Kreis Gütersloh
weltgewandt & bodenständig

Gleichstellungsplan

der Kreisverwaltung Gütersloh
für die Jahre 2022 bis 2026

(Datenbasis 31.12.2020)

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort ..... - 3 -

2. Einleitung ..... - 4 -

2.1 Rechtliche Grundlagen ..... - 5 -

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung ..... - 6 -

3 Bericht zum Gleichstellungsförderplan 2017 – 2021 ..... - 7 -

3.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur ..... - 7 -

3.1.1 Beschäftigungszahlen in der Kreisverwaltung Gütersloh ..... - 7 -

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung ..... - 19 -

3.1.3 Frauen in Führung ..... - 20 -

3.1.4 Frauenanteil beim ortsflexiblen Arbeiten ..... - 23 -

3.1.5 Frauenanteil bei Auszubildenden ..... - 23 -

3.1.6 Fleischuntersuchungspersonal ..... - 24 -

3.2 Umsetzungsstand von Zielen und Maßnahmen ..... - 25 -

3.2.1 Handlungsfeld: Berufliche Gleichstellung von Frau und Mann / Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen ..... - 25 -

3.2.2 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ..... - 29 -

3.3 Fazit für die Fortschreibung und längerfristige Betrachtung: ..... - 32 -

4. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2022 - 2026 ..... - 34 -

4.1 Prognose zur Stellenentwicklung ..... - 34 -

4.2 Ziele und Maßnahmen ..... - 34 -

4.2.1 Handlungsfeld: Berufliche Gleichstellung von Frau und Mann/ Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen ..... - 35 -

4.2.2 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ..... - 39 -

4.2.3 Handlungsfeld: Sprache ..... - 41 -

5 Controlling ..... - 41 -

6 Schlussbestimmung ..... - 41 -

1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Gütersloh für die Jahre 2022-2026 vorzustellen.

Die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung trägt in hohem Ausmaß zu einer erfolgreich handelnden Verwaltung bei. Dabei ist es wichtig, dass die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen innerhalb der Verwaltung die Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigen und gleiche Chancen und Rechte ermöglichen. Denn Chancengleichheit beim Zugang zu Führungspositionen, bei der beruflichen Weiterentwicklung und eine gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nützt allen: Der Verwaltung und den Mitarbeitenden, Frauen wie Männern!

Chancengleichheit und Gleichstellung fördern nicht nur die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, sie sind auch essentiell für unsere Arbeitgeberattraktivität. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist es von besonderer Bedeutung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten erleichtern.

Dass Parität von Frauen und Männern in allen Bereichen der Kreisverwaltung aus tiefer Überzeugung gefördert wird, zeigt sich daran, dass wir bereits 1994 erstmals einen Gleichstellungsförderplan verfasst haben. Damit verpflichtete sich der Kreis, die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen und im Verwaltungshandeln zu gewährleisten. Damals waren nur sechs Frauen in Führungspositionen – zwei Amtsleiterinnen bei 19 männlichen Kollegen und vier Frauen unter den 60 Sachgebietsleitern. Heute hingegen können wir deutliche Fortschritte verzeichnen: Von 108 Führungspositionen sind 38,9% mit Frauen besetzt. Erfreulich ist, dass wir gerade auf Ebene der Abteilungsleitungen inzwischen einen Frauenanteil von fast 40% verzeichnen können.

Die heutige Präsenz von Frauen in Führungspositionen zeigt uns, dass die Gleichstellung in der Kreisverwaltung vorangeht. Aber von einer gleichen Besetzung in den Führungspositionen sind wir noch ein Stück entfernt. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu ermöglichen, ist in diesem Kontext besonders wichtig. Auch wenn sich heute mehr Männer der Erziehungs- und Hausarbeit widmen, liegt doch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen bei den Frauen. Das zeigen uns deren konstant hohe Teilzeitquoten. Auch von den 108 Führungskräften sind 17 in Teilzeit beschäftigt, davon 16 Frauen. Das verdeutlicht, wie wichtig ortsflexibles Arbeiten sowie Teilzeit- bzw. Jobsharing-Modelle auch auf Führungsebene sind.

Als zentrale Handlungsfelder für die kommenden Jahre werden im vorliegenden Gleichstellungsplan der Abbau von Unterrepräsentanzen, die Gestaltung eines chancengerechten Zugangs von Frauen in die höheren Laufbahngruppen und damit die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf definiert. Die jeweiligen Ziele und Maßnahmen knüpfen an die erfolgreichen Aktivitäten der letzten Jahre an und setzen zusätzlich neue Impulse.

Wir werden uns nicht auf dem bisher Erreichten ausruhen, sondern die Gleichstellung durch die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplans voranbringen und uns den Herausforderungen der Zukunft stellen.

Dies wird gelingen, wenn alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere unsere Führungskräfte – daran mitwirken!



2. Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine der zentralen Herausforderungen, um das Leben in unserem Land zukunftsfähig und gerecht zu gestalten. Dafür müssen Frauen und Männer auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten - persönlich, beruflich und familiär.

Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen sind nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern auch für Arbeitgebende essentiell.

Der Kreis Gütersloh setzt das verfassungsrechtlich verankerte Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern daher aus Überzeugung um. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist das Ziel, die Herstellung von Chancengleichheit der Weg, der Gleichstellungplan hierzu ein strategisches Steuerungsinstrument insbesondere für die Personalplanung und Personalentwicklung. Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden und ist die Basis für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Berufen, Bereichen und Hierarchieebenen der Kreisverwaltung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW von einer Arbeitsgruppe erarbeitet sowie fortgeschrieben und gilt für die gesamte Kreisverwaltung Gütersloh.

Als Datenbasis bedient sich die Arbeitsgruppe der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2020. Wie bisher enthält der vorliegende Gleichstellungsplan Zahlen und Fakten der Beschäftigten in der Kreisverwaltung, die geschlechtsspezifische Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen sowie Hierarchieebenen und verweist auf entsprechende Handlungsbedarfe in Hinblick auf eine zu erreichende Geschlechterparität in der Verwaltung.

Weiterhin wird über die Umsetzung der Ziele der vergangenen fünf Jahre berichtet. Mit der Fortschreibung bisheriger und der Entwicklung neuer Handlungsfelder für die nächsten fünf Jahre stellt sich die Kreisverwaltung den Herausforderungen in der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Arbeitsgruppe hat sich auf eine 5-jährige Laufzeit des Gleichstellungsplans geeinigt – also bis 2026. Dies wurde als sinnvoll erachtet, da einige neue Konzepte in den Handlungsfeldern „Berufliche Gleichstellung von Frau und Mann/ Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen“ sowie „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ entwickelt werden sollen, deren Umsetzung und Erfolgsüberprüfung einen größeren zeitlichen Rahmen benötigen. Nach zwei Jahren wird in Form einer summarischen Prüfung dargelegt, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht werden können und ob ggf. Maßnahmen nachjustiert oder weitere zur Zielerreichung zu ergänzen sind.

Die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Abteilung Personal und Organisation Christian Slotta, Anna zur Heiden und Simone Kramer, des Personalrates Anne Sandmann, Karin Berger und Reinhard Kastrup der Schwerbehindertenvertretung Anja Kern und der Gleichstellungsbeauftragten Yvonne Hantke.

Der Gleichstellungsplan ist verbindliches Handlungsprogramm für Kreistag, Verwaltungsleitung, Führungskräfte, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung und ist in Zweifelsfragen zu hören.

2.1 Rechtliche Grundlagen

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist an verschiedenen Stellen gesetzlich verankert.

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

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.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) dient der Verwirklichung des Artikels 3 im Grundgesetz. Das Landesgleichstellungsgesetz[1] ist ein Regelwerk, das eine tragfähige Basis für ein modernes Personalmanagement schafft. Das Gesetz ist darauf ausgerichtet, den Dienststellen so viele Standards wie nötig vorzugeben, ihnen aber andererseits so viele Spielräume wie möglich zu belassen, um aktive Frauenförderung als integralen Teil ihrer Personalpolitik zu realisieren:

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG):

(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.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan gemäß § 5 Absatz 1 LGG zu erstellen.

Gegenstand des Gleichstellungplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

[1] Link zum aktuellen Gesetzestext LGG:https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Dabei enthält der Gleichstellungsplan 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 (§ 6 Absatz 3 LGG). Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. (…). Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

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 (§ 7 Absatz 2 LGG). Dies 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.

Für Beamtinnen ist die v. g. Regelung ebenfalls im LGG verankert (§ 7 Absatz 1 LGG).

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, 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. Beides verlangt eine vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalmanagements sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

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.

3 Bericht zum Gleichstellungsförderplan 2017 – 2021

3.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Grundlage des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie das übergeordnete Ziel, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen.

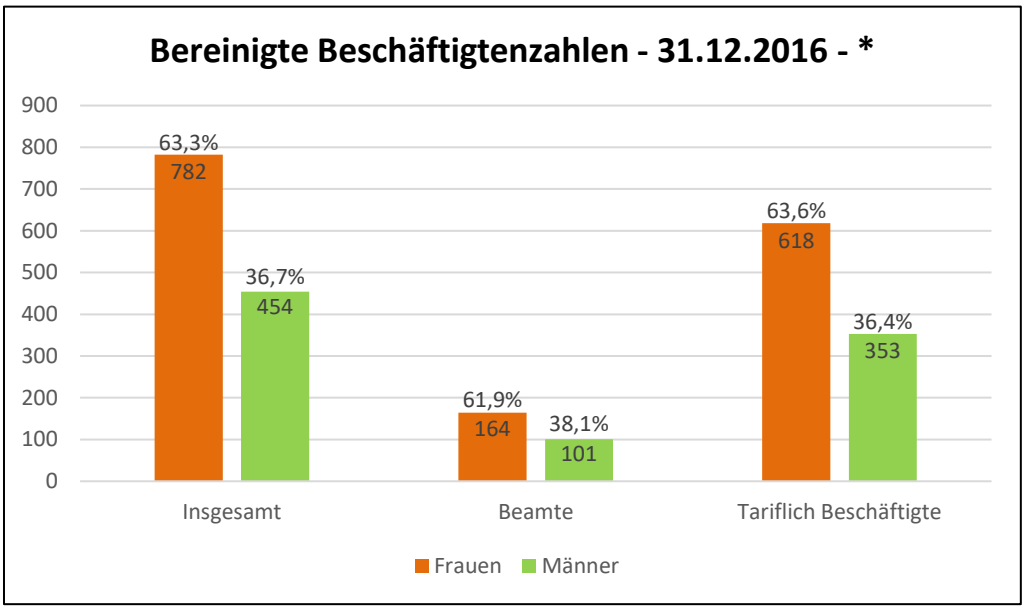
Die Analyse der Beschäftigtensituation stellt die Entwicklungen der letzten Jahre dar. Hierzu wurden die Daten aus dem vorherigen Gleichstellungsplan zum Stichtag 31.12.2016 mit den aktuellen Daten zum Stichtag 31.12.2020 verglichen.

Die sich daraus ergebenden wichtigsten Ergebnisse werden nachfolgend aufgezeigt.

