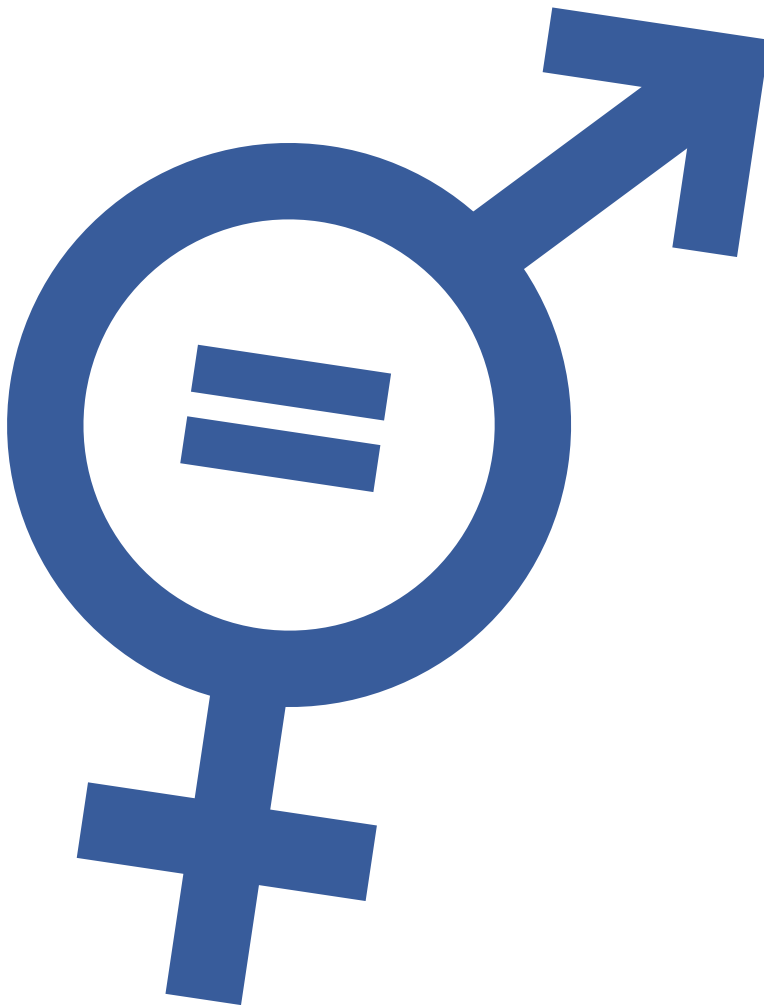


Gleichstellungsplan

für die Kreisverwaltung Rhein-Erft
01.01.2024 bis 31.12.2027



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 Willems

Gestaltung und Layout:
Frau Behr

Berechnung der Zahlenwerte:
Frau Bau, Frau Willems

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 31.12.2023 gültig und wurde durch Beschluss des Kreistages des Rhein-Erft-Kreises vom 10.09.2020 verabschiedet.

Dieser Plan wird im Folgenden aktualisiert und bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.2024-31.12.2027. Gemäß § 5 Abs. 1 des LGG NRW kann der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren geschrieben werden. Da in fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Parität der Geschlechter hergestellt ist bzw. der Anteil der weiblichen Beschäftigten überwiegt, kann der Gleichstellungsplan eine Gültigkeit von vier Jahren haben. Vergleicht man die Werte der Anlagen aus 2020 und 2023, so stellt man zudem fest, dass sich ein Großteil der Werte nicht signifikant verändert hat.

In der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplanes hat die Anzahl an Heimarbeitsplätzen deutlich zugenommen. Durch die Corona Pandemie musste die Verwaltung zeitnah die Schaffung einer Vielzahl von Heimarbeitsplätzen sicherstellen. Viele der Beschäftigten nutzen weiterhin die Möglichkeit einen Teil der Arbeitszeit in Heimarbeit abzuleisten, da die Heimarbeit Vorteile wie einen fehlenden Arbeitsweg, Flexibilität in der Zeiteinteilung, Ruhe zum Arbeiten und somit mehr Zeit für Familie und Freunde bietet.

Hinsichtlich einer paritätischen Verteilung der Geschlechter, insbesondere in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen und ebenso in den Leitungsfunktionen, ist die Verwaltung auf einem sehr guten Weg. Erstmals besteht eine paritätische Verteilung der Geschlechter unter den Führungskräften.

Da der Frauenanteil in der Verwaltung bei derzeit 69% liegt, ist dennoch fraglich, warum sich die Höhe des Frauenanteils nicht in den Führungspositionen widerspiegelt.

Die Hauptursache für die verhältnismäßig geringere Zahl von Frauen in höheren Positionen liegt nach wie vor in einer Unterbrechung der Tätigkeit aufgrund von Geburten und Erziehungszeiten sowie anschließende Teilzeittätigkeiten. Dabei gilt fast immer: Je länger die Beurlaubung und/oder je geringer der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit ist, desto größer sind die Auswirkungen auf das berufliche Weiterkommen.

Hier liegt weiterhin 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 ihre berufliche Entwicklung.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sollte das Potential der in Teilzeit arbeitenden Mütter genutzt werden, indem man den Frauen beispielsweise das Teilen einer Führungsstelle ermöglicht oder Modelle wie „Führen auf Distanz“ testet.

Ein „frauen- und familienfreundlicher“ Arbeitgeber würde die Kreisverwaltung insbesondere für junge, kompetente und qualifizierte Frauen sowie für Männer erheblich attraktiver machen.

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.

