

Für die Zukunft gesattelt.

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2024



50♂/50♀

Herausgeber

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat II

Gleichstellungsbeauftragte/Haupt- und Personalamt

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

Druckstand

November 2021

Foto Cover

istock.de

© istock.com/Milkos

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

mit der letzten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Möglichkeit eröffnet worden, Gleichstellungspläne für die Dauer von fünf Jahren zu erlassen. Die Zielerreichung ist zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Der vorliegende Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019-2024 stellt die Ergebnisse dieser Überprüfung vor.

Das im Gleichstellungsplan formulierte Ziel, im Rettungsdienst 20 % Frauen zu beschäftigen, ist bereits in diesem Jahr übertroffen worden.

Immer mehr Führungskräfte in der Kreisverwaltung sind weiblich. Bereits ein Drittel der Amtsleitungspositionen sind mit Frauen besetzt. Ihre Zahl hat sich seit 2019 von drei auf sechs verdoppelt. Auf der Ebene der

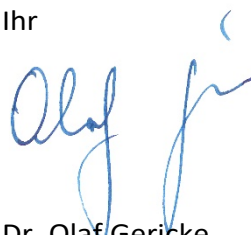
stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen ist die Parität mit 49,2 % nahezu erreicht.

Damit Erwerbsarbeit erfolgreich sein kann, müssen die Beschäftigten Familie, Pflege und Beruf gut miteinander vereinbaren können. Heute können 380 Telearbeiterinnen und Telearbeiter entweder von festinstallierten Telearbeitsplätzen oder von tragbaren Endgeräten aus auf den Rechnern der Kreisverwaltung arbeiten. Gerade die Eltern in die Kreisverwaltung sind durch diesen massiven Ausbau entlastet worden.

Mit der Kita „Kreishäuschen“ ist die kreiseigene Kindertageseinrichtung im Januar 2021 auf dem Gelände des Kreishauses in Betrieb gegangen. Dieses Leuchtturmprojekt unterstützt mit seinem Angebot die Beschäftigten optimal und verlässlich in der U-3-Betreuung.

Bei gerecht verteilten Chancen für Frauen und Männer wird es uns gelingen, die Herausforderungen der kommenden Jahre wie die Digitalisierung und den Fachkräftemangel erfolgreich zu meistern.

Ihr



Dr. Olaf Gericke

Vorwort	3
A Allgemeines	6
1 Ziel des Gleichstellungsplans	6
2 Geltungsbereich	6
3 Begriffsbestimmungen	6
4 Sprache.....	7
B Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024	7
1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	7
1.1 Gesamtbelegschaft.....	7
1.2 Erreichte Frauenquoten.....	9
1.3 Unterrepräsentanz nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	12
1.4 Altersteilzeit	14
1.5 Führungskräfte.....	15
2 Maßnahmen der Frauenförderung.....	16
2.1 Einstellungen	16
2.2 Beförderungen/Höhergruppierungen	18
2.3 Ausbildung.....	21
2.4 Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung	22
3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer	25
3.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Pflegezeit	25
3.2 Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit.....	28
3.3 Gesundheitsförderung unter dem Genderaspekt.....	30
4 Evaluation der Zielerreichung	31
4.1 Maßnahmen der Frauenförderung.....	31
4.2 Erfolge	32
4.3 Weitere Vorhaben im Planzeitraum	34
5 Fazit.....	35
C Anhang	36

Anhang A	36
Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungsgruppen bis 2024	36
Anhang B	41
Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2024.....	41

A Allgemeines

1 Ziel des Gleichstellungsplans

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So lautet Artikel 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG). Diesen Verfassungsauftrag in der Kreisverwaltung Warendorf zu erfüllen, ist das Ziel des Gleichstellungsplans. Dabei beachtet der Gleichstellungsplan die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG).

Zielsetzungen des LGG sind bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Der aktuelle Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung ist zum 01.07.2019 in Kraft getreten und läuft bis zum 30.06.2024. Inwieweit die Ziele des Gleichstellungsplans bereits erreicht wurden, stellt dieser Zwischenbericht dar.

2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Kreisverwaltung Warendorf.

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

Gehört dem Kreis Warendorf allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften

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

3 Begriffsbestimmungen

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

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

Als Vollzeittätigkeit gilt eine Beschäftigung, in der Personen die tarifvertraglich oder gesetzlich festgelegte Arbeitszeit leisten. Für die Tarifbeschäftigten gilt zurzeit eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, für die Beamtinnen und Beamten ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 41 Stunden definiert.

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

4 Sprache

In der Kreisverwaltung Warendorf ist in der internen und externen Kommunikation die sprachliche Gleichstellung zu beachten. Diese soll vorrangig durch geschlechtsneutrale Formulierungen erreicht werden. Können diese

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

B Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024

1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

1.1 Gesamtbelegschaft

Am 30.06.2021 standen insgesamt 1.410 Personen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Kreisverwaltung Warendorf. 820 dieser 1.410 Personen sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 58,2 %. Hierin enthalten sind alle Beschäftigtengruppen: Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte, Beschäftigte in der Fleischbeschau, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Beamtinnenanwärterinnen und -anwärter sowie eine Jahrespraktikantin und eine Volontärin.

Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 (Stichtag des Gleichstellungsplanes 2019 – 2024) ist der Frauenanteil sowohl absolut als auch prozentual weiter gewachsen: Ende des Jahres 2018 waren 748 Frauen (57,2 %) in der Kreisverwaltung beschäftigt.

Seit dem Inkrafttreten des neugefassten LBG werden für die Einteilung der ehemaligen Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener

oder höherer Dienst) neue Begriffe verwendet. Es werden die Laufbahngruppe 1 und die Laufbahngruppe 2 unterschieden. Innerhalb der Laufbahngruppen sind erste und zweite Einstiegsämter definiert.

Für die Bildung der Vergleichsgruppen nach dem LGG werden die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten den Laufbahnen zugeordnet.

	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	
			30.06.21	31.12.18
LG 1.1	62	32	51,6%	90,0%
LG 1.2	554	296	53,4%	54,6%
LG 2.1	646	416	64,4%	62,4%
LG 2.2	71	40	56,3%	54,0%
Σ	1.333	784	58,8 %	57,5 %

Nach wie vor sind in allen Laufbahngruppen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil der Frauen in den Laufbahngruppen LG 2.1 und LG 2.2 steigt weiter leicht an. Der LG 1.1 ist das Personal für die Kontaktnachverfolgung während der Corona-Pandemie zugeordnet. Ebenso

sind im Rettungsdienst einige Kräfte dieser Laufbahngruppe zugeordnet. Aus dieser besonderen Situation erklärt sich das starke Absinken des Frauenanteils in der LG 1.1 seit dem letzten Berichtsstichtag 31.12.2018.

Nicht enthalten sind die Wahlbeamten, das Personal in der Ausbildung und die zwei Frauen und sechs Männer, die in der Fleischbeschau beschäftigt sind.

Eine etwas andere Perspektive ergibt sich, wenn die Summe aller regelmäßigen Arbeitsstunden betrachtet wird. Der Anteil von Frauen an den regelmäßigen Arbeitsstunden ist geringer als ihr Anteil nach Personen. Die Ursache liegt darin, dass Frauen viel häufiger teilzeitbeschäftigt sind und damit mit geringerer wöchentlicher Stundenzahl als Männer vertreten sind.

	wöchentliche Arbeitsstunden		
	Männer	Frauen 30.06.21	Frauen 31.12.18
LG 1.1	52,7%	47,3%	98,4%
LG 1.2	49,6%	50,4%	47,9%
LG 2.1	38,5%	61,5%	57,6%
LG 2.2	49,8%	50,2%	45,2%
Gesamt	44,2%	55,8%	54,3%

1.2 Erreichte Frauenquoten

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

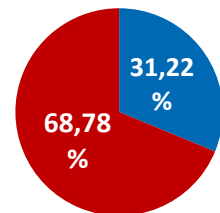
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 1.1	17	18
LG 1.2	251	102
LG 2.1	291	126
LG 2.2	16	15
gesamt	575	261

Technische Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	13	22
LG 2.1	36	53
LG 2.2	1	7
gesamt	50	82

IT		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	1	5
LG 2.1	1	15
LG 2.2	0	2
gesamt	2	22

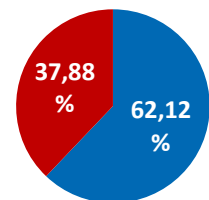
Das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen gibt einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Allgemeine Verwaltung



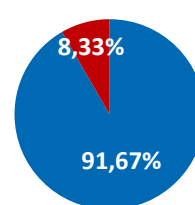
■ Männer ■ Frauen

Technische Verwaltung



■ Männer ■ Frauen

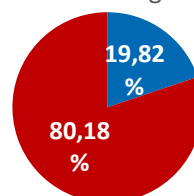
IT



■ Männer ■ Frauen

Sozial- und Erziehungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	6	0
LG 2.1	82	22
LG 2.2	0	0
gesamt	88	22