3.1.1 Beschäftigungszahlen in der Kreisverwaltung Gütersloh

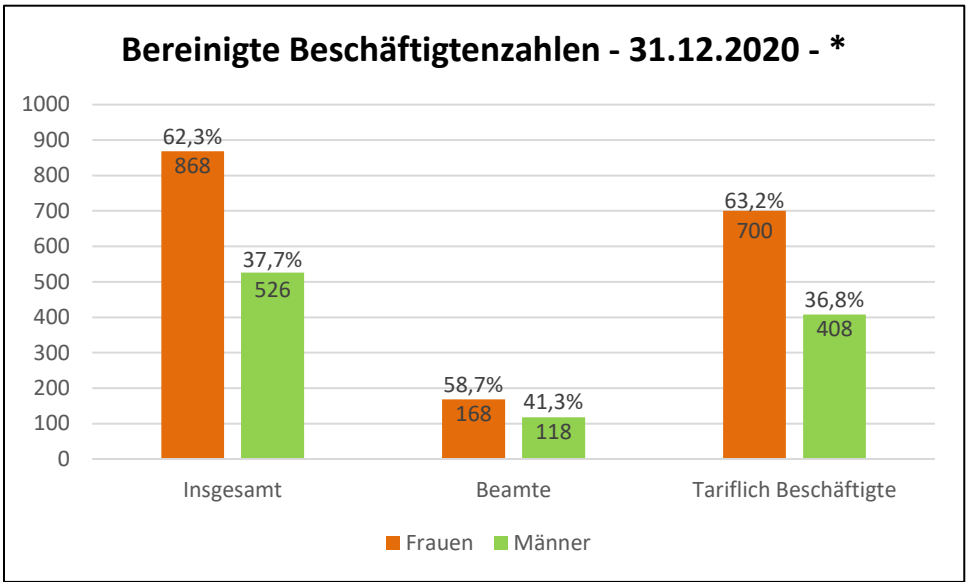
Die Zahl der Beschäftigten in der Kreisverwaltung ist in den Jahren 2017 - 2020 von insgesamt 1.236 Personen auf 1.394 Personen angestiegen. Der Zuwachs um 158 Personen ist unter anderem auf die Corona-Pandemie sowie die Überleitung der Mitarbeitenden der Kreisleitstelle von der Stadt Gütersloh zum Kreis Gütersloh zurückzuführen. Bezogen auf die Beschäftigtengruppen ist in der Gruppe der tariflich Beschäftigten ein Zuwachs um 137 Personen und in der Gruppe der Beamten ein Zuwachs von 21 Personen zu verzeichnen.

Diagramm 1



* ohne Fleischuntersuchungspersonal, Ruhephase Altersteilzeit, Auszubildende, Aushilfen, längerfristig Beurlaubte

Diagramm 2

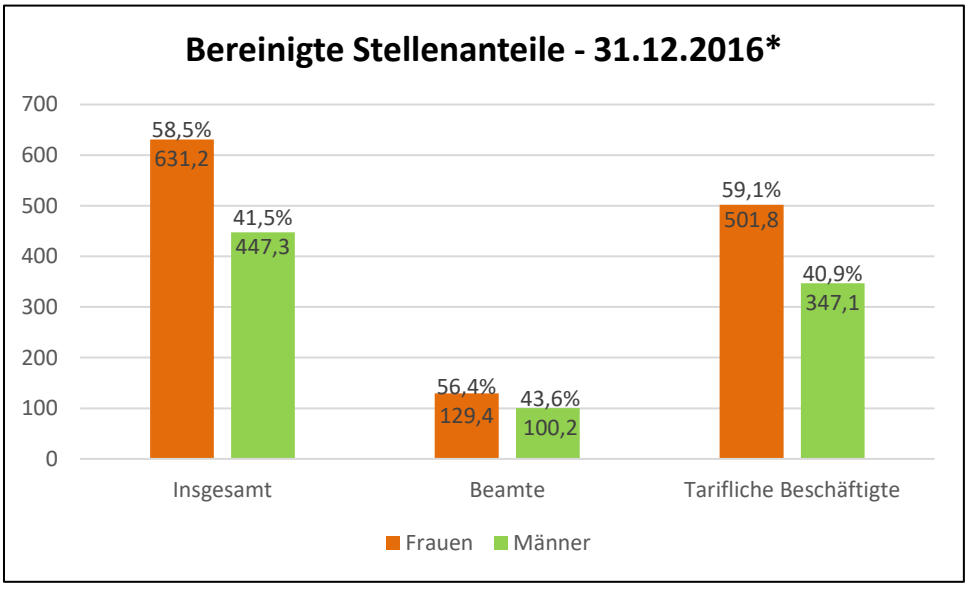


* ohne Fleischuntersuchungspersonal, Ruhephase ATZ, Auszubildende, Aushilfen, längerfristig Beurlaubte

Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer nach Köpfen gegenüber (Vollzeit-)Stellen:

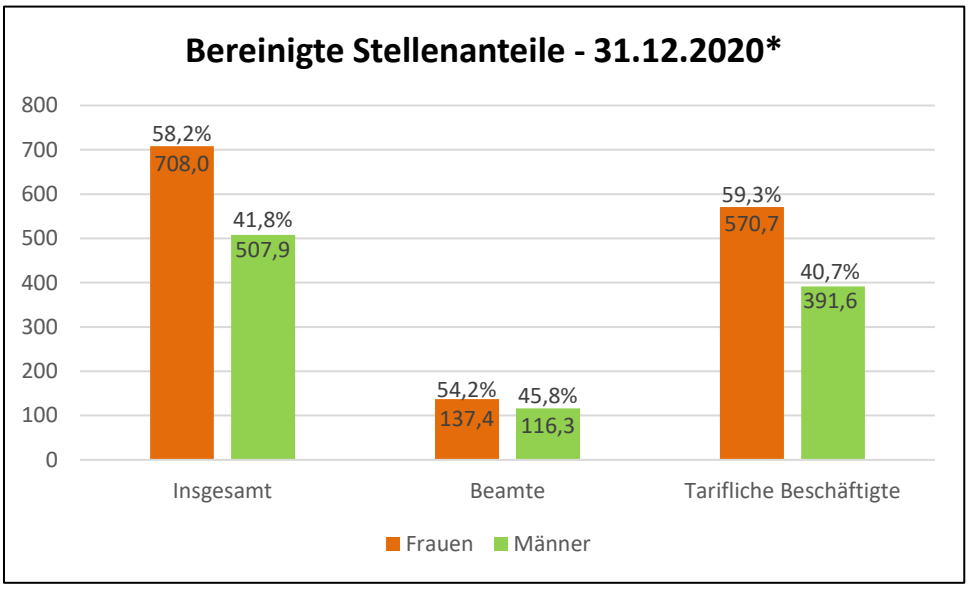
Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist von 782 auf 868 (um 86) gestiegen und damit beträgt der Anteil von Frauen 62,3 % innerhalb der Beschäftigten. Die Verteilung der Anzahl von Frauen und Männern nach Köpfen gegenüber (Vollzeit-) Stellen relativiert die Überrepräsentanz der Frauen geringfügig. Hier liegt die Frauenquote derzeit bei 58,2 % (vgl. Diagramm 3 und 4).

Diagramm 3



* ohne Fleischuntersuchungspersonal, Ruhephase ATZ, Auszubildende, Aushilfen, längerfristig Beurlaubte

Diagramm 4



* ohne Fleischuntersuchungspersonal, Ruhephase ATZ, Auszubildende, Aushilfen, längerfristig Beurlaubte

Repräsentanz von Frauen in den Laufbahngruppen:

Tabelle 1

Personal nach Einstufungen und Geschlecht (nach Personen)

	31.12.2016					31.12.2020				
	insge-	Männer		Frauen		insge-	Männer		Frauen	
	samt	Anzahl	%	Anzahl	%	samt	Anzahl	%	Anzahl	%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h. D.)										
B 7	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
B 5	1	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	1	100,0
B 2	3	3	75,0	0	0,0	4	3	75,0	1	25,0
A 16	5	5	166,7	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0
A 15 / EG 15	22	8	29,6	14	51,9	27	9	33,3	18	66,7
A 14 / EG 14	31	11	28,2	20	51,3	39	18	46,2	21	53,8
A 13 / EG 13	35	25	156,3	10	62,5	16	10	62,5	6	37,5
Gesamt	**98**	**53**	**54,1**	**45**	**45,9**	**91**	**44**	**48,4**	**47**	**51,6**
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g. D.)										
A 12 - A 13 / EG 12 / S 18	70	37	33,6	33	30,0	110	61	55,5	49	44,5
A 11 / EG 11 / S 17	154	61	39,6	93	60,4	154	58	37,7	96	62,3
A 10 / EG 10 / S 15 - S 16U	110	41	31,1	69	52,3	132	54	40,9	78	59,1
A 9 / EG 9b - EG 9c / S 10 - S 14	207	54	19,5	153	55,2	277	85	30,7	192	69,3
Gesamt	**541**	**193**	**35,7**	**348**	**64,3**	**673**	**258**	**38,3**	**415**	**61,7**
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m. D.)										
A 9 / EG 9a / S 9	148	55	29,6	93	50,0	186	62	33,3	124	66,7
A 8 / EG 8 / S 6 - S 8b / N	191	16	8,6	175	94,1	186	57	30,6	129	69,4
A 7 / EG 7	3	2	5,9	1	2,9	34	12	35,3	22	64,7
A 6 / EG 5 - EG 6 / S 3 - S 5	240	128	74,0	112	64,7	173	68	39,3	105	60,7
Gesamt	**582**	**201**	**34,5**	**381**	**65,5**	**579**	**199**	**34,4**	**380**	**65,6**
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (ehemals e. D.)										
A 4 - A 5 / EG 4	0	0	0,0	0	0,0	41	19	46,3	22	53,7
A 3 / EG 1 - EG 3 / S 2	15	7	13,7	8	15,7	10	5	50,0	5	50,0
Gesamt	**15**	**7**	**46,7**	**8**	**53,3**	**51**	**24**	**47,1**	**27**	**52,9**
Gesamt	**1236**	**454**	**36,7**	**782**	**63,3**	**1394**	**525**	**37,7**	**869**	**62,3**

Tabelle 1 zeigt einen steigenden Frauenanteil in Höhe von 5,7 % in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst). Im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) ist dagegen eine Reduzierung von 2,6 % zu verzeichnen. Dies ergibt sich aus der Übernahme der Kreisleitstelle, in der überwiegend Männer arbeiten. Obwohl zusätzlich zur Kreisdirektorin eine weitere Stelle des Bereichs B mit einer Frau besetzt werden konnte, besteht ab der Besoldungsgruppe A 16 weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Die hohe Frauenquote bei den Entgeltgruppen A/EG15 und A/EG14 ist vor allem den Ärztinnen und Tierärztinnen geschuldet, aber auch der Psychologinnen sowie Abteilungsleiterinnen in der Fachrichtung „Soziales und Bildung“ und im Verwaltungsbereich, wie sich bei genauer Beleuchtung der einzelnen Fachbereiche deutlich zeigen wird.

In der Laufbahngruppe 1 ist der Frauenanteil im zweiten Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) insgesamt relativ konstant geblieben, wohingegen im Bereich des ersten Einstiegsamtes (ehemals einfacher Dienst) ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist. Allerdings sei an dieser Stelle angemerkt, dass es hier zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl der Personen gekommen ist (von 15 Personen im Jahr 2016 auf 51 Personen im Jahr 2020). Alleine im Bereich der A 4-5/EG 4 sind 34 Mitarbeitende für die Abteilung Bevölkerungsschutz eingestellt worden, insbesondere im Bereich der Rettungssanitäter/innen und für den Bereich des Krankentransports. Erfreulich ist, dass in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe ein Frauenanteil von knapp 54 % zu verzeichnen ist.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen von Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt bis Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt liegt der Frauenanteil relativ hoch bei über 60 % bzw. 50 %. Jedoch ist von der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt bis Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt eine kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils zu verzeichnen.

Unterteilung der Mitarbeitenden nach Fachrichtungen (vgl. Tabelle 2 bis 7):

Die Tabellen 2 bis 7 zeigen, dass der Anteil von Frauen und Männern in den Fachrichtungen „Gesundheit“ und „Lebensmittel“ insgesamt nahezu ausgeglichen ist. In den Fachrichtungen „Soziales und Bildung“ und „Verwaltung“ ist der Frauenanteil deutlich höher, wohingegen in den Fachrichtungen „Technik“ und der „Kreisleitstelle“ eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Diese Entwicklung von „Frauen- und Männerdomänen“ in der Verwaltung ist vergleichbar mit den Strukturen in der Privatwirtschaft, in der ebenfalls eine Segregation von Frauen- und Männertätigkeiten und –berufen vorzufinden ist. Eine Ursache hierfür ist die anhaltende geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahlorientierung. Der Frauenanteil im Studiengang Medizin[2] beträgt 63 %, im Studiengang Soziale Arbeit[3] 75 %. Im Studiengang Tiermedizin[4] liegt er sogar bei ca. 85 %, hingegen im Studiengang Ingenieurwissenschaften[5] nur bei 25 %.

