



**Plan zur beruflichen
Gleichstellung
von Frau und Mann**

-

Frauenförderplan

2011 - 2014

Beschluss
des Kreistages
vom 20.07.2011

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieser Gleichstellungsplan wurde von der Gleichstellungsbeauftragten unter Mitwirkung der Personalvertretung und der Personalabteilung erstellt.

Viele werden sich fragen, warum es erforderlich ist, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. So wurde doch schon am 18. Januar 1949 im Grundgesetz in Art. 3 Absatz 2 Satz 1 die Passage aufgenommen: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt". Im November 1994 wurde Art. 3 Absatz 2 GG sogar um folgenden 2. Satz ergänzt: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin". Aber damit nicht genug der rechtlichen Regelungen auf dem beschwerlichen Weg zur tatsächlichen Gleichberechtigung, denn zwischen Anspruch und Lebensrealität klafft oft noch eine große Lücke.

Am 20. November 1999 trat das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für Nordrhein-Westfalen in Kraft. NRW war damit eines der letzten Bundesländer, das eine umfassende Gleichstellungsgesetzgebung geschaffen hatte. Vorangegangen war eine Erfolgsgeschichte. Bereits 1989 verabschiedete der Landtag das „Frauenfördergesetz“. Zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik sollten Frauen „bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ bei der Besetzung von Stellen im öffentlichen Dienst den Vorrang erhalten „sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“. Diese moderate Quotenregelung wurde lange angefochten. Als der Europäische Gerichtshof 1997 die Regelung für rechtmäßig befand, war der Weg frei geworden für ein umfassendes Landesgleichstellungsgesetz.

Seitdem ist für die Behörden im Land und in den Kommunen die Erstellung eines Frauenförderplans Pflicht. Es gibt ausführliche Regelungen zur Ausschreibung und Auswahl des Personals in öffentlichen Behörden, die mittelfristig dazu führen sollen, dass Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen gleich stark vertreten sind. Dazu gehört beispielsweise auch die Verpflichtung, sogar Führungspositionen in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, vergleiche § 8 Abs. 6 LGG NRW. Gleichzeitig werden die Rechte der weiblichen und männlichen Beschäftigten, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, gestärkt. Geschlechtergerechte Sprache, paritätische Gremienbesetzung und Verbesserungen in der Fortbildung runden das Gesetz ab.

Nun fragen sich manche von Ihnen, ob denn diese gesetzlichen Regelungen zu einer tatsächlichen Gleichstellung geführt haben. Leider ist es nach wie vor nicht so. Insgesamt bleibt festzustellen, dass dieser Prozess auch in der Kreisverwaltung noch der aktiven Beteiligung aller Beschäftigten bedarf. Hierzu verpflichtet das Landesgleichstellungsgesetz im besonderen Maße die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetzten- und/oder Leitungsfunktionen.

Einleitung

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages gemäß Art. 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Pflichtaufgaben, an denen Politik und Verwaltung mitwirken. Kommunale Gleichstellungspolitik ist ein langfristig angelegter Reformprozess. Er basiert auf der Analyse von Strukturen und wird durch die konsequente Anwendung des geltenden Frauenförderplanes vorangebracht. Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und insbesondere Strukturen in der Verwaltung so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Dieser Frauenförderplan hat zum Ziel, dass in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungsgebote von Frauen und Männern im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich der Kreisverwaltung Euskirchen sukzessive zu verwirklichen.

Von hoher Bedeutung sind auch die rechtlichen Regelungen für eine flexible und beschäftigtenorientierte Arbeitszeitgestaltung, die allen Beschäftigten, Frauen und Männern, eine bessere "work-life-balance" ermöglichen. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben, z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

Der Frauenförderplan soll als Bestandteil personalplanerischer Konzepte, die Ziele, Maßnahmen und Verfahren für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen festlegen, die zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen führen. Frauenförderpläne machen die vorhandenen Strukturen transparent, helfen die daraus ableitbaren Benachteiligungsmechanismen zu erkennen, und verdeutlichen Möglichkeiten zur Beeinflussung und Veränderung. Der Frauenförderplan ist also eine Zielvereinbarung und ein Element personalplanerischer Konzepte. Dabei geht es um den beruflichen Aufstieg von Frauen ebenso wie um Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an sogenannten "Frauenarbeitsplätzen".

Wesentliche Inhalte des Frauenförderplanes sind:

- die rechtlichen Rahmenbedingungen
- die Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur,
- die Beschäftigtenprognose,
- die Entwicklung von Zielvorgaben sowie konkreten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen,
- eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Inhalt

