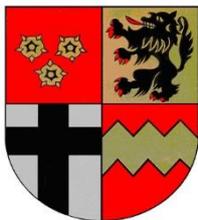




Gleichstellungsplan

Fortschreibung 2018 - 2022

**Beschluss
des Kreistages
vom 10.04.2019**



 **familienfreundlicher**
   **Arbeitgeber**
  
prüfen.bewerten.auszeichnen

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der jetzt aktuellen Fortschreibung nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW wurde der Frauenförderplan in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Angestrebt wird eine faktische Gleichstellung im Sinne von Chancengerechtigkeit, die die vielfältigen Lebenssituationen, Möglichkeiten und Bedürfnisse von Frauen und Männern erkennt, anerkennt und im Arbeitsleben berücksichtigt.

In den letzten 10 Jahren hat sich das Engagement der Kreisverwaltung für die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann zunehmend verfestigt und es sind erste Erfolge erkennbar.

Die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplans ist ein wichtiges Instrument, um das Thema „Gleichstellung“ weiter voranzubringen. Hierzu sind auch innovative Wege einzuschlagen, wie u.a. „Führen in Teilzeit“. Die zunehmende Digitalisierung bietet Möglichkeiten und Chancen, die Arbeitswelt flexibler zu gestalten, z. B. den Wert der Arbeit stärker auf das Ergebnis als die Präsenz zu legen. Die Herausforderungen der Zukunft können nur bewältigt werden, wenn die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Dazu beitragen kann auch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie sie in der Kreisverwaltung gegeben ist und weiter entwickelt werden soll.

Im letzten Jahr wurden im Rahmen des Re-Zertifizierungsprozesses neue Aufgaben definiert, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Gleichzeitig ist es wichtig, dass die Familienaufgaben von beiden Elternteilen – Mutter und Vater – getragen werden. Eine gerechtere Aufteilung der Sorgearbeiten ermöglicht es Frauen, den beruflichen Anschluss nicht zu verlieren und sich weiter zu entwickeln. Frauen müssen in der Lage sein, für ihre eigene Alterssicherung vorzusorgen. Die bestehende ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hat zur Folge, dass Frauen finanziellen Risiken ausgesetzt sind – Altersarmut.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, Maßnahmen zur Frauenförderung und die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind auch zukünftig wichtige Handlungsfelder. Neben der Chance, gut ausgebildetes Personal zu halten, verbessern sich auch die Möglichkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.



Günter Rosenke
Landrat

Einleitung

Die Veränderung von stereotypen Rollenzuweisungen zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft führt dazu, dass es zunehmend veränderte Lebensentwürfe und Vorstellungen von Familie gibt. Um als Verwaltung gut aufgestellt und für die Zukunft gerüstet zu sein, ist es unerlässlich, sich auf diese Veränderungen einzustellen.

Die Kreisverwaltung Euskirchen hat sich als familienfreundliches Dienstleistungsunternehmen die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Gleichstellung beinhaltet gleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer. Die Potenziale von Frauen besser zu nutzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer weiter zu fördern, sind wichtige Elemente, einem Fachkräftemangel im Bereich der Verwaltung entgegen zu wirken. Der lebensphasenbegleitende Unterstützung im Bemühen um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf kommt dabei eine hohe Bedeutung zu.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Absatz 2 GG sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (im folgenden LGG NRW) sind zunächst die Aufgabe von Führungskräften. Sie tragen im Wesentlichen die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen realisiert werden. Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist außerdem eine Gemeinschaftsaufgabe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und darüber hinaus die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger sind aufgefordert, bei dieser Aufgabe konstruktiv mitzuwirken.

1. Veränderungen im Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW)

Seit der letzten Fortschreibung wurde das bis zum 14.12.2016 geltende LGG NRW novelliert. Auch wenn es sich in großen Teilen in der Praxis bewährt hat, zeigte sich anhand der Berichte zur Umsetzung des LGG weiterer Handlungsbedarf.

Mit der Überarbeitung dieses Gesetzes wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Zentrale Ziele des neuen LGG NRW sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und das Ziel der geschlechtergerechten Repräsentanz in Gremien der öffentlichen Hand.

Ein kurzer Überblick über die wesentlichen Änderungen:

1.1 Gleichstellungsplan

Der Frauenförderplan wurde in Gleichstellungsplan umbenannt. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen. In § 5 Absatz 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiges Teil der Personalentwicklung explizit benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Wesentliche Neuerungen sind darüber hinaus die Möglichkeit zur Verlängerung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (3 – 5 Jahre), die Verbindlichkeit zum Controlling sowie Veränderungen im Bereich der Fristen. Die Sanktionierung, sofern kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, ist nun ebenfalls im Kontext der Regelungen zum Gleich-

stellungsplan verankert. Hinsichtlich der inhaltlichen Vorgaben zum Gleichstellungsplan (§ 6 LGG NRW) sind keine wesentlichen Änderungen vorgenommen worden.

Mit der neuen Experimentierklausel (§ 6a LGG NRW) gibt dieses Gesetz den Weg frei zur Nutzung alternativer Instrumente und setzt damit Impulse, gleichstellungspolitische Prozesse in den Verwaltungen zu initiieren und umzusetzen. Dieser partizipative Prozess verstärkt die inhaltliche Auseinandersetzung und die gemeinsame Umsetzungsverantwortung der Dienststellenleitung und der Führungskräfte für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Verwaltungen.

1.2 Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungspositionen für beide Geschlechter zu fördern, § 13 Absatz 8 LGG NRW.

1.3 Gleichstellungsbeauftragte

Der Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht auf Hinzuziehen externen Sachverständigen zu, § 18 Absatz 7 LGG NRW. § 19a LGG NRW räumt ihr das Klagerecht ein, wenn die Dienststelle ihre Rechte verletzt hat oder einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a LGG NRW eingesetzt hat.

In § 17 LGG NRW wurden die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten präzisiert. Es ist ausdrückliche Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die Dienststelle zu beraten. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung bezogen auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen. Gemäß § 17 Absatz 5 Satz 2 LGG NRW ist sie gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig, § 18 Absatz 3 LGG NRW.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren, § 18 Absatz 2 LGG NRW.

1.4 Geschlechtergerechte Sprache

In der internen und externen dienstlichen Kommunikation ist gem. § 4 LGG NRW verbindlich die sprachliche Gleichbehandlung zu beachten.

1.5 Geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien

In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein, § 12 LGG NRW. Neu formulierte und hinzugefügte Absätze 2 – 9 führen diese Vorgabe weiter aus.

Das LGG NRW verfolgt sowohl die Förderung von Frauen und darüber hinaus die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Diese ganzheitliche Ausrichtung liegt der hier vorliegenden Fortschreibung des Gleichstellungsplans zugrunde. Er wurde von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Team Personalmanagement erstellt.

2. Aktuelle Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Auch ohne vorherige Analyse ist bereits deutlich, dass Frauenförderung weiterhin ein aktuelles gesellschaftliches Thema ist. Erhebungen in Bezug auf Einkommen, Führungspositionen, Abhängigkeit von Sozialleistungen, etc. zeigen noch immer, dass Frauen – allgemein in der Gesellschaft – schlechter gestellt sind als Männer. Die Kreisverwaltung hat in den letzten Jahren in der Frauenförderung sichtbare Fortschritte gemacht. Dennoch besteht auch hier weiter Handlungsbedarf, da weiterhin Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert sind.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist gleichsam Orientierung und Fahrplan, um die im LGG NRW getroffenen Regelungen zu erfüllen. Er formuliert Perspektiven und konkrete Handlungsstrategien zur Gleichstellung von weiblichen und männlichen Bediensteten.

Dafür analysiert dieser Bericht zunächst die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur vom 11.07.2014 bis zum 31.08.2018, befasst sich mit gleichstellungsrelevanten Aktivitäten, schreibt die Prognose anhand der freiwerdenden Stellen bis 31.12.2022 fort und zeigt dann konkrete Handlungsansätze und Strategien auf, die jeweils durch die blaue Schriftfarbe gekennzeichnet sind.

2.1 Bestandsanalyse der Bedienstetenstruktur zum 31.08.2018

Statistische Darstellung der Bedienstetensituation zum Stichtag 31.08.2018 (aktive Bedienstete auf befristeten und unbefristeten Stellen¹):

Aufgeführt werden jeweils die Gesamtdaten nach Berufsgruppen, Laufbahngruppen, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit, einschließlich Zeitverträgen.

