



**Gleichstellungsplan
Kreisverwaltung Euskirchen**

Fortschreibung 2023 - 2027

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Kolleg*innen,

2011 wurde der erste Frauenförderplan (Vorgänger des Gleichstellungsplans) in der Kreisverwaltung Euskirchen verabschiedet. Dieser Gleichstellungsplan ist nunmehr der vierte in Folge und seitdem hat sich bereits viel getan.

Da fragen sich manche vielleicht: So ein Gleichstellungsplan ist ja schön und gut und das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet ja auch zur Erstellung, aber brauchen wir in der öffentlichen Verwaltung tatsächlich immer noch einen Plan, eine eigene Strategie, um mehr Gleichstellung umzusetzen? Um diese Frage mit einem deutlichen „Ja“ zu beantworten, lohnt es sich genau hinzuschauen. Auch wenn Frauen in der Verwaltung sehr präsent sind, gibt es immer noch Unterschiede in den Verwirklichungschancen von Frauen und Männern. Worin diese begründet liegen und wie es gelingen kann, die Potenziale von Frauen besser zu nutzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer weiter zu fördern, dazu liefert dieser Gleichstellungsplan Erkenntnisse und aus diesen lassen sich dann operationalisierte Ziele und Maßnahmen ableiten.

In der Gesellschaft hat die Corona-Pandemie Befürchtungen verstärkt, dass alte Rollenmuster zurückkehren und sich bestehende Ungleichheiten verfestigen. Die Kreisverwaltung Euskirchen versteht ihre Verantwortung als Arbeitgeberin so, dass sie allen Mitarbeiter*innen Rahmenbedingungen anbieten möchte, die ihrer persönlichen Situation gerecht werden und sie gleichzeitig in ihren Potenzialen fördern. Hier ermöglicht der Gleichstellungsplan eine notwendige Reflektion und ist darüber hinaus ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung hin zu echter Chancengleichheit.

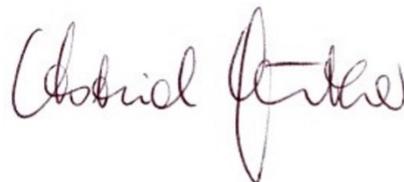
Eine moderne Verwaltung profitiert davon, dass Frauen und Männer sich paritätisch und ihren Kompetenzen entsprechend einbringen und gleichermaßen Einfluss nehmen können. Es braucht unterschiedliche Perspektiven und Herangehensweisen, um bestmögliche Ergebnisse für den Kreis Euskirchen und seine Einwohner*innen zu erzielen. Es bedarf bewährter Strategien, ebenso wie innovativer Wege, um dem Ziel der Chancengleichheit immer näher zu kommen und für die Zukunft gut aufgestellt zu sein.

Der Gleichstellungsplan ist somit kein Luxus, sondern ein wertvolles und hilfreiches Element, dem Fachkräftemangel im Bereich der Verwaltung entgegenzuwirken.

Die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für die Kreisverwaltung Euskirchen ein noch nicht vollständig erreichtes, aber unbedingt erstrebenswertes Ziel für das sich der gemeinschaftliche Einsatz von allen Mitarbeiter*innen und Führungskräften lohnt.



Landrat Markus Ramers



Gleichstellungsbeauftragte Astrid Günther

Der vorliegende Gleichstellungsplan gliedert sich in folgende Kapitel:

1. Einleitung
 2. Rechtliche und inhaltliche Grundlagen
 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Bediensteten-Struktur
 4. Prognose
 5. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Kreisverwaltung Euskirchen
 6. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung
-

1. Einleitung

Die Kreisverwaltung Euskirchen hat sich als familienfreundliches Dienstleistungsunternehmen die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Gleichstellung beinhaltet wesentlich gleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer. Das bedeutet konkret, die Potenziale von Frauen zu erkennen und diese zu fördern und darüber hinaus die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer weiter umzusetzen. Der lebensphasen-begleitenden Unterstützung im Bemühen um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf kommt dabei eine hohe Bedeutung zu. Dies alles nicht zuletzt, weil es wichtige Elemente sind, dem Fachkräftemangel im Bereich der Verwaltung entgegen zu wirken.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Absatz 2 Grundgesetz sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind dabei vor allem die Aufgabe von Führungskräften. Sie tragen im Wesentlichen die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen realisiert werden. Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist außerdem eine Gemeinschaftsaufgabe. Alle Mitarbeiter*innen und darüber hinaus die politischen Entscheidungsträger*innen sind aufgefordert, bei dieser Aufgabe konstruktiv mitzuwirken.

2. Rechtliche und inhaltliche Grundlagen

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Den übergeordneten rechtlichen Hintergrund bildet Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Weitere rechtliche Grundlage für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG). In § 1 LGG wird erläutert:

„(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.“



(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

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

Mit der Ausrichtung auf Frauenförderung einerseits sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits, verfolgt das Landesgleichstellungsgesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz. Die Umsetzung kann nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen erfolgreich gestaltet werden. Daher betont das LGG, dass die Umsetzung des verfassungsmäßigen Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Dienststellen eine beurteilungsrelevante Aufgabe aller Führungskräfte ist.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Ver-

pflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG. Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik und die Planungen müssen daher zusammen gedacht werden.

Entwicklung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

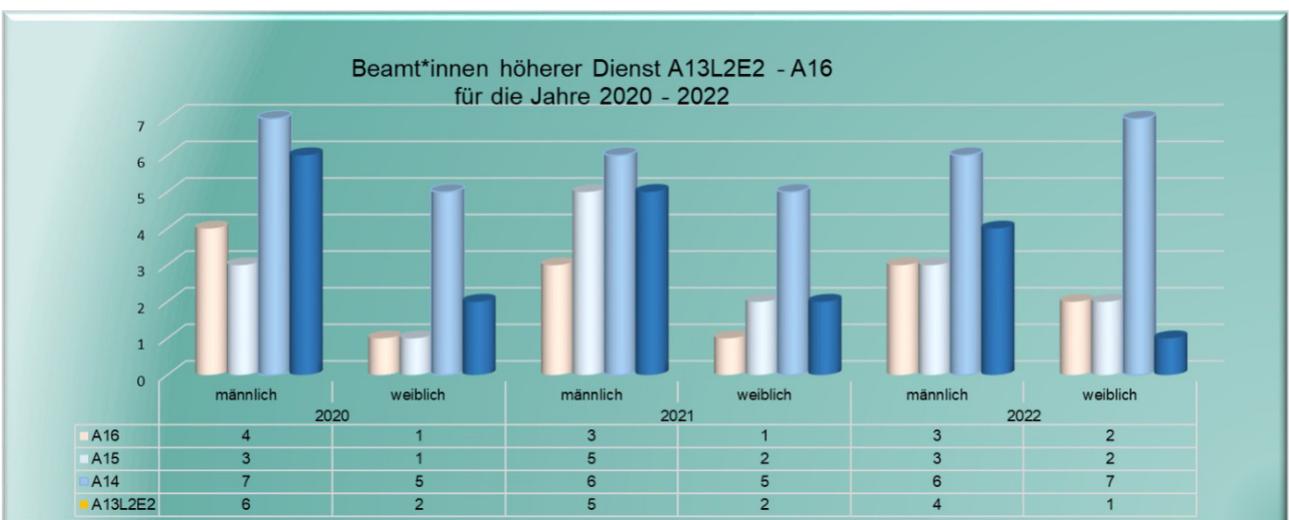
3.1. Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2020 bis 2022.

Im Zeitraum 2011 bis 2022 ist die Beschäftigtenanzahl in der Kreisverwaltung von 750 Mitarbeiter*innen auf 922 Mitarbeiter*innen in der Kreisverwaltung angewachsen (aktive Bedienstete auf befristeten und unbefristeten Stellen).

