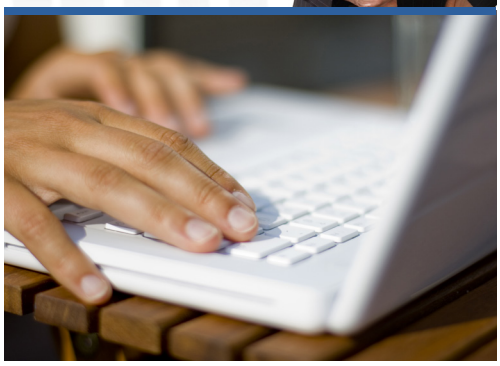
Rhein-Erft-Kreis

Gleichstellungs-
stelle

Gleichstellungsplan

für die Kreisverwaltung Rhein-Erft
2018-2020



www.rhein-erft-kreis.de

Gleichstellungsbeauftragte • Bilder von: DamirK, fotolia.de; vgstudio, fotolia.de; chris_jahn_soulcore, photocase.de

Rhein-Erft-Kreis

1. Vorwort

Die Grundlage für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst NRW ist das am 20.11.1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW, welches seither im Wesentlichen unverändert geblieben ist. Grundsätzlich hat sich dieses Gesetz sehr bewährt.

Die regelmäßigen Berichte der Landesregierung gegenüber dem Landtag belegen allerdings, dass eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst — insbesondere im Bereich der höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, in Führungspositionen und Gremien — noch nicht erreicht ist. Es besteht daher nach wie vor Handlungsbedarf.

Aufgrund dessen wurde das LGG NRW in einem langjährigen Prozess überarbeitet, so dass die Novellierung zum 15.12.2016 in Kraft treten konnte.

Der bisherige Frauenförderplan des Rhein-Erft-Kreises war zunächst bis zum 31.12.2016 gültig und wurde durch Beschluss des Kreistages des Rhein-Erft-Kreises vom 08.12.2016 verlängert. Als Gleichstellungsplan findet er heute seine Fortschreibung und basiert nun auf aktuellem Recht.

Hinter der Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan versteckt sich kein inhaltlicher Paradigmenwechsel. Er soll selbstverständlich weiterhin dem Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen dienen, möchte aber gleichzeitig auch das männliche Geschlecht „mit auf die Reise nehmen“. Denn an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beteiligen sich erfreulicherweise immer mehr Männer. Auch sie sollen sich durch den neuen Gleichstellungsplan angesprochen fühlen.

Die Gleichstellungsstelle in der Kreisverwaltung gibt es nun bereits seit über drei Jahrzehnten. Für die Mitarbeiterinnen hat sich in diesem Zeitraum bereits vieles zum Guten gewendet. Die Zahl der Frauen in höheren Besoldungsgruppen hat stetig zugenommen, es wurden zahlreiche Heimarbeitsplätze eingerichtet und eine Kinderbetreuung in den Räumlichkeiten der Kreisverwaltung ist ebenfalls verwirklicht worden.

Demzufolge könnte sich die Frage nach der weiteren Notwendigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten ergeben. Die Antwort muss ein klares „Ja“ sein! „Ja, Vieles ist erreicht worden“, aber auch „Ja, Gleichstellungsarbeit ist nach wie vor notwendig, denn wir sind noch nicht am Ziel!“.

Denn das wesentliche Ziel bleibt auch weiterhin eine paritätische Verteilung der Geschlechter insbesondere in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen und ebenso in den Leitungsfunktionen.

Die Hauptursache für die geringe Zahl von Frauen in höheren Positionen liegt nach wie vor in einer Unterbrechung der Tätigkeit aufgrund von Geburten und Erziehungszeiten sowie 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 großen Herausforderungen für die Verwaltung. Denn alle Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und einer längerfristigen

Beurlaubung von Müttern entgegenwirken, haben einen direkten positiven Einfluss auf deren berufliche Entwicklung bzw. Karrieren.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der zunehmenden Problematik, geeignetes Personal zu finden, hätten gezielte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zudem noch einen weiteren positiven Effekt: Als „frauen- und familienfreundlicher“ Arbeitgeber würde die Kreisverwaltung für junge, kompetente und qualifizierte Frauen aber auch Männer ganz klar an Attraktivität gewinnen.

Denn bei der Wahl des Berufs und des Arbeitgebers spielen neben der Frage des Einkommens oder der Sicherheit des Arbeitsplatzes zunehmend Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine elementare Rolle. Die Kreisverwaltung ist nach wie vor aufgefordert, diesem Bedürfnis auch in Zukunft Rechnung zu tragen.

Michael Kreuzberg
Landrat

Britta Kaienburg
Gleichstellungsbeauftragte

2. Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort 2

2. Inhaltsverzeichnis 4

3. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) 5

4. Der Gleichstellungsplan 6

4.1. Geltungsbereich 7

4.2. Ziele des Gleichstellungsplanes 7

4.3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung 7

4.3.1. Geschlechtergerechte Sprache 7

4.3.2. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 8

4.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 8

4.4.1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung 10

4.4.2. Erftzwerge 11

4.4.3. Pflege von Angehörigen 11

4.4.4. Elternzeit, Beurlaubung 12

4.4.5. Heimarbeit 12

4.5. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz 12

4.5.1. Stellenausschreibungen, Auswahlkriterien und Vorstellungsgespräche 14

4.5.2. Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten 15

4.5.3. Vergabe von Ausbildungsplätzen 16

4.5.4. Fortbildung 16

5. Organisation der Verwaltung 17

6. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 18

7. Controlling und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 18

8. Anlagen — Entwicklung der Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises 19

3. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) ist in vielen Bereichen präzisiert, erweitert und ergänzt worden, verfolgt im Kern allerdings immer noch dasselbe Ziel, nämlich die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG).

Nach §1 Abs. 1 LGG NRW bedeutet dies konkret:

- die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligung abzubauen,
- der Abbau von Diskriminierungen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Im Abschnitt II des LGGs NRW werden einzelne Bereiche/Maßnahmen zur Frauenförderung beschrieben:

- Der Gleichstellungplan resp. die Experimentierklausel,
- Stellenausschreibungen,
- Die Auswahlkriterien,
- Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten,
- Die Vorstellungsgespräche,
- Die Vergabe von Ausbildungsplätzen und
- Fortbildung.

Mit der Novellierung des LGG NRW wurde die sogenannte Experimentierklausel als neues und alternatives Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele eingeführt. Sie kann z.B. dann zum Einsatz kommen, wenn das stark formalisierte und umfassende Instrument des Gleichstellungsplanes in der praktischen Anwendung Probleme bereiten würde. So könnten ggf. mit einer Alternative passgenauere Lösungen angeboten werden.

In der Vergangenheit hat sich für die Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises jedoch ein Frauenförderplan bewährt, der hier nun als Gleichstellungsplan seine Fortschreibung findet.

4. Der Gleichstellungsplan

Gemäß §5 Abs. 1 LGG NRW erstellt jede „Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort“. Hierbei gibt es die Empfehlung: „je mehr Bewegung in der Personalstruktur, desto kürzer die Geltungsdauer“. Da es sich bei der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises um eine größere Verwaltung mit entsprechender Bewegung handelt, wurde eine Geltungsdauer von drei Jahren, also 2018–2020, gewählt.

§5 Abs. 10 LGG NRW stellt klar, dass der Gleichstellungsplan „ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle ist“ und zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung dient. Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes ist eine besondere Verpflichtung der Dienstellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

Folglich besitzt der Gleichstellungsplan eine hohe personalpolitische Bedeutung 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. Aufgrund der dort vorhandenen 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 NRW 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.

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

4.1. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises. Zu den Beschäftigten gehören gemäß § 3 Abs. 2 LGG NRW Beamtinnen und Beamte, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Der vorliegende Gleichstellungsplan erstreckt sich demnach auf die innerbehördlichen Angelegenheiten.

4.2. Ziele des Gleichstellungsplanes

Gemäß des LGGs NRW sind die Ziele des Gleichstellungsplanes

- die Förderung der Gleichstellung,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- der Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen.

Um diese Ziele erreichen zu können, sind im Gleichstellungsplan entsprechende Maßnahmen festzulegen.

Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans ist zunächst die Bestandsaufnahme der aktuellen Beschäftigtenstruktur und entsprechende Schlussfolgerungen. Der Beschäftigtenstatistik liegt eine Vergleichsgruppenbildung gemäß der Anlage 2 zum §7 LGG NRW zugrunde. Diese und Erläuterungen zur neuen Entgeltordnung sind in der Anlage 1 zu finden. Die Personalstatistik und Analyse ist als Anlage 2-12 beigefügt.

4.3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

4.3.1. Geschlechtergerechte Sprache

Durch die Novellierung des LGGs NRW ist aus der ehemaligen Soll-Vorschrift zur geschlechtergerechten Sprache eine Muss-Vorschrift geworden.

So schreibt § 4 LGG NRW nun vor:

> *„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.“*

Die sprachliche Gleichstellung ist demzufolge als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereiches des LGGs NRW zu beachten.

Hierzu wurde ein Link auf der Intranet-Seite der Gleichstellungsbeauftragten gesetzt, der als Unterstützung bei der Anwendung von gendergerechter Sprache gedacht ist (www.geschicktgendern.de).

4.3.2. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Rhein-Erft-Kreis ist verpflichtet, seine Beschäftigten vor Diskriminierungen, Belästigungen und insbesondere sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen und diese durch geeignete Maßnahmen zu verhindern.

Maßstab für die Bewertung der Belästigung ist das persönliche Empfinden der/s betroffenen Arbeitnehmerin/s.

Jede betroffene Mitarbeiterin/jeder betroffene Mitarbeiter hat das Recht, sich z.B. beim Amt für Personalmanagement, beim Personalrat, bei der Schwerbehindertenvertretung bzw. bei der Gleichstellungsbeauftragten über entsprechendes Fehlverhalten von Beschäftigten oder Dritten (z.B. Bürger und Bürgerinnen, Vertragspartner und Vertragspartnerinnen) zu beschweren.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen dem besonderen Schutz der/s Dienstherrin/-en und dürfen aufgrund ihrer „Anzeige“ keine beruflichen Nachteile erfahren.

Führungskräfte sind unter Einbeziehung des Amtes für Personalmanagement verpflichtet, Beschwerden nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen.

Näheres regelt die Dienstvereinbarung „Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises.

4.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises erleichtert ihren Mitarbeitenden 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, flexibler Arbeitszeitgestaltung und Heimarbeit.

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

Um Aussagen zu den Maßnahmen in diesem Bereich treffen zu können, bedarf es zunächst einer genaueren Betrachtung der Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung:

Zum Stichtag — 01.07.2017 — sind von den 897 Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises 584 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 65% entspricht — vgl. Anlage 2.

Aus Anlage 8 geht hervor, dass 320 Beschäftigte in Teilzeit arbeiten und der Frauenanteil hier bei 88% (281 Frauen) liegt.

Von den 584 Frauen befinden sich demnach 281 in Teilzeit, was nahezu die Hälfte ausmacht (48%). Bei den weiblichen Teilzeitkräften befinden sich ca. 9% in der Altersteilzeit bzw. Beurlaubung. Bei den männlichen Teilzeitkräften liegt die Altersteilzeit bei 18% (keine Beurlaubungen).

Die Verteilung der Geschlechter in den zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen ist in der Anlage Nr. 9 dargestellt. Dort zeigt sich, dass überall mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer.

Gründe der Teilzeit liegen meist im familiären Umfeld, denn lediglich 2% der weiblichen Teilzeitkräfte (Anzahl: 6) befinden sich in Altersteilzeit — vgl. Anlage 8.

Dass eine flexible Arbeitszeit bei der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises ermöglicht wird, zeigt die erfreulich hohe Zahl an Teilzeitkräften.

Damit alle Beschäftigen in Teilzeit ihr Berufsleben aber auch möglichst effektiv gestalten können, ist neben der flexiblen Arbeitszeit ebenso eine effiziente Arbeitsgestaltung notwendig.

Eine effiziente Arbeitsgestaltung hängt im Wesentlichen davon ab, wie sehr die Beschäftigten „ihren Kopf frei“ von Privatem haben und sich auf die Arbeit einlassen können. Ein wichtiger Aspekt ist hier die Gewissheit, dass die Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen während ihrer Arbeitszeit gut und sicher versorgt bzw. betreut sind.

Eine Betreuungsmöglichkeit wurde in Form der Großtagespflege „Erftzwerge“ eingerichtet (s. Punkt 4.4.2). Im Frühjahr 2013 nahm sie den Betrieb auf und wird seither sehr gut angenommen. Die Großtagespflege kann insofern als erfolgreiche Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezeichnet werden. Hier können Kinder ab dem Alter von ca. einem Jahr in die Betreuung gegeben werden. Eine Rückkehr in die Beschäftigung wäre demnach nach einem Jahr möglich.

Schwierigkeiten bestehen noch bei der Betreuung der schulpflichtigen Kinder, da hier den ca. 12 Wochen Schulferien „nur“ ca. 30 Tage (ca. 6 Wochen) Erholungsurlaub gegenüberstehen. Nicht immer sind die Kinder in der Ganztagsbetreuung der Schulen bzw. findet hier eine Betreuung in den kompletten Schulferien statt. Eltern sehen sich oft genötigt, abwechselnd Urlaub zu nehmen, um die Ferienzeiten zu überbrücken. Für Alleinerziehende sind die Ferien oft ein unlösbares Problem — jedes Jahr.

Eine Möglichkeit, diesen Schwierigkeiten zu begegnen, wäre eine Anpassung der Arbeitszeit an die Ferien. Hier kämen unterschiedliche Konzepte in Betracht (z.B. Langzeitkonto, auszugleichende Fehlstunden durch Gehaltsanpassung, Ferienspiele, etc.). Solche Konzepte werden bereits in anderen Verwaltungen durchgeführt. Welches jedoch für die Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises in Betracht käme, muss zunächst eingehend auf Durchführbarkeit und Praktikabilität überprüft werden.

Zuvor soll jedoch eine Bedarfsabfrage bei den Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises erfolgen.

Diese Bedarfsabfrage wird im Rahmen der Versammlung aller weiblich Beschäftigten stattfinden, zu der die Gleichstellungsbeauftragte einmal pro Jahr einladen kann (s. Abschnitt 6 „Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten — Punkt 10).

Damit aber allen Beschäftigten die Möglichkeit zur Meinungsäußerung gegeben werden kann — also auch Männern und den Frauen, die zeitlich an der Teilnahme der Versammlung verhindert sind — , ist angedacht, eine sog. „Feedback-Karte“ auf der Intranetseite der Gleichstellungsstelle zur Verfügung zu stellen.

Die Karten werden ausgewertet, ein Ranking erstellt und mit den entsprechenden Bereichen der Verwaltung auf Praktikabilität überprüft.

Darüber hinaus soll in der Gleichstellungsstelle künftig eine Sammlung von Ferienangeboten innerhalb des Rhein-Erft-Kreises und, sofern auch digital vorhanden, ebenso auf der Intranetseite angeboten werden. Die Beschäftigten werden via Intranet über diese Möglichkeit informiert.

4.4.1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung

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.

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 Regelungen zur leistungsorientierten Bezahlung 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.

Interne Besprechungen werden nach Möglichkeit „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung haben, sollen ihren bisherigen Arbeitsplatz nach Möglichkeit behalten. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so wird sich das Amt für Personalmanagement 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

4.4.2. Erftzwerge

Die kreiseigene Großtagespflege bietet 9 Plätze für Kinder unter drei Jahren und bildet einen wichtigen Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Kinder können dort ab einem Alter von etwa einem Jahr aufgenommen werden. Die Kinder von Mitarbeitenden 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 familiäre Verhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (alleinerziehend, Anzahl der betreuungsbedürftigen Kinder) und Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit (höhere Arbeitszeiten werden bevorzugt) eine Rolle.

4.4.3. Pflege von Angehörigen

Ein Zitat aus dem letzten Mitgliedermagazin „inform“ der komba gewerkschaft nrw (Ausgabe 9/2017, Seite 8) beschreibt die aktuelle Lage treffend:

> *„Längst ist ein neues Zeitalter angebrochen, in dem vor allem Frauen – überwiegend mittleren Alters – in eine sogenannte Sandwichposition geraten können, wenn sie sowohl für die nachfolgende Generation als auch für ihre Eltern sorgen müssen: jede Aufgabe für sich genommen ist schon eine große Herausforderung. Sie jedoch gleichzeitig erfüllen zu müssen, bedeutet für viele Betroffene oft eine enorme Belastung.“*

Auch innerhalb der Kreisverwaltung kommen Kolleginnen und Kollegen zunehmend in die Situation, neben der Verantwortung für die eigene Familie, auch noch die Pflege ihrer Eltern oder sonstiger Angehöriger stemmen zu müssen. Dieser Bereich hatte bisher nicht viel Aufmerksamkeit, gewinnt aber zunehmend an Bedeutung. Hier sind Unterstützungsleistungen erforderlich.

Flexible Arbeitszeitmodelle (s. Punkt 4.4.1.) können den Betroffenen bei erheblichen Pflegebelastungen helfen, diesen Balanceakt bestmöglich zu bewältigen.

Hilfreich darüber hinaus wären Inhouse-Veranstaltungen zu den Themenfeldern „Pflege“ oder „Vorsorge“. Eine Zusammenarbeit mit hauseigenen Abteilungen wäre denkbar.

Weiteres könnte sich aus der oben beschriebenen Bedarfsabfrage ergeben.

4.4.4. Elternzeit, Beurlaubung

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

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 Mitarbeitenden 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.

4.4.5. Heimarbeit

Auch Heimarbeit bietet Frauen und Männern die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Diese Arbeitsform ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl in Voll- als auch in Teilzeitbeschäftigung möglich.

Näheres regelt die Dienstvereinbarung „Heimarbeit“ der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises.

4.5. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Um Aussagen zum Abbau von Unterrepräsentanz treffen zu können, muss zunächst eruiert werden, wo und in welchem Umfang diese bestehen. Dafür liefert die Statistik der Beschäftigtenstruktur die Grundlage (s. Anlage).

Bei den dort dargestellten Zahlen handelt es sich um eine Momentaufnahme vom 01.07.2017. Dass die Belegschaft der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises einem steten Wandel unterliegt ist selbstredend.

Dennoch ist es — für die Personalentwicklung im Allgemeinen und die Frauenförderung im Speziellen — notwendig, die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zu betrachten und Rückschlüsse daraus zu ziehen.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil der gesamten Belegschaft stetig gestiegen ist. Aktuell sind 65% der Beschäftigten der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis Frauen — vgl. Anlage 2.

In den letzten Jahren ist sowohl der Anteil der Beamtinnen auf 59% — vgl. Anlage 4, als auch der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten auf nunmehr 68% — vgl. Anlage 6 — gestiegen.

Hieraus könnte man schließen, innerhalb der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises gäbe es keine Unterrepräsentanz der Frauen mehr. Dem ist aber nicht so!

Zwar geht aus Anlage 5 „Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen“ hervor, dass die Frauen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vormals mittlerer Dienst) und Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst) mit 75% bzw. 61% ausreichend repräsentiert sind, allerdings besteht in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vormals höherer Dienst) noch keine paritätische Verteilung der Geschlechter.

In der Gesamtbetrachtung der Tarifbeschäftigten in den zusammengefassten Entgeltgruppen (EG 4–EG 9a, EG 9b–EG 12 und EG 13–EG 15) ergibt sich eine paritätische Verteilung der Geschlechter — vgl. Anlage 7. Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich allerdings, dass die Frauen in den Entgeltgruppen EG 10 (Frauenanteil 43%) und EG 15 (Frauenanteil 42%) noch unterrepräsentiert sind.

Die Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises wirkt dem im Wege der „Modularen Qualifikation“ entgegen. Hiermit erhalten sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifbeschäftigte die Möglichkeit des Aufstiegs von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2.

Näheres regelt hier die „Dienstvereinbarung über den Aufstieg von Beamtinnen/Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (gehobener Dienst) in die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (höherer Dienst) und entsprechend eingruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch modulare Qualifizierung“.

Ebenso kommt in Anlage 10, in der die Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen dargestellt ist, zum Ausdruck, dass von 99 Führungsfunktionen lediglich 40 von Frauen besetzt sind. Nach wie vor sind die Führungspositionen mehrheitlich mit Männern besetzt. Lediglich in der „Teamleitung“ und in der „Referats- und sonstigen Leitung“ ist die Frauenquote mit 65% bzw. 71% mehr als erfüllt.

Außerdem ist festzustellen: Je höher die Position, desto geringer der Anteil an Teilzeitkräften. Sowohl in der „Teamleitung“ als auch in der „Referats- und sonstiger Leitung“ sind 40% der Frauen in Teilzeit beschäftigt.

Nicht außer Acht gelassen werden sollten an dieser Stelle die Zu- und Abgänge bei den Beschäftigten — in Form von Auszubildenden und kalkulierbaren Austritten.

In der Anlage 11 sind die Ausbildungszahlen der letzten Jahre dargestellt. Hieraus wird ersichtlich, dass die Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises der Ausbildung von neuen Fachkräften positiv gegenübersteht und hierbei die Frauenquote weit oberhalb der Parität mit 73% zu finden ist.

Dem gegenüber stehen die kalkulierbaren Austritte — vgl. Anlage 12.

In den kommenden drei Jahren scheiden wesentlich weniger Beamtinnen aus als Beamte — durchschnittlich 22%. Bei den Tarifbeschäftigten liegt die Austrittsquote bei den Frauen erheblich höher: im Durchschnitt bei 68%. Hier kommen die unvorhersehbaren Austritte hinzu, die hier keine Berücksichtigung finden können.

Es werden folglich mehr Männer in den kommenden Jahren aus dem Dienst der Kreisverwaltung ausscheiden und die Frauenquote wird sich weiter erhöhen.

Demnach ist es eine logische Konsequenz, dass sich der große Frauenanteil der Gesamtbelegschaft auch in den höheren Laufbahn- und Entgeltgruppen wiederfinden sollte. Die grundsätzlich positive Entwicklung wird anhand der nachfolgenden Maßnahmen begleitet.

4.5.1. Stellenausschreibungen, Auswahlkriterien und Vorstellungsgespräche

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben. Sie sind in der gesamten Verwaltung zu veröffentlichen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit und Beurlaubung zuzustellen.

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

- Wiedereingliederung von Beurlaubten,
- Umsetzungen aufgrund struktureller Änderungen und im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen,
- Notwendige Realisierung von ku-Vermerken,
- Übernahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Ausbildung beim Rhein-Erft-Kreis beendet haben.

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

Stehen keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegen, 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 Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Gleichstellungsplan 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 NRW bereits erfüllt sind.“*

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

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

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dann von der Gleichstellungsbeauftragten über — ihrer Qualifikation entsprechende — interne Stellenausschreibungen und Förderprogramme informiert werden.

Test- und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. In Vorstellungsgesprächen darf weder nach der Familienplanung noch nach der Sicherstellung der Kinderbetreuung bzw. der Betreuung von pflegbedürftigen Angehörigen gefragt werden.

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.

4.5.2. Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten

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 Bewerberinnen und Bewerbern 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.

4.5.3. Vergabe von Ausbildungsplätzen

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

Sofern Bewerberinnen und Bewerber 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 typischen „Männerberufe“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

4.5.4. 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 und
- Durchführung von Auswahlverfahren.

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

Fachangestellte für Bürokommunikation/Bürogehilfinnen und -gehilfen/Schreibkräfte sind im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen, z.B. dem Verwaltungswirtekurs (vormals AL I) teilzunehmen.

Möglichst allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Fortbildungsangebote anzubieten.

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

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Männern und Frauen angestrebt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Abwesenheit von der Gleichstellungsbeauftragten über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg erleichtern, informiert.

5. Organisation der Verwaltung

Umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen.

Bei allen Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig einzubeziehen. Ihr wird die Möglichkeit gegeben, sich an den Planungen zur Verwaltungsänderung zu beteiligen.

Die aus der Verwaltungsmodernisierung resultierenden personellen Maßnahmen werden nach Möglichkeit unter Berücksichtigung des Gleichstellungsplans 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 Gleichstellungsplans.

6. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ***unterstützt*** die Dienststelle und ***wirkt mit*** bei der Ausführung des LGGs NRW 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 ihr, soweit es sich um Vorschriften und Maßnahmen handelt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können, folgende Kompetenzen zu:

1. frühzeitige Unterrichtung und Anhörung zu allen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen und Vorgängen
2. frühzeitige Beteiligung an allen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
3. Teilnahme an allen Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien
4. Rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung findet
5. Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschl. nichtöffentlicher Sitzungen
6. Gelegenheit zu Stellungnahmen und Rederecht in Gremien
7. Recht zur Akteneinsicht
8. Widerspruchsrecht
9. Klagerecht
10. Durchführung von Sprechstunden und Einberufung von Mitarbeiterinnen-Versammlungen (einmal pro Jahr)
11. Möglichkeit zur Hinzuziehung externen Sachverstandes

7. Controlling und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan wurde auf Grundlage des §5 LGG NRW erstellt und gilt für die Dauer von drei Jahren (01.01.2018–31.12.2020). Im Anschluss daran wird er fortgeschrieben.

Mit Beschluss des Kreistages vom 14.12.2017 tritt der Gleichstellungsplan in Kraft.

Allen Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises wird ein Exemplar per Rundmail und auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten zugänglich gemacht.

8. Anlagen — Entwicklung der Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises

Vergleichsgruppenbildung gemäß Anlage 2 zu § 7 Abs. 3 LGG NRW

Besoldungsgruppe	**TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe**
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A 16	E 15 Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
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 9b, E 9c, S 10 - S 14
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A 9 Beförderungsamt	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, S 3 - S 5
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A 6 Beförderungsamt	--------
A 4/ A 5	--------
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2 Ü, E 3, S 2

Bemerkung:
Diese Tabelle gilt nur für die Vergleichsgruppenbildung bei Anwendung des LGGs NRW - vgl. § 7 Absatz 3 Satz 2 LGG NRW resp. Anlage 2 zu § 7 Absatz 3 LGG NRW.

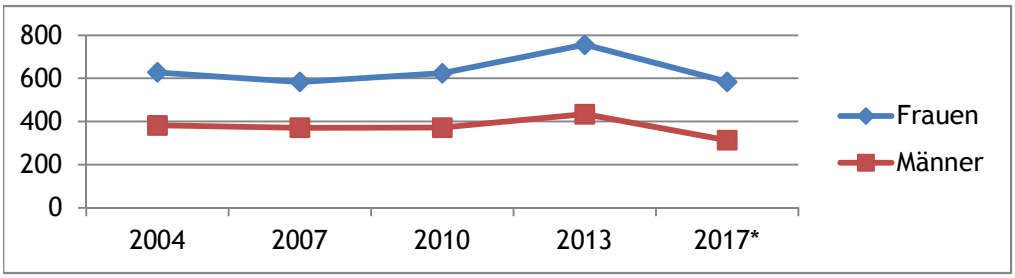
Zum 01.01.2017 trat die neue Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in Kraft. Durch die darin enthaltenen allgemeinen und speziellen Tätigkeitsmerkmale konnten differnziertere Entgeltgruppen eingeführt werden, die eine deutliche Verbesserung für viele Beschäftigte in diesem Bereich bedeutet.

Abkürzungen:
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt -- LG 2, 2. EA
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt -- LG 2, 1. EA
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt -- 1. LG, 2. EA
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt -- 1. LG, 1. EA

Beschäftigte insgesamt

* Stand 01.07.2017

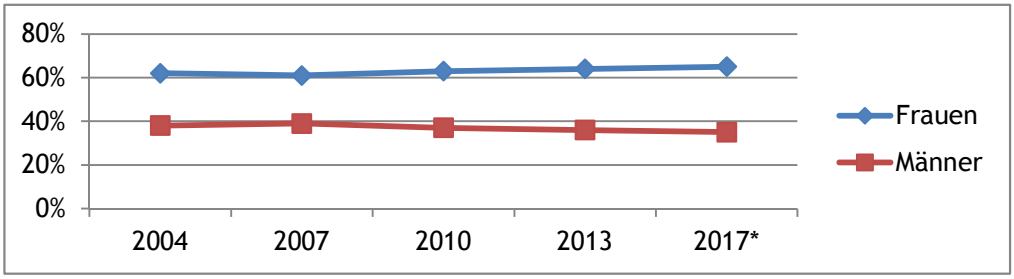
	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	628	583	624	756	584
Männer	382	371	372	434	313
Gesamt	**1010**	**954**	**996**	**1190**	**897**



in Prozent

* Stand 01.07.2017

	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	62%	61%	63%	64%	65%
Männer	38%	39%	37%	36%	35%



Bemerkung:
In den Zahlen bis 2013 sind die Kreisbediensteten, die dem Jobcenter zugewiesen wurden, ebenfalls berücksichtigt. Da das Jobcenter jedoch einen eigenen Gleichstellungsplan erstellt und diese Gruppe dort Berücksichtigung findet, wurden sie bei den Zahlen für 2017 **nicht** mit eingerechnet.
Würde man es doch tun, so läge die Frauenquote bei 66% (754 Frauen bei 1.149 Beschäftigten). Insofern würde sich zwar die Prozentzahl um ein Prozent erhöhen, die Tendenz bliebe aber gleich.

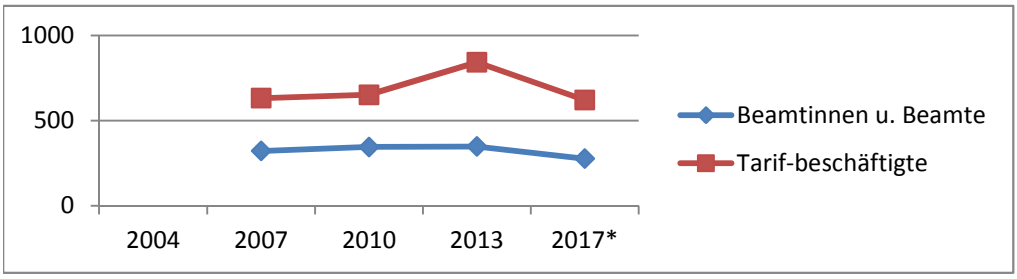
Analyse:
Die Anzahl der Beschäftigten der Kreisverwaltung hat sich im Laufe der vergangenen Jahre verringert. Die hier genannten Zahlen umfassen sämtliche, im Stellenplan aufgelistete Personen, unabhängig von der tatsächlichen Stundenzahl, Altersteilzeit und Beurlaubung.
Nicht mit aufgeführt sind die Auszubildenden.

Aufteilung Beamtinnen und Beamte - Tarifbeschäftigte

Zahlen

* Stand 01.07.2017

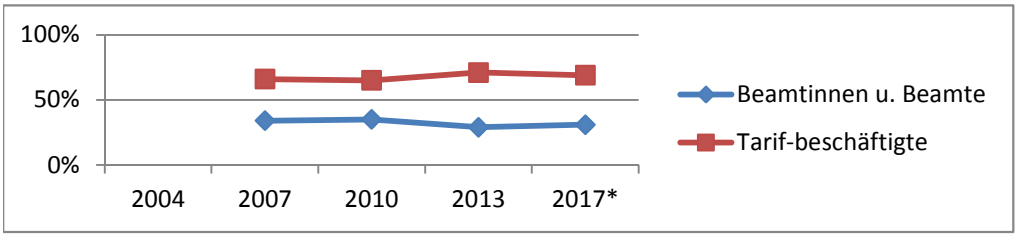
	2004	2007	2010	2013	2017*
Beamtinnen u. Beamte		322	345	348	277
Tarif-beschäftigte		632	651	842	620
Gesamt	**0**	**954**	**996**	**1190**	**897**



in Prozent

* Stand 01.07.2017

	2004	2007	2010	2013	2017*
Beamtinnen u. Beamte		34%	35%	29%	31%
Tarif-beschäftigte		66%	65%	71%	69%



Bemerkung:
Die Zahlen für 2004 sind nicht mit aufgeführt. Durch die damalige Änderung des Tarifvertrages sind die Gruppen der Arbeiterinnen und Arbeiter mit denen der Angestellten zusammengefasst und erstmalig 2007 gemeinsam erfasst worden.

