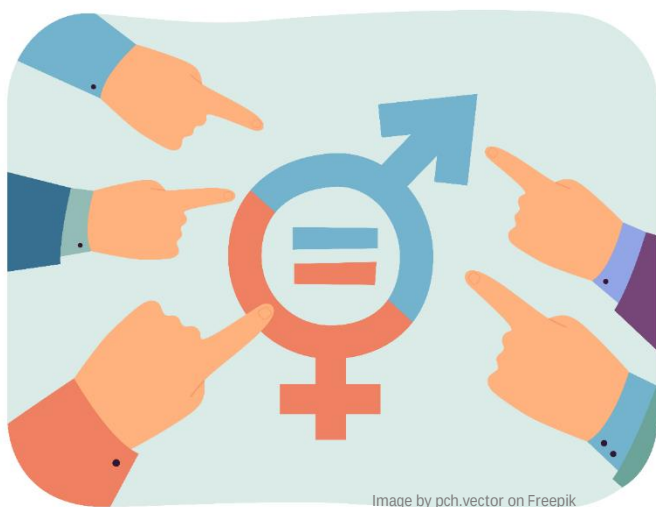


Gleichstellungsplan



Kreisverwaltung
Minden-Lübbecke

01.01.2024 – 31.12.2026

Inhalt

1.	VORWORT	2
2.	EINLEITUNG UND RECHTLICHE GRUNDLAGEN	3
3.	BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER MITARBEITENDENSTRUKTUR	4
3.1.	Bestandsaufnahme Gesamtverwaltung	4
3.2.	Bestandsaufnahme in den einzelnen Laufbahnen	6
3.3.	Bestandsaufnahme der Neueinstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen	9
3.4.	Bestandsaufnahme bei Führungsfunktionen	11
3.5.	Bestandsaufnahme der Voll- und Teilzeittätigkeiten	15
3.6.	Bestandsaufnahme der örtlichen Flexibilisierung der Arbeit	18
3.7.	Bestandsaufnahme bei Elternzeit	20
3.8.	Resümee der Bestandsaufnahme und Zielquoten zum 31.12.2026	21
4.	KONKRETE MAßNAHMEN UND PROJEKTE ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG	23
4.1.	Handlungsfeld <i>Wertschätzende Kommunikation und grenzachtendes Verhalten</i>	24
4.2.	Handlungsfeld <i>Sichtbarkeit von Vereinbarkeitsthemen im Alltag</i>	25
4.3.	Handlungsfeld <i>Gleichstellungsaspekte in Personalangelegenheiten und Organisation</i>	26
4.4.	Handlungsfeld <i>Bedarfsgerechte Teilzeitmodelle</i>	27
4.5.	Handlungsfeld <i>Gleichstellungsaspekte in der Führung</i>	28
4.6.	Handlungsfeld <i>Geschlechtergerechte Sprache</i>	28
4.7.	Handlungsfeld <i>Sichtbarkeit der Gleichstellungsstelle</i>	29
4.8.	Handlungsfeld <i>Fortbildungen für (weibliche) Führungskräfte</i>	29
4.9.	Handlungsfeld <i>Förderung der Vereinbarkeit bei Eltern- oder (Familien-)Pflegezeit</i>	30
4.10.	Handlungsfeld <i>Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen</i>	31
5.	ABSCHLIEßENDE ERLÄUTERUNGEN	32
6.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	34
7.	ANHANG	35

1. Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

es ist uns eine große Freude, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke 2024-2026 vorzustellen.

Die Förderung von Gleichstellung bedeutet die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ebenso wie die Beseitigung bestehender Nachteile. Es geht darum, Potentiale unabhängig vom Geschlecht zu fördern und gleiche Verwirklichungschancen für alle zu erreichen.

Angesichts des demographischen Wandels erfordert die Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften mehr denn je Arbeitgebendenattraktivität. Die Nutzung des enormen Potentials von Frauen für Fach- und Führungspositionen und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sind ein strategischer Wettbewerbsfaktor.

Die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke mit rund 1.900 Mitarbeitenden ist eine attraktive und familienbewusste Arbeitgeberin. Sie unterstützt bereits heute aktiv mit unterschiedlichen Instrumenten die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ebenso wie eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Wir wissen: Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende sind die Basis für die erfolgreiche Gestaltung unserer vielseitigen Aufgaben.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke hat das Ziel, weitere Impulse bei der Gleichstellung zu setzen und neue Entwicklungen anzustoßen. Als wesentlicher Baustein der Personal- und Organisationsentwicklung in der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke finden sich auf zehn Handlungsfeldern vielfältige Maßnahmen für die Jahre 2024 bis 2026.

Wir sind überzeugt von den Chancen, die uns eine gelebte Gleichstellung bietet. Gleichstellung lässt sich jedoch nur gemeinsam umsetzen. Daher laden wir Sie, liebe Kollegin*, lieber Kollege*, herzlich ein, sich aktiv bei der Durchführung des Gleichstellungsplans einzubringen und an der Realisierung der Maßnahmen mitzuwirken.



Ali Doğan
Landrat



Nicole Streitz
Kreisdirektorin



Janina Blome
Gleichstellungsbeauftragte



Christof Pahl
Personalratsvorsitzender

2. Einleitung und rechtliche Grundlagen

Das Grundgesetz (GG) für die Bundesrepublik Deutschland schreibt in Artikel 3 Absatz 2 fest, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter im Sinne gleicher Verwirklichungschancen ist in Deutschland allerdings nicht erreicht. Besonders deutlich wird dies im Erwerbsleben und damit zusammenhängend bei der Verteilung der Verantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit in den Bereichen Kindererziehung und Angehörigenpflege.

Dabei steht der Staat als Ganzes in der Verantwortung. Er fördert laut Artikel 3 Absatz 2 GG die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. In Nordrhein-Westfalen gibt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) den landesrechtlichen Rahmen für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Das LGG verpflichtet in § 5 jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, zu überprüfen und fortzuschreiben. Nach § 5 Absatz 10 LGG ist der Gleichstellungsplan wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Dabei haben die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung sowie die Führungskräfte eine besondere Verpflichtung bei der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans.

Für die Erstellung des neuen Gleichstellungsplans der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke 2024-2026 konstituiert sich im März 2023 ein Arbeitskreis. Organisiert von der Gleichstellungsstelle finden daraufhin insgesamt fünf Sitzungstermine im vierwöchigen Rhythmus statt. Teilnehmende des Arbeitskreises kommen aus der Gleichstellungsstelle, dem Personalamt, der Organisations- und Personalentwicklung sowie dem Personalrat. Gemeinsam werden die Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeitendenstruktur als Grundlage des Gleichstellungsplans (Kapitel 3) bewertet sowie mögliche konkrete Maßnahmen in der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke (Kapitel 4) diskutiert. Aus den verschiedenen Arbeitsperspektiven werden rasch produktive Synergien gebildet, um gemeinsam zukunftsweisende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke zu entwickeln.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeitendenstruktur

Die Grundlagen des Gleichstellungsplans sind laut § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeitendenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Es findet eine jährliche Aktualisierung der Mitarbeitendenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen zum Stichtag 31.12. statt. Dies entspricht dem Stichtagsprinzip der früheren Frauenförderpläne und des bisherigen Gleichstellungsplans. Die entsprechenden Zahlen im Geltungszeitraum 2024-2026 liegen in der Regel bis zum 31.01. vor und werden gemeinsam mit den Zielvorgaben im für die Gleichstellung zuständigen Ausschuss beraten.

Im Vergleich mit der Bestandsaufnahme des Gleichstellungsplans 2020-2023 (siehe Anhang für komplette Bestandsaufnahme) werden die Angaben um folgende Punkte erweitert:

- Mitarbeitende nach Ämtern, Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht
- Anzahl der Mitarbeitenden, die Telearbeit oder Mobiles Arbeiten nutzen, nach Umfang und Geschlecht
- Erfassung der Begründungen für Teilzeit (Erhöhung, Reduzierung),
Erfassung ab 01.01.2024, erste Auswertung zum Stichtag 31.12.2024
- Anzahl der Mitarbeitenden in Eltern- und Pflegezeit und Anteile nach Geschlecht,
hier keine Stichtagserfassung, sondern Erfassung der Ereignismasse über den jeweiligen Jahreszeitraum
- Durchschnittliche Dauer der Eltern- und Pflegezeit in Monaten nach Geschlecht,
hier keine Stichtagserfassung, sondern Erfassung der Ereignismasse über den jeweiligen Jahreszeitraum
- Prognose der Altersfluktuation 2024-2026 nach Bereichen, Führungsstellen und Geschlecht

3.1. Bestandsaufnahme Gesamtverwaltung

Zum Stichtag 31.12.2022 hat der Kreis 1.735 Mitarbeitende, wobei Frauen mit einem Anteil von 62,4 % den überwiegenden Teil der Mitarbeitenden stellen. In der Zeitreihe seit 2013 wird deutlich, dass der Frauenanteil im Vergleich zu 2013 gewachsen ist und an allen Berichtsstichtagen überwiegt. Der Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der Frauenanteil in allen Altersgruppen überwiegt und tendenziell bei den jüngeren Altersgruppen zunimmt.

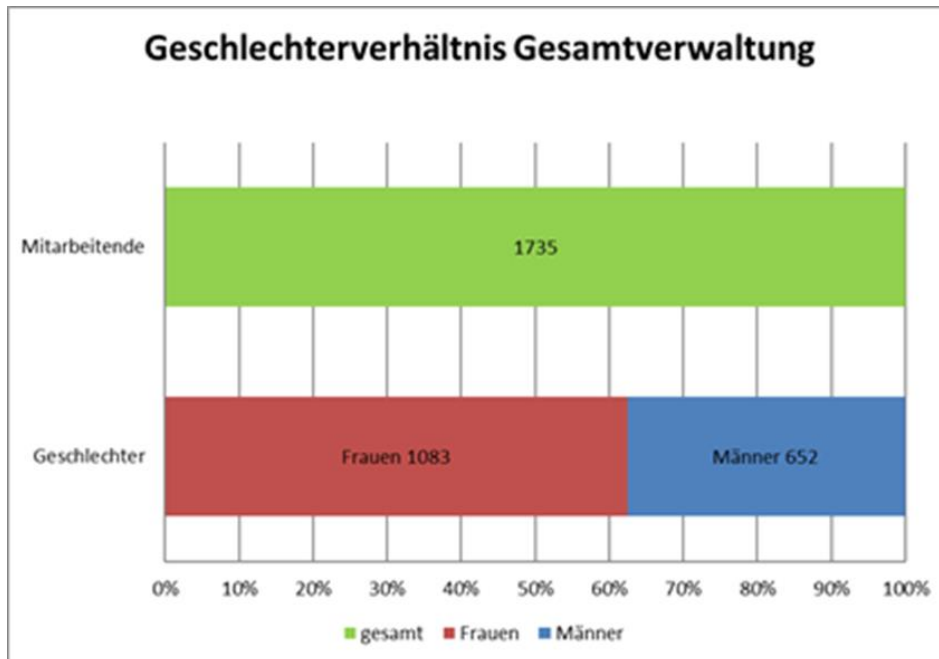


Abbildung 1: Geschlechterverhältnis Gesamtverwaltung

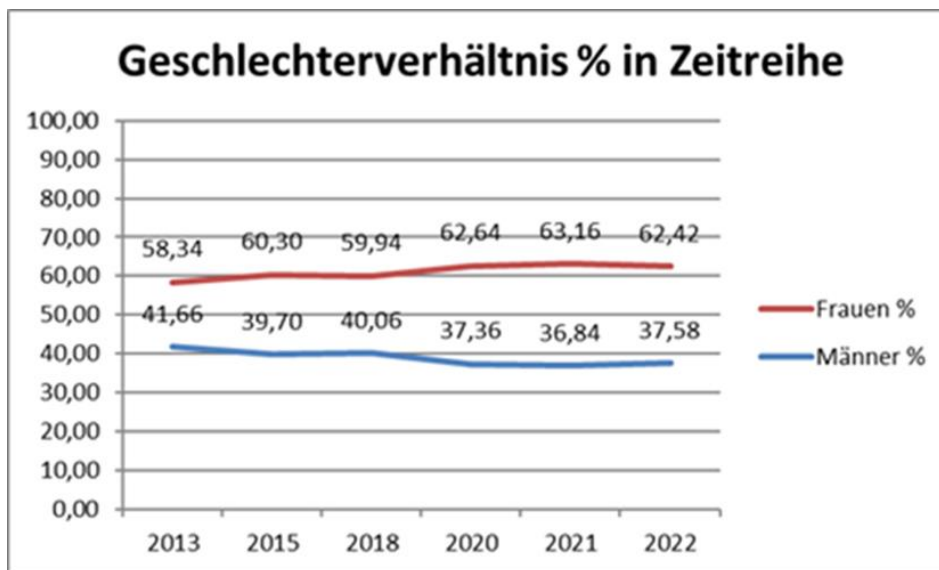


Abbildung 2: Geschlechterverhältnis % in Zeitreihe

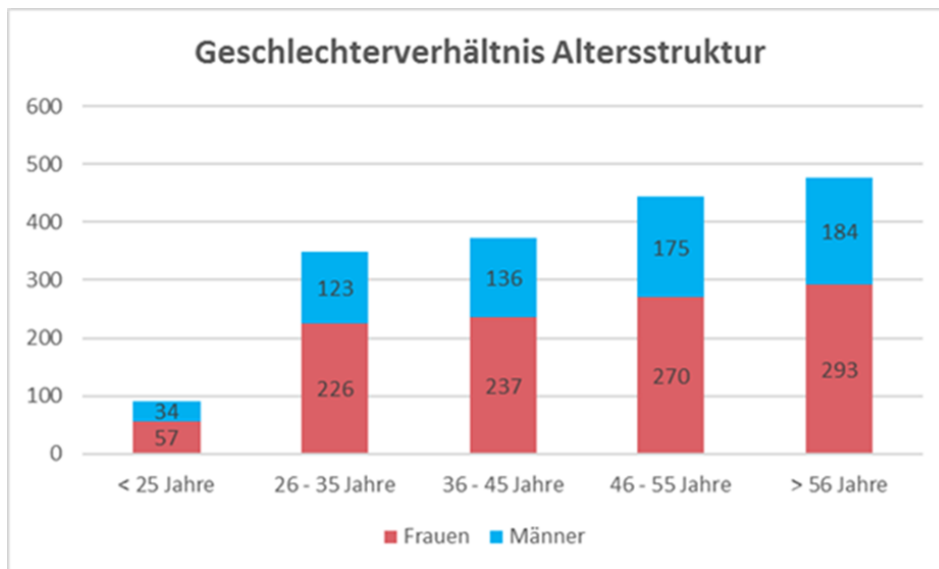


Abbildung 3: Geschlechterverhältnis Altersstruktur

3.2. Bestandsaufnahme in den einzelnen Laufbahnen

Die einzelnen Laufbahngruppen werden in die Bereiche „Allgemeine Verwaltung“, „Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienst“, „Technischer Dienst“ und „Sonstige“ eingeordnet. Unabhängig von den einzelnen Laufbahnen ist der Frauenanteil in der Regel in den Bereichen höher als der Männeranteil.

Eine Ausnahme bildet der Bereich „Technischer Dienst“, bei dem in allen Laufbahngruppen¹ der Männeranteil höher liegt sowie der Bereich „Sonstige“ in den Laufbahngruppen 2.1 mit drei hier erfassten männlichen Personen und 1.2, der insbesondere den Bereich der ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter umfasst (bspw. Straßenwärter*in, Gärtner*in).

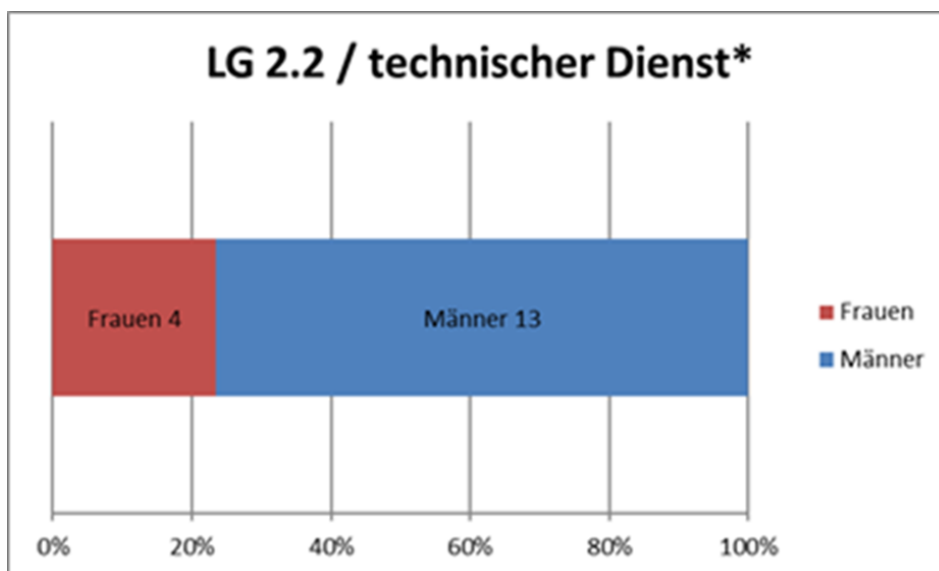


Abbildung 4: LG 2.2. / technischer Dienst

¹ Die Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) ist beim „Technischen Dienst“ nicht vertreten.