Frank Rock
Landrat

Julia Willems
Gleichstellungsbeauftragte

2. *Inhaltsverzeichnis*

1. Vorwort.....	3
2. Inhaltsverzeichnis	5
3. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)	6
4. Der Gleichstellungsplan	7
4.1. Geltungsbereich	8
4.2. Ziele des Gleichstellungsplanes	8
4.3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.....	8
4.3.1. Geschlechtergerechte Sprache.....	8
4.3.2. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	9
4.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
4.4.1. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung.....	11
4.4.2. Erftzwerge.....	12
4.4.3. Pflege von Angehörigen	12
4.4.4. Elternzeit, Beurlaubung.....	12
4.4.5. Heimarbeit	13
4.5. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz.....	13
4.5.1. Stellenausschreibungen, Auswahlkriterien und Vorstellungsgespräche.....	15
4.5.2. Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten	16
4.5.3. Vergabe von Ausbildungsplätzen.....	17
4.5.4. Fortbildung	17
4.5.5. Angebote der Gleichstellungsbeauftragten	18
5. Organisation der Verwaltung	19
6. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	19
7. Controlling und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	20
8. Anlagen – Entwicklung der Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises....	21

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 Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- 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 beschrieben, wo die Frauenförderung zu beachten ist:

- der Gleichstellungsplan resp. die Experimentierklausel,
- Stellenausschreibungen,
- die Auswahlkriterien,
- Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten,
- die Vorstellungsgespräche,
- die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
- Fortbildung und Gremien.

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 passgenaue 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“. Es handelt sich bei der Kreisverwaltung Rhein-Erft zwar um eine große Verwaltung mit entsprechender Bewegung in der Personalstruktur. Allerdings besteht mittlerweile in fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Parität der Geschlechter. Daher wurde eine Geltungsdauer von vier Jahren, also vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2027, 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.

§45 Abs. 2 der Kommunalen Haushaltsverordnung NRW (KomHVO NRW) schreibt vor, dass im Anhang zum Haushaltsplan 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 derzeit noch unterrepräsentiert sind, weiterhin angestrebt bzw. soll eine bestehende Parität der Geschlechter beibehalten werden.

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 2-12 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. Es sollte möglichst eine neutrale Personenbezeichnung gewählt werden. Wenn dies nicht möglich ist, soll sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform verwendet werden.

Sollen mehr als zwei Geschlechter angesprochen werden, gibt es verschiedene Formulierungsmöglichkeiten. Hierzu finden sich Beispiele auf 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 Mitarbeiterin/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.

Die aus dem Jahr 1998 stammende Dienstvereinbarung wurde in diesem Jahr durch die Gleichstellungsbeauftragte neu verfasst. Sie ist im Intranet unter den dort aufgeführten Dienstvereinbarungen zu finden.

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 01.07.2023 sind von den 1029 Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Erft-Kreises 735 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 69% entspricht – vgl. Anlage 2.

Aus Anlage 8 geht hervor, dass 366 Beschäftigte in Teilzeit arbeiten und der Frauenanteil hier bei 88% (286 Frauen) liegt.

Von den 710 Frauen befinden sich demnach 328 in Teilzeit, was fast die Hälfte ausmacht (46%). Von den 319 männlich Beschäftigten arbeiten lediglich 38 in Teilzeit (12%).

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 einem 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.

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

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 liegenden Gründen überwiegen.

Sollten zwingende dienstliche Gründe einer Teilbarkeit im Ausnahmefall entgegenstehen, so muss dies begründet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte muss in diesem Fall angehört werden. Die Möglichkeit von Führen auf Distanz und das Teilen einer Führungsstelle sind wirkungsvolle Instrumente, um einer Benachteiligung von Teilzeitkräften entgegenzuwirken. Gerade Mütter sind davon betroffen, dass sie aufgrund der Teilzeitarbeit einen „Karriereknick“ zu befürchten haben. Dieser Ungerechtigkeit sollte entgegengewirkt 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.

Beschäftigte, 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.

Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden. Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet auch Flexibilität in der Aufgabenwahrnehmung, d.h. als Folge von Teilzeit bzw. anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen erforderlich werden. Vorgesetzte sind über flexible Arbeitszeitmodelle/Teilzeitbeschäftigung zu informieren und dafür zu sensibilisieren.

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

4.4.2. Erftzwerge

Die kreiseigene Großtagespflege kann wieder 9 Plätze für Kinder unter drei Jahren anbieten. Seit dem 01.08.2023 ist neben Frau Bettina Höller, Frau Tanja Thamm, als Tagesmutter bei den Erftzwerge tätig. Die Großtagespflege 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 Beschäftigten (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

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

Aus der Anlage 10 ist der aktuelle Stand der Heimarbeitenden erkennbar. Die insgesamt 499 Personen mit Heimarbeit entsprechen ca.48 % der 1029 Beschäftigten. Mit Blick auf die Gesamtzahlen sind es meist Frauen, die Heimarbeit ausüben (74 %).

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden kurzfristig zum Schutze der Beschäftigten, aber auch zur Aufrechterhaltung des Verwaltungsbetriebes viele zusätzliche Heimarbeitsplätze ermöglicht. Die Notwendigkeit, in der Pandemie schnell auf Heimarbeitsplätze umzusteigen, hat über die Pandemie hinaus das Arbeiten in Heimarbeit stärker etabliert. So haben vor der Pandemie 10% der Beschäftigten einen Heimarbeitsplatz gehabt. Zum 01.07.2023 waren es 48% der Beschäftigten.

Die Möglichkeit einen Teil der Arbeitszeit in Heimarbeit zu absolvieren, bietet den Beschäftigten der Verwaltung ein höheres Maß an Flexibilität, gestaltet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter, stellt eine generelle Arbeitserleichterung dar und sorgt somit für mehr Zufriedenheit bei den Beschäftigten. Der Rhein-Erft-Kreis als Arbeitgeber steigert durch die Ermöglichung von Heimarbeit seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. Zudem bietet die Heimarbeit die Möglichkeit Arbeitsplätze doppelt zu besetzen, was die angespannte Raumsituation in einigen Bereichen entspannt.