2.1.1 Bedienstete der Kreisverwaltung im allgemeinen Verwaltungsdienst

Beamtinnen und Beamte im allgemeinen Verwaltungsdienst

Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
A7	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A8	8	6	4	2	4	4	0	0	3	3	1	1
A9	6	4	6	4	0	0	0	0	0	0	0	0
A9mD	7	7	3	3	4	4	3	3	0	0	1	1
A10	15	11	10	6	5	5	1	1	4	4	0	0
A11	20	9	16	5	4	4	0	0	3	3	1	1
A12	17	10	12	6	5	4	2	1	0	0	3	3
A13gD	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
A13	5	1	4	0	1	1	0	0	1	1	0	0
A14	6	3	4	1	2	2	0	0	1	1	1	1
A15	3	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	4	1	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0
B2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	96	54	69	30	27	24	8	5	12	12	7	7

¹Es handelt sich um die Anzahl der Bediensteten ohne Berücksichtigung der Auszubildenden und sonstigen Beschäftigten, z.B. geringfügig Beschäftigte und Bundesfreiwilligendienstleistende

Tariflich Beschäftigte im allgemeinen Verwaltungsdienst

Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
1	5	3	4	2	1	1	1	1	0	0	0	0
2	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
4	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0
5	16	8	11	5	5	3	3	1	2	2	0	0
6	72	61	34	24	38	37	10	10	12	12	16	15
7	5	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0
8	59	45	43	30	16	15	6	5	3	3	7	7
09a	36	28	22	14	14	14	5	5	5	5	4	4
09b	15	11	9	5	6	6	4	4	0	0	2	2
09c	24	17	13	6	11	11	3	3	2	2	6	6
10	15	6	9	3	6	3	3	1	0	0	3	2
11	11	7	8	4	3	3	2	2	1	1	0	0
12	6	3	5	2	1	1	0	0	0	0	1	1
13	10	8	4	3	6	5	2	2	2	2	2	1
14	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	283	202	174	101	109	101	40	35	28	28	41	38

2.1.2 Bedienstete der Kreisverwaltung im medizinischen Dienst

Beamtinnen und Beamte im medizinischen Dienst

Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
A13	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Gesamt	7	3	6	3	1	0	1	0	0	0	0	0

Tariflich Beschäftigte im medizinischen Dienst

Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
N	49	12	47	10	2	2	2	2	0	0	0	0
4	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	6	1	5	0	1	1	1	1	0	0	0	0
6	28	19	19	10	9	9	3	3	4	4	2	2
7	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
8	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
09b	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
11	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
14	7	7	0	0	7	7	3	3	3	3	1	1
15	6	5	2	1	4	4	1	1	2	2	1	1
Gesamt	103	48	77	22	26	26	12	12	9	9	5	5

2.1.3 Bedienstete der Kreisverwaltung im technischen Dienst (inkl. feuertechnischer Dienst)

Beamtinnen und Beamte im technischen Dienst (inkl. feuertechnischer Dienst)

Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
A7	4	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A8	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9mD	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	5	0	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0
A12	3	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0
A13	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	26	1	24	1	2	0	0	0	0	0	2	0

Tariflich Beschäftigte im technischen Dienst (inkl. feuertechnischer Dienst)

Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	7	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	73	11	65	5	8	6	4	3	3	3	1	0
7	11	4	9	3	2	1	1	1	1	0	0	0
8	12	4	9	1	3	3	0	0	1	1	2	2
09a	24	8	17	2	7	6	4	4	1	1	2	1
09b	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09c	5	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0
10	19	3	16	3	3	0	2	0	0	0	1	0
11	30	9	25	5	5	4	2	1	2	2	1	1
12	8	3	7	3	1	0	1	0	0	0	0	0
Gesamt	196	43	167	23	29	20	14	9	8	7	7	4

2.1.4 Bedienstete der Kreisverwaltung im sozialen Dienst

Im sozialen Bereich gibt es eine Beamtin in Teilzeit und 2 Beamte, alle in der Besoldungsgruppe A11. Sie werden nicht gesondert dargestellt, sondern in der Tabelle der Verwaltungsfachkräfte berücksichtigt.

Tariflich Beschäftigte im sozialen Dienst

Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
S04	5	5	1	1	4	4	0	0	1	1	3	3
S08b	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
S11b	40	32	14	9	26	23	15	14	6	6	5	3
S12	3	3	1	1	2	2	0	0	2	2	0	0
S14	28	25	17	15	11	10	2	2	2	2	7	6
S15	6	4	1	0	5	4	1	1	2	2	2	1
S17	4	2	3	2	1	0	0	0	0	0	1	0
S18	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	88	72	38	28	50	44	19	18	13	13	18	13

2.1.5 Bedienstete der Kreisverwaltung im Jobcenter

Bedienstete im Jobcenter	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
Beamtinnen und Beamte	19	15	9	5	10	10	4	4	2	2	4	4
Tariflich Beschäftigte	70	49	51	34	19	15	3	2	7	6	9	7
Gesamt	89	64	60	39	29	25	7	6	9	8	13	11

2.1.6 Bedienstete der Kreisverwaltung

Gesamtübersicht

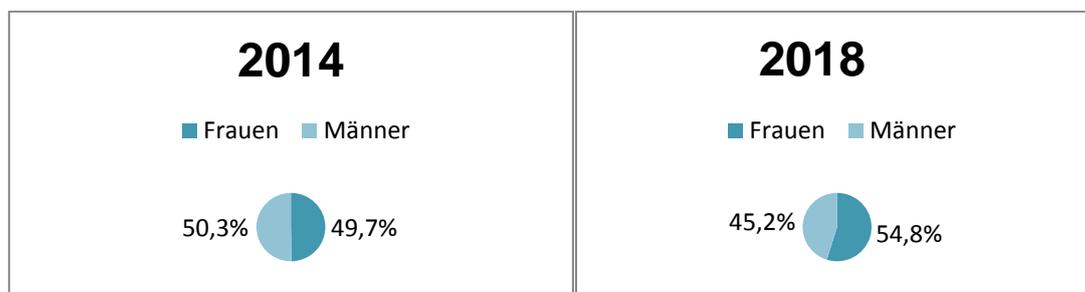
	Gesamt	Frauen	Vollzeit Gesamt	Vollzeit Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Frauen	Teilzeit 0-50%	Teilzeit 0-50% Frauen	Teilzeit 51-75%	Teilzeit 51-75% Frauen	Teilzeit > 75%	Teilzeit > 75% Frauen
Beamtinnen und Beamte	148	73	108	39	40	34	13	9	14	14	13	11
Tariflich Beschäftigte	740	414	507	208	233	206	88	76	65	63	80	67
Gesamt	888	487	615	247	273	240	101	85	79	77	93	78

