

# Gleichstellungsplan

## für die Kreisverwaltung Rhein-Erft 2021-2023





## **Impressum**

Rhein-Erft-Kreis, Der Landrat  
Gleichstellungsbeauftragte  
Willy-Brandt-Platz 1  
50126 Bergheim  
Tel.: (0 22 71) 83-11910  
<http://www.rhein-erft-kreis.de>

**Entwurf, Bearbeitung und Redaktion:**  
Frau Kaienburg

**Gestaltung und Layout:**  
Frau Seegebrecht-Keitel

## 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.

Der aktuelle Gleichstellungsplan des Rhein-Erft-Kreises ist noch bis zum 31.12.2020 gültig und wurde durch Beschluss des Kreistages des Rhein-Erft-Kreises vom 14.12.2017 verabschiedet. Dieser Plan wird im Folgenden aktualisiert und bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.2021 - 31.12.2023.

Folgende Aussage des aktuellen Gleichstellungsplan kann auch für den nachfolgenden übernommen werden: „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.“

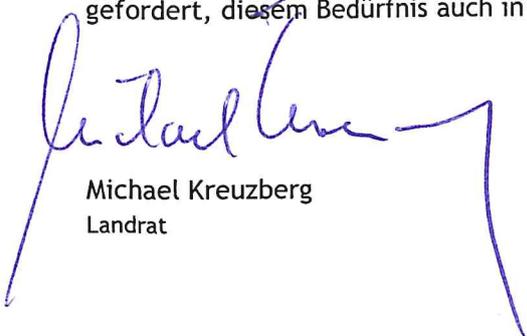
Allerdings ist die Verwaltung hinsichtlich einer paritätischen Verteilung der Geschlechter insbesondere in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen und ebenso in den Leitungsfunktionen immer noch nicht am Ziel!

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.

Zudem gäbe es einen weiteren positiven Effekt: Als „frauen- und familienfreundlicher“ Arbeitgeber würde die Kreisverwaltung insbesondere für junge, kompetente und qualifizierte Frauen - und natürlich auch Männer – erheblich 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 .....	3
3. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) .....	4
4. Der Gleichstellungsplan .....	5
4.1. Geltungsbereich .....	6
4.2. Ziele des Gleichstellungsplanes .....	6
4.3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.....	6
4.3.1. Geschlechtergerechte Sprache.....	6
4.3.2. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	7
4.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	7
4.4.1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung.....	10
4.4.2. Erftzwerge.....	11
4.4.3. Pflege von Angehörigen .....	11
4.4.4. Elternzeit, Beurlaubung.....	11
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 .....	17
5. Organisation der Verwaltung .....	17
6. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	18
7. Controlling und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes .....	19
8. Anlagen – Entwicklung der Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises....	20

### 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 Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplan bewährt, der hier nun 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 2021-2023, 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 Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

Seit dem 01.01.2019 ist die Kommunale Haushaltsverordnung NRW (KomHVO NRW) in Kraft. § 45 Abs. 2 KomHVO NRW schreibt vor, dass im Anhang zum Haushaltplan anzugeben ist, ob und für welchen Zeitraum ein gültiger Gleichstellungsplan gemäß § 5 LGG NRW vorliegt.

Folglich besitzt der Gleichstellungsplan neben der hohen personalpolitischen Bedeutung nun auch eine wirtschaftliche 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 zugrunde. Diese ist in der Anlage 1 zu finden. Die Personalstatistik und Analyse ist als Anlage 2-13 beigefügt.

#### 4.3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

##### 4.3.1. Geschlechtergerechte Sprache

Die geschlechtergerechte Sprache ist in § 4 des LGGs NRW klar als Muss-Vorschrift geregelt:

*„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 internen und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereiches des LGGs NRW zu beachten.

Hierzu wurde ein Link auf die Intranet-Seite der Gleichstellungsbeauftragten gesetzt, der die Kolleginnen und Kollegen bei der Anwendung einer gendergerechten Sprache unterstützen soll ([www.geschicktgendern.de](http://www.geschicktgendern.de)). Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört es zudem, die ihr vorgelegten Schriftstücke hinsichtlich einer gendergerechten Sprache zu überprüfen und diesbezüglich Hilfestellung zu leisten.

### 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 betroffenen Arbeitnehmerin/des betroffenen Mitarbeiters.

Jede betroffene Mitarbeiterin resp. Mitarbeiter hat das Recht, sich z.B. beim Amt für Personalmanagement, beim Personalrat, bei der Gleichstellungsbeauftragten bzw. bei der Schwerbehindertenvertretung 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 Dienstherrin/des Dienstherrn 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 Frauen und Männern zu erreichen, fördert und unterstützt die Verwaltung auch Männer bei der Realisierung von Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung, flexibler Arbeitszeitgestaltung und Heimarbeit.

Diesbezüglich bedarf es zunächst einer genaueren Betrachtung der Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung:

Zum Stichtag 01.07.2020 sind von den 920 Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises 610 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 66% entspricht – vgl. Anlage 2.

Aus Anlage 8 geht hervor, dass 325 Beschäftigte in Teilzeit arbeiten und der Frauenanteil hier bei 88% (286 Frauen) liegt.

Von den 610 Frauen befinden sich demnach 286 in Teilzeit, was nahezu die Hälfte ausmacht (47%). Von den 310 männlich Beschäftigten arbeiten lediglich 29 in Teilzeit (13%).

Bei den weiblichen Teilzeitkräften befinden sich ca. 10% in der Altersteilzeit bzw. Beurlaubung (3% Altersteilzeit, 7% Beurlaubung, meist aus familienpolitischen Gründen). Bei den männlichen Teilzeitkräften liegt die Altersteilzeit bei 23% (keine Beurlaubungen).