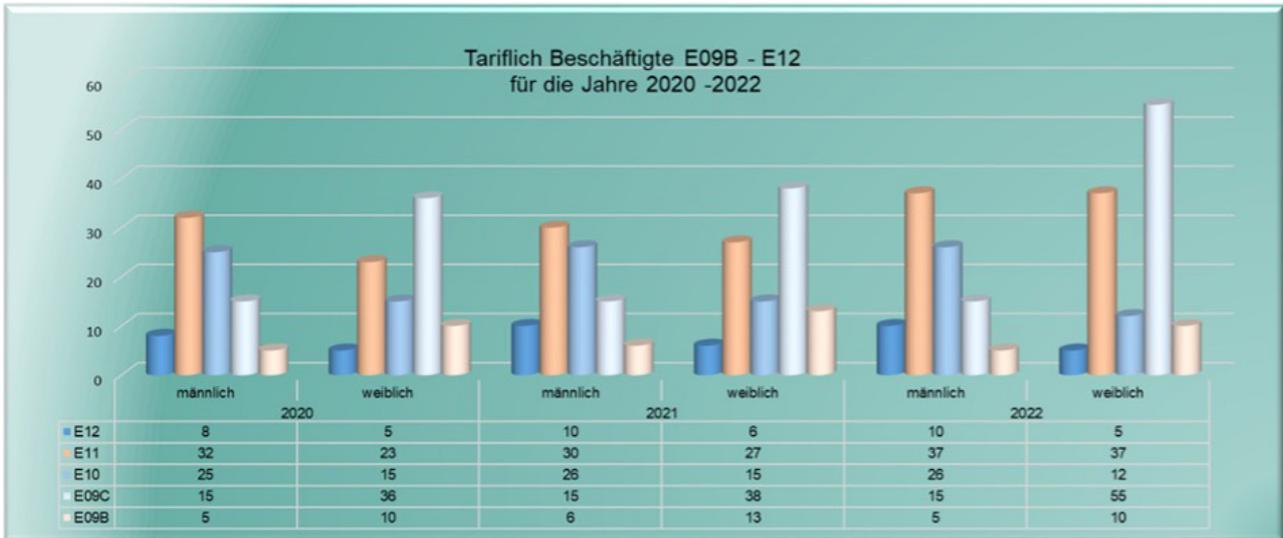
Beamt*innen Kreisverwaltung gesamt gehobener Dienst im Zeitraum 2020 - 2022



Beamt*innen Kreisverwaltung gesamt höherer Dienst im Zeitraum 2020 - 2022



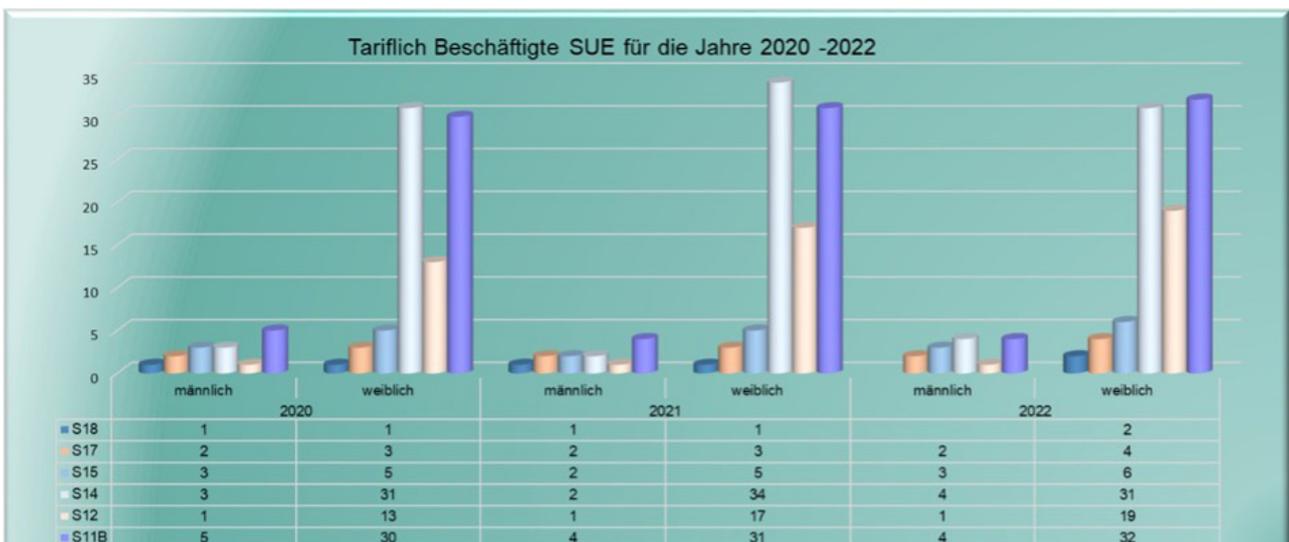
Tariflich Beschäftigte Kreisverwaltung gesamt E09B - E12 im Zeitraum 2020 bis 2022



Tariflich Beschäftigte Kreisverwaltung gesamt E13 - E15UE im Zeitraum 2020 bis 2022



Tariflich Beschäftigte Kreisverwaltung des SuE im Zeitraum 2020 bis 2022



3.2.1. Bedienstete der Kreisverwaltung im allgemeinen Verwaltungsdienst

Beamt*innen im allgemeinen Verwaltungsdienst Stichtag 31.12.2022

Besoldungsgruppe	Teilzeit 0% - 50% Frauen	Teilzeit 51% - 75% Frauen	Teilzeit > 75% Männer	Teilzeit > 75% Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Frauen	Gesamt
B6					1		1
B2					1		1
A16					2	2	4
A15					3	1	4
A14				1	6	6	13
A13L2E2					4	1	5
A13L2E1					1	1	2
A12		1	2	3	10	9	25
A11		3	1	3	8	3	18
A10L2E1	1	3		3	5	12	24
A9L2E1		1		1	3	8	13
A9L1E2Z		1			1		2
A9L1E2		2		2		1	5
A8	1	1		1	3	4	10
A6						2	2
Gesamtergebnis	2	12	3	14	48	50	129

Tariflich Beschäftigte im allgemeinen Verwaltungsdienst Stichtag 31.12.2022

Entgeltgruppe	Teilzeit 0% - 50% Männer	Teilzeit 0% - 50% Frauen	Teilzeit 51% - 75% Männer	Teilzeit 51% - 75% Frauen	Teilzeit > 75% Männer	Teilzeit > 75% Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Frauen	Gesamt
E03		1		1			1		3
E04						2	13	2	17
E05		3		2			7	2	14
E06	2	7		17	2	12	29	44	113
E07			1				11	1	13
E08		4		2		9	11	24	50
E08NFS		1					29	4	34
E09A		8		3	2	6	27	19	65
E09B		4		1			5	5	15
E09C		5		5	1	9	13	35	68
E10	1		2		1	1	21	10	36
E11	1	5	1	4		6	35	19	71
E12		1					10	4	15
E13		2		1		1	2	7	13
E14						1	1	1	3
E15							1	1	2
E15UE							1		1
Gesamtergebnis	4	41	4	36	6	47	217	178	533

3.2.2. Bedienstete der Kreisverwaltung im medizinischen Dienst Stichtag 31.12.2022

Beamt*innen im medizinischen Dienst

Besoldungsgruppe	Teilzeit 51% - 75% Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Frauen	Gesamt
A16		1		1
A15			1	1
A12		1		1
A9L1E2	1			1
Gesamtergebnis	1	2	1	4

Tariflich Beschäftigte im medizinischen Dienst Stichtag 31.12.2022

TrfGruppe	Teilzeit 0% - 50% Männer	Teilzeit 0% - 50% Frauen	Teilzeit 51% - 75% Frauen	Teilzeit > 75% Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Frauen	Gesamt
E06	1	7	2	1	1	14	26
E07		1					1
E08					1	4	5
E09A					2	4	6
E09C					1		1
E11						3	3
E14		3	2		1	2	8
E15		2	1	1	1	2	7
Gesamtergebnis	1	13	5	2	7	29	57

