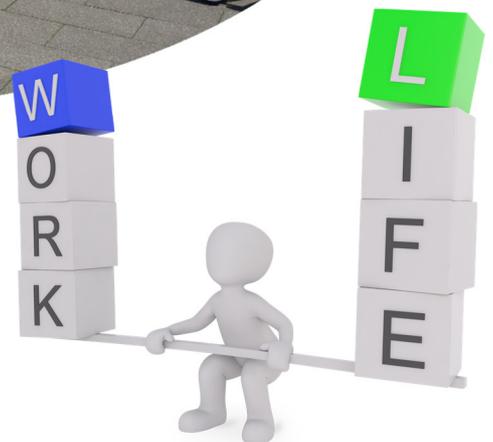


Amt für Personal und Organisation
Gleichstellungsstelle

Chancengleichheitsplan

2022-2025



Alle abgebildeten Personen sind Mitarbeitende der Kreisverwaltung oder Angehörige



Elternzeit

Familie
und Beruf



VÄTER
IN TEILZEIT

VERNETZUNG



Ausbildung
und Karriere



Betreuung
Angehörige

Führung in
Vollzeit / Teilzeit

Generationenvielfalt



Sport und Gesundheit!



Work-Life-Balance

0 Inhaltsverzeichnis

0	Inhaltsverzeichnis	3
1	Vorwort	5
2	Einleitung	6
	2.1 Rechtliche Grundlagen	6
	2.2 Chancengleichheitsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	7
3	Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	7
	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	7
	3.1.1 Personalbestand Gesamtverwaltung	8
	3.1.2 Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht	9
	3.1.3 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	11
	3.1.4 Verteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht	13
	3.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	15
	3.1.6 Frauen und Männer in Führungspositionen	17
	3.1.7 Führung in Teilzeit	19
	3.1.8 Ausbildung	20
	3.1.9 Ausbildung in Teilzeit	22
	3.1.10 Fortbildung	22
	3.1.11 Telearbeit / Homeoffice	24
	3.1.12 Elternzeit	25
	3.1.13 Beurlaubung ohne Bezüge	25
4	Zielvorgaben und Maßnahmen	26
	4.1 Maßnahme 1	27
	4.2 Maßnahme 2	28
	4.3 Maßnahme 3	29
	4.4 Maßnahme 4	30
	4.5 Maßnahme 5	31
	4.6 Maßnahme 6	32
5	Abschließende Bewertung der Zielerreichung des 1. Chancengleichheitsplans 2018 bis 2021	33
	5.1 Ziele	33
	5.2 Beschäftigungsstruktur	33
	5.3 Stellenbesetzungen	33
	5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	34

6	Grundsätze der Kreisverwaltung.....	35
7	Inkrafttreten	35
7.1	Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente	36

1 Vorwort

Liebe Leser*innen,

auch der Rheinisch-Bergische Kreis geht mit dem neuen Chancengleichheitsplan für die Jahre 2022- 2025 neue Wege, um in Zeiten großer Veränderungen in der Arbeitswelt, fehlenden Fachkräften und individuellen Wünschen nach mehr Zeit für die Familien, den Wandel erfolgreich mitzugestalten. Gelebte Chancengleichheit für alle Geschlechter macht den Rheinisch-Bergischen Kreis zu einem attraktiven Arbeitgeber.

Dieser Chancengleichheitsplan ist in den Zeiten der Covid19-Pandemie entstanden, deren Auswirkungen auf die Menschen, deren Arbeitsbedingungen und auf die gleichstellungspolitischen Themen für uns alle neu und groß waren. Mit dem Rückzug der Kernfamilie in den privaten Raum während der Lockdowns waren die Kinder im Home-Schooling und vielfach die Eltern im Home-Office. Oftmals kam die Sorge um pflegebedürftig Angehörige hinzu, sodass es letztendlich eine Vermischung von privaten und beruflichen Aufgaben und oben drauf die Sorge um die eigene Gesundheit gab.

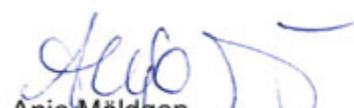
Dass Gleichstellungsziele auch weiterhin ambitioniert gesteckt werden müssen, hat uns die Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 gezeigt, denn von diesen Sorgeaufgaben waren überdurchschnittlich häufig Frauen belastet. Oftmals hat ein Rückfall in alte Rollenbilder stattgefunden. Daher muss die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in ein ganz neues Licht gerückt werden, weil beispielsweise auch berufliche Karrieren von Frauen stärker unter Druck geraten sind. Da wir uns für die Entwicklung einer geschlechtergerechten und zukunftsfähigen Gesellschaft verpflichtet fühlen, müssen solche Erkenntnisse Motivation sein erfolgreich erreichte Ziele zu halten. Erfolg ist ein Prozess und so ergeben sich stets neue Chancen für Kreativität, Entwicklung und Wachstum.

Die im vorliegenden Chancengleichheitsplan genannten Maßnahmen der Personalpolitik und Personalentwicklung können dazu beitragen, Arbeit- und Lebensverhältnisse unserer Mitarbeitenden besser aufeinander abzustimmen. Zielen, wie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in allen Lebensphasen, eine altersgerechte Personalentwicklung, sowie der Personalgewinnung, -qualifizierung und -bindung kommen deshalb weiterhin eine hohe Bedeutung zu.

Auch das große Handlungsfeld der Digitalisierung findet Berücksichtigung. Die Pandemie hat uns gezeigt, was im Hinblick auf mobiles Arbeiten und Arbeiten im Home-Office alles möglich ist. Hieraus ergeben sich aber auch neue Fragestellungen, denn die Digitalisierung der Arbeitsabläufe und die Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeitmodelle bergen Chancen und Risiken, die von den einzelnen Mitarbeitenden individuell und unterschiedlich wahrgenommen werden. Diese unterschiedlichen Wahrnehmungen gilt es zu diskutieren und abzuwägen, um geschlechtsspezifische Effekte einer digitalisierten Verwaltung sichtbar zu machen und ihnen entgegensteuern zu können.

Dieser Chancengleichheitsplan soll anspornen, die Personalentwicklung und den angestoßenen Digitalisierungsprozess geschlechtergerecht und mutig weiter voranzutreiben.


Stephan Santelmann
Landrat


Anja Möldgen
Gleichstellungsbeauftragte

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

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

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

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

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

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

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Chancengleichheitsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Chancengleichheitsplans ist dies die Leitung des Amtes für Personal und Organisation.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Chancengleichheitsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Chancengleichheitsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Chancengleichheitsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Chancengleichheitsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Chancengleichheitsplan mit anderen Instrumenten zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Chancengleichheitsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

2.2 Chancengleichheitsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Steuerungselement einer zukunftsorientierten Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Chancengleichheitsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Chancengleichheitsplan als auch die Personalentwicklung verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Chancengleichheitsplan muss vielmehr Bestandteil der Personalentwicklung sein.

Der Chancengleichheitsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Chancengleichheitsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte)

- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Tarifbeschäftigten analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

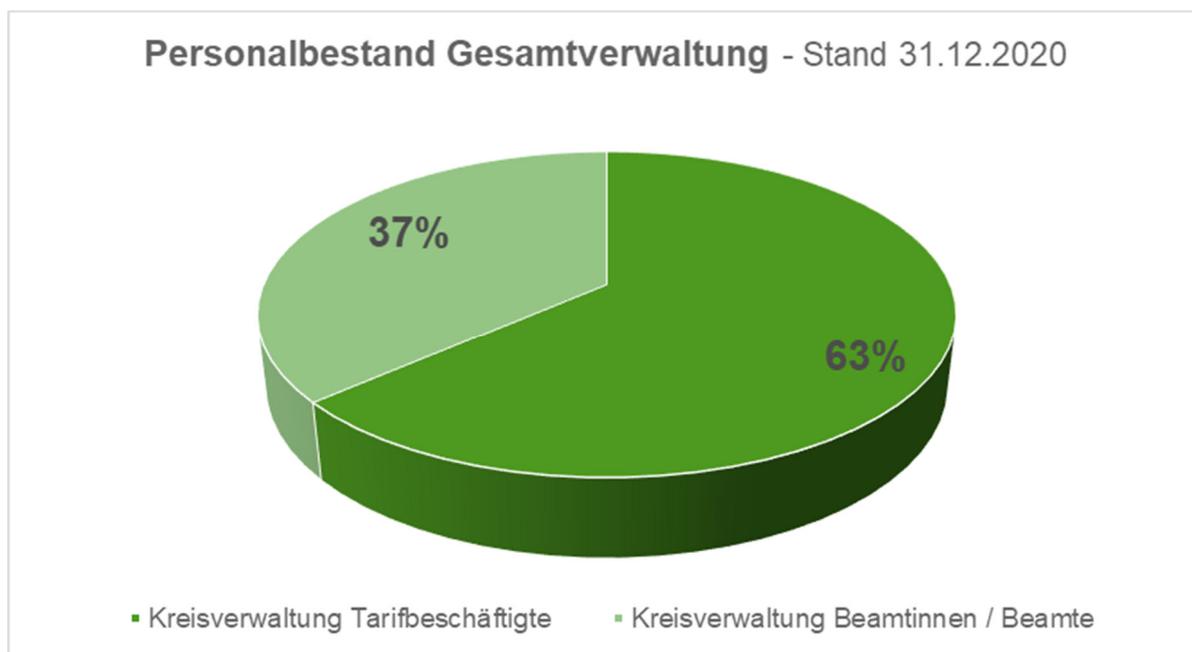
Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Tarifbeschäftigten gewählt werden.

Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

Die Beschäftigten des Jobcenters werden nicht im Chancengleichheitsplan der kommunalen Gebietskörperschaft erfasst, sondern im Chancengleichheitsplan des Jobcenters.