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

Wie die Zahlen belegen, wird die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit von erfreulich vielen Bediensteten der Kreisverwaltung genutzt, was der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in hohem Maße entgegenkommt.

Damit alle Teilzeit-Beschäftigten 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.

Der Rhein-Erft-Kreis stellt eine Betreuungsmöglichkeit in Form der Großtagespflege „Erftzwerge“ zur Verfügung (nähere Erläuterungen unter Punkt 4.4.2). Im Frühjahr 2013 nahm sie den Betrieb auf und wird seither sehr gut angenommen. Auch 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. Welche der o.g. Möglichkeiten ggf. auch für die Kreisverwaltung in Betracht kommen, wird die Gleichstellungsbeauftragte im Laufe des nächsten Jahres eruieren und mit den verantwortlichen Stellen abstimmen.

Um die Beschäftigten bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten während der Ferien zu unterstützen, bietet die Seite der Gleichstellungsstelle bereits seit 2018 eine Übersicht über einen Großteil der Ferienangebote im Rhein-Erft-Kreis. Darüber hinaus erhal-

ten alle Beschäftigten einen entsprechenden Hinweis per Rundspruch im Intranet. Dies findet sehr guten Zuspruch und wird daher fortgeführt.

Die kostenlose Zeitschrift „KÄNGURU - Stadtmagazin für Familien in Köln Bonn“ beinhaltet ebenfalls viele Veranstaltungstipps - nicht nur für Köln und Bonn, sondern auch für das Umfeld. Seit Anfang 2019 ist das Stadtmagazin abonniert und steht den Beschäftigten der Kreisverwaltung sowohl in der Gleichstellungsstelle als auch im Infoständer (Foyer Kreistagsgebäude) zur Verfügung.

Wie im Gleichstellungsplan 2018-2020 angekündigt, fand in Frühjahr 2018 eine Versammlung der weiblich Beschäftigten statt. Hier wurde eine Bedarfsabfrage aller Anwesenden durchgeführt. Per Rundspruch wurden anschließend alle Beschäftigten gebeten, sich an der Abfrage zu beteiligen. Obwohl ausdrücklich aufgefordert, hat sich leider kein Mann beteiligt.

Es wurde insbesondere abgefragt, zu welchen Themenbereichen Infos, Informationsveranstaltungen bzw. Fortbildungen gewünscht werden.

Die Auswertung fand anhand der drei großen Ziele des Gleichstellungsplanes resp. des LGGs NRW statt und fand folgende Gewichtung:

Von den genannten Themen (Mehrfachnennung möglich) fielen auf

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Abbau von Unterrepräsentanz (hier Schwerpunkt: Rhetorik/Moderation):  | 50% |
| 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (hier Schwerpunkt: Heimarbeit und Vorsorgevollmacht/Pflege von Angehörigen) | 43% |
| 3. Förderung der Gleichstellung (hier Schwerpunkt: gendergerechte Sprache)   | 3%  |
| 4. (Sonstiges)   | 3%  |

Bei der o.g. Bedarfsabfrage wurden für den Bereich „Abbau der Unterrepräsentanz“ besonders die Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungen in Rhetorik und Moderation genannt.

Die nächste Versammlung aller weiblich Beschäftigten soll daher „Rhetorik“ und/oder „Moderation“ zum Thema haben. Wann diese allerdings stattfinden kann, kann aufgrund der Corona-Pandemie noch nicht abgeschätzt werden.

Die oben beschriebene Bedarfsabfrage hat darüber hinaus ergeben, dass ein großes Interesse an Informationen zum Thema „Pflege von Angehörigen“ besteht.

In 2019 organisierte die Gleichstellungsbeauftragte daraufhin – in Kooperation mit einer Kollegin und einem Kollegen aus dem Amt für Familien, Generationen und Soziales - zwei Fachvorträge zu den Themen „Demenz“ und „Vorsorgevollmacht“.

Die Veranstaltungen waren sehr gut besucht und es erfolgte eine durchweg positive Resonanz der Teilnehmenden. Auch die, die nicht daran teilnehmen konnten, fanden das Angebot sehr gut und wünschen sich eine Wiederholung. An dieser Stelle nochmals ein großes Dankeschön an Frau Huck und Herrn Löffler.

#### 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. 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.

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.

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 die oder der 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 Gleichstellungsbe-

auftragten 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. Die Vermittlung der Plätze findet über die Gleichstellungsstelle statt.

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

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.), aber auch die Möglichkeit der Heimarbeit (s. Punkt 4.4.5.) können den Betroffenen bei erheblichen Pflegebelastungen helfen, diesen Balanceakt bestmöglich zu bewältigen.

#### 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.

Aus der Anlage 10 ist der aktuelle Stand der Heimarbeitenden erkennbar.

Die insgesamt 88 Personen mit Heimarbeit entsprechen ca. 10 % der 920 Beschäftigten.

Mit Blick auf die Gesamtzahlen, sind es meist Frauen, die Heimarbeit ausüben (68%).

Bei differenzierter Betrachtung überwiegt sowohl in der LG1, 2. EA und in der LG 2, 1. EA der Frauenanteil bei den Heimarbeitenden.

In der LG 2, 2. EA (vormals hD) sind in den Besoldungsgruppen nur Männer in Heimarbeit, bei den Tarifgruppen ist das Verhältnis ausgeglichen.

Um weiterhin als moderner und attraktiver Arbeitgeber sowie als ernstzunehmender Konkurrent auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen zu werden, wurde die „Dienstvereinbarung zur Heimarbeit in der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises“ neu konzipiert und steht kurz vor dem Abschluss bzw. der Umsetzung. Hieran haben seit Sommer 2019 Amt 11, das Pilotamt 62, der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, sowie die Schwerbehindertenvertretung mitgewirkt.