1. **Ziel**
2. **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**
 - 2.1 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung
 - 2.2 Stellenausschreibungen
 - 2.3 Einstellungen, Stellenbesetzungen und Beförderungen
 - 2.4 Ausbildung
 - 2.5 Personalentwicklung und Fortbildung
 - 2.6 Geschlechtergerechte Sprache
 - 2.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
 - 2.8 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - 2.9 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans
 - 2.10 Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
3. **Statistische Darstellung der Beschäftigungssituation am 01.01.2011 (aktive Beschäftigte)**
 - 3.1 Gesamtdaten nach Berufsgruppen, Laufbahngruppen, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit, einschl. Zeitverträge
 - 3.1.1 Beamtinnen und Beamte der Kreisverwaltung
 - 3.1.2 Tarifl. Beschäftigte der Kreisverwaltung
 - 3.1.3 Bedienstete* der Kreisverwaltung im Jobcenter nach Laufbahn-, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht
 - 3.2 Bedienstete* der Kreisverwaltung nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht im allgemeinen Verwaltungsdienst, im technischen, medizinischen und sozialen Dienst auf unbefristeten und befristeten Stellen
 - 3.3 Bedienstete* der Kreisverwaltung nach Funktionen und Geschlecht
 - 3.4 Bedienstete* der Kreisverwaltung in Elternzeit oder Beurlaubung nach Laufbahn-, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht
 - 3.5 Voraussichtliche Planzahlen der Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildenden nach Geschlecht ab 01.10.2011
*) **Bedienstete = Beamtinnen, Beamte und tarifl. Beschäftigte)**
4. **Prognose der zu besetzenden Stellen**
 - 4.1 Zu erwartende Abgänge bis 31.12.2014 durch Erreichen der Altersgrenze, wegen Beendigung oder Antritt der Ruhephase in der Altersteilzeit
 - 4.2 Voraussichtliche Entwicklung nach derzeit erkennbaren Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten in Bezug auf Frauenunterrepräsentanz
5. **Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils**
 - 5.1 Derzeitige Frauenquote bezogen auf die frei werdenden Stellen bis 31.12.2014
 - 5.2 Zielvorgaben bis 31.12.2014 zur Erhöhung des Frauenanteils
 - 5.3 Auswahl von weiblichen Führungskräften
6. **Fortbildungen**
7. **Besetzung der Kommissionen und Gremien**
 - 7.1 Kommissionen und Gremien
 - 7.2 Personalrat
 - 7.3 Ziel
8. **Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten**

1. Ziel

Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes NRW ist die Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die im Frauenförderplan aufgeführten Maßnahmen sind Schritte auf dem Weg zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann. Die aktive Frauenförderung ist ein wichtiger Bestandteil einer modernen Personalentwicklung.

Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass es angesichts der demografischen Entwicklung zunehmend schwieriger wird, geeignete Fachkräfte zu gewinnen. Umso wichtiger ist es, den vorhandenen Personalbestand weiter zu fördern und die Bemühungen der Beschäftigten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, aktiv zu unterstützen. Denn längst ist klar: Familienfreundliche Rahmenbedingungen sind nicht nur ein wichtiges Instrument der Frauenförderung, sondern gleichzeitig auch ein großer Vorteil für den Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

2. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

2.1 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung werden als Gemeinschaftsaufgabe definiert und deren Zielerreichung festgeschrieben. Zur Frauenförderung als übergreifende Maßnahmen gehören auch die Erarbeitung von geschlechtergerechten Personalentwicklungskonzepten, Aus- und Fortbildungskonzepten, der Umgang mit Umstrukturierungsmaßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen personalwirtschaftlicher Maßnahmen ist sicherzustellen, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen. Es ist darauf zu achten, dass eine Verschlechterung für die weiblichen Beschäftigten vermieden wird. Die spezifische berufliche und soziale Situation von schwerbehinderten Frauen ist im Rahmen der vorhandenen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten besonders zu berücksichtigen.

Stellen, die wegen Mutterschutz/Erziehungsurlaub/Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung der §§ 13 Abs. 6 bzw. 14 Abs. 4 LGG NRW von Besetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen, sofern nicht Zwänge oder wichtige dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

Der Landrat sowie alle Dienstkräfte in Leitungsfunktion setzen sich dafür ein, die Zielsetzung des Frauenförderplans und die Umsetzung zu begleiten. Bei der Entwicklung von Konzepten im Rahmen des Frauenförderplans ist darauf zu achten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

2.2 Stellenausschreibungen

Zu besetzende Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Nähere Einzelheiten sind in der DV "Hausinterne Stellenausschreibungen" geregelt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen in der Gesamtverwaltung veröffentlicht und auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erziehungsurlaub, in Elternzeit bzw. bei Beurlaubung zugestellt. Bei Gründen, von dem Ausschreibungsverfahren abzusehen, ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der gesetzlichen

Bestimmungen spätestens zeitgleich mit der Mitwirkung der Personalvertretung sicherzustellen.

Liegen nach einer internen Stellenausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch Haushaltsbeschlüsse, einschließlich Personaleinsparungskonzepten, eine interne Besetzung nicht zwingend vorgegeben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, vergleiche § 8 Abs. 2 LGG NRW.

Interne und externe Stellenausschreibungen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Berufsbezeichnung abzufassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen, vergleiche § 8 Abs. 4 LGG NRW.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu begleiten.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, wobei die Besetzung im Jobsharing gefordert werden kann, vergleiche § 8 Abs. 6 LGG NRW. Die zwingenden dienstlichen Belange, die einer Stellenteilung entgegenstehen, sind zu begründen und schriftlich zu dokumentieren.

Die Stellenausschreibung hat sich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenen Amtes zu orientieren, vergleiche § 8 Abs. 5 LGG NRW.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig über zu besetzende, wegfallende und neu eingerichtete Stellen informiert. Der Ausschreibungstext wird der Gleichstellungsbeauftragten vor der Veröffentlichung zugesandt.

