



# Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Höxter

1.1.2018 - 31.12.2021



## Inhalt

Vorwort.....	3
A) Einleitung.....	4
I. Rechtliche Grundlagen .....	4
II. Inhalt des Gleichstellungsplans.....	4
III. Ziel des Gleichstellungsplans.....	5
B) Geltungsbereich und Geltungsdauer.....	5
C) Bestandsaufnahme .....	6
I. Gesamtzahl der Beschäftigten .....	7
II. Funktionen als Fachbereichs- und Abteilungsleitung .....	8
III. Auszubildende .....	8
IV. Personalstruktur in den einzelnen Fachrichtungen.....	9
1. Allgemeiner Verwaltungsdienst .....	9
2. Technischer Dienst (ohne feuerwehrtechnischer Dienst).....	10
3. Ärztlicher/tierärztlicher Dienst und Sozialer Dienst .....	11
4. Feuerwehrtechnischer Dienst.....	11
5. Rettungsdienst .....	11
6. Straßenunterhaltungsdienst .....	11
V. Teilzeitbeschäftigte .....	12
D) Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2018 - 2021 .....	13
I. Gesetzliche Voraussetzungen .....	13
II. Konkrete Zielvorgaben.....	13
1. Stellen für Führungskräfte/mit Leitungsaufgaben .....	13
2. Umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) .....	13
3. Informations- und Kommunikationstechnik .....	14
4. Feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt).....	14
5. Rettungsdienst .....	14
6. Vermessungstechniker/in oder Geomatiker/in .....	14
E) Maßnahmen.....	15
I. Stellenausschreibungen.....	15
1. Ausschreibungstext.....	15
2. Sonstige Maßnahmen bei Ausschreibungen .....	16
II. Vorstellungsgespräche .....	17
III. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.....	18
IV. Auszubildende .....	19
V. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	19
VI. Fortbildungen.....	21

VII. Sonstige Maßnahmen.....	22
VIII. Gleichstellungsbeauftragte.....	23
IX. Controlling .....	23
X. Bekanntgabe und Gültigkeit.....	23

## Vorwort

Der vorgelegte Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Höxter beinhaltet aufgrund einer Analyse der vorhandenen Personalstruktur zum Stichtag 30.06.2017 Maßnahmen und Zielsetzungen für die nächsten 4 Jahre in unserer Verwaltung.

Der Gleichstellungsplan gilt vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2021.

Mit diesem Plan will sich die Kreisverwaltung den Herausforderungen stellen, die sich für den Gleichstellungsbereich auf der Grundlage des neuen Landesgleichstellungsgesetzes vom 14.12.2016 in der durch das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer landesrechtlicher Vorschriften vom 19.09.2017 geänderten Fassung ergeben.

Auch wenn in den vergangenen Jahren schon viel zur Beseitigung geschlechterspezifischer Nachteile erreicht wurde, so bleibt die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin zentrale Aufgabe aller Verantwortlichen und insbesondere der Führungskräfte.

Von wesentlicher Bedeutung sind dabei die Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und die „Gewinnung von Frauen für Führungspositionen“, in denen Frauen auch in unserem Haus immer noch unterrepräsentiert sind. Für die Kreisverwaltung Höxter wird es in Zukunft unabdingbar, die vielfältigen Kompetenzen von weiblichen Beschäftigten in höherem Umfang als bisher zu nutzen, insbesondere im Hinblick auf den aufgrund der demografischen Entwicklung zu erwartenden Fachkräftemangel.

Ebenso wichtig ist es, für Männer und Frauen mit Betreuungsverpflichtungen gute Rahmenbedingungen vorzuhalten und diese bedarfsgerecht weiter auszubauen. Schon heute haben familienfreundliche und mitarbeiterorientierte Unternehmen Vorteile auf dem Arbeitsmarkt. Wir sind daher überzeugt, dass das konsequente Vorantreiben dieser Ziele im Wettbewerb um Talente und Fachkräfte einen wichtigen Erfolgsfaktor auch für die Kreisverwaltung Höxter darstellt.

Wir erwarten, dass dieser Gleichstellungsplan und seine Umsetzung dazu beitragen kann, die Attraktivität unserer Kreisverwaltung als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte weiter zu erhöhen.



Ihr Friedrich Speker

Landrat

## **A) Einleitung**

### **I. Rechtliche Grundlagen**

In Artikel 3 Abs. 2 unseres Grundgesetzes heißt es:

„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.“

Mit diesem formulierten Staatsziel hat der Staat sich selbst in die Pflicht genommen, eine sachgerechte Förderpolitik zur Erreichung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu bewirken. Auf diesem Verfassungsauftrag beruhte auch das erstmals 1999 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen. Dieses Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist zum Dezember 2016 grundlegend reformiert worden.

Nach dem neuen LGG sind Gemeinden und Gemeindeverbände und somit auch der Kreis Höxter u. a. verpflichtet, einen Gleichstellungsplan (früher: Frauenförderplan) zu erstellen und durch den Kreistag zu beschließen (§ 5 LGG).

### **II. Inhalt des Gleichstellungsplans**

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen:

- zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau,
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in Führungspositionen,
- zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Gleichstellungsplan enthält hierzu konkrete Zielvorgaben und beschreibt Maßnahmen, wie diese Zielvorgaben während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht werden sollen.

Alle Zielvorgaben und Maßnahmen des Gleichstellungsplans stehen allerdings unter dem Vorbehalt der Beachtung des Prinzips der Bestenauslese bzw. des Leistungsgrundsatzes i. S. d. gesetzlichen Vorgaben und sind daher nicht auf die Erfüllung fester Quoten gerichtet.

### **III. Ziel des Gleichstellungsplans**

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes sowie des Landesgleichstellungsgesetzes nach aktiver Verwirklichung der Gleichberechtigung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen in der Kreisverwaltung Höxter langfristig so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen und Berufen - soweit sie in ihnen tätig werden wollen -, sowie in allen Funktionen entsprechend der gesetzlichen Zielsetzung des § 6 Abs. 3 LGG paritätisch vertreten sind.

Er stellt die vorhandenen Personalstrukturen dar und soll die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen für Frauen erkennen helfen sowie Möglichkeiten zur Veränderung aufzeigen.

Darüber hinaus müssen Männer und Frauen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben (z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile wahrzunehmen. Der Gleichstellungsplan enthält daher auch Regelungen, von denen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren.

Der Kreis Höxter setzt sich sowohl gegenüber seinen Beschäftigten als auch bei seiner Aufgabenerfüllung für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Mann und Frau und die Frauenförderung eine gemeinsame Aufgabe, die von allen Beteiligten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Alle Beschäftigte der Kreisverwaltung sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Insbesondere die Führungskräfte sind für ihren Bereich dafür verantwortlich, dass die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen realisiert werden.

### **B) Geltungsbereich und Geltungsdauer**

Der Gleichstellungsplan gilt für die Kreisverwaltung Höxter für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2021.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans wird ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erstellt. Dieser wird dem Kreistag gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis zum 30.06.2022 vorgelegt (§ 5 a LGG).

## C) Bestandsaufnahme

Grundlage für die Aufstellung des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme des vorhandenen Personals zum Stichtag **30.06.2017**.

Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf wesentliche Kernaussagen, die sich über die Personalstruktur der Kreisverwaltung Höxter unter dem Gesichtspunkt einer geschlechterspezifischen Analyse treffen lassen. Auf eine detaillierte Darstellung sämtlicher erhobener Personaldaten wird an dieser Stelle verzichtet. Diese Daten können den beigefügten Tabellen im **Anhang** entnommen werden. Dabei werden unterschieden:

- a. die Beschäftigtengruppen

Beamten/Beamtinnen

tariflich Beschäftigte

- b. die Laufbahngruppen bei Beamten/Beamtinnen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen bei tariflich Beschäftigten (gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG)

<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>	
A 16	E 15 Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 – S 16 Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9 b, E 9 c, S 10- S 14
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	
A 9 Beförderungsamtsamt	E 9 a, S 9
A 8	E 8, S 6- S 8 b, N
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S 3- S 5
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>	
A 6 Beförderungsamtsamt	
A 4/ A5	
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

Abweichend von der in der Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW vorgenommenen Zuordnung von Besoldungs- und Entgeltgruppen erfolgt bei Stellenbesetzungen beim Kreis Höxter in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt ein Vergleich von Besoldungs- und Entgeltgruppen wie folgt:

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
A 13 Beförderungssamt	E 12
A 12	E 11
A 11	E 10
A 10	E 9 c
A 9 Einstiegsamt	E 9 b

- c. die Fachrichtungen in den Beschäftigtengruppen der Beamten/Beamtinnen und tariflich Beschäftigten

allgemeiner Verwaltungsdienst

ärztlicher, zahnärztlicher und schulpsychologischer Dienst

tierärztlicher Dienst

Dienst in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik (Sozialer Dienst)

bautechnischer Dienst

vermessungstechnischer Dienst

umwelttechnischer Dienst

Informations- und Kommunikationstechnik

feuerwehrtechnischer Dienst

Rettungsdienst

Straßenunterhaltungsdienst

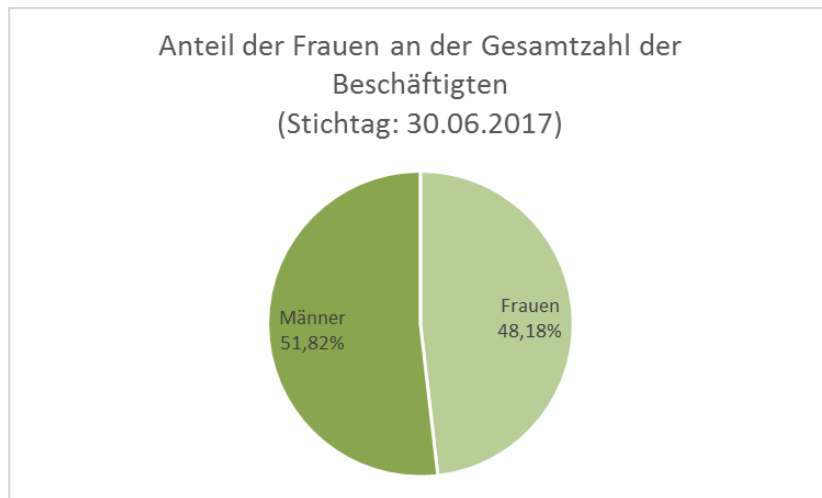
In einer zusammenfassenden Betrachtung der Personalstruktur lässt sich Folgendes feststellen:

## **I. Gesamtzahl der Beschäftigten**

Am 30.06.2017 waren bei der Kreisverwaltung Höxter 743 Beschäftigte (ohne 16 nicht vollbeschäftigte Beschäftigte in der Schlachtier- und Fleischuntersuchung sowie ohne 4 durch das Jobcenter Kreis Höxter zugewiesene befristet Beschäftigte im Gewässerprojekt) tätig.



Von diesen Beschäftigten waren 385 Männer und 358 Frauen. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten betrug 48,18 %.



## II. Funktionen als Fachbereichs- und Abteilungsleitung

Funktion	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Fachbereichsleitung	6	6	0	0,00
Abteilungsleitung	22	13	9	40,91
Fachbereichs- und Abteilungsleitungen insgesamt	28	19	9	32,14

Bei der Besetzung von Stellen als Fachbereichs- oder Abteilungsleitung sind Frauen unterrepräsentiert.

In den Jahren 2012 bis 2017 (bis zum 30.06.2017) wurden allerdings 4 Stellen für Abteilungsleitungen mit Frauen neu besetzt.

## III. Auszubildende

Am Stichtag 30.06.2017 waren insgesamt 27 Auszubildende beim Kreis Höxter beschäftigt. 14 Auszubildende waren Frauen. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden betrug damit 51,85 %.

Von den 20 Auszubildenden im allgemeinen Verwaltungsdienst (10 Auszubildende für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - Kreisinspektorwärter/innen - und 10 Auszubildende für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsfachangestellte -) waren 13 Frauen.

Von 3 Ausbildungsstellen als Vermessungstechniker/in bzw. Geomatiker/in war 1 mit einer Frau besetzt.

1 Ausbildungsstelle im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik und 3 Ausbildungsstellen zum/zur Straßenwärter/in sind mit Männern besetzt.

#### IV. Personalstruktur in den einzelnen Fachrichtungen

Aus den zusammengestellten Daten zur Personalstruktur am Stichtag 30.06.2017 ergibt sich, dass Frauen innerhalb der einzelnen Fachrichtungen, Laufbahngruppen und Beschäftigtengruppen in den jeweils oberen Besoldungs-/Entgeltgruppen weiterhin unterrepräsentiert sind.

##### 1. Allgemeiner Verwaltungsdienst

Istbestand (Stichtag 30.06.2017)				
Bes.Gr./ Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>				
A 16 / EG 15 Ü	1	1	0	0,00
A 15/ EG 15	3	3	0	0,00
A 14 / EG 14	4	2	2	50,00
A 13 <sup>1</sup> / EG 13	9	6	3	33,33
<b>insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>29,41</b>
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>				
A 12 /EG 12	14	9	5	35,71
A 11/ EG 11	30	15	15	50,00
A 10/ EG 10	37	14	23	62,16
A 9/ EG 9 b, 9 c	58	22	36	62,09
<b>insgesamt</b>	<b>139</b>	<b>60</b>	<b>79</b>	<b>56,84</b>
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>				
A 9/ EG 9 a	23	9	14	60,87
A 8/ EG 8	54	13	41	75,93
A 7/ EG 7	22	2	20	90,91
A 6/ EG 4, 5, 6	92	10	82	89,13
<b>insgesamt</b>	<b>191</b>	<b>34</b>	<b>157</b>	<b>82,20</b>
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>				
EG 2, 3	6	3	3	50,00
<b>allgemeiner Verwaltungsdienst insgesamt</b>	<b>353</b>	<b>109</b>	<b>244</b>	<b>69,12</b>

<sup>1</sup> einschl. A 13 als Beförderungssamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Im allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt der Frauenanteil rd. 69 %.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen bis A 11/EG 11 sind überwiegend, mind. aber zu 50 % Frauen beschäftigt. Gleiches gilt für die Besoldungsgruppe A 14/Entgeltgruppe 14.

Demgegenüber sind von den den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 12/EG 12 und A 13/EG13 zugeordneten Beschäftigten rd. ein Drittel Frauen.

Stellen als Fachbereichsleitung im allgemeinen Verwaltungsdienst (Bes.Gr. A 16/EG 15 Ü bzw. Bes.Gr. A 15/EG 15) waren am 30.06.2017 ausschließlich mit Männern besetzt. Von 14 Stellen als Abteilungsleitung im allgemeinen Verwaltungsdienst waren 5 Stellen mit Frauen besetzt.

