

GLEICH- STELLUNGS- PLAN

2022 –
2027

BERICHT UND
FORTSCHRIBUNG



Inhalt

1.	Vorwort.....	7
2.	Präambel	9
3.	Zweck.....	11
4.	Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling und Inkrafttreten	13
5.	Gleichstellungsbeauftragte	15
6.	Personal- und Gleichstellungsausschuss.....	17
7.	Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen	19
	(Stand: 01.01.2022).....	19
7.1	Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur.....	19
7.2	Beschäftigte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil.....	20
7.2.1	Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....	20
7.3	Gesamtübersicht nach Fachrichtung und Laufbahngruppen	21
7.3.1.1	Allgemeine Verwaltung	22
7.3.1.2	Informationstechnischer Dienst.....	23
7.3.1.3	Technischer Dienst.....	23
7.3.1.4	Sozial- und Erziehungsdienst	24
7.3.1.5	Medizinischer Dienst.....	24
7.3.1.6	Feuerwehrtechnischer Dienst	25
7.3.1.7	Straßenunterhaltungsdienst.....	25
7.3.1.8	SV-Bedienstete (TV-Fleischuntersuchung).....	25
7.3.1.9	Ausbildung und Jahrespraktika.....	26
7.4	Führungskräfte	27
7.4.1	Führungskräfte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil	27
7.4.2	Führungskräfte nach Vollzeit und Teilzeit	27
7.4.3	Führungskräfte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil.....	28
7.4.4	Führungskräfte nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil	28
7.4.5	Führungskräfte nach Umfang der Teilzeit und Frauen-/Männeranteil.....	28
7.5	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	29
7.5.1	Beschäftigte Gesamt nach Vollzeit und Teilzeit.....	29
7.5.2	Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil	29
7.5.3	Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit	30
7.6	Elternzeit.....	30
7.6.1	Elternzeit nach Frauen-/Männeranteil.....	30
7.6.2	Frauen-/Männeranzahl nach genehmigter Dauer der Elternzeit	31
7.7	Beurlaubungen	32
7.7.1	Grund der Beurlaubung nach Frauen-/Männeranzahl	32
7.7.2	Freistellung/Sonderurlaub zur Betreuung bei Erkrankung eines Kindes (bis 12 Jahre) bzw. Erkrankung der Betreuungsperson des Kindes (bis 8 Jahre)	32
7.8	Beförderungen/Höhergruppierungen.....	32
7.9	Prognosen	33
7.9.1	Prognose altersbedingtes Ausscheiden aller Beschäftigten	33
7.9.2	Prognose altersbedingtes Ausscheiden von Führungskräften.....	33
7.10	Stellenausschreibungen und Neueinstellungen	34

7.10.1	Stellenausschreibungen und Bewerbungen	34
7.10.2	Neueinstellungen nach Frauen-/Männeranteil	34
7.11	Ausbildung/Fortbildung	35
7.11.1	Einstellungen zur Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil.....	35
7.11.2	Übernahme nach Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil.....	36
7.11.3	Ausbildung in Teilzeit.....	37
7.11.4	VL-I /VL-II-Lehrgänge sowie Aufbaustudiengänge nach Frauen-/Männeranteil	37
7.12	Telearbeitsplätze	38
7.13	Darstellung LOB-Werte 2021	39
7.13.1	Punkteschnitt nach Frauen-/Männeranteil und Vollzeit/Teilzeit	39
8.	Fortschreibung Zielvorgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit.....	41
8.1	Handlungsfeld Personalentwicklung	42
8.1.1	Führungskräfteentwicklung.....	42
8.1.2	Nachwuchsförderung.....	43
8.1.3	Personalstrategie 2030.....	44
8.2	Handlungsfeld Personalwirtschaft.....	45
8.2.1	Stellenausschreibungen	45
8.2.2	Stellenbesetzungen intern und extern	47
8.2.3	Beförderungen, Höhergruppierungen	49
8.2.4	Stellenbewertungen	50
8.2.5	Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilung	51
8.3	Handlungsfeld Aus- und Fortbildung.....	52
8.3.1	Ausbildung.....	52
8.3.2	Fortbildung / Qualifizierung.....	54
8.4	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.....	56
8.4.1	Flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung	56
8.4.2	alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten	60
8.4.3	Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung für Kinder	61
8.4.4	Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung für nahe Angehörige.....	63
8.5	Handlungsfeld Arbeitsklima.....	64
8.5.1	Geschlechtergerechte Unternehmenskultur	64
8.5.2	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	65
9.	Zusätzliche Informationen und gesetzliche Grundlagen	68
9.1	Anwendbarkeit des LGG in Gesellschaftsverträgen	68
9.2	Gesetzliche Grundlagen (Stand: Mai 2022)	69
9.2.1	Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)	69
9.2.2	Grundgesetz - Auszug.....	81
9.2.3	Allgemeines Gleichstellungsgesetz	81
9.2.4	Landesbeamtengesetz NRW - Auszug.....	81
9.2.5	Landesbesoldungsgesetz NRW - Auszug	82
	Impressum.....	83





1. VORWORT



1. Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren!

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist eines der wichtigsten Ziele unserer Personalpolitik. Die Kreisverwaltung möchte eine attraktive Arbeitgeberin sein, die Gleichberechtigung lebt, nach ihr handelt und Ziele nach ihr benennt. Wir möchten bestmögliche Bedingungen schaffen, damit die Menschen, die beim Kreis Steinfurt arbeiten, wiederum ihr Bestes für die Bevölkerung in unserer schönen Region leisten können.

Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und ihre statistische Aufbereitung werden bereits seit mehr als 30 Jahren schriftlich fixiert, zunächst im Frauenförderplan, dann im Gleichstellungsplan. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW bildet dabei die landesgesetzliche Grundlage, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen für ihre berufliche Entwicklung bekommen und dass sie paritätisch an gesellschaftlichen Prozessen und Entscheidungen mitwirken. Gleichstellungsarbeit ist verbunden mit stetigem Wandel, und sie ist auf gesellschaftliche Veränderung hin ausgerichtet. Der kritische Blick auf Zahlen und Daten gibt Aufschluss über Erfolge bzw. Nichterfolge.

Der aktuelle Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Steinfurt wurde durch Beschluss des Kreistages vom 3. Juli 2017 verabschiedet und wird mit dem folgenden Plan fortgeschrieben und aktualisiert. Besondere Bedeutung kommt dabei der Förderung von Frauen zu, um bestehende Benachteiligungen abzubauen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen konnte bei der Kreisverwaltung Steinfurt in den vergangenen Jahren gesteigert werden (auf 26,4 %). Allerdings ist die Kreisverwaltung hinsichtlich einer paritätischen Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen noch nicht am Ziel. Das hat mehrere Ursachen, eine wesentliche ist, dass es bisher oft zu einem

„Karriereknick“ geführt hat, wenn - auch gut ausgebildete - Frauen ihre berufliche Tätigkeit unterbrochen bzw. ihre Arbeitszeiten deutlich reduziert haben, um familiäre Verantwortung zu übernehmen. Unser Ziel ist es daher, dass die Fürsorge für die Familie in der Zukunft noch besser vereinbar ist mit dem beruflichen Vorkommen in der Kreisverwaltung.

Deshalb werden wir das bisherige Engagement für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer in den vergangenen Jahren auch vor diesem Hintergrund fortsetzen. Mütter sollen natürlich die Möglichkeit haben, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren. Gleichzeitig möchten wir aber die Strukturen bieten, dass sie auch vollzeitnah oder Vollzeit arbeiten können. Das gilt natürlich ebenso für Väter, die zunehmend mehr Erziehungsverantwortung übernehmen möchten und dadurch wiederum den Müttern die Möglichkeit geben können, selbst in geringerem Ausmaß als bisher beruflich zurückzustecken.

Deshalb bieten wir zum einen weiterhin ganz individuelle Teilzeitmöglichkeiten an, Homeoffice und auch mobiles Arbeiten. Ein großer Schritt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch unsere Kindertageseinrichtung „Steppkes im Kreishaus“, die zum 1. Januar 2022 im Neubau der Kreisverwaltung eröffnet wurde und den gemeinsamen Bestrebungen in der Politik und in der Verwaltung zu verdanken ist. Wir hoffen, dass diese Nähe des Kindes zum Arbeitsplatz Eltern ermutigt, sich und ihrer Familie einen höheren Arbeitsstundenumfang zuzutrauen.

Chancengleichheit gelingt dann, wenn die Menschen in der Verwaltung zusammenarbeiten und die Ziele gemeinsam vertreten. Sie ist ein Gemeinschaftsprojekt. Wir freuen uns deshalb über eine aktive Mitwirkung aller Mitarbeitenden - insbesondere die Führungskräfte sind hier gefordert - und der politisch Verantwortlichen an der weiteren Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in unserer Verwaltung.


Dr. Martin Sommer
Landrat


Brigitte Kumpmann
Gleichstellungsbeauftragte



2. PRÄAMBEL



2. Präambel

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) ist in [Artikel 3 Abs. 2](#) verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Mit dem formulierten Staatsziel „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv tätig zu werden, um die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren und umzusetzen.

Die Kreisverwaltung Steinfurt setzt sich in allen Politikfeldern und gegenüber ihren Bediensteten für die gesellschaftliche Gleichstellung beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Daher unterstützt der Kreis Steinfurt das Prinzip des Gender Mainstreamings und dessen Anwendung. Gender Mainstreaming ist das auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln. Dies bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen, Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Interessen der Geschlechter in allen Entscheidungsprozessen frühzeitig und regelmäßig berücksichtigt werden.

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen gesellschaftspolitischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des täglichen Lebens ist nur möglich, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltagshandelns wird. Ein verpflichtendes Handeln nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip und parallel dazu eine gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus [Art. 3 Abs. 2 GG](#) sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ist Aufgabe der Dienststellenleitung. Insbesondere tragen alle Führungskräfte im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans realisiert werden.

Die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe; alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.





3. ZWECK



3. Zweck

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot und die im LGG getroffenen Regelungen zu erfüllen. Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Kreisverwaltung. Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Der Kreis Steinfurt setzt sich seit 1990 für eine aktive Frauenpolitik ein. In den Folgejahren wurden die Frauenförderpläne kontinuierlich fortgeschrieben. Seit dem Inkrafttreten des LGG 1999 sind die Gemeinden und Gemeindeverbände verpflichtet, jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren einen Frauenförderplan aufzustellen.

Die Novellierung des LGG in der Fassung vom 14.12.2016 sieht vor, dass ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und nach Ablauf fortzuschreiben ist.





4. GELTUNGSBEREICH, GELTUNGSDAUER, CONTROLLING UND INKRAFTTRETEN



4. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Controlling und Inkrafttreten

Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Steinfurt (Beschäftigte) einschließlich der Auszubildenden (§ 3 Abs. 2 LGG).

Bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens sind die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet, die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung zu verankern. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans der Kreisverwaltung Steinfurt mit einfließen.

Gehört dem Kreis Steinfurt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden (§ 2 Abs. 2 LGG).

Eine Auflistung der Gesellschaftsverträge des Kreises Steinfurt ist in [Kapitel 9.1](#) zu finden.

Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren (Datum des Inkrafttretens 2022 – 2027). Die in Kapitel 8 erfolgte Fortschreibung der Zielvorgaben und Definition von

Maßnahmen zur Chancengleichheit beziehen sich auf die Geltungsdauer des Planes.

Controlling

Ein verbindliches Controlling erfolgt spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes durch das Haupt- und Personalamt; dabei ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Das Ergebnis wird durch das Haupt- und Personalamt festgelegt und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat diskutiert. Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Die dafür erforderlichen Daten werden vom Haupt- und Personalamt erfasst, fortgeschrieben und dem Kreistag vorgelegt.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes erstellt das Haupt- und Personalamt unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Kreistag vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan, der Bericht über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen können im Intranet von allen Bediensteten abgerufen werden.

Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am 20.06.2022 in Kraft.

Die nach § 5 a Abs. 2 LGG erforderliche Bekanntmachung in der Dienststelle erfolgt

durch die Veröffentlichung im Intranet der Kreisverwaltung. Zudem wird der Gleichstellungsplan auf der Internet-Seite des Kreises Steinfurt zur Verfügung gestellt.



5. GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE



5. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, und achtet auf deren Einhaltung.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über

den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung; sie ist der Behördenleitung direkt unterstellt.

Die internen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus den §§ 17, 18, 19 Abs. 1 und 19 a LGG; die externen Aufgaben aus § 3 der Kreisordnung NRW und § 17 der Hauptsatzung des Kreises Steinfurt. Ein Großteil der Dienstleistungen gilt jedoch für beide Bereiche.

Die Gleichstellungsbeauftragte

- **berät, vermittelt und unterstützt** in Gleichstellungsangelegenheiten und rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Beruf und Pflege“
- bündelt und bietet Informationen in Broschüren, Flyern, Vorträgen, Veranstaltungen, Seminaren
- kooperiert und vernetzt in der Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden, Beratungsstellen, Institutionen und Behörden sowie intern in der Zusammenarbeit mit den Ämtern
- macht publik durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Presseberichte, Informationsveranstaltungen
- **ist Interessenvertreterin** durch Mitarbeit in internen und externen Entscheidungsgremien
- initiiert Veranstaltungen und Projekte zu themenbezogenen und zielgruppenspezifischen Projekten, Ausstellungen, Seminaren
- ist Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb der Verwaltung
- entwickelt Konzepte zur systematischen Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit, zu arbeitsmarktpolitischen Themen, zum Abbau bestehender Benachteiligungen, zur Gewaltprävention

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Querschnittsaufgabe wahr; insbesondere bezieht sich ihre Mitwirkung auf alle personellen, organisatorischen und so-

zialen Maßnahmen. Ebenso wirkt sie bei allen Planungsvorhaben, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, mit. Sie ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewertungskommission.



6. PERSONAL- UND GLEICHSTELLUNGS- AUSSCHUSS



6. Personal- und Gleichstellungsausschuss

Seit 1990 gibt es beim Kreis Steinfurt ein kommunalpolitisches Gremium, das die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Von Anfang an hat die Gleichstellungskommission ihre Arbeit als Bindeglied zwischen Kreistag, Kreisausschuss und seinen Ausschüssen einerseits und der Landrätin / dem Landrat andererseits, wahrgenommen.

Der Kreistag hat den Personal- und Gleichstellungsausschuss als freiwilligen Ausschuss gem. § 41 Abs. 1 der Kreisordnung NRW (KrO) gebildet; er hat damit die Gleichstellungskommission und die bis dahin eingerichtete Personalkommission abgelöst.

Der Zuständigkeits- und Aufgabenbereich des Personal- und Gleichstellungsausschusses (PUGA) umfasst u.a. folgende Themen und Handlungsfelder:

- Personalplanung und Personalentwicklung (u.a.)
 - Stellenplan
 - Demografiefestigkeit der Personalarbeit
 - Dienstliche Beurteilungen, LOB, Führungsfeedback
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
 - Inklusion in der Verwaltung
 - Aus- und Weiterbildung
 - Entwicklung im Tarif- und Arbeitsrecht / Dienstrecht
 - Personalcontrolling
- Vorbereitung des Einvernehmens bei Leitungsstellen
- Organisationsprojekte
- Gleichstellung

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und das Personalentwicklungskonzept werden durch den Personal- und Gleichstellungsausschuss in besonderer Weise begleitet und unterstützt.

Der PUGA setzt sich aus 21 stimmberechtigten Mitgliedern zusammen.

Im Übrigen bereitet der PUGA - wie alle anderen Fachausschüsse - die Beschlüsse des Kreisausschusses und des Kreistages vor.



7. DARSTELLUNG/ ANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN- STRUKTUR

UND ERGÄNZENDE AUSWERTUNGEN (STAND: 01.01.2022)



7. Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen (Stand: 01.01.2022)

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahnen/Fachrichtungen der Kreisverwaltung. Eine weitergehende Differenzierung erfolgt nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern bzw. Besoldungs- und Entgeltgruppen. Aus Vereinfachungsgründen erfolgt innerhalb dieser Gruppen eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern.

Darüber hinaus geht die Analyse vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und

Familie auf die in der Kreisverwaltung vorhandenen Arbeitszeitmodelle ein. Weitere Auswertungen u. a. zum Frauenanteil in Führungspositionen, zu Elternzeiten und Beurlaubungen sowie eine Prognose der altersbedingt bis 2026 zu besetzenden Stellen ergänzen die Bestandsaufnahme.

Hinweis: Die Zahlen weichen in Teilen von denen im Kennzahlenset 2022 ab, da nach dem LGG ein festgelegter Beschäftigtenbegriff zugrunde gelegt ist, so sind z. B. Beschäftigte im Bundesfreiwilligendienst oder Beschäftigte in der Freizeitphase der Alterszeit nicht enthalten.