3.2.3 Bedienstete der Kreisverwaltung im technischen Dienst (inkl. feuerwehrtechnischer Dienst) Stichtag 31.12.2022

Beamt*innen im technischen Dienst (inkl. feuerwehrtechnischer Dienst)

Besoldungsgruppe	Teilzeit 51% - 75% Männer	Vollzeit Männer	Vollzeit Frauen	Gesamt
A12		1		1
A10L2E1	1	1		2
A9L1E2Z			1	1
A9L1E2		9		9
A8		5		5
A7		1		1
Sonstiges		2		2
Gesamtergebnis	1	19	1	21

Tariflich Beschäftigte im technischen Dienst (inkl. feuerwehrtechnischer Dienst) Stichtag 31.12.2022

Entgeltgruppe	Teilzeit 0% - 50% Frauen	Teilzeit > 75% Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Frauen	Gesamt
E03			2		2
E04			3		3
E05			2		2
E06	1		44	2	47
E07			1		1
E09A			6		6
E09C				1	1
E10		1	1		2
Gesamtergebnis	1	1	59	3	64

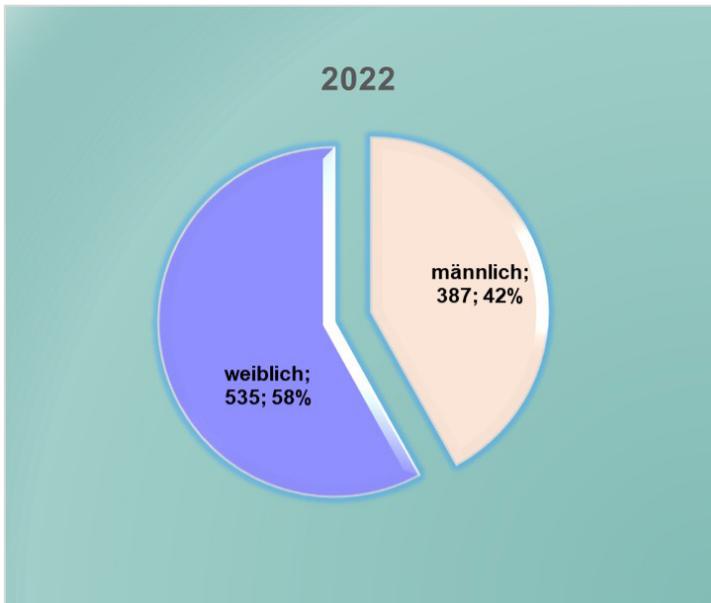


3.2.4 Bedienstete der Kreisverwaltung im SuE Stichtag 31.12.2022

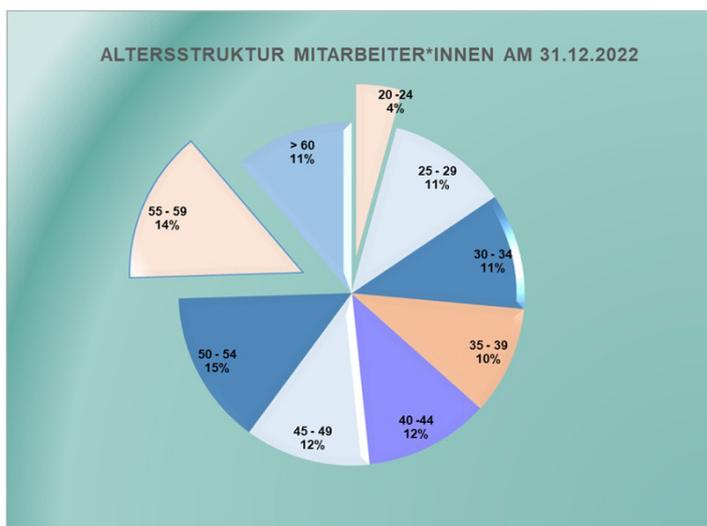
SUE	Teilzeit 0% - 50% Männer	Teilzeit 0% - 50% Frauen	Teilzeit 51% - 75% Frauen	Teilzeit > 75% Männer	Teilzeit > 75% Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Frauen	Gesamt
S04			1	1	2			4
S08B		1						1
S11B	1	16	9	1	3	2	4	36
S12		9	4	1			6	20
S14		3	4	1	4	3	20	35
S15	1	1	4		1	2		9
S17		1		1		1	3	6
S18							2	2
Gesamtergebnis	2	31	22	5	10	8	35	113

3.3 Vergleich Frauen – Männer

Im Zeitraum 2011 bis 2022 ist die Beschäftigtenanzahl in der Kreisverwaltung von 750 Bedienstete auf 922 Mitarbeiter*innen angewachsen. Der Frauenanteil stieg dabei von 46% (2011) über 49% (2014) und 55 % (2018) auf zwischenzeitlich 58%.



Beim ersten Blick entsteht der Eindruck, dass die weiblichen Beschäftigten, die Männer „überholt“ haben. Dies bezieht sich jedoch nur auf die Anzahl, denn die tiefere Datenanalyse zeigt, Frauen sind in Leitungs- und Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen in den nächsten Jahren weiter zu steigern. Betrachtet man die Altersstruktur in der Kreisverwaltung, bestehen hierfür gute Möglichkeiten.



In den nächsten 12 Jahren werden 25% der Beschäftigten in den Ruhestand gehen.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Zwar hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren auf 58% erhöht, doch besteht zwischen Frauen und Männern nach wie vor eine große Diskrepanz bezüglich des Arbeitsumfangs.

Am 31.12.2022 waren lediglich 10% der Teilzeitbeschäftigten Männer. Dies bedeutet sogar einen Rückgang um 2% zu 2018.



Geht man von der Gesamtzahl der Bediensteten aus, beträgt 2022 der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung 26%, der Anteil der Männer lediglich 3%. Im Vergleich zu 2014 hat sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigung insgesamt um 2 Prozentpunkte erhöht.

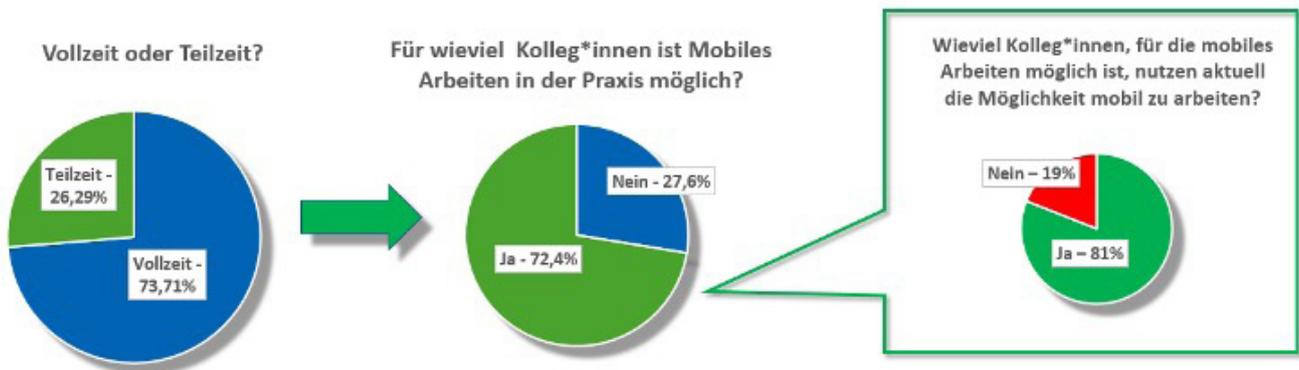


3.5 Homeoffice

Die Corona-Pandemie hat der Möglichkeit Homeoffice zu nutzen, einen großen Schub gegeben. Homeoffice (und hier im Schwerpunkt das Flexible Mobile Arbeiten, FMA, mit eigenen Endgeräten) war notwendig, um vor Infektionen zu schützen und um in Zeiten von Homeschooling dringende Betreuungsforderungen in Familien abzufedern.

