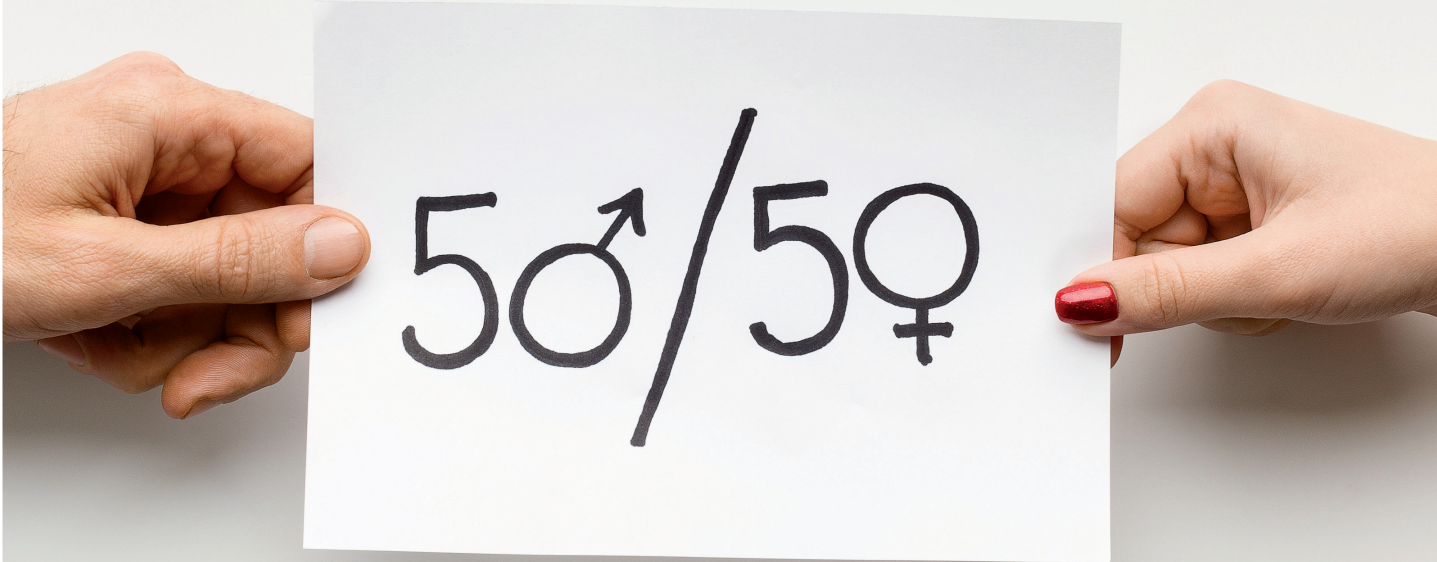


Für die Zukunft gesattelt.

Gleichstellungsplan 2024–2029



5♂/5♀

Herausgeber

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat II

Gleichstellungsbeauftragte/Haupt- und Personalamt

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

Druckstand

Mai 2024

Foto Cover

istock.de

© istock.com/Milkos

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

75 Jahre Grundgesetz – das ist ein Fest für unsere Demokratie, für Freiheit, für Frieden. Vor 75 Jahren haben vor allem Frauen dafür gekämpft, den Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in das Grundgesetz aufzunehmen. Was heute selbstverständlich klingt, war damals eine kleine Sensation. Meilensteine wie das Gleichberechtigungsgesetz von 1958, die Reformen des Staatsangehörigkeitsrechtes und des Ehe- und Familienrechtes in den 70er Jahren haben den gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung getragen.

Seit der Wiedervereinigung ist es grundgesetzlicher Auftrag des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Auf dieser Grundlage fußt das Landesgleichstellungsgesetz, welches wir mit dem Gleichstellungsplan und vielen weiteren Aktivitäten umsetzen.

Ziel der Kreisverwaltung ist eine Personalpolitik, in der Chancen für alle Geschlechter gleich verteilt sind. Was wir dafür tun und welche Erfolge wir bereits erzielt haben, können Sie im Folgenden nachlesen.

Hervorheben möchte ich unsere Familienfreundlichkeit, für die wir auf unbestimmte Zeit als familienfreundlicher Arbeitgeber rezertifiziert worden sind. Ein weiteres Leuchtturmprojekt ist mit der Kita Kreishäuschen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans im Januar 2021 an den Start gegangen. Die Homeoffice-Arbeitsplätze sind auf rund 520 ausgebaut.

Im Rettungsdienst, in der IT und in der technischen Verwaltung konnten die Zielquoten des letzten Gleichstellungsplans übertroffen werden. Immer mehr Führungskräfte sind weiblich. Auf den Ebenen der Dezernatsleitung und den stellvertretenden Amtsleitungen sowie Sachgebietsleitungen ist die Parität erreicht.

Gleichstellung bleibt im Jahr 2024 für Frauen und Männer gleichermaßen aktuell.

Ihr

Dr. Olaf Gericke

Vorwort	3
A Allgemeines	6
1 Ziel des Gleichstellungsplans	6
2 Geltungsbereich.....	6
3 Begriffsbestimmungen	6
4 Sprache	7
B Bericht 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.....	13
1.4 Altersteilzeit	15
1.5 Führungskräfte	16
2 Maßnahmen der Frauenförderung.....	17
2.1 Einstellungen	17
2.2 Beförderungen/Höhergruppierungen.....	19
2.3 Ausbildung.....	21
2.4 Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung.....	24
3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer	28
3.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Pflegezeit	28
3.2 Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit.....	31
3.3 Gesundheitsförderung unter dem Genderaspekt.....	33
4 Evaluation der Zielerreichung.....	34
4.1 Maßnahmen der Frauenförderung	34
4.2 Erfolge	35
5 Fazit.....	40

C	Anhang.....	41
	Anhang A	41
	Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungsgruppen bis 2028	41
	Anhang B	46
	Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024 bis 2029	46

A Allgemeines

1 Ziel des Gleichstellungsplans

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So lautet Artikel 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG). Der Gleichstellungsplan dient dazu, diesen Verfassungsauftrag der Gleichstellung in der Kreisverwaltung umzusetzen. Das Beachten des Gleichstellungsplans stellt sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben. Dabei hält der Gleichstellungsplan die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) ein.

Die Zielsetzungen des LGG sind darauf ausgerichtet, 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 Bericht ebenfalls dar.

2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Kreisverwaltung Warendorf.

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

Gendergerechte Sprache bezeichnet die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter, die für eine erfolgreiche und tatsächliche Gleichstellung von unerlässlicher Bedeutung ist. Durch Sprache entstehen Bilder und in Folge dessen gefestigte Denkmuster. Diese spiegeln sich in Handlungen wider und werden so zur Realität.

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 Vor drucken sind geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden (vgl. § 4 LGG).

B Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024

1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

1.1 Gesamtbelegschaft

Am 31.12.2023 standen insgesamt 1.561 Personen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Kreisverwaltung Warendorf. 924 dieser 1.561 Personen sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 59,2 %. Hierin enthalten sind alle Beschäftigtengruppen: Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte, Beschäftigte in der Fleischbeschau, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Beamtenanwärterinnen und -anwärter sowie drei Jahrespraktikantinnen und zwei Volontärinnen.

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.

Im Landesbeamtengesetz (LBG) werden für die ehemaligen Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) neue Begriffe verwendet. Das Beamtenrecht unterscheidet in die Laufbahngruppe 1 und die Laufbahngruppe 2. Innerhalb der Laufbahngruppen sind erste und zweite Einstiegsämter definiert.

Um die Vergleichsgruppen nach dem LGG zu bilden, werden die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten den Laufbahngruppen und Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten zugeordnet.

	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	
			31.12.23	31.12.18
LG 1.1	11	9	81,8 %	73,3 %
LG 1.2	619	340	54,9 %	54,6 %
LG 2.1	744	473	63,6 %	62,4 %
LG 2.2	81	46	56,8 %	54,0 %
Σ	1455	868	59,7 %	57,5 %

In den Laufbahngruppen LG 1.2, LG 2.1 und LG 2.2 sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil der Frauen in den Laufbahngruppen LG 2.1 und LG 2.2 steigt jeweils weiter leicht an.

In der Laufbahngruppe LG 1.1 sind neun Frauen und zwei Männer beschäftigt.

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

Die Perspektive verschiebt sich, wenn die Summe aller regelmäßigen Arbeitsstunden betrachtet wird. Der Anteil von Frauen an den wöchentlichen 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 arbeiten. Ebenso, wie der Frauenanteil nach Köpfen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans angewachsen ist, ist ihr Anteil an den Arbeitsstunden angewachsen.

	wöchentliche Arbeitsstunden		
	Männer	Frauen 31.12.23	Frauen 31.12.18
LG 1.1	5,5 %	94,5 %	98,4 %
LG 1.2	48,9 %	51,1 %	47,9 %
LG 2.1	40,0 %	60,0 %	57,6 %
LG 2.2	50,1 %	49,9 %	45,2 %
gesamt	44,1 %	55,9 %	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.