3.1.1 Personalbestand Gesamtverwaltung

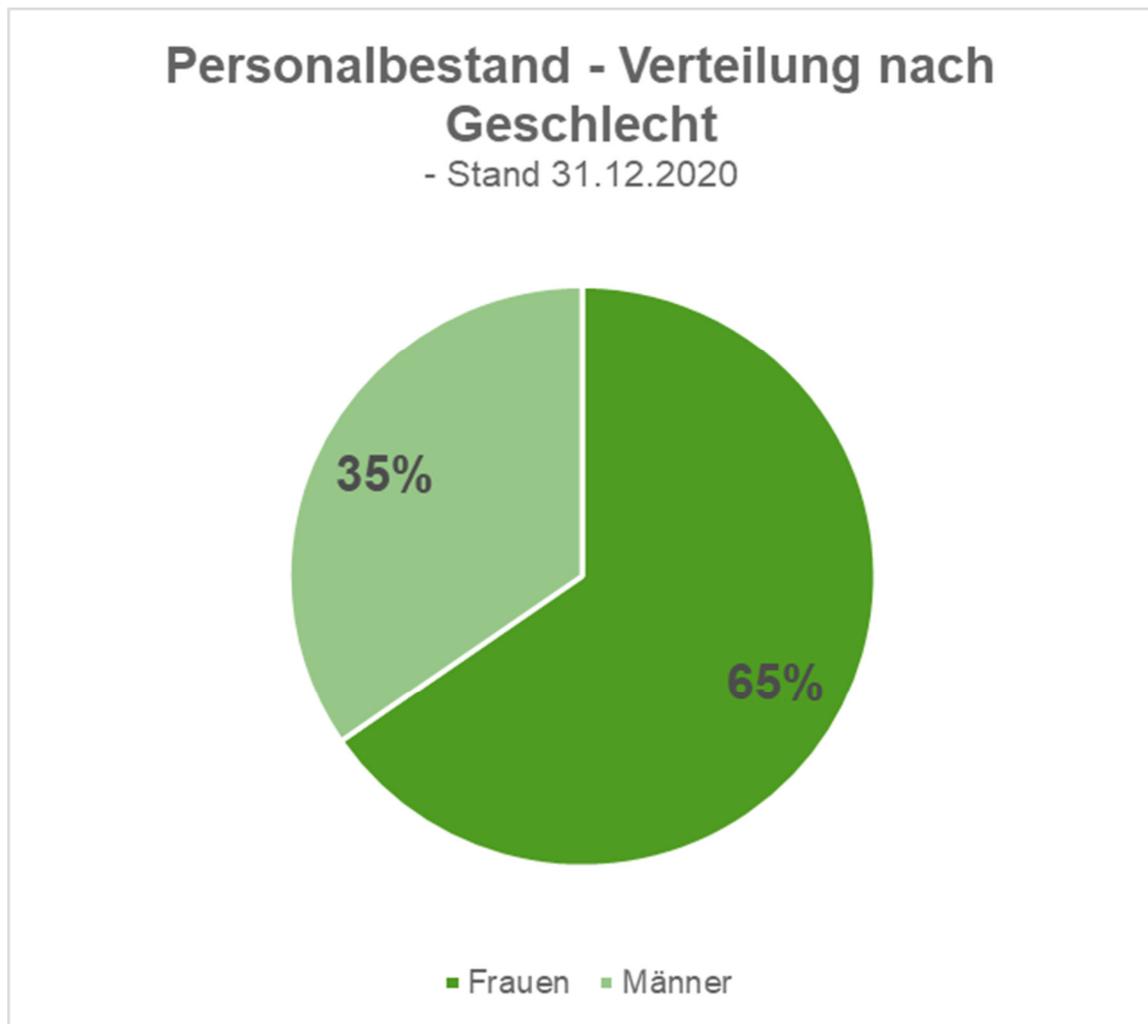
Am 31.12.2020 waren insgesamt 1.071 Personen bei der Kreisverwaltung beschäftigt.



Personalbestand Gesamtverwaltung - Stand 31.12.2020		
Kreisverwaltung Tarifbeschäftigte	680	63%
Kreisverwaltung Beamtinnen / Beamte	391	37%
gesamt	1071	

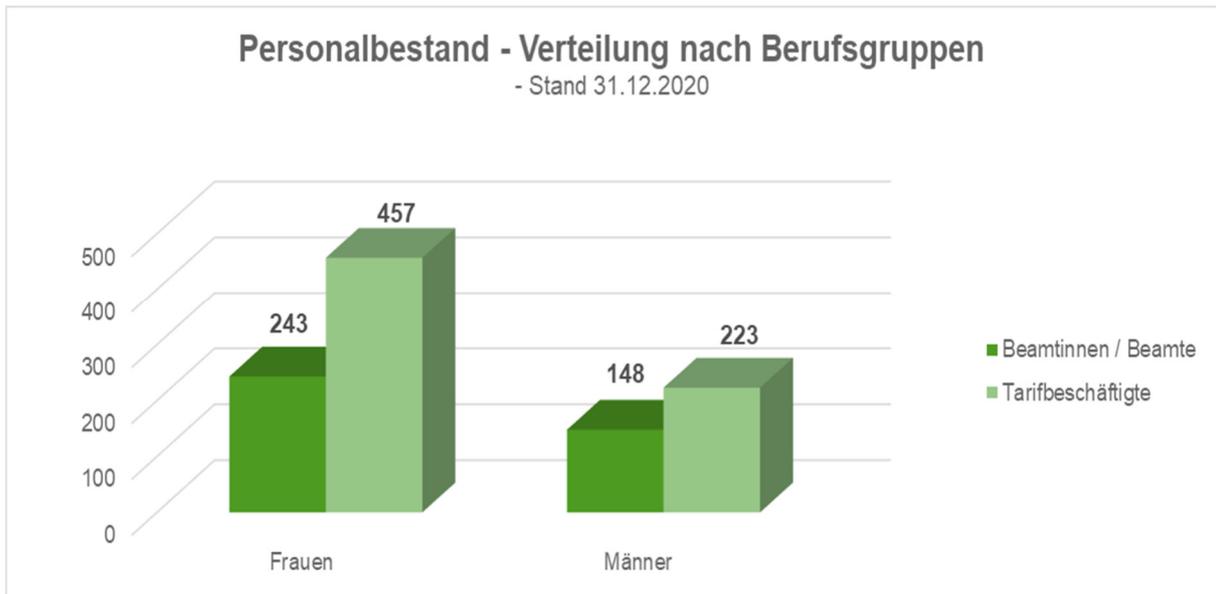
3.1.2 Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht

Beim Gesamtpersonal liegt der Anteil der Frauen bei 65 % (700), Der Anteil der Männer liegt bei 35 % (371).



Der Personalbestand der Kreisverwaltung teilt sich auf in Beamtinnen und Beamte sowie weibliche und männliche Tarifbeschäftigte. Es gibt keine Beschäftigten, die sich divers erklärt haben.

Differenziert auf die Berufsgruppen ergibt sich folgende Verteilung:



Personalbestand - Verteilung nach Geschlecht und Berufsgruppe - Stand 31.12.2020

	Frauen	Männer	gesamt
Beamtinnen / Beamte	243	148	391
Tarifbeschäftigte	457	223	680
Gesamt	700	371	1071
	65%	35%	

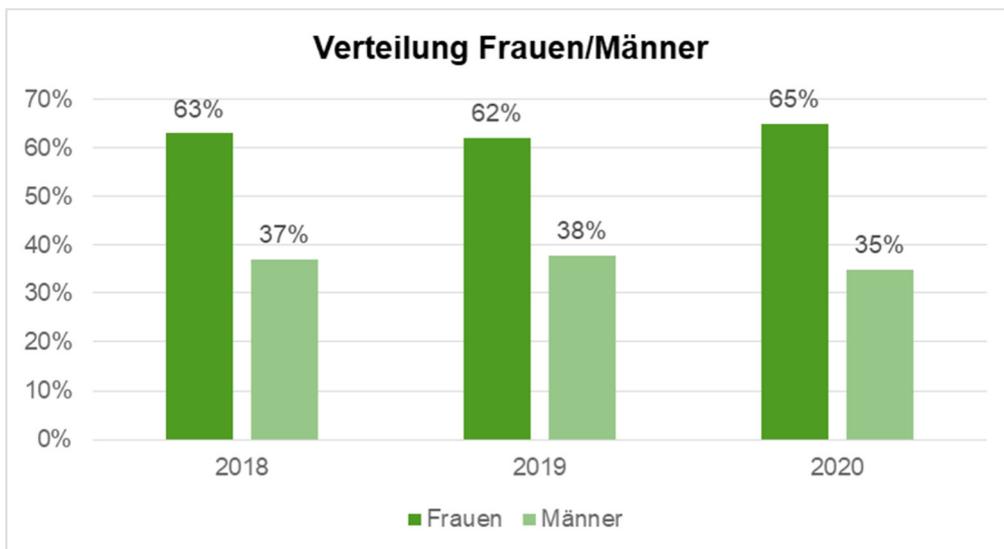
Beamtinnen / Beamte:

Zum Stichtag 31.12.2020 gibt es 243 Beamtinnen / 148 Beamte bei der Kreisverwaltung.

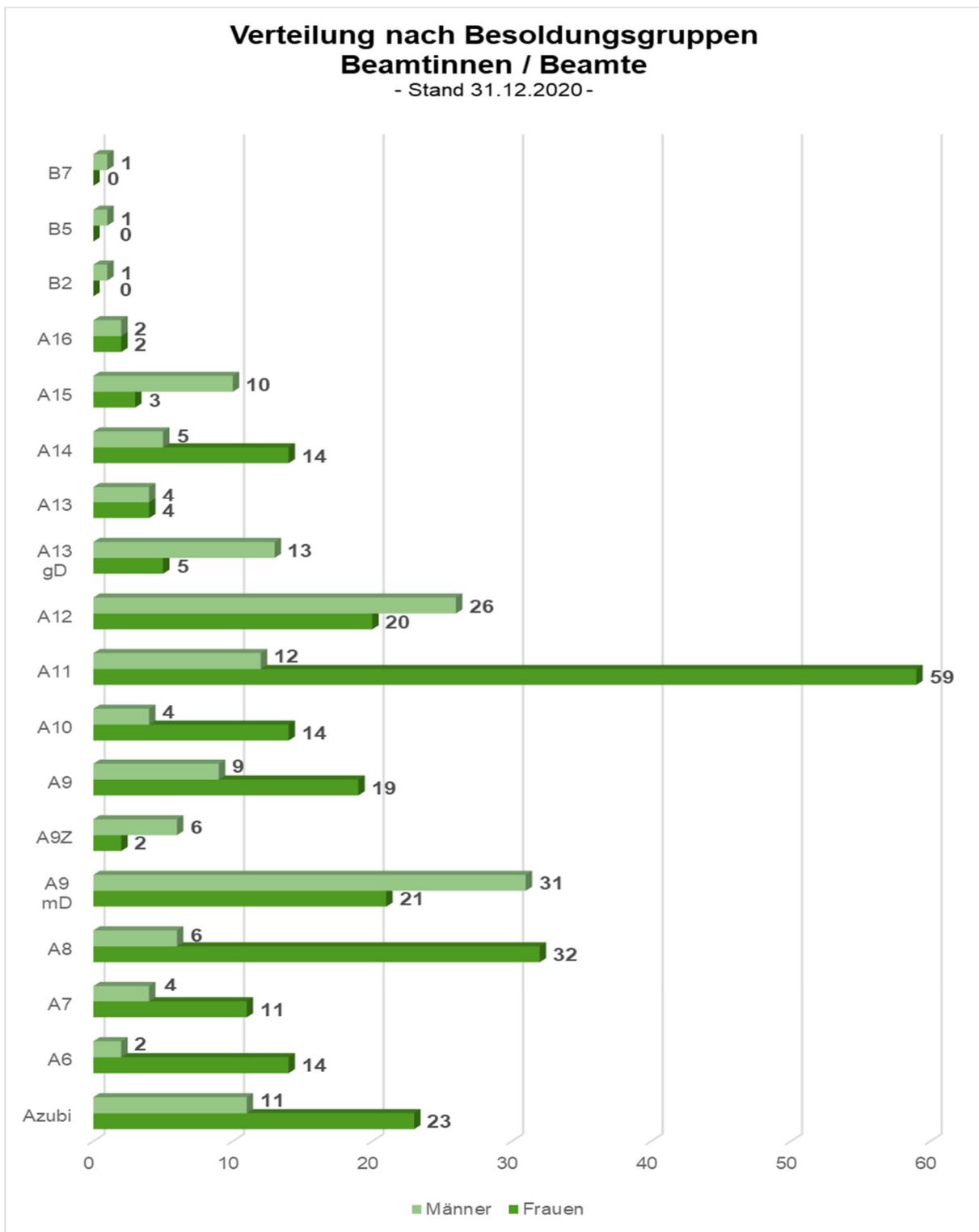
Tarifbeschäftigte:

Zum selben Stichtag gibt 457 weibliche Tarifbeschäftigte / 223 männliche Tarifbeschäftigte bei der Kreisverwaltung.