[2] Quelle: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/200758/umfrage/entwicklung-der-anzahl-der-medizinstudenten/

[3] Quelle: https://docplayer.org/209054598-Gleichstellungsmonitor-der-hochschule-darmstadt-2020.html -Seite 10 - Abbildung 14

[4] Quelle: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/200764/umfrage/entwicklung-der-anzahl-der-veterinaermedizinstudenten/

[5] Quelle: https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-2.5.21.html

(Quellenabruf 2-5 am 21.10.2021)

Fachrichtung Gesundheit:

Dies ist auch eine Erklärung dafür, dass in der Fachrichtung „Gesundheit“ (Tabelle 2) insgesamt ein sehr hoher Anteil des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer Dienst) mit Frauen besetzt ist (85,7 %). Es handelt sich hierbei um die hohe Anzahl an Ärztinnen, die in den Entgeltgruppen EG14 / EG15 eingruppiert sind.

Tabelle 2 betrachtet die Fachrichtung Gesundheit, jedoch ohne den Bereich „Corona-Management“. Das dient einerseits der Vergleichbarkeit der Zahlen der Mitarbeitenden über die vergangenen Jahre. Andererseits wurde der Bereich Corona-Management bedarfsorientiert ab 2020 eingerichtet und Beschäftigte wurden zumindest zu Beginn aus allen internen Bereichen der Kreisverwaltung zusammengezogen. Somit ließen diese Momentaufnahmen keinen seriösen Vergleich - auch nicht - mit später gebildeten Strukturen im Corona-Management zu.

Tabelle 2
hier: Fachrichtung "Gesundheit **ohne** Corona-Management"

	31.12.2016					31.12.2020				
	insge-	Männer		Frauen		insges	Männer		Frauen	
	samt	Anzahl	%	Anzahl	%	amt	Anzahl	%	Anzahl	%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h. D.)										
B2	0	0	0,0	0	0,0	1	0	0,0	1	100,0
A 16	1	1	100,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 15 / EG 15	11	2	18,2	9	81,8	11	1	9,1	10	90,9
A 14 / EG 14	7	1	14,3	6	85,7	9	2	22,2	7	77,8
A 13 / EG 13	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0,0
Gesamt	**20**	**4**	**20,0**	**16**	**80,0**	**21**	**3**	**14,3**	**18**	**85,7**
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g. D.)										
A 12 - A 13 / EG 12 / S 18	0	0	0,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 11 / EG 11 / S 17	3	1	33,3	2	66,7	4	2	50,0	2	50,0
A 10 / EG 10 / S 15 - S 16U	0	0	0,0	0	0,0	1	0	0,0	1	100,0
A 9 / EG 9b - EG 9c / S 10 - S 14	6	3	50,0	3	50,0	9	6	66,7	3	33,3
Gesamt	**9**	**4**	**44,4**	**5**	**55,6**	**15**	**9**	**60,0**	**6**	**40,0**
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m. D.)										
A 9 / EG 9a / S 9	0	0	0,0	0	0,0	7	5	71,4	2	28,6
A 8 / EG 8 / S 6 - S 8b / N	2	0	0,0	2	100,0	61	46	75,4	15	24,6
A 6 / EG 5 - EG 7 / S 3 - S 5	102	67	65,7	35	34,3	31	13	41,9	18	58,1
Gesamt	**104**	**67**	**64,4**	**37**	**35,6**	**99**	**64**	**64,6**	**35**	**35,4**
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (ehemals e. D.)										
A 4 - A 5 / EG 4	0	0	0,0	0	0,0	34	17	50,0	17	50,0
A 3 / EG 1 - EG 3 / S 2	9	5	55,6	4	44,4	0	0	0,0	0	0,0
Gesamt	**9**	**5**	**55,6**	**4**	**44,4**	**34**	**17**	**50,0**	**17**	**50,0**
Gesamt	**142**	**80**	**56,3**	**62**	**43,7**	**169**	**93**	**55,0**	**76**	**45,0**

Fachrichtung Lebensmittel

Auch in Tabelle 3 erklärt sich der relativ hohe Frauenanteil in Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt durch den hohen Anteil an Tierärztinnen, die meistens keine Leitungsfunktion ausüben.

Tabelle 3

hier: Fachrichtung "Lebensmittel"

	31.12.2016					31.12.2020				
	insge-	Männer		Frauen		insges	Männer		Frauen	
	samt	Anzahl	%	Anzahl	%	amt	Anzahl	%	Anzahl	%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h. D.)										
A 16	1	1	100,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 15 / EG 15	3	1	33,3	2	66,7	3	0	0,0	3	100,0
A 14 / EG 14	9	3	33,3	6	66,7	13	5	38,5	8	61,5
A 13 / EG 13	3	1	33,3	2	66,7	1	0	0,0	1	0,0
Gesamt	**16**	**6**	**37,5**	**10**	**62,5**	**17**	**5**	**29,4**	**12**	**70,6**
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g. D.)										
A 9 / EG 9b - EG 9c / S 10 - S 14	0	0	0,0	0	0,0	6	6	100,0	0	0,0
Gesamt	**0**	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**6**	**6**	**100,0**	**0**	**0,0**
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m. D.)										
A 9 / EG 9a / S 9	6	5	83,3	1	16,7	0	0	0,0	0	0,0
A 6 / EG 5 - EG 7 / S 3 - S 5	2	2	100,0	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0
Gesamt	**8**	**7**	**87,5**	**1**	**12,5**	**3**	**3**	**100,0**	**0**	**0,0**
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (ehemals e. D.)										
A 4 - A 5 / EG 4	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 3 / EG 1 - EG 3 / S 2	0	0	0,0	0	0,0	5	3	0,0	2	0,0
Gesamt	**0**	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**5**	**3**	**60,0**	**2**	**40,0**
Gesamt	**24**	**13**	**54,2**	**11**	**45,8**	**31**	**17**	**54,8**	**14**	**45,2**

Fachrichtung Soziales und Bildung

In Tabelle 4, Fachrichtung „Soziales und Bildung“, zeigt sich die deutliche Überrepräsentanz von Frauen durchgängig in allen Laufbahngruppen.

Tabelle 4

hier: Fachrichtung "Soziales und Bildung"

	31.12.2016					31.12.2020				
	insge-	Männer		Frauen		insges	Männer		Frauen	
	samt	Anzahl	%	Anzahl	%	amt	Anzahl	%	Anzahl	%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h. D.)										
A 15 / EG 15	2	0	0,0	2	100,0	3	0	0,0	3	100,0
A 14 / EG 14	3	1	33,3	2	66,7	0	0	0,0	0	0,0
A 13 / EG 13	2	0	0,0	2	100,0	4	1	25,0	3	75,0
Gesamt	**7**	**1**	**14,3**	**6**	**85,7**	**7**	**1**	**14,3**	**6**	**85,7**
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g. D.)										
A 12 - A 13 / EG 12 / S 18	5	1	20,0	4	80,0	5	1	20,0	4	80,0
A 11 / EG 11 / S 17	12	1	8,3	11	91,7	11	2	18,2	9	81,8
A 10 / EG 10 / S 15 - S 16U	23	3	13,0	20	87,0	22	2	9,1	20	90,9
A 9 / EG 9b - EG 9c / S 10 - S 14	62	10	16,1	52	83,9	61	9	14,8	52	85,2
Gesamt	**102**	**15**	**14,7**	**87**	**85,3**	**99**	**14**	**14,1**	**85**	**85,9**
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m. D.)										
A 9 / EG 9a / S 9	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0,0
A 8 / EG 8 / S 6 - S 8b	1	0	0,0	1	100,0	2	0	0,0	2	100,0
A 6 / EG 5 - EG 6 / S 3 - S 5	0	0	0,0	0	0,0	2	0	0,0	2	100,0
Gesamt	**2**	**0**	**0,0**	**2**	**100,0**	**4**	**0**	**0,0**	**4**	**100,0**
Gesamt	**111**	**16**	**14,4**	**95**	**85,6**	**110**	**15**	**13,6**	**95**	**86,4**

Fachrichtung Technik

Das gegenteilige Bild bietet Tabelle 5, Fachrichtung „Technik“, die eine eindeutige weibliche Minderheit in allen Laufbahngruppen außer der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt zeigt. Im letztgenannten Bereich sind Frauen mit jeweils rund zwei Dritteln vertreten, wobei sich in diesem Bereich insgesamt nur drei Mitarbeitende befinden.

Tabelle 5

hier: Fachrichtung "Technik"

	31.12.2016					31.12.2020				
	insge-samt	Männer		Frauen		insgesamt	Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%		Anzahl	%	Anzahl	%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h. D.)										
B 2	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 16	2	2	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0
A 15 / EG 15	2	2	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0
A 14 / EG 14	2	1	50,0	1	50,0	5	4	80,0	1	20,0
A 13 / EG 13	13	12	92,3	1	7,7	12	10	83,3	2	16,7
Gesamt	**20**	**18**	**90,0**	**2**	**10,0**	**22**	**19**	**86,4**	**3**	**13,6**
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g. D.)										
A 12 - A 13 / EG 12 / S 18	24	19	79,2	5	20,8	32	23	71,9	9	28,1
A 11 / EG 11 / S 17	50	28	56,0	22	44,0	42	22	52,4	20	47,6
A 10 / EG 10 / S 15 - S 16U	15	11	73,3	4	26,7	17	14	82,4	3	17,6
A 9 / EG 9b - EG 9c / S 10 - S 14	1	1	100,0	0	0,0	8	7	87,5	1	12,5
Gesamt	**90**	**59**	**65,6**	**31**	**34,4**	**99**	**66**	**66,7**	**33**	**33,3**
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m. D.)										
A 9 / EG 9a / S 9	46	29	63,0	17	37,0	34	20	58,8	14	41,2
A 8 / EG 8 / S 6 - S 8b	5	5	100,0	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0
A 7 / EG 7	2	2	100,0	0	0,0	12	11	91,7	1	8,3
A 6 / EG 5 - EG 6 / S 3 - S 5	62	54	87,1	8	12,9	44	41	93,2	3	6,8
Gesamt	**115**	**90**	**78,3**	**25**	**21,7**	**93**	**75**	**80,6**	**18**	**19,4**
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (ehemals e. D.)										
A 4 - A 5 / EG 4	0	0	0,0	0	0,0	1	0	0,0	1	100,0
A 3 / EG 1 - EG 3 / S 2	4	1	25,0	3	75,0	2	1	50,0	1	50,0
Gesamt	**4**	**1**	**25,0**	**3**	**75,0**	**3**	**1**	**33,3**	**2**	**66,7**
Gesamt	**229**	**168**	**73,4**	**61**	**26,6**	**217**	**161**	**74,2**	**56**	**25,8**

Fachrichtung Kreisleitstelle

Die Kreisleitstelle wurde zu Beginn des Jahres 2020 von der Stadt Gütersloh übernommen. Aus diesem Grund wird erstmalig die neue Fachrichtung „Kreisleitstelle“ abgebildet. Wie Tabelle 6 zeigt, sind hier fast ausschließlich männliche Mitarbeitende beschäftigt.