3. Entwicklung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Vergleich Frauen – Männer

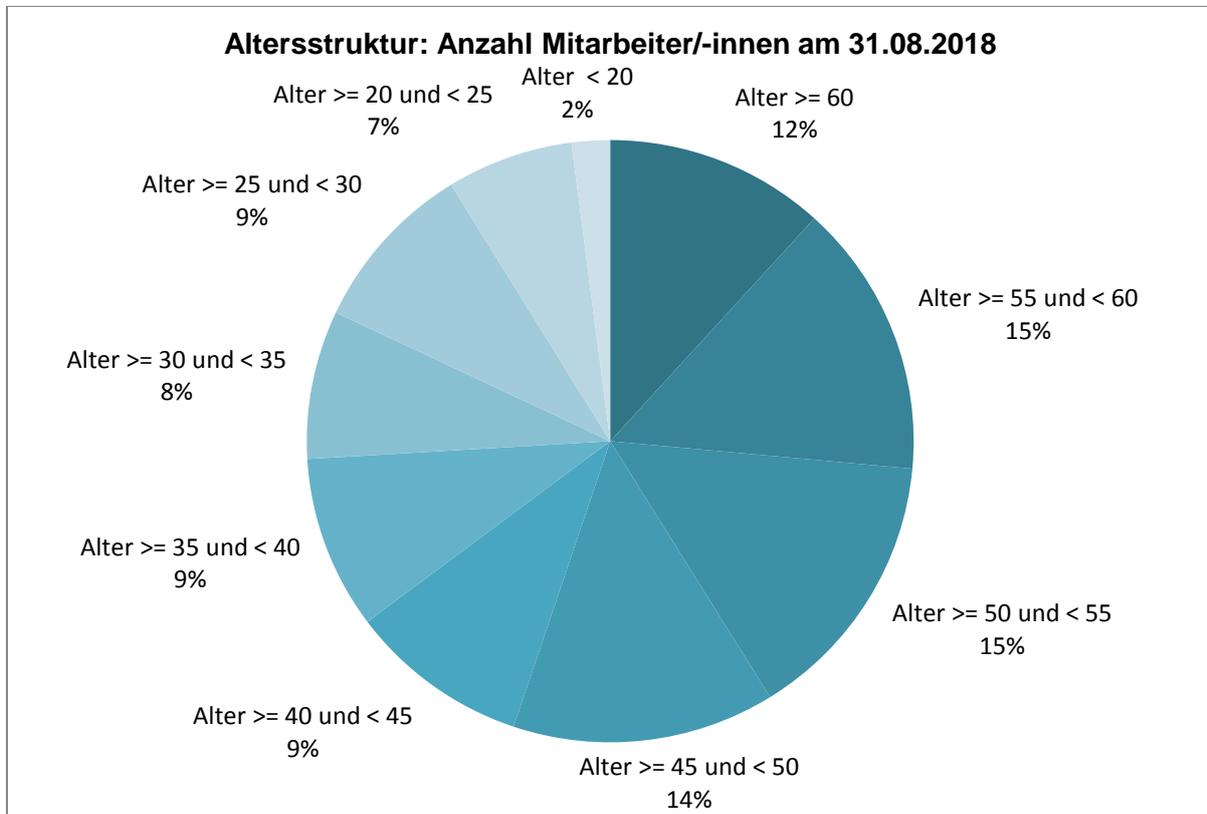
Zum Stichtag 10.07.2014 betrug die Beschäftigtenanzahl in der Kreisverwaltung 750 Bedienstete. 373 Bedienstete (49,7%) waren weiblich, 377 (50,3%) männlich. Bis zum 31. August 2018 ist die Beschäftigtenanzahl auf 888 Bedienstete² angewachsen. Der Frauenanteil stieg in den letzten 4 Jahren auf 487 (54,8%), der Männeranteil erhöhte sich zahlenmäßig auf 401, verringerte sich aber prozentual auf 45,2%.

Beim ersten Blick in die Fortschreibung des Gleichstellungsplans entsteht der Eindruck, dass ein Gleichstand erreicht wurde, bzw. eine „Gegenentwicklung“ entstanden ist, wovon jedoch keine Rede sein kann. Lag der Frauenanteil am 1. Januar 2011 bei 46,4%, betrug er am 10.07.2014 bereits 49,7% und am 31. August 2018 54,8%. Der Männeranteil hingegen verringerte sich von 53,6% auf 50,3% bis aktuell auf 45,2%.



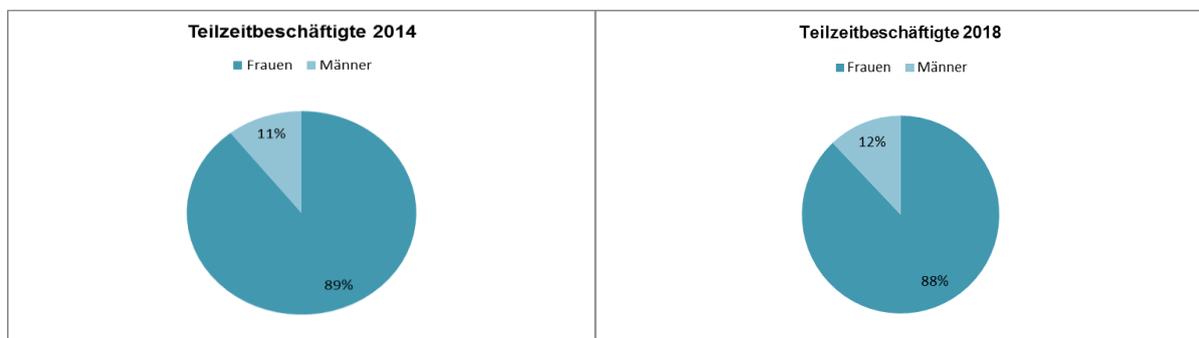
² Es handelt sich um die Anzahl der Bediensteten ohne Berücksichtigung der Auszubildenden und sonstigen Beschäftigten, z.B. geringfügig Beschäftigte und Bundesfreiwilligendienste

Wie die Datenanalyse zeigt, sind Frauen aber in Leitungs- und Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert (siehe auch 3.7). Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen in den nächsten Jahren weiter zu steigern. Betrachtet man die Altersstruktur in der Kreisverwaltung, bestehen hierfür gute Möglichkeiten (siehe auch Punkt 6).



3.2 Teilzeitbeschäftigung

Zwar hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahres auf 54,8% erhöht, doch besteht zwischen Frauen und Männern nach wie vor eine große Diskrepanz bezüglich des Arbeitsumfangs. Am 31. August 2018 waren von insgesamt 273 Teilzeitbeschäftigten 240 (88%) Frauen und 33 (12%) Männer teilzeitbeschäftigt – lediglich 1 Prozentpunkt mehr als 2014.

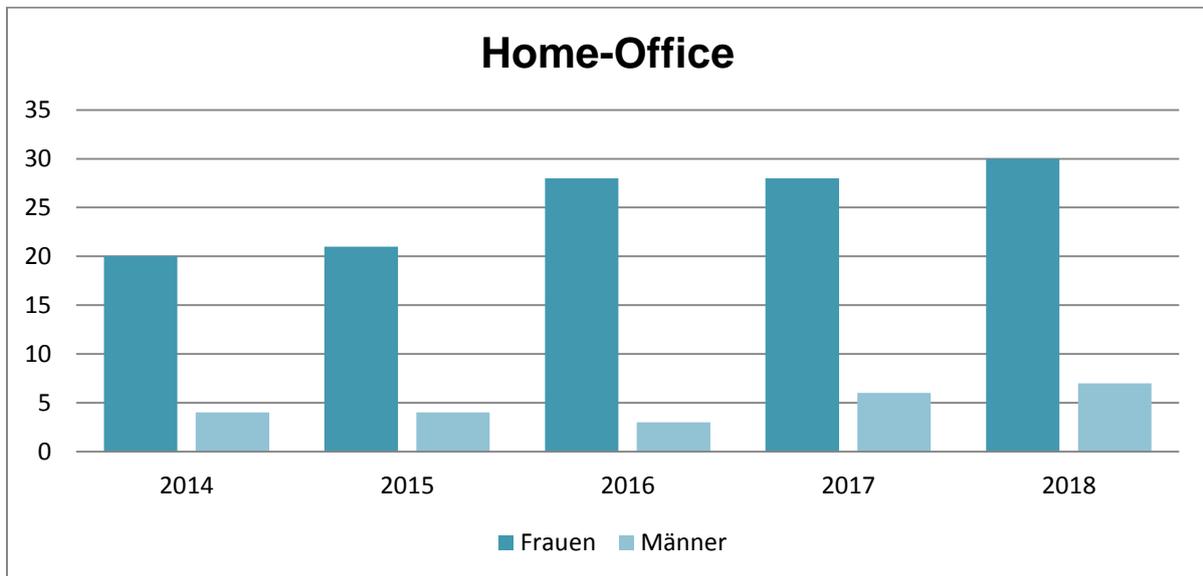


Geht man von der Gesamtzahl der Bediensteten - 888 - aus, beträgt 2018 der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung 27%, der Anteil der Männer 4%. Im Vergleich zu 2014 hat

sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigung insgesamt um 4 Prozentpunkte erhöht, auf teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete entfällt davon nur 1 Prozentpunkt zusätzlich.