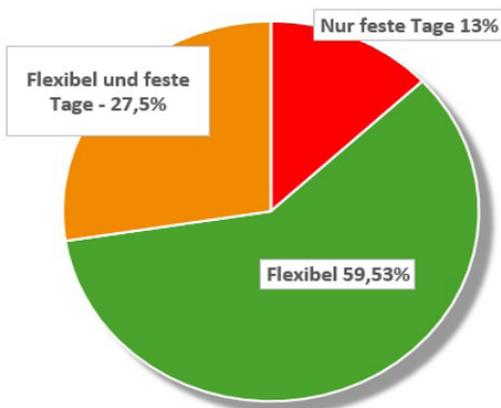
Die Quote der Mitarbeiter*innen in der Kreisverwaltung, die die Möglichkeit des Homeoffices 2018 nutzten, lag bei 4,1%, zwischenzeitlich ist sie auf 60% der Mitarbeiter*innen angewachsen. 65% der Mitarbeiter*innen, die aktuell Homeoffice nutzen, sind weiblich.

Im Herbst 2022 wurden die Teamleitungen in der Kreisverwaltung zu den Möglichkeiten des Mobilen Arbeitens in der Kreisverwaltung Euskirchen befragt, dadurch wurden insgesamt 871 Mitarbeiter*innen berücksichtigt. Ergebnisse dieser Befragung werden hier in relevanten Auszügen vorgestellt.



Bestimmte Stellen erfüllen nicht die Anforderungen an das Mobile Arbeiten, da Tätigkeiten vor Ort auszuführen sind (z.B. Helpdesk, Postbearbeitung, untersuchende Ärzt*innen, Labormitarbeiter*innen etc.). Andere Stellen mit einem höheren Anteil an bspw. verwaltenden und administrativen Aufgaben haben bessere Voraussetzungen. Die Befragung zeigt, dass über 80% der Mitarbeiter*innen, die die Möglichkeit haben im Homeoffice zu arbeiten, diese Möglichkeit auch tatsächlich nutzen.

Wie wird mobiles Arbeiten gehandhabt?

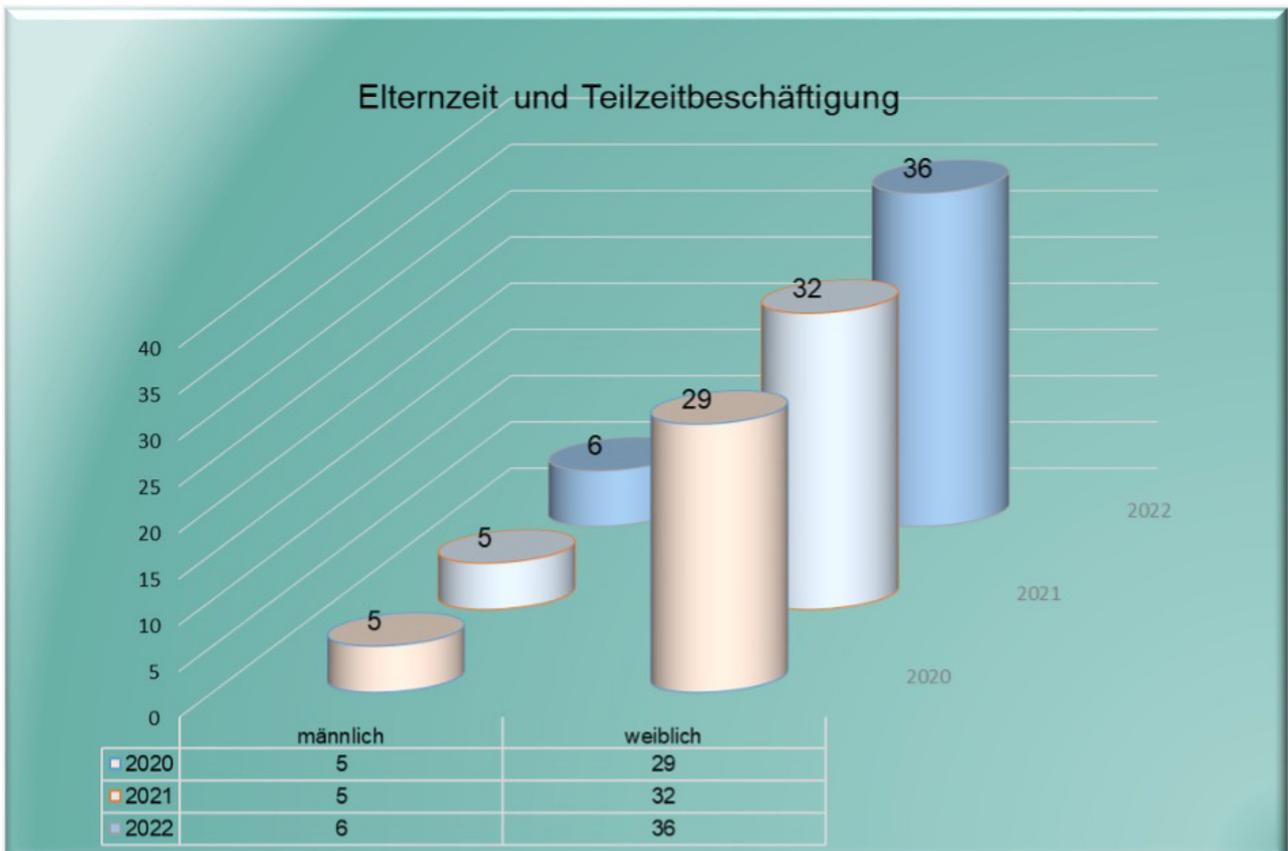


Eine deutliche Mehrheit der Mitarbeiter*innen, die die Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten haben, nutzen diese flexibel. Im Durchschnitt wird an 2,25 Tagen in der Woche mobil gearbeitet.