Die Verteilung des gesamten Personalbestandes auf Frauen und Männer hat sich in den letzten Jahren geringfügig geändert:



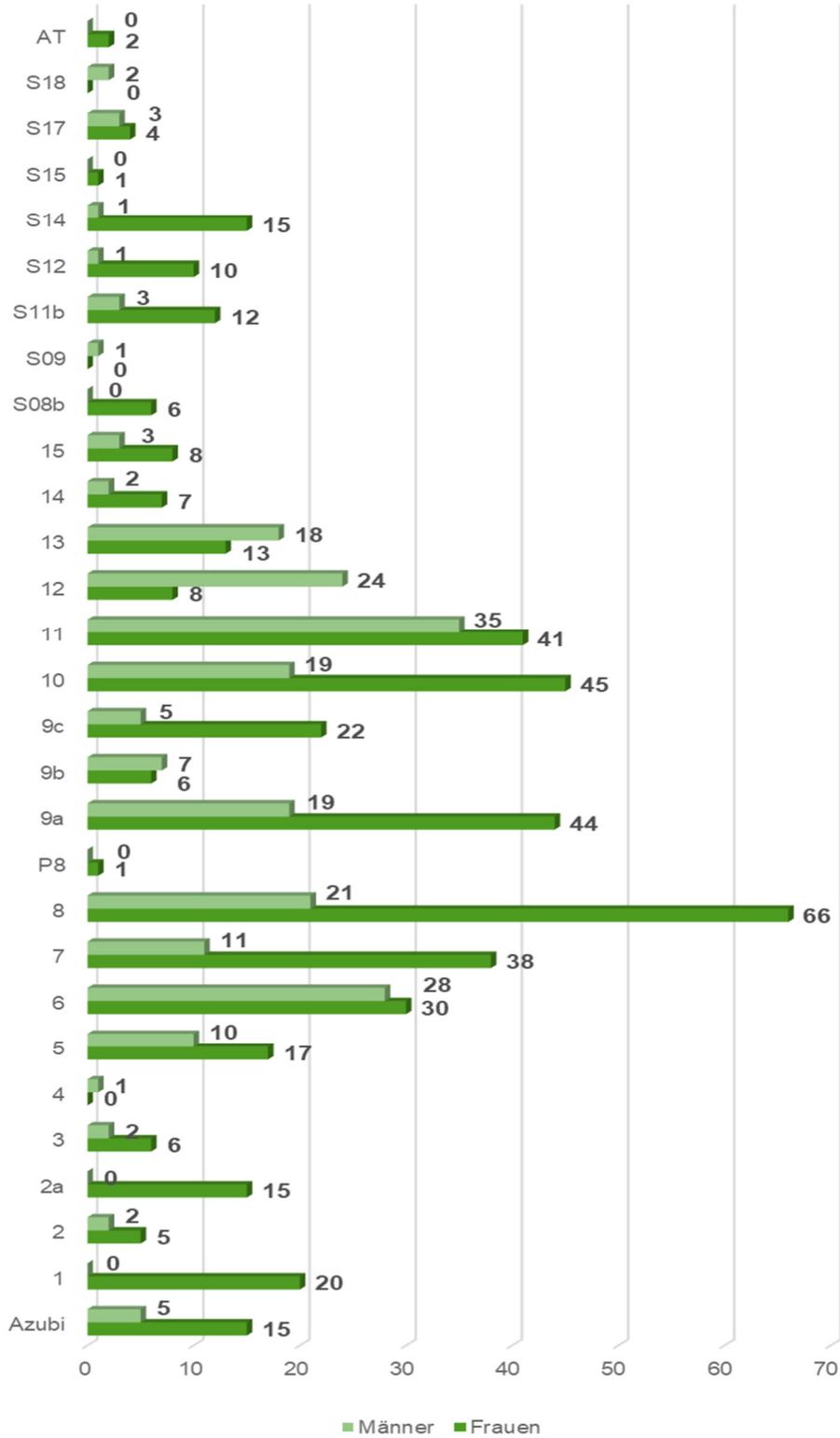
3.1.3 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen



Besoldungs- gruppe	Azubi	A6	A7	A8	A9 mD	A9Z	A9	A10	A11	A12	A13 gD	A13	A14	A15	A16	B2	B5	B7	Gesamt
Frauen	23	14	11	32	21	2	19	14	59	20	5	4	14	3	2	0	0	0	243
Männer	11	2	4	6	31	6	9	4	12	26	13	4	5	10	2	1	1	1	148
Gesamt	34	16	15	38	52	8	28	18	71	46	18	8	19	13	4	1	1	1	391

Verteilung nach Entgeltgruppen Tarifbeschäftigte

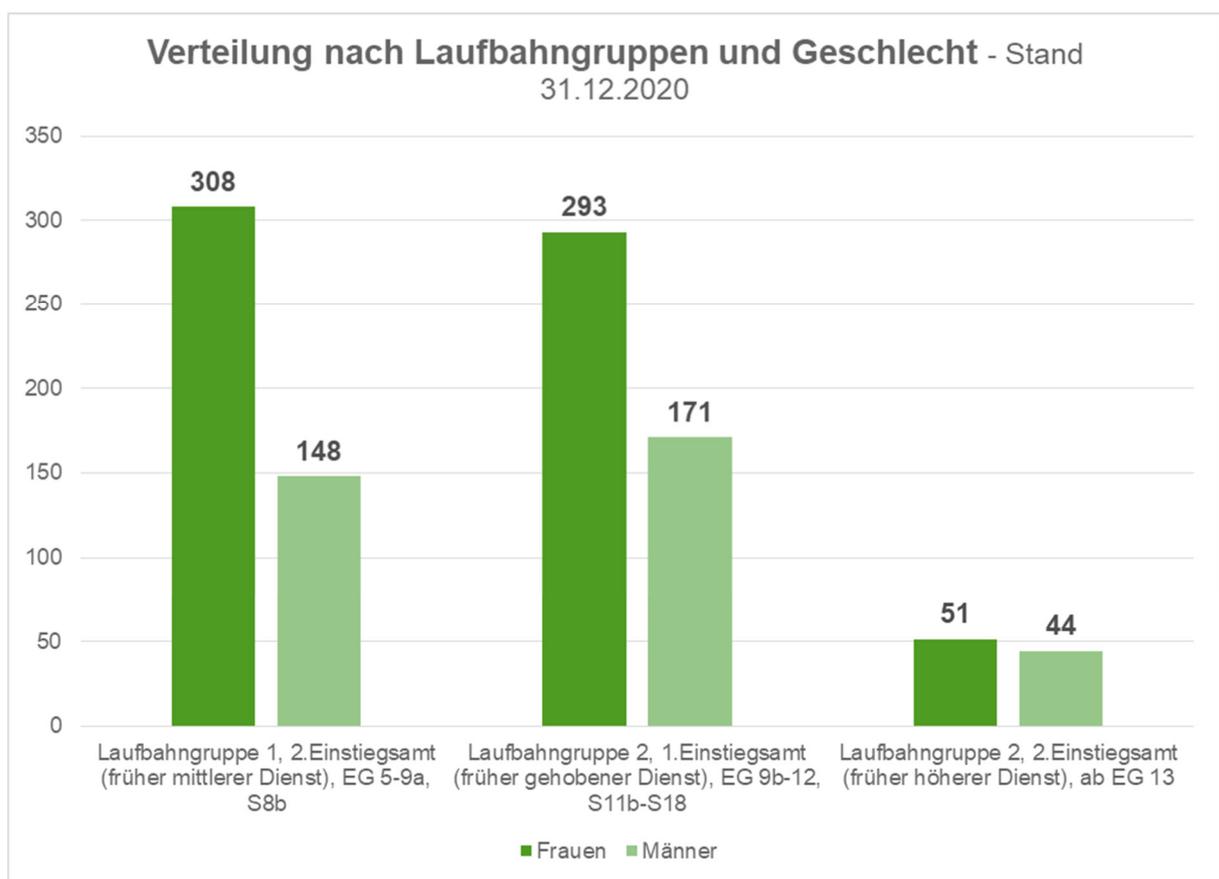
- Stand 31.12.2020 -



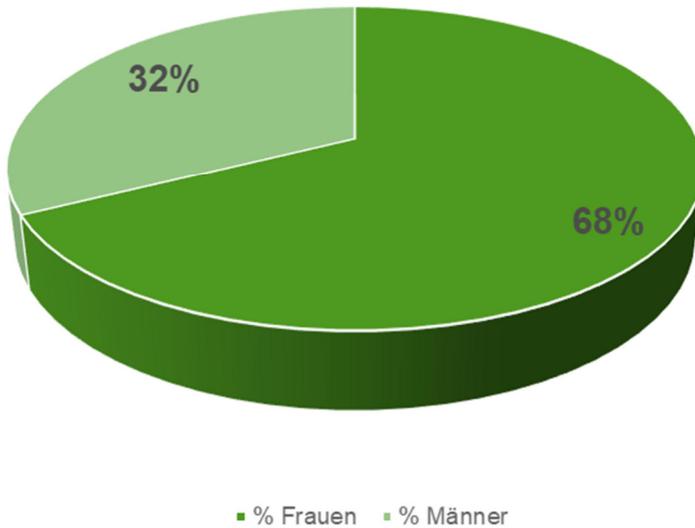
Tarifbeschäftigte - Stand 31.12.2020																				
Entgeltgruppe	Azubi	1	2	2a	3	4	5	6	7	8	P8	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15
Frauen	15	20	5	15	6	0	17	30	38	66	1	44	6	22	45	41	8	13	7	8
Männer	5	0	2	0	2	1	10	28	11	21	0	19	7	5	19	35	24	18	2	3
Gesamt	20	20	7	15	8	1	27	58	49	87	1	63	13	27	64	76	32	31	9	11

S08b	S09	S11 b	S12	S14	S15	S17	S18	AT	Gesamt
6	0	12	10	15	1	4	0	2	457
0	1	3	1	1	0	3	2	0	223
6	1	15	11	16	1	7	2	2	680

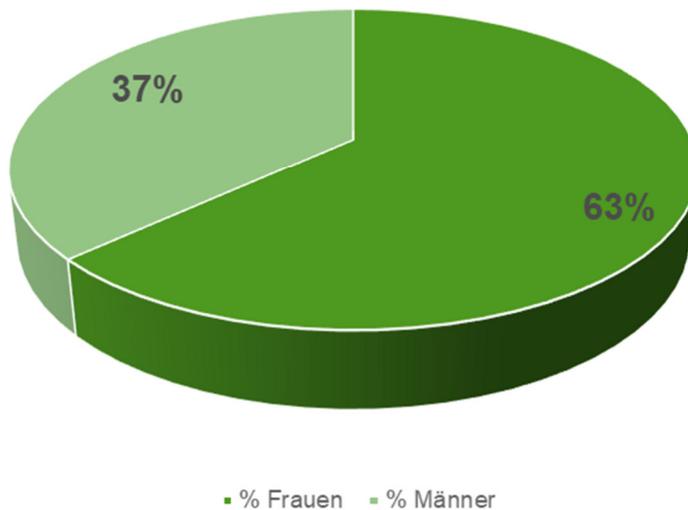
3.1.4 Verteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht



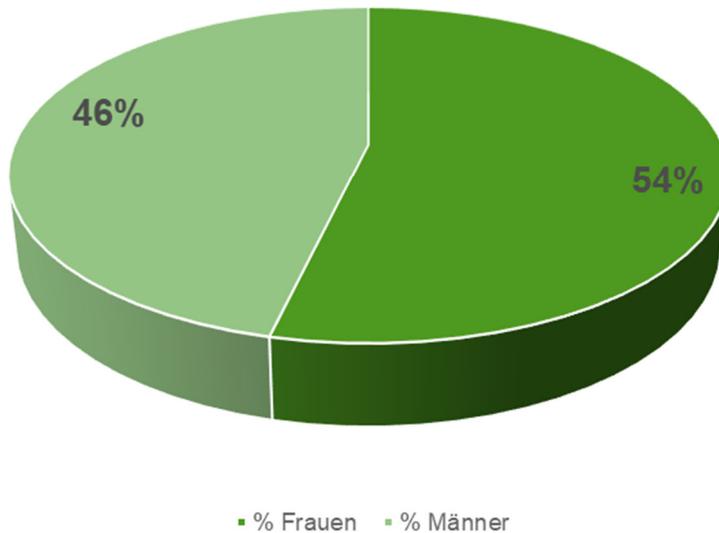
Laufbahngruppe 1, 2.Einstiegsamt (früher
mittlerer Dienst), EG 5-9a, S8b
- Stand 31.12.2020 -



Laufbahngruppe 2, 1.Einstiegsamt (früher
gehobener Dienst), EG 9b-12, S11b-S18
- Stand 31.12.2020 -



Laufbahngruppe 2, 2.Einstiegsamt (früher
höherer Dienst), ab EG 13
- Stand 31.12.2020 -



Laufbahngruppen	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
Laufbahngruppe 1, 2.Einstiegsamt (früher mittlerer Dienst), EG 5-9a, S8b	308	148	68%	32%
Laufbahngruppe 2, 1.Einstiegsamt (früher gehobener Dienst), EG 9b-12, S11b-S18	293	171	63%	37%
Laufbahngruppe 2, 2.Einstiegsamt (früher höherer Dienst), ab EG 13	51	44	54%	46%

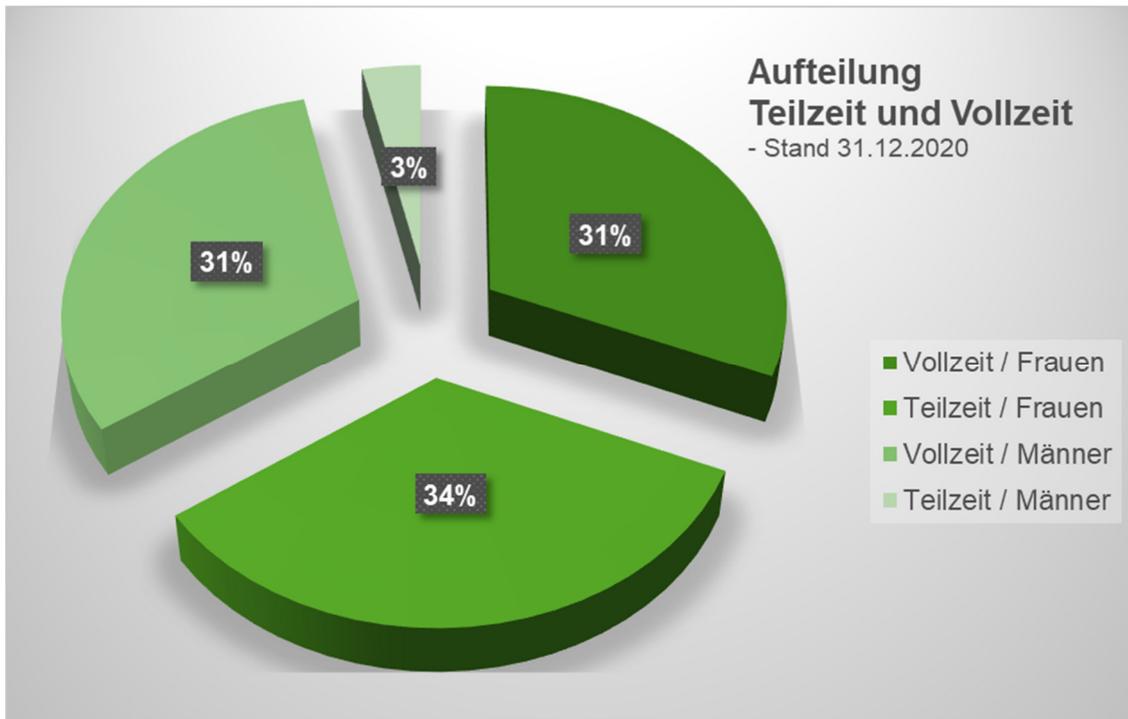
3.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Vollzeit:

Bei der Kreisverwaltung arbeiten 336 Frauen (31%) und 334 Männer (31%) in Vollzeit.

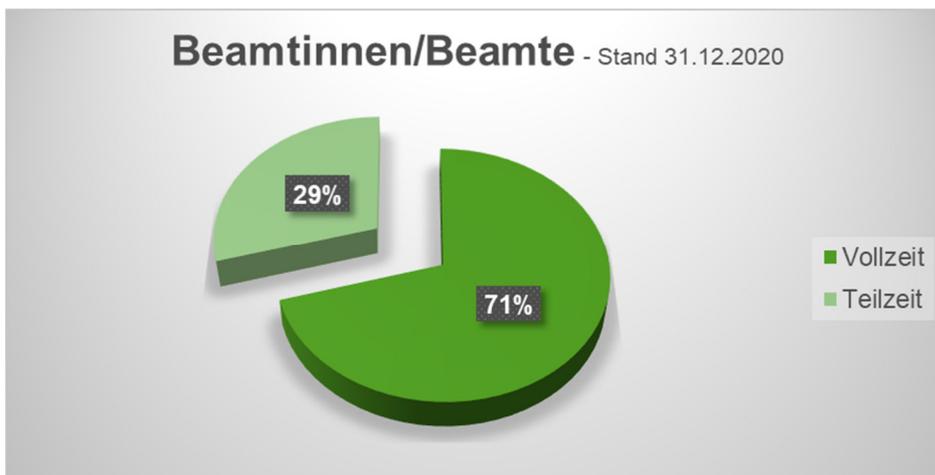
Teilzeit:

Es arbeiten 364 Frauen (34%) und 37 Männer (4%) in Teilzeit.



Vollzeit / Frauen	336	31%
Teilzeit / Frauen	364	34%
Vollzeit / Männer	334	31%
Teilzeit / Männer	37	4%
gesamt	1071	100%

Bei den Beamtinnen / Beamten arbeiten 276 (71 %) in Vollzeit und 115 (29 %) in Teilzeit.



Beamtinnen/ Beamte	Anzahl	%
Vollzeit	276	71%
Teilzeit	115	29%

Bei den Tarifbeschäftigten arbeiten 394 (58%) in Vollzeit und 286 (42%) in Teilzeit.

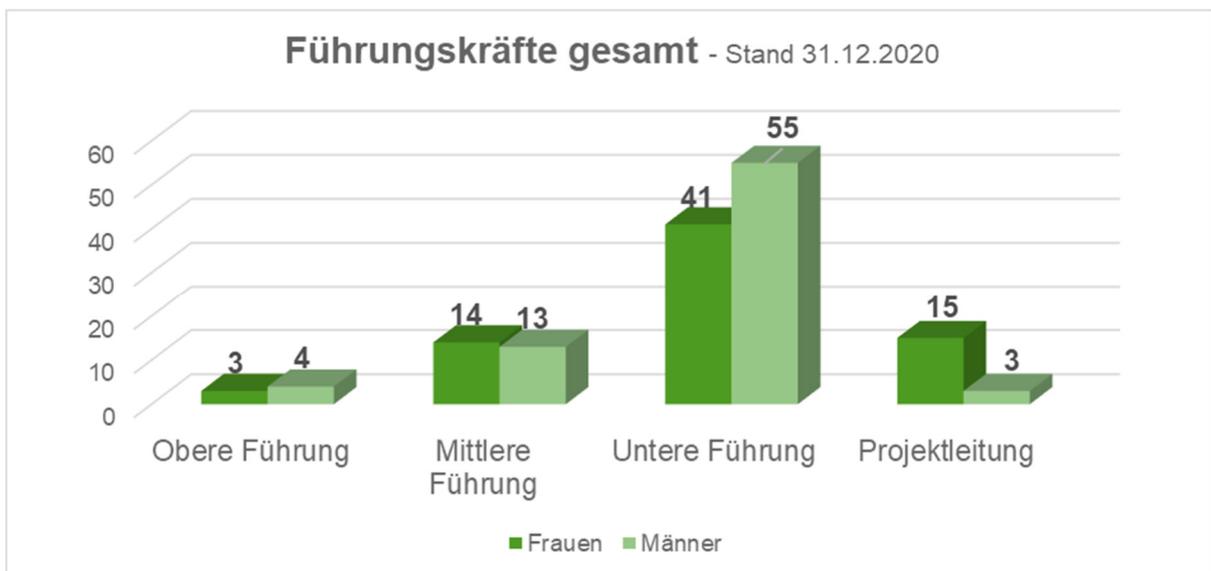


Tarifbeschäftigte	Anzahl	%
Vollzeit	394	58%
Teilzeit	286	42%

Teilzeitmodelle:

Die Teilzeitmodelle in der Kreisverwaltung werden individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst in Abstimmung mit den wahrgenommenen Aufgaben. Es gibt um die 200 Teilzeitmodelle

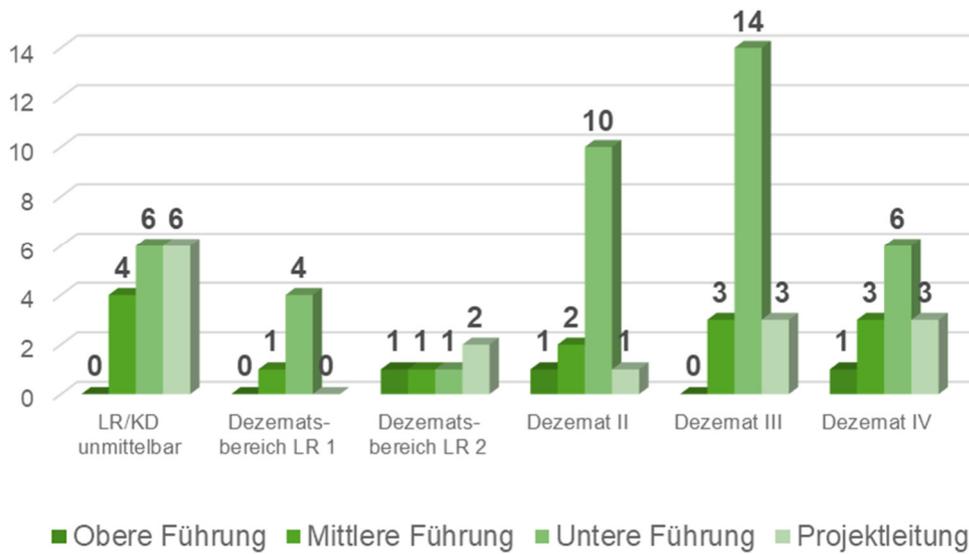
3.1.6 Frauen und Männer in Führungspositionen