Zu den Schlüsselqualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören neben der fachlichen Autorität auch Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2.3 Einstellungen, Stellenbesetzungen und Beförderungen

Im Rahmen von Auswahlverfahren sind die Grundsätze der Bestenauslese in Bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu beachten. Ein maßgebliches Kriterium hierfür ist die Erfüllung des Stellenprofils. Qualifikationen, wie soziale Kompetenz und Teamfähigkeit, sind, soweit diese für die Stelle erforderlich sind, in das Anforderungsprofil aufzunehmen. Bei der Beurteilung von Qualifikationen sollen Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen erlangt wurden, mit einbezogen werden, soweit diese für die Aufgabe von Bedeutung sind, vergleiche § 10 Abs. 1 LGG NRW.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen oder Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen dürfen in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen. Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden, vergleiche § 10 Abs. 2 LGG NRW.

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 erfüllen, vergleiche § 9 Abs. 1 LGG NRW.

Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein, vergleiche § 9 Abs. 2 LGG NRW.

Test- und Auswahlverfahren sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern unzulässig.

Positionen und Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen zu besetzen. Lediglich besondere Gründe, die in der Person des Mitbewerbers liegen und höher zu bewerten sind als der gesetzliche Auftrag zur Gleichstellung, lassen Ausnahmen zu.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen auch bei Begründung eines Beamtenverhältnisses gemäß § 15 Abs. 3 Satz 2 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in der entsprechenden Laufbahn unterrepräsentiert sind und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Regelung gilt analog für die Einstellung von Tarifbeschäftigten und bei der Begründung zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse.

Soweit im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung und erfüllter Wartezeit bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vergleiche § 20 Abs. 6 Satz 2 LBG NRW. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Umsetzung) und für zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Gruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung von § 19 Abs. 1 LGG NRW bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

2.4 Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen. Der Kreis Euskirchen strebt an, in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen. Für die Übernahme von Frauen in sogenannten Männerberufen werden die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen.

Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes möglich, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, vergleiche § 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Die Verwaltung setzt sich bei den Ausbildungseinrichtungen dafür ein, dass in die Ausbildungsgänge Informationen über Gleichstellungsziele und -aufgaben einbezogen

werden. Dabei ist die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und Männern bewusst zu machen.

2.5 Personalentwicklung und Fortbildung

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Ziel ist, den Frauenanteil in den oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie Führungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und dauerhaft ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Euskirchen zu erreichen. Die Beteiligung von Frauen an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in dem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigungsstruktur erwarten lässt.

Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, miteinbezogen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über geplante Fortbildungsveranstaltungen in Kenntnis gesetzt und kann selber Anregungen und Vorschläge einbringen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden rechtzeitig über entsprechende Fortbildungsangebote informiert. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden diese vom Kreis Euskirchen erstattet, vergleiche § 11 Abs. 3 LGG NRW.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vor Ablauf ihrer Beurlaubung über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Einstieg erleichtern, informiert.

Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zugelassen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird, soweit sie die Voraussetzungen erfüllt haben und wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ermöglicht, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Aus-/Fortbildung teilzunehmen, wenn diese für den Aufgabenbereich von Nutzen sind. Um dies zu realisieren, sollen geeignete Maßnahmen vereinbart werden, wie z. B. flexible Arbeitszeit, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung.

In das Fortbildungsrepertoire sollen regelmäßig Angebote zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz aufgenommen werden, vergleiche § 11 Abs. 4 LGG NRW. An diesen Fortbildungen sollen insbesondere Beschäftigte, die mit Leitungsaufgaben betraut oder im Organisations- und Personalwesen tätig sind, teilnehmen. Für Fortbildungen sind verstärkt Frauen als Referentinnen einzusetzen, vergleiche § 11 Abs. 5 LGG NRW.

Ein Teil des Fortbildungsangebots richtet sich speziell an Frauen, vergleiche § 11 Abs. 2 LGG NRW. Diese Seminare beschäftigen sich mit frauen- und fachspezifischen Fragestellungen. Darüber hinaus werden besondere Fortbildungen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zur Vorbereitung auf Führungspositionen sind Frauen, die die Grundvoraussetzung dafür mitbringen, gezielt fortzubilden. Hierzu sollen neben den gängigen Führungsseminaren auch Möglichkeiten eröffnet werden, spezielle Führungsseminare für Frauen zu besuchen.

Bei Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wird für Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte Dienstzeit nach der für die Kreisverwaltung geltenden Regelung anerkannt, ausgenommen sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Angestelltenlehrgängen I und II.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts (§ 31 Beamtenversorgungsgesetz). Die Fahrkosten, die durch Teilnahme an durch die Dienststelle genehmigten Veranstaltungen, außer an AL I und AL II Lehrgängen, entstehen, werden auch den beurlaubten Kräften erstattet, jedoch keine Fahrkosten zu den Dienststellen.