7.1 Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Wie der Gesamtübersicht nach Fachrichtung und Laufbahngruppen (Ziffer 7.3) sowie den sich anschließenden Einzelauswertungen zu entnehmen ist, ist der **Frauenanteil** über die **gesamte Verwaltung** gesehen seit dem Stichtag des letzten Controllingberichts (Stichtag 01.01.2019) leicht um etwas mehr als 1 Prozentpunkt auf **insgesamt 60,95 %** gestiegen. Positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil im Technischen Dienst jetzt bei 44,60 % (2019: 39,29 %) liegt und auch bei den Nachwuchskräften eine Steigerung beim Frauenanteil um etwas mehr als 5 % festzustellen ist.

Unterhalb von 50 % liegt der Frauenanteil nach wie vor in der Laufbahngruppe 2.2 der allgemeinen Verwaltung, im Straßenunterhaltungsdienst, im Bereich der Fleischuntersuchung, im neu ausgewiesenen Bereich des Informationstechnischen Dienstes sowie im Feuerwehrtechnischen Dienst. Im Bereich des Feuerwehrtechnischen Dienstes konnte jedoch nach dem Stichtag 01.01.2022 eine weitere Frau nach Beendigung der Ausbildung übernommen werden. Darüber hinaus werden zwei Frauen ihre Ausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst am 01.05.2022 beginnen.

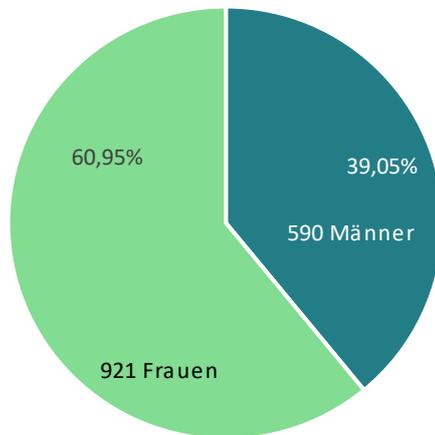
Betrachtet man die **Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahngruppen** wird deutlich, dass der Frauenanteil insbesondere in der Laufbahngruppe 1.2 der allgemeinen Verwaltung sowie in Gänze im Sozial- und Erziehungsdienst und im Medizinischen Dienst überwiegt.

Der größte Anteil an **Teilzeitvereinbarungen** ergibt sich mit knapp 50 % in der Laufbahngruppe 1.2 der Allgemeinen Verwaltung, in der gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse auch der Frauenanteil mit 82,61 % am stärksten ausgeprägt ist.

Bei der **Besetzung von Führungspositionen** lag der Anteil an Frauen zum Stichtag bei 26,44 % und ist damit erfreulicherweise im Vergleich zum Stichtag 01.01.2019 um 9,34 Prozentpunkte gestiegen.

Weitere Informationen und Ausführungen zur Beschäftigtenstruktur sind den ab Ziffer 7.2 folgenden Übersichten/Auswertungen zu entnehmen und zudem in der Beschreibung/Situationsanalyse zu den einzelnen Handlungsfeldern (Ziffern 8.1 bis 8.5) zu finden.

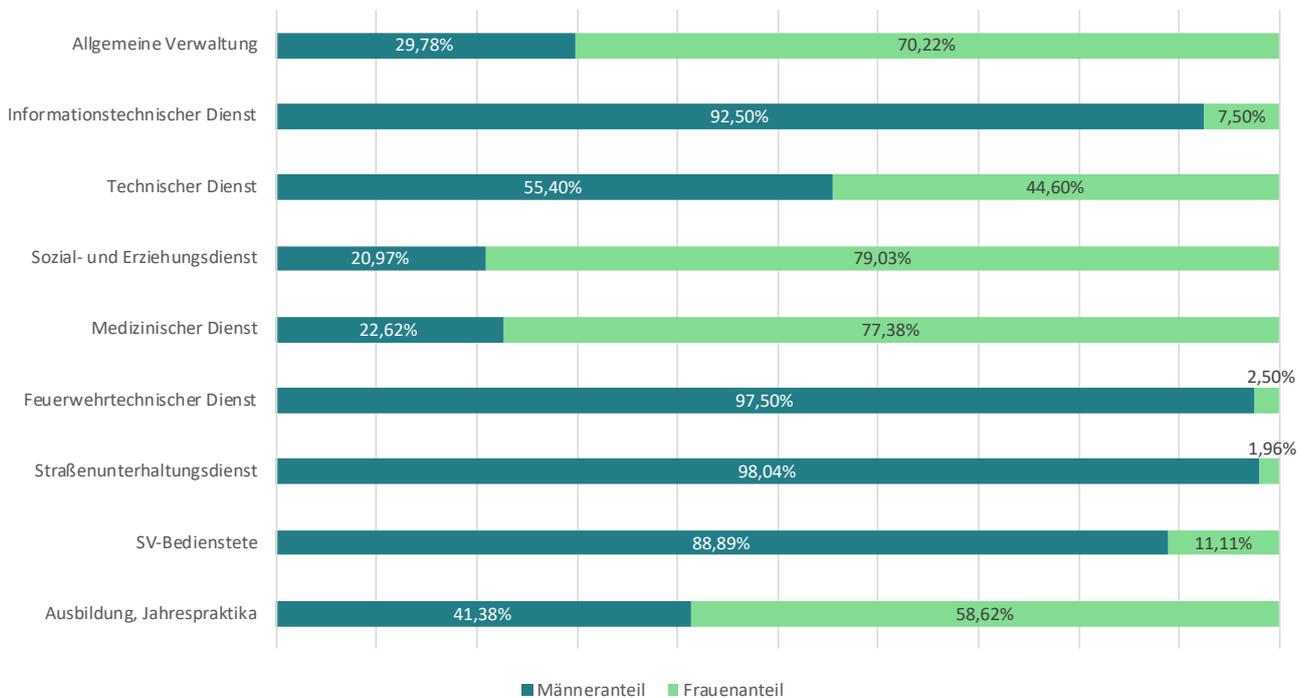
7.2 Beschäftigte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil



Beschäftigte insgesamt 1511

■ Männeranteil ■ Frauenanteil

7.2.1 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen



7.3 Gesamtübersicht nach Fachrichtung und Laufbahngruppen

Bes.Gr./Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil 01.01.2022	Frauenanteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
Allgemeine Verwaltung								
LG 1.1	47	58	105	21	42	63	60,00%	60,00%
LG 1.2	208	206	414	143	199	342	82,61%	79,68%
LG 2.1	202	109	311	90	97	187	60,13%	54,85%
LG 2.2	23	10	33	6	8	14	42,42%	44,44%
Gesamt	480	383	863	260	346	606	70,22%	68,44%
Informationstechnischer Dienst								
LG 1.2	12	1	13	0	0	0	0,00%	-
LG 2.1	23	4	27	1	2	3	11,11%	-
Gesamt	35	5	40	1	2	3	7,50%	-
Technischer Dienst								
LG 1.2	45	37	82	12	30	42	51,22%	51,61%
LG 2.1	81	39	120	20	30	50	41,67%	36,67%
LG 2.2	8	3	11	0	3	3	27,27%	27,27%
Gesamt	134	79	213	32	63	95	44,60%	42,41%
Sozial- und Erziehungsdienst								
LG 1.2	3	2	5	3	2	5	100,00%	100,00%
LG 2.1	64	55	119	44	49	93	78,15%	72,81%
Gesamt	67	57	124	47	51	98	79,03%	74,17%
Medizinischer Dienst								
LG 1.1	0	2	2	0	2	2	100,00%	88,89%
LG 1.2	12	18	30	12	18	30	100,00%	84,61%
LG 2.1	0	0	0	0	0	0	-	0,00%
LG 2.2	21	31	52	10	23	33	63,46%	63,16%
Gesamt	33	51	84	22	43	65	77,38%	72,60%
Feuerwehrtechnischer Dienst								
LG 1.2	31	0	31	1	0	1	3,23%	3,70%
LG 2.1	8	1	9	0	0	0	0,00%	0,00%
Gesamt	39	1	40	1	0	1	2,50%	3,13%
Straßenunterhaltungsdienst								
LG 1.2	45	6	51	0	1	1	1,96%	2,08%
Gesamt	45	6	51	0	1	1	1,96%	2,08%
SV-Bedienstete (TV-Fleischuntersuchung)								
SV	9	0	9	1	0	1	11,11%	18,18%
Gesamt	9	0	9	1	0	1	11,11%	18,18%
Ausbildung, Jahrespraktika								
Anwärter/innen LG 1.2	7	0	7	2	0	2	28,57%	60,00%
Anwärter/innen LG 2.1	29	0	29	20	0	20	68,97%	52,38%
Ausbildung	41	6	47	20	5	25	53,19%	48,89%
Jahrespraktika	3	1	4	3	1	4	100,00%	100,00%
Gesamt	80	7	87	45	6	51	58,62%	53,33%
Summe	922	589	1511	409	512	921	60,95%	59,63%

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 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 1	0	0	0	0	0	0		
E 2	0	5	5	0	5	5		
E 3	32	12	44	13	9	22		
E 4	2	10	12	1	5	6		
Gesamt	34	27	61	14	19	33	54,10%	60,00%
E 5	13	31	44	7	23	30		
Gesamt	13	31	44	7	23	30	68,18%	76,92%
A 6	6	0	6	5	0	5		
E 6	53	55	108	34	51	85		
Gesamt	59	55	114	39	51	90	78,95%	73,96%
A 7	5	4	9	3	4	7		
E 7	60	43	103	43	43	86		
Gesamt	65	47	112	46	47	93	83,04%	85,87%
A 8	5	7	12	3	7	10		
E 8	22	34	56	19	34	53		
Gesamt	27	41	68	22	41	63	92,65%	86,21%
A 9 LG 1.2	8	15	23	2	14	16		
E 9a	49	48	97	34	46	80		
Gesamt	57	63	120	36	60	96	80,00%	75,29%
A 9 LG 2.1	26	0	26	15	0	15		
E 9b	17	3	20	7	3	10		
Gesamt	43	3	46	22	3	25	54,35%	64,58%
A 10	22	27	49	15	25	40		
E 9c	25	19	44	14	17	31		
Gesamt	47	46	93	29	42	71	76,34%	76,54%
A 11	27	23	50	15	18	33		
E 10	22	13	35	12	13	25		
Gesamt	49	36	85	27	31	58	68,24%	53,66%
A 12	30	15	45	5	14	19		
E 11	15	5	20	3	5	8		
Gesamt	45	20	65	8	19	27	41,54%	30,88%
A 13 LG 2.1	12	2	14	3	0	3		
E 12	6	2	8	1	2	3		
Gesamt	18	4	22	4	2	6	27,27%	30,00%
A 13 LG 2.2	3	0	3	0	0	0		
E 13	5	5	10	2	5	7		
Gesamt	8	5	13	2	5	7	53,85%	62,50%
A 14	8	1	9	1	0	1		
E 14	1	2	3	1	2	3		
Gesamt	9	3	12	2	2	4	33,33%	50,00%
A 15	2	1	3	1	0	1		
E 15	2	1	3	0	1	1		
Gesamt	4	2	6	1	1	2	33,33%	37,50%
A 16	2	0	2	1	0	1		
Gesamt	2	0	2	1	0	1	50,00%	0,00%
Summe	480	383	863	260	346	606	70,22%	68,44%

7.3.1.2 Informationstechnischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 9a	12	1	13	0	0	0	0,00%	-
Gesamt	12	1	13	0	0	0		
E 10	1	0	1	0	0	0	0,00%	-
Gesamt	1	0	1	0	0	0		
E 11	11	1	12	1	1	2	16,67%	-
Gesamt	11	1	12	1	1	2		
A 12	2	2	4	0	0	0	7,14%	-
E 12	9	1	10	0	1	1		
Gesamt	11	3	14	0	1	1		
Summe	35	5	40	1	2	3	7,50%	-

7.3.1.3 Technischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 6	6	5	11	2	5	7	68,29%	66,67%
E 7	8	5	13	3	5	8		
E 8	5	12	17	3	10	13		
Gesamt	19	22	41	8	20	28		
A 9 LG 1.2	1	0	1	0	0	0	34,15%	30,77%
E 9a	15	12	27	4	9	13		
E 9b	10	3	13	0	1	1		
Gesamt	26	15	41	4	10	14		
A 10	3	0	3	1	0	1	28,57%	46,67%
E 10	4	0	4	1	0	1		
Gesamt	7	0	7	2	0	2		
A 11	9	6	15	3	4	7	54,05%	44,44%
E 11	32	27	59	11	22	33		
Gesamt	41	33	74	14	26	40		
A 12	12	0	12	3	0	3	25,00%	16,67%
E 12	13	3	16	1	3	4		
Gesamt	25	3	28	4	3	7		
A 13 (2.1)	4	1	5	0	0	0	9,09%	11,11%
E 13 (2.1)	4	2	6	0	1	1		
Gesamt	8	3	11	0	1	1		
A 13 (2.2)	0	0	0	0	0	0	100,00%	75,00%
E 13 (2.2)	0	3	3	0	3	3		
Gesamt	0	3	3	0	3	3		
A 14	2	0	2	0	0	0	0,00%	0,00%
E 14	1	0	1	0	0	0		
A 15	4	0	4	0	0	0		
B 2	1	0	1	0	0	0		
Gesamt	8	0	8	0	0	0		
Summe	134	79	213	32	63	95	44,60%	42,41%

7.3.1.4 Sozial- und Erziehungsdienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
S 9	3	2	5	3	2	5		
Gesamt	3	2	5	3	2	5	100,00%	100,00%
A 10	1	0	1	1	0	1		
S 12	28	23	51	18	18	36		
S 14	22	24	46	18	24	42		
Gesamt	51	47	98	37	42	79	80,61%	78,41%
A 11	0	0	0	0	0	0		
S 15	7	7	14	5	7	12		
Gesamt	7	7	14	5	7	12	85,71%	70,59%
A 12	0	0	0	0	0	0		
S 17	5	1	6	2	0	2		
Gesamt	5	1	6	2	0	2	33,33%	14,29%
S 18	1	0	1	0	0	0		
Gesamt	1	0	1	0	0	0	0,00%	50,00%
Summe	67	57	124	47	51	98	79,03%	74,17%

7.3.1.5 Medizinischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 5	0	2	2	0	2	2		
Gesamt	0	2	2	0	2	2	100,00%	88,89%
E 6	1	4	5	1	4	5		
E 7	11	9	20	11	9	20		
E 8	0	3	3	0	3	3		
P 8	0	1	1	0	1	1		
E 9a	0	1	1	0	1	1		
Gesamt	12	18	30	12	18	30	100,00%	84,61%
E 9c	0	0	0	0	0	0		
E 10	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	0	0	0	0	0	0	-	0,00%
A 13 LG 2.2	1	5	6	1	5	6		
E 13	0	0	0	0	0	0		
A 14	1	1	2	0	1	1		
E 14	5	7	12	4	6	10		
Gesamt	7	13	20	5	12	17	85,00%	85,71%
A 15	3	1	4	2	1	3		
E 15	9	17	26	3	10	13		
Gesamt	12	18	30	5	11	16	53,33%	57,14%
A 16	2	0	2	0	0	0		
Gesamt	2	0	2	0	0	0	0,00%	0,00%
Summe	33	51	84	22	43	65	77,38%	72,60%

7.3.1.6 Feuerwehrtechnischer Dienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
A 7	2	0	2	0	0	0	3,23%	3,70%
E 7	4	0	4	0	0	0		
A 8	3	0	3	0	0	0		
E 8	1	0	1	0	0	0		
A 9 LG 1.2	21	0	21	1	0	1		
Gesamt	31	0	31	1	0	1		
A 10	7	0	7	0	0	0	0,00%	0,00%
A 11	1	0	1	0	0	0		
A 12	0	0	0	0	0	0		
E 12	0	1	1	0	0	0		
A 13 LG 2.1	0	0	0	0	0	0		
Gesamt	8	1	9	0	0	0		
Summe	39	1	40	1	0	1	2,50%	3,13%

7.3.1.7 Straßenunterhaltungsdienst

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
E 6	42	5	47	0	1	1	2,13%	2,33%
E 7	3	1	4	0	0	0	0,00%	0,00%
Summe	45	6	51	0	1	1	1,96%	2,08%

7.3.1.8 SV-Bedienstete (TV-Fleischuntersuchung)

Bes.Gr./ Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
SV	9	0	9	1	0	1	11,11%	18,18%
Summe	9	0	9	1	0	1	11,11%	18,18%