## 2. Technischer Dienst (ohne feuerwehrtechnischer Dienst)

Istbestand (Stichtag 30.06.2017)				
Bes.Gr./ Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>				
A 16 / EG 15 Ü	0	0	0	0,00
A 15/ EG 15	1	1	0	0,00
A 14 / EG 14	1	0	1	100,00
A 13 <sup>2</sup> / EG 13	4	3	1	25,00
<b>insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>33,33</b>
<b>Laufbahngruppe 2,erstes Einstiegsamt</b>				
A 12 /EG 12	7	6	1	14,29
A 11/ EG 11	24	21	3	12,50
A 10/ EG 10	25	18	7	28,00
A 9/ EG 9 b, 9 c	7	7	0	0,00
<b>insgesamt</b>	<b>63</b>	<b>52</b>	<b>11</b>	<b>17,46</b>
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>				
A 9/ EG 9 a	18	15	3	16,67
A 8/ EG 8	19	13	6	31,58
A 7/ EG 7	3	2	1	33,33
A 6/ EG 4, 5, 6	26	22	4	15,38
<b>insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>21,21</b>
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>				
EG 2, 3	2	2	0	0,00
<b>technischer Dienst insgesamt</b>	<b>137</b>	<b>110</b>	<b>27</b>	<b>19,71</b>

<sup>2</sup> einschl. A 13 als Beförderungsamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Im technischen Dienst sind mit einem Anteil von 19,71 % insgesamt nur wenige Frauen beschäftigt. 3 von 4 Abteilungsleitungsstellen im technischen Dienst sind mit Frauen besetzt.

### **3. Ärztlicher/tierärztlicher Dienst und Sozialer Dienst**

In den Fachrichtungen des ärztlichen und des tierärztlichen Dienstes (jeweils Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) sowie in der Fachrichtung des Sozialen Dienstes war am 30.06.2017 die gesetzliche Zielvorgabe, die mind. eine Parität vorsieht (§ 6 Abs. 3 GG) - bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten - erfüllt.

Die Spitzenämter des ärztlichen und tierärztlichen Dienstes und die damit verbundenen Führungsfunktionen als Fachbereichs-/Abteilungsleitung sind jedoch ausschließlich mit Männern besetzt.

Im Sozialen Dienst ist die Stelle der Abteilungsleitung mit einer Frau besetzt.

### **4. Feuerwehrtechnischer Dienst**

Im feuerwehrtechnischen Dienst (2 Stellen in der der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt und 14 Stellen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) sind weiterhin keine Frauen beschäftigt.

### **5. Rettungsdienst**

Im Rettungsdienst waren am 30.06.2017 von insgesamt 104 Beschäftigten 13 Frauen.

Der Frauenanteil betrug damit 12,5 %. Die Funktionen „Leitung einer Rettungswache“ und „ständige Vertretung der Leitung einer Rettungswache“ sind ausschließlich mit Männern besetzt.

### **6. Straßenunterhaltungsdienst**

Im Straßenunterhaltungsdienst waren am Stichtag 30.06.2017 ausschließlich Männer beschäftigt.

## V. Teilzeitbeschäftigte

Am 30.06.2017 waren insgesamt 193 Beschäftigte teilzeitbeschäftigt.

Eine Teilzeitbeschäftigung wird fast ausschließlich von Frauen (164 Beschäftigte) ausgeübt.

Bei den Männern ergibt sich eine Teilzeitbeschäftigung in 13 von 29 Fällen aufgrund der Vereinbarung von Altersteilzeit.

<b>Teilzeitbeschäftigte (Stichtag 30.06.2017) nach Besoldungs-/Entgeltgruppen</b>				
<b>Bes.Gr./ Entgeltgruppe</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauen in %</b>
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>				
A 16 / EG 15 Ü	0	0	0	0
A 15/ EG 15	1	0	1	100,00
A 14 / EG 14	2	0	2	100,00
A 13 <sup>3</sup> / EG 13	4	2	2	50,00
<b>insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>71,43</b>
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>				
A 12 /EG 12, S 18	6	3	3	50,00
A 11/ EG 11, S 17	18	8	10	55,56
A 10/ EG 10, S 15- S 16 Ü	17	1	16	94,12
A 9/ EG 9 b, 9 c, S 10-S 14	30	3	27	90,00
<b>insgesamt</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>78,87</b>
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>				
A 9/ EG 9 a	14	3	11	78,52
A 8/ EG 8, N	27	1	26	96,30
A 7/ EG 7	12	2	10	83,33
A 6/ EG 4, 5, 6	54	5	49	90,74
<b>insgesamt</b>	<b>107</b>	<b>11</b>	<b>96</b>	<b>89,72</b>
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>				
EG 1, 2, 3	8	1	7	87,50
<b>insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>87,50</b>

<sup>3</sup> einschl. A 13 als Beförderungssamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

## **D) Prognose und Zielvorgaben für den Zeitraum 2018 - 2021**

### **I. Gesetzliche Voraussetzungen**

Nach § 6 Abs. 2, 3 des Landesgleichstellungsgesetzes soll der Gleichstellungsplan für den Geltungszeitraum konkrete Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, enthalten, um den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen auf 50 % zu erhöhen. Grundlage dieser Zielvorgaben soll neben der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans bilden.

In den nächsten 4 Jahren werden aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, einige Stellen neu zu besetzen sein.

Bei Stellenbesetzungen ist bei der Bewerberauswahl der Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz maßgebend. Auswahlentscheidungen sind danach unter Beachtung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu treffen.

### **II. Konkrete Zielvorgaben**

#### **1. Stellen für Führungskräfte/mit Leitungsaufgaben**

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes werden voraussichtlich 6 Stellen für Führungskräfte (2 Stellen als Fachbereichsleitung, 4 Stellen als Abteilungsleitung) neu zu besetzen sein.

Im Zuge der Nachbesetzung von Stellen für Führungskräfte soll die Anzahl der von Frauen besetzten Führungsfunktionen (Fachbereichs- oder Abteilungsleitung) bei entsprechender Qualifikation um 3 Funktionsstellen erhöht werden.

#### **2. Umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes wird voraussichtlich 1 Stelle im umwelttechnischen Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) neu zu besetzen sein.

Diese Stelle soll bei entsprechender Qualifikation mit einer Frau besetzt werden.

### **3. Informations- und Kommunikationstechnik**

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes wird voraussichtlich 1 Stelle im Aufgabenbereich „Informationstechnik“ neu zu besetzen sein.

Diese Stelle soll bei entsprechender Qualifikation mit einer Frau besetzt werden.

### **4. Feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes wird voraussichtlich 1 Stelle im feuerwehrtechnischen Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) neu zu besetzen sein.

Diese Stelle soll bei entsprechender Qualifikation mit einer Frau besetzt werden.

### **5. Rettungsdienst**

Neu zu besetzende Stellen im Rettungsdienst als Notfallsanitäter/in, Rettungsassistent/in oder Rettungssanitäter/in sollen bei entsprechender Qualifikation zu 50 % mit Frauen besetzt werden.

### **6. Vermessungstechniker/in oder Geomatiker/in**

Soweit während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes Ausbildungsstellen zum/zur Vermessungstechniker/in oder zum/zur Geomatiker/in zu besetzen sind, sollen diese Stellen bei entsprechender Qualifikation zu 50 % mit Frauen besetzt werden.

## **E) Maßnahmen**

### **I. Stellenausschreibungen**

#### **1. Ausschreibungstext**

- a) Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen nach § 7 LGG unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Um Frauen zu ermutigen, sich zu bewerben, sollen Stellenausschreibungen in diesem Bereich Aufforderungscharakter besitzen.

Der Hinweis auf die Bevorzugungsregelung nach § 8 Abs. 4 Satz 2 LGG ist bei Unterrepräsentanz von Frauen sowohl in die interne als auch in die externe Ausschreibung aufzunehmen. Er lautet: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt.“

- b) Das konkrete Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben.