Tabelle 6

hier: Fachrichtung "Kreisleitstelle"

	31.12.2020				
	insgesamt	Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g. D.)					
A 12 - A 13 / EG 12 / S 18	2	2	100,0	0	0,0
A 11 / EG 11 / S 17	0	0	0,0	0	0,0
A 10 / EG 10 / S 15 - S 16U	6	6	100,0	0	0,0
A 9 / EG 9b - EG 9c / S 10 - S 14	3	3	100,0	0	0,0
Gesamt	**11**	**11**	**100,0**	**0**	**0,0**
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m. D.)					
A 9 / EG 9a / S 9	19	18	94,7	1	5,3
A 8 / EG 8 / S 6 - S 8b/ N	1	1	100,0	0	0,0
A 7 / EG 7	0	0	0,0	0	0,0
A 6 / EG 5 - EG 6 / S 3 - S 5	0	0	0,0	0	0,0
Gesamt	**20**	**19**	**95,0**	**1**	**5,0**
Gesamt	**31**	**30**	**96,8**	**1**	**3,2**

Fachbereich Verwaltung

In der Fachrichtung „Verwaltung“ liegt der Frauenanteil insgesamt deutlich höher (74,8 %) als in den anderen Fachrichtungen (Ausnahme: Fachrichtung „Soziales und Bildung“). Allerdings sind lediglich 37,5 % des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 mit Frauen besetzt. An dieser Stelle zeigt sich deutlich die kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils von Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt über Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt bis hin zum zweiten Einstiegsamt.

Im Vergleich mit den Zahlen von 2016 wird ersichtlich, dass der Frauenanteil in Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt nochmals deutlich gestiegen ist (von 50 auf 66,7%), in Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt auf gleich hohem Niveau bleibt (89,5 auf 89,6%) und auch in Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt auf ähnlichem Niveau verharrt (66,2 auf 65,6%).

Obwohl der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt im Vergleich der Jahre 2016 und 2020 geringfügig angestiegen ist, ist jedoch festzustellen, dass der Frauenanteil Ende 2020 im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen drastisch niedriger ist, wobei sich hier eine differenziertere Betrachtung lohnt: liegt der Frauenanteil bei A 13/EG 13 im Jahr 2016 noch bei 25%, so ist er bis Ende 2020 auf 50% gestiegen. Auch in den Gehaltsgruppen A/EG 14 und 15 liegt der Frauenanteil bei 40% und knapp darüber – die Verringerung des relativen Anteils in A/EG 14 liegt an der Erhöhung der Gesamtzahl um zwei Männer in diesem Bereich bei gleichbleibender Anzahl an weiblichen Beschäftigten.

Festzustellen bleibt, dass der Frauenanteil immer geringer wird, je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen werden.

Tabelle 7

hier: Fachrichtung "Verwaltung"

	31.12.2016					31.12.2020				
	insge-	Männer		Frauen		insges	Männer		Frauen	
	samt	Anzahl	%	Anzahl	%	amt	Anzahl	%	Anzahl	%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h. D.)										
B 7	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
B 5	1	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	1	100,0
B 2	2	2	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0
A 16	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 15 / EG 15	4	3	75,0	1	25,0	5	3	60,0	2	40,0
A 14 / EG 14	10	5	50,0	5	50,0	12	7	58,3	5	41,7
A 13* / EG 13	16	12	75,0	4	25,0	2	1	50,0	1	50,0
Gesamt	**35**	**24**	**68,6**	**11**	**31,4**	**24**	**15**	**62,5**	**9**	**37,5**
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g. D.)										
A 12 - A 13* / EG 12 / S 18	41	17	41,5	24	58,5	67	32	47,8	35	52,2
A 11 / EG 11 / S 17	89	31	34,8	58	65,2	96	32	33,3	64	66,7
A 10 / EG 10 / S 15 - S 16U	72	27	37,5	45	62,5	85	32	37,6	53	62,4
A 9 / EG 9b - EG 9c / S 10 - S 14	138	40	29,0	98	71,0	173	49	28,3	124	71,7
Gesamt	**340**	**115**	**33,8**	**225**	**66,2**	**421**	**145**	**34,4**	**276**	**65,6**
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m. D.)										
A 9 / EG 9a / S 9	95	21	22,1	74	77,9	125	19	15,2	106	84,8
A 8 / EG 8 / S 6 - S 8b/ N	183	11	6,0	172	94,0	119	7	5,9	112	94,1
A 7 / EG 7	1	0	0,0	1	100,0	20	0	0,0	20	100,0
A 6 / EG 5 - EG 6 / S 3 - S 5	74	5	6,8	69	93,2	63	8	12,7	55	87,3
Gesamt	**353**	**37**	**10,5**	**316**	**89,5**	**327**	**34**	**10,4**	**293**	**89,6**
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (ehemals e. D.)										
A 4 - A 5 / EG 4	0	0	0,0	0	0,0	6	2	33,3	4	66,7
A 3 / EG 1 - EG 3 / S 2	2	1	50,0	1	50,0	3	1	33,3	2	66,7
Gesamt	**2**	**1**	**50,0**	**1**	**50,0**	**9**	**3**	**33,3**	**6**	**66,7**
Gesamt	**730**	**177**	**24,2**	**553**	**75,8**	**781**	**197**	**25,2**	**584**	**74,8**

* Zum Datenstand 31.12.2016 wurde die Besoldungsgruppe A 13 der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt zugeordnet. Zum Datenstand 31.12.2020 wurde die Besoldungsgruppe A 13 auf das erste und zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 aufgeteilt.

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 LGG).

Unverändert gegenüber dem Vorbericht ist die Tendenz, dass bei der Kreisverwaltung vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten.

Diagramm 5a

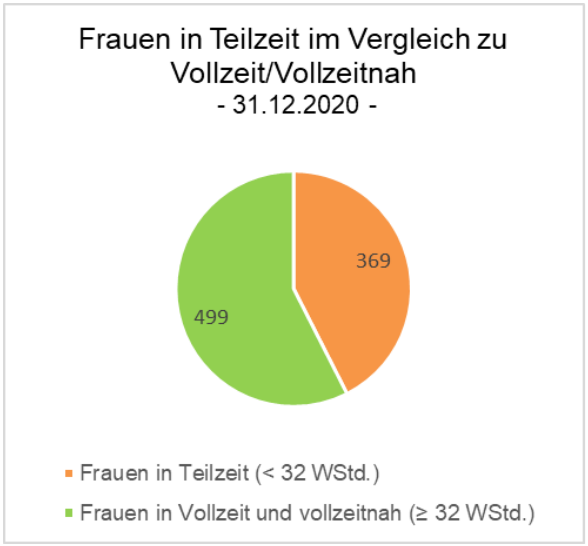
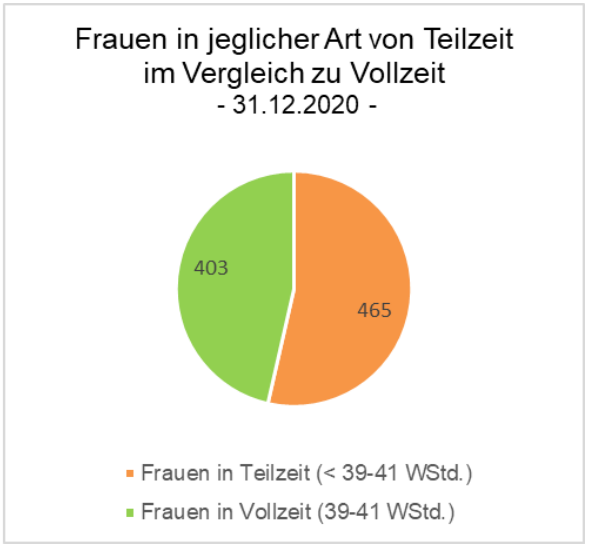


Diagramm 5b



Betrachtet man die Gesamtzahl der 868 Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung, ist auffällig wie viele Frauen eine Teilzeittätigkeit in Anspruch nehmen. In der Kreisverwaltung wird derzeit ab einer wöchentlichen Stundenzahl von 32 von einer vollzeitnahen Beschäftigung gesprochen. In obigen Diagrammen wird zwischen Teilzeitbeschäftigung unter 32 Wochenstunden (Diagramm 5a) und Teilzeitbeschäftigung inklusive vollzeitnaher Teilzeittätigkeit (Diagramm 5b) unterschieden - jeweils im Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten

Wenn man alle Mitarbeiterinnen mit jeglicher Art von Teilzeit betrachtet, also auch vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt, arbeiten sogar mehr als die Hälfte (knapp 54%) aller Frauen in Teilzeit (Diagramm 5b). Zieht man ausschließlich Teilzeittätigkeit unter 32 Wochenstunden in Betracht, relativiert sich die Zahl der Mitarbeiterinnen in Teilzeit: hier sind es 369, folglich knapp 43% (Diagramm 5a).

Der Anteil der Männer, die teilzeitbeschäftigt sind, liegt bei 9,34 % (vgl. Tabelle 8). Hier zeigt sich gegenüber 2016 eine deutliche Tendenz, dass mittlerweile auch mehr Männer Teilzeitangebote für sich nutzen.

Tabelle 8

Stand 31.12.2016

Wochenstunden	Anzahl gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
< 20	119	114	5	95,80%	4,20%
< 32	226	218	8	96,46%	3,54%
Gesamtergebnis	**345**	**332**	**13**	**96,23%**	**3,77%**

Stand 31.12.2020

Wochenstunden	Anzahl gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
< 20	137	118	19	86,13%	13,87%
< 32	270	251	19	92,96%	7,04%
Gesamtergebnis	**407**	**369**	**38**	**90,66%**	**9,34%**

Ab einer Arbeitszeit von 32 Std./W. wird von vollzeitnaher Beschäftigung gesprochen.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf (§ 13 Absatz 4 LGG).

3.1.3 Frauen in Führung

Frauen in Führungspositionen – Tendenz steigend!

Der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen ist bis 2016 kontinuierlich gestiegen und hat sich seit dem Jahre 2001 nahezu verdoppelt (vgl. Diagramm 6). Seit 2016 ist der Anteil von Frauen relativ konstant geblieben. Erfreulich ist, dass auf der höchsten Führungsebene (Dezernatsleitung) mit der Besetzung der Kreisdirektorin weiterhin auch eine Frau vertreten ist. Seit 2019 wurde die Abteilungsleitung Gesundheit ebenfalls mit einer Frau besetzt. Im Bereich der Abteilungsleitung ist der Anteil von Frauen von 28,6 % auf 38,1 % gestiegen.

Weiterhin ist erkennbar, dass vor allem auf der Ebene der Sachgebietsleitungen viele Stellen (41,8 %) mit Frauen besetzt sind (vgl. Tabelle 9).

In 2020 wurden erstmals die 7 Rettungswachenleitungen mit in die Übersichten über die Leitungspositionen aufgenommen (Tabelle 9). Die Leitungsstellen der Rettungswachen sind ausschließlich männlich besetzt. Dadurch scheint der Gesamtanteil von Frauen in der Führung prozentual stagniert. Dennoch sind die Quoten auf Sachgebiets- und Abteilungsleitungsebene erfreulich, zeigen aber auch, dass an der Zielerreichung der Geschlechterparität weiter gearbeitet werden muss.