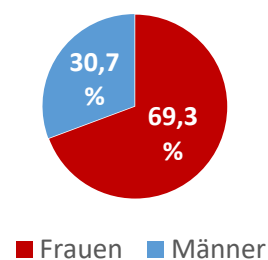
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 1.1	5	1
LG 1.2	281	103
LG 2.1	321	157
LG 2.2	20	17
gesamt	627	278

Technische Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	15	17
LG 2.1	41	60
LG 2.2	1	7
gesamt	57	84

IT		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	0	5
LG 2.1	4	21
LG 2.2	0	2
gesamt	4	28

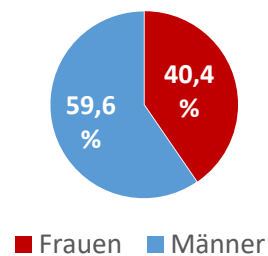
Das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen gibt einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Allgemeine Verwaltung



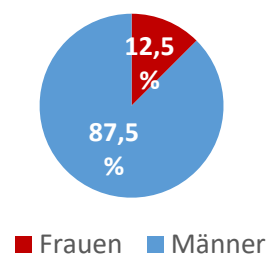
■ Frauen ■ Männer

Technische Verwaltung



■ Frauen ■ Männer

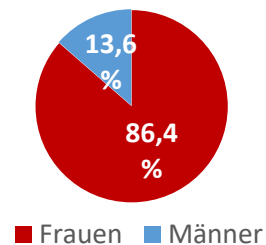
IT



■ Frauen ■ Männer

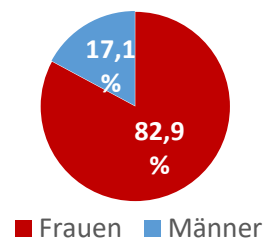
Sozial- und Erziehungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	5	1
LG 2.1	103	16
LG 2.2	0	0
gesamt	108	17

Sozial- und Erziehungsdienst



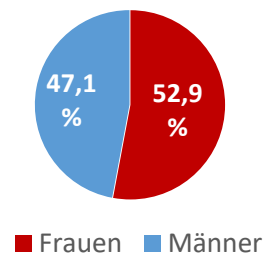
Gesundheit		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	11	2
LG 2.1	1	0
LG 2.2	17	4
gesamt	29	6

Gesundheit



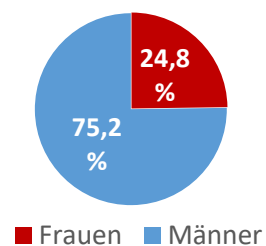
Veterinärdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	0	3
LG 2.1	1	1
LG 2.2	8	4
gesamt	9	8

Veterinärdienst

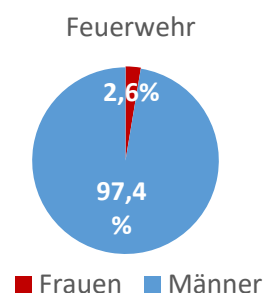


Rettungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	27	78
LG 2.1	1	6
LG 2.2	0	1
gesamt	28	85

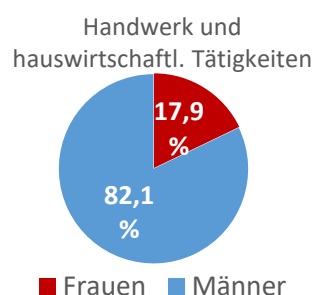
Rettungsdienst



Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	0	27
LG 2.1	1	10
LG 2.2	0	0
gesamt	1	37



Handwerk und hauswirtschaftl. Tätigkeiten		
	Frauen	Männer
LG 1.1	4	1
LG 1.2	1	22
LG 2.1	0	0
LG 2.2	0	0
gesamt	5	23



Straßenunterhaltungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.2	0	21
gesamt	0	21



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.

Außergewöhnlich gewachsen ist der Frauenanteil im Rettungsdienst. Waren Ende 2018 noch 14,6 % aller Beschäftigten im Rettungsdienst Frauen, beträgt ihr Anteil jetzt 24,8 %. Das entspricht nahezu einem Viertel. Arbeiteten Ende

2018 14 Frauen im Rettungsdienst, hat sich ihre Zahl jetzt auf 28 Frauen verdoppelt. Seit August 2021 hat erstmals eine Frau eine der vier Wachleitungen übernommen. Darüber hinaus sind mittlerweile drei ehemalige Auszubildende zur Notfallsanitäterin jetzt im Rettungsdienst des Kreises beschäftigt. Eine junge Frau, die ihr Freiwilliges Soziales Jahr im Rettungsdienst absolviert hat, wird in diesem Jahr ihre Ausbildung zur Notfallsanitäterin beginnen.