Einsatz auf insgesamt 3 Stellen, Stück- bzw. Stundenvergütung

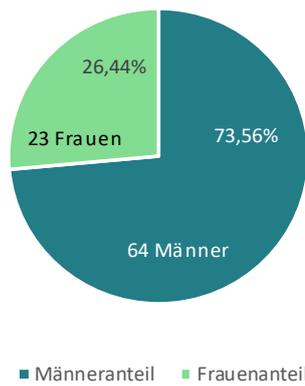
7.3.1.9 Ausbildung und Jahrespraktika

Bes.Gr./Entg.Gr.	Beschäftigte			davon Frauen			Frauen- anteil 01.01.2022	Frauen- anteil 01.01.2019
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen insgesamt		
Allgemeine Verwaltung								
Anwärter/innen LG 1.2	5	0	5	1	0	1	20,00%	60,00%
Anwärter/innen Studium LG 2.1	22	0	22	18	0	18	81,82%	58,82%
Ausbildung	19	5	24	15	4	19	79,17%	63,33%
Volontariat/Praktikum	2	0	2	2	0	2	100,00%	100,00%
Gesamt	48	5	53	36	4	40	75,47%	62,86%
Informationstechnischer Dienst								
Anwärter/innen Studium LG 2.1	2	0	2	1	0	1	50,00%	-
Ausbildung	5	0	5	0	0	0	0,00%	-
Gesamt	7	0	7	1	0	1	14,29%	-
Technischer Dienst								
Anwärter/innen Studium LG 2.1	5	0	5	1	0	1	20,00%	25,00%
Ausbildung	11	0	11	4	0	4	36,36%	0,00%
Gesamt	16	0	16	5	0	5	31,25%	10,00%
Sozial- und Erziehungsdienst								
Jahrespraktikum	1	1	2	1	1	2	100,00%	100,00%
Gesamt	1	1	2	1	1	2	100,00%	100,00%
Medizinischer Dienst								
Ausbildung	1	1	2	1	1	2	100,00%	100,00%
Gesamt	1	1	2	1	1	2	100,00%	100,00%
Feuerwehrtechnischer Dienst								
Anwärter LG 1.2	2	0	2	1	0	1	50,00%	-
Gesamt	2	0	2	1	0	1	50,00%	-
Straßenunterhaltungsdienst								
Ausbildung	5	0	5	0	0	0	0,00%	0,00%
Gesamt	5	0	5	0	0	0	0,00%	0,00%
Summe	80	7	87	45	6	51	58,62%	53,33%

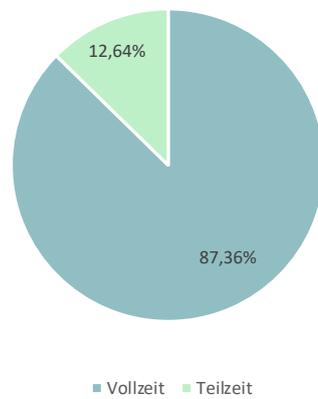
7.4 Führungskräfte

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

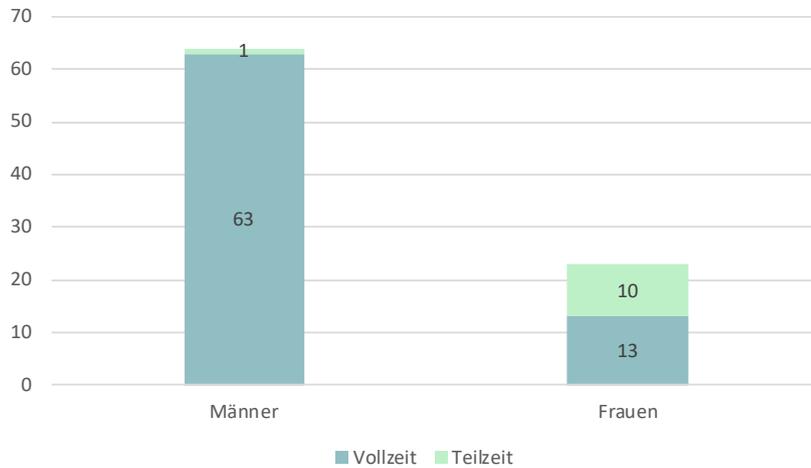
7.4.1 Führungskräfte Gesamt nach Frauen-/Männeranteil



7.4.2 Führungskräfte nach Vollzeit und Teilzeit



7.4.3 Führungskräfte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil

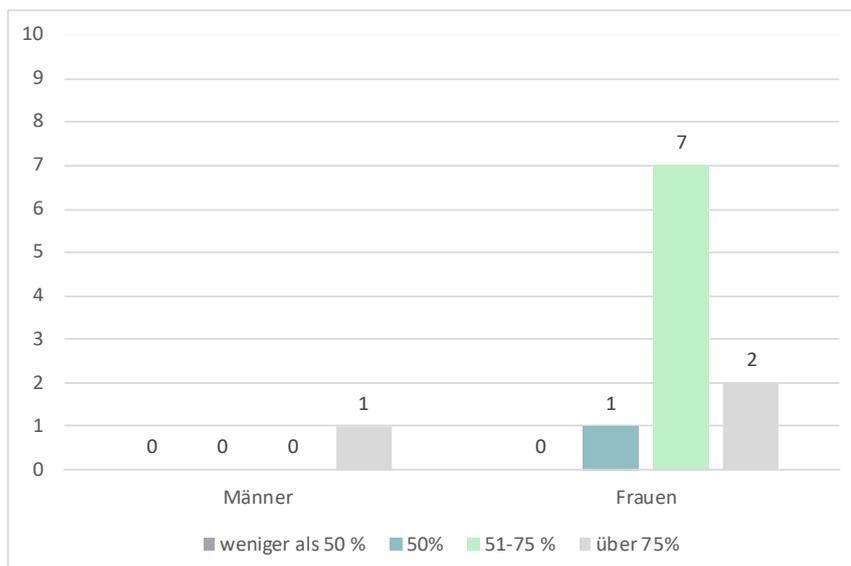


7.4.4 Führungskräfte nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil

Funktionen	insgesamt	Männeranteil 01.01.2022	Frauenanteil 01.01.2022	Frauenanteil 01.01.2019
LR/Dez-Leitung*	5	80,00%	20,00%	0,00%
Amtsleitung	22	77,27%	22,73%	28,60%
Sachgebietsleitung	60	71,67%	28,33%	14,00%
Gesamt	87	73,56%	26,44%	17,10%

*Landrat und Kreisdirektorin sind in dieser Übersicht mit aufgeführt.

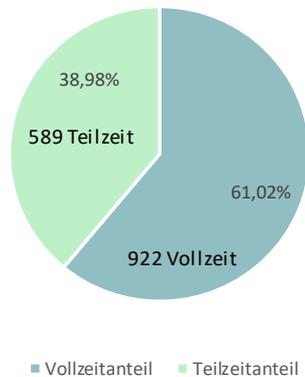
7.4.5 Führungskräfte nach Umfang der Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



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	01.01.2022	01.01.2019
LG 1.1	47	60	107	21	44	65	60,75%	60,00%
LG 1.2	356	270	626	171	250	421	67,25%	67,08%
LG 2.1	378	208	586	155	178	333	56,83%	53,99%
LG 2.2	52	44	96	16	34	50	52,08%	51,32%
SV	9	0	9	1	0	1	11,11%	
Ausbildung	80	7	87	45	6	51	58,62%	49,46%
Gesamt	922	589	1511	409	512	921	60,95%	59,63%

Anteil Teilzeit Gesamt

	Beschäftigte Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 01.01.2022	Teilzeitanteil 01.01.2019
LG 1.1	107	60	56,07%	80,00%
LG 1.2	626	270	43,13%	44,36%
LG 2.1	586	208	35,49%	31,73%
LG 2.2	96	44	45,83%	48,68%
SV	9	0	0,00%	
Ausbildung	87	7	8,05%	2,15%
Gesamt	1511	589	38,98%	37,46%

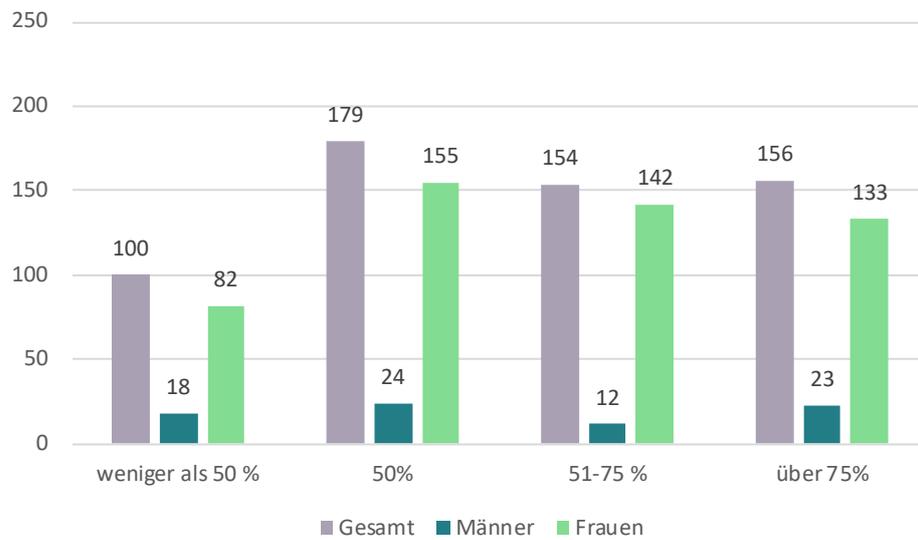
Anteil Teilzeit Frauen

	Frauen Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 01.01.2022	Teilzeitanteil 01.01.2019
LG 1.1	65	44	67,69%	93,33%
LG 1.2	421	250	59,38%	58,99%
LG 2.1	333	178	53,45%	48,45%
LG 2.2	50	34	68,00%	66,67%
SV	1	0	0,00%	
Ausbildung	51	6	11,76%	4,35%
Gesamt	921	512	55,59%	53,21%

Anteil Teilzeit Männer

	Männer Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil 01.01.2022	Teilzeitanteil 01.01.2019
LG 1.1	42	16	38,10%	60,00%
LG 1.2	205	20	9,76%	14,55%
LG 2.1	253	30	11,86%	12,10%
LG 2.2	46	10	21,74%	29,73%
SV	8	0	0,00%	
Ausbildung	36	1	2,78%	0,00%
Gesamt	590	77	13,05%	14,05%

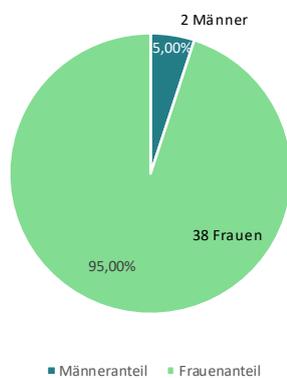
7.5.3 Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit



zum Handlungsfeld Vereinbarkeit

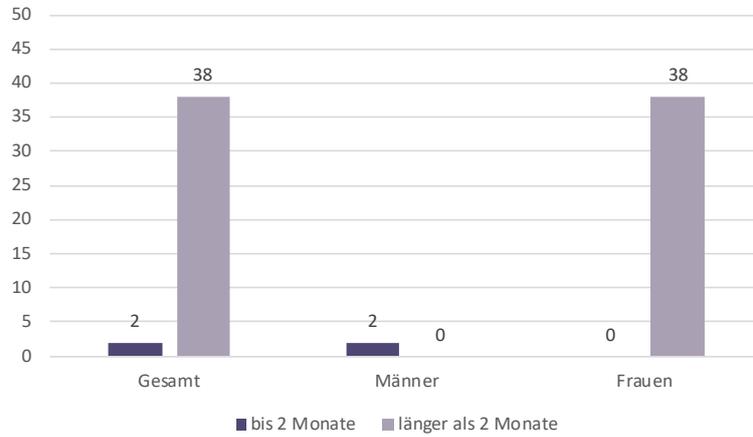
7.6 Elternzeit

7.6.1 Elternzeit nach Frauen-/Männeranteil

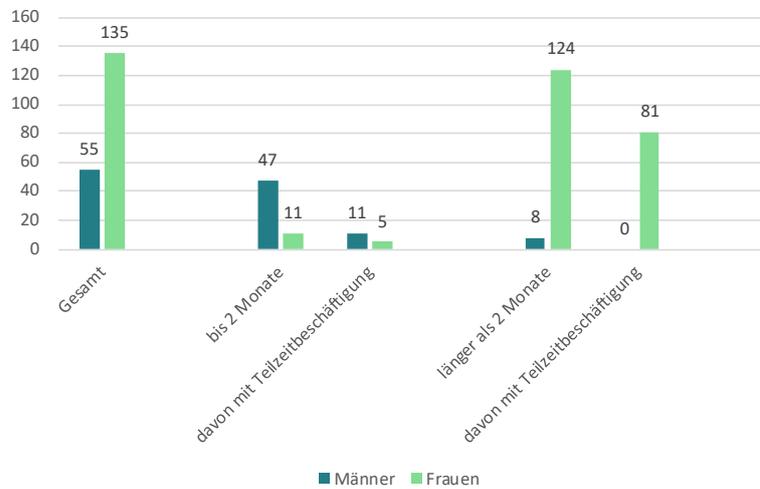


7.6.2 Frauen-/Männeranzahl nach genehmigter Dauer der Elternzeit

Elternzeit Stand: 01.01.2022 ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit



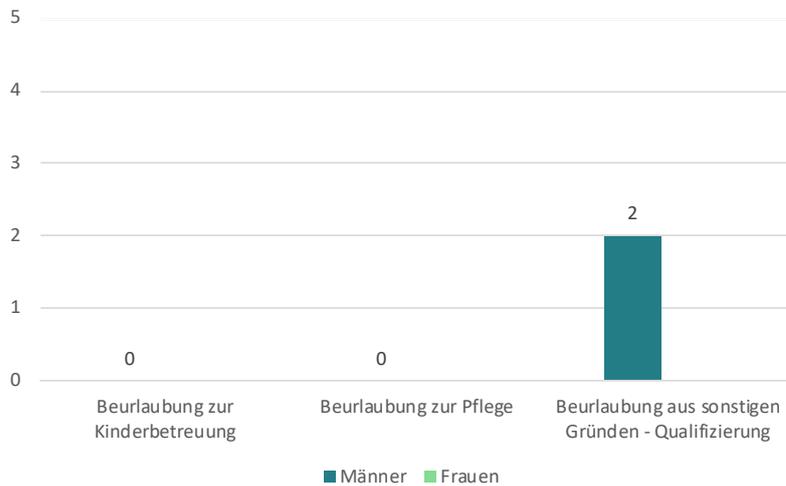
Elternzeit nach Dauer 2017 – 2021 inkl. Teilzeitbeschäftigung



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)

	2017				2018				2019				2020				2021			
	m	w	Gesamt	Frauenanteil																
Anzahl Anträge	29	69	98	70,41%	36	80	116	68,97%	34	91	125	72,80%	30	77	107	71,96%	32	90	122	73,77%

zum Handlungsfeld Vereinbarkeit

7.8 Beförderungen/Höhergruppierungen

	2017				2018				2019				2020				2021				Gesamt			
	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Gesamt	Frauenanteil	m	w	Summe	Frauenanteil
Laufbahn 1.1	0	2	2	100,00%	12	0	12	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	1	1	2	50,00%	13	3	16	18,75%
Laufbahn 1.2	8	10	18	55,56%	6	47	53	88,68%	25	73	98	74,49%	14	63	77	81,82%	23	48	71	67,61%	76	241	317	76,03%
Laufbahn 2.1	12	10	22	45,45%	22	15	37	40,54%	38	38	76	50,00%	18	35	53	66,04%	23	31	54	57,41%	113	129	242	53,31%
Laufbahn 2.2	4	2	6	33,33%	3	3	6	50,00%	3	4	7	57,14%	3	1	4	25,00%	4	3	7	42,86%	17	13	30	43,33%
Gesamt	24	24	48	50,00%	43	65	108	60,19%	66	115	181	63,54%	35	99	134	73,88%	51	83	134	61,94%	219	386	605	63,80%

zum Handlungsfeld Personalbewirtschaftung - Beförderungen, Höhergruppierungen

7.9 Prognosen

7.9.1 Prognose altersbedingtes Ausscheiden aller Beschäftigten

	Ausscheiden (Regelaltersgrenze und Beginn Freizeitphase Altersteilzeit)					
	Gesamt	2022	2023	2024	2025	2026
LG 1.1	9	2	1	4	1	1
LG 1.2	45	7	10	9	6	13
LG 2.1	50	8	16	9	8	9
LG 2.2	15	4	3	4	4	0
Summe	119	21	30	26	19	23