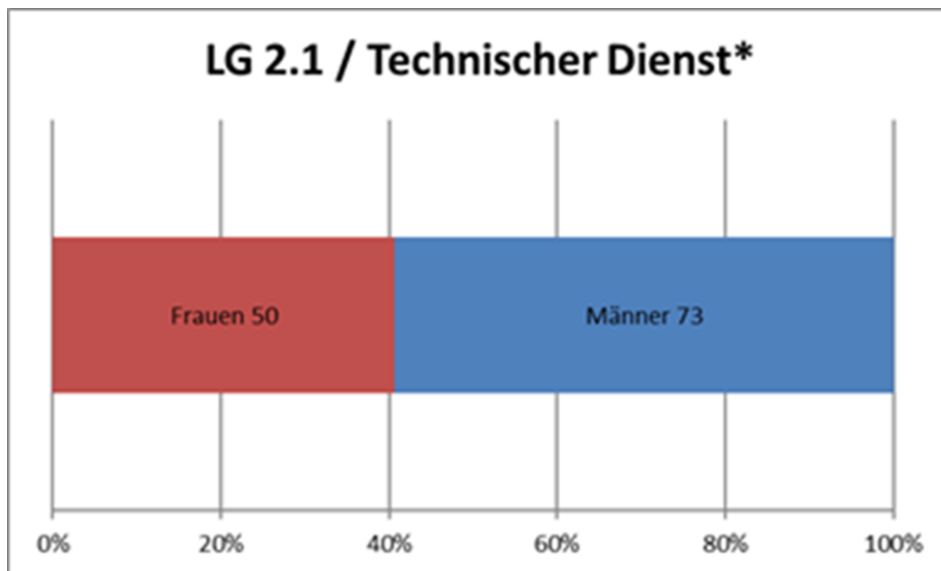


Abbildung 5: LG 2.1. / technischer Dienst

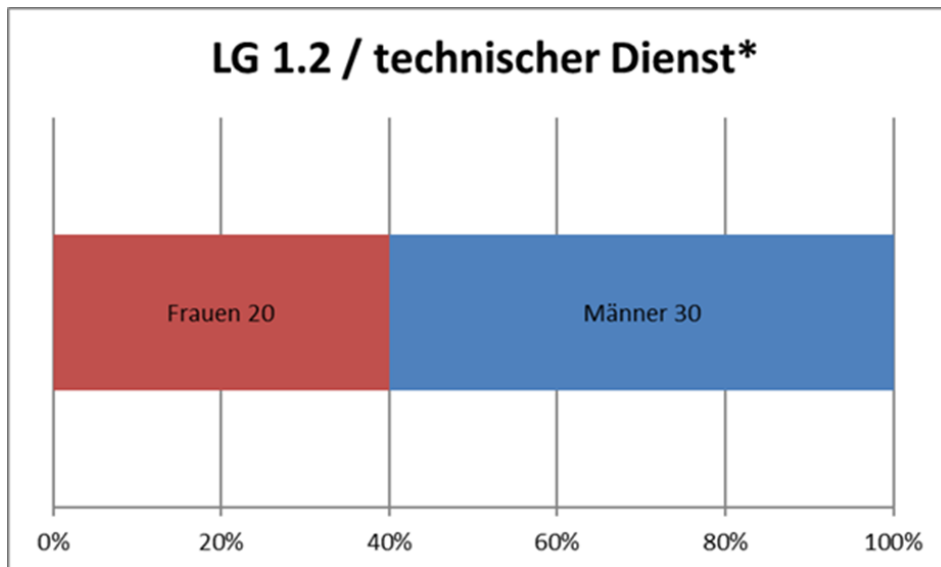


Abbildung 6: LG 1.2 / technischer Dienst

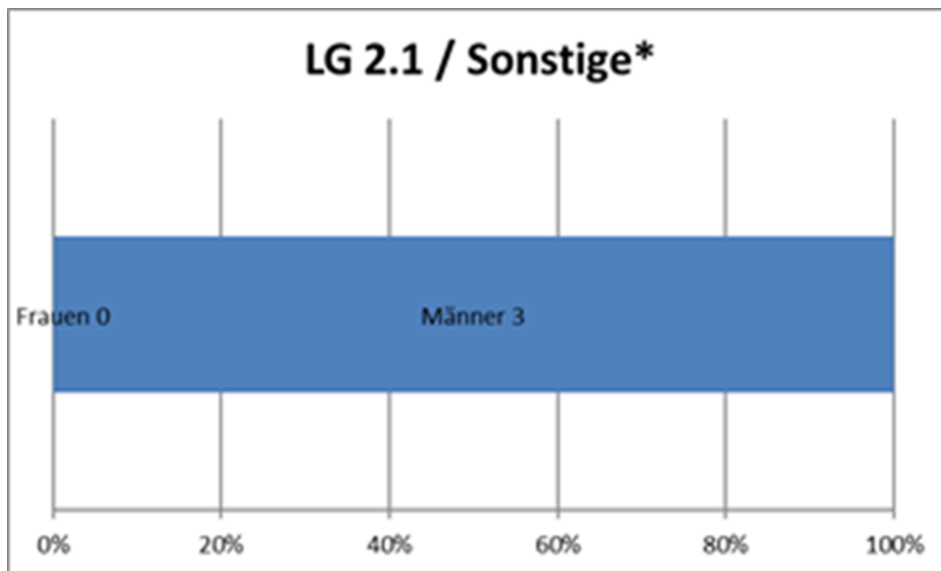


Abbildung 7: LG 2.1 / Sonstige

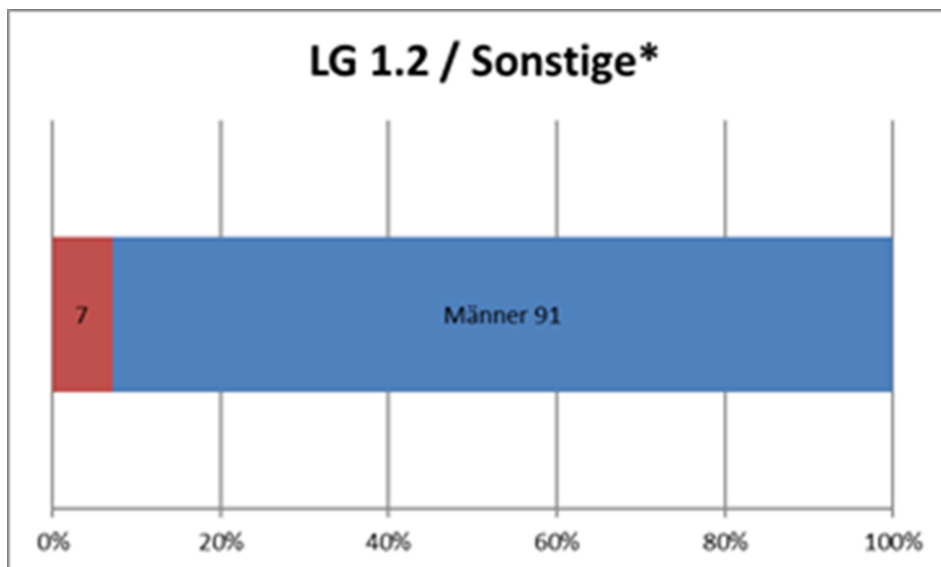


Abbildung 8: LG 1.2 / Sonstige

Ebenfalls überwiegend Männer finden sich im Bereich „Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienst“ in der Laufbahngruppe 1.1, die hauptsächlich den Rettungsdienst abdeckt. Seit 2021 wird der Bereich des Rettungsdienstes daher separat betrachtet. Hier zeigt sich eine Zunahme des Frauenanteils von 26 % im Jahr 2021 auf 30 % im Jahr 2022.

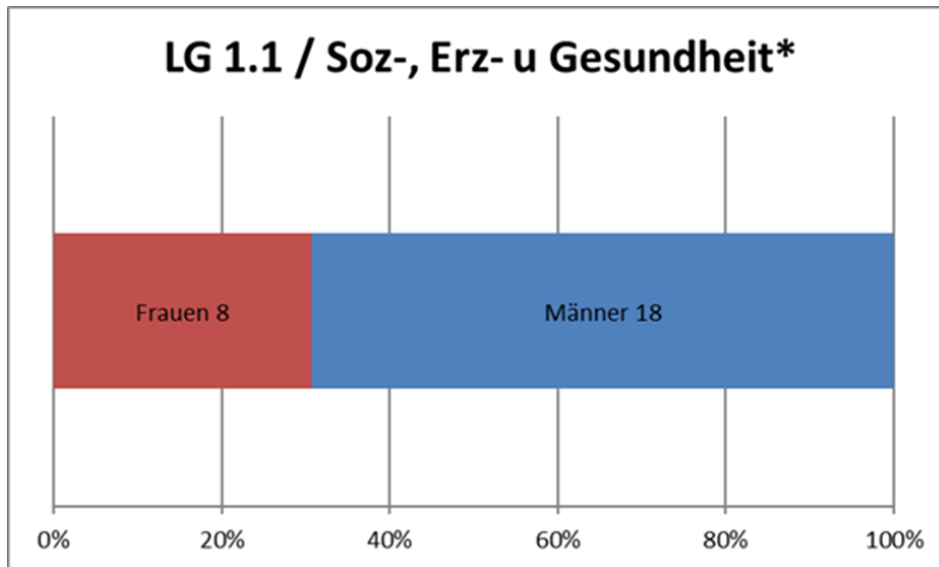


Abbildung 9: LG 1.1 / Soz-, Erz- u Gesundheit

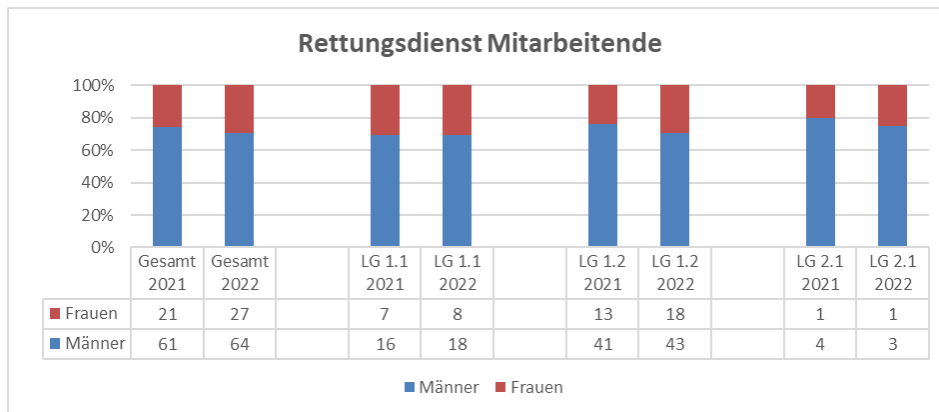


Abbildung 10: Rettungsdienst Mitarbeitende

3.3. Bestandsaufnahme der Neueinstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen
 Das Geschlechterverhältnis bei Neueinstellungen lag im Jahr 2022 bei 56 % Frauen und 44 % Männern.

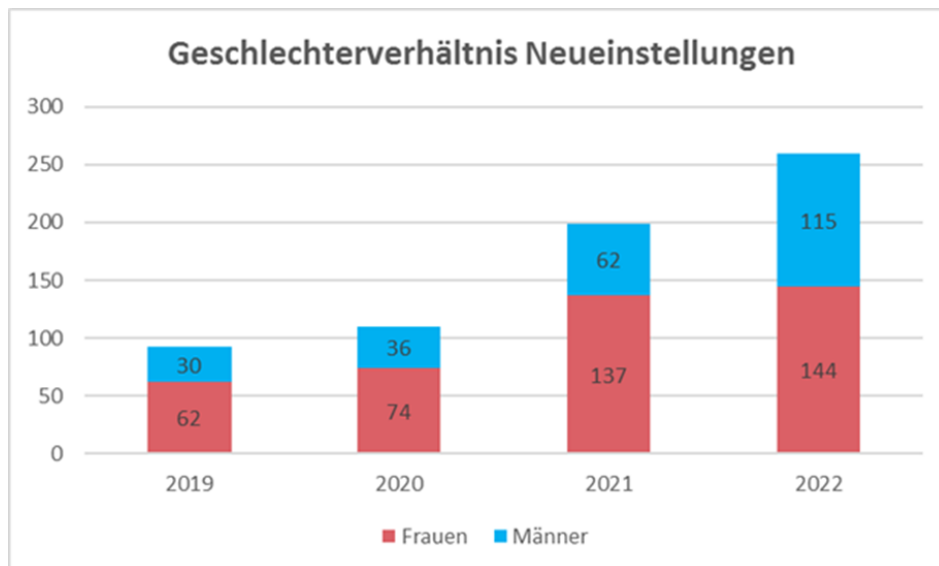


Abbildung 11: Geschlechterverhältnis Neueinstellungen

Der Frauenanteil bei Beförderungen betrug 2022 48 % bei einem Frauenanteil bei den Beamt*innen von 52 %. Bei den Höhergruppierungen lag der Frauenanteil bei 65 % vor dem Hintergrund eines Frauenanteils insgesamt bei den Mitarbeitenden von 64 %.

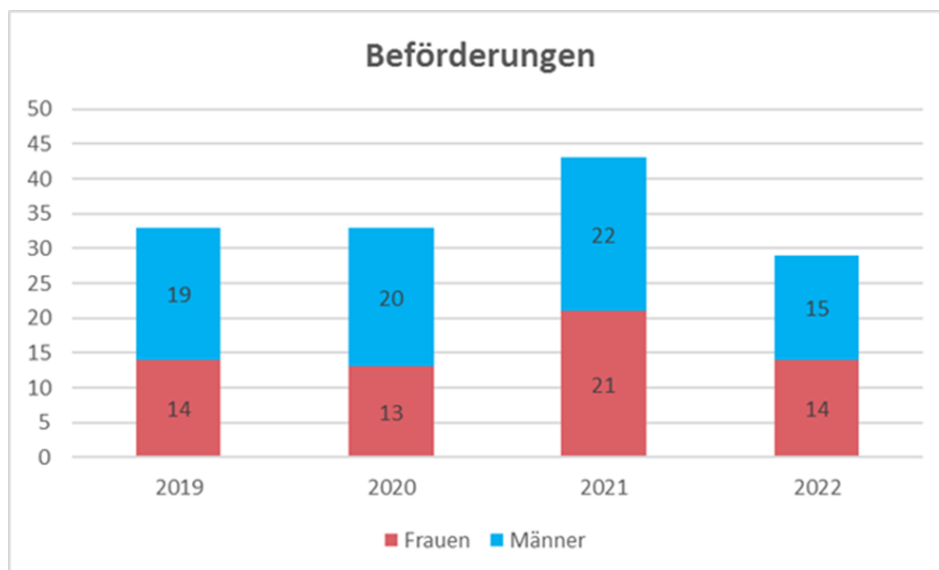


Abbildung 12: Beförderungen

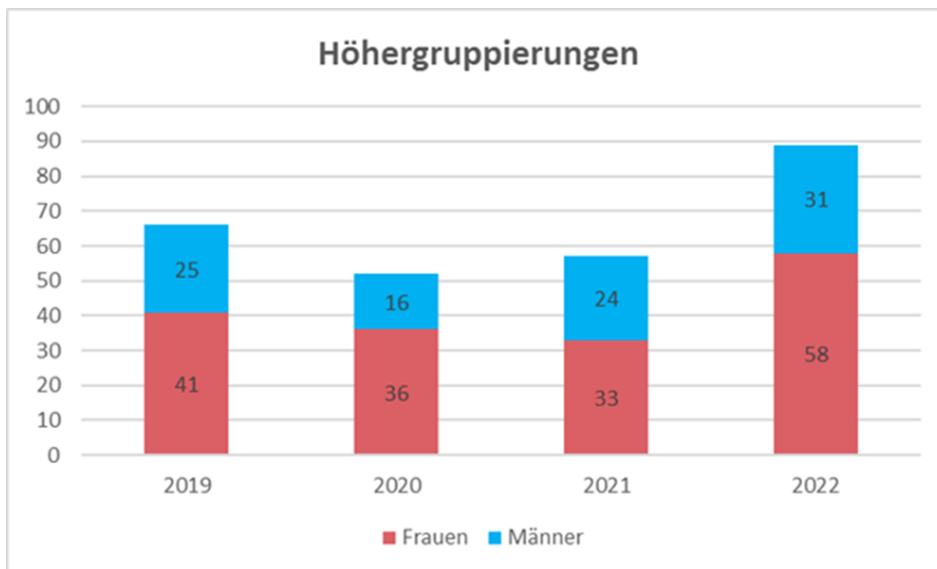


Abbildung 13: Höhergruppierungen

3.4. Bestandsaufnahme bei Führungsfunktionen²

Die Führungsstellen der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke (Amtsleitungen, stellvertretende Amtsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen) sind zu 46 % von Frauen (32) und zu 54 % von Männern (38) besetzt.

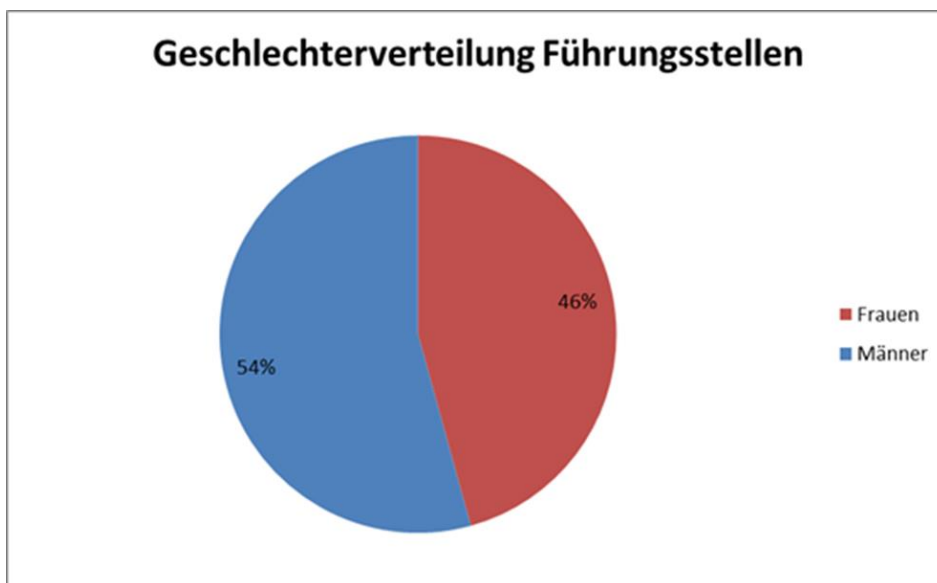


Abbildung 14: Geschlechterverteilung Führungsstellen

Bei den Amtsleitungen ist das Geschlechterverhältnis mit 10 Amtsleiterinnen und 11 Amtsleitern beinahe ausgeglichen (48 zu 52 %). Dies gilt fast deckungsgleich für die Arbeitsgruppenleitungen

² Hinweis: Jede Führungskraft wird nur einfach gezählt. Stellvertretende Amtsleitungen sind in der Regel auch Arbeitsgruppenleitungen, werden dort aber nicht erneut mitgerechnet.

mit 16 Frauen und 17 Männern (ebenfalls 48 zu 52 %). Demgegenüber dominieren bei den stellvertretenden Amtsleitungen die Männer mit 63 % zu 37 %.