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie wurden kurzfristig zum Schutze der Beschäftigten, aber auch zur Aufrechterhaltung des Verwaltungsbetriebes zusätzliche Heimarbeitsplätze ermöglicht. Allen Beteiligten wurden demzufolge die besonderen Vorteile aber auch einige Nachteile der Heimarbeit verdeutlicht. Die zukünftige Entwicklung der Heimarbeitsplätze liegt daher im Fokus aller Personalverantwortlichen und bedarf eines verantwortlichen Abstimmungsprozesses auch unter Beteiligung der Gleichstellungsbefragten.

#### 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 zum Stichtag 01.07.2020. 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 66% der Beschäftigten der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis Frauen – vgl. Anlage 2.

In den letzten Jahren ist der Anteil der Beamtinnen auf 63% gestiegen (vgl. Anlage 4) und der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten bleibt mit 68% konstant zum vorherigen Stichtag (vgl. Anlage 6).

Hieraus könnte man schließen, innerhalb der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises gäbe es keine Unterrepräsentanz der Frauen mehr.

Das trifft aber keinesfalls auf die Präsenz in den Führungspositionen zu!

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 76% bzw. 65% ausreichend repräsentiert sind, allerdings besteht in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vormals höherer Dienst) noch keine paritätische Verteilung der Geschlechter.

Erfreulicherweise ist hier allerdings ein Anstieg des Frauenanteils von 33% (Stichtag 01.01.2017) auf 36% (Stichtag 01.01.2020) zu verzeichnen.

In der Gesamtbetrachtung der Tarifbeschäftigten in den zusammengefassten Entgeltgruppen (vgl. Anlage 7) liegt die Frauenquote in den ersten beiden Bereichen über 50%, allerdings ist eine Verschlechterung in der LG 2, 2. EA (vormals hD) von 52% (Stichtag 01.07.2017) auf 49% (01.07.2020) zu verzeichnen. Die tatsächlichen Zahlen besagen allerdings, dass sich die Geschlechterverteilung in 2017 (22 Frauen - 20 Männer) nur marginal nach 2020 (20 Frauen - 21 Männer) verändert hat.

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

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“.

Im Jahr 2018 wurden 4 Beschäftigte zur modularen Qualifizierung zugelassen, 3 davon waren Frauen. Im Jahr 2019 starteten zwei Frauen diese Qualifizierungsmaßnahme. Das Verfahren für 2020 ist noch nicht abgeschlossen, demnach kann hier noch nichts zur Geschlechterverteilung gesagt werden. Grundsätzlich ist aber festzustellen, dass mehr Frauen sich für die Aufstiegsmöglichkeit in den höheren Dienst durchgesetzt haben.

Ebenso kommt in Anlage 11, in der die Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen dargestellt ist, zum Ausdruck, dass hier ebenfalls noch eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht. Lediglich in der „Teamleitung“ ist die Frauenquote mit 57% erfüllt. Allerdings sind bei der „Abteilungsleitung“, „Abteilungsleitung und stellv. Amtsleitung“ sowie „Amtsleitung“ eine jeweilige Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

Der gesunkenen Prozentzahl der Frauen in der „Referats- und sonstigen Leitung“ liegen Umsetzungen und/oder Änderungen der Verwaltungsstrukturen in einigen Ämtern zu-

grunde, mit denen Änderungen in den Funktionsbezeichnungen - und somit Zuordnungen zu anderen Bereichen in den Führungspositionen einhergehen.

Der Frauenanteil in den Führungspositionen betrug bereits zum Stichtag 01.01.2017 40% (von 100 Führungspositionen waren 40 mit Frauen besetzt) und hat sich somit nicht verändert.

Außerdem ist festzustellen: Je höher die Position, desto geringer der Anteil an Teilzeitkräften (vgl. Anlage 9).

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 12 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 stetig zunimmt und mittlerweile weit oberhalb der Parität mit 76% zu finden ist. Auch in 2020 sind 65% der Personen, die in diesem Jahr ihre Ausbildung beginnen, weiblich.

Dem gegenüber stehen die kalkulierbaren Austritte – vgl. Anlage 13.

In den kommenden drei Jahren scheiden ein Drittel weniger Beamtinnen aus als Beamte. Bei den Tarifbeschäftigten liegt die Austrittsquote jeweils bei 50%. 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 – auch durch den vermehrten Frauenzuwachs seitens der Auszubildenden und der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen – weiter erhöhen. Demzufolge können in den nächsten Jahren auch mehr Frauen in Führungspositionen erwartet werden.

Diese aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich positive Entwicklung wird zudem 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 Bewerber 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 **berät und unterstützt** die Dienststelle und **wirkt** außerdem **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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Sachverständes

## **7. *Controlling und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes***

Der Gleichstellungsplan wurde auf Grundlage des §5 LGG NRW erstellt und gilt für die Dauer von drei Jahren (01.01.2021-31.12.2023). Im Anschluss daran wird er fortgeschrieben.

Mit Beschluss des Kreistages vom 10.09.2020 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

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	
A 3 Einstiegsamt	EG 1, EG 2, EG 2 Ü, EG 3, S 2
A 4/ A 5	-----
A 6 Beförderungsamt	-----
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	
A 6 Einstiegsamt	EG 4, EG 5, EG 6, S 3 - S 5
A 7	EG 7
A 8	EG 8, S 6 - S 8b
A 9 Beförderungsamt	EG 9a, S 9 - S 11a
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	
A 9 Einstiegsamt	EG 9b, S 11b - S 13
A 10	EG 9c, S 14
A 11	EG 10, S 15 - S 16
A 12	EG 11, S 17
A 13 Beförderungsamt	EG 12, S 18
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	
A 13 Einstiegsamt	EG 13
A 14	EG 14
A 15	EG 15
A 16	EG 15 Ü

**Bemerkung:**

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 differenziertere Entgeltgruppen eingeführt werden, die eine deutliche Verbesserung für viele Beschäftigte in diesem Bereich bedeutet.