Diagramm 6

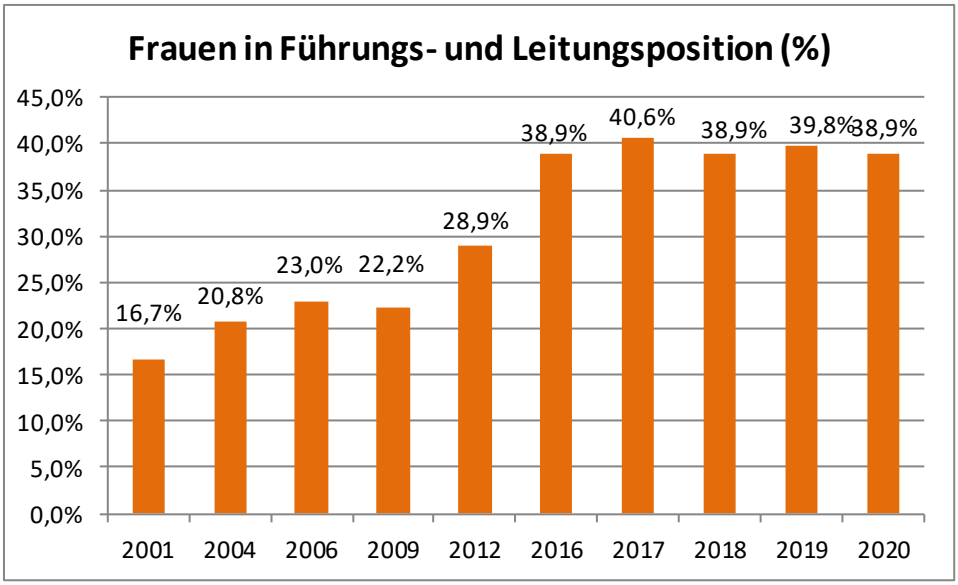


Tabelle 9

Übersicht über die Leitungspositionen

Übersicht über die Leitungs-positionen	31.12.2016			31.12.2020		
	Σ	von Frauen		Σ	davon Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Dezernatsleitung	5	1	20,0%	5	1	20,0%
Abteilungsleitung	21	6	28,6%	21	8	38,1%
Referatsleitung	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Sachgebietsleitung*	61	28	45,9%	79	33	41,8%
gesamt	**90**	**35**	**38,9%**	**108**	**42**	**38,9%**

* inkl. Regionalstellenleitungen/ ab 2020 inkl. Regionalstellen- und Rettungswachenleitungen
Leitungsstellen, die in Personalunion wahrgenommen werden (Abteilungsleitung gleichzeitig Sachgebietsleitung) sind nur einmal erfasst worden.

Führen in Teilzeit

Von insgesamt 108 Führungspositionen werden 17 in Teilzeit wahrgenommen. Von diesen 17 Teilzeit-Führungskräften sind 16 weiblich; sie arbeiten in individuellen Stellenanteilen zwischen 20 und 36 Wochenstunden, wobei der Schwerpunkt auf vollzeitnaher Beschäftigung liegt. Neben Führung in Teilzeit gibt es auch eine weibliche Führungs-Doppelspitze auf Sachgebietsleitungsebene.

Diagramm 7

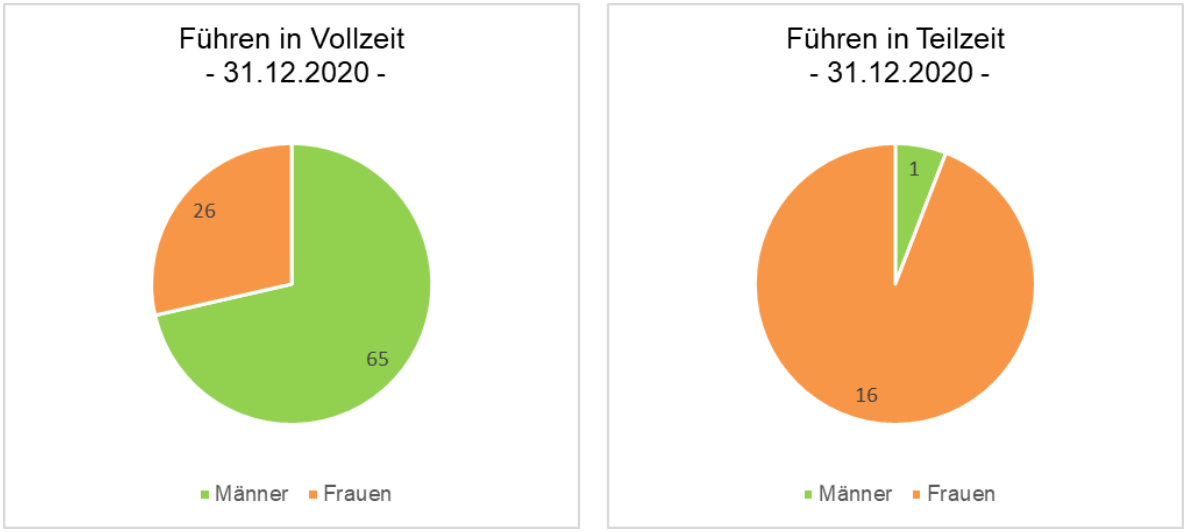


Tabelle 10

Führen in Teilzeit nach Wochenstunden

Wochenstunden	Anzahl
20	1
25,5	1
30	4
30,75	1
32	5
34	2
35	1
36	2

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

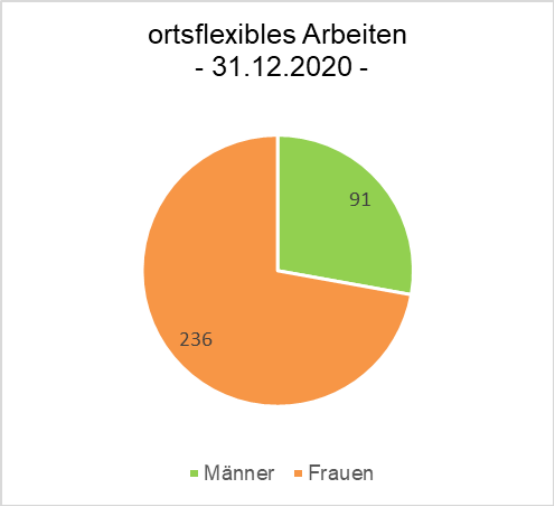
Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„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.“

3.1.4 Frauenanteil beim ortsflexiblen Arbeiten

Das ortflexible Arbeiten ist integraler Bestandteil der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und wird in der Kreisverwaltung über die Dienstvereinbarung „alternierende Telearbeit“ geregelt. Insgesamt wird die alternierende Telearbeit derzeit von 236 Frauen und 91 Männern genutzt.

Diagramm 8



3.1.5 Frauenanteil bei Auszubildenden

Im Ausbildungsbereich ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2016 nahezu gleich geblieben (von 51,11 % auf 50,70 %). Auffällig ist weiterhin, dass in den Verwaltungsberufen nach wie vor junge Frauen überwiegen. Hingegen sind vor allem die Ausbildungsberufe Straßenwärter/in, Geomatiker/in und Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste mit jungen Männern besetzt. Dies ist der Grund dafür, dass sich in der Gesamtbetrachtung der Anteil an Frauen und Männern in den angebotenen Ausbildungsberufen annähernd ausgleicht. Auch hier wird deutlich, dass die geschlechtsspezifische Berufswahl- und Studienorientierung noch nicht überwunden ist.

Tabelle 10

Ausbildungsberuf	Stichtag 31.12.2016				Stichtag 31.12.2020			
	Anzahl Azubis	Männer	Frauen	Frauen-anteil	Anzahl Azubis	Männer	Frauen	Frauen-anteil
Bachelor of Laws	13	4	9	69,23%	15	7	8	53,33%
Verwaltungsfachangestellte/r	15	4	11	73,33%	11	3	8	72,73%
Verwaltungswirt/in	1	1	0	0,00%	8	3	5	62,50%
Fachinformatiker/in	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%
Straßenwärter/in	3	3	0	0,00%	2	2	0	0,00%
Volontär/in	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%
Vermessungstechniker/in/	0	0	0	0,00%	3	1	2	66,67%
Geomatiker/in	2	2	0	0,00%	1	1	0	0,00%
Kreisvermessungsoberinspektoranwärter/in	2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%
Medizinische/r Fachangestellte/r	2	1	1	50,00%	1	0	1	100,00%
Notfallsanitäter/in	4	4	0	0,00%	24	14	10	41,67%
Kreisumweltoberinspektoranwärter/in	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
Verwaltungsinformatiker	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%
Hygienekontrolleur/in	0	0	0	0,00%	2	1	1	50,00%
Gesamt	**45**	**22**	**23**	**51,11%**	**71**	**35**	**36**	**50,70%**

3.1.6 Fleischuntersuchungspersonal

Für das Fleischuntersuchungspersonal ist festzustellen, dass die Zahl der Tierärztinnen und Tierärzte sowie der amtlichen Fachassistentinnen und -assistenten leicht gesunken ist (von 171 auf 162 Personen). In diesen Berufsgruppen ist der Frauenanteil nahezu unverändert. Den untenstehenden Diagrammen sind die weiteren Details zu entnehmen.

Diagramm 9

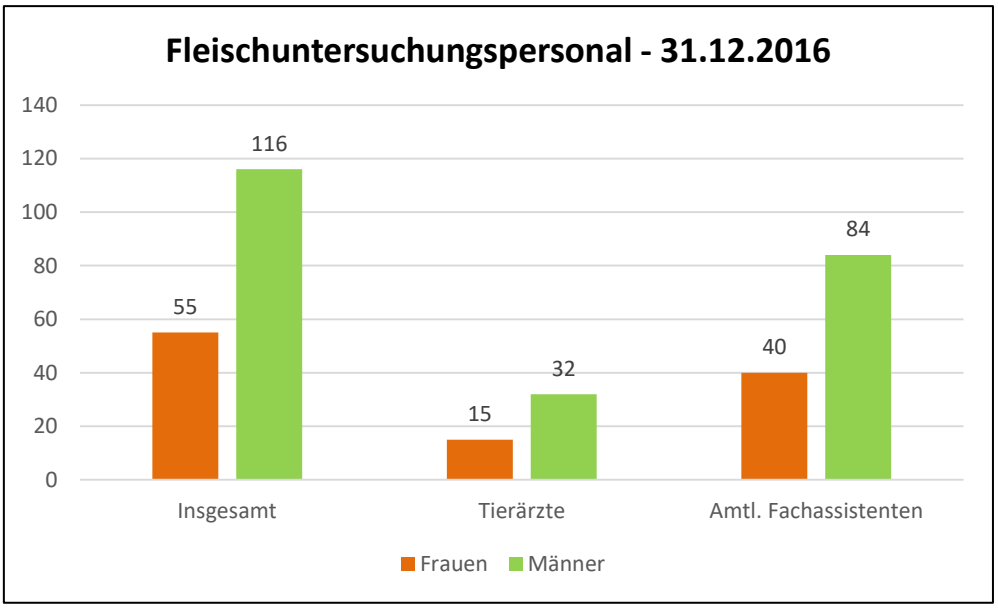
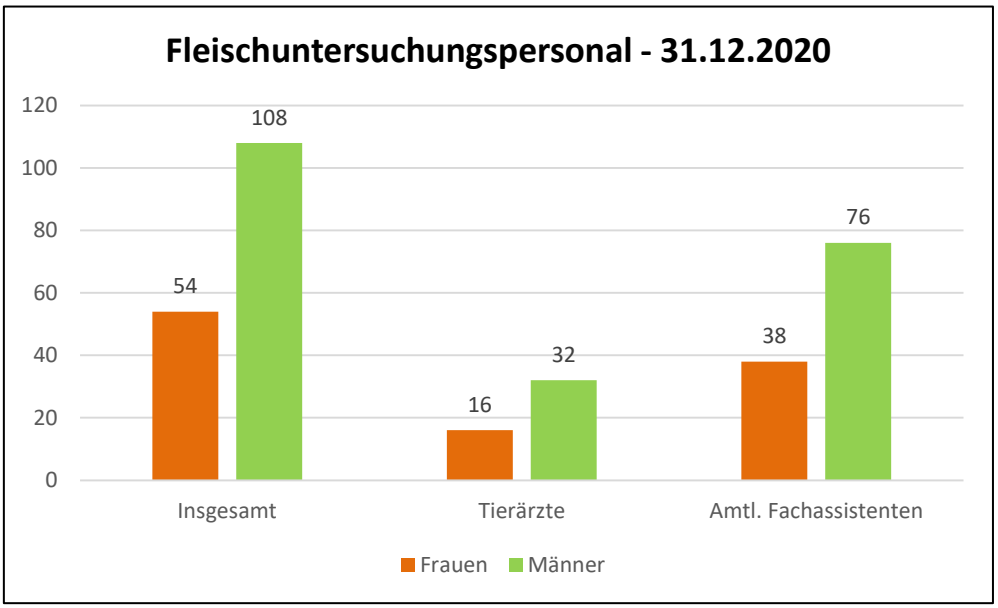


Diagramm 10



3.2 Umsetzungsstand von Zielen und Maßnahmen

Nachfolgend wird der Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsförderplan 2017 bis 2021 dargestellt. Im Berichtszeitraum 2017 bis 2021 hat sich die Kreisverwaltung Gütersloh erneut hauptsächlich mit den in § 6 LGG benannten Oberzielen „Berufliche Gleichstellung von Frau und Mann / Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen“ und „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ befasst.