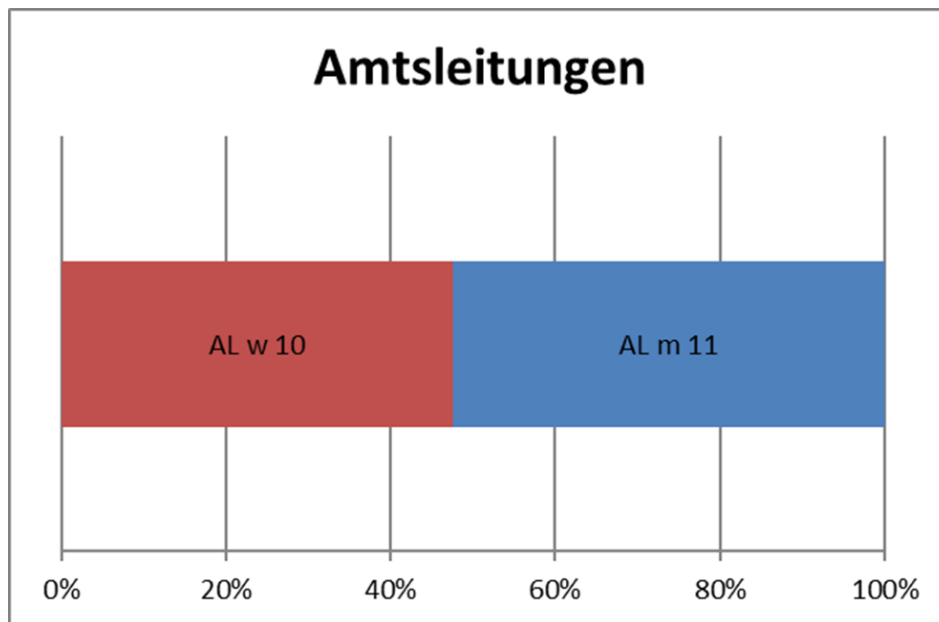


Abbildung 15: Amtsleitungen

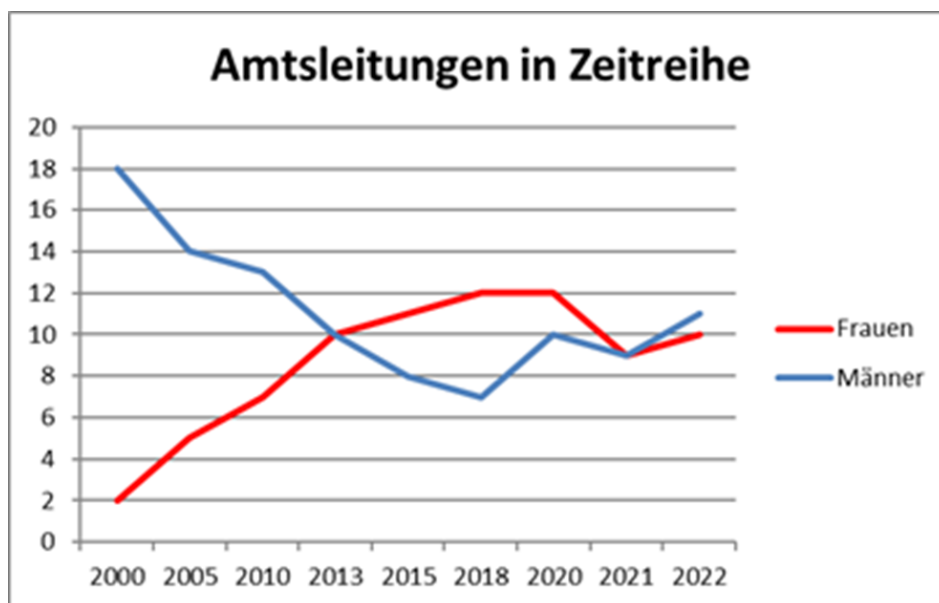


Abbildung 16: Amtsleitungen in Zeitreihe

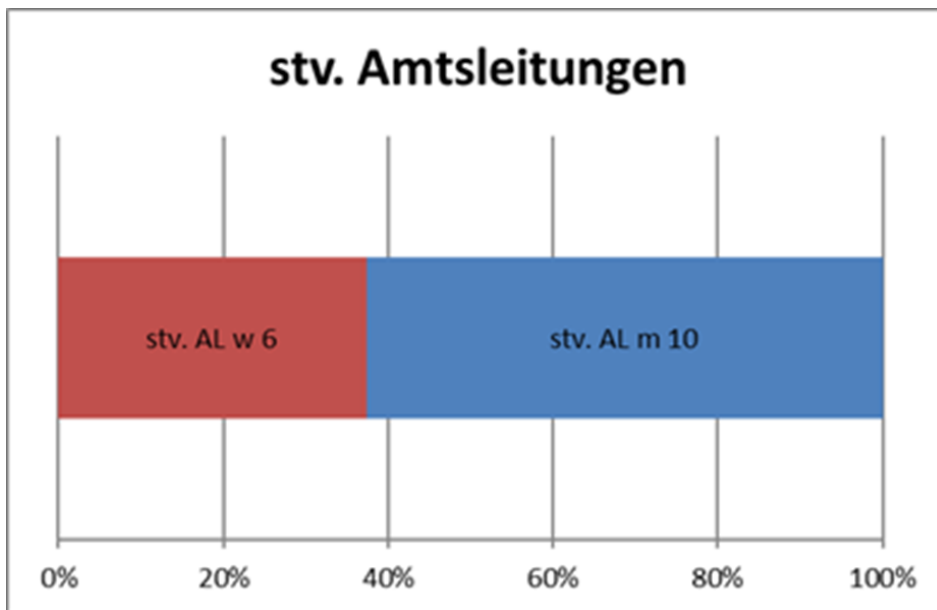


Abbildung 17: stv. Amtsleitungen

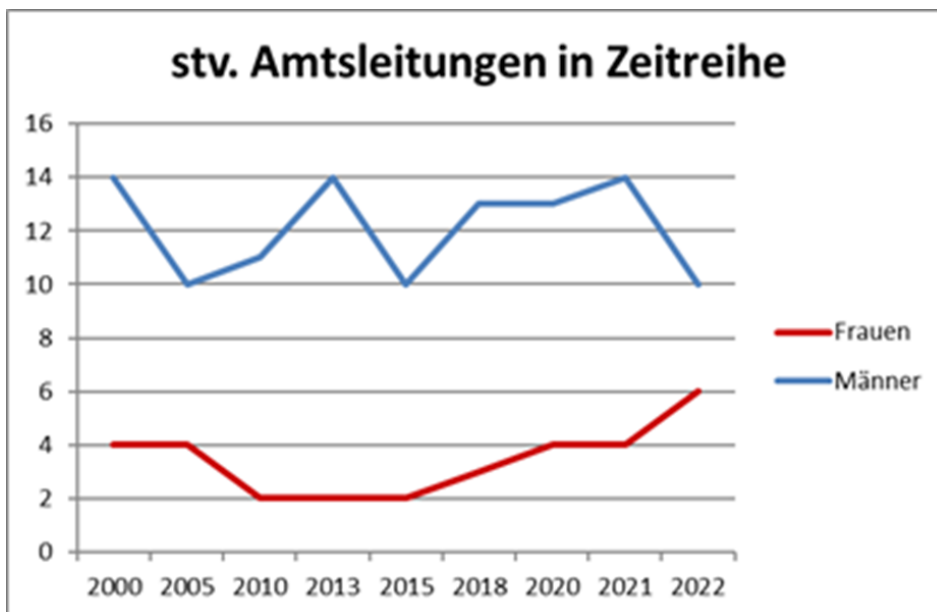


Abbildung 18: stv. Amtsleitungen in Zeitreihe

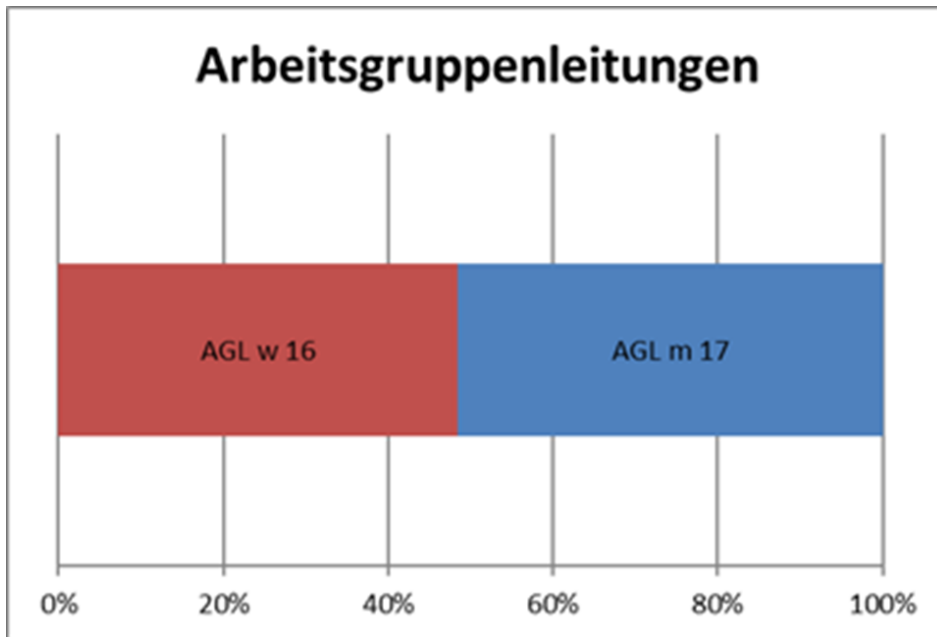


Abbildung 19: Arbeitsgruppenleitungen

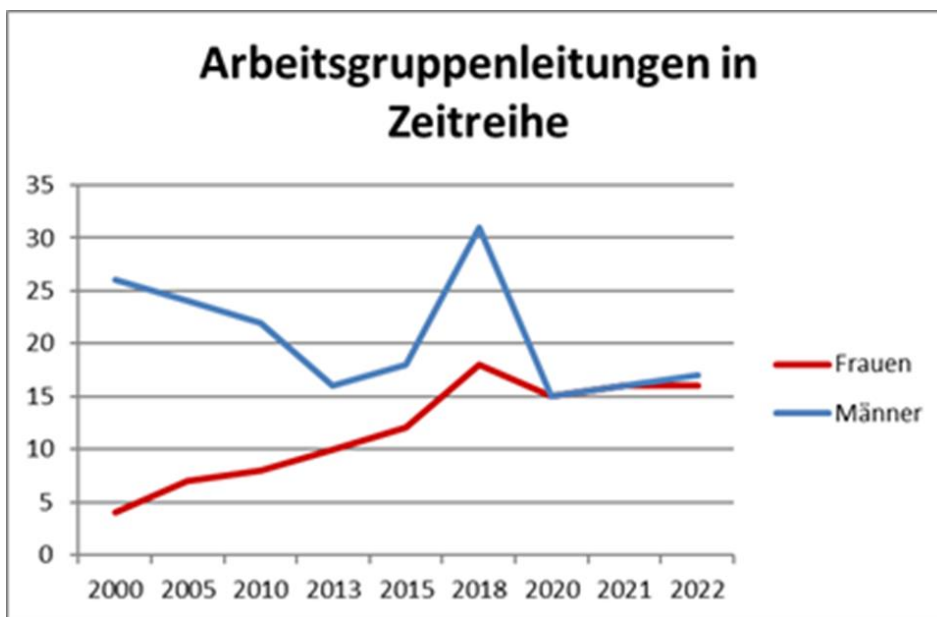


Abbildung 20: Arbeitsgruppenleitungen in Zeitreihe

Die Altersstruktur der Führungskräfte zeigt, dass hier in den kommenden Jahren altersbedingt Veränderungen zu erreichen sind.

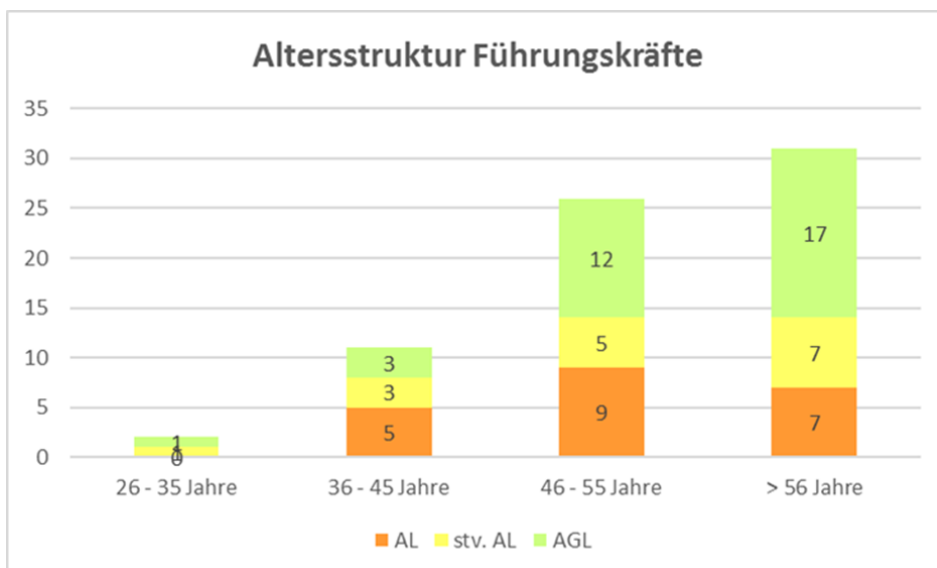


Abbildung 21: Altersstruktur Führungskräfte

3.5. Bestandsaufnahme der Voll- und Teilzeittätigkeiten

Zum Berichtsstichtag sind 1.054 Personen in Vollzeit (61 %) und 681 Personen in Teilzeit (39 %) beschäftigt. Von den in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden sind 88 % Frauen. Trotz abweichender Gewichtungen zwischen Vollzeit und Teilzeit, überwiegt bei den Frauen in allen Laufbahngruppen die Teilzeitbeschäftigung. Beim Stundenumfang von weniger als 30 Stunden sind 9 % und zwischen 30 Stunden und Vollzeit 17 % Männer. Die Teilzeitquote bei den Führungskräften weicht mit 17 % deutlich ab.

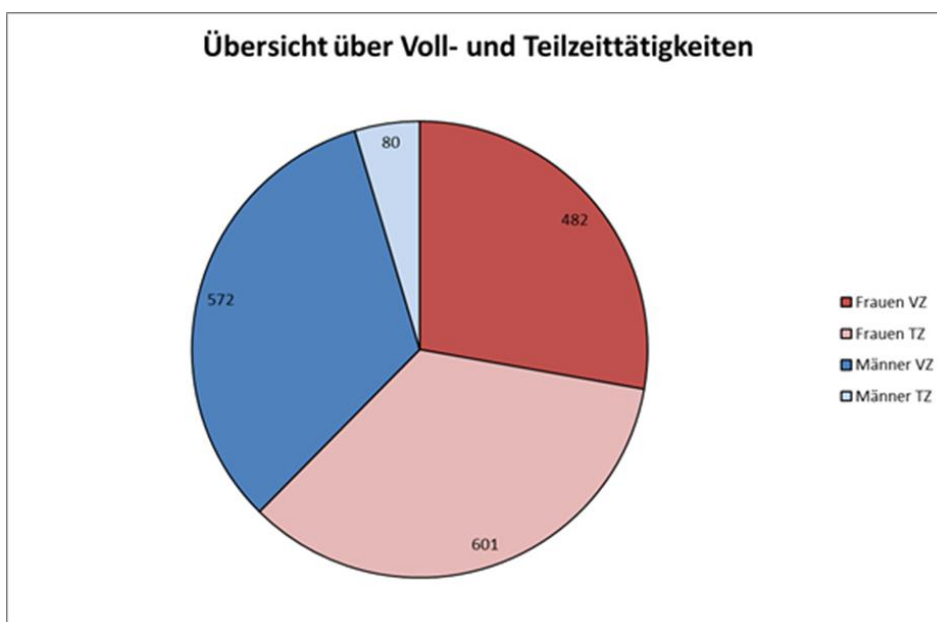


Abbildung 22: Übersicht über Voll- und Teilzeittätigkeiten

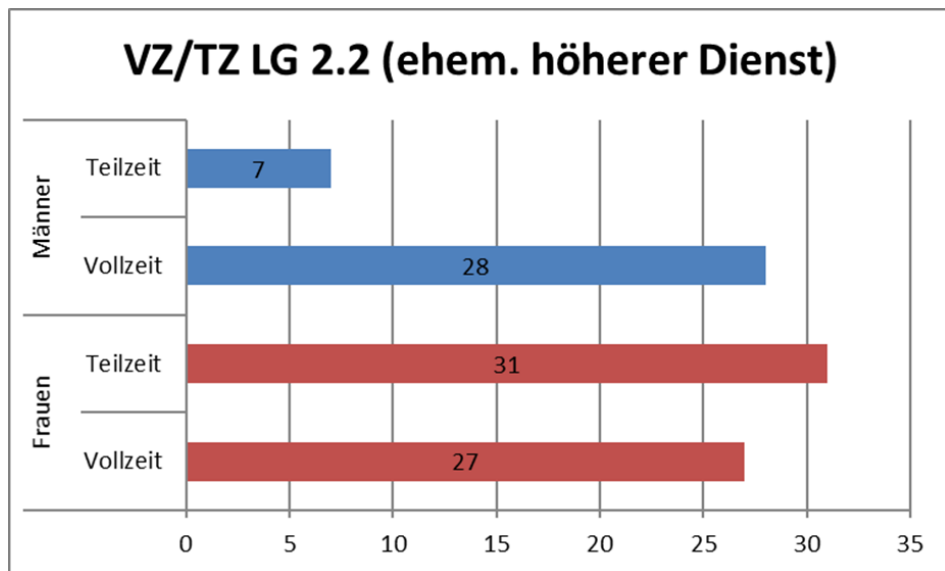


Abbildung 23: VZ/TZ LG 2.2 (ehem. höherer Dienst)

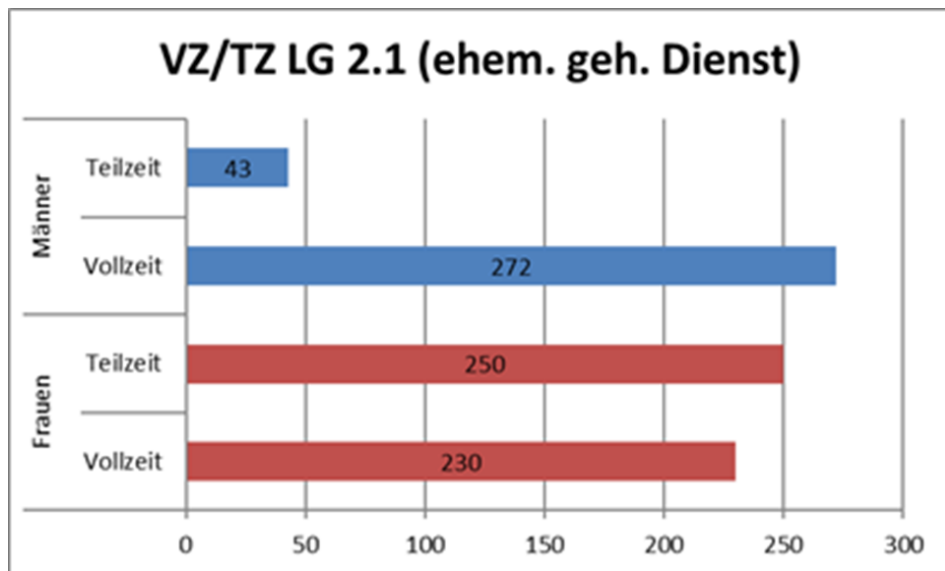


Abbildung 24: VZ/TZ LG 2.1 (ehem. geh. Dienst)

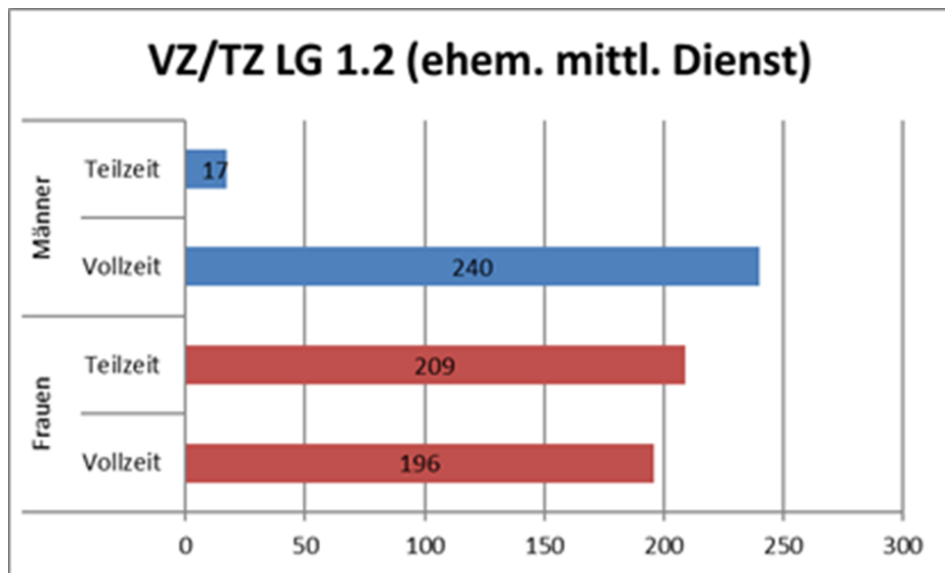


Abbildung 25: VZ/TZ LG 1.2 (ehem. mittl. Dienst)

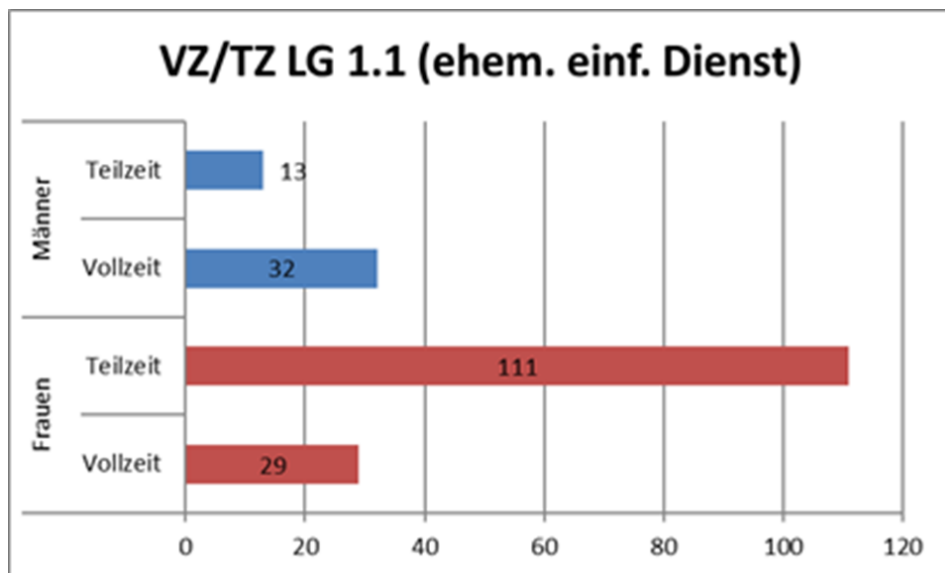


Abbildung 26: VZ/TZ LG 1.1 (ehem. einf. Dienst)

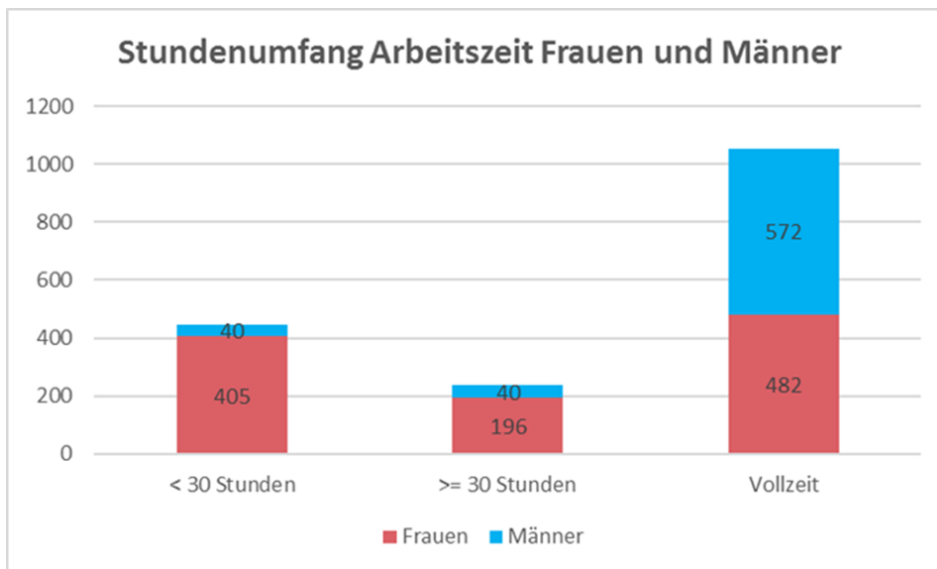


Abbildung 27: Stundenumfang Arbeitszeit Frauen und Männer

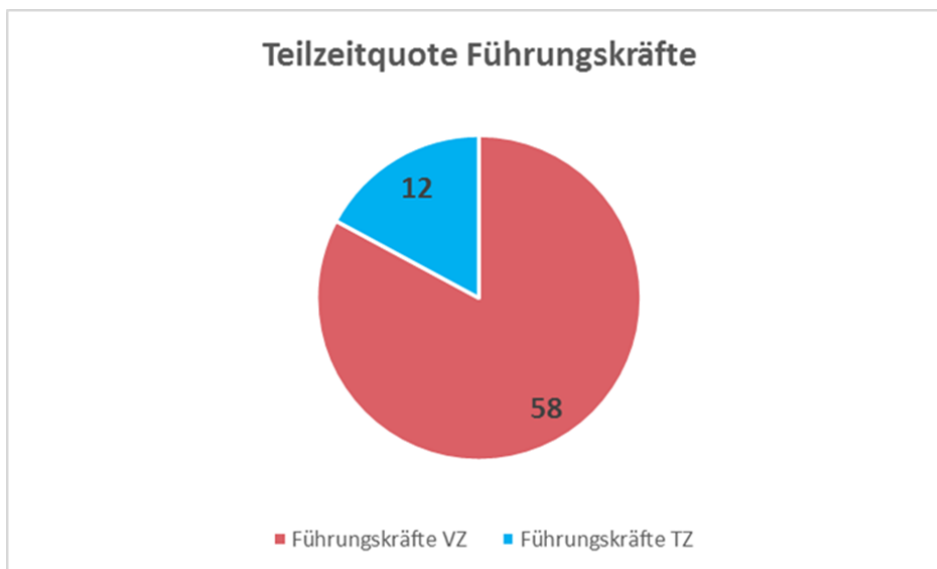


Abbildung 28: Teilzeitquote Führungskräfte

3.6. Bestandsaufnahme der örtlichen Flexibilisierung der Arbeit

Bei den hier vorliegenden Zahlen zum Stichtag 31.12.2022 muss beachtet werden, dass diese die Nutzung während der Dienstvereinbarung Telearbeit aus dem Jahre 2013 sowie pandemiebedingter Übergangsvorschriften darstellen. Zum 01. Februar 2023 hat sich die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke mit der Dienstvereinbarung zur Flexiblen Arbeit einen neuen Rahmen für die örtliche Flexibilisierung der Arbeit gegeben.