3.3 Home-Office



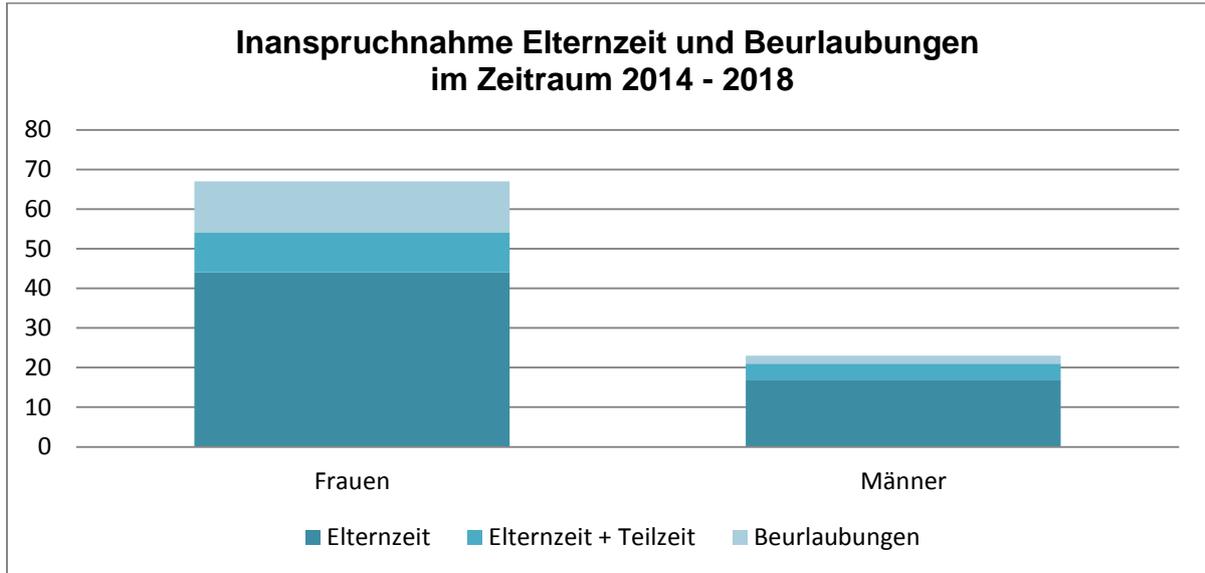
Die Möglichkeit der Telearbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird weiterhin und in zunehmendem Maße von Frauen in Anspruch genommen. Häufig ermöglicht ein Heimarbeitsplatz nach der Elternzeit eine frühere Rückkehr in den Beruf.

Die Quote der Bediensteten in der Kreisverwaltung, die die Möglichkeit des Home-Offices nutzen, liegt bei 4,1% und ist damit nahezu doppelt so hoch wie der Anteil der Bediensteten mit Heimarbeitsplätzen in den 16 Städten der Größenklasse 1-2 (bis 400.000 Einwohnerinnen und Einwohner), dort liegt der Durchschnitt bei 2,1% der Bediensteten³.

3.4 Elternzeit und Beurlaubung

2014 waren 19 Frauen und 3 Männer in Elternzeit oder Beurlaubungen. Im Zeitraum 2014 bis 2018 ist eine deutliche Entwicklung erkennbar.

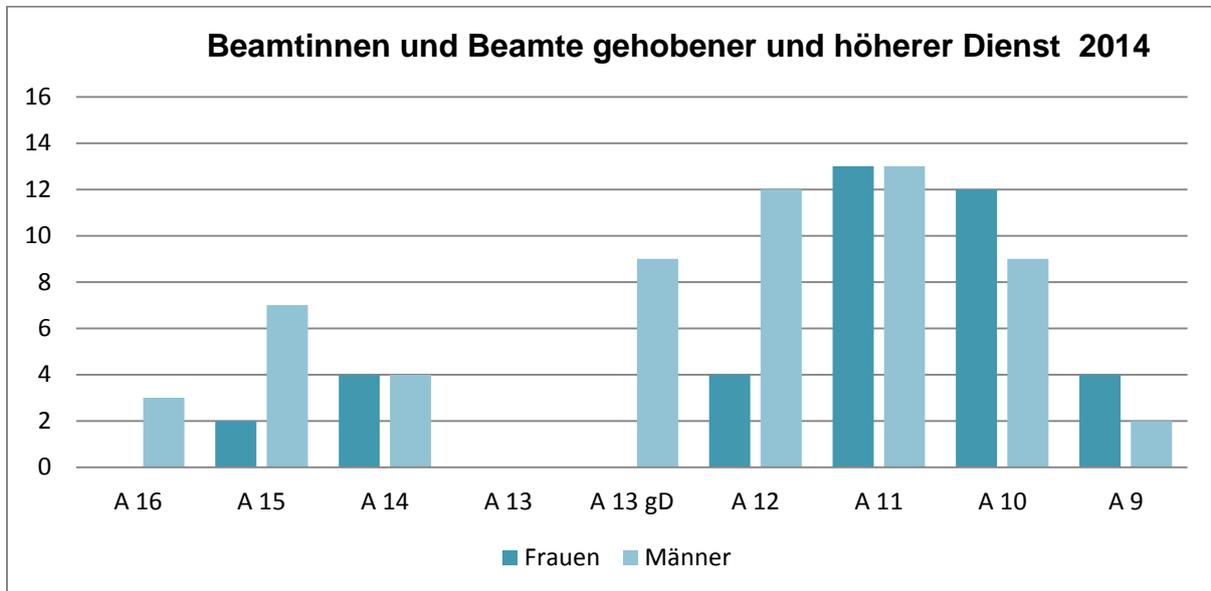
³ KGST-Kennzahl des Monats Februar 2019

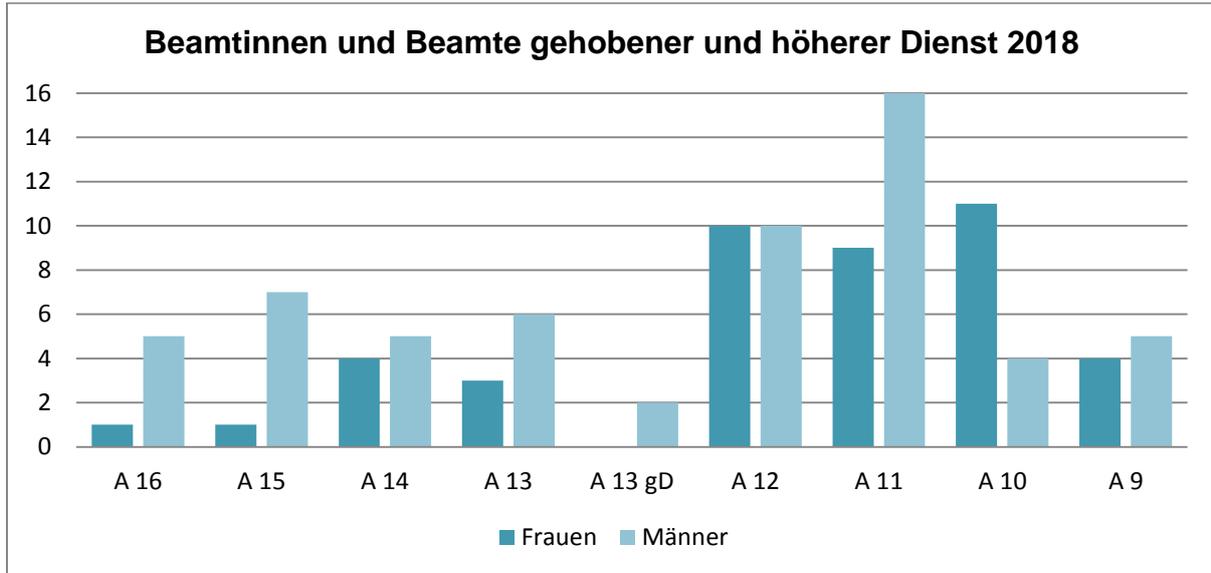


Zunehmend nutzen Männer die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (in der Regel für den Zeitraum von 2 Monaten). Von der Möglichkeit, in der Elternzeit ergänzend in Teilzeit zu arbeiten und so die Familiensorge mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren, machen ebenfalls Frauen und Männer Gebrauch.

3.5 Beamtinnen und Beamte

Unter den Beamtinnen und Beamten ist der Frauenanteil in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben, der Männeranteil hat sich um einen Mann verringert.