3.2.1 Handlungsfeld: Berufliche Gleichstellung von Frau und Mann / Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

- Ziel 1: Die vakanten Leitungspositionen sollen mit einer Quote von 50 % mit Frauen besetzt werden.
- Ziel 2: Bei externen Stellenausschreibungen im technischen Bereich sollen die zu besetzenden Stellen mit einer Quote von 30 % mit Frauen besetzt werden.

	Fortlaufende Maßnahmen nach LGG	Umsetzungsstand	Zuständig
1	**Stellenausschreibungen (§ 8)**		
	Grundsätzlich werden vakante Stellen ausgeschrieben, um sowohl eine bestmögliche Besetzung sowie Chancengerechtigkeit für alle hinsichtlich der beruflichen Entwicklung und Förderung zu ermöglichen.	Die beschriebenen Maßnahmen werden fortlaufend umgesetzt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungs-beauftragte
	Der Ausschreibungstext beschreibt das Stellenprofil sowie die persönlichen und fachlichen Anforderungen der zu besetzenden Stelle.	Bei Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass die Voraussetzungen nach Möglichkeit auch Ausbildungs- bzw. Studiengänge umfassen, die eher von Frauen gewählt werden.	
	Stellenausschreibungen in Bereichen einer Frauenunterrepräsentanz enthalten den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich gewünscht sind.	Besonders erfreulich ist, dass fast alle Stellenausschreibungen, auch für Führungskräfte, auch mit der Option auf Teilzeit ausgeschrieben wurden.	
	Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, werden alle Stellen, auch für Leitungs- und Führungskräfte, in Teilzeit ausgeschrieben.		
	Beurlaubte Mitarbeiter*innen werden entsprechend ihrer Qualifikation über interne Stellenausschreibungen informiert.		
	Eine Beschränkung auf eine interne Ausschreibung ist im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Liegen nach einer internen Ausschreibung keine		

	Fortlaufende Maßnahmen nach LGG	Umsetzungsstand	Zuständig
	Bewerbungen von Frauen vor und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen und daraus resultierenden Kreistagsbeschlüssen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Eine Verpflichtung zur wiederholten Ausschreibung entfällt, wenn die erste Ausschreibung öffentlich war.		
2	**Vorstellungsgespräche (§ 9)**		
	Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich Mitglied des vom Landrat bestellten Auswahlgremiums. Sie entscheidet ihre Teilnahme nach Gleichstellungsrelevanz. Eine geschlechtsparitätische Besetzung des Auswahlgremiums wird angestrebt.	Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und die Durchführung von Vorstellungsgesprächen werden entsprechend umgesetzt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
	In Vorstellungsgesprächen sind Fragen, die diskriminierend wirken z.B. nach dem Familienstand, einer Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, unzulässig.		
3	**Auswahlkriterien (§ 10)**		
	Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Soweit es für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung ist, sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen in die Qualifikationsbeurteilung einfließen.	Die beschriebenen Maßnahmen werden fortlaufend umgesetzt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
	Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss auf Grund von der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.		
4	**Beförderungen und Höhergruppierungen**		
	Das Beförderungskonzept beruht auf den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 7) bzw. auf § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes NRW, demnach Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt zu berücksichtigen sind, sofern in dem jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn Frauen unterrepräsentiert sind.	Das Beförderungskonzept wird regelmäßig aktualisiert.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
	Für die Gruppe der Tariflich Beschäftigten sind die Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) maßgeblich.		

	Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand	Zuständig
1	Die Personalentwicklungsmaßnahmen in der Kreisverwaltung orientieren sich an den Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungsplans.	In der Regel wird eine paritätische Besetzung von Maßnahmen angestrebt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungs-beauftragte
2	Es werden regelmäßige Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themenfeldern für Führungskräfte und Mitarbeitende (u.a. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, faire Zusammenarbeit, geschlechtergerechte Sprache) angeboten.	In 2019 wurden Vorträge zum Thema „Mobbing und sexuelle Belästigung“ verpflichtend für alle Führungskräfte und freiwillig für alle Mitarbeitenden angeboten. Zudem wurde in 2019 ein ganztägiger Workshop im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms zum Thema „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ angeboten. Weiterhin findet jährlich ein Seminar zum Thema „Eigene Wirkung stärken – in (Selbst-)Präsentation erfolgreich überzeugen“ nur für Frauen statt. Im Jahr 2020 ist dieses pandemiebedingt einmalig ausgefallen.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbe auftragte
3	Der aktuelle Umsetzungsstand „Führen in Teilzeit“ wird überprüft. Die Ergebnisse der Überprüfung sollen in dem vorliegenden Leitfaden „FiT“ im Hinblick auf die erfolgreiche Etablierung von „Führen in Teilzeit“ fortgeschrieben werden.	In 2019/2020 hat eine Projektgruppe im Rahmen des Qualifizierungs-programms für zukünftige Führungskräfte den aktuellen Stand „Führen in Teilzeit“ untersucht: Insbesondere die vollzeitnahe Teilzeit wird von Frauen in Führung gewählt. Zusätzlich ist zeitliche Flexibilität ein wichtiges Kriterium.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungs-beauftragte
4	Um (junge) Frauen für die technischen Berufe und (junge) Männer für Sozial- und Gesundheitsberufe in der Kreisverwaltung zu interessieren, werden weiterhin Plätze im Rahmen des Girls-Day/Boys-Day angeboten. Zudem sollen die technischen Ausbildungsberufe in der Kreisverwaltung auf den MINT-Mitmachtagen präsentiert sowie MINT-	Die Zahl der Girls Day/ Boys Day-Teilnehmenden steigt stetig: In 2017 waren es 11 Teilnehmende (5 weiblich, 6 männlich), 2018 waren es 21 Teilnehmend (5	Abteilung Personal und Organisation, Fachabteilungen, Gleichstellungsbe auftragte

	Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand	Zuständig
	Studierenden Hospitations- und Praktikumsmöglichkeiten angeboten werden.	weiblich, 16 männlich). 2019 lag die Zahl schon bei 35 Teilnehmenden (15 weiblich, 20 männlich). Der Girls Day/Boys Day ist in den Jahren 2020/2021 pandemiebedingt ausgefallen. Auch die MINT-Mitmachtage haben in 2020/2021 nicht stattgefunden.	
5	Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen und in Führungspositionen sollen in einer weiteren Runde von Dezernatsgesprächen die aktuellen Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung überprüft und weiterentwickelt werden.	Nach Durchführung der Dezernatsgespräche zur Familienfreundlichkeit in 2017 wurde die Erarbeitung einer Handlungshilfe zum Thema Teilzeitbeschäftigung angestoßen. Diese ist 2021 veröffentlicht worden.	Landrat, Dezernatsleitungen und Gleichstellungsbeauftragte
6	Im Rahmen der Führungskräftezirkel soll die „Geschlechtergerechte Führung“ als Thema eingeführt und die Gleichstellungskompetenz gefördert werden.	11 Teilnehmende aus den bestehenden Führungszirkeln wurden im Rahmen der Führungskräfteschulungen zum Thema „Geschlechtergerecht führen“ in den Jahren 2017 und 2019 geschult. Für 2020 waren weitere Schulungen geplant, die pandemiebedingt auf 2021verschoben wurden. Im Herbst 2021 haben 23 Personen an dem Training teilgenommen. Das Gendertraining ist inzwischen auch fester Bestandteil der Führungskräfteschulung und der Führungsnachwuchskräfteschulung geworden.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

Fazit zur Zielerreichung

- Ziel 1: Im Berichtszeitraum 2017 – 2021 wurden insgesamt 50 Leitungspositionen neu besetzt. Davon wurden 28 Leitungspositionen durch Frauen besetzt (= 56 %). Damit wurde die vorgegebene Quote übertroffen.
- Ziel 2: Im Berichtszeitraum 2017 – 2021 wurden insgesamt 51 technische Stellen extern besetzt. 18 dieser Stellen wurden durch Frauen besetzt. Damit wurde erstmals das Ziel mit 35 % nicht nur erreicht, sondern übererfüllt.

3.2.2 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- Ziel: Förderung eines familienfreundlichen Klimas.

	Fortlaufende Maßnahmen	Umsetzungsstand	verantwortlich
1	**Flexible Arbeitszeitgestaltung** Die Kreisverwaltung Gütersloh unterstützt Beschäftigte mit Kindern oder betreuungsbedürftigen Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und wendet die gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit und Teilzeit an (§ 13 LGG). Die Väterförderung ist in diesem Zusammenhang ein besonderes Anliegen.	Die Zahl der männlichen Mitarbeitenden in Teilzeit ist leicht gestiegen. 327 Mitarbeitende haben zum 31.12.2020 einen Homeoffice-Arbeitsplatz, davon 91 Männer und 236 Frauen, genutzt.	Abteilung Personal und Organisation, Personalrat, Gleichstellungs-beauftragte
	Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Pflegezeit oder eine Beurlaubung beantragen, erhalten auf Wunsch eine Beratung und werden auf die versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen.	Die Elternzeit im Rahmen von 2 Monaten wurde jährlich von rund 12 Vätern in Anspruch genommen. Insgesamt waren es in dem Berichtszeitraum 35 Väter.	
	Es ist darauf hinzuwirken, dass eine Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigt oder sich nachteilig auf Beurteilungen auswirkt. Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing sind auch in Leitungsfunktionen zu fördern und stehen grundsätzlich Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegen.	Grundsätzlich ist auch Führung in Teilzeit möglich. 17 Führungskräfte führen in Teilzeit (weniger als 38 Std. je Woche), davon 16 Frauen.	
	Beschäftigten, denen eine 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 zu ermöglichen.	Die Handlungshilfe zur Teilzeit wurde im Jahr 2021 veröffentlicht. Der Ordner „Familie, Pflege und Beruf vereinbaren“, der als Hilfestellung für Mitarbeitende dient, wird derzeit überarbeitet.	
	Informationen über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen rund um die	Eine Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten	

	Fortlaufende Maßnahmen	Umsetzungsstand	verantwortlich
	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden zur Verfügung gestellt.	ist kurz vor der Verabschiedung.	
2	**Beurlaubung**		
	Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Anträge auf Beurlaubungen (§ 14 LGG) zur Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu entsprechen.	Begründeten Anträgen auf Beurlaubung wird in der Regel entsprochen.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungs-beauftragte
	Beurlaubte werden während der Beurlaubungszeit über die Entwicklungen in der Verwaltung informiert		
	Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Beurlaubungsphase wird von der Kreisverwaltung begleitet. Das Rückkehrkonzept (s. Vereinbarkeitsordner „Familie, Pflege und Beruf vereinbaren“) bietet zusätzliche Hilfestellungen.	Das Rückkehrkonzept hat sich bewährt, um etwaige Hürden für den Wiedereinstieg möglichst gering zu halten.	

	Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand	verantwortlich
1	Es werden Info-Schulungen für alle Führungskräfte zum Thema „Flexible Arbeitszeiten“ angeboten.	Das Thema „Flexible Arbeitszeit“ wurde von einer Projektgruppe aus dem Qualifizierungs-programm für zukünftige Führungskräfte bearbeitet.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungs-beauftragte
2	Vereinzelte Ausbildungsstellen werden auch als Teilzeitausbildung angeboten unter der Voraussetzung, dass mindestens 30 Wochenarbeitsstunden geleistet werden und die Theorieanteile nicht verkürzbar sind.	In den Jahren 2019 bis 2021 hat es eine Auszubildende gegeben, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolviert hat.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungs-beauftragte
3	Maßnahmen zur Gesundheitsprävention orientieren sich an den unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern.	2018 wurde ein Bonusprogramm eingeführt, bei dem die Mitarbeitenden durch das Nachweisen von gesundheitlichen und sportlichen Aktivitäten Zeitgutschriften erhalten. Dieses Bonusprogramm wird seitdem überwiegend von Frauen (2018: 75%, 2019: 84%, 2020: 83%) und wenig von Männern (2018: 25%, 2019: 16%, 2020: 17%) genutzt.	Abteilung IT und Zentrale Dienste, Gleichstellungsbea uftragte

	Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand	verantwortlich
		Ergänzend dazu finden jährlich mehrere Fortbildungen zum Thema Gesundheitsprävention statt. Das vorhandene Angebot wird durch das Betriebssportprogramm ergänzt. Seit Anfang 2021 wurden zwei Online-Sport-Angebote eingerichtet.	
4	Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden systematisch und regelmäßig kommuniziert (Intranet / KreisIntern/etc.).	Die Kindernotfallbetreuung ist ein fortlaufendes Angebot. Dieses wurde zuletzt in der Herbstausgabe 2019 der KreisIntern beworben. Das Angebot in der Mittagszeit – kurz „Lunchpaket“ genannt – bietet Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Informationen rund um das Thema „Pflege und Beruf“ und wurde in Kooperation mit der Kreispolizeibehörde und für Mitarbeitende im nördlichen Kreisgebiet in Kooperation mit der Stadt Halle/Westf. durchgeführt. Seit 2017 waren z. B. Themen: Pflegestufen und Leistungen im Überblick, 24-Stunden-Betreuung, Rollentausch. Zusätzlich wird jährlich ein Seminar im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms angeboten („Wenn Eltern alt werden“). Stellen von Führungskräften, die eine mehrmonatige Elternzeit wahrnehmen, werden befristet intern besetzt. Dadurch werden Vereinbarkeit auf der einen und Personalentwicklung auf	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungbeauftragte

	Zusätzliche Maßnahmen	Umsetzungsstand	verantwortlich
		der anderen Seite ermöglicht.	
5	Die bereits vorhandenen Regelungen zur Telearbeit beim Kreis Gütersloh werden an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst und fortentwickelt.	Eine Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten ist aktuell kurz vor der Verabschiedung.	Abteilung Personal und Organisation, Abteilung IT und Zentrale Dienste, Personalrat, Gleichstellungs-beauftragte
6	Die Ergebnisse der Dezernatsgespräche zur Schärfung des Profils einer familienfreundlichen Kreisverwaltung werden nach Priorisierung durch die Abteilungsleitungskonferenz in den Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans aufgenommen.	Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuung sind die priorisierten Themen.	Gleichstellungs-beauftragte, Abteilung Personal und Organisation

3.3 Fazit für die Fortschreibung und längerfristige Betrachtung:

Die Kreisverwaltung nähert sich mit dem Ziel „Berufliche Gleichstellung von Frau und Mann und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen“ langsam aber stetig mit 38,9 % Frauenanteil in Führungspositionen dem 50 %-Ziel an. Diese Zahl entspricht exakt der Zahl des vorangegangenen Gleichstellungsplans. Hier konnte keine Steigerung des Frauenanteils in der Gesamtzahl der Führungspositionen erreicht werden. Ein Grund dafür ist, dass durch die Neugründungen von 2 Rettungswachen im Jahr 2019 und die Übernahme der Kreisleitstelle im Jahr 2020 3 Führungspositionen hinzugekommen sind, die alle von Männern ausgeübt

Der überwiegende Anteil von Frauen in Führungspositionen ist auf der Sachgebietsleitungsebene zu finden: Von 79 Sachgebietsleitungen bis Ende 2020 sind 33 mit Frauen besetzt, das entspricht einer Quote von 41,8%. Die Sachgebietsleitung ist eine wichtige „Start-Position“ für die potentielle Besetzung von Abteilungsleitungen mit Frauen. Erfreulich ist die deutliche Steigerung von Frauen auf Abteilungsleitungsebene: von 20 sind bisher 8 weiblich besetzt. Das entspricht einer Quote von 38,1% und ist folglich eine deutliche Steigerung im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan. Betrachtet man die Anzahl an Frauen auf Ebene der Sachgebietsleitungen, besteht hier eine gute Ausgangslage für die Zielerreichung der Steigerung des Frauenanteils auf höherer Führungsebene in den kommenden Jahren.

In der Kreisverwaltung zeigt sich ebenso wie in der Privatwirtschaft eine nach wie vor deutliche Aufteilung von Frauen und Männern in unterschiedliche Berufsbereiche. Frauen sind in den sozialen und gesundheitsspezifischen Berufen deutlich überrepräsentiert, dagegen überwiegen in den technischen Berufsfeldern die Männer. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kreisverwaltung steht in den kommenden Jahren weiterhin die Sicherung des Fachkräftebedarfs insbesondere auch in den sogenannten Engpassqualifikationen im Fokus. Es ist und bleibt daher eine zentrale Herausforderung, qualifiziertes Personal - Frauen und Männer - zu gewinnen und an die Kreisverwaltung zu binden. Eine familien- und gleichstellungsfreundliche Verwaltungskultur ist hierbei förderlich.

Bis zum Jahre 2026 sind planmäßig 17 Führungspositionen zu besetzen, da die Stelleninhabenden die Kreisverwaltung aus Altersgründen verlassen werden. Nachdem die ausscheidenden Führungskräfte zu einem großen Teil Männer sind und interne Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. Qualifizierungsprogramm für zukünftige Führungskräfte) zur Erweiterung der beruflichen Handlungs- und Führungskompetenzen vermehrt von Frauen wahrgenommen werden, ist mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die Quote der Frauen in Führungspositionen weiter ansteigen wird.

Neben den v. g. 17 Führungskräften erreichen jeweils rund 100 Frauen und Männer bis zum Jahre 2026 die Regelaltersgrenze. An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Mitarbeitenden natürlich auch eher altersbedingt ausscheiden können. Ebenso kann es auch andere Fluktuationsgründe, wie z. B. der Wechsel zu anderen Arbeitgebenden, geben.

Aus diesen Gründen ist es in den nächsten Jahren noch wichtiger denn je, hierzu gezielte Nachfolgeplanungen im Rahmen von Demographie-Gesprächen stattfinden zu lassen.

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist in dem Maßnahmenkatalog der Kreisverwaltung gut aufgestellt. Zur Schärfung des Profils einer familienfreundlichen Kreisverwaltung soll die Weiterentwicklung dieses Handlungsfeldes im Fortschreibungszeitraum einfließen. Darüber hinaus sollen Informationen und der Austausch über die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiterhin im Vordergrund stehen. Neben dem Angebot einer möglichst flexiblen Arbeitswelt unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mitarbeitenden und der Kreisverwaltung werden die Bedarfe der Beschäftigten bezüglich (Kinder-)Betreuung und Unterstützung seitens der Kreisverwaltung eruiert.

Die Kinderbetreuung im Notfall („Wenn alle Stricke reißen“) steht weiterhin als kostenloses Unterstützungsangebot zur Verfügung und wird von den Mitarbeitenden der Kreisverwaltung als hilfreich gewertet.

4. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2022 - 2026

4.1 Prognose zur Stellenentwicklung

Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans ist insbesondere für den Bereich der beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann maßgeblich abhängig von der konkreten Personalfluktuation, Neubesetzungen und Personalentwicklungsmaßnahmen innerhalb des Geltungszeitraumes. Weiterhin haben Aufgabenveränderungen und die Entwicklung der Arbeitsplätze in ein noch digitaleres Zeitalter einen Einfluss auf die Zielerreichung.

Im Rahmen der strategischen Zielplanung der Kreisverwaltung wurde die „Anpassung der Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung insbesondere an die Anforderungen der demographischen Entwicklung“ als Dauerentwicklungsziel festgelegt. Als eine Maßnahme zur Personalplanung werden daher in diesem Zusammenhang regelmäßig abteilungsspezifisch künftige Aufgabenentwicklungen und die jeweilige konkrete Personalsituation beleuchtet.

Denn, wie bereits erwähnt, werden nach den derzeit vorliegenden Informationen bis Ende 2026 insgesamt rund 200 Personen aus altersbedingten Gründen (ca. 100 Frauen und ca. 100 Männer) aus dem Dienst der Kreisverwaltung Gütersloh ausscheiden. Zusätzlich kommen noch 17 Führungskräfte hinzu, die in den Ruhestand gehen werden. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan ist die Zahl der aus Altersgründen ausscheidenden Mitarbeitenden deutlich höher und verdeutlicht, dass der demographische Wandel in großen Schritten auch auf die Kreisverwaltung zukommt.

Neben den damit verbundenen Herausforderungen erhält die Kreisverwaltung auch die Chance, durch gezielte Nachfolgeplanung die Frauenquote - speziell in Führungspositionen - zu erhöhen. Von großer Bedeutung für die erfolgreiche, qualifizierte Nachbesetzung vakant werdender Stellen wird sein, sich als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren.

4.2 Ziele und Maßnahmen

Die Ziele und die daraus resultierenden Maßnahmen für die nächsten 5 Jahre werden - wie bereits in den vorangegangenen Berichtszeiträumen - anhand der Oberziele analog zu den Vorgaben des § 6 LGG dargestellt: Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Für die Geltungsdauer enthält der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben bezüglich des Frauenanteils in Führungspositionen sowie der Bereiche, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

In qualitativer sowie quantitativer Hinsicht ist die Kreisverwaltung auf einem guten Weg in Richtung Gleichstellung der Frau. Im letzten Betrachtungszeitraum wurden im Rahmen des Möglichen hier große Schritte gemacht, das Ziel aber noch nicht erreicht.

Deshalb sind zu den bestehenden Maßnahmen, die in Teilen weiter geführt werden, sowohl langfristige größere Projekte als auch vielfältige kleinere Maßnahmen nötig für die Zielerreichung. Wichtig sind in der Umsetzung das Bewusstsein und die aktive Unterstützung der Maßnahmen durch alle Kreis-Mitarbeitenden, insbesondere der Führungskräfte.

Um die Maßnahmen insbesondere für das u. g. Ziel 2 besser zu verdeutlichen, wird in diesem Gleichstellungsplan für diesen Bereich von Expertinnen-Stellen gesprochen. Es handelt sich hier um Stellen im technischen Bereich, die in der Regel ab der Besoldungsgruppe A 11 bzw. Entgeltgruppe 11 zu finden sind.

4.2.1 Handlungsfeld: Berufliche Gleichstellung von Frau und Mann/ Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

- Ziel 1: Die vakanten Leitungspositionen sollen mit einer Quote von 50 % mit Frauen besetzt werden.
- Ziel 2: Bei externen Stellenausschreibungen im technischen Bereich sollen die zu besetzenden Stellen mit einer Quote von 30 % mit Frauen besetzt werden.

