

Entwurf:

Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männer - Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises

Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2015

Präambel

Der Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises hat zum Ziel, das im Grundgesetz und in der Kreisordnung Nordrhein-Westfalen verankerte und mit dem Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen der Kreisverwaltung zu verwirklichen.

Der Frauenförderplan soll darauf hinwirken, die vorhandenen Strukturen so fortzuentwickeln, dass in allen Bereichen und Funktionen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Frauen und Männer, die familiäre Aufgaben wahrnehmen (z.B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), dürfen beruflich nicht benachteiligt werden.

Der Kreistag erkennt mit dem Frauenförderplan die Gleichstellung von Frauen und Männern als gesellschaftspolitische Aufgaben des Rhein-Sieg-Kreises an. Damit ist der Frauenförderplan als wesentlicher Bestandteil in die Personalplanung der Kreisverwaltung einzubeziehen.

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Frauenförderplans

- (1) Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG).
- (2) Ziel des Frauenförderplanes ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer soll verbessert werden.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Der Frauenförderplan gilt für die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2012.
- (2) Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Kreisverwaltung in der Rechtsform des Privatrechts wird auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes hingewirkt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 LGG).

§ 3 Sprache

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises in Wort, Schrift und Bild die Geschlechterrollen diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar. Sie achtet im gesamten dienstlichen Schriftverkehr auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden (§ 4 LGG).

§ 4 Berichtswesen

Der Landrat berichtet jährlich dem Kreistag über die Fortentwicklung des Frauenförderplanes.

II Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 Bestandsaufnahme

- (1) Zur Feststellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wird eine Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt (Bericht des Landrates).
- (2) Die Daten werden entsprechend des laufenden Haushaltsjahres erhoben.

§ 6 Zielvorgabe

- (1) Der Frauenanteil soll in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50% erhöht werden. Bei Personalentscheidungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, solange Frauen in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind.
- (2) Im Vorbereitungsdienst der Laufbahn der Beamtinnen und Beamten sowie als Auszubildende für die Berufsgruppe der tariflich Beschäftigten sind in den letzten Jahren überwiegend Frauen eingestellt worden, so dass die strukturellen Voraussetzungen für eine Erhöhung der Frauenquote (optimal) gegeben sind.

§ 6a Controlling

- (1) Die errechneten Zielvorgaben werden nicht auf die Organisationseinheiten herunter gebrochen, sie gelten für die gesamte Kreisverwaltung.
- (2) Die Verantwortung für die Erreichung der Quoten liegt bei allen Personalverantwortlichen.
Als Controlling für die Einhaltung wird festgelegt: Das Amt 11 teilt bei allen Stellenausschreibungen den Personalverantwortlichen den aktuellen Stand der erreichten Quoten mit. Für den Fall, dass sich Personalverantwortliche im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung für einen Mann entscheiden, ist in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, eine schriftliche Begründung erforderlich.
- (3) Sollten die Zielvorgaben nicht erreicht werden bzw. ist nach Ablauf jeweils einen Jahres klar, dass sie nicht erreicht werden können, muss dies seitens der Verwaltung besonders begründet werden. Sie soll personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen entwickeln, die die Erreichung der festgelegten Ziele noch ermöglicht.

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind. Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist.

- (2) Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
Dies gilt auch, wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.
- (3) Eine Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Person gewertet werden, ebenso wenig eine familiär bedingte Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit.
- (4) Bei der Besetzung höherwertiger Stellen sind je nach Anforderungsprofil der Stelle spezifische Erfahrungen aus der Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit als qualifikationsrelevant zu bewerten.

§ 8 Leistungsorientierte Bezahlung

Bei der Umsetzung des betrieblichen Systems zur leistungsorientierten Bezahlung wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit.

Das Controlling der leistungsorientierten Bezahlung sollte eine differenzierte Ausweisung nach Geschlecht, Entgeltgruppen, Vollzeit, Teilzeit beinhalten.

§ 9 Stellenausschreibung

- (1) Alle zu besetzenden Stellen müssen grundsätzlich in den Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, zunächst intern ausgeschrieben werden, damit sich die Beschäftigten rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies ist auch für die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Weise sicherzustellen.
- (2) Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (4) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit und/oder Job-Sharing auszuschreiben.
Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Personalabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.
- (5) Beabsichtigte Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten vorab rechtzeitig zur Kenntnis gegeben und sie wird an der Erstellung des Ausschreibungstextes beteiligt.

§ 10 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen einbezogen und erhält alle entscheidungserheblichen Informationen.

Bei internen Auswahlverfahren sind alle Bewerberinnen und Bewerber, die die erforderliche Qualifikation besitzen, einzuladen. Bei externen Auswahlverfahren sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die erforderliche Qualifikation besitzen. Sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig alle Bewerbungsunterlagen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Zahl der unterhaltsberechtigten Personen und Einkommensverhältnisse des/der Partners/in dürfen nicht berücksichtigt werden. Bei Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie aus ehrenamtlicher Tätigkeit einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sein können.

Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft sowie nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind nicht zulässig.

Wird in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Einstellung/Stellenbesetzung mit einem männlichen Bewerber vorgenommen, sind die Gründe für diese Entscheidung zu dokumentieren.

