

# **Frauenförderplan der Kreisverwaltung Wesel**

## **1. Präambel**

1. Der verfassungsmäßige Auftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann ist nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für die Kreisverwaltung Wesel.
2. Hier befinden sich Frauen vor allem in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen und sind in Führungspositionen kaum vertreten.
3. Die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe der Kreisverwaltung Wesel, die von allen Fachbereichen und vergleichbaren Organisationseinheiten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Die Kreisverwaltung Wesel setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilnahme beider Geschlechter ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse einfließen. Dabei bedient sich die Kreisverwaltung der Strategie des Gender Mainstreaming, die die sozialen und strukturellen Ungleichheiten für Frauen und Männer im alltäglichen Leben hinterfragt und sichtbar macht. Von dieser Grundlage aus können konkrete Handlungsmaßnahmen abgeleitet werden.
4. Der Verwaltungsvorstand, die Leitungen der Fachbereiche und vergleichbaren Organisationseinheiten und alle anderen Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Frauenförderplanes realisiert werden. Die Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplans ist damit besondere Führungsaufgabe.

5. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten, d.h., die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplanes in der Praxis umzusetzen.

## **2. Allgemeines**

### **2.1 Zweck**

1. Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Kreisverwaltung Wesel zu verwirklichen.
2. Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichstellung und Gleichbehandlung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.
3. Er beinhaltet Maßnahmen
  - zur Förderung der Gleichstellung,
  - zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
  - zum Abbau der Unterrepräsentanz.

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

### **2.2 Geltungsbereich**

1. Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Kreisverwaltung Wesel und ihre Beschäftigten in Arbeitsgemeinschaften sowie für ihre Eigenbetriebe.
2. Der Kreistag wird den Gesellschaften, an denen der Kreis beteiligt ist, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine analoge Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes empfehlen. Diese Emp-

fehlung ist im Falle der Änderung eines Gesellschaftsvertrages bei einer bereits bestehenden Gesellschaft in den Vertrag aufzunehmen. Gründet die Kreisverwaltung Wesel privatrechtliche Unternehmen, wie z. B. eine GmbH oder ähnliches, oder ist an einer solchen Gründung beteiligt, soll die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

### **2.3 Maßnahmen auf der Steuerungsebene**

1. Auf der Steuerungsebene werden Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ausgerichtet an den strategischen Gesamtzielen der Kreisverwaltung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten konzipiert. Die Festlegung von Zielvorgaben erfolgt vorbehaltlich der Entscheidung des Kreistages durch den Verwaltungsvorstand.
2. Mit den Fachbereichen und vergleichbaren Organisationseinheiten werden im Rahmen des Kontraktmanagements jährlich fachbereichsspezifische Zielvereinbarungen in Bezug auf Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen sollen, getroffen.
3. Die Festlegung der Zielvorgabe zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bezogen auf deren Anteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgt unter dem Aspekt der Gesamtverwaltung (1 Stellenplan) unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Um die Einhaltung der Zielvorgabe sicherzustellen, erfolgt das diesbezügliche Controlling im Halbjahresrhythmus jeweils zum 30.06. und 31.12. eines jeden Jahres.
4. Das Berichtswesen und Controlling zu diesen Maßnahmen richtet sich nach dem Konzept zur fachbereichsspezifischen Steuerung und zum Berichtswesen / Controlling bei der Kreisverwaltung Wesel.

### **2.4 Maßnahmen der Fachbereiche und vergleichbaren Organisationseinheiten**

1. Interne und externe Frauenförderung sind strategische Ziele der Kreisverwaltung Wesel. Die konkrete Operationalisierung bzw. organisatorische Maßnahmen liegen in der Eigenverantwortung der Fachbereiche und vergleichba-

ren Organisationseinheiten. In ihrer obliegenden Zuständigkeit tragen die Führungskräfte die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf. In ihren Konzepten zur Personalplanung und –entwicklung sowie zu Organisationsveränderungen sind Handlungsfelder und –möglichkeiten aufzuzeigen und einzubeziehen. Die jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche bieten eine gute Grundlage, Entwicklungspotentiale anzusprechen und weiterführende Schritte vorzuschlagen. Auch die leistungsorientierte Bezahlung ist ein Handlungsinstrument.

