats. erreichte Frauenquote am 31.12.2012 in %	Abweichung Prognose / erreichte Frauenquote in %-Punkten
<b>Beamte m. D.</b>		<b>53,9</b>	<b>Quote erreicht</b>	<b>56,0</b>	<b>Quote erreicht</b>
A 9 m. D.	allg. Verw.	69,2	Quote erreicht	77,8	Quote erreicht
<b>Beamte g. D.</b>		<b>46,4</b>	<b>47,9</b>	<b>47,2</b>	<b>- 0,7</b>
A 12	allg. Verw.	21,1	26,3	31,6	+ 5,3
A 13 g. D.	Technik	0,0	25,0	20,0	- 5,0
<b>Tarifl. Besch.</b>		<b>51,4</b>	<b>Quote erreicht</b>	<b>56,8</b>	<b>Quote erreicht</b>
EG 5	allg. Verw.	69,2	Quote erreicht	70,8	Quote erreicht
EG 6	Reinig., Hausw.	0,0	16,7	0,0	- 16,7
	allg. Verw.	80,9	Quote erreicht	74,7	Quote erreicht
EG 8	allg. Verw.	78,8	Quote erreicht	73,6	Quote erreicht
EG 9	allg. Verw.	58,1	Quote erreicht	68,1	Quote erreicht
EG 11	Technik	40,9	50,0	43,5	- 6,5
	allg. Verw.	18,8	25,0	37,5	+ 12,5
EG 12	Technik	14,3	28,6	23,1	- 5,5
EG 14	Veterinärw.	0,0	100,0	0,0	- 100,0
EG 15	allg. Verw.	0,0	100,0	0,0	- 100,0
<b>Stückvergüter</b>	<b>Veterinärw.</b>	<b>18,2</b>	<b>31,8</b>	<b>20,0</b>	<b>- 11,8</b>

### Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)

Laufbahngruppe Stellenwert	Bereich	Frauenquote am 31.12.2009 in %	Erreichbare Frauenquote bis 2012 in %	tats. erreichte Frauenquote am 31.12.2012 in %	Abweichung Prognose / erreichte Frauenquote in %-Punkten
<b>Beamte g. D.</b>		<b>46,4</b>	<b>49,3</b>	<b>47,2</b>	<b>- 2,1</b>
A 11	allg. Verw.	50,0	Quote erreicht	51,2	Quote erreicht
A 12	allg. Verw.	21,1	31,6	31,6	0,0
<b>Beamte h. D.</b>		<b>25,0</b>	<b>25,0</b>	<b>28,2</b>	<b>+ 3,2</b>
A 13 h. D.	allg. Verw.	20,0	20,0	25,0	+ 5,0
A 14	Gesundheit	75,0	Quote erreicht	66,7	Quote erreicht
<b>Tarifl. Besch.</b>		<b>51,4</b>	<b>Quote erreicht</b>	<b>56,8</b>	<b>Quote erreicht</b>
EG 5	allg. Verw.	69,2	Quote erreicht	70,8	Quote erreicht
EG 6	allg. Verw.	80,9	Quote erreicht	74,7	Quote erreicht
	Rettungsw.	0,0	7,1	0,0	- 7,1
EG 8	allg. Verw.	78,8	Quote erreicht	73,6	Quote erreicht
	Technik	37,5	37,5	43,8	+ 6,3
EG 9	Technik	9,1	13,6	9,5	- 4,1
	Sozialdienst	71,9	Quote erreicht	72,5	Quote erreicht
EG 10	Sozialdienst	83,3	Quote erreicht	60,0	Quote erreicht
EG 11	Sozialdienst	66,7	Quote erreicht	50,0	Quote erreicht
EG 14	Gesundheit	87,5	Quote erreicht	77,8	Quote erreicht
EG 15	Gesundheit	75,0	Quote erreicht	66,7	Quote erreicht

In den Bereichen, in denen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze bzw. durch Inanspruchnahme von Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschieden sind, konnte erfreulicherweise an einigen Stellen eine Verbesserung der Frauenquote erreicht werden. In einigen Bereichen war bereits zum Stichtag 31.12.2009 die Quote erfüllt. Dies konnte auch zum Stichtag 31.12.2012 erreicht werden.

Beim Erreichen der Altersgrenze konnte in allen Laufbahnen eine Verbesserung der Frauenquote erzielt werden. Während im mittleren Dienst und im Bereich der tariflich Beschäftigten bereits eine Quote von über 50 % vorliegt, erreicht die Quote im gehobenen Dienst nun fast den maximal erreichbaren Wert.

Gerade im technischen Bereich ist in allen vertretenen Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Verbesserung der Frauenquote gelungen. Besonders erfreulich sind die deutlichen Quotenanstiege in der Besoldungsgruppe A 13 und der Entgeltgruppe 12. Die frei gewordene Stelle im Bereich des Veterinärwesens konnte nicht mit einer Frau nachbesetzt werden, da die weiblichen Bewerberinnen nicht über eine gleiche oder bessere Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen als der ausgewählte Stelleninhaber verfügten.

Auch im Bereich der Altersteilzeit ist in allen Laufbahnen eine Steigerung der Frauenquote zu verzeichnen. Besonders auffällig ist, dass die maximal erreichbare Quote zum 31.12.2012 im gesamten höheren Dienst sogar noch übertroffen wurde. Ursache ist hier u. a. die Versetzung eines Beamten zu einem anderen Dienstherrn, dessen Stelle mit einer Frau nachbesetzt wurde.

Im technischen Bereich konnte auch hier die Frauenquote in den betreffenden Entgeltgruppen gesteigert werden, z. T. sogar noch über den maximal erreichbaren Wert zum 31.12.2012 hinaus.

Im Bereich des Sozialdienstes verringerte sich die Frauenquote in den Entgeltgruppen 10 und 11 deutlich und erreicht nun fast wieder ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

## **2. Bericht zu den qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2010 - 2012**

Die qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2010 – 2012 bezogen sich einerseits auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die damit verbundenen Maßnahmen.

Zunächst ist festzustellen, dass die Kreisverwaltung Warendorf die rechtlichen Möglichkeiten des Gesetzes über Teilzeitarbeit weiterhin voll ausschöpft. In einigen Bereichen geht die Bewilligungspraxis sogar über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Die steigende Zahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verdeutlicht, dass die weitreichenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung umfangreich genutzt werden.

Die geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten zeigen, dass es nach wie vor mehrheitlich Frauen sind, die Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Zum Stand 31.12.2012 arbeiteten lediglich 6,0 % aller männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Demgegenüber betrug die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Frauen 40,2 %.

Der Ausbau von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen gerade in Führungspositionen gestaltet sich weiterhin schwierig. Grundsätzlich ist jede hausintern ausgeschriebene Stelle auch Teilzeitkräften geöffnet. Hierauf wird in der Stellenausschreibung besonders hingewiesen.

Seit dem Jahr 2007 wurde bei der Kreisverwaltung das Modellprojekt "Telearbeit" durchgeführt, das inzwischen in ein festes Arbeitsmodell umgewandelt wurde. Die Telearbeitenden verbringen ca. 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit in der Kreisverwaltung, um Rücksprachen zu halten und sonstige Fragen zu klären. Die restliche Arbeitszeit wird am heimischen Arbeitsplatz erbracht. Die technische Ausstattung wird von der Kreisverwaltung gestellt, so dass jede teilnehmende Mitarbeiterin bzw. jeder teilnehmende Mitarbeiter über einen technisch voll ausgestatteten Arbeitsplatz verfügt.

Zum Berichtsstichtag stand ein Kontingent von 15 Telearbeitsplätzen zur Verfügung, inzwischen wird auf eine Kontingentierung ganz verzichtet.

Die Resonanz sowohl der Telearbeiterinnen und -arbeiter als auch der Vorgesetzten auf dieses Angebot ist sehr gut, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeitseinteilung flexibel sind und sich auf die individuellen Situationen in ihrer Familie einstellen können. Dies spiegelte sich auch in der 2010 durchgeführten Evaluation wider. Allerdings ist verständlicherweise nicht jeder Arbeitsplatz für Telearbeit geeignet.

Im Jahr 2010 nahm die Kreisverwaltung Warendorf als eine der ersten Verwaltungen erfolgreich am „FAMM-Projekt“ teil und wurde mit dem Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung erfolgte aufgrund von ausgewerteten Beschäftigtenfragebögen, Interviews und Workshops. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die in regelmäßigen Abständen tagt und gemeinsam Ideen zur Weiterentwicklung und Neuschaffung von familienfreundlichen Maßnahmen erarbeitet.

In der Arbeitsgruppe wurde zudem das „Konzept für Rückkehrerinnen und Rückkehrer“ entwickelt, das Müttern und Vätern schon vor der Geburt eines Kindes Unterstützung bieten und die Rückkehr in den Beruf erleichtern soll. So werden schon vor dem Mutterschutz Gespräche über die Pläne und Wünsche der Mütter zur Rückkehr in den Beruf geführt. Während der Beurlaubung wird der Kontakt der Mütter und Väter zur Kreisverwaltung beibehalten, beispielsweise durch Informationen zu laufenden Stellenausschreibungen, Fortbildungsveranstaltungen, Mitarbeiterzeitschriften usw. Zudem können sie sich von zu Hause aus in das Intranet der Kreisverwaltung einloggen und so weiterhin am Geschehen in der Verwaltung teilhaben. Vor der Rückkehr in den Beruf werden Gespräche hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeit, des Arbeitszeitmodells, des Einsatzortes usw. geführt. Ziel des Konzeptes ist, die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitgeber zu erhalten und ihnen zu verdeutlichen, dass sie auch in der Beurlaubung weiterhin ein wichtiger Teil der Kreisverwaltung sind.

Eine weitere Zielvorgabe des letzten Frauenförderplans war die Einführung einer Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine Bedarfsabfrage lief bereits am letzten Berichtsstichtag. Inzwischen haben sich die Ferienspieltage mit großem Erfolg in der Kreisverwaltung etabliert und gehen aktuell in die 4. Auflage. Jeweils in der letzten Woche der Sommerferien werden die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen 5 und 12 Jahren durch Fachkräfte des Jugendamtes sowie freiwillige Helferinnen und Helfer aus dem Haus betreut. Es stehen sowohl Ausflüge zu Einrichtungen im Kreisgebiet, als auch Zeit für Spiele und Bewegung auf dem Programm. Das warme Mittagessen wird in der Kantine des Kreishauses serviert. Um flexibel auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen zu können, können sowohl einzelne Tage als auch die ganze Woche zur Betreuung gebucht werden. Die Eltern entrichten abhängig davon einen Kostenbeitrag.

Die weiteren Zielvorgaben des letzten Frauenförderplans zum Ausbau der Teilzeitarbeitsplätze und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wurden erfolgreich weiterverfolgt.

Die prozentuale Teilzeitquote ist im Vergleich zum letzten Berichtsstichtag zwar leicht gesunken, jedoch darf hierbei der Personalzuwachs durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters nicht außer Acht gelassen werden. Die absoluten Zahlen der Teilzeitarbeit liegen bei 171 Teilzeitkräften im Jahr 2009 und bei 226 Teilzeitkräften im Jahr 2012 (ohne Altersteilzeit).

Wie im statistischen Teil detailliert zu erkennen, sind die Frauenquoten im höheren Dienst und in den hochdotierten Entgeltgruppen weiter angestiegen. Die Quote der Frauen in Führungspositionen hat sich von 25,3 % zum 31.12.2009 auf 31,6 % zum 31.12.2012 erhöht.

#### **Abschnitt IV:**

### **Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zum 31.12.2015 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 herangezogen.

#### **Prognose der zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2015 beim Kreis Warendorf**

Für die Personalplanung und die Frauenförderung können zunächst nur die feststehenden Daten, die sich aus der Altersfluktuation ergeben, zugrunde gelegt werden. Auf darüber 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 4. Fortschreibung des Frauenförderplanes wird darauf verzichtet, etwa auf der Grundlage von Erfahrungswerten den Versuch zu machen, hierzu Planungsdaten zu erstellen.

Laufbahngruppe Stellenwert	2013		2014		2015		Frauenquote am 31.12.2012	Erreichbare Frauenquote bis 2015 in %
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich		
<b>Beamte m. D.</b>							<b>56,0</b>	<b>Quote erreicht</b>
A 9 m. D.	1	allg. Verw.					77,8	Quote erreicht
<b>Beamte g. D.</b>							<b>47,2</b>	<b>51,6</b>
A 10			1	allg. Verw.			58,5	Quote erreicht
A 11	1	Feuerwehr					0,0	50,0
			3	allg. Verw.			51,2	Quote erreicht
					1	Sozialdienst	50,0	Quote erreicht
A 12	1	allg. Verw.				31,6	36,8	
<b>Beamte h. D.</b>							<b>28,2</b>	<b>33,3</b>
A 14					1	allg. Verw.	25,0	37,5
A 16	1	Technik					0,0	100,0
<b>Tarifl. Besch.</b>							<b>56,8</b>	<b>Quote erreicht</b>
EG 5			2	allg. Verw.			70,8	Quote erreicht
EG 6	1	Rettungsw.					0,0	3,6
			1	Reinig., Hausw.			0,0	20,0
					1	allg. Verw.	74,7	Quote erreicht
EG 8			1	allg. Verw.			73,6	Quote erreicht
EG 9	1	allg. Verw.			1	allg. Verw.	68,1	Quote erreicht
					1	Technik	9,5	14,3
EG 10			1	Technik			0,0	14,3
EG 12					1	Technik	23,1	30,8
EG 15					2	Gesundheit	66,7	Quote erreicht
<b>Stückvergüter</b>	<b>1</b>	<b>Veterinärw.</b>			<b>1</b>	<b>Veterinärw.</b>	<b>20,0</b>	<b>30,0</b>

## 1. Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2013 bis 2015

Anhand der folgenden Übersichten wird verdeutlicht, wie sich im Zeitraum von 2013 bis 2015 der Frauenanteil auf Basis der Prognosedaten ändern könnte, wenn alle durch die zu erwartenden Abgänge vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt würden. Die Zielvorgaben sind ausgerichtet an den Bezugsgrößen des § 7 LGG. Gem. § 7 Abs. 2 LGG sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit im 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. Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn die maßgebliche Bezugsgröße. Bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote im Gegensatz dazu auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d.h. die damit verbundene Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Die nachfolgenden Zielvorgaben wurden daher dementsprechend unterschiedlich formuliert.

### Zielvorgabe:

#### Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen mit Frauen (Umsetzungen)

Laufbahngruppe	2013	2014	2015
<b>Beamte</b>			
m. D.	Quote über 50%		
g. D.	48,2%	Quote über 50 %	
h. D.	30,8%	30,8%	33,3%
<b>tariflich Beschäftigte</b>	Quote über 50%		
<b>Stückvergüter</b>	25,0%	25,0%	30,0%



**Zielvorgabe:****Beförderungen von Frauen / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen**

Besoldungsgruppe Entgeltgruppe	2013	2014	2015
<b>Beamte</b>			
A 9 m.D. (allg. Verw.)	Quote erreicht		
A 10 (allg. Verw.)	Quote erreicht		
A 11 (allg. Verw.)	Quote erreicht		
A 11 (Feuerwehr)	50,0%	Quote erreicht	
A 11 (Sozialdienst)	50,0%	Quote erreicht	
A 12 (allg. Verw.)	36,8%	36,8%	36,8%
A 14 (allg. Verwaltung)	25,0%	25,0%	37,5%
A 16 (Technik)	100,0%	Quote erreicht	
<b>tarifl. Beschäftigte</b>			
EG 5 (allg. Verw.)	Quote erreicht		
EG 6 (allg. Verw.)	Quote erreicht		
EG 6 (Rettungsw.)	3,6%	3,6%	3,6%
EG 6 (Reinig., Hausw.)	0,0%	20,0%	20,0%
EG 8 (allg. Verw.)	Quote erreicht		
EG 9 (allg. Verw.)	Quote erreicht		
EG 9 (Technik)	9,5%	9,5%	14,3%
EG 10 (Technik)	0,0%	14,3%	14,3%
EG 12 (Technik)	23,1%	23,1%	30,8%
EG 15 (Gesundheit)	Quote erreicht		
<b>Stückvergüter</b>	25,0%	25,0%	30,0%

**2. Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2013 bis 2015**

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist weiterhin ein bedeutsames Ziel der Kreisverwaltung Warendorf – dies betrifft ausdrücklich Mütter und Väter. In Zukunft soll das Augenmerk zudem nicht nur auf dem Thema „Kinder“, sondern auch auf dem Thema „Pflege“ liegen. Informationsveranstaltungen für Beschäftigte und die Einführung eines „Pflegekoffers“ sind hier angedacht. Der Pflegekoffer hält eine Sammlung regionaler Anlaufstellen, Ansprechpartner und zahlreiche Informationen für Unternehmen und pflegende Beschäftigte bereit.

Um weiterhin neue Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln, soll die FAMM-Arbeitsgruppe auch in Zukunft bestehen bleiben und regelmäßige Treffen abhalten. Zudem soll eine Re-Zertifizierung zum „familienfreundlichen Arbeitgeber“ durchgeführt werden.

Darüber hinaus soll auch die Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen bleiben und ausgeweitet werden, um die oft schwierige Urlaubssituation für Eltern innerhalb der Schulferien weiter zu entspannen. Denkbar ist eine Ausweitung auf 2 Wochen während der Sommerferien oder auch das Angebot einer Ferienbetreuung in den Oster- oder Herbstferien.

Trotz vieler Maßnahmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, beinhaltet der Spagat zwischen Familien- und Berufsleben viele Stressoren für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um diese Belastungen (besser) bewältigen zu können, sollen spezielle Schulungen und gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden. Diese sollen in Kooperation mit dem Gesundheitsmanager erarbeitet werden.

Erneut soll das Ziel, vermehrt qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze, insbesondere in Führungspositionen, zu schaffen, verfolgt werden. Hierzu wird weiterhin in den Stellenausschreibungen besonders herausgestellt, dass die Teilbarkeit der jeweiligen Stelle möglich ist.

Das bislang erfolgreich umgesetzte Ziel der Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere des Anteils berufstätiger Mütter, in Führungspositionen soll weiter verfolgt werden. Da sich der Frauenanteil bei den Nachwuchskräften konstant erhöht, ist mit einer weiteren Steigerung des Frauenanteils in der Verwaltung zu rechnen. Diese Entwicklung sollte sich auch auf die Führungspositionen übertragen.

## **Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **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 Besetzung 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 § 7 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG) – Anwendung.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4 LGG, § 199 Abs. 2 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 we-

niger 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 auf Grund 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 Beförderungsamte 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 (§ 25 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.
- 4.2 Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen steht sowohl den Vollzeit- als auch den Teilzeitkräften offen.

- 4.3 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.
- 4.4 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.
- 4.5 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer Beurlaubung wieder in den Beruf einsteigen, sollen spezielle Fortbildungen, z.B. EDV-Schulungen, zur Wiedereingliederung angeboten werden.
- 4.6 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.
- 1.6 Die Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung soll insbesondere auch für männliche Mitarbeiter erhöht werden.
- 1.7 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.
- 1.8 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.
- 1.9 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.
- 1.10 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.

- 1.11 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 Infomaterial 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).

## **2. Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsformen**

- 2.1 Im Rahmen der bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten 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 4. 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 vom Haupt- und Personalamt Personalbestandsanalysen durchgeführt.

Werden während der Geltungsdauer der 4. Fortschreibung des Frauenförderplans ergänzende 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 4. 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 12.07.2013 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 Landshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (**GV. NRW. S. 158**).

## **§ 4 Sprache**

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

## **Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **§ 5 (Fn 4) Leistungsorientierte Mittelvergabe**

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

### **§ 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen**

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 6

### **Inhalt des Frauenförderplanes**

- (1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- (2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
- (3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.
- (4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch 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, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

## § 7 (Fn 5, 7)

### **Vergabe von Ausbildungsplätzen,**

#### **Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 15 Abs. 3, § 121 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 20 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.
- (3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.
- (4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a HG. 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 befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. In Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (**GV. NRW. S. 242**) sind Stellen dienststellenintern 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 Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.
- (3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

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

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

#### **§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit**

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

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

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

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

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

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

#### **§ 14 Beurlaubung**

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

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten 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 Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

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

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

##### **§ 17**

#### **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

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

##### **§ 18 (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 Dienststellenvorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

## **§ 20**

### **Anrufungsrecht der Beschäftigten**

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

## **§ 21**

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

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



## Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

### § 22

#### Berichtspflicht

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

### § 23

#### Verwaltungsvorschriften

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

### § 24

#### Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

### § 25

#### Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

### § 26

#### Übergangsregelungen

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

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

**Fn 2** Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes (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 geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (**GV. NRW. S. 752**), in Kraft getreten am 1. Januar 2005.

**Fn 5** § 7 Abs. 4 neu gefasst durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (**GV. NRW. S. 752**), in Kraft getreten am 1. Januar 2005.

**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, § 7 Abs. 1, § 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.