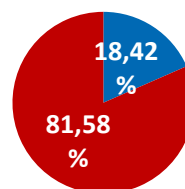
Sozial- und Erziehungsdienst



■ Männer ■ Frauen

Gesundheit		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	17	4
LG 2.1	1	0
LG 2.2	13	3
gesamt	31	7

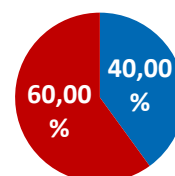
Gesundheit



■ Männer ■ Frauen

Veterinärdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	0	3
LG 2.1	0	0
LG 2.2	9	3
gesamt	9	6

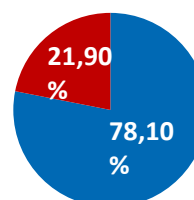
Veterinärdienst



■ Männer ■ Frauen

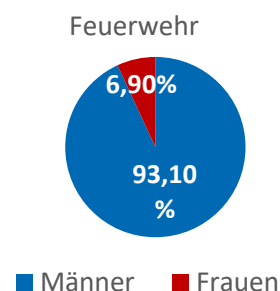
Rettungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	11	12
LG 1.2	11	63
LG 2.1	0	6
LG 2.2	1	1
gesamt	23	82

Rettungsdienst

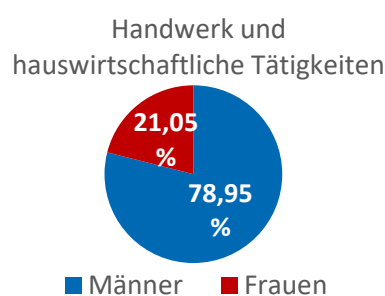


■ Männer ■ Frauen

Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	1	21
LG 2.1	1	6
LG 2.2	0	0
gesamt	2	27



Handwerk und hauswirtschaftl. Tätigkeiten		
	Frauen	Männer
LG 1.1	4	0
LG 1.2	0	15
LG 2.1	0	0
LG 2.2	0	0
gesamt	4	15



Straßenunterhaltungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.2	0	25
gesamt	0	25



Die Darstellungen zeigen, dass Frauen in der Allgemeinen Verwaltung, im Sozial- und Erziehungsdienst und im Gesundheitsbereich weiterhin deutlich überrepräsentiert sind. Eine reine Männerdomäne ist weiterhin der Straßenunterhaltungsdienst.

Kräftig gewachsen ist der Frauenanteil im Rettungsdienst. Waren Ende 2018 noch 14,6 % aller

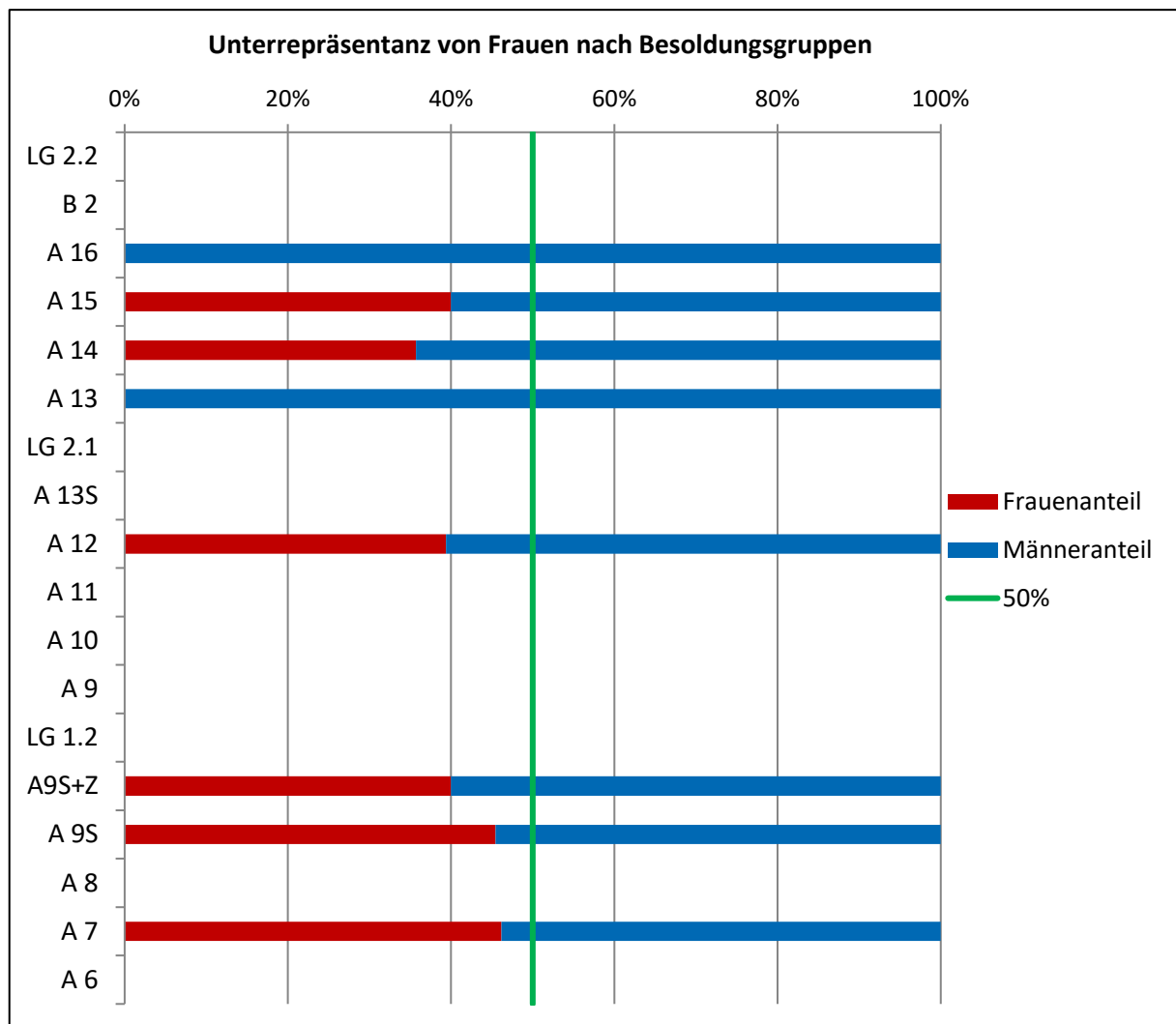
Beschäftigten im Rettungsdienst Frauen, beträgt ihr Anteil 21,9 %. Mitte des Jahres 2021 arbeiteten 23 Frauen im Rettungsdienst, während Ende 2018 erst 14 Frauen im Rettungsdienst tätig waren.

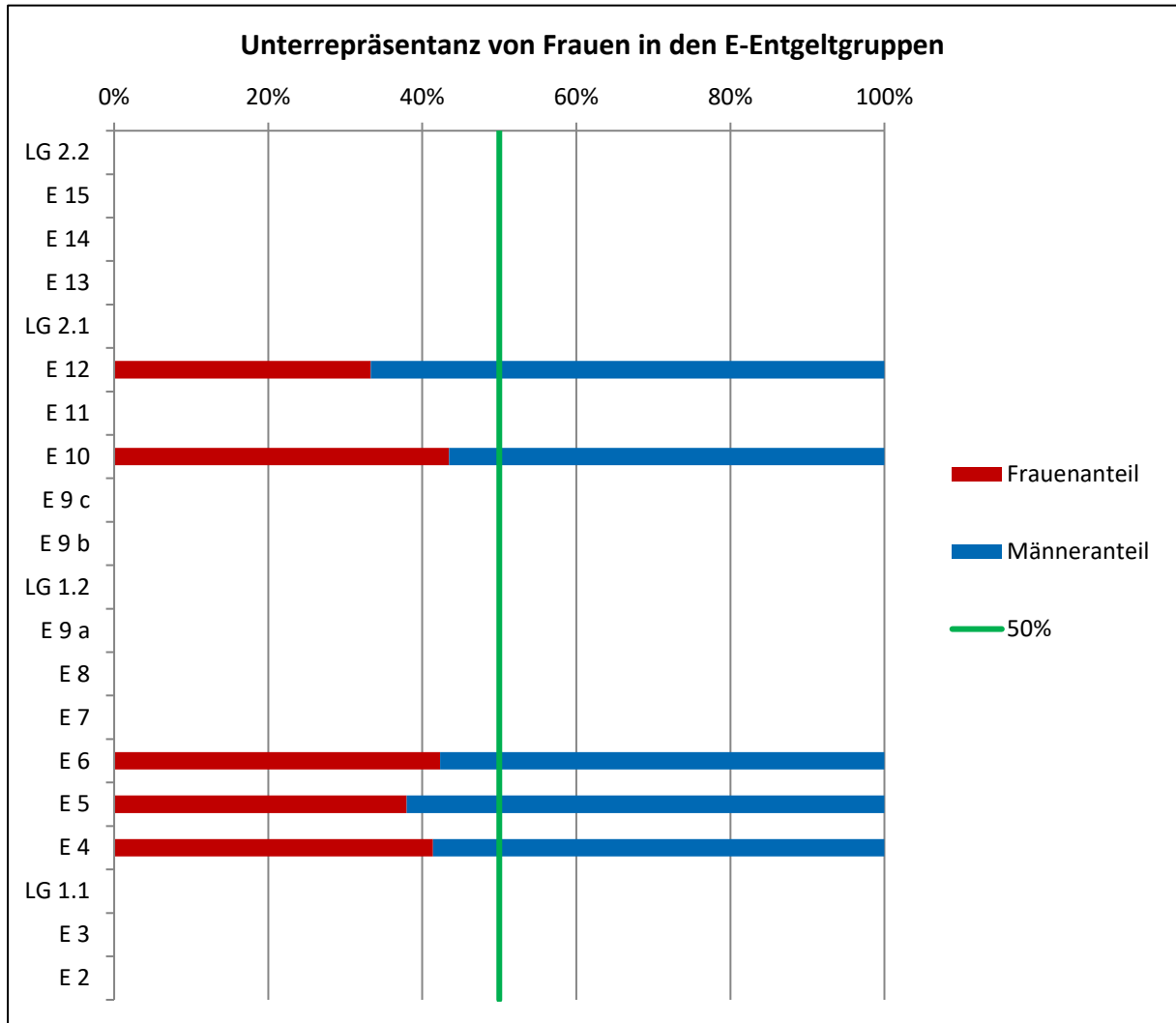
Mittlerweile sind zwei Frauen im IT-Bereich beschäftigt. In der Leitstelle sind unverändert zwei Frauen tätig.