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 01.07.2023. 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 69% der Beschäftigten der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis Frauen – vgl. Anlage 2.

In den letzten Jahren ist der Anteil der Beamtinnen auf 67% gestiegen (vgl. Anlage 4) und der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten liegt derzeit bei 69% (vgl. Anlage 6).

In der Gesamtbetrachtung der Tarifbeschäftigten in den zusammengefassten Entgeltgruppen (vgl. Anlage 7) liegt die Frauenquote in den ersten beiden Bereichen über 50%.

Besonders signifikant ist die Veränderung in der Gruppe EG 13-EG 15. Dort ist die Frauenquote von 49% (01.07.2020) auf 70% (01.07.2023) gestiegen.

Lediglich die Zahl der Beamtinnen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vgl. Anlage 5), liegt unter der 50% Grenze. Hier ist jedoch anzumerken, dass die Grenze mit 49% nur knapp unterschritten wird und dass die Frauenquote – betrachtet man nur die Führungskräfte (vgl. Anlage 11) – mit genau 50% erstmals paritätisch ist. Bei den Abteilungsleitungsstellen, die gleichzeitig die stellvertretende Amtsleitung innehaben, liegt die Frauenquote lediglich bei 39%. Im Verhältnis zum 01.07.2020 ist sie um 6% gestiegen.

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 2020 wurden 4 Beschäftigte zur modularen Qualifizierung zugelassen. Im Jahr 2021 starteten zwei Frauen und ein Mann diese Qualifizierungsmaßnahme.

In diesem Jahr starten eine Frau und ein Mann die modulare Qualifizierung.

Ebenso kommt in Anlage 11 zum Ausdruck, dass ein Anstieg bei den Abteilungsleiterstellen und bei den Amtsleitungen stattgefunden hat. Befanden sich diese Werte zum 01.07.2020 noch unter der 50%, so liegt der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen am 01.07.2020 bei 37% und ist zum 01.07.2023 auf 59% gestiegen. Bei den Amtsleitungen ist die Frauenquote mit genau 50% erstmals erfüllt. Am 01.07.2020 waren es lediglich 41%.

Bei den Dezernatsleitungen ist erstmals in der Historie des Rhein-Erft-Kreis eine Frau als Dezernentin tätig. Somit ist auf dieser Ebene die Frauenquote von null auf 17% gestiegen.

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

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. In den vergangenen Jahren ist die Quote der weiblichen Auszubildenden stets gestiegen. Am 01.07.2020 lag die Frauenquote bei 76%. Zum

01.03.2023 lag die Frauenquote bei den Auszubildenden bei 54%. Die Frauenquote ist somit um 22% gesunken. In den letzten Ausbildungsjahren konnten sich wieder mehr männliche Bewerber als in den Vorjahren durchsetzen. Dennoch ist die Frauenquote mit 54% erfüllt.

Da in den kommenden Jahren mehr Männer aus dem Dienst der Kreisverwaltung ausscheiden und sich die Frauenquote durch den vermehrten Frauenzuwachs der letzten Jahre seitens der Auszubildenden und der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen weiter erhöhen wird, können in den nächsten Jahren 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 Einvernehmen 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 ihre 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 pflegebedürftigen 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 Beförderungsamte der 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 zur 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 gem. § 11 Abs. 4 des LGG NRW die Themen „Gleichstellung von Mann und Frau“ und „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufzunehmen. Um die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgabe wird sich die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Personalamt zeitnah kümmern.

Des Weiteren sollen gem. § 11 Abs. 2 LGG NRW für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die sie auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie beispielsweise Führungskräfteschulungen.

Zudem soll auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht werden Fortbildungen zu belegen. Das vielfach vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. mehrtägigen Fortbildungsmaßnahmen schließt Teilzeitbeschäftigte oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus, was einen Verzicht auf Potentiale bedeutet. Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht zwingend ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung (E-Learning, Webinare, Videokonferenzen etc.) zusätzlich genutzt werden.

Die Führungskräfte werden derzeit in drei unterschiedlichen Modulreihen geschult. Es gibt ein Führungskräftenachwuchsprogramm, wo die Beschäftigten aufgenommen werden, die erstmals eine Führungsstelle bekleiden. In diesem Programm befinden sich derzeit vier männliche und sechs weibliche Beschäftigte. Des Weiteren gibt es ein Seminarangebot für etablierte Führungskräfte. In diesem Führungsprogramm befinden sich 81 Beschäftigte, wovon 41 weiblich und 40 männlich sind.

Im März 2023 startete eine neue Modulreihe für angehende Führungskräfte. Interessentinnen und Interessenten mussten sich um einen Platz in diesem Programm bewerben. Die Modulreihe beinhaltet sechs Module, die über einen eineinhalbjährigen Zeitraum verteilt sind. Es konnten 14 Plätze in dieser Modulreihe vergeben werden, wovon sechs an weibliche Beschäftigte und acht an männliche Beschäftigte vergeben wurden.

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 Beschäftigten 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.

4.5.5. Angebote der Gleichstellungsbeauftragten

Im Frühjahr 2018 fand die letzte Versammlung der weiblich Beschäftigten statt. Hier wurde eine Bedarfsabfrage aller Anwesenden durchgeführt. Es wurde u.a. abgefragt, zu welchen Themenbereichen Infos, Informationsveranstaltungen bzw. Fortbildungen gewünscht werden.

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 weiblichen Beschäftigten sollte daher „Rhetorik“ und/oder „Moderation“ zum Thema haben. Aufgrund der Corona Pandemie und einigen Wechseln auf der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten kam es zu den gewünschten Fortbildungen lange Zeit nicht.