2.6 Geschlechtergerechte Sprache

Bei allen Kommunikationswegen ist eine bürgernahe, verständliche und geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen. Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen. Sofern diese Begriffe nicht gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

2.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die Kreisverwaltung Euskirchen ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, vergleiche § 13 Abs. 1 LGG NRW. Dies kann durch Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung (auch befristet), Telearbeit und flexible Arbeitszeiten erreicht werden, mit dem Ziel, die familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren, fördert und unterstützt die Kreisverwaltung auch ihre männlichen Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeitgestaltung.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung oder Elternzeit beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit/der Beurlaubung, insbesondere auf die beamten-, versorgungs-, rentenrechtlichen und beruflichen Folgen hinzuweisen. Diese Aufgabe obliegt der Personalabteilung.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind insbesondere bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen anzusprechen

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, sind diese auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Freiwerdende Stellen bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung sind mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Dies kann in Form von befristeten Arbeitsverhältnissen oder erziehungsgeldunschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten erfolgen. Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist bei der Rückkehr der/des beurlaubten Stelleninhaberin/Stelleninhabers in eine Teilzeittätigkeit die verbleibende Arbeitszeit vorrangig der Ersatzkraft anzubieten.

Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Vorgesetzte informieren die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet. Es wäre zu begrüßen, wenn jährlich ein persönlicher Kontakt stattfindet.

Besteht bei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der Wunsch, die Elternzeit/Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz vorgenommen. Bei der Besetzung freier Planstellen werden diese Beschäftigten vor externen Bewerberinnen/Bewerbern berücksichtigt.

Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit muss die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses und eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantieren. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Sie kann verlängert werden. Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden. Dies gilt auch für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Die Ablehnung eines Antrages auf Arbeitszeitreduzierung ist schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Deren Meinung ist bei der endgültigen Entscheidung mit zu berücksichtigen, vergleiche §§ 17 Abs. 1 und 18 Abs. 2 LGG NRW.

Sofern im Rahmen der Planstellenbedarfsermittlung eine Teilzeitstelle entfällt, wird die Verwaltung nach ihren Möglichkeiten der/dem teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/Mitarbeiter eine gleichwertige und der Qualifikation entsprechende andere Stelle anbieten; dies gilt auch für Vollzeitbeschäftigte.

2.8 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Zu diesen Themen wird auf die derzeit gültige "Dienstvereinbarung zur Verhinderung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung in der Kreisverwaltung Euskirchen" hingewiesen.

2.9 Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Frauenförderplans.

Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden die erforderlichen Daten von der Personalabteilung erfasst und jährlich fortgeschrieben. Die Ergebnisse werden mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat besprochen. Dabei wird geprüft, ob und ggfls. welche ergänzenden Maßnahmen zu ergreifen sind.

Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den einzelnen Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant sind, sind im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch zu erfassen.

Spätestens 6 Monate nach Ablauf der Geltungsdauer wird dem Kreistag ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans und ein Entwurf zur Fortschreibung des Frauenförderplans vorgelegt.

Der Frauenförderplan wird **allen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen werden **allen** Beschäftigten bekannt gegeben.

2.11 Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei, direkt dem Landrat unterstellt, vergleiche § 16 Abs. 1 LGG NRW.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, vergleiche § 17 Abs.1 LGG NRW. Dies gilt insbesondere für:

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche, die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen.

Hinsichtlich der Beurteilungsbesprechungen sind insbesondere solche Besprechungen gemeint, in denen Fragen der Quotierung oder einer einheitlichen Anwendung von Beurteilungskriterien oder Beurteilungsrichtlinien in verschiedenen Organisationseinheiten erörtert werden und in denen die für Personalentscheidungen verantwortlichen Beschäftigten die Leistungen der Beschäftigten und der beabsichtigten Beurteilungen miteinander vergleichen und einheitliche Bewertungsmaßstäbe erörtern.

2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung, vergleiche § 17 Abs. 2 LGG NRW.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, zum Bericht der Verwaltungsleitung Stellung zu nehmen und ggfls. geeignete Maßnahmen für die Zielerreichung vorzuschlagen.

Die Beteiligungs- und Widerspruchsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 18 und 19 Abs. 1 LGG NRW.

Der wöchentliche Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten beträgt z. Z. 20 Stunden. Ihre Stellvertretung (Verhinderungsververtretung) erfolgt durch eine Mitarbeiterin der Verwaltung.

Statistische Darstellung der Beschäftigungssituation am 01.01.2011 (aktive Beschäftigte)

3.1 Gesamtdaten nach Berufsgruppen, Laufbahngruppen, Geschlecht und Arbeitszeit einschl. Zeitverträge

3.1.1 Beamtinnen/Beamte der Kreisverwaltung

Laufbahn-/Besoldungsgruppen	Gesamtzahl	%	Frauen	%	Teilzeit	Männer	%	Teilzeit	Frauenanteil
B 6	1	0,83	0	0	0	1	0,83	0	0,0%
B 2	1	0,83	0	0	0	1	0,83	0	0,0%
Höherer Dienst									
A 16	3		0		0	3		0	0,0%
A 15	8		2		1	6		0	25,0%
A 14	7		3		1	4		0	42,9%
A 13	2		0		0	2		0	0,0%
<i>Zwischensumme</i>	20	16,67	5	4,17	2	15	12,50	0	25,0%
Gehobener Dienst									
A 13	7		0		0	7		0	0,0%
A 12	16		3		1	13		0	18,8%
A 11	17		8		3	9		0	47,1%
A 10	20		15		10	5		0	75,0%
A 09	3		0		0	3		1	0,0%
<i>Zwischensumme</i>	63	52,50	26	21,67	14	37	30,83	1	41,3%
Mittlerer Dienst									
A 09	13		8		5	5		0	61,5%
A 08	16		9		6	7		0	56,3%
A 07	6		2			4			33,3%
A 06									
<i>Zwischensumme</i>	35	29,17	19	15,83	11	16	13,33	0	54,3%
Einfacher Dienst									
A 05									
A 04									
A 03									
A 02									
A 01									
<i>Zwischensumme</i>	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	
<i>Prozent</i>		100		41,7 (=100%)	54,0		58,3 (=100%)	1,4	
Gesamtzahl	120		50		27	70		1	41,7%