Falls für eine Stelle neben fachlichen Kompetenzen auch soziale Qualifikationen (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit) von Bedeutung sind, sind diese in das Anforderungsprofil aufzunehmen. Der Ausschreibungstext kann deutlich machen, dass derartige Kompetenzen auch durch mehrjährige Familienarbeit oder sonstiges soziales Engagement erworben worden sein können.

- c) In Stellenausschreibungen für Funktionen mit Leitungs-/Führungsaufgaben ist aufzunehmen, dass Engagement in den Bereichen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwartet wird. Zu den Qualifikationen für Funktionen mit Leitungs-/ Führungsaufgaben gehören daher notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Gleichstellungsplans. Als Stellen mit Leitungs-/Führungsaufgaben gelten beim Kreis Höxter die Funktionen, die als solche in den Führungsleitlinien des Kreises Höxter definiert sind.
- d) Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist bei der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Der Kreis Höxter möchte den Frauenanteil in diesem Ausbildungsgang erhöhen und ausdrücklich Frauen auffordern, sich zu bewerben“.



- e) Der übliche Hinweis in der Stellenausschreibung auf die Möglichkeit der Teilzeitausübung lautet: „Die Stelle kann grundsätzlich auch in Teilzeit besetzt werden. Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung ist erforderlich.“

## **2. Sonstige Maßnahmen bei Ausschreibungen**

- a) Alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind und in denen eine interne Besetzung möglich ist, sind grundsätzlich in der gesamten Dienststelle auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann hiervon abgesehen werden, wenn die freie Stelle mit Absolventen bzw. Absolventinnen einschlägiger Ausbildungsgänge zu besetzen ist, sodass sich die Ausschreibung auf die entsprechenden Fachbereiche beschränken soll.
- b) Von einer Ausschreibung kann unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 7 LGG abgesehen werden.
- c) Es ist durch die Abteilungsleitungen sicherzustellen, dass interne Stellenausschreibungen allen Beschäftigten - auch in den Außenstellen - rechtzeitig bekannt gemacht werden.
- d) Beurlaubte Beschäftigte, deren Beurlaubung innerhalb der nächsten 12 Monate endet, erhalten durch die Personalabteilung alle internen Stellenausschreibungen, für die sie aufgrund ihrer Aus- und Vorbildung qualifiziert sind.
- e) Alle neu zu besetzenden Stellen einschließlich der Funktionen mit Leitungs-/Führungsaufgaben sind auch in Teilzeit auszuschreiben.

Das gilt nicht, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Sofern eine Stelle nicht auch in Teilzeit ausgeschrieben werden soll, sind die zwingenden dienstlichen Belange von der Fachbereichs-/Abteilungsleitung schriftlich darzulegen und mit der Gleichstellungsbeauftragten unter Beteiligung der Personalabteilung zu erörtern.

- f) Die Führungskräfte sind bei internen Stellenausschreibungen aufgefordert, in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes unterrepräsentiert sind, Mitarbeiterinnen gezielt zur Bewerbung zu motivieren, sofern diese die fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

## II. Vorstellungsgespräche

1. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 9 Abs. 2 LGG) sollen Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

Bei der Kreisverwaltung Höxter werden Auswahlkommissionen nach Funktionen besetzt. In der Regel nehmen an den Vorstellungsgesprächen teil:

- die Leitung des Fachbereichs „Verwaltungsinterne Dienste“ oder die Leitung der Abteilung „Personal, EDV und Organisation“
- die Leitung des Fachbereichs, in der die Stelle zu besetzen ist
- die Leitung der Abteilung, in der die Stelle zu besetzen ist
- ein Mitglied des Personalrates
- die Gleichstellungsbeauftragte

sowie bei Bewerbungen von Menschen mit Behinderung

- ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung.
2. In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes 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 (§ 9 Abs. 1 LGG).
  3. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
  4. Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig (§ 9 Abs. 3 LGG). Der oder die Vorsitzende der Auswahlkommission weist vor Beginn des Vorstellungsgesprächs hierauf hin und ist verantwortlich dafür, dass derartige Fragen während eines Vorstellungsgesprächs nicht zugelassen werden.

5. Die Gleichstellungsbeauftragte kann mit der jeweiligen Fachbereichs-/Abteilungsleitung sowie Bewerberinnen und Bewerbern, die sich auf eine Stellenausschreibung in Teilzeit beworben haben, vor dem Vorstellungsgespräch erörtern, ob Teile der Aufgaben anderweitig außerhalb des Arbeitsplatzes erledigt werden können oder aber der Umfang der Arbeitszeit, z. B. durch alternierende Telearbeit, verändert werden können.

### **III. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

1. Die Besetzung von Stellen erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese unter Beachtung der Vorgaben des § 7 des LGG.

Dies gilt auch für die erstmalige Übertragung von Stellen mit Leitungs-/Führungsfunktion - auch bei gleicher Bewertung der Stelle - sowie für die Zulassung zum Aufstieg und zur Qualifizierung für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen.

2. Vor Einladung zu Vorstellungsgesprächen erhält die Gleichstellungsbeauftragte von der Personalabteilung rechtzeitig die aktuellen Daten, die für die Beurteilung einer Unterrepräsentanz nach § 7 LGG erforderlich sind.
3. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
4. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen bei der Auswahlentscheidung nicht berücksichtigt werden.
5. Soweit in Besprechungen der Behördenleitung mit Fachbereichs- oder Abteilungsleitungen Personalangelegenheiten (insbesondere Themen wie Stellenbesetzungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten) besprochen werden, ist die Gleichstellungsbeauftragte von der Behördenleitung zu diesem Gespräch rechtzeitig vorab einzuladen. Im Gespräch ist ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

#### **IV. Auszubildende**

1. In Berufen, in denen Frauen erheblich geringer oder gar nicht repräsentiert sind, wird eine verstärkte Hospitanz von Mädchen angestrebt. Die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte können sich zu diesem Zweck gezielt an Schulen oder die Agentur für Arbeit wenden, um Mädchen anzusprechen.
2. Bei der Besetzung von Stellen mit Nachwuchskräften im Anschluss an eine Ausbildung ist darauf zu achten, dass die weiblichen Nachwuchskräfte Arbeitsplätze mit den gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen erhalten wie die männlichen.

#### **V. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

1. Teilzeitbeschäftigung ist für viele Beschäftigte der Kreisverwaltung aufgrund von familiären Verpflichtungen, insbesondere durch Kindererziehung oder Pflege naher Angehöriger, die einzige Chance, am beruflichen Leben teilzunehmen.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen auswirken (§ 13 Abs. 4 LGG).

2. Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Pflege naher Angehöriger ist - nach den jeweils geltenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen - zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
3. Ein wichtiges Kriterium für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine flexible Arbeitszeit. Die Kreisverwaltung Höxter steht neuen Arbeitszeitmodellen offen gegenüber. Das Beschäftigungsvolumen der Teilzeitkräfte wird unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der persönlichen familiären Bedürfnisse individuell vereinbart. Hierbei wird durch die Abteilungsleitung auch geprüft, ob ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein solcher dazu beiträgt, die dienstlichen und persönlichen Interessen in Einklang zu bringen.