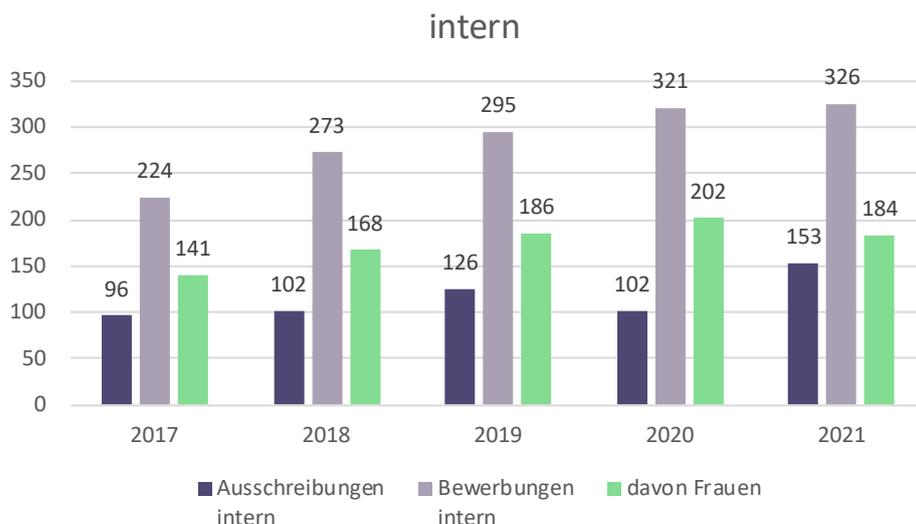
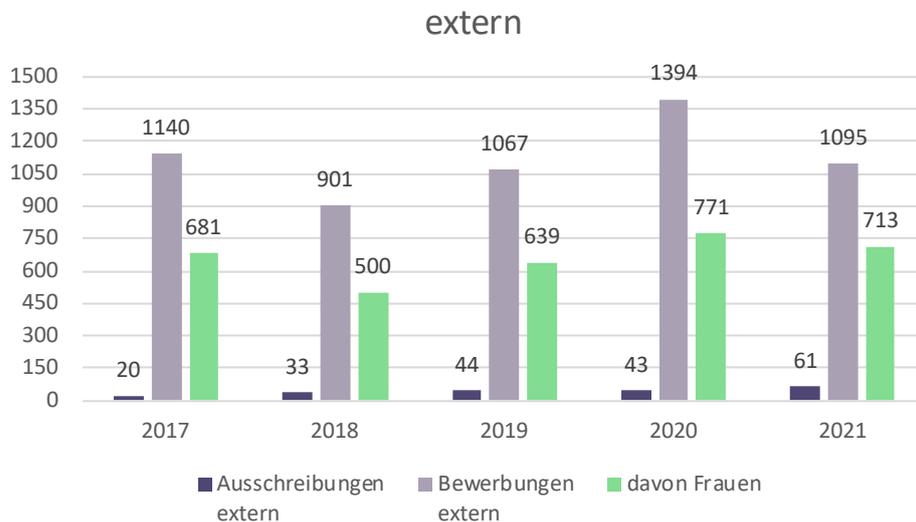
7.9.2 Prognose altersbedingtes Ausscheiden von Führungskräften

	Ausscheiden von Führungskräften					
	Gesamt	2022	2023	2024	2025	2026
LR/Dezernatsleitung	0	0	0	0	0	0
Amtsleitung	4	2	2	0	0	0
Sachgebietsleitung	9	3	1	0	2	3
Summe	13	5	3	0	2	3

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

	2017				2018				2019				2020				2021				Gesamt			
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Summe	Frauen-anteil
Laufbahn 1.1	7	2	9	22,22%	3	8	11	72,73%	4	4	8	50,00%	18	37	55	67,27%	10	20	30	66,67%	42	71	113	62,83%
Laufbahn 1.2	4	2	6	33,33%	14	10	24	41,67%	12	16	28	57,14%	14	15	29	51,72%	14	18	32	56,25%	58	61	119	51,26%
Laufbahn 2.1	8	11	19	57,89%	9	23	32	71,88%	12	10	22	45,45%	12	26	38	68,42%	11	18	29	62,07%	52	88	140	62,86%
Laufbahn 2.2	0	3	3	100,00%	3	3	6	50,00%	3	9	12	75,00%	4	7	11	63,64%	6	5	11	45,45%	16	27	43	62,79%
Gesamt	19	18	37	48,65%	29	44	73	60,27%	31	39	70	55,71%	48	85	133	63,91%	41	61	102	59,80%	168	247	415	59,52%

LG 1.1
davon 45
Containment-
Scouts

LG 1.1
davon 22
Containment-
Scouts

zum Handlungsfeld Personalwirtschaft - Stellenbesetzungen intern und extern

7.11 Ausbildung/Fortbildung

7.11.1 Einstellungen zur Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil

	2017				2018				2019				2020				2021			
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil																
Laufbahn 2.1																				
Bachelor of Laws	2	4	6	66,67%	3	5	8	62,50%	1	6	7	85,71%	2	5	7	71,43%	0	7	7	100,00%
Umweltüberinspektoranwärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Bauüberinspektoranwärter/in	0	0	0	-	1	1	2	50,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
Vermessungsüberinspektoranwärter/in	2	0	2	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	1	1	2	50,00%
Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	1	0	1	0,00%
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	0	0	0	-	2	0	2	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Bachelor of Arts - Mediendesign	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
Laufbahn 1.2																				
Verwaltungswirt/in	1	1	2	50,00%	1	2	3	66,67%	1	1	2	50,00%	3	0	3	0,00%	1	1	2	50,00%
Verwaltungsfachangestellte/r einschl. Teilzeit	0	7	7	100,00%	1	5	6	83,33%	3	4	7	57,14%	2	5	7	71,43%	2	5	7	71,43%
Fachinformatiker/in	0	1	1	100,00%	2	0	2	0,00%	0	0	0	-	2	0	2	0,00%	2	0	2	0,00%
Mediengestalter/in	0	1	1	100,00%	1	0	1	0,00%	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	1	1	100,00%
Medizinische Fachangestellte/r	0	2	2	100,00%	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	0	1	1	100,00%
Vermessungstechniker/in	1	0	1	0,00%	2	0	2	0,00%	1	1	2	50,00%	2	0	2	0,00%	2	0	2	0,00%
Geomatiker/in	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Bauzeichner/in	1	0	1	0,00%	0	0	0	-	1	1	2	50,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Gärtner/in	1	0	1	0,00%	1	0	1	0,00%	1	1	2	50,00%	0	2	2	100,00%	0	0	0	-
Straßenwärter/in	3	0	3	0,00%	1	0	1	0,00%	2	0	2	0,00%	1	0	1	0,00%	3	0	3	0,00%
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Brandmeisteranwärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	1	2	50,00%	0	0	0	-
Lebensmittelkontrolleur/in	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Hygienekontrolleur/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	3	3	100,00%	0	0	0	-
Praktika/Anerkennungsjahr																				
Pressevolontär/in	1	0	1	0,00%	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	100,00%
Kulturvolontär/in	0	1	1	100,00%	0	1	1	100,00%	0	1	1	100,00%	0	1	1	100,00%			0	-
Anerkennungsjahr Soziale Arbeit	0	1	1	100,00%	0	2	2	100,00%	0	0	0	-			0	-	0	2	2	100,00%
Gesamt	12	18	30	60,00%	15	19	34	55,88%	12	16	28	57,14%	14	19	33	57,58%	14	19	33	57,58%

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

7.11.2 Übernahme nach Ausbildung nach Frauen-/Männeranteil

	2017				2018				2019				2020				2021			
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil
Laufbahn 2.1																				
Bachelor of Laws	0	4	4	100,00%	3	2	5	40,00%	3	3	6	50,00%	2	4	6	66,67%	3	4	7	57,14%
Umweltoberinspektorin/wärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Bauoberinspektorin/wärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	1	1	2	50,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Vermessungsüberinspektorin/wärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
Bachelor of Arts - Mediendesign	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Laufbahn 1.2																				
Verwaltungswirt/in	1	1	2	50,00%	0	2	2	100,00%	0	1	1	100,00%	0	2	2	100,00%	1	1	2	50,00%
Verwaltungsfachangestellte/r einschl. Teilzeit	1	3	4	75,00%	1	5	6	83,33%	1	3	4	75,00%	0	7	7	100,00%	1	5	6	83,33%
Kauffrau/-mann für Büromanagement	0	3	3	100,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Fachinformatiker/in Mediengestalter/in - Übernahme befristet	1	0	1	0,00%	1	0	1	0,00%	1	0	1	0,00%	0	1	1	100,00%	2	0	2	0,00%
Medizinische Fachangestellte/r - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	1	0	1	0,00%
Vermessungstechniker/in	0	0	0	-	2	0	2	0,00%	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	1	0	1	0,00%
Geomatiker/in	0	0	0	-	0	0	0	-	2	0	2	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Bauzeichner/in - Übernahme befristet	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	100,00%
Gärtner/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	0	0	0	-
Straßenbauer/in - Übernahme befristet	1	0	1	0,00%	1	0	1	0,00%	2	0	2	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-
Straßenwärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	3	0	3	0,00%	1	0	1	0,00%
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	100,00%
Brandmeisteranwärter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Lebensmittelkontrolleur/in	1	1	2	50,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%
Hygienekontrolleur/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Praktika/Anerkennungsjahr																				
Pressevolontär/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	0	1	1	100,00%	0	0	0	-
Kulturvolontär/in - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	100,00%	0	0	0	-
Anerkennungsjahr Soziale Arbeit - Übernahme befristet	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Gesamt	5	14	19	73,68%	8	11	19	57,89%	12	8	20	40,00%	7	19	26	73,08%	12	13	25	52,00%

zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Ausbildung

7.11.3 Ausbildung in Teilzeit

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Gesamt	Frauen-anteil								
Anzahl Bewerbungen	16	100,00%	17	94,00%	13	100,00%	11	100,00%	14	100,00%
Anzahl Einstellungen	1	100,00%	1	100,00%	1	100,00%	2	100,00%	1	100,00%

zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Ausbildung

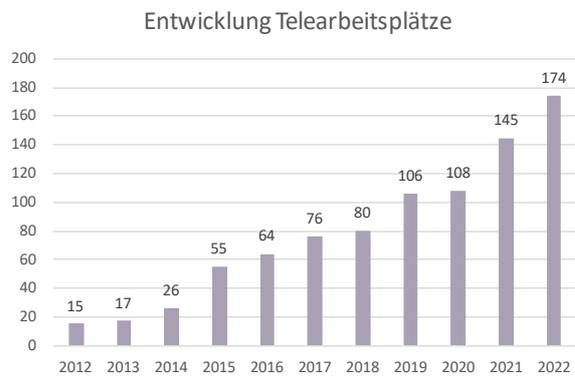
7.11.4 VL-I /VL-II-Lehrgänge sowie Aufbaustudiengänge nach Frauen-/Männeranteil

	2017				2018				2019				2020				2021				
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	
begonnen																					
Verwaltungslehrgang I	0	4	4	100,00%	0	4	4	100,00%	0	4	4	100,00%	0	3	3	100,00%	0	0	0	-	
Verwaltungslehrgang II	0	2	2	100,00%	1	1	2	50,00%	2	3	5	60,00%	1	2	3	66,67%	1	3	4	75,00%	
berufsbegleitende Studiengänge	2	1	3	33,33%	0	4	4	100,00%	1	0	1	0,00%	4	1	5	20,00%	4	0	4	0,00%	
IHK-Projektleiter/in	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	0,00%	
Gesamt	2	7	9	77,78%	1	9	10	90,00%	3	7	10	70,00%	5	6	11	54,55%	6	3	9	33,33%	

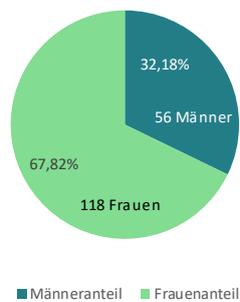
	2017				2018				2019				2020				2021				
	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	m	w	Gesamt	Frauen-anteil	
abgeschlossen																					
Verwaltungslehrgang I	0	2	2	100,00%	0	2	2	100,00%	0	4	4	100,00%	0	4	4	100,00%	0	4	4	100,00%	
Verwaltungslehrgang II	0	3	3	100,00%	1	1	2	50,00%	0	4	4	100,00%	0	2	2	100,00%	1	1	2	50,00%	
berufsbegleitende Studiengänge	0	1	1	100,00%	2	1	3	33,33%	1	3	4	75,00%	2	0	2	0,00%	1	1	2	50,00%	
IHK-Projektleiter/in	1	0	1	0,00%	1	0	1	0,00%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	
modulare Qualifizierung LG 2.2	2	0	2	0,00%	0	1	1	100,00%	2	0	2	0,00%	2	1	3	33,33%	3	0	3	0,00%	
Gesamt	3	6	9	66,67%	4	5	9	55,56%	3	11	14	78,57%	4	7	11	63,64%	5	6	11	54,55%	

zum Handlungsfeld Aus- und Fortbildung - Fortbildung / Qualifizierung

7.12 Telearbeitsplätze



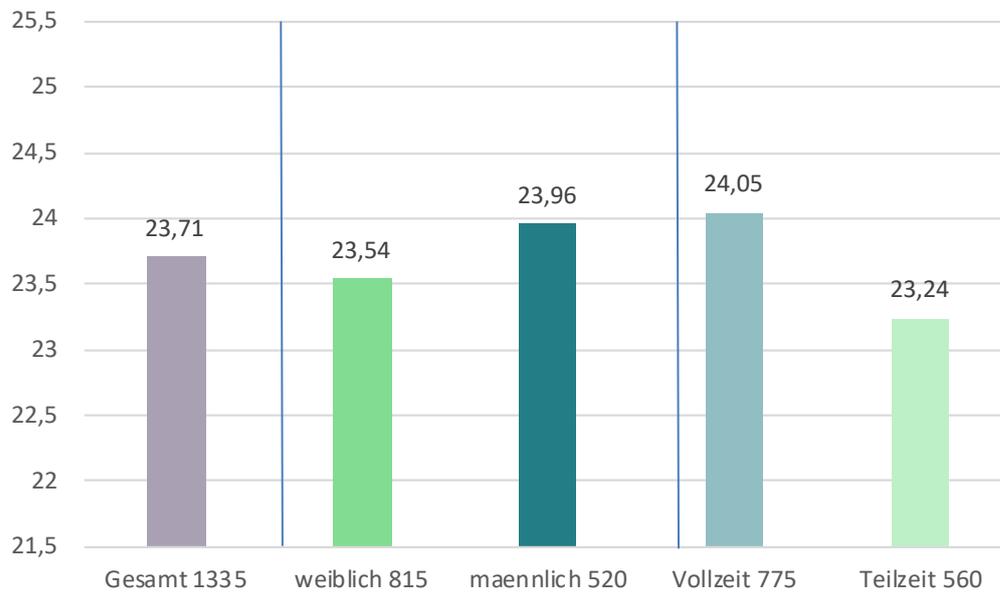
Telearbeitsplätze Frauen-/Männeranteil



zum Handlungsfeld Vereinbarkeit - alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

7.13 Darstellung LOB-Werte 2021

7.13.1 Punkteschnitt nach Frauen-/Männeranteil und Vollzeit/Teilzeit



zum Handlungsfeld Personalwirtschaft - Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilung



8. FORTSCHREIBUNG ZIELVORGABEN UND MASSNAHMEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT



8. Fortschreibung Zielvorgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit

Nach § 6 LGG sind auf Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln und festzulegen.

Im Einzelnen ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags sind in den einzelnen Handlungsfeldern unter den Ziffern 8.1 bis 8.5 dargestellt und orientieren sich an den Gegebenheiten der Kreisverwaltung Steinfurt.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG) und des LGG nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass der Frauenanteil in den Berufs- und Funktionsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen. Der Gleichstellungsplan geht dabei über einen reinen Frauenförderplan hinaus - er nimmt die Verwaltung als Ganzes in den Blick. Ziel ist es, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe so zu ändern oder weiterzuentwickeln, dass sie der Verwirklichung einer echten Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht mehr entgegenwirken.

Ferner ist der Gleichstellungsplan ein wichtiges Steuerungselement in der Personalpolitik einer Kommunalverwaltung - in der Personalplanung und -bewirtschaftung ebenso

wie in der Personalentwicklung (vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG).

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen eine vorausschauende Personalpolitik.

Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Die in den bisherigen Gleichstellungsplänen/Frauenförderplänen beschlossenen Maßnahmen zur Frauenförderung und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen haben dazu beigetragen, dass sich das Thema Chancengleichheit in der Kreisverwaltung Steinfurt kontinuierlich positiv entwickelt hat und insbesondere die Rahmenbedingungen bei der Arbeitszeitgestaltung durch verschiedenste Maßnahmen weiter verbessert wurden. Durch die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes soll der erfolgreich eingeschlagene Weg entsprechend fortgesetzt werden.

8.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

8.1.1 Führungskräfteentwicklung

Beschreibung/Situationsanalyse

Die Führungskräfteentwicklung ist ein wichtiger Baustein in der Gleichstellungsarbeit – als „Personalentwickler bzw. Personalentwicklerin vor Ort“ haben Führungskräfte aller Ebenen zahlreiche Gelegenheiten, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Eine konsequente Thematisierung und Sensibilisierung sind dabei auch heute noch unerlässlich, weil die Selbsteinschätzung von Führungskräften in diesem Punkt oft positiver ausfällt als die erlebte Realität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Programme zur systematischen Führungskräfteentwicklung, vor allem Inhouse Seminare für die verschiedenen Ebenen, sind in den letzten beiden Corona-Jahren deutlich zu kurz gekommen – individuelle Schulungen und Angebote gab es jedoch durchgehend und wurden auch stark nachgefragt: Führungsberatung, Modulare Qualifizierung, Individuelles Führungscoaching, Maßnahmen zur Teamentwicklung oder Konfliktmediation usw.