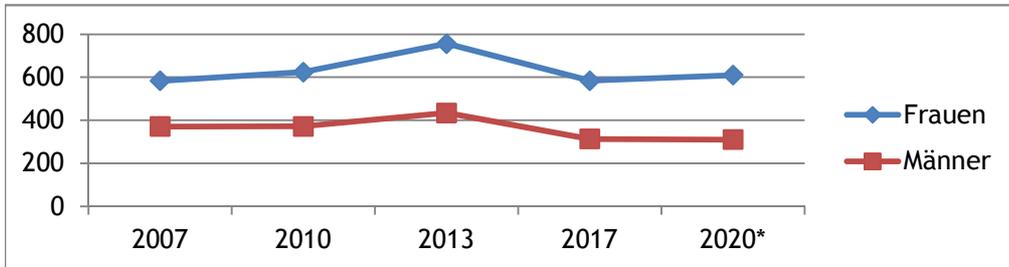
**Abkürzungen:**

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

Beschäftigte insgesamt

\* Stand 01.07.2020

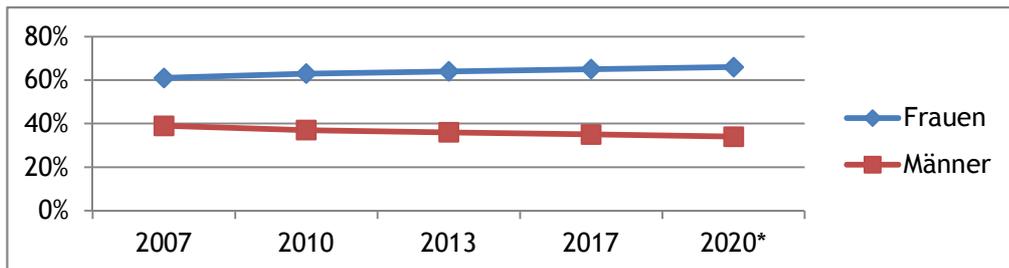
	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	583	624	756	584	610
Männer	371	372	434	313	310
<b>Gesamt</b>	<b>954</b>	<b>996</b>	<b>1190</b>	<b>897</b>	<b>920</b>



in Prozent

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	61%	63%	64%	65%	66%
Männer	39%	37%	36%	35%	34%



**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 ab 2017 **nicht** mit eingerechnet. Fänden sie doch in der Berechnung Berücksichtigung, so läge die Frauenquote ebenfalls bei 66% (768 Frauen bei 1.168 Beschäftigten).

**Analyse:**

Die Anzahl der Beschäftigten der Kreisverwaltung zeigt bis zum Jahr 2013 eine steigende Tendenz. Der Knick zum Jahr 2017 erklärt sich anhand der o.g. Erläuterung zum Jobcenter. In den vergangenen drei Jahren ist ein Anstieg um 23 Personen zu verzeichnen.

Die hier genannten Zahlen umfassen sämtliche, im Stellenplan aufgelistete Personen, unabhängig von der tatsächlichen Stundenzahl, Altersteilzeit und Beurlaubung.

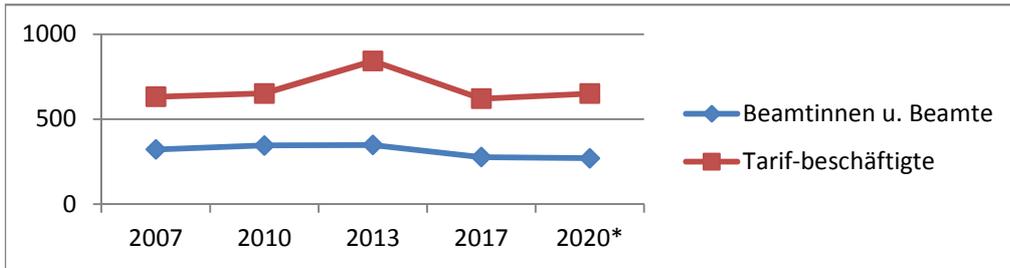
Nicht mit aufgeführt sind die Auszubildenden, siehe hierzu Anlage 12.

**Aufteilung Beamtinnen und Beamte - Tarifbeschäftigte**

**Zahlen**

\* Stand 01.07.2020

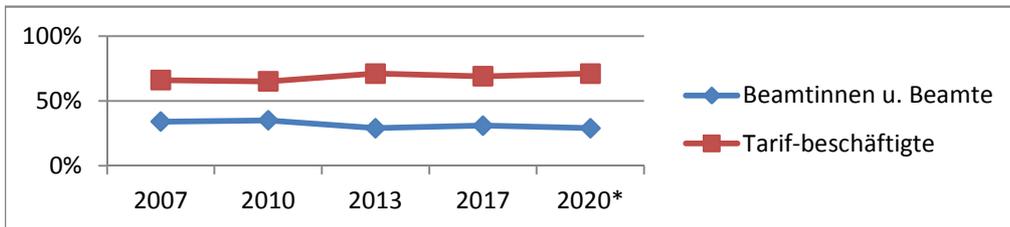
	2007	2010	2013	2017	2020*
Beamtinnen u. Beamte	322	345	348	277	270
Tarif-beschäftigte	632	651	842	620	650
<b>Gesamt</b>	<b>954</b>	<b>996</b>	<b>1190</b>	<b>897</b>	<b>920</b>



**in Prozent**

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Beamtinnen u. Beamte	34%	35%	29%	31%	29%
Tarif-beschäftigte	66%	65%	71%	69%	71%