1.3 Unterrepräsentanz nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die folgenden Abbildungen zeigen, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen Frauen noch unterrepräsentiert sind. In den Besoldungsgruppen A 9S und A 9S+Z der Laufbahngruppe 1.2. sind die Beamtin und Beamten der Leitstelle enthalten. In der Betrachtung der Laufbahngruppe 2.1 fällt auf, dass der Frauenanteil

in der Besoldungsgruppe A 12 deutlich geringer ist. In der Besoldungsgruppe A 13S (Endamt der Laufbahngruppe 2.1) sind sieben Frauen und fünf Männer vertreten, während im Eingangssamt der Laufbahngruppe 2.2 noch keine Frau zu finden ist. Die Unterrepräsentanz von Frauen setzt sich in der Laufbahngruppe 2.2 fort.





In den E-Entgeltgruppen sind Frauen in der Laufbahngruppe 2.1 in den Entgeltgruppen E 10 und E 12 unterrepräsentiert. In die Entgeltgruppe E 12 werden u.a. Ingenieurinnen und Ingenieure und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der IT eingruppiert. Das sind Bereiche, in denen noch wenige Frauen arbeiten. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe spiegelt diesen Umstand wider. In den unteren Entgeltgruppen E 4 bis E 6 ergibt

sich ein hoher Männeranteil aus speziellen Aufgaben wie der Radarüberwachung oder dem Einsatz von Rettungsanwärtinnen und Rettungsanwärtlern. Ebenso sind die Mitarbeiter des Bauhofes in der Entgeltgruppe E 6 zu finden.

In den Tarifgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes sind Frauen überrepräsentiert. Daher wird auf eine grafische Darstellung verzichtet.

1.4 Altersteilzeit

Am Stichtag 30.06.2021 beschäftigt die Kreisverwaltung Warendorf 26 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis. 25 Personen haben das Blockmodell, eine Person das Teilzeitmodell gewählt. 15 Frauen und elf Männer haben sich für die Altersteilzeit entschieden. Zwei Männer und zehn Frauen gehen ihrer Tätigkeit in der Kreisverwaltung noch nach. Für neun Männer und fünf Frauen hat die Freizeitphase der Altersteilzeit bereits begonnen.

Die Rechtsgrundlage für die Altersteilzeit findet sich für die Beamtinnen und Beamten in § 66 LBG. Für Tarifbeschäftigte richtet sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach § 4 Abs. 2 des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ). In der Kreisverwaltung Warendorf ist das Altersteilzeitarbeitsverhältnis Bestandteil einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Beschäftigte können früher aus dem Berufsleben ausscheiden. Zum Teil setzen die Altersteilzeiterinnen und Altersteilzeitleiter ihre gewonnene Zeit für die Betreuung und Pflege der eigenen Eltern ein oder unterstützen ihre Kinder bei deren Familienpflichten. So trägt die Altersteilzeit indirekt zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei.

1.5 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung. Ihnen kommt insbesondere bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu.

Frauen in Führungspositionen sind in der Kreisverwaltung Warendorf weiter auf dem Vormarsch. Der Frauenanteil unter den Führungskräften ist um 1,2 Prozentpunkte gestiegen, liegt aber mit 42,8 % unter der 50 %-Marke.

Bereits seit 2017 gehören der Verwaltungsleitung zwei Dezernentinnen an. Mittlerweile besetzen Frauen ein Drittel der Amtsleitungspositionen. Ihre absolute Zahl hat sich sogar von drei auf sechs verdoppelt. Vier Frauen nehmen Amtsleitungen in eher frauentypischen Themengebieten (Amt für Bildung, Kultur und

Sport, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, Gesundheitsamt, Sozialamt) wahr. Auf der Ebene der stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen ist die Parität mit 49,2 % nahezu erreicht. Hier ist ein Zuwachs von 4,1 Prozentpunkten zu verzeichnen. Nur der Frauenanteil an den Teamleitungen ist um 7,4 Prozentpunkte gefallen.

Es mehren sich die Fälle, in denen Führungsfrauen Mutter werden. Für diese Frauen werden Lösungen erarbeitet, die eine Rückkehr auf ihre bisherige Position nach einer längeren Elternzeit möglich machen.

Die wachsende Präsenz der Frauen in Führungspositionen zeigt, dass die Gleichstellung in der Kreisverwaltung weiter Fortschritte macht.

Führungskräfte												
	31.12.2018						30.06.2021					
	Männer		Frauen		Σ	% F	Männer		Frauen		Σ	% F
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit			Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
Leitung der Verwaltung	3		2		5	40,0%	3		2		5	40,0 %
Amtsleitungen	14		3		17	17,7%	11	1	6		18	33,3 %
stellv. Amtsleitungen, Sachgebietsleitungen	32	2	21	7	62	45,1%	29	2	20	10	61	49,2 %
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	22		10	9	41	46,3%	32	1	12	9	54	38,9 %
Gesamt Personen	71	2	36	16	125	41,6%	75	4	40	19	138	42,8 %

2 Maßnahmen der Frauenförderung

2.1 Einstellungen

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

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

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

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

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

Bei den tariflich Beschäftigten liegt die Einstellungsquote von Frauen in den Laufbahngruppen LG 1.2, LG 2.1 und LG 2.2 jeweils über 50 %.

Neueinstellungen 01.01.2019 bis 30.06.2021 (ohne Einstellung und Übernahme von Azubis)		Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen 2016 - 2018
	Tariflich Beschäftigte	57	29	28	49,1%	100,0%
LG 1.1	Gesamt	57	29	28	49,1%	100,0%
	Beamteninnen und Beamte	9	9	0	0,0 %	8,3%
	Tariflich Beschäftigte	76	34	42	49,4%	56,3%
LG 1.2	Gesamt	85	43	42	49,4%	51,9%
	Beamteninnen und Beamte	10	3	7	70,0%	66,7%
	Tariflich Beschäftigte	112	39	73	65,2%	69,6%
LG 2.1	Gesamt	122	42	80	65,6%	69,3%
	Beamteninnen und Beamte	4	3	1	25,0%	25,0%
	Tariflich Beschäftigte	16	4	12	75,0%	87,5%
LG 2.2	Gesamt	20	7	13	65,0%	66,7%
	geringfügig Beschäftigte	14	10	4	28,6%	17,9%
		298	131	167	56,0%	57,1%

In der niedrigsten Laufbahn LG 1.1 und bei den geringfügig Beschäftigten liegt der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum unter 50 %.

Bei den Beamtinnen und Beamten wird die 50 % -Quote von Frauen mit 70 % lediglich in der LG 2.1 erreicht bzw. überschritten. Sowohl bei den Neueinstellungen in der LG 1.2 als auch in der LG 2.2 sind Frauen unterrepräsentiert. Ein Grund liegt weiterhin darin, dass in der LG 1.2 die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes enthalten sind. Von den neun Neueinstellungen in diesem Bereich entfallen acht auf den feuerwehrtechnischen Dienst.

In der Laufbahngruppe LG 2.2 (ehemals höherer Dienst) werden nur wenige Beamtinnen und Beamte eingestellt. Insofern ist die Aussagekraft des Prozentanteils von 25 % begrenzt.

2.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Auswahlentscheidungen präjudizieren die Möglichkeiten von Beförderungen und Höhergruppierungen.

Eine Person, die bislang in einem niedrigen Statusamt beschäftigt war, erhält eine Stelle in einem höheren Amt und kann nach einer Erprobungszeit befördert werden.

Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 19 Abs. 6 LBG).

Gleiches gilt für tariflich Beschäftigte bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer sind (§ 7 Abs. 2 Satz 2 LGG).

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

Bei den Höhergruppierungen entfallen 62,5 % der Höhergruppierungen auf Frauen. In jeder Laufbahngruppe liegt ihr Anteil über 50 %, in der Laufbahngruppe 2.2 sogar bei 100 %.

Höhergruppierungen 01.01.2018 bis 30.06.2021		Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen
LG 1.2	Allgemeine Verwaltung	4	21	25	84,0%
	Technische Verwaltung	0	1	1	100,0%
	Rettungsdienst	12	3	15	20,0%
	Straßenunterhaltungsdienst	1	0	1	0,0%
	Gesamt	17	25	42	59,5%
LG 2.1	Allgemeine Verwaltung	5	14	19	73,7%
	Technische Verwaltung	2	1	3	33,3%
	Sozial- und Erziehungsdienst	2	3	5	60,0%
	Gesundheit	1	3	4	75,0%
	Informationstechnik	3	1	4	25,0%
Gesamt	13	22	35	62,9%	
LG 2.2	Allgemeine Verwaltung	0	1	1	100,0%
	Gesundheit	0	1	1	100,0%
	Veterinärdienst	0	1	1	100,0%
Gesamt	0	3	3	100,0%	
Gesamt		30	50	80	62,5%

Beförderungen 01.01.2018 bis 30.06.2021		Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen	Teilzeit	
						absolut	%
LG 1.2	Allgemeine Verwaltung	2	4	6	66,7%	4	66,7%
	Feuerwehr	7	0	7	0,0%	0	0,0%
		9	4	13	30,8%	4	30,8%
LG 2.1	Allgemeine Verwaltung	10	27	37	73,0%	5	13,5%
	Technische Verwaltung	3	3	6	50,0%	1	16,7%
	Feuerwehr	5	0	5	0,0%	0	0,0%
	Informationstechnik	1	0	1	0,0%	0	0,0%
	19	30	49	61,2%	6	12,2%	
LG 2.2	Allgemeine Verwaltung	4	2	6	33,3%	0	0,0%
	Technische Verwaltung	3	0	3	0,0%	0	0,0%
	Veterinärdienst	0	1	1	100,0%	1	100,0%
	7	3	10	30,0%	1	10,0%	
Gesamt		35	37	72	51,4%	11	15,3%

Im Berichtszeitraum sind 37 Frauen und 35 Männer befördert worden. Damit liegt der Anteil der Beförderung von Frauen bei insgesamt 51,4 %. Nur 15,3 % bzw. elf der Beförderungen entfallen auf Teilzeitkräfte.

	2019				2020				bis 30.09.2021			
	beworben		eingestellt		beworben		eingestellt		beworben		eingestellt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Bachelor of Laws	80	109	1	5	43	79	3	5	80	133	3	5
Verwaltungswirt/-in bzw. Verwaltungsfach- angestellte/-r	30	42	4	5	25	37	0	4	17	46	0	4
Verwaltungslehrgang II für Quereinstei- gende	26	21	2	2	35	68	1	1	36	68	0	2
Hygienekontrolleur/- in	0	0	0	0	3	3	1	0	0	0	0	0
Lebensmittelkontrol- leur/-in	18	12	0	1	50	24	1	0	0	0	0	0
Notfallsanitäter/-in- nen	64	43	2	2	77	82	4	0	98	87	1	3
Fachinformatiker/-in	3	0	1	0	7	1	1	0	17	0	1	0
Vermessungstechni- ker/-in	5	3	1	1	7	3	1	1	0	0	0	0
gehobener vermes- sungstechnischer Dienst	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
gehobener umwelt- technischer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	12	6	0	2
gehobener bautechni- scher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Duales Studium Sozi- ale Arbeit	13	37	1	1	0	0	0	0	11	57	1	0
Praxisintegrierte Aus- bildung zur/zum Erzie- her/in (PiA)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	12	0	1
Duales Studium Ver- waltungsinformatik	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	1	0
Brandmeisteranwär- ter/-in	0	0	0	0	73	3	4	0	115	2	2	0
Straßenwärter/-in	3	0	0	0	2	0	1	0	5	1	0	0
Gesamt	285	350	15	18	358	340	19	14	421	463	10	20
Frauen in %	55,1%		54,5%		48,7%		42,4%		52,4%		66,7%	

2.3 Ausbildung

Das Ausbilden von Nachwuchskräften bleibt das Mittel der Wahl, wenn es darum geht, Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Folgerichtig bildet der Kreis Warendorf in den unterschiedlichsten Berufen aus. In 2018 ist im Kampf um die Talente eine Ausbildungs Offensive gestartet worden. Zunächst ist die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht worden. Angeschlossen haben sich neue Marketingmaßnahmen wie ein Imagefilm, neue Werbematerialien, eine Plakatkampagne in den Bussen der RVM und ein Kinospot. Beim neuen Azubi-Info-Treff konnten sich 2019 junge Menschen über die möglichen Ausbildungsfelder in der Kreisverwaltung informieren.

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

In den technischen Berufen bewerben sich immer noch mehr junge Männer als Frauen. Umgekehrt ist der Befund, wenn es um die Aufnahme eines Studiums der sozialen Arbeit oder um die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher geht.

Relativ ausgewogen sind die Bewerbungszahlen im Bereich der Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter. Das noch junge Berufsbild spricht sowohl junge Männer als auch junge Frauen an. Es verbindet eigenständiges Arbeiten mit medizinischen Aufgaben und den Menschen. Im Jahr 2021 sind erstmals mit drei Frauen überwie-

gend Frauen in diesem Ausbildungsgang eingestellt worden. Langsam, aber stetig wird so die Unterrepräsentanz im Rettungsdienst abgebaut werden können.

Für die Ausbildung zur Brandmeisterin/zum Brandmeister bewerben sich fast ausschließlich Männer. Eine Ursache liegt darin, dass eine abgeschlossene, für die Feuerwehr dienliche Ausbildung Einstellungs Voraussetzung ist. Im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes wird es weiterhin wesentlich schwieriger sein, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

2.4 Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist ein zentrales Element der Personalentwicklung. Gerade in der Pandemie hat sich gezeigt, wie schnell sich Arbeitsbedingungen verändern und Anpassungen in technischer, organisatorischer und personeller Hinsicht notwendig sind.

Das Arbeiten im Homeoffice hat für viele ein anderes Selbst- und Zeitmanagement gefordert, das Organisieren, Einrichten und Moderieren von Videokonferenzen war bis zur Pandemie wenig gefragt. Führungskräfte stehen plötzlich vor der Situation, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr im Büro nebenan, sondern zuhause arbeiten. Die Zusammenarbeit auf Distanz muss neu gestaltet werden.

Dieses „Training on the Job“ war für viele herausfordernd und hat klargemacht, dass systematische Fortbildung notwendig ist, um gut mit den neuen Arbeitsbedingungen zu Recht zu kommen.

Fortbildung

Das jährliche Programm „Qualifizierung, Training, Entwicklung“ bietet den Beschäftigten eine Auswahl an Seminaren, die sich auf fachübergreifende Kompetenzen, auf soziale Kompetenzen und auf Führungskompetenzen beziehen. Angebote der Gesundheitsförderung sind ebenso enthalten wie zielgruppenspezifische Seminare z.B. für Auszubildende, Frauen und Führungskräfte.

Alle Beschäftigten können unabhängig vom Geschlecht Fortbildungen während der Arbeitszeit besuchen. Kinderbetreuungskosten werden auf Antrag erstattet.

Waren bislang viele Seminare als Präsenzveranstaltungen konzipiert, haben jetzt Online-Fortbildungen Einzug gehalten. Sie bieten den Vorteil, dass sie vom heimischen Arbeitsplatz aus besucht werden können und in kontaktarmen Zeiten der Pandemie stattfinden konnten.

Im Angebot bleibt das Seminar „Den Berufsweg planen“. Hier haben die teilnehmenden Personen Gelegenheit, sich mit ihrer Arbeitspersönlichkeit und ihren Wünschen und Erwartungen an ihr Berufs- und Privatleben auseinanderzusetzen. In der Folge können sie mit fundierten Entscheidungen ihre berufliche Entwicklung steuern.

Die Personalentwicklung macht neue Führungskräfte auf das Mentoringprogramm und andere Angebote wie externe Seminare aufmerksam oder bietet ein Kurzcoaching an.