4. Väter und Mütter erhalten im begründeten Einzelfall - sofern dienstliche Belange nicht nachweislich entgegenstehen - die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen in Abstimmung mit der Abteilungsleitung festzulegen, selbst wenn die Kernarbeitszeit hiervon berührt ist.
5. Eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird bei der Kreisverwaltung Höxter bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewährt. Dies gilt nicht, wenn der Antrag ausdrücklich unbefristet oder mit einem längeren Befristungszeitraum gestellt wird.
6. Beschäftigten werden während und nach der Schwangerschaft bzw. vor der Elternzeit/Beurlaubung Planungsgespräche mit der Personalabteilung zum beruflichen Wiedereinstieg angeboten.
7. Zum Erhalt der beruflichen Qualifikation können Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung auf Wunsch vorrangig für Vertretungen (z. B. Krankheitsvertretungen) oder Minijobs eingesetzt werden. Die entsprechende Bereitschaft kann sowohl vor Beginn als auch während der Freistellung jederzeit erklärt werden. Die Beschäftigten werden vor Beginn der Freistellung von der Personalabteilung informiert, dass sie ihr Interesse an der Wahrnehmung von Vertretungen äußern können und ihnen im Bedarfsfall entsprechende Angebote unterbreitet werden.
8. Sobald die Beendigung der Freistellung feststeht, findet auf Einladung der Personalabteilung - auf Wunsch auch unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten - ein Beratungsgespräch statt, um die Wünsche der freigestellten Beschäftigten und die Personalbedarfsplanung miteinander abzustimmen. Dabei ist auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu besprechen, die auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereitet. Auf Wunsch ist der/dem Beurlaubten im notwendigen Umfang die Teilnahme an fachübergreifenden und - sobald der künftige Einsatz feststeht - auch an fachbezogenen Fortbildungsveranstaltungen unter Übernahme entstehender Seminar- und Reisekosten zu ermöglichen.
9. Eine vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung oder Änderung des Umfangs einer Teilzeitbeschäftigung ist jederzeit möglich, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
10. Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing sind in Funktionen mit Führungs-/Leitungsaufgaben für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).

## VI. Fortbildungen

1. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen (z. B. Angestelltenlehrgang II, modulare Qualifizierung gem. Laufbahnverordnung NRW), sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen.
2. Bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit mit Leitungs- und Führungsaufgaben vor, ist bei der Vergabe der Plätze § 11 Abs. 1 S. 2 und 3 LGG zu beachten.
3. Beschäftigte, die wegen der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, haben innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Ende ihrer Beurlaubung gleichen Zugang zu Fortbildungen wie nicht beurlaubte Beschäftigte.
4. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gilt sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte für die gesamte Dauer der Veranstaltung als Arbeitszeit.
5. Beschäftigte, die mind. ein Kind unter 12 Jahren während der Fortbildungsveranstaltung zu Hause betreuen lassen müssen, erhalten die notwendigen Kosten nach § 11 Abs. 3 S. 2 LGG ersetzt. Der Antrag auf Betreuungszuschuss ist vor der Veranstaltung zu stellen.
6. Vor der erstmaligen Übernahme einer Stelle mit Leitungs- oder Führungsaufgaben ist eine Fortbildung zum Thema „Gleichstellung“ zu besuchen, die die Bereiche „Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Frauenförderung“ thematisiert.  
War der Besuch einer solchen Schulungsmaßnahme vor Stellenantritt nicht möglich, ist diese innerhalb der ersten 12 Monate nachzuholen. Hierauf hat die Personalabteilung bei der Einweisung in die neue Stelle hinzuweisen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der neuen Führungskraft.

## VII. Sonstige Maßnahmen

1. Bei der Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen ist von der jeweiligen Fachbereichs-/Abteilungsleitung darauf hinzuwirken, dass sie zu mindestens gleichen Teilen mit Frauen wie Männern besetzt sind. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über Einrichtung und Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen durch die jeweiligen Fachbereichs-/Abteilungsleitungen schriftlich zu informieren.
2. Die Führungskräfte sind verpflichtet, zum Schutz der Beschäftigten Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Die von sexueller Belästigung Betroffenen haben das Recht und sind ausdrücklich aufgefordert, sich unverzüglich und direkt an ihre Führungskräfte, an den Personalrat oder an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung arbeitsvertraglicher bzw. dienstrechtlicher Pflichten.

Als sexuelle Belästigung gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
  - anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
  - das Zeigen pornografischer Darstellungen,
  - das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen.
3. Im dienstlichen Schriftverkehr - auch im innerdienstlichen - ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten (§ 4 LGG). Sofern eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht gefunden werden kann, sind sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden.
  4. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts.
  5. Die Kreisverwaltung Höxter ist als familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter mit einem Siegel ausgezeichnet. Die Kreisverwaltung hat das Ziel, dieses Gütesiegel auch in Zukunft zu führen und sich nach den erforderlichen Zeitvorgaben rezertifizieren zu lassen. Dabei sind sich alle Verantwortlichen bewusst, dass dies eine ständige Auseinandersetzung und bedarfsgerechte Fortentwicklung der im Haus implementierten familienfreundlichen und beschäftigtenorientierten Maßnahmen voraussetzt.

6. Im Rahmen der dienstlichen Beurteilung einer Fachbereichs- und Abteilungsleitung ist das Engagement der Führungskraft für die Umsetzung der im Gleichstellungsplan und des LGG formulierten Maßnahmen und Ziele im eigenen Verantwortungsbereich zu bewerten.

#### **VIII. Gleichstellungsbeauftragte**

1. Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Dienststelle und alle Beschäftigten über alle gleichstellungsrelevanten Fragen.
2. Die kontinuierliche Aufgabenwahrnehmung wird durch eine Stellvertreterin als Verhinderungsververtretung sichergestellt.

#### **IX. Controlling**

1. Zur Kontrolle der Umsetzung und des Erfolgs der in diesem Gleichstellungsplan verabschiedeten Zielvorgaben werden die erforderlichen Daten von der Personalabteilung jährlich zum Stichtag 30.06. erfasst und fortgeschrieben. Die Daten sind der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat ohne Aufforderung zur Kenntnis zu geben.
2. Nach spätestens zwei Jahren, also zum 01.01.2020, ist die Möglichkeit der Zielerreichung des Gleichstellungsplans durch die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG). Wird zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen.
3. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans erstellt die Personalabteilung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

#### **X. Bekanntgabe und Gültigkeit**

1. Dieser Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2018 in Kraft und gilt für die Dauer von 4 Jahren bis zum 31.12.2021.
2. Der Gleichstellungsplan wird im Intranet und auf der Homepage der Kreisverwaltung Höxter bekannt gegeben. Jede Führungskraft erhält ein gedrucktes Exemplar.



**Anhang**

**zum Gleichstellungsplan**

**der Kreisverwaltung Höxter**

## Inhaltsverzeichnis Anhang

### zum Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Höxter

<b>A) Beschäftigtenstatistik am 30.06.2017 - Tabellen -</b>	<b>Seite</b>
Tabelle Beschäftigte insgesamt	1
Tabelle tariflich Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt)	2
Tabelle Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)	3
Tabellen Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	4/4a
Tabelle Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)	5
Tabelle Beschäftigte ärztlicher, zahnärztlicher und schul- psychologischer Dienst	6
Tabelle Beschäftigte tierärztlicher Dienst	7
Tabelle Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	8
Tabelle Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)	9
Tabellen Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	10/10a
Tabelle Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)	11
Tabelle Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Vermessungstechniker/-in und Geomatiker/-in)	12
Tabelle Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	13/13a

Tabelle Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)	14
Tabellen Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	15/15a
Tabelle Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)	16
Tabelle Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)	17
Tabellen Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	18/18a
Tabelle Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)	19
Tabellen Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	20/20a
Tabelle Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)	21
Tabelle Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)	22/22a
Tabelle Beschäftigte Rettungsdienst	23
Tabelle Beschäftigte Straßenunterhaltungsdienst	24

