

GLEICH- STELLUNGS- PLAN

2022 –
2027

CONTROLLING 2024



Inhalt

1. Einleitung	7
2. bis 6. entfällt für den Controllingbericht	9
7. Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen	11
(Stand: 01.01.2024).....	11
7.1 Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	11
7.2 Beschäftigte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil.....	12
7.2.1 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....	12
7.3 Gesamtübersicht nach Fachrichtung und Laufbahngruppen	13
7.3.1.1 Allgemeine Verwaltung	14
7.3.1.2 Informationstechnischer Dienst.....	15
7.3.1.3 Technischer Dienst.....	15
7.3.1.4 Sozial- und Erziehungsdienst	16
7.3.1.5 Medizinischer Dienst.....	16
7.3.1.6 Feuerwehrtechnischer Dienst	17
7.3.1.7 Straßenunterhaltungsdienst.....	17
7.3.1.8 SV-Bediensete (TV-Fleischuntersuchung).....	17
7.3.1.9 Ausbildung und Jahrespraktika.....	18
7.4 Führungskräfte	19
7.4.1 Führungskräfte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil	19
7.4.2 Führungskräfte nach Vollzeit und Teilzeit	19
7.4.3 Führungskräfte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil.....	20
7.4.4 Führungskräfte nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil	20
7.4.5 Führungskräfte nach Umfang der Teilzeit und Frauen-/Männeranteil.....	20
7.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	21
7.5.1 Beschäftigte Gesamt nach Vollzeit und Teilzeit.....	21
7.5.2 Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil	21
7.5.3 Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit	22
7.6 Elternzeit.....	23
7.6.1 Elternzeit nach Frauen-/Männeranteil.....	23
7.6.2 Frauen-/Männeranzahl nach genehmigter Dauer der Elternzeit	23
7.7 Beurlaubungen	25
7.7.1 Grund der Beurlaubung nach Frauen-/Männeranzahl	25
7.7.2 Freistellung/Sonderurlaub zur Betreuung bei Erkrankung eines Kindes (bis 12 Jahre) bzw. Erkrankung der Betreuungsperson des Kindes (bis 8 Jahre)	25
7.8 Beförderungen/Höhergruppierungen.....	26
7.9 Prognosen	26
7.9.1 Prognose altersbedingtes Ausscheiden aller Beschäftigten	26
7.9.2 Prognose altersbedingtes Ausscheiden von Führungskräften	26
7.10 Stellenausschreibungen und Neueinstellungen	27
7.10.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungen	27
7.10.2 Neueinstellungen nach Frauen-/Männeranteil	28
7.11 Ausbildung/Fortbildung.....	29
7.11.1 Einstellungen zur Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil.....	29
7.11.2 Übernahme nach Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil.....	30

7.11.3	Ausbildung in Teilzeit.....	31
7.11.4	VL-I /VL-II-Lehrgänge sowie Aufbaustudiengänge nach Frauen-/Männeranteil	31
7.12	Telearbeitsplätze	32
7.13	Darstellung LOB-Werte 2023	33
7.13.1	Punkteschnitt nach Frauen-/Männeranteil und Vollzeit/Teilzeit	33
8.	Fortschreibung Zielvorgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit.....	36
8.1	Handlungsfeld Personalentwicklung	36
8.1.1	Führungskräfteentwicklung	36
8.1.2	Nachwuchsförderung.....	37
8.1.3	Personalstrategie 2030.....	38
8.2	Handlungsfeld Personalwirtschaft.....	39
8.2.1	Stellenausschreibungen	39
8.2.2	Stellenbesetzungen intern und extern	40
8.2.3	Beförderungen, Höhergruppierungen	41
8.2.4	Stellenbewertungen	41
8.2.5	Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilung	41
8.3	Handlungsfeld Aus- und Fortbildung.....	42
8.3.1	Ausbildung.....	42
8.3.2	Fortbildung / Qualifizierung.....	42
8.4	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.....	43
8.4.1	Flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung	43
8.4.2	alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten	44
8.4.3	Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung für Kinder	44
8.4.4	Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung für nahe Angehörige	45
8.5	Handlungsfeld Arbeitsklima.....	46
8.5.1	Geschlechtergerechte Unternehmenskultur	46
8.5.2	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	46
	Impressum.....	47





1. EINLEITUNG



1. Einleitung

Der Gleichstellungsplan 2022 bis 2027 (GSP) für die Kreisverwaltung Steinfurt ist mit Beschluss des Kreistages am 20.06.2022 in Kraft getreten. Nach Ziffer 4 des Gleichstellungsplanes und nach § 5 Abs. 7 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist nach spätestens 2 Jahren die Zielerreichung des GSP zu überprüfen. Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen.

Die Stellungnahmen zu den einzelnen Handlungsfeldern bzgl. der dort festgelegten Ziele und Maßnahmen sind unter [Ziffer 8](#) zu finden. Sofern ergänzende/angepasste Maßnahmen für die Zielerreichung notwendig und sinnvoll sind, werden diese bei den jeweiligen Handlungsfeldern vorgeschlagen. Sollte in Handlungsfeldern offensicht-

lich kein Ergänzungs- bzw. Anpassungsbedarf bestehen, wird auf eine Auswertung zum jetzigen Zeitpunkt verzichtet oder nur eine kurze Aktualisierung der Zahlenwerte hinterlegt, ohne auf weitere Maßnahmen einzugehen. Die Gesamtbetrachtung erfolgt erst im Bericht nach Ablauf des Gleichstellungsplanes gemäß § 5 a LGG.



2. – 6.

ENTFÄLLT





7. DARSTELLUNG/ ANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN- STRUKTUR

UND ERGÄNZENDE AUSWERTUNGEN,
CONTROLLING (STAND 01.01.2024)



7. Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen (Stand: 01.01.2024)

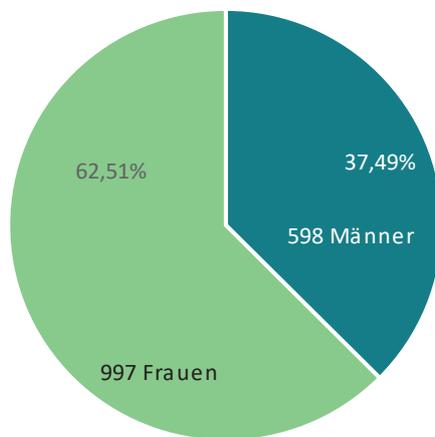
7.1 Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Mit Blick auf die Gesamtübersicht nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen (siehe Ziffer 7.3) ist der Frauenanteil über die gesamte Verwaltung betrachtet seit dem letzten Stichtag (01.01.2022) bis zum Stand 01.01.2024 um gut 1,5 Prozentpunkte auf insgesamt 62,51 % gestiegen. Unterhalb von 50 % liegt der Frauenanteil nach wie vor in den technisch geprägten Fachrichtungen. Im Sozial- u. Erziehungsdienst sowie im Medizinischen Dienst ist hingegen ein deutlich überwiegender Frauenanteil festzumachen.

Leicht zugenommen von 38,98 % auf 40,13 % hat der Umfang der Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der Frauen in Höhe von 56,27 % sowie der Anteil der Männer in Höhe von 13,21 % ist hierbei nahezu unverändert geblieben.

Bei der Besetzung von Führungspositionen ist der Anteil der Frauen in den vergangenen zwei Jahren erfreulicherweise von 26,44 % auf 29,17 % (Zielquote 35 %) gestiegen.

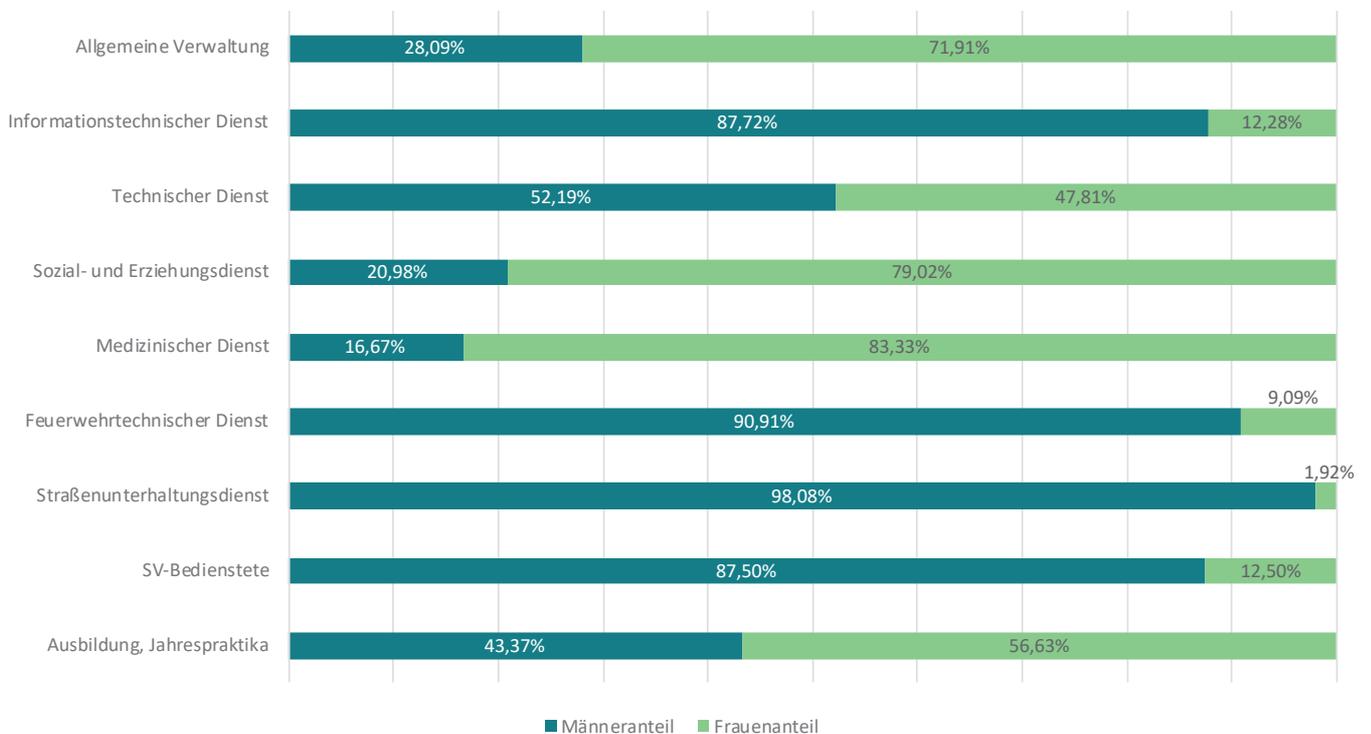
7.2 Beschäftigte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil



Beschäftigte insgesamt 1595

■ Männeranteil ■ Frauenanteil

7.2.1 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen



7.3 Gesamtübersicht nach Fachrichtung und Laufbahngruppen

Bes.Gr./Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil 01.01.2024	Frauenanteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
Allgemeine Verwaltung								
LG 1.1	19	50	69	9	35	44	63,77%	60,00%
LG 1.2	214	230	444	145	218	363	81,76%	82,61%
LG 2.1	217	129	346	105	117	222	64,16%	60,13%
LG 2.2	25	6	31	6	5	11	35,48%	42,42%
Gesamt	475	415	890	265	375	640	71,91%	70,22%
Informationstechnischer Dienst								
LG 1.2	23	1	24	1	0	1	4,17%	0,00%
LG 2.1	31	2	33	5	1	6	18,18%	11,11%
Gesamt	54	3	57	6	1	7	12,28%	7,50%
Technischer Dienst								
LG 1.2	47	33	80	10	31	41	51,25%	51,22%
LG 2.1	91	48	139	27	39	66	47,48%	41,67%
LG 2.2	8	1	9	1	1	2	22,22%	27,27%
Gesamt	146	82	228	38	71	109	47,81%	44,60%
Sozial- und Erziehungsdienst								
LG 1.2	1	3	4	1	3	4	100,00%	100,00%
LG 2.1	75	64	139	54	55	109	78,42%	78,15%
Gesamt	76	67	143	55	58	113	79,02%	79,03%
Medizinischer Dienst								
LG 1.1	0	1	1	0	1	1	100,00%	100,00%
LG 1.2	11	23	34	11	23	34	100,00%	100,00%
LG 2.1	0	0	0	0	0	0	-	-
LG 2.2	17	38	55	11	29	40	72,73%	63,46%
Gesamt	28	62	90	22	53	75	83,33%	77,38%
Feuerwehrtechnischer Dienst								
LG 1.2	35	1	36	4	0	4	11,11%	3,23%
LG 2.1	8	0	8	0	0	0	0,00%	0,00%
Gesamt	43	1	44	4	0	4	9,09%	2,50%
Straßenunterhaltungsdienst								
LG 1.2	45	7	52	1	0	1	1,92%	1,96%
Gesamt	45	7	52	1	0	1	1,92%	1,96%
SV-Bedienstete (TV-Fleischuntersuchung)								
SV	8	0	8	1	0	1	12,50%	11,11%
Gesamt	8	0	8	1	0	1	12,50%	11,11%
Ausbildung, Jahrespraktika								
Anwärter/innen LG 1.2	4	0	4	4	0	4	100,00%	28,57%
Anwärter/innen LG 2.1	25	0	25	16	0	16	64,00%	68,97%
Ausbildung	50	3	53	23	3	26	49,06%	53,19%
Jahrespraktika	1	0	1	1	0	1	100,00%	100,00%
Gesamt	80	3	83	44	3	47	56,63%	58,62%
Summe	955	640	1595	436	561	997	62,51%	60,95%

Hinweise:

Die Zuordnung erfolgte nach der tatsächlichen Entgelt-/Besoldungsgruppe der Beschäftigten.
Der Frauenanteil ist petrol markiert, wenn der Wert unter 50,00 % liegt, ansonsten in grün.

7.3.1.1 Allgemeine Verwaltung

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 1	0	0	0	0	0	0		
E 2	0	11	11	0	5	5		
E 3	3	6	9	0	5	5		
E 4	5	12	17	3	7	10		
Gesamt	8	29	37	3	17	20	54,05%	54,10%
E 5	11	21	32	6	18	24		
Gesamt	11	21	32	6	18	24	75,00%	68,18%
A 6	3	0	3	1	0	1		
E 6	56	65	121	32	60	92		
Gesamt	59	65	124	33	60	93	75,00%	78,95%
A 7	4	3	7	3	3	6		
E 7	59	44	103	40	43	83		
Gesamt	63	47	110	43	46	89	80,91%	83,04%
A 8	5	7	12	3	7	10		
E 8	24	37	61	19	37	56		
Gesamt	29	44	73	22	44	66	90,41%	92,65%
A 9 LG 1.2	8	17	25	3	14	17		
E 9a	55	57	112	44	54	98		
Gesamt	63	74	137	47	68	115	83,94%	80,00%
A 9 LG 2.1	26	1	27	17	1	18		
E 9b	15	7	22	8	5	13		
Gesamt	41	8	49	25	6	31	63,27%	54,35%
A 10	23	25	48	14	25	39		
E 9c	32	24	56	18	23	41		
Gesamt	55	49	104	32	48	80	76,92%	76,34%
A 11	29	30	59	18	26	44		
E 10	28	18	46	15	16	31		
Gesamt	57	48	105	33	42	75	71,43%	68,24%
A 12	27	16	43	5	15	20		
E 11	21	3	24	8	3	11		
Gesamt	48	19	67	13	18	31	46,27%	41,54%
A 13 LG 2.1	11	3	14	2	1	3		
E 12	5	2	7	0	2	2		
Gesamt	16	5	21	2	3	5	23,81%	27,27%
A 13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0		
E 13	6	4	10	2	4	6		
Gesamt	7	4	11	2	4	6	54,55%	53,85%
A 14	9	0	9	1	0	1		
E 14	1	0	1	1	0	1		
Gesamt	10	0	10	2	0	2	20,00%	33,33%
A 15	4	1	5	1	0	1		
E 15	2	1	3	0	1	1		
Gesamt	6	2	8	1	1	2	25,00%	33,33%
A 16	2	0	2	1	0	1		
Gesamt	2	0	2	1	0	1	50,00%	50,00%
Summe	475	415	890	265	375	640	71,91%	70,22%

7.3.1.2 Informationstechnischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 9a	22	1	23	1	0	1	4,35%	0,00%
Gesamt	22	1	23	1	0	1		
E 9b	1	0	1	0	0	0	0,00%	-
Gesamt	1	0	1	0	0	0		
E 10	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%
Gesamt	1	0	1	0	0	0		
E 11	19	0	19	5	0	5	26,32%	16,67%
Gesamt	19	0	19	5	0	5		
A 12	0	0	0	0	0	0	11,11%	7,14%
E 12	7	2	9	0	1	1		
Gesamt	7	2	9	0	1	1		
A 13LG2.1	2	0	2	0	0	0	0,00%	-
E 13	2	0	2	0	0	0		
Gesamt	4	0	4	0	0	0		
Summe	54	3	57	6	1	7	12,28%	7,50%

7.3.1.3 Technischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 6	6	4	10	2	4	6	57,69%	68,29%
E 7	7	4	11	1	4	5		
E 8	3	2	5	2	2	4		
Gesamt	16	10	26	5	10	15		
A 9 LG 1.2	1	0	1	0	0	0	48,15%	34,15%
E 9a	13	20	33	4	19	23		
E 9b	17	3	20	1	2	3		
Gesamt	31	23	54	5	21	26		
E 9c	4	1	5	1	0	1	20,00%	-
Gesamt	4	1	5	1	0	1		
A 10	4	0	4	1	0	1	25,00%	28,57%
E 10	4	0	4	1	0	1		
Gesamt	8	0	8	2	0	2		
A 11	10	6	16	3	5	8	62,50%	54,05%
E 11	33	31	64	15	27	42		
Gesamt	43	37	80	18	32	50		
A 12	12	0	12	3	0	3	28,95%	25,00%
E 12	19	7	26	3	5	8		
Gesamt	31	7	38	6	5	11		
A 13 (2.1)	3	1	4	0	0	0	25,00%	9,09%
E 13 (2.1)	2	2	4	0	2	2		
Gesamt	5	3	8	0	2	2		
A 13 (2.2)	0	0	0	0	0	0	100,00%	100,00%
E 13 (2.2)	1	1	2	1	1	2		
Gesamt	1	1	2	1	1	2		
A 14	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%
E 14	1	0	1	0	0	0		
E 15	2	0	2	0	0	0		
A 15	2	0	2	0	0	0		
B 2	1	0	1	0	0	0		
Gesamt	7	0	7	0	0	0		
Summe	146	82	228	38	71	109		

