

**Plan zur beruflichen
Gleichstellung
von Frau und Mann**

-

Frauenförderplan

Fortschreibung 2015 bis 2017

**Beschluss
des Kreistages
vom 10.12.2014**

■ familienfreundlicher
■ ■ ■ Arbeitgeber
■ ■ ■ 2013–2016
prüfen.bewerten.auszeichnen

Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieser Gleichstellungsplan wurde von der Gleichstellungsbeauftragten unter Mitwirkung der Personalabteilung erstellt.

Die Kreisverwaltung Euskirchen hat sich als familienfreundliches Dienstleistungsunternehmen die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Potentiale von Frauen besser zu nutzen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern sind wichtige Elemente, einem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben wurde Anfang 2011 der Frauenförderplan erarbeitet und am 20.07.2011 vom Kreistag beschlossen. Dieser Frauenförderplan umfasste eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.01.2011, sowie eine Prognose der neu zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2014.

Seit Verabschiedung des Frauenförderplanes sind nunmehr drei Jahre vergangen. Was hat sich in der Zwischenzeit getan? Wie steht es um die berufliche Gleichstellung zwischen Frau und Mann? Sind auf dem Weg zwischen rechtlichen Regelungen und tatsächlicher Gleichberechtigung positive Veränderungen erkennbar oder klafft zwischen dem Anspruch und der Lebensrealität noch immer eine große Lücke? Ohne vorherige Analyse steht jetzt bereits fest, dass Frauenförderung nach wie vor ein sehr aktuelles Thema ist. Erhebungen in Bezug auf Einkommen, Führungspositionen, Abhängigkeit von Sozialleistungen, etc, zeigen, dass - allgemein - Frauen noch immer schlechter gestellt sind. Die Kreisverwaltung hat in den letzten Jahren in der Frauenförderung erkennbare Fortschritte gemacht. Dennoch bleibt Handlungsbedarf. Obwohl der Frauenanteil in der Kreisverwaltung knapp die Hälfte der Beschäftigten ausmacht, gibt es nur einen geringen Anteil von Frauen mit Führungsverantwortung. Positiv ist, dass es inzwischen eine Abteilungsleiterin gibt, und dies sogar in Teilzeit. Auch bei der Teamkoordination hat sich eine Verschiebung um eine Stelle zu Gunsten der Frauen ergeben.

Der vorliegende Bericht analysiert die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur seit dem 01.01.2011, befasst sich mit gleichstellungsrelevanten Aktivitäten und schreibt die Prognose anhand der freiwerdenden Stellen bis 31.12.2017 fort.

Inhalte dieses Frauenförderplanes sind:

- die Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur zum 10.07.2014,
- die Veränderungen der Beschäftigtenstruktur seit dem 01.01.2011,
- die Beschäftigtenprognose bis zum 31.12.2017,
- die Entwicklung von Zielvorgaben sowie konkreten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dieser Frauenförderplan gilt für die Bediensteten der Kreisverwaltung Euskirchen, mit Ausnahme der im Jobcenter EU-aktiv Tätigen. Zu den Bediensteten gehören alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende.

Inhalt

1. Statistische Darstellung der Beschäftigungssituation am 10.07.2014 (aktive Beschäftigte)

- 1.1 Gesamtdaten nach Berufsgruppen, Laufbahngruppen, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit, einschl. Zeitverträge
 - 1.1.1 Beamtinnen und Beamte in der Kreisverwaltung
 - 1.1.2 Tariflich Beschäftigte in der Kreisverwaltung
 - 1.1.3 Bedienstete des Kreises im Jobcenter
- 1.2 Bedienstete* in der Kreisverwaltung in Elternzeit oder Beurlaubung nach Laufbahn-, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht
- 1.3 Bedienstete* in der Kreisverwaltung nach Funktionen und Geschlecht
- 1.4 Gesamtzahl der eingestellten Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildenden nach Geschlecht für den Zeitraum 01.08.2011 bis 30.06.2014

*) Bedienstete = Beamtinnen, Beamte und tariflich Beschäftigte)

2. Prognose der zu besetzenden Stellen

- 2.1 Zu erwartende Abgänge bis 31.12.2017 durch Erreichen der Altersgrenze, wegen Beendigung oder Antritt der Ruhephase in der Altersteilzeit
- 2.2 Voraussichtliche Entwicklung nach derzeit erkennbaren Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten in Bezug auf Frauenunterrepräsentanz

3. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

- 3.1 Derzeitige Frauenquote bezogen auf die frei werdenden Stellen bis 31.12.2017
- 3.2 Zielvorgaben bis 31.12.2017 zur Erhöhung des Frauenanteils
- 3.3 Auswahl von weiblichen Führungskräften

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5. Besetzung der Kommissionen und Gremien