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

## Anlagen Beschäftigtenstatistik

### Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

#### Anlage 1: Beschäftigte insgesamt (Stichtag: 30.06.2017)

#### Beschäftigte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>	743	358	48,18%	550	194	35,27%	25,98%	193	164	84,97%	16	12	75,00%	124	106	85,48%	53	46	86,79%

#### Beamtinnen und Beamte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>	186	91	48,92%	132	46	34,85%	29,03%	54	45	83,33%	3	3	100,00%	41	32	78,05%	10	10	100,00%

#### tariflich Beschäftigte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>	557	267	47,94%	418	148	35,41%	24,96%	139	119	85,61%	13	9	69,23%	83	74	89,16%	43	36	83,72%

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 2: tariflich Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)

tariflich Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt)

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 2, 3	6	3	50,00%	5	2	40,00%	16,67%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 3: Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9/EG 9 a	23	14	60,87%	13	5	38,46%	71,43%	10	9	90,00%	1	1	100,00%	5	4	80,00%	4	4	100,00%
A 8/EG 8	54	41	75,93%	32	19	59,38%	53,66%	22	22	100,00%	3	3	100,00%	11	11	100,00%	8	8	100,00%
A 7/EG 7	22	20	90,91%	12	10	83,33%	50,00%	10	10	100,00%	0	0	0,00%	7	7	100,00%	3	3	100,00%
A 6/EG 5, 6	92	82	89,13%	48	39	81,25%	53,66%	44	43	97,73%	1	0	0,00%	34	34	100,00%	9	9	100,00%
<b>insgesamt</b>	<b>191</b>	<b>157</b>	<b>82,20%</b>	<b>105</b>	<b>73</b>	<b>69,52%</b>	<b>54,78%</b>	<b>86</b>	<b>84</b>	<b>97,67%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,00%</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>98,25%</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9	13	6	46,15%	8	2	25,00%	38,46%	5	4	80,00%	1	1	100,00%	2	1	50,00%	2	2	100,00%
A 8	17	11	64,71%	7	1	14,29%	58,82%	10	10	100,00%	2	2	100,00%	6	6	100,00%	2	2	100,00%
A 7	9	9	100,00%	2	2	100,00%	77,78%	7	7	100,00%	0	0	0,00%	6	6	100,00%	1	1	100,00%
A 6	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>65,85%</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>31,58%</b>	<b>53,66%</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>95,45%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>92,86%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>

**tariflich Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 9 a	10	8	80,00%	5	3	60,00%	50,00%	5	5	100,00%	0	0	0,00%	3	3	100,00%	2	2	100,00%
EG 8	37	30	81,08%	25	18	72,00%	32,43%	12	12	100,00%	1	1	100,00%	5	5	100,00%	6	6	100,00%
EG 7	13	11	84,62%	10	8	80,00%	23,08%	3	3	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	2	2	100,00%
EG 5, 6	90	81	90,00%	46	38	82,61%	48,89%	44	43	97,73%	1	0	0,00%	34	34	100,00%	9	9	100,00%
<b>insgesamt</b>	<b>150</b>	<b>130</b>	<b>86,67%</b>	<b>86</b>	<b>67</b>	<b>77,91%</b>	<b>42,67%</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>98,44%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>100,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 4: Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG 12	14	5	35,71%	10	2	20,00%	28,57%	4	3	75,00%	0	0	0,00%	3	2	66,67%	1	1	100,00%
A 11/EG 11	30	15	50,00%	20	7	35,00%	33,33%	10	8	80,00%	0	0	0,00%	8	6	75,00%	2	2	100,00%
A 10/EG 10	37	23	62,16%	25	11	44,00%	32,43%	12	12	100,00%	0	0	0,00%	8	8	100,00%	4	4	100,00%
A 9/EG 9b, 9c	58	36	62,07%	45	25	55,56%	22,41%	13	11	84,62%	3	3	100,00%	3	2	66,67%	7	6	85,71%
<b>insgesamt</b>	<b>139</b>	<b>79</b>	<b>56,83%</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>45,00%</b>	<b>28,06%</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>87,18%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>81,82%</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>92,86%</b>

**Beamte und Beamtinnen allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	11	4	36,36%	7	1	14,29%	36,36%	4	3	75,00%	0	0	0,00%	3	2	66,67%	1	1	100,00%
A 11	24	12	50,00%	14	4	28,57%	41,67%	10	8	80,00%	0	0	0,00%	8	6	75,00%	2	2	100,00%
A 10	27	15	55,56%	19	7	36,84%	29,63%	8	8	100,00%	0	0	0,00%	7	7	100,00%	1	1	100,00%
A 9	12	8	66,67%	12	8	66,67%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>74</b>	<b>39</b>	<b>52,70%</b>	<b>52</b>	<b>20</b>	<b>38,46%</b>	<b>29,73%</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86,36%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>83,33%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>

**tariflich Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	10	8	80,00%	6	4	66,67%	40,00%	4	4	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	3	3	100,00%
EG 9 b, 9 c	46	28	60,87%	33	17	51,52%	28,26%	13	11	0,00%	3	3	100,00%	3	2	66,67%	7	6	85,71%
<b>insgesamt</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>61,54%</b>	<b>48</b>	<b>25</b>	<b>52,08%</b>	<b>26,15%</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>88,24%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>90,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 4 a: Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)

(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen für Stellenbesetzungsverfahren beim Kreis Höxter)

**Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13/ EG 12	8	2	25,00%	8	2	25,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12/EG 11	17	7	41,18%	13	4	30,77%	23,53%	4	3	75,00%	0	0	0,00%	3	2	66,67%	1	1	100,00%
A 11/EG 10	34	20	58,82%	20	8	40,00%	41,18%	14	12	85,71%	0	0	0,00%	9	7	77,78%	5	5	100,00%
A 10/EG 9 c	48	29	60,42%	35	17	48,57%	27,08%	13	12	92,31%	0	0	0,00%	8	8	100,00%	5	4	80,00%
A 9/EG 9b	37	22	59,46%	29	15	51,72%	21,62%	8	7	87,50%	3	3	100,00%	2	1	50,00%	3	3	100,00%
<b>insgesamt</b>	<b>144</b>	<b>80</b>	<b>55,56%</b>	<b>105</b>	<b>46</b>	<b>43,81%</b>	<b>27,08%</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>87,18%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>81,82%</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>92,86%</b>

**Beamte und Beamtinnen allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12	11	4	36,36%	7	1	14,29%	36,36%	4	3	75,00%	0	0	0,00%	3	2	66,67%	1	1	100,00%
A 11	24	12	50,00%	14	4	28,57%	41,67%	10	8	80,00%	0	0	0,00%	8	6	75,00%	2	2	100,00%
A 10	27	15	55,56%	19	7	36,84%	29,63%	8	8	100,00%	0	0	0,00%	7	7	100,00%	1	1	100,00%
A 9	12	8	66,67%	12	8	66,67%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>79</b>	<b>40</b>	<b>50,63%</b>	<b>57</b>	<b>21</b>	<b>36,84%</b>	<b>27,85%</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86,36%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>83,33%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>

**tariflich Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	10	8	80,00%	6	4	66,67%	40,00%	4	4	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	3	3	100,00%
EG 9 c	21	14	66,67%	16	10	62,50%	23,81%	5	4	80,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	4	3	75,00%
EG 9 b	25	14	56,00%	17	7	41,18%	32,00%	8	7	87,50%	3	3	100,00%	2	1	50,00%	3	3	100,00%
<b>insgesamt</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>61,54%</b>	<b>48</b>	<b>25</b>	<b>52,08%</b>	<b>26,15%</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>88,24%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>90,00%</b>



Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 5: Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16/EG 15 Ü	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15/EG 15	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14/EG 14	4	2	50,00%	3	1	33,33%	25,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13/EG 13	9	3	33,33%	8	2	25,00%	11,11%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>29,41%</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>20,00%</b>	<b>11,76%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13 1)	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>21,43%</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>21,43%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 14	1	1	100,00%	0	0	0,00%	100,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 13	2	1	50,00%	1	0	0,00%	50,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,67%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>66,67%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

1) einschl. A 13 als Beförderungssamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 6: Beschäftigte ärztlicher, zahnärztlicher und schulpsychologischer Dienst (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte ärztlicher, zahnärztlicher und schulpsychologischer Dienst**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16/EG 15 Ü	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15/EG 15	4	3	75,00%	3	2	66,67%	25,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
A 14/EG 14	1	1	100,00%	0	0	0,00%	100,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
A 13/EG 13	2	1	50,00%	1	1	100,00%	50,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>62,50%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>37,50%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,67%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

**Beamtinnen und Beamte ärztlicher, zahnärztlicher und schulpsychologischer Dienst**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte ärztlicher, zahnärztlicher und schulpsychologischer Dienst**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 15	3	3	100,00%	2	2	100,00%	33,33%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
EG 14	1	1	100,00%	0	0	0,00%	100,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
EG 13	2	1	50,00%	1	1	100,00%	50,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83,33%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,67%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 7: Beschäftigte tierärztlicher Dienst (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte tierärztlicher Dienst**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16/EG 15 Ü	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15/EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14/EG 14	3	2	66,67%	3	2	66,67%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13/EG 13	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamtinnen und Beamte tierärztlicher Dienst**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	3	2	66,67%	3	2	66,67%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte tierärztlicher Dienst**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 8: Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG S 18	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG S 17	5	4	80,00%	5	4	80,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG S 15	2	2	100,00%	0	0	0,00%	100,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%
A 9/ EG S 11 b - S 14	44	37	84,09%	27	21	77,78%	38,64%	17	16	94,12%	2	2	100,00%	11	11	100,00%	4	3	75,00%
<b>insgesamt</b>	<b>51</b>	<b>43</b>	<b>84,31%</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>78,13%</b>	<b>37,25%</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>94,74%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	2	2	100,00%	2	2	100,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	2	2	100,00%	0	0	0,00%	100,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

**tariflich Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG S 18	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG S 17	3	2	66,67%	3	2	66,67%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG S 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG S 11 b-S 14	44	37	84,09%	27	21	77,78%	38,64%	17	16	94,12%	2	2	100,00%	11	11	100,00%	4	3	75,00%
<b>insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>82,98%</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>76,67%</b>	<b>36,17%</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>94,12%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 9: Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16/EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15/EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14/EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13/EG 13	1	1	100,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13 1)	1	1	100,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte Sozialer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

1) einschl. A 13 als Beförderungssamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 10: Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG 12	4	1	25,00%	2	1	50,00%	50,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 11	10	3	30,00%	8	1	12,50%	20,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 10	5	2	40,00%	4	1	25,00%	20,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
A 9/EG 9b, 9c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>31,58%</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>26,32%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	3	3	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%
A 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>80,00%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	7	0	0,00%	7	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	5	2	40,00%	4	1	25,00%	20,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
EG 9 b, 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>21,43%</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15,38%</b>	<b>7,14%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 10 a: Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen für Stellenbesetzungsverfahren beim Kreis Höxter)

**Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13/EG 12	4	2	50,00%	3	1	33,33%	25,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
A 12/EG 11	9	0	0,00%	7	0	0,00%	22,22%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 10	8	5	62,50%	5	2	40,00%	37,50%	3	3	100,00%	0	0	0,00%	2	2	100,00%	1	1	0,00%
A 10/EG 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>33,33%</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>28,57%</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,67%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	2	1	50,00%	1	0	0,00%	50,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
A 12	2	0	0,00%	0	0	0,00%	100,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	3	3	100,00%	1	1	100,00%	66,67%	2	2	100,00%	0	0	0,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%
A 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57,14%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>71,43%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	7	0	0,00%	7	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	5	2	40,00%	4	1	25,00%	20,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
EG 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>21,43%</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15,38%</b>	<b>7,14%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 11: Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16/EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15/EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14/EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13/EG 13	2	1	50,00%	1	0	0,00%	50,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13 1)	2	1	50,00%	1	0	0,00%	50,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte bautechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

1) einschl. A 13 als Beförderungsamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt



Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 12: Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Vermessungstechniker/in und Geomatiker/in) (Stichtag: 30.06.2017)

**Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Vermessungstechniker/in und Geomatiker/in)**

Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 09 a	12	2	16,67%	10	1	10,00%	16,67%	2	1	50,00%	1	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 8	9	5	55,56%	5	2	40,00%	44,44%	4	3	75,00%	0	0	0,00%	4	3	75,00%	0	0	0,00%
EG 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 6	1	1	100,00%	0	0	0,00%	100,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
EG 5	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 04	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 03	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>33,33%</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>17,65%</b>	<b>29,17%</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,43%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,67%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 13: Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG 12	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 11	8	0	0,00%	5	0	0,00%	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	1	0	0,00%
A 10/EG 10	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9b, 9c	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>18,75%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	4	0	0,00%	3	0	0,00%	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>14,29%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	4	0	0,00%	2	0	0,00%	50,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
EG 10	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b, 9 c	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>22,22%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 13 a: Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen für Stellenbesetzungsverfahren beim Kreis Höxter)

**Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13/EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12/EG 11	5	0	0,00%	3	0	0,00%	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
A 11/EG 10	8	0	0,00%	7	0	0,00%	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 9 c	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9 b	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>18,75%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	0	0	0,00%	0	0	#DIV/0!	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	4	0	0,00%	3	0	0,00%	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>14,29%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	4	0	0,00%	2	0	0,00%	50,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
EG 10	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>22,22%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 14: Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16/EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15/EG 15	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14/EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13/EG 13	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13 1)	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte vermessungstechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

1) einschl. A 13 als Beförderungssamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 15: Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG 12	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 11	5	0	0,00%	3	0	0,00%	40,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%
A 10/EG 10	12	5	41,67%	10	4	40,00%	16,67%	2	1	50,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	0	0,00%
A 9/EG 9b, 9c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>26,32%</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>26,67%</b>	<b>21,05%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	5	0	0,00%	3	0	0,00%	40,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%
EG 10	10	4	40,00%	8	3	37,50%	20,00%	2	1	50,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	0	0,00%
EG 9 b, 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>23,53%</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>23,08%</b>	<b>23,53%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 15 a: Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen für Stellenbesetzungsverfahren beim Kreis Höxter)

**Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13/EG 12	3	0	0,00%	2	0	0,00%	33,33%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12/EG 11	5	0	0,00%	3	0	0,00%	40,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%
A 11/EG 10	10	4	0,00%	8	3	0,00%	20,00%	2	1	50,00%	0	0	0,00%	1	1	0,00%	1	0	0,00%
A 10/EG 9 c	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9 b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>25,00%</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>26,67%</b>	<b>25,00%</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	1	0	0,00%	0	0	0,00%	100,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>33,33%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	5	0	0,00%	3	0	0,00%	40,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%
EG 10	10	4	40,00%	8	3	37,50%	20,00%	2	1	50,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	0	0,00%
EG 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>23,53%</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>23,08%</b>	<b>23,53%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 16: Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16/EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15/EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14/EG 14	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13/EG 13	1	0	0,00%	0	0	0,00%	100,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 16	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13 1)	1	0	0,00%	0	0	0,00%	100,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte umwelttechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 15 Ü	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 15	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 14	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