Ziel/-e

- Das wichtigste Ziel in diesem Zusammenhang ist die Wiederbelebung der systematischen Führungskräfteentwicklung: Mit strategieorientierten und zielgruppenspezifischen Angeboten für alle Führungsebenen.
- Ein weiteres Ziel ist die Entwicklung neuer Führungsmodelle, um dem zunehmenden Attraktivitätsverlust von Führung entgegenzuwirken und insbesondere auch mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen (siehe auch Personalstrategie 2030). Als realistisches Planziel wird eine Zielquote für Frauen in Führungspositionen von 35 % bis zum Ende des Planzeitraums festgelegt, um sich dem anzustrebenden Ziel von 50 % weiter zu nähern.

Maßnahme/-n

- Konzeptentwicklung für die Wiederbelebung systematischer Führungskräfte trainings, d.h. Schulungen und Workshops, die sich an den verschiedenen Führungsrollen orientieren
- Fortsetzung der Führungskräfte workshops zu Strategieentwicklungsthemen, z.B. zur Konzeptentwicklung für Mobiles Arbeiten oder die Einführung von Digitalen Lotsen bzw. Lotsinnen
- Fortsetzung der Angebote für Individuelles (auch genderorientiertes) Coaching
- Fortsetzung des interkommunalen Programms „Mentoring im Münsterland“
- Fortsetzung der allgemeinen Führungsberatung durch die Personalentwicklung
- Entwicklung neuer Führungsmodelle, die neben der Gleichstellung von Frau und Mann auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern (siehe auch Personalstrategie: Führen im Tandem, Führen in Teilzeit)

8.1.2 Nachwuchsförderung

Beschreibung/Situationsanalyse

Die Nachwuchsförderung beim Kreis Steinfurt hat bereits eine lange Tradition und wurde in den letzten Jahren weiter ausgebaut: Vom breiten Ausbildungsangebot (auch in Teilzeit) über die Förderung vielfältiger Aufbauqualifizierungen und -studiengänge bis hin zum Pilotprojekt für einen interkommunalen Nachwuchsförderkreis hat dieser Schwerpunkt in der Personalentwicklung unter den Corona-Bedingungen der letzten beiden Jahre kaum gelitten: Es gab viele Verzögerungen, aber keine Ausfälle.

Angesichts der aktuellen Altersstruktur und der damit verbundenen Bedarfe in den verschiedenen Berufsgruppen, aber auch mit Blick auf den gesellschaftlichen und technologischen Wandel, auf den auch die Kreisverwaltung vorbereitet sein sollte, kommt der Nachwuchsförderung eine besondere Bedeutung zu: Über die Arbeitgeberattraktivität der Kreisverwaltung entscheiden zunehmend auch Nachwuchskräfte und Auszubildende.

Ziel/-e

- Gleichberechtigter Zugang zu allen internen und interkommunalen Angeboten und Förderprogrammen
- anstehende Familienphasen sind kein Hinderungsgrund für eine Inanspruchnahme der Angebote oder eine Teilnahme an den Programmen
- „Diversity“ hat einen explizit positiven Status

Maßnahme/-n

- Fortsetzung des internen Nachwuchsförderkreis-Konzeptes – Ausschreibung des nächsten Durchgangs im Herbst 2022
- Fortsetzung des interkommunalen Nachwuchsförderkreises – das Pilotprojekt läuft sehr erfolgreich und so soll aus der interkommunalen Kooperation ein regelmäßiges Angebot werden. Der Aufruf für den zweiten Durchgang ist für 2023 geplant.
- Förderung und Betreuung von (auch genderorientierten) Masterarbeiten – die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten bietet die Möglichkeit, auch Gleichstellungsthemen zu platzieren. Aktuell untersucht eine Nachwuchskraft z.B. die unterschiedlichen Auswirkungen der Coronakrise auf die Arbeitssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung.
- Entwicklung eines Diversity orientierten Employer Branding-Konzeptes für die Kreisverwaltung (siehe auch Personalstrategie 2030)

8.1.3 Personalstrategie 2030

Beschreibung/Situationsanalyse

Im Kreisentwicklungsprogramm 2030 wurde dazu bereits 2018 ein konkretes Handlungsziel festgelegt und verabschiedet. Durch die bekannten Entwicklungen der letzten Jahre ist dieses Ziel in den Hintergrund, aber nicht in Vergessenheit geraten.

Im Mai 2021 wurde im Personal- und Gleichstellungsausschuss der Plan vorgestellt, die

Personalstrategie 2030 in enger Abstimmung mit einer Digitalisierungsstrategie auf den Weg zu bringen. Mit Blick auf die Entscheidung, die Digitalisierungsstrategie interkommunal auszurichten und damit an einem Fördermittelwettbewerb teilzunehmen, wurde die Arbeit an der Personalstrategie 2030 erneut verschoben und steht nun für 2022 an.

Ziel/-e

- Die Entwicklung einer Personalstrategie 2030 wurde als Handlungsziel im KEP 2030 bereits 2018 festgeschrieben – in enger Verzahnung mit der Digitalisierungsstrategie sollen darin vor allem Fragen aufgeworfen und beantwortet werden, die sich aus der technologischen und gesellschaftlichen Transformation ergeben.
- Die Entwicklung einer Personalstrategie 2030 soll dazu beitragen, heute schon die Weichen für übermorgen zu stellen.
- Ziel ist es, das gesamte Personalmanagement an den Herausforderungen der Zukunft auszurichten.

Maßnahme/-n

- Erste Schritte auf dem Weg zur Strategie:
 - Erarbeitung einer fundierten Analyse der Stärken und Schwächen für das Personalmanagement der Kreisverwaltung
 - Aushandlung der Eckpunkte für die Strategieentwicklung mit dem Personal- und Gleichstellungsausschuss
 - Aufbau eines Projektteams und eines Projektmanagements für den gesamten Entwicklungsprozess
 - Entscheidung über die erforderlichen Ressourcen und eine eventuelle wissenschaftliche Begleitung für den Prozess

Die weiteren Schritte im Entwicklungsprozess sind maßgeblich davon abhängig, welche Ergebnisse und Entscheidungen die ersten Schritte hervorbringen.

Die von der Verwaltung prognostizierten Themenfelder erstrecken sich dabei 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.

8.2 Handlungsfeld Personalwirtschaft

8.2.1 Stellenausschreibungen

Beschreibung/Situationsanalyse

Bei der Ausschreibung von Stellen sind die Vorgaben des § 8 LGG zu beachten. Diese Vorgaben werden beim Kreis Steinfurt praktiziert und sind schon in der Vergangenheit in die Ziele und Maßnahmen aufgenommen worden.

Im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 wurden insgesamt **579 interne** und **201 externe** Stellen ausgeschrieben. Der Anteil der eingegangenen Bewerbungen von Frauen lag bei durchschnittlich 61 % (intern) und 59 % (extern). Eine Übersicht finden Sie unter [Ziffer 7.10.1](#).

Ziel/-e

- **Gleichberechtigter Zugang** zu allen internen und externen Stellenausschreibungsverfahren
- Grundsatz der vorrangigen internen Stellenausschreibung
- Den Bewerbern und Bewerberinnen ist klar, welche Anforderungen die Stelle beinhaltet. Diese sind dem **Anforderungsprofil** zu entnehmen, welches die fachlichen und sozialen Kompetenzen benennt. Zu diesem gehören für Leitungs- und Führungspositionen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben können auch in **Teilzeit** ausgeübt werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen

Maßnahme/-n

- Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem **Ausschreibungstext** ist nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzuzufügen:
 - „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in **Teilzeit** auszuscheiden (§ 8 Abs. 6 LGG).
- Interne Stellenausschreibungen erhalten den Zusatz:
 - „Sofern Sie durch Ihre **Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten** Ihre Fähigkeiten im Hinblick auf das Anforderungsprofil ausgebaut haben, geben Sie das in Ihrer Bewerbung mit an.“
- Bei allen externen Stellenausschreibungen erfolgt ein Hinweis auf das Zertifikat des **Audits „berufundfamilie“**.

- **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an den Stellenausschreibungen.
- Es bleibt sichergestellt, dass die beurlaubten Mitarbeitenden sich während der **Familienphase** (Elternzeit/Beurlaubung/Pflegezeit) über die aktuellen Stellenausschreibungen im Intranet informieren können.
- In den externen Stellenausschreibungen wird verstärkt auf die beim Kreis Steinfurt gegebenen **flexiblen Arbeitszeitregelungen** und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens/Home-Office zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.
- In den externen Stellenausschreibungen wird die **Betriebs-Kita „Steppkes im Kreishaus“** für die Betreuung von Kindern bis 3 Jahren als besonderes Arbeitgeberangebot explizit aufgeführt.

8.2.2 Stellenbesetzungen intern und extern

Beschreibung/Situationsanalyse

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sind die Vorgaben des § 7 LGG zu beachten. Grundsätzlich sind für **personelle Auswahlentscheidungen** die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ für die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Es gilt nach wie vor das Prinzip der Bestenauslese.

Bei der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten innerhalb der Ämtergruppe des jeweiligen Einstiegsamtes einer Laufbahngruppe (z. B. Bes.Gr. A 10 innerhalb der LG 2.1) greift die gesetzlich vorgeschriebene **Frauenförderung** so lange, bis ein Anteil von 50 % erreicht ist.

Bei den in den Jahren **2017 bis 2021 erfolgten externen Stellenbesetzungen** wird deutlich, dass in nahezu allen Bereichen überwiegend Frauen eingestellt wurden. Insgesamt lag der Anteil der Frauen bei den externen Einstellungen im Betrachtungszeitraum bei 59,52 %. Dabei verteilen sich die Neueinstellungen auf die einzelnen Laufbahngruppen wie unter **Ziffer 7.10.2** dargestellt.

Neben einer **Prognose** zum altersbedingten Ausscheiden der Mitarbeitenden in den einzelnen Laufbahngruppen und zum altersbedingten Ausscheiden von Führungskräften (**Ziffer 7.9**) ist eine exaktere Prognose der im Planzeitraum zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes aufgrund diverser Unwägbarkeiten nicht möglich. Die Notwendigkeit von Veränderungen in der Personalbewirtschaftung, bei Stellenbesetzungen und

möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen und/oder Übertragung von Führungsfunktionen kann sich durch Fluktuation, durch Veränderungen im Aufgabenspektrum, durch Stellenbewertungen, aber auch durch politische Beschlüsse zum Stellenplan und Haushalt sowie im Rahmen der Haushaltskonsolidierung etc. ergeben. Aus diesen Gründen ist keine seriöse Prognose möglich.

Bei der Frauenförderung insbesondere in den Bereichen des Technischen Dienstes, des Straßenunterhaltungsdienstes sowie des Feuerwehrtechnischen Dienstes ist zu bedenken, dass hier eine Beschränkung bei der Anzahl weiblicher Bewerbungen durch den grundsätzlich geringen Frauenanteil in diesen Berufen vorhanden ist. Dies resultiert u. a. daraus, dass bestimmte Berufe möglicherweise aufgrund von körperlichen Voraussetzungen und der gesellschaftlichen, wie auch individuellen Wahrnehmung noch keine gängige Berufsalternativen darstellen. Darüber hinaus können Neueinstellungen und interne Stellenbesetzungen nur anhand von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen und sind von den eingehenden Bewerbungen abhängig. Das Leistungsprinzip ist grundsätzlich zu beachten.

Allerdings ist der Kreis Steinfurt unter Berücksichtigung der vorteilhaften Rahmenbedingungen (u. a. Vereinbarkeit von Beruf und Familie) bereits jetzt ein bevorzugter Arbeitgeber für weibliche Beschäftigte. Aufgrund der bisherigen Entwicklungen ist weiter davon auszugehen, dass die bereits gelebten sowie die zukünftig noch umzusetzenden Maßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung dazu beitragen, dass Chancengleichheit und Parität in nahezu allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Ziel/-e

- Folgende Zielquoten bei der Beschäftigtenstruktur werden **bis zum Ende des Planzeitraumes** angestrebt:
 - In der Allgemeinen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt von 50 % Frauen (aktuell: 42,42 %)
 - Im Informationstechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 1 und 2 von 20 % Frauen (aktuell 7,50 %)
 - Im Technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt von 45 % Frauen (aktuell 41,67 %)
 - Im Technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt von 30 % Frauen (aktuell 27,27 %)
 - Im Feuerwehrtechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 1 und 2 von 10 % Frauen (aktuell 2,50 %)
 - Im Straßenunterhaltungsdienst von 5 % Frauen (aktuell 1,96 %)
- In Bereichen, in denen **Männer** deutlich unterrepräsentiert sind, soll – soweit möglich – auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Bereiche hingewirkt werden.
- **Langfristig** gelten weiterhin folgende Ziele:
 - Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie **unterrepräsentiert** sind
 - Paritätische Besetzung in allen Bereichen. Auch Demographie-, Gender- und Diversitätsaspekte sind weiterhin zu berücksichtigen. Die interkulturelle Öffnung soll dabei weitere Berücksichtigung finden.

Maßnahme/-n

- Fortführung des transparenten Auswahlverfahrens bei internen und externen Stellenbesetzungen
- Für Leitungs- und Führungspositionen sind die unter [Ziffer 8.2.1](#) genannten Kompetenzen in die Auswahlentscheidung einzubeziehen.
- Erfahrungen und Fähigkeiten aus Familienarbeit oder ehrenamtlicher Arbeit sollen bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
- Bisherige Teilzeitbeschäftigung/en oder Unterbrechungen der Erwerbsfähigkeit durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerbenden gewertet werden.
- Auswahlkommissionen sollen paritätisch besetzt werden, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

8.2.3 Beförderungen, Höhergruppierungen

Beschreibung/Situationsanalyse

Grundlage für Beförderungen und Höhergruppierungen sind das Stellenauswahlverfahren mit den zugrundeliegenden Beurteilungen, Stellenbewertungen sowie beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen. Die Höhergruppierungen erfolgen nach Tarifrecht unmittelbar mit der Aufgabenübertragung, die Beförderungen in der Regel nach laufbahnrechtlichen Wartezeiten sowie in Verbindung mit den Beförderungsregelungen des Kreises Steinfurt frühestens nach einem Jahr. Insofern vollziehen die Beförderungen und Höhergruppierungen lediglich

die vorangegangenen genannten Entscheidungen nach.

Bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen ist die Frauenförderung bei gleicher Eignung zu beachten. Die im Zeitraum vom **01.01.2017 bis 31.12.2021** vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen sind der [Ziffer 7.8](#) zu entnehmen. Der prozentuale Anteil der Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen in diesem Zeitraum liegt über alle Laufbahngruppen hinweg betrachtet bei regelmäßig 50 % oder mehr.

Ziel/-e

- geschlechtergerechte Auswahlverfahren (s. [Ziffer 8.2.2](#)) als Grundlage für mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen.
- transparente und geschlechtsneutrale Beurteilung im Regelbeurteilungsverfahren (s. [Ziffer 8.2.5](#))
- Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit und Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit dürfen sich nicht negativ auswirken.

Maßnahme/-n

- Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung nehmen weiterhin an Auswahlkommissionen für externe Stellenbesetzungen teil.
- Interne Stellenbesetzungen unterliegen der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Beurteilungskonferenzen teil und ist bei der Herstellung eines hausweiten einheitlichen Beurteilungsmaßstabes zu beteiligen.

8.2.4 Stellenbewertungen

Beschreibung/Situationsanalyse

Eine Stellenbewertung ist ein standardisiertes Verfahren zur Zuordnung der auf einer Stelle wahrzunehmenden Tätigkeiten zu Besoldungs- und Entgeltgruppen. Nicht bewertet werden dabei die derzeitige Stelleninhaberin bzw. der derzeitige Stelleninhaber sowie die erbrachten Leistungen. Ziel der Stellenbewertung ist eine sachgerechte, objektive und überprüfbare Bewertung der unterschiedlichen Arbeitsschwierigkeiten. Hierdurch wird ein Beitrag zur geschlechtsunabhängigen Besoldungs-/ bzw. Entgeltgleichheit für gleichwertige Tätigkeiten geleistet.

Bei Kreis Steinfurt wird die Stellenbewertung auf Grundlage des Beamten- und Tarifrechts durch eine Bewertungskommission durchgeführt. Dieser Kommission gehören aufgrund ihrer Funktion die Leitung des Haupt-

und Personalamtes, die Leitung des Rechnungsprüfungsamtes, die Leitungen der Sachgebiete „Personal“ und „Organisation, Zentrale Dienste“ des Haupt- und Personalamtes, die Geschäftsführung der Bewertungskommission (Haupt- und Personalamt), die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Vorsitzende des Personalsrates an.

Wie bereits erwähnt erfolgt die Stellenbewertung unabhängig vom Geschlecht der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers. Dies spiegelt sich regelmäßig in den Ergebnissen der Stellenbewertungen wieder. Die beschlossenen Hebungen, Senkungen oder Bestätigungen der Stellenbewertungen überwiegen weder zu Gunsten noch zu Lasten des einen oder anderen Geschlechts.