3.1.2 Tarifl. Beschäftigte der Kreisverwaltung

Laufbahn-/Besoldungsgruppen	Gesamtzahl	%	Frauen	%	Teilzeit	Männer	%	Teilzeit	Frauenanteil
Höherer Dienst									
EG 15	6		4		4	2		0	66,7%
EG 14	10		5		4	5		0	50,0%
EG 13	9		7		5	2		0	77,8%
<i>Zwischensumme</i>	25	4,73	16	3,02	13	9	1,70	0	64,0%
Gehobener Dienst									
EG 12	11		2		1	9		2	18,2%
EG 11/S 17	32		7		2	25		2	21,9%
EG 10/S 15	36		13		6	23		2	36,1%
S 14	24		20		7	4		0	83,3%
S 12	1		1		1	0		0	100,0%
EG 9	63		29		14	34		1	46,0%
S 11/S11Ü	7		4		1	3		1	57,1%
<i>Zwischensumme</i>	174	32,89	76	14,37	32	98	18,53	8	43,7%
Mittlerer Dienst									
EG 8	77		55		28	22		2	71,4%
EG 7	6		0		0	6		1	0,0%
S 4	4		4		1	0		0	100,0%
EG 6	171		78		42	93		2	45,6%
<i>Zwischensumme</i>	258	48,77	137	25,90	71	121	22,87	5	53,1%
Einfacher Dienst									
EG 5	48		13		6	35		0	27,1%
EG 4	11		1		1	10		0	9,1%
EG 3	10		6		4	4		0	60,0%
EG 2	2		2		1	0		0	100,0%
EG 1	1		0		0	1		0	0,0%
<i>Zwischensumme</i>	72	13,61	22	4,16	12	50	9,45	0	30,6%
<i>Prozent</i>		100		47,4 (=100%)	51,0		52,6 (=100%)	4,7	
Gesamtzahl	529		251		128	278		13	47,4%

3.1.3 Bedienstete der Kreisverwaltung im Jobcenter nach Laufbahn-, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht

Laufbahn- /Besoldungs- /Entgeltgruppen	Gesamtzahl	%	Frauen	%	Teilzeit	Männer	%	Teilzeit	Frauenanteil
Höherer Dienst									
A 14/EG 14	1		0	0	0	1	100	0	0,0%
<i>Zwischensumme</i>	1	1,79	0	0,00	0	1	1,79	0	0,0%
Gehobener Dienst									
A 11/EG 10/S 15	5		2		1	3		0	40,0%
A 10/EG 9	44		29		11	15		0	65,9%
A 09	1		1		1	0		0	100,0%
<i>Zwischensumme</i>	50	89,29	32	57,14	13	18	32,14	0	64,0%
Mittlerer Dienst									
A 09/EG 8	1		0	0	0	1	100	0	0,0%
A 07/EG 6	4		3	75	0	1	25	0	75,0%
<i>Zwischensumme</i>	5	8,93	3	5,36	0	2	3,57	0	60,0%
<i>Prozent</i>		100		62,5 (=100%)	37,1		37,5 (=100%)	0,0	
Gesamtzahl	56		35		13	21		0	62,5%

*) Bedienstete = Beamte + tarifl. Beschäftigte einschl. Zeitverträge

Im Jobcenter sind 10 Beamtinnen/Beamte und 46 tarifl. Beschäftigte.

Die im Jobcenter beschäftigten Bediensteten der Kreisverwaltung sind nach § 44 c Abs. 2 SGB II separat erfasst.

In allen anderen Tabellen sind diese Bediensteten nicht enthalten.

3.2 Bedienstete* der Kreisverwaltung nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht im allgemeinen Verwaltungsdienst, im technischen, medizinischen und sozialen Dienst auf unbefr. + befristeten Stellen

Laufbahn- /Besoldungs- /Entgeltgruppen	allgem. Verwaltungs- dienst	weiblich		männlich		technischer Dienst	weiblich		männlich		medizi- nischer Dienst	weiblich		männlich		sozialer Dienst	weiblich		männlich		
		weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich						
B 6	1	0	1																		
B 2	1	0	1																		
Höherer Dienst																					
A 16	2	0	2							1	0	1									
A 15/ EG 15	4	2	2			1	0	1		9	4	5									
A 14/EG 14	6	1	5			2	0	2		6	6	0			3		1		2		
A 13/EG 13	2	0	2			1	0	1		3	2	1			5		5		0		
Gehobener Dienst																					
A 13/EG 12	11	0	11			6	2	4							1		0		1		
A 12/EG 11/S 17	19	4	15			23	4	19							6		2		4		
A 11/EG 10/S 15	36	17	19			11	3	8							6		1		5		
S 14															24		20		4		
S 12															1		1		0		
A 10/EG 9	53	34	19			18	3	15		8	4	4			4		3		1		
S 11/S11Ü															7		4		3		
A 09	3	0	3																		
Mittlerer Dienst																					
A 09/EG 8	66	53	13			16	8	8		8	2	6									
A 08/EG 7	10	9	1			5	0	5		7	0	7									
S 4															4		4		0		
A 07/EG 6	98	76	22			50	4	46		29	0	29									
einfacher Dienst																					
A 05/EG 5	13	10	3			15	0	15							20		3		17		
A 04/EG 4						11	1	10													
A 03/EG 3	6	5	1							4	1	3									
A 02/EG 2	2	2	0																		
A 01/EG 1	1	0	1																		
Gesamtzahl	334	213	121			159	25	134		75	19	56			81		44		37		