7.3.1.4 Sozial- und Erziehungsdienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
S 9	1	3	4	1	3	4		
Gesamt	1	3	4	1	3	4	100,00%	100,00%
A 10	1	0	1	1	0	1		
S 12	28	27	55	19	21	40		
S 14	29	27	56	26	25	51		
Gesamt	58	54	112	46	46	92	82,14%	80,61%
A 11	0	0	0	0	0	0		
S 15	7	8	15	4	8	12		
Gesamt	7	8	15	4	8	12	80,00%	85,71%
A 12	0	0	0	0	0	0		
S 17	10	2	12	4	1	5		
Gesamt	10	2	12	4	1	5	41,67%	33,33%
S 18	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	0	0	0	0	0	0	-	0,00%
Summe	76	67	143	55	58	113	79,02%	79,03%

7.3.1.5 Medizinischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 5	0	1	1	0	1	1		
Gesamt	0	1	1	0	1	1	100,00%	100,00%
E 6	1	7	8	1	7	8		
E 7	10	12	22	10	12	22		
E 8	0	1	1	0	1	1		
P 8	0	1	1	0	1	1		
E 9a	0	2	2	0	2	2		
Gesamt	11	23	34	11	23	34	100,00%	100,00%
E 9c	0	0	0	0	0	0		
E 10	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	0	0	0	0	0	0	-	-
A 13 LG 2.2	0	3	3	0	2	2		
E 13	0	0	0	0	0	0		
A 14	2	6	8	1	6	7		
E 14	5	6	11	5	5	10		
Gesamt	7	15	22	6	13	19	86,36%	85,00%
A 15	3	1	4	2	1	3		
E 15	6	22	28	3	15	18		
Gesamt	9	23	32	5	16	21	65,63%	53,33%
A 16	0	0	0	0	0	0		
B 2	1	0	1	0	0	0		
Gesamt	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%
Summe	28	62	90	22	53	75	83,33%	77,38%

7.3.1.6 Feuerwehrtechnischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
A 7	4	1	5	3	0	3	11,11%	3,23%
E 7	5	0	5	0	0	0		
A 8	0	0	0	0	0	0		
E 8	1	0	1	0	0	0		
A 9 LG 1.2	25	0	25	1	0	1		
Gesamt	35	1	36	4	0	4		
A 10	6	0	6	0	0	0	0,00%	0,00%
A 11	0	0	0	0	0	0		
A 12	2	0	2	0	0	0		
E 12	0	0	0	0	0	0		
A 13 LG 2.1	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	8	0	8	0	0	0		
Summe	43	1	44	4	0	4	9,09%	2,50%

7.3.1.7 Straßenunterhaltungsdienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 6	42	6	48	1	0	1	2,08%	2,13%
E 7	3	1	4	0	0	0	0,00%	0,00%
Summe	45	7	52	1	0	1	1,92%	1,96%

7.3.1.8 SV-Bedienstete (TV-Fleischuntersuchung)

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
SV	8	0	8	1	0	1	12,50%	11,11%
Summe	8	0	8	1	0	1	12,50%	11,11%

Einsatz auf insgesamt 3 Stellen, Stück- bzw. Stundenvergütung

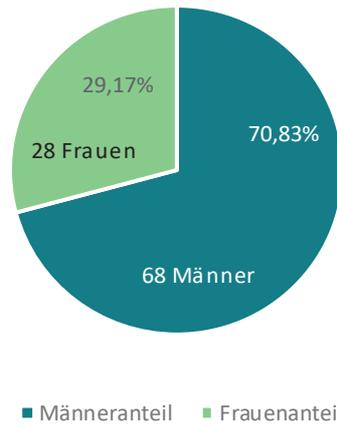
7.3.1.9 Ausbildung und Jahrespraktika

Bes.Gr./Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2024	Frauen- anteil 01.01.2022
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
Allgemeine Verwaltung								
Anwärter/innen LG 1.2	4	0	4	4	0	4	100,00%	20,00%
Anwärter/innen Studium LG 2.1	18	0	18	12	0	12	66,67%	81,82%
Ausbildung	22	2	24	17	2	19	79,17%	79,17%
Volontariat/Praktikum	1	0	1	1	0	1	100,00%	100,00%
Gesamt	45	2	47	34	2	36	76,60%	75,47%
Informationstechnischer Dienst								
Anwärter/innen Studium LG 2.1	2	0	2	1	0	1	50,00%	50,00%
Ausbildung	7	0	7	0	0	0	0,00%	0,00%
Gesamt	9	0	9	1	0	1	11,11%	14,29%
Technischer Dienst								
Anwärter/innen Studium LG 2.1	2	0	2	0	0	0	0,00%	20,00%
Ausbildung	10	0	10	3	0	3	30,00%	36,36%
Gesamt	12	0	12	3	0	3	25,00%	31,25%
Sozial- und Erziehungsdienst								
Studium	3	0	3	3	0	3	100,00%	-
Jahrespraktikum	0	0	0	0	0	0	-	100,00%
Gesamt	3	0	3	3	0	3	100,00%	100,00%
Medizinischer Dienst								
Ausbildung	3	1	4	3	1	4	100,00%	100,00%
Gesamt	3	1	4	3	1	4	100,00%	100,00%
Feuerwehrtechnischer Dienst								
Anwärter LG 1.2	0	0	0	0	0	0	-	50,00%
Gesamt	0	0	0	0	0	0	-	50,00%
Straßenunterhaltungsdienst								
Ausbildung	8	0	8	0	0	0	0,00%	0,00%
Gesamt	8	0	8	0	0	0	0,00%	0,00%
Summe	80	3	83	44	3	47	56,63%	58,62%

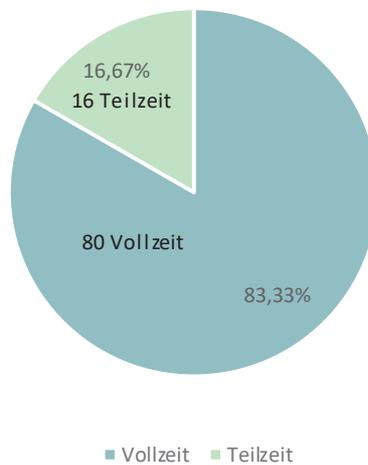
7.4 Führungskräfte

Hinweis: In den Übersichten zum Thema Führungskräfte sind Wahlbeamte/innen enthalten.

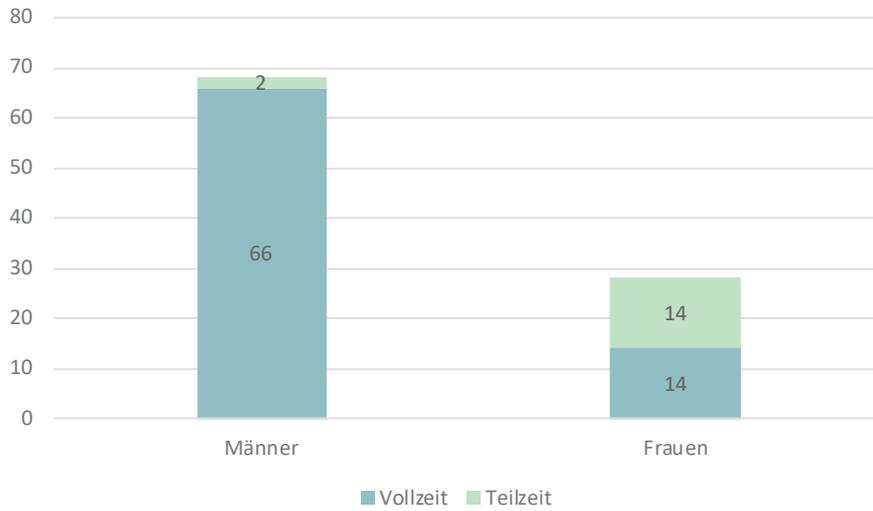
7.4.1 Führungskräfte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil



7.4.2 Führungskräfte nach Vollzeit und Teilzeit



7.4.3 Führungskräfte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil

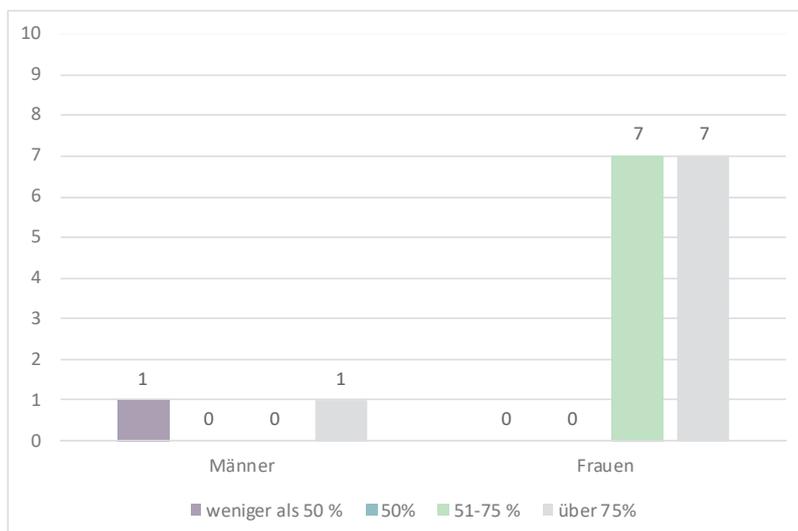


7.4.4 Führungskräfte nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil

Funktionen	insgesamt	Männeranteil 01.01.2024	Frauenanteil 01.01.2024	Frauenanteil 01.01.2022
LR/Dez-Leitung*	5	100,00%	0,00%	20,00%
Amtsleitung	24	79,17%	20,83%	22,73%
Sachgebietsleitung	67	65,67%	34,33%	28,33%
Gesamt	96	70,83%	29,17%	26,44%

*Landrat und Kreisdirektor sind in dieser Übersicht mit aufgeführt.