Telearbeit bzw. Homeoffice als Mittel zur Flexibilisierung des Arbeitsortes nutzen überwiegend Frauen, wobei der Anteil mit 62 % beim Homeoffice geringer ist als bei der Telearbeit mit 76 %. Der Anteil von Führungskräften aller Nutzenden von Telearbeit bzw. Homeoffice ist mit 2 % bzw. 6 % sehr gering.

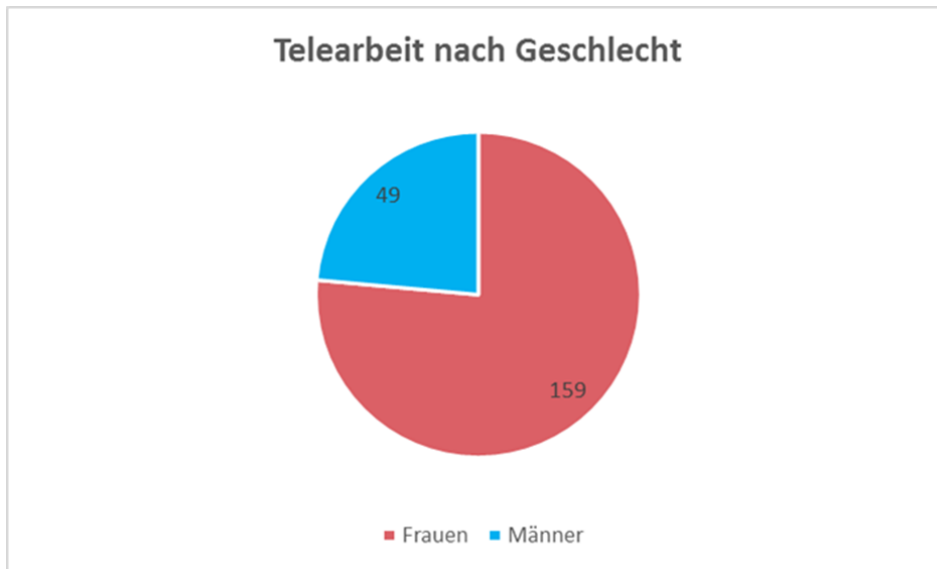


Abbildung 29: Telearbeit nach Geschlecht

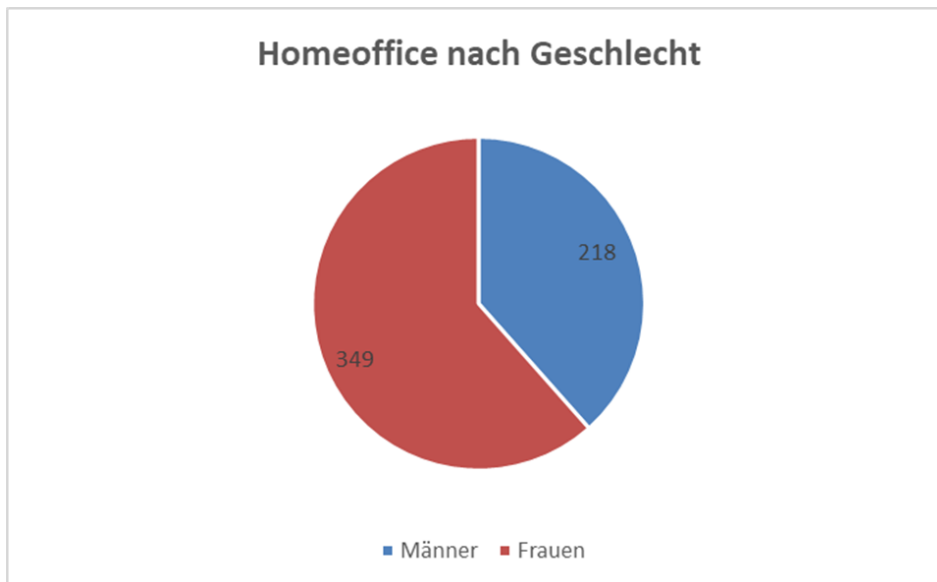


Abbildung 30: Homeoffice nach Geschlecht



Abbildung 31: Telearbeit nach Position

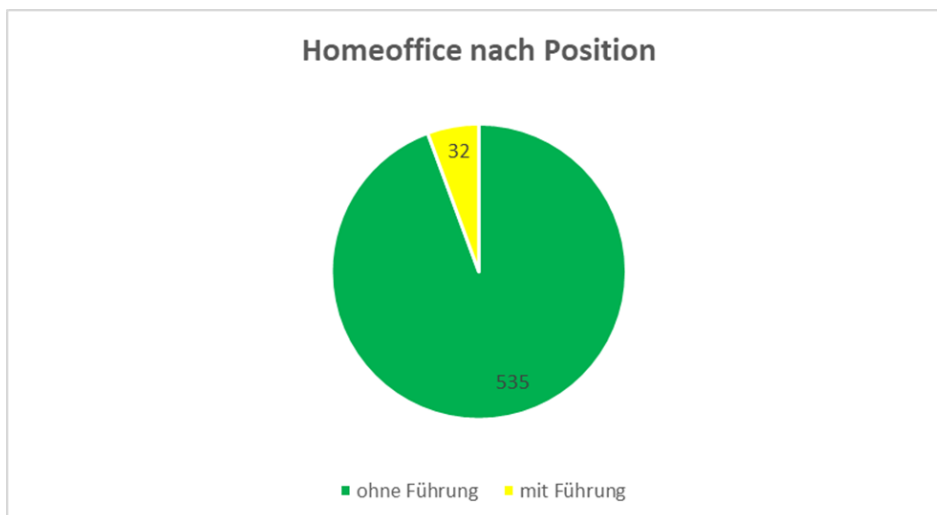


Abbildung 32: Homeoffice nach Position

3.7. Bestandsaufnahme bei Elternzeit

Zum Stichtag sind insgesamt 44 Personen in Elternzeit, wobei der Anteil der Männer in Elternzeit bei 2 % liegt.

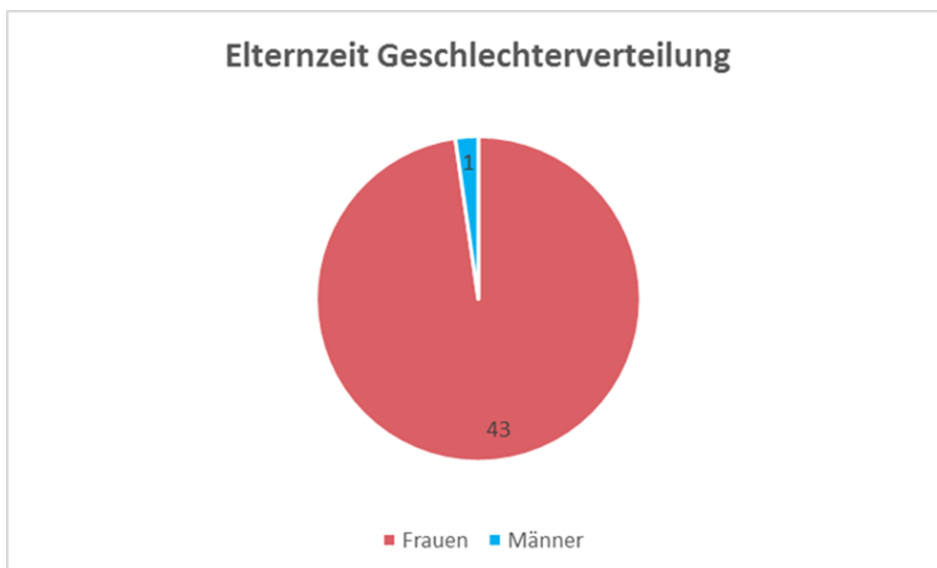


Abbildung 33: Elternzeit Geschlechterverteilung

3.8. Resümee der Bestandsaufnahme und Zielquoten zum 31.12.2026

Der hohe Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden zeigt insgesamt, dass die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke eine attraktive Arbeitgeberin für Frauen ist.

Die Entwicklung im Bereich der Führungskräfte weist hin auf eine zunehmende Parität in der höheren Ebene, wenngleich diese auch insgesamt noch nicht erreicht ist. Hier ist es angebracht, weiterhin mit verschiedenen Maßnahmen auf eine 50-prozentige Repräsentanz hinzuwirken.

Insbesondere im Bereich „Technischer Dienst“ und einzelnen Aufgabenfeldern wie beispielsweise dem Rettungsdienst besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier ist es geboten – wenn immer möglich – Frauen einzustellen und zudem den Prozess der Stellenausschreibungen genderbewusst zu betrachten.

Zudem zeigt die Bestandsaufnahme, dass flexible und familienfreundliche Angebote wie Teilzeit oder Telearbeit bzw. Homeoffice in deutlich höherem Maße von den weiblichen Mitarbeitenden genutzt werden. Das Gleiche gilt für die Möglichkeit zur Nutzung der Elternzeit. Auch in Führungspositionen werden Teilzeitangebote und Telearbeit bzw. Homeoffice sehr wenig genutzt. Bei den Nutzungszahlen zu Telearbeit bzw. Homeoffice muss allerdings beachtet werden, dass diese die Nutzung während der Dienstvereinbarung Telearbeit aus dem Jahr 2013 sowie pandemiebedingter Übergangsvorschriften darstellen. Zum 01. Februar 2023 hat sich die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke mit der Dienstvereinbarung zur Flexiblen Arbeit einen neuen Rahmen für die örtliche Flexibilisierung der Arbeit gegeben.

Insgesamt gilt es also, Ideen und Maßnahmen der Gleichstellung wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch stärker in der gesamten Verwaltung zu verankern – sowohl bei Frauen und Männern, allen Führungskräften als auch der Gesamtheit der Mitarbeitenden.

Nach § 6 LGG sind für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konkrete Zielvorgaben für den Zeitraum des Gleichstellungsplans zu nennen, um ihren Anteil auf bis zu 50 % zu erhöhen.

Folgende Tabelle bildet die Zielquoten für den Zeitraum der Geltungsdauer ab:

Zielbereich	Frauenquote Stand Stichtag	Zielquote 2026	Begründung
Führungsfunktionen	46 %	50 %	Möglichst paritätische Besetzung der Führungsfunktionen
Beförderungen	48 %	52 %	Frauenanteil bei den Beamt*innen liegt bei 52 %
Höhergruppierungen	65 %	65 %	Frauenanteil bei den Beschäftigten beträgt ca. 65 %; Stabilisierung des Ziels
LG 2.2 – Technischer Dienst	24 %	40 %	Schrittweise Annäherung an ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis
LG 2.1 – Technischer Dienst	41 %	48 %	Schrittweise Annäherung an ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis
LG 1.2 – Technischer Dienst	40 %	48 %	Schrittweise Annäherung an ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis
Rettungsdienst	30 %	40 %	Schrittweise Annäherung an ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis

4. Konkrete Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung

Der zentrale Inhalt des Gleichstellungsplans sind personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen, die – basierend auf der Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeitendenstruktur – folgende Aspekte fördern (§ 6 Absatz 1 LGG):

- Gleichstellung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Zur Förderung dieser drei Aspekte werden folgend zehn Handlungsfelder und damit verbundene konkrete Maßnahmen aufgeführt, deren Umsetzung für die Jahre 2024 bis 2026 angestrebt wird. Die in diesem Rahmen notwendigen Mittel für Fortbildungen werden mit jährlich bis zu 25.000 € aus dem allgemeinen Fortbildungsetat finanziert. Dabei bildet die Reihenfolge der Handlungsfelder keine Rangliste der Wichtigkeit ab.

Sowohl die Handlungsfelder als auch die Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans bauen vielfach auf bereits etablierten Strukturen und Aktivitäten des Personalbereichs und vergangener Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpläne auf. Um diese bereits erfolgte Entwicklung zu dokumentieren und die fortlaufende Entwicklung abzubilden, werden die neuen Impulse dieses Gleichstellungsplans teilweise mit den bereits etablierten Regelungen verknüpft. Des Weiteren bilden die einschlägigen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes unabhängig von ihrer konkreten Nennung grundsätzlich die Basis des Gleichstellungsplans.

Die Maßnahmen auf den einzelnen Handlungsfeldern sollen für eine gelingende Umsetzung möglichst konkret und klar formuliert sein. Maßnahmen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie ausdrücken, was genau, zu welchem Zweck, durch wen, bis wann zu tun ist. Maßnahmen sind verbindliche (erste) Schritte zur Erreichung eines bekannten Ziels.

Hierfür sind im Wesentlichen folgende Kriterien³ zu erfüllen:

- Möglichst exakte Beschreibung der Aktivitäten
- Bestimmung einer verantwortlichen Person plus der notwendigen weiteren Beteiligten
- Terminierung der Umsetzung

³ Ein wichtiges Kriterium ist zudem der Versuch der Messung der Zielerreichung durch die Maßnahme. Siehe Ausführungen zum Controlling unter 5.

4.1. Handlungsfeld *Wertschätzende Kommunikation und grenzachtendes Verhalten*

Der Kreis Minden-Lübbecke als Arbeitgeber ist gefordert, eine wertschätzende Kommunikation sicherzustellen und Rahmenbedingungen für einen grenzachtenden wie diskriminierungsfreien Umgang miteinander sicherzustellen. Dies gilt ebenso für die Führungskräfte wie alle Mitarbeitenden.

In einem wertschätzenden Miteinander sind alle Verhaltensweisen tabu, die Anzeichen von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung beinhalten. Benachteiligungen in Bezug auf das Geschlecht und die Geschlechtsidentität ebenso wie der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind zu verhindern oder auszuräumen.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten beispielsweise:

- Unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- Anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Bediensteten
- Zeigen pornografischer Darstellungen
- Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen

Mobbing bzw. Anzeichen von Mobbing sind beispielsweise:

- Intrigen
- Übermäßige und/oder unsachliche Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- Diskriminierende Äußerungen über Verhalten oder Erscheinungsbild von Mitarbeitenden
- Hoher Krankenstand
- Indifferenter Führungsstil

Laut Allgemeiner Dienstanweisung für die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke können Mitarbeitende Beschwerden nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an die Gleichstellungsbeauftragte richten. Diese Aufgabe soll in einem Prozessmodell in die Strukturen der Kreisverwaltung eingefügt werden. Zudem sollen die Aspekte „wertschätzende Kommunikation“ ebenso wie „grenzachtendes Verhalten“ durch Fortbildungen sowohl in der gesamten Belegschaft (Bottom-up) als auch speziell bei den Führungskräften (Top-down) weiter in der Kreisverwaltung verankert werden.

Am Ende der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans sollen die Grundlagen für eine Dienstvereinbarung zum Thema gelegt worden sein.

Konkrete Maßnahme:

- *Förderung wertschätzende Kommunikation und grenzachtendes Verhalten*
 - ✓ *2024: Organisation der Fortbildungsangebote*
 - ✓ *2025/2026: Fortbildungsangebot für Mitarbeitende*
 - ✓ *2025/2026: Fortbildungsangebot für Führungskräfte*
 - ✓ *Verantwortlich für Entwicklung und Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalamt, Personalrat, Führungskräfte, alle Mitarbeitenden*

Konkrete Maßnahme:

- *Aufbau einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG*
 - ✓ *Im 1. Halbjahr 2024 Fortbildung Amt 19 zur Umsetzung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle*
 - ✓ *Im 1.-2. Halbjahr 2024 Erstellung Prozessmodell*
 - ✓ *Im 1. Halbjahr 2025 Vorstellung und Rücksprache mit Hausspitze*
 - ✓ *Im 1. Halbjahr 2025 Vorstellung bei Führungskräften*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalamt, Personalrat, Verwaltungsspitze, Führungskräfte*

4.2. Handlungsfeld Sichtbarkeit von Vereinbarkeitsthemen im Alltag

Für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind konkrete Maßnahmen wie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort entscheidende Instrumente. Hier hat sich die Kreisverwaltung mit der Dienstvereinbarung zur Flexiblen Arbeit einen neuen Rahmen gesetzt, wodurch eine Steigerung der Work-Life-Balance, der Arbeitgebendenattraktivität, der Personalbindung und der Flexibilisierung der Arbeitsweisen angestrebt werden.

Neben konkreten Leistungen ist eine Verankerung im Alltag durch Information und Kommunikation ein wichtiger Baustein für gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu bieten sich sowohl der Dialog über die eigene Work-Life-Balance bzw. Vereinbarkeitssituation im jährlichen Mitarbeitendengespräch an als auch regelmäßige Informationsveranstaltungen.

Mitarbeitendengespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sind eine wirkungsvolle Methode für den Aufbau einer vertrauensvollen Unternehmenskultur. Die Allgemeine Dienstweisung für die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke sieht entsprechend jährliche Mitarbeitendengespräche vor. In der aktuell vorliegenden Handlungsempfehlung für die Mitarbeitendengespräche werden Aspekte zur persönlichen Vereinbarkeitssituation von Familie und Beruf sowie Fragen zur individuellen Work-Life-Balance nicht explizit aufgeführt. Diese Themenfelder sollen in die Mitarbeitendengespräche integriert werden und explizit sowohl bei Frauen wie Männern Berücksichtigung finden. Dabei soll der inhaltliche Fokus ebenso auf der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wie auf der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf liegen.

Zum Themenfeld „Pflege und Beruf“ finden im Rahmen der bestehenden Initiative des Sozialamtes und der Gleichstellungsstelle seit 2009 jährlich etwa eineinhalbstündige Informationsveranstaltungen während der Arbeitszeit statt. Dieses Informationsangebot soll in einen halbjährlichen Turnus erweitert werden und im Wechsel Themen rund um die Vereinbarkeit des Berufs mit familiären Verpflichtungen aufgrund von Pflege einerseits wie Kindern andererseits behandeln.