*) Bedienstete = Beamtinnen, Beamte und tarifl. Beschäftigte

3.3 Bedienstete* der Kreisverwaltung nach Funktionen und Geschlecht

	Gesamtzahl	Frauen	%	Männer	%
GBL	4	0	0	4	100,00
StabL	3	2	66,67	1	33,33
AbtL	15	0	0	15	100,00
Einrichtungsl*)	2	1	50,00	1	50,00
TeamK	23	4	17,39	19	82,61
Insgesamt	47	7	14,89	40	85,11
sonstige Stabsstellen	1	1	100	0	0

* Medienzentrum, VHS

*) Bedienstete = Beamtinnen, Beamte und tarifl. Beschäftigte

**3.4 Bedienstete* der Kreisverwaltung in Elternzeit oder Beurlaubung
nach Laufbahn-, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht**

Laufbahn- /Besoldungs- /Entgeltgruppen	Gesamtzahl	Elternzeit				Beurlaubung			
		Frauen	%	Männer	%	Frauen	%	Männer	%
B 6									
B 2									
Höherer Dienst									
A 16									
A 15/ EG 15	1	1	100,0	0	0,0				
A 14/EG 14	2	2	100,0	0	0,00				
A 13/EG 13									
Gehobener Dienst									
A 13/EG 12									
A 12/EG 11/S 17	2	2	100,0	0	0,0				
A 11/EG 10/S 15									
S 14	3	2	66,7	0	0,0	1	33,3	0	0,0
S 12									
A 10/EG 9	7	4	57,1	0	0,0	3	42,9	0	0,0
S 11/S11Ü									
A 09									
Mittlerer Dienst									
A 09/EG 8	2					2	100,0	0	0,0
A 08/EG 7	1					1	100,0	0	0,0
S 4									
A 07/EG 6	6	2	33,3	0	0,0	3	50,0	1	16,7
einfacher Dienst									
A 05/EG 5	1					1	100,0	0	0,0
A 04/EG 4									
A 03/EG 3	1					1	100,0	0	0,0
A 02/EG 2									
A 01/EG 1									
Gesamtzahl	26	13	50,0	0	0,0	12	46,2	1	3,8

einschließl. Zeitverträge, ohne Teilzeitbeschäftigung (mit Teilzeit in den Listen aktive Bedienstete enthalten)

*) Bedienstete = Beamtinnen, Beamte und tarifl. Beschäftigte

**3.5 Voraussichtliche Planzahlen der Anwärterinnen, Anwärter und
und Auszubildenden nach Geschlecht ab 01.10.2011**

Ausbildungsberufe	Gesamtzahl	Frauen	%	Männer	%
Inspektoranwärterinnen/ Inspektoranwärter	5	4	80	1	20
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	11	7	63,6	4	36,4
Vermessungstechnikerin/ Vermessungstechniker	2	1	50	1	50
Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik	2	2	100	0	0 *)
Straßenwärterinnen/ Straßenwärter	1	0	0	1	100 *)
Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	1	0	0	1	100
Geomatikerin/ Geomatiker	1	1	100	0	0

*) Es ist beabsichtigt, ab 01.08.2011 noch eine Auszubildende/einen Auszubildenden einzustellen.
Das Auswahlverfahren ist noch nicht abgeschlossen

4. Prognose der zu besetzenden Stellen

4.1 Zu erwartende Abgänge bis 31.12.2014 durch Erreichen der Altersgrenze, wegen Beendigung oder Antritt der Ruhephase in der Altersteilzeit

Bis zum 31.12.2014 werden insgesamt 33 Kolleginnen und Kollegen den aktiven Dienst verlassen, um ihre Pension/Rente anzutreten. Hierunter sind auch die Kolleginnen und Kollegen erfasst, die ihre Ruhephase in der Altersteilzeit beenden.

Anteil der ausscheidenden Bediensteten nach Beschäftigungsgruppen:

- 2 Abgänge bei den Beamtinnen/ Beamten
- 31 Abgänge bei den tarifl. Beschäftigten

Bei den folgenden zwei Auflistungen wurden nur die Stellen erfasst, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die beiden Beamtenstellen sind derzeit mit Männern besetzt:

Gehaltsstufe	-	Pensionsbeginn	-	Funktion
A 12	-	01.04.2012	-	stellvertretende Abteilungsleitung
A 13 h. D.	-	01.11.2013	-	Abteilungsleitung

Bei den tarifl. Beschäftigten scheidet 3 Männer aus höherwertigen Stellen aus:

Entgeltgruppe	-	Antritt Rente/Ruhephase ATZ	-	Funktion
EG 10	-	01.01.2013	-	Teamkoordinator
EG 11	-	01.01.2014/01.07.2012	-	
EG 12	-	01.10.2014/31.03.2012	-	

Bei den weiblichen tarifl. Beschäftigten bestehen in den Entgeltgruppen **10, 11 und 12**, bei den Beamtinnen in den Besoldungsgruppen **A 12** und **A 13** eine Unterrepräsentanz. Dies spiegelt sich auch in den Funktionen Teamkoordination und Abteilungsleitung wieder.

Über die Neu-/Wiederbesetzung der Stellen ist zu gegebener Zeit zu entscheiden, wobei, wie bei allen vakanten Stellen, vorab zu prüfen ist, ob die Stelle überhaupt noch notwendig ist oder eine Besetzung aus Gründen der Personalkostenreduzierung durch organisatorische Maßnahmen und/oder interne Umsetzungen, ggfls. nach Besuch entsprechender Fortbildung- und Qualifizierungsmaßnahmen, erfolgen kann.

Es treten insgesamt 13 tarifl. Beschäftigte - 3 Frauen, 10 Männer - in der Zeit vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2014 ihre Ruhephase in der Altersteilzeit an. 7 tarifl. Beschäftigte - 1 Frau, 6 Männer - beenden die Ruhephase auch in diesem Zeitraum.

Die übrigen 6 tarifl. Beschäftigten - 2 Frauen, 4 Männer - scheidet nach dem 31.12.2014 aus dem Dienst aus. Deren jeweilige Ruhephasen beginnen:

in 2012: am 01.12.
in 2013: am 16.04., 01.06., 31.08., 16.10. und 01.11.

Darunter befindet sich ein Mann in Entgeltgruppe 11 (technischer Dienst).

Über die Neu-/Wiederbesetzung der Stellen ist zu gegebener Zeit zu entscheiden, wobei, wie bei allen vakanten Stellen, vorab zu prüfen ist, ob die Stelle überhaupt noch notwendig ist oder eine Besetzung aus Gründen der Personalkostenreduzierung durch organisatorische

Maßnahmen und/oder interne Umsetzungen, ggfls. nach Besuch entsprechender Fortbildung- und Qualifizierungsmaßnahmen, erfolgen kann.

4.2 Voraussichtliche Entwicklung nach derzeit erkennbaren Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten in Bezug auf Frauenunterrepräsentanz

Im Hinblick auf künftig vorgesehene Beförderungen und Höhergruppierungen ist festzustellen, dass für alle planmäßig angestellten Beamtinnen und Beamte in den diversen Laufbahnen einschlägige Kriterien hinsichtlich der Beförderungseignung nach den zu beachtenden beamten- und laufbahnrechtlichen Vorschriften gelten. So sind neben den sachlichen Voraussetzungen, wie die entsprechende Stellenwertigkeit und haushalts- und stellenplanrechtliche Voraussetzungen, auch die persönlichen Voraussetzungen maßgeblich. Beamtinnen und Beamte sind ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu befördern, wenn sie sich für das höherwertige Amt qualifiziert haben. Hierzu bedarf es dem Vorliegen einer dienstlichen Beurteilung.

Mögliche Beförderungen bis 31.12.2014 im Rahmen des Stellenplanes nach Geschlecht und Berufsgruppen:

Nach Besoldungsstufe	Bis zum	Bis zum	Bis zum	Bis zum	Zuordnung zu den Diensten
	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	
A 15	1 Mann				Techn. Dienst
A 13 h. D.	2 Männer				Allgem. Verwaltungsd.
A 13 g. D.			1 Mann		Medizin. Dienst
A 12	1 Mann				Allgem. Verwaltungsd.
A 11	3 Frauen 1 Mann				Allgem. Verwaltungsd. Allgem. Verwaltungsd.

Bei den Beschäftigten erfolgen Höhergruppierungen aufgrund der Wertigkeit der Aufgaben, die sie tatsächlich am Arbeitsplatz verrichten, sowie nach den persönlichen Voraussetzungen (Schulung, AL II). Hier kann es durch organisatorische Veränderungen und interne Umsetzungen zu entsprechend höher bewerteten Aufgabenstellungen kommen.

Im übrigen richten sich die Ein- und Höhergruppierungen nach den allgemeinen und speziellen Tarifverträgen.

5. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

5.1 Derzeitige Frauenquote, bezogen auf die frei werdenden Stellen bis 31.12.2014

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen, schreibt das Landesgleichstellungsgesetz vor, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für den jeweiligen Geltungszeitraum des Frauenförderplans (3 Jahre) festzulegen, soweit dies möglich ist.

Für die Festlegung der konkreten Zielvorgaben werden im folgenden die tatsächlich frei werdenden Stellen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf der Grundlage der Prognose der zu besetzenden Stellen ausgewertet. Bis zum 31.12.2014 werden 33 Kolleginnen und Kollegen aus dem aktiven Dienst wegen Erreichen der Altersgrenze oder Beendigung der Ruhephase in der Altersteilzeit ausscheiden. Es handelt sich hierbei um 2 Stellen im Beamtenbereich (A 13 h. D., A 12), die derzeit von Männern besetzt sind, und 31 Stellen im Bereich der tarifl. Beschäftigten. Darunter sind 3 Stellen im gehobenen Dienst, eine in EG 12 allgemeiner Verwaltungsdienst, eine in EG 11 technischer Dienst und eine in EG 10 allgemeiner Verwaltungsdienst (Teamkoordination). Auf allen drei Stellen sind z. Zt. Männer.