Am 07.08. und 08.08.2023 fand jeweils ein Workshop zum Thema „starkes Auftreten – klar, souverän und authentisch“ mit Lisa Altenpohl als Referentin statt. In diesem Workshop wurden auch Themen wie Rhetorik behandelt. Es konnten insgesamt 40 Kolleginnen teilnehmen. Der Workshop hat eine sehr positive Resonanz erhalten. Da die Nachfrage das Angebot übersteigt, wird der Einsteiger-Workshop im April 2024 nochmals an zwei ggf. drei Tagen angeboten werden. In der zweiten Jahreshälfte ist ein Aufbau Workshop mit Frau Altenpohl als Referentin vorgesehen.

Im Januar 2024 wird die Autorin und Referentin Dorothee Döring an zwei Vormittagen einen gesundheitspräventiven Workshop zum Thema „Stressbewältigung am Arbeits-

platz“ anbieten. An dem Workshop können jeweils 20 Beschäftigte pro Vormittag teilnehmen.

Des Weiteren ist für den Weltfrauentag am 08.03.2024 eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten geplant. Im Anschluss an die Versammlung soll die Ausstellung mit dem Titel „Alles unter einen Hut“ eröffnet werden.

Unterschiedliche Angebote für die Beschäftigten sollen zukünftig in regelmäßigen Abständen erfolgen.

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.

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 vier Jahren (01.01.2024-31.12.2027). Im Anschluss daran wird er fortgeschrieben.

Mit Beschluss des Kreistages vom 07.12.2023 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 Beförderungssamt	-----
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 Beförderungssamt	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 Beförderungssamt	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

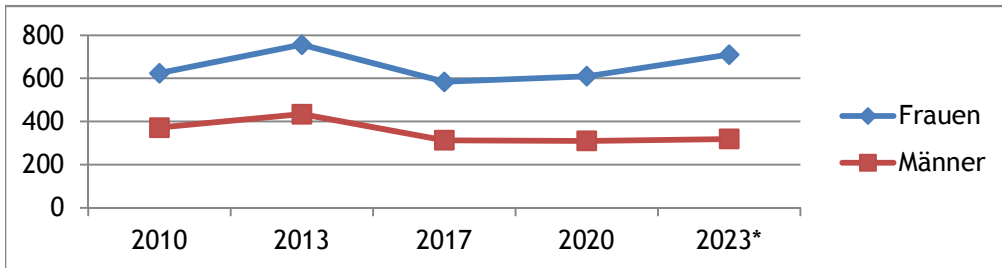
Abkürzungen:

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 01.07.2023

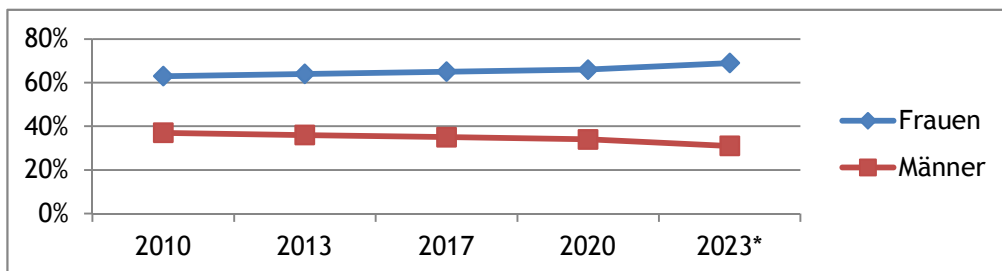
	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	624	756	584	610	710
Männer	372	434	313	310	319
Gesamt	996	1190	897	920	1029



in Prozent

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	63%	64%	65%	66%	69%
Männer	37%	36%	35%	34%	31%



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:

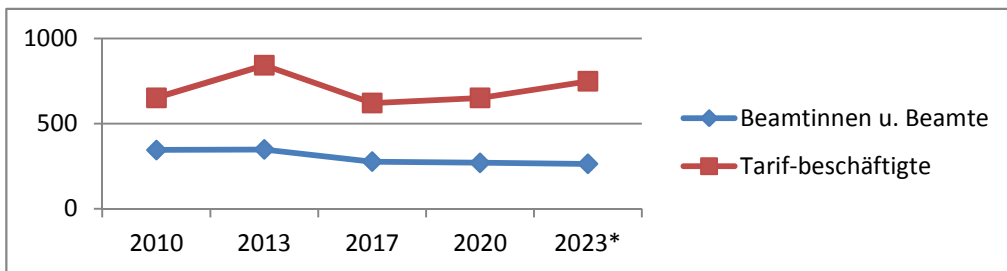
Die Anzahl der Beschäftigten der Kreisverwaltung zeigt bis zum Jahr 2013 eine steigende Tendenz. Der Knick zum Jahr 2017 erklärt sich anhand der o.g. Erläuterung zum Jobcenter. In den vergangenen drei Jahren ist ein Anstieg um 109 Personen zu verzeichnen. Dies liegt u.a. an dem Personalaufwuchs im öffentlichen Gesundheitsdienst und im Amt für Integration und Flüchtlingsangelegenheiten. Zudem hat die Ausländerbehörde mehr Personal bekommen und das Amt für Rettungsdienst, Brand- und Bevölkerungsschutz wurde neu gegründet. Es wurden mehr Frauen als Männer eingestellt. Die hier genannten Zahlen umfassen sämtliche, im Stellenplan aufgelistete Personen, unabhängig von der tatsächlichen Stundenzahl, Altersteilzeit und Beurlaubung. Die Auszubildenden finden sich hier nicht wieder. Sie werden gesondert aufgelistet.