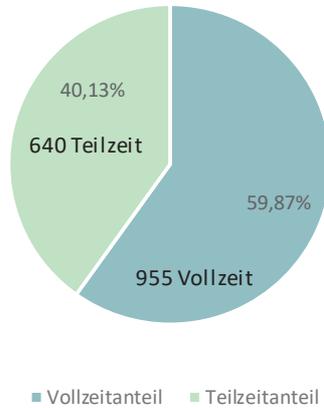
7.4.5 Führungskräfte nach Umfang der Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



zum Handlungsfeld Personalentwicklung

7.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

7.5.1 Beschäftigte Gesamt nach Vollzeit und Teilzeit



7.5.2 Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil

Gesamtübersicht Vollzeit/Teilzeit nach Laufbahnen

Bes.Gr./Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	Frauenanteil
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt	01.01.2024	01.01.2022
LG 1.1	19	51	70	9	36	45	64,29%	60,75%
LG 1.2	376	298	674	173	275	448	66,47%	67,25%
LG 2.1	422	243	665	191	212	403	60,60%	56,83%
LG 2.2	50	45	95	18	35	53	55,79%	52,08%
SV	8	0	8	1	0	1	12,50%	11,11%
Ausbildung	80	3	83	44	3	47	56,63%	58,62%
Gesamt	955	640	1595	436	561	997	62,51%	60,95%

Anteil Teilzeit Gesamt

	Beschäftigte Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 01.01.2024	Teilzeitanteil 01.01.2022
LG 1.1	70	51	72,86%	56,07%
LG 1.2	674	298	44,21%	43,13%
LG 2.1	665	243	36,54%	35,49%
LG 2.2	95	45	47,37%	45,83%
SV	8	0	0,00%	0,00%
Ausbildung	83	3	3,61%	8,05%
Gesamt	1595	640	40,13%	38,98%

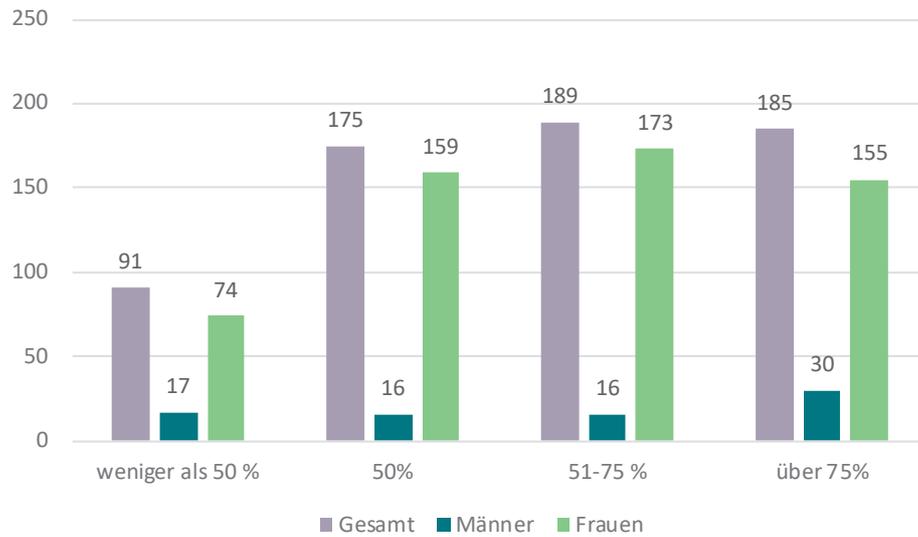
Anteil Teilzeit Frauen

	Frauen Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 01.01.2024	Teilzeitanteil 01.01.2022
LG 1.1	45	36	80,00%	67,69%
LG 1.2	448	275	61,38%	59,38%
LG 2.1	403	212	52,61%	53,45%
LG 2.2	53	35	66,04%	68,00%
SV	1	0	0,00%	0,00%
Ausbildung	47	3	6,38%	11,76%
Gesamt	997	561	56,27%	55,59%

Anteil Teilzeit Männer

	Männer Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 01.01.2024	Teilzeitanteil 01.01.2022
LG 1.1	25	15	60,00%	38,10%
LG 1.2	226	23	10,18%	9,76%
LG 2.1	262	31	11,83%	11,86%
LG 2.2	42	10	23,81%	21,74%
SV	7	0	0,00%	0,00%
Ausbildung	36	0	0,00%	2,78%
Gesamt	598	79	13,21%	13,05%

7.5.3 Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit

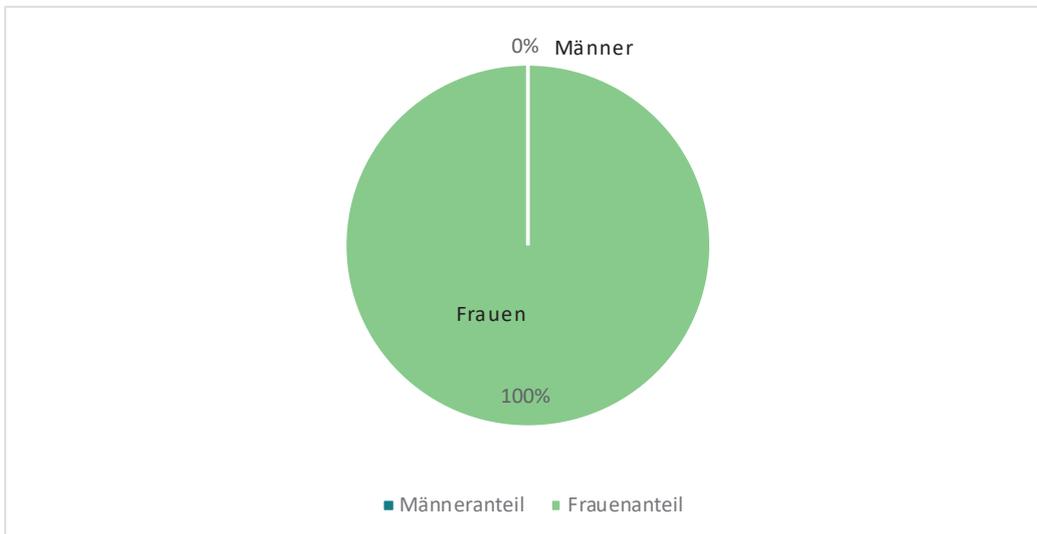


zum Handlungsfeld Vereinbarkeit



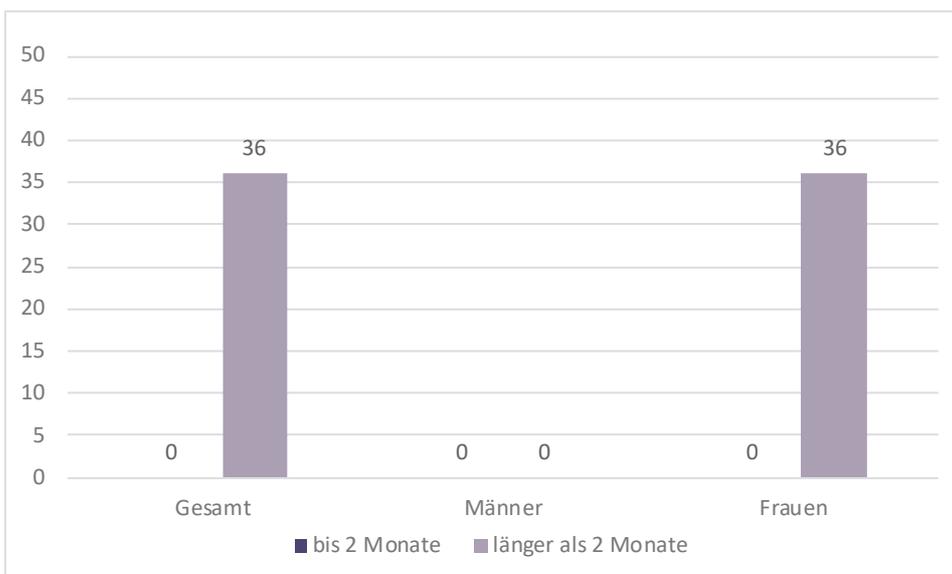
7.6 Elternzeit

7.6.1 Elternzeit nach Frauen-/Männeranteil

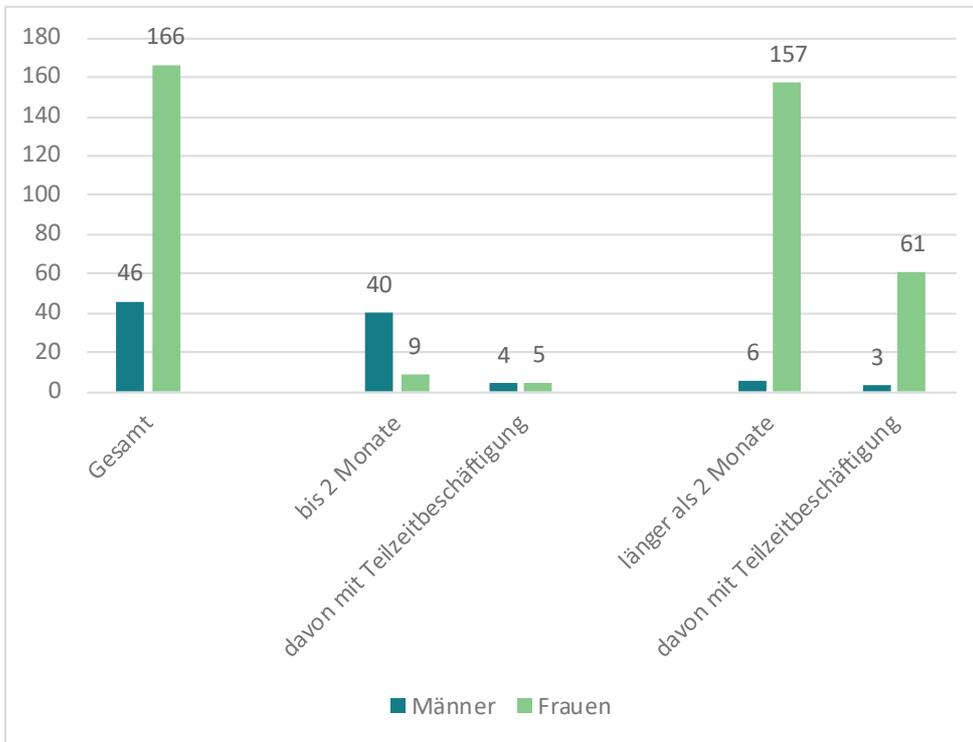


7.6.2 Frauen-/Männeranzahl nach genehmigter Dauer der Elternzeit

Elternzeit Stand: 01.01.2024
ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit



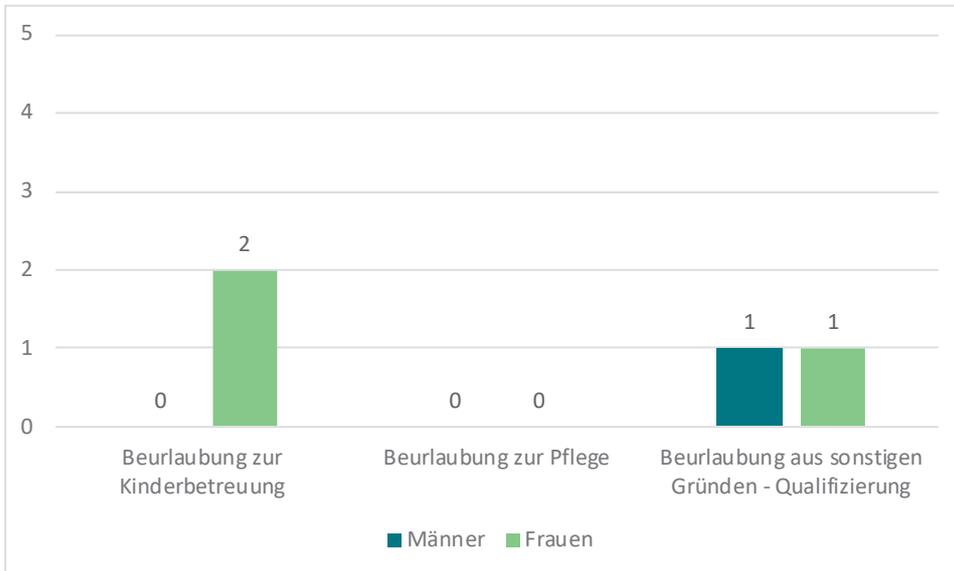
Elternzeit nach Dauer 2022 – 2023 inkl. Teilzeitbeschäftigung



zum Handlungsfeld Vereinbarkeit

7.7 Beurlaubungen

7.7.1 Grund der Beurlaubung nach Frauen-/Männeranzahl



7.7.2 Freistellung/Sonderurlaub zur Betreuung bei Erkrankung eines Kindes (bis 12 Jahre) bzw. Erkrankung der Betreuungsperson des Kindes (bis 8 Jahre)

	2022				2023			
	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Gesamt	Frauenanteil
Anzahl Antragssteller	40	124	164	75,61%	42	133	175	76,00%

zum Handlungsfeld Vereinbarkeit

7.8 Beförderungen/Höhergruppierungen

	2022				2023				Gesamt			
	m	w	Gesamt	Frauen- anteil	m	w	Gesamt	Frauen- anteil	m	w	Summe	Frauen- anteil
Laufbahn 1.1	0	0	0	-	0	4	4	100,00%	0	4	4	100,00%
Laufbahn 1.2	24	59	83	71,08%	13	37	50	74,00%	37	96	133	72,18%
Laufbahn 2.1	37	38	75	50,67%	33	28	61	45,90%	70	66	136	48,53%
Laufbahn 2.2	7	3	10	30,00%	7	5	12	41,67%	14	8	22	36,36%
Gesamt	68	100	168	59,52%	53	74	127	58,27%	121	174	295	58,98%

zum Handlungsfeld Personalbewirtschaftung - Beförderungen, Höhergruppierungen

7.9 Prognosen

7.9.1 Prognose altersbedingtes Ausscheiden aller Beschäftigten

	Ausscheiden (Regelaltersgrenze und Beginn Freizeitphase Altersteilzeit)					
	Gesamt	tats. 2022	tats. 2023	2024	2025	2026
LG 1.1	8	1	1	2	4	0
LG 1.2	29	7	6	2	1	13
LG 2.1	38	7	13	6	5	7
LG 2.2	9	3	2	1	3	0
Summe	84	18	22	11	13	20

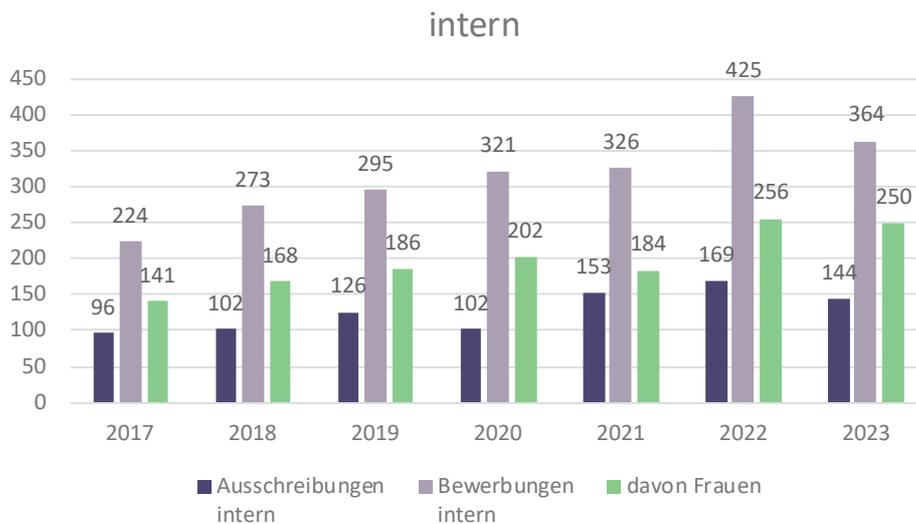
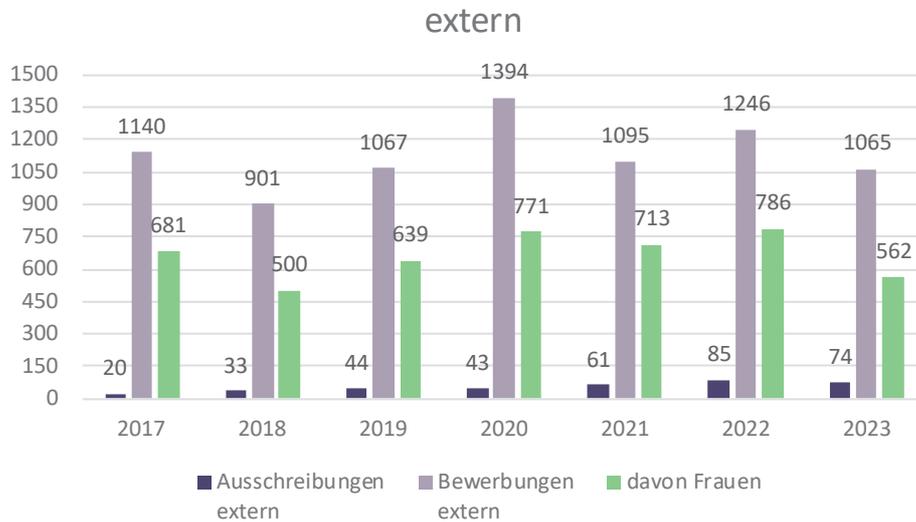
7.9.2 Prognose altersbedingtes Ausscheiden von Führungskräften

	Ausscheiden von Führungskräften (Regelaltersgrenze und Beginn Freizeitphase Altersteilzeit)					
	Gesamt	tats. 2022	tats. 2023	2024	2025	2026
LR/Dezematsleitung	0	0	0	0	0	0
Amtsleitung	6	3	2	0	0	1
Sachgebietsleitung	5	2	0	1	2	0
Summe	11	5	2	1	2	1

zum Handlungsfeld Personalwirtschaft - Stellenausschreibungen

7.10 Stellenausschreibungen und Neueinstellungen

7.10.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungen



zum Handlungsfeld Personalwirtschaft - Stellenausschreibungen

7.10.2 Neueinstellungen nach Frauen-/Männeranteil

	2022				2023			
	m	w	Gesamt	Frauen- anteil	m	w	Gesamt	Frauen- anteil
Laufbahn 1.1	21	26	47	55,32%	5	3	8	37,50%
Laufbahn 1.2	15	21	36	58,33%	17	22	39	56,41%
Laufbahn 2.1	20	40	60	66,67%	15	36	51	70,59%
Laufbahn 2.2	6	6	12	50,00%	4	5	9	55,56%
Gesamt	62	93	155	60,00%	41	66	107	61,68%