Führungskräfte gesamt		Mittlere Führung		Untere Führung		Projektleitung	
weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
3	4	14	13	41	55	15	3

Frauen in Führungspositionen gesamt

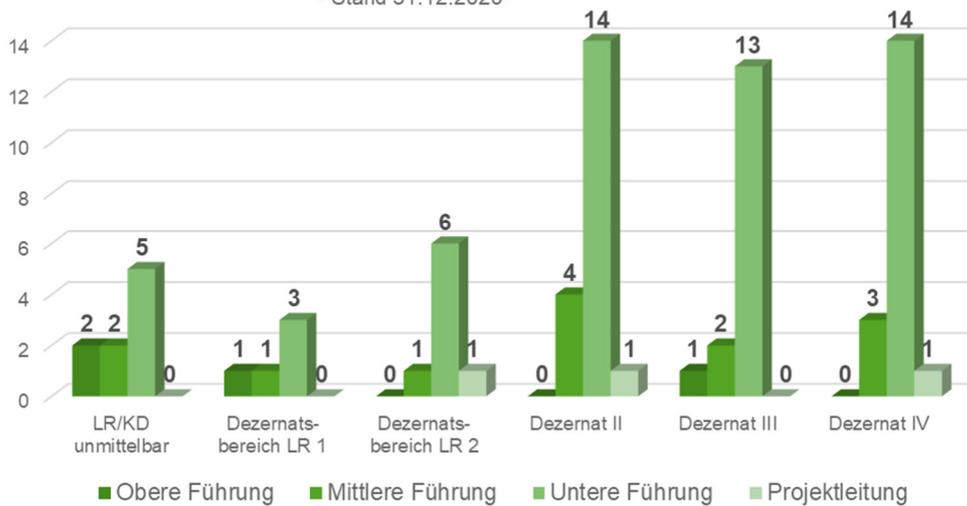
- Stand 31.12.2020 -



Frauen in Führungspositionen	Obere Führung	Mittlere Führung	Untere Führung	Projektleitung
LR/KD unmittelbar	0	4	6	6
Dezernatsbereich LR 1	0	1	4	0
Dezernatsbereich LR 2	1	1	1	2
Dezernat II	1	2	10	1
Dezernat III	0	3	14	3
Dezernat IV	1	3	6	3
	3	14	41	15

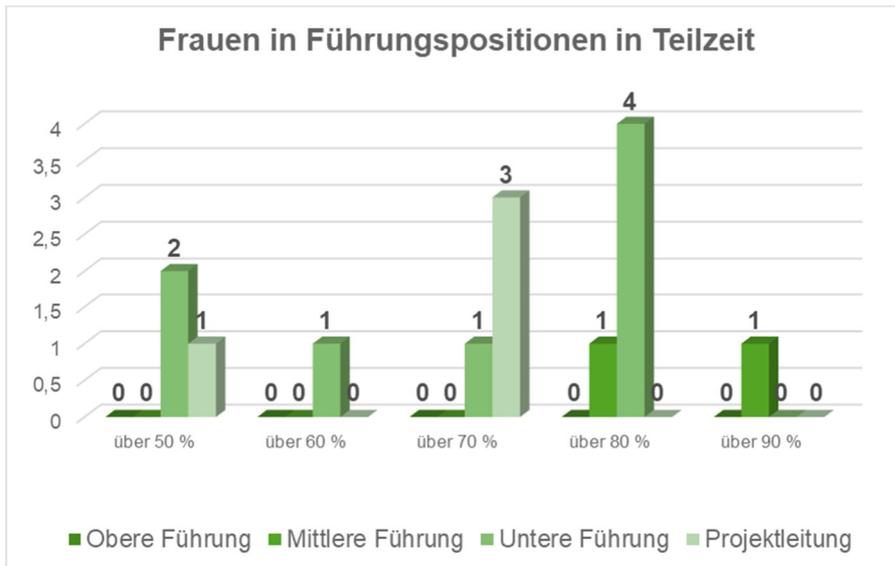
Männer in Führungspositionen gesamt

- Stand 31.12.2020 -

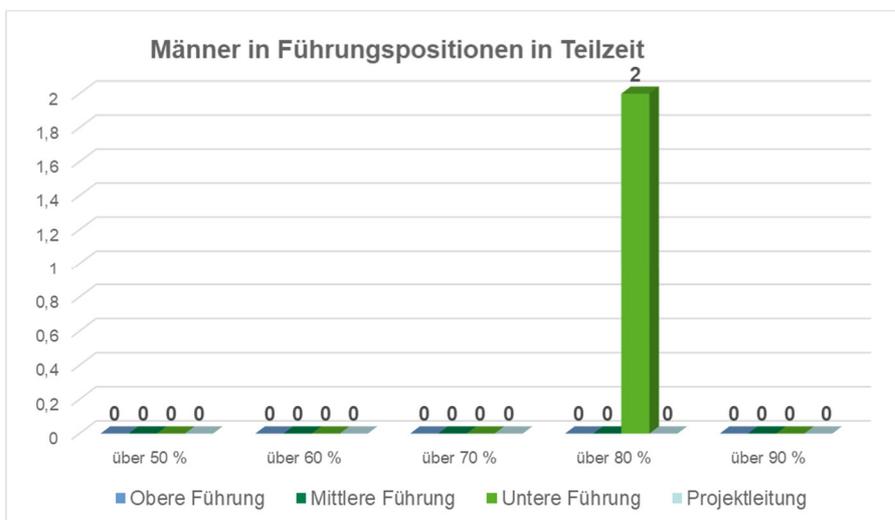


Männer in Führungspositionen	Obere Führung	Mittlere Führung	Untere Führung	Projektleitung
LR/KD unmittelbar	2	2	5	0
Dezernatsbereich LR 1	1	1	3	0
Dezernatsbereich LR 2	0	1	6	1
Dezernat II	0	4	14	1
Dezernat III	1	2	13	0
Dezernat IV	0	3	14	1
	4	13	55	3

3.1.7 Führung in Teilzeit



Frauen in Führungspositionen in Teilzeit				
	Obere Führung	Mittlere Führung	Untere Führung	Projektleitung
über 50 %	0	0	2	1
über 60 %	0	0	1	0
über 70 %	0	0	1	3
über 80 %	0	1	4	0
über 90 %	0	1	0	0
	0	2	8	4



Männer in Führungspositionen in Teilzeit				
	Obere Führung	Mittlere Führung	Untere Führung	Projektleitung
über 50 %	0	0	0	0
über 60 %	0	0	0	0
über 70 %	0	0	0	0
über 80 %	0	0	2	0
über 90 %	0	0	0	0
	0	0	2	0

3.1.8 Ausbildung

Zum 31.12.2020 befanden sich bei der Kreisverwaltung insgesamt 57 Nachwuchskräfte. Davon waren

- 40 weibliche Auszubildende
 - o (einschließlich 2 Aufstiegsbeamtinnen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; früher gehobener Dienst und Qualifizierungsaufstieg) und
- 17 männliche Auszubildende
 - o (einschließlich 2 Aufstiegsbeamten in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; früher gehobener Dienst und Qualifizierungsaufstieg).

Es wurden 2020 folgende Ausbildungen angeboten:

- Beamtin / Beamter Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt; früher mittlerer Dienst,
- Beamtin / Beamter Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; früher gehobener Dienst,
- Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter,
- Fachinformatikerin / Fachinformatiker Systemintegration.

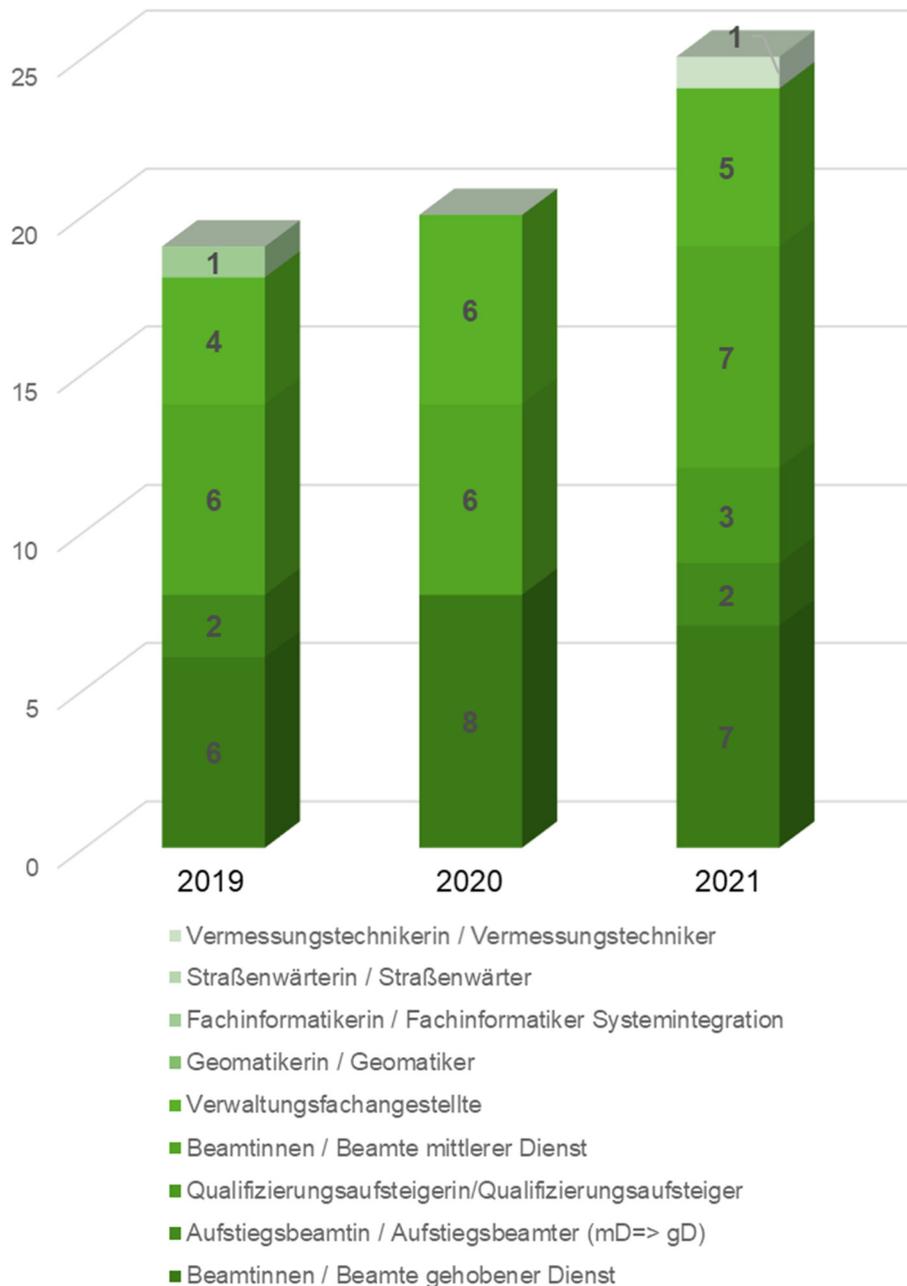
19 Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung beendet haben (14 weiblich / 5 männlich), wurden im Laufe des Jahres 2020 übernommen.