2. Der schriftliche Bericht zur statistischen Erfassung und Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung (siehe Ziffer 3.1) ist mit dem 4. Quartalsbericht zur fachbereichsspezifischen Steuerung zu erstellen. Er enthält eine eigenständige Bewertung des Fachbereiches bzw. der vergleichbaren Organisationseinheit und Vorschläge von geeigneten Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderung im eigenen Bereich für das Folgejahr.
3. Im Rahmen ihrer jährlichen Berichtspflicht haben die Fachbereiche und vergleichbaren Organisationseinheiten nachzuweisen, ob und welche bewertungsrelevanten Aufgaben unterjährig auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Stellen im Bereich der Unterrepräsentanz verteilt worden sind. Darüber hinaus ist aufzuzeigen, welche Anstrengungen unternommen worden sind, grundsätzlich geeignete Frauen für die Übernahme dieser Aufgaben zu gewinnen, z. B. welche Frauen wurden angesprochen, was wurde getan, um die Bereitschaft zur Übernahme dieser Aufgaben zu erreichen, welche Hinderungsgründe hat es gegeben.
4. Der Bericht ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis und ggf. Stellungnahme zuzuleiten.

### **3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **3.1 Förderung der Gleichstellung**

1. Alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Kreisverwaltung Wesel sind dem Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache – soweit noch nicht geschehen - anzupassen und es soll - wenn der Text es ermöglicht - eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden. Hierzu wird auf die vom Frauenarbeits-

kreis der Kreisverwaltung Wesel in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Kreisverwaltung Wesel herausgegebene Sprachbroschüre „Ich will genannt sein“ verwiesen. Die Broschüre kann bei der Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung Wesel bezogen werden.

2. Statistiken, Erhebungen und Analysen im Rahmen von Personalplanung und -entwicklung auch im Rahmen des Controllings und Berichtswesens sind geschlechtsspezifisch zu erfassen. Die geschlechtsspezifische Erfassung, Differenzierung und Auswertung erfolgt ebenso im Zusammenhang mit externen Aufgaben und Maßnahmen (z. B. IKO-Vergleiche, Kundinnen- und Kundenbefragungen). Sie dient der Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen.
3. Es sind regelmäßige Angebote von Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen für Führungskräfte anzubieten. Sie dienen der Sensibilisierung und Unterstützung des Aufgabenfeldes.
4. Eine paritätische Teilnahme von Frauen an fachbereichsspezifischen, fachbereichsübergreifenden und IT-Fortbildungsveranstaltungen ist – soweit es sich um eine Auswahl-situation handelt – sicherzustellen.
5. Innerdienstliche Gremien, Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorgaben geregelt sind, werden grundsätzlich jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt. Eine gemischt geschlechtliche Besetzung von Gremien und Gruppen lässt die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter in die Verwaltungsprozesse mit einfließen; die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien aller Art ist ein wesentliches Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
6. Wettbewerbsvergleiche, Konsolidierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Geschäftsprozessoptimierung dürfen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen; hier sind bereits im Planungsstadium die Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur zu prüfen und wenn notwendig, entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

7. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die in erster Linie Frauen betrifft, zu schützen.

Sexuelle Diskriminierungen verletzen die Menschenwürde und stören den Betriebsfrieden erheblich. Daher sorgen Vorgesetzte für ein Arbeitsklima, in dem die persönliche Integrität aller gewahrt wird. Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigung gehen sie nach und unterstützen die Betroffenen, indem sie sie ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren, und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Die bei der Kreisverwaltung geltenden Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung geben hierzu im Handlungsschema D weitere Hinweise.

### **3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

1. Die Kreisverwaltung Wesel erleichtert ihren Beschäftigten mit Kindern / betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Familie und Beruf ist nicht nur Frauensache. Die Kreisverwaltung Wesel begrüßt es, wenn Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten sollen bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn diese für zu übertragende Aufgaben relevant sind.
2. Telearbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte möglich. Die Kreisverwaltung Wesel unterstützt diese Arbeitsform und ermöglicht ihren Beschäftigten Telearbeit im Rahmen der gültigen Dienstvereinbarung zur Telearbeit.
3. Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungs-/Ausbildungsverhältnisses bei der Kreisverwaltung Wesel ermöglicht.
4. Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktionen. Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit un-

möglich machen. Hierbei wird in vielen Fällen ein Job-Sharing erforderlich sein. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung erleiden. Bei Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen soll der Ausschreibungstext Teilzeitkräfte besonders ansprechen.

