



1. Gleichstellungsplan 2018 bis 2021



Gleichstellungsplan 2018 - 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Struktur der Beschäftigten	5
2.1	Personalbestand Gesamtverwaltung.....	5
2.2	Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht	6
2.3	Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	7
2.4	Verteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht	8
2.5	Frauen und Männer in Führungspositionen	9
2.6	Ausbildung	10
2.7	Fortbildung.....	11
2.8	Telearbeit.....	12
2.9	Elternzeit.....	13
2.10	Beurlaubungen ohne Bezüge.....	14
2.11	Teilzeit, Vollzeit	14
3	Ziele und Controlling	16
3.1	Ziele	16
3.2	Controlling.....	16
4	Abschließende Bewertung der Zielerreichung des 5. Frauenförderplanes 2015 - 2017.....	17
4.1	Ziele	17
4.2	Beschäftigungsstruktur.....	17
4.3	Stellenbesetzungen.....	17
4.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	18
5	Grundsätze der Kreisverwaltung.....	21
6	Inkrafttreten.....	21

Impressum:

Rheinisch-Bergischer  Kreis

Der Landrat
Am Rübezahlwald 7
51469 Bergisch Gladbach

Herausgeber:
Amt für Personal und Organisation
Amtsleitung: Fabian Middelhoff
Telefon: 02202 13 2314
Telefax: 02202 13102314
personalwesen@rbk-online.de
in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Brunhilde Fink
Telefon: 02202 13 2750
Telefax: 02202 13102750
gleichstellung@rbk-online.de

Januar 2018

1 Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit über 30 Jahren ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rheinisch-Bergischen Kreis fest verankert. Mit den Frauenförderplänen hat sich der Rheinisch-Bergische Kreis schon vor vielen Jahren das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu verbessern.

Die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt, dass die Kreisverwaltung dem Ziel der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Verwaltung ein wesentliches Stück nähergekommen ist. So konnte der Anteil der Frauen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, auf über 40% erhöht werden.

Mit der jetzt vorliegenden Fortschreibung nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW wird der Frauenförderplan in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2021 führt die Ziele und Maßnahmen des bisherigen Frauenförderplanes fort:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Sie finden hier Daten, Fakten und Analysen zur Beschäftigungsstruktur der Kreisverwaltung des Rheinisch-Bergischen Kreises gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz NRW zum Stichtag 31. Dezember 2017. Diese zeigen die Repräsentanz von Frauen in den jeweiligen Bereichen und Funktionen. Darüber hinaus werden die in den letzten Jahren entwickelten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung dargestellt.

Die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist ein wesentliches Steuerungsinstrument, um das Querschnittsthema „Gleichstellung“ weiterzuentwickeln. Bewährte Strategien und innovative Projekte wie „Der Kreis als familienfreundlicher Arbeitgeber“ oder „MOFA - Mobiles und flexibles Arbeiten“ sind notwendig, um dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht zu werden.

Es gilt, die Herausforderungen der Zukunft aufzugreifen und die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen. Der drohende Fachkräftemangel erfordert, dass die Kreisverwaltung diesen Aspekt berücksichtigt und als Arbeitgeber interessant bleibt.

Es ist mir ein Anliegen, die engagierte Gleichstellung von Frauen und Männern weiter fortzuführen und zu unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Stephan Santelmann". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Stephan Santelmann
Landrat

2 Struktur der Beschäftigten

2.1 Personalbestand Gesamtverwaltung

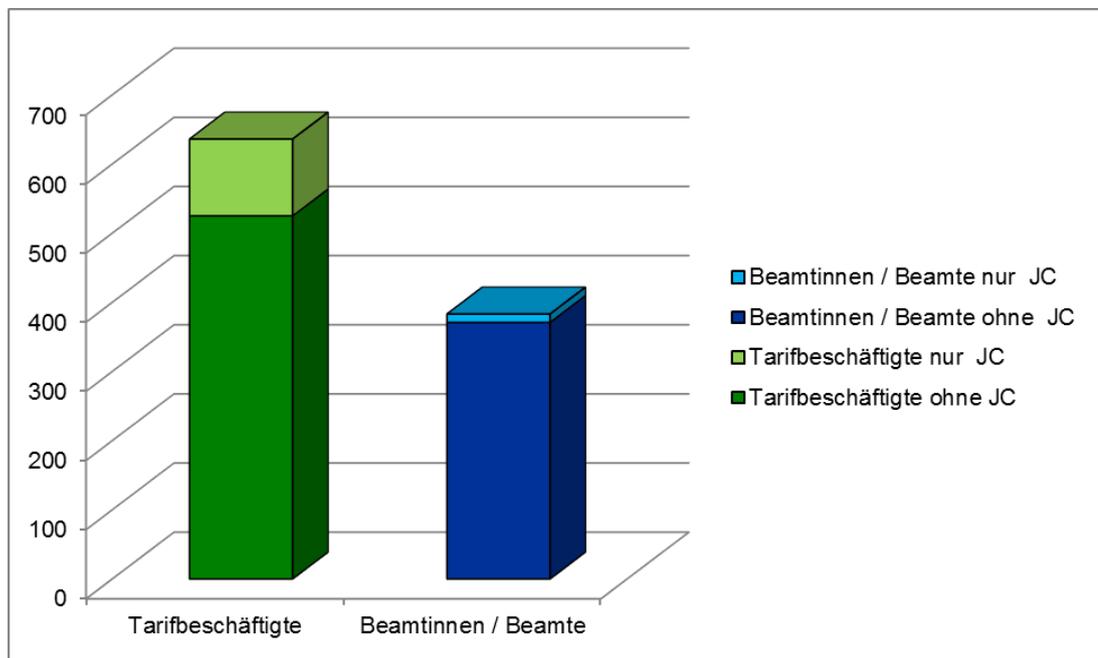
1.019 Beschäftigte sind bei der Kreisverwaltung tätig (Stand 31.12.2017).

Hierzu gehören:

- Beschäftigte, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub befinden,
- Auszubildende,
- Beamtenanwärterinnen und -anwärter sowie
- Beschäftigte des Jobcenters Rhein-Berg.

Stand 31.12.2017	Kreis- verwaltung	Jobcenter Rhein- Berg	Gesamt
Tarifbeschäftigte*	525	111	636
Beamtinnen / Beamte	371	12	383
Beschäftigte gesamt	896	123	1.019

Der Anteil der Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamte sieht wie folgt aus:

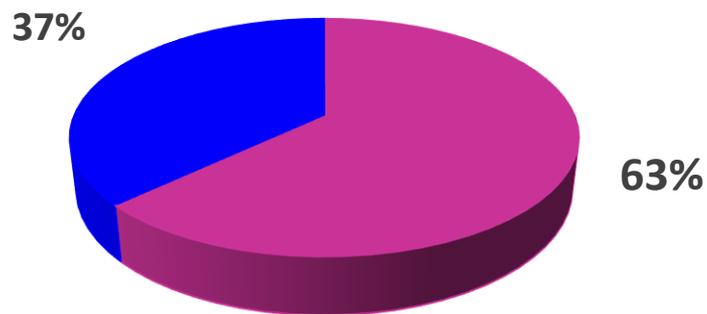


Stand 31.12.2017

* Für Tarifbeschäftigte gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

2.2 Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht

Der Anteil der Frauen liegt bei 63% (646), der Anteil der Männer bei 37% (373).