§ 11 Fort- und Weiterbildung

- (1) Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. In das Fortbildungsangebot sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen (§11 Abs. 4 LGG). In die Planung der Fortbildungsveranstaltungen ist die Gleichstellungsbeauftragte sowohl inhaltlich als auch bei der Auswahl von Zielgruppen und Fortbildungsangeboten mit einzubeziehen
- (2) Insbesondere die Führungskräfte sollen an diesen Seminaren teilnehmen (§11 Abs. 4 LGG).
- (3) Vor der Übernahme einer Führungsposition soll mindestens eine Fortbildung mit gleichstellungsrelevantem Thema absolviert werden. War die Teilnahme vor der Übernahme der Führungsposition nicht möglich, so soll sie schnellstmöglich nachgeholt werden.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Auf Wunsch werden sie auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die berufliche Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, hingewiesen (§ 14 Abs. 7 LGG).
- (5) Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sollen – soweit möglich - so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigte, daran teilnehmen können.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

- (6) Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

§ 12 Ausbildung

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes auf das Thema Beruf- und Lebensplanung von Frauen und Männer eingegangen werden.

§ 13 Personalplanung, Entwicklung und Organisation

Die Grundsätze des Gender Mainstreaming (siehe Anhang Erläuterung) sind bei Organisationsentwicklungen und Organisationsentscheidungen zu beachten. Die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen sind zu analysieren und in die Fortentwicklung einzubeziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personalpolitischen Entscheidungsprozessen und strukturellen Änderungen in der Kreisverwaltung mit. Zu Vorlagen an den Kreistag oder seiner Ausschüsse, die Personalangelegenheiten betreffen, ist frühzeitig die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen und in die Verwaltungsentscheidung mit einzubeziehen.

Weiterhin ist die Gleichstellungsbeauftragte bei jeder Änderung des Organisations- und Geschäftsverteilungsplanes und der den Beschäftigten übertragenen Aufgaben zu beteiligen. Sie hat das Recht auf Einsicht in die Unterlagen der Stellenbewertung der zu ändernden Stellen.

An der jährlichen Aufstellung des Stellenplanes ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

III Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kreisverwaltung erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Individuelle, familiäre Betreuungsnotwendigkeiten werden nach Möglichkeit in die Personalplanung einbezogen.

Die Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konkretisiert die Förderung der Maßnahmen durch die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises.

Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit beim Rhein-Sieg-Kreis ist ebenso ein Element zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

§ 14 Patenprojekt (neu)

Die Kreisverwaltung bietet Beschäftigten, die familienbedingt die Arbeit unterbrechen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen), die Möglichkeit an, einen Patenvertrag abzuschließen. Mit Hilfe des Patenvertrages wird der Kontakt zwischen der Kreisverwaltung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Zeit der beruflichen Unterbrechung geregelt und der Wiedereinstieg erleichtert.

§ 15 Arbeitszeit

- (1) Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ ist zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
- (2) Von der Einhaltung der Kernarbeitszeit kann in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgewichen werden.
- (3) Darüber hinaus wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Flexibilisierung der Arbeitszeit vorangetrieben, um Familie und Beruf bestmöglich miteinander vereinbaren zu können. Wird aus familiären Gründen eine Reduzierung oder Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit beantragt, ist diesem Antrag nach Möglichkeit stattzugeben. Er erhält in einer Personalplanung eine herausgehobene Priorität.
- (4) Die reduzierte Stundenzahl sollte in dem Aufgabenbereich durch organisatorische Maßnahmen oder durch Wiederbesetzung der Stellenanteile ausgeglichen werden. Frauen und Männer, die Elternzeit beanspruchen oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation durch Vertretungstätigkeiten oder eine stundenweise Erwerbstätigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern.

§ 16 Teilzeit

- (1) Anträgen auf familienbedingte Arbeitsreduzierung ist zu entsprechen, wenn nicht organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vorliegen, die dies unmöglich machen (§ 8 Abs. 6 und 13 LGG).
- (2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die Beamten-, Arbeits-, Versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen (§ 13 Abs. 5 LGG).
- (3) Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht auf dienstliche Beurteilungen auswirken.

§ 17 Beurlaubung

- (1) Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind schriftlich auf die Folgen, insbesondere auf die Beamten-, Arbeits-, Versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (2) Frauen und Männer können sich jederzeit in der Personalabteilung über die weiteren, individuellen beruflichen Möglichkeiten informieren und beraten lassen. Auf Wunsch erhalten die Betroffenen auch während der Beurlaubung Stellenausschreibungen zu internen Besetzungsverfahren.
- (3) Den beurlaubten Beschäftigten wird die Ausübung Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten.

IV Inkrafttreten

§ 18 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am 14. März 2013 in Kraft.

Anhang:

Erläuterung: Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die durchgängig sicherstellen will, dass Gleichstellung als Staatsaufgabe (Art. 3, Abs. 2 GG) insbesondere in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Das Verwaltungshandeln muss die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns immer beachten. Wesentlich ist die Abschätzung der Folgen in Bezug auf Männer und Frauen.

Es ist notwendig, dass bei allen Entscheidungen, also im Hinblick auf Produkte, Außendarstellungen, Personal und Organisation, immer berücksichtigt wird, dass sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Gender Mainstreaming will verhindern, dass scheinbar neutrale Maßnahmen faktisch zu Benachteiligungen führen. Von den Grundsätzen des Gender Mainstreaming sind nicht nur die wenigen Verwaltungskräfte geleitet, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, sondern alle sind aufgefordert, Gleichstellung von Frauen und Männern immer mitzudenken.

Gender Mainstreaming ist somit eine Querschnittsaufgabe der gesamten Verwaltung.