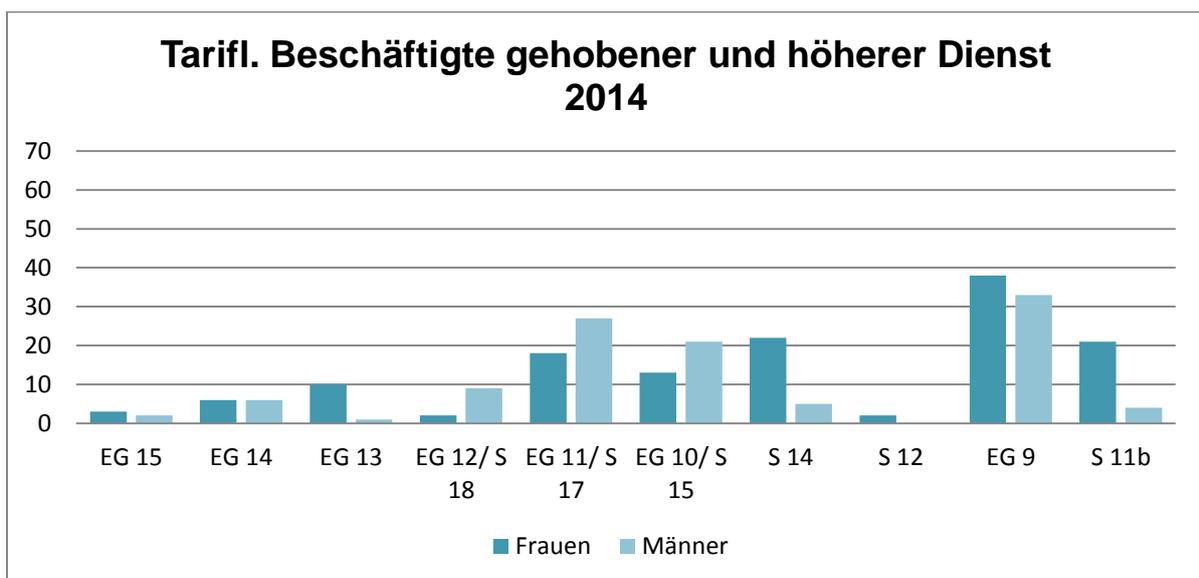


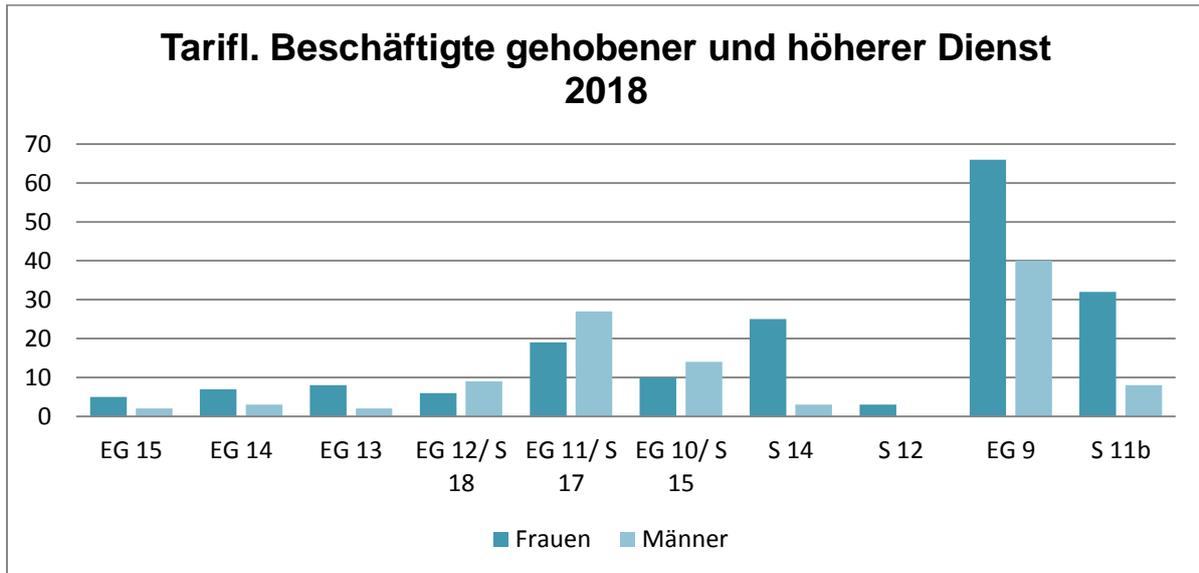
Frauen sind im höheren Dienst immer noch deutlich unterrepräsentiert (plus eine Frau in A 16, allerdings eine Frau weniger in A 15, in der Besoldungsgruppe A 14 überwiegen nach einem Gleichstand in 2014 nun wieder die Männer, in A 13 ebenfalls).

Positive Veränderungen sind im gehobenen Dienst feststellbar. In A 12 sind jetzt 50 % Frauen, in A 11 hat der Anteil der Männer wieder zugenommen. In der Besoldungsgruppe A 10 besteht nach wie vor ein Frauenüberschuss, dies gilt ebenso für nahezu alle Besoldungsstufen im mittleren Dienst.

3.6 Tariflich Beschäftigte

Bei den tariflich Beschäftigten beträgt der Frauenzuwachs 49, der Männerzuwachs 2 Personen. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 15, 14 und 13 nach wie vor größer als der Männeranteil.

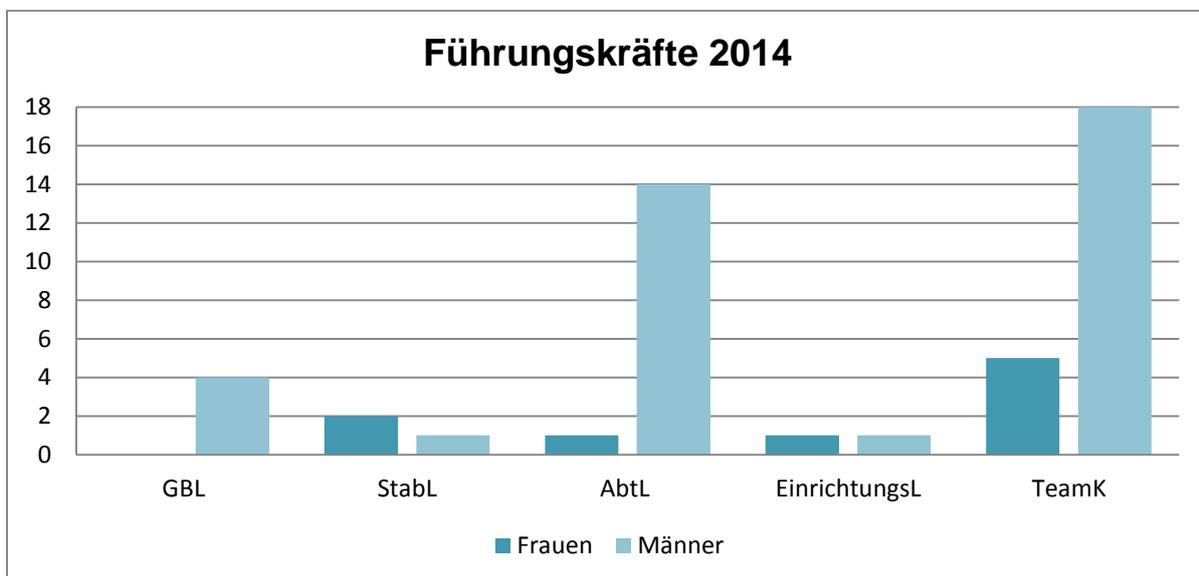


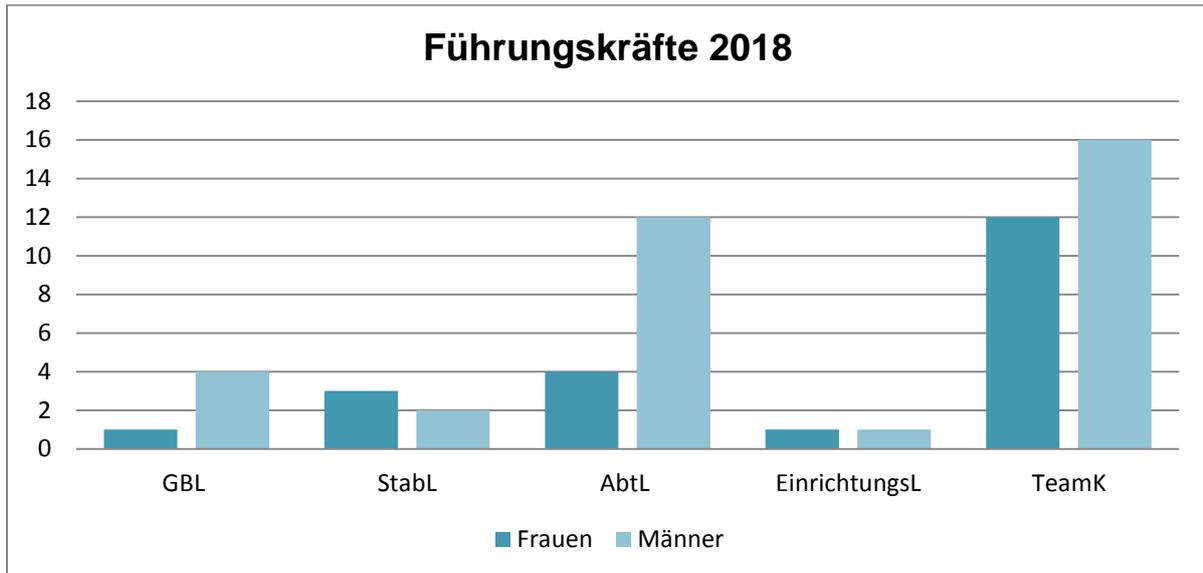


Bemerkenswert sind die Frauenanteile in den Besoldungsgruppen A 14, 11, 10 und 9, den Entgeltgruppen EG 15, 14, 13 und 9 sowie den Entgeltgruppen S 14, 12 und 11b.

3.7 Bedienstete der Kreisverwaltung nach Funktion und Geschlecht

Wie bereits im Frauenförderplan 2011 und in der Fortschreibung 2014 dargestellt, besteht bei den Führungspositionen eine erhebliche Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen Abteilungs- und Geschäftsbereichsleitungen und der Teamkoordination.





Eine deutliche Trendwende ist hier nicht zu erkennen, immerhin ist bei den Stabsstellen ein Frauenüberschuss und bei den Einrichtungsleitungen ein Gleichstand festzustellen. Große Differenzen gibt es weiterhin bei den Abteilungsleitungs- und Teamkoordinationsstellen. In diesen Funktionen haben sich erste positive Veränderungen ergeben. Inzwischen sind vier Abteilungsleitungen mit weiblichen Beschäftigten besetzt, davon führen drei Beamtinnen ihre Abteilung in Teilzeit. Im technischen Bereich wurden mittlerweile frei gewordene Teamkoordinationsstellen ebenfalls mit Frauen besetzt. Bei den internen Besetzungsverfahren von höherwertigen Stellen bewerben sich nun auch zunehmend mehr Frauen.

3.8 Nachwuchsführungskräftequalifizierung und modulare Qualifizierung

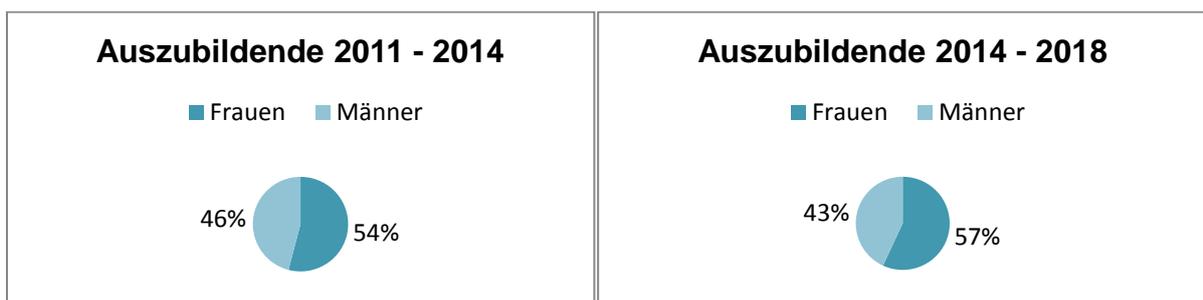
Erfreulich ist, dass die Kreisverwaltung bereits seit vergangem Jahr geeignete Frauen und Männer auf eine Führungsaufgabe vorbereitet. So wurden Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchsführungskräfte und für eine berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, eingeführt.

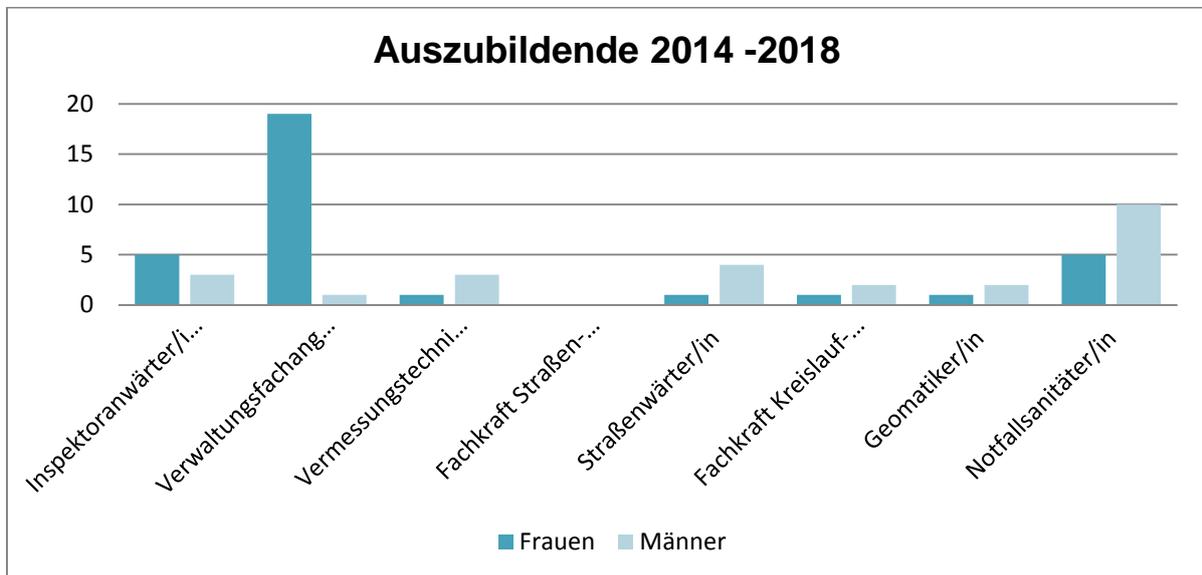
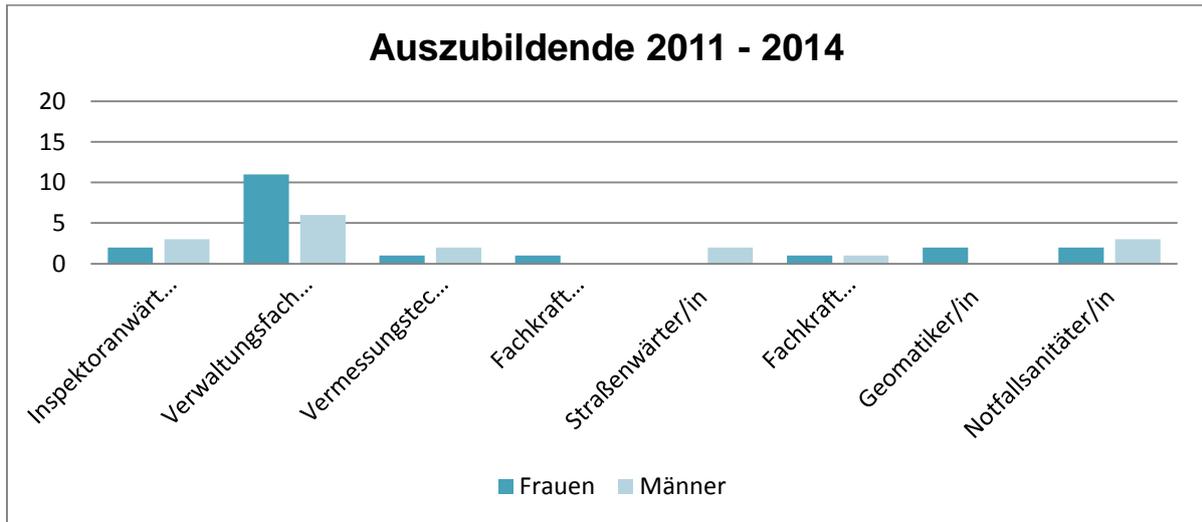
Die Qualifizierungsmaßnahme für eine berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, schlossen 2 Frauen und 1 Mann 2017/2018 erfolgreich ab.

An der Nachwuchsführungskräftequalifizierung haben im ersten Jahr 11 Frauen und 5 Männer teilgenommen und die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen. 2018 starteten 8 Frauen und 9 Männer.

3.9 Auszubildende

Gesamtzahl der eingestellten Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildenden nach Geschlecht für den Zeitraum, Vergleich 2011 – 2014 und 01.07.2014 bis 31.07.2018:





Der Anteil der weiblichen Auszubildenden hat sich in zwischen 2014 und 2018 um 3 Prozentpunkte erhöht. Bei der Inspektoren-Laufbahn überwiegt nun sogar der Frauenanteil.