Aufteilung Beamtinnen und Beamte - Tarifbeschäftigte

Zahlen

* Stand 01.07.2023

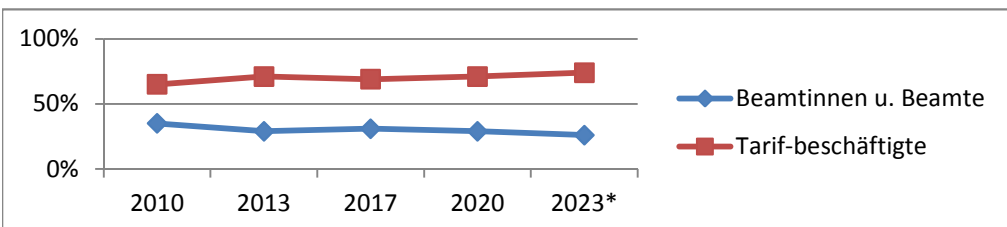
	2010	2013	2017	2020	2023*
Beamtinnen u. Beamte	345	348	277	270	264
Tarif-beschäftigte	651	842	620	650	748
Gesamt	996	1190	897	920	1012



in Prozent

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Beamtinnen u. Beamte	35%	29%	31%	29%	26%
Tarif-beschäftigte	65%	71%	69%	71%	74%



Bemerkung:

Die Gruppe der Beschäftigten, die im einfachen Dienst sind (EG 2 und 3) sind in den vorherigen Gleichstellungsplänen nicht erfasst worden. Um eine Vergleichbarkeit beizubehalten, werden die Beschäftigten in den Anlagen 3 bis 7 auch in diesem Plan nicht aufgeführt. Es handelt sich im einfachen Dienst um 17 Beschäftigte.

Analyse:

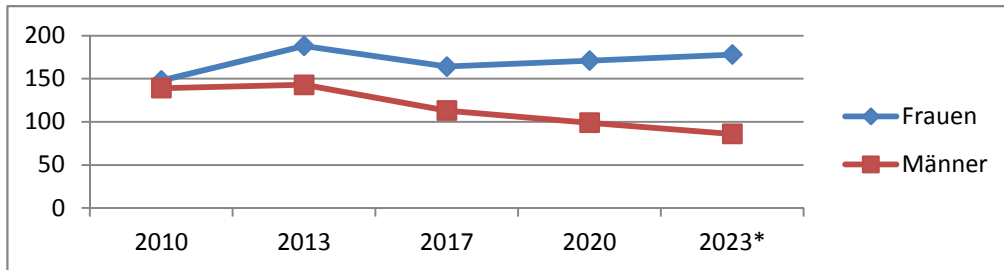
Die Anzahl der Tarifbeschäftigten liegt konstant höher als die Anzahl der Beamtinnen und Beamten und unterliegt in den letzten sechs Jahren nur leichten Schwankungen.

Anteil der Beamtinnen und Beamten

Zahlen

* Stand 01.07.2023

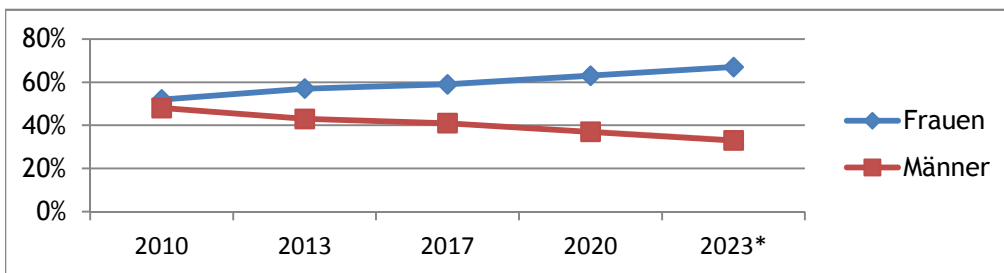
	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	148	188	164	171	178
Männer	139	143	113	99	86
Gesamt	287	331	277	270	264



in Prozent

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	52%	57%	59%	63%	67%
Männer	48%	43%	41%	37%	33%



Analyse:

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

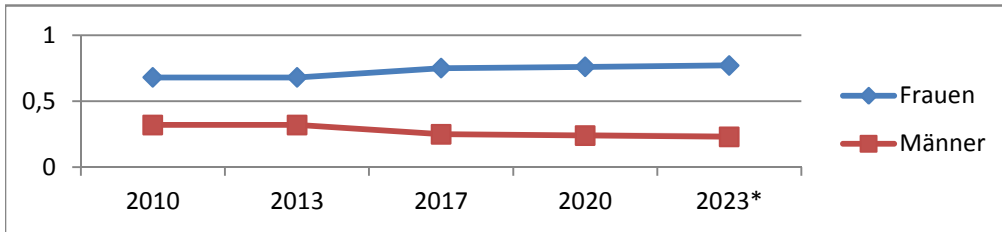
Von einer anfänglichen Unterrepräsentanz in 2007 (48%) hat sich die Quote im Laufe der Jahre auf 67% in 2023 gesteigert.

Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vormals mittlerer Dienst)

* Stand 01.07.2023

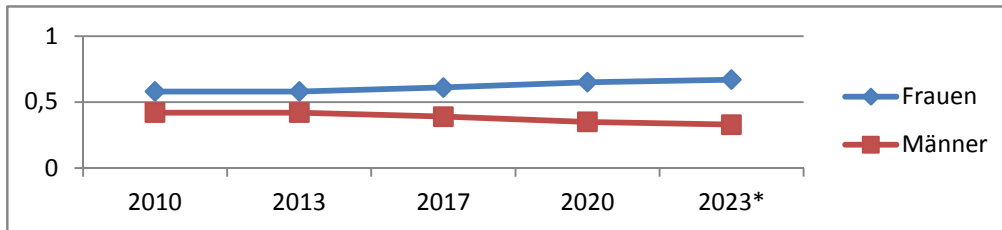
	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	68%	68%	75%	76%	77%
Männer	32%	32%	25%	24%	23%



Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst)

* Stand 01.07.2023

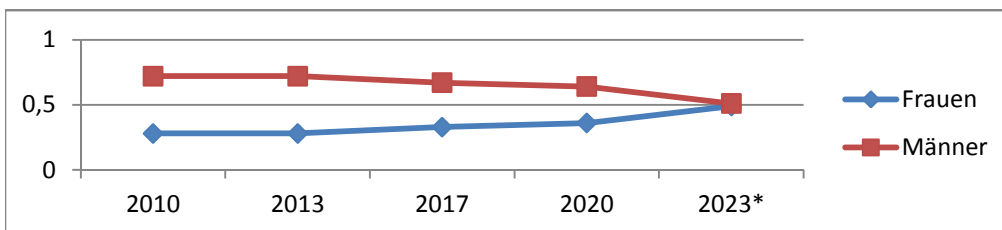
	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	58%	58%	61%	65%	67%
Männer	42%	42%	39%	35%	33%



Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vormals höherer Dienst)

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	28%	28%	33%	36%	49%
Männer	72%	72%	67%	64%	51%



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.

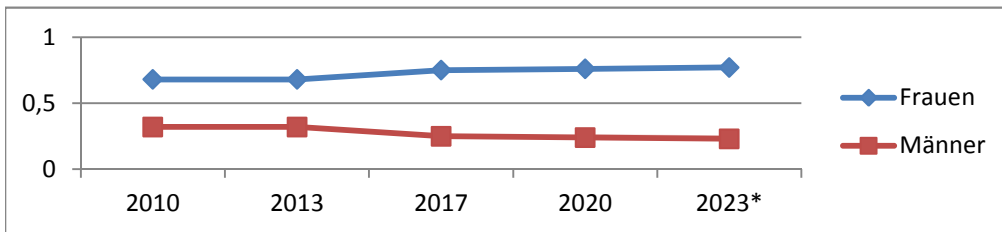
In der LG 2, 2. EA (höherer Dienst) ist die Zahl der Beamtinnen deutlich anstieg. Im Vergleich zu 2020 um 13 %, so dass eine Parität der Geschlechter in allen Besoldungsgruppen fast hergestellt ist.

Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vormals mittlerer Dienst)

* Stand 01.07.2023

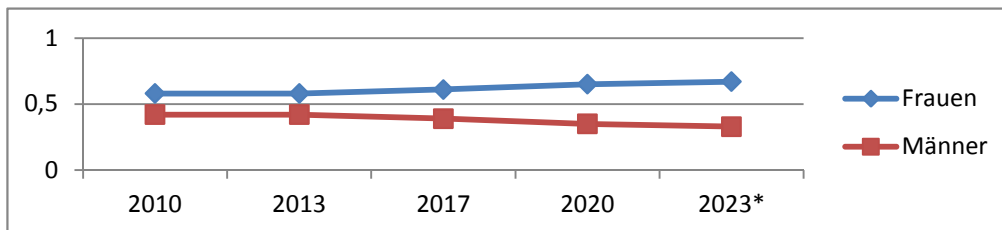
	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	68%	68%	75%	76%	77%
Männer	32%	32%	25%	24%	23%



Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst)

* Stand 01.07.2023

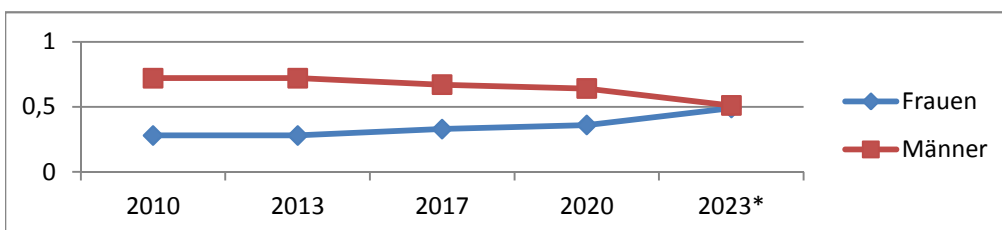
	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	58%	58%	61%	65%	67%
Männer	42%	42%	39%	35%	33%



Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vormals höherer Dienst)

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	28%	28%	33%	36%	49%
Männer	72%	72%	67%	64%	51%



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.

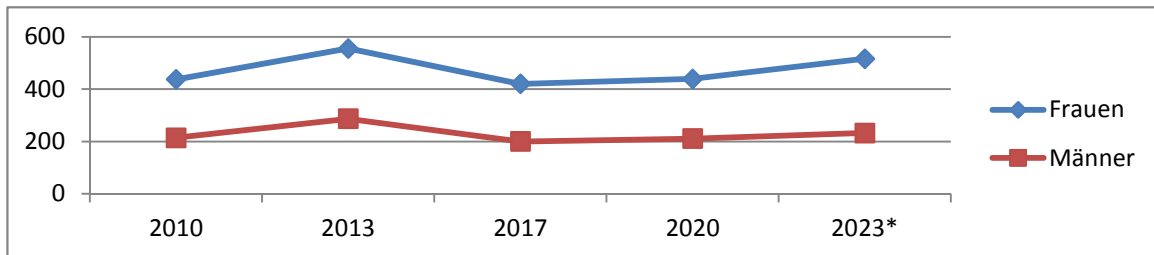
In der LG 2, 2. EA (höherer Dienst) ist die Zahl der Beamtinnen deutlich anstieg. Im Vergleich zu 2020 um 13 %, so dass eine Parität der Geschlechter in allen Besoldungsgruppen fast hergestellt ist.

Anteil von Frauen und Männern bei den Tarifbeschäftigten

Zahlen

* Stand 01.07.2020

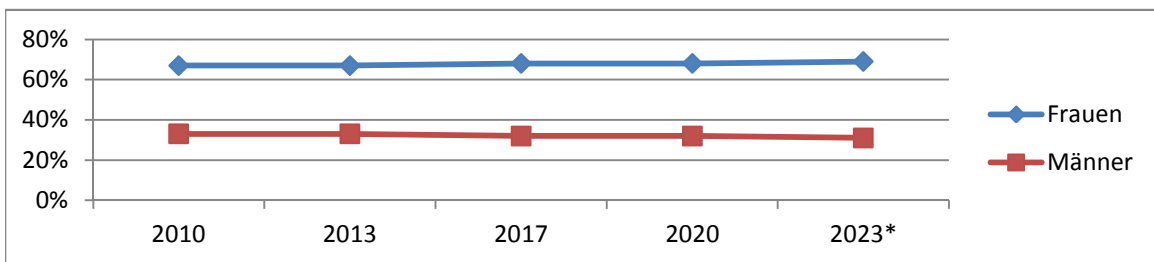
	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	437	555	420	439	516
Männer	214	287	200	211	232
Gesamt	651	842	620	650	748



in Prozent

* Stand 01.07.2020

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	67%	67%	68%	68%	69%
Männer	33%	33%	32%	32%	31%



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 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	76%	75%	72%	72%	71%
Männer	24%	25%	18%	18%	19%

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

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

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	55%	51%	60%	60%	64%
Männer	45%	49%	40%	40%	36%

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

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

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	56%	71%	52%	49%	70%
Männer	44%	29%	48%	51%	30%

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) leicht gestiegen.

In der LG 2, 2. EA (hD) ist die Frauenquote in den letzten drei Jahren um 21% gestiegen.

Verzeichnete man 2020 noch 49% Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe, so sind es nunmehr 70%. In allen Entgeltgruppen überwiegt somit der Anteil an weiblichen Beschäftigten.

Anmerkung zu den Sonderlaufbahnen:

In den unteren Entgeltgruppen (EG 02 - EG 03) liegt die Frauenquote derzeit bei 100%. Hier ist besonders der Reinigungsbereich vertreten.

Teilzeitbeschäftigung

alle Beschäftigte

*Stand 01.07.2023

Zahlen	2010	2013	2017	2020	2023*
Vollzeit	701	778	577	595	663
Teilzeit	295	412	320	325	366
Gesamt	996	1190	897	920	1029

*Stand 01.07.2023

Prozent	2010	2013	2017	2020	2023*
Vollzeit	70%	65%	64%	65%	64%
Teilzeit	30%	35%	36%	35%	36%

Teilzeitbeschäftigte

*Stand 01.07.2023

Zahlen	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	278	361	281	286	328
Männer	17	51	39	39	38
Gesamt	295	412	320	325	366

*Stand 01.07.2023

Prozent	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	94%	88%	88%	88%	90%
Männer	6%	12%	12%	12%	10%

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 34% in einer Teilzeitbeschäftigung. Von den 710 Frauen in der Kreisverwaltung befinden sich 328 Frauen in Teilzeit, was ca. 46% entspricht. Lediglich 38 der 328 Männern arbeiten in Teilzeit, was ca. 12% ausmacht.

Analyse:

Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten ist zum vorherigen Stichtag leicht gestiegen. Die Anzahl der Frauen in der Teilzeitbeschäftigung ist leicht gestiegen und die der Männer leicht gefallen.

Von den 366 Personen in Teilzeit machen die Frauen mit 90% nach wie vor den Großteil aus, was sicherlich daran liegt, dass Frauen -immer noch-meistens die "Care-Arbeiten", wie Kinderbetreuung, Versorgung von Angehörigen etc.

Altersteilzeit/ Beurlaubung

		davon ATZ	davon beurl.	Gesamt	in Prozent
Frauen	328	4	5	9	3%
Männer	38	0	0	0	0%
gesamt	366	4	5	9	2%
Frauenquote	90%	100%	100%	100%	

Analyse:

Von den 328 Frauen in Teilzeit befinden sich lediglich 4 in Altersteilzeit. Dies entspricht 3% der weiblichen Teilzeitkräfte (TZ).

9 Frauen befinden sich zum Stichtag in Elternzeit.

Verteilung der Geschlechter in zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen in Teilzeit

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
Gesamt		26	48	10	84
Frauenquote		92%	88%	70%	87%

Tarifbeschäftigte

Stand 01.07.2020

	EG 02 - EG 03	EG 04 - EG 9a	EG 9b - EG 12	EG 13 - EG 15	Gesamt
Frauen	22	40	49	9	120
Männer	2	10	12	5	29
Gesamt	24	50	61	14	149
Frauenquote	95%	93%	80%	64%	88%

2023

Beamtinnen und Beamte in Teilzeit

Stand 01.07.2023

		LG 1, 2. EA	LG 2, 1. EA	LG 2, 2. EA	Gesamt
Frauen		22	40	6	68
Männer		2	4	2	8
Gesamt		24	44	8	76
Frauenquote		92%	91%	75%	89%

Tarifbeschäftigte

Stand 01.07.2023

	EG 02 - EG 03	EG 04 - EG 9a	EG 9b - EG 12	EG 13 - EG 15	Gesamt
Frauen	16	150	65	29	260
Männer	0	12	14	4	30
Gesamt	16	162	79	33	290
Frauenquote	100%	93%	82%	88%	90%

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.

Sowohl bei Beamtinnen und Beamten als auch bei Tarifbeschäftigten ist der Heimarbeitsanteil bei den Frauen leicht gestiegen.

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

Verteilung der Geschlechter bei Heimarbeit - Stand 01.07.2023

GESAMT

Frauen	371
Männer	128
Gesamt	499
Frauenquote	74%

Beamtinnen und Beamte

Frauen	111
Männer	45
Gesamt	156
Frauenquote	71%

Tarifbeschäftigte

Frauen	250
Männer	80
Gesamt	330
Frauenquote	76%

Bemerkung:

Es gibt 13 Kolleginnen und Kollegen, die vom Land abgeordnet sind und nicht in Beamte oder Tarifbeschäftigte eingeteilt werden können, da dem Personalamt diese Information nicht vorliegt. Diese 13 Beschäftigte wurden bei der Aufteilung in Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte nicht berücksichtigt.