LG 1.1
davon 29
Containment-
Scouts

zum Handlungsfeld Personalwirtschaft - Stellenbesetzungen intern und extern



7.11 Ausbildung/Fortbildung

7.11.1 Einstellungen zur Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil

	2022				2023				2024 geplant			
	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Gesamt	Frauenanteil
Laufbahn 2.1												
Bachelor of Laws	2	5	7	71,43%	3	4	7	57,14%	2	5	7	71,43%
Umweltoberinspektorin/wärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Bauoberinspektorin/wärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Vermessungsoberspektorin/wärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
duales Studium Vermessung inkl. Vermessungsoberspektorin/wärter/in (neu ab 2024)	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	1	1	100,00%
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	0	3	3	100,00%	0	0	0	-	0	2	2	100,00%
Bachelor of Arts - Mediendesign	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Laufbahn 1.2												
Verwaltungswirt/in	0	2	2	100,00%	0	2	2	100,00%	1	1	2	50,00%
Verwaltungsfachangestellte/r einschl. Teilzeit	1	7	8	87,50%	2	5	7	71,43%	1	6	7	85,71%
Fachinformatiker/in	5	0	5	0,00%	1	0	1	0,00%	3	0	3	0,00%
Mediengestalter/in	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	0	1	1	100,00%
Medizinische/r Fachangestellte/r	0	1	1	100,00%	0	1	1	100,00%	0	1	1	100,00%
Vermessungstechniker/in	2	0	2	0,00%	1	0	1	0,00%	0	2	2	100,00%
Geomatiker/in	1	0	1	0,00%	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
Bauzeichner/in	1	1	2	50,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Gärtner/in	1	0	1	0,00%	1	2	3	66,67%	0	0	0	-
Straßenwärter/in	3	0	3	0,00%	2	0	2	0,00%	3	0	3	0,00%
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	100,00%
Brandmeisteranwärter/in	0	2	2	100,00%	0	0	0	-	1	1	2	50,00%
Lebensmittelkontrolleur/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Hygienekontrolleur/in	1	1	2	50,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Praktika/Anerkennungsjahr												
Pressevolontär/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Kulturvolontär/in	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Anerkennungsjahr Soziale Arbeit	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Gesamt	17	25	42	59,52%	10	15	25	60,00%	14	21	35	60,00%

1 Stelle geplant
Ausschreibung
läuft aktuell

zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Ausbildung
zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Fortbildung / Qualifizierung

7.11.2 Übernahme nach Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil

	2022				2023			
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil
Laufbahn 2.1								
Bachelor of Laws	1	6	7	85,71%	2	6	8	75,00%
Umweltüberinspektorin/wärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-
Bauüberinspektorin/wärter/in	1	0	1	0,00%	0	0	0	-
Vermessungsüberinspektorin/wärter/in	1	0	1	0,00%	1	1	2	50,00%
duales Studium Vermessung inkl. Vermessungs-überinspektor/in (neu ab 2024)	0	0	0	-	0	0	0	-
Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik	0	0	0	-	0	0	0	-
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Bachelor of Arts - Mediendesign	0	0	0	-	0	0	0	-
Laufbahn 1.2								
Verwaltungswirt/in	3	0	3	0,00%	1	1	2	50,00%
Verwaltungsfachangestellte/r einschl. Teilzeit	2	4	6	66,67%	2	5	7	71,43%
Kauffrau/-mann für Büromanagement	0	0	0	-	0	0	0	-
Fachinformatiker/in	0	0	0	-	3	0	3	0,00%
Mediengestalter/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Medizinische Fachangestellte/r - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Vermessungstechniker/in	1	1	2	50,00%	2	0	2	0,00%
Geomatiker/in	1	0	1	0,00%	0	0	0	-
Bauzeichner/in - Übernahme befristet	1	0	1	0,00%	0	0	0	-
Gärtner/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Straßenbauer/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Straßenwärter/in	2	0	2	0,00%	0	0	0	-
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Brandmeisteranwärter/in	1	1	2	50,00%	0	2	2	100,00%
Lebensmittelkontrolleur/in	0	0	0	-	0	0	0	-
Hygienekontrolleur/in	0	0	0	-	0	3	3	100,00%
Praktika/Anerkennungsjahr								
Pressevolontär/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Kulturvolontär/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Anerkennungsjahr Soziale Arbeit - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-
Gesamt	14	12	26	46,15%	11	18	29	62,07%

zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Ausbildung

7.11.3 Ausbildung in Teilzeit

	2022				2023				2024 geplant			
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil
Anzahl Bewerbungen	0	10	10	100,00%	2	6	8	75,00%	1	4	5	80,00%
Anzahl Einstellungen	0	2	2	100,00%	0	0	0	-	0	2	2	100,00%

zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Ausbildung

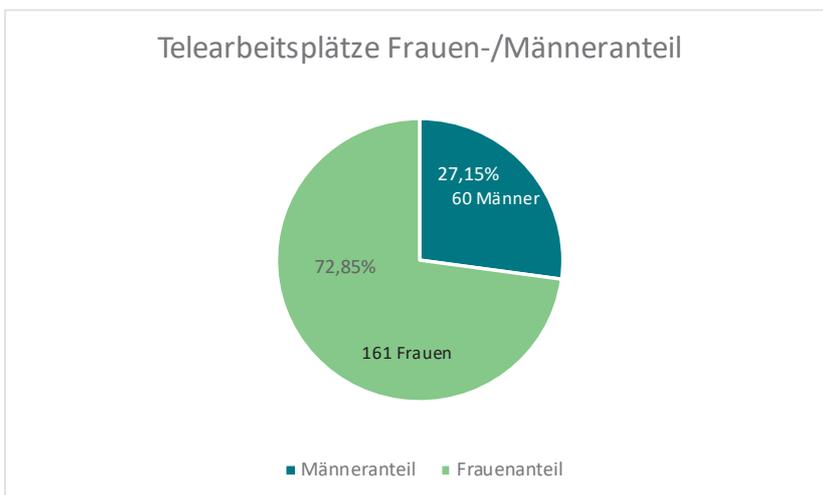
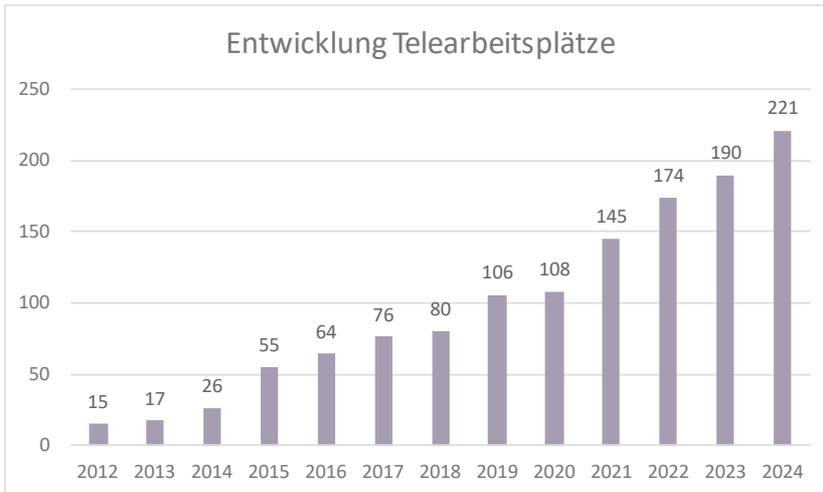
7.11.4 VL-I /VL-II-Lehrgänge sowie Aufbaustudiengänge nach Frauen-/Männeranteil

	2022				2023			
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil
begonnen								
Verwaltungslehrgang I	0	4	4	100,00%	0	6	6	100,00%
Verwaltungslehrgang II	0	0	0	-	2	1	3	33,33%
berufsbegleitende Studiengänge	2	3	5	60,00%	2	0	2	0,00%
IHK-Projektleiter/in	6	0	6	0,00%	2	0	2	0,00%
Gesamt	8	7	15	46,67%	6	7	13	53,85%

abgeschlossen								
Verwaltungslehrgang I	0	3	3	100,00%	0	0	0	-
Verwaltungslehrgang II	1	3	4	75,00%	1	1	2	50,00%
berufsbegleitende Studiengänge	1	0	1	0,00%	2	1	3	33,33%
IHK-Projektleiter/in	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
modulare Qualifizierung LG 2.2	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
Gesamt	2	6	8	75,00%	5	2	7	28,57%

zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Fortbildung / Qualifizierung