Unter den eingestellten Auszubildenden der letzten Jahre sind darüber hinaus junge Frauen, die sich für eine Ausbildung im technischen Bereich – Vermessungstechnikerin, Geomatikerin – und für einen „sogenannten Männerberuf“ – Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft – entschieden haben.

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 - wie bisher - 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 verstärkt bewusst zu machen.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert in den Einführungstagen der Auszubildenden über den Gleichstellungsplan und wesentliche gleichstellungsrelevante Themen. So können die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie die lebensphasenbegleitende Unterstützung im Bemühen um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf frühzeitig platziert werden.

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 Absatz 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

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“.

4. Prognose der zu besetzenden Stellen

4.1 Zu erwartende Abgänge bis 31.12.2022 durch Erreichen der Altersgrenze, wegen Beendigung oder Antritt der Ruhephase in der Altersteilzeit

Bis zum 31.12.2022 werden voraussichtlich insgesamt mindestens 78 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.

Abgänge Beamtinnen und Beamte

Tarifgruppe	ab 09/2018		2019		2020		2021		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A7										
A8										
A9										
A9mD						1				
A10	1									
A11			2	1			1			
A12				2						
A13										
A13gD										
A14	1					1				
A15				1						1
A16				1				1		
B2										1
B6						1				
Gesamt	2	0	2	5	0	3	1	1	0	2

Abgänge tariflich Beschäftigte

Tarifgruppe	ab 09/2018		2019		2020		2021		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2										
3										
4	1	2				1				
5								1	1	
6	1	1	4		2	1	2	1	1	2
7										
8	2		3		1	1	2		2	1
N		1								
09a	1			1			1	1		
09b	1								1	1
09c					1					
10		2						1		1
11					1					1
12		1								1
13					1	1			1	
14	1					1		1		1
15							1		1	
Gesamt	7	7	7	1	6	5	6	5	7	8

Abgänge tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Tarifgruppe	ab 09/2018		2019		2020		2021		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
S08b										
S11b							1			1
S12										
S14										
S15			1	0						
S17										
S18										
Gesamt	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1

Da 27% der Bediensteten in der Kreisverwaltung über 55 Jahre alt sind, wird in den nächsten Jahren eine Vielzahl von Stellen neu zu besetzen sein, darunter auch Führungspositionen, bei denen aktuell eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht (siehe 3.7).

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.

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

Im Hinblick auf künftig vorgesehene Beförderungen und Höhergruppierungen gelten für alle planmäßig angestellten Beamtinnen und Beamten in den diversen Laufbahnen einschlägige Kriterien hinsichtlich der Beförderungseignung nach den zu beachtenden beamten- und laufbahnrechtlichen Vorschriften. So sind neben den sachlichen Voraussetzungen, wie die entsprechende Stellenwertigkeit und haushalts- und stellenplanrechtlichen 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 muss jeweils eine dienstliche Beurteilung vorliegen.

Mögliche Beförderungen bis 31.12.2022 im Rahmen des Stellenplanes nach Laufbahngruppen:

Nach Laufbahngruppen	Bis 31.12.18		Bis 31.12.19		Bis 31.12.20		Bis 31.12.21		Bis 31.12.22	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2.2 (höherer Dienst)	1	1	1			1		1	1	1
2.1 (gehobener Dienst)	5	8	4	6				1		
1.2 (mittlerer Dienst)	1	3	1	1						
Gesamt	7	12	6	7		1		2	1	1

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.

5. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

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 Gleichstellungsplans 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 31.12.2022 werden 78 Kolleginnen und Kollegen aus dem aktiven Dienst wegen Erreichen der Altersgrenze oder Beendigung der Ruhephase in der Altersteilzeit ausscheiden.

Es handelt sich hierbei um 16 Stellen im Beamtenbereich, von denen 8 Stellen aktuell mit Männern besetzt sind, und 62 Stellen im Bereich der tariflich Beschäftigten, von denen aktuell 27 mit Männern besetzt sind. Darunter sind die in 4.1 benannten Führungspositionen – in diesen Führungspositionen sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert (siehe 3.7).

Um den Anteil der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen, ist sowohl bei allen Abteilungsleitungs- als auch den stellvertretenden Abteilungsleitungs-Stellen, so wie bei allen Teamkoordinations-Stellen darauf hinzuwirken, dass Frauen hier Berücksichtigung finden.

Grundsätzlich gilt, dass alle Stellen, die 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.

Die Analyse der Führungsstellen wird jährlich aktualisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einmal jährlich eine Statistik darüber, wie viele und welche Führungskräfte voraussichtlich in dem jeweiligen Jahr die Kreisverwaltung verlassen sowie die aktualisierte Zielquotenberechnung für Führungspositionen.

6. 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 weiterzuführen. 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 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitergeführt werden,
- Frauen bei Angeboten zur Vorbereitung auf Führungspositionen, sofern sie über die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfügen, bevorzugt werden,
- Home-Office ermöglicht wird,
- spezielle Frauenfortbildungen angeboten werden,
- die geschlechtergerechte Sprache konsequent 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. Diese Förderung soll im besten Fall lebensphasenbegleitend mit dem Ziel eines kontinuierlichen Berufsverlaufs erfolgen. Erfreulicherweise nehmen bereits viele Frauen die seit 2017 angebotenen Fortbildungsmaßnahmen für (Nachwuchs-) Führungskräfte wahr (siehe 3.8).

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 nach wie vor so zu gestalten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder aus ehrenamtlicher Tätigkeit einzubeziehen, soweit sie für die übertragene Aufgabe eine wesentliche Bedeutung haben.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Kreisverwaltung Euskirchen ist von der Bertelsmann-Stiftung als familienfreundlicher Arbeitgeber für die Jahre 2017 bis 2020 rezertifiziert worden. Das bedeutet, dass den Bediensteten der Kreisverwaltung ein Rahmen geboten wird, der es ihnen ermöglicht, berufliches Engagement mit familiären Aufgaben zu vereinbaren. Mit der erneuten Erteilung des Qualitätssiegels ist die Arbeit im Prozess der Familienfreundlichkeit nicht abgeschlossen. Es handelt sich vielmehr um eine fortlaufende Weiterentwicklung.

Zukünftige Maßnahmen:

- Weiterentwicklung von Angeboten im Gesundheitsmanagement, insbesondere für den Rettungsdienst
- Workshop für Führungskräfte zur Optimierung und Weiterentwicklung der Führungsarbeit: „Blick zurück und in die Zukunft“
- Bedarfsermittlung für Kontakthalte treffen beurlaubter Mitarbeiter/innen, ggf. Realisierungsplanung
- Konzepterstellung: „Einführungstreffen“ für neue Mitarbeiter/innen

Der Aspekt der Familienfreundlichkeit und die Aufgeschlossenheit für die Belange der Bediensteten sind zunehmend wichtige Kriterien für die Gewinnung von Fachkräften und werden daher noch an Bedeutung gewinnen.

So ermöglicht die Kreisverwaltung ihren Bediensteten, durch Beurlaubung, zeitweise Arbeitszeitreduzierung und durch flexible Arbeitszeitmodelle, familiäre und berufliche Aufgaben zu bewältigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance bei. In diesem Zusammenhang wird das Thema Langzeitarbeitskonten zur Freistellung für Familienzeiten geprüft, mit dem Ziel, Bediensteten die Möglichkeit zu geben, vorübergehende familiäre Versorgungsengpässe ohne finanzielle Einbußen auffangen zu können.

Die Bediensteten, die in Elternzeit oder Sonderurlaub gehen, werden durch einen strukturierten Aus- und Wiedereinstieg begleitet.

Mit einer fortschreitenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen in der Verwaltung werden die Möglichkeiten des mobilen und flexiblen Arbeitens ausgeweitet. Dies kommt besonders den Interessen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entgegen. Die moderne Verwaltung kann sich mit diesen Rahmenbedingungen in der Konkurrenz um begehrte Fachkräfte positionieren.

8. Ausbildung in Teilzeit

Die Kreisverwaltung bietet in allen Ausbildungsberufen, außer in der beamtenrechtlichen Laufbahn, Ausbildung in Teilzeit an.