Ziel/-e

- Weiterführung der transparenten und geschlechtsunabhängigen **Stellenbewertung** (auf der Grundlage der Stellenbeschreibung).
- **Die Bewertungskommission** soll paritätisch besetzt werden, sofern dieses trotz der Funktionsbezogenheit der Zusammensetzung möglich ist.

Maßnahme/-n

- Die Gleichstellungsbeauftragte bleibt gleichberechtigtes Mitglied der Bewertungskommission

8.2.5 Leistungsbewertung (LOB) und Regelbeurteilung

Beschreibung/Situationsanalyse

Nach § 18 TVöD wird Leistungsentgelt als eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt. Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Effektivität und Effizienz der Kreisverwaltung zu steigern und die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Mit der Dienstvereinbarung über die Regelung des Verfahrens im Zusammenhang mit der Zahlung von Leistungsentgelten bei Kreis Steinfurt wurde auch eine leistungsorientierte Bezahlung der Beamtinnen und Beamten eingeführt (§ 60 Abs. 4 LBesG NRW). Das Leistungsprinzip der Gleichstellung der Geschlechter (Gender Mainstreaming) wurde bei der Anwendung der Dienstvereinbarung ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt.

Letzteres gilt auch für die Regelbeurteilung. Nach § 92 Abs. 1 Satz. 2 LBG NRW sind Beamtinnen und Beamten in regelmäßigen

Zeitabständen zu beurteilen. Im Rahmen einer Dienstvereinbarung ist dieser Abstand auf drei Jahre festgelegt worden; zudem nehmen auch die Tarifbeschäftigten am Regelbeurteilungsverfahren teil. Ziel des Beurteilungsverfahrens in der Kreisverwaltung Steinfurt ist es, die Beschäftigten entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in der für sie und die Verwaltung zweckmäßigsten Weise einzusetzen. Die Beurteilungen bilden u. a. eine Grundlage für Personalplanung, -einsatz und -entwicklung und sind für den Werdegang und das berufliche Fortkommen der Bediensteten von besonderer Bedeutung.

Bei der Auswertung der Beurteilungen für die leistungsorientierte Bezahlung zeigt sich nach wie vor ein Ungleichgewicht bei den Bewertungen nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und zugeordneter Laufbahngruppe. Dieses Ungleichgewicht ist in Bezug auf Geschlecht und Beschäftigungsumfang für den zurückliegenden Bewertungszeitraum 01.11.2020 bis 31.10.2021 unter Ziffer 7.13.1 dargestellt.

Ziel/e

- Anwendung bzw. Sicherstellung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes für die gesamte Verwaltung
- Vermeidung von Beurteilungsfehlern und Angleichung der Beurteilungen von Frauen und Männern, von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten und zwischen den Laufbahngruppen

Maßnahme/-n

- Regelmäßige Schulung und Sensibilisierung der (auch erfahrenen) Beurteilerinnen und Beurteiler hinsichtlich der fehlerfreien Anwendung der Dienstvereinbarung im Hinblick auf gleiche Maßstäbe bei Beurteilungen von Frauen und Männern, von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie zwischen den Laufbahngruppen
- Verdeutlichung des Ziels durch wiederholte Hinweise und Thematisierung auf allen Führungsebenen
- Novellierung der bestehenden Dienstvereinbarung hinsichtlich bestehender Schwachstellen (u. a. bezogen auf die bereits genannten möglichen Beurteilungsfehler)
- Fortführung der geschlechtsspezifischen Auswertungen

8.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

8.3.1 Ausbildung

Beschreibung/Situationsanalyse

Der Kreis Steinfurt bildet seit Jahren in vielen unterschiedlichen Berufsbildern aus: zurzeit in 18 Berufen. Angesichts der demographischen Entwicklung werden die Nachwuchskräfte abhängig vom Berufsbild zum größten Teil nach Ausbildungsende übernommen. Ausgenommen hiervon sind die Berufsbilder, in denen der Kreis über den eigenen Bedarf ausbildet (z. B. Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit, Bauzeichner/in).

Bei der Einstellung von Nachwuchskräften sowie auch bei der späteren Übernahme von Auszubildenden hängt die Frauenquote nach wie vor stark vom Berufsbild ab. In den sog. „typischen Frauenberufen“ im allgemeinen Verwaltungsdienst (z. B. Verwaltungsfachangestellte) überwiegt wegen der Bewerber/innenlage der Frauenanteil; im technischen Bereich, der den sog. „typischen Männerberufen“ zugeschrieben wird, überwiegt weiterhin die Zahl der männlichen Nachwuchskräfte.

Die bereits in den vergangenen Jahren festgestellte Entwicklung in den sog. Allgemeinen Verwaltungsberufen mit einer hohen Einstellungsquote von weiblichen Anwärtinnen und Auszubildenden sowie deren Übernahme nach Ausbildungsende hat sich auch im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Eine Übersicht der neu eingestellten Auszubildenden, Anwärtern und Anwärtinnen im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 ist unter [Ziffer 7.11.1](#) eingestellt.

Eine Übersicht der Übernahmen nach Abschluss der Ausbildung im Zeitraum vom 01.01.2017 zum 31.12.2021 ist unter [Ziffer 7.11.2](#) eingestellt.

Seit 2016 schreibt der Kreis Steinfurt regelmäßig Ausbildungsstellen als Verwaltungsfachangestellte bzw. Verwaltungsfachangestellter in Teilzeit aus. Die Ausschreibung der Teilzeitberufsausbildung ist geschlechtsneutral formuliert und richtet sich an Frauen und Männer. Bisher hatten ganz überwiegend Mütter an diesem Angebot Interesse. Mit Beginn des Ausbildungsjahrs 2021 wurde zusätzlich zwei bereits beschäftigten Auszubildenden (davon 1 Frau und 1 Mann) aus persönlichen Gründen der Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitausbildung ermöglicht.

Eine Übersicht über die Bewerbungen und besetzten Stellen der Ausbildung in Teilzeit im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 ist unter [Ziffer 7.11.3](#) eingestellt.

Ziel/-e

- Es wird auf eine paritätische Besetzung der Ausbilderinnen und Ausbilder geachtet, soweit dies nach Funktionsbezug steuerbar ist.
- Die Teilzeitberufsausbildung wird weiterhin forciert und gefördert.
- Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen. Auch Gender- und Diversitätsaspekte sind zu berücksichtigen. Die interkulturelle Öffnung für den Nachwuchsbereich soll dabei besonders in den Blick genommen werden.

Maßnahme/-n

- In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird durch einen gezielten Ausschreibungstext darauf hingewirkt, dass Frauen sich verstärkt bewerben. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt:
 - „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt“.
- In Ausbildungsberufen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, soll - soweit möglich - auf eine geschlechterspezifische Besetzung der Ausbildungsstellen hingewirkt werden.
- Die Teilzeitberufsausbildung soll in den nächsten Jahren weiter aktiv beworben und unterstützt werden.
- Bei allen Ausschreibungen erfolgt ein Hinweis auf das Zertifikat des Audits „berufundfamilie“.
- Das Angebot für Schülerinnen und Schüler, ein Praktikum zu absolvieren, soll weiter fortgesetzt werden.
- Ebenfalls wird das Angebot des Girls' & Boys'Day weiter fortgeführt; hier sollen Mädchen insbesondere in technischen Bereich und Jungen in typischen Frauenberufen Erfahrungen sammeln können.
- Außerdem besteht das Angebot der Durchführung von Berufsfelderkundungstagen im Rahmen des Landesprogramms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ in den Jahrgängen der achten Schulklassen.
- In der Azubi-Start-Woche erhalten die Auszubildenden Informationen über das Thema „Chancengleichheit / Chancengerechtigkeit“.
- Durch Ausbau des Marketings in den Schulen soll der Bekanntheitsgrad der Kreisverwaltung als Arbeitgeberin für alle Kulturkreise erhöht werden.
- Es erfolgt eine zunehmende Teilnahme als Ausbildungsbetrieb an MINT-Rallyes (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaften-Technik) an verschiedenen Schulen, um junge Menschen sowohl für MINT-Fächer als auch für MINT-Berufe zu begeistern und MINT-Nachwuchs zu sichern.

8.3.2 Fortbildung / Qualifizierung

Beschreibung/Situationsanalyse

Fortbildung ist ein wichtiger und zentraler Baustein der Personalentwicklung und bietet die Möglichkeit für eine gezielte individuelle und zielgruppenspezifische Förderung.

Unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und der zukünftigen Schwerpunktthemen wird ein auf die Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmtes Fortbildungsangebot zur Förderung von Schlüsselkompetenzen konzipiert und im Rahmen von hausinternen Seminaren organisiert.

Die Fortbildungsangebote werden im Intranet allen Bediensteten zugänglich gemacht.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Seminare bei externen Fortbildungsanbietern zu besuchen.

Allen Bediensteten wird unabhängig vom Geschlecht eine Teilnahme an dienstlich notwendigen Fortbildungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ermöglicht. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehenden Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden auf Antrag durch den Arbeitgeber erstattet.

Qualifizierung

Hier ergeben sich Möglichkeiten durch die Verwaltungslehrgänge I und II für den allgemeinen Verwaltungsbereich, durch spezielle Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Informationstechnologie, durch berufsbegleitende Aufbaustudiengänge und sonstige Aufstiegsfortbildungen sowie durch Aufstiegsqualifizierungen im Beamtenbereich.

Die Verwaltungslehrgänge I und II bieten tariflich Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren. Interessierten Bediensteten wurde im Berichtszeitraum die Möglichkeit gegeben, durch den Besuch der Lehrgänge die Abschlüsse vergleichbar Verwaltungsfachangestellten bzw. Verwal-

tungsfachwirt/in zu erlangen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für den Besuch der Lehrgänge von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Berufsbegleitende Aufbaustudiengänge und sonstige Aufstiegsfortbildungen, z. B. Betriebswirtschaft, Verwaltungsmanagement, European Business, Sozialmanagement, Engineering, Verfahrenstechnik werden (sofern sie nach Wartezeit, Nutzen für den Kreis Steinfurt, Beurteilung des/der Bediensteten förderungswürdig sind) mit Reduzierung der Sollarbeitszeit und Zahlung einer notenabhängigen Prämie nach erfolgreichem Abschluss gefördert.

Qualifizierung im Bereich der Informationstechnologie

Hier werden im Rahmen der IT-Qualifizierungsrichtlinien berufsbegleitend Studiengänge, sonstige Lehrgänge und Qualifizierungsmaßnahmen gefördert und unterstützt. Diese Qualifizierungsmaßnahmen (hier bislang vornehmlich IHK-Projektleiter/in) ermöglichen z. B. den ausgebildeten Fachin-

formatikern bzw. Fachinformatikerinnen Höhergruppierungen und somit einen Aufstieg in den der Laufbahngruppe 2.1 vergleichbaren Bereich.

Eine Übersicht aller Qualifizierungen im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 ist unter [Ziffer 7.11.4.](#) eingestellt.

Aufstiegsqualifizierungen im Beamtenbereich

Für den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1.2 in die Laufbahngruppe 2.1 wird die Ausbildung zum Bachelor of Law gefordert. Es wird pro Jahr eine Person zugelassen. Die Zahl ist bei den Einstellungen zur Ausbildung unter [Ziffer 7.11.1](#) in der Spalte Bachelor of Laws enthalten.

Dazu kommen die modularen Qualifizierungen für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2.

Eine Übersicht über die Anzahl der abgeschlossenen modularen Qualifizierung im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 ist unter [Ziffer 7.11.4](#) eingestellt.

Ziel/-e

- Es erfolgt eine bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen / Qualifizierungen und Förderungen des Aufstiegs von Beamten und Beamtinnen.
- Führungskräftenachwuchsschulungen für Frauen werden bevorzugt gefördert.

Maßnahme/-n

- Es erfolgt ein gleichberechtigter Zugang zu allen Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen.
- Interessierte Bedienstete ohne Verwaltungsausbildung erhalten die Möglichkeit, an speziellen Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Blackbox Verwaltungsrecht) teilzunehmen.
- Interessierte und qualifizierte Bedienstete erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II.
- Es erfolgt die Fortführung des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2.
- Es wird ein transparentes Auswahlverfahren für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung sowie eine paritätische Teilnahme an der Qualifizierung angestrebt.
- Es werden zukünftig spezielle Fortbildungen gesucht und angeboten, die für ein Führen in Teilzeit qualifizieren.
- Die berufsbegleitenden Aufbaustudiengänge, sonstige Aufstiegsfortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen werden weiterhin unterstützt.

8.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Kreisverwaltung versteht sich als familien- und lebensphasenbewusste Arbeitgeberin. Seit 2010 verpflichtet sie sich mit der regelmäßigen Zertifizierung über das Audit „berufundfamilie“ Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und privaten Aufgaben in unterschiedlichen Lebensphasen erleichtern, das Familienbewusstsein zu modernisieren und weiter zu entwickeln. Die Betreuung von Kindern und die Pflege von nahen Angehörigen sind dabei ebenso mit den Anforderungen des Berufs zu vereinbaren wie Aspekte der eigenen Gesundheit und Freizeitgestaltung. Ziel ist eine ausgewogene Gestaltung von Beruf und Privatleben.

Vereinbarungen von Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarungen über

Arbeiten außerhalb von Präsenz-Modellen sind bewährte Modelle zur Erreichung dieses Ziels. Daneben bietet die Kreisverwaltung Angebote zur Kinderbetreuung sowie Informationen und Unterstützung bei Vereinbarkeitsthemen.

Die Weiterentwicklung des Handlungsfelds Vereinbarkeit hat zum Ziel, nicht nur die bisherigen Schwerpunkte Familienverantwortung für Kinder oder Pflegeverantwortung für nahe Angehörige zu unterstützen, sondern ganzheitlich die Vereinbarkeit in den unterschiedlichen Lebensphasen und Lebensentwürfen aller Beschäftigten zu betrachten. Vereinbarkeit bezieht sich auf den Kontext von Beruf, Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige und Privatleben.

8.4.1 Flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

Beschreibung/Situationsanalyse

Flexible Arbeitszeit

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit der Kreisverwaltung ermöglicht eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung über die gleitende Arbeitszeit. Festgelegt ist eine Festarbeitszeit montags bis freitags von 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr und montags bis donnerstags von 14:00 Uhr bis 15:00 Uhr.

Die allgemeine Servicezeit gilt montags bis freitags von 08:00 Uhr bis 16:30 Uhr und freitags von 08:00 Uhr bis 13:00 Uhr. Hier ist durch eine ausreichende Besetzung sicherzustellen, dass die Organisationseinheiten für Bürgerinnen und Bürger und andere externe Adressaten sowie für die Kolleginnen und Kollegen erreichbar sind. Darüber hinaus sind bei Bedarf und entsprechender Nachfrage auch außerhalb der Servicezeit Terminvereinbarungen anzubieten. Der Arbeitszeitrahmen soll dafür im Sinne der Bürgerfreundlichkeit ausgenutzt werden.

Der Arbeitszeitrahmen umfasst als frühestmöglichen Arbeitsbeginn 06:30 Uhr und als spätmögliches Ende der Arbeitszeit montags bis donnerstags 19:00 Uhr und freitags 16:00 Uhr.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist darauf zu achten, dass diese soweit erforderlich mit der Festarbeitszeit übereinstimmt und zur Abdeckung der Servicezeit beiträgt. Dabei ist die Vereinbarkeit von familiären Bedarfen zu beachten und - soweit dienstlich und organisatorisch sinnvoll - zu berücksichtigen.

Die „Richtlinie über das Angebot eines Sabbatical“ ist am 01.01.2020 in Kraft getreten. Sechs Beschäftigte nutzen das Angebot zurzeit, davon befinden sich fünf Beschäftigte (3 Frauen und 2 Männer) in der Ansparphase und eine Beschäftigte bereits in der Freizeitphase.

Teilzeit

Neben der allgemeinen gesetzlichen Regelung zur Teilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz enthalten weitere Gesetze spezialgesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, unter anderem:

- das Landesgleichstellungsgesetz NRW, das Regelungen zur Förderung der Teilzeit unter Frauenförderungs- und Gleichstellungsaspekten enthält
- das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mit Regelungen zur Teilzeit während der Elternzeit
- das Pflegezeitgesetz mit den Ansprüchen auf Freistellung als kurzfristige Arbeitsverhinderung und befristete Verringerung der Arbeitszeit zur Pflege naher Angehöriger

- das Familienpflegezeitgesetz, das Arbeitszeitmodelle fördern will, die nahen Angehörigen eine Wahrnehmung von Pflegetätigkeiten neben dem Beruf ermöglichen

Unter Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips im Verhältnis zwischen tarifvertraglichen und gesetzlichen Anspruchsgrundlagen haben Beschäftigte nach § 11 TVöD einen Anspruch auf Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, aus anderen Gründen sowie eine bevorzugte Berücksichtigung bei Rückkehr von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitstellen. Für Beamtinnen und Beamte gelten korrespondierende Regelungen nach § 63 und 64 des Landesbeamtengesetzes NRW.