**Bemerkung:**

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:**

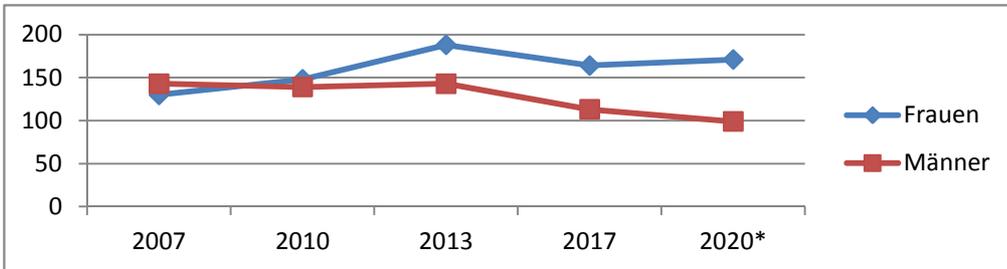
Die Anzahl der Tarifbeschäftigten liegt konstant höher als die Anzahl der Beamtinnen und Beamten und unterliegt in den letzten sechs Jahren nur leichten Schwankungen.

Anteil der Beamtinnen und Beamten

Zahlen

\* Stand 01.07.2020

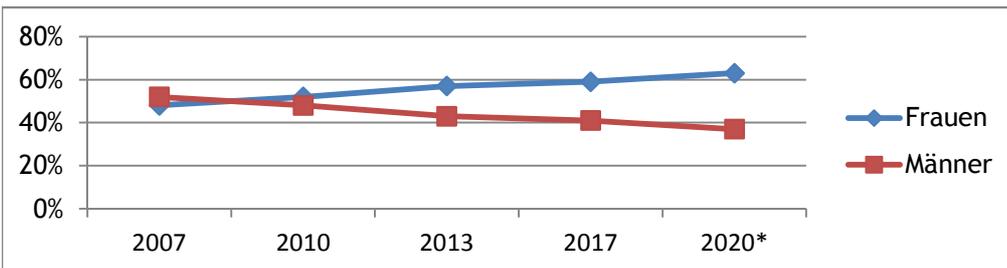
	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	130	148	188	164	171
Männer	143	139	143	113	99
Gesamt	273	287	331	277	270



in Prozent

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	48%	52%	57%	59%	63%
Männer	52%	48%	43%	41%	37%



**Analyse:**

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

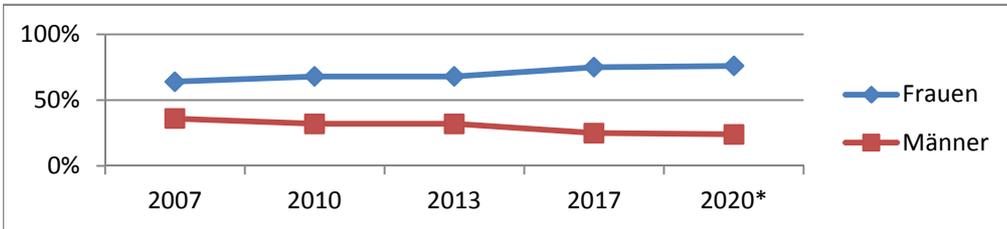
Von einer anfänglichen Unterrepräsentanz in 2007 (48%) hat sich die Quote im Laufe der Jahre auf 63% in 2020 gesteigert.

Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vormals mittlerer Dienst)

\* Stand 01.07.2020

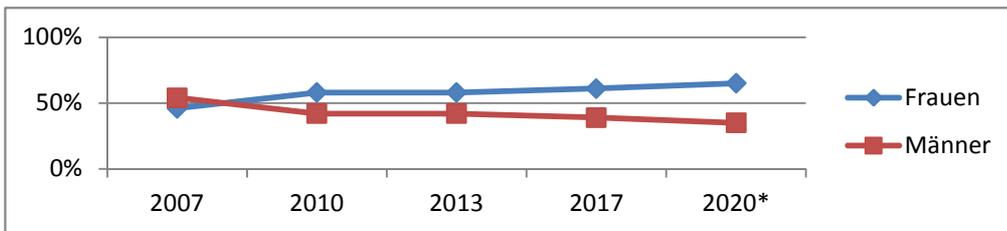
	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	64%	68%	68%	75%	76%
Männer	36%	32%	32%	25%	24%



Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst)

\* Stand 01.07.2020

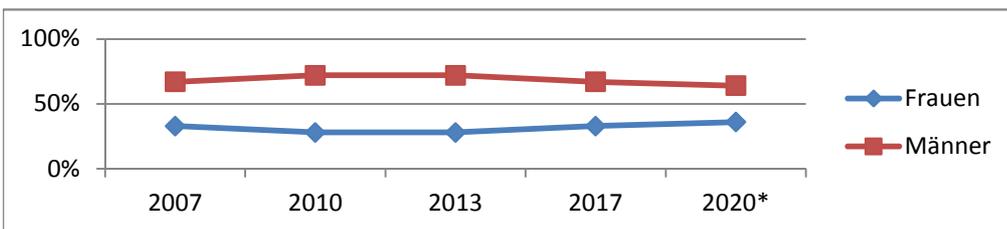
	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	46%	58%	58%	61%	65%
Männer	54%	42%	42%	39%	35%



Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vormals höherer Dienst)

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	33%	28%	28%	33%	36%
Männer	67%	72%	72%	67%	64%



**Bemerkung:**

Allgemeine Verwaltung und Sonderlaufbahnen sind hier zusammengefasst. Bei den Sonderlaufbahnen ist besonders der medizinische und technische 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.