5. Allen betroffenen Beschäftigten wird ein Beratungsgespräch durch den Fachbereich 15 (Steuerungsunterstützung, Personal- und IT-Service) angeboten über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen. Dabei ist auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie einzugehen.
6. Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten stattgegeben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen.
7. Teilzeitbeschäftigung wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften gewährt; darüber hinaus auch in anderen Fällen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.
8. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.
9. Durch die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen soll eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit des Erziehungsurlaubs / der Elternzeit und

ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Erziehungsurlaub / Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

10. Beurlaubten Beschäftigten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, auf die nicht verzichtet werden kann, sollen diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Unabhängig davon soll eine vorzeitige Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung, insbesondere aus sozialen Gründen, ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auch sonstigen Teilzeitbeschäftigten soll im Rahmen der Möglichkeiten nach dem jeweiligen Stellenplan die Gelegenheit gegeben werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken, besonders wenn soziale Gründe dies erforderlich machen.
11. Zur personalwirtschaftlichen Nutzung der unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen bei der Kreisverwaltung Wesel wird beim Fachbereich 15 ein zentrales Teilzeitinformationssystem eingerichtet und bewirtschaftet. Fachbereiche, Personalentwicklung und das Personalmanagement können über das Informationssystem schnell reagieren und Maßnahmen ableiten. Der Zugriff zum Teilzeitinformationssystem obliegt dem Fachbereich 15. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein Einsichtsrecht.
12. Teilzeitarbeit, die den Umfang einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des Sozialgesetzbuches IV nicht überschreitet, wird beim Kreis Wesel grundsätzlich nicht vereinbart.
13. Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt.

Bei der Wahl der individuellen Arbeitszeit von Beschäftigten wird Vorgesetzten eine flexible Handhabung bestehender Rahmenvereinbarungen empfohlen, wobei die Belange der Bürgerinnen und Bürger und die innerdienstlichen Belange zu berücksichtigen sind. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Öffnungszeiten.



Väter und Mütter erhalten nach Absprache mit ihren Vorgesetzten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungs-/Unterrichtszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kern- bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegen stehen. Die grundsätzlich vereinbarte Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

14. Darüber hinaus ist Eltern schulpflichtiger Kinder die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzvereinbarungen abzuschließen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Derartige Vereinbarungen beinhalten eine 86%-ige Zahlung des festgelegten Gehaltes während des gesamten Jahres. In den Schulferien sind die Beschäftigten über den festgelegten Urlaubsanspruch hinaus von der Arbeit freigestellt. Dies ermöglicht nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (hier insbesondere die Kinderbetreuung während der Schulferien), sondern kann für Dienststellen - nicht nur für Schulen - auch arbeitsorganisatorisch von Vorteil sein.

## **4. Abbau der Unterrepräsentanz**

### **4.1 Stellenausschreibung**

1. Alle Stellen sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, wenn z.B. kw-/ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Ausbildung bei der Kreisverwaltung beendet haben, zu übernehmen sind.
2. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.
3. Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle auch durch Teilzeitbeschäftigte ausgefüllt werden kann. Ziffer 3.2 Abs. 7 bleibt hiervon unberührt. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende

Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

4. Interne und externe Stellenausschreibungen sind bei Vorliegen von Unterrepräsentanz so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Dabei ist insbesondere der Aspekt der Besetzung mit Teilzeitkräften hervorzuheben. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen überrepräsentiert. Die Kreisverwaltung Wesel will das Potential nutzen und ihnen offensive Chancen der beruflichen Weiterentwicklung auch in Bereichen der Unterrepräsentanz und in Führungsfunktionen eröffnen.
5. Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.
6. Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Bei nicht fachlichen Anforderungskriterien im Anforderungsprofil wie z. B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit berücksichtigt werden, soweit diese hierfür von Bedeutung sind (§ 10 Abs. 2 LGG).

## **4.2 Stellenbesetzungen**

1. Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
2. Frauen sind bei Unterrepräsentanz mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen in der Vorauswahl zu berücksichtigen.
3. Zu den Qualifikationen von Führungskräften gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

4. Bisherige Teilzeitbeschäftigung bzw. befristete Arbeitszeitreduzierung oder eine Beurlaubung darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.
  
5. Bei Abordnungen und Umsetzungen bzw. der Übertragung von Projektgruppen- und Arbeitsgruppenleitungen – und –aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen und ggf. später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen können, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen - für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch, wenn in absehbarer Zeit keine Beförderungen bzw. Höhergruppierungen damit verbunden sind.
  
6. Frauen sind im Bereich der Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – sofern gem. § 7 (2) LGG nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen - vorrangig zu berücksichtigen im Zusammenhang mit:
  - Aufgabenverlagerungen bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben – hierbei ist der Blick auch verstärkt darauf zu richten, dass Frauen von Stellenwertanhebungen mindestens im gleichen Maße profitieren, wie Männer
  
  - anstehenden Umorganisationen und Funktionsübertragungen

Die Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang angehalten, die Mitarbeiterinnen zu fördern, sich der neuen Aufgabe zu stellen.