■ Frauen ■ Männer

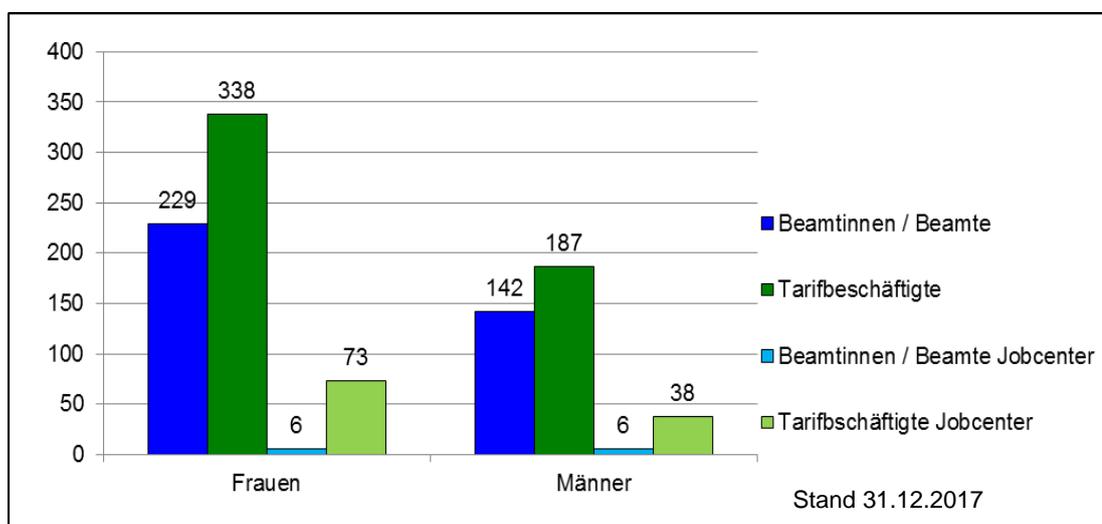
Stand 31.12.2017

Die Verteilung der Frauen und Männer auf die jeweilige Berufsgruppe sieht wie folgt aus:

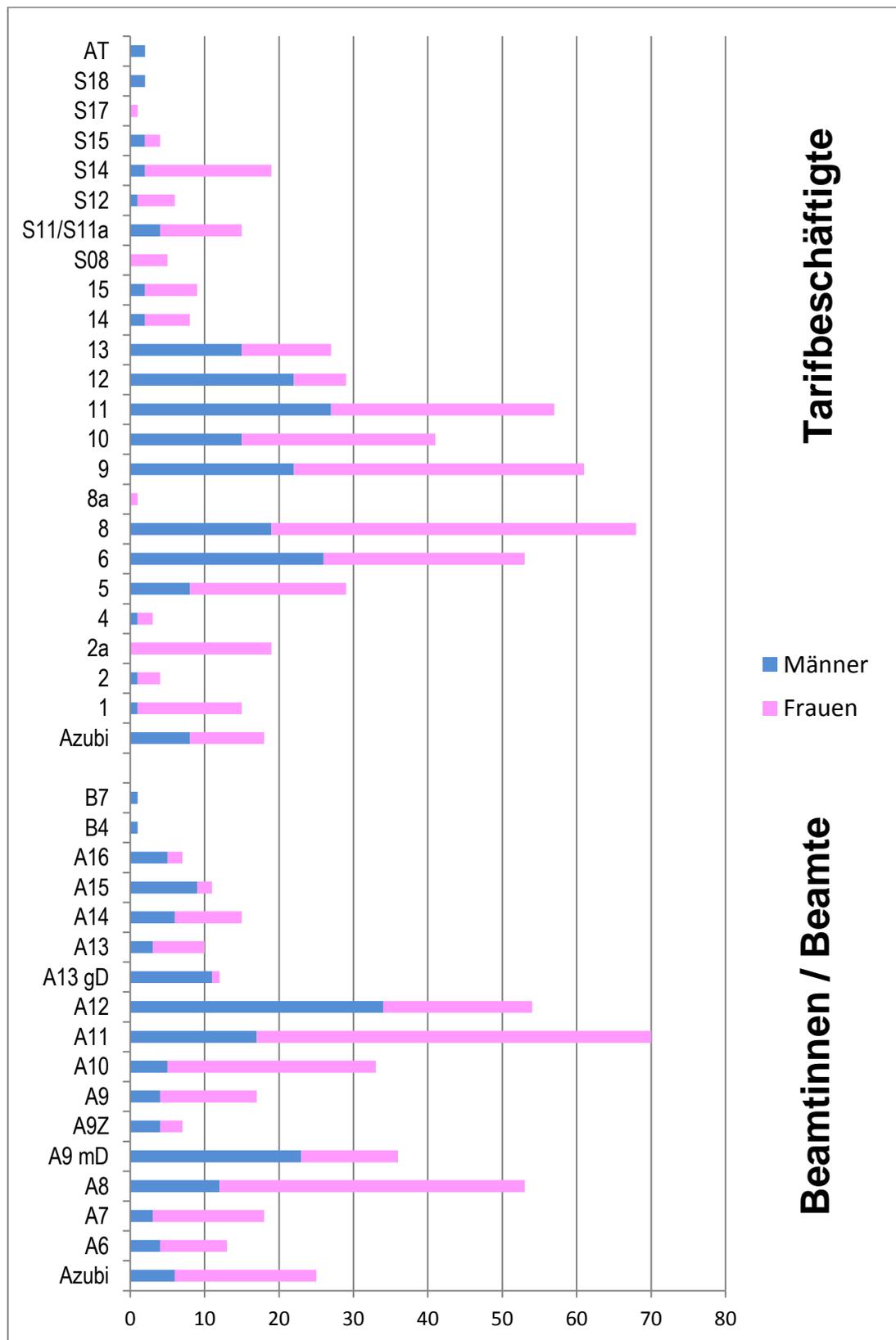
31.12.2017	Frauen	Männer
Beamtinnen / Beamte	229	142
Tarifbeschäftigte	338	187
Beamtinnen / Beamte Jobcenter	6	6
Tarifbeschäftigte Jobcenter	73	38
	646	373

Von den Beamtinnen / Beamten der Kreisverwaltung sind 229 Frauen (62%) und 142 Männer (38%); einschließlich Jobcenter Rhein-Berg 235 Frauen (61%) und 148 Männer (39%).

Von den Tarifbeschäftigten der Kreisverwaltung sind 338 Frauen (64%) und 187 Männer (36%); einschließlich Jobcenter Rhein-Berg 411 Frauen (65%) und 225 Männer (35%).