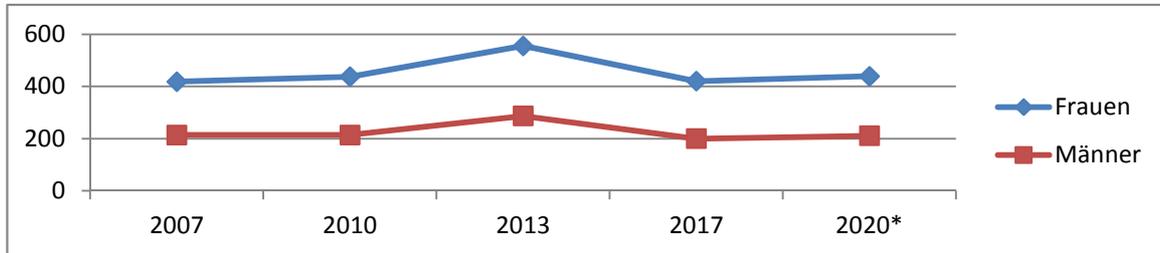
In der LG 2, 2. EA (höherer Dienst) ist zwar die Zahl der Beamtinnen nach einem Rückgang in den letzten Jahren weiterhin angestiegen, allerdings ist hier noch keine paritätische Verteilung erreicht.

Anteil von Frauen und Männern bei den Tarifbeschäftigten

Zahlen

\* Stand 01.07.2020

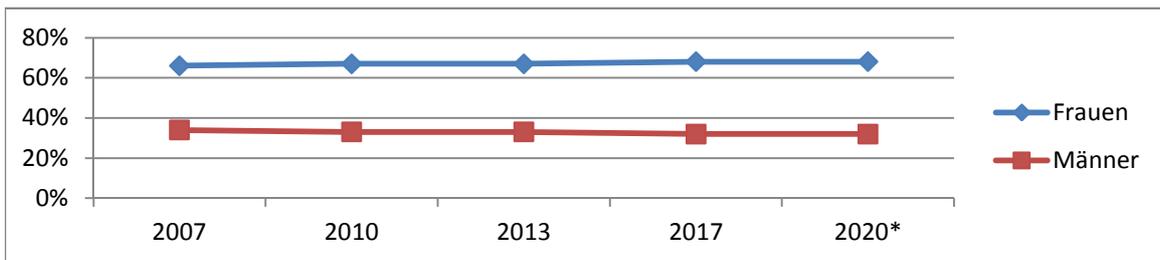
	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	418	437	555	420	439
Männer	214	214	287	200	211
Gesamt	632	651	842	620	650



in Prozent

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	66%	67%	67%	68%	68%
Männer	34%	33%	33%	32%	32%



Analyse:

Wie bereits in der Anlage 2 erläutert, sind in den Zahlen bis 2013 die Kreisbediensteten, die dem Jobcenter zugewiesen wurden, ebenfalls berücksichtigt worden. Da das Jobcenter jedoch einen eigenen Gleichstellungsplan erstellt und diese Gruppe dort Berücksichtigung findet, wurden sie bei den Zahlen ab 2017 **nicht** mit eingerechnet. Daraus resultiert der "Knick" in den Zahlen zwischen den Jahren 2013 und 2017.

Grundsätzlich ist ein Anstieg der Anzahl der Tarifbeschäftigten zu verzeichnen, der Frauenanteil hat sich hier proportional entwickelt.

Prozentual ist sogar ein minimaler Anstieg des Frauenanteils in den letzten Jahren zu verzeichnen bzw. zum vorherigen Stichtag gleich geblieben.

## Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Entgeltgruppen

EG 4 - EG 9a

vgl. LG 1, 2. EA (vormals mD)

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	77%	76%	75%	72%	72%
Männer	23%	24%	25%	18%	18%

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

vgl. LG 2, 1. EA (vormals gD)

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	51%	55%	51%	60%	60%
Männer	49%	45%	49%	40%	40%

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

vgl. 2. LG, 2. EA (vormals hD)

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	54%	56%	71%	52%	49%
Männer	46%	44%	29%	48%	51%

**Bemerkungen:**

Eine Differenzierung innerhalb der EG 13, welche dem früheren gehobenen bzw. höheren Dienst zuzuordnen ist, hängt vom Einzelfall ab.

Für diese Analyse der Beschäftigtenstruktur wurde eine Zuordnung der EG 13 zur 2. LG, 2. EA (vormals hD) entschieden.

Vergleichbar mit den Laufbahngruppen im Beamtenbereich sind hier die Entgeltgruppen entsprechend zusammengefasst worden.

**Analyse:**

Bis 2017 sind in der LG 1, 2. EA (mD) sind die Zahlen leicht rückläufig, dafür ist die Frauenquote in der LG 2, 1. EA (gD) gestiegen. Seither sind die Prozentzahlen auf gleichem Niveau geblieben.

In der LG 2, 2. EA (hD) ging der prozentuale Anteil der Frauen auf 49% zurück. Bei Betrachtung der tatsächlichen Zahlen ist allerdings feststellbar, dass sich die Geschlechterverteilung in 2017 (22 Frauen - 20 Männer) nur marginal nach 2020 (20 Frauen - 21 Männer) verändert hat.

**Anmerkung zu den Sonderlaufbahnen:**

Die Frauenquote in den Sonderlaufbahnen liegt in den Bereichen des "mittleren, gehobenen und höheren Dienst" bei ca. 45 %.

In den unteren Entgeltgruppen (EG 02 - EG 03) bei ca. 94,74%, hier ist besonders der Reinigungsbereich vertreten.