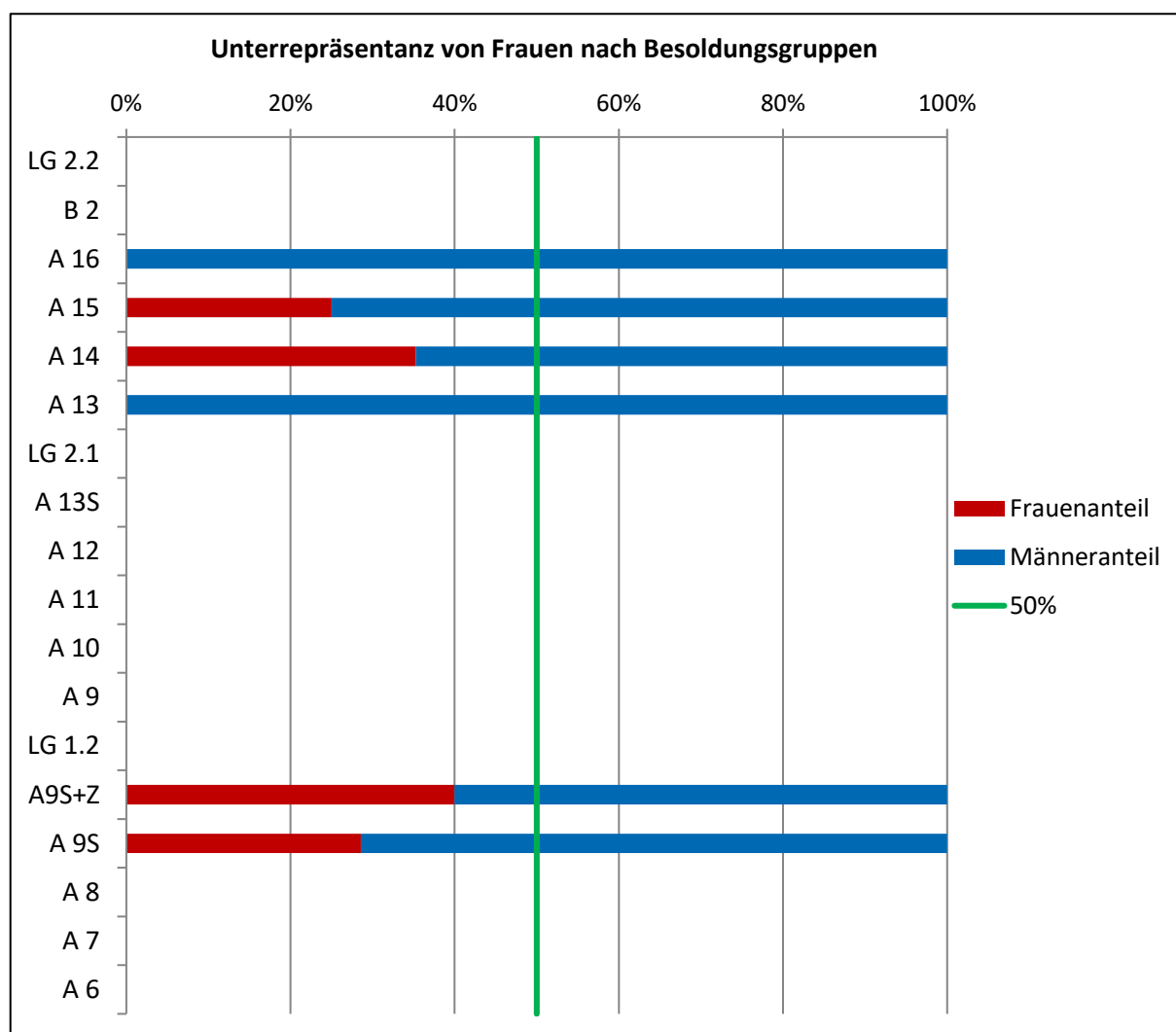


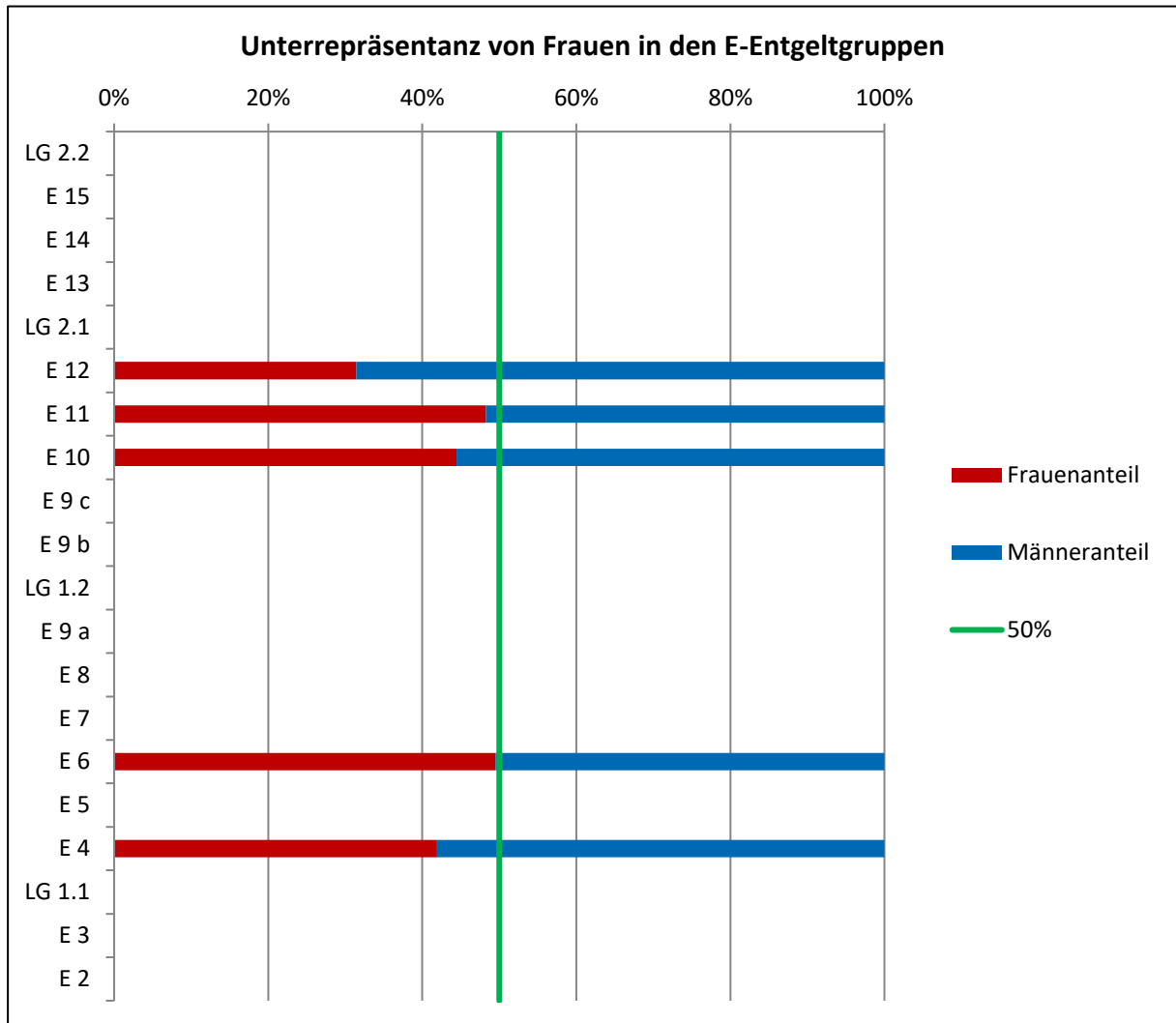
Langsam steigt die Zahl der weiblichen Beschäftigten in der IT. Waren Ende 2018 dort zwei Frauen beschäftigt, sind es mittlerweile vier. In der Leitstelle hat eine Frau ihren Arbeitgeber gewechselt, so dass nur noch eine einzige Frau ihren Dienst in der Leitstelle versieht.

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 LG 1.2. sind die Beamten der Leitstelle enthalten. In der Laufbahngruppe LG 2.1 ist der Frauenanteil in jeder Besoldungsgruppe mittlerweile größer als der Männeranteil. Unterrepräsentanz liegt nicht mehr vor.

In der Besoldungsgruppe A 13S (Endamt der 2.1) sind acht Frauen und sechs Männer vertreten, während im Eingangsamt der Laufbahngruppe LG 2.2 nach wie vor noch keine Frau zu finden ist. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Laufbahngruppe LG 2.2 bleibt in den A-Besoldungsgruppen bestehen. In der Besoldungsgruppe B 2 sind jeweils eine Frau und ein Mann zu finden.





In den E-Entgeltgruppen sind Frauen der Laufbahngruppe LG 2.1 in den Entgeltgruppen E 10, E 11 noch leicht unterrepräsentiert, während ihr Anteil in der Entgeltgruppe E 12 bei 31 % liegt. In die Entgeltgruppe E 11 werden u. a. Ingenieurinnen und Ingenieure und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der IT eingruppiert. Gerade in der IT arbeiten noch wenige Frauen. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe spiegelt

u. a. diesen Umstand wider. In den unteren Entgeltgruppen E 4 bis E 6 ergibt sich ein hoher Männeranteil aus speziellen Aufgaben wie der Radarüberwachung. 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 31.12.2023 beschäftigt die Kreisverwaltung Warendorf 22 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis. 21 Personen haben das Blockmodell, eine Person das Teilzeitmodell gewählt. 16 Frauen und sechs Männer haben sich für die Altersteilzeit entschieden. Vier Männer und acht Frauen gehen ihrer Tätigkeit in der Kreisverwaltung noch nach. Für zwei Männer und acht Frauen hat die Freizeitphase der Altersteilzeit bereits begonnen.

Für Tarifbeschäftigte hat sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach § 4 Abs. 2 des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) gerichtet. Diese tarifrechtlichen Regelungen sind zum 31. Dezember 2022 ausgelaufen und nicht verlängert worden. Altersteilzeit kann jetzt allein auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbart werden.

Für die Beamtinnen und Beamten findet sich die Rechtsgrundlage für die Altersteilzeit in § 66 LBG.

Der Kreis Warendorf hat das Auslaufen der tarifrechtlichen Regelungen zum Anlass genommen, die Rahmenbedingungen der Altersteilzeit zu überprüfen und sie in der Folge einheitlich für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte zu gestalten.

Wer in Alterszeit gehen möchte, muss diese spätestens am 31.12.2024 beginnen. Die Altersteilzeit erstreckt sich insgesamt auf maximal zwei Jahre (vorher fünf Jahre). Sie kann im Teilzeit- oder im Blockmodell absolviert werden.

Personen, die in Altersteilzeit gehen wollen, müssen das 60. Lebensjahr vollendet haben. An das Ende der Altersteilzeit muss sich direkt der Renten- oder Pensionsbezug anschließen. Das Arbeits- oder Dienstverhältnis ist zu beenden.

Beschäftigte können früher aus dem Berufsleben ausscheiden oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Zum Teil setzen die Altersteilzeitlerinnen und Altersteilzeitler 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.

In der Kreisverwaltung Warendorf ist das Altersteilzeitarbeitsverhältnis Bestandteil einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Gleichzeitig stellt sich die Frage, inwieweit dieser Aspekt der lebensphasenorientierten Personalpolitik in einer Zeit von Fachkräftemangel noch tragfähig ist.

Zurzeit wird die Altersteilzeitregelung unter Berücksichtigung des Personalbedarfs und der Personalkosten evaluiert.

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.

In der Kreisverwaltung füllen immer mehr Frauen Führungspositionen aus. Der Frauenanteil unter den Führungskräften ist in den letzten fünf Jahren um 3,1 Prozentpunkte gestiegen, und liegt am Ende des Jahres 2023 bei 45,0 %.

Auf der Ebene der Dezernate leiten zwei Frauen und zwei Männer ihre Dezernate. Jeweils ein Amt leiten drei Frauen. Das entspricht unverändert 17,7 %. Auf der Ebene der stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen

sind von insgesamt 63 Leitungspositionen 32 mit Frauen besetzt. Das sind vier Frauen mehr als am Vorberichtsstichtag. Der Zuwachs liegt bei 5,7 Prozentpunkten. Der Frauenanteil bei den Teamleitungen liegt unverändert bei 46,3 %.

Stellvertretende Amtsleitungen oder Sachgebietsleitungen werden häufig von Personen wahrgenommen, die ursprünglich der Laufbahngruppe LG 2.1 angehören. In dieser Laufbahngruppe sind Frauen bereits überrepräsentiert. Über die nur kurz unterbrochenen Erwerbsbiografien holen sie jetzt in Führungspositionen auf.

Führungskräfte												
	31.12.2018						31.12.2023					
	Männer		Frauen		Σ	% F	Männer		Frauen		Σ	% F
	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit			Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit		
Dezernatsleitungen	2		2		4	50,0 %	2		2		4	50,0 %
Amtsleitungen	14		3		17	17,7 %	14		2	1	17	17,7 %
stellv. Amtsleitungen, Sachgebietsleitungen	32	2	21	7	62	45,1 %	28	3	20	12	63	50,8 %
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	22		10	9	41	46,3 %	34	2	19	12	67	46,3 %
Gesamt Personen	70	2	36	16	124	41,9 %	78	5	43	25	151	45,0 %

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 bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung 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 %. In der Laufbahngruppe LG 2.2 sind erneut über 80 % Frauen eingestellt worden.