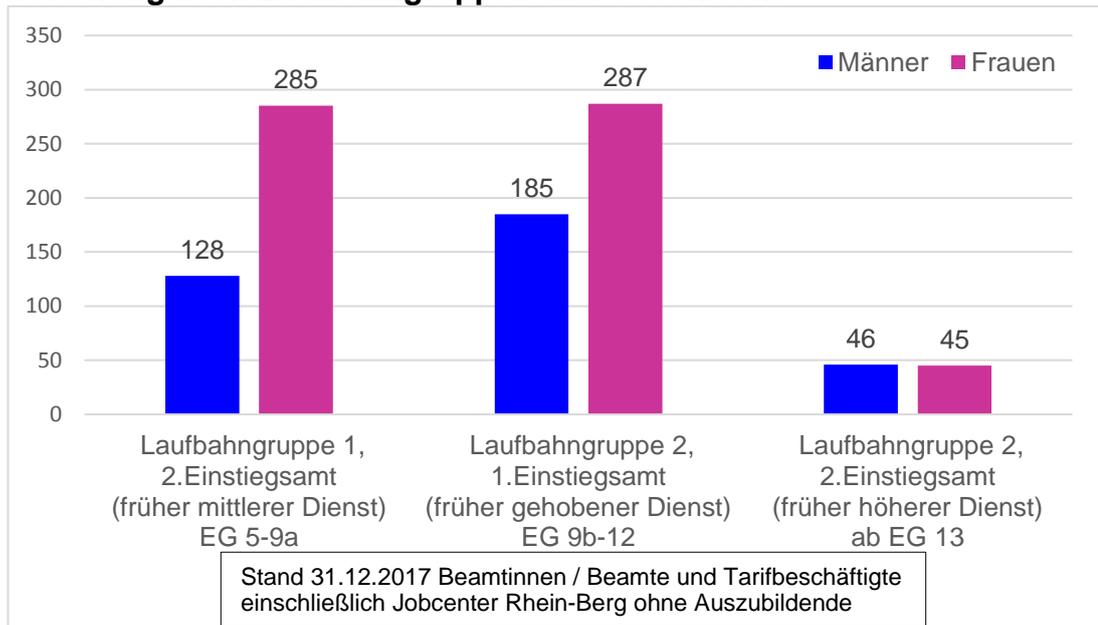


2.3 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

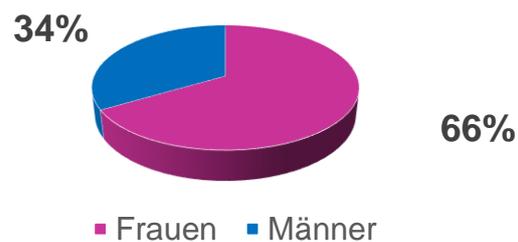


Stand 31.12.2017 einschließlich Jobcenter Rhein-Berg

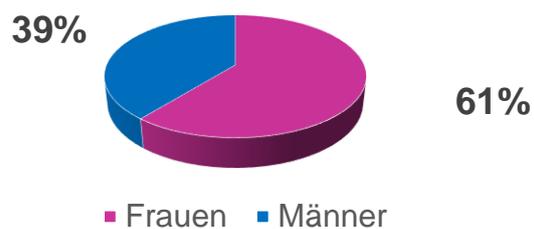
2.4 Verteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht



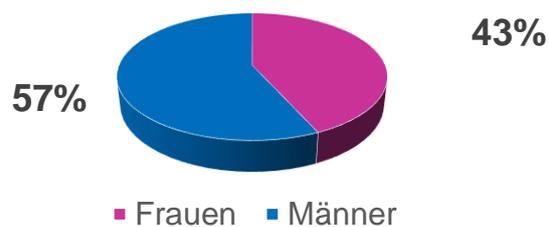
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst) - EG 5-9a



Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst) - EG 9b-12



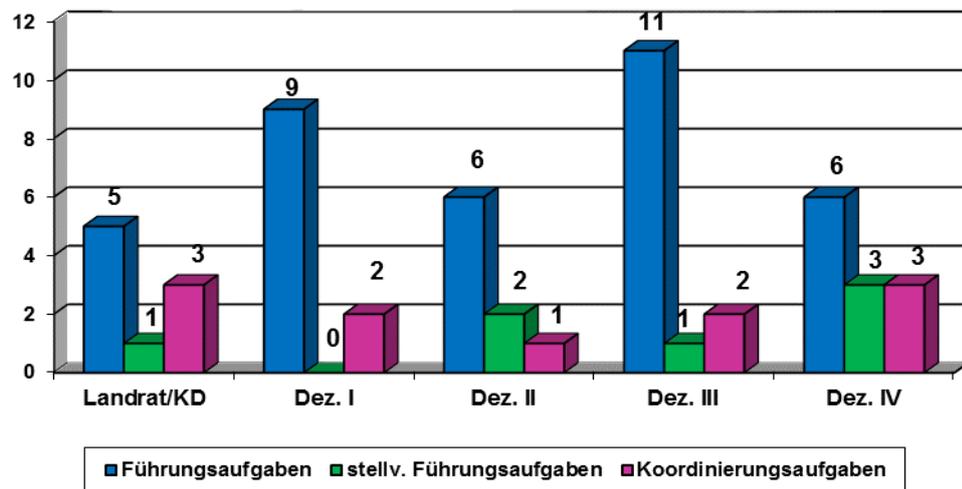
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (früher höherer Dienst) - ab EG 13



2.5 Frauen und Männer in Führungspositionen

Quelle: Umfrage der Gleichstellungsstelle zum Stand 31.12.2017
Hinweis: Die Führungskräfte aus dem Jobcenter Rhein-Berg sind nicht enthalten.

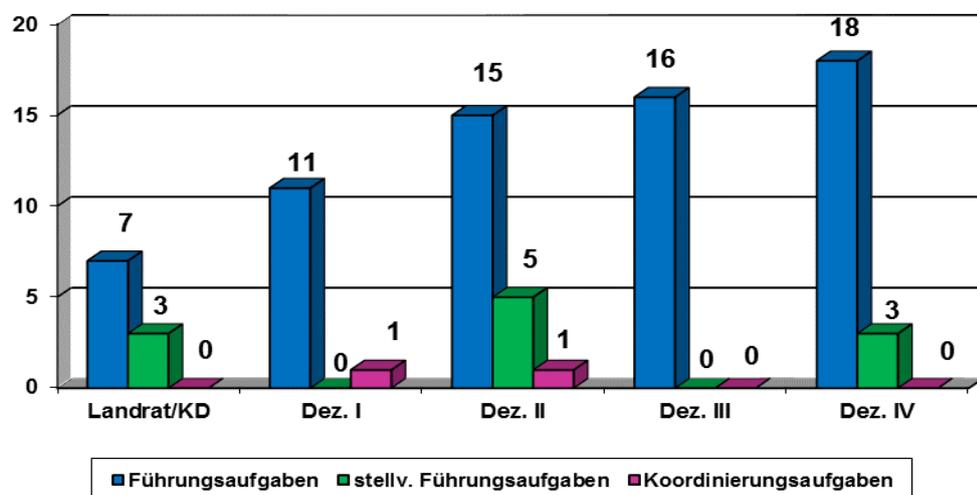
**Frauen in Führungspositionen
(Stand 31.12.2017)**



55 (42*) Frauen sind Führungskräfte. Davon nehmen neun Frauen Führungspositionen in Teilzeit wahr. Dies entspricht einem Anteil von 40,7% (34,7%*) aller Führungskräfte (55 Frauen und 80 Männer = 135 Führungskräfte, stellvertretende Führungskräfte und Beschäftigte mit Koordinierungsaufgaben).

Somit konnte der Anteil und die gesamte Anzahl der Frauen in Führungsaufgaben deutlich gesteigert werden, aber sie sind weiterhin unterrepräsentiert.

**Männer in Führungspositionen
(Stand 31.12.2017)**



Die Gesamtzahl der Männer in Führungspositionen erhöhte sich auf 80 (79*).