## Teilzeitbeschäftigung

## alle Beschäftigte

\*Stand 01.07.2020

Zahlen	2010	2013	2017	2020*
Vollzeit	701	778	577	595
Teilzeit	295	412	320	325
<b>Gesamt</b>	<b>996</b>	<b>1190</b>	<b>897</b>	<b>920</b>

\*Stand 01.07.2020

Prozent	2010	2013	2017	2020*
Vollzeit	70%	65%	64%	65%
Teilzeit	30%	35%	36%	35%

## Teilzeitbeschäftigte

\*Stand 01.07.2020

Zahlen	2010	2013	2017	2020*
Frauen	278	361	281	286
Männer	17	51	39	39
<b>Gesamt</b>	<b>295</b>	<b>412</b>	<b>320</b>	<b>325</b>

\*Stand 01.07.2020

Prozent	2010	2013	2017	2020*
Frauen	94%	88%	88%	88%
Männer	6%	12%	12%	12%

**Bemerkungen:**

Auch hier sind bei den Zahlen bis 2013 noch die dem Jobcenter zugewiesenen Beschäftigten einbezogen. (Weiteres s. Bemerkung bei "Beschäftigte insgesamt"). Bezüglich der Gesamtbeschäftigtenzahl befinden sich 35 % in einer Teilzeitbeschäftigung. Von den 610 Frauen in der Kreisverwaltung befinden sich 286 Frauen in Teilzeit, was ca. 47% entspricht. Lediglich 39 der 310 Männern arbeiten in Teilzeit, was ca. 13 % ausmacht.

**Analyse:**

Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten ist zum vorherigen Stichtag um ein Prozent gefallen, was in der größeren Zunahme an Vollzeitkräften im Vergleich zu den Teilzeitkräften begründet liegt. Die Anzahl der Frauen in der Teilzeitbeschäftigung ist leicht gestiegen. Von den 325 Personen in Teilzeit machen die Frauen mit 88% nach wie vor den Großteil aus.

## Altersteilzeit/ Beurlaubung

		davon ATZ	davon beurl.	Gesamt	in Prozent
Frauen	286	8	20	28	10%
Männer	39	9	0	9	23%
<b>gesamt</b>	<b>325</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	
<b>Frauenquote</b>	<b>88%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>	<b>76%</b>	

**Analyse:**

Von den 286 Frauen in Teilzeit befinden sich lediglich 8 in Altersteilzeit. Dies entspricht 3 % der weiblichen Teilzeitkräfte. Von den 20 beurlaubten Frauen in Teilzeit sind 6 mit Teilzeit während der Elternzeit im Dienst.

## Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen in Teilzeit

2017

### 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
<b>Gesamt</b>		<b>28</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>84</b>
<b>Frauenquote</b>		<b>89%</b>	<b>90%</b>	<b>57%</b>	<b>85%</b>

### 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
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>149</b>	<b>48</b>	<b>18</b>	<b>236</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>95%</b>	<b>91%</b>	<b>81%</b>	<b>83%</b>	<b>89%</b>

2020

### Beamtinnen und Beamte in Teilzeit

Stand 01.07.2020

		LG 1, 2. EA	LG 2, 1. EA	LG 2, 2. EA	Gesamt
Frauen		24	42	7	73
Männer		2	6	3	11
<b>Gesamt</b>		<b>26</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>84</b>
<b>Frauenquote</b>		<b>92%</b>	<b>88%</b>	<b>70%</b>	<b>87%</b>

### Tarifbeschäftigte

Stand 01.07.2020

	EG 02 - EG 03	EG 04 - EG 9a	EG 9b - EG 12	EG 13 - EG 15	Gesamt
Frauen	18	137	49	9	213
Männer	1	10	12	5	28
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>147</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>241</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>95%</b>	<b>93%</b>	<b>80%</b>	<b>64%</b>	<b>88%</b>

#### Bemerkung:

Zahlen zu der Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Laufbahn- und Entgeltgruppen liegen erst seit 2017 vor.

#### Analyse:

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

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

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

## Verteilung der Geschlechter bei Heimarbeit - Stand 01.07.2020

## GESAMT

\* Stand 01.07.2020

	LG 1, 1. EA	LG 1, 2. EA	LG 2, 1. EA	LG 2, 2. EA	Gesamt*
Frauen	0	18	38	4	60
Männer	0	4	18	6	28
<b>Gesamt</b>	0	22	56	10	88
<b>Frauenquote</b>	0%	82%	68%	40%	68%

## Beamtinnen und Beamte

\* Stand 01.07.2020

	LG 1, 1. EA	LG 1, 2. EA	LG 2, 1. EA	LG 2, 2. EA	Gesamt*
Frauen	0	6	18	0	24
Männer	0	2	6	2	10
<b>Gesamt</b>	0	8	24	2	34
<b>Frauenquote</b>	0%	75%	75%	0%	71%

## Tarifbeschäftigte

\* Stand 01.07.2020

	EG 2 - EG 3	EG 4 - EG 9a	EG 9b - EG 12	EG 13 - EG 15	Gesamt*
Frauen	0	12	20	4	36
Männer	0	2	12	4	18
<b>Gesamt</b>	0	14	32	8	54
<b>Frauenquote</b>	0%	86%	63%	50%	67%

**Bemerkung:**

In der LG 1, 1. EA (vormals eD) bzw. den vergleichbaren Tarifgruppen befindet sich niemand in Heimarbeit.

**Analyse:**

Mit Blick auf die Gesamtzahlen, sind es meist Frauen, die Heimarbeit ausüben (68%).

Bei differenzierter Betrachtung überwiegt sowohl in der LG 1, 2. EA und in der LG 2, 1. EA der Frauenanteil bei den Heimarbeitenden.

In der LG 2, 2. EA (vormals hD) sind in den Besoldungsgruppen nur Männer in Heimarbeit, bei den Tarifgruppen ist das Verhältnis ausgeglichen.

Die insgesamt 88 Personen mit Heimarbeit entsprechen ca. 10 % der 920 Beschäftigten.

## Führungsfunktionen

## Teamleitung

\* Stand 01.07.2020

	2010	2013	2017	2020*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	8	9	15	13	7	0
Männer	6	13	8	10	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>57%</b>	<b>41%</b>	<b>65%</b>	<b>57%</b>	<b>88%</b>	<b>0%</b>

## Abteilungsleitung

\* Stand 01.07.2020

	2010	2013	2017	2020*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	6	9	11	11	1	0
Männer	23	20	21	19	3	1
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>21%</b>	<b>31%</b>	<b>34%</b>	<b>37%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>

## Abteilungsleitung und stellv. Amtsleitung

\* Stand 01.07.2020

	2010	2013	2017	2020*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	5	4	4	5	0	1
Männer	8	9	10	10	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>38%</b>	<b>31%</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

## Amtsleitung

\* Stand 01.07.2020

	2010	2013	2017	2020*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	4	4	5	7	0	0
Männer	14	15	13	10	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>22%</b>	<b>21%</b>	<b>28%</b>	<b>41%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

## Referats-/ sonstige Leitung\*\*

\* Stand 01.07.2020

	2010	2013	2017	2020*	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	1	1	5	4	1	0
Männer	4	3	2	6	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>17%</b>	<b>20%</b>	<b>71%</b>	<b>40%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>

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

## Dezernatsleitung + Landrat

\* Stand 01.07.2020

	2010	2013	2017	2020	davon in Teilzeit	davon in ATZ
Frauen	1	0	0	0	0	0
Männer	4	5	6	5	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

**Bemerkung:**

Durch Umsetzungen und/oder Änderungen der Verwaltungsstrukturen innerhalb diverser Ämter kam es entsprechenden anderen Funktionsbezeichnungen.  
Dies liegt der gesunkenen Prozentzahl der Frauen in der "Referats- und sonstigen Leitung" zugrunde.

**Analyse:**

Von insgesamt 100 Führungskräften sind 40 weiblich und 60 männlich. Dies entspricht einer Frauenquote von 40%.

Nach wie vor sind die Führungspositionen mehrheitlich mit Männern besetzt. Lediglich in der "Teamleitung" ist die Frauenquote mit 65% erfüllt.

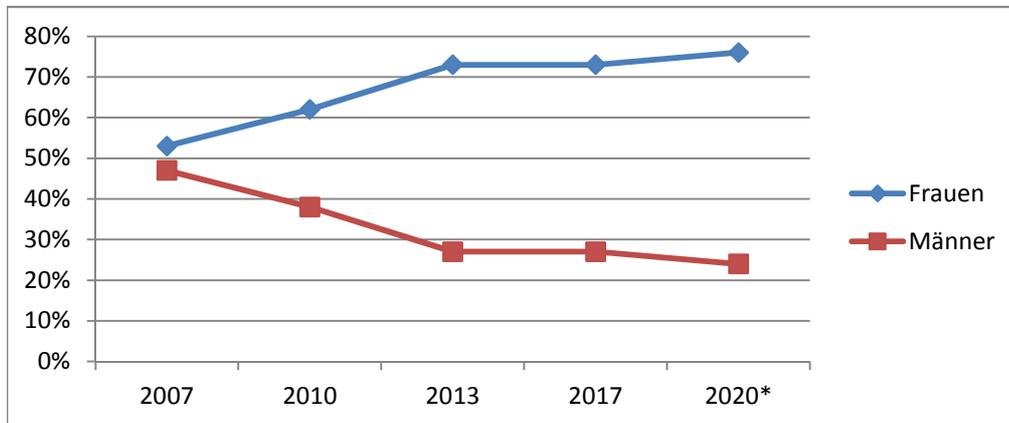
Allerdings sind bei der "Abteilungsleitung", "Abteilungsleitung und stellvertretend Amtsleitung" und "Amtsleitung" eine Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

## Auszubildende

in Prozent

\* Stand 01.07.2020

	2007	2010	2013	2017	2020*
Frauen	53%	62%	73%	73%	76%
Männer	47%	38%	27%	27%	24%

**Bemerkung:**

Die o.g. Prozentzahlen beziehen sich auf alle Personen, die in diesem Jahr / Stichtag sich in der AUusbildung befinden.

**Analyse:**

Nachdem im Jahre 2007 eine nahezu paritätische Verteilung der Ausbildungsplätze zwischen Frauen und Männer bestand, hat die Anzahl der Frauen stetig zugenommen.

Auch in 2020 sind 65% der Azubis, die in diesem Jahr ihre Ausbildung beginnen, weiblich.

## Verteilung der Geschlechter bei den Austritten 2021 - 2023

## Beamtinnen und Beamte

\* Stand 01.07.2020

	LG 1, 2. EA	LG 2, 1. EA	LG 2, 2. EA	Gesamt*
Frauen	0	1	1	2
Männer	1	1	2	4
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>

## Tarifbeschäftigte

\* Stand 01.07.2020

	EG 2 - EG 3	EG 4 - EG 9a	EG 9b - EG 12	EG 13 - EG 15	Gesamt*
Frauen	4	6	7	1	18
Männer	0	10	6	2	18
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>36</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>	<b>54%</b>	<b>33%</b>	<b>50%</b>

**Bemerkung:**

Bei den Tarifbeschäftigten liegt als Austrittsgrund meist ein Zeitvertrag zugrunde, deren Entfristung bei Bewährung grundsätzlich angestrebt wird.

**Analyse:**

In den kommenden drei Jahren scheiden weniger Beamtinnen aus als Beamte - durchschnittlich 33%.

Bei den Tarifbeschäftigten liegt die Austrittsquote bei den Frauen gleich mit der der Männer.

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