# Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Rhein-Erft

# 2014 - 2016

## 1 Vorbemerkung

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) vom 09.11.1999 wurden Regelungen zur Frauenförderung durch das Land Nordrhein-Westfalen für den öffentlichen Dienst verbindlich gemacht. Damit folgte dieses Gesetz der Absicht der Erweiterung des Art. 3 Grundgesetz (1994), nachdem der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Bereits am 01.08.1985 wurde mit Frau Lahaye die erste Gleichstellungsbeauftragte in der Kreisverwaltung des damaligen Erftkreises bestellt. In die Zeitspanne, die dieser Frauenförderplan umfasst, fällt somit das 30jährige Jubiläum der Gleichstellungsstelle. 3 Jahrzehnte sind eine lange Zeit und nicht nur in der Kreisverwaltung sondern auch in der Gesellschaft haben sich viele Dinge gewandelt. Da stellt sich die Frage, ob eine Gleichstellungsbeauftragte überhaupt noch erforderlich ist, ob nicht alle Diskriminierungen beseitigt sind, oder ob nicht mittlerweile sogar die Jungen und Männer ins Hintertreffen gelangen und endlich auch für sie etwas getan werden müsste. Die Fakten belegen diese Annahme nicht.

Erhebungen zum Einkommen, Führungspositionen, Abhängigkeiten von Sozialleistungen, Präsenz in politischen Entscheidungsgremien u.ä. zeigen, dass Frauen (immer noch) schlechter gestellt sind.

Der Frauenförderplan für die Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises erstreckt sich aber tatsächlich nur auf die innerbehördlichen Angelegenheiten. Auch hier sind viele Veränderungen zu verzeichnen, aber auch noch immer Unterrepräsentanzen von Frauen vorhanden. Dem Abbau von diesen sollen die Maßnahmen dienen.

Die Hauptursachen für die geringere Anzahl von Frauen in höheren Positionen liegen nach wie vor immer noch in Unterbrechungen der Tätigkeit aufgrund von Geburten und Erziehungszeiten und anschließenden Teilzeittätigkeiten. Dabei gilt fast immer: je länger die Beurlaubung und/oder je geringer der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit, desto größer sind die Auswirkungen auf das berufliche Weiterkommen. Hier liegt eine der größten Aufgaben. Maßnahmen der Verwaltung, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, die eine möglichst kurze Beurlaubung fördern, wirken sich direkt förderlich auf berufliche Karrieren aus.

Ein weiterer positiver Effekt von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber. Die demografische Entwicklung wird die Gewinnung von gutem Personal für die öffentliche Verwaltung erschweren. Ein verantwortungsvoller Umgang mit öffentlichen Geldern bedeutet auch, dass möglichst wenig, aber kompetentes, engagiertes und effizientes Personal gewonnen und eingesetzt wird.

Für viele Menschen spielen aber mittlerweile neben dem Einkommen auch andere Faktoren bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl entscheidende Rollen. Dabei gewinnen neben der Sicherheit eines Arbeitsplatzes auch vermehrt Aspekte eine Bedeutung, die die Balance zwischen den Lebensbereichen sichert. Die Kreisverwaltung ist gefordert, dem Rechnung zu tragen. Dieser Frauenförderplan bildet einen Bereich in diesem Sinne ab.

Die Geltungsdauer dieses Planes soll die Jahre 2014 – 2016 umfassen. Allerdings ist das LGG NRW derzeit in der Novellierung und es ist höchstwahrscheinlich, dass während der Geltungsdauer dieses Frauenförderplanes bereits neue Bestimmungen in Kraft treten. Ob und mit welchen Anforderungen zukünftig noch Ähnliches aufzustellen ist kann zur Zeit nicht abgesehen werden.

Da sich einige der mit dem letzten Frauenförderplan beschlossenen Maßnahmen bewährt haben und die tatsächliche Geltungsdauer des Frauenförderplanes nicht abzusehen ist, beschränkt sich dieser Plan weitestgehend auf eine Fortschreibung der bisherigen Maßnahmen.

## 2 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Bediensteten der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis. Zu den Bediensteten gehören alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens soll die Anwendung des LGGs im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Frauenförderplans der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis mit einfließen.

Gehört dem Rhein-Erft-Kreis allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreter/-innen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGGs beachtet werden.