	Fortlaufende Maßnahmen nach LGG	Zuständig
1	**Stellenausschreibungen (§ 8)** Grundsätzlich werden vakante Stellen ausgeschrieben, um sowohl eine bestmögliche Besetzung sowie Chancengerechtigkeit für alle hinsichtlich der beruflichen Entwicklung und Förderung zu ermöglichen. Der Ausschreibungstext beschreibt das Stellenprofil sowie die persönlichen und fachlichen Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Stellenausschreibungen in Bereichen einer Frauenunterrepräsentanz enthalten den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich gewünscht sind. Es werden möglichst alle Stellen, auch für Leitungs- und Führungskräfte sowie Expert*innen mit der Option auf Teilzeit bzw. Jobsharing ausgeschrieben, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Ausschreibungstext wird die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit verdeutlicht. Beurlaubte Mitarbeitende werden entsprechend ihrer Qualifikation über interne Stellenausschreibungen informiert. Eine Beschränkung auf eine interne Ausschreibung ist im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen und daraus resultierenden Kreistagsbeschlüssen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Eine Verpflichtung zur wiederholten Ausschreibung entfällt, wenn die erste Ausschreibung öffentlich war.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
2	**Vorstellungsgespräche (§ 9)** Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich Mitglied des vom Landrat bestellten Auswahlgremiums. Sie entscheidet ihre Teilnahme nach Gleichstellungsrelevanz. Eine geschlechtsparitätische Besetzung des Auswahlgremiums wird angestrebt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

	Fortlaufende Maßnahmen nach LGG	Zuständig
	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 In Vorstellungsgesprächen sind Fragen, die diskriminierend wirken z. B. nach dem Familienstand, einer Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, unzulässig. Auf geschlechterspezifische Beurteilungsfehler ist zu achten, speziell auf den Ähnlichkeitseffekt, wenn das Auswahlgremium überwiegend männlich besetzt ist.	
3	**Auswahlkriterien (§ 10)** Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Soweit es für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung ist, sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen in die Qualifikationsbeurteilung einfließen. Teilzeitbeschäftigungen, vorangegangene Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
4	**Beförderungen und Höhergruppierungen** Das Beförderungskonzept beruht auf den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 7) bzw. auf § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes NRW, demnach Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt zu berücksichtigen sind, sofern in dem jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Gruppe der Tariflich Beschäftigten sind die Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) maßgeblich.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

	Zusätzliche Maßnahmen	Zuständig
1	Für die Auswahl von Führungsstellen bzw. Expert*innenstellen wird ein **Fragenkatalog** mit Fragen nach Softskills erarbeitet unter dem Augenmerk der Vermeidung von Beurteilungs- und Selektionsfehlern. Ziel: Vorbeugung der Gefahr geschlechterspezifischer Bevorzugung.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
2	Im Rahmen der demographischen Entwicklung wird ein Konzept zur **Nachfolgeplanung** erstellt, mit dem Ziel der frühzeitigen Identifikation von Führungsstellen- und Expert*innenstellen-sowie einer gezielten Entwicklung des Personals. Dieses Konzept beruht ebenso wie das o. g. Beförderungskonzept auf den Vorschriften des LGG und des LBG bzw. TVöD.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
3	Die Personalentwicklungsmaßnahmen in der Kreisverwaltung orientieren sich an den Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungsplans. Es wird darauf geachtet, dass Fort- und Weiterbildungen auch weiterhin in Teilzeit angeboten werden. Zukünftig wird bei den Teilnehmenden evaluiert, ob sie sich eine Kinderbetreuung zu der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme gewünscht hätten. Ziel dieser Evaluation ist, bei Bedarf ein entsprechendes Angebot machen zu können.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
4	Die Planung des Qualifizierungsprogramms für zukünftige Führungskräfte, welches seit Jahren regelmäßig in der Kreisverwaltung angeboten wird, orientiert sich nach wie vor an den zukünftig vakant werdenden Führungsstellen. Das anvisierte Nachfolgeplanungskonzept und das Qualifizierungsprogramm für zukünftige Führungskräfte ergänzen sich. Weiterhin wird bei diesem Programm die Entwicklung von Frauen in der Familienphase sowie der Mitarbeitenden über 40 Jahre in den Blick genommen.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
5	Die Teilnahme an Mentoring-Programmen für Frauen wird verstärkt gefördert. Ziel ist die Förderung von Potenzialträgerinnen.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
6	Es werden regelmäßige Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themenfeldern für Führungskräfte und Mitarbeitende (u. a. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Faire Zusammenarbeit, Gendertraining) angeboten. Zusätzlich soll einmal jährlich weiterhin eine Veranstaltung/Seminar /Training nur für Frauen angeboten werden.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
7	Das Thema „Führen in Teilzeit“ wird neu beleuchtet – aus Sicht der Führungskräfte und Mitarbeitenden. Ein Konzept wird entwickelt: Unterpunkte werden Themen wie Führen im Tandem bzw. Führen mit reduzierter Stundenzahl sein.	Abteilung Personal und Organisation Gleichstellungsbeauftragte

	Zusätzliche Maßnahmen	Zuständig
	Der bisherige Leitfaden „FiT“ (Führen in Teilzeit) sowie die Ergebnisse der Projektgruppenarbeit von 2019/2020 fließen in die Überprüfung ein. Ein Ziel des o. g. Konzepts ist ein aktueller Leitfaden „Führen in Teilzeit“ unter Berücksichtigung flexibler Arbeitsmodelle, der Führungskräften und Mitarbeitenden als Handlungshilfe dient und die Vereinbarkeit von Führung und Familie gewährleistet.	
8	Führungs- und Expert*innenstellen sollen mit reduzierter Stundenzahl angeboten werden, um die Vereinbarkeit von Führung und Familie zu gewährleisten. Alternativ kann ein Führungs- bzw. Expert*innentandem gebildet werden. Beides soll der Tatsache entgegenwirken, dass viele Frauen sich vorwiegend vor oder weit nach der Familienphase für Führungs- und Expert*innenaufgaben interessieren. In diesem Zusammenhang soll auch die Definition von „vollzeitnah“ überarbeitet werden.	Abteilung Personal und Organisation, Fachabteilungen, Gleichstellungsbeauftragte
9	Es wird ein Konzept erarbeitet, den Kreis Gütersloh als attraktiven Arbeitgeber bei relevanten Zielgruppen zu präsentieren. Das dient neben der Vorbeugung von Fachkräftemangel dem Abbau von Unterrepräsentanzen. Weiterhin werden Plätze im Rahmen des Girls-Day/Boys-Day angeboten um (junge) Frauen für die technischen Berufe und (junge) Männer für Sozial- und Gesundheitsberufe in der Kreisverwaltung zu interessieren. Zudem sollen die technischen Ausbildungsberufe in der Kreisverwaltung auf den MINT-Mitmachtagen präsentiert sowie MINT-Studierenden Hospitations- und Praktikumsmöglichkeiten angeboten werden. Es werden Methoden entwickelt, junge Männer für die sozialen Bereiche zu gewinnen (wie z. B. Vorträge an Schulen, Zusammenarbeit mit Hochschulen, Angebot des FSJ in sozialen Bereichen).	Abteilung Personal und Organisation, Fachabteilungen, Gleichstellungsbeauftragte
10	Die Führungskräfte der Kreisverwaltung werden regelmäßig zum Thema „geschlechtergerechte Führung“ geschult bzw. informiert. Das Gendertraining ist bereits fester Bestandteil des Qualifizierungsprogramms zukünftiger Führungskräfte sowie der zu durchlaufenden Führungskräfteschulungen. Die Führungskräfte werden bezüglich Geschlechtergerechtigkeit in Auswahlverfahren und Beurteilungen sensibilisiert. Im Rahmen der Führungskräftezirkel werden Themen wie die Handlungshilfe Teilzeit, die Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ und ggfs. weitere Themen, die auf geschlechtergerechte Behandlung der Mitarbeitenden einwirken, vorgestellt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

4.2.2 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- Ziel 1: Förderung eines familienfreundlichen Klimas

	Fortlaufende Maßnahmen	Zuständig
1	**Flexible Arbeitszeitgestaltung** Die Kreisverwaltung Gütersloh unterstützt Beschäftigte mit Kindern oder betreuungsbedürftigen Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und wendet die gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit und Teilzeit an (§ 13 LGG). Die Väterförderung ist in diesem Zusammenhang ein besonderes Anliegen. Die Kreisverwaltung ermutigt Väter, in Elternzeit zu gehen. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Pflegezeit oder eine Beurlaubung beantragen, erhalten auf Wunsch eine Beratung und werden auf die versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen. Es ist darauf hinzuwirken, dass eine Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigt oder sich nachteilig auf Beurteilungen auswirkt. Teilzeit, ortsflexibles Arbeiten und Jobsharing sind auch in Leitungsfunktionen zu fördern. Beschäftigten, denen eine 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 zu ermöglichen. Informationen über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen rund um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden zur Verfügung gestellt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
2	**Beurlaubung** Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Anträge auf Beurlaubungen (§ 14 LGG) zur Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu entsprechen. Beurlaubte werden während der Beurlaubungszeit über die Entwicklungen in der Verwaltung informiert. Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Beurlaubungsphase wird von der Kreisverwaltung begleitet. Das Rückkehrkonzept (s. Vereinbarkeitsordner „Familie, Pflege und Beruf vereinbaren“) bietet zusätzliche Hilfestellungen.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungbeauftragte

	Zusätzliche Maßnahmen	Zuständig
1	Auf Grundlage der neuen Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ werden Informations-Schulungen für alle Führungskräfte zum Thema „Flexibles Arbeiten in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort“ angeboten. Ebenso werden die Führungskräfte in Bezug auf erfolgreiches Führen in flexiblen Strukturen geschult.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte
2	Die Kindernotfallbetreuung, die allen Kreismitarbeitenden seit einigen Jahren zur Verfügung steht, bleibt erhalten. Darüber hinaus wird der Kinderbetreuungsbedarf seitens der Kreisverwaltung nochmals beleuchtet: Durch Befragung der Mitarbeitenden sollen deren Bedürfnisse in Bezug auf Kinderbetreuung eruiert werden. Aus den Ergebnissen werden ein Maßnahmenkatalog und Handlungsempfehlungen entwickelt.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungbeauftragte, Abteilung Jugend
3	Die Notwendigkeit sowie die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden systematisch und regelmäßig kommuniziert.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungbeauftragte
4	Die Lunchpakete werden thematisch erweitert. Bisher wurde vorrangig das Thema Pflege beleuchtet. Ab 2022 werden Themen, die generell für Frauen und Mitarbeitende, die zusätzlich Care-Arbeit leisten, relevant sind, angeboten. Beispielsweise „Work-Life-Balance“, „Achtsamkeit“ oder „Erfolgreiches Auftreten - die innere Haltung entscheidet“.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungbeauftragte
5	Frauen, die erfolgreich Familie, Pflege und Beruf vereinen, sollen als Best Practices-Beispiele aufgezeigt werden. Beispielsweise in der Mitarbeiterzeitschrift Kreis Intern, auf den Internet- und Intranetseiten oder den Social Media-Kanälen. Hierdurch sollen intern andere Frauen ermutigt und extern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und diesbezüglich die Vorzüge des Kreises Gütersloh als Arbeitgeber dargestellt werden.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungbeauftragte, Pressestelle
6	Vereinzelte Ausbildungsstellen werden auch als Teilzeitausbildung angeboten unter der Voraussetzung, dass mindestens 30 Wochenarbeitsstunden geleistet werden und die Theorieanteile nicht verkürzbar sind.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungbeauftragte

4.2.3 Handlungsfeld: Sprache

	Maßnahme	Zuständig
1	Auch im Kreis Gütersloh ist uns Gleichstellung -auch in der Sprache- ein großes Anliegen. Wir kommunizieren wertschätzend und vermeiden jegliche Form von Diskriminierung. Wir beziehen uns in unserer Kommunikation auf § 4 des LGG (Landesgleichstellungsgesetz), das besagt, dass wir alle dazu verpflichtet sind, im internen und externen dienstlichen Sprachgebrauch geschlechtersensibel zu kommunizieren. Stilistisch bedeutet das, in erster Linie Sprache geschlechtsneutral anzuwenden. Wo das nicht möglich ist, müssen Frauen und Männer in der weiblichen und männlichen Sprachform genannt werden.	Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte, Fachabteilungen

5 Controlling

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 % zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG). Nach zwei Jahren - 31. Dezember 2023 - wird die Zielerreichung des Gleichstellungsplans überprüft. Die Ergebnisse der Überprüfung sind der Verwaltungsleitung und dem Kreistag vorzulegen.

Um eine lückenlose interne Dokumentation der Zielerreichung zu ermöglichen, werden die Daten jährlich zum Stichtag 31.12. fortgeschrieben.

Es ist zu erwarten, dass die Überprüfung ergibt, dass weitere Handlungsbedarfe zur Zielerreichung bestehen bzw. weitere Prüfschritte und Maßnahmen im Berichtszeitraum erforderlich sind.

Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans wird ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erarbeitet und der Gleichstellungsplan für die kommenden Jahre fortgeschrieben.

6 Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt zum 01.01.2022 in Kraft.