Zum 01.09.2020 wurden insgesamt 20 neue Auszubildende (14 weiblich / 6 männlich) für die allgemeine Verwaltung eingestellt.

2021 sind 7 Stellen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (6 weiblich / 1 männlich) extern besetzt worden. Insgesamt sind 5 Mitarbeitende (2 weiblich / 3 männlich) für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und den Qualifizierungsaufstieg zugelassen worden. 7 Ausbildungskräfte (6 weiblich / 1 männlich) wurden für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sowie 5 Auszubildende (2 weiblich / 3 männlich) zu Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Am 01.08.2021 beginnt ein Auszubildender seine Ausbildung zum Vermessungstechniker.

Somit erhöht sich die Zahl der Ausbildungsstellen für 2021 auf insgesamt 25.

Auszubildende/Einstellungsjahrgang



Auszubildende / Einstellungsjahrgang	2019	2020	2021
Beamtinnen / Beamte gehobener Dienst	6	8	7
Aufstiegsbeamtin / Aufstiegsbeamter (mD=> gD)	2	0	2
Qualifizierungsaufsteigerin/Qualifizierungsaufsteiger	0	0	3
Beamtinnen / Beamte mittlerer Dienst	6	6	7
Verwaltungsfachangestellte	4	6	5
Geomatikerin / Geomatiker	0	0	0
Fachinformatikerin / Fachinformatiker Systemintegration	1	0	0
Straßenwärterin / Straßenwärter	0	0	0
Vermessungstechnikerin / Vermessungstechniker	0	0	1
	19	20	25

3.1.9 Ausbildung in Teilzeit

Die Kreisverwaltung bildet auch in Teilzeit aus.

Im Jahr 2021 hat die erste weiblich Auszubildende der Kreisverwaltung, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolviert hat, ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Sie hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Unter den derzeitigen Auszubildenden (siehe 3.1.7 Ausbildung) befindet sich eine weitere weibliche Auszubildende in Teilzeit. Sie hat im Jahr 2020 ihre Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte begonnen.

3.1.10 Fortbildung

Die Kreisverwaltung stellt jedes Jahr ein Fortbildungsprogramm für ihre Beschäftigten auf. Die Themen der Seminare sind vielseitig. So gibt es Themen, die jedes Jahr angeboten werden und es gibt Themen, die aufgrund bestimmter aktueller Bedarfe neu ins Fortbildungsprogramm aufgenommen werden.

Das Fortbildungsprogramm wird im Intranet der Kreisverwaltung veröffentlicht, dabei werden insbesondere überfachliche Qualifikationen gefördert.

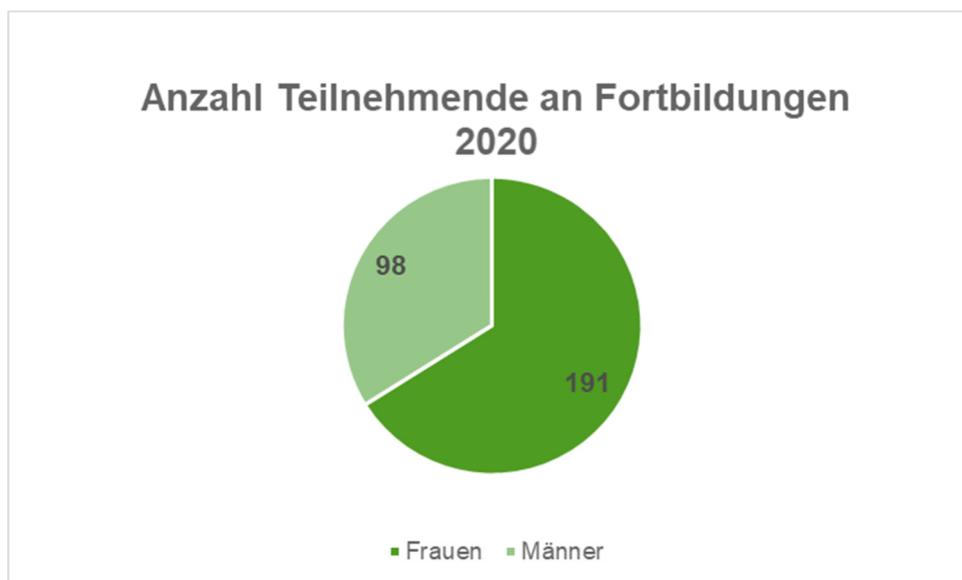
Die Fortbildungen gliedern sich in folgende Bereiche:

- überfachlich / allgemein,
- fachspezifisch,
- für Beschäftigte, die von extern eingestellt wurden (Quereinsteiger).

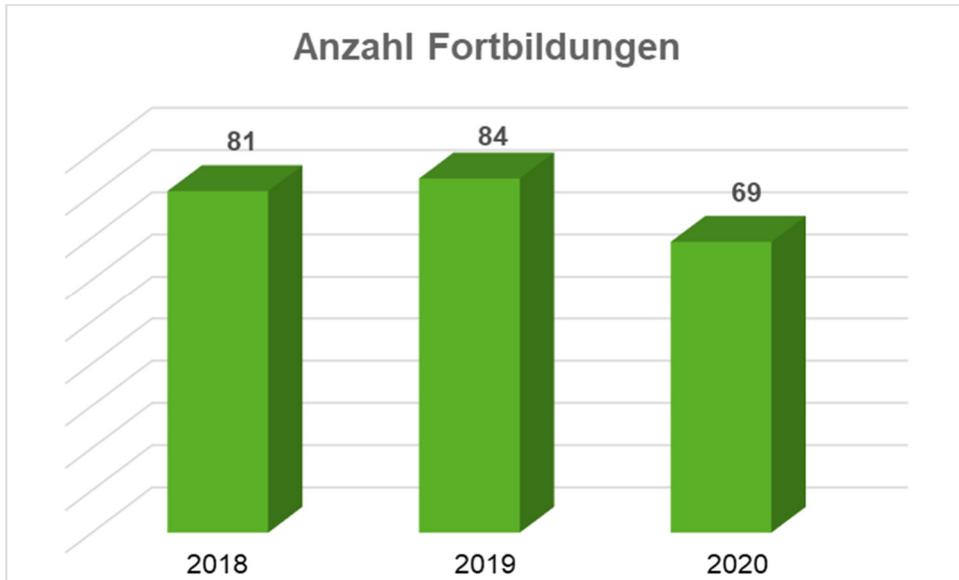
Zu den überfachlichen, allgemeinen Fortbildungsseminaren gehören u. a.:

- Rhetorik,
- Zeit- und Selbstmanagement,
- Korruptionsprävention,
- Datenschutz,
- Projektmanagement und
- Moderationstechniken.

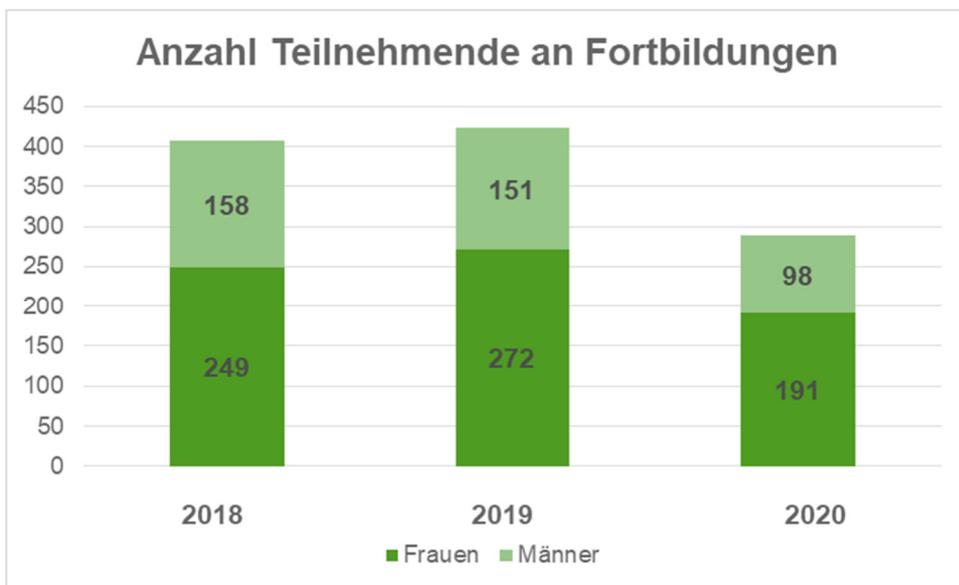
Außerdem gibt es noch Fortbildungen für die Führungs- und Führungsnachwuchskräfte.



Im Jahr 2020 konnten die geplanten Fortbildungen aufgrund der Corona – Pandemie und der damit verbundenen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht in dem üblichen Umfang der Vorjahre durchgeführt werden. Dementsprechend sind die Anzahl der Seminare sowie die Anzahl der Teilnehmenden niedriger als in den Vorjahren.



Fortbildungen	2018	2019	2020
Anzahl	81	84	69



Fortbildungen	2018	2019	2020
Frauen	249	272	191
Männer	158	151	98
	407	423	289

3.1.11 Telearbeit / Homeoffice

Die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung haben bereits seit vielen Jahren die Möglichkeit der Telearbeit. In den letzten Jahren hat die Kreisverwaltung das Thema im Rahmen „Mobiles und flexibles Arbeiten (MOFA)“ verstärkt beworben und erfolgreich umgesetzt, so dass die Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter in den letzten Jahren stark zugenommen hat.

Mit der Erweiterung der Telearbeit ist auch eine erweiterte Flexibilität für die Beschäftigten gegeben. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch unterstützt, die Mitarbeitermotivation gesteigert.

Des Weiteren wurde zum 01.11.2019 die Dienstvereinbarung über die Flexible Arbeitszeit (DV Flex) neu geregelt. Die Neufassung verfolgte für die Beschäftigten das Ziel durch flexible und mobile Arbeitsmöglichkeiten eine attraktivere Arbeitssituation zu schaffen und durch neue zeitliche Gestaltungsspielräume

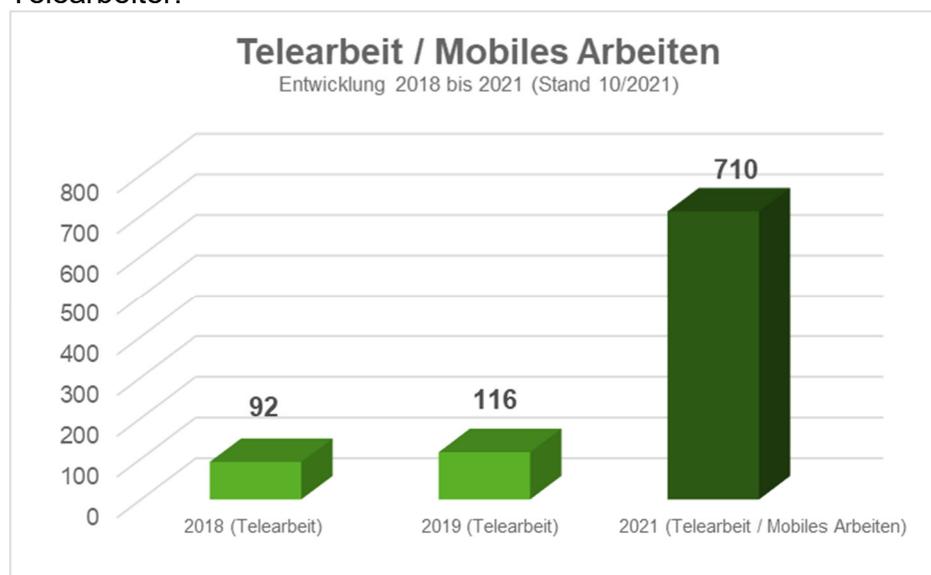
- ein hohes Maß an Zeitsouveränität und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeits- und Anwesenheitszeit,
- eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- eine Minimierung von Pendelzeiten sowie
- eine positive Work-Life-Balance (ausgewogenes Verhältnis von privaten und beruflichen Interessen)

zu erreichen.