Im Pilotprojekt Führungsfeedback haben rund 35 Führungskräfte von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Feedback bekommen und dieses unter externer Moderation miteinander aufgearbeitet.

Zukünftig wird die Digitalisierung ein weiterer Schwerpunkt von Fortbildung sein müssen.

Fortbildungen		Seminare	Teilnehmenden- tage	Teilnehmende			Anteil Frauen in %
				Gesamt	w	m	
hausintern	2019	43	758,5	646	395	251	61,1%
	2020	31	641	505	318	187	63,0%
extern	2019	659	2.181	943	439	502	46,6%
	2020	296	1.170	495	246	249	49,7%
Gesamt		1.029	4.751	2.589	1.398	1.189	54,0%

Weiterbildung

Weiterbildung ist eine weitere Säule, um sich beruflich weiter zu entwickeln. Die Kreisverwaltung fördert Weiterbildungswünsche unter verschiedenen Gesichtspunkten.

Besonders qualifizierte Tarifbeschäftigte absolvieren dienstbegleitend den Verwaltungslehrgang II. Nach erfolgreichem Abschluss ist der Grundstock für die Übernahme von Aufgaben der Laufbahngruppe 2.1 gelegt.

Der Besuch des Verwaltungslehrgangs II für Quereinsteigende eröffnet Menschen, die sich nach einem Studium bzw. einem vergleichbaren Bildungsabschluss verändern oder für einen Verwaltungsberuf qualifizieren wollen, eine neue Perspektive. Gleichzeitig gewinnt die

Kreisverwaltung Personen mit Lebenserfahrung aus den unterschiedlichsten Bereichen.

Den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst verstärken zwei Beamtinnen, die den prüfungserleichterten Aufstiegslehrgang absolviert und in der Mitte des Lebens noch mal die Schulbank gedrückt haben.

Im Berichtszeitraum haben 19 Männer und Frauen ihren Abschluss als Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter erworben und sind danach in die höhere Entgeltgruppe N eingruppiert worden. Da Frauen im Rettungsdienst unterrepräsentiert sind, konnten naturgemäß weniger Frauen die Qualifikationsmaßnahme besuchen.

Weiterbildungen	2019		2020		2021		Σ	Anteil Frauen
	m	w	m	w	m	w		
Verwaltungslehrgang I	0	0	0	1	0	1	2	100,0 %
Verwaltungslehrgang II	0	4	0	1	3	1	9	66,7 %
Berufsbegleitendes Masterstudium	0	0	3	3	0	0	6	50,0 %
Modulare Qualifizierung	1	0	0	2	1	1	5	60,0 %
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 allg. Verw.	0	2	0	0	0	0	2	100,0 %
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 Feuerwehr	0	0	1	0	2	0	3	0,0 %
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	7	1	6	1	4	0	19	10,5 %
Mentoring	1	4	0	0	2	2	9	66,7 %
Gesamt	9	11	10	8	11	5	54	44,4%

Weiter fortgesetzt wird die Teilnahme am Programm „Mentoring im Münsterland“. Erfahrene Führungskräfte geben in diesem Programm ihre Erfahrungen an junge Führungskräfte weiter. Ursprünglich als Projekt der Frauenförderung geplant profitieren heute münsterlandweit Frauen und Männer vom Mentoring.

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

3.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Pflegezeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege steht seit langem im Fokus der Personalwirtschaft des Kreises. Sie ist ein wesentliches Element der Personalbindung. Deshalb arbeitet die Kreisverwaltung immer weiter daran, die Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten ein engagiertes Arbeiten im Beruf und in der Familie möglich machen, zu optimieren.

Diese Arbeit lässt die Kreisverwaltung regelmäßig in einem Audit überprüfen. Im Sommer 2021 hat die Bertelsmann Stiftung der Kreisverwaltung Warendorf zum dritten Mal das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ verliehen. Dass das Qualitätssiegel nicht nur Bedeutung für Familien und pflegende Angehörige hat, zeigen die Befragungsergebnisse. Auch Personen, die nicht in der Familienphase sind oder Angehörige pflegen, finden es wichtig, bei einem Arbeitgeber zu arbeiten, der auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben achtet.

Insbesondere der Ausbau der Telearbeit seit 2017 hat in der Pandemie entscheidend zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von Beruf und Pflege beigetragen. In der Zeit, in der die Kinder weder die Schule noch die Kindertageseinrichtungen besuchen konnten, konnte die Arbeit – unter erschwerten Bedingungen – fortgesetzt werden.

Waren Ende 2017 noch 30 Telearbeitsplätze eingerichtet, können heute 380 Telearbeiterinnen und Telearbeiter vom Homeoffice aus auf den Rechnern der Kreisverwaltung arbeiten.

Bewährte Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege sind weiterhin die Teilzeitarbeit, die Elternzeit, Beurlaubungen und Sonderurlaub sowie flexible Arbeitszeiten.

Zum zehnten Mal haben in diesem Jahr die Kinder von Beschäftigten in der einwöchigen Kinderferienbetreuung ein abwechslungs- und lehrreiches Programm erlebt. Der Andrang ist mittlerweile so groß, dass die einwöchige Kinderferienbetreuung in zwei aufeinanderfolgenden Wochen wiederholt wird.

Seit 2010 setzt die Kreisverwaltung Warendorf ihr Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger um. Über systematische Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche erfährt die Führungskraft frühzeitig davon, welche Wünsche und Ideen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger bezogen auf ihre weitere Erwerbstätigkeit haben. Auf der Grundlage dieses Gespräches können Arbeitgeber und die beschäftigte Person den Personaleinsatz viel gezielter planen.

Art der Beurlaubung	Beamtinnen und Beamte			Tariflich Beschäftigte			Gesamt		
	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ
Mutterschutz	1	0	1	6	0	6	7	0	7
Elternzeit	10	1	11	38	1	39	48	2	50
Elternzeit (mit Teilzeit)	2	0	2	6	2	8	8	2	10
Beurlaubung nach LBG	4	0	4	0	0	0	4	0	4
Beurlaubung nach LBG (mit Teilzeit)	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Sonderurlaub	0	0	0	9	0	9	9	0	9
30.06.2021	19	1	20	59	3	62	78	4	82
2018	16	1	17	56	2	58	72	3	75
2015	14	1	15	40	2	42	54	3	57
2012	20	1	21	35	3	38	55	4	59

Zum Stichtag 30.06.2021 haben Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen einen neuen absoluten Höchststand erreicht. Relativ betrachtet bleibt der Anteil im Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 stabil bei 6,2 %. Mütter übernehmen nach wie vor in den ersten Lebensjahren einen Großteil der Sorgearbeit und stellen ihre Erwerbstätigkeit hinten an.

Elternzeit	Σ	Väter	Mütter
Elternzeit länger als 2 Monate	96	5	91
Elternzeit bis zu 2 Monaten	30	26	4
Elternzeit Σ	126	31	95

In der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2021 haben 31 Väter eine Elternzeit angetreten, fünf davon haben eine längere Zeit als die Partnermonate vereinbart. Insgesamt liegt der Anteil der Elternteilzeiten von Vätern nach wie vor bei rund 25 %.

Während der Elternzeit sorgt die Gleichstellungsbeauftragte dafür, dass die Personen in Elternzeit über interne Stellenausschreibungen

informiert sind. Ggf. können interessierte Personen bereits aus der Elternzeit ihr Interesse bekunden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern ist Ziel des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes. Für die Beamtinnen und Beamten sieht das Landesbeamtengesetz analoge Möglichkeiten vor.

Plötzlich notwendige Pflege erfordert eine schnelle Organisation für die/den zu Pflegenden, aber auch für die berufstätigen Pflegepersonen, die die Pflege organisieren.

Für die unterschiedlichen Pflegesituationen sind folgende Angebote vorgesehen:

- Eine kurzfristige Pflegezeit (bis zu zehn Tagen) zur Organisation einer akuten Pflegesituation bei Lohnersatz durch die Pflegekasse.
- Eine mittelfristige Pflegezeit (bis zu sechs Monaten), ohne Lohnersatz, aber mit Darlehensanspruch.

- Eine langfristige Pflegezeit (Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten) bei teilweiser Freistellung und teilweisem Darlehen auf den Lohnausfall.

Im Berichtszeitraum haben vier Personen eine kurzfristige Pflegezeit zur Organisation der Pflegesituation in Anspruch genommen.

Langfristige Pflegezeiten nach Pflegezeitgesetz sind nicht angefragt worden.

3.2 Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit

Die Beschäftigten haben sehr vielfältige Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, soweit dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Grundsätzlich wird ein Mindestumfang von 14 Wochenstunden bei Beamtinnen und Beamten und bei Tarifbeschäftigten vorausgesetzt. Erst bei diesem Stundenumfang ist es möglich, die Beschäftigten sinnvoll und angemessen in Arbeitsprozesse und -strukturen einzubinden. Gleichzeitig muss vermieden werden, dass Kolleginnen und Kollegen zu lange Abwesenheitsvertretungen übernehmen.