7. Werden im Zuge von Umstrukturierungen neue Stellen eingerichtet oder vorhandene eingespart, sind die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen zu analysieren. Es ist Sorge zu tragen, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen und sie nicht noch verschlechtern.

8. Für Beförderungen gelten die bei der Kreisverwaltung Wesel bestehenden Auswahlgrundsätze für Beförderungen.

### **4.3 Ausbildung**

1. Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Der Kreis Wesel ist bemüht, in den Ausbildungsberufen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen. Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten Ziffern 4.1 und 4.2 sinngemäß.
2. Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in sogenannten "Männerberufen" sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.
3. Frauen sind - soweit dies stellenplanmäßig möglich ist - 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 - sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen - bevorzugt berücksichtigt.

### **4.4 Vergabe von Führungspositionen**

Der Frauenanteil in den Führungsfunktionen ist nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Hier kommt der Frauenförderung bei der Vergabe von Führungsfunktionen eine zusätzliche Bedeutung zu. Bei der Akquisition des Führungskräftenachwuchses muss der Frauenanteil deutlich partizipieren, um zukünftig mehr Frauen in Führungspositionen zu erhalten. Maßnahmen sind aufzuzeigen und zu entwickeln, um z. B. auch Teilzeitkräfte in Führungspositionen zu bekommen. In Bereichen mit deutlichem Frauenüberschuss sind Leitungsstellen vorrangig an Frauen zu vergeben, es sei denn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

### **4.5 Personalentwicklung**

1. Frauen und Männern ist die Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ohne Einschränkungen zu ermöglichen, sofern sie als Zielgruppe benannt sind und wichtige dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.
2. Die Durchführung von Veranstaltungen / Maßnahmen hat so zu erfolgen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, miteinbezogen werden können (z.B. Fortbildungsangebote in Teilzeitform).
3. Fortbildungen werden so angeboten, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus längerfristiger Beurlaubung (Wiedereinstiegsseminare). Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.
4. Es sind frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen anzubieten.
5. Da Frauen u.a. als eine Zielgruppe in der Personalentwicklung anzusehen sind, ist ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur erwarten lässt (z.B. Führungskräftenachwuchs).
6. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.
7. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (auch Wiedereingliederungsseminare) sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme an diesen Veranstaltungen entstehende Fahrtkosten sowie notwendige und angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden auch den beurlaubten teilnehmenden Kräften erstattet.
8. In Seminaren für Führungskräfte und den Führungskräftenachwuchs ist auch das Thema Frauenförderung zu behandeln. Mit Referentinnen oder Referenten ist ein entsprechendes Konzept abzustimmen.

#### **4.6 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**

1. Zur Feststellung von möglichen Defiziten hinsichtlich der Frauenförderung bei der Kreisverwaltung Wesel zu den in diesem Plan angestrebten Zielen ist vom Fachbereich 15 unter Beteiligung der Fachbereiche bzw. vergleichbarer Organisationseinheiten eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur vorzunehmen, die jährlich fortzuschreiben ist.
2. Zur Herstellung der notwendigen Transparenz sind zum Stichtag 31.12. von den Fachbereichen geschlechtsspezifische Statistiken auf der Grundlage des Konzeptes zur fachbereichsspezifischen Steuerung und zum Berichtswesen / Controlling der Kreisverwaltung Wesel zu erheben.
3. Der Fachbereich 15 fasst die von den Fachbereichen erstellten Statistiken zu Gesamtübersichten zusammen. Diese sind Grundlage für die Festlegung der zu treffenden Maßnahmen sowie der mit den Fachbereichen zu treffenden Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### **4.7 Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen**

1. Ziel der Prognose ist es, Möglichkeiten aufzuzeigen, vorhandene Defizite abzubauen.
2. Die vom Fachbereich 15 zu erstellende Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen in den nächsten 3 Jahren hat folgende Gesichtspunkte, die teilweise auf Erfahrungswerten der letzten 3 Jahre beruhen, zu berücksichtigen:
  - Zahl der KW-Vermerke im Fachbereich / in der Organisationseinheit
  - Wie viele Frauen werden schwanger, gehen in Erziehungsurlaub / Elternzeit (1/2/3 Jahre), lassen sich beurlauben?
  - Wie viele Personen gehen in Sonderurlaub (persönliche Gründe)?
  - Wie viele Personen scheiden aus (Altersteilzeit)?
  - Wie viele Personen gehen in den vorzeitigen Ruhestand?
  - Zahl der rückkehrenden Beschäftigten (Vollzeit / Teilzeit)
  - Darstellung der Altersstruktur

Die für den Frauenförderplan 2007 – 2009 erstellte Prognose basiert auf den Zahlen des vom Fachbereich 15 (Steuerungsunterstützung, Personal- und IT-Service) aufgrund des Antrages der CDU-Kreistagsfraktion vom 20.02.2007 erstellten Personalentwicklungskonzeptes.