Analyse:

Mit Blick auf die Gesamtzahlen, sind es meist Frauen, die Heimarbeit ausüben (74%). Die Zahl der Frauen in Heimarbeit ist in den letzten drei Jahren um 6% gestiegen.

Die insgesamt 499 Personen mit Heimarbeit entsprechen ca. 48% der 1029 Beschäftigten. Damit ist der Heimarbeit Anteil von 10% (01.07.2020) auf 48% (01.07.2023) innerhalb der letzten drei Jahre enorm gestiegen, was mit der Schaffung von Heimarbeitsplätzen während Corona in Zusammenhang steht (siehe Erläuterungen zu 4.4.5.).

Führungsfunktionen

Teamleitung

* Stand 01.07.2023

	2013	2017	2020	2023*	davon in TZ	davon in ATZ
Frauen	9	15	13	14	4	0
Männer	13	8	10	11	1	0
Gesamt	22	23	23	25	5	0
Frauenquote	41%	65%	57%	56%	88%	0%

Abteilungsleitung

* Stand 01.07.2023

	2013	2017	2020	2023*	davon in TZ	davon in ATZ
Frauen	9	11	11	19	4	0
Männer	20	21	19	12	1	0
Gesamt	29	32	30	32	5	0
Frauenquote	31%	34%	37%	59%	25%	0%

Abteilungsleitung und stellv. Amtsleitung

* Stand 01.07.2023

	2013	2017	2020	2023*	davon in TZ	davon in ATZ
Frauen	4	4	5	9	2	1
Männer	9	10	10	14	0	0
Gesamt	13	14	15	23	2	0
Frauenquote	31%	29%	33%	39%	100%	100%

Amtsleitung

* Stand 01.07.2023

	2013	2017	2020	2023*	davon in TZ	davon in ATZ
Frauen	4	5	7	11	1	1
Männer	15	13	10	11	1	1
Gesamt	19	18	17	22	2	2
Frauenquote	21%	28%	41%	50%	50%	50%

Dezernatsleitung + Landrat

* Stand 01.07.2023

	2013	2017	2020	2023*	davon in TZ	davon in ATZ
Frauen	0	0	0	1	0	0
Männer	5	6	5	5	0	0
Gesamt	5	6	5	6	0	0
Frauenquote	0%	0%	0%	17%	0%	0%

Analyse:

Von insgesamt 108 Führungskräften sind 54 weiblich und 54 männlich. Dies entspricht einer Frauenquote von 50%. Somit wird 2023 erstmals das Ziel erreicht, dass die Hälfte der Führungspositionen durch Frauen besetzt sind. 2020 lag die Frauenquote bei den Führungskräften noch bei 40%. Hier ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

Bei den Amtsleitungen ist die Frauenquote 2023 ebenfalls erstmals erfüllt. Wenn man bedenkt, dass vor zehn Jahren die Frauenquote in diesem Bereich noch bei 21% lag, dann ist die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre als sehr positiv zu bewerten.

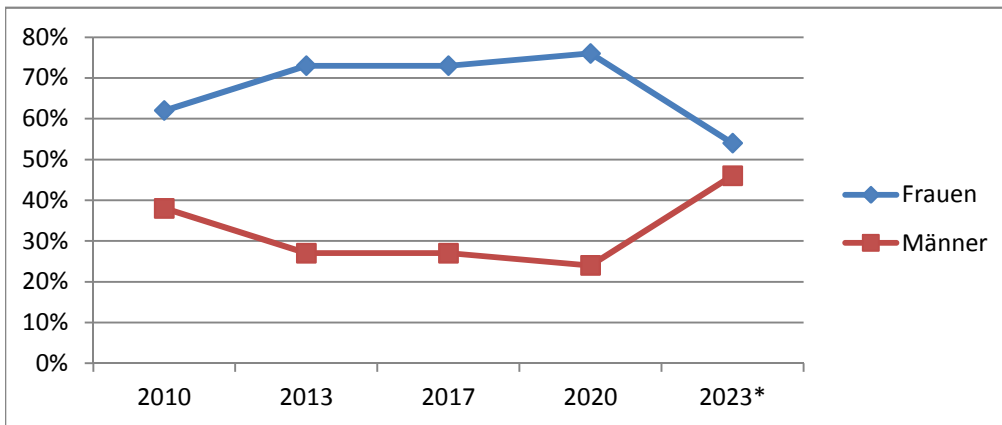
Einzig bei den Abteilungsleitungen, die zur Abteilungsleitung die Stelle der stellvertretend Amtsleitung bekleiden und auf der Dezernenten/Landratsebene ist die Frauenquote derzeit noch nicht erfüllt. Dennoch ist erstmals in der Historie des Rhein-Erft-Kreis eine Dezernentenstelle durch eine Frau besetzt, so dass die grundsätzliche Entwicklung hinsichtlich der Erfüllung der Frauenquote als positiv zu bewerten ist.

Auszubildende

in Prozent

* Stand 01.07.2023

	2010	2013	2017	2020	2023*
Frauen	62%	73%	73%	76%	54%
Männer	38%	27%	27%	24%	46%



Bemerkung:

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

Analyse:

Nachdem im Jahre 2007 eine nahezu paritätische Verteilung der Ausbildungsplätze zwischen Frauen und Männer bestand, hat die Anzahl der Frauen stetig zugenommen. In 2023 ist die Frauenquote erstmals deutlich um 22% gesunken. Dennoch ist die Frauenquote bei den Auszubildenden mit 54% erfüllt.