Das Haupt- und Personalamt informiert die Beschäftigten über die Folgen von Teilzeitarbeit (beamten-, arbeits-, versorgungs- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen).

Kann die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang vor Ablauf einer vereinbarten Befristung nicht zugemutet werden, kann der Umfang der Teilzeitbeschäftigung verändert oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vereinbart werden.

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

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

Insgesamt arbeiten 813 Personen in Vollzeit und 403 Personen in Teilzeit.

Damit liegt der Teilzeitanteil bei insgesamt 33,14 %, der Vollzeitanteil bei 66,86 %. Der Teilzeitanteil ist im Vergleich zum 31.12.2018 um 3,04 Prozentpunkte gewachsen.

Absolut betrachtet arbeiten mit 50 Männern elf Männer mehr in Teilzeit als am Vorberichtsstichtag. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten liegt bei 4,11 % aller Beschäftigten. 353 Frauen arbeiten in Teilzeit. Ihre Teilzeitquote im Verhältnis zu allen Beschäftigten macht 29,03 % aus. 29,61 % aller Beschäftigten sind in Vollzeit arbeitende Frauen. Vollzeitarbeitende Männer stellen einen Anteil von 37,25 %.

Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote für Mitarbeiter liegt bei 9,94 %, für Mitarbeiterinnen liegt die geschlechtsspezifische Teilzeitquote bei 49,51 %. Damit arbeitet knapp die Hälfte aller Frauen in Teilzeit. Die Quote ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 um 3,06 Prozentpunkte weiter angestiegen.

Ob und welche Rolle die Laufbahngruppe bei den Teilzeitmodellen spielt, wird anhand der folgenden Tabelle beschrieben.

	Beschäftigte			Teilzeitanteil	Teilzeit Frauen	Teilzeitanteil Frauen
	Gesamt	davon Teilzeit				
LG 1.1	57	10		17,5%	8	14,0%
LG 1.2	498	179		35,9%	151	30,3%
LG 2.1	592	186		31,4%	170	28,7%
LG 2.2	69	28		40,6%	24	34,8%
Ergebnis	1.216	403		33,1%	353	29,1%

Absolut gesehen finden sich die meisten Teilzeitbeschäftigten in der Laufbahngruppe 2.1. Die Laufbahngruppe 1.2 folgt mit 179 Personen. 28 von 69 Personen aus der Laufbahngruppe 2.2 arbeiten in Teilzeit, 24 davon sind Frauen. Der

Teilzeitanteil von Frauen ist in dieser Laufbahngruppe mit 34,8 % am höchsten. Dieser Laufbahngruppe gehören z.B. die Ärztinnen und Tierärztinnen an.

Teilzeit	LG 1.1		LG 1.2		LG 2.1		LG 2.2		Gesamt	davon Frauen	in %
	m	w	m	w	m	w	m	w			
< 25 %			4	3		2	1		10	5	2,5%
>= 25 % < 50 %			12	13	2	13		4	44	30	10,9%
50 %	2	5	5	52	2	43	1	8	118	108	29,3%
> 50 % < 75 %		1	4	48	40	35		6	101	95	25,1%
>=75 % <100 %	0	3	3	45	10	62	2	6	130	115	32,2%
Gesamt	2	8	28	151	16	170	4	24	403	353	100,0%

Differenziert nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass 86,6 % der Teilzeitbeschäftigten mit wenigstens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten. Vollzeitnah mit mehr als 80 % der Wochenstunden arbeiten zehn Männer und 55 Frauen. Die Wochenstunden in einem geringen Umfang zu reduzieren hilft vielen Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie ermöglichen z. B. der Partnerin/dem Partner eine Berufstätigkeit oder nutzen die reduzierte Arbeitszeit für Ehrenämter, Weiterbildung oder Hobbies.

Im Vergleich zum Vorberichtsstichtag weist die vollzeitnahe Beschäftigung eine Wachstumsrate von 58,5 % auf.

3.3 Gesundheitsförderung unter dem Genderaspekt

Gerade in der Pandemie ist noch mal deutlich geworden, dass Ressourcen und Belastungen zwischen den Geschlechtern immer noch ungleich verteilt sind. Die Carearbeit obliegt in den Familien überwiegend den Frauen. Ihre Erholungszeiten sind kürzer. Krankheiten äußern bei sich bei Frauen oft anders als bei Männern.

Nach wie vor fühlen sich überwiegend Frauen von den Angeboten der Gesundheitsförderung angesprochen (z.B. Entspannungstechniken, Yoga, Faszientraining). Die meisten Angebote der Gesundheitsförderung konnten pandemiebedingt nicht stattfinden.

Im Rezertifizierungsverfahren zum familienfreundlichen Arbeitgeber ist zu Tage getreten, dass Telearbeit mit Blick auf Selbst- und Zeitmanagement eine bewusste Auseinandersetzung mit den veränderten Arbeitsweisen und -strukturen erfordert. Dazu gehören z.B. Beratungen zu den ergonomischen Bedingungen im Homeoffice. Telearbeit soll keine gesundheitlichen Belastungen hervorrufen. Hier wird in den kommenden Jahren ein Schwerpunkt der Gesundheitsförderung liegen. Daneben sollen digitale Angebote entwickelt werden, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden.

4 Evaluation der Zielerreichung

4.1 Maßnahmen der Frauenförderung

Das Erreichen der Ziele des Gleichstellungsplans ist von Gegebenheiten abhängig, die in der jeweiligen Situation nicht beeinflusst werden können, die jedoch für die Erreichung der gesetzten Ziele von Bedeutung sind. Sie beeinflussen die Zielwirksamkeit von Maßnahmen.

Dazu gehört, dass die im verbleibenden Planzeitraum zu besetzenden Stellen sowie die möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen nur bedingt vorhergesagt werden können.

Das Erreichen jeder quantitativen Zielvorgabe setzt voraus, dass tatsächlich Frauen am Auswahlverfahren für die zu besetzenden Stellen teilnehmen und die Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in gleicher Weise wie Männer erfüllen. Das ist weder im feuerwehrtechnischen Dienst noch im handwerklichen Bereich der Fall. Für den Straßenunterhaltungsdienst bewerben sich ebenfalls keine Frauen.

Das Ausbildungsmarketing setzt früh an und vermeidet deshalb bewusst Geschlechtsstereotype.

Seit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 steht die Personalwirtschaft des Kreises vor der Herausforderung, dass die Pandemie nur mit Menschen, die in verschiedensten Auf-

gaben an der Bekämpfung der Pandemie mitarbeiten, eingedämmt und bewältigt werden kann. Nachdem zuerst eigenes Personal mit Mehrarbeit und Umverteilung von Aufgaben eingesetzt worden ist, hat sich schnell gezeigt, dass externe Unterstützung unumgänglich ist. Das hat zu Neueinstellungen in der Kreisverwaltung geführt, die die vorliegende Bestandsanalyse mit Stichtag 30.06.2021 beeinflussen. Nicht alle Beschäftigungsverhältnisse werden auf Dauer fortgesetzt werden.

Die Pandemie hat gezeigt, dass organisatorische und personelle Verschiebungen und Veränderungen in den Anforderungen nicht starr geplant und umgesetzt werden können. Flexibilität ist gefragt. Das wird bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans weiterhin der Fall sein.

Der Zeitpunkt des Ausscheidens von Beschäftigten lässt sich nicht mehr am Erreichen der Regelaltersgrenze festmachen, sondern hängt von den individuellen Rahmenbedingungen und Planungen der Beschäftigten ab. Das beeinträchtigt die Aussagekraft einer Fluktuationsrechnung und in der Folge einer Prognose für die zu besetzenden Stellen.

Erreichte Frauenquoten				
	Ist 31.12.2018		Ist 30.06.2021	Soll
Technische Verwaltung	35,20%	▲	37,88%	● 40%
Rettungsdienst	14,60%	▲	21,90%	● 20%
Feuerwehrtechnischer Dienst	6,70%	▲	6,90%	● 10%
IT	0,00%	▲	8,33%	● 10%
Straßenunterhaltungsdienst	0,00%	▼	0,00%	● 10%

4.2 Erfolge

Erreichte Frauenquoten

Im Gleichstellungsplan sind verschiedene Zielquoten für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, formuliert. Im Rettungsdienst konnte diese Quote bereits übertroffen werden.

Dort liegt die Frauenquote am 30.06.2021 bei 21,9 %. Sie überschreitet damit bereits das Ziel von 20 %. In der technischen Verwaltung, im feuerwehrtechnischen Dienst und in der IT sind wachsende Anteile von Frauen zu verzeichnen. Bis zum Erreichen der Zielquote sind Steigerungen notwendig.

Hier setzen die Maßnahmen des Gleichstellungsplans im Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren an (s. [Anhang B](#)).