1) einschl. A 13 als Beförderungssamt in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 17: Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9/EG 9 a	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 8/EG 8	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7/EG 7	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6/EG 6	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 8	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 9 a	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 8	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 7	1	1	100,00%	1	1	100,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 6	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>



Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 18: Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
 (Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 11	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 10	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9 + Zul./ EG 9b, 9c	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9 + Zul.	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b, 9 c	5	0	0,00%	5	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 18 a: Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen für Stellenbesetzungsverfahren beim Kreis Höxter)

**Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13/EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12/EG 11	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 10	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9 + Zul./ EG 9 b	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9 + Zul.	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte Informations- und Kommunikationstechnik (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b	5	0	0,00%	5	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 19: Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A8/EG 8	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7/ EG 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6/ EG 6	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 8	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 8	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 6	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 20: Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
 (Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 11	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 10	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9b, 9c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b, 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 20 a: Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen für Stellenbesetzungsverfahren beim Kreis Höxter)

**Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13/EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12/EG 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 10	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 9 c	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9 b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte feuerwehrtechnischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 c	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 21: Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9/EG 9 a	5	1	20,00%	3	0	0,00%	40,00%	2	1	50,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
A8/EG 8	9	1	11,11%	9	1	11,11%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7/ EG 7	2	0	0,00%	0	0	0,00%	100,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6/ EG 5, 6	23	3	13,04%	19	1	5,26%	17,39%	4	2	50,00%	1	0	0,00%	2	2	100,00%	1	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>12,82%</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>6,45%</b>	<b>20,51%</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,50%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 8	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 9 a	5	1	20,00%	3	0	0,00%	40,00%	2	1	50,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
EG 8	9	1	11,11%	9	1	11,11%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 7	2	0	0,00%	0	0	0,00%	100,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 5, 6	23	3	13,04%	19	1	5,26%	17,39%	4	2	50,00%	1	0	0,00%	2	2	100,00%	1	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>12,82%</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>6,45%</b>	<b>20,51%</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,50%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 22: Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW)

**Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12/EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9b, 9c	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b, 9 c	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 22 a: Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) (Stichtag: 30.06.2017)  
(Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen für Stellenbesetzungsverfahren beim Kreis Höxter)

**Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13/EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12/EG 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11/EG 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10/EG 9 c	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9/EG 9 b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**Beamte und Beamtinnen sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**tariflich Beschäftigte sonstiger technischer Dienst (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt)**

Bes.Gr./ Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 12	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 11	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 c	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 9 b	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>



Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 23: Beschäftigte Rettungsdienst (Stichtag: 30.06.2017)

**Beschäftigte Rettungsdienst**

Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 09 c	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 09 b	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG N	33	5	15,15%	32	4	12,50%	3,03%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
EG 06	31	4	12,90%	28	2	7,14%	9,68%	3	2	66,67%	0	0	0,00%	2	1	50,00%	1	1	100,00%
EG 05	9	2	22,22%	8	1	12,50%	11,11%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%
EG 04	24	2	8,33%	24	2	8,33%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 03	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>104</b>	<b>13</b>	<b>12,50%</b>	<b>99</b>	<b>9</b>	<b>9,09%</b>	<b>4,81%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Höxter

Anlage 24: Beschäftigte Straßenunterhaltungsdienst (Stichtag: 30.06.2017)

**Beschäftigte Straßenunterhaltungsdienst**

Entgeltgr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50-75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 07	5	0	0,00%	5	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 06	24	0	0,00%	24	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 05	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
<b>insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

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

Vom 9. November 1999 )

**(Artikel 1 des Gesetzes)**

**Inhaltsübersicht**

**Abschnitt I  
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmung

§ 4 Sprache

**Abschnitt II  
Maßnahmen zur Frauenförderung**

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

§ 6a Experimentierklausel

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

§ 8 Ausschreibung

§ 9 Vorstellungsgespräch

§ 10 Auswahlkriterien

§ 11 Fortbildung

§ 12 Gremien

**Abschnitt III  
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

§ 14 Beurlaubung

## **Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte**

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 19 Widerspruchsrecht

§ 19a Rechtsschutz

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

## **Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Übergangsregelungen

## **Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze**

#### **§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze**

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

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

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

## § 2 Geltungsbereich

### § 2 Geltungsbereich

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

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

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

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

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

## § 3 Begriffsbestimmung

### § 3 Begriffsbestimmung

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

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

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

## § 4 Sprache

### § 4 Sprache

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

### Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

## § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

### § 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.

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

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

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist

besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

## § 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

### § 5a

#### **Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans**

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

## § 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

### § 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.

## § 6a Experimentierklausel

### § 6a

#### **Experimentierklausel**

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem



Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

## § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

### § 7

#### Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310, ber. S. 642**), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (**GV. NRW. S. 414**) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (**GV. NRW. S. 547**), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (**GV. NRW. S. 414**) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (**GV. NRW. S. 195**), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (**GV. NRW. S. 310**) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

## § 8 Ausschreibung

### § 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

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

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen

ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

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

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

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

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

## § 9 Vorstellungsgespräch

### § 9 Vorstellungsgespräch

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

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

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

## § 10 Auswahlkriterien

### § 10 Auswahlkriterien

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

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

## § 11 Fortbildung

### § 11 Fortbildung

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

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

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

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

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

## § 12 Gremien

### § 12 Gremien

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

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin

zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

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

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

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

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

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

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

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

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

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

**Abschnitt III**  
**Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

## § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

### § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 14 Beurlaubung

### § 14 Beurlaubung

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

### Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

## § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

### § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.
- (2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.
- (3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung

und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

## § 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

### § 15a

#### **Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen**

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

## § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

### § 16

#### **Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im



erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

(5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

## § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

### § 17

#### **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,

2. organisatorische Maßnahmen,

3. soziale Maßnahmen,

4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und

5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

## § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

### § 18

#### Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (**GV. NRW. S. 602**), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (**GV. NRW. S. 934**) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

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

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

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

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

## § 19 Widerspruchsrecht

### § 19 Widerspruchsrecht

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

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

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

## § 19a Rechtsschutz

### **§ 19a Rechtsschutz**

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

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

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

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

## § 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

### **§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten**

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

## § 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

### **§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände**

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

### **Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften**

## § 22 Berichtspflicht

### **§ 22 Berichtspflicht**

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung

des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (**GV. NRW. S. 1052**) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

## § 23 Verwaltungsvorschriften

### § 23

#### **Verwaltungsvorschriften**

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

## § 24 Übergangsregelungen

### § 24

#### **Übergangsregelungen**

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

## Anlage 1 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW

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

<i>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</i>		
A 6 Beförderungssamt	--	--
A 4/A 5	--	--
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2

\* Abschn. 8 der Entgeltordnung

Konferenzdolmetscher/in, Überprüfer/in  
Übersetzer/in

Abschn. 9 der Entgeltordnung

Gartenbau-, landwirtschafts- und  
weinbautechnische Beschäftigte

Abschn. 21 der Entgeltordnung

Leitende Konzernprüfer/in,  
Betriebsprüfer/in für schwierigste  
Großbetriebe

Abschn. 22.1 der Entgeltordnung

Ingenieurinnen und Ingenieure

## Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW

Besoldungsgruppe	TVÖD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
<i>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</i>	
A 16	E15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
<i>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</i>	
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 - S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 - S 14
<i>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</i>	
A 9 Beförderungsammt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S3 - S5
<i>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</i>	
A 6 Beförderungsammt	-----
A 4/A 5	-----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2