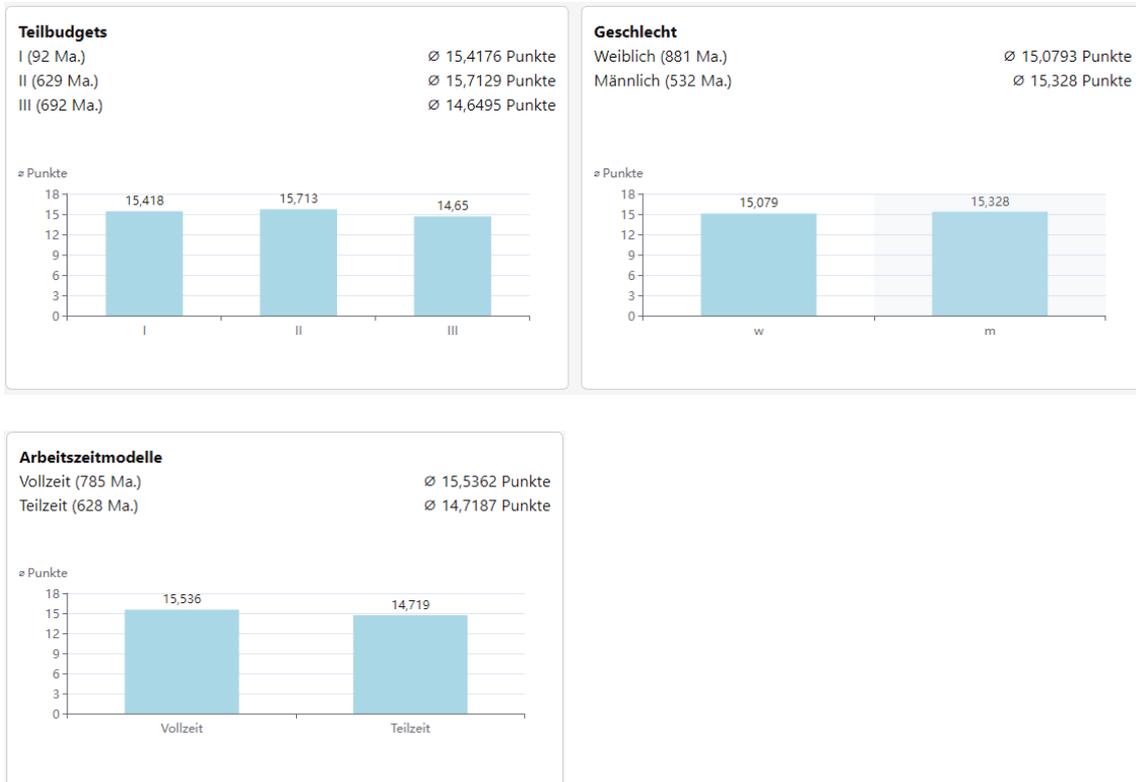
7.12 Telearbeitsplätze



zum Handlungsfeld Vereinbarkeit - alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

7.13 Darstellung LOB-Werte 2023

7.13.1 Punkteschnitt nach Frauen-/Männeranteil und Vollzeit/Teilzeit



zum Handlungsfeld Personalwirtschaft - Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilung



8. FORTSCHREIBUNG ZIELVORGABEN UND MASSNAHMEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

CONTROLLING ZIELERREICHUNG 2024,
GGFL. ANPASSUNGEN UND ERGÄNZUNGEN
ZIELVORGABEN



8. Fortschreibung Zielvorgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit

8.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

8.1.1 Führungskräfteentwicklung

Maßnahme/-n, die angepasst bzw. ergänzt werden müssen:

- redaktionelle Anpassung:
Fortsetzung der Führungskräfteworkshops zu Strategieentwicklungsthemen, z.B. zur Konzeptentwicklung für Mobiles Arbeiten oder die Arbeit der Digi Scouts (ursprünglicher Begriff Digitale Pfadfinder und Pfadfinderinnen).

8.1.2 Nachwuchsförderung

- Fortsetzung des internen Nachwuchsförderkreis-Konzeptes:
Hier ist die Ausschreibung Ende 2022 erfolgt. Das Programm konnte im Sommer 2023 starten und läuft noch bis Ende 2024.
- Fortsetzung des interkommunalen Nachwuchsförderkreises – das Pilotprojekt war ein großer Erfolg und so soll aus der interkommunalen Kooperation ein regelmäßiges Angebot werden.
Der Aufruf für einen zweiten Durchgang ist nunmehr für Anfang 2025 geplant, weil das aktuelle, kreisinterne Förderprogramm für Nachwuchskräfte erst im Dezember 2024 enden wird.
- Förderung und Betreuung von (auch genderorientierten) Masterarbeiten – die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten bietet die Möglichkeit, auch Gleichstellungsthemen zu platzieren.
- Die Entwicklung eines Diversity orientierten Employer-Branding-Konzeptes für die Kreisverwaltung steht noch am Anfang. Die unerlässliche Vorarbeit für eine solide Konzeptentwicklung ist das seit langem geplante LeitbildUpdate. Dieser Prozess startet jedoch erst im August 2024.
Einzelne Marketing-Bausteine sind bereits umgesetzt, z.B. eine Social-Media-Recruiting-Strategie. Die Verantwortung für das Employer Branding liegt inzwischen bei der Personalwirtschaft.

8.1.3 Personalstrategie 2030

Seit 2022 wird an verschiedenen Bausteinen aus der geplanten Personalstrategie gearbeitet. Dieses schrittweise Vorgehen wurde in der Sitzung des Personal- und Gleichstellungsausschusses am 13.03.2023 besprochen. Einigkeit bestand dabei darin, dass es weniger darum gehen soll, ein umfangreiches verschriftlichtes Strategiepapier zu entwerfen als konkret an verschiedenen Bausteinen zu arbeiten über die dann regelmäßig im Personal- und Gleichstellungsausschuss berichtet wird.

- Erarbeitung einer fundierten Analyse der Stärken und Schwächen für das Personalmanagement der Kreisverwaltung: Diese Analyse wurde vorerst zurückgestellt.
- Aushandlung der Eckpunkte für die Strategieentwicklung mit dem Personal- und Gleichstellungsausschuss: Diese Abstimmung entwickelt sich aktuell zu einem kontinuierlichen Prozess.
- Aufbau eines Projektteams und eines Projektmanagements für den gesamten Entwicklungsprozess: Auf die Installation eines Projektteams wurde angesichts der step-by-step-Vereinbarung verzichtet.
- Entscheidung über die erforderlichen Ressourcen und eine eventuelle wissenschaftliche Begleitung für den Prozess: Auch diese Frage wurde vorerst zurückgestellt.
- Die von der Verwaltung prognostizierten Themenfelder erstrecken sich von der Frage nach den „richtigen“ Ausbildungsberufen der Zukunft über die Einführung eines Diversitymanagementkonzeptes und den Ausbau der interkommunalen Zusammenarbeit bis hin zum Aufbau eines digitalen Personalcontrollings: Die genannten weiteren Schritte haben nichts von ihrer Bedeutung und Relevanz verloren; sie werden nach dem vereinbarten Verfahren nach und nach realisiert. Beispiele dafür sind die Rückkehr zur Systematischen Führungskräfteentwicklung, die Implementierung des Konzeptes für Mobiles Arbeiten und Moderne Zusammenarbeit usw.

8.2 Handlungsfeld Personalwirtschaft

8.2.1 Stellenausschreibungen

Im Controlling-Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2023 wurden insgesamt 313 interne und 159 externe Stellen ausgeschrieben. Der Anteil der eingegangenen Bewerbungen von Frauen lag bei durchschnittlich 64 % (intern) und 58 % (extern).

Eine Übersicht zu den Stellenausschreibungen und Bewerbungen ist unter [Ziffer 7.10.1](#) zu finden.

Im Vergleich zum Zeitraum 2017 bis 2021 konnte der Anteil der eingegangenen Bewerbungen von Frauen bei den internen Ausschreibungsverfahren um 3 Prozentpunkte leicht gesteigert werden. Bei den externen Verfahren ist der prozentuale Anteil nahezu unverändert geblieben.

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen.

8.2.2 Stellenbesetzungen intern und extern

Bei den im Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2023 erfolgten Neueinstellungen ist unter [Ziffer 7.10.2](#) deutlich zu erkennen, dass der Anteil der Frauen hier insgesamt über alle Laufbahngruppen hinweg bei über 60 % liegt. Lediglich in der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (vormals einfacher Dienst) liegt der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen im Betrachtungszeitraum bei unter 50 %.

Hinsichtlich der bis zum Ende des Planungszeitraumes angestrebten Zielquoten bei den gesamten Stellenbesetzungen nach Fachrichtung und Laufbahngruppen ergibt sich folgender Stand:

- In der allgemeinen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt
Zielquote 50 % (aktuell 35,48 %)
- Im Informationstechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 1 und 2
Zielquote 20 % (aktuell 12,28 %)
- Im Technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt
Zielquote 45 % (aktuell 47,48 %)
- Im Technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt
Zielquote 30 % (aktuell 22,22 %)
- Im Feuerwehrtechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 1 und 2
Zielquote 10 % (aktuell 9,09 %)
- Im Straßenunterhaltungsdienst
Zielquote 5 % (aktuell 1,92 %)

Es ist festzustellen, dass sich der Anteil der Frauen im Vergleich zum Stichtag 01.01.2022 unter [Ziffer 7.3](#) in einigen Bereichen hinsichtlich der Zielquote verbessert hat (Informationstechnischer Dienst, Feuerwehrtechnischer Dienst, Technischer Dienst LG 2.1) und in einigen Bereichen wiederum verschlechtert hat (Technischer Dienst LG 2.2 und Allgemeine Verwaltung LG 2.2).

Grundsätzlich sind Neueinstellungen und auch interne Stellenbesetzungen anhand der Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen und sind letztlich auch abhängig von der Anzahl und der Qualität der eingehenden Bewerbungen. Zudem ist gerade in den technisch geprägten Laufbahnen eine Beschränkung von Bewerberfeldern durch einen geringeren Anteil von Frauen in diesen Berufen gegeben.

Da der Kreis Steinfurt in den vergangenen Jahren bereits viele Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umgesetzt hat bzw. schon jetzt ein attraktiver Arbeitgeber auch für weibliche Beamtinnen ist (dies lässt sich am hohen Anteil der Bewerbungen von Frauen ablesen) und Anstrengungen unternommen hat, auch technische Berufsfelder für Frauen hinsichtlich der Rahmenbedingungen attraktiver zu gestalten bzw. diese Berufe verstärkt zu bewerben, erscheint fraglich welche zusätzlichen Maßnahmen noch zu Veränderungen führen werden.