3.6 Inanspruchnahme Elternzeit

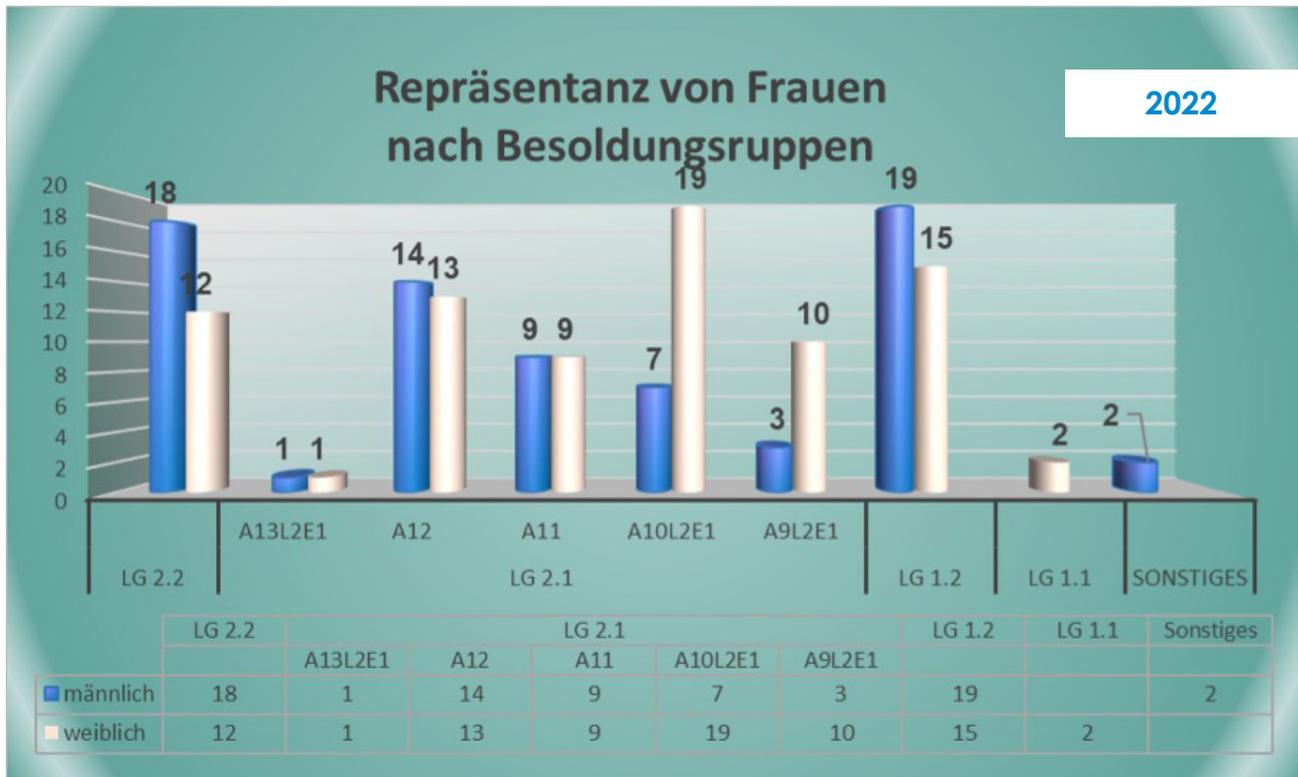
Elternzeit wird in der Regel immer noch von Frauen wahrgenommen. Im Zeitraum 2020 - 2022 haben nur wenige Männer die Möglichkeit zur Elternzeit genutzt. Wurde Elternzeit von Männern genommen, dann überwiegend nur die kurze Variante der Elternzeit (2 Monate).

Die Kombination von Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung wurde noch seltener von Männern in Anspruch genommen. Diese Kombination wird vorwiegend bei einer länger andauernden Elternzeit praktiziert und ist daher anscheinend leider noch überwiegend „Frauensache“.

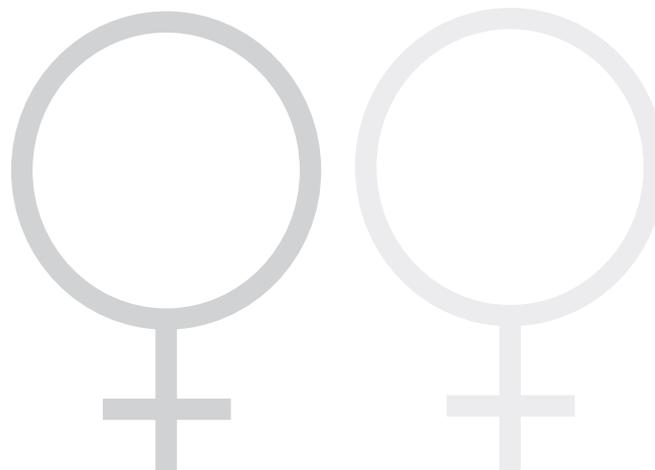


3.7 Repräsentanz von Frauen - Beamtinnen und Beamten

Frauen sind im höheren Dienst insgesamt immer noch unterrepräsentiert, allerdings gibt es eine erkennbar positive Entwicklung. Bei der Laufbahngruppe 2.1 gibt es sogar inzwischen mehr Frauen als Männer (siehe auch 3.1., Abbildung 1 und 2).

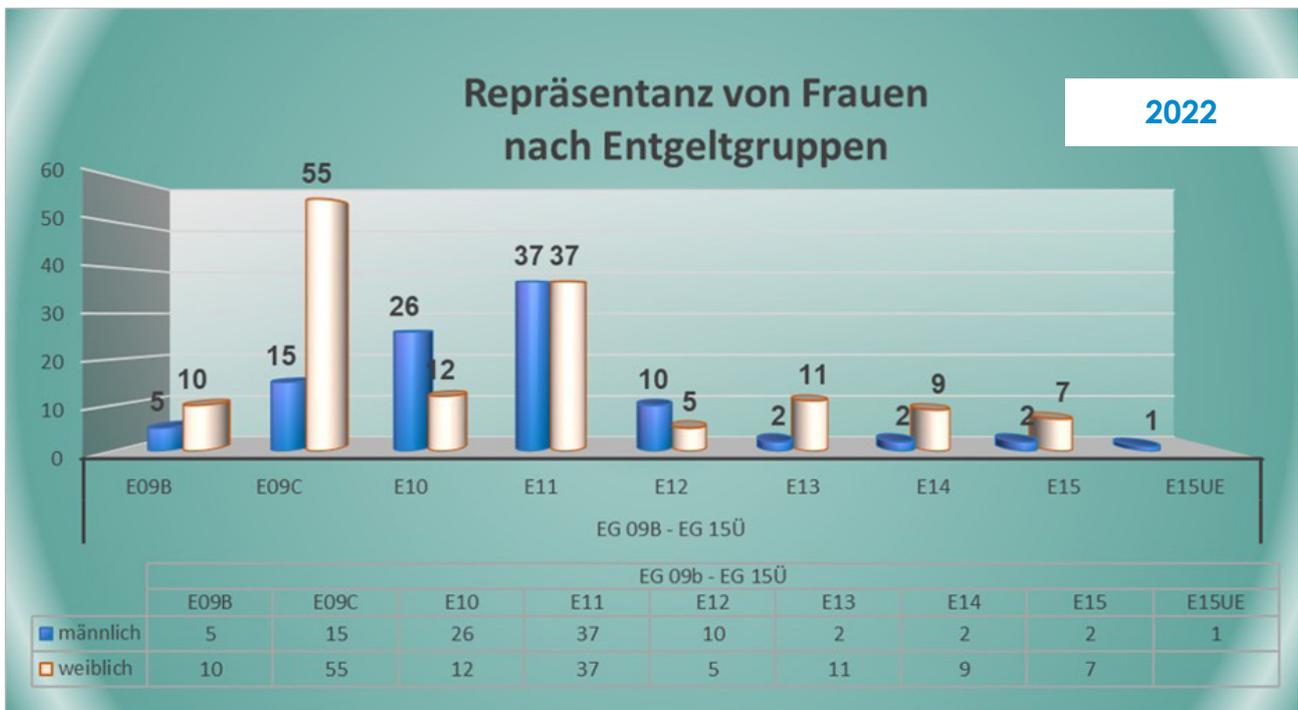


Im gehobenen Dienst gleichen sich Frauen und Männer immer mehr an. In der Besoldungsgruppe A 12 waren es 2021 sogar 2 Frauen mehr als Männer, 2022 hat sich das Verhältnis wieder knapp zugunsten der Männer verändert. In der Besoldungsgruppe A 11 ist das Verhältnis von Frauen und Männern inzwischen ausgeglichen. In der Besoldungsgruppe A 10 besteht nach wie vor ein Frauenüberschuss, dies gilt ebenso für nahezu alle Besoldungsstufen im mittleren Dienst.