Förderung von Teilzeitbeschäftigung

Der überwiegende Teil der Beschäftigten der Kreisverwaltung arbeitet in Vollzeit, 61,02 % gegenüber 38,98 % in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist gegenüber dem Stichtag des Gleichstellungsplans 2017 bis 2022 (64,2 % Vollzeit und 35,8 % Teilzeit) angestiegen.

Von den insgesamt 921 beschäftigten Frauen arbeiten 512 Frauen in Teilzeit, bei den insgesamt 590 beschäftigten Männern sind 77 Männer in Teilzeit beschäftigt.

Im Vergleich zum Stichtag des Gleichstellungsplans 2017 bis 2022 steigt bei Männern der Anteil von 9,8 % auf 13,05 % zum aktuellen Stichtag 01.01.2022. Bei Frauen steigt

der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 53,4 % auf 55,59 %.

Von unter 50 % bis Vollzeit, von der Zweitage-Woche bis zur Fünf-Tage-Woche, von Laufzeiten über wenige Monate bis zur dauerhaften Festschreibung bietet der Kreis Steinfurt den Beschäftigten individuelle Lösungen. Die Beschäftigten erhalten so vielfältige Möglichkeiten, ihre privaten Interessen oder familiären Betreuungsaufgaben mit einer fortdauernden Berufstätigkeit und einer langfristigen beruflichen Perspektive zu verbinden. Zudem gibt die Option der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit den Beschäftigten Sicherheit.

Teilzeit während der Elternzeit

Die Betrachtung zur Nutzung der beiden Partnermonate bei der Elternzeit im Zeitraum 2017 bis 2021 ist ein Indiz für einen Kulturwandel. Auch wenn die Elternzeit mit einer Dauer über zwei Monate bei den Beschäftigten der Kreisverwaltung ganz überwiegend von Müttern beantragt wird, hat die Neufassung des Elternzeitgesetzes dazu

beigetragen, dass die Legitimation für aktive Partnerschaft - auch bei Führungskräften - deutlich erhöht wurde.

Eine Übersicht zu den Beschäftigten in Elternzeit und Teilzeit im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 ist unter [Ziffer 7.6.2](#) eingestellt.

Freistellung bzw. Beurlaubung als kurzfristige Arbeitsverhinderung zur Pflege von Angehörigen in einer akuten aufgetretenen Pflegesituation

Im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 haben insgesamt zwölf Beschäftigte unbe-

zahlte Freistellung bzw. Sonderurlaub in einer akut aufgetretenen Pflegesituation erhalten, darunter drei Männer.

Beurlaubung und Teilzeit als Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit

Im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 wurde in einem Einzelfall eine vollständige Freistellung für einen Monat als Pflegezeit

zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege genutzt.

Freistellung und Beurlaubung zur Kinderbetreuung bei Erkrankung

Beschäftigte haben Anspruch auf Freistellung bzw. Sonderurlaub für die Betreuung ihres erkrankten Kindes bis zum Alter von 12 Jahren und bei Erkrankung der Betreuungsperson ihres Kindes bis zum Alter von 8 Jahren. Diese Möglichkeit zur familienbedingten Freistellung haben im Zeitraum vom 01.01.2017 bis

31.12.2021 ganz überwiegend Frauen, bei etwa 3 von 4 Anträgen, genutzt. Eine Übersicht zur Verteilung der Anträge auf Freistellung bzw. Sonderurlaub zur Kinderbetreuung im Krankheitsfall im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 ist unter [Ziffer 7.7.2](#) eingestellt.

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Arbeitsrecht und Arbeitsvorschriften haben seit dem ersten Lockdown aufgrund der **Corona-Pandemie** im März 2020 einige Neuerungen (z.B. Recht auf HomeOffice) mit Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, erfahren.

Eltern haben zur **pandemiebedingten Betreuung von Kindern** aufgrund von Quarantäneanordnungen, Schließungen von Betreuungseinrichtungen und Schulen Anspruch auf Freistellung bzw. Sonderurlaub. Im Jahr 2020 haben insgesamt 84 Beschäftigte der

Kreisverwaltung, davon 24 Männer, diese Möglichkeit genutzt. Im Jahr 2021 haben sich 46 Elternteile, davon 9 Männer, freistellen lassen.

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung konnten Corona-pandemiebedingt einen von bsi zu 10 auf bis zu 20 Tage ausgeweiteten Anspruch auf Freistellung zur **kurzfristigen Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz** nutzen. Die Möglichkeit, sich 20 Tage freistellen zu lassen, hat 2021 hat eine Beschäftigte genutzt.

Ziel/-e

- Öffnung aller Stellen für Teilzeitbeschäftigung, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen
- Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung von Männern
- keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens bei Arbeitszeitreduzierung
- Sensibilisierung der Führungskräfte für Teilzeitbeschäftigung

Maßnahme/-n

- Fortsetzung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung; die Flexibilität der Arbeitszeit soll von Beschäftigten und Führungskräften genutzt werden, um dienstliche Notwendigkeiten (z.B. Servicezeiten, Besprechungen) und persönliche Bedarfe der Beschäftigten zu ermöglichen. Der Mindestumfang von 16 Wochenstunden wird beibehalten.
- Möglichkeit zur Vereinbarung zur Arbeitszeitreduzierung auf Antrag mit einer Befristung bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit einer Verlängerung (§ 11 TVöD)
- interne Stellenausschreibungen enthalten weiterhin die Aufforderung, Vorschläge zur Aufgaben- und Arbeitszeitverteilung zu machen, wenn der ausgeschriebene Stellenumfang nicht der individuell verfügbaren Arbeitszeit entspricht
- keine Benachteiligung bei dienstlichen Beurteilungen und LOB
- Angebot von Informationen und Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familienverantwortung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige und Privatleben

8.4.2 alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Beschreibung/Situationsanalyse

Während im Gleichstellungsplan 2017 bis 2022 über Telearbeit bei insgesamt 76 Beschäftigten berichtet wurde, sind im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 insgesamt 98 neue Bewilligungen für Telearbeit erteilt worden. Im Januar 2022 nutzten 174 Beschäftigte die Möglichkeit zur Telearbeit an 1 bis 3 Tagen pro Woche. Weitere 17 Beschäftigte planen die Aufnahme von Telearbeit bzw. haben inzwischen mit der Telearbeit begonnen. Eine Übersicht ist unter [Ziffer 7.12](#) eingestellt.

Die Neufassung der Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten in der Kreisverwaltung ist am 01.03.2020 in Kraft getreten. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie haben Maßnahmen zur Kontaktminimierung an den Dienststellen in der Kreisverwaltung als Notfalllösung eine hohe Relevanz. Vor allem HomeOffice und mobiles Arbeiten bekamen eine wichtige Rolle für die Mehrzahl der Beschäftigten. Mit dem ersten Lockdown der Corona-Pandemie Mitte März 2020 erfolgte die Realisierung von mobilem Arbeiten für den überwiegenden Teil der Beschäftigten. Mithilfe einer Software, die auf den gängigen privaten Endgeräten verwendet werden kann, haben die Beschäftigten Zugriff auf alle freigeschalteten Anwendungen der

Kreisverwaltung. Dabei spielten Art und Ort des Endgerätes keine Rolle.

In den Erfahrungen der Beschäftigten mit der Corona-Pandemie steckt ein großes Potenzial für die Weiterentwicklung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Realitätsgetrieben mussten nicht nur Themen zur technischen Ausstattung, zum Datenschutz und zur Zeiterfassung geklärt werden, sondern aufgrund der Dauer der Pandemie auch die Leistungsbemessung und die Kommunikation zwischen Beschäftigten in Teilzeit und in Vollzeit untereinander und mit ihren Führungskräften, in Präsenz und in Distanz, von Beschäftigten mit und ohne Familienverantwortung offen angesprochen werden. Vielfach wurde deutlich, dass berufliche und familiäre bzw. private Aufgaben nicht gleichzeitig bewältigt werden können. Beides braucht seine Zeit. Wenn Beschäftigte von zu Hause aus tätig sind und gleichzeitig Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen, die pandemiebedingt nicht in die Kita, Schule oder Tagespflege gehen können, braucht es erweiterte Lösungen. Und nicht nur bei Beschäftigten mit Familienverantwortung sind während der Pandemie Reflexionen und Erfahrungen entstanden, die Denkmuster aufbrechen und etwas Neues entstehen lassen können.

Ziel/e

- Entwicklung von nachhaltigen Modellen bei der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort aus den Erfahrungen aus der Corona-Pandemie

Maßnahme/-n

- Überprüfung der Chancen und Risiken der aktuell gelebten Lösungen durch
 - Führungskräftebildung zum Thema „Führen auf Distanz“ im April 2022
 - Dialogtag im Audit Beruf und Familie im Juni 2022
- Weiterentwicklung von Modellen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort mit Fokus auf Interessen von Bürgerinnen und Bürgern, Bedarfe der Kreisverwaltung und Beschäftigteninteressen
- Weiterentwicklung von Modellen zur Zusammenarbeit auf Distanz bzw. hybrides Arbeiten, die z.B.
 - die flexible Wahl von Arbeitsort und -zeit fördern
 - die Führungskräfte im Führen hybrid arbeitender Teams unterstützen
 - die Kompetenzen von Teammitgliedern und deren Gesundheit in Bezug auf hybrides Arbeiten stärken

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

Beschreibung/Situationsanalyse

Familihtag am 02.08.2019

Zu einem vielfältigen Programm an verschiedenen Dienststellen in Steinfurt waren alle Beschäftigten, besonders Eltern mit ihren Kindern, eingeladen. Führungen im Kreislehrgarten mit Probierstationen und die Besichtigung der Kreisstraßenmeisterei mit Angeboten im Hubwagen waren die Publikumshighlights.

Im Kreishaus hatten die Mediengestaltung, das Amt für Klimaschutz und Nachhaltigkeit, das Jugendamt sowie das Schul-, Kultur- und Sportamt verschiedene Mitmachaktionen vorbereitet. Der Radroutenplaner wurde

vorgestellt, die Polizei war mit einem Rettungswagen vertreten.

Die neuen Auszubildenden nutzten an ihrem zweiten Arbeitstag die Gelegenheit und informierten sich im Dunkelzelt über die Gefahren des Straßenverkehrs. Schülerinnen und Schüler konnten einen Vormittag lang in die Berufswelt zu schnuppern und viele Eindrücke mit nach Hause nehmen.

Knapp 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einige (Groß-)Eltern besuchten den Vortrag zum Thema „Vorsorgevollmacht und rechtliche Betreuung“.

Ferienbetreuung

Das Ferienprogramm ist seit 2014 Bestandteil der Vereinbarkeitsangebote der Kreisverwaltung am Standort Steinfurt.

Zunächst nur für die Sommerferien angeordnet, wurde es bereits 2017 auch auf die Osterferien ausgedehnt. Den Wünschen von Beschäftigten nach einer Betreuung auch während der Herbstferien entsprechend hat ein Kooperationspartner für 2022 erstmalig ein Angebot für die erste Woche aufgelegt.

Ausgehend von den Erfahrungen wird das Angebot im Herbst 2022 evaluiert.

Über die Angebote der Ferienbetreuung werden die Beschäftigten regelmäßig zum Jahreswechsel im Intranet und mit jährlich neu aufgelegten Plakaten an den Aushängen informiert. Bei individuellem Bedarf an Ferienbetreuung an anderen Dienststellenorten werden Kontakte zum Anbieternetzwerk des Jugendamtes vermittelt.

Kita „Steppkes im Kreishaus“

Der Beschluss des Kreistags im Herbst 2018 zum Neubau des Westflügels enthielt auch den Auftrag an die Verwaltung zur Errichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung.

Eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Jugendamtes, Haupt- und Personalamtes, der Gebäudewirtschaft, des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten hat ein Konzept für eine Kita mit 1,5 Gruppen für 15 Kinder bis zum Alter von 3 Jahren erarbeitet. Das Angebot richtet sich an die Beschäftigten der Kreisverwaltung und ihre Tochterunternehmen, außerdem an die Beschäftigten der Kreispolizeibehörde, der Technischen Schulen Steinfurt und des Hermann-Emanuel-Berufskolleg als kreiseigene Schulen am Standort Steinfurt sowie an die Mitarbeitenden der Kreissparkasse Steinfurt, an der der Kreis Steinfurt über den Zweckverband beteiligt ist.

Mit der Vergabe der Trägerschaft der Kita an die Evangelische Jugendhilfe Münsterland gGmbH ist der Kreistag im Sommer 2020 der Empfehlung des Kreisjugendhilfeausschusses gefolgt. Der Träger hat in seinem Konzept die enge Anbindung an das Kreishaus herausgestellt und lotet mit den Eltern im Einzelfall die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus (z.B. vor der Eingewöhnungsphase Hausbesuch in der Familie, gemeinsame Mahlzeiten von Eltern teil und Kind in der Kita).

In verschiedenen Formaten konnten sich die Beschäftigten über die neue Kita informieren: im September 2020 in einer Präsenzveranstaltung, im April 2021 bei zwei Zoom-Meetings, im September 2021 bei einer Besichtigung der Räumlichkeiten, im Dezember 2021 beim ersten Elternabend und im Januar 2022 am „Tag der offenen Tür“. Das

Sommerfest mit der nächsten Besichtigungsmöglichkeit ist für Ende Mai 2022 geplant.

Im Intranet können sich die Beschäftigten ebenfalls über das Angebot informieren. Der mit „Bordmitteln“ der Kreisverwaltung produzierte Imagefilm „Ein Kind hat 100 Sprachen“ und ein weiterer Film als „Rundflug durch die Kita“ visualisieren dieses Vereinbarkeitsangebot. Hier werden alle Interessierten außerdem über „Aktuelles“ auf dem Laufenden gehalten. Auf den Social Media-Accounts der Kreisverwaltung bei Facebook und Instagram wurden erstmals im Januar 2022 Informationen zur Kita „Steppkes im Kreishaus“ platziert. Weitere Beiträge mit Elterninterviews werden zurzeit erarbeitet.

Die Bauarbeiten am Westflügel wurden termingerecht fertiggestellt, so dass die Räumlichkeiten der Kita im Oktober 2021 an den Träger Evangelische Jugendhilfe Münsterland gGmbH zur weiteren Einrichtung übergeben werden konnten. Im Garten der Kita wurde der Spielplatz naturnah ausgestattet und zur Steinfurter Aa abgezäunt. In den Innenräumen sind kindgerechte Sanitärinstallationen mit Wickelbereich und Dusche erstellt. Die Maler- und Bodenarbeiten folgen einem Farbkonzept. Die Möblierung der Räume wurde von regional ansässigen Unternehmen geplant und gefertigt. Das Mittagessen für die Kita liefert das Kreis-Bistro. In Abstimmung zwischen Kita-Leitung und Betreiber des KreisBistros werden

kleinkindgerechte Mahlzeiten frisch gekocht und auf kurzem Weg von den Kita-Mitarbeitenden abgeholt.

Der Träger Evangelische Jugendhilfe hat die Betriebserlaubnis des Landesjugendamtes für die Kita im Dezember 2021 erhalten. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen Kreisverwaltung und Kita-Träger ist erarbeitet.

Das Anmeldeverfahren für die Kinder der Mitarbeitenden erfolgt außerhalb des Online-Verfahrens „ElternPortal-STEP“ des Jugendamtes über das Intranet der Kreisverwaltung. Neun Kinder sind für das erste Halbjahr 2022 angemeldet. Die Eltern haben überwiegend 35 Stunden im Blockmodell mit Übermittagsbetreuung gebucht. Der Start der zweiten Gruppe für das nächste Kita-Jahr ist für August 2022 geplant, hierfür sind 6 Zusagen erteilt, so dass die Kita dann voll belegt ist. Von den 15 Elternteilen, die ihre Kinder in der Kita betreuen lassen, sind 12 Frauen und 3 Männer bei der Kreisverwaltung und den kreiseigenen Schulen beschäftigt.

Vorläufige Anmeldungen von noch nicht geborenen Mitarbeiter-Kindern für das Kitajahr 2023/24 liegen bereits vor. Wenn alle vorläufigen Anmeldungen als Buchungen realisiert werden, sind die 15 Plätze im Kita-Jahr 2023/24 überbelegt. Die Festlegung von Auswahlkriterien bei überzähligen Anmeldungen soll im Herbst 2022 erfolgen.

Ziel/e

- Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung für Kinder
- Fortsetzung der strukturierten Personalgespräche bei familienbedingten Auszeiten
- Fortsetzung der Beratungsangebote zu Elternzeit und Beurlaubung
- Möglichkeit zum Zugriff auf das Intranet der Kreisverwaltung während der Familienphase
- Angebot eines jährlichen Informationsgesprächs für alle beurlaubten Beschäftigten

Maßnahme/-n

- Weiterentwicklung der Veranstaltungstage für alle Beschäftigten
- Fortsetzung der Informationen und des Angebots der Kinderferienbetreuung
- Fortsetzung der Informationsveranstaltungen und des Angebots der U3-Kinderbetreuung in der Kita „Steppkes im Kreishaus“

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

Beschreibung/Situationsanalyse

Informationen im Intranet

Der Personenkreis von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung verändert sich naturgemäß regelmäßig. Im Intranet der Kreisverwaltung können sich alle Beschäftigten zu „Beruf und Familie“ in einem eigenen The-

menreiter über „Beruf und Pflege“ informieren. Ein Überblick über die gesetzlichen Regelungen, über Informationsmaterial und Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerinnen im Haus wie auch in der Region werden benannt.