6. Fortbildungen

7. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

1. Statistische Darstellung der Beschäftigungssituation am 10.07.2014 (aktive Beschäftigte)

1.1 Gesamtdaten nach Berufsgruppen, Laufbahngruppen, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit, einschl. Zeitverträge

1.1.1 Beamtinnen und Beamte in der Kreisverwaltung

Laufbahn-/Besoldungsgruppen	Gesamtzahl	%	Frauen	%	Teilzeit	Männer	%	Teilzeit
B 6	1	0,76	0	0	0	1	0,76	0
B 2	1	0,76	0	0	0	1	0,76	0
Höherer Dienst								
A 16	3		0		0	3		0
A 15	9		2		1	7		1
A 14	8		4		2	4		1
A 13	0		0		0	0		0
<i>Zwischensumme</i>	<i>20</i>	<i>15,27</i>	<i>6</i>	<i>4,58</i>	<i>3</i>	<i>14</i>	<i>10,69</i>	<i>2</i>
Gehobener Dienst								
A 13	9		0		0	9		0
A 12	16		4		1	12		1
A 11	26		13		8	13		0
A 10	21		12		5	9		0
A 09	6		4		0	2		0
<i>Zwischensumme</i>	<i>78</i>	<i>59,54</i>	<i>33</i>	<i>25,19</i>	<i>14</i>	<i>45</i>	<i>34,35</i>	<i>1</i>
Mittlerer Dienst								
A 09	20		10		5	10		1
A 08	9		6		5	3		1
A 07	2		2		1	0		
A 06								
<i>Zwischensumme</i>	<i>31</i>	<i>23,66</i>	<i>18</i>	<i>13,74</i>	<i>11</i>	<i>13</i>	<i>9,92</i>	<i>2</i>
Einfacher Dienst								
A 05								
A 04								
A 03								
A 02								
A 01								
<i>Zwischensumme</i>	<i>0</i>	<i>0,00</i>	<i>0</i>	<i>0,00</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0,00</i>	<i>0</i>
<i>Prozent</i>		<i>100</i>		<i>43,5</i> <i>(=100%)</i>	<i>49,1</i>		<i>56,5</i> <i>(=100%)</i>	<i>6,8</i>
Gesamtzahl	131		57		28	74		5

1.1.2 Tariflich Beschäftigte in der Kreisverwaltung

Laufbahn-/Besol- dungsgruppen	Gesamtzahl	%	Frauen	%	Teilzeit	Männer	%	Teilzeit
Höherer Dienst								
EG 15	5		3		2	2		0
EG 14	12		6		4	6		0
EG 13	11		10		6	1		1
<i>Zwischensumme</i>	<i>28</i>	<i>4,52</i>	<i>19</i>	<i>3,07</i>	<i>12</i>	<i>9</i>	<i>1,45</i>	<i>1</i>
Gehobener Dienst								
EG 12/S18	11		2		1	9		2
EG 11/S 17	45		18		9	27		3
EG 10/S 15	34		13		7	21		2
S 14	27		22		9	5		0
S 12	2		2		1	0		0
EG 9	71		38		16	33		4
S 11/S11Ü	25		21		14	4		1
<i>Zwischensumme</i>	<i>215</i>	<i>34,73</i>	<i>116</i>	<i>18,74</i>	<i>57</i>	<i>99</i>	<i>15,99</i>	<i>12</i>
Mittlerer Dienst								
EG 8	82		60		27	22		0
EG 7	5		0		0	5		0
S 4	4		3		0	1		1
EG 6	179		83		42	96		1
<i>Zwischensumme</i>	<i>270</i>	<i>43,62</i>	<i>146</i>	<i>23,59</i>	<i>69</i>	<i>124</i>	<i>20,03</i>	<i>2</i>
Einfacher Dienst								
EG 5	72		20		8	52		0
EG 4	7		1		1	6		0
EG 3	18		11		1	7		0
EG 2	0		0		0	0		0
EG 1	9		3		1	6		1
<i>Zwischensumme</i>	<i>106</i>	<i>17,12</i>	<i>35</i>	<i>5,65</i>	<i>11</i>	<i>71</i>	<i>11,47</i>	<i>1</i>
<i>Prozent</i>		<i>100</i>		<i>51,1</i> <i>(=100%)</i>	<i>47,2</i>		<i>48,9</i> <i>(=100%)</i>	<i>5,3</i>
Gesamtzahl	619		316		149	303		16

1.1.3 Bedienstete des Kreises im Jobcenter

Laufbahn-/Besoldungs-/Entgeltgruppen	Gesamtzahl	%	Frauen	%	Teilzeit	Männer	%	Teilzeit	Frauenanteil
Höherer Dienst									
A 14/EG 14	1		0			1	100%		0,00%
<i>Zwischensumme</i>	<i>1</i>	<i>1,43%</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>		<i>1</i>	<i>1,43%</i>		<i>0,00%</i>
Gehobener Dienst									
A11/EG 10/S 15	9		3		1	6			33,33%
A 10/EG 9	50		35		12	15		1	70,00%
<i>Zwischensumme</i>	<i>59</i>	<i>84,29%</i>	<i>38</i>	<i>54,29%</i>	<i>13</i>	<i>21</i>	<i>30%</i>	<i>1</i>	<i>64,41%</i>
Mittlerer Dienst									
A 09/EG 8	9		5			4			55,55%
A 07/EG 6	1		0			1			0,00%
<i>Zwischensumme</i>	<i>10</i>	<i>14,28%</i>	<i>5</i>	<i>7,14%</i>		<i>5</i>	<i>7,14%</i>		<i>50,00%</i>
<i>Prozent</i>		100%		61,43%			38,57%		
	70			(=100%)	30,23%		(=100%)	3,7%	
Gesamtzahl	70		43		13	27		1	61,43%

*) **Bedienstete = Beamtinnen, Beamte und tariflich Beschäftigte**

Im Jobcenter sind 12 Beamtinnen/Beamte, 58 tariflich Beschäftigte.
Die im Jobcenter beschäftigten Bediensteten der Kreisverwaltung sind nach § 44 c Abs. 2 SGB II separat erfasst.

1.2 Bedienstete in der Kreisverwaltung in Elternzeit oder Beurlaubung nach Laufbahn-, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht

Laufbahn-/Besoldungs-/Entgeltgruppen	Gesamtzahl	Elternzeit oder Beurlaubung			
		Frauen	%	Männer	%
B 6					
B 2					
Höherer Dienst					
A 16					
A 15/ EG 15					
A 14/EG 14	1	1	100,0	0	0,00
A 13/EG 13					
Gehobener Dienst					
A 13/EG 12/S18					
A 12/EG 11/S 17	2	1	50,0	1	50,0
A 11/EG 10/S 15	1	1	100,0	0	
S 14	3	3	100,0	0	0,0
S 12					
A 10/EG 9	4	4	100,0	0	0,0
S 11/S11Ü	1	1	100,0	0	0,0
A 09					
Mittlerer Dienst					
A 09/EG 8	5	4	80,0	1	20,0
A 08/EG 7					
S 4	1	0	0,0	1	100,0
A 07/EG 6	3	3	100,0	0	0,0
Einfacher Dienst					
A 05/EG 5	1	1	100,0	0	0,0
A 04/EG 4					
A 03/EG 3					
A 02/EG 2					
A 01/EG 1					
Gesamtzahl	22	19	86,4%	3	13,6%

*) Bedienstete = Beamte + tariflich Beschäftigte einschl. Zeitverträge ohne Teilzeitbeschäftigung (ohne Jobcenter)
(mit Teilzeit in den Listen aktive Bedienstete enthalten)

	01.01.2011 *	10.07.2014	Differenz
Beamtinnen	53	57	+ 4
Tariflich beschäftigte Frauen	+ 265 = 318	+ 316 = 373	+ 51 = + 55
Beamte	74	74	+ 0
Tariflich beschäftigte Männer	+ 293 = 367	+ 303 = 377	+ 10 = + 10

(Die Bediensteten des Jobcenters sind nicht in dieser Aufstellung berücksichtigt.)

In den Tabellen sind nicht die Stellen sondern die Anzahl der in der Kreisverwaltung beschäftigten Bediensteten dargestellt. Die nachfolgend dargestellten prozentualen Änderungen zwischen 2011 und 2014 beschreiben Veränderungen der Prozentpunkte. Zur besseren Lesbarkeit ist dies als %-Angabe dargestellt.

Zum Stichtag 01.01.2011 befanden sich 685 Personen, ohne die Bediensteten im Jobcenter, im aktiven Arbeitsverhältnis in der Kreisverwaltung, 26 waren in Elternzeit oder beurlaubt. 318 Bedienstete (46,42%) waren weiblich, 367 (53,58%) männlich. Seit dem ist die Beschäftigtenanzahl bis zum 10. Juli 2014 auf 750 Bedienstete angewachsen. Der Frauenanteil stieg in den letzten 3,5 Jahren auf 373 (49,73%), der Männeranteil erhöhte sich zahlenmäßig auf 377, verringerte sich aber prozentual auf 50,27%. Somit ist bei der Beschäftigtenanzahl fast ein Geschlechtergleichstand erreicht worden.

Zwar hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahres auf ca. 50% erhöht, doch besteht zwischen Frauen und Männern nach wie vor eine große Diskrepanz bezüglich des Arbeitsumfangs. Am 10. Juli 2014 waren von insgesamt 198 Teilzeitbeschäftigten 177 (89,4%) Frauen und 21 (10,6%) Männer teilzeitbeschäftigt. Geht man von der Gesamtzahl der Bediensteten - 750 - aus, beträgt der Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung 23,6%, der Anteil der Männer 2,8%.

Bei den Beurlaubten haben sich kaum Veränderungen ergeben. Es sind 4 Frauen weniger und 2 Männer mehr -1 Mann ist in Elternzeit.

Unter den Beamtinnen/Beamten ist der Frauenanteil in den letzten 3,5 Jahren um 4 Personen gestiegen, der Männeranteil ist gleich geblieben. Obwohl der Frauenanteil gestiegen ist, hat er sich im höheren Dienst kaum verändert (+ 1 teilzeitbeschäftigte Frau in A 14). In der Besoldungsgruppe A 14 ist jetzt ein Gleichstand erreicht.

Weitere Veränderungen sind im gehobenen Dienst feststellbar. In A 12 sind jetzt 4 Frauen, somit 25%. In A 11 sind gleich viel Frauen und Männer. In der Besoldungsgruppe A 10 besteht nach wie vor ein Frauenüberschuss, ebenso im mittleren Dienst.

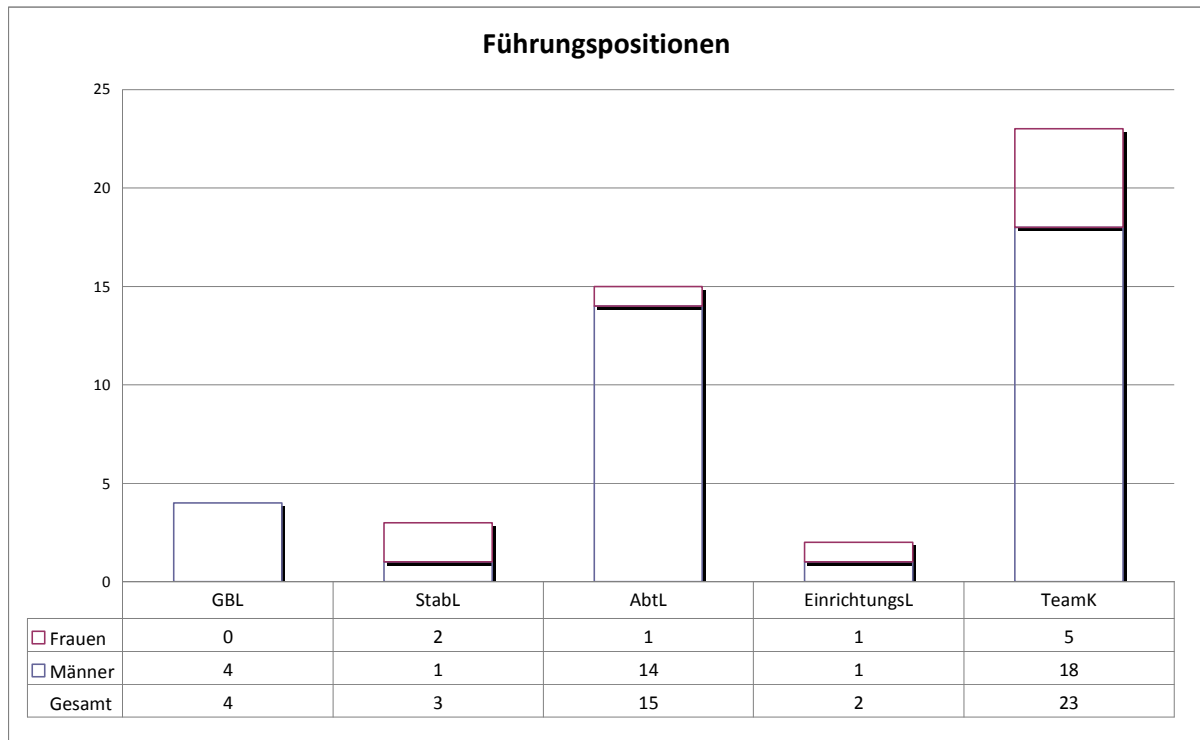
Bei den tariflich Beschäftigten beträgt der Frauenzuwachs 51, der Männerzuwachs 10 Personen. In den einzelnen Laufbahngruppen sind bis auf den einfachen Dienst jeweils mehr Frauen als Männer. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 13 und 15 nach wie vor größer als der Männeranteil. Vor allem in EG 13 besteht ein hoher Frauenüberschuss. In den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 befinden sich viele teilzeitbeschäftigte Ärztinnen. Im gehobenen Dienst hat der Frauenzuwachs dazu geführt, dass der Frauenanteil sich gegenüber 2011 auf 53,95% erhöht hat.

Erfreulich sind die Frauenanteile in den Besoldungsgruppen A 14, 11, 10 und 9, den Entgeltgruppen EG 15, 14, 13, 9 und 8 sowie den Entgeltgruppen S 14, 12 und 11.

* Gegenüber FFP 2011 veränderte Zahlen, damaliger Auswertungsfehler wurde korrigiert.

Im höheren, gehobenen und mittleren Dienst sind von den 281 beschäftigten Frauen 138 (49,1%) teilzeitbeschäftigt und von 232 Männern 15 (6,5%).

1.3 Bedienstete in der Kreisverwaltung nach Funktionen und Geschlecht



*) EinrichtungsL = Medienzentrum, VHS

Wie bereits im Frauenförderplan 2011 dargestellt, besteht bei den Führungspositionen bei den weiblichen Beschäftigten eine erhebliche Unterrepräsentanz. Immerhin ist bei den Stabsstellen ein Frauenüberschuss und bei den Einrichtungsleitungen ein Gleichstand. Große Differenzen gibt es bei den Abteilungsleitungs- und Teamkoordinationsstellen. In diesen Funktionen haben sich erste positive Veränderungen ergeben. Die frei gewordene Stelle eines Abteilungsleiters wurde mit einer teilzeitbeschäftigten Beamtin besetzt. Somit gibt es in der Kreisverwaltung eine Abteilungsleiterin. Im technischen Bereich wurde die frei gewordene Stelle eines Teamkoordinators ebenfalls mit einer Frau besetzt. Eine weitere Stelle eines ausgeschiedenen Teamkoordinators wurde mit einem Mann besetzt.

Bei den internen Besetzungsverfahren von höherwertigen Stellen bewerben sich erfreulicherweise zunehmend mehr Frauen.

1.4 Gesamtzahl der eingestellten Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildenden nach Geschlecht für den Zeitraum 01.08.2011 bis 30.06.2014

Ausbildungsberufe	Gesamtzahl	Frauen	%	Männer	%
Inspektoranwärterinnen/ Inspektoranwärter	5	2	40	3	60
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	17	11	64,70	6	35,30
Vermessungstechnikerin/ Vermessungstechniker	3	1	33,33	2	66,66
Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik	1	1	100	0	0
Straßenwärterinnen/ Straßenwärter	2	0	0	2	100
Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	2	1	50	1	50
Geomatikerin/ Geomatiker	2	2	100	0	0
Rettungsassistentin/ Rettungsassistent	5	2	40	3	60
Insgesamt	37	20	54,05	17	45,95

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen. Der Kreis Euskirchen strebt an, in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen. Für die Übernahme von Frauen in sogenannten Männerberufen werden die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen.

Die Verwaltung setzt sich bei den Ausbildungseinrichtungen dafür ein, dass in die Ausbildungsgänge Informationen über Gleichstellungsziele und -aufgaben einbezogen werden. Dabei ist die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und Männern bewusst zu machen.

In allen Aufgabenbereichen der Kreisverwaltung werden bedarfsgerecht Ausbildungsplätze angeboten. Der Ausbildungsschwerpunkt liegt im Verwaltungsdienst. Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes möglich, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, § 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Unter den eingestellten Auszubildenden der letzten drei Jahre sind junge Frauen, die sich für eine Ausbildung im technischen Bereich - Vermessungstechnikerin, Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik, Geomatikerin - und für einen eher männlichen Beruf – Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft – entschieden haben. Am 1. August diesen Jahres hat eine junge Frau ihre Ausbildung zur Straßenwärterin begonnen.

Um noch mehr weibliche Auszubildende für technische und eher typisch männliche Berufe zu gewinnen, sollen diesbezügliche Ausschreibungstexte mit folgendem Zusatz versehen werden: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht“.

2. Prognose der zu besetzenden Stellen

2.1 Zu erwartende Abgänge bis 31.12.2017 durch Erreichen der Altersgrenze, wegen Beendigung oder Antritt der Ruhephase in der Altersteilzeit

Bis zum 31.12.2017 werden insgesamt 30 Kolleginnen und Kollegen den aktiven Dienst verlassen, um ihre Pension/Rente anzutreten. Hierunter sind auch die Kolleginnen und Kollegen erfasst, die ihre Ruhephase in der Altersteilzeit beenden.

Anteil der ausscheidenden Bediensteten nach Beschäftigungsgruppen:

- 10 Abgänge bei den Beamtinnen/ Beamten
- 20 Abgänge bei den tariflich Beschäftigten

Bei den folgenden zwei Auflistungen wurden nur die Besoldungs-, Entgeltgruppen, Facheinheiten und Stellen mit Funktionen erfasst, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Alle 9 Beamtenstellen sind derzeit noch mit Männern besetzt. Es zeichnet eine Verbesserung um 2 Frauen ab.

Gehaltsstufe	Pensionsbeginn/Beginn Ruhephase ATZ	Funktion
A 12	01.06.2015	Sozialer Dienst (bereits mit einer Frau nachbesetzt)
A 10	01.07.2015/15.03.2014	Feuerwehrt. Dienst/Leitstelle
A 13 hD	01.01.2016	Allgem. Verwaltungsdienst, Abteilungsleitung
A 8	01.04.2016/31.03.2014	Feuerwehrt. Dienst/Leitstelle
A 13 gD	01.08.2016	Allgem. Verwaltungsdienst, Teamkoordination
A 15	01.09.2016/01.03.2014	medizinischer Dienst, Teamkoordination (bereits mit einem Mann nachbesetzt)
A 9 mD	01.10.2016	Feuerwehrt. Dienst/Leitstelle
A 11	01.02.2017	Sozialer Dienst
A 14	01.10.2017/01.10.2014	medizinischer Dienst (bereits mit einer Frau nachbesetzt)

Bei den tariflich Beschäftigten scheiden 3 Männer aus höherwertigen Stellen aus:

Entgeltgruppe	Antritt Rente/Beginn Ruhephase ATZ	Funktion
EG 15	01.03.2015	Medizinischer Dienst, Teamkoordination
EG 14	01.07.2015	Einrichtungsleitung
EG 11	01.07.2016	Technischer Dienst

Die A 14 Stelle im medizinischen Dienst wurde mit einer tariflich beschäftigten Frau nachbesetzt, so dass in dieser Besoldungsgruppe aktuell 4 Frauen, davon 2 Teilzeitbeschäftigte, und 3 Männer sind.

In EG 15 sind derzeit 3 Frauen, 2 Männer, in EG 14 gleich viel Frauen und Männer. In diesen Entgeltgruppen ist zu berücksichtigen, dass 2/3 der Frauen, 6 von 9, teilzeitbeschäftigt sind.

Am 1. Juli 2015 scheidet der Einrichtungsleiter aus. Z. Zt. besteht ein Gleichstand bei den Leitungen der beiden Einrichtungen.

Bei den weiblichen tariflich Beschäftigten bestehen in den Entgeltgruppen **10, 11 und 12**, bei den Beamtinnen in den Besoldungsgruppen **A 12, A 13 und A 15** eine **Unterrepräsentanz**. Im feuerwehrtechnischen Dienst gibt es keine Frau. In Entgeltgruppe EG 11 technischer Dienst besteht eine Frauenunterrepräsentanz, ebenso in Besoldungsgruppe A 11 sozialer Dienst.

Es treten insgesamt 2 tariflich Beschäftigte - Frauen - in der Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2017 ihre Ruhephase in der Altersteilzeit an. 8 tariflich Beschäftigte - 5 Frauen, 3 Männer – sowie 4 Beamte beenden die Ruhephase auch in diesem Zeitraum.

Alle sich derzeit in Altersteilzeit befindlichen tariflich Beschäftigten und Beamten scheidet vor dem 31.12.2017 aus dem Dienst aus.

Zwei tariflich beschäftigte Frauen aus Entgeltgruppe EG 14, eine aus dem sozialen und eine aus dem medizinischen Dienst, beenden ebenfalls bis zum 31.12.2017 ihren Dienst.

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 Fortbildung- und Qualifizierungsmaßnahmen, erfolgen kann.

2.2 Voraussichtliche Entwicklung nach derzeit erkennbaren Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten in Bezug auf Frauenunterrepräsentanz

Im Hinblick auf künftig vorgesehene Beförderungen und Höhergruppierungen ist festzustellen, dass für alle planmäßig angestellten Beamtinnen und Beamte in den diversen Laufbahnen einschlägige Kriterien hinsichtlich der Beförderungseignung nach den zu beachtenden beamten- und laufbahnrechtlichen Vorschriften gelten. So sind neben den sachlichen Voraussetzungen, wie die entsprechende Stellenwertigkeit und haushalts- und stellenplanrechtliche Voraussetzungen, auch die persönlichen Voraussetzungen maßgeblich. Beamtinnen und Beamte sind ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu befördern, wenn sie sich für das höherwertige Amt qualifiziert haben. Hierzu bedarf es dem Vorliegen einer dienstlichen Beurteilung.

Mögliche Beförderungen bis 31.12.2017 im Rahmen des Stellenplanes nach Geschlecht und Berufsgruppen:

Nach Besoldungsstufe	Bis zum 31.12.2015	Bis zum 31.12.2016	Bis zum 31.12.2017	Zuordnung zu den Diensten
A 15			1 Mann	Medizinischer Dienst
A 14	1 Mann			Allgem. Verwaltungsdienst
A 13 gD	1 Mann			Allgem. Verwaltungsdienst
A 12	1 Frau			Allgem. Verwaltungsdienst
A 12	1 Mann			Straßenbautechn. Dienst
A 12	1 Mann			Allgem. Verwaltungsdienst

Bei den Beschäftigten erfolgen Höhergruppierungen aufgrund der Wertigkeit der Aufgaben, die sie tatsächlich am Arbeitsplatz verrichten, sowie nach den persönlichen Voraussetzungen (Schulung, AL II). Hier kann es durch organisatorische Veränderungen und interne Umsetzungen zu entsprechend höher bewerteten Aufgabenstellungen kommen.

Ansonsten richten sich die Ein- und Höhergruppierungen nach den allgemeinen und speziellen Tarifverträgen.

3. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

3.1 Derzeitige Frauenquote bezogen auf die frei werdenden Stellen bis 31.12.2017

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen, schreibt das Landesgleichstellungsgesetz vor, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für den jeweiligen Geltungszeitraum des Frauenförderplans (3 Jahre) festzulegen, soweit dies möglich ist.

Für die Festlegung der konkreten Zielvorgaben werden im folgenden die tatsächlich frei werdenden Stellen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf der Grundlage der Prognose der zu besetzenden Stellen ausgewertet. Bis zum 31.12.2017 werden 30 Kolleginnen und Kollegen aus dem aktiven Dienst wegen Erreichen der Altersgrenze oder Beendigung der Ruhephase in der Altersteilzeit ausscheiden.

Es handelt sich hierbei um 10 Stellen im Beamtenbereich, die derzeit alle mit Männern besetzt sind, und 20 Stellen im Bereich der tariflich Beschäftigten. Darunter sind 4 Stellen im gehobenen Dienst, eine in A 11 und in A 12, beide sozialer Dienst, eine in A 13 gD, allgemeiner Verwaltungsdienst, Teamkoordination, und eine in EG 11, technischer Dienst. 5 weitere frei werdende Stellen sind im höheren Dienst, A 13 hD, allgemeiner Verwaltungsdienst, Abteilungsleitung, A 14 medizinischer Dienst, A 15, medizinischer Dienst, Teamkoordination, EG 14, Einrichtungsleitung und EG 15, medizinischer Dienst, Teamkoordination. Die restlichen 3 Stellen sind im feuerwehrtechnischen Dienst.

Die A 12 Stelle im sozialen Dienst wurde bereits mit einer Frau nachbesetzt, die A 14 Stelle medizinischer Dienst ebenfalls mit einer Frau und die A 15 Stelle im medizinischen Dienst mit der Funktion Teamkoordination mit einem Mann.

Auf den übrigen 9 frei werdenden Stellen sind z. Zt. Männer.

3.2 Zielvorgaben bis 31.12.2017 zur Erhöhung des Frauenanteils

Bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung, sowie erfüllter Wartezeit bei den Beamtinnen/Beamten, sind zur Erhöhung des Frauenanteils alle zuvor genannten frei werdenden, noch nicht neu besetzten Stellen, insbesondere die Stellen mit Führungsaufgaben, mit Frauen zu besetzen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Darüber hinaus gilt grundsätzlich, dass alle Stellen, die bis zum 31. Dezember 2017 neu zu besetzen sind, bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung, sowie erfüllter Wartezeit bei den Beamtinnen/Beamten mit einer Frau zu besetzen sind, wenn der Frauenanteil weniger als 50% aufweist und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.3 Auswahl von weiblichen Führungskräften

Frauenförderung ist nach wie vor ein aktuelles Thema. Ziel ist, den Frauenanteil in den

oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Führungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und dauerhaft ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Euskirchen zu erreichen. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, geeignete Instrumente zu nutzen, die Potentialerkennung und -entwicklung von Frauen sicher zu stellen und Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit den Mitarbeiterinnen festzulegen. Qualifizierte Frauen sollen außerdem aktiv motiviert werden, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben.

Um dies zu erreichen, sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen und/oder weiter zu führen. Dazu gehört unter anderem, dass

- an jedem Arbeitsplatz, auch in Leitungs- und Führungspositionen, soweit wichtige dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Teilzeitarbeit ermöglicht wird,
- für Führungspositionen geeignete Frauen von ihren Vorgesetzten gezielt angesprochen werden,
- Frauen in ihrer individuellen Berufsentwicklung gefördert werden,
- die Anzahl der Frauen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen für Führungspositionen gesteigert wird, langfristiges Ziel: 50%,
- die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter geführt werden,
- Frauen bei Angeboten zur Vorbereitung auf Führungspositionen, sofern sie über die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfügen, bevorzugt werden,
- spezielle Frauenfortbildungen angeboten werden,
- die geschlechtergerechte Sprache angewandt wird,
- alle Statistiken, Erhebungen und Analysen geschlechtsspezifisch erfasst werden,
- Väter bei Wünschen nach Eltern-, Urlaubszeiten und Teilzeitbeschäftigung unterstützt werden,
- Teilzeitausbildung ermöglicht wird.

Frühzeitig sollen evtl. infrage kommende weibliche Nachwuchskräfte gefördert werden. Zur Frauenförderung sollen im Rahmen der Personalentwicklung spezielle Maßnahmen, wie beispielweise Frauenfortbildungen, durchgeführt werden.

Bei Stellenausschreibungen sind Frauen bei einer Unterrepräsentanz gezielt anzusprechen. Auf die Teilbarkeit (Jobsharing) der Stelle ist hinzuweisen, soweit wichtige dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die wichtigen dienstlichen Belange, die einer Stellenteilung entgegenstehen, sind zu begründen und schriftlich zu dokumentieren.

Bei Einstellungen, Stellenbesetzungen und Vorstellungsgesprächen sind Test- und Auswahlverfahren so zu gestalten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. In Vorstellungsgesprächen ist die Betreuung von Kindern kein Thema, welches thematisiert wird. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder ehrenamtlicher Arbeit einzubeziehen, soweit sie für die übertragene Aufgabe eine wesentliche Bedeutung haben.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Kreisverwaltung Euskirchen ist von der Bertelsmann-Stiftung als familienfreundlicher Arbeitgeber für die Jahre 2013 bis 2016 zertifiziert worden. Mit der Erteilung des Qualitätssiegels ist die Arbeit im Prozess der Familienfreundlichkeit nicht abgeschlossen. Es handelt sich vielmehr um eine fortlaufende Weiterentwicklung. Hierzu sind Ziele definiert worden, die teilweise bereits abgearbeitet worden sind. Offen sind noch:

- Überarbeitung der Dienstvereinbarung "Gleitende Arbeitszeit" mit dem Ziel der Ausweitung des Arbeitszeitkontingents
- Ausarbeitung eines standardisierten Aus-/Einstiegs- und Kontakthalteverfahrens für beurlaubte Bedienstete
- Entwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten im Gesundheitsmanagement für die Bediensteten aus den Bereichen Rettungsdienst, Bauhof und Abfallwirtschaftszentrum sowie für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5. Besetzung der Kommissionen und der Gremien

5.1 Kommissionen und Gremien

Die Organisations- und Stellenbewertungskommission besteht aus Landrat, AV, Leiter Stabstelle 14, Leiter GB I, einem Mitglied des Personalrates, in der Regel der/dem Personalratsvorsitzenden sowie den Damen und Herren des Organisationsteams der Abteilung 10.

Der betrieblichen Kommission LOB gehören drei Mitglieder der Arbeitgeberseite und drei Mitglieder der Arbeitnehmerseite an. Auf der Arbeitgeberseite sitzen drei Männer, auf der Arbeitnehmerseite 2 Frauen und ein Mann. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Schwerbehindertenvertreter wirken beratend mit.

Wie in den zuvor aufgeführten Kommissionen hapert es auch bei den meisten Bewerbungsgesprächen an der paritätischen Besetzung des Bewerberauswahlgremiums, was wohl an der derzeitigen Dominanz der Männer in Führungspositionen liegen mag.

5.2 Personalrat

Dem Personalrat gehören als ordentliche Mitglieder 4 Frauen und 7 Männer an. Den Vorsitz hat ein Mann. Eine Frau verfügt über eine Freistellung von 20%, die Männer über 110%.

5.3 Ziel

Langfristiges Ziel ist es, die Kommissionen und Gremien geschlechtersparitätisch zu besetzen, soweit Einflussmöglichkeiten bestehen, vergleiche § 12 Absatz 1 LGG NRW. Da der Personalrat von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt wird, hat die Dienststellenleitung hier nur begrenzten Einfluss auf diese Zielerreichung.

6. Fortbildung

Neben den fachspezifischen Fortbildungen werden allgemein qualifizierende Fortbildungen angeboten und durchgeführt. Vom 1. Januar 2011 bis 10. Juli 2014 fanden Fortbildungen zu folgenden Themen statt:

- Kommunikationstraining,
- Kompetenz im Konflikt,

- Verständlich schreiben: Texte, die ankommen - auch im Internet,
- Stressbewältigung am Arbeitsplatz,
- Ruhepunkte.

An den allgemein qualifizierenden Fortbildungen nahmen 105 Frauen und 33 Männer teil.

Fortbildung	2011		2012		2013	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kommunikations-training			7	5		
Kompetenz im Konflikt	10	4	10	4	12	4
Verständlich schreiben	19	8				
Stressbewältigung am Arbeitsplatz			12	2	12	1
Ruhepunkte	12	3			11	2

Hinzu kommen spezifische Fortbildungen für die Führungskräfte, z.B. Motivation fördern - Burnout entgegenwirken.

Die frauenspezifische Fortbildung "FrauMachtKarriere" konnte wegen zu geringer Teilnehmerinnenzahl nicht durchgeführt werden.

7. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

Der Frauenförderplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Euskirchen. Eine gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und parallel dazu ein verpflichtendes Handeln nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Gender Mainstreaming ist das auf die Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln. Dies bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden.

Insbesondere Führungskräfte sind gefordert, sich diesen Querschnittsaufgaben zu stellen.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden, vergleiche § 2 Abs. 3 LGG NRW. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Frauenförderplanes 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 Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Der Frauenförderplan tritt nach seiner Verabschiedung im Kreistag in Kraft und gilt für die Jahre 2015 bis 2017, längstens bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.