8.2.3 Beförderungen, Höhergruppierungen

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen. Die im Controlling-Zeitraum vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen sind der [Ziffer 7.8](#) zu ent-

nehmen. Der prozentuale Anteil der Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen in diesem Zeitraum liegt über alle Laufbahngruppen hinweg betrachtet weiterhin regelmäßig bei über 50 %.

8.2.4 Stellenbewertungen

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen.

8.2.5 Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilung

Ab dem Bewertungszeitraum 01.11.2022 bis 31.10.2023 wurde ein neues LOB-Bewertungsverfahren für die Kreisverwaltung eingeführt und die im Gleichstellungsplan 2022 genannte Maßnahme der „Novellierung der bestehenden Dienstvereinbarung LOB“ entsprechend umgesetzt. Hintergrund für die Novellierung war das Ziel, bestehende Schwachstellen der alten Dienstvereinbarung, die sich u. a. in einem Ungleichgewicht bei den Bewertungen nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und zugeordneter Laufbahngruppe zeigten, zu beseitigen.

Bei der erstmaligen Auswertung der Bewertungen nach dem neuen Verfahren für die leistungsorientierte Bezahlung nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (unter [Ziffer 7.13.1](#) dargestellt) zeigt sich ein differenziertes Bild.

Während bei der Auswertung der Bewertungen nach dem Geschlecht eine Annäherung des durchschnittlichen Punktwertes erkennbar ist, kann mit Blick auf die Auswertung nach dem Beschäftigungsumfang nach wie vor ein deutlicher Ausschlag zu Gunsten der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse festgestellt werden. Inwieweit dies auf mögliche Beurteilungsfehler zurückzuführen ist, kann nicht belegt werden.

Die festgelegten Ziele und die weiteren hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben zunächst unverändert bestehen. Insbesondere sollten die Erfahrungen der nächsten Bewertungszeiträume mit dem neuen LOB-Verfahren zunächst abgewartet werden, bevor eventuelle Änderungen zum Gleichstellungsplan 2027 aufgenommen werden.

8.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

Im Handlungsfeld Aus- und Fortbildung werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt und die Ziele erreicht.

8.3.1 Ausbildung

Um die Bewerbung der Teilzeitberufsausbildung noch stärker voranzutreiben, nutzen die Mitarbeitenden der Stabstelle Aus- und Fortbildung ihr Netzwerk und präsentieren zusätzlich zu den geplanten Maßnahmen auf zielgruppenspezifischen Veranstaltungen die Angebote der Kreisverwaltung, z.B. am Tag der Chancengleichheit von jobcenter AöR und Agentur für Arbeit.

Die Angebote zur Berufsorientierung an Aktionstagen, z.B. Girls' & Boys' Day oder Berufsfelderkundungstage, werden kontinuierlich ausgebaut und von den Zielgruppen gut angenommen: die angebotenen Plätze werden regelmäßig aufgestockt und von den Zielgruppen gebucht. Auch die Beteiligung an Aktionstagen oder Informationsveranstaltungen verschiedener Schultypen wird stetig erhöht.

8.3.2 Fortbildung / Qualifizierung

Die zunehmende Zahl von Quereinsteigern unter den neuen Mitarbeitenden der Kreisverwaltung bildet sich in der verstärkten Nachfrage nach dem Modul „Blackbox Verwaltungsrecht“ ab.

Im Jahr 2023 sind mit sechs Teilnehmerinnen in drei Verwaltungslehrgängen I beim Westfälischen Studieninstitut deutlich mehr Mitarbeitende als zuvor gestartet. Die Teilnehmenden sind teils Quereinsteigerinnen, aber auch langjährig tätige Mitarbeiterinnen.

8.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt und die Ziele erreicht.

8.4.1 Flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

Die Zahl von Vereinbarungen über Teilzeit und flexible Arbeitszeiten ist im Vergleich zu den Vorjahren erneut angestiegen, zum Stichtag arbeiten 40 % der Beschäftigten in einem Teilzeit-Arbeitsmodell. Sich individuell die Arbeitszeit so einteilen zu können, dass diese im Einklang mit privaten Aufgaben und Wünschen steht, stellt für eine Vielzahl von Mitarbeitenden sicherlich das Ideal dar.

Auch wenn flexible Arbeitszeiteinteilung in vielen Organisationseinheiten der Kreisverwaltung möglich ist, muss sie grundsätzlich

im Einklang mit den dienstlichen Belangen stehen und findet angesichts des spürbaren Fachkräftemangels ihre Grenzen in einem bedarfsgerechten wirtschaftlichen Personaleinsatz. Die Maßnahmen zur Fortsetzung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden unter diesem Aspekt zukünftig zunehmend auf Realisierbarkeit ausgelotet werden müssen. Die Inhalte der Führungskräfteentwicklung werden auf die erforderlichen Abstimmungsprozesse ausgelegt.

8.4.2 alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die sehr guten Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit in der Kreisverwaltung mit Familienaufgaben und sonstigen Bedürfnissen der persönlichen Lebenssituation werden seit 2010 regelmäßig im Audit „berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung bestätigt. Kernelement der Zertifizierung im Jahr 2022 war der Dialogtag im Juni 2022, in dem sich Verwaltungsleitung, Führungskräfte aus verschiedenen Ebenen und Beschäftigte, die auf unterschiedliche Weise mit Vereinbarkeitsthemen konfrontiert sind, unter Moderation eines Auditors zur Fragestellung „Vereinbarkeit für alle?“ ausgetauscht haben. Die Ergebnisse sind in den Prozess zur Entwicklung eines Konzepts für Mobiles Arbeiten und Moderne Zusammenarbeit bei der Kreisverwaltung eingeflossen.

Personalrat und Verwaltung befinden sich aktuell in den Verhandlungen zur Neufassung der Dienstvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit und über mobiles Arbeiten. Mit der Neufassung dieser beiden Dienstvereinbarungen verfolgen Landrat und Personalrat das gemeinsame Ziel, die Zusammenarbeit in der Kreisverwaltung mit persönlichen und virtuellen Kontakten zu verankern und gleichzeitig den notwendigen Ausgleich zwischen den vorrangigen Interessen der Bürgerinnen und Bürger, den Interessen der Organisation Kreisverwaltung und der Mitarbeitenden zu realisieren.

8.4.3 Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung für Kinder

Das Angebot der U3-Kinderbetreuung „Kita Steppkes im Kreishaus“ wurde im Herbst 2023 auf den Personalversammlungen der Kreisverwaltung und der Jobcenter AÖR durch die Themenverantwortliche der Kreisverwaltung und pädagogische Fachkräfte der Kita vorgestellt.

Der Imagefilm für die Kita wurde neu aufgelegt und steht den Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung. Auf den Social-Media-Kanälen der Kreisverwaltung werden zukünftig ebenfalls Eltern-Informationen veröffentlicht, die vorbereitenden Arbeiten hierfür sind bereits erfolgt.

8.4.4 Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung für nahe Angehörige

Zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung hat Landrat Dr. Martin Sommer im September 2023 die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege unterzeichnet. Mit der Charta werden Unternehmen, Behörden und Organisationen in NRW ausgezeichnet, die am Landesprogramm „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“ teilnehmen. Die Unterzeichnenden engagieren sich, die Pflegefreundlichkeit zu verbessern, indem sie Pflege-Guides qualifizieren, ihre Arbeitszeitmodelle individuell überprüfen und einen betrieblichen Pflegekoffer nutzen. Die Themenverantwortliche im Haupt- und Personalamt hat die Schulung zum Pflege-Guide absolviert und ist mit der Pflege-Beratung der Kreisverwaltung und anderen Pflege-Guides in der Region vernetzt.

Das interne Schulungsangebot „Wenn die Eltern alt sind – Kümern ohne selbst krank zu werden“ fand im November 2022 statt und wurde wegen der Nachfrage und

Warteliste sowohl im Mai 2023 wie auch im November 2023 wiederholt, so dass alle Interessierten das Angebot nutzen konnten. Da Pflege die Mitarbeitenden häufig nur temporär betrifft, soll dieses Inhouse-Angebot bei Bedarf erneut angeboten werden.

Die Informationsveranstaltungen zum Themenfeld „Beruf und Pflege“ für Beschäftigte, die nahe Angehörige betreuen oder bei denen sich eine Betreuungssituation abzeichnet, werden fortgesetzt. Beschäftigte können in 2024 aus vier 90-minütigen online-Formaten zu unterschiedlichen Aspekten von Pflege auswählen, die zu je zwei Terminen vom NRW-Landesprogramm „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“ angeboten werden.

Eine barrierefrei nutzbare Notfallmappe ist als digitales Angebot im Intranet veröffentlicht. Das beschreibbare pdf-Dokument ist nach individuellem Bedarf konfigurierbar.

8.5 Handlungsfeld Arbeitsklima

8.5.1 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Es ist zurzeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf erkennbar.

8.5.2 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Es ist zurzeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf erkennbar.

Die AGG-Beschwerdestelle wird zu Beginn des 2. Halbjahres 2024 ihren Dienst aufnehmen.

Impressum

Herausgeber

Kreis Steinfurt | Der Landrat
Haupt- und Personalamt
Tecklenburger Str. 10
48565 Steinfurt

Redaktion

Sachgebiet Personalservice | Haupt- und Personalamt
Sabrina Veer | Gleichstellungsbeauftragte

Stand: Mai 2024