## 3 Ziele des Frauenförderplans

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Leitungs- und Führungspositionen der einzelnen Laufbahngruppen.

Zu den Gruppen im Sinne des Frauenförderplans gehören zusammengefasst die Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten einer Laufbahn in vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen

- Gewährung von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

- Erhöhung des Anteils von Teilzeitbeschäftigten in Leitungs- und Führungspositionen.

- Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen.

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei soll berücksichtigt werden, dass sich diese Vereinbarkeit nicht nur auf die Bereiche erstreckt, die die Kinderbetreuung umfassen, sondern alle Familienpflichten beinhaltet.

- Akzeptanzsteigerung von Beurlaubungen, Begleitung während der Beurlaubung

- Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

- Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen und systematischen Leistungsbewertungen, insbesondere im Hinblick auf teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen.

- Bevorzugte Beteiligung von Frauen bei den Angeboten zur Vorbereitung auf Führungspositionen, sofern sie über die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfügen

- Förderung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit

- Geschlechtergerechte Sprache
  Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird auch durch eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache, in der Frauen und Männer vorkommen, umgesetzt. Alle Veröffentlichungen und Vordrucke/Anträge sind auf eine geschlechtergerechte Sprache zu prüfen.

- Geschlechtsspezifische Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung, sofern dies technisch möglich ist und bei externen Programmen einen angemessenen finanziellen Rahmen nicht übersteigt.
  Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, sind bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.

- Erhöhung des Anteils von Vätern an Eltern- und Beurlaubungszeiten und Teilzeitbeschäftigung.

## 4 Personalverwaltung

Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil der Personalverwaltung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter definiert. Der Personalverwaltung kommt in diesem Sinne eine besondere Bedeutung zu, da diese unmittelbar die Qualifikation und den beruflichen Werdegang jeder einzelnen Frau kennt. Durch diese Kenntnisse liegt dort auch die Verantwortung, in Absprache mit den anderen Beteiligten die Bedingungen, unter denen Frauen gefördert werden, positiv zu beeinflussen, sei es bei der Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen oder den Begleitumständen von Mutterschutz und/oder Elternzeit.

Die durch das LGG gesetzlich vorgegebene Zielquote von 50 % wird für die einzelnen Gruppen (Besoldungs-/Entgelt-/Funktionsgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind weiterhin angestrebt, insbesondere in den jeweiligen Leitungs- und Führungspositionen.

Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Förderung der individuellen Berufsentwicklung anlässlich des jährlich zu führenden Leistungsbewertungsgesprächs zu thematisieren. Vorgesetzte sind aufgefordert, im Rahmen dieser Gespräche Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu unterstützen, sowie auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen.

Bei der Entwicklung von Konzepten und Organisationsformen ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiter/-innen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, mit einbezogen werden.

## 5 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben.

Ausnahmen sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nur im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. Gründe für eine Ausnahme könnten z.B. sein:

- Wiedereingliederung von Beurlaubten

- Umsetzungen aufgrund von strukturellen Änderungen und im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen
- Notwendige Realisierung von kw- und ku-Vermerken
- Übernahme von Mitarbeiter/-innen, die ihre Ausbildung beim Rhein-Erft-Kreis beendet haben.

Sofern sich im Laufe des Auswahlverfahrens das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erheblich verändert, ist sie neu auszuschreiben.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind alle Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben.

Interne und externe Stellenausschreibungen sind so zu gestalten, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: Der Rhein-Erft-Kreis fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem Gleichstellungsgesetz und dem Frauenförderplan des Rhein-Erft-Kreises. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen oder die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes bereits erfüllt sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig über freiwerdende, wegfallende und neu geschaffene Stellen informiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in allen Fällen darüber informiert, wenn Mitarbeiter/-innen beurlaubt werden oder in Elternzeit gehen, sofern datenschutzrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen oder die Betroffenen eine Weitergabe der Information nicht wünschen.

Beurlaubte Mitarbeiter/-innen werden von der Gleichstellungsbeauftragten über ihrer Qualifikation entsprechende interne Stellenausschreibungen und Förderprogramme informiert.

## 6 Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen

Test- und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. In Vorstellungsgesprächen wird nicht nach der Sicherstellung der Betreuung der Kinder gefragt.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen verfügen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses 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 in einem Beförderungssamt einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, für Umsetzungen und für zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse, soweit in der damit verbundenen Entgelt- oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer sind.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder ehrenamtlicher Arbeit einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Bisherige Teilzeitbeschäftigungen oder Unterbrechung der Beschäftigung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht zum Nachteil der Bewerber/-innen gewertet werden.

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung oder Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Gruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

## 7 Ausbildung

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht“.

Sofern Bewerber/-innen mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen haben, wird die Möglichkeit der Berufsausbildung in Teilzeit nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes geprüft.

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Der Rhein-Erft-Kreis wird in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation zu Verfügung stehen.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungen in „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

## 8 Fortbildung

Bei den Fortbildungen für Führungskräfte sind die Themen „Gleichstellung von Mann und Frau“ und „Gender Mainstreaming“ aufzunehmen.
Dazu gehören vor allem die Themen:

- Gleichstellung
- Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechte Sprache
- Geschlechtergerechtes Beurteilungs-/Leistungsbewertungswesen
- Durchführung von Auswahlverfahren

Dies soll dazu führen, dass die Themen in die tägliche Arbeit implementiert werden.

Fachangestellte für Bürokommunikation/Bürogehilfinnen/Schreibkräfte sind im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen, z.B. dem Angestelltenlehrgang I, teilzunehmen.

Möglichst allen Mitarbeiter/-innen sind Fortbildungsangebote anzubieten.

Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildung von Frauen und Männern gleichermaßen.

Bei der Benennung von Ausbilder/-innen wird eine Parität von Männern und Frauen angestrebt.

Mitarbeiter/-innen wird, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ermöglicht, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung, weiterführenden Ausbildung, Fortbildung oder Studium, sofern dies im dienstlichen Interesse liegt, durch Vereinbarung geeigneter Maßnahmen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduzierung, Freistellung oder Beurlaubung) teilzunehmen.

Beurlaubte Mitarbeiter/-innen werden während ihrer Abwesenheit von der Gleichstellungsbeauftragten über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg erleichtern, informiert.

## 9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises erleichtert ihren Mitarbeiter/-innen mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung und Bereitstellung von Heimarbeitsplätzen erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, fördert und unterstützt die Verwaltung auch Männer bei der Realisierung von Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeitgestaltung.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt auch die männlichen Bediensteten zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Arbeitszeitreduzierungen aufgrund von Betreuungstätigkeiten werden befristet gewährt, damit die Möglichkeit erhalten bleibt, nach Wegfall der Betreuungssituation wieder in Vollzeit arbeiten zu können. Nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten werden Arbeitszeitreduzierungen unbefristet gewährt.

Der Rhein-Erft-Kreis steht Anträgen auf Elternzeit/Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen und einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung positiv gegenüber.

Heimarbeit bietet Frauen und Männern die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Diese Arbeitsform ist für Mitarbeiter/-innen sowohl in Voll- als auch in Teilzeitbeschäftigung möglich. Näheres regelt die Dienstvereinbarung Heimarbeit der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis.

## 10 Erftzwerge

Die kreiseigene Großtagespflege mit ihren 9 Plätzen für Kinder unter drei Jahren bildet einen wichtigen Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kinder können dort ab einem Alter von 6 Monaten aufgenommen werden. Kinder von Mitarbeiter/-innen der Kreisverwaltung werden bei der Platzvergabe bevorzugt berücksichtigt.

Sollte es mehr Anfragen als freie Plätze in der Einrichtung geben, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte über die Vergabe. Dabei spielen die familiären Verhältnisse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eine Rolle (alleinerziehend, Anzahl der betreuungsbedürftigen Kinder) und der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit (höhere Arbeitszeiten werden bevorzugt).

## 11 Pflege für Angehörige

Immer mehr Kolleginnen und Kollegen kommen in die Situation, neben Ihrer Tätigkeit in der Kreisverwaltung die Pflege für Angehörige sicherstellen zu müssen. Dieser Bereich hatte bisher nicht viel Aufmerksamkeit, gewinnt aber zunehmend an Bedeutung. Hier sind Unterstützungsleistungen erforderlich.

Verschiedene Maßnahmen sind bereits angedacht und sollen in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Denkbar ist dabei z.B. die Kooperation mit Bergheimer Einrichtungen für Tagespflege, Beratungen in Zusammenarbeit mit hauseigenen Abteilungen u.a.

Eine Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird den Bedarf in diesem Bereich ermitteln. Diese und die Umsetzung der Ergebnisse wird durch die Gleichstellungsstelle erfolgen.

## 12 Elternzeit, Beurlaubung

Bei Beurlaubungen zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Frauen und Männer, die in Elternzeit/Beurlaubung gehen oder eine Arbeitszeitreduzierung beantragen werden über die Möglichkeiten und Auswirkungen informiert

Besteht bei Mitarbeiter/-innen der Wunsch, die Elternzeit/Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz vorgenommen. Bei der Besetzung freier Stellen werden diese Beschäftigten bevorzugt berücksichtigt.

## 13 Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, dies gilt auch für solche mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sollten zwingende dienstliche Gründe einer Teilbarkeit im Ausnahmefall entgegenstehen, so muss dies begründet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte muss in diesem Fall angehört werden.

Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die systematische Leistungsbewertung auswirken.

Teilzeitbeschäftigung soll auch in Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion realisiert werden. Dazu sollen diese Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch mit Teilzeitkräften besetzt werden können, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen oder in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen. Hierbei ist eine Quote von 20% erstrebenswert.

Interne Besprechungen werden „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt.

Mitarbeiter/-innen, die den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung haben, sollen ihren bisherigen Arbeitsplatz nach Möglichkeit behalten. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so wird sich das Personalamt unter Abwägung aller Interessen der Betroffenen um einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz bemühen

Die Teilzeitarbeit ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen, es sei denn, dass der oder die Beschäftigte ausdrücklich eine längere oder unbefristete Arbeitszeitreduzierung wünscht. Sie kann verlängert werden.

Wenn den Mitarbeiter/-innen 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.

Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet auch Flexibilität in der Aufgabenwahrnehmung, d.h. als Folge von Teilzeit bzw. anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen erforderlich werden.

Vorgesetzte sind über flexible Arbeitszeitmodelle/Teilzeitbeschäftigung zu informieren und dafür zu sensibilisieren.

Die geltenden Arbeitszeitregelungen bei der Kreisverwaltung sind so anzuwenden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird. Bei Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder eine/n pflegebedürftigen Angehörige/n betreuen oder pflegen, kann im Einvernehmen mit der Personalverwaltung, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten die Kernarbeitszeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf in Anlehnung an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte, Schule oder sonstigen Betreuungseinrichtungen aufgehoben werden, soweit dies die dienstlichen Belange zulassen.

## 14 Verwaltungsänderung

Umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der Mitarbeiterinnen soll möglichst ausgeschlossen bzw. ausgeglichen werden, z.B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Bei allen Aktivitäten zur Verwaltungsmodernisierung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in entsprechenden Gremien paritätisch beteiligt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist früh einzubeziehen und ihr wird die Möglichkeit gegeben, sich an den Planungen zur Verwaltungsänderung zu beteiligen.

Die aus der Verwaltungsmodernisierung resultierenden personellen Maßnahmen werden unter Berücksichtigung des Frauenförderplans durchgeführt.

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewahrt bleiben. Grundlage sind die Empfehlungen des Frauenförderplans.

## 15 Gleichstellungsbeauftragte

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

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter/-innen in Fragen der Gleichstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und direkt dem Landrat unterstellt.

Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem LGG NRW. Dabei stehen der Gleichstellungsbeauftragten, soweit es sich um Vorschriften und Maßnahmen handelt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können folgende Kompetenzen zu:

- Frühzeitige Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- Teilnahme an allen Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien
- Teilnahme an der Verwaltungskonferenz
- Rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann
- Beteiligung an allen Personalmaßnahmen
- Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschl. nichtöffentlicher Sitzungen
- Gelegenheit zur Stellungsnahme/Rederecht im Rahmen der kommunalverfassungsrechtlichen Regelungen
- Akteneinsichtsrecht
- Widerspruchsrecht

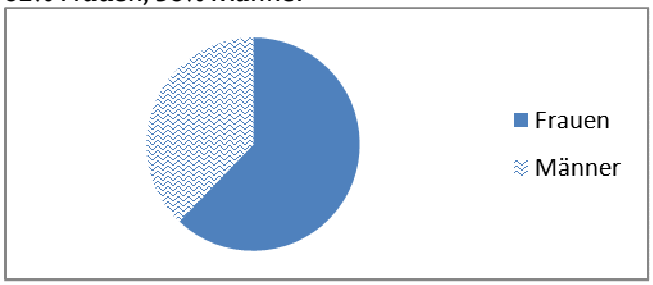
## 16 Entwicklung der Belegschaft beim Rhein-Erft-Kreis

### 16.1 Bedienstete insgesamt

| | 2004 | 2007 | 2010 | 2013 |
|---|---|---|---|---|
| **Frauen** | 628 | 583 | 624 | 756 |
| **Männer** | 382 | 371 | 372 | 434 |
| **Gesamt** | 1010 | 954 | 996 | 1190 |

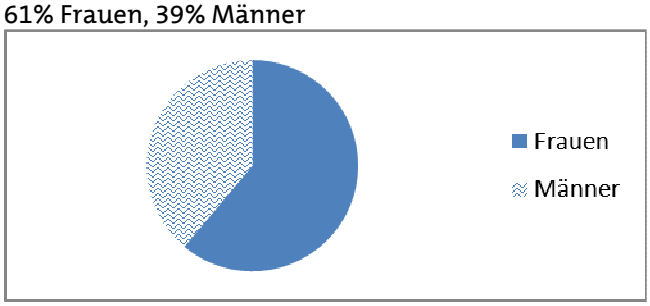
**2004**

62% Frauen, 38% Männer



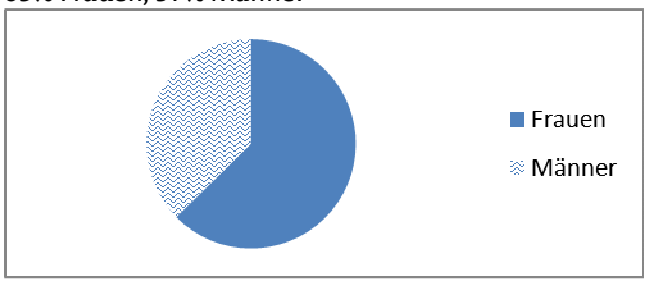

**2007**

61% Frauen, 39% Männer



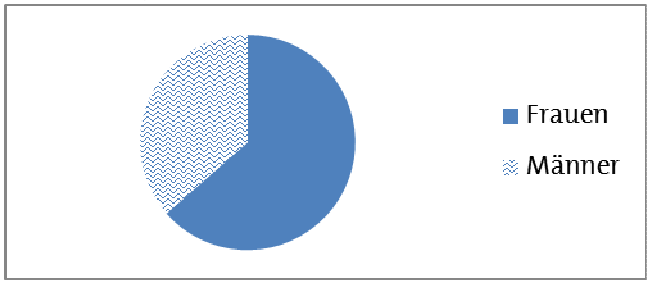

**2010**

63% Frauen, 37% Männer




**2013**

64% Frauen, 36% Männer

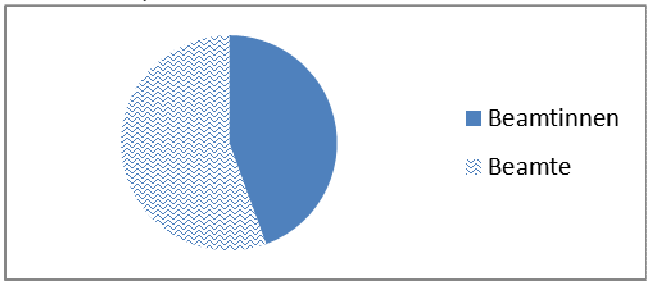



Die Größe der Belegschaft der Kreisverwaltung Rhein-Erft hat sich in den letzten Jahren verändert. Aufgeführt sind hier die tatsächlich arbeitenden Personen, unabhängig von dem Arbeitsumfang.

Der Anteil von Frauen und Männern hat sich in den letzten 10 Jahren nur geringfügig verändert.

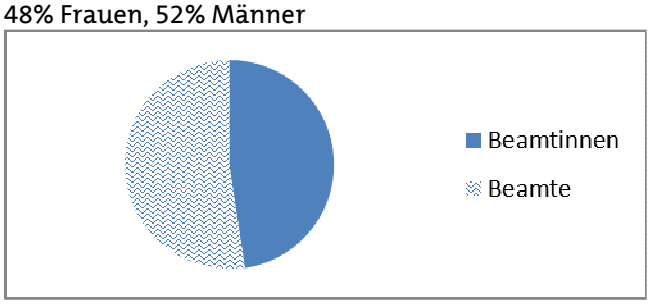
## 16.2 Anteil von Beamtinnen und Beamten

**2004**
44% Frauen, 56% Männer

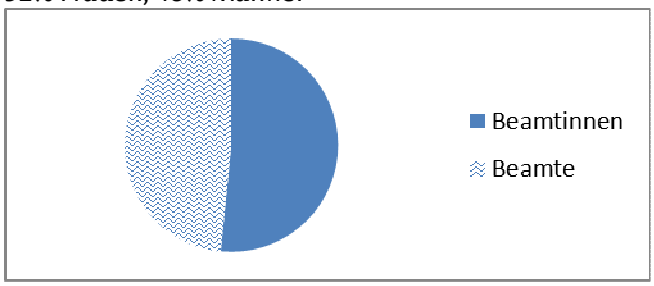



Unter den Beamtinnen und Beamten ist der Frauenanteil in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gestiegen, von 44% im Jahr 2004 auf 57% im Jahr 2013

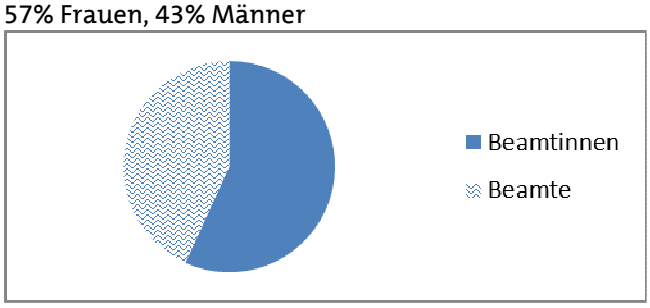
**2007**
48% Frauen, 52% Männer




**2010**
52% Frauen, 48% Männer

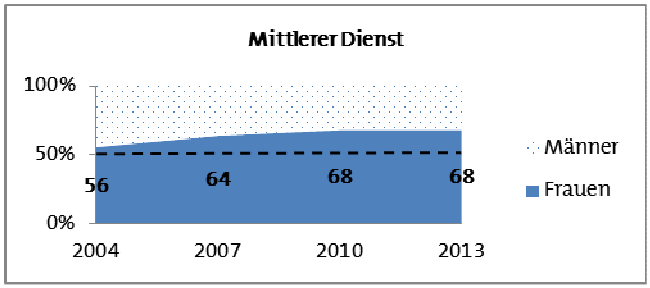



**2013**
57% Frauen, 43% Männer

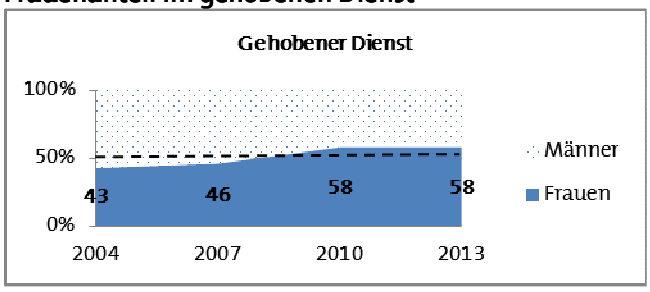


## 16.3 Anteil von Frauen in den Laufbahngruppen

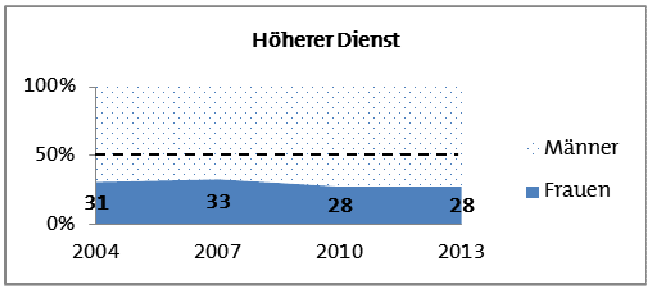
**Frauenanteil im mittleren Dienst**




**Frauenanteil im gehobenen Dienst**



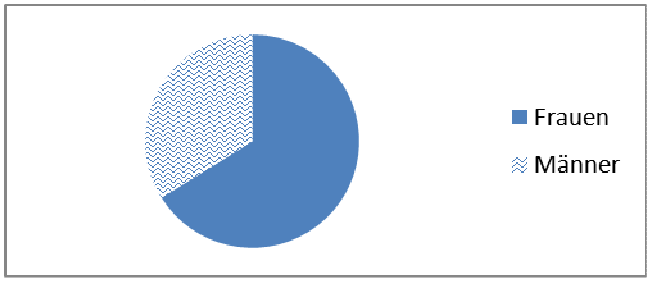

**Frauenanteil im höheren Dienst**



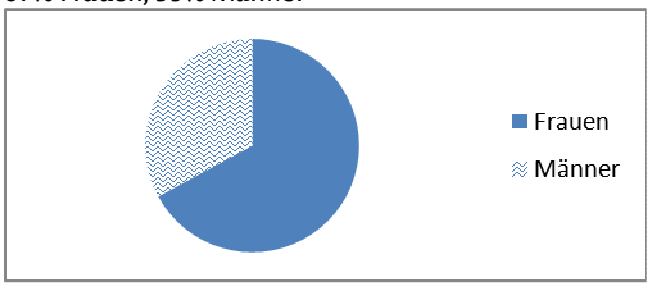

Der Frauenanteil insgesamt ist in den letzten 10 Jahren relativ gleich geblieben. Verändert haben sich aber die Anteile in den einzelnen Laufbahngruppen, so gibt es mehr Frauen im mittleren und gehobenen Dienst, im höheren Dienst ist der Anteil aber gesunken.

## 16.4 Anteil von Frauen und Männern bei den Beschäftigten

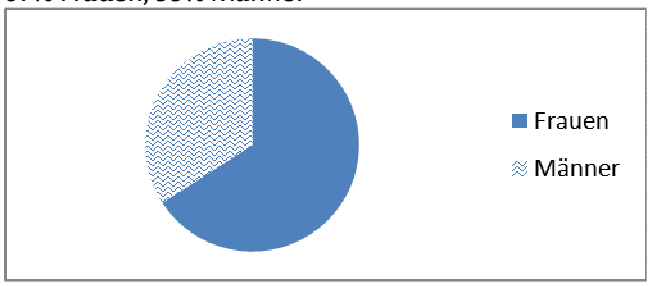
**2007**
66% Frauen, 34% Männer




**2010**
67% Frauen, 33% Männer



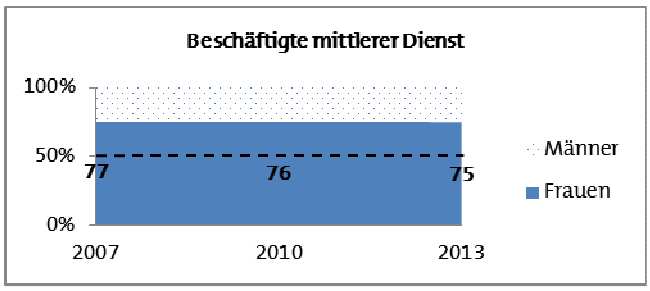

**2013**
67% Frauen, 33% Männer

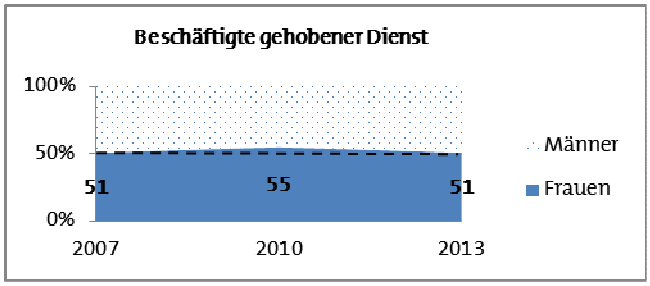


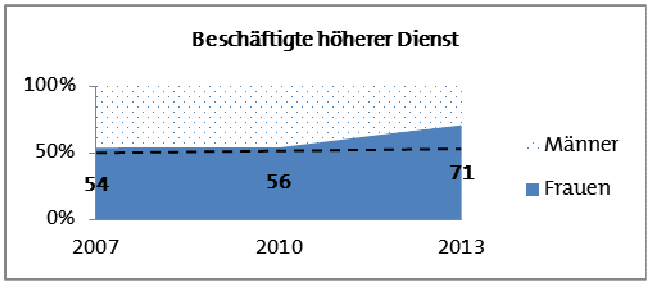

Zahlen für 2004 sind nicht aufgeführt. Durch die damalige Änderung des Tarifvertrages sind die Gruppen der Arbeiter/-innen und der Angestellten zusammengefasst und erstmals 2007 gemeinsam erfasst worden.

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist relativ konstant geblieben.

## 16.5 Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Entgeltgruppen




Vergleichbar mit den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten sind in die Entgeltgruppen zusammengefasst.

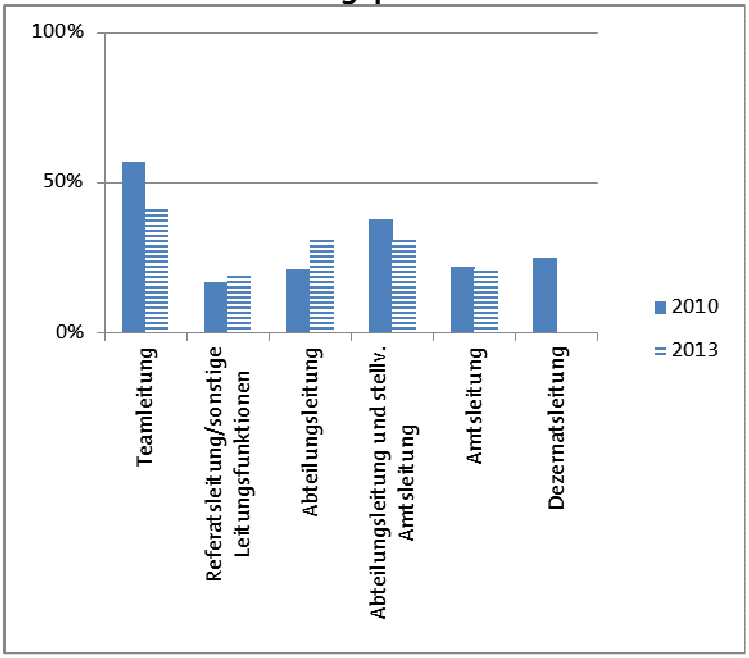
Dabei zeigt sich, dass im Tarifbereich der Frauenanteil relativ konstant ist, bis auf den Bereich, der mit dem höheren Dienst vergleichbar ist, also den Entgeltgruppen ab EG 13 aufwärts. Dort beträgt der Frauenanteil über 70%.

In dieser Gruppe befinden sich viele sog. Sonderlaufbahnen, z.B. Ärztinnen.

## 16.6 Führungsfunktionen

| | 2010 | | | 2013 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Frauen | Männer | Frauenanteil | Frauen | Männer | Frauenanteil | Frauenanteil im Vergleich |
| Teamleitung | 8 | 6 | 57% | 9 | 13 | 41% | **-16%** |
| Referatsleitung/sonstige Leitungsfunktionen | 1 | 5 | 17% | 1 | 4 | 20% | **+3%** |
| Abteilungsleitung | 6 | 23 | 21% | 9 | 20 | 31% | **+10%** |
| Abteilungsleitung und stellv. Amtsleitung | 5 | 8 | 38% | 4 | 9 | 31% | **-7%** |
| Amtsleitung | 4 | 14 | 22% | 4 | 15 | 21% | **-1%** |
| Dezernatsleitung | 1 | 3 | 25% | 0 | 4 | 0% | **-25%** |

**Frauenanteil an Führungspositionen 2010 und 2013**




Führungspositionen sind in der Kreisverwaltung nach wie vor mehrheitlich von Männern besetzt. Wurden 2010 zumindest noch die Teamleitungen überwiegend von Frauen wahrgenommen, so sind jetzt in allen Führungsbereichen Frauen von einer mindestens paritätischen Besetzung weit entfernt; und dass trotz der Tatsache, dass Frauen einen Anteil von 64% am Personal darstellen.

## 16.6 Teilzeitbeschäftigung

Von den 1190 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung arbeiten 412 Personen in Teilzeit. Von diesen sind 361 Frauen.

Das bedeutet, dass

88% der Teilzeitkräfte Frauen sind.
48% der Frauen in Teilzeit arbeiten und
12% der Männer in Teilzeit arbeiten.

| | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2010 | 2013 | 2010 | 2013 | 2010 | 2013 |
| Teilzeit | 278 | 361 | 17 | 51 | 295 | 412 |
| Vollzeit | 346 | 395 | 355 | 383 | 701 | 778 |
| | 624 | 756 | 372 | 434 | 996 | 1190 |