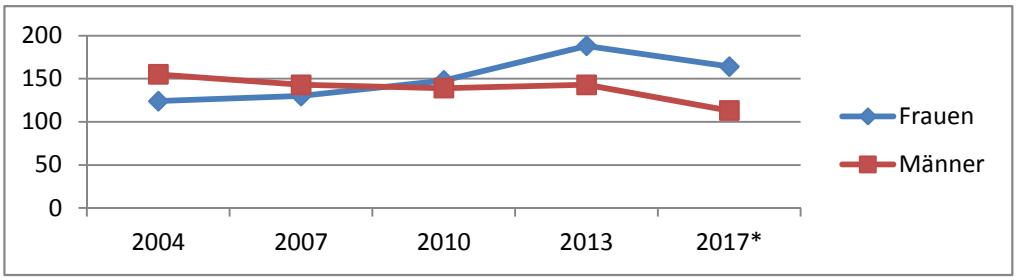
Analyse:
Die Anzahl der Tarifbeschäftigten liegt konstant höher als die Anzahl der Beamtinnen und Beamten.

Anteil der Beamtinnen und Beamten

Zahlen

* Stand 01.07.2017

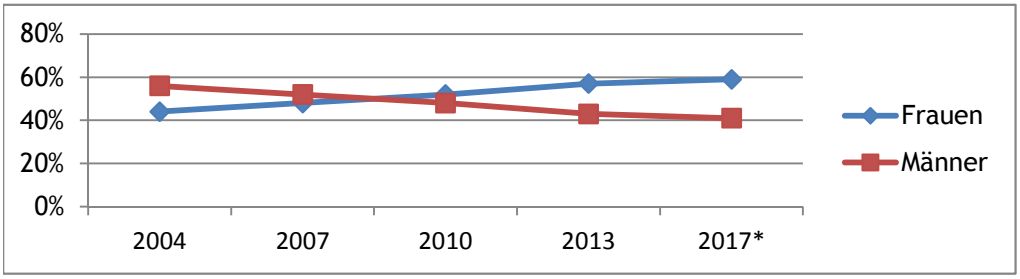
	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	124	130	148	188	164
Männer	155	143	139	143	113
Gesamt	**279**	**273**	**287**	**331**	**277**



in Prozent

* Stand 01.07.2017

	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	44%	48%	52%	57%	59%
Männer	56%	52%	48%	43%	41%



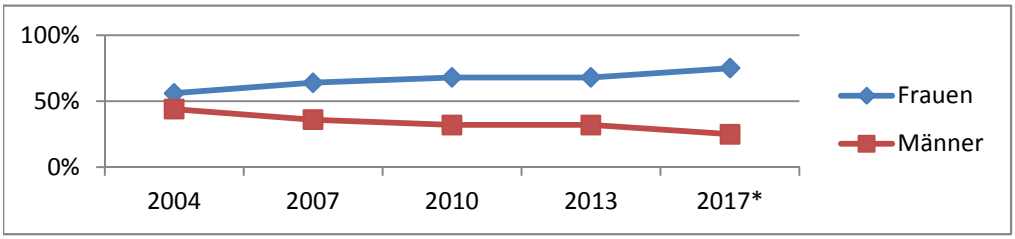
Analyse:
Bei den Beamtinnen und Beamten ist der Frauenanteil in den letzten 13 Jahren stetig gestiegen.

Von einer anfänglichen Unterrepäsentanz in 2004 (44%) hat sich die Quote auf 59% in 2017 gesteigert.

Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen

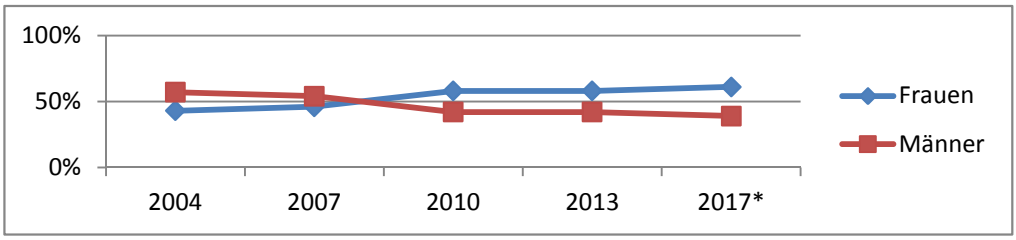
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vormals mittlerer Dienst) * Stand 01.07.2017

	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	56%	64%	68%	68%	75%
Männer	44%	36%	32%	32%	25%



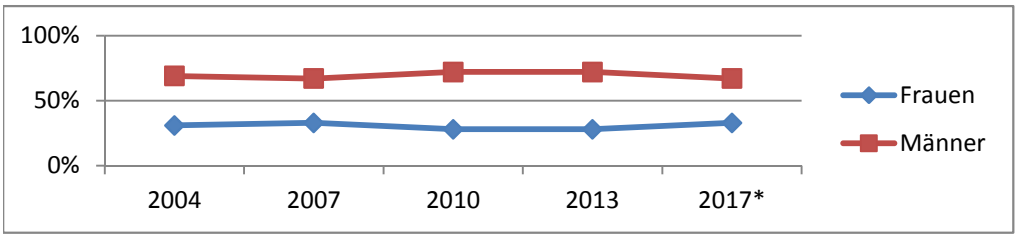
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst) * Stand 01.07.2017

	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	43%	46%	58%	58%	61%
Männer	57%	54%	42%	42%	39%



Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vormals höherer Dienst) * Stand 01.07.2017

	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	31%	33%	28%	28%	33%
Männer	69%	67%	72%	72%	67%



Bemerkung:
Allgemeine Verwaltung und Sonderlaufbahnen sind hier zusammengefasst.
Bei den Sonderlaufbahnen ist besonders der medizinische Bereich vertreten.

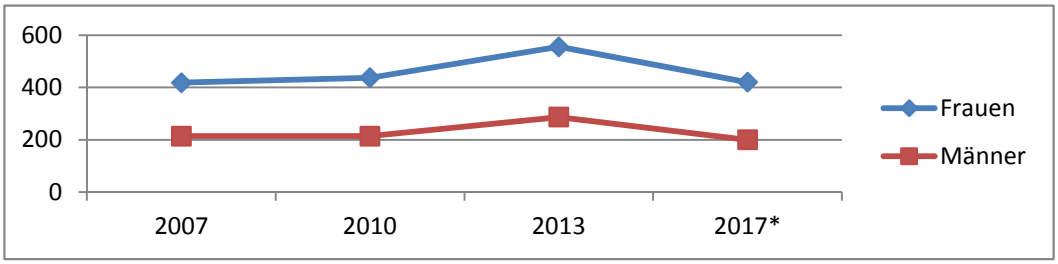
Analyse:
In der LG 1, 2. EA und in der LG 2, 1. EA (mittleren und gehobenen Dienst) sind die Frauen grundsätzlich stärker vertreten.
Außerdem ist ihr Anteil in den letzten 13 Jahren stetig gestiegen.
In der LG 2, 2. EA (höherer Dienst) ist zwar die Zahl der Beamtinnen nach einem Rückgang in den letzten Jahren wieder auf den Stand von 2007 angestiegen, allerdings ist hier noch keine paritätische Verteilung erreicht.