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 Absatz 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Mit dem Angebot der Teilzeitausbildung bietet sich die Möglichkeit, motivierte und verantwortungsbewusste Beschäftigte zu gewinnen, die sich in der Regel mit ihren vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen engagiert einzubringen wissen.

9. Fortbildung

Neben den fachspezifischen Fortbildungen werden allgemein qualifizierende Fortbildungen angeboten und durchgeführt. Vom 01.01.2014 bis 31.07.2018 fanden Fortbildungen zu folgenden Themen statt:

Allgemein zugängliche Fortbildungen 01.01.2014 - 31.08.2018										
Thema	2014		2015		2016		2017		2018	
	Frauen	Männer								
Resilienz	41	27	61	62						
Interkulturelle Kompetenz					11	6				
„Mitarbeitergespräche“							132	81	4	2
Workshop „Die Grauzone der extremen Rechten“									20	7
„Alltagsrassismus in Sprache und Bildern“									21	6

Hinzu kommen spezifische Fortbildungen für die Führungskräfte, z.B. „Mitarbeitergespräche für Führungskräfte“ und die Nachwuchsführungskräfte-Fortbildung (siehe 3.8).

Fortbildung ist ein wichtiger und zentraler Baustein in der Personalentwicklung und bietet die Möglichkeit für eine gezielte und zielgruppenspezifische Förderung.

Führungsverantwortliche haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen, darüber hinaus sind Frauen besonders zu motivieren und frauenspezifische Fortbildungsangebote (z.B. Rhetorik für Frauen, Selbstbehauptung, Durchsetzungsstrategien, Frauen in Führungsaufgaben o.ä.) anzubieten.

10. Besetzung der Kommissionen und der Gremien

Die Organisations- und Stellenbewertungskommission besteht aus Landrat, AV, Leitung Stabsstelle 14, Leitung GB I, einem Mitglied des Personalrates, in der Regel der/dem Personalratsvorsitzenden, der Gleichstellungsbeauftragten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 eine Frau und zwei Männer. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Schwerbehindertenvertreter wirken ebenfalls mit.

Wie in den zuvor aufgeführten Kommissionen gelingt auch bei vielen Bewerbungsgesprächen nicht die paritätische Besetzung des Auswahlgremiums, was an der noch immer bestehenden Dominanz der Männer in den Führungspositionen liegt.

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW wurden auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung in § 12 LGG neu gefasst. Demnach ist als Grundsatz nunmehr bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 % Frauen verpflichtend vorgegeben. Als wesentliche Gremien definiert § 12 Absatz 2 LGG NRW Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer und tatsächlicher Bedeutung. Hierzu zählen Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Folgerichtig müssen alle Stellen, die berechtigt sind,

Mitglieder zu entsenden⁴, bei ihren Personalvorschlägen, Benennungen etc. eine entsprechende Quotierung vornehmen (§ 12 Absatz 3 und 4 LGG NRW). Von den Vorgaben darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Für Gremien, die im Wege der Wahl besetzt werden, gilt die Quotierung in Bezug auf die Vorschlagslisten und Kandidaturen, nicht aber für die Wahl als solche.

Langfristiges Ziel ist es, die Kommissionen und Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen, soweit Einflussmöglichkeiten bestehen, vergleiche § 12 Absatz 7 LGG NRW.

Um die Umsetzung des § 12 LGG NRW zukünftig zu realisieren, erhält die Gleichstellungsbeauftragte einmal im Jahr eine Auflistung der wesentlichen Gremien und eine geschlechtsspezifische Statistik über deren Zusammensetzung, sowie die Dokumentation der Begründungen für die nicht quotenkonforme Besetzung.

11. Personalgewinnung, -haltmaßnahmen und -entwicklung

Das Thema Personalgewinnung gestaltet sich zunehmend schwieriger. Teilweise kann die Kreisverwaltung mit ihrem Verständnis als familienfreundlicher Arbeitgeber punkten. Die Kreisverwaltung hat dazu ein Qualitätssiegel im Rahmen eines Zertifizierungsverfahrens für die Jahre 2013 bis 2016 erhalten. 2017 erfolgte die Re-Zertifizierung bis 2020. Die aus diesen Prozessen definierten Ziele sollen fortlaufend umgesetzt werden, um die Kreisverwaltung als familienfreundlichen Arbeitgeber weiter zu entwickeln. In Personalauswahlgesprächen zeigt sich immer häufiger, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert einnimmt. Vielen Berufstätigen ist es wichtig, dass der Arbeitgeber flexibel auf deren individuelle Bedürfnisse hinsichtlich Betreuungs- und Versorgungsaufgaben reagieren kann.

Die fortschreitende Digitalisierung bietet in diesem Kontext Chancen, zukünftig noch mehr auf die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen (Stichwort: mobiles Arbeiten) und gleichzeitig dem Anspruch der Bürgerfreundlichkeit Rechnung zu tragen.

Die Kreisverwaltung befindet sich in einem stetigen Veränderungsprozess zu einem kompetenten und kundenfreundlichen Dienstleistungsunternehmen. Dabei müssen die Anforderungen an eine moderne Verwaltung mit den Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen der Bediensteten soweit wie möglich in Übereinstimmung gebracht werden. Dies setzt eine gute und vertrauensvolle Kommunikation und Zusammenarbeit auf allen Ebenen voraus, die von einer gegenseitigen Wertschätzung der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner getragen wird. Aus diesem Grund wurde das Mitarbeitergespräch eingeführt, das ein freiwilliges Angebot für die Bediensteten ist. 2017 wurde das Mitarbeitergespräch lediglich von ca. 13 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt. Da das Mitarbeitergespräch ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterführung und der Personalentwicklung ist und der vertrauensvollen Kommunikation dient, sollte eine intensivere Nutzung dieses Instruments angestrebt werden.

Die Kreisverwaltung unterstützt ihre Bediensteten in der beruflichen Weiterentwicklung. Einen Themenblock bilden hierbei die Fortbildungsangebote, die allen Bediensteten im Intranet zugänglich gemacht werden. Darüber hinaus gibt es gruppenspezifische Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen, wie z. B. die Angestelltenlehrgänge I und II, die Nachwuchsführungskräftequalifizierung, berufsbegleitende Studiengänge und die Aufstiegsqualifizierung.

⁴ Die Quotierungsvorgabe richtet sich nicht nur an Entsendungen in wesentliche Gremien anderer Stellen. Das LGG NRW schließt hier auch Stellen außerhalb der öffentlichen Verwaltung ein, wie Verbände und Organisationen, die Mitglieder in wesentliche Gremien des Kreises entsenden.

Diese Maßnahmen alleine reichen aber nicht, um den notwendigen Personalbedarf der nächsten Jahre abzudecken. Da 27% der Bediensteten in der Kreisverwaltung über 55 Jahre alt sind, wird in den nächsten Jahren eine Vielzahl von Stellen neu zu besetzen sein (s.o.).

Die Kreisverwaltung muss ihre Attraktivität (besonders als zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber) stärker im Fokus der Öffentlichkeit halten. Das verstärkte Nutzen von Online-Strategien und anderer innovativer Recruiting-Tools sind notwendige Schritte, um offensiv Werbung für Nachwuchskräfte und Ersatzkräfte für ausscheidende Bedienstete zu betreiben.

12. Arbeitsklima

Der Gleichstellungsplan 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.

Als moderne, dienstleistungsorientierte Verwaltung verpflichtet sich die Kreisverwaltung, intern und extern eine faire und respektvolle Sprache ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen und Lebensformen zu kommunizieren – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder Einschränkungen. Eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zudem in § 4 LGG verbindlich vorgeschrieben.

Durch eine interne Dienstvereinbarung ist klargelegt, dass in der Kreisverwaltung Euskirchen jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz unerwünscht ist. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf ein Fehlverhalten unverzüglich nachgegangen wird und wenn notwendig, Maßnahmen ergriffen werden, die Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung vorbeugen oder unterbinden.

Alle Bediensteten sind gefordert, für ein Arbeitsklima Sorge zu tragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert und fördert.

13. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Bereiche der Kreisverwaltung Euskirchen.

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

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

Der Gleichstellungsplan tritt nach seiner Verabschiedung im Kreistag in Kraft und gilt für die Jahre 2019 bis 2022, längstens bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.

Spätestens nach Ablauf von 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG). Hierzu wird dem Kreistag ein summarischer Bericht zur Kenntnis gegeben und dieser ggf. mit der Benennung weiterer, ergänzender Maßnahmen beschlossen.