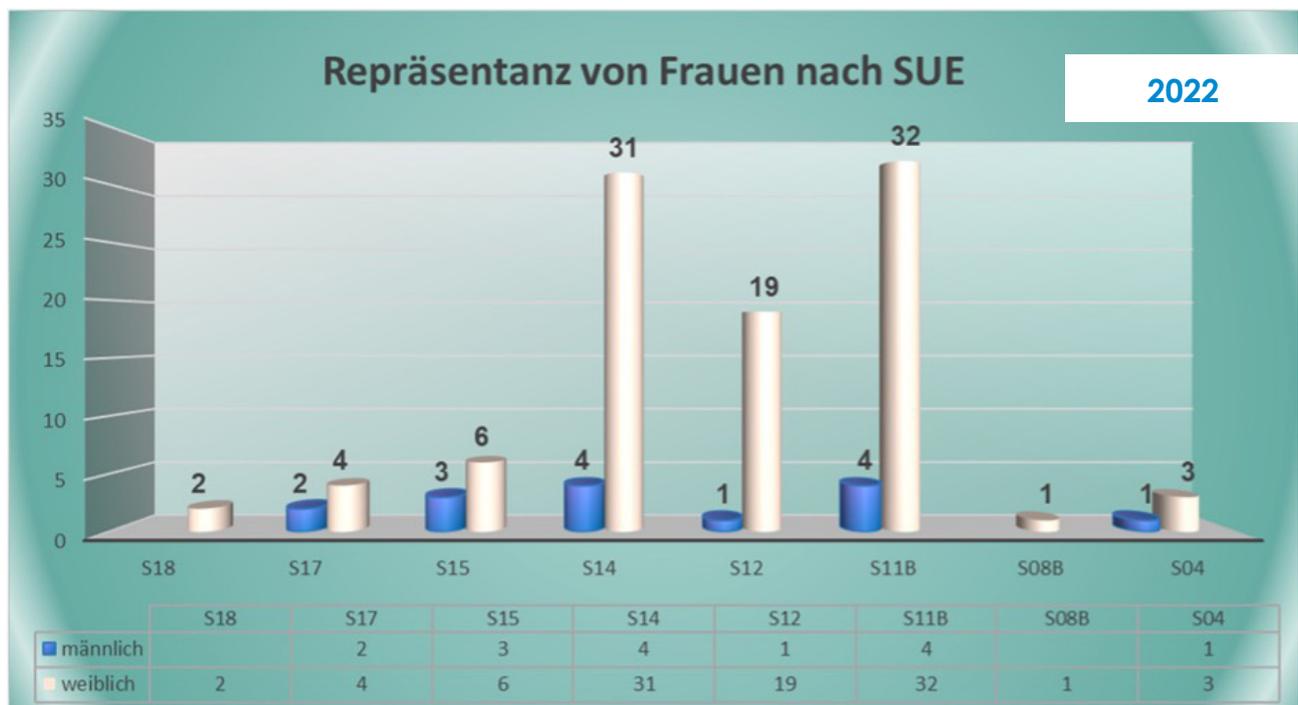


3.8 Repräsentanz von Frauen - Tariflich Beschäftigte

Bei den tariflich Beschäftigten finden sich in den Entgeltgruppen EG 12 und EG 10 noch doppelt so viele Männer wie Frauen, lediglich in der EG 11 ist das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen, während es bei den Entgeltgruppen 9 B und 9 C deutlich mehr Frauen gibt als Männer (siehe auch 3.1., Abbildung 3 und 4).



In den Sozial- und Erziehungsdiensten sind die Frauen überrepräsentiert. Hier ist es erstrebenswert, mehr Männer für diesen Bereich zu gewinnen.



3.9 Bedienstete der Kreisverwaltung nach Funktion und Geschlecht

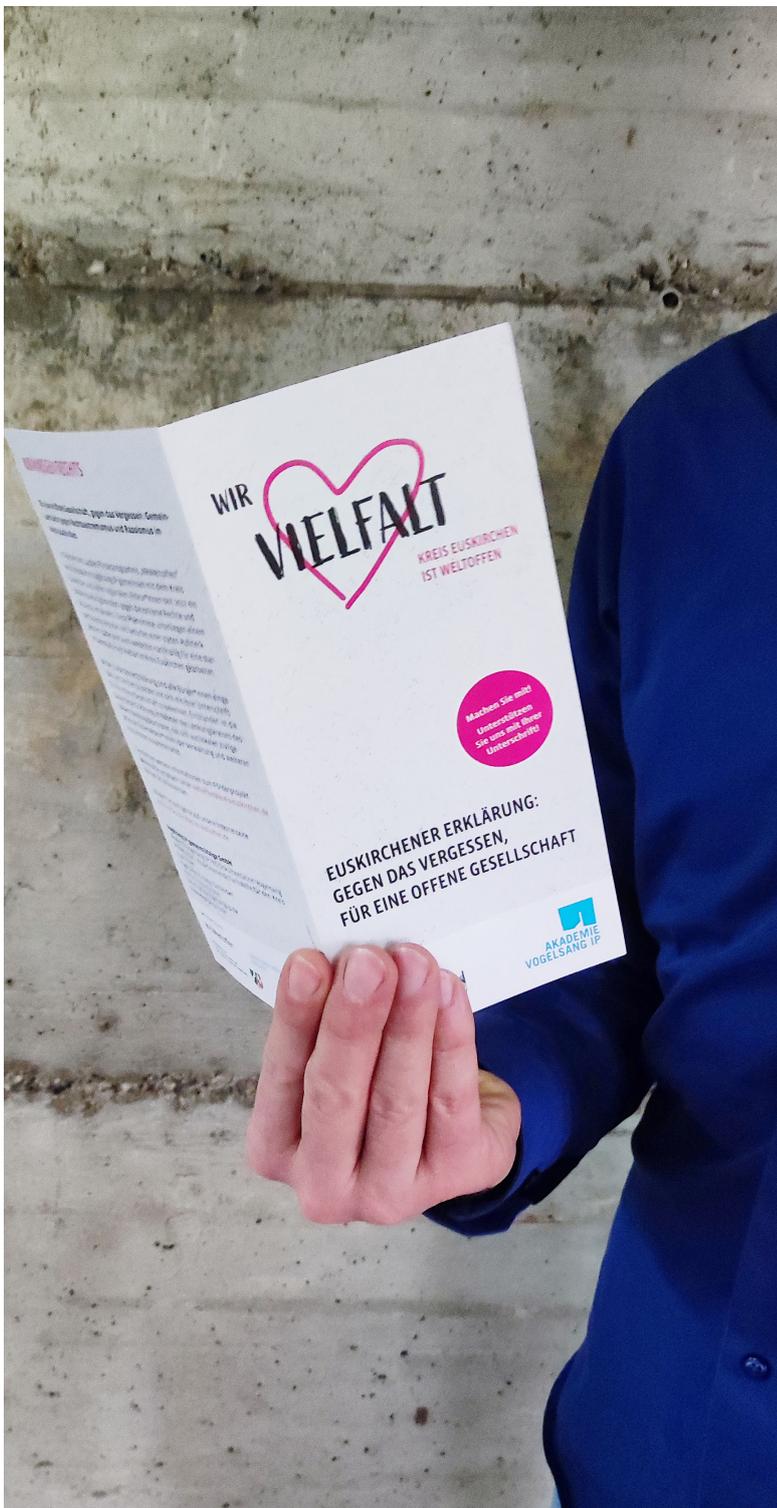


Wie bereits in den vergangenen Gleichstellungsplänen besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz an weiblichen Führungskräften (ausgenommen sind dabei die Stabsstellen und die Leitungsfunktion der Regionalteammanager*innen in der Abteilung Jugend und Familie). Bei der Leitung von Geschäftsbereichen haben die Frauen aufgeholt, bei den Abteilungsleitungen sind Frauen jedoch immer noch deutlich unterrepräsentiert (weniger als die Hälfte der Abteilungen werden von Frauen geleitet), ähnlich sieht es bei den Teamleitungen aus.

Im Jahr 2021 führten Kreisinspektorenanwärter*innen aus der Kreisverwaltung Euskirchen und verschiedenen Kommunen des Kreises ein Studienprojekt zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ durch. Dabei wurde der Anteil von Frauen in Führungspositionen im interkommunalen Vergleich betrachtet. Es zeigte sich eine signifikante Spreizung der Ergebnisse. Es gab kommunale Verwaltungen im Kreis Euskirchen, in denen sich keine einzige Frau in einer Führungsposition befand. In einigen Verwaltungen (unter anderem der Kreisverwaltung) fanden sich Frauen durchgehend auf allen Führungsebenen.