Konkrete Maßnahme:

- *Entwicklung eines Leitfadens für Mitarbeitendengespräche zum Themenfeld „Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie Work-Life-Balance“*
 - ✓ *Im 2. Halbjahr 2024 Erstellung des Leitfadens*
 - ✓ *Im ersten Halbjahr 2025 Vorstellung bei den Führungskräften, ggf. Anpassung und Implementierung*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalamt, Führungskräfte im Haus*

Konkrete Maßnahme:

- *Organisation von während der Arbeitszeit stattfindenden Informationsveranstaltungen zum Themenfeld „Vereinbarkeit Familie und Beruf“*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 halbjährlich*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle, tlw. gemeinsam mit Sozialamt*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalamt, ggf. Fachämter*

4.3. Handlungsfeld Gleichstellungsaspekte in Personalangelegenheiten und Organisation

Für eine erfolgreiche Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kreisverwaltung ist es entscheidend, dass die im Bereich von Personal- und Organisationsangelegenheiten engagierten Personen im regelmäßigen Austausch mit der Gleichstellungsstelle stehen. So lassen sich aufkommende Problemstellungen sowie mögliches Konfliktpotential frühzeitig darstellen, diskutieren und lösen. Neben dem weiterhin offenstehenden Weg der kurzfristigen Absprachen sollen daher regelmäßige, frühzeitig terminierte Besprechungen durchgeführt werden. Bei Bedarf können die Besprechungen miteinander verzahnt und/oder um notwendige weitere Gesprächspersonen aus der Kreisverwaltung erweitert werden.

Konkrete Maßnahme:

- *Besprechung zwischen Personalamt und Gleichstellungsstelle auf Arbeitsebene zu aktuellen Themen und Entwicklungen*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 einmal monatlich*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Beteiligte: Personalamt, Gleichstellungsstelle, nach Bedarf weitere Personen aus der Kreisverwaltung*

Konkrete Maßnahme:

- *Besprechung zwischen Organisationsentwicklung und Gleichstellungsstelle auf Arbeitsebene zu aktuellen Themen und Entwicklungen*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 einmal monatlich*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Beteiligte: Organisationsentwicklung, Gleichstellungsstelle, nach Bedarf weitere Personen aus der Kreisverwaltung*

Konkrete Maßnahme:

- *Besprechung zwischen Personalrat und Gleichstellungsstelle auf Arbeitsebene zu aktuellen Themen und Entwicklungen*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 einmal monatlich*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Beteiligte: Personalrat, Gleichstellungsstelle, nach Bedarf weitere Gesprächspersonen aus der Kreisverwaltung*

4.4. Handlungsfeld Bedarfsgerechte Teilzeitmodelle

In der Kreisverwaltung gibt es eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, durch die eine gute Work-Life-Balance und eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden. Dabei können sich die Bedürfnisse und Bedarfe im Zeitverlauf ändern bzw. neue Herausforderungen bei der Arbeitszeitgestaltung entstehen oder wegfallen. Um die tatsächliche Höhe der Teilzeit aktiv mit der gewünschten bzw. möglichen Arbeitszeitgestaltung abzugleichen, sollen regelmäßige Gespräche mit den in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden durchgeführt werden. Dies kann verhindern, dass insbesondere Frauen als Nutzerinnen von Teilzeitmodellen dauerhaft in nicht mehr ihren Bedürfnissen entsprechenden Teilzeitmodellen verweilen. Ein Controlling über die Durchführung der Gespräche findet im Rahmen des Antrages bzw. Folgeantrages auf Teilzeit statt.

Konkrete Maßnahme:

- *Gespräche mit in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden zur gewünschten/möglichen Arbeitszeitgestaltung*
 - ✓ *Im 1. Halbjahr 2024 Entwicklung eines Leitfadens*
 - ✓ *Im 2. Halbjahr 2024 Anpassung des Antrags auf Teilzeit*
 - ✓ *Im 2. Halbjahr 2024 Vorstellung bei Führungskräften*
 - ✓ *Verantwortlich für Entwicklung des Leitfadens und Vorstellung bei Führungskräften: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Verantwortlich für Anpassung des Antrags auf Teilzeit: Personalamt*
 - ✓ *Verantwortlich für konkrete Umsetzung: direkte Führungskräfte*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalrat*

4.5. Handlungsfeld *Gleichstellungsaspekte in der Führung*

Die Führungskräfte der Kreisverwaltung haben eine bedeutende Vorbildfunktion inne, die entscheidend auf das Verhalten der Mitarbeitenden einwirkt. Dies gilt neben vielen weiteren Bereichen ebenso für die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Führungskräfte Gleichstellungsaspekte in der Führung berücksichtigen und insbesondere neue Führungskräfte hierfür sensibilisiert werden.

Konkrete Maßnahme:

- *Fortführung der für Führungskräfte verbindlichen Fortbildungsreihe zum Themenfeld „Geschlechtergerechte Kommunikation“ für Führungskräfte*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 durchgehend bedarfsgerecht*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*

Konkrete Maßnahme:

- *Frage(n) zur Kenntnis von Themen im Bereich Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Vorstellungsgesprächen bei der Besetzung von Führungspositionen*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 durchgehend*
 - ✓ *Verantwortlich: Personalamt*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Gleichstellungsstelle, Fachämter*

4.6. Handlungsfeld *Geschlechtergerechte Sprache*

Der Kreis Minden-Lübbecke verwendet eine geschlechtergerechte Sprache in der internen wie externen Kommunikation, um alle Geschlechter anzusprechen. Wenn eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist, wird das Gender-Sternchen verwendet. Zur Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke liegen ein Leitfaden sowie ein Handout für die tägliche Arbeit vor. Geschlechtergerechte Formulierung erfordert Sprachgefühl, Kreativität und die Bereitschaft, Formulierungsgewohnheiten zu ändern. Zugleich müssen Verständlichkeit, Serviceorientierung und Klarheit gewährleistet sein. Vor diesem Hintergrund sollen die im Haus genutzten Formulare, Vordrucke und IT-Anwendungen auf die Nutzung geschlechtergerechter Sprache hin untersucht werden.

Konkrete Maßnahme:

- *Ämterweise Untersuchung der Formulare, Vordrucke und IT-Anwendungen im Haus auf die Nutzung geschlechtergerechter Sprache*
 - ✓ *Ab 1. Halbjahr 2025 bis 2026 ämterweise Gespräche*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Fachämter, IT, Organisationsentwicklung*

4.7. Handlungsfeld *Sichtbarkeit der Gleichstellungsstelle*

Eine wichtige interne Aufgabe der Gleichstellungsstelle ist die Beratung und Unterstützung der Mitarbeitenden der Kreisverwaltung in Fragen der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Dieses Angebot soll für die Mitarbeitenden bekannt und niedrigschwellig erreichbar sein. Zudem sollen Informationen zu den Themengebieten „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ für die Mitarbeitenden leicht zugänglich zur Verfügung gestellt werden.

Konkrete Maßnahme:

- *Wöchentliche Sprechstunden der Gleichstellungsstelle für alle Mitarbeitenden*
 - ✓ *Plakatierung des Angebots in der Kreisverwaltung*
 - ✓ *Alle acht Wochen offensive Werbung für das Angebot (im Intranet)*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 einmal wöchentlich*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung*

Konkrete Maßnahme:

- *Informationen zur Arbeit der Gleichstellungsstelle an zentraler Stelle im neuen Intranet*
- *Bereitstellung weitergehender Informationen zu den Themenfeldern „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auf der Seite der Gleichstellung im Intranet inkl. Verknüpfung zu weiteren Angeboten im Haus*
 - ✓ *Beginn abhängig von Einführung des neuen Intranets, vsl. Realisierung neues Intranet 1. Quartal 2024*
 - ✓ *Alle drei Monate Überprüfung der Angaben und ggf. Aktualisierung*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personen weiterer Anlaufstellen im Haus*

4.8. Handlungsfeld *Fortbildungen für (weibliche) Führungskräfte*

Aufbauend auf den Erfahrungen der letzten Jahre werden unter dem Dach der Personalentwicklung Fortbildungen angeboten, die sich vor dem Hintergrund von Genderaspekten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Führungskräfteentwicklung befassen. Dabei gehört zur Zielgruppe der geplanten Fortbildungen explizit auch die Führungsebene der Teamleitungen.

Zudem sollen Fortbildungsmaßnahmen speziell für weibliche Führungskräfte zur Auseinandersetzung mit besonderen Aspekten von Frauen in Führung entwickelt und umgesetzt werden.

Konkrete Maßnahme:

- *Fortbildungen zur Führungskräfteentwicklung vor dem Hintergrund von Genderaspekten und Vereinbarkeit*
 - ✓ *Sechs Termine für alle Führungskräfte, drei Termine speziell für weibliche Führungskräfte*

- ✓ *Ab 01.01.2024 durchgehend*
- ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle in Absprache mit Personalentwicklung*
- ✓ *Weitere Beteiligte: ggf. Organisationsentwicklung, Führungskräfte*

4.9. Handlungsfeld Förderung der Vereinbarkeit bei Eltern- oder (Familien-)Pflegezeit

Ein wichtiges Feld für gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Ausstiegs- und Wiedereinstiegsmanagement im Falle der Unterbrechung der Beschäftigung aufgrund von Eltern- oder (Familien-)Pflegezeit. Hierbei ist eine strategische Organisation des Kontaktes zwischen den Mitarbeitenden und dem Kreis Minden-Lübbecke sinnvoll. Bis zur Einführung des neuen Intranets und eines damit sichergestellten externen Zugriffs auf wesentliche Inhalte erhalten alle beurlaubten Mitarbeitenden seit 2022 regelmäßig wichtige Informationen aus dem Intranet per Mail. Es sollen weitere Instrumente zur Information der Personen in Eltern- oder (Familien-)Pflegezeit sowie konkrete Möglichkeiten zur Teilhabe eingeführt werden. Die gewählten Maßnahmen sollen explizit sowohl Frauen als auch Männer in den Blick nehmen und in ihrer zeitlichen Ausgestaltung die Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigen.

Konkrete Maßnahme:

- *Erstellung und Verteilung eines Informationspapiers für werdende bzw. frisch gebackene Eltern zu Angeboten und Ansprechpersonen rund um das Thema Geburt und Elternschaft*
 - ✓ *Ab 2. Halbjahr 2025 Entwicklung des Informationspapiers*
 - ✓ *Ab 2026 Verteilung des Informationspapiers*
 - ✓ *Verantwortlich: Koordination der Erstellung durch Gleichstellungsstelle, Verteilung durch Personalamt*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalrat, ggf. Fachämter aus dem Haus (Elterngeldstelle, Frühe Hilfen etc.)*

Konkrete Maßnahme:

- *Aufbau eines freiwilligen Patenschaftsprogramms für Beurlaubte*
 - ✓ *Ab 2. Halbjahr 2025 Entwicklung des Programms*
 - ✓ *Im 1. Halbjahr 2026 Vorstellung bei den Führungskräften*
 - ✓ *Ab 1. Halbjahr 2026 Installierung innerhalb der Ämter*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation der Entwicklung: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalamt, Personalrat, Führungskräfte im Haus*

Konkrete Maßnahme:

- *Informations- und Netzwerkveranstaltung für alle Beurlaubten im Kreishaus*
 - ✓ *Ab 01.01.2024 jährlich*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Personalamt und Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalrat, ggf. Fachämter*

4.10. Handlungsfeld *Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen*

Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit werden Stellenausschreibungen bei der Kreisverwaltung geschlechtsneutral formuliert und grundsätzlich in Teilzeit ausgeschrieben, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält jede Stellenausschreibung den Hinweis: „Der Kreis Minden-Lübbecke möchte Frauen beruflich fördern. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Bewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Der Prozess der Stellenausschreibung im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte soll mit Hilfe von Fortbildungen, Austausch und Entwicklung von Richtlinien vereinheitlicht und weiterentwickelt werden.

Konkrete Maßnahme:

- *Fortbildung der Mitarbeitenden des Personalamtes zur geschlechtergerechten Formulierung von Stellenausschreibungen*
 - ✓ *Ab 2. Halbjahr 2024 Durchführung*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Personalamt, Organisationsentwicklung, ggf. Personalrat*

Konkrete Maßnahme:

- *Entwicklung von Richtlinien beim Prozess der Stellenausschreibung im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte*
 - ✓ *Im 1.-2. Halbjahr 2025*
 - ✓ *Verantwortlich für Organisation: Gleichstellungsstelle*
 - ✓ *Weitere Beteiligte: Organisationsentwicklung, Personalamt, Personalrat*

5. Abschließende Erläuterungen

Geltungsbereich:

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gemäß § 2 Absatz 1 LGG für die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke einschließlich der Kreiseigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung sorgt der Kreis Minden-Lübbecke dafür, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert wird.

Gehört dem Kreis allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteil eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken ihre Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gesetzes beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 Absatz 2 LGG).

Geltungsdauer:

Nach § 5 Absatz 1 LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans des Kreises Minden-Lübbecke wird auf drei Jahre festgelegt. Der vorliegende Plan gilt somit vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026.

Controlling:

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist gem. § 5 Absatz 7 LGG nach eineinhalb Jahren nach Inkrafttretens zu überprüfen. Bei der Gesamtschau des Controllings werden die Maßnahmen nach ihren Erfolgsaussichten gemessen und gegebenenfalls angepasst.

Der Abschlussbericht für den vergangenen Gleichstellungsplan vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023 erfolgt im Juni 2024.

Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz:

§ 5 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.

- (4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.
- (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.

§ 6 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.

6. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis Gesamtverwaltung	5
Abbildung 2: Geschlechterverhältnis % in Zeitreihe	5
Abbildung 3: Geschlechterverhältnis Altersstruktur.....	6
Abbildung 4: LG 2.2. / technischer Dienst.....	6
Abbildung 5: LG 2.1. / technischer Dienst.....	7
Abbildung 6: LG 1.2 / technischer Dienst.....	7
Abbildung 7: LG 2.1 / Sonstige	8
Abbildung 8: LG 1.2 / Sonstige	8
Abbildung 9: LG 1.1 / Soz-, Erz- u Gesundheit	9
Abbildung 10: Rettungsdienst Mitarbeitende	9
Abbildung 11: Geschlechterverhältnis Neueinstellungen.....	10
Abbildung 12: Beförderungen	10
Abbildung 13: Höhergruppierungen	11
Abbildung 14: Geschlechterverteilung Führungsstellen.....	11
Abbildung 15: Amtsleitungen.....	12
Abbildung 16: Amtsleitungen in Zeitreihe	12
Abbildung 17: stv. Amtsleitungen	13
Abbildung 18: stv. Amtsleitungen in Zeitreihe.....	13
Abbildung 19: Arbeitsgruppenleitungen.....	14
Abbildung 20: Arbeitsgruppenleitungen in Zeitreihe	14
Abbildung 21: Altersstruktur Führungskräfte	15
Abbildung 22: Übersicht über Voll- und Teilzeittätigkeiten.....	15
Abbildung 23: VZ/TZ LG 2.2 (ehem. höherer Dienst).....	16
Abbildung 24: VZ/TZ LG 2.1 (ehem. geh. Dienst)	16
Abbildung 25: VZ/TZ LG 1.2 (ehem. mittl. Dienst)	17
Abbildung 26: VZ/TZ LG 1.1 (ehem. einf. Dienst).....	17
Abbildung 27: Stundenumfang Arbeitszeit Frauen und Männer.....	18
Abbildung 28: Teilzeitquote Führungskräfte	18
Abbildung 29: Telearbeit nach Geschlecht	19
Abbildung 30: Homeoffice nach Geschlechte	19
Abbildung 31: Telearbeit nach Position	20
Abbildung 32: Homeoffice nach Position.....	20
Abbildung 33: Elternzeit Geschlechterverteilung	21

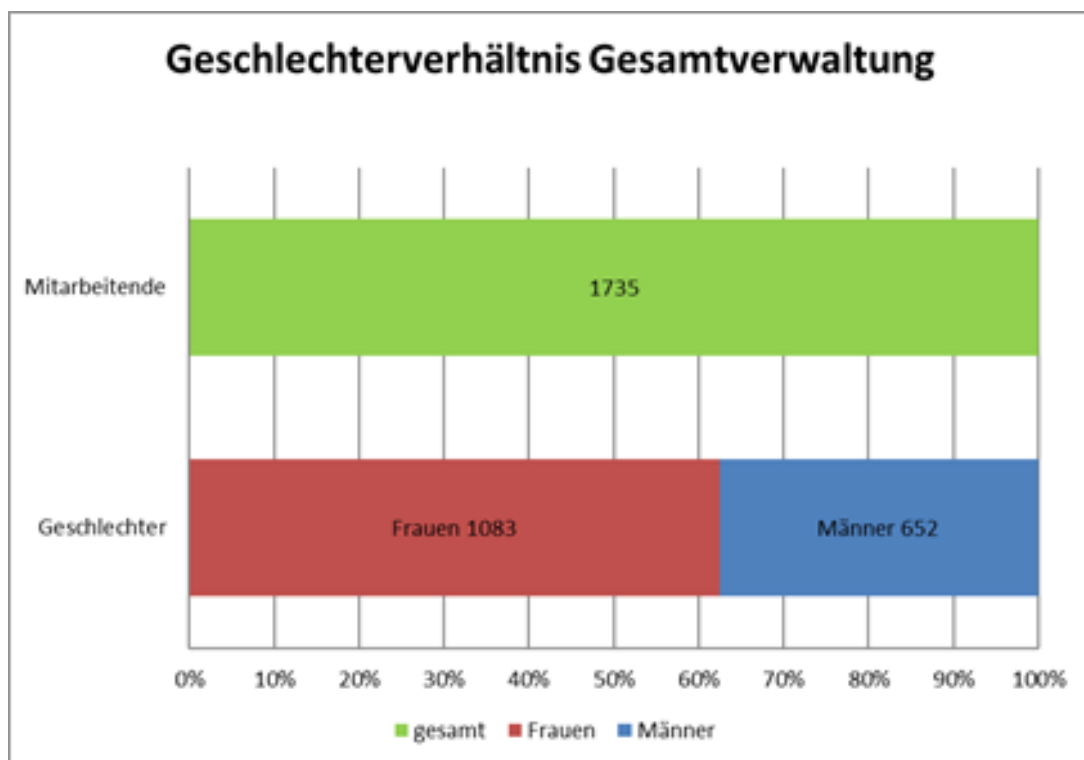
7. Anhang

Bestandsaufnahme

Stichtag

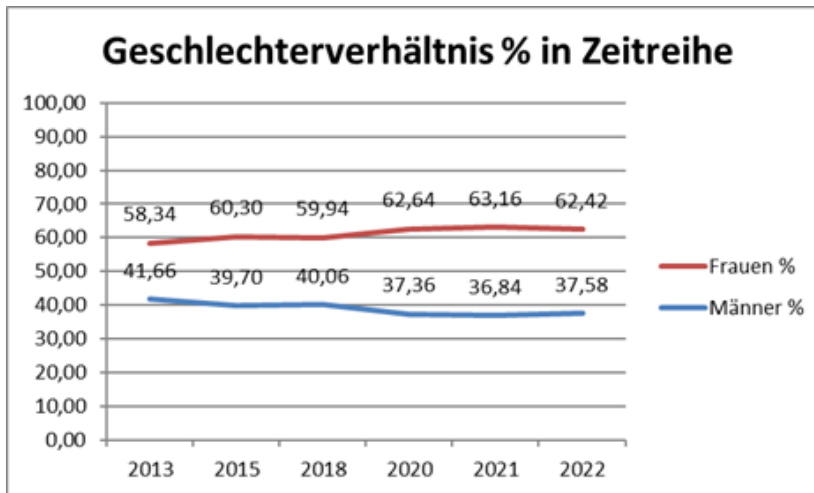
Grundlage für die Betrachtung ist die Datenstruktur der Kreisverwaltung zum Stichtag **31.12.2022**. Dieses entspricht dem Stichtagsprinzip der früheren Frauenförderpläne. Erfasst sind wiederum die Beschäftigten, die Beamt*innen und die beurlaubten Mitarbeiter*innen. Ebenso wie in den Vorberichten wurden die Landrätin, Dezernentin und Dezernenten, Anerkennungspraktikant*innen, Honorarkräfte sowie Fleischbeschauer*innen nicht berücksichtigt. In der Gesamtzahl sind auch die Auszubildenden und Anwärter*innen nicht berücksichtigt. Hinter dem aktuellen Wert stehen soweit vorhanden zum Vergleich jeweils in Klammern die Zahlen zum letzten Stichtag **31.12.2021**.