#### **4.8 Zielvorgabe**

Die Erstellung der Zielvorgabe bezieht sich auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Die Zielvorgabe orientiert sich dabei an den realen Möglichkeiten. Sie muss so gehalten sein, dass einerseits der Frauenanteil erhöht wird, andererseits aber Spielraum für Einzelfallgerechtigkeit bleibt. Sie wird für 3 Jahre festgelegt und ist Anlage des Frauenförderplanes. Die im Landesgleichstellungsgesetz ausdrückliche Benennung einer Zielvorgabe entwickelte sich aus den Erfahrungen der Verwaltungen in den vergangenen Jahren. Sie erscheint als ein wirksames Instrument zur Umsetzung der Frauenförderung als die bisher praktizierte Appellfunktion. Frauenförderung wird in der Kreisverwaltung Wesel nicht als Karrierehilfe für einzelne Frauen betrachtet. Sie ist ein personalwirtschaftliches Instrument, das Chancengleichheit für qualifiziertes Personal in einem zukunftsorientierten Dienstleistungsunternehmen herstellt.

### **5. Gleichstellungsbeauftragte**

1. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Umsetzung des Artikel 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Frauenförderplanes. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und vergleichbaren Organisationseinheiten bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu informieren und rechtzeitig in die formalen Verfahren einzubeziehen. Dies gilt insbesondere für anstehende Stellenneubesetzungen, Stellenverlagerungen, überplanmäßige Einsätze im Vorgriff auf Stelleneinrichtungen, Umschichtungen von Stellen und organisatorische Veränderungen.
2. Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben stehen ihr u.a. folgende Kompetenzen zu:



- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen,
- Teilnahme an Arbeits-/Projektgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich des Verwaltungsvorstandes,
- rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, sodass die Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann,
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren,
- Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschließlich nicht-öffentlicher Sitzungen,
- Gelegenheit zur Stellungnahme / Rederecht,
- Akteneinsichtsrecht,
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung,
- Recht zur Öffentlichkeitsarbeit.

## **6 Inkrafttreten**

Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2007 in Kraft und gilt für die Dauer von 3 Jahren bis zum 31.12.2009. Gleichzeitig wird der bisher geltende Frauenförderplan der Kreisverwaltung Wesel aufgehoben.

## **Anlage zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung Wesel**

### **Zielvorgabe 2009**

#### **zum Abbau der Unterrepräsentanz**

Bereich der Unterrepräsentanz:	ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 TVöD – ohne LR und KD
Anzahl der Beschäftigten:	241, davon 62 Frauen, 179 Männer
Verhältnis Frauen / Männer:	25,73 % Frauen, 74,27 % Männer
Unterrepräsentanz:	24,27 %

Nach der auf der Grundlage des Personalentwicklungskonzeptes des Fachbereiches 15 (Steuerungsunterstützung, Personal- und IT-Service) erstellten Prognose werden im Zeitraum 2007 – 2009 im Bereich der Unterrepräsentanz ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 (ehem. III BAT) 20 Stellen frei, von denen aufgrund von Stelleinsparungen voraussichtlich 17 Stellen wieder zu besetzen sind.

Der Kreistag legt fest, dass von den in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich wieder zu besetzenden Stellen ab der Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 (ehem. III BAT) mindestens 10 Stellen (4,20 % von 238 Stellen oder 58 % der freiwerdenden Stellen) zum Abbau der Unterrepräsentanz vorzusehen sind. Der Anteil der Frauen an den tatsächlich wieder besetzten Stellen soll mindestens 58 % betragen.

Der Kreistag beschließt als Zielvorgabe 2009, den Frauenanteil im Bereich der Unterrepräsentanz ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 (ehem. III BAT) von 25,73 % auf mindestens 29,93 % zu erhöhen. Um die Einhaltung dieser Zielvorgabe sicherzustellen, wird ein diesbezügliches Controlling in einem Halbjahresturnus zum 30.06. und 31.12. durchgeführt. Wird im Rahmen des Controllings erkennbar, dass die Zielvorgabe für den Zeitraum nicht erreicht ist, werden entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet.