

**Bericht und zweite Fortschreibung
zum Frauenförderplan
für die Kreisverwaltung Warendorf**

(Stand: 31.12.2006)

Herausgeber:

Kreis Warendorf
Der Landrat
Dezernat I
Haupt- und Personalamt

Juni 2007

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen	4
1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 2. Fortschreibung	4
2. Geltungsbereich	4
3. Begriffsbestimmungen	4
4. Sprache	4
Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf	5
1. Gesamtüberblick	5
2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht	5
3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis, Geschlecht und Führungsfunktion	6
4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Geschlecht	7
5. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-, Berufsgruppen und Geschlecht	9
5.1 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-, Berufsgruppen und Geschlecht (hier ehemalige Angestellte)	10
5.2 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-, Berufsgruppen und Geschlecht (hier ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter)	13
6. Teilzeitbeschäftigte	14
6.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	14
6.2 Teilzeitbeschäftigte in Führungsfunktionen	15
6.3 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis	15
6.3.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht	15
6.3.2 Teilzeitbeschäftigte tariflich Beschäftigte (ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter) nach Entgeltgruppe und Geschlecht	16
6.4 Altersteilzeit	16
7. Beurlaubte Kräfte	17
7.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht	17
7.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen	17
7.3 Beurlaubte tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen (ohne Mutterschutz)	18
8. Beförderungen / Höhergruppierungen, Leistungsprämien und –zulagen	18
8.1 Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen	19
8.2 Beförderungen im Beamtenbereich	19
8.3 Höhergruppierungen im Angestelltenbereich	20
8.4 Höhergruppierungen im Arbeiterbereich	20
9. Personalentwicklung, Fortbildung	21
9.1 Fortbildungen für Führungskräfte	21
9.2 Fachspezifische Fortbildungen	21
9.3 Angestelltenlehrgänge, Aufstieg, Akademie	22
9.4 Beteiligung an Inhouse-Veranstaltungen	22
9.5 Intern organisierte EDV-Schulungen	22
10. Personal in der Ausbildung	23
10.1 Auszubildende nach Ausbildungsberufen	23
10.2 Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz	24

Abschnitt III: Bericht über die Erreichung der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben	26
1. Bericht zu den quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2004 - 2006	26
2. Bericht zu den qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2004 – 2006	29
Abschnitt IV: Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zum 31.12.2009 für die Kreisverwaltung Warendorf	30
1. Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2007 - 2009	31
2. Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2007 - 2009	33
Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung	34
1. Stellenausschreibungen	34
2. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen	34
3. Vorstellungsgespräche	35
4. Fortbildung	36
Abschnitt VI: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	37
1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung	37
2. Beurlaubung, Elternzeit und Mutterschutz	38
3. Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsformen	38
Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen	39
Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten und Bekanntmachung	39

Vorwort

Der Kreis Warendorf will dazu beitragen, das in der Verfassung verankerte Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dieses Ziel verfolgt auch die vorliegende 2. Fortschreibung des Frauenförderplans, die am 15. Juni 2007 vom Kreistag verabschiedet wurde.

Grundlage für den Frauenförderplan stellt erneut der umfangreiche statistische Teil (Abschnitt II) dar. Es folgt der Bericht über die Erreichung der gesetzten quantitativen und qualitativen Zielvorgaben (Abschnitt III). Für die Zukunft wurden neue Zielvorgaben formuliert (Abschnitt IV). Die qualitativen Zielvorgaben beziehen sich zu einem Großteil auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit sind und bleiben grundlegende Voraussetzungen für die berufliche Chancengleichheit von Mann und Frau. Im Abschnitt V werden Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammengefasst, die dazu beitragen sollen, die gesetzten Ziele zu erreichen.

Positive Entwicklungen konnten insbesondere im Bereich des Frauenanteils an den Führungskräften aber auch im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes der Beamtinnen und Beamten und ehemaligen Angestellten (heute „tariflich Beschäftigte“) verzeichnet werden. Diese erfreuliche Tendenz konnte im Bereich der ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter nicht realisiert werden. Eine Erhöhung des Frauenanteils bleibt hier aufgrund der Tätigkeitsarten und dem Mangel an Bewerberinnen besonders schwierig. Handlungsbedarf besteht auch weiterhin bei der Besetzung von Führungspositionen mit Teilzeitkräften, denn hier konnte im Berichtszeitraum keine Verbesserung erzielt werden.

Ich möchte daher alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere auch alle Führungskräfte auffordern, sich mit den Zielen dieser 2. Fortschreibung des Frauenförderplans auseinander zu setzen und an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Mann und Frau mitzuarbeiten. Bedanken möchte ich mich bei all' denjenigen, die die guten Erfolge im Bereich der Frauenförderung in den letzten Jahren mit viel Engagement vorangetrieben haben.



Dr. Olaf Gericke
Landrat

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 2. 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 2. Fortschreibung des Frauenförderplanes, die gem. § 5 a Abs. 6 LGG nach Ablauf des Frauenförderplans 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 den Kreis 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.

Vollzeitbeschäftigte sind alle Bediensteten, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 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 (d.h. in internen Schriften, Publikationen, Satzungen, in der Öffentlichkeitsarbeit etc.) 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 31.12.2006 waren bei der Kreisverwaltung Warendorf insgesamt 746 Personen (ohne Ehrenbeamte) 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 46 Beschäftigte in der Elternzeit, in einer Beurlaubung bzw. im Mutterschutz und 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freizeitphase der Altersteilzeit. Von den 46 Beurlaubten arbeiteten 13 als Teilzeitbeschäftigte während der Beurlaubung bzw. Elternzeit, so dass von den 746 Personen 696 einer aktiven Beschäftigung in der Kreisverwaltung nachgingen. In dieser Zahl sind 170 aktive Teilzeitbeschäftigte (im Jahr 2003 waren es 143) enthalten. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind die 24 in der Fleischbeschau tätigen nebenamtlichen Angestellten nicht berücksichtigt.

2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht

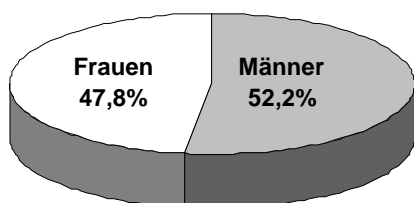
Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag zum Stichtag 31.12.2006 bei 746. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag mit 359 Mitarbeiterinnen bei 48,1 %, der Männeranteil mit 387 Mitarbeitern bei 51,9 %. Insofern ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2003 leicht gestiegen.

2003

Gesamtbeschäftigte: 747

Männer 390

Frauen 357

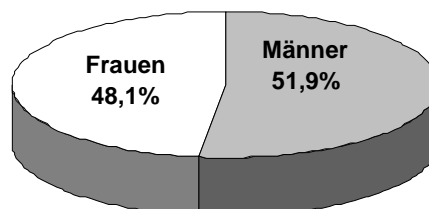


2006

Gesamtbeschäftigte: 746

Männer 387

Frauen 359

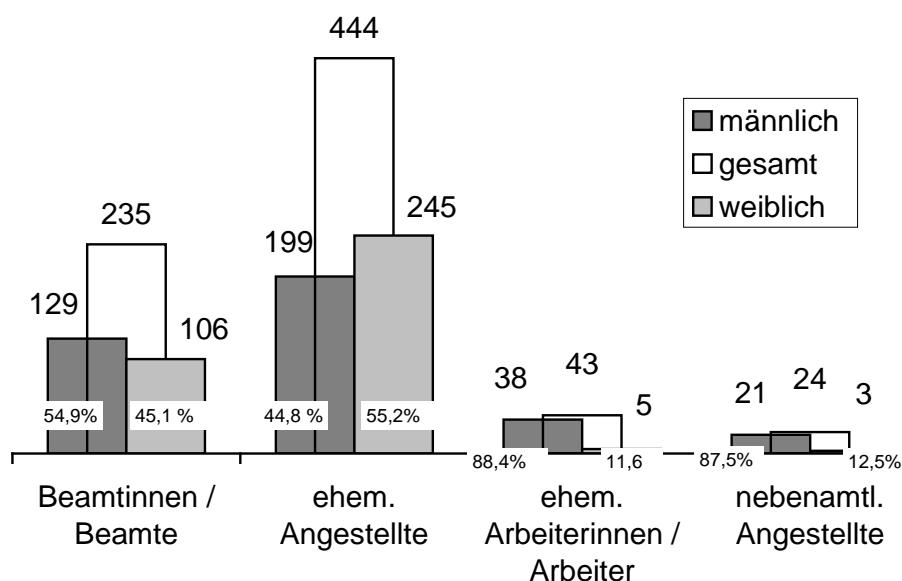


3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis, Geschlecht und Führungsfunktion

Im Jahr 2006 waren von insgesamt 746 Beschäftigten 235 im Beamtenverhältnis, 487 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter tariflich beschäftigt und 24 nebenamtlich angestellte Fleischbeschauer/-innen. Von den tariflich Beschäftigten entfallen 444 auf die Gruppe der ehemaligen Angestellten und 43 auf die Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter).

Der Frauenanteil im Beamtenbereich beträgt zum Stichtag 45,1 %, im tariflichen Bereich 51,3 % und bei den nebenamtlich Angestellten 12,5 %.

Die Zahl der Beamtinnen enthält 20 und die der tariflich Beschäftigten 26 Personen, die sich am 31.12.2006 im Mutterschutz, in der Elternzeit oder einer Beurlaubung befanden.



Anzahl der Führungskräfte nach Funktion, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und Frauenanteil

Zum Stichtag sind bei der Kreisverwaltung Warendorf 76 Führungskräfte zur Steuerungsunterstützung und Führung des Personals eingesetzt, die sich auf die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Hierarchieebenen verteilen. Im Vergleich zum Stand 31.12.2003 hat sich die Frauenquote im Bereich der Führungskräfte um 7,6 Prozentpunkte auf 22,4 % verbessert.

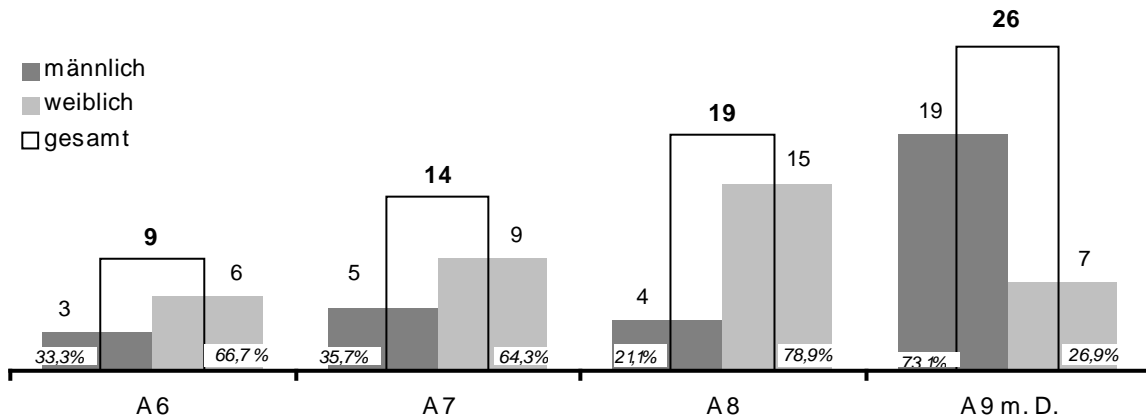
Stichtag: 31.12.2006	Gesamt	Anteil der Frauen in %	Veränderung in % seit 31.12.2003	Vollzeit	Anteil der Frauen in %	Teilzeit	Anteil der Frauen in %
Leitung der Verwaltung	5	0,0	+/- 0	5	0,0	0	0,0
Amtsleitung	16	12,5	+/- 0	16	12,5	0	0,0
stellv. Amtsleitung	16	37,5	+ 18,7	16	37,5	0	0,0
Abteilungs- und Sachgebietsleitung	32	28,1	+ 9,2	28	17,9	4	100,0
andere Leitungsfunktionen*	7	0,0	+/- 0	7	0,0	0	0,0
Gesamt	76	22,4	+ 7,6	72	18,1	4	100,0

* dies sind Wachleiter, Leiter des Museums Abtei Liesborn, Leiter der Zulassungsstelle Beckum, Leiter der Bauhöfe

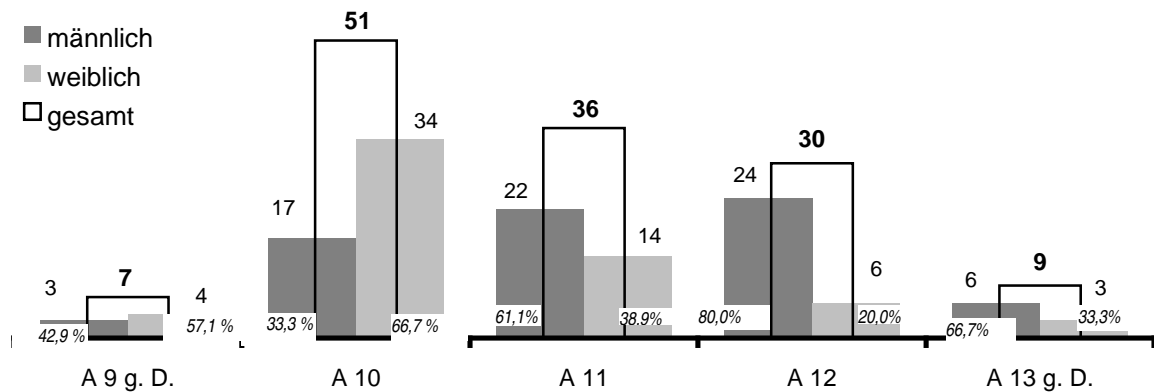
4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Geschlecht

Die folgenden Diagramme verdeutlichen die Geschlechterverteilung der Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Besoldungsgruppen sowie die Veränderung der Quoten vom 31.12.2003 zum Berichtsstichtag 31.12.2006.

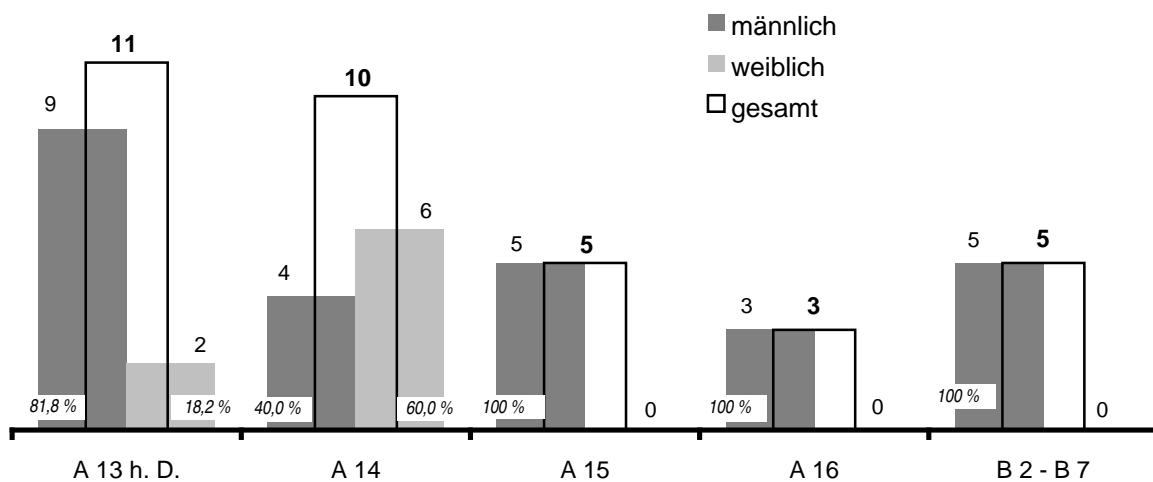
Mittlerer Dienst



Gehobener Dienst



Höherer Dienst



**Anteile der Frauen und Männer im Beamtenbereich
nach Besoldungsgruppen**

Besoldungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2006				Stand: 31.12.2003			
		davon Frauen		davon Männer		Anteil der Frauen		Veränd. in %-Punkten	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%		
mittlerer Dienst									
A 6	9	6	66,7	3	33,3	9	69,2	-2,5	
davon									
Allg. Verw.	9	6	66,7	3	33,3	9	69,2	-2,5	
A 7	14	9	64,3	5	35,7	8	80,0	-15,7	
davon									
Allg. Verw.	14	9	64,3	5	35,7	8	88,9	-24,6	
Leitstelle	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
A 8	19	15	78,9	4	21,1	14	66,7	+ 12,2	
davon									
Allg. Verw.	19	15	78,9	4	21,1	14	77,8	+ 1,1	
A 9 m. D.	26	7	26,9	19	73,1	5	25,0	+ 1,9	
davon									
Allg. Verw.	11	7	63,6	4	36,4	5	62,5	+ 1,1	
Leitstelle	15	0	0,0	15	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
	68	37	54,4	31	45,6	36	56,3	- 1,9	
gehobener Dienst									
A 9 g. D.	7	4	57,1	3	42,9	6	66,7	- 9,6	
davon									
Allg. Verw.	7	4	57,1	3	42,9	6	66,7	- 9,6	
A 10	51	34	66,7	17	33,3	32	61,5	+ 5,2	
davon									
Allg. Verw.	43	28	65,1	15	34,9	25	65,8	- 0,7	
Leitstelle									
Sozialdienst	7	5	71,4	2	28,6	5	62,5	+ 8,9	
Technik	1	1	100,0	0	0,0	2	50,0	+ 50,0	
A 11	36	14	38,9	22	61,1	14	36,8	+ 2,1	
davon									
Allg. Verw.	21	9	42,9	12	57,1	10	43,5	- 0,6	
Technik	8	1	12,5	7	87,5	0	0,0	+ 12,5	
Sozialdienst	7	4	57,1	3	42,9	4	66,5	- 9,6	
A 12	30	6	20,0	24	80,0	5	16,7	+ 3,3	
davon									
Leitstelle	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	+/- 0	
Allg. Verw.	21	6	28,6	15	71,4	5	27,8	+ 0,8	
Technik	7	0	0,0	7	100,0	0	0,0	+/- 0	
Sozialdienst	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	+/- 0	
A 13 g. D.	9	3	33,3	6	66,7	2	28,6	+ 4,7	
davon									
Allg. Verw.	6	3	50,0	3	50,0	2	50,0	+/- 0	
Technik	3	0	0,0	3	100,0	0	0,0	+/- 0	
	133	61	45,9	144	54,1	59	43,4	+ 2,5	

Besoldungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2006				Stand: 31.12.2003			
		davon Frauen		davon Männer		Anteil der Frauen		Veränd. in %-Punkten	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%		
höherer Dienst									
A 13 h. D.	11	2	18,2	9	81,8	3	27,3	-9,1	
davon									
Allg. Verw.	6	1	16,7	5	83,3	1	20,0	-3,3	
Technik	3	0	0,0	3	100,0	0	0,0	+/- 0	
Veterinarw.	2	1	50,0	1	50,0	2	66,7	-16,7	
A 14	10	6	60,0	4	40,0	5	41,7	+ 18,3	
davon									
Allg. Verw.	3	1	33,3	2	66,7	1	25,0	+ 8,3	
Technik	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
Gesundheit	3	2	66,7	1	33,3	2	66,7	+/- 0,0	
Veterinarw.	3	3	100,0			2	66,7	33,3	
A 15	5	0	0,0	5	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
davon									
Allg. Verw.	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
Technik	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
Veterinarw.	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
A 16	3	0	0,0	3	100,0	0	0,0	+/- 0	
davon									
Gesundheit	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
Technik	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
B 2 - B 7	5	0	0,0	5	100,0	0	0,0	+/- 0	
davon									
Allg. Verw.	5	0	0,0	5	100,0	0	0,0	+/- 0,0	
	34	8	23,5	26	76,5	8	22,9	+ 0,6	
Insgesamt	235	106	45,1	129	54,9	103	43,8	+ 1,3	

5. Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-, Berufsgruppen und Geschlecht

Durch die Einführung des neuen TVöD gelten nun die ehemaligen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter als tariflich Beschäftigte und werden den neu festgelegten Entgeltgruppen zugeordnet. Hierbei ist nicht jeder der neuen Entgeltgruppen eindeutig eine Vergütungsgruppe zugeordnet.

Diese neue Zuordnung hat zur Folge, dass eine Vergleichbarkeit der neuen Entgeltgruppen mit den Daten der 1. Fortschreibung des Frauenförderplanes (damals noch Vergütungsgruppen) nicht mehr möglich ist.

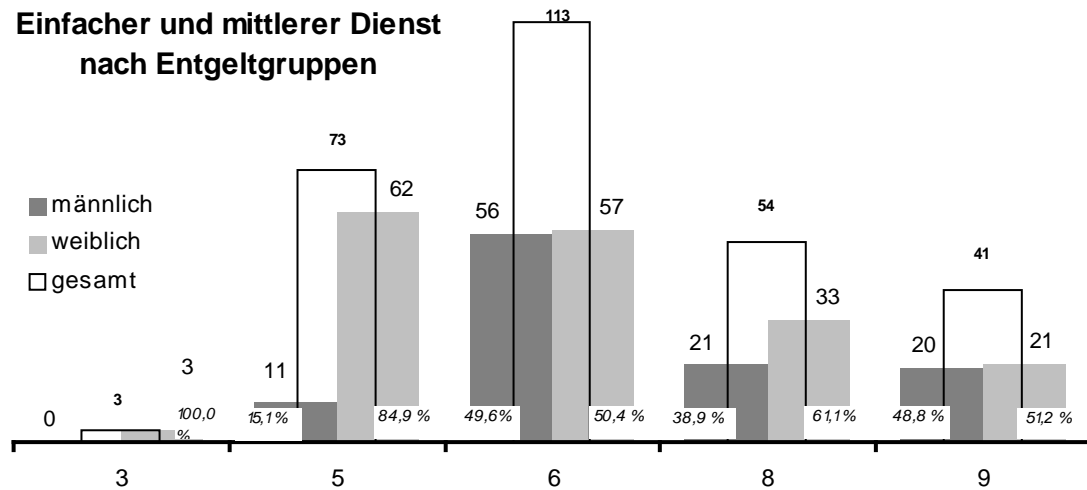
Um Orientierung zur Entwicklung der Frauenquote in diesen Bereichen geben zu können, werden die tariflich Beschäftigten in dieser Fortschreibung einmalig nach ehemaligen Angestellten (s. 5.1) und ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeitern (s. 5.2) unterteilt. Diese Vorgehensweise macht zumindest eine Vergleichbarkeit der Daten innerhalb der Laufbahn möglich.

Bei der nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans werden wieder wie gewohnt detaillierte Vergleiche für sämtliche Entgeltgruppen gezogen.

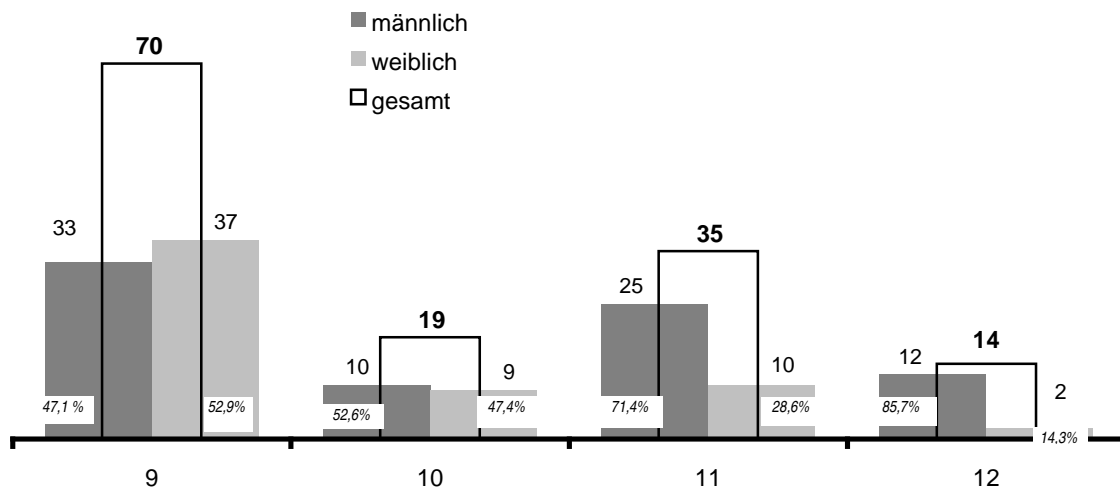
5.1 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-, Berufsgruppen und Geschlecht (hier ehemalige Angestellte)

Im Folgenden werden die Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten (ehemalige Angestellte) dargestellt. Insbesondere im höheren Dienst hat eine positive Entwicklung in Bezug auf den Frauenanteil stattgefunden, mit dem Ergebnis, dass inzwischen 50 % der tariflich Beschäftigten im höheren Dienst Frauen sind. Auch der Trend im gehobenen Dienst ist mit einem erneut gestiegenen Frauenanteil von 42 % als besonders positiv hervorzuheben.

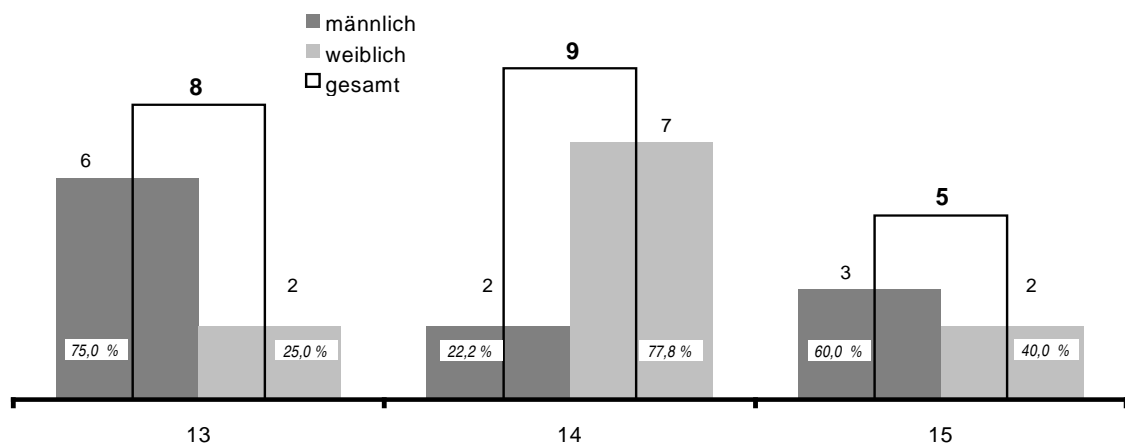
Einfacher und mittlerer Dienst nach Entgeltgruppen



Gehobener Dienst nach Entgeltgruppen



Höherer Dienst nach Entgeltgruppen



**Anteile der Frauen und Männer im tariflichen Bereich
(ehemalige Angestellte)**

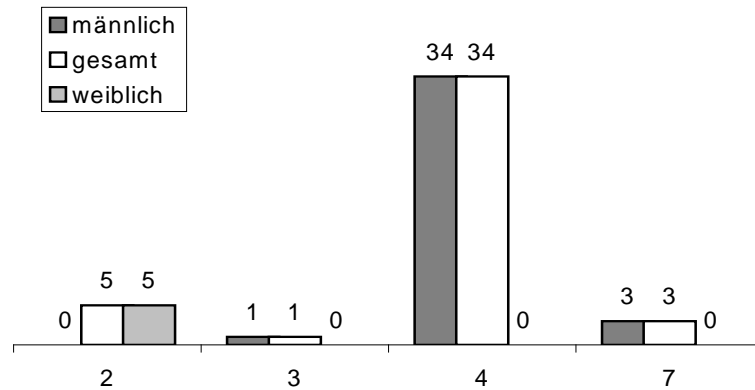
Entgeltgruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2006				Stand: 31.12.2003		
		davon Frauen		davon Männer		davon Frauen		Veränd. in %- Punkten
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	
einfacher und mittlerer Dienst								
3	3	3	100,0	0	0,0	Kein Vergleich möglich		
davon								
Allg. Verw.	3	3	100,0	0	0,0			
5	73	62	84,9	11	15,1			
davon								
Allg. Verw.	62	55	88,7	7	11,3			
Rettungsw.	2	1	50,0	1	50,0			
Technik	2	1	50,0	1	50,0			
Veterinärverw.	2	0	0,0	2	100,0			
Gesundheit	5	5	100,0	0	0,0			
6	113	57	50,4	56	49,6			
davon								
Allg. Verw.	78	55	70,5	23	29,5			
Rettungsw.	32	0	0,0	32	100,0			
Technik	3	2	66,7	1	33,3			
8	54	33	61,1	21	38,9			
davon								
Allg. Verw.	30	25	83,3	5	16,7			
Rettungsw.	4	0	0,0	4	100,0			
Technik	16	5	31,3	11	68,7			
Veterinärverw.	1	1	100,0	0	0,0			
Gesundheit	3	2	66,7	1	33,3			
9	41	21	51,2	20	48,8			
davon								
Allg. Verw.	18	15	83,3	3	16,7			
Technik	12	0	0,0	12	100,0			
Veterinärverw.	5	2	40,0	3	60,0			
Gesundheit	6	4	66,7	2	33,3			
	284	176	62,0	108	38,0	287	64,1	-2,1
gehobener Dienst								
9	70	37	52,9	33	47,1	Kein Vergleich möglich		
davon								
Allg. Verw.	29	14	48,3	15	51,7			
Technik	10	1	10,0	9	90,0			
Sozialdienst	31	22	71,0	9	29,0			
10	19	9		10	52,6			
davon								
Allg. Verw.	7	5	71,4	2	28,6			
Technik	6	0	0,0	6	100,0			
Sozialdienst	6	4	66,7	2	33,3			

Entgeltgruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2006				Stand: 31.12.2003				
		davon Frauen		davon Männer		davon Frauen		Veränd. in %- Punkten		
		absolut	%	absolut	%	absolut	%			
11	35	10	28,6	25	71,4	Kein Vergleich möglich				
davon										
Allg. Verw.	11	3	27,3	8	72,7					
Technik	21	7	33,3	14	66,7					
Sozialdienst	3	0	0,0	3	100,0					
12	14	2	14,3	12	85,7					
davon										
Allg. Verw.	1	0	0,0	1	100,0					
Technik	12	2	16,7	10	83,3					
Sozialdienst	1	0	0,0	1	100,0					
	138	58	42,0	80	58,0	132	38,6	+ 3,4		
höherer Dienst										
13	8	2	25,0	6	75,0	Kein Vergleich möglich				
davon										
Allg. Verw.	5	1	20,0	4	80,0					
Technik	1	0	0,0	1	100,0					
Veterinärverw.	1	1	100,0	0	0,0					
Gesundheit	1	0	0,0	1	100,0					
14	9	7	77,8	2	22,2					
davon										
Technik	1	0	0,0	1	100,0					
Veterinärverw.	1	1	100,0	0	0,0					
Gesundheit	6	6	100,0	0	0,0					
Sozialdienst	1	0	0,0	1	100,0					
15	5	2	40,0	3	60,0					
davon										
Allg. Verw.	1	0	0,0	1	100,0					
Technik	1	0	0,0	1	100,0					
Gesundheit	3	2	66,7	1	33,3					
	22	11	50,0	11	50,0	17	41,2	+ 8,8		
Insgesamt	444	245	55,2	199	44,8	242	55,5	-0,3		

5.2 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-, Berufsgruppen und Geschlecht (hier ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter)

Die nachfolgend aufbereiteten Daten der Anteile der Frauen und Männer im tariflichen Bereich (ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter) nach Entgeltgruppen zeigen, dass in diesem Bereich insgesamt eine Verschlechterung des Frauenanteils um 7,5 %-Punkte stattgefunden hat. Eine Erhöhung des Frauenanteils ist in diesem Bereich aufgrund der Tätigkeitsarten nur schwer zu realisieren.

Entgeltgruppen 2 bis 7



Anteile der Frauen und Männer im tariflichen Bereich (ehem. Arbeiterinnen und Arbeiter)

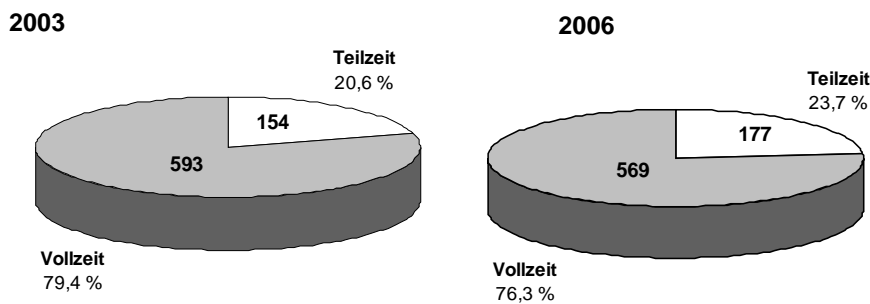
Entgeltgruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2006				Stand: 31.12.2003		Veränderung in %-Punkten
		davon Frauen		davon Männer		Anteil der Frauen		
		ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	
einfacher und mittlerer Dienst								
2	5	5	100,0	0	0,0	Kein Vergleich möglich		
davon								
Allg. Verw.	2	2	100,0	0				
Reinig., Hausw.	3	3	100,0	0	0,0			
3	1	0	0,0	1	100,0			
davon								
Reinig., Hausw.	1	0	0,0	1	100,0			
6	34	0	0,0	34	100,0			
davon								
Allg. Verw.	3	0	0,0	3				
Reinig., Hausw.	3	0	0,0	3	100,0			
Bauhöfe	24	0	0,0	24	100,0			
Verm.-Kataster	4	0	0,0	4				
7	3	0	0,0	3	100,0			
davon								
Allg. Verw.	1	0	0,0	1				
Bauhöfe	2	0	0,0	2	100,0			
	43	5	11,6	38	88,4	47	19,1	-7,5

6. Teilzeitbeschäftigte

6.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Am 31.12.2006 waren beim Kreis Warendorf insgesamt 177 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitform beschäftigt. Dies macht einen Anteil von 23,7 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten aus. In dieser Zahl enthalten sind auch die 7 teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Beurlaubung befanden und nicht arbeiten.

Von den 177 Teilzeitbeschäftigten üben auch 13 Männer bzw. 7,3 % eine reduzierte Arbeitszeit aus. Insofern ist die Quote der männlichen Teilzeitbeschäftigten um 1,5 %-Punkte gestiegen. Betrachtet man allerdings die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer, so ergibt sich, dass lediglich 3,4 % aller bei der Kreisverwaltung beschäftigten Männer Teilzeit arbeiten. Im Gegensatz hierzu steht die Teilzeitquote der Frauen mit 45,7 %. Die Zahl der aktiven Teilzeitbeschäftigten liegt bei 170. Der Trend, während der Elternzeit zusätzlich in Teilzeitform zu arbeiten nimmt weiter zu. Zum Stichtag sind dies 9 Personen.



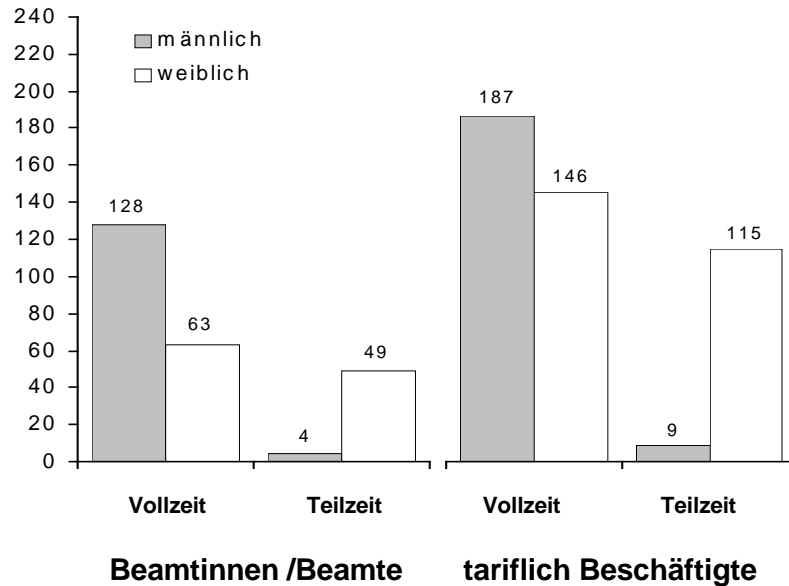
6.2 Teilzeitbeschäftigte in Führungsfunktionen

Von den 76 Führungskräften beim Kreis Warendorf waren am 31.12.2006 weiterhin vier Führungskräfte auf Sach- bzw. Abteilungsebene in Teilzeitform eingesetzt. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Frauen. Die Verteilung auf die Besoldungsgruppen stellt sich wie folgt dar:

Bes.-Gr.	Stundenanteil	Funktion
A 14	30,0	Sachgebietsleitung
A 14	30,0	Sachgebietsleitung
A 12	32,5	Sachgebietsleitung
A 11	36,0	Sachgebietsleitung

6.3 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis

Von den insgesamt 177 Teilzeitbeschäftigten arbeiten 53 im Beamtenbereich und 124 im Bereich der tariflich Beschäftigten. Die 24 Beschäftigten der Fleischbeschau mit Stückvergütung sind nicht enthalten.



6.3.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht

Bes.-Gr.	Stundenanteil $\leq 20,5$ h/Wo.			Stundenanteil $> 20,5$ h/Wo.			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
A 6	1	1	0	2	2	0	3	3	0
A 7	2	2	0	0	0	0	2	2	0
A 8	4	4	0	2	2	0	6	6	0
A 9	3	3	0	2	2	0	5	5	0
A 10	14	14	0	6	5	1	20	19	1
A 11	1	1	0	9	7	2	10	8	2
A 12	1	1	0	2	2	0	3	3	0
A 13	0	0	0	1	0	1	1	0	1
A 14	0	0	0	3	3	0	3	3	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insges. 2006	26	26	0	27	23	4	53	49	4
insges. 2003*	12	12	0	32	28	4	44	40	4

* die hier verwendeten Vergleichszahlen für das Jahr 2003 beziehen sich noch auf einen Stundenanteil von $\leq 19,25$ bzw. $> 19,25$ h/Wo.

6.3.2 Teilzeitbeschäftigte tarifliche Beschäftigte (ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter) nach Entgeltgruppe und Geschlecht

Entg.-Gr.	Stundenanteil <= 19,25 h/Wo.			Stundenanteil > als 19,25 h/Wo.			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
2	0	0	0	2	2	0	2	2	0
3	1	1	0	1	1	0	2	2	0
5	18	16	2	18	18	0	36	34	2
6	13	13	0	19	18	1	32	31	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	5	5	0	8	8	0	13	13	0
9	10	10	0	15	13	2	25	23	2
10	2	2	0	0	0	0	2	2	0
11	1	1	0	3	1	2	4	2	2
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	2	1	1	0	0	0	2	1	1
14	4	4	0	1	1	0	5	5	0
15	1	0	1	0	0	0	1	0	1
insges. 2006	56	52	4	64	59	5	120	111	9
insges. 2003	39	39	0	64	60	4	103	99	4

6.4 Altersteilzeit

Bei der Kreisverwaltung Warendorf waren zum Stichtag insgesamt 33 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis beschäftigt, hiervon waren 12 Frauen. Damit ist der Frauenanteil bei der Altersteilzeit um 5,6 %-Punkte auf 36,4 % gestiegen.

2006	absolut	davon Frauen		davon Männer		Frauenanteil 2003 in %
		absolut	%	absolut	%	
Tariflich Beschäftigte	23	10	43,5	13	56,5	29,2
Beamtinnen und Beamte	10	2	20,0	8	80,0	14,3
Gesamt	33	12	36,7	21	63,6	30,8

7. Beurlaubte Kräfte

Am 31.12.2006 befanden sich insgesamt 45 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter der Kreisverwaltung in Mutterschutz, Elternzeit oder einer längerfristigen Beurlaubung. Dies sind 6,2 % der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Jahr	Gesamt	Beurlaubte	%
2006	746	46	6,2
2003	747	55	7,4

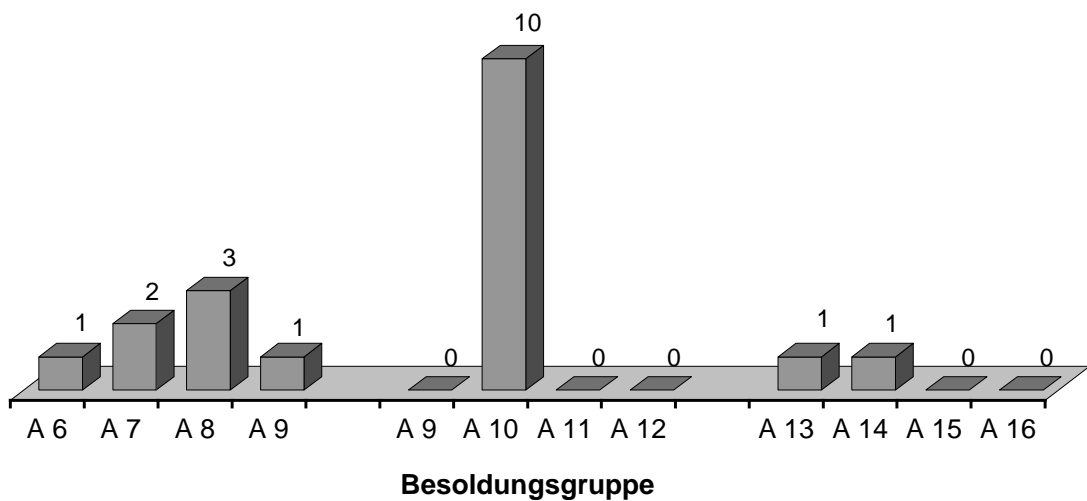
7.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht

Art der Beurlaubung	Tariflich Beschäftigte			Beamtinnen/Beamte			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
Mutterschutz	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Elternzeit	12	12	0	12	12	0	24	24	0
§ 85 a LBG *	0	0	0	7	7	0	7	7	0
§ 50 BAT ** bzw. § 28 TVöD-V	14	13	1	0	0	0	14	13	1
Summe 2006	26	25	1	20	20	0	46	45	1
Summe 2003	37	35	2	18	18	0	55	53	2

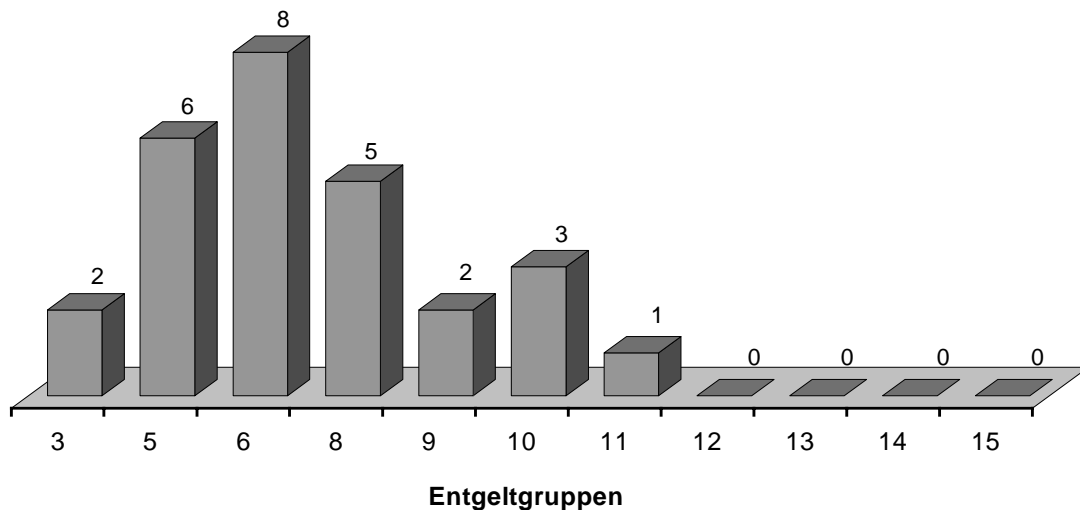
* Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familienpolitischen Gründen

** Sonderurlaub

7.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen (ohne Mutterschutz)



7.3 Beurlaubte tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen (ohne Mutterschutz)



8. Beförderungen / Höhergruppierungen, Leistungsprämien und –zulagen

Die folgenden Tabellen geben Aufschluss über die Geschlechtsverteilung bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Leistungsprämien und Leistungszulagen.

Betrachtet man sämtliche Beförderungen und Höhergruppierungen der Jahre 2004 – 2006 wurden insgesamt 43 Mitarbeiterinnen und 66 Mitarbeiter befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil ist mit 39,4 % insgesamt niedriger ausgefallen als im vorherigen Berichtszeitraum mit 52,1 %.

Besonders positiv hervorzuheben ist allerdings der Bereich der Beförderungen. Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil an Beförderungen 52,9 %, wobei der Frauenanteil in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten bei 45,1 % lag.

Im Tarifrecht sind Höhergruppierungen abhängig von den ausgeübten Tätigkeiten. Hier tritt Tarifaufstufung ein, so dass die Verwaltung den Frauenanteil an Höhergruppierungen nur mittelbar steuern kann.

8.1 Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen

	2004						2005						2006					
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil in %		Frauenanteil der Gruppe in % 2004	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil in %		Frauenanteil der Gruppe in % 2005	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil in %		Frauenanteil der Gruppe in % 2006
				weibl.	männl.					weibl.	männl.					weibl.	männl.	
Beamtinnen / Beamte	13	5	8	38,5	61,5	44,2	16	6	10	37,5	62,5	43,3	19	9	10	47,4	52,6	45,1
(ehem.) Angestellte	20	9	11	45,0	55,0	52,2	23	9	14	39,1	60,9	55,3	15	5	10	33,3	66,7	55,2
Arbeiterinnen / Arbeiter	3	0	3	0,0	100,0	15,9	4	0	4	0,0	100,0	11,9	0	0	0	0,0	0,0	11,6
insgesamt	36	14	22	38,9	61,1		43	15	28	34,9	65,1		34	14	20	41,2	58,8	

8.2 Beförderungen im Beamtenbereich

Bes.-Gr.	2004					2005					2006				
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2004	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2005	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2006
A 7	3	2	1	66,7	81,8	5	2	3	40,0	70,6	1	1	0	100,0	64,3
A 8	1	0	1	0,0	62,5	1	0	1	0,0	70,0	3	3	0	100,0	78,9
A 9 m. D.	1	0	1	0,0	19,0	2	0	2	0,0	21,7	4	2	2	50,0	26,9
Gesamt m. D.	5	2	3	40,0		8	2	6	25,0		8	6	2	75,0	
A 9 g. D.	0	0	0	0,0	50,0	0	0	0	0,0	33,3	0	0	0	0,0	57,1
A 10	3	2	1	66,7	60,4	3	2	1	66,7	64,8	0	0	0	0,0	66,7
A 11	1	1	0	100,0	39,5	2	0	2	0,0	38,5	1	1	0	100,0	38,9
A 12	1	0	1	0,0	17,9	1	0	1	0,0	14,3	4	2	2	50,0	20,0
A 13 g. D.	0	0	0	0,0	33,3	1	1	0	100,0	33,3	2	0	2	0,0	33,3
Gesamt g. D.	5	3	2	60,0		7	3	4	42,9		7	3	4	42,9	
A 13	0	0	0	0,0	27,3	0	0	0	0,0	20,0	0	0	0	0,0	18,2
A 14	0	0	0	0,0	55,6	1	1	0	100,0	60,0	0	0	0	0,0	60,0
A 15	3	0	3	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 16	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	2	0	2	0,0	0,0
B 2	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	2	0	2	0,0	0,0
Gesamt h. D.	3	0	3	0,0		1	1	0	100,0		4	0	4	0,0	
insgesamt	13	5	8	38,5		16	6	10	37,5		19	9	10	47,4	

8.3 Höhergruppierungen im Angestelltenbereich

Verg.-Gr.	2004					2005				
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2004	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2005
IX*	6	3	3	50,0	50,0	0	0	0	0,0	0,0
VII	0	0	0	0,0	82,1	0	0	0	0,0	0,0
VI b	5	1	4	20,0	45,6	9	6	3	66,7	48,2
V c	2	2	0	100,0	59,3	1	0	1	0,0	43,6
V b m.D.	2	1	1	50,0	53,1	5	2	3	40,0	52,7
Gesamt m. D.	15	7	8	46,7		15	8	7	53,3	
V b g.D.	0	0	0	0,0	26,3	1	0	1	0,0	31,6
IV b	1	1	0	100,0	54,9	2	1	1	50,0	55,8
IV a	1	0	1	0,0	40,0	1	0	1	0,0	56,5
III	1	1	0	100,0	25,0	3	0	3	0,0	20,7
II g.D.	0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0
Gesamt g. D.	3	2	1	66,7		8	1	7	12,5	
II h.D.	2	0	2	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt h. D.	2	0	2	0,0		0	0	0	0,0	
insgesamt	20	9	11	45,0		23	9	14	39,1	

* geringfügig Beschäftigte

2006					
Entg.-Gr.	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2006
6	3	1	2	33,3	50,4
8	3	1	2	33,3	61,1
9 m. D.	3	2	1	66,7	51,2
10	2	1	1	50,0	47,4
11	3	0	3	0,0	28,6
15	1	0	1	0,0	40,0
insgesamt	15	5	10	33,3	

8.4 Höhergruppierungen im Arbeiterbereich

Lohngruppe	2004					2005				
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2004	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2005
4	1	0	1	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0
6	2	0	2	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
6 a	0	0	0	0,0	0,0	3	0	3	0,0	0,0
insgesamt	3	0	3	0,0	0,0	4	0	4	0,0	0,0

2006				
Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2006
Keine Höhergruppierungen im Jahr 2006				
0	0	0	0,0	0,0

9. Personalentwicklung, Fortbildung

9.1 Fortbildungen für Führungskräfte

	2004			2005			2006			Frauenquote der jeweiligen Gruppe der Führungskräfte im Jahr 2006
	weibl.	männl.	Frauenanteil in %	weibl.	männl.	Frauenanteil in %	weibl.	männl.	Frauenanteil in %	
Schulungen für Führungskräfte "Besondere Aspekte des Arbeitsrechts"	6	29	17,1	0	0	0,0	0	0	0,0	21,6
Erfahrungsaustausch für Führungskräfte zum anlassunabhängigen Dienstgespräch	13	59	18,1	0	0	0,0	0	0	0,0	22,4
Schulungen für Führungskräfte zum Beurteilungswesen	0	0	0,0	6	24	20,0	0	0	0,0	21,6
Informationsveranstaltung für Führungskräfte zum Neuen Kommunalen Finanzmanagement	0	0	0,0	0	0	0,0	7	25	21,9	25,0

9.2 Fachspezifische Fortbildungen

	2004			2005			2006			Frauenanteil im jew. Amt am 31.12.2006 in %
	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	
Haupt- u. Personalamt	2	21	91,3	12	29	70,7	9	22	71,0	56,8
TUI	25	0	0,0	4	1	20,0	3	0	0,0	8,3
Rechnungsprüfungsamt	12	0	0,0	5	0	0,0	10	0	0,0	0,0
Kämmerei	11	5	31,3	16	12	42,9	7	2	22,2	39,1
Verwaltung der Polizei	5	1	16,7	9	7	43,8	14	14	50,0	40,0
Ordnungsamt *	9	7	43,8	6	6	50,0	14	8	36,4	28,0
Straßenverkehrsamt	3	6	66,7	4	7	63,6	4	5	55,6	62,8
Veterinäramt	13	15	53,6	13	17	56,7	14	20	58,8	32,6
Schul-,Kultur-,Sportamt	1	5	83,3	0	6	100,0	1	6	85,7	86,0
Sozialamt	19	9	32,1	21	26	55,3	24	19	44,2	54,8
A. Kinder, Jugendl., Fam.	15	15	50,0	25	24	49,0	19	20	51,3	64,9
Gesundheitsamt	3	12	80,0	9	13	59,1	6	15	71,4	81,4
A. Planung u. Naturschutz	10	2	16,7	14	1	6,7	10	6	37,5	25,0
Vermess.- u. Katasteramt	10	2	16,7	18	4	18,2	26	3	10,3	23,6
Bauamt	20	14	41,2	23	18	43,9	17	12	41,4	54,3
Amt für Umweltschutz	39	1	2,5	36	2	5,3	68	1	1,4	15,2
Büro Landrat	2	2	50,0	2	1	33,3	2	0	0,0	53,3
Personalrat	0	0	0,0	14	9	39,1	12	5	29,4	30,6
Gesamt	199	117	37,0	231	183	44,2	260	158	37,8	

* ohne Berücksichtigung der Rettungswachen

9.3 Angestelltenlehrgänge, Aufstieg, Akademie

Fortbildungsart/ Ende der Fortbildung	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
A II-Lehrgang	2	1	0	0	2	1	0	0	5	2	4	3
prüfungserleichterter Aufstieg	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verwaltungsakademie	2	1	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0

9.4 Beteiligung an Inhouse-Veranstaltungen

Inhouse-Veranstaltungen im Jahr	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
2004	199	92	107	53,8
2005	154	74	80	51,9
2006	Im Jahr 2006 hat es aufgrund eines Personalwechsels kein hausinternes Fortbildungsprogramm gegeben.			

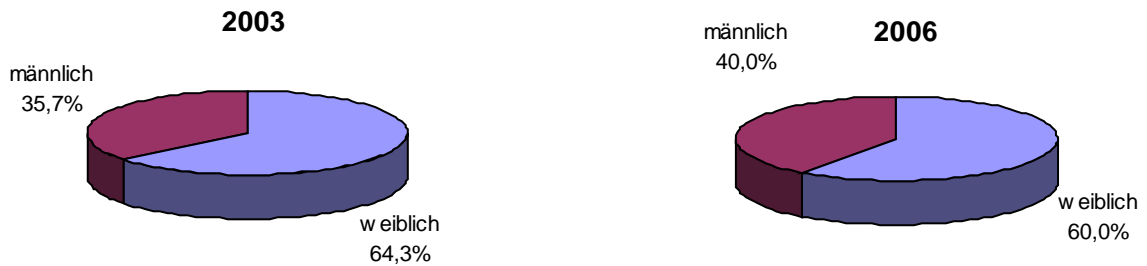
9.5 Intern organisierte EDV-Schulungen

	2004			2005			2006		
	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %
Excel-Grundlagen	Im Jahr 2004 fanden keine internen EDV-Schulungen statt			47	58	55,2	0	0	0,0
Word-Grundlagen				6	9	60	0	0	0,0
Outlook				74	77	51,0	14	12	46,2
ProSoz 14				0	0	0,0	13	19	59,4
Gesamt				127	144	53,1	27	31	53,4

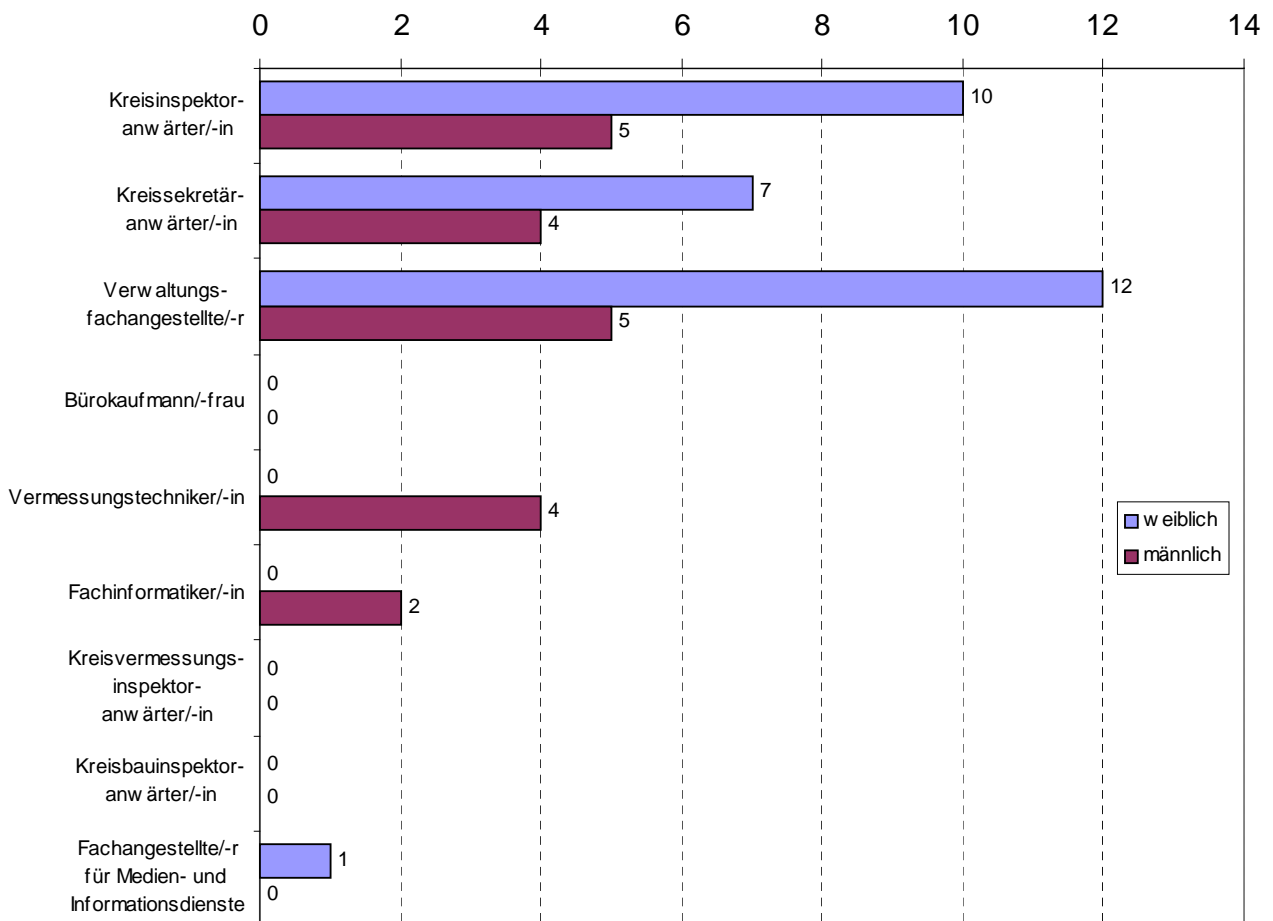
10. Personal in der Ausbildung

10.1 Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Zum Stichtag 31.12.2006 befanden sich 50 junge Frauen und Männer bei der Kreisverwaltung Warendorf in einem Ausbildungsverhältnis. Der prozentuale Frauenanteil lag dabei bei 60 %. Daneben absolvierten drei Frauen ihr Anerkennungsjahr als Sozialarbeiterin oder Sozialpädagogin. Ihr Anerkennungsjahr als Rettungsassistent bzw. Rettungsassistentin absolvierten zwei Männer und eine Frau.



Die nachfolgende Aufstellung informiert über die Aufteilung der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter auf die verschiedenen Ausbildungsberufe mit Stand 31.12.2006:

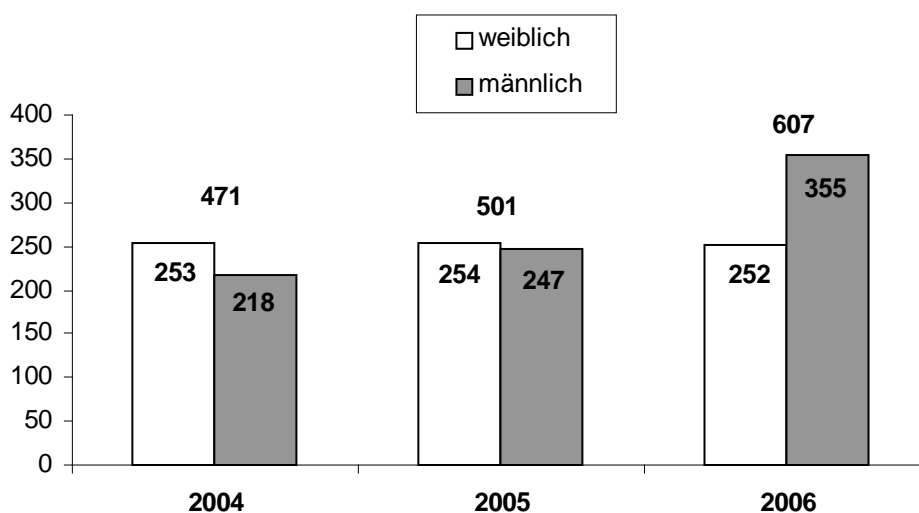


Die anschließende Tabelle gibt Aufschluss über die Anzahl der Auszubildenden, die in 2006 ihre Ausbildung beendet haben und über die Auszubildenden, die voraussichtlich ihre Ausbildung in den Jahren 2007 – 2009 beenden werden.

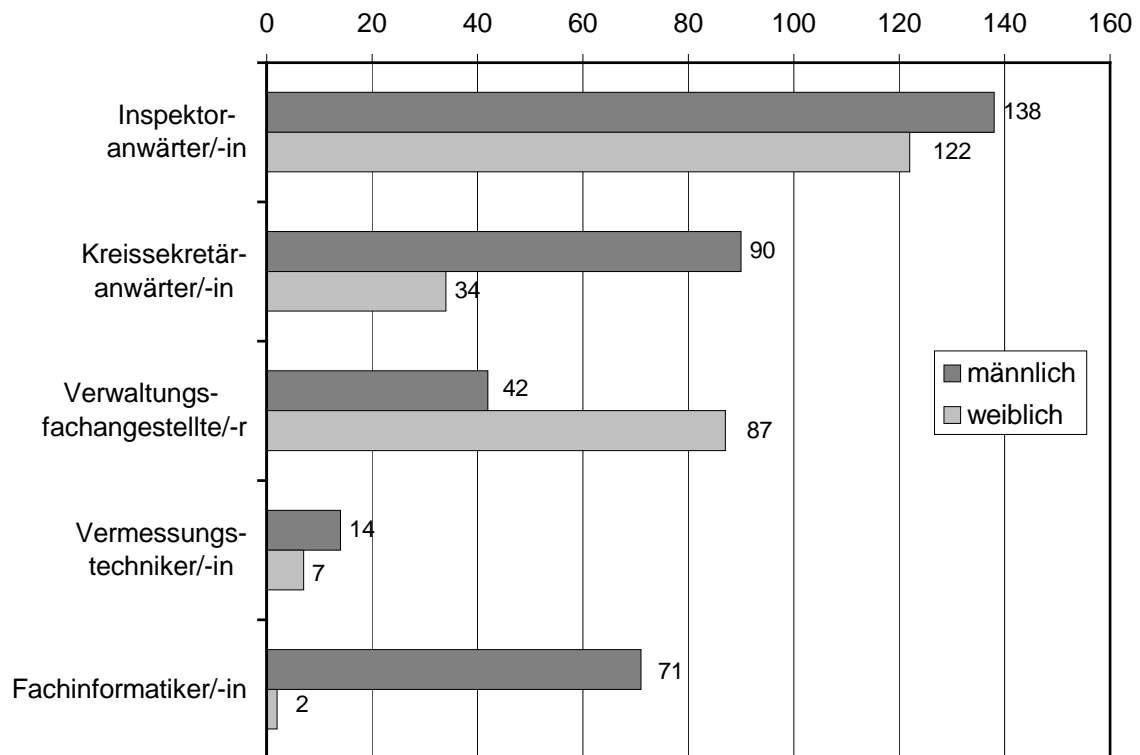
Ausbildungsberuf / Ende der Ausbildung	2006		2007		2008		2009	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Kreisinspektoranwärter/-in	4	3	4	3	5	3	6	4
Kreisvermessungsinspektor- anwärter/-in	0	0	0	0	0	0	1	N.N
Kreisbauinspektoranwärter/- in	0	0	0	0	1	1	0	0
Kreissekretäranwärter/-in	6	4	5	2	6	5	5	4
Verwaltungsfachangestellte	3	1	5	3	7	5	5	4
Bürokauffrau/-mann	1	1	0	0	0	0	0	0
Vermessungstechniker/-in	0	0	1	0	2	0	1	0
Fachinformatiker/-in	1	0	0	0	0	0	2	0
Fachangestellte/-r für Medi- en- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	0	0	1	1	0	0	0	0
Gesamt	15	9	16	9	21	14	20	12

10.2 Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz

Das folgende Diagramm illustriert die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz beim Kreis Warendorf. Die Zahlen beziehen sich dabei auf das Jahr des Ausbildungsbeginns, nicht auf den Eingang der Bewerbungsunterlagen.



Die Bewerbungen für das Ausbildungsjahr 2006 verteilen sich wie folgt auf die 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.

Durch die weiterhin schlechte finanzielle 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.

Aber 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 auch 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. Auch dies ist nicht immer der Fall.

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 Berufsgruppen zur Verfügung stehen.

Im Bereich der Höhergruppierungen und Beförderungen ist eine Beeinflussung der Frauenquote in Richtung der gesetzten Zielvorgaben ebenfalls nicht immer möglich. Nach dem neuen TVöD ist der Aufstieg in höhere Entgeltgruppen nur noch funktionsabhängig, da Bewährungszeit und Tätigkeitsaufstiege entfallen.

Bei Beförderungen nach dem Beamtenrecht sind die Grenzen des Stellenplanes zu beachten. Zusätzlich muss der Bewerber bzw. die Bewerberin die persönlichen, laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Danach zieht die Besetzung einer höherwertigen Stelle mit einer Beamtin oder einem Beamten nicht unbedingt eine sofortige Beförderung nach sich.

1. Bericht zu den quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2004 - 2006

Die quantitativen Zielvorgaben für die Jahre 2004 bis 2006 wurden aus den Prognosedaten abgeleitet. Deshalb wird an dieser Stelle ein Vergleich der Prognosedaten des Frauenförderplanes 2003 – 2006 mit dem Stand der erreichten Quoten zum 31.12.2006 vorgenommen.

Auch der Vergleich der Prognosedaten mit dem Stand der erreichten Quoten zum 31.12.2006 wird durch die Einführung des neuen TVöD erschwert. Die ehemaligen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter werden nun als tariflich Beschäftigte zusammen geführt und den neuen Entgeltgruppen zugeordnet. Hierbei ist nicht jeder der neuen Entgeltgruppen eindeutig eine Vergütungsgruppe zugeordnet.

Um eine Orientierung zur Entwicklung der Frauenquoten geben zu können, werden die tariflich Beschäftigten für diesen Vergleich letztmalig als ehemalige Angestellte und ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter aufgeführt. So ist zumindest ein Vergleich innerhalb der jeweiligen Laufbahngruppe möglich.

Bei den Prognosen der zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2009 werden dann bereits die neuen Entgeltgruppen zu Grunde gelegt, so dass für den nächsten Bericht zum Frauenförderplan Vergleiche für einzelne Entgeltgruppen gezogen werden können.

Vergleich der Prognosedaten des Frauenförderplanes 2003 – 2006 mit dem Stand der erreichten Quoten zum 31.12.2006

Erreichen der Altersgrenze

Laufbahn- gruppe Stellenwert	2003		2004		2005		2006		Frauen- quote 31.12.03	Erreichbare Frauenquote bis 2006	Erreichte Frauenquote 31.12.06	Abweichung der Prognose zur erreichten Quote
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich				
Beamte m.D.									56,3	Quote erreicht	54,4	Quote erreicht
A 9	1	Allg. Verw.							62,5	Quote erreicht	63,6	Quote erreicht
	1	Leitstelle							0,0	0,0	0	0,0
Beamte g.D.									43,4		45,9	-2,6
A 11	1	Soz.Dienst							66,7	Quote erreicht	57,1	Quote erreicht
A 12					1	Allg. Verw.	1	Allg. Verw.	27,8	50,0	28,6	-21,4
A 13							1	Technik	0,0	33,3	0,0	-33,3
ehemalige Angestellte m.D.									64,1	Quote erreicht	62,0	Quote erreicht
	4	Allg. Verw.					4	Allg. Verw.				
	1	Technik										
	1	Veterinärw.					1	Veterinärw.				
ehemalige Angestellte g.D.									38,6	41,7	42,0	+ 0,3
	1	Allg. Verw.					1	Allg. Verw.				
ehemalige Angestellte h.D.									41,2	58,8	50,0	Quote erreicht
	1	Technik					2	Gesundheit				
Stückver- güter			2	Veterinärw.			1	Veterinärw.	10,3	20,7	12,5	-8,2
Gesamt	11		2		1		11					

Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)

Laufbahn- gruppe Stellenwert	2003		2004		2005		2006		Frauen- quote am 31.12.03	Erreichbare Frauenquote bis 2006	Erreichte Frauenquote 31.12.06	Abweichung der Prognose zur erreichten Quote
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich				
Beamte g.D.									43,4	48,5	45,9	-2,6
A 11					1	Allg. Verw.			43,5	47,8	42,9	-4,6
A 12							1	Soz.Dienst	66,7	Quote erreicht	57,1	Quote erreicht
A 13	1	Technik					2	Allg. Verw.	27,8	50,0	28,6	-27,1
									0,0	0,0	0	0,0
					1	Allg. Verw.			50,0	Quote erreicht	50	Quote erreicht
Beamte h.D.									22,9	25,7	23,5	-2,2
B 2							1	Gesundh.	0,0	100,0	0	-100,0
ehemalige Angestellte m.D.									64,0	Quote erreicht	62,0	Quote erreicht
	2	Allg. Verw.	2	Allg. Verw.	4	Allg. Verw.						
					1	Veterinärw.						
					1	Rett. Dienst						
					1	Technik						
ehemalige Angestellte g.D.									38,6	41,7	42,0	+ 0,3
	1	Technik	1	Allg. Verw.								
			1	Technik			2	Soz.Dienst				
ehemalige Angestellte h.D.									41,2	58,8	50,0	Quote erreicht
							1	Soz.Dienst	0,0	100,0		
ehem. Arbei- terinnen/ Arbeiter									19,1	19,1	11,6	-7,5
	1	Bauhof										
Gesamt	5		4		9		7					

In den Bereichen, in denen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze bzw. durch Inanspruchnahme von Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschieden sind, konnte nur an wenigen Stellen eine Verbesserung der Frauenquote erreicht werden. In einigen Bereichen war bereits zum Stichtag 31.12.2003 die Quote erfüllt. Dies konnte auch zum Stichtag 31.12.2006 erreicht werden.

Eine besonders starke Verschlechterung der Frauenquote ist im Bereich der ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter zu verzeichnen. In diesem Bereich bleibt es schwierig, weibliche Bewerberinnen zur Besetzung frei gewordener Stellen zu finden.

Zudem bleibt die Quote im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten auf einem niedrigen Niveau. Die frei gewordene Stelle im Bereich des Gesundheitswesens konnte nicht mit einer Frau besetzt werden, da die weiblichen Bewerberinnen nicht über eine gleiche oder bessere Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen als der ausgewählte Stelleninhaber verfügten.

Demgegenüber ist es besonders erfreulich, dass im Bereich des höheren Dienstes der ehemaligen Angestellten erstmals eine Frauenquote von 50 % erreicht werden konnte, auch wenn hiermit die Zielvorgabe von 58,8 % nicht realisiert werden konnte. Im Vergleich zum Stand 31.12.2003 ist eine Steigerung von 8,8 Prozentpunkten zu verzeichnen.

2. Bericht zu den qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2004 - 2006

Die qualitativen Zielvorgaben für die Jahre 2004 – 2006 bezogen sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zunächst ist festzustellen, dass die Kreisverwaltung Warendorf die rechtlichen Möglichkeiten des Gesetzes über Teilzeitarbeit voll ausschöpft. In einigen Bereichen geht die Bewilligungspraxis sogar über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Die steigende Quote an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch der starke Zuwachs an Teilzeitbeschäftigten, die weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind, verdeutlicht, dass die weitreichenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden.

Das Ziel der Erhöhung des Teilzeitangebotes insbesondere am Nachmittag, wurde bei der Verabschiedung des vorherigen Frauenförderplanes kritisiert, weil dies in keinem Fall mit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Einklang zu bringen sei. Eine Statistik über die Verteilung der Arbeitszeit der einzelnen Teilzeitkräfte auf Vor- oder Nachmittag liegt nicht vor. Die Anwesenheitszeiten der Teilzeitkräfte werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den Amtsleitungen abgesprochen. Hierbei wird auf eine größtmögliche Flexibilität der Teilzeitkräfte bei gleichzeitiger Sicherstellung der dienstlichen Belange Wert gelegt. Insofern werden bei der Kreisverwaltung die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle mit Erfolg realisiert, z.B. Anwesenheit an zwei ganzen Arbeitstagen oder Verteilung der Stunden auf fünf Wochentage.

Die geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten zeigen jedoch, dass es nach wie vor mehrheitlich die Frauen sind, die Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Zum Stand 31.12.2006 arbeiteten lediglich 3,4 % aller männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Demgegenüber betrug die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Frauen 45,7 %.

Der Ausbau von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen gerade in Führungspositionen gestaltet sich schwierig. Grundsätzlich ist jede hausintern ausgeschriebene Stelle auch Teilzeitkräften geöffnet. Hierauf wird in der Stellenausschreibung besonders hingewiesen. Dennoch konnte im Berichtszeitraum die Anzahl von vier Teilzeitkräften in Führungspositionen nicht weiter erhöht werden.

Das Ziel, beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Familienphase als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung einzusetzen, hat sich zwischenzeitlich überholt. Tendenziell nehmen die Beschäftigten inzwischen recht schnell wieder eine (Teilzeit-) Beschäftigung bei der Kreisverwaltung auf, so dass kaum noch Anfragen bezüglich Vertretungsarbeiten bestehen.

Bezüglich des Ziels „Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten während der Familienphase“ wird den Beurlaubten das jährlich aufgelegte Fortbildungsprogramm zugesandt. Neben fachspezifischen Fortbildungen werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten spezielle Fortbildungen für Frauen angeboten. So wurde im Jahr 2004 das Seminar „Erfolgreich argumentieren – erfolgreich reden! Rhetorik für Frauen“ angeboten. Zudem werden nach Bedarf EDV-Schulungen z. B. zu verschiedenen Windows-Anwendungen, angeboten. Auch hier können die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen.

Bei der Wiederaufnahme einer Beschäftigung werden, je nach Arbeitsbereich, Fachfortbildungen oder Schulungen für spezielle Software-Programme angeboten.

Das Thema „Tele- / Heimarbeitsplätze“ wird zurzeit von der Kreisverwaltung intensiv bearbeitet. Innerhalb eines Modellprojektes soll diese Arbeitsform noch im Jahr 2007 erprobt werden.

Abschnitt IV:**Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zum 31.12.2009 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 31.12.2009 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 2. Fortschreibung des Frauenförderplanes wird darauf verzichtet, etwa auf der Grundlage von Erfahrungswerten den Versuch zu machen, hierzu Planungsdaten zu erstellen. Die Vergangenheit zeigt, dass Aussagen über evtl. Durchschnittswerte nicht aussagekräftig sind.

Erreichen der Altersgrenze

Laufbahngruppe Stellenwert	2007		2008		2009		Frauen- quote am 31.12.2006*	Erreichbare Frauenquote bis 2009 **
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich		
Beamte g.D. A 10	1	Allg. Verw.					45,9 65,1	50,4 Quote erreicht
tariflich Beschäftigte m.D. 6			1	Rettungsw.			Quote erreicht 0	Quote erreicht 3,1
tariflich Beschäftigte g.D. 9 12	1	Technik	1	Technik	1	Technik	42,0 10,0 16,7	44,2 30,0 25,0
tariflich Beschäftigte h.D. 14	1	Technik					50,0 0,0	Quote erreicht 100,0
Stückvergüter	2	Veterinärw.			1	Veterinärw.	12,5	25,0
Gesamt	5		2		2			

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

** max. erreichbare Quote in der Laufbahngruppe, wenn auch alle in Tabelle 2.2 (Altersteilzeit) ausgewiesenen vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt werden könnten

Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)

Laufbahngruppe Stellenwert	2007		2008		2009		Frauen- quote am 31.12.2006*	Erreichbare Frauenquote bis 2009 **
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich		
Beamte g.D.							45,9	50,4
A 10			1	Allg. Verw.			65,1	Quote erreicht
A 11					1	Allg. Verw.	42,9	47,6
A12	2	Allg. Verw.	1	Allg. Verw.			28,6	42,9
A 13					1	Technik	0,0	33,3
Beamte h.D.							23,5	26,5
A 14			1	Technik			0,0	100,0
tariflich Beschäftigte m.D.							Quote erreicht	Quote erreicht
6	1	Allg. Verw.					Quote erreicht	Quote erreicht
8			1	Technik			31,3	37,5
					2	Allg. Verw.	Quote erreicht	Quote erreicht
tariflich Beschäftigte g.D.							42,0	46,4
9	3	Allg. Verw.			1	Allg. Verw.	48,3	62,1
12					2	Technik	16,7	33,3
tariflich Beschäftigte h.D.							50,0	Quote erreicht
13	1	Allg. Verw.					20,0	40,0
Gesamt	7		4		7			

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

** max. erreichbare Quote in der Laufbahngruppe, wenn auch alle in Tabelle 2.2 (Altersteilzeit) ausgewiesenen vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt werden könnten

1. Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2007 bis 2009

Anhand der folgenden Übersichten wird verdeutlicht, wie sich im Zeitraum von 2007 bis 2009 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 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	2007	2008	2009
Beamte			
m.D.	Quote über 50 %		
g.D.	48,1	48,9	50,4
h.D.	23,5	26,5	26,5
tariflich Beschäftigte			
m.D.	Quote über 50 %		
g.D.	44,9	45,7	48,5
h.D.	Quote über 50 %		
Stückvergüter	20,8	20,8	20,8

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

Besoldungsgruppe Entgeltgruppe	2007	2008	2009
Beamte			
A 10 (allg. Verwaltung)	Quote über 50 %		
A 11 (allg. Verwaltung)	42,9	42,9	47,6
A 12 (allg. Verwaltung)	38,1	42,9	42,9
A 13 (Technik)	0,0	0,0	33,3
A 14 (Technik)	0,0	100,0	100,0
tariflich Beschäftigte			
6 (allg. Verwaltung)	Quote über 50 %		
6 (Rettungswesen)	0,0	3,1	3,1
8 (allg. Verwaltung)	Quote über 50 %		
8 (Technik)	31,3	37,5	37,5
9 (allg. Verwaltung)	58,6	58,6	62,1
9 (Technik)	10,0	20,0	30,0
12 (Technik)	25,0	25,0	41,7
13 (allg. Verwaltung)	40,0	40,0	40,0
14 (Technik)	100,0	100,0	100,0
Stückvergüter	20,8	20,8	25,0

2. Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2007 – 2009

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist weiterhin ein generelles Ziel der Kreisverwaltung Warendorf. Insbesondere setzt sich die Kreisverwaltung Warendorf zum Ziel, Tele- bzw. Heimarbeitsplätze zu schaffen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine neue Arbeitszeitflexibilität zu ermöglichen. Zur Erreichung dieses Ziels soll noch im Jahr 2007 ein Modellprojekt „Telearbeit bei der Kreisverwaltung Warendorf“ gestartet werden.

Zudem soll die Überarbeitung der Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit bei der Kreisverwaltung Warendorf noch mehr Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten. Im Mittelpunkt der neuen Regelungen soll eine größere Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten stehen. Die hierdurch entstehende Möglichkeit, die Servicezeiten weiter auszubauen, wird die Familienfreundlichkeit des Kreises Warendorf auch in diesem Bereich unterstreichen.

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 vorangetriebene Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen soll weiter verfolgt werden.

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 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 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 weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Abs. 2 LGG).

- 2.2 Hinzugezogen werden können die in der internen bzw. externen Ausschreibung festgelegten Kriterien zur sozialen Kompetenz und den Schlüsselqualifikationen bei Führungskräften als weitere Hilfskriterien.
- 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 Beförderungsamts 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 Fortbildungsveranstaltung 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.

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 abgestimmt.
- 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 Einstellung, dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen noch bei der Besetzung höherwertiger Stellen 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. Nur auf ausdrücklichen Wunsch des Beschäftigten kann von einer Befristung abgesehen werden. Bei der Dauer der Befristung sind die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen zu berücksichtigen.
- 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 rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Weiterbeschäftigung informiert werden.

3. Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsformen

- 3.1 Im Rahmen der bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten werden Beschäftigten, die Kinder unter 18 Jahren und/oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, bei Bedarf geänderte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten genehmigt.
- 3.2 Telearbeit wird bei der Kreisverwaltung Warendorf zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Modellprojekt eingeführt.

Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen

Die 2. 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 2. 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 2. 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 15.06.2007 in Kraft.

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

2021
2022
2023
2031
223
2251

**Gesetz
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen
und zur Änderung anderer Gesetze**

Vom 9. November 1999

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Inhaltsübersicht

Artikel 1

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

Artikel 2

Änderung des Frauenförderungsgesetzes

Artikel 3

Änderung des Universitätsgesetzes

Artikel 4

Änderung des Fachhochschulgesetzes

Artikel 5

Änderung des Kunsthochschulgesetzes

Artikel 6

Änderung des Fachhochschulgesetzes
öffentlicher Dienst

Artikel 7

Änderung der Gemeindeordnung
für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 8

Änderung der Kreisordnung
für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 9

Änderung des Gesetzes
über den Kommunalverband Ruhrgebiet

Artikel 10

Änderung der Landschaftsverbandsordnung
für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 11

Änderung des Gesetzes
über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Artikel 12

Änderung des Rundfunkgesetzes
für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 13

In-Kraft-Treten

Artikel 1

2031

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

Inhaltsübersicht

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

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

Abschnitt III

**Maßnahmen zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie**

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV

Gleichstellungsbeauftragte

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

Abschnitt V

**Berichtspflicht, Übergangsvorschriften,
Schlussvorschriften**

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

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

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

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

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

§ 2

Geltungsbereich

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

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

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

§ 3

Begriffsbestimmung

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

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 38 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

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

§ 4

Sprache

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

Abschnitt II

Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5

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 und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5a

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

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 § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 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 Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen 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 höherwerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 8

Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers 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.

(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 § 38 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherwerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9

Vorstellungsgespräch

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

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

(3) Fragen 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

- in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- 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

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

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

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der

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

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

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

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

§ 19 Widerspruchsrecht

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

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

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

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

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

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

§ 23

Verwaltungsvorschriften

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

Artikel 2

2031

Änderung des Frauenförderungsgesetzes

Artikel II des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) vom 31. Oktober 1989 (GV. NRW. S. 567) wird aufgehoben.

Artikel 3

223

Änderung des Universitätsgesetzes

Das Gesetz über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (Universitätsgesetz - UG) in der Fassung

der Bekanntmachung vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 532), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

„§ 23 a
Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.“

Artikel 4

223

Änderung
des Fachhochschulgesetzes

Das Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz - FHG) vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 564), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

„§ 19 a
Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.“

Artikel 5

223

Änderung
des Kunsthochschulgesetzes

§ 17 des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz -

KunstHG) vom 20. Oktober 1987 (GV. NRW. S. 366), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. 1995 S. 20), wird wie folgt gefasst:

„§ 17
Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Kunsthochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Kunsthochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der gemeinsamen Kommissionen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Kunsthochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Kunsthochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.“

Artikel 6

223

Änderung des Fachhochschulgesetzes
öffentlicher Dienst

§ 17 a des Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst - FHGöD -) vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. S. 134) wird wie folgt gefasst:

„§ 17 a
Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.“

Artikel 7

2023

Änderung der Gemeindeordnung
für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666), zuletzt geändert durch

Gesetz vom 15. Juni 1999 (GV. NRW. S. 386), wird wie folgt geändert:

§ 5 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 wird das Wort „grundsätzlich“ gestrichen.
2. Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.
3. Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 bis 6 angefügt:

„(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung.“

Artikel 8

2021

Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 3 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

„(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Kreisausschusses, des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Landrates widersprechen; in diesem Fall hat der Landrat den Kreistag zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Hauptsatzung.“

Artikel 9

2021

Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet

Das Gesetz über den Kommunalverband Ruhrgebiet (KVRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 640), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 4a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

„(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verbandsausschusses, der Verbandsversammlung und ihrer Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Verbandsdirektors widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Verbandsversammlung diese auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung.“

Artikel 10

2022

Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (LVerbO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 1999 (GV. NRW. S. 412), wird wie folgt geändert:

§ 5 b wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

„(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Landschaftsausschusses, der Landschaftsversammlung und ihrer Fachausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Direktors des Landschaftsverbandes widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Landschaftsversammlung diese zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung.“

Artikel 11

2251

Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Das Gesetz über den „Westdeutschen Rundfunk Köln“ (WDR-Gesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 265) wird wie folgt geändert: § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 wird wie folgt gefasst:

- „11. Beschlüsse über Grundsatzfragen der Personalwirtschaft des WDR einschließlich der Beschlüsse über Grundsatzfragen zur Frauenförderung bei der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im WDR.“

Artikel 12

2251

Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Das Rundfunkgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LRG NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 240) wird wie folgt geändert:

In § 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 7 angefügt:

7. der Frauenförderplan nach § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590).“

Artikel 13
In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Düsseldorf, den 9. November 1999

(L.S.) : Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen
Der Ministerpräsident
Wolfgang Clement

Der Innenminister
Dr. Fritz Behrens

Die Ministerin
für Schule und Weiterbildung,
Wissenschaft und Forschung
Gabriele Behler

Die Ministerin für Frauen,
Jugend, Familie und Gesundheit
Birgit Fischer

- GV. NRW. 1999 S. 590.

