

Frauenförderplan

für die Verwaltung
des Märkischen Kreises

2017 bis 2020

**Beschluss des Kreistages
des Märkischen Kreises**

vom 15.12.2016

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Fortschreibung des Frauenförderplans 2017 – 2020.....	4
1.1 Handlungsfeld 1: Allgemeine Ziele und Grundsätze	4
1.2 Handlungsfeld 2: Personalbereich.....	4
1.2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten beim Märkischen Kreis.....	4
1.2.2 Aufteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen und höheren Dienst	8
1.2.3 Stellenbesetzung	8
1.2.4 Höhergruppierungen/Beförderungen.....	10
1.2.5 Führungskräfte	10
1.3 Handlungsfeld 3: Ausbildung.....	15
1.4 Handlungsfeld 4: Qualifizierung, Fortbildung.....	16
1.5 Handlungsfeld 5: Vereinbarkeit von Beruf- und Familie	16
1.6 Handlungsfeld 6: Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	17
1.7 Handlungsfeld 7: Geschlechtergerechte Sprache	17
1.8 Berichterstattung, Kontrolle und Fortschreibung des Frauenförderplans, Ausblick	17
2 Aufgaben, Stellung und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	18
3 Schlussbestimmungen	19
4 Bericht zum Frauenförderplan.....	19
4.1 Allgemeines	19
4.2 Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen.....	19
4.3 Führung.....	21
4.4 Ausbildung	21
4.5 Familienfreundliche Maßnahmen	21
4.5.1 Teilzeit	21
4.5.2 Telearbeit	21
Anlage: Link-Liste der Gesetze, Stand: Dezember 2016	23

Vorwort

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) verpflichtet alle personalverwaltenden Dienststellen zur Aufstellung eines Frauenförderplans.

Den ersten Frauenförderplan des Märkischen Kreises hat der Kreistag im Jahr 2001 beschlossen. Die vorliegende Neuauflage gilt für die Jahre 2017 bis 2019. Sie orientiert sich an dem bisherigen Plan, da die dort festgelegten Ziele und Maßnahmen nach wie vor sinnvoll sind und weiter verfolgt werden sollen.

Die Gleichstellung im Allgemeinen sowie Maßnahmen zur Frauenförderung und die aktive Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben weiterhin wichtige Handlungsfelder der Verwaltung.

Neben dem Aspekt, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, kann der Märkische Kreis damit auch zukünftig – trotz der demografischen Entwicklung – als attraktiver Arbeitgeber qualifiziertes Personal gewinnen.

Thomas Gemke
Landrat

Renate Hopperdizel
Gleichstellungsbeauftragte

1 Fortschreibung des Frauenförderplans 2017 – 2020

1.1 Handlungsfeld 1: Allgemeine Ziele und Grundsätze

Der Frauenförderplan des Märkischen Kreises verfolgt das Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot mit konkreten Zielen und Maßnahmen umzusetzen.

Grundlage ist dabei u.a. das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG, s. Anlage 1). Hierin sind im Wesentlichen folgende Ziele benannt:

- Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden,
- Frauen sollen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll für Frauen und Männer gleichermaßen verbessert werden.

Grundsätze und Ziele:

- Der Märkische Kreis misst der Umsetzung dieses Frauenförderplans besondere Bedeutung zu. Alle Führungskräfte sind insgesamt dafür verantwortlich, dass die nachstehend formulierten Ziele realisiert werden.
- Frauenförderung ist ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagements des Märkischen Kreises. Dies gilt insbesondere für die Maßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung, bei der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten sowie bei familiengerechten Arbeitszeitmodellen.
- Bei umfassenden Aufgabenänderungen, neuen Arbeitsverteilungen oder geplanten Geschäftsprozessoptimierungen sind im Vorfeld die Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern zu überprüfen. Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu ergreifen, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern.

1.2 Handlungsfeld 2: Personalbereich

1.2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten beim Märkischen Kreis

Um erforderliche Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, muss der Ist-Zustand festgestellt werden. Die aktuelle Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung ist aus der Gesamtübersicht Tabelle 1 ersichtlich. Sie enthält alle zum Stichtag 30.06.2016 beschäftigten Personen, einschließlich der Auszubildenden und Beurlaubten. Die Beschäftigtenzahlen werden differenziert dargestellt in den Laufbahnen des höheren Dienstes, des gehobenen Dienstes sowie des mittleren Dienstes. Darüber hinaus sind spezielle Berufsgruppen sowie Auszubildende und Praktikanten gesondert aufgeführt. (Zahlen in Klammern: Vorberichtswert von 2013)

Daraus lassen sich folgende Erkenntnisse gewinnen (in Klammern Vorberichtswerte):

- In der Allgemeinen Verwaltung beträgt der Gesamtanteil der beschäftigten Frauen 70 % (70 %). Dabei besteht eine Bandbreite des Frauenanteils von 81 % (80 %) im mittleren bis hin zu 35 % (37 %) im höheren Dienst.
- Im Technischen Dienst beträgt der Frauenanteil im mittleren Dienst 27 % (27 %). Im gehobenen bzw. höheren Dienst beläuft sich der Anteil der Frauen auf 21 % (18 %) bzw. 5 % (5 %).
- Im Sozial- und Erziehungsdienst und auch im Medizinischen Dienst besteht mit durchschnittlich 74 % (72 %) bzw. 87 % (84 %) ein relativ hoher Frauenanteil. Im feuerwehrtechnischen Dienst (4 %) und im Rettungsdienst 20 % (17 %) sind nach wie vor nur sehr wenige Frauen beschäftigt.
- 33 % (29 %) aller Beschäftigten im Bereich der Allgemeinen Verwaltung üben eine Teilzeitbeschäftigung aus. Im mittleren Dienst beträgt die Quote der Teilzeitbeschäftigten sogar 40 % (36 %), im gehobenen Dienst 26 % (23 %) und im höheren Dienst 28 % (9 %).
- Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten ist mit 86 % relativ konstant geblieben, nachdem er sich signifikant von 78 % (im Jahr 2010) auf 89 % (im Jahr 2013) erhöht hatte.

Insgesamt haben sich die Werte im Vergleich zum Vorberichtszeitraum nicht wesentlich verändert.

Tabelle 1: Gesamtübersicht der Beschäftigten beim Märkischen Kreis

Stand: 30.06.2016

Bereich/ Laufbahn	Beschäftigte				davon Frauen				Anteil in Pro- zent
	Voll- zeit	Teil- zeit	Beur- lau- bung	ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Beur- lau- bung	ge- samt	
Allgemeine Verwaltung									
mittlerer Dienst	200	133	11	344	141	128	11	280	81,4
gehobener Dienst	192	78	12	282	87	69	12	168	59,6
höherer Dienst	32	5	0	37	9	4	0	13	35,1
Gesamt	424	216	23	663	237	201	23	461	69,5
Technischer Dienst									
mittlerer Dienst	50	20	1	71	8	10	1	19	26,8
gehobener Dienst	101	20	2	123	16	8	2	26	21,1
höherer Dienst	15	5	0	20	0	1	0	1	5,0
Gesamt	166	45	3	214	24	19	3	46	21,5
Sozial- und Erziehungsdienst									
mittlerer Dienst	0	4	0	4	0	4	0	4	100,0
gehobener Dienst	59	32	6	97	38	28	6	72	74,2
höherer Dienst	2	0	0	2	0	0	0	0	0,0
Gesamt	61	36	6	103	38	32	6	76	73,8
Medizinischer Dienst/Veterinärdienst									
mittlerer Dienst*	9	26	3	38	9	25	3	37	97,4
gehobener Dienst	1	0	0	1	0	0	0	0	0,0
höherer Dienst	11	13	0	24	5	13	0	18	75,0
Gesamt	21	39	3	63	14	38	3	55	87,3
Feuerwehrtechnischer Dienst									
mittlerer Dienst	21	0	0	21	1	0	0	1	4,8
gehobener Dienst	6	0	0	6	0	0	0	0	0,0
Gesamt	27	0	0	27	1	0	0	1	3,7
Rettungsdienst (mittlerer Dienst)									
	95	5	1	101	17	2	1	20	19,8
Ausbildung/Praktikum									
	19	0	0	19	13	0	0	13	68,4
Sonstige**	2	69	0	71	0	61	0	61	85,9
Summe	815	410	36	1261	344	353	36	733	58,1
* inkl. Lebensmittelkontrolleure und Arzthelferinnen									
** Reinigungs-, Aufsichts-, Küchenpersonal									

Tabelle 2: Aufteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Bereichen und Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen und höheren Dienst

Stand: 30.06.2016

Besoldungsgruppe (A und B) bzw. Entgeltgruppe (EG)		Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent 2013
B 2/B 5 A 16	Allgemeine Verwaltung	5	4	1	20	33
	Technischer Dienst	0	0	0	0	0
	Summe	5	4	1	20	25
A 15 EG 15	Allgemeine Verwaltung	5	4	1	20	17
	Technischer Dienst	2	2	0	0	0
	Medizinischer Dienst	9	4	5	56	50
	Summe	16	10	6	38	33
A 14 EG 14	Allgemeine Verwaltung	13	7	6	46	50
	Technischer Dienst	8	6	2	25	0
	Sozial- und Erziehungsdienst	1	1	0	0	0
	Medizinischer Dienst	13	2	11	85	86
	Summe	35	16	19	54	55
A 13 h.D. * EG 13	Allgemeine Verwaltung	10	6	4	40	40
	Technischer Dienst	9	8	1	11	8
	Sozial- und Erziehungsdienst	1	1	0	0	0
	Medizinischer Dienst	0	0	0	0	100
	Summe	20	15	5	25	25
A 13 g.D. * EG 12 S 18	Allgemeine Verwaltung	17	12	5	29	11
	Technischer Dienst	21	15	6	29	25
	Sozial- und Erziehungsdienst	3	2	1	33	25
	Summe	41	29	12	29	19
A 12 EG 11 S 17	Allgemeine Verwaltung	65	36	29	45	36
	Technischer Dienst	67	57	10	15	17
	Sozial- und Erziehungsdienst	13	6	7	54	31
	Feuerwehrtechnischer Dienst	5	5	0	0	0
	Medizinischer Dienst	1	1	0	0	0
	Summe	151	104	46	30	25
A 11 EG 10 S 15	Allgemeine Verwaltung	78	24	54	69	50
	Technischer Dienst	22	16	6	27	17
	Sozial- und Erziehungsdienst	12	5	7	58	47
	Rettungsdienst (RB)	1	1	0	0	0
	Summe	113	45	67	59	41
A 9/A 10 EG 9 S 11/S 12 S 14	Allgemeine Verwaltung	107	28	79	74	66
	Technischer Dienst	11	10	1	9	0
	Sozial- und Erziehungsdienst	62	10	52	84	81
	Feuerwehrtechnischer Dienst	1	1	0	0	0
	Rettungsdienst (RB)	4	4	0	0	0
Summe	185	53	132	71	70	
Summe gesamt		566	276	288	51	44

* bis 30.06.2016 gültige Bezeichnung

1.2.2 Aufteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen und höheren Dienst

Um erkennen zu können, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind, stellt Tabelle 2 den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- (BesG) bzw. Entgeltgruppen (EG) dar. Aus dieser Darstellung ergeben sich insbesondere folgende Feststellungen:

- Der Frauenanteil liegt im Bereich der Allgemeinen Verwaltung in den BesG A 9 bis A 11 und A 14 bzw. in den EG 9, 10 und 14 bei mindestens 50 %.
- Im Medizinischen Dienst sind im dargestellten Bereich deutlich mehr Frauen, im Technischen Dienst dagegen überwiegend Männer beschäftigt.
- Im Sozial- und Erziehungsdienst wird deutlich, dass bei steigendem Einkommen immer weniger Frauen beschäftigt sind (BesG A 9/A 10 bzw. EG S 11 bis S 14: 84 % (86) BesG A 13 gehobener Dienst (g.D.) bzw. EG S 18: 33 %).
- Insgesamt ist über einen Zeitraum von ca. 16 Jahren zu erkennen, dass der Frauenanteil im höheren Dienst von 38 % in 2001 auf 40 % nur gering und im gehobenen Dienst von 39 % in 2001 auf 52 % erheblich gesteigert werden konnte.

1.2.3 Stellenbesetzung

Einer der Kernpunkte des LGG ist die Bevorzugung von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Deshalb sollen im Folgenden lediglich die Stellen betrachtet werden, bei denen der Anteil der Frauen von 50 % noch nicht erreicht worden und auf denen ein beruflicher Aufstieg möglich ist.

Wie bisher ist eine verlässliche Prognose zu den voraussichtlich frei werdenden Stellen in den nächsten Jahren nur eingeschränkt möglich. Das liegt an den unterschiedlichsten individuellen Möglichkeiten, die sich bei den Beschäftigten für den Eintritt in den Ruhestand ergeben.

In Tabelle 3 werden daher nur die Beschäftigten aufgelistet, bei denen die Inanspruchnahme von Altersteilzeit aufgrund bereits abgeschlossener Verträge geklärt bzw. aufgrund des Erreichens der Altersgrenze ein Ausscheiden aus dem Dienst kalkulierbar ist.

Sicher ist daher zum jetzigen Zeitpunkt nur bei 45 Beschäftigten (davon 9 Frauen) das Ausscheiden aus dem Dienst.

**Tabelle 3: Voraussichtlich ausscheidende Beschäftigte in den Jahren 2017 – 2020
im gehobenen und höheren Dienst ab Besoldungsgruppe A 11 bzw. Entgeltgruppe 10/S15**
Stand: 30.06.2016

Besoldung		Anzahl	Männer	Frauen	Frauenquote %
B 7	Allgemeine Verwaltung	1	1	0	0
B 2/A 16	Allgemeine Verwaltung	2	2	0	0
A 15/EG 15	Allgemeine Verwaltung	0	0	0	0
	Medizinischer Dienst	1	1	0	0
A 14/EG 14	Allgemeine Verwaltung	1	1	0	0
	Technischer Dienst	3	3	0	0
	Medizinischer Dienst	1	0	1	100
A 13 h. D./ EG 13	Allgemeine Verwaltung	1	1	0	0
	Technischer Dienst	4	4	0	0
A 13 g. D./ EG 12	Technischer Dienst	4	3	1	25
	Sozial- und Erziehungsdienst	1	1	0	0
A 12/EG 11/ S 17	Allgemeine Verwaltung	4	4	0	0
	Technischer Dienst	6	6	0	0
	Sozial- und Erziehungsdienst	1	1	0	0
A 11/EG 10/ S15	Allgemeine Verwaltung	6	3	3	50
	Technischer Dienst	5	5	0	0
	Sozial- und Erziehungsdienst	4	0	4	100
		45	36	9	20

Grundsätze und Ziele:

- Alle zu besetzenden Stellen, für die auch interne Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, werden intern ausgeschrieben. Dabei wird das Anforderungsprofil einer Stelle in der Stellenausschreibung klar beschrieben. Es ergibt sich aus den in der Verwaltung entwickelten Anforderungsprofilen.
- Besetzt wird eine Stelle nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.
- Nur in den Bereichen mit einer Unterrepräsentation wird darauf hingewiesen, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Grundsätzlich sind alle Stellen teilbar, dies gilt auch für Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion. Stehen der Teilbarkeit einer Stelle zwingende dienstliche und besondere Belange entgegen, werden diese schriftlich begründet.
- Der Frauenanteil soll in allen Bereichen, Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen 50 % erreichen.

Tabelle 4: Unterrepräsentanz von Frauen nach Bereichen und Verdienst mit Prognose frei werdender Stellen bis 31.12.2020

Stand: 30.06.2016

Bereich	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauenanteil in Prozent	frei werdende Stellen
Allgemeine Verwaltung	B2/A 16	20	2
	A 15 / EG 15	20	0
	A 14/EG 14	0	1
	A 13 h. D./EG 13	40	2
	A 13 g. D./EG 12	29	0
	A 12/EG 11	46	5
Technischer Dienst	A 16	0	1
	A14/EG 14	25	3
	A 13 h. D./EG 13	11	3
	A 13 g. D./EG 12	29	3
	A 12/EG 11	15	8
	A 11/EG 10	27	0
		Summe	28

1.2.4 Höhergruppierungen/Beförderungen

Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgen im Rahmen der laufbahnrechtlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Sie werden als Statistik – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Verdienstgruppen – im jeweiligen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans dargestellt.

Dieser wird Ende 2018/Anfang 2019 vorgelegt.

1.2.5 Führungskräfte

Die Übersicht über die Führungsstellen (Tabellen 5 bis 7) zeigt, dass Frauen mit insgesamt 28 % in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind. Diese Stagnation bietet ein Feld für Maßnahmen im Sinne der Frauenförderung. Denn u. a. ist festzustellen, dass das Bewerbungsverhalten von Frauen auf Führungsstellen in Hinblick auf den Beschäftigungsanteil noch relativ ausbaufähig ist.

Betrachtet man die verschiedenen Dienste, so ist auffällig, dass lediglich im medizinischen Dienst die gewünschte Frauenquote von 50 % bei Führungskräften erreicht wird und dieser Wert im Sozial- und Erziehungsdienst um 43 % fast erreicht wird.

Grundsätze und Ziele:

Führungskräfte übernehmen bei der Umsetzung dieses Frauenförderplanes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und weiterer gleichstellungsrelevanter Regelungen eine zentrale Rolle. So obliegt es ihnen zum Beispiel, weibliche und männliche Beschäftigte entsprechend ihren Qualifikationen und Fähigkeiten zu fördern.

- Um die Sensibilität und Kenntnisse in gleichstellungsrelevanten Fragen zu vertiefen, werden den Führungskräften und zukünftigen Führungskräften entsprechende Seminare angeboten.
- Der Frauenanteil soll auch im Führungsbereich auf bis zu 50 % erhöht werden, sofern diese über die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber verfügen und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Frauen werden frühzeitig und in besonderer Weise angesprochen (z.B. im Rahmen der Führungskräftenachwuchsschulung), um eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu erreichen.

Verbliebene Absolventen der Führungskräftenachwuchsschulung ohne Führungsposition		
		Stand: 30.06.2016
	insgesamt	davon Frauen
Allgemeine Verwaltung	14	9
Technischer Dienst	3	0
Sozial- und Erziehungsdienst	7	2

- Ein besonderes Augenmerk wird auf die Frage der Teilbarkeit von herausgehobenen Stellen und Führungsstellen gelegt. Dabei können unterschiedliche Formen von flexiblen Arbeitszeitformen, die auf den jeweiligen Bereich abgestimmt sind, in Betracht kommen.
- Bei der Altersstruktur der Führungskräfte fällt auf, dass die Gruppe der über 55-Jährigen mit 46 % stark vertreten ist. Hier gibt es Chancen für Frauen, die sich für Führungsaufgaben qualifiziert haben, jedoch noch keine Führungsposition haben.

Tabelle 5: Führungskräfte nach Bereichen – gesamt

Stand: 30.06.2016

Bereich	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent
Allgemeine Verwaltung	39	24	15	38,5
Technischer Dienst	10	10	0	0,0
Sozial- und Erziehungsdienst	7	4	3	42,9
Medizinischer Dienst	4	2	2	50,0
Feuerwehrtechnischer Dienst	7	7	0	0,0
Rettungsdienst	4	4	0	0,0
Summe	71	51	20	28,2

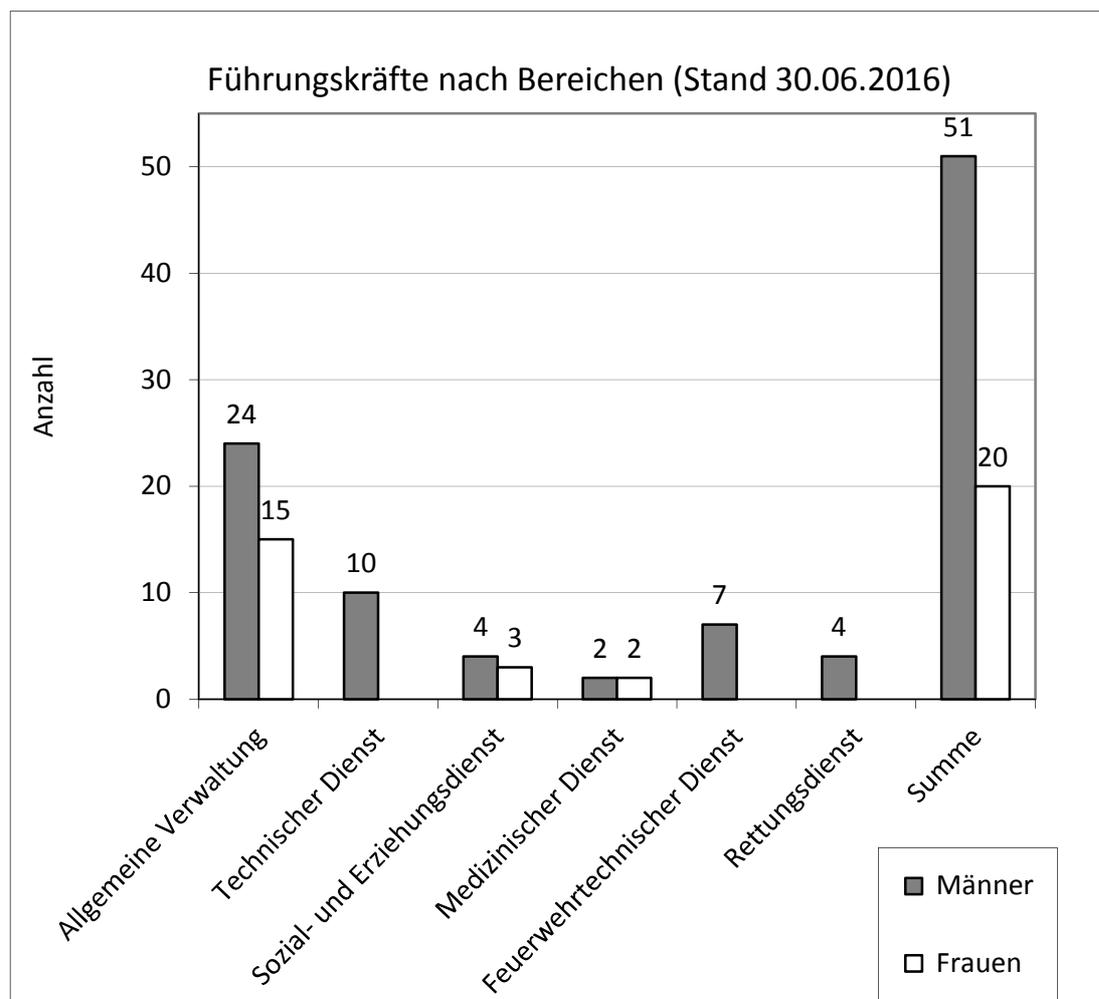


Tabelle 6: Führungskräfte nach Positionen inkl. LR

Stand: 30.06.2016

Funktion	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent
Fachbereichsleitung	7	5	2	28,6
Fachdienstleitung	42	29	13	31,0
Sachgebietsleitung	6	2	4	66,7
Leitung Kreispolizeibehörde	3	2	1	33,3
Leitung Rettungswachen	4	4	0	0,0
Dienstgruppenleitung Leitstelle	7	7	0	0,0
sonstige Leitungsstellen	2	2	0	0,0
insgesamt	71	51	20	28,2

Führungskräfte nach Positionen (Stand: 30.06.2016)

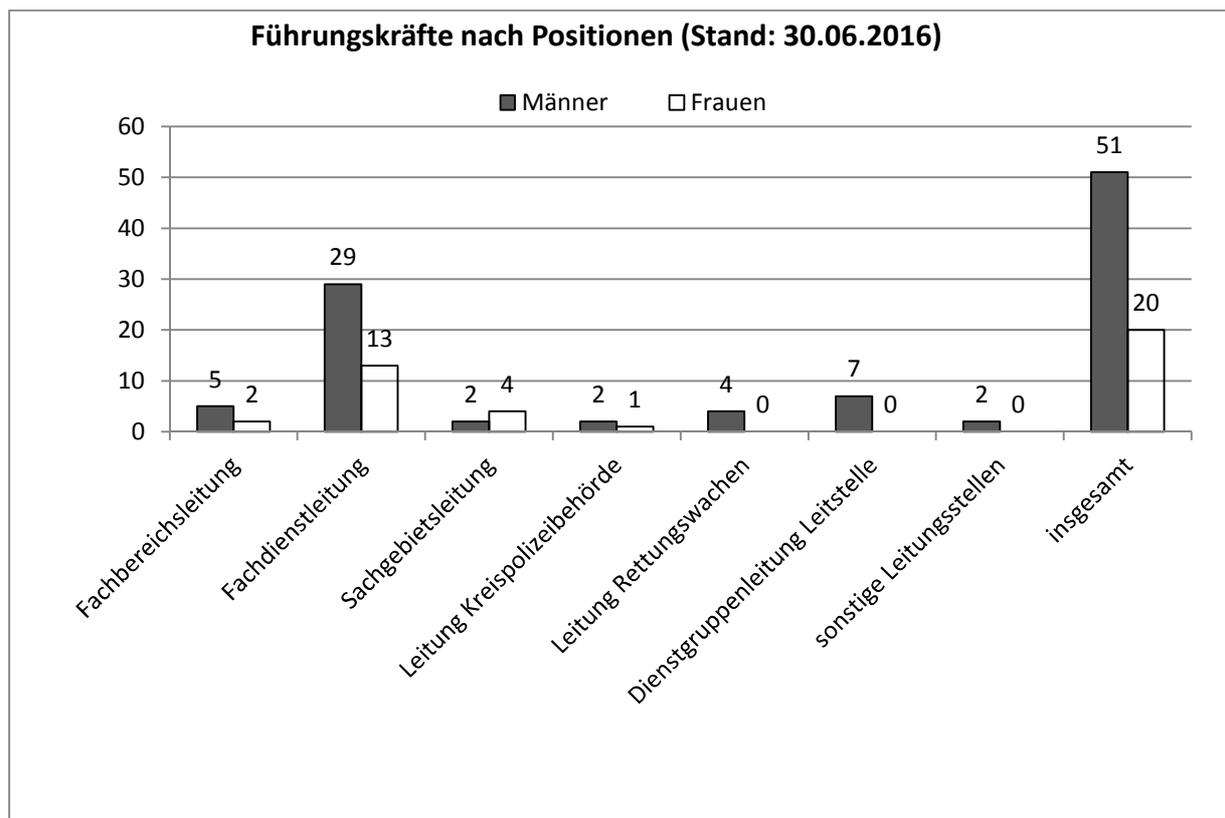
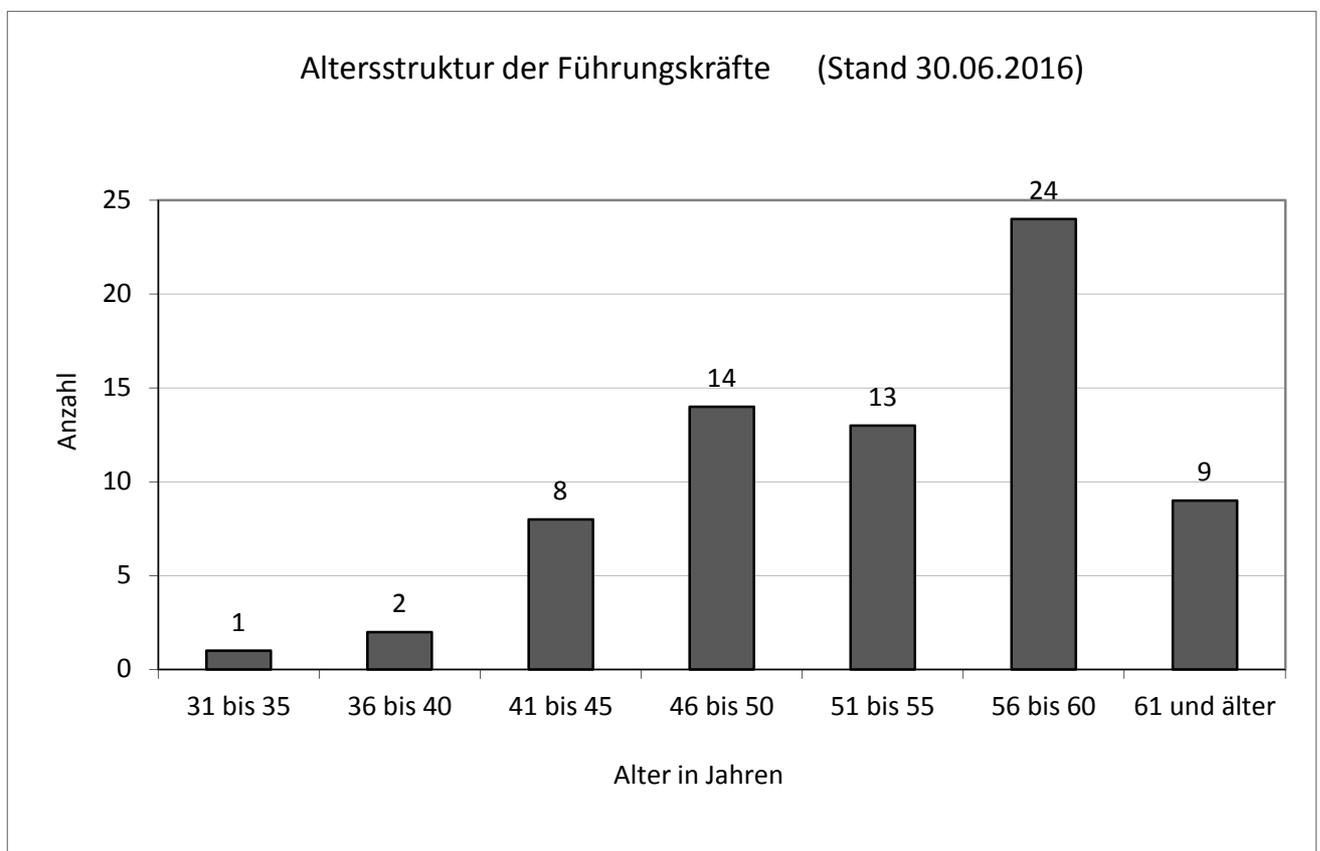


Tabelle 7: Altersstruktur der Führungskräfte

Stand 30.06.2016

Altersspanne	Anzahl	davon Frauen
31 bis 35	1	1
36 bis 40	2	1
41 bis 45	8	2
46 bis 50	14	3
51 bis 55	13	8
56 bis 60	24	5
61 und älter	9	0
Summe	71	20



1.3 Handlungsfeld 3: Ausbildung

Die Tabelle 8 zeigt, dass im Jahr 2013 wie auch in den Jahren zuvor mehr als 50 % der Auszubildenden weiblich waren. Nur im Ausbildungszweig der Vermessungstechnik ist weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen.

Tabelle 8: Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze zum 01.09. jeden Jahres von 2014 bis 2016

Ausbildung	<u>2014</u>	davon weiblich	Anteil in %	<u>2015</u>	davon weiblich	Anteil in %	<u>2016</u>	davon weiblich	Anteil in %
InspektoranwärterIn	18	11	61	19	11	58	22	13	59
Verwaltungsfachangestellte(r)	13	9	69	14	11	79	18	14	78
Fachang. für Bürokommunikation	3	1	33	*	*	*	*	*	*
VermessungstechnikerIn	2	0	0	4	2	50	3	3	100
HygienekontrolleurIn	1	1	100	0	0	0	0	0	0
Veranstaltungskauffrau	1	1	100	1	1	100	0	0	0
Lebensmittelkontrolleure	0	0	0	1	1	100	1	1	100
Fachinformatiker Systemintegration	1	0	0	2	0	0	1	0	0
Soziale Arbeit	0	0	0	2	1	50	2	1	50
insgesamt	39	23	59	43	27	63	47	32	68

* keine Ausbildung

Grundsätze und Ziele:

Der Märkische Kreis bildet grundsätzlich bedarfsorientiert aus. Für die Auszubildenden besteht nach bestandener Prüfung eine Übernahmegarantie.

- Die für das Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren (Handlungsfeld 2) getroffenen Regelungen gelten sinngemäß für die Besetzung von Ausbildungsstellen
- Auszubildende müssen während ihrer Ausbildungszeit Seminare zu gleichstellungsrelevanten Themen besuchen.

1.4 Handlungsfeld 4: Qualifizierung, Fortbildung

Grundsätze und Ziele:

- Das interne Fortbildungsprogramm berücksichtigt gleichstellungsrelevante Themen.
- Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so werden diese erstattet (§ 11 (3) LGG).
- Beurlaubte Beschäftigte werden während ihrer Beurlaubungsphase über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über (fachspezifische und allgemeine) Fortbildungsangebote informiert. Bei ihrem Wiedereinstieg werden sie entsprechend unterstützt, bei Bedarf werden auch hausinterne Seminare angeboten, die den Wiedereinstieg zum Thema haben.

1.5 Handlungsfeld 5: Vereinbarkeit von Beruf- und Familie

Die Kreisverwaltung erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu werden familienfreundliche Maßnahmen wie z.B. gleitende Arbeitszeit, flexible Arbeitszeitmodelle sowie vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen (Teilzeitbeschäftigung) und alternierende Telearbeit angeboten.

Ein Schwerpunkt dieses Frauenförderplans soll eine weitere, zielgerichtete Förderung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben bleiben. Dabei sollen – der Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes folgend, dass die Vereinbarkeit für Männer und Frauen gleichermaßen verbessert werden soll – verstärkt Mitarbeiter und Väter in den Fokus genommen werden.

Grundsätze und Ziele:

- Die familienfreundlichen Maßnahmen wie z.B. gleitende Arbeitszeit, flexible Arbeitszeitmodelle sowie vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen (Teilzeitbeschäftigung) und alternierende Telearbeit werden weiterentwickelt.
- Daneben werden flexible Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege entwickelt. Diese können sich auf die Phase vor/nach der Familiengründung beziehen, den Wiedereinstieg erleichtern und besondere Situationen in der Betreuung betreffen.

- Zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes wird die Kreisverwaltung es auch männlichen Beschäftigten ermöglichen, sich aktiv um die Erziehung von Kindern oder um die Pflege von Angehörigen zu kümmern.
- Alle Beschäftigten werden über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung (z.B. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie der damit verbundenen beruflichen und finanziellen Folgen informiert.

1.6 Handlungsfeld 6: Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Grundsätze und Ziele:

- Der Märkische Kreis verpflichtet sich – gemäß den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.
- Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten dar. Die Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine Nachteile erfahren.
- Die von sexueller Belästigung Betroffenen haben das Recht, sich direkt an die Vorgesetzte/den Vorgesetzten, den Fachdienst Personal, die Gleichstellungsstelle oder den Personalrat zu wenden. Die Vertraulichkeit ist gewährleistet.

1.7 Handlungsfeld 7: Geschlechtergerechte Sprache

Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll auch in einer geschlechtergerechten Sprache zum Ausdruck kommen.

Grundsätze und Ziele:

- Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten, dies kann in geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen oder in der weiblichen und männlichen Sprachform erfolgen.
- Alle dienstlichen Dokumente, Vordrucke und Formulare sind regelmäßig sprachlich zu überarbeiten, wenn sie neu erstellt oder verändert werden.

1.8 Berichterstattung, Kontrolle und Fortschreibung des Frauenförderplans, Ausblick

Zur Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderplans werden die erforderlichen Daten in einem Bericht erfasst und bewertet. Dabei ist zu prüfen, ob die im Frauenförderplan verankerten Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben ausreichen oder ob ergänzende Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Nach Ablauf des Frauenförderplans wird ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen, eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruk-

tur und eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie eine Fortschreibung des Frauenförderplans erstellt.

Das zum 1. Juli 2016 in Kraft getretene Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG NRW) beinhaltet als Artikelgesetz verschiedene neue Regelungen, z.B. im Landesbeamtengesetz (LBG NRW). Das gleiche gilt für die neue Laufbahnverordnung für NRW (LVO NRW).

In das Landesbeamtengesetz wurden Regelungen aufgenommen, die die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen, die Karrierechancen von Frauen verbessern und die Ausbildung in Teilzeit ermöglichen sollen. Daneben wurde auch die Zielquote für Frauen in den Bereichen, in denen Unterrepräsentanz vorliegt, neu gefasst. Gleichstellungspläne und Frauenfördermaßnahmen werden als Instrumente der Personalentwicklung angesehen und sind bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten zu berücksichtigen.

Während diese Regelungen sich ausschließlich auf Beamtinnen beziehen, werden in der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes – das sich zur Zeit in der parlamentarischen Beratung befindet - entsprechende Regelungen auch für Tarifbeschäftigte festgelegt.

2 Aufgaben, Stellung und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Dienstliche Stellung

Die Gleichstellungsbeauftragte des Märkischen Kreises nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Kreisverwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie unterstützt die Verwaltungsführung und Fachbereiche u.a. bei der Umsetzung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Grundgesetz, des LGG und des vorliegenden Frauenförderplans. Sie ist dienstrechtlich direkt dem Landrat unterstellt.

Aufgaben

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltungsführung und wirkt mit bei allen Vorhaben und Maßnahmen des Kreises, die Belange von Frauen berühren, Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben oder haben können.

Rechte

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Sie ist so frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören, dass ihre Position Eingang in die endgültige Meinungsbildung finden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Gelegenheit zu geben, an allen Besprechungen ihrer Dienststelle teilzunehmen.

3 Schlussbestimmungen

- Der Frauenförderplan tritt mit Beschlussfassung des Kreistages in Kraft.
- Rechte des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.
- Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten bekannt zu machen. Dies geschieht über die Veröffentlichung im Intranet.

4 Bericht zum Frauenförderplan

4.1 Allgemeines

Mit Beschluss des Kreistages des Märkischen Kreises vom 27.03.2014 wurde die Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Jahre 2014 – 2016 veröffentlicht.

Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

Nachfolgend wird exemplarisch die Entwicklung der Bereiche

- Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen
- Führung
- Ausbildung
- Familienfreundliche Maßnahmen

im Berichtszeitraum näher dargestellt.

4.2 Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Zeitraum 2014 bis 30.06.2016 wurden in den nachfolgenden Besoldungs-/ Entgeltgruppen folgende Stellen neu besetzt:

Bereich Allgemeine Verwaltung

	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
A 15/EG 15	1	0	0
A 14/EG 14	4	2	50
A 13 h. D./EG 13	2	0	0
A 13 g. D./EG 12	4	1	25
A 12/EG 11	19	6	32
A 11/EG 10	16	6	38

Bereich Technischer Dienst

	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
A 13 g. D.	1	0	0
A 14/EG 14	1	0	0
A 12/EG 12	3	0	0
A 11/EG 11	2	0	0
A 10/EG 10	4	1	25

Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
EG 11/EG S 17	6	4	67

Bereich Medizinischer Dienst

	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
A 12	1	1	100
EG 15	1	1	100

Folgende Beförderungen/Höhergruppierungen wurden 2014 bis 2016 durchgeführt:

Beförderungen:

	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Höherer Dienst	7	3	42
Gehobener Dienst	47	15	32
Mittlerer Dienst	15	2	13

Höhergruppierungen:

	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Höherer Dienst	3	1	33
Gehobener Dienst	33	13	39
Mittlerer Dienst	26	21	81

4.3 Führung

Der Frauenanteil soll in allen Bereichen und Funktionen 50 % betragen und ist da zu erhöhen, wo Frauen über die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber verfügen und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Insgesamt hat sich die Frauenquote bei allen Führungspositionen im Vergleich zum vorherigen Frauenförderplan von 31 % auf 28 % verringert.

4.4 Ausbildung

Die Frauenquote im Bereich der Vermessungstechnik konnte in den letzten Jahren nicht gesteigert werden.

4.5 Familienfreundliche Maßnahmen

4.5.1 Teilzeit

Der Märkische Kreis bietet bedarfsorientiert familienfreundliche Maßnahmen an. Hierzu gehört neben der gleitenden Arbeitszeit und den flexiblen Arbeitszeitmodellen insbesondere auch die vorübergehende Arbeitszeitreduzierung (Teilzeitbeschäftigung). Falls dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird den individuellen Wünschen der Teilzeitbeschäftigten Rechnung getragen.

Von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung haben zum 30.06.2016 insgesamt 410 Beschäftigte Gebrauch gemacht (30.06.2010: 402 Beschäftigte). 14 % der Teilzeitbeschäftigten sind männlich.

Grundsätzlich sind alle Stellen teilbar, dies gilt auch für Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion. Bislang wurden diese Stellen aus dienstlichen Gründen oftmals als nicht teilbar eingestuft.

4.5.2 Telearbeit

Seit 2006 wird Telearbeit angeboten mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Als Antragsgründe werden vorrangig die Betreuung minderjähriger Kinder und die Pflege von Familienangehörigen anerkannt. Das Angebot von Telearbeitsplätzen wird nach Maßgabe der Dienstvereinbarung bedarfsorientiert ausgebaut.

Im Zeitraum 2014 bis 2016 wurden 16 neue Telearbeitsplätze geschaffen. In den meisten Fällen wurde die Antragstellung ausdrücklich mit der besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf begründet.

Anlage: Link-Liste der Gesetze, Stand: Dezember 2016

Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze vom 9. November 1999 (verkündet am 19.11.99; Inkrafttreten am 20.11.99)

https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/f/frauenfoerderung/lgg_verwaltungsvorschriften/landesgleichstellungsgesetz.pdf

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 SEPA-Begleitgesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 3.4.2013 I 610 Textnachweis ab: 18.8.2006 Das G wurde als Artikel 1 des G v. 14.8.2006 I 1897 vom Bundestag beschlossen. Es ist gem. Art. 4 Satz 1 dieses G am 18.8.2006 in Kraft getreten.

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBG)

Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist

<http://www.gesetze-im-internet.de/tzbg/>

Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Dienstrechtsmodernisierungsgesetz - DRModG NRW)

Gesetz- und Verordnungsblatt (GV.NRW.) Ausgabe 2016 Nr. 18 vom 27.6.2016 Seite 309 bis 440

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=15674&ver=8&val=15674&sg=0&menu=1&vd_back=N