In den ergänzend durchgeführten Interviews (insgesamt 13) mit Frauen in Führungspositionen (u.a. unter Einbeziehung weiblicher Führungskräfte der Kreisverwaltung) wurde deutlich: Frauen begegnen immer noch Vorurteilen bezüglich ihrer Führungskompetenz. Sie tragen immer noch den Hauptanteil der Sorgearbeit in Familien und sehen sich deshalb vor die Aufgabe gestellt, ihre beruflichen Ambitionen mit den Bedürfnissen der Familie zu vereinbaren. Nicht selten ist das ein komplexer Balanceakt. Die Frauen beschrieben darüber hinaus sehr anschaulich, dass Männer sich gegenseitig verbünden und unterstützen und sie häufig außen vor bleiben und ihr Weg in Führungspositionen deutlich steiniger ist. Als Unterstützung wünschten sich die Frauen u.a. ein geschlechtsübergreifendes Netzwerk von Führungskräften, passende Weiterbildungsangebote und die Möglichkeit in Teilzeit zu führen. Das Führen in Teilzeit wird bereits erfolgreich in der Kreisverwaltung Euskirchen praktiziert. In den geplanten Maßnahmen (siehe Punkt 5) wird auf die anderen Wünsche der Frauen eingegangen.

3.10 Fortbildungen Nachwuchsführungskräftequalifizierung und modulare Qualifizierung



Im Zeitraum 2018 bis 2022 wurden Fortbildungen zu unterschiedlichen Themen angeboten, wie „Kompetenz in der Kommunikation“, „Konfliktmanagement“, „Entspannungstechniken“, „Motivierende Bewerber*innengespräche führen“ u.v.m. 2022 wurde außerdem in vier Terminen eine Führungskräfte sensibilisierung zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“ angeboten. Speziell für Frauen wurde die Seminare „Diplomatie für Frauen“ und „Erfolg in Sicht“ durchgeführt. Weiter geplante Präsenzseminare mussten aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden.

Seit 2017 bereitet die Kreisverwaltung Euskirchen darüber hinaus geeignete Frauen und Männer speziell auf eine Führungsaufgabe vor. So werden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchsführungskräfte durchgeführt und eine modulare Qualifizierung für eine berufliche Entwicklung in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, angeboten.

Die modulare Qualifizierungsmaßnahme für eine berufliche Entwicklung in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, schlossen 2020 vier Frauen und 2022 zwei Männer erfolgreich ab.

An der Nachwuchsführungskräftequalifizierung haben seit Beginn dieses Angebots 56 Mitarbeiter*innen teilgenommen.



Nachdem im ersten Durchgang der Qualifizierung vor allem Frauen das Angebot nutzten, dominieren in den letzten beiden Durchgängen deutlich die Männer. Führungskräfte sind hier aufgefordert, besonders ihre geeigneten Mitarbeiterinnen zur Teilnahme bei einem nächsten Durchgang zu motivieren.

3.11 Auszubildende

Gesamtzahl der eingestellten Anwärter*innen und Auszubildenden nach Geschlecht für den Zeitraum 2020 - 2022:



Der Schwerpunkt bei den Verwaltungsfachangestellten liegt seit Jahren bei den Frauen. Erfreulich ist, dass es dabei auch immer wieder Teilzeitauszubildende gibt. Auch in den vermeintlich eher Männern zugeschriebenen Ausbildungsberufen z.B. im AWZ finden sich immer wieder interessierte und motivierte Bewerberinnen.

4. Prognose der zu besetzenden Stellen

4.1 Zu erwartende Abgänge bis 31.12.2027 durch Erreichen der Altersgrenze, wegen Beendigung oder Antritt der Ruhephase in der Altersteilzeit

Bis zum 31.12.2027 werden voraussichtlich insgesamt mindestens 72 Kolleginnen und Kollegen den aktiven Dienst verlassen, um ihre Pension/Rente anzutreten.

Abgänge Beamtinnen und Beamte

Tarifgruppe	2023		2024		2025		2026		2027	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A5										
A6										
A7										
A8										
A9										
A9mD										
A10L2E1									3	
A11										
A12										
A13										
A13L2E2								1		
A14	1									
A15										
A16						1				
B2										
B6										
Gesamt pro Jahr:	1					1		1	3	
Gesamtanzahl						6				

Abgänge tariflich Beschäftigte

Tarifgruppe	2023		2024		2025		2026		2027	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EG1										
EG2										
EG3					1	1				
EG4										
EG5						3			1	1
EG6	1		2	1		3	3	1	1	2
EG7	1			1						
EG8	1	1			2		2			1
EG9a	1		1			2	1	2		
EG9b	1	1		1						
EG9c	2				1		1		1	
EG10	1	1	1			1				
EG11		1				2	1	1	1	1
EG12										
EG13				1						
EG14							1			1
EG15							1	1	1	
EG15Ü										
Gesamt	8	4	4	4	4	12	10	5	5	6
Gesamtsumme:	62									

Abgänge tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Tarifgruppe	2023		2024		2025		2026		2027	
	Frauen	Männer								
S04										
S05										
S06										
S07										
S08										
S09										
S10										
S11a										
S11b						1				
S12			1							
S13										
S14							1		1	
S15										
S16										
S17										
S18										
Gesamt	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0
Gesamtsumme:	4									

Da 25% der Bediensteten in der Kreisverwaltung über 55 Jahre alt sind (siehe auch Punkt 3.3), wird in den nächsten Jahren eine Vielzahl von Stellen neu zu besetzen sein, darunter auch Führungspositionen, bei denen aktuell eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht (siehe 3.8).

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

5. Ziele und Maßnahmen

5.1. Handlungsfeld Beseitigung von Unterrepräsentanzen

Ziel:

Der Frauenanteil wird in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht.

Maßnahme:

Auswahlverfahren bei internen und externen Stellenbesetzungen werden transparent und geschlechtsneutral durchgeführt.



Ziel: Es besteht ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen.

Maßnahmen:

- Leitungspositionen werden grundsätzlich gem. der Dienstvereinbarung 3.10.05 intern und bei Bedarf auch extern ausgeschrieben.
- Auswahlverfahren bei internen und externen Stellenbesetzungen werden transparent und geschlechtsneutral durchgeführt.
- Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes werden bei gleicher Eignung und Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt.
- Mitarbeiterinnen werden gezielt auf die Möglichkeit zur Teilnahme an der Führungskräftequalifizierung hingewiesen.
- Bei der Ausschreibung von Führungspositionen wird grundsätzlich geprüft, ob die Position auch in Teilzeit besetzt werden kann und es erfolgt dann eine entsprechende Ausschreibung.
- Es wird ein Führungskräfte-Netzwerk initiiert und den Absolvent*innen der bisherigen Führungskräftequalifizierung wird ein Austausch in diesem Netzwerk ermöglicht.