Bestandsaufnahme Gesamtverwaltung



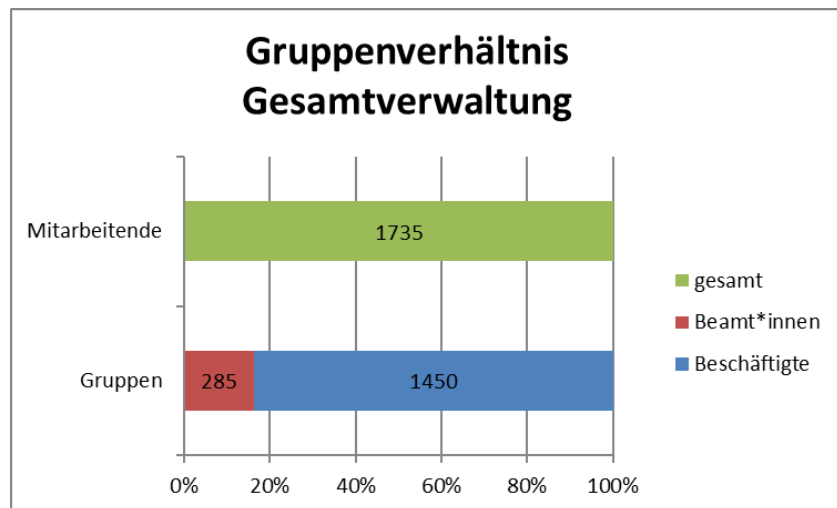
Zum Stichtag **31.12.2022** hatte der Kreis **1735** (**1634**) Mitarbeitende, davon **62,42 %** (**63,16 %**) Frauen und **37,58 %** (**36,84 %**) Männer.

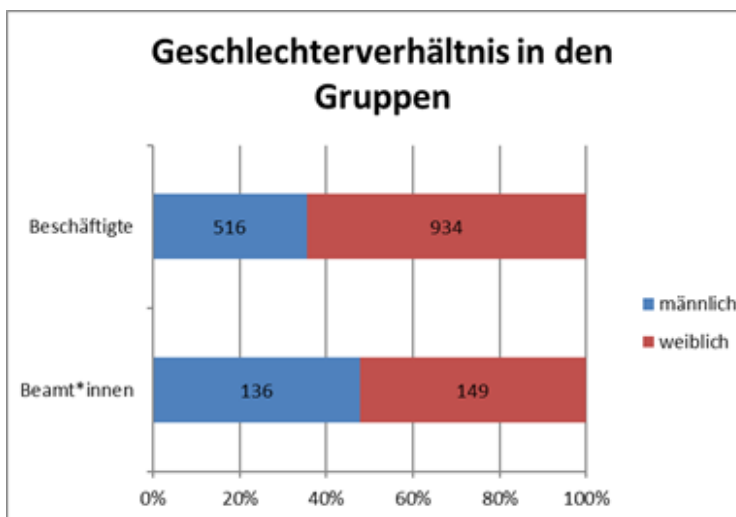
82 (**62**) Personen waren beurlaubt (**3,75 %** (**3,61 %**)) oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (**0,98 %** (**0,18 %**)).



Der Frauenanteil an der Gesamtmitarbeitendenzahl überwiegt zu allen Berichtsstichtagen, ist im Vergleich zum Erhebungsjahr 2021 jedoch leicht auf 62,42 % zurückgegangen.

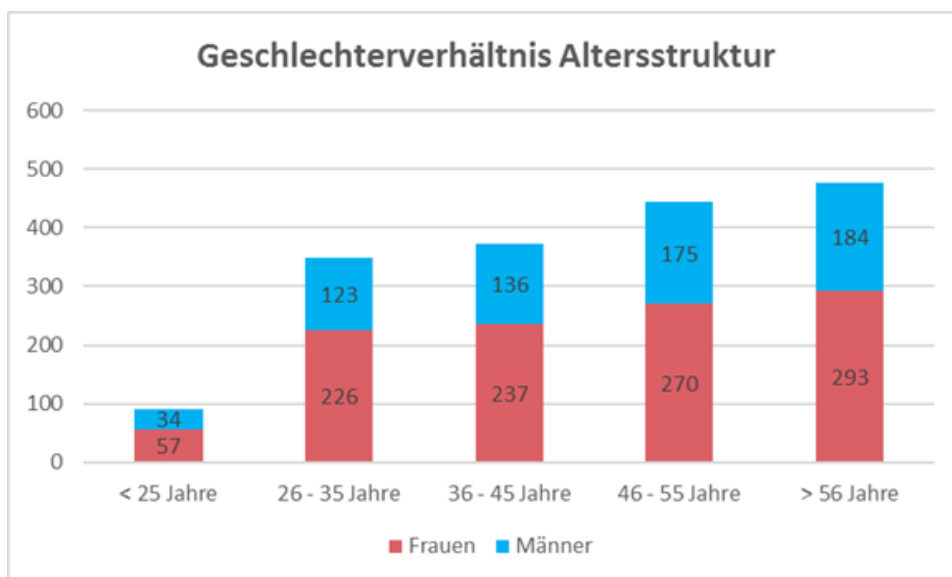
16,43 % (17,81 %) der Mitarbeitenden sind Beamt*innen, 83,57 % (82,19 %) sind Beschäftigte nach dem TVöD.





In der Gruppe der Beschäftigten überwiegt der Frauenanteil mit **64,41 %** (65,6 %).

Innerhalb der Gruppe der Beamt*innen liegt der Frauenanteil bei **52,28 %** (51,89 %).



In allen Altersgruppen überwiegt der Frauenanteil zwischen **61 %** (60 %) und **65 %** (67 %).

Tendenziell nimmt der Anteil der Frauen in den jüngeren Altersgruppen zu.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden liegt bei **45,73** (45,74) Jahren. Bei

den Frauen beträgt der Altersdurchschnitt **45,49** (45,41) Jahre, bei den Männern **46,12** (46,3) Jahre.

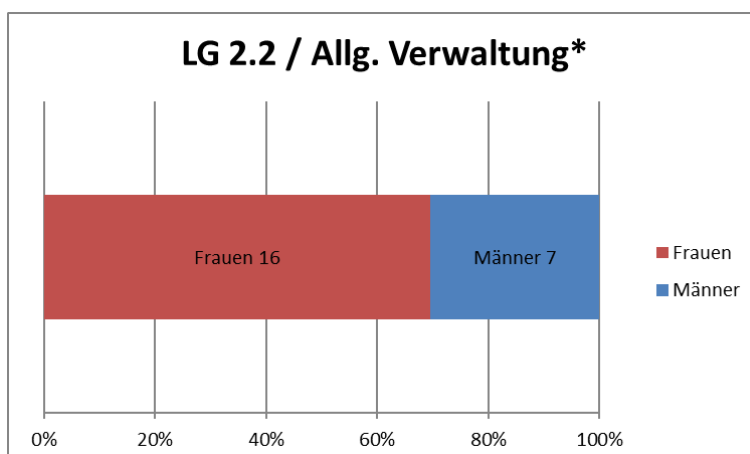
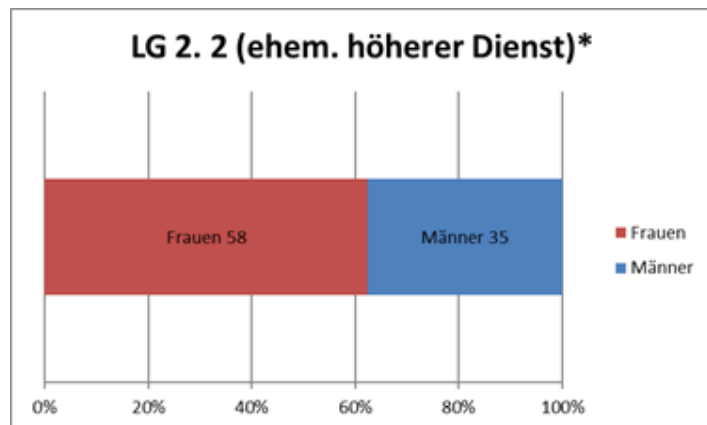
Bestandsaufnahme in den einzelnen Laufbahnen

Nach der Änderung der Laufbahnverordnung (LVO) ersetzen die Bezeichnungen Laufbahngruppe 2, zweites bzw. erstes Einstiegsamt, und Laufbahngruppe 1, zweites bzw. erstes Einstiegsamt, die alten Bezeichnungen höherer, gehobener, mittlerer und einfacher Dienst. Inhaltlich entsprechen sich die Zuordnungen und dadurch ist auch der direkte Vergleich zu den Daten der früheren Frauenförderpläne gegeben.

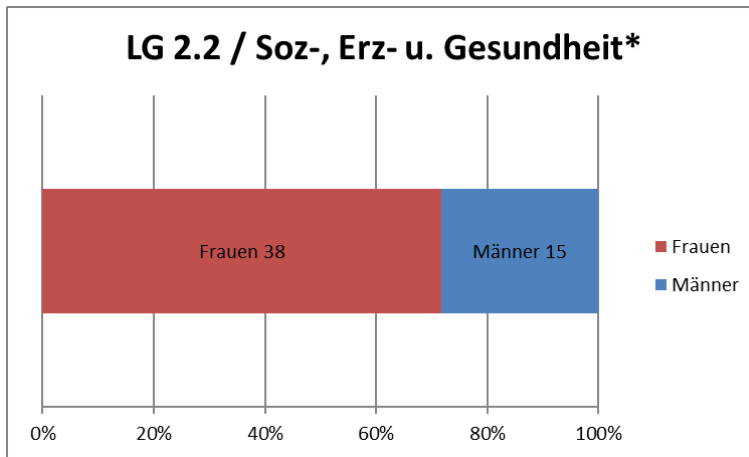
Zu den Gruppen im Sinne dieses Gleichstellungsplans gehören die Beamt*innen und die Beschäftigten einer Laufbahn in vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Bestandsaufnahme Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)

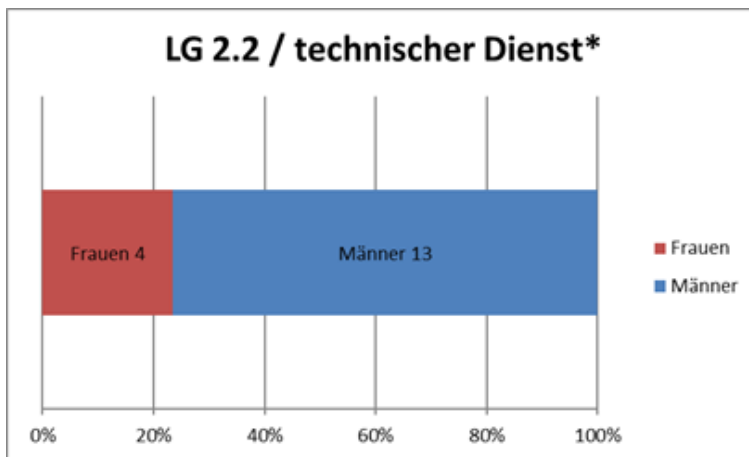
Im gesamten Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) sind Frauen mit **62,37 % (63,29 %)** vertreten, Männer mit **37,63 % (36,71 %)**.



Im Bereich der allgemeinen Verwaltung der LG 2.2 beträgt das Verhältnis Frauen **69,57 % (60 %)** gegenüber Männern **30,43 % (40 %)**,



während im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienst der LG 2.2 die Frauen mit **71,7 % (71,43 %)** dominieren.

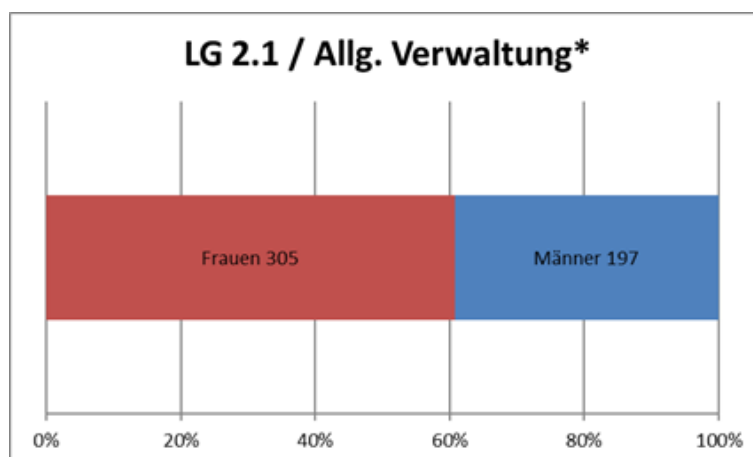
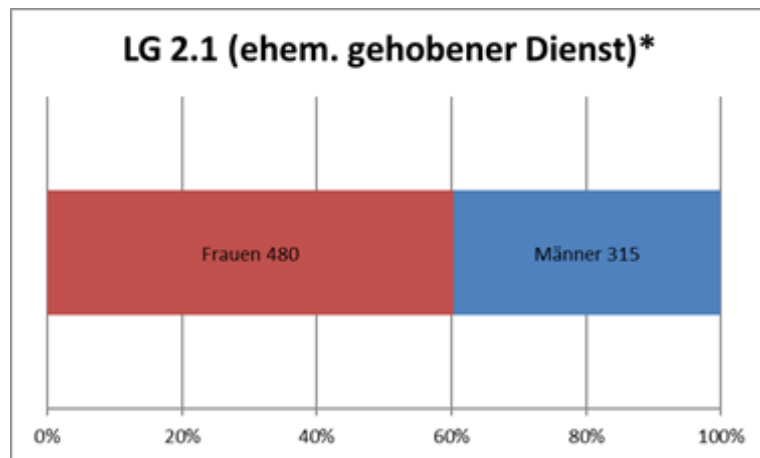


Im technischen Bereich der LG 2.2 sind **23,53 % (30 %)** Frauen und **76,47 % (70 %)** Männer tätig.

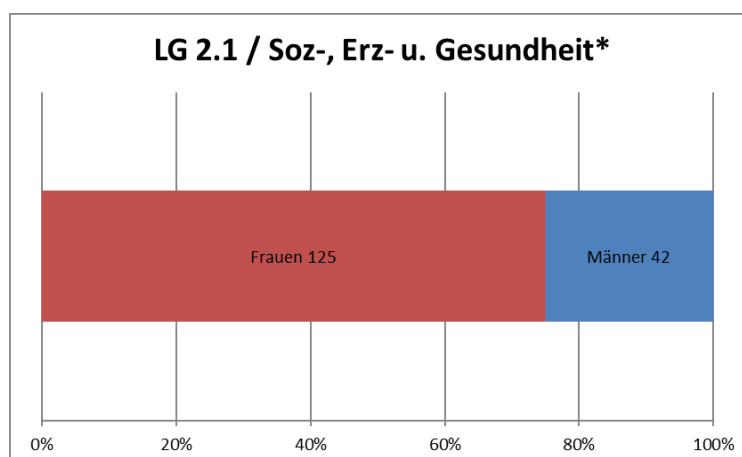
* beinhaltet: A 16, A 15, A 14, A 13 LG 2.2, EG 15ü, EG 15, EG 14; EG 13

Bestandsaufnahme Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt
(ehem. gehobener Dienst)

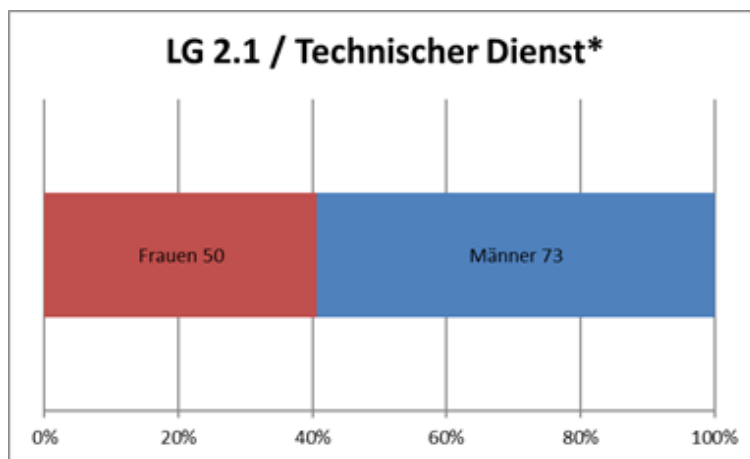
Im gesamten Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) sind Frauen mit **60,38 % (60,64 %)** vertreten, Männer mit **39,62 % (39,36 %)**.



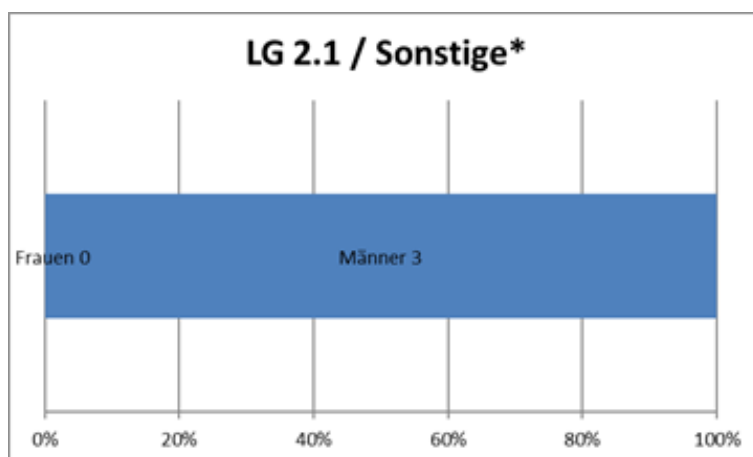
Im Bereich der LG 2.1. überwiegen in der allgemeinen Verwaltung die Frauen mit **60,76 % (62,55 %)**,



und auch im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienst der LG 2.1 überwiegt der Frauenanteil mit **74,85 % (76 %)**.



Im technischen Bereich der LG 2.1 überwiegen die Männer mit einem Anteil von **59,35 %** (**62,2 %**).

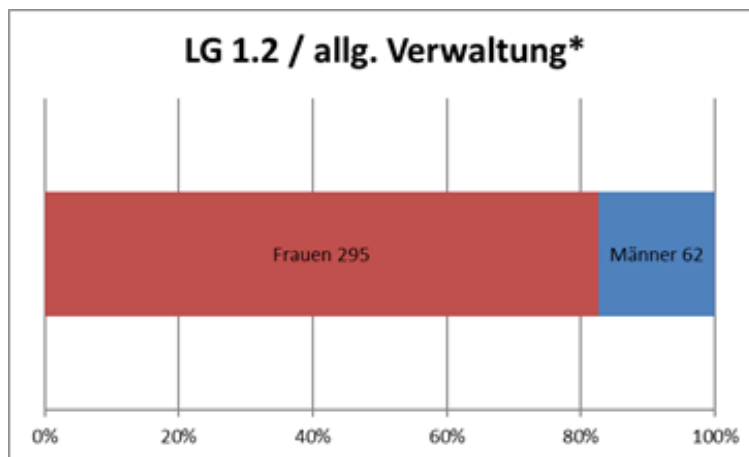
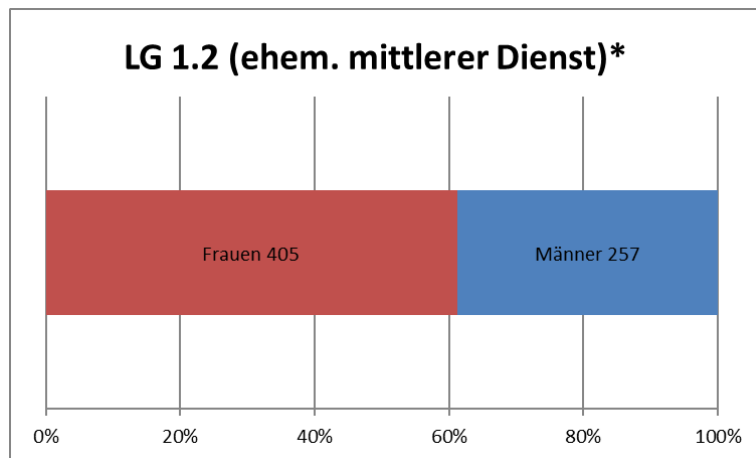


Im Bereich „Sonstige“ sind weiterhin ausschließlich Männer vertreten.