* Frauenförderplan 2015 - 2017

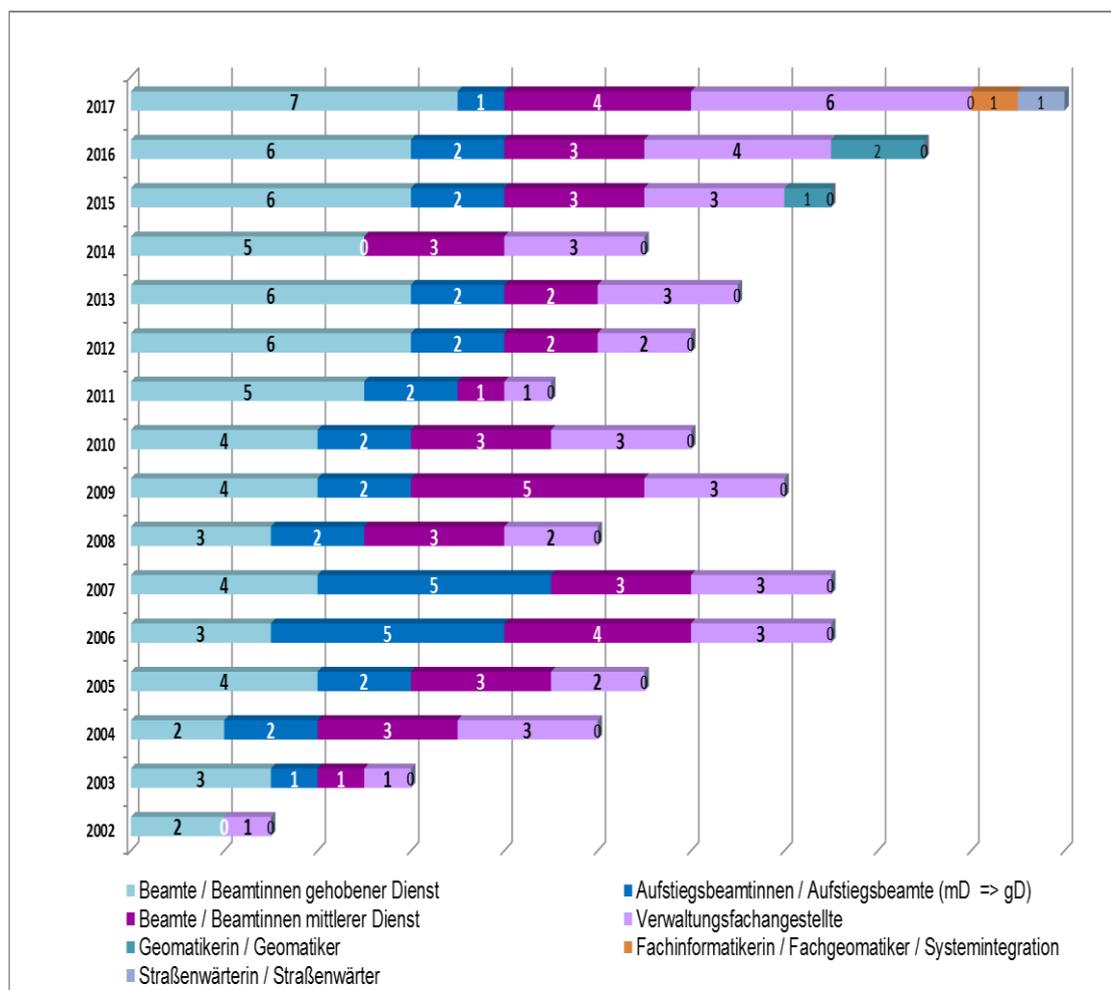
2.6 Ausbildung

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 19 neue Auszubildende (13 weiblich / 6 männlich) eingestellt. Zudem wurde eine Beamtin zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst) zugelassen.

Am 31.12.2017 befanden sich insgesamt 47 Beschäftigte in der Ausbildung; davon 32 weiblich (einschließlich 3 Aufstiegsbeamtinnen) (68%) und 15 männlich (einschließlich einem Aufstiegsbeamten; 33%).

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bildet die Kreisverwaltung verstärkt aus. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden ist höher als der Anteil der männlichen Auszubildenden. Insgesamt konnte die Anzahl der Auszubildenden gesteigert werden.

Die Kreisverwaltung hat in den letzten Jahren neue Ausbildungsberufe angeboten: Geomatikerin / Geomatiker, Fachinformatikerin / Fachinformatiker Systemintegration und Straßenwärterin / Straßenwärter.



Stand 31.12.2017 ohne Jobcenter

Auszubildende insgesamt - Stand 31.12.2017



2.7 Fortbildung

Im Jahr 2017 hat die Kreisverwaltung 62 fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen organisiert. An diesen haben insgesamt 430 Beschäftigte teilgenommen (davon 281 weibliche und 149 männliche Beschäftigte).

Die Themen der Fortbildungsveranstaltungen waren u. a.:

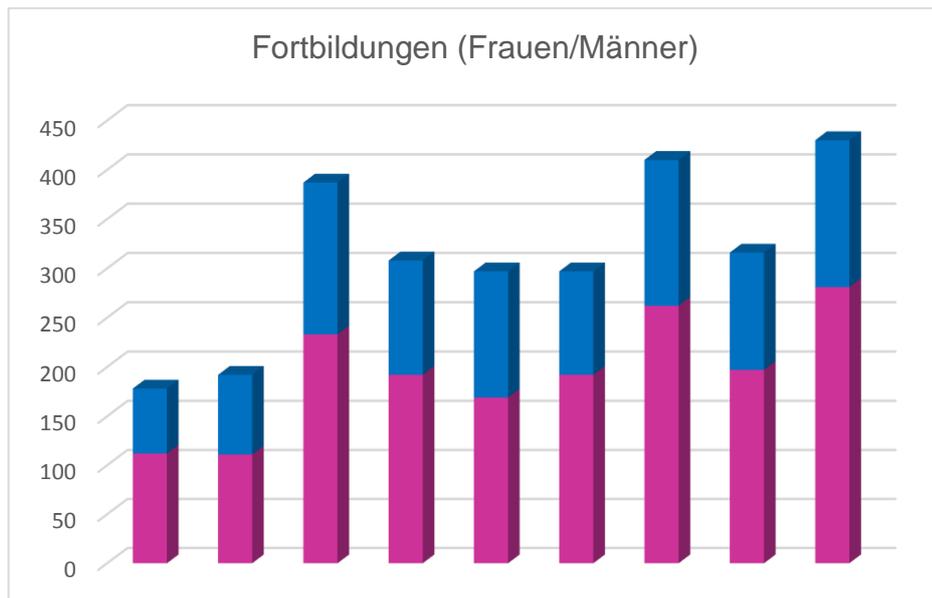
- Rhetorik,
- Kommunikation,
- Arbeitsorganisation / Selbstmanagement,
- Korruptionsprävention,
- Konfliktmanagement und
- Vergaberecht.

Darüber hinaus gab es verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte.

Die Beschäftigten nahmen zudem an externen fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen teil, die dezentral seitens der Ämter auf den jeweiligen Fachbereich bezogen ausgesucht und organisiert wurden. Diese sind in den oben benannten Angaben und in der nachfolgenden Tabelle sowie dem Diagramm nicht enthalten.

Fortbildungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Teilnehmende	178	192	387	308	297	297	410	316	430
Anzahl Fortbildungen	13	11	39	41	40	32	59	50	62
Männer	66	81	154	116	128	105	148	119	149
Frauen	112	111	233	192	169	192	262	197	281

Fortbildungen - Stand 31.12.2017



2.8 Telearbeit

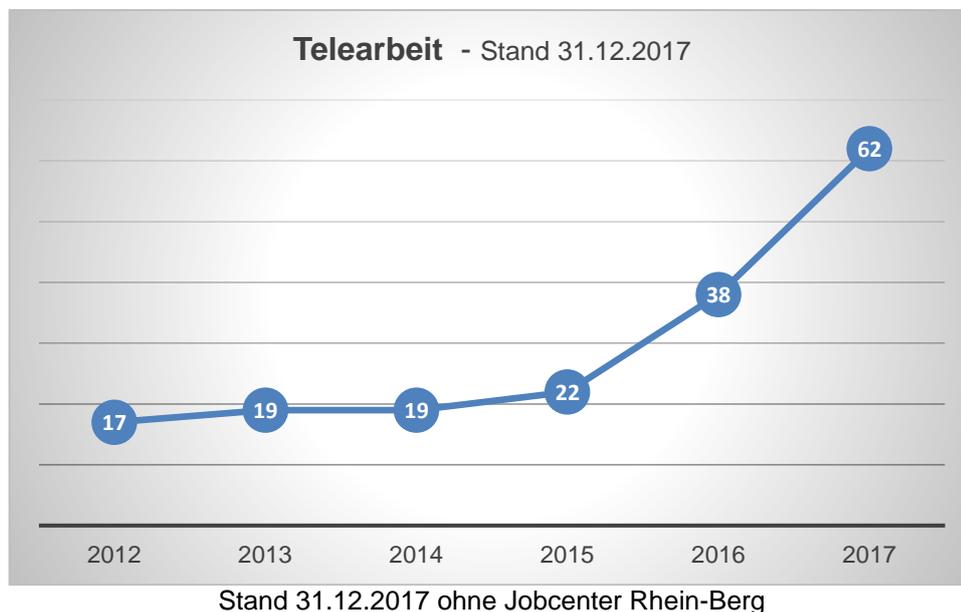
Die Beschäftigten der Kreisverwaltung nutzen schon seit Jahren die Möglichkeit, ihre Arbeit in Form von Telearbeit durchzuführen. Hierzu hat die Kreisverwaltung Regelungen in einer „Dienstvereinbarung Telearbeit“ zusammengefasst.

Die Erfahrungen der Kreisverwaltung mit dem Thema Telearbeit wurden 2017 im Projekt „MOFA - Mobiles und flexibles Arbeiten“ eingebracht und weiterentwickelt, um als moderner Arbeitgeber weitere Spielräume im Hinblick auf Mobilität und Flexibilität herauszuarbeiten. Dabei standen auch die Aspekte Bürgerservice und Kundenorientierung im Vordergrund. Ziele des Projektes waren u. a. die Verbesserung von Arbeitsabläufen für den Einzelnen und die gesamte Kreisverwaltung, Wirtschaftlichkeit und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Oktober 2017 wurde aufgrund des Projektes die Dienstvereinbarung Telearbeit überarbeitet. Noch während der Erarbeitung dieses Projektes hat sich die Anzahl der Beschäftigten mit einer Telearbeitsvereinbarung stark erhöht.

Im letzten Frauenförderplan wurde die Zahl der Beschäftigten in Telearbeit zum Stand 01.01.2015 mit 22 angegeben.

Im Vergleich dazu gab es zum Stand 31.12.2017 insgesamt 62 Beschäftigte in Telearbeit (42 Frauen und 20 Männer). Dies entspricht einer Steigerung um fast 200%.

Zudem liegen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungsplans rund 10 weitere Anträge vor, die noch in Bearbeitung sind.



Telearbeit zum Stand 31.12.2017

Telearbeitende	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	10	11	11	14	27	42
Männer	7	8	8	8	11	20
gesamt	17	19	19	22	38	62

2.9 Elternzeit

Als Elternzeit wird ein Zeitraum unbezahlter Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes bezeichnet. Auf diese Freistellung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch.

Im Jahr 2017 haben insgesamt 50 Beschäftigte der Kreisverwaltung ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen, davon 27 Beamtinnen und Beamte (25 weiblich / 2 männlich) und 23 Tarifbeschäftigte (15 weiblich / 8 männlich).

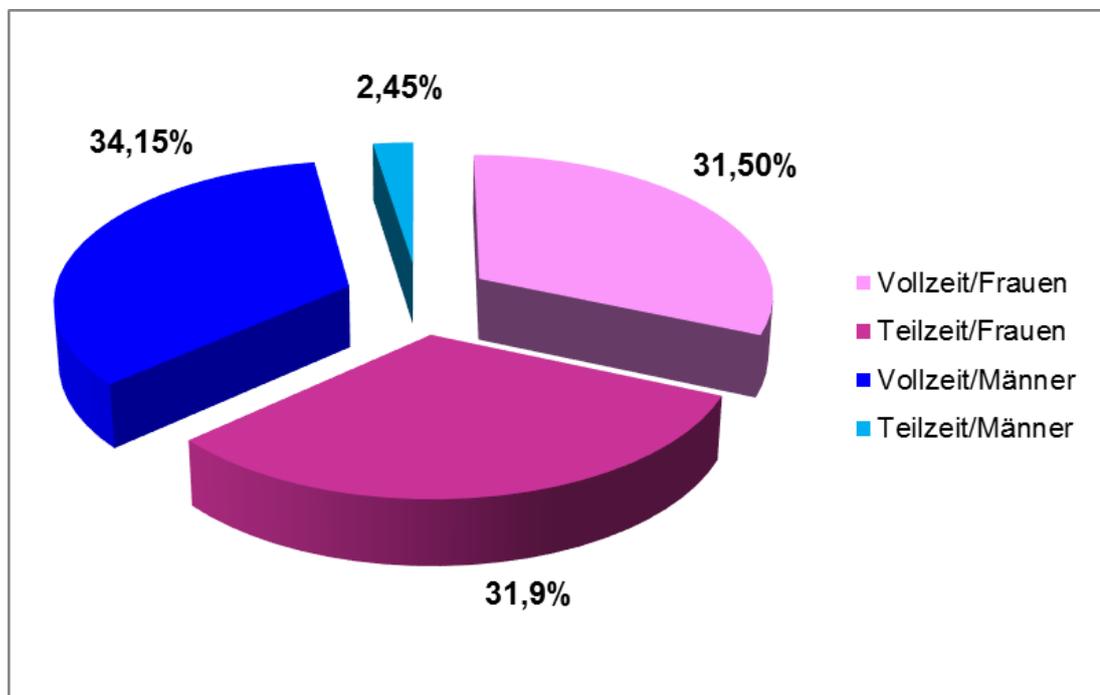
2.10 Beurlaubungen ohne Bezüge

Beschäftigte können sich unter bestimmten Voraussetzungen ohne Dienstbezüge beurlauben lassen z. B. zur Betreuung von Kindern oder von nahen Angehörigen, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Im Jahr 2017 waren insgesamt 11 Beschäftigte beurlaubt, davon 3 Beamtinnen und 8 Tarifbeschäftigte (weiblich).