Informationsveranstaltungen

Veranstaltungen in Präsenz zum Thema „Beruf und Pflege“ fanden zuletzt in 2018 statt.

Das Angebot eines Zoom-Meetings am 21.04.2021 zum Thema „Beruf, Familie, Pflege – und wo bleibe ich?“ des „Arbeitskreises Frauen in Steinfurt“ haben die Gleichstellungsbeauftragten aus der Region und der Kreisverwaltung kreisweit beworben. Auch im Intranet der Kreisverwaltung erfolgte eine Information.

Zur Weiterführung der Informationsveranstaltungen wird das Seminar „Wenn die Eltern alt sind – Kümern ohne selbst krank zu werden“ als Inhouse-Angebot in Präsenz für die Mitarbeitenden im Herbst 2022 geplant.

Diese Veranstaltung und die Veröffentlichung einer barrierefrei gestalteten Notfallmappe im Intranet der Kreisverwaltung sollen der Auftakt sein, das Thema Beruf und Pflege neu zu platzieren.

Ziel/e

- Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung
- regelmäßige Informationsveranstaltungen rund um das Thema „Beruf und Pflege“

Maßnahme/-n

- Fortsetzung der Informationen zu „Beruf und Pflege“ für Beschäftigte, die nahe Angehörige betreuen
- Angebot des internen Schulungsangebots „Wenn die Eltern alt sind – Kümern ohne selbst krank zu werden“ im Herbst 2022
- Veröffentlichung einer barrierefrei nutzbaren Notfallmappe

8.5 Handlungsfeld Arbeitsklima

8.5.1 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Beschreibung/Situationsanalyse

Die Kreisverwaltung Steinfurt tritt für Toleranz gegenüber allen Menschen unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität ein.

Durch Sprache entstehen Bilder und in der Folge dessen gefestigte Denkmuster. Diese spiegeln sich in Handlungen wieder und werden so zur Realität. Das immer noch verbreitete generische Maskulin lässt Frauen unerwähnt und macht sie unsichtbar. § 4 LGG trägt der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung.

Auch in der Kreisverwaltung Steinfurt ist die Struktur der Mitarbeitenden vielfältig. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz schützt nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 nicht nur Frauen und Männer, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien in ihrer geschlechtlichen Identität nicht zuordnen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.

Zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört die geschlechterparitätische Besetzung von internen Gremien, wie z. B. die Betriebliche Kommission und die Stellenbewertungskommission.

Ziel/-e

- alle Mitarbeitenden, insbesondere die Führungskräfte, sind sensibilisiert für das Thema der sprachlichen Ausgrenzung
- in der internen und externen Kommunikation wird die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gelebt
- in der internen und externen Kommunikation wird kein Mensch ausgegrenzt

Maßnahme/-n

- das im Intranet eingestellten Gender-Wörterbuch wird weiterhin laufend aktualisiert und Hinweise auf entsprechenden Internetseiten z. B. <https://geschicktgendern.de> werden aufgenommen und kommuniziert
- in allen Verfahren, insbesondere auch in digitalen Verfahren, wird der Grundsatz der fairen Sprache zugrunde gelegt

8.5.2 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Beschreibung/Situationsanalyse

Sexuelle Belästigung und Mobbing gibt es überall - auch in der Kreisverwaltung. Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019) stellt fest, dass in den vorangegangenen drei Jahren etwa jede elfte erwerbstätige Person sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hat. Frauen waren mit einem Anteil von 13 % mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer mit einem Anteil von 5 %. Knapp die Hälfte der belästigenden Personen waren Kolleginnen und Kollegen.

Zu den Formen sexueller Belästigung können sowohl verbale, nonverbale und physische Belästigungen gehören wie z. B.:

- unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen zu solchen Handlungen
- sexuell anzügliche Kommentare, Bemerkungen, Witze oder Gesten
- Bilder und Poster
- zeigen oder Aushang pornografischer und sexueller Darstellungen

Ob es sich um einen Fall sexueller Belästigung handelt, hängt nicht von der Absicht der belästigenden Person ab, sondern ob das Verhalten im Einverständnis mit der betroffenen Person geschieht.

Mobbing liegt vor, wenn jemand am Arbeitsplatz häufig und über einen längeren Zeitraum gezielt schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird. Es handelt sich um unfaire, versteckte, hinterhältige Angriffe, die über einen längeren Zeitraum vorgenommen werden wie z. B.

- Verbreiten von Gerüchten
- bewusstes lächerlich machen
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder Desinformationen
- unwürdige Behandlung

Sexuelle Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz können schwere Folgen für die Betroffenen haben und stellen eine Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde dar.

Grundvoraussetzung für die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist eine Kultur in der Kreisverwaltung, die jeglichen Arten von Grenzverletzungen oder Grenzüberschreitungen präventiv und reaktiv entgegentritt.

Ziel/-e

- das Arbeitsklima bei der Kreisverwaltung wird geprägt von gegenseitiger Achtung und Toleranz
- sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz werden vermieden
- Fälle sexueller Belästigung und Mobbing werden gezielt verfolgt
- Betroffene werden geschützt und unterstützt und ihnen wird ein klarer Weg eröffnet, sich zu beschweren und sich zu öffnen
- Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte schauen aufmerksam hin
- Konflikte werden lösungsorientiert, fair und im gegenseitigen Respekt und der Achtung vor der Persönlichkeit und der Lebensweise aller Mitarbeitenden angegangen

Maßnahme/-n

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz gehören umfassende Informationen über den Tatbestand der sexuellen Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sowie die

Aufklärung über Rechte und Pflichten, die damit im Zusammenhang stehen und die möglichen rechtlichen Konsequenzen von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Diese Informationen werden vermittelt durch:

- Fortbildungsangebote für Führungskräfte (obligatorisch) und interessierte Mitarbeitende
- Coaching im Einzelfall für Betroffene und ggfls. für Führungskräfte
- Implementierung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG
- beratende Ansprechstellen innerhalb der Kreisverwaltung sind Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, BEM-Beauftragte, Gleichstellungsbeauftragte
- Beratungsstellen im Kreis Steinfurt werden in der Kreisverwaltung bekannt gemacht



9. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN UND GESETZLICHE GRUNDLAGEN



9. Zusätzliche Informationen und gesetzliche Grundlagen

9.1 Anwendbarkeit des LGG in Gesellschaftsverträgen

In folgenden Gesellschaftsverträgen ist das LGG für anwendbar erklärt worden:

- AirportPark FMO GmbH (§ 35 Abs. 2)
- Beteiligungsgesellschaft des Kreises Steinfurt mbH (§ 2 Abs. 4)
- Entsorgungsgesellschaft Steinfurt mbH (§ 2 Abs. 3)
- FMO Flughafen Münster/Osnabrück mbH (§ 18 Abs. 8)
- Gesellschaft zur Förderung gemeinnütziger Zwecke im Kreis Steinfurt mbH (§ 3)
- Regionalverkehr Münsterland GmbH (§ 18)
- Tarifgemeinschaft Münsterland-Ruhr-Lippe GmbH (§ 17 Abs. 2)
- Verkehrsbetriebe Kipp GmbH (§ 11)
- WertArbeit Steinfurt gGmbH (§ 19 Abs. 1)
- Westfälische Verkehrsgesellschaft mbH (§ 14)
- Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH (§ 2 Abs. 5)

In folgenden Gesellschaftsverträgen fehlt ein entsprechender Hinweis:

- Biogasanlage Altenberge GmbH & Co. KG
- Biogas Altenberge Verwaltungsgesellschaft mbH
- MAPV Mülldeponie Altenberge Photovoltaikanlage GmbH & Co. KG
- Radio RST Lokalradio Steinfurt Betriebsgesellschaft mbH & Co. KG
- Vereinigung der kommunalen RWE-Aktionäre Westfalen GmbH
- Windpool Saerbeck GmbH & Co. KG

9.2 Gesetzliche Grundlagen (Stand: Mai 2022)

9.2.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)

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

Vom 9. November 1999 (Fn 1)

(Artikel 1 des Gesetzes)

Inhaltsübersicht (Fn 3)

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 6a Experimentierklausel
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

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

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften
- § 24 Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 (Fn 8) Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

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

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 (Fn 5) Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinik, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen,
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
11. die NRW.BANK.

Dieses Gesetz gilt nicht für den Verband öffentlicher Versicherer. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln finden die §§ 1 bis 4, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 1, § 7 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 bis 7, § 14, § 15 Absatz 1 und 2, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Anwendung. Die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes gelten für den Westdeutschen Rundfunk Köln dem Sinne nach.

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Satz 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

(3) In dem Vertrag nach § 81 Absatz 3 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist, soll mit der staatlich anerkannten Fachhochschule die entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden, in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.

§ 3 (Fn 10) Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne des § 6 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 3 und des § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 6 und 7 sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist.

§ 4 (Fn 5) Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 (Fn 4) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.
- (2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.
- (3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.
- (4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.
- (5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.
- (6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.
- (7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.
- (8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.
- (9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.
- (10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 5a (Fn 5) Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

- (1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.
- (2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 6 (Fn 5) Inhalt des Gleichstellungsplans

- (1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- (2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.
- (3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf

Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

§ 6a (Fn 7) Experimentierklausel

- (1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.
- (2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.
- (3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

§ 7 (Fn 15) Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richter- verhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.
- (3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.
- (4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- (5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahnguppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

§ 8 (Fn 6) Ausschreibung

- (1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.
- (2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 9 (Fn 5) Vorstellungsgespräch

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

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

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11 (Fn 9) Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

§ 12 (Fn 5) Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,

2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder

3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 (Fn 17) Arbeitsmodelle und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich oder elektronisch zu begründen.

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

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

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

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

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

§ 14 (Fn 5) Beurlaubung

- (1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.
- (2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.
- (3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- (5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 (Fn 5) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.
- (2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.
- (3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.
- (4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.
- (5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 15a (Fn 7) Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

- (1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.
- (2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.
- (3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

§ 16 (Fn 11)

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen
1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
 2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.
- In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpfllichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.
- (5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17 (Fn 12)

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf
1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
 2. organisatorische Maßnahmen,
 3. soziale Maßnahmen,
 4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
 5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewerungskommission.
- (2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

§ 18 (Fn 18)

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche oder elektronische Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch darzulegen.
- (3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV.

NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

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

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19 (Fn 13) Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich oder elektronisch. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

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

(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchsentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

§ 19a (Fn 7) Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder

2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

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

§ 21 (Fn 5) Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 (Fn 3)
Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23 (Fn 16)
Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium.

§ 24 (Fn 5)
Übergangsregelungen

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.
(Fn 14)

Anlagen:



Anlage 1 zu § 7 Absatz 5

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe (Neueinstellungen ab 11/2006)	Entgeltgruppe (Übergeleiteter Bestand / Altfälle)
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt		
A 16	AT vglb. A 16	E 15 Ü
A 15	E 15	E 15
A 14	E 14	E 14, E 13 Ü
A 13 Einstiegsamt	E 13	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
A 13 Beförderungssamt	E 13 vglb. g.D.*	E 13 (Altfälle)
A 12	E 12	E 12
A 11	E 11	E 11
A 10	E 10	E 10
A 9 Einstiegsamt	E 9	E 9
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		
A 9 Beförderungssamt	„kleine E 9“	E 9
A 8	E 8	E 8
A 7	E 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 6, E 5, E 4	E 6, E 5, E 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungssamt	--	--
A 4/A 5	--	--
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2

* Abschn. 8 der Entgeltordnung Übersetzer/in	Konferenzdolmetscher/in, Überprüfer/in
Abschn. 9 der Entgeltordnung Beschäftigte	Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische
Abschn. 21 der Entgeltordnung schwierigste Großbetriebe	Leitende Konzernprüfer/in, Betriebsprüfer/in für
Abschn. 22.1 der Entgeltordnung	Ingenieurinnen und Ingenieure

Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 - S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 - S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A 9 Beförderungssamt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S3 - S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A 6 Beförderungssamt	-----
A 4/A 5	-----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

Fußnoten:

- Fn 1 GV. NRW. 1999 S. 590, in Kraft getreten am 20.11.1999; geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002 (GV. NRW. S. 284); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004 (GV. NRW. S. 752); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007 (GV. NRW. S. 242), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009; Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017; Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018; Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.
- Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes v. 9. November 1999 (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).
- Fn 3 Inhaltsübersicht und § 22 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 4 § 5 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in Kraft getreten am 1. Oktober 2014; neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 5 § 2, § 4, § 5a, § 6, § 9 Absatz 3, § 12, § 14, § 15, § 21 und § 24 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 6 § 8: Absatz 1 und 3 neu gefasst sowie Absatz 2 und 4 geändert, Absatz 8 zuletzt geändert (umbenannt in Absatz 7) und Absatz 7 (alt) und 9 aufgehoben durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 7 § 6a, § 15a und §19a eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 8 § 1: Überschrift und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 9 § 11: Absatz 1 und 3 geändert sowie Absatz 5 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 10 § 3: Absatz 1 geändert, Absatz 2 zuletzt geändert und Absatz 3 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 11 § 16: Überschrift und Absatz 2, 3 und 4 (alt, umbenannt in Absatz 5) geändert, Absatz 1 neu gefasst und Absatz 4 (neu) eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 12 § 17: Absatz 1 neu gefasst und Absatz 2 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 13 § 19: Absatz 1 neu gefasst, Absatz 2 geändert und Absatz 3 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Absatz 1 geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.
- Fn 14 §§ 25 und 26 aufgehoben sowie Anlagen 1 und 2 angefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.
- Fn 15 § 7 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764), in Kraft getreten am 28. September 2017.
- Fn 16 § 23 zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Kraft getreten am 2. Februar 2018.
- Fn 17 § 13: neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Absatz 3 geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.
- Fn 18 § 18: neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016; Absatz 2 geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), in Kraft getreten am 19. Februar 2022.

9.2.2 Grundgesetz - Auszug

Art. 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art. 33 Abs. 2

- (2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

9.2.3 Allgemeines Gleichstellungsgesetz

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

9.2.4 Landesbeamtengesetz NRW - Auszug

§ 14 Abs. 2

- (2) Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn innerhalb der Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Ernennung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Zuständigkeitsbereich der obersten Landesbehörde, die den Einstellungsvorschlag macht; Beamtinnen und Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, werden bei der Ermittlung der Beschäftigungsanteile nicht berücksichtigt. Für die Verleihung laufbahnfreier Ämter gilt Satz 1 Halbsatz 1 und 2 entsprechend; in diesen Fällen treten an die Stelle der Laufbahn die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 1 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6.

§ 19 Abs. 6

- (6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht.

§ 92 Abs. 1

- (1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind mindestens vor Ablauf der Probezeit dienstlich zu beurteilen. Sie sollen ferner in regelmäßigen Zeitabständen und anlässlich einer Versetzung beurteilt werden; die obersten Dienstbehörden bestimmen die Zeitabstände und können Ausnahmen für Gruppen von Beamtinnen und Beamten zulassen. Die Beurteilungen sind mit einem Gesamturteil abzuschließen und sollen einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung enthalten. Sie sind zu den Personalakten der Beamtin oder des Beamten zu nehmen. Der Beamtin oder dem Beamten ist Gelegenheit zu geben, von ihrer oder seiner Beurteilung vor Aufnahme in die Personalakten Kenntnis zu nehmen und sie mit der oder dem Vorgesetzten zu besprechen. Eine Gegenäußerung der Beamtin oder des Beamten ist ebenfalls zu den Personalakten zu nehmen. Das Nähere regeln die Laufbahnverordnungen.

9.2.5 Landesbesoldungsgesetz NRW - Auszug

§ 60 Abs. 4

(4) Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände dürfen Leistungsbezüge nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems unter den Voraussetzungen gewährt werden, dass das betriebliche System einheitlich für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt und dass der Dienstherr keine Leistungsprämien und keine Leistungszulagen auf der Grundlage der Absätze 1 bis 3 gewährt. Das betriebliche System muss Art und Umfang der Leistungsbezüge sowie einen einheitlichen Maßstab für die Leistungsbewertung in Form von Zielvereinbarungen oder einer systematischen Leistungsbewertung festlegen. Leistungsbezüge können nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden. Der jährliche Gesamtbetrag darf einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festzulegenden Prozentsatz der im Vorjahr an die Beamtinnen und Beamten ausgezahlten Grundgehälter nicht übersteigen. Der Prozentsatz ist so festzulegen, dass für Beamtinnen und Beamte im gleichen Verhältnis Mittel für eine Leistungsvergütung zur Verfügung stehen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Sachgebiet Personal | Haupt- und Personalamt
Brigitte Kumpmann | Gleichstellungsbeauftragte

Stand: Juni 2022