Gleichzeitig war es Ziel,

- den Service für die Bürgerinnen und Bürger sicherzustellen und zu verbessern,
- eine zeitnahe, verbindliche und nachvollziehbare Reaktion für Anfragen und Wünsche der Bürgerinnen und Bürger anzubieten und
- durch individuelle Servicezeiten bedarfsgerechte Angebote bereitzustellen.

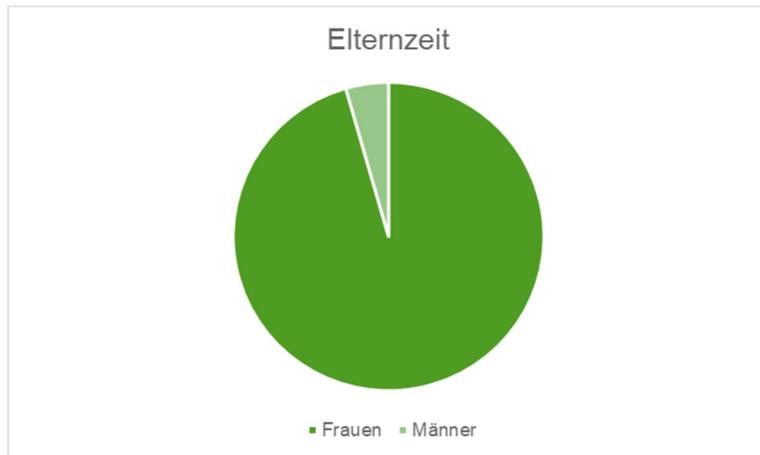
Mit Beginn der Corona Pandemie wurde im Rahmen der Arbeitsschutzmaßnahmen die Telearbeit in kurzer Zeit weiter sehr stark ausgebaut. Dabei wurden sowohl die Möglichkeiten der Telearbeit als auch des mobilen Arbeitens genutzt. Diese Entwicklung ist auch in 2021 weiter fortgeschritten, so dass inzwischen zum Stand 10/2021 ca. 710 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Möglichkeiten der Telearbeit / des mobilen Arbeitens nutzen können. Im Vergleich dazu waren es zum Stand 31.12.2019 116 Telearbeiterinnen und Telearbeiter.



3.1.12 Elternzeit

Auf die Elternzeit haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich einen Rechtsanspruch. In der Elternzeit werden sie für einen Zeitraum nach der Geburt ihres Kindes unbezahlt freigestellt.

Im Jahr 2020 haben insgesamt 45 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen; davon 43 Frauen und 2 Männer. Während dieser Elternzeit waren 10 Frauen und 2 Männer in Teilzeit beschäftigt.



31.12.2020	Elternzeit	davon Teilzeit in Elternzeit
Frauen	43	10
Männer	2	2
gesamt	45	12

3.1.13 Beurlaubung ohne Bezüge

Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Beschäftigte ohne Dienstbezüge beurlauben lassen. Dazu zählen zum Beispiel Betreuung von Kindern oder von nahen Angehörigen, arbeitsmarktpolitische Gründe oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes. In 2020 haben davon 9 Beamtinnen und Beschäftigte (alle weiblich) Gebrauch gemacht.

Beurlaubungen		
	weiblich	männlich
Beamtinnen / Beamte	4	0
Beschäftigte	5	0
gesamt	9	0

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Chancengleichheitsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Chancengleichheitsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.

Wird erkennbar, dass die im Chancengleichheitsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, werden die Maßnahmen entsprechend angepasst bzw. zu ergänzt, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

4.1 Maßnahme 1

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung der Sorgearbeiten und beruflichen Verpflichtungen	Nr. 1.01
Daten	33 % der beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Das ist ein Drittel der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden	
Beschreibung	Der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen wahrgenommen. Wir wollen unser Personal binden in der Familienphase. Vor allem jüngere Menschen wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Tatsächlich gelingt dies aber oft nicht. An entscheidenden Schlüsselstellen im Leben werden Entscheidungen getroffen, die sie wegführen von dem eigenen Ideal, Familienzeit und Zeit für die Erwerbstätigkeit partnerschaftlich aufzuteilen. Berufseinstieg, Berufskarriere, Familiengründung und die Pflege naher Angehöriger zählen dazu.	
Plan 2022-2025	Informations- und Unterstützungsangebote/ Chancengleichheitsplans 2022 – 2025	
Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Rollenstereotype und deren Auswirkungen in Lebensläufen (Thema Teilzeit/Rente) - Stärkung der Sichtbarkeit alternativer Lebensentwürfe in Hinblick auf Erziehungs- und Pflegeverantwortung, Berufswegplanung - Weiterentwicklung des Rückkehrmanagements - Unterstützung in der Gestaltung des Homeoffice, Ausweitung der Homeoffice-Angebote im Kontext der Diskussionen um neue Formen der Arbeit - Fortbildungsangebote zur Thematik Mental Load, Resilienz und Selbstorganisation. - Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte für geschlechterspezifische Effekte der Digitalisierung und der Sichtbarkeit/Karrieremöglichkeiten / Beförderungen (Workshops oder Beratungsgespräche) - Familien- und Pflegelotsen ausbilden 	
Ziel/-e	Die in Teilzeit beschäftigten Frauen sollen bestmöglich unterstützt und informiert werden.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen. Anzahl der Fortbildungsangebote.	
Zuständigkeit	Amt für Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle	

4.2 Maßnahme 2

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung der Sorgearbeiten und beruflichen Verpflichtungen	Nr. 1.01
Daten	Nur 4 % der beschäftigten Männer arbeiten in Teilzeit. (Im Vergleich sind es 33 % der beschäftigten Frauen)	
Beschreibung	<p>Es ist festzustellen, dass die Akzeptanz von Männern, die eine längerfristige Elternzeit/Beurlaubung oder Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, stark von der Berufsgruppe abhängt. Es sieht so aus, dass die Akzeptanz in klassisch „männlichen“ Berufsgruppen deutlich geringer ist als bei Berufsgruppen mit einem hohen Frauenanteil. Dies spiegelt die Realität in der Gesellschaft wieder. Zusätzlich bedingen die verschiedenen Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Berufsgruppen, dass nicht überall gleichermaßen auf die Belange eingegangen werden kann, dies betrifft natürlich auch gleichermaßen die Frauen.</p> <p>Insgesamt scheint die fehlende Akzeptanz von Führung und Kollegium bei Vätern dazu beizutragen, dass Gestaltungsspielräume für eine bessere Vereinbarkeit noch nicht genug genutzt werden.</p> <p>Außerdem hilft das Angebot an Teilzeitstellen in verschiedenen eher männerdominierten Berufen (zum Beispiel Umweltingenieurwesen) bei der Personalgewinnung.</p>	
Plan 2022-2025	Unterstützungsangebote - Chancengleichheitsplans 2022 – 2025	
Maßnahme/-n	<p>Während der Laufzeit dieses Chancengleichheitsplans werden Informations- und Unterstützungsbedarfe identifiziert und Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Belange von Vätern umgesetzt.</p> <p>Es gibt ein Angebot an Familien- und Pflegelotsen im Hause.</p>	
Ziel/-e	Mehr Männer sollen von den Teilzeitangeboten Gebrauch machen können.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Anzahl der Männer in Teilzeit.	
Zuständigkeit	Amt für Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle	

4.3 Maßnahme 3

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	Ausbildung in Teilzeit als Verwaltungsfachangestellte	Nr. 1.03
Daten	Aktuell haben wir eine weibliche Auszubildende in Teilzeit.	
Beschreibung	Die Ausbildung in Teilzeit wurde erstmalig 2018 in Anspruch genommen, seither haben zwei Auszubildende diese Ausbildungsvariante gewählt.	
Plan 2022-2025	Eine Ausbildungskraft in Teilzeit im Jahr/ Chancengleichheitsplans 2022 – 2025	
Maßnahme/-n	Die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit soll aktiv und gezielt beworben werden. (Internet, Ausbildungsmessen, eigene Homepage)	
Ziel/-e	Das Angebot zur Ausbildung in Teilzeit soll bekannter werden und somit mehr genutzt werden.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Anzahl der Auszubildenden in Teilzeit als VfA	
Zuständigkeit	Amt für Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle	

4.4 Maßnahme 4

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	Führung in Teilzeit	Nr. 1.04
Daten	Aktuell haben wir 73 Frauen in Führungspositionen, davon nehmen nur 14 (19%) diese Aufgaben in Teilzeit wahr, dabei nur 3 mit einem Zeitanteil von 50%.	
Beschreibung	<p>Zum Ausbau familienfreundlichen Arbeitens zählt auch eine Stärkung von Führen in Teilzeit. Es gibt verschiedene Modelle, das „echte“ Führen in Teilzeit durch eine Person mit einem reduzierten Stellenumfang und das Führen in einer Doppelspitze, dem Jobsharing (Jobpairing oder Jobsplitting). Hierbei nehmen zwei Personen eine Führungsposition gemeinsam wahr, wobei der Umfang unterschiedlich hoch sein kann. Diese Doppelspitze kann als Jobpairing durchgeführt werden, dann übernehmen beide Führungskräfte die gesamten Aufgaben gemeinsam. Beim Jobsplitting werden die Aufgaben nach individuellen Kompetenzen, Neigungen und Fähigkeiten aufgeteilt. Vorteile können darin liegen, dass eine sonst stellvertretende Führungskraft mehr Übung erhält, außerdem werden die Mitarbeitenden in ihrer Eigenverantwortung gestärkt. In beiden Fällen wird das Potential aller Mitarbeitenden ausgeschöpft.</p>	
Plan 2022-2025	Führungsstellen sollen auch in Teilzeit ausgeschrieben werden, es soll ein Konzept zur Führung in Teilzeit erstellt werden / Chancengleichheitsplans 2022 – 2025	
Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserte Informationen über Möglichkeiten des Führens in Teilzeit/ Interessenworkshop - Förderung der Sichtbarkeit von Führungskräften, die Vereinbarkeit leben - Sensibilisierung auf der Entscheidungsebene - Offensive Einbeziehung in organisatorische Planungen - Förderung der Vereinbarkeitskompetenz (Abfrage im Developmentcenter, Führungsideentitätsworkshop), 	
Ziel/-e	Führungsstellen sollen auch mit Teilzeitkräften zu besetzen sein.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Stellenausschreibungen,- besetzungsverfahren Anzahl von Teilzeitführungsstellen	
Zuständigkeit	Amt für Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle	