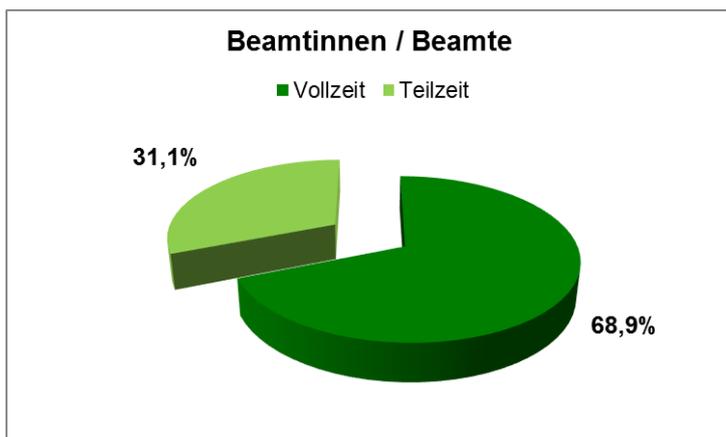
2.11 Teilzeit, Vollzeit

Bei der Kreisverwaltung arbeiten 321 Frauen (31,5%) und 348 Männer (34,15%) in Vollzeit, sowie 325 Frauen (31,9%) und 25 Männer (2,45%) in Teilzeit.



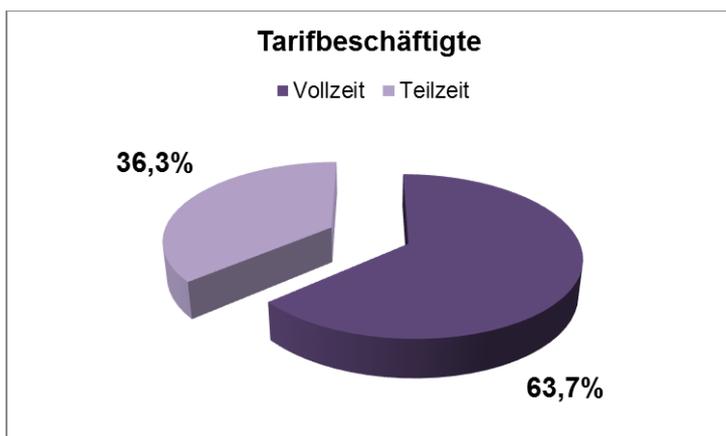
Vollzeit/Frauen	321	31,50%
Teilzeit/Frauen	325	31,9%
Vollzeit/Männer	348	34,15%
Teilzeit/Männer	25	2,45%

Bei den Beamtinnen / Beamten arbeiten 68,9% in Vollzeit und 31,1% in Teilzeit.



Vollzeit	68,9%	264
Teilzeit	31,1%	119

Bei den Tarifbeschäftigten arbeiten 63,7% in Vollzeit und 36,3% in Teilzeit.



Vollzeit	63,7%	405
Teilzeit	36,3%	231

Es gibt 200 individuelle Teilzeitmodelle in der Kreisverwaltung. Diese werden abgestimmt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und auf die wahrgenommenen Aufgaben.

3 Ziele und Controlling

3.1 Ziele

Die Kreisverwaltung strebt weiterhin an, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen (gehobener und höherer Dienst) zu erhöhen.

Darüber hinaus soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Zur Transparenz der Ziele wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung gestellt. Über das Kreisinformationssystem können sich darüber hinaus auch Bürgerinnen und Bürger und somit interessierte Bewerberinnen und Bewerber über die Inhalte informieren.

Bei der Umsetzung der Ziele aus dem Frauenförderplan 2015 - 2017 ist festzustellen, dass die Vielzahl von durchgeführten Maßnahmen und Projekten in der Kreisverwaltung im vergangenen Berichtszeitraum zu positiven Entwicklungen bei den Zielen beigetragen haben, insbesondere die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu zählen insbesondere:

- Personalentwicklung,
- Ausbau der fachspezifischen und der persönlichkeitsbildenden Fortbildung,
- das Projekt MOFA (Telearbeit und flexible Arbeitszeit) sowie
- das Angebot von unterschiedlichen Teilzeitmodellen.

Bei der Vereinbarung von Beruf und Familie konnten gerade in den letzten Jahren den Beschäftigten viele Erleichterungen verschafft werden.

Die Kreisverwaltung fördert und unterstützt ebenso Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie.

3.2 Controlling

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Sofern erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen oder zu ergänzen.

4 Abschließende Bewertung der Zielerreichung des 5. Frauenförderplanes 2015 - 2017

4.1 Ziele

Die Kreisverwaltung hatte sich im 5. Frauenförderplan die Ziele gesetzt,

- den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und
- insbesondere Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und zu unterstützen.

4.2 Beschäftigungsstrukturen

Der Anteil der Frauen ist von 2001 bis 2017 von 54 % auf 63% gestiegen.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Entgeltgruppen (EG) 5 - 9a (früher: mittlerer Dienst - m.D.) sind die Frauen mit 66% weiterhin am stärksten vertreten.

2015 bis 2017 nutzen vier Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter des mittleren Dienstes die Möglichkeit zum Aufstieg in den gehobenen Dienst.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, EG 9b -12 (früher: gehobener Dienst - g.D.) ist der Anteil von 58% im 5. Frauenförderplan auf jetzt 61% gestiegen. Eine Unterrepräsentanz der Frauen liegt nicht vor.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ab Entgeltgruppe 13 (früher: höherer Dienst - h.D.) wurde der Anteil der Frauen von 41% auf 43% erhöht.

Mit der Umsetzung des 5. Frauenförderplanes konnte die Anzahl der Frauen mit Führungsaufgaben von 42 auf 55 erhöht werden, das entspricht einem Anteil von 40,7% (34,7%*). Sowohl der Anteil als auch die Anzahl der Frauen in Führungspositionen konnte damit deutlich erhöht werden, dennoch sind sie in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert.

4.3 Stellenbesetzungen

Von Januar 2015 bis Dezember 2017 wurden ca. 400 (170*) Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt.

* Frauenförderplan 2015 - 2017

Davon wurden 259 (105*) Stellen mit Frauen besetzt. Von 30 ausgeschriebenen Stellen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ab Entgeltgruppe 13 (früher: höherer Dienst) wurden 19 mit Frauen besetzt.

33 Frauen und 16 Männer werden zurzeit in der Kreisverwaltung ausgebildet. Die weiblichen Auszubildenden (m.D., g.D., Aufstiegsbeamtinnen, Verwaltungsfachangestellte u. a.) sind mit 67% (72%*) überrepräsentiert.

Der Anteil der Frauen, die 2015 bis 2017 an Fortbildungsmaßnahmen teilnahmen, ist von 67% auf 64% leicht zurückgegangen.

Seit 2010 werden zur Identifizierung und Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften Developmentcenter (DC) und darauf aufbauende individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt. Bisher haben 50 Beschäftigte (29 Frauen / 21 Männer) daran teilgenommen. Aus diesem Kreis haben mittlerweile 23 Leitungsaufgaben übernommen, 2 sind in Stabsstellenfunktionen und 2 weitere sind im Rahmen ihrer Personalentwicklung mit Projektleitungsaufgaben betraut.

4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind die Grundlage für eine moderne Verwaltung. Im Strategieprozess RBK-2020plus „Familienfreundlicher Kreis“ wurde das Teilprojekt „Die Kreisverwaltung als familienfreundlicher Arbeitgeber“ besonders hervorgehoben. Damit nimmt der Kreis diese Herausforderung an und stellt sich mit verschiedenen Themenbereichen zu einer modernen Arbeitswelt neu auf.

Zusätzlich zu der aktiven Umsetzung des Frauenförderplans 2015 - 2017 und dem Entwurf zur Einrichtung eines Familienportals im Intranet mit allgemeinen und kreis-spezifischen Informationen rund um das Thema Familie gehören flexible und mobile Arbeitsabläufe und -orte dazu. Frauen und Männer erhalten damit die Möglichkeit, Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

Nach wie vor ist das Angebot der Teilzeitbeschäftigung am stärksten ausgeprägt und wird hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Mehr als 50% aller Frauen arbeiten in Teilzeit (321 Vollzeit, 325 Teilzeit).

* Frauenförderplan 2015 - 2017

Ihr Anteil an der Teilzeitbeschäftigung beträgt ca. 93% (90%*) und ist damit leicht angestiegen. Die Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Regelarbeitszeit sind bis längstens fünf Jahre zu befristen.

Ein weiterer Bestandteil des Kreisprojektes ist die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros. Dies ermöglicht Müttern und Vätern in Notfallsituationen (z. B. Tagesmutter krank, schulfrei, Kindergarten geschlossen) ihre Kinder mit zur Arbeit zubringen. Mit der Entwicklung der IT-Systeme kann im Eltern-Kind-Büro einer Bürotätigkeit nachgegangen werden. Es dient zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengpässen und bietet keine Alternative zur regulären Betreuung.

Das Projekt MOFA erarbeitete als einen Aspekt zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit. Die Anzahl der Beschäftigten konnte 2017 von 14 Frauen und 8 Männer auf 42 Frauen und 20 Männer um fast 200% erhöht werden. Weitere Anträge liegen vor.

Zum 01.01.2015 ist das „Elterngeldplus-Gesetz“ in Kraft getreten. Ab diesem Zeitpunkt haben 88 Frauen und 21 Väter Elternzeit genommen.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung können sich unter bestimmten Voraussetzungen ohne Dienstbezüge beurlauben zulassen z. B. zur Betreuung von Kindern oder für die Pflege von nahen Angehörigen. 2017 nahmen dies elf Mitarbeiterinnen wahr. Für die Beschäftigten bleibt während der Familienphase der Zugriff auf das Intranet sichergestellt, um über die aktuellen Einwicklungen, Stellen- und Fortbildungsangebote der Kreisverwaltung informiert zu sein.

Zunehmend müssen Beschäftigte auch Beruf und die Pflege naher Angehöriger vereinbaren. Die Kreisverwaltung beteiligt sich seit 2017 an dem Projekt „Pflegelotsen“ der Rheinisch-Bergischen Wirtschaftsförderung, die u. a. Arbeitgeber der Region für familienfreundliche Arbeitsbedingungen sensibilisiert. Als Vorbild beteiligt sich die Kreisverwaltung, in dem zwei Beschäftigte zu Pflegelotsen geschult werden, die hausintern über die Angebote in der Pflegesituation informieren können.

Die Kreisverwaltung ist seit Juli 2017 Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und bekennt sich damit zu einer familienfreundlichen Personalpolitik und leistet einen Beitrag dazu, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

Bewertung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Maßnahmen der vergangenen Frauenförderpläne und die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) insbesondere bei Neueinstellungen, Stellenbesetzungen und Förderung von (Führungs-) Nachwuchskräften scheinen ihre positive Wirkung zu entfalten. Verwaltung und Gleichstellungsstelle überprüfen fortlaufend, inwieweit Maßnahmen zur Zielerreichung ihre Wirkung erzielen oder durch neue ersetzt werden müssen.

Im Jahr 1990 waren Frauen im gehobenen Dienst noch deutlich unterrepräsentiert (26,8%), derzeit liegen sie bei 61%. Im höheren Dienst konnte ihr Anteil in diesem Zeitraum von 27% auf 43% erhöht werden.

Frauen übernehmen mehr Tätigkeiten in höheren Besoldungs- und Entgeltstufen und tragen Verantwortung als Führungskräfte. Die Statistik belegt, dass ihr Anteil inzwischen auf 40,7% gestiegen ist. Aufgrund des demographischen Wandels werden in den kommenden Jahren viele Beschäftigte – darunter auch (männliche) Führungskräfte – in den Ruhestand gehen. Für Frauen eröffnen sich hiermit Chancen, sich aktiv auf Führungspositionen zu bewerben.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familien stellt nach wie vor ein herausragendes Ziel für die Kreisverwaltung dar. Frauen kehren in oder unmittelbar nach der Elternzeit in den Beruf zurück und erhalten so ihre fachliche Qualifikation und Kompetenz. Besonders die Väter sollen für die die Nutzung der Möglichkeiten angesprochen werden.

Das Projekt MOFA hat mit der neuen Dienstvereinbarung Telearbeit einen Schritt hin zu mehr mobilem und flexiblem Arbeiten gemacht. Dies belegen die sprunghaft angestiegenen Zahlen der Telearbeitsplätze.

In einem der nächsten Schritte soll die bestehende Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit mit dem Ziel überarbeitet werden, eine weitere Flexibilisierung zu ermöglichen.

Auch wenn der Anteil der Frauen in den Führungspositionen deutlich gesteigert werden konnte, so bleibt es auch in Zukunft eine Aufgabe der Kreisverwaltung durch Frauenförderung die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Positionen abzubauen.

Aufgrund der Entwicklung in der Vergangenheit ist davon auszugehen, dass die vorhandene und zukünftige Fördermaßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung dazu führen, dass die bestehenden Strukturen in der Weise verändert werden, dass die gesetzten Ziele zur Chancengleichheit nachhaltig erreicht werden.

5 Grundsätze der Kreisverwaltung

Die Grundsätze der Kreisverwaltung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes 2018 - 2021. Diese sind als Anlage zum Gleichstellungsplan beigefügt.

6 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan 2018 - 2021 tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am 15.03.2018 in Kraft. Er gilt für die Dauer von 3 Jahren.

Anlage zu Ziffer 5 des Gleichstellungsplanes 2018 - 2021

Grundsätze der Kreisverwaltung für die Gleichstellung von Frauen und Männern

1 Allgemeines

- 1.1 Die Grundsätze der Kreisverwaltung für die Gleichstellung von Frauen und Männern haben zum Ziel, dass in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebote von Frauen und Männern in den Dienststellen des Rheinisch-Bergischen Kreises zu verwirklichen.

Die Kreisverwaltung setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten wie auch in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben für die Chancengleichheit für Frau und Mann ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen.

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) sind Aufgaben der Dienststelle und dort insbesondere der Führungskräfte mit Leitungsfunktion. Die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe; alle Beschäftigten sowie Führungskräfte und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, die hier formulierten grundsätzlichen Ziele zu realisieren und an der konkreten Anwendung und Durchführung der Grundsätze der Kreisverwaltung mitzuwirken.

- 1.2 Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33, Abs. 2 GG) dort, wo sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen oder zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne Nachteile für die berufliche Weiterentwicklung nachzugehen.