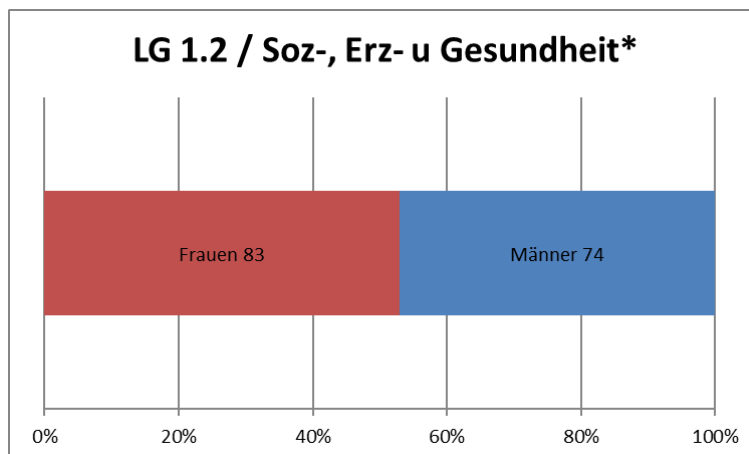
* beinhaltet: A 13 LG 2.1, A 12, A 11, A 10, A 9 LG 2.1, EG 13 (T), EG 12, EG 11, EG 10, EG 9c, EG 9b, S 18, S 17, S 16, S 15, S 14, S 12

Bestandsaufnahme Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt
(ehem. mittlerer Dienst)

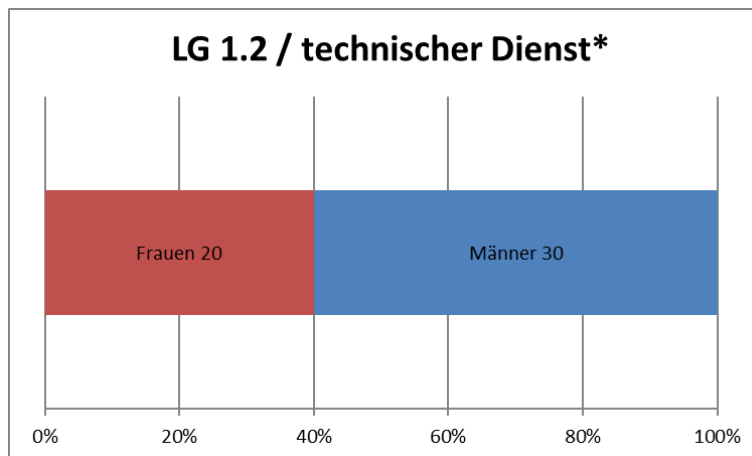
In der gesamten Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) sind Frauen mit **61,18 %** (**62,68 %**) vertreten, Männer mit **38,82 %** (**37,32 %**).



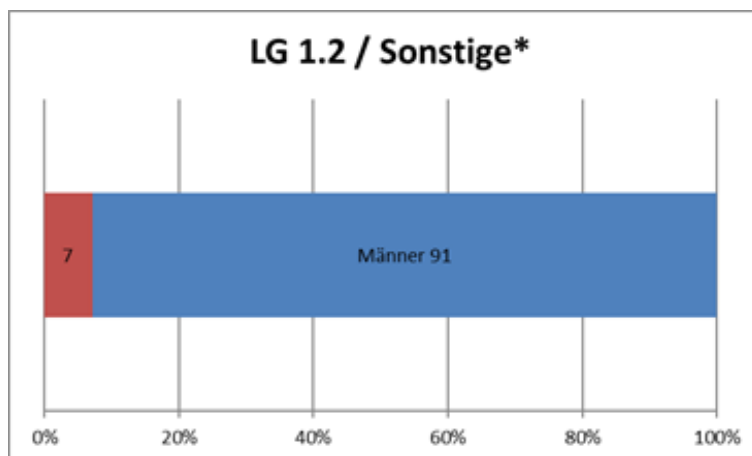
Im Bereich der allgemeinen Verwaltung der LG 1.2 überwiegen die Frauen mit **82,63 %** (**83,24 %**).



Im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienst der LG 1.2 überwiegt **ebenfalls** der **Frauenanteil** mit **52,87 %** (**51,35 %**).



Im technischen Bereich der LG 1.2 sind **40 % (40,74 %)** Frauen und **60 % (59,26 %)** Männer tätig.

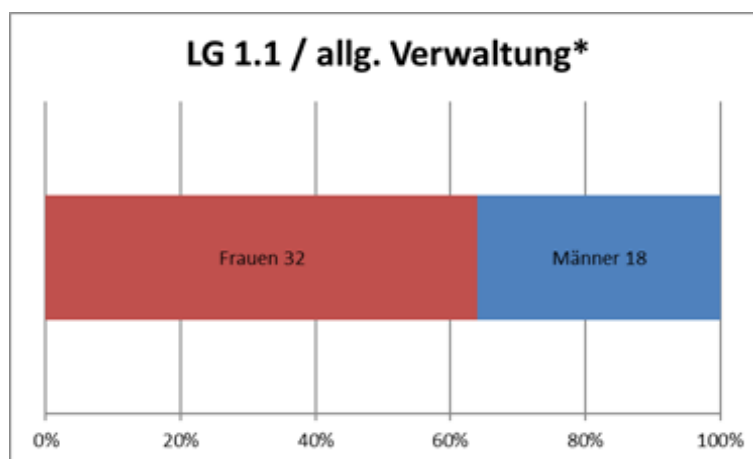
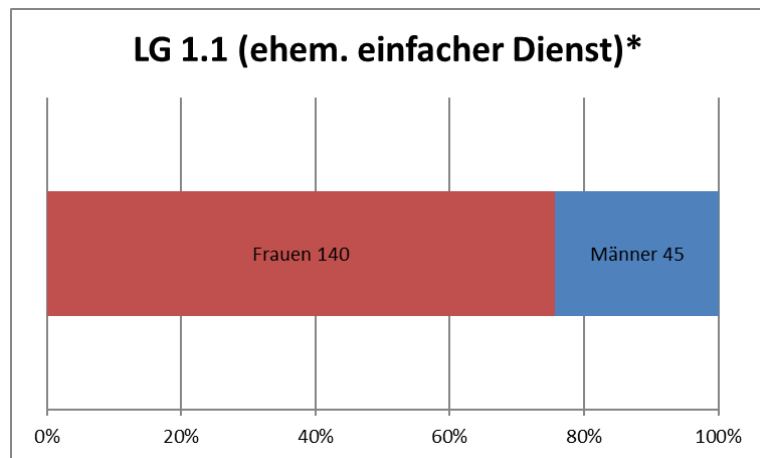


Der Bereich „Sonstige“ der LG 1.2 umfasst insbesondere den Bereich der ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter und ist **weiterhin mit 92,86 % (91,57 %)** von Männern dominiert.

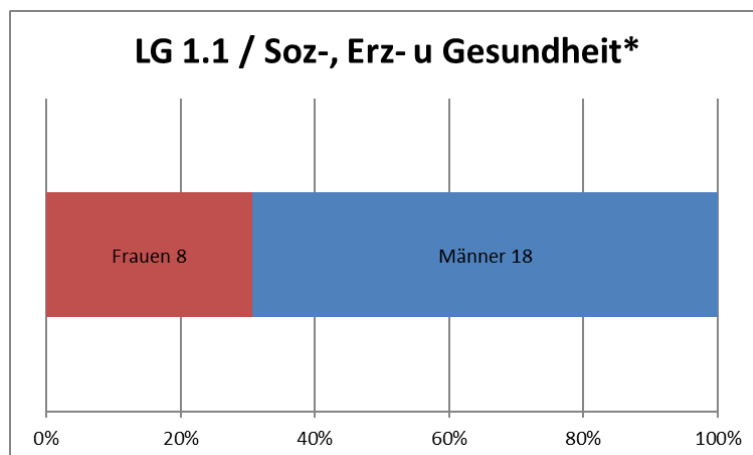
* beinhaltet: A 10 LG 1.2, A 9 LG 1.2, A 8, A 7, A 6, EG 9a, EG 8, EG 7, EG 6, N, S 8a, S 8b, S 4

Bestandsaufnahme der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt
(ehem. einfacher Dienst)

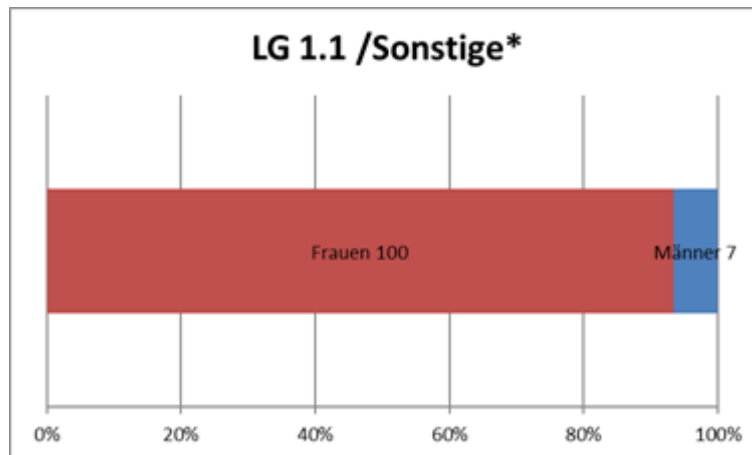
In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) sind Frauen mit **75,68 % (76,19 %)** vertreten, Männer mit **24,32 % (23,81 %)**.



Im Bereich der allgemeinen Verwaltung der LG 1.1 überwiegen die Frauen mit **64 % (59,57 %)**,



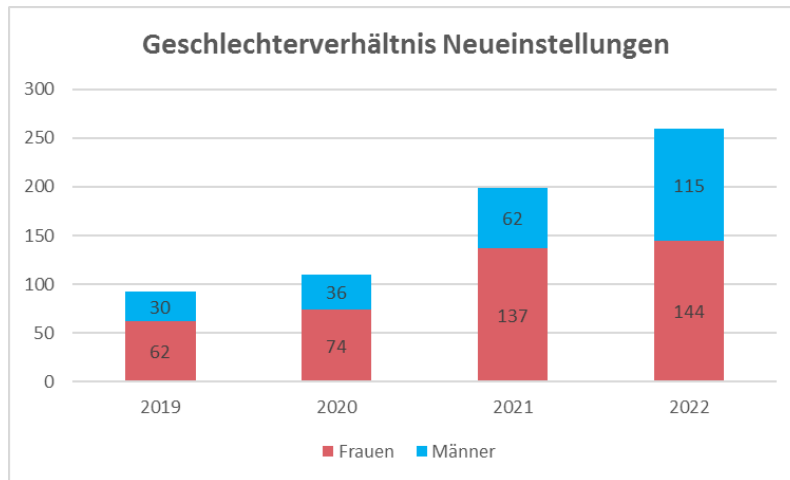
während im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienst der LG 1.1 der Männeranteil mit **69,23 % (68 %)** dominiert.



Im Bereich „Sonstige“ der LG 1.1 (umfasst insbesondere die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter) sind Frauen mit **93,46 % (95,83 %)** und Männer mit **6,54 % (4,17 %)** vertreten. (Reinigungskräfte)

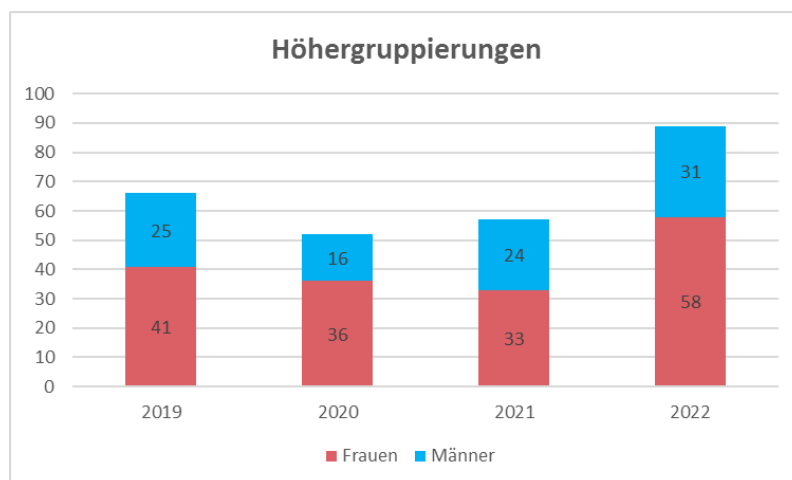
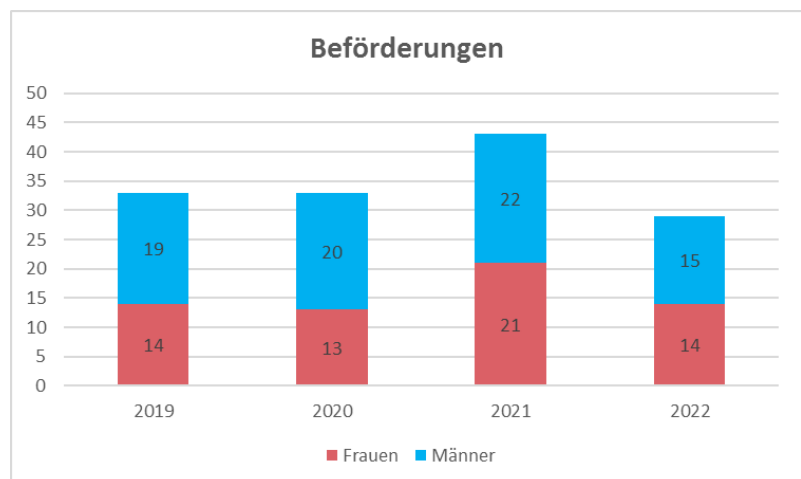
* beinhaltet: EG 5, EG 4, EG 3, EG 2, S 4

Geschlechterverhältnis bei Neueinstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen



Das Geschlechterverhältnis bei Neueinstellungen lag im Jahr 2022 bei jeweils bei **55,6 % (68,84 %)** Frauen und **44,4 % (31,16 %)** Männern.

Im Jahr 2022 wurden **51,72 % (51,16 %)** Männer und **48,28 % (48,84 %)** Frauen befördert. 2019: 42,4 % Frauen, 57,6 % Männer.

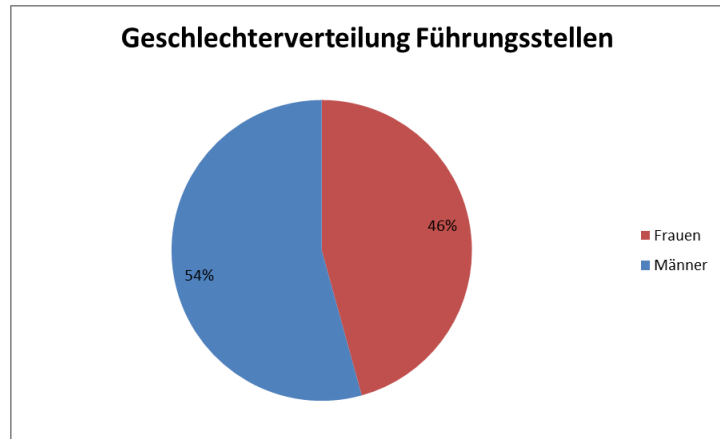


Bei den Höhergruppierungen lag der Frauenanteil im Jahr 2022 bei **65,17 % (57,89 %)**.

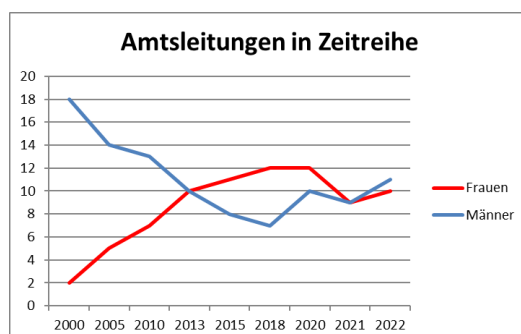
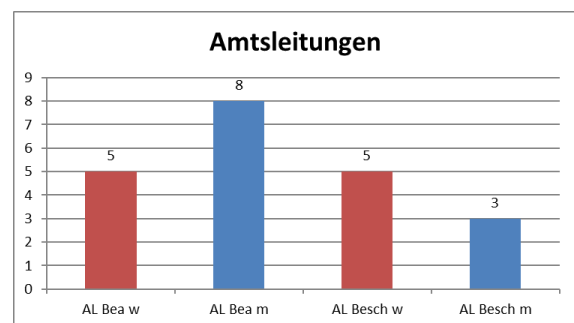
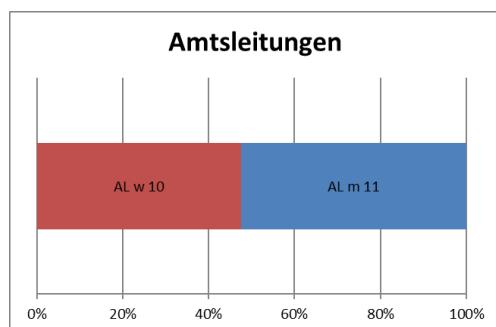
Bestandsaufnahme Führungsfunktionen

Hinweis: Jede Führungskraft wird nur einfach gezählt. Stellvertretende Amtsleitungen sind in der Regel auch Arbeitsgruppenleitungen, werden dort aber nicht erneut mitgerechnet.

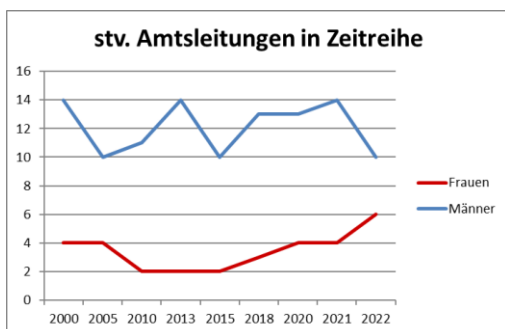
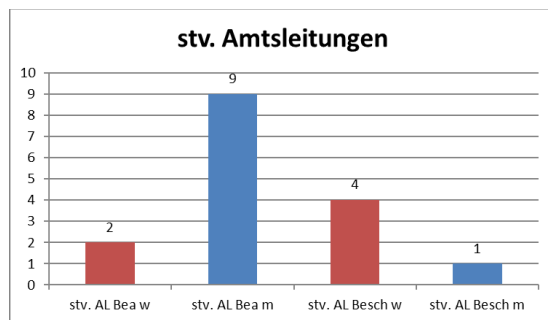
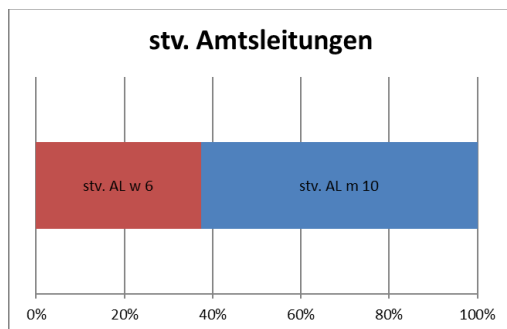
Die Führungsstellen der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke (Amtsleitungen, stellvertretende Amtsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen) sind zu **45,71 % (43,28 %)** von Frauen **32 (31)** und zu **54,29 % (56,72 %)** von Männern **38 (38)** besetzt. 2018: 39 % Frauen, 61 % Männer.