Neueinstellungen 01.01.2019 bis 31.12.2024						Anteil Frauen 2016 - 2018
(ohne Einstellung und Übernahme von Azubis)		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen	
	Tariflich Beschäftigte	43	47	90	47,78 %	100,0 %
LG 1.1	Gesamt	43	47	90	47,78 %	100,0 %
	Beamtinnen und Beamte	0	17	17	0,00 %	8,3 %
	Tariflich Beschäftigte	122	68	190	64,21 %	56,3 %
LG 1.2	Gesamt	122	85	207	58,94 %	51,9 %
	Beamtinnen und Beamte	12	6	18	66,67 %	66,7 %
	Tariflich Beschäftigte	164	98	262	62,60 %	69,6 %
LG 2.1	Gesamt	176	104	280	62,86 %	69,3 %
	Beamtinnen und Beamte	1	6	7	14,29 %	25,0 %
	Tariflich Beschäftigte	25	6	31	80,65 %	87,5 %
LG 2.2	Gesamt	26	12	38	68,42 %	66,7 %
geringfügig Beschäftigte		4	29	33	12,12 %	17,9 %
		371	277	648	57,25 %	57,1 %

In der niedrigsten Laufbahn LG 1.1 und bei den geringfügig Beschäftigten liegt der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum unter 50 %. Das Ergebnis in der Laufbahngruppe LG 1.1 spiegelt die coronabedingten Einstellungen z. B. in der Kontaktpersonennachverfolgung wider.

Bei den Beamtinnen und Beamten wird die 50%-Quote von Frauen mit 66,6 % lediglich in der LG 2.1 erreicht bzw. überschritten. Ein Grund liegt weiterhin darin, dass in der LG 1.2 die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes enthalten sind. Alle Neueinstellungen in diesem Bereich entfallen 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 14,29 % Frauen begrenzt.

Höhergruppierungen 01.01.2019 bis 31.12.2023		Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen
LG 1.2	Allgemeine Verwaltung	15	56	71	79 %
	Technische Verwaltung		4	4	100 %
	IT	2	0	2	0 %
	Rettungsdienst	13	3	16	19 %
	Sozial- und Erziehungsdienst	0	1	1	100 %
	Straßenunterhaltungsdienst	1	0	1	0 %
LG 1.2		31	64	95	67,4 %
LG 2.1	Allgemeine Verwaltung	19	34	53	64,2 %
	Technische Verwaltung	6	1	7	14,3 %
	Sozial- und Erziehungsdienst	7	9	16	56,3 %
	Gesundheit	1	3	4	75,0 %
	IT	6	2	8	25,0 %
LG 2.1		39	48	87	55,2 %
LG 2.2	Allgemeine Verwaltung	0	3	3	100 %
	Technische Verwaltung	0	1	1	100 %
	Gesundheit	0	1	1	100 %
	Veterinärdienst	0	1	1	100 %
LG 2.2		0	6	6	100 %
Gesamt		70	118	188	62,8 %

2.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Auswahlentscheidungen präjudizieren die Möglichkeiten von Beförderungen und Höhergruppierungen.

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

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).

Soweit im jeweiligen Beförderungsamte der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn Frauen unterrepräsentiert 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).

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 62,8 % der Höhergruppierungen auf Frauen. In jeder Laufbahngruppe liegt ihr Anteil über 50 %, in der Laufbahngruppe 2.2 sogar bei 100 %.

Im Berichtszeitraum sind 95 Frauen und 84 Männer befördert worden. Damit liegt der Anteil der Beförderung von Frauen bei insgesamt 53,1 %. 14,5 % oder 26 Beförderungen entfallen auf Teilzeitkräfte.

Beförderungen 01.01.2019 bis 31.12.2023		Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen	Teilzeit	
						absolut	%
LG 1.2	Allgemeine Verwaltung	6	16	22	72,7 %	9	40,9 %
	Feuerwehr	21	0	21	0,0 %	0	0,0 %
		27	16	43	37,2 %	9	20,9 %
LG 2.1	Allgemeine Verwaltung	26	65	91	71,4 %	11	12,1 %
	Technische Verwaltung	4	8	12	66,7 %	4	33,3 %
	Feuerwehr	12	0	12	0,0 %	0	0,0 %
	Informationstechnik	1	0	1	0,0 %	0	0,0 %
		43	73	116	62,9 %	15	12,9 %
LG 2.2	Allgemeine Verwaltung	10	5	15	33,3 %	1	6,7 %
	Technische Verwaltung	3	0	3	0,0 %	0	0,0 %
	Gesundheit	1	0	1	0,0 %	0	0,0 %
	Veterinärdienst	0	1	1	100,0 %	1	100,0 %
		14	6	20	30,0 %	2	10,0 %
Gesamt		84	95	179	53,1 %	26	14,5 %

2.3 Ausbildung

Das Ausbilden von Nachwuchskräften ist eine der wichtigsten Optionen, wenn es darum geht, Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Folgerichtig bildet der Kreis Warendorf in mittlerweile 18 unterschiedlichen Berufen aus. Seit 2018 intensiviert die Kreisverwaltung ihre Aktivitäten rund um die Ausbildung. 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.

Am stärksten nachgefragt ist im Berichtszeitraum eine Berufsausbildung als Notfallsanitäterin oder Notfallsanitäter. In den Jahren 2019 bis 2023 hat die Kreisverwaltung für diesen Ausbildungsberuf 789 Bewerbungen erhalten. Das sind 23,5 % aller Ausbildungsbewerbungen. 368 Bewerbungen oder 46,6 % stammen von jungen Frauen. Ihre Ausbildung begonnen haben 13 Frauen und elf Männer. Damit bildet die Kreisverwaltung in den letzten fünf Jahren mehr Frauen als Männer in diesem Beruf aus.

Das noch junge Berufsbild spricht sowohl junge Männer als auch junge Frauen an. Es verbindet eigenständiges Arbeiten mit medizinischen Aufgaben und den Menschen. Langsam, aber stetig wird so die Unterrepräsentanz im Rettungsdienst abgebaut werden können.

Anders hat sich die Lage für die Ausbildung zur Brandmeisterin/zum Brandmeister dargestellt. Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt 304

Menschen beworben: 13 Frauen und 291 Männer. Eine Ursache liegt darin, dass eine abgeschlossene, für die Feuerwehr dienliche Ausbildung Einstellungs Voraussetzung ist. Ein weiterer Grund sind die körperlichen Anforderungen im Feuerwehreinsatzdienst. An die sportliche Fitness werden deshalb bei der Auswahl im Testverfahren die gleichen Anforderungen an Männer und Frauen gestellt. Dies hat seinen Grund darin, dass im Feuerwehreinsatz die gleiche körperliche Fitness und ggf. Kraft von allen Einsatzkräften notwendig ist. Im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes wird es weiterhin wesentlich schwieriger sein, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

In den Verwaltungsberufen stammen rund 60 % aller Bewerbungen von Frauen. Es bleibt dabei, dass Verwaltungsberufe für Frauen attraktiver sind als für junge Männer. Insbesondere im Ausbildungsgang „Bachelor of Laws“ setzen sich die Frauen bei der Auswahl nach Eignung, Leistung und Befähigung durch. 29 Frauen oder 74 % haben ihr Studium im Beamtenverhältnis auf Widerruf aufgenommen. Dem stehen elf Männer oder 26 % gegenüber.

Mit der „Kita Kreishäuschen“ hat sich die Kreisverwaltung entschieden, selbst Erzieherinnen oder Erzieher auszubilden. Die praxisintegrierte Ausbildung läuft seit 2021. Mit der Ausbildung stärkt die Kreisverwaltung das Personal der Kita und leistet zeitgleich einen Beitrag, um dem Mangel an Fachkräften in den Einrichtungen der Jugendhilfe entgegenzuwirken.

Ausbildungsbewerbungen 2019 bis 2023				
	männlich	weiblich	Gesamt	Frauen in %
Bachelor of Laws	274	425	699	60,8 %
Verwaltungswirt/-in und/oder	100	188	288	65,3 %
Verwaltungsfachangestellter	151	228	379	60,2 %
Verwaltungslehrgang II für Quereinsteigende	155	213	368	57,9 %
Hygienekontrolleur/-in	14	8	22	36,4 %
Lebensmittelkontrolleur/-in	68	36	104	34,6 %
Notfallsanitäter/-in	421	368	789	46,6 %
Fachinformatiker/-in	87	3	90	3,3 %
Vermessungstechniker/-in	34	14	48	29,2 %
gehobener vermessungstechnischer Dienst	3	0	3	0,0 %
gehobener umwelttechnischer Dienst	19	6	25	24,0 %
gehobener bautechnischer Dienst	5	0	5	0,0 %
Duales Studium Soziale Arbeit	41	143	184	77,7 %
Praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher/in (PiA)	4	20	24	83,0 %
Duales Studium Verwaltungsinformatik	6	3	9	33,3 %
Brandmeisteranwärter/-in	291	13	304	4,3 %
Straßenwärter/-in	13	1	14	7,1 %
Gesamt	1.686	1.669	3.355	49,7 %

eingestellt in	2019		2020		2021		2022		2023		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Bachelor of Laws	4	5	3	5	3	5	1	8	2	6	13	29
Verwaltungswirt/-in	4	4	0	4	0	4	2	2	0	4	6	18
bzw. Verwaltungsfach- angestellte/-r	3	1	1	3	1	3	2	2	2	2	9	11
Verwaltungslehr- gang II für Querein- steigende	2	2	1	1	0	2	1	1	1	1	5	7
Hygienekontrol- leur/-in	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Lebensmittelkon- trolleur/-in	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Notfallsanitäter/-in	2	2	4	0	1	3	2	4	2	4	11	13
Fachinformatiker/- in	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	5	0
Vermessungstech- niker/-in	1	1	1	1	0	0	2	0	1	1	5	3
gehobener vermes- sungstechnischer Dienst	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3	0
gehobener umwelt- technischer Dienst	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2
gehobener bau- technischer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Duales Studium So- ziale Arbeit	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	3
Praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher/in (PiA)	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Duales Studium Verwaltungsinfor- matik	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1
Brandmeisteran- wärter/-in	1	0	4	0	2	0	1	0	0	0	7	0
Straßenwärter/-in	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Gesamt	19	17	19	14	10	20	17	18	11	20	75	90
Frauen in %	47,2 %		42,4 %		66,7 %		54,3 %		64,5 %		54,6 %	

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 fordert ein anderes Selbst- und Zeitmanagement; das Organisieren, Einrichten und Moderieren von Videokonferenzen ist seit der Pandemie für viele hinzugekommen. Größere Infoveranstaltungen werden jetzt im Online-Format abgehalten, was Zeit, Energie

und Geld spart. Der große Wunsch nach dem Arbeiten im Homeoffice fordert einen neuen Fokus in der Führung. Das Arbeiten im Homeoffice ist so zu gestalten, dass sowohl der Bürgerservice als auch das Arbeiten im Team weiter funktionieren. Die Zusammenarbeit und die Kommunikation auf Distanz müssen neu arrangiert und immer wieder nachjustiert werden.