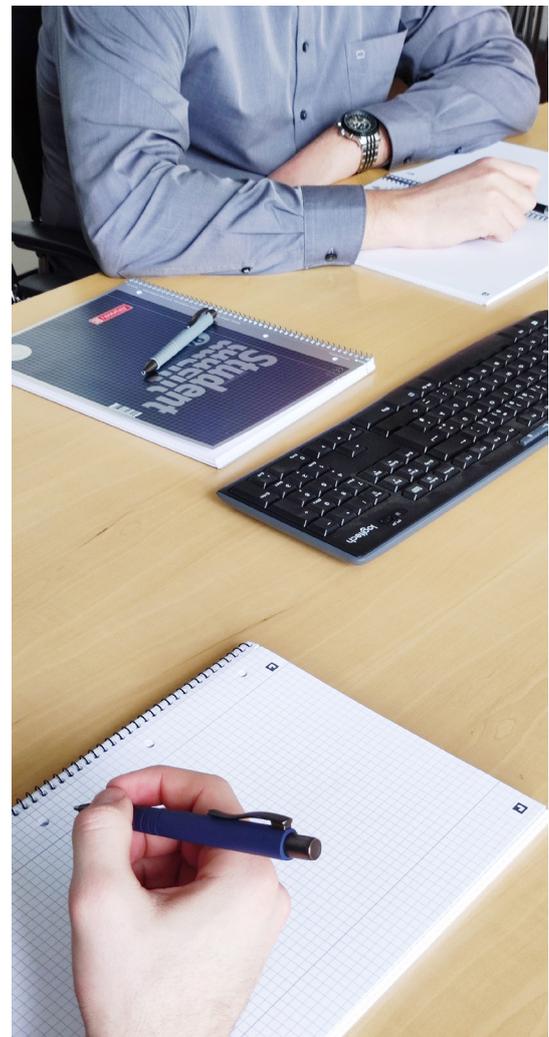
5.2 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel:

Die Kreisverwaltung Euskirchen unterstützt weiterhin alle Mitarbeiter*innen darin, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Maßnahmen:

- Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen wird auf die Belange von Mitarbeiter*innen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder/und pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten adäquat eingegangen.
- Die Möglichkeiten des Mobilen Arbeitens (Homeoffice) werden gem. der Dienstvereinbarung 3.10.7 zur Flexibilisierung der Mitarbeiter*innen offensiv zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt.
- Die bestehenden Regelungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben erhalten und werden weiter etabliert.
- Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Fortbildungen für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte integriert.
- Dem Bedürfnis nach familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen wird in Abstimmung mit den dienstlichen Anforderungen gem. der Dienstvereinbarung Rechnung getragen.
- Die Mitarbeiter*innen werden durch das Intranet über Kinderbetreuungsangebote im Kreis Euskirchen in den Ferienzeiten informiert.
- Die Führungskräfte wirken daraufhin, dass Mitarbeiter*innen, die Angehörige pflegen und betreuen, im beruflichen Umfeld unterstützt werden.
- Der Kontakt zu Mitarbeiter*innen in der Familienphase wird nachhaltig aufrechterhalten. Die Rückkehr in den Beruf wird strategisch und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung abgestimmt, geplant und begleitet.
- Mitarbeiter*innen in der Familienphase erhalten die Möglichkeit an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und werden so in ihrer Leistungs- und Einsatzfähigkeit gestärkt.



5.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

Ziel:

Frauen und Männer werden durch Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote in ihren spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen gestärkt und unterstützt.

Maßnahmen:

- Den Mitarbeiter*innen werden gezielte Fortbildungsangebote unterbreitet. Die Angebote werden so ausgeschrieben, dass alle Mitarbeiter*innen rechtzeitig informiert sind und die Möglichkeit zur Teilnahme haben.
- Über das allgemeine Fortbildungsangebot hinaus werden bedarfsorientiert spezielle Seminare für Frauen und Männer angeboten z.B. zu allgemeinen geschlechtsspezifischen Inhalten oder zur Berufs- und Lebenswegplanung.
- Das Modell der Teilzeitberufsausbildung wird weiter durchgeführt.

Ziel:

Nachwachskräften wird frühzeitig die Bedeutung genderspezifischer Aspekte vermittelt.

Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte informiert in der Einführungswoche der Auszubildenden die Nachwuchskräfte über Bedeutung des Themas Gleichstellung in der Kreisverwaltung.
- Die Gleichstellungsbeauftragte steht als Betreuungsperson für genderspezifische Studienprojekte zur Verfügung.

5.4 Handlungsfeld Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

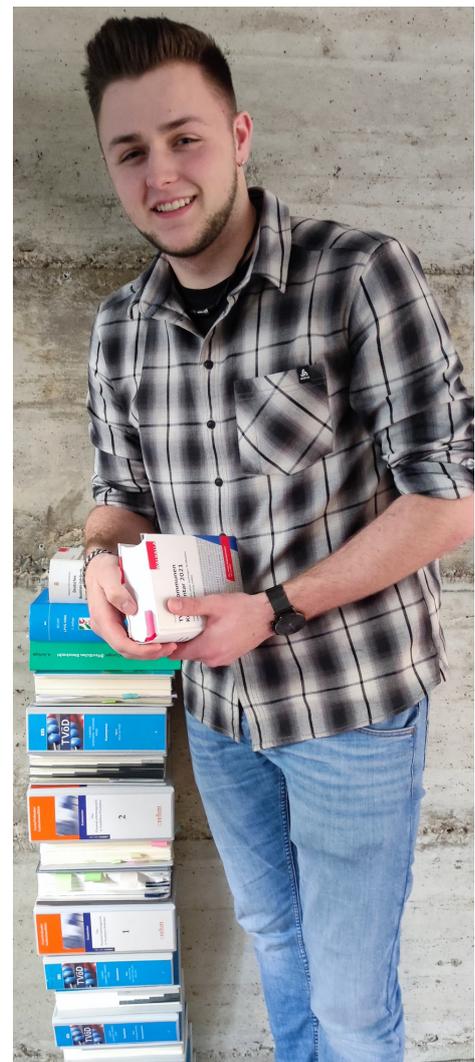
Das Prinzip des Gender-Mainstreamings wird konsequent in das Verwaltungshandeln integriert.

Ziel:

Frauenspezifische Besonderheiten werden im Betrieblichen Gesundheitsmanagement berücksichtigt.

Maßnahme:

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden den Mitarbeiterinnen Angebote unterbreitet, die auf frauenspezifische Bedürfnisse in der Prävention eingehen.



Ziel:

Statistiken, Erhebungen und Analysen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben, liegen mit geschlechtsspezifischen Daten vor.

Maßnahme:

Statistiken, Erhebungen und Analysen, die gleichstellungsrelevant sind, werden geschlechtsspezifisch erhoben und ausgewertet, das gilt auch für Daten im Rahmen von Maßnahmen und Projekten der Kreisverwaltung. 

Ziel:

Die interne und externe Kommunikation der Kreisverwaltung entspricht den Grundlagen der Geschlechtergerechtigkeit und damit den Vorgaben des LGG NRW.

Maßnahmen:

Alle Mitarbeiter*innen sind hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Kreisverwaltung. Ein Flyer mit Hinweisen und Formulierungshilfen steht im Intranet der Kreisverwaltung zur Verfügung. 

5.5 Handlungsfeld wertschätzendes und belästigungsfreies Arbeitsklima

Ziel:

Alle Mitarbeiter*innen tragen für ein Arbeitsklima Sorge, welches die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller respektiert und fördert.

Maßnahmen:

- Die Mitarbeiter*innen werden vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz geschützt. Die respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern wird ebenso gefördert und ein gutes Arbeitsklima unterstützt. 
- Ansprechpersonen und die Möglichkeit zur anonymen Kontaktaufnahme im Intranet sind bei evtl. Vorkommnissen allen Mitarbeiter*innen bekannt. 

6. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Bereiche der Kreisverwaltung Euskirchen.

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

Gehört dem Kreis Euskirchen allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreter*innen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Der Gleichstellungsplan tritt nach seiner Verabschiedung im Kreistag in Kraft und gilt für die Jahre 2023 bis 2027, längstens bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.



Abt. 10 Personalmanagement und
Stabsstelle 85 Gleichstellungsbeauftragte

Jülicher Ring 32
53879 Euskirchen
www.kreis-euskirchen.de

Ansprechpartnerin:
Astrid Günther
Telefon 02251 15618
[gleichstellungsbeauftragte@
kreis-euskirchen.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@kreis-euskirchen.de)
Zimmer A141

Fotos: Andrea Metzen
Layout: Judith Maur Design