

Chancengleichheitsplan 2022 bis 2024

von Frauen und Männern in der
Kreisverwaltung Wesel

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter ist eine Gemeinschaftsaufgabe der Kreisverwaltung Wesel, die von der Verwaltungsführung, allen Fachdiensten und vergleichbaren Organisationseinheiten gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Die Kreisverwaltung Wesel setzt sich sowohl gegenüber ihren Mitarbeitenden als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe aller Geschlechter und aktiv für geschlechtergerechte Verhältnisse ein.

Dem Gender-Mainstreaming als Grundpfeiler des deutschen Gleichstellungsrechts verpflichtet, reflektieren wir unser Verwaltungshandeln selbstkritisch und schaffen durch Transparenz und Teilhabe die Basis für eine diskriminierungsfreie Dienstpraxis. So sollen unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter in alle Entscheidungsprozesse einfließen.



Mit unseren Aktivitäten zu einer geschlechtergerechten Personalentwicklung durch Integration des Querschnittthemas Gleichstellung mit den drei Aspekten Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit schaffen wir nicht nur Chancengleichheit, wir verstehen sie als Beitrag zur Förderung der Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung Wesel und Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin.

Gemeinsam sind wir, alle Mitarbeitenden, insbesondere die Führungskräfte, aufgefordert, uns aktiv mit den Zielen und Maßnahmen des Chancengleichheitsplans 2022-24 auseinanderzusetzen und an der Umsetzung mitzuwirken.

Ihr Landrat

A handwritten signature in black ink, appearing to read '270 B W'.

Inhaltsverzeichnis

1	Chancengleichheitsplan 2022 – 2024 von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Wesel	7
1.1	Zweck	7
1.2	Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans	7
1.3	Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten	7
1.4	Wirkmechanismen	8
1.4.1	Interne Zuständigkeiten	8
1.4.2	Maßnahmen und Mitwirkung der Fachdienste und vergleichbarer Organisationseinheiten - geschlechtergerechte Verwaltungsstruktur	8
1.5	Die Gleichstellungsbeauftragte	9
2	Analyse der Beschäftigtenstruktur (Zahlen/Statistiken)	10
2.1	Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen und Allgemein	10
2.2	Beförderung und Höhergruppierung	18
2.3	Frauen in Führungspositionen	18
2.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
2.5	Aus-/Fortbildung, Qualifizierung	20
3	Geschlechtergerechte Verwaltungskultur	21
3.1	Gender-Mainstreaming	21
3.2	Geschlechtergerechte Gremienbesetzung	21
3.3	Geschlechtergerechte Sprache	21
3.4	Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten	21
3.5	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz / Compliance	21
4	Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	22
4.1	Carezeit	22
4.2	Teilzeitbeschäftigung	22
4.3	Flexible Arbeitszeiten/Dezentrale Arbeitsformen	23
4.4	Freistellung während der Schulferien	23
4.5	Betriebliche Kinderbetreuung	23

5	Gendergerechte Personalauswahl und -entwicklung	24
5.1	Aus-/Fortbildung, Qualifizierung	24
5.1.1	Ausbildung	24
5.1.2	Qualifizierung	24
5.2	Stellenbesetzungsverfahren	25
5.2.1	Ausschreibung	25
5.2.2	Stellenbesetzung	25
5.3	Frauen in Führung	26
5.3.1	„Interimsführung“	26
6	Zielvereinbarungen	27
6.1	Gesamtquote	27
6.2	Anhang: Maßnahmen zum Chancengleichheitsplan 2022-24	27

1 Chancengleichheitsplan 2022 – 2024 von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Wesel

1.1 Zweck

1. Der Chancengleichheitsplan 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 Chancengleichheitsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nach Gleichstellung und Gleichbehandlung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.
3. Er beinhaltet Maßnahmen:
 - zur Förderung der Gleichstellung,
 - zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie,
 - zum Abbau der Unterrepräsentanz.

1.2 Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans

- » Das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen wird in der Kreisverwaltung Wesel verwirklicht.
- » Strukturen werden so verändert bzw. geschaffen, dass Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden.
- » Der Frauenanteil wird in den unterrepräsentierten Bereichen schrittweise auf 50 Prozent erhöht.
- » Eine paritätische Besetzung in den von Frauen – und auch Männern – unterrepräsentierten Bereichen wird angestrebt.
- » Frauen und Männern wird es ermöglicht, familiäre Aufgaben, z. B. die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile wahrzunehmen.
- » Frauen und Männer werden wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert.
- » Beide Geschlechter sollen jeweils in ihren Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützt und gefördert werden.

Inhalte

Der Gleichstellungsplan zeigt auf, in welchen Berufsgruppen und Funktionen der Frauenanteil die vom LGG vorgegebene Parität unterschreitet. Dabei wird festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Gemäß § 6 Abs. 2 LGG bilden die Grundlagen des Chancengleichheitsplanes eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Ziel der Prognose ist es, Möglichkeiten aufzuzeigen, vorhandene Defizite abzubauen.

Die für den Chancengleichheitsplan 2022 - 2024 erstellte Prognose basiert – wie in den Vorjahren – auf den Zahlen der vom Fachdienst 11 Personalservice fortgeschriebenen Personalbedarfsplanung.

In den Chancengleichheitsplan 2022-24 zusätzlich aufgenommen werden Datenanalysen zur Repräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Berufsbereichen.

Die Situation von Frauen in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Personalentwicklung werden verstärkt in den Blick genommen.

Darstellung

Für die Darstellung von Maßnahmen und Zielen bietet sich der vorgeschlagene Maßnahmenbogen des Landes NRW an, der wichtige Zahlen/Daten/Fakten, Zielvorgaben und Kennzahlen und auch die für die Umsetzung verantwortliche Stelle innerhalb der Verwaltung benennt.

Diese Fortschreibung enthält eine konkrete Ziel- und Maßnahmenplanung für die nächsten drei Jahre.

1.3 Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

1. Der nachstehende Chancengleichheitsplan für Frauen und Männer gilt für die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Wesel sowie für die Mitarbeitenden seines Eigenbetriebes und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen. Der Chancengleichheitsplan der Kreisverwaltung Wesel gilt auch für Mitarbeitenden in ihren Arbeitsgemeinschaften, sofern es dort keine eigenständige Regelung gibt.

2. Der Kreis beziehungsweise seine Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört dem Kreis allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Satz 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen.

3. Diese o.g. Verpflichtung bezieht sich ebenfalls im Falle einer Änderung eines Gesellschaftsvertrages, einer Satzung eines bereits bestehenden Unternehmens in Rechtsform des privaten Rechts, einer Anstalt des öffentlichen Rechts oder weiteren Gesellschaften, an denen der Kreis beteiligt ist.

Über die Zielvorgaben und Maßnahmen im CGP entscheidet der Kreistag. Bereits getroffene Vereinbarungen aus dem CGP 2019-2021 werden übernommen und behalten ihre Gültigkeit.

Der Gleichstellungsplan ist nahtlos fortzuschreiben. Um dies zu gewährleisten, ist die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor Ablauf des bisher gültigen Plans durch den Kreistag zu beschließen. Nur in begründeten Ausnahmefällen des § 5 Abs. 6 Satz 2 LGG kann die Laufzeit des bestehenden Plans um sechs Monate verlängert werden.

Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen förmlichen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und mit der beschlossenen Fortschreibung den beschließenden Gremien vorzulegen (§ 5a Abs. 1 Satz 1 LGG).

Spätestens nach zwei Jahren ist die Zielerreichung in Form einer summarischen Prüfung zu kontrollieren und die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen bzw. zu ergänzen. Die Anpassungen bzw. Ergänzungen sind vom Kreistag zu beschließen (§ 5 Abs. 7 Satz 3 LGG).

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

1.4 Wirkmechanismen

Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann und damit eine Förderung der Chancengleichheit sind wichtiger Bestandteil einer modernen Personalentwicklung. Dies ist insbesondere bei der Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung von Konzepten, Richtlinien und sonstigen Grundlagen im Personalbereich zu beachten. Deshalb ist eine aktive Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten auch mit der Personalentwicklung erforderlich.

1.4.1 Interne Zuständigkeiten

Auf der Ebene der internen Zuständigkeiten der Bereiche für Personal, Organisation, IT und Personalentwicklung werden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen konzipiert zur Förderung

- der Gleichstellung
- der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Daraus leiten sich Aufgaben zur Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur ab:

1. Zur Feststellung von möglichen Defiziten hinsichtlich der Frauenförderung bei der Kreisverwaltung Wesel zu den in diesem Plan angestrebten Zielen ist vom Fachdienst 11 - Personalservice eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur vorzunehmen, die jährlich fortzuschreiben ist.
2. Zur Herstellung der notwendigen Transparenz sind zum Stichtag 31.12. von den Fachdiensten bzw. vergleichbaren Organisationseinheiten geschlechtsspezifische Informationen in Berichtsform zu erheben.
3. Der Aufgabenbereich Personalentwicklung wertet unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle und des FD 11 Personalservice die erstellten Statistiken und geschlechtsspezifischen Informationen aus. Diese sind Grundlage für die Festlegung der zu treffenden Maßnahmen sowie der mit den Vorstandsbereichen, Fachdiensten bzw. vergleichbaren Organisationseinheiten zu treffenden Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie.

1.4.2 Maßnahmen und Mitwirkung der Fachdienste und vergleichbarer Organisationseinheiten - geschlechtergerechte Verwaltungsstruktur

In ihren Bemühungen um die Weiterentwicklung von Verwaltungskultur und -praxis verfolgt die Kreisverwaltung Wesel das Ziel geschlechtergerechte Verwaltungsstrukturen zu schaffen. Maßgeblich tragen dabei Führungskräfte in den Fachdiensten und vergleichbaren Organisationseinheiten in ihrer obliegenden Zuständigkeit die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf. In den Konzepten

zur Personalplanung und -entwicklung sowie zu Organisationsveränderungen sind Handlungsfelder und -möglichkeiten aufzuzeigen und einzubeziehen, die dazu dienen, die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Tätigkeitsfeldern und Funktionen der Kreisverwaltung abzubauen. Die jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche bieten eine gute Grundlage, Entwicklungspotentiale anzusprechen und weiterführende Schritte vorzuschlagen. Auch die leistungsorientierte Bezahlung ist ein Handlungsinstrument.

Berichtspflicht der Fachdienste

1. Über den jeweiligen Vorstandsbereich werden die statistisch erfassten Personal- und Organisationsmaßnahmen der Fachdienste zur Umsetzung der Frauenförderung einmal jährlich der Gleichstellungsstelle übermittelt. Der Fachdienstbericht enthält eine eigenständige Bewertung des Fachdienstes, bzw. der vergleichbaren Organisationseinheit und Vorschläge von geeigneten Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderung im eigenen Bereich für das Folgejahr.
2. Im Rahmen ihrer jährlichen Berichtspflicht haben die Fachdienste 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.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte kann aufgrund der jährlichen Berichte fachdienstspezifische Zielvereinbarungen in Bezug auf Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen sollen, mit den Vorstandsbereichen, Fachdiensten und vergleichbaren Organisationseinheiten vereinbaren.
4. Wettbewerbsvergleiche, Konsolidierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Geschäftsprozessoptimierung dürfen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Bereits im Planungsstadium bzw. bei der Prüfung der Vorschläge aus Organisationsuntersuchungen sind die Auswirkungen auf die Personalstruktur zu prüfen und wenn notwendig, entsprechende Maßnahmen einzuleiten, um ein einseitiges Absinken der Frauenbeschäftigung auszugleichen.

1.5 Die Gleichstellungsbeauftragte

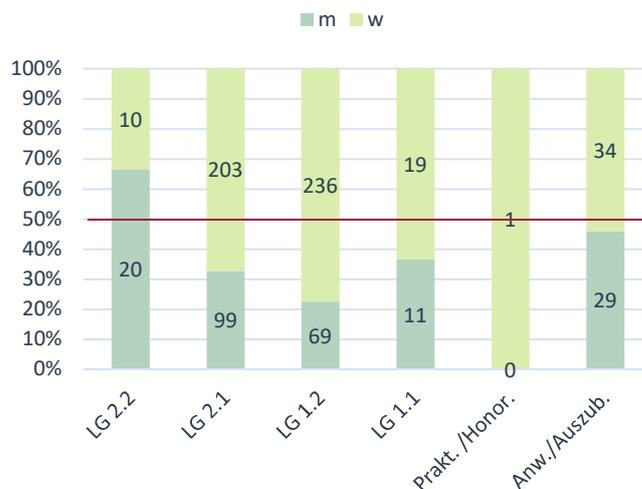
1. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Umsetzung des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Chancengleichheitsplanes.
2. Ihre Aufgabe ist es, die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachdiensten und vergleichbaren Organisationseinheiten bei der Erfüllung der hierin verankerten Ziele und Rechte zu unterstützen.
3. Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte u.a. folgende im Landesgleichstellungsgesetz verankerte Rechte:
 - a. Beteiligung an allen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen,
 - b. Teilnahme an Arbeits-/Projektgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich des Verwaltungsvorstandes,
 - c. rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, sodass die Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten so Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann, um diesen Meinungsbildungsprozess mitgestalten zu können.
 - d. Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren,
 - e. Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen,
 - f. Gelegenheit zur Stellungnahme / Rederecht, Teilnahme an Sitzungen, Arbeitskreisen, Projektgruppen der Verwaltungsspitze mit politischen Gremien oder politischen Vertretungen, die Auswirkungen auf die Belange, Strukturen, Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Kreisverwaltung haben, wie z.B. politische Beiräte,
 - g. haushaltpolitische Konsolidierungsarbeitsgruppen,
 - h. Akteneinsichtsrecht,
 - i. Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung,
 - j. Recht zur Öffentlichkeitsarbeit,
 - k. Klagerecht bei Verletzung der gesetzlich verankerten Rechte.
4. Um ihre Aufgabe im Sinne der gesetzlichen Vorgaben und Chancengleichheitszielen der Kreisverwaltung Wesel erfüllen zu können, ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Die frühzeitige Beteiligung ist bei allen beabsichtigten organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen sicherzustellen und geht über die reine Information oder Kenntnissetzung hinaus. Wesentlich ist dabei, dass die Beteiligung der Gleichstellung vor abschließender Bildung der Verwaltungsmeinung erfolgt, da in den Meinungsbildungsprozess gleichstellungsrelevante Aspekte einzubeziehen sind. Eine Nichtbeachtung der Beteiligung führt zur Verletzung der Gleichstellungsrechte und zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme.

2 Analyse der Beschäftigtenstruktur (Zahlen/Statistiken)

2.1 Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen und Allgemein

Für die Kreisverwaltung Wesel wurde die Personalstrukturstatistik für folgende Gruppen differenziert erfasst und grafisch aufbereitet:

- allgemeine Verwaltung
- IT
- Handwerklich/technische Berufe
- Bau-/vermessungstechnischer Dienst
- Psych.
- Medizinischer Dienst
- Sozialarbeit
- bau-/umwelt-/vermessungstechnischer Bereich



Allgemeine Verwaltung

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung besteht in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen EG 4; ab 13 (LG 2.1) / EG 12 bis einschließlich A 15 / EG 15 sowie in B 2 eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Bei den in EG 4 eingruppierten Personen handelt es sich um Beschäftigte, die sich in einer von der Arbeitsagentur geförderten Maßnahme befinden. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen werden hier nicht gesehen.

Vielmehr sind die Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 13 (LG 2.1)/EG 12 zu betrachten. Hierbei handelt es sich überwiegend um Leitungspositionen. Zur Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen werden gesonderte Maßnahmen ergriffen (siehe Anhang 4.2).

Unabhängig davon sind die Maßgaben des Chancengleichheitsplanes in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu beachten.

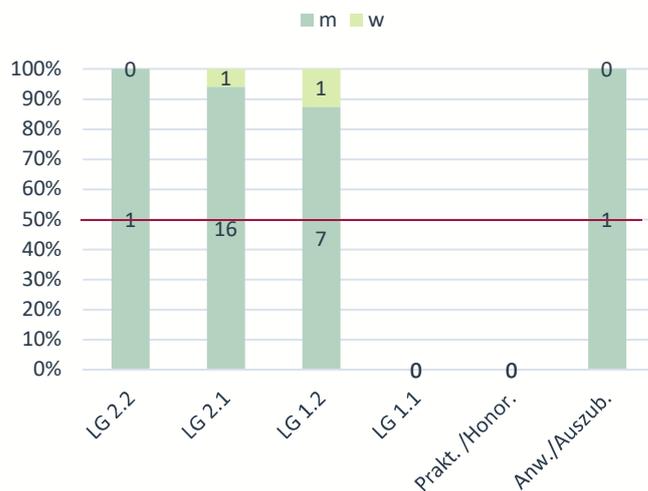
		ges.	m	w	m	w
LG 2.2	vgl. LG 2.2	29	19	10	66%	34%
B 7		0	0	0	---	---
B 5		0	0	0	---	---
B 2	B-Besold. analog	3	3	0	100%	0%
A 16	15 Ü	1	0	1	0%	100%
A 15	15	6	5	1	83%	17%
A 14	14	12	7	5	58%	42%
A 13	13	7	4	3	57%	43%
LG 2.1	vgl. LG 2.1	302	99	203	33%	67%
A 13	12	28	17	11	61%	39%
A 12	11	59	18	41	31%	69%
A 11	10	65	22	43	34%	66%
A 10	9c	108	33	75	31%	69%
A 9	9b	42	9	33	21%	79%
LG 1.2	vgl. LG 1.2	305	69	236	23%	77%
A 9 Z		8	2	6	25%	75%
A 9	9a	86	16	70	19%	81%
A 8	8	104	29	75	28%	72%
A 7	7	30	1	29	3%	97%
A 6	6	38	10	28	26%	74%
A 5	5	39	11	28	28%	72%
LG 1.1	vgl. LG 1.1	30	11	19	37%	63%
	4	3	2	1	67%	33%
	3	25	9	16	36%	64%
	2	2	0	2	0%	100%
	1	0	0	0	---	---
	Prakt./Honorar	1	0	1	0%	100%
Anw.	Auszub.	63	29	34	46%	54%
gesamt		730	227	503	31%	69%

IT-Fachkräfte

Im Bereich der IT-Fachkräfte zeigt sich in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen eine deutliche Überrepräsentation von männlichen Mitarbeitenden. Unter den insgesamt 27 Personen befinden sich lediglich 2 Frauen, die in dieser Fachrichtung tätig sind.

Zur Förderung des Frauenanteils in der Fachrichtung IT werden gesonderte Maßnahmen ergriffen (siehe Anhang 4.2). Insbesondere in diesem Bereich kann es notwendig werden, dass, sofern nach einer internen Ausschreibung nicht genügend qualifizierte Bewerbungen von Frauen vorliegen und keine zwingenden haushaltsrechtlichen Bestimmungen gegeben sind, die eine interne Besetzung vorschreiben, die Ausschreibung einmal öffentlich zu wiederholen ist. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Der Fachdienst 11 – Personalverwaltung nimmt in solchen Fallkonstellationen Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem ausschreibenden Fachdienst auf.

Unabhängig davon sind die Maßgaben des Chancengleichheitsplanes in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu beachten.



		ges.	m	w	m	w
LG 2.2	vgl. LG 2.2	1	1	0	100%	0%
B 7		0	0	0	---	---
B 5		0	0	0	---	---
B 2	B-Besold. analog	0	0	0	---	---
A 16	15 Ü	0	0	0	---	---
A 15	15	0	0	0	---	---
A 14	14	1	1	0	100%	0%
A 13	13	0	0	0	---	---
LG 2.1	vgl. LG 2.1	17	16	1	94%	6%
A 13	12	2	2	0	100%	0%
A 12	11	5	4	1	80%	20%
A 11	10	9	9	0	100%	0%
A 10	9c	1	1	0	100%	0%
A 9	9b	0	0	0	---	---
LG 1.2	vgl. LG 1.2	8	7	1	88%	13%
A 9 Z		0	0	0	---	---
A 9	9a	2	2	0	100%	0%
A 8	8	4	3	1	75%	25%
A 7	7	0	0	0	---	---
A 6	6	1	1	0	100%	0%
A 5	5	1	1	0	100%	0%
LG 1.1	vgl. LG 1.1	0	0	0	---	---
	4	0	0	0	---	---
	3	0	0	0	---	---
	2	0	0	0	---	---
	1	0	0	0	---	---
	Prakt./Honorar	0	0	0	---	---
Anw.	Auszub.	1	1	0	100%	0%
gesamt		27	25	2	93%	7%

Handwerklich/technische Fachrichtung

Hierunter wurden folgende Fachrichtungen zusammengefasst.