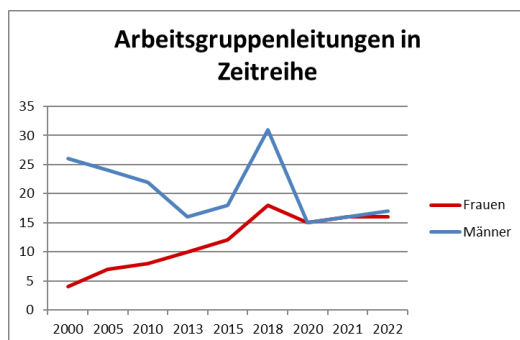
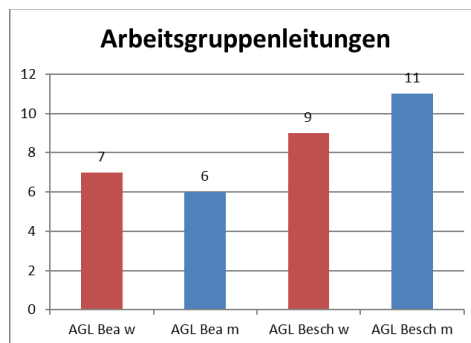
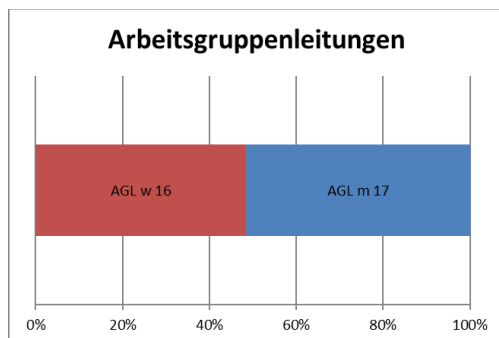
Dieses stellt sich bezogen auf die Ebene der Amtsleitungen wie folgt dar:

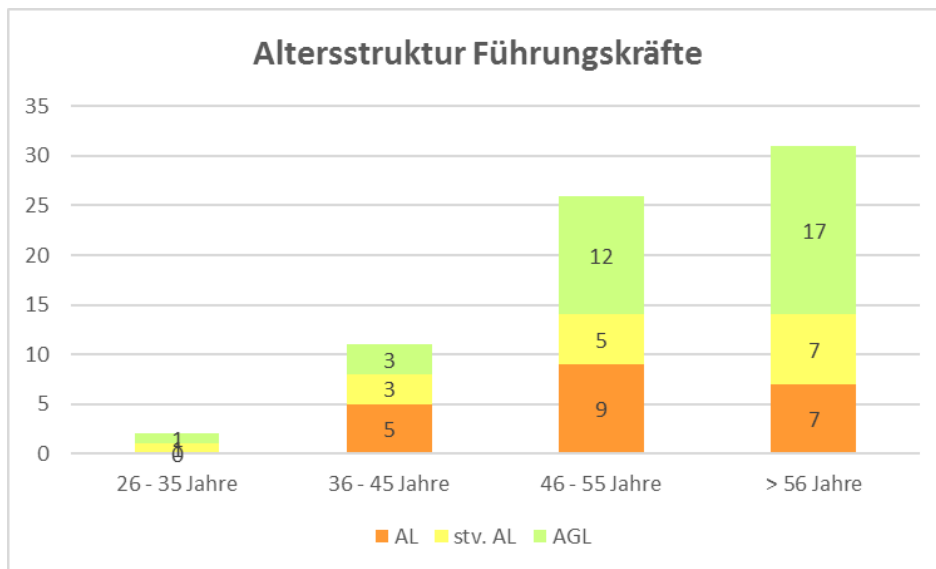


Hier die Situation bei den stellvertretenen Amtsleitungen:



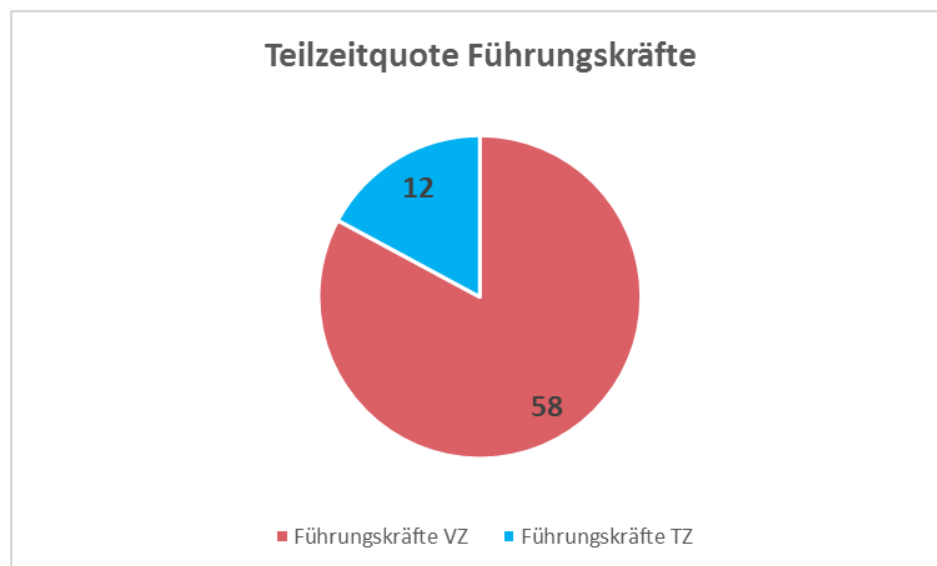
Die Situation auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitungen:





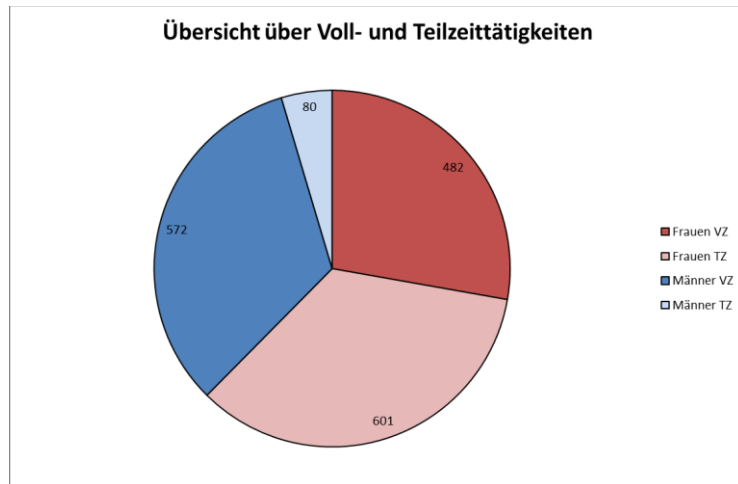
81 % (85 %) der Führungskräfte sind älter als 45 Jahre, 44 % (51 %) sind älter als 55 Jahre.

Die Teilzeitquote bei den Führungskräften beträgt aktuell 17,14 % (8,96 %).

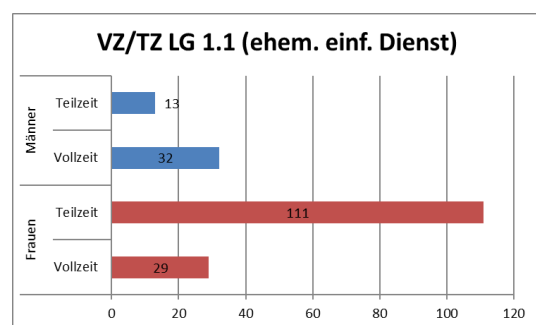
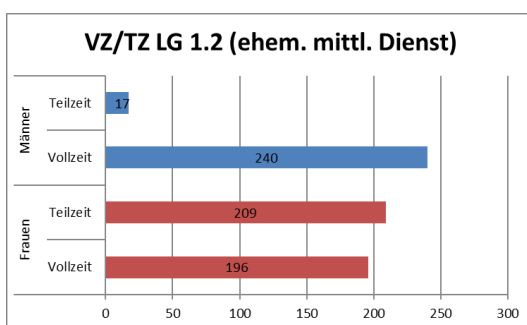
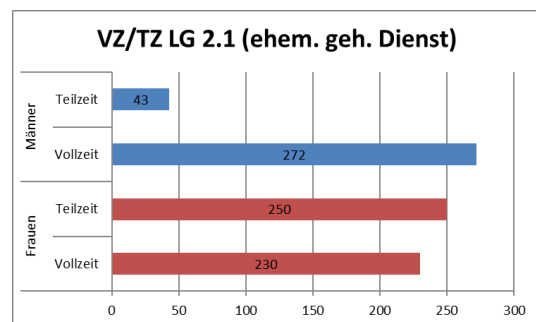
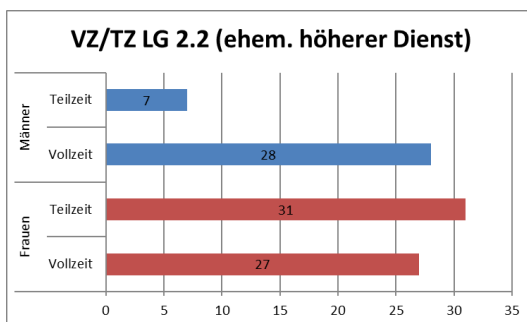


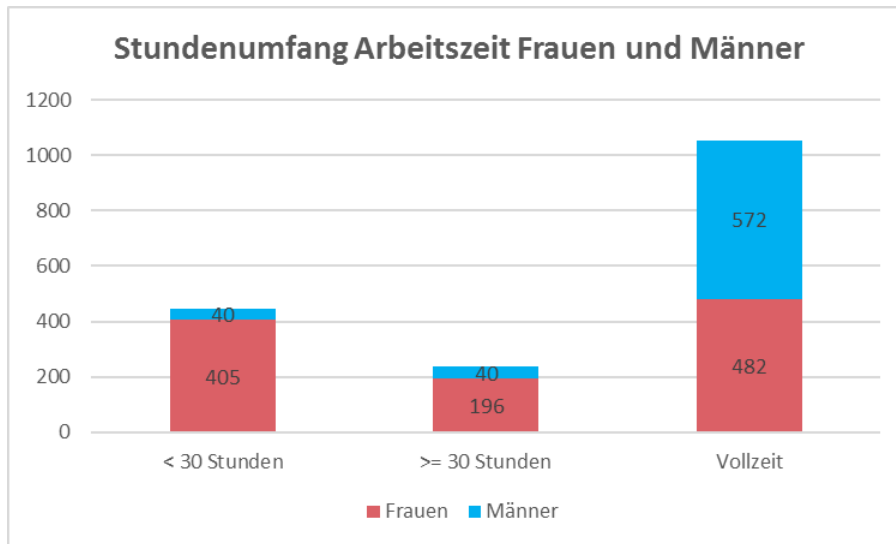
Voll- und Teilzeittätigkeiten

Zum Berichtsstichtag sind **1054 (986)** Personen in Vollzeit **60,75 % (60,3 %)** und **681 (648)** Personen in Teilzeit **39,25 % (39,7 %)** beschäftigt. Von den **681 (648)** Personen, die in Teilzeit beschäftigt sind, sind **88,25 % (88,27 %)** Frauen.



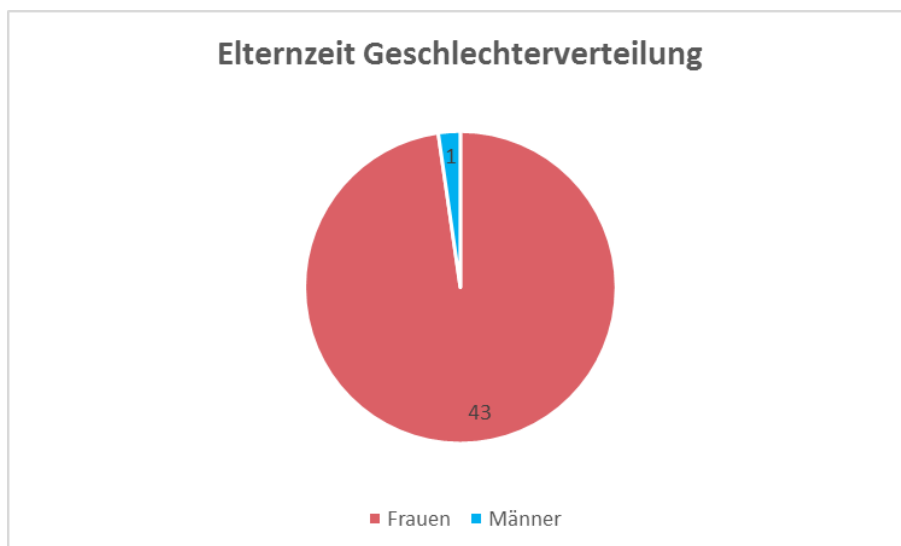
Darstellung nach Laufbahngruppen:





Beim Stundenumfang dominieren sowohl bei weniger als 30 Stunden **91,01 % (91,71 %)** als auch zwischen 30% und Vollzeit **83,05 % (82,35 %)** die Frauen.

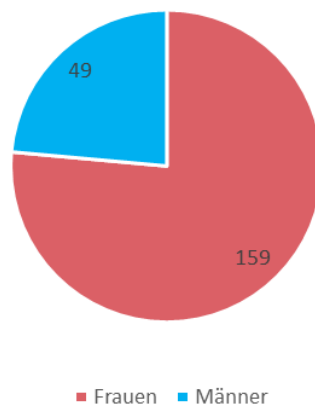
Elternzeit, Telearbeit und Homeoffice



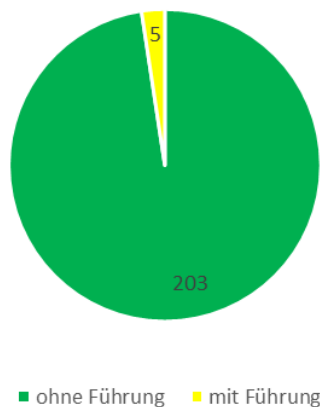
Zum Stichtag lag der Anteil der Männer in Elternzeit bei **2,27 % (4,44 %)**.

Telearbeit
(abzugrenzen vom Home-
office!) wird zu **23,56 %**
(**25,58 %**) von Männern in
Anspruch genommen, 2019:
28 %

Telearbeit nach Geschlecht



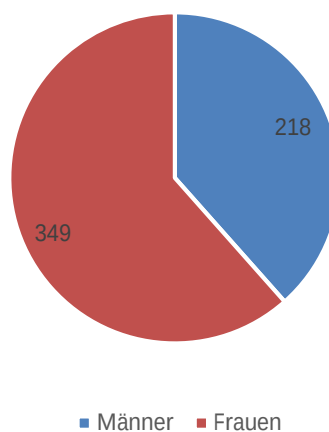
Telearbeit nach Position



und zu **2,4 %** (**4,65 %**)
von Führungskräften.

Homeoffice wird von ins-
gesamt **567** (**549**)
Mitarbeitenden in An-
spruch genommen, davon
sind **38,45 %** (**36,07 %**)
Männer

Homeoffice nach Geschlecht

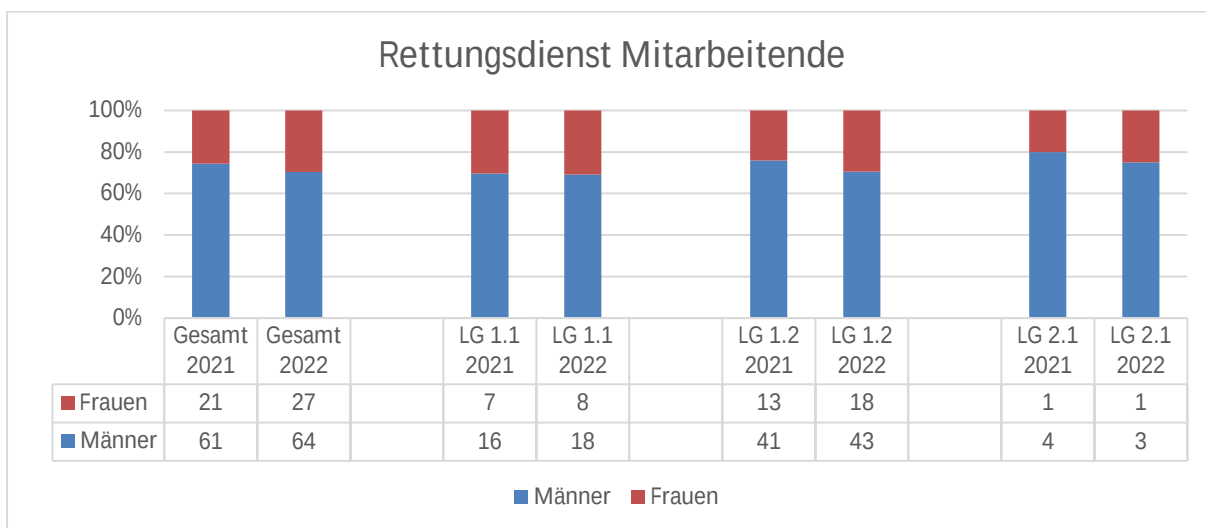




und 5,64 % (5,1 %) Führungskräfte.

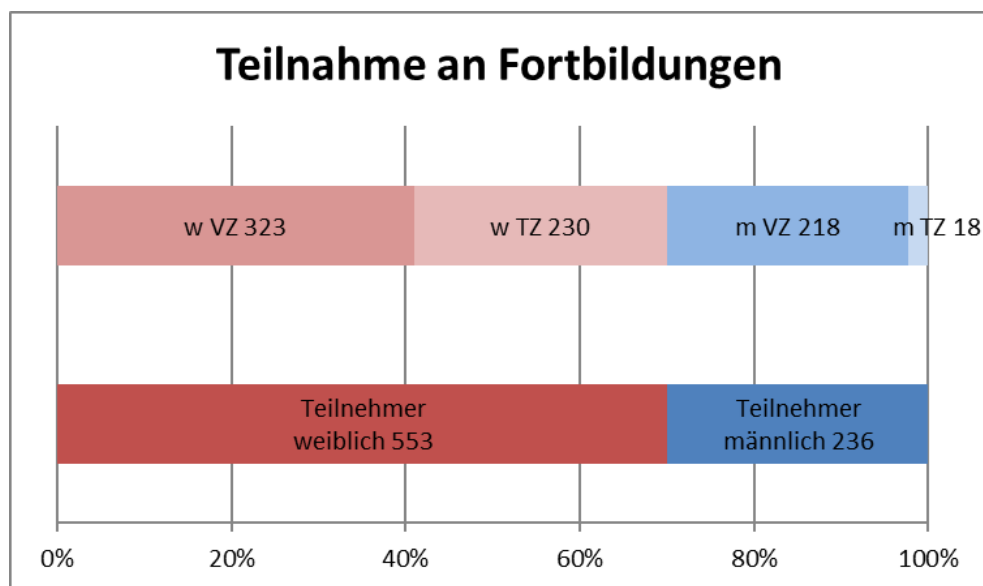
Rettungsdienst

Die Mitarbeitenden im Rettungsdienst beim Kreis Minden-Lübbecke wurden erstmals im Jahr 2021 näher betrachtet und haben sich im Jahr 2022 wie folgt entwickelt.



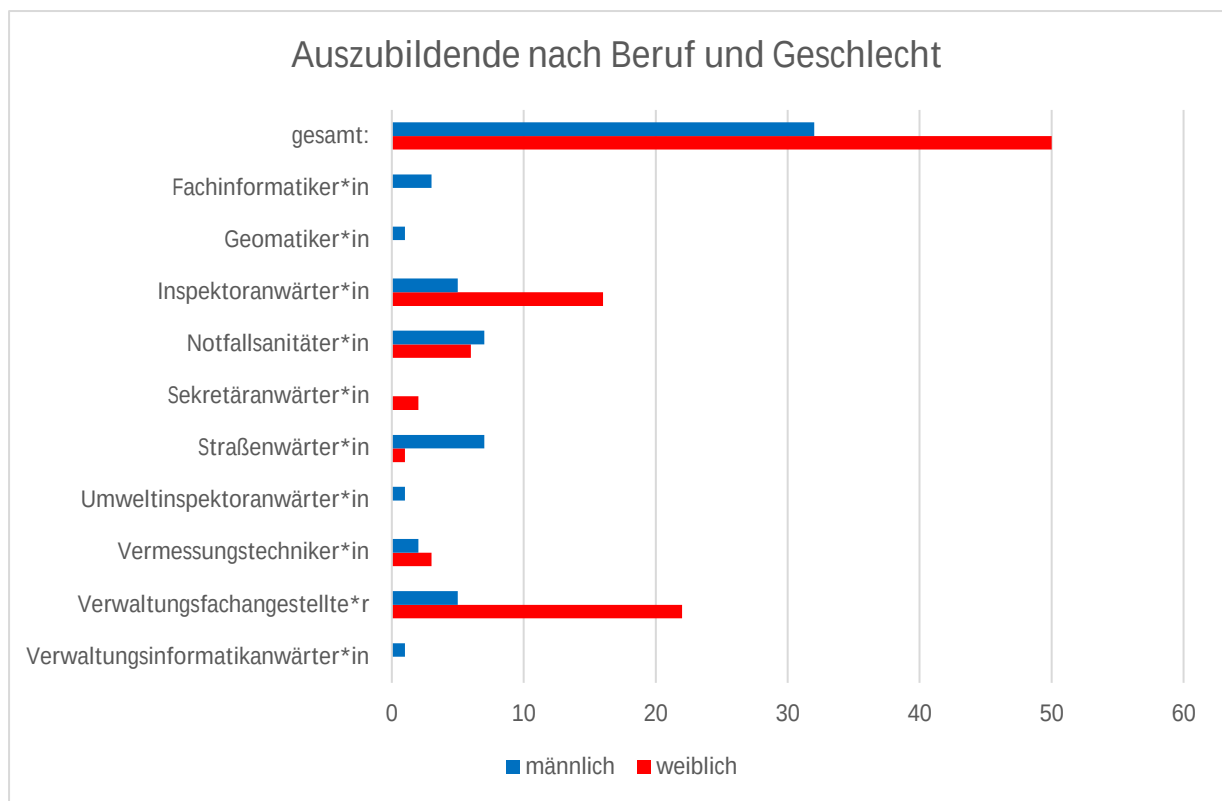
Die Anzahl der Mitarbeitenden ist von 82 im Jahr 2021 auf 91 im Jahr 2022 gestiegen. Der Anteil der Frauen hat von 25,61 % im Jahr 2021 auf 29,67 % im Jahr 2022 zugenommen.

Fortbildung



Im Jahr 2022 haben 789 (703) Mitarbeitende an Fortbildungen bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 70,09 % (61,59 %) davon waren Frauen, 29,91 % (38,41 %) Männer. Bei den teilnehmenden Frauen waren 58,41 % (62,36 %) Vollzeit- und 41,59 % (37,64 %) Teilzeitkräfte.

Ausbildung



Beim Kreis Minden-Lübbecke sind zum Stichtag **82 (79)** Nachwuchskräfte eingestellt. Davon sind **50 (43)** Frauen (**61 % (54 %)**) und **32 (36)** Männer (**39 % (46 %)**).

Während die Frauen in den Berufen im Verwaltungsbereich dominieren, überwiegen die Männer eher in den handwerklichen und den IT-Berufen.