4.5 Maßnahme 5

Frauen in Führungspositionen	Interkommunales Mentoring für Frauen	Nr. 1.05
Daten	Aktuell sind 73 Frauen in Führungspositionen, 3 in der oberen Führung, 14 in der mittleren Führung, 41 in der unteren Führung und 15 in der Projektleitung.	
Beschreibung	<p>73 Frauen nehmen Führungspositionen wahr. Zur Unterstützung, Erhaltung und Sichtbarkeit des hohen Anteils an Frauen in Führungspositionen bieten wir ein Interkommunales Mentoring an. Die Maßnahme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fördert Potentialträgerinnen, um eine mittelfristige Steigerung des Frauenanteils in den Führungsebenen zu erreichen. - stärkt gezielt die eigene persönliche Entwicklung und die Karriereplanung (Führungs- bzw. Fachkarriere), - steigert die Sichtbarkeit von Frauen - und fördert die Kommunikation und Bildung von Netzwerken aller Beteiligten. - Sie soll zur Übernahmen von disziplinarischer Führungsverantwortung ermutigen, anstatt „nur“ den Weg in die Projektleitung/Koordinierungsaufgaben zu wählen. 	
Plan 2022-2025	Mehr Frauen in Führung durch interkommunales Mentoring für Frauen / Chancengleichheitsplans 2022 – 2025	
Maßnahme/-n	<p>Bei dem interkommunalen Mentoring unterstützt eine erfahrene Führungskraft (Mentorin oder Mentor) eine deutlich weniger erfahrene Führungskraft über einen längeren Zeitraum in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung.</p> <p>Folgende Bausteine beinhaltet das Mentoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Auswahlverfahren der Mentees, • die Gespräche mit allen Mentees und interessierten Mentor*innen, • das Matching der Tandems • Kick-Off- und Auftaktveranstaltung, • Workshops während des Mentorings, • Abschlussveranstaltung, • fortlaufende Abstimmungsgespräche und abschließende Evaluation. <p>Ein Projektdurchlauf ist für die Dauer von einem Jahr vorgesehen.</p>	
Ziel/-e	Mehr Frauen in Führungspositionen	
Nachweis/-e Kennzahlen	Anzahl der Frauen in Führung Anzahl der Frauen, die an dem Mentoring teilnehmen	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle	

4.6 Maßnahme 6

Frauen in Führungspositionen	Führungsfrauennetzwerk	Nr. 1.06
Daten	<p>Aktuell haben wir 73 Frauen in Führungspositionen, 3 in der oberen Führung, 14 in der mittleren Führung, 41 in der unteren Führung und 15 in der Projektleitung.</p>	
Beschreibung	<p>Zur Unterstützung, Sichtbarkeit, Erhaltung und Erweiterung des hohen Anteils an Frauen in Führungspositionen bieten wir Führungsfrauennetzwerktreffen an. Der Anteil an Frauen in Projekt- und Koordinierungsaufgaben ist deutlich höher als der der Männer. Frauen ziehen häufig die Übernahme dieser Aufgaben einer disziplinarischen Führungsverantwortung vor, weil sie sich in Verbindung mit der Koordinierung der Care-Arbeit zur Übernahme von klassischen Führungsaufgaben nicht in der Lage sehen, während die Männer den direkten Weg in die Führungsverantwortung wählen.</p>	
Plan 2022-2025	<p>Chancengleichheitsplans 2022– 2025</p>	
Maßnahme/-n	<p>Die Führungsfrauennetzwerktreffen werden einmal im Quartal angeboten und dienen dem Austausch und der Vernetzung unserer Frauen in Führungspositionen. Durch diesen kollegialen Austausch können sich die Frauen gegenseitig unterstützen, beraten und stärken. Dies dient vor allem der Sichtbarkeit und Motivation zur Übernahme von Führungsverantwortung. Bei diesen Netzwerktreffen werden zum Beispiel interessante Workshops, Vorträge oder andere Aktionen angeboten, die dann mit einem anschließenden offenen Austausch enden.</p>	
Ziel/-e	<p>Mehr Frauen in Führungspositionen</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen	<p>Anzahl der Frauen in Führungspositionen</p>	
Zuständigkeit	<p>Gleichstellungsstelle</p>	

5 Abschließende Bewertung der Zielerreichung des 1. Chancengleichheitsplans 2018 bis 2021

5.1 Ziele

Die Kreisverwaltung hatte sich im 1. Chancengleichheitsplan die Ziele gesetzt,

- Den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und
- Die Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für Männer, zu fördern und zu unterstützen.

5.2 Beschäftigungsstruktur

Der Anteil der Frauen ist von 2018 bis 2020 von 63% auf 65 % gestiegen.

Die absolut (nicht prozentual) höchste Anzahl und damit der stärkste Anteil an Frauen ist in der Laufbahngruppe 1,2. Einstiegsamt, Entgeltgruppe (EG) 8 eingruppiert

Zum Stichtag 31.12.2020 nutzen eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Möglichkeit des Aufstiegs in den gehobenen Dienst.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, EG 5 – 9a, S 8b (früher mittlerer Dienst) sowie in der der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, EG 9b-12, S 11b – S 18 (früher gehobener Dienst entspricht das Verhältnis von Frauen und Männern in etwa dem der Gesamtbelegschaft.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ab Entgeltgruppe 13 (früher: höher Dienst-h.D.) hingegen ist zwar der Anteil der Frauen in absoluter Zahl größer als der der Männer, entspricht jedoch prozentual immer noch nicht dem Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft.

Mit der Umsetzung des 1. Chancengleichheitsplanes konnte die Anzahl von Frauen mit Führungsaufgaben von 55 auf 73 erhöht werden, das entspricht einem Anteil von 49 %. Sowohl der Anteil als auch die Anzahl der Frauen in Führungspositionen konnte damit deutlich erhöht werden, dennoch sind sie in der unteren Führungsposition im Verhältnis Anzahl der Mitarbeitenden immer noch unterrepräsentiert, während sie den erheblichen Anteil der Projektleitungs- und Koordinierungsaufgaben übernehmen.

5.3 Stellenbesetzungen

Von Januar 2019 bis Dezember 2020 wurden 327 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Davon wurden 239 Stellen mit Frauen besetzt (73%).

Von 29 ausgeschriebenen Stellen der Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt bzw. ab Entgeltgruppe 13 (früher: höherer Dienst)in diesem Zeitraum wurden 17 mit Frauen besetzt (59%).

Zum Stichtag 31.12.2020 wurden 40 Frauen und 17 Männer werden zurzeit in der Kreisverwaltung ausgebildet. Die weiblichen Auszubildenden (m.D., g.D., Aufstiegsbeamtinnen, Verwaltungsfachangestellte u.a.) sind mit 70% (67%*) überrepräsentiert.

Der Anteil der Frauen, die 2018 bis 2020 an Fortbildungsmaßnahmen teilnahmen, ist von 64% auf 66% leicht gestiegen.

Seit 2010 werden zur Identifizierung und Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften Developmentcenter (DC) und darauf aufbauende individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt. Bis 10/2021 haben 57 Beschäftigte (32 Frauen / 25 Männer) daran teilgenommen. Aus diesem Kreis haben mittlerweile 41 Personen Leitungsaufgaben übernommen.

5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind die Grundlage für eine moderne Verwaltung. Die Kreisverwaltung verfolgt das Ziel als familienfreundlicher Kreis bereits seit mehreren Jahren erfolgreich. Neben den Zielen im Chancengleichheitsplan gibt es ein Familienportal im Intranet mit allgemeinen und kreisspeziellen Informationen rund um das Thema Familie, hierzu gehören unter anderem flexible und mobile Arbeitsabläufe und -orte. Frauen und Männer erhalten 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 % der beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. (336 Vollzeit, 364 Teilzeit). Ihr Anteil an der Teilzeitbeschäftigung beträgt ca. 91 % und ist damit leicht zurückgegangen (93%).

Ein weiterer Bestandteil sind zum Familien- und Pflegelotsen ausgebildete Mitarbeitende der Kreisverwaltung, die eine Erstberatung für Betroffene rund um das Thema Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen anbieten. Diese Beratung bietet neben anderen auch die Gleichstellungsstelle an.

Im Rahmen der Pandemie ist der Anteil an Homeoffice- Arbeitsplätzen enorm angestiegen. Die technische Ausstattung wurde diesen Ansprüchen sukzessive angepasst, so wurde zur Durchführung von digitalen Besprechungen z.B. das Programm Webex eingeführt. Die fortschreitende technische Entwicklung erleichtert zunehmend die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Jahr 2020 haben 43 Frauen und 2 Männer Elternzeit in Anspruch genommen.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung können sich unter bestimmten Voraussetzungen ohne Dienstbezüge beurlauben lassen, zum Beispiel zur Betreuung oder Pflege von Angehörigen. 2020 nahmen dies 9 Mitarbeiterinnen wahr. Für die Beschäftigten bleibt während der Familienphase der Zugriff auf das Intranet sichergestellt, um über die aktuellen Entwicklungen, Stellen- und Fortbildungsveranstaltungen der Kreisverwaltung informiert zu sein.

Die Maßnahmen der vergangenen Frauenförderpläne bzw. des 1. Gleichstellungsplans und die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes haben insbesondere bei Neueinstellungen, Stellenbesetzungen und Förderung von (Führungs-) Nachwuchskräften ihre

positive Wirkung entfaltet. Verwaltung und Gleichstellung überprüfen fortlaufend, inwieweit Maßnahmen zur Zielerreichung ihre Wirkung erzielen oder durch neue ersetzt werden müssen.

Frauen übernehmen zunehmend mehr Tätigkeiten in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und tragen auch Verantwortung als Führungskräfte, wobei sie deutlich häufiger als Männer in der Projektleitung zu finden sind. Hier gilt es, Frauen verstärkt zur Übernahme von Führungsaufgaben zu ermutigen und sie zu unterstützen. Neue Führungsmodelle wie Führen in Teilzeit können dazu beitragen, die Wahrnehmung dieser Verantwortung zu erleichtern und Unterrepräsentanzen auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen abzubauen. Ein weiteres Ziel ist die Ermutigung der Männer, von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gebrauch zu machen und mehr Zeit für Care-Arbeit nehmen zu können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt nach wie vor ein herausragendes Ziel für die Kreisverwaltung dar.

Die flexible Ausgestaltung der Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten und – orte trägt wesentlich dazu bei, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich wird.

Aufgrund der rasanten Entwicklung in der Vergangenheit ist davon auszugehen, dass die vorhandenen und zukünftigen Fördermaßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung dazu führen, dass die gesetzten Ziele zur Chancengleichheit nachhaltig erreicht werden.

6 Grundsätze der Kreisverwaltung

Die Grundsätze der Kreisverwaltung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind Bestandteil des Chancengleichheitsplanes 2022-2025. Diese sind als Anlage zum 2. Chancengleichheitsplan beigefügt.

7 Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan 2022-2025 tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am 9.12.2021 in Kraft. Er gilt für die Dauer von 4 Jahren bis zum 31.12.2025.

7.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf

Anlage zu Ziffer 6 des Chancengleichheitsplanes 2022 - 2025

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 Chancengleichheitsplan aufgestellt, er enthält konkrete Ziele, die im Gültigkeitszeitraum 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 Personal und Organisation 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 der Fortbildung 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 Chancengleichheitsplan 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 unverträglichen 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.