Entsprechend den Zielsetzungen des LGG NRW wird ein Gleichstellungsplan aufgestellt, er enthält konkrete Ziele, die in einem Zeitraum von den drei Jahren realisiert werden.

- 1.3 Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird durch eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache unterstützt (§ 4 LGG NRW).

Die Beschäftigten – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.

Alle Veröffentlichungen, Verfahren und Vordrucke sind der geschlechtergerechten Sprache anzupassen.

- 1.4 Der Kreistag wird den Gesellschaften, an denen der Kreis beteiligt ist, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten empfehlen, analog der Grundsätze für die Kreisverwaltung zu verfahren.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts soll die Anwendung des LGG NRW und der „Grundsätze der Kreisverwaltung für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Den entsandten Gremienvertreterinnen und Gremienvertretern des Kreistages wird empfohlen, in regelmäßigen Abständen über den Stand der Frauenförderung der Gesellschaften oder der Unternehmen zu berichten.

Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen

Stellenausschreibung

- 2.1 Die Stellenausschreibungen umfassen die weibliche und männliche Berufsbezeichnung.
- 2.2 Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Die Ausschreibungen erhalten den Zusatz hinzugefügt (§ 8 Abs. 4 LGG NRW): „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“
- 2.3 In Funktionen und Laufbahngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ihre Bereitschaft zu fördern, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben. Führungskräfte und Personalrat sprechen dazu gezielt Frauen an.

- 2.4 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind alle Stellen – auch Führungsfunktionen – zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG NRW).
- 2.5 Der Zugriff auf das Intranet bleibt für die Beschäftigten während der Familienphase (Elternzeit / Beurlaubung / Pflegezeit) sichergestellt, dass sie sich über die aktuellen Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote im Intranet informieren können.

Stellenbesetzung

- 3.1 Bei Stellenbesetzungen wird die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend dem LGG NRW beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte entscheidet über die Gleichstellungsrelevanz und somit über ihre Teilnahme. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren.

Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Fragen, die diskriminierend wirken z. B. nach dem Familienstand, bestehender oder geplanter Schwangerschaft, Gewährleistung von Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit sind unzulässig (§ 9 Abs. 3 LGG NRW).

- 3.2 In Funktionen und Laufbahngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation (Art. 33 Abs. 2 GG) so lange bevorzugt eingestellt und umgesetzt bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist. Ebenso ist bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten zu verfahren. Entsprechendes gilt für die Unterrepräsentanz von Männern.

- 3.3 Familienarbeit, Ehrenämter, Fortbildungen etc. können Qualifikationen für ein Anforderungsprofil darstellen.

- 3.4 Bisherige Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen werden bei der weiteren beruflichen Entwicklung einer Bewerberin oder eines Bewerbers nicht nachteilig gewertet. Die Voraussetzungen sind eine entsprechende Bewertung oder Tätigkeit.

Das gleiche gilt bei Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Höhergruppierungen.

Für Frauen in gewerblich-technischen und handwerklichen Berufen sind, soweit erforderlich, die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

- 3.5 Bei unterschiedlicher Auffassung über die geeignetste Person hat die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich ein Veto-Recht mit aufschiebender Wirkung. Die Entscheidung fällt die Landrätin / der Landrat vor der Vorlage an den Personalrat.

Gleichberechtigte Förderung von Berufsentwicklung von Frauen

Ausbildung

- 4.1 Bei Berufen, in denen der Rheinisch-Bergische Kreis ausbildet und in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, sind sie durch gezielte Ausschreibungen zu ermutigen, sich zu bewerben.
- 4.2 Die Themen „Gleichberechtigung von Frau und Mann im Erwerbsleben“ und „Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ werden in die hausinternen Ausbildungsinhalte aufgenommen.
- 4.3 Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Fortbildung

- 5.1 Führungskräfte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.
- 5.2 Beurlaubten Beschäftigten wird Gelegenheit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie werden durch das Amt für Personalbetreuung und -verwaltung über entsprechende Angebote informiert. Für sie werden zusätzlich Fortbildungsmaßnahmen angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden den beurlaubten Kräften - entsprechend den aktiven Bediensteten - erstattet.

- 5.3 Teilzeitbeschäftigten wird für die Teilnahme an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen ein Ausgleich gewährt.

5.4 Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen wird die Teilnahme durch organisatorische Maßnahmen erleichtert. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung, so werden diese in angemessener Höhe erstattet.

5.5 Im Rahmen des Fortbildungskonzeptes sind u. a. folgende Themenstellungen ausdrücklich zu behandeln:

- Gleichstellung von Frau und Mann,
- Personalentwicklung / Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und
- Wiedereingliederung in den Beruf für Eltern in Elternzeit, Beschäftigten in Pflegezeit und Beurlaubte.

Es wird darauf hingewirkt, dass sich alle Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte an entsprechenden Seminaren beteiligen.

5.6 Neben den Seminaren für Beschäftigte werden auch Seminare, z. B. Rhetorik, Selbstbehauptung, Führungsrolle, speziell für Frauen angeboten.

Für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt. Hierdurch soll ihre berufliche Qualifikation verbessert und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie der Einstieg in andere Berufsfelder ermöglicht werden.

Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen und als Aufstiegsbeamtinnen sind Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen zu berücksichtigen. In Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, sind Anmeldungen von Frauen bevorzugt zu behandeln.

5.7 Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

Personalentwicklung

6.1 Der Gleichstellungsplan ist ein Bestandteil der Personalentwicklung.

Bei allen Aktivitäten der Personalentwicklung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden und es ist anzustreben, dass Frauen und Männer, paritätisch an allen Gremien beteiligt sind.

Die individuelle Berufsentwicklung von Frauen wird gefördert, insbesondere zur Vorbereitung auf Führungspositionen.

6.2 Bei der Entwicklung von Konzepten ist besonders die Situation von Beschäftigten, die Beruf und familiäre Aufgaben (Kinderbetreuung, Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen) miteinander vereinbaren, zu berücksichtigen.

6.3 Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Änderungen der Arbeits- und Dienstverteilungspläne frühzeitig beteiligt. Sie kann im Rahmen der Wahrnehmung gleichstellungsspezifischer Belange Anregungen und Bedenken geltend machen.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer

7.1 Der Rheinisch-Bergische Kreis ist bestrebt, seinen Beschäftigten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen die Koordination von Beruf und Familie zu erleichtern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften erreicht durch:

- Beurlaubung und Elternzeit,
- Pflegezeit,
- befristete Teilzeitbeschäftigung,
- Telearbeit und
- flexible Arbeitszeit.

Ziel ist, die familienbedingten Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte – insbesondere für Alleinerziehende – sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert sein.

- 7.2 Die Frauen und Männer, die in Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung gehen, werden ausführlich über die damit verbundenen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, z.B. finanziellen Konsequenzen, die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbstätigkeit, den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation beraten.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Eltern und pflegenden Angehörigen bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit der Elternzeit, der Pflegezeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die dadurch entstehende Abwesenheit darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich in Elternzeit oder Pflegezeit befinden bzw. beurlaubt sind. Auch wird ihnen die Gelegenheit gegeben, Krankheits- und Urlaubsvertretung zu machen, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

- 7.3 Führungskräfte sollen dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

8. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Der Rheinisch-Bergische Kreis richtet geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijob) nur in Ausnahmefällen ein.

9. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Der Rheinisch-Bergische Kreis verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist.

Vor allem Bedienstete mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.