13 Kolleginnen und Kollegen treten vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2014 ihre Ruhephase im Rahmen ihrer Altersteilzeit an. Dazu gehört ein tarifl. Beschäftigter des gehobenen Dienstes in EG 11 technischer Dienst.

Eine differenzierte Analyse der freiwerdenden Stellen nach Berufsgruppen, Besoldungs- und Entgeltgruppen unter Berücksichtigung des derzeitigen Frauenanteils zeigt, dass Frauen in den Besoldungsgruppen A 12, A 13 und in den Entgeltgruppen 12 des allgemeinen Verwaltungsbereiches unterrepräsentiert sind, ebenso in Entgeltgruppe 11 des technischen Dienstes. Auch in Entgeltgruppe 10 des allgemeinen Verwaltungsdienstes ist die Frauenquote noch nicht erfüllt.

5.2 Zielvorgaben bis 31.12.2014 zur Erhöhung des Frauenanteils

Bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung, sowie erfüllter Wartezeit bei den Beamtinnen/Beamten, sind zur Erhöhung des Frauenanteils alle zuvor genannten frei werdenden Stellen in EG 10 und EG 12 des allgemeinen Verwaltungsdienstes, EG 11 des technischen Dienstes, sowie A 12 und A 13 des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit Frauen zu besetzen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Darüber hinaus gilt grundsätzlich, dass alle Stellen, die bis zum 31. Dezember 2014 neu zu besetzen sind, bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung, sowie erfüllter Wartezeit bei den Beamtinnen/Beamten mit einer Frau zu besetzen sind, wenn der Frauenanteil weniger als 50% aufweist und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

5.3 Auswahl von weiblichen Führungskräften

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, geeignete Instrumente zu nutzen, die Potentialerkennung und -entwicklung von Frauen sicher zu stellen und Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit den Mitarbeiterinnen festzulegen. Qualifizierte Frauen sollen außerdem aktiv motiviert werden, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben.

Frühzeitig sollen evtl. infrage kommende weibliche Nachwuchskräfte gefördert werden. Zur Frauenförderung sollen im Rahmen der Personalentwicklung spezielle Maßnahmen, wie beispielsweise Frauenfortbildungen und ein Mentoring - Konzept eingeführt werden.

6. Fortbildungen

Neben den fachspezifischen Fortbildungen werden hausinterne Fortbildungen angeboten und durchgeführt. Zukünftig sollen sowohl die Themen der Fortbildung wie auch die geschlechtsspezifische Frequentierung erfasst werden.

Derzeit wird eine spezielle Seminarreihe für Kolleginnen des höheren und des gehobenen Dienstes angeboten, Thema: "Frau Macht Karriere".

7. Besetzung der Kommissionen und der Gremien

7.1 Kommissionen und Gremien

Die Bewertungskommission besteht aus Landrat, AV, Leiter Stabstelle 14, Leiter GB I und einem Mitglied des Personalrates, in der Regel der Personalratsvorsitzenden. Die aktuelle Besetzung sieht 4 männliche Mitglieder vor.

Der betrieblichen Kommission LOB gehören drei Mitglieder der Arbeitgeberseite und drei Mitglieder der Arbeitnehmerseite an. Auf der Arbeitgeberseite sitzen drei Männer, auf der

Arbeitnehmerseite 2 Frauen und ein Mann. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Schwerbehindertenvertreter wirken beratend mit.

Wie in den zuvor aufgeführten Kommissionen hapert es auch bei den meisten Bewerbungsgesprächen an der paritätischen Besetzung des Bewerberauswahlgremiums.

7.2 Personalrat

Dem Personalrat gehören als ordentliche Mitglieder 3 Frauen und 8 Männer an. Den Vorsitz hat eine Frau. Die Frauen verfügen in der Gesamtsumme über eine Freistellung von 110%, die Männer von 50%.

7.3 Ziel

Langfristiges Ziel ist es, die Kommissionen und Gremien geschlechtersparitätisch zu besetzen, soweit Einflussmöglichkeiten bestehen, vergleiche § 12 Absatz 1 LGG NRW. Da der Personalrat von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt wird, hat die Dienststellenleitung hier nur begrenzten Einfluss auf diese Zielerreichung.

8. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

Der Frauenförderplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Euskirchen. Eine gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und parallel dazu ein verpflichtendes Handeln nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Gender Mainstreaming ist das auf die Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln. Dies bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden.

Insbesondere Führungskräfte sind gefordert, sich diesen Querschnittsaufgaben zu stellen.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden, vergleiche § 2 Abs. 3 LGG NRW. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Frauenförderplanes der Kreisverwaltung mit einfließen.

Gehört dem Kreis Euskirchen 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.

Der Frauenförderplan tritt nach seiner Verabschiedung im Kreistag in Kraft und gilt für die Jahre 2011 bis 2014 längstens bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.