Dieses „Training on the Job“ war für viele herausfordernd und hat klargemacht, dass systematische Fortbildung notwendig ist, um gut mit den sich immer wieder verändernden 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.

Hinzugekommen sind neue Veranstaltungsformate wie Online-Seminare oder zeitlich straffere Formate wie „Lunchboxen“, in denen um die Mittagszeit kurze, aber sehr inhaltsreiche Lehreinheiten angeboten werden. Die Themen umfassen ein Spektrum von Arbeits- und Besprechungsorganisation, Kommunikation, Führung und Gesundheit.

Da die Kreisverwaltung in den letzten Jahren viel Personal eingestellt hat, welchem die Verwaltung noch fremd ist, ist für diesen Personenkreis ein Angebot für den Einstieg in die Verwaltungsarbeit konzipiert worden.

Einen sehr viel breiteren Raum nehmen mittlerweile IT-Kompetenzen und digitales Arbeiten z. B. mit E-Akten und größeren Datenmengen ein.

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

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 %
	2021	28	582	489	327	162	66,9 %
	2022	28	460,5	442	290	152	65,6 %
	2023	51	787,5	668	398	270	59,5 %
extern	2019	659	2.181	943	439	502	46,6 %
	2020	296	1.170	495	246	249	49,7 %
	2021	447	1.575	1.019	446	573	43,8 %
	2022	525	2.137	906	503	403	55,5 %
	2023	603	2.409	1.075	546	529	50,8 %
Gesamt		1.029	4.751	2.589	1.398	1.189	54,0 %

Personalentwicklung

In der Kreisverwaltung fängt das Lernen schon mit der Dienstaufnahme an. Viele Dinge sind für die neuen Kolleginnen und Kollegen noch nicht selbstverständlich.

In Willkommensveranstaltungen, die nach der Pandemie jetzt fünf Mal jährlich stattfinden, lernen sich die Kolleginnen und Kollegen an einem Vormittag kennen und erfahren praktische Dinge zu ihrem Arbeitsalltag. Unter anderem stellt sich die Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Aktivitäten und Aufgaben vor, so dass der erste persönliche Kontakt schon früh geknüpft ist.

Lernen ist unabdingbar für Führungskräfte. Die Personalentwicklung geht in engem zeitlichen Zusammenhang auf neue Führungskräfte per Mail oder persönlich zu und stellt ihr breites Portfolio vor. Sie macht auf das Programm „Mentoring im Münsterland“ und andere Angebote wie externe Seminare, E-Learnings aufmerksam oder bietet ein (Kurz-)coaching an.

Seit 2021 bekommen zwischen 25 und 35 Führungskräfte pro Jahr ein Feedback von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie arbeiten das Feedback unter externer Moderation auf und entwickeln gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Strategien, wie die Zusammenarbeit in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt weiter optimiert werden kann.

Weiterbildungen	2019		2020		2021		2022		2023		Σ	% w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Verwaltungslehrgang I	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3	100 %
Verwaltungslehrgang II	0	4	0	1	3	1	0	0	2	2	13	62 %
Berufsbegleitendes Masterstudium	0	0	3	3	0	1	1	0	0	0	8	50 %
Modulare Qualifizierung	1	0	0	2	1	1	0	0	1	0	6	50 %
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 allg. Verw.	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	4	75 %
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 Feuerwehr	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0 %
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	7	1	6	1	4	0	3	0	0	0	22	9 %
Mentoring	1	4	0	0	2	2	0	0	2	2	13	61 %
Leitstellensanitäterinnen und -sanitäter	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	4	0 %
Straßenwärtermeisterinnen und -meister	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0 %
Fachärztin und -arzt für öffentliches Gesundheitswesen	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	4	75 %
IT-Projektleiterinnen und -Projektleiter	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0 %
Gesamt	9	13	12	8	11	6	8	1	9	6	83	41 %

Weiterbildung

Weiterbildung ist eine weitere Säule, um sich beruflich 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 LG 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.

Die Laufbahngruppe LG 2.1 (früher gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) verstärken drei Beamtinnen und ein Beamter, die den prüfungserleichterten Aufstiegslehrgang absolviert und in der Mitte des Lebens noch mal die Schulbank gedrückt haben.

Im Berichtszeitraum haben 22 Männer und Frauen ihren Abschluss als Notfallsanitäterin-

nen und Notfallsanitäter erworben. Die tarifbeschäftigten Notfallsanitäterinnen und -sanitäter sind danach in die höhere Entgeltgruppe N eingruppiert worden. Da Frauen im Rettungsdienst unterrepräsentiert sind, konnten naturgemäß weniger Frauen die Qualifikationsmaßnahme besuchen.

Die fünfjährige Weiterbildung zur Fachärztin bzw. zum Facharzt im öffentlichen Gesundheitswesen haben insgesamt drei Frauen und ein Mann durchlaufen. Die erworbenen Kenntnisse benötigt die Kreisverwaltung dringend für den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung der Bevölkerung.

Seit mittlerweile 15 Jahren beteiligt sich die Kreisverwaltung am Programm „Mentoring im Münsterland“. Erfahrene Führungskräfte geben in diesem Programm ihre Erfahrungen an junge Führungskräfte weiter. Dabei ist das Programm als Cross-Mentoring angelegt. Mentee und Mentor/Mentorin gehören unterschiedlichen Verwaltungen an.

Mit Mentoring wird nicht nur ein beidseitiger Wissens-, Erfahrungs- und Wertaustausch zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor angeregt, sondern auch die vielfältige Kompetenzentwicklung der Beteiligten unterstützt. Individuelle Ziel- und Fragestellungen der Mentees werden thematisiert. Praxisnahe Unterstützung wird zu dem Zeitpunkt gegeben, zu dem sie benötigt wird.

Bei einem systematischen Einsatz von Mentoring entsteht ein langfristiger und organisationsübergreifender Werte- und Erfahrungsaustausch, sodass nachhaltig positive Effekte für Mentees, Mentorinnen und Mentoren sowie Organisationen entstehen. Ursprünglich als Projekt der Frauenförderung geplant profitieren heute münsterlandweit Frauen und Männer vom Mentoring.

3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf 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 erweist sich immer mehr als 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 entscheidend zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von Beruf und Pflege beigetragen. In der Zeit der Pandemie, in der die Kinder weder die Schule noch die Kindertageseinrichtungen besuchen konnten, konnte die Arbeit fortgesetzt werden.

Waren Ende 2017 noch 30 Telearbeitsplätze eingerichtet, verfügt die Kreisverwaltung am Ende des Jahres 2023 über 524 Homeoffice Arbeitsplätze: 373 festeingerichtete Telearbeitsplätze und 151 tragbare IT-Systeme mit VPN-Tunneln. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen dieses sehr, weil sie flexibler in ihrer Arbeitszeitgestaltung sind. Sie können sich besser auf private Belange einstellen als wenn sie ortsgebunden 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.

Die Kinder und Enkel von Beschäftigten erleben seit mittlerweile 13 Jahren in der einwöchigen Kinderferienbetreuung ein abwechslungs- und lehrreiches Programm. Der Andrang ist so groß, dass die Kinderferienbetreuung in zwei aufeinanderfolgenden Wochen wiederholt wird. Da arbeitende Eltern in der Regel keine zwölf Wochen Urlaub für die Schulferien der Kinder haben, werden sie spürbar entlastet.

Art der Beurlaubung	Beamtinnen und Beamte			Tariflich Beschäftigte			Gesamt		
	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ
Mutterschutz	1	0	1	9	0	9	10	0	10
Elternzeit	11	0	11	43	2	45	54	2	56
Elternzeit (mit Teilzeit)	2	0	2	3	0	3	5	0	5
Beurlaubung nach LBG	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Beurlaubung nach LBG (mit Teilzeit)	3	0	3	0	0	0	3	0	3
Sonderurlaub	0	0	0	9	0	9	9	0	9
31.12.2023	19	0	19	64	2	66	83	2	85
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

Seit 2010 setzt die Kreisverwaltung Warendorf ihr Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger um. Über systematische Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche erfahren die Führungskraft und die Personalbetreuung 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.

Zum Stichtag 31.12.2023 haben Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen einen neuen absoluten Höchststand erreicht. Relativ betrachtet liegt der Anteil der Beschäftigten in Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung bei 5,4 %. Mütter übernehmen nach wie vor in den ersten Lebensjahren einen Großteil der Sorgearbeit und stellen ihre Erwerbstätigkeit hinten an.

In der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023 haben 57 Väter eine Elternzeit angetreten, zehn davon haben eine längere Zeit als die Partnermonate vereinbart. Insgesamt liegt der Anteil der Elternzeiten von Vätern nach wie vor bei rund 25 %.

	Σ	Väter	Mütter
Elternzeit länger als 2 Monate	189	10	179
Elternzeit bis zu 2 Monaten	53	47	6
Elternzeit Σ	242	57	185

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.

Ein neues Instrument für Flexibilität im Berufsleben liefert § 42 Abs. 3 LBG.

Nimmt eine Person während der Elternzeit oder der Beurlaubung aus familiären Gründen an einer Fortbildung teil, die dem Wiedereinstieg in den Dienst dient und innerhalb von sechs Monaten vor dem Wiedereinstieg absolviert wird, wird sie nach dem Ende der Elternzeit oder Beurlaubung bis zu fünf Tage bezahlt vom Dienst befreit. Sich während der Elternzeit oder Beurlaubung bereits für Aufgaben nach der Elternzeit oder Beurlaubung zu bilden, weckt Vorfreude auf die Zeit nach der Elternzeit oder Beurlaubung und ist zugleich zielführend für den Arbeitgeber.

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 und gleichzeitig 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 acht 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 930 Personen in Vollzeit und 470 Personen in Teilzeit.

Damit liegt der Teilzeitanteil bei insgesamt 33,6 %, der Vollzeitanteil bei 66,4 %. Der Teilzeitanteil ist im Vergleich zum 31.12.2018 um 3,5 Prozentpunkte gewachsen.

Absolut betrachtet arbeiten mit 52 Männern 13 Männer mehr in Teilzeit als am Vorberichtsstichtag. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten sinkt um 0,5 Prozentpunkte auf 3,7 % aller Beschäftigten. 418 Frauen arbeiten in Teilzeit. Ihre Teilzeitquote im Verhältnis zu allen Beschäftigten macht 29,9 % aus. 30,9 % aller Beschäftigten sind in Vollzeit arbeitende Frauen. Vollzeitarbeitende Männer stellen einen Anteil von 35,5 %.

Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote für Mitarbeiter liegt bei 9,5 %, für Mitarbeiterinnen liegt die geschlechtsspezifische Teilzeitquote bei 49,1 %. Damit arbeitet knapp die Hälfte aller Frauen in Teilzeit. Die Quote ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 unverändert.

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

	Beschäftigte Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil	Teilzeit Frauen	Teilzeitanteil Frauen
LG 1.1	7	5	71,4 %	5	71,4 %
LG 1.2	578	204	35,3 %	176	30,4 %
LG 2.1	734	225	30,7 %	206	28,1 %
LG 2.2	81	36	44,4 %	31	38,3 %
Ergebnis	1.400	470	33,6 %	418	29,9 %

Absolut gesehen finden sich die meisten Teilzeitbeschäftigten nach wie vor in der Laufbahngruppe LG 2.1. Die Laufbahngruppe LG 1.2 folgt mit 204 Personen. 36 von 81 Personen aus der

Laufbahngruppe 2.2 arbeiten in Teilzeit, 31 davon sind Frauen. Der Teilzeitanteil von Frauen ist in dieser Laufbahngruppe mit 38,3 % 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 %	0	1	1	1		3	1	1	8	6	1,7 %
>= 25 % < 50 %	0	1	10	13	2	12		6	44	33	9,4 %
50 %	0	1	7	46	2	56	2	8	122	111	26,0 %
> 50 % < 75 %	0	2	4	64	4	63	1	7	144	135	30,6 %
>= 75 % < 100 %	0		6	52	11	72	1	9	152	133	32,3 %
Gesamt	0	5	28	176	19	206	5	31	470	418	100,0 %

Differenziert nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass rund 90 % der Teilzeitbeschäftigten mit wenigstens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten. Vollzeitnah mit mehr als 75 % der Wochenstunden arbeiten 18 Männer und 133 Frauen. Am Vergleichsstichtag 31.12.2018 waren es noch 12 Männer und 82 Frauen. Die vollzeitnahe Beschäftigung hat sich damit deutlich ausgeweitet.

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.

Zum ersten Mal nehmen zwei Studentinnen im Herbst ein Studium zum Bachelor of Laws in Teilzeit auf. Die Ausbildung verlängert sich dadurch von drei auf vier Jahre. Der Studiengang ist in erster Linie für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie für Schwerbehinderte konzipiert. Damit eröffnen sich neue Berufschancen für Personen, die sich aus den genannten Gründen nicht weiterbilden konnten oder hier eine Chance nutzen, Familie, Pflege und Beruf besser zu vereinbaren.

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. Sie übernehmen die alltägliche, unsichtbare Verantwortung für das Organisieren von Haushalt und Familie im Privaten sowie die Beziehungspflege und das Auffangen der Bedürfnisse und Befindlichkeiten aller Beteiligten. Ihre Erholungszeiten sind kürzer.

Unabhängig davon fühlen sich überwiegend Frauen von den Angeboten der Gesundheitsförderung angesprochen (z. B. Entspannungstechniken, Yoga, Faszientraining, Resilienz). Nach der Pandemie ist das Interesse an den Angeboten der Gesundheitsförderung groß.

Mit der Plattform „Mit Rückenwind lebt es sich leichter“ bietet die Kreisverwaltung seit Ende 2022 hochwertige, bedarfsgerechte und digitale Unterstützung für jede Person in jeder Lebenslage an. Die Beschäftigten haben Zugang zu virtuellen Events, einer ständig wachsenden Mediathek mit Artikeln, Videos und Übungen sowie professioneller Beratung und Coaching zu beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Themen.

Über dieses niedrigschwellige Angebot können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter proaktiv gesundheitliche Herausforderungen angehen.

Ein Mittel gegen Stressabbau ist Sport. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierfür zu gewinnen, pflegt der Kreis Warendorf Kooperationen mit Gesundheitsstudios. Das hat den Vorteil, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Angebot zur Gesundheitsförderung unabhängig vom Arbeitsort an ihrem Wohnort wahrnehmen können. Viele berufstätige Menschen können damit gesundheitsfördernde Maßnahmen niederschwellig annehmen. Die Zeitersparnis kommt letztendlich ihrer Familie zu Gute.

Bei diesem Angebot hält sich das Interesse von Männern und Frauen in etwa die Waage.

Im Rezertifizierungsverfahren zum familienfreundlichen Arbeitgeber ist sichtbar geworden, 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.

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 stand die Personalwirtschaft des Kreises vor der Herausforderung, dass die Pandemie

nur mit Menschen, die in verschiedensten Aufgaben 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 war.

Ähnliche Effekte sind in vielen Bereichen der Kreisverwaltung in Folge des Ukraine-Krieges aufgetreten. Das hat zu Neueinstellungen in der Kreisverwaltung geführt, die die vorliegende Bestandsanalyse mit Stichtag 31.12.2023 beeinflussen.

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 gilt auch für die Stellenbewirtschaftung.

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 31.12.2023		Soll
Technische Verwaltung	35 %	▲	40 %	●	40 %
Rettungsdienst	15 %	▲	25 %	●	20 %
Feuerwehrtechnischer Dienst	7 %	▼	3 %	●	10 %
IT	0 %	▲	12,5 %	●	10 %
Straßenunterhaltungsdienst	0 %	—	0 %	●	10 %

4.2 Erfolge

Erreichte Frauenquoten

Im Gleichstellungsplan sind verschiedene Zielquoten für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, formuliert. Im Rettungsdienst und in der technischen Verwaltung werden die im ablaufenden Gleichstellungsplan formulierten Quoten ebenso wie in der IT erreicht.

Im Rettungsdienst liegt die Frauenquote am 31.12.2023 bei 25 %. Sie überschreitet damit bereits das Ziel von 20 %. In der technischen Verwaltung sind wachsende Anteile von Frauen zu verzeichnen. In der IT konnte die Zielquote von 10 % übertroffen werden. Die Frauenquote liegt jetzt bei 12,5 %.

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans setzen bereits 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. 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.

Die Möglichkeit, die Arbeitsaufgaben außerhalb der Büros des Kreises zu erledigen, nutzen zurzeit 344 Frauen und 172 Männer (Stand: 01.04.2024).

Insbesondere unter Corona hat sich die Kreisverwaltung bezogen auf die Arbeitsorte und 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 sind strukturell weiterbearbeitet worden.

Deshalb hat die Kreisverwaltung sich weitere Entwicklungsziele gesetzt und erreicht.

- Die alternierende Telearbeit ist weiter ausgebaut worden und soll noch weiter ausgebaut werden.
- Die Dienstvereinbarung wird evaluiert und regelmäßig an veränderte Situationen angepasst.

- Die technische Ausstattung wird für das digitale Arbeiten optimiert.

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 Mitarbeiter und
- erhöht so Bindung an den Kreis als Arbeitgeber.

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 Eltern 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. Mittlerweile können die Kinderferienspieltage wieder im gewohnten Rahmen stattfinden.

Karrierewebsite

Die 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](#)).

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. Aktuell wird das Informations- und Unterstützungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet rund um die Themen Familie und Pflege transparenter gestaltet.

Im Rahmen des Onboardings nehmen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer Informationsveranstaltung der Personalentwicklung teil. Dort werden sie über die vorhandenen Angebote, z. B. die Pflege- und Wohnberatung, informiert.

Veranstaltungsreihe der Gleichstellungsbeauftragten zum Internationalen Frauentag im Jahr 2024

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung hat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Warendorf zu einer internen Fortbildung zum Thema „Frauen und Finanzen – Finanzierungen in unterschiedlichen Lebensphasen“ eingeladen. Zwei gelernte Bankkauffrauen, die inzwischen in der Kämmerei des Kreises tätig sind, haben als Frauen für Frauen zu Autokrediten, Studienkrediten bzw. Immobilienkrediten referiert. Eine weitere Kollegin aus der Schuldnerberatung hat aufgezeigt, wie typische Stolperfallen vermieden werden können.

Die Vorträge waren Bestandteil der fünfteiligen Veranstaltungsreihe „Blickwechsel – Impulse für eine chancengleiche Zukunft“.

Weitere Vorhaben im Planzeitraum

Relaunch des Informationsangebotes im Intranet

Im Laufe der Jahre hat die Personalentwicklung immer neue Produkte entwickelt. Das Intranet soll jetzt eine neue Struktur erhalten, in der die Informationen und Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparenter erscheinen und besser auffindbar sind.

Mobilitäts- und Gesundheitstag

Im Herbst 2024 wird ein Mobilitäts- und Gesundheitstag stattfinden. Beide Aspekte hängen zusammen und sind sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Kreisverwaltung Warendorf als Arbeitgeber von großer Bedeutung.

Die Themen reichen von Bewegung über Ernährung bis zu mentaler Gesundheit. Über das 2022 eingeführte Dienstradleasing nutzen mittlerweile 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein E-Bike oder ein Fahrrad. Am Mobilitäts- und Gesundheitstag können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Fahrräder ausprobieren. Daneben werden Schnuppertrainings in verschiedenen Sportarten angeboten. Der Rettungsdienst beteiligt sich mit Tipps zur Ersten Hilfe und zur Laienreanimation. Kleine Checkups und eine Überprüfung des Impfstatus wird das Gesundheitsamt anbieten. Büroergonomie wird ebenso ein Thema sein.

Suchtprävention

Suchterkrankungen haben schwerwiegende Folgen: für die Betroffenen und ihre Familien, für ihren Arbeitgeber und für die Gesellschaft. Sie reichen von gravierenden psychischen Problemen (z. B. Depressionen) und körperlichen

Schädigungen bis hin zum verfrühten Tod. Die unweigerliche Folge einer unbehandelten Sucht ist meistens der gesellschaftliche und berufliche Abstieg. Arbeitslosigkeit und Partnerschaftskonflikte bis hin zur Trennung drohen. Finanzielle Probleme gehen häufig damit einher.

Hier als Arbeitgeber aufmerksam und entsprechend handlungsfähig zu sein, ist das Gebot der Stunde. In der Dienstvereinbarung Sucht hat die Kreisverwaltung das angezeigte Vorgehen in Verdachtsfällen niedergelegt.

Die Ansprechperson für Suchtfragen informiert in regelmäßigen Abständen in geeigneter Weise über die Wirkungen von Suchtmitteln und deren Konsum. Führungskräfte werden hausintern darin geschult, riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Auffälligkeiten zu bewerten. Sie erlernen darüber hinaus die Gesprächsführung mit betroffenen Personen.

Fairer Umgang- Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

Die Struktur der Beschäftigten in der Kreisverwaltung ist vielfältig. Mehr denn je offenbart sich die Notwendigkeit für Toleranz einzutreten. Die Diversität der Menschen muss als Gewinn für die Kreisverwaltung und die Gesellschaft anerkannt und unterstützt werden. Die Kreisverwaltung Warendorf hat bereits im August 2010 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Ziel ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.

Eine Verwaltungskultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten sowie einen vertrauensvollen Umgang am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima. Sie ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Kreisverwaltung.

Diskriminierungen nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, Krankheit, sexueller Orientierung sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stören den Betriebsfrieden, die Kommunikation und Arbeitsabläufe. Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen, sind zu unterbinden. Sie schaffen ein eingeengtes, belastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Führungskräfte müssen deshalb sensibel für Grenzverletzungen aller Art und im Fall des Falles handlungsfähig sein. Darauf sollen sie in verpflichtenden Schulungen vorbereitet werden.

5 Fazit

Chancengleichheit und eine verstärkte Karriereorientierung von Frauen sind nur dann möglich, wenn ihre Partner unbezahlte Carearbeit übernehmen. Die steigenden Elternzeiten von Vätern in der Kreisverwaltung sind dafür ein Indikator. Damit Frauen sich für einen beruflichen Aufstieg entscheiden können, müssen die Rahmenbedingungen der Arbeit gleichzeitig für die Männer stimmen.

Sich bei der Arbeitszeit von Führungskräften flexibel zu zeigen und als Verwaltung die organisatorische Verantwortung dafür zu übernehmen, wie Führung in Teilzeit gelingen kann, zahlt sich aus. Mehrere Kolleginnen haben Kinder, die noch nicht schulpflichtig sind, und arbeiten trotzdem als Führungskräfte. Sie haben eine Vorbildfunktion und leben vor, wie sich der vermeintliche Widerspruch von Kind und Karriere auflösen lässt.

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.

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

So liegt die Frauenquote im Rettungsdienst bereits bei rund 25 %. Erstmals hat eine Frau die Leitung einer Rettungswache übernommen. In der technischen Verwaltung ist die Zielquote von 40 % Frauen ebenfalls erreicht worden.

In der IT wird eine Frauenquote von 12,5 % erreicht. Vielversprechend ist, dass zum ersten Mal eine junge Frau ihren Vorbereitungsdienst als Studentin der Verwaltungsinformatik absolviert.

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 2028

					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2028			Prognose Maximalwert bis 2028			
	M	W	Σ	W in %	M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Allgemeine Verwaltung	278	627	905	69,3 %	17	27	44	261	644	905	71,2 %
E 2	1	3	4	75,0 %	0	0	0	1	3	4	75,0 %
E 3	0	2	2	100,0%	0	0	0	0	2	2	100 %
LG 1.1 Ergebnis	1	5	6	83,3 %	0	0	0	1	5	6	83,3 %
A6	3	7	10	70,0 %	0	0	0	3	7	10	70,0 %
A7	2	12	14	85,7 %	0	0	0	2	12	14	85,7 %
A8	0	8	8	100,0%	0	0	0	0	8	8	100,0 %
A9S	6	14	20	70,0 %	0	1	1	6	14	20	70,0 %
A9S+Z	2	2	4	50,0 %	0	0	0	2	2	4	50,0 %
E 4	6	2	8	25,0 %	0	0	0	6	2	8	25,0 %
E 5	42	28	70	40,0 %	6	2	8	36	34	70	48,6 %
E 6	17	46	63	73,0 %	3	3	6	14	49	63	77,7 %
E 7	7	62	69	90,0 %	0	1	1	7	62	69	89,9 %
E 8	7	32	39	82,1 %	1	1	2	6	33	39	84,6 %
E 9a	11	67	78	85,9 %	0	1	1	11	67	78	85,9 %
LG 1.2 Ergebnis	103	280	383	73,1 %	10	9	19	93	290	383	75,7 %
A9	6	18	24	75,0 %	0	0	0	6	18	24	75,0 %
A10	4	21	25	84,0 %	0	0	0	4	21	25	84,0 %
A11	13	28	41	68,3 %	2	2	4	11	30	41	73,2 %
A12	7	16	23	69,6 %	1	2	3	6	17	23	73,9 %
A13S	0	6	6	100,0%	0	1	1	0	6	6	100,0 %
E 9b	8	32	40	80,0 %	0	4	4	8	32	40	80,0 %
E 9c	72	158	230	68,7 %	3	7	10	69	161	230	70,0 %
E 10	4	8	12	66,7 %	0	0	0	4	8	12	66,7 %
E 11	36	31	67	46,3 %	0	0	0	36	31	67	46,3 %
E 12	7	4	11	36,4 %	1	0	1	6	5	11	45,5 %
LG 2.1 Ergebnis	157	322	479	67,2 %	7	16	23	150	329	479	68,7 %
A13	4	0	4	0,0 %	0	0	0	4	0	4	0,0 %
A14	6	2	8	25,0 %	0	0	0	6	2	8	25,0 %
A15	1	2	3	66,7 %	0	1	1	1	2	3	66,7 %
A16	3	0	3	0,0 %	0	0	0	3	0	3	0,0 %
B 2	1	1	2	50,0 %	0	0	0	1	1	2	50,0 %
E 13	0	12	12	100,0%	0	1	1	0	12	12	100,0 %
E 14	2	1	3	33,3 %	0	0	0	2	1	3	33,3 %
E 15	0	2	2	100,0%	0	0	0	0	2	2	100,0 %
LG 2.2 Ergebnis	17	20	37	54,1 %	0	2	2	17	20	37	54,1 %

	M	W	Σ	W in %	Altersbedingtes Aus- scheiden bis 2028			Prognose Maximalwert bis 2028			
	M	W	Σ	W in %	M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Technische Verwaltung	84	57	141	40,4 %	15	5	20	69	72	141	51,1 %
E 5	1	1	2	50,0 %	0	0	0	1	1	2	50,0 %
E 6	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
E 7	2	1	3	33,3 %	0	0	0	2	1	3	33,3 %
E 8	2	2	4	50,0 %	0	0	0	2	2	4	50,0 %
E 9a	11	11	22	50,0 %	1	2	3	10	12	22	54,5 %
LG 1.2 Ergebnis	17	15	32	46,9 %	1	2	3	16	16	32	50,0 %
A10	1	1	2	50,0 %	0	0	0	1	1	2	50,0 %
A11	3	7	10	70,0 %	2	1	3	1	9	10	90,0 %
A12	7	2	9	22,2 %	4	1	5	3	6	9	66,7 %
A13S	4	2	6	33,3 %	1	0	1	3	3	6	50,0 %
E 9b	10	1	11	9,1 %	2	0	2	8	3	11	27,3 %
E 10	4	0	4	0,0 %	0	0	0	4	0	4	0,0 %
E 11	23	23	46	50,0 %	2	0	2	21	25	46	54,3 %
E 12	8	5	13	38,5 %	1	1	2	7	6	13	46,2 %
LG 2.1 Ergebnis	60	41	101	40,6 %	12	3	15	48	53	101	52,5 %
A13	0	1	1	100,0 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
A14	3	0	3	0,0 %	2	0	2	1	2	3	66,7 %
A15	4	0	4	0,0 %	0	0	0	4	0	4	0,0 %
LG 2.2 Ergebnis	7	1	8	12,5 %	2	0	2	5	3	8	37,5 %
Feuerwehr	37	1	38	2,6 %	1	0	1	36	2	38	5,2 %
A7	7	0	7	0,0 %	0	0	0	7	0	7	0,0 %
A8	2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
A9S	15	0	15	0,0 %	1	0	1	14	1	15	6,7 %
A9S+Z	3	0	3	0,0 %	0	0	0	3	0	3	0,0 %
LG 1.2 Ergebnis	27	0	27	0,0 %	1	0	1	26	1	27	3,7 %
A9	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
A11	6	1	7	16,6 %	0	0	0	6	1	7	16,6 %
A12	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
A13S	2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
LG 2.1 Ergebnis	10	1	11	9,1 %	0	0	0	10	1	11	9,1 %
Rettungsdienst	85	28	113	24,8 %	6	0	6	79	34	113	31,9 %
E 4	12	11	23	47,8 %	0	0	0	12	11	23	47,8 %
E 5	0	1	1	100,0 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
E 6	3	1	4	25,0 %	0	0	0	3	1	4	25,0 %
N	63	14	77	18,2 %	6	0	6	57	20	77	26,0 %
LG 1.2 Ergebnis	78	27	105	25,7 %	6	0	6	72	33	105	31,4 %
E 9b	3	1	4	25,0 %	0	0	0	3	1	4	25,0 %
E 9c	3	0	3	0,0 %	0	0	0	3	0	3	0,0 %
LG 2.1 Ergebnis	6	1	7	14,3 %	0	0	0	6	1	7	16,7 %
E 15	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 2.2 Ergebnis	1	0	1	0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %

					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2028			Prognose Maximalwert bis 2028			
	M	W	Σ	W in %	M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Sozial- und Erziehungs- dienst	17	108	125	86,4 %	0	4	4	17	108	125	86,4 %
S8a	1	4	5	80,0 %	0	0	0	1	4	5	80,0 %
S9	0	1	1	100,0 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
LG 1.2 Ergebnis	1	5	6	83,3 %	0	0	0	1	5	6	83,30 %
A10	0	1	1	100,0 %	0	1	1	0	1	1	100,0 %
A11	0	1	1	100,0 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
S12	0	33	33	100,0 %	0	1	1	0	33	33	100,0 %
S14	11	59	70	84,3 %	0	2	2	11	59	70	84,3 %
S15	0	4	4	100,0 %	0	0	0	0	4	4	100,0 %
S17	2	4	6	66,7 %	0	0	0	2	4	6	66,7 %
S18	3	1	4	25,0 %	0	0	0	3	1	4	25,0 %
LG 2.1 Ergebnis	16	103	119	86,6 %	0	4	4	16	103	119	86,6 %
Gesundheit	6	29	35	82,9 %	0	1	1	6	29	35	82,9 %
E 5	0	3	3	100,0 %	0	0	0	0	3	3	100,0 %
E 6	0	6	6	100,0 %	0	0	0	0	6	6	100,0 %
E 9a	2	2	4	50,0 %	0	0	0	2	2	4	50,0 %
LG 1.2 Ergebnis	2	11	13	84,6 %	0	0	0	2	11	13	84,6 %
E 11	0	1	1	100,0 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
LG 2.1 Ergebnis	0	1	1	100 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
A14	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
E 13	0	1	1	100,0 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
E 14	0	14	14	100,0 %	0	1	1	0	14	14	100,0 %
E 15	3	2	5	40,0 %	0	0	0	3	2	5	40,0 %
LG 2.2 Ergebnis	4	17	21	81,0 %	0	1	1	4	17	21	81,0 %
Veterinärdienst	7	8	15	53,3 %	1	0	1	6	9	15	60,0 %
E 5	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
E 7	2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
LG 1.2 Ergebnis	3		3	0,0 %	0	0	0	3	0	3	0,0 %
A14	0	4	4	100,0 %	0	0	0	0	4	4	100,0 %
A15	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
A16	1	0	1	0,0 %	1	0	1	0	1	1	100,0 %
E 14	1	4	5	80,0 %	0	0	0	1	4	5	80,0 %
E 15	1	0	1	100,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 2.2 Ergebnis	4	8	12	66,7 %	1	0	1	3	9	12	75,0 %
Straßenunterhaltungs- dienst	25	0	25	0,0 %	3	0	3	22	3	25	12,0 %
E 6	24	0	24	0,0 %	3	0	3	21	3	24	12,5 %
E 9a	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 1.2 Ergebnis	25	0	25	0,0 %	3	0	3	22	3	25	12,0 %

	M	W	Σ	W in %	Altersbedingtes Ausscheiden bis 2028			Prognose Maximalwert bis 2028			
					M	W	Σ	M	W	Σ	W in
IT	28	4	32	12,5 %	1	0	1	27	5	32	15,6 %
E 7	2	0	2	0,0 %	1	0	1	1	1	2	50,0 %
E 8	2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
E 9a	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 1.2 Ergebnis	5	0	5	0,0 %	1	0	1	4	1	5	20,0 %
A12	2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
E 9b	3	1	4	25,0 %	0	0	0	3	1	4	25,0 %
E 10	4	0	4	0,0 %	0	0	0	4	0	4	0,0 %
E 11	2	1	3	33,3 %	0	0	0	2	1	3	33,3 %
E 12	10	2	12	16,7 %	0	0	0	10	2	12	16,7 %
LG 2.1 Ergebnis	21	4	25	16,0 %	0	0	0	21	4	25	16,0 %
A14	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
E 13	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 2.2 Ergebnis	2	0	2	0,0 %	0	0	0	2	0	2	0,0 %
Handwerk und hauswirt- schaftliche Tätigkeiten	23	5	28	17,8 %	3	2	5	20	8	28	28,6%
E 2	1	4	5	80,0 %	0	2	2	1	4	5	80,0 %
LG 1.1 Ergebnis	1	4	5	80,0 %	0	2	2	1	4	5	80,0 %
E 4	0	1	1	100,0 %	0	0	0	0	1	1	100,0 %
E 6	12	0	12	0,0 %	3	0	3	9	3	12	25,0 %
E 7	9	0	9	0,0 %	0	0	0	9	0	9	0,0 %
E 9a	1	0	1	0,0 %	0	0	0	1	0	1	0,0 %
LG 1.2 Ergebnis	22	1	23	4,3 %	3	0	3	19	4	23	17,4 %

Anhang B

Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024 bis 2029

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: 50 %
 - Rettungsdienst: 30 %
 - Feuerwehrtechnischer Dienst: 10 %
 - IT: 20 %
 - 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 auszu-schreiben (§ 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, auf Instagram, LinkedIn und weiteren Plattformen 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.
- ✓ Im Rahmen von Fortbildungen haben sich alle Führungskräfte mit der Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt auseinandergesetzt.
- ✓ Im Rahmen von Fortbildungen haben sich alle Führungskräfte mit dem Thema „Sucht“ auseinandergesetzt.
- ✓ 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.
- ⇒ Führen 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).
- ⇒ Das Bewusstsein bei den Führungskräften in Bezug auf familienfreundliche/-gerechte Terminierungen soll erhöht werden. Das schließt insbesondere Termine ein, an denen Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, teilnehmen.
- ⇒ Männer und Frauen werden zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert und weiter unterstützt.
- ⇒ Das Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wird fortgeführt.