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Formulierung in den Stellenausschreibungen verändert worden. Die neue Formulierung will bewusst Teilzeitkräfte ermutigen, sich zu bewerben, wenn unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange eine Teilzeitbesetzung möglich ist. Sie lautet:

„Die Vollzeitstelle (39,0 Stunden für tariflich Beschäftigte und 41,0 Stunden für Beamte) kann mit Teilzeitkräften besetzt werden. Dabei ist es wünschenswert, dass hierdurch insgesamt 39,0 bzw. 41,0 Stunden erreicht werden. Durch organisatorische Maßnahmen ist ggf. auch eine geringere Stundenzahl möglich. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir eine passgenaue Lösung, die den dienstlichen und privaten Interessen gerecht wird.“

Telearbeit und Mobiles Arbeiten

In der Kreisverwaltung ist die Telearbeit seit 2008 etabliert. Sie ist grundsätzlich als alternierende Telearbeit konzipiert, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre sozialen Kontakte am Arbeitsplatz pflegen können. Unter Corona ist die alternierende Telearbeit teilweise zur 100-prozentigen Telearbeit geworden.

Nutzten Ende 2018 noch 73 Beschäftigte einen fest eingerichteten Telearbeitsplatz mit Token, verfügen aktuell 380 Beschäftigte über die Möglichkeit, an ihrem festeingerichteten Telearbeitsplatz mit Token oder über tragbare IT-Systeme mit VPN-Tunnel ihren Dienst zu verrichten

(Stand: 8.10.2021). Die Möglichkeit, die Arbeitsaufgaben außerhalb der Büros des Kreises zu erledigen, nutzen zurzeit 248 Frauen und 132 Männer.

Insbesondere unter Corona hat sich die Kreisverwaltung bezogen auf die Arbeitsorte und auch auf die Arbeitszeit sehr flexibel gezeigt. Die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege gut abgedeckt werden. Die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und Tagespflegeeinrichtungen für ältere Menschen hat den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Koordination ihrer Aufgaben in Familie und Beruf viel abverlangt. Nur über die Individualisierung der Arbeitsbedingungen ist es gelungen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu jeder Zeit arbeitsfähig waren.

Die Erfahrungen zum Homeoffice unter Corona sind bereits in das Zertifizierungsverfahren zum familienfreundlichen Arbeitgeber im Sommer 2021 eingeflossen und müssen nun strukturell bearbeitet werden.

Deshalb hat die Kreisverwaltung für die kommende Zeit bereits u. a. folgende Entwicklungsziele benannt:

- Ausbau der alternierenden Telearbeit,
- Evaluation und Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit,
- Einführung mobilen Arbeitens,
- Optimierung der technischen Ausstattung für digitales Arbeiten.

Über die Telearbeit und mobiles Arbeiten hat die Kreisverwaltung darüber hinaus sichergestellt, dass die Kreisverwaltung den außerordentlichen Herausforderungen bei der Pandemiebewältigung gerecht werden konnte.

Insgesamt erweist sich die Telearbeit als wertvolles Instrument, denn die Telearbeit

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

Betriebliche Kindertagesbetreuung in der „Kita Kreishäuschen“

Mit dem Neubau der „Kita Kreishäuschen“ auf dem Gelände des Kreishauses hat der Kreis Warendorf für seine Beschäftigten ein Angebot geschaffen, welches die Beschäftigten in der U-3-Betreuung optimal unterstützt. Die Einrichtung wird in kreiseigener Trägerschaft geführt.

Seit Februar 2021 können 20 Kinder in zwei Gruppen á zehn Kindern direkt am Kreishaus betreut werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung können mit der Betreuung in der Kita Kreishäuschen eine arbeitsplatznahe und verlässliche Betreuungsform wählen, deren Betreuungszeiten flexibel und dem Bedarf angepasst sind.

Damit haben Eltern eine weitere Entscheidungsmöglichkeit für eine Elternzeit mit Teilzeitarbeit.

Kinderferienbetreuung

Nachdem im Jahr 2019 nicht alle Kinder an der einwöchigen Kinderferienbetreuung teilnehmen konnten, ist das Angebot bedarfsgerecht angepasst worden. In den Jahren 2020 und 2021 sind die Kinderferienspieltage für zwei Mal eine Woche unter den erschwerten Bedingungen und unter Einhaltung aller Hygienestandards veranstaltet worden.

Karrierewebsite

Die neue Karrierewebsite ist seit Mai 2020 online. Dort stellt der Kreis Warendorf seine vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf modern und zielgruppengerecht dar ([Kreisverwaltung Warendorf: Job & Karriere \(kreis-warendorf.de\)](https://www.kreis-warendorf.de/Job-Karriere)).

4.3 Weitere Vorhaben im Planzeitraum

Optimierung des Informationsangebotes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege

Im erfolgreichen Rezertifizierungsverfahren zum „Familienfreundlichen Arbeitgeber“ hat sich gezeigt, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber auf der Karrierewebsite gut informieren können. Transparenter gestaltet werden soll in der kommenden Zeit jedoch das Informations- und Unterstützungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um die Themen Familie und Pflege.

Im Rahmen des Onboardings werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig über die vorhandenen Angebote, z. B. die Pflege- und Wohnberatung, informiert.

Weil gute Arbeit nur möglich ist, wenn sich Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren lassen, werden die Informationsangebote zum Thema „Pflege“ als Ergebnis aus dem Rezertifizierungsverfahren zum „familienfreundlichen Arbeitgeber“ neu in den Fokus gerückt.

5 Fazit

Seit 2019 hat die Kreisverwaltung Warendorf verschiedene Ziele des Gleichstellungsplans erreicht.

So liegt die Frauenquote im Rettungsdienst bereits jetzt über 20 %. In der technischen Verwaltung bestehen, bedingt durch das Ausscheiden von Männern in den kommenden Jahren, gute Chancen die Zielquote von 40 % zu erreichen.

In der IT wird eine Frauenquote von 10 % angestrebt. In dieser Fachrichtung liegt die Frauenquote nicht mehr bei null, sondern bei 8,33 %.

Die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Männern und Frauen haben sich durch den massiven Ausbau der Telearbeit wesentlich verbessert.

Mit der „Kita Kreishäuschen“ ist ein Leuchtturmprojekt in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen verwirklicht worden. Den Eltern, die in der Kreisverwaltung arbeiten, steht mit der „Kita Kreishäuschen“ ein verlässliches und hochwertiges Angebot der U3-Betreuung zur Verfügung.

Die Vielzahl von Maßnahmen im Personalmarketing und in der Personalauswahl hat sich bewährt und wird fortwährend angepasst.

C Anhang

Anhang A

Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungsgruppen bis 2024

	M	W	Σ	w in %	Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
					M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Allgemeine Verwaltung	257	572	829	69,0%	30	37	67	227	602	829	72,6%
E 2	1	2	3	66,7%	0	0	0	1	2	3	66,7%
E 3	12	14	26	53,8%	0	0	0	12	14	26	53,8%
E 4	5	1	6	16,7%	0	0	0	5	1	6	16,7%
LG 1.1 Ergebnis	18	17	35	48,6%	0	0	0	18	17	35	48,6%
A6	5	14	19	73,7%	0	0	0	5	14	19	73,7%
A7	3	6	9	66,7%	0	0	0	3	6	9	66,7%
A8	1	11	12	91,7%	0	2	2	1	11	12	91,7%
A9S	6	14	20	70,0%	0	1	1	6	14	20	70,0%
A9S+Z	1	2	3	66,7%	0	1	1	1	2	3	66,7%
E 5	44	24	68	35,3%	20	2	22	24	44	68	64,7%
E 6	18	39	57	68,4%	0	5	5	18	39	57	68,4%
E 7	8	64	72	88,9%	0	4	4	8	64	72	88,9%
E 8	7	28	35	80,0%	1	1	2	6	29	35	82,9%
E 9a	9	47	56	83,9%	1	0	1	8	48	56	85,7%
LG 1.2 Ergebnis	102	249	351	70,9%	22	16	38	80	271	351	77,2%
A9	7	21	28	75,0%	0	0	0	7	21	28	75,0%
A10	6	22	28	78,6%	1	1	2	5	23	28	82,1%
A11	10	23	33	69,7%	2	2	4	8	25	33	75,8%
A12	7	10	17	58,8%	2	2	4	5	12	17	70,6%
A13S	1	6	7	85,7%	0	2	2	1	6	7	85,7%
E 9b	8	34	42	81,0%	1	5	6	7	35	42	83,3%
E 9c	56	137	193	71,0%	2	3	5	54	139	193	72,0%
E 10	8	10	18	55,6%	0	3	3	8	10	18	55,6%
E 11	15	25	40	62,5%	0	0	0	15	25	40	62,5%
E 12	5	2	7	28,6%	0	0	0	5	2	7	28,6%
LG 2.1 Ergebnis	123	290	413	70,2%	8	18	26	115	298	413	72,2%
A13	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
A14	5		5	0,0%	0	0	0	5	0	5	0,0%
A15		4	4	100,0	0	1	1	0	4	4	100,0
A16	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
B 2	1	2	3	66,7%	0	1	1	1	2	3	66,7%
E 13	1	9	10	90,0%	0	1	1	1	9	10	90,0%
E 14	2	1	3	33,3%	0	0	0	2	1	3	33,3%
LG 2.2 Ergebnis	14	16	30	53,3%	0	3	3	14	16	30	53,3%

					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
	M	W	Σ	w in %	M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Technische Verwaltung	81	49	130	37,7%	10	3	13	71	59	130	45,4%
E 5	4		4	0,0%	0	0	0	4	0	4	0,0%
E 6	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
E 7	0	1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
E 8	2	4	6	66,7%	0	1	1	2	4	6	66,7%
E 9a	12	8	20	40,0%	1	0	1	11	9	20	45,0%
LG 1.2 Ergebnis	21	13	34	38,2%	1	1	2	20	14	34	41,2%
A10	0	3	3	100,0%	0	0	0	0	3	3	100,0%
A11	5	4	9	44,4%	2	1	3	3	6	9	66,7%
A12	9	3	12	25,0%	1	0	1	8	4	12	33,3%
A13S	3	1	4	25,0%	1	0	1	2	2	4	50,0%
E 9b	6	1	7	14,3%	0	0	0	6	1	7	14,3%
E 10	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
E 11	20	18	38	47,4%	5	0	5	15	23	38	60,5%
E 12	8	6	14	42,9%	0	1	1	8	6	14	42,9%
LG 2.1 Ergebnis	53	36	89	40,4%	9	2	11	44	45	89	50,6%
A13	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A14	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
A15	4		4	0,0%	0	0	0	4	0	4	0,0%
LG 2.2 Ergebnis	7		7	0,0%	0	0	0	7	0	7	0,0%
Feuerwehr	27	2	29	6,9%	2	0	2	25	4	29	13,8%
A7	4		4	0,0%	0	0	0	4	0	4	0,0%
A8	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
A9S	12	1	13	7,7%	2	0	2	10	3	13	23,1%
A9S+Z	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	21	1	22	4,5%	2	0	2	19	3	22	13,6%
A9	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A11	3	1	4	25,0%	0	0	0	3	1	4	25,0%
A12	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A13S	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 2.1 Ergebnis	6	1	7	14,3%	0	0	0	6	1	7	14,3%
Rettungsdienst	81	23	104	22,1%	1	0	1	80	24	104	23,1%
E 4	12	11	23	47,8%	0	0	0	12	11	23	47,8%
LG 1.1 Ergebnis	12	11	23	47,8%	0	0	0	12	11	23	47,8%
E 5		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
E 6	6	1	7	14,3%	1	0	1	5	2	7	28,6%
N	51	9	60	15,0%	0	0	0	51	9	60	15,0%
n.V.	6		6	0,0%	0	0	0	6	0	6	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	63	11	74	14,9%	1	0	1	62	12	74	16,2%
E 9b	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
E 9c	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
LG 2.1 Ergebnis	5		5	0,0%	0	0	0	5	0	5	0,0%
E 15	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%
LG 2.2 Ergebnis	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%

					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
	M	W	Σ	w in %	M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Sozial- und Erziehungsdienst	20	87	107	81,3%	2	3	5	18	89	107	83,2%
S8a		5	5	100,0%	0	0	0	0	5	5	100,0%
S9		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
LG 1.2 Ergebnis		6	6	100,0%	0	0	0	0	6	6	100,0%
A10		2	2	100,0%	0	1	1	0	2	2	100,0%
A11	1	1	2	50,0%	1	1	2	0	2	2	100,0%
S12	1	27	28	96,4%	0	0	0	1	27	28	96,4%
S14	14	45	59	76,3%	1	0	1	13	46	59	78,0%
S15	1	2	3	66,7%	0	1	1	1	2	3	66,7%
S17	1	2	3	66,7%	0	0	0	1	2	3	66,7%
S18	2	2	4	50,0%	0	0	0	2	2	4	50,0%
LG 2.1 Ergebnis	20	81	101	80,2%	2	3	5	18	83	101	82,2%
Gesundheit	7	31	38	81,6%	1	3	4	6	32	38	84,2%
E 5	0	5	5	100,0%	0	0	0	0	5	5	100,0%
E 6	0	4	4	100,0%	0	1	1	0	4	4	100,0%
E 9a	2	5	7	71,4%	0	2	2	2	5	7	71,4%
LG 1.2 Ergebnis	2	14	16	87,5%	0	3	3	2	14	16	87,5%
E 9b	2	3	5	60,0%	0	0	0	2	3	5	60,0%
E 11		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
LG 2.1 Ergebnis	2	4	6	66,7%			0	2	4	6	66,7%
A13	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A15	1		1	0,0%	1	0	1	0	1	1	100,0%
E 13		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
E 14		11	11	100,0%	0	0	0	0	11	11	100,0%
E 15	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%
LG 2.2 Ergebnis	3	13	16	81,3%	1	0	1	2	14	16	87,5%
Veterinärdienst	6	9	15	60,0%	0	0	0	6	9	15	60,0%
E 5	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 7	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
A14		4	4	100,0%	0	0	0	0	4	4	100,0%
A15	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A16	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 14	1	4	5	80,0%	0	0	0	1	4	5	80,0%
E 15		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
LG 2.2 Ergebnis	3	9	12	75,0%	0	0	0	3	9	12	75,0%
Straßenunterhaltungsdienst	25		25	0,0%	3	0	3	22	3	25	12,0%
E 6	24		24	0,0%	3	0	3	21	3	24	12,5%
E 9a	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	25		25	0,0%	3	0	3	22	3	25	12,0%

	M	W	Σ	w in %	Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
					M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
IT	22	2	24	8,3%	1	0	1	21	3	24	12,5%
E 6	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 7	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 8	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
E 9a	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	5		5	0,0%	0	0	0	5	0	5	0,0%
A12	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
E 9b	4	1	5	20,0%	1	0	1	3	2	5	40,0%
E 10	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
E 11	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 12	5	1	6	16,7%	0	0	0	5	1	6	16,7%
LG 2.1 Ergebnis	15	2	17	11,8%	1	0	1	14	3	17	17,6%
A14	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 13	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 2.2 Ergebnis	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
Handwerk und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	15	4	19	21,1%	2	2	4	13	6	19	31,6%
E 2		4	4	100,0%	0	2	2	0	4	4	100,0%
LG 1.1 Ergebnis		4	4	100,0%	0	2	2	0	4	4	100,0%
E 6	8		8	0,0%	1	0	1	7	1	8	12,5%
E 7	7		7	0,0%	1	0	1	6	1	7	14,3%
LG 1.2 Ergebnis	15		15	0,0%	2	0	2	13	2	15	13,3%
Gesamtergebnis	541	779	1.320	59,0%	52	48	100	489	831	1.320	63,0%

Anhang B

Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2024

Ziele

- ✓ **Langfristig** ist der Frauenanteil in allen Bereichen und Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht.

- ✓ In Bereichen und Gruppen, in denen Männer stark unterrepräsentiert sind, soll – wenn möglich – auf eine geschlechterparitätische Besetzung hingearbeitet werden.

- ✓ **Für den Planzeitraum** werden folgende Zielquoten für den Frauenanteil angestrebt:
 - Technischer Dienst: 40 %
 - Rettungsdienst: 20 %
 - Feuerwehrtechnischer Dienst: 10 %
 - IT: 10 %
 - Straßenunterhaltungsdienst: 10 %

Maßnahmen

- ⇒ Stellen werden weiter unter Beachtung des § 8 LGG ausgeschrieben.
- ⇒ Immer dann, wenn Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, ist eine hausinterne Stellenausschreibung zwingend. Die Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sich Frauen, insbesondere mit Kindern, gezielt angesprochen fühlen. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschriften (§ 7 Abs. 6 LGG). Zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten darzulegen.
- ⇒ Anforderungsprofile enthalten neben fachlichen Kompetenzen soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc.
- ⇒ Führungskräfte haben die Aufgabe, Frauen, insbesondere in der Familienphase, verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- ⇒ Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt in jedem Fall Gelegenheit zur Stellungnahme.
- ⇒ Auswahlgremien sollen geschlechterparitätisch besetzt sein (§ 9 Abs. 2 LGG).

- ⇒ Stellenausschreibungen beschreiben die Familienfreundlichkeit des Kreises Warendorf und weisen auf die wiederholte Zertifizierung hin.
- ⇒ Stellenausschreibungen werden in der Tages- und Fachpresse, auf der Karriere-website, auf Interamt und auf Facebook veröffentlicht.
- ⇒ Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Ziele

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

Maßnahmen

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

Ziele

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

Maßnahmen

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