Anteil von Frauen und Männern bei den Tarifbeschäftigten

Zahlen

* Stand 01.07.2017

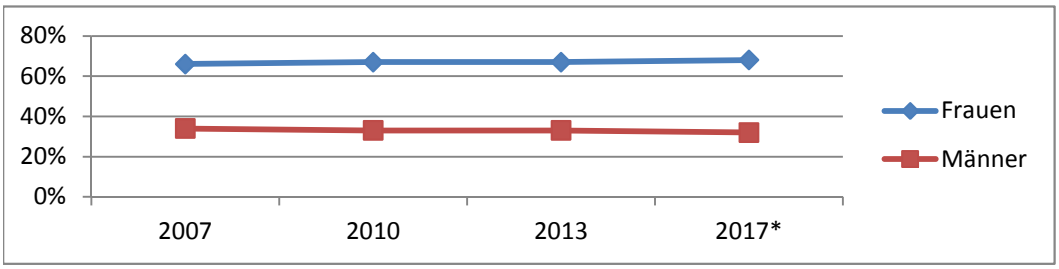
	2007	2010	2013	2017*
Frauen	418	437	555	420
Männer	214	214	287	200
Gesamt	632	651	842	620



in Prozent

* Stand 01.07.2017

	2007	2010	2013	2017*
Frauen	66%	67%	67%	68%
Männer	34%	33%	33%	32%



Bemerkung:
Die Zahlen für 2004 sind nicht mit aufgeführt. Durch die damalige Änderung des Tarifvertrages sind die Gruppen der Arbeiterinnen und Arbeiter mit denen der Angestellten zusammengefasst und erstmalig 2007 gemeinsam erfasst worden.

Analyse:
Nach einem Anstieg der Anzahl der Tarifbeschäftigten in den letzten Jahren ist nun annähernd die Anzahl von 2007 wieder erreicht. Der Frauenanteil hat sich hier proportional entwickelt.
Prozentual ist sogar ein minimaler Anstieg des Frauenanteils in den letzten Jahren zu verzeichnen.

Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Entgeltgruppen

EG 4 - EG 9a vgl. vormals mittlerer Dienst

* Stand 01.07.2017

	2007	2010	2013	2017*
Frauen	77%	76%	75%	72%
Männer	23%	24%	25%	18%

EG 9b - EG 12 (vgl. vormals A 13 gD) vgl. vormals gehobener Dienst

* Stand 01.07.2017

	2007	2010	2013	2017*
Frauen	51%	55%	51%	60%
Männer	49%	45%	49%	40%

EG 13 (vgl. vormals A 13 hD) - EG 15 vgl. vormals höherer Dienst

* Stand 01.07.2017

	2007	2010	2013	2017*
Frauen	54%	56%	71%	52%
Männer	46%	44%	29%	48%

Bemerkungen:
Eine Differenzierung innerhalb der EG 13, welche dem früheren gehobenen oder höheren Dienst zuzuordnen ist, hängt vom Einzelfall ab.
Daher wurde für eine Zuordnung der EG 13 zum höheren Dienst entschieden.
Vergleichbar mit den Laufbahngruppen im Beamtenbereich sind hier die Entgeltgruppen entsprechend zusammengefasst worden.

Analyse:
Im "mittleren Dienst" sind die Zahlen leicht rückläufig, dafür ist die Frauenquote in den letzten 10 Jahren im "gehobenen Dienst" gestiegen.
Im "höheren Dienst" ging der prozentuale Anteil der Frauen auf 52% zurück.
Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass die Frauenquote - unabhängig der Entwicklung - jederzeit über 50% betragen hat und noch beträgt.

In der Gruppe des früheren "gehobenen Dienstes" sind die sogenannten Sonderlaufbahnen meist dem sozialen Bereich zuzuordnen (z.B. Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter). Hier sind die Frauen stärker vertreten.

In der Gruppe des "höheren Dienstes" befinden sich z.B. viele Ärztinnen, die der sogenannten Sonderlaufbahn zuzuordnen sind.

Teilzeitbeschäftigung

alle Beschäftigte *Stand 01.07.2017

Zahlen	2010	2013	2017*
Vollzeit	701	778	577
Teilzeit	295	412	320
Gesamt	**996**	**1190**	**897**

*Stand 01.07.2017

Prozent	2010	2013	2017*
Vollzeit	70%	65%	64%
Teilzeit	30%	35%	36%

Teilzeitbeschäftigte *Stand 01.07.2017

Zahlen	2010	2013	2017*
Frauen	278	361	281
Männer	17	51	39
Gesamt	**295**	**412**	**320**

*Stand 01.07.2017

Prozent	2010	2013	2017*
Frauen	94%	88%	88%
Männer	6%	12%	12%

Bemerkungen:
Die Zahlen von 2004 und 2007 lagen nicht vor.
Die Zahlen 2010 und 2013 verstehen sich inkl. der dem Jobcenter zugewiesenen Beschäftigten. 2017 wurden die dem Jobcenter zugewiesenen Beschäftigten nicht mit aufgeführt (Weiteres s. Bemerkung bei "Beschäftigte insgesamt").

Analyse:
Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren gestiegen.
Der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung ist zwar zwischen den Jahren 2010 und 2013 um 6 % zurückgegangen, aber bis heute gleichgeblieben.

Altersteilzeit/ Beurlaubung

		davon ATZ	davon beurl.	Gesamt	in Prozent
Frauen	281	6	18	24	9%
Männer	39	7	0	7	18%
gesamt	320	13	18	31	
Frauenquote	**88%**	**46%**	**100%**	**46%**	

Analyse:
Von den 281 Frauen in Teilzeit befinden sich lediglich 6 in Altersteilzeit. Dies entspricht 2 % der weiblichen Teilzeitkräfte.

Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen in Teilzeit

Beamtinnen und Beamte in Teilzeit

Stand 01.07.2017

		LG 1, 2. EA	LG 2, 1. EA	LG 2, 2. EA	Gesamt
Frauen		25	38	8	71
Männer		3	4	6	13
Gesamt		28	42	14	84
Frauenquote		**89%**	**90%**	**57%**	**85%**

Tarifbeschäftigte

Stand 01.07.2017

	EG 02 - EG 03	EG 04 - EG 9a	EG 9b - EG 12	EG 13 - EG 15	Gesamt
Frauen	20	136	39	15	210
Männer	1	13	9	3	26
Gesamt	21	149	48	18	236
Frauenquote	**95%**	**91%**	**81%**	**83%**	**89%**

Bemerkung:
Zahlen zu der Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Laufbahn- und Entgeltgruppen aus den Vorjahren liegen nicht vor.
Hier ist der Stand zum 01.07.2017 zugrunde gelegt.

Analyse:
Bei den Beamtinnen sind - auf reinen Zahlen basierend - in der LG 2, 1. EA (vormals gehobener Dienst) die meisten Frauen mit Teilzeitbeschäftigung.

Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Schwerpunkt in der Lohngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1, 2. EA) - vormals mittlerer Dienst.

Unabhängig jedoch von den Zahlen ist festzustellen, dass mehr Frauen Teilzeitarbeit ausüben als Männer.

Führungsfunktionen

Teamleitung * Stand 01.07.2017

	2010	2013	2017*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	8	9	15	6	0
Männer	6	13	8	0	0
Gesamt	**14**	**22**	**23**	**6**	**0**
Frauenquote	**57%**	**41%**	**65%**	**100%**	**0%**

Abteilungsleitung * Stand 01.07.2017

	2010	2013	2017*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	6	9	11	2	0
Männer	23	20	21	2	1
Gesamt	**29**	**29**	**32**	**4**	**1**
Frauenquote	**21%**	**31%**	**34%**	**50%**	**0%**

Abteilungsleitung und stellv. Amtsleitung * Stand 01.07.2017

	2010	2013	2017*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	5	4	4	1	1
Männer	8	9	10	1	0
Gesamt	**13**	**13**	**14**	**2**	**1**
Frauenquote	**38%**	**31%**	**29%**	**50%**	**100%**

Amtsleitung * Stand 01.07.2017

	2010	2013	2017*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	4	4	5	0	0
Männer	14	15	13	2	2
Gesamt	**18**	**19**	**18**	**2**	**2**
Frauenquote	**22%**	**21%**	**28%**	**0%**	**0%**

Referats-/ sonstige Leitung** * Stand 01.07.2017

	2010	2013	2017*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	1	1	5	2	0
Männer	4	3	1	1	0
Gesamt	**5**	**4**	**6**	**3**	**0**
Frauenquote	**17%**	**20%**	**71%**	**67%**	**0%**

** KI-Leitung, Amts- und Abteilungsleitung, Verwaltungsleitung, Verwaltungs- und stv. Leitung

Dezernatsleitung + Landrat * Stand 01.07.2017

	2010	2013	2017*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	1	0	0	0	0
Männer	4	5	6	0	0
Gesamt	**5**	**5**	**6**	**0**	**0**
Frauenquote	**25%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**

Von insgesamt 99 Führungskräften sind 40 weiblich und 59 männlich. Dies entspricht einer Frauenquote von ca. 40%.

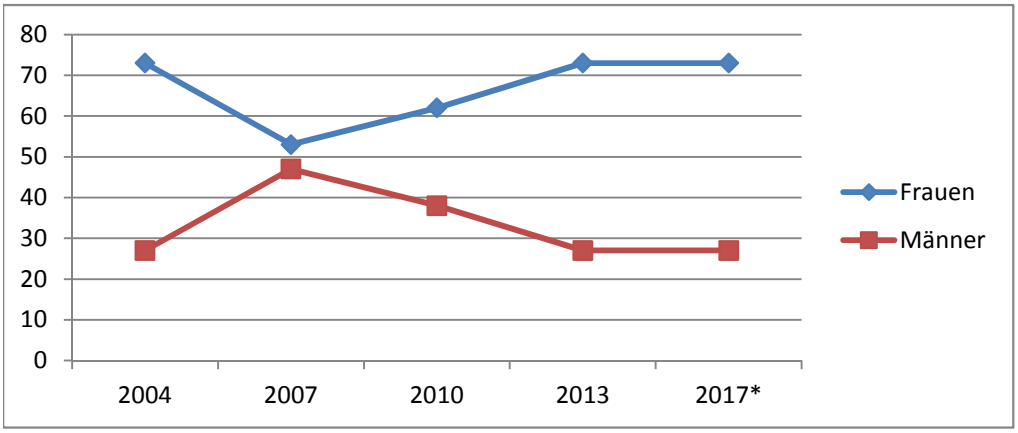
Nach wie vor sind die Führungspositionen mehrheitlich mit Männern besetzt. Lediglich in der "Teamleitung" und in der "Referats- und sonstiger Leitung" ist die Frauenquote mit 65% bzw. 71% erfüllt.

Auszubildende

in Prozent

* Stand 01.07.2017

	2004	2007	2010	2013	2017*
Frauen	73	53	62	73	73
Männer	27	47	38	27	27



Analyse:
Nachdem im Jahre 2007 eine nahezu paritätische Verteilung der Ausbildungsplätze zwischen Frauen und Männer bestand, hat die Anzahl der Frauen stetig zugenommen und hat seit 2013 - und bis heute - die prozentuale Verteilung von 2004 wieder erreicht.

Verteilung der Geschlechter bei den Austritten 2018 - 2020

Beamtinnen und Beamte

		LG 1, 2. EA	LG 2, 1. EA	LG 2, 2. EA	Gesamt
Frauen		0	2	2	4
Männer		0	8	6	14
Gesamt		0	10	8	18
Frauenquote		**0%**	**20%**	**25%**	**22%**

Tarifbeschäftigte

	EG 2 - EG 3	EG 4 - EG 9a	EG 9b - EG 12	EG 13 - EG 15	Gesamt
Frauen	3	19	13	4	39
Männer	0	10	7	2	19
Gesamt	3	29	20	6	58
Frauenquote	**100%**	**66%**	**65%**	**67%**	**68%**

Bemerkung:
In der LG 1, 2. EA sind keine Austritte während der Geltungsdauer des vorliegenden Gleichstellungsplanes zu erwarten.

Analyse:
In den kommenden drei Jahren scheiden wesentlich weniger Beamtinnen aus als Beamte - durchschnittlich 22%.
Bei den Tarifbeschäftigten liegt die Austrittsquote bei den Frauen erheblich höher: im Durchschnitt bei 68%.

Hier hinzu kommen die unvorhersehbaren Austritte (z.B. Arbeitgeberwechsel o.a.), die nicht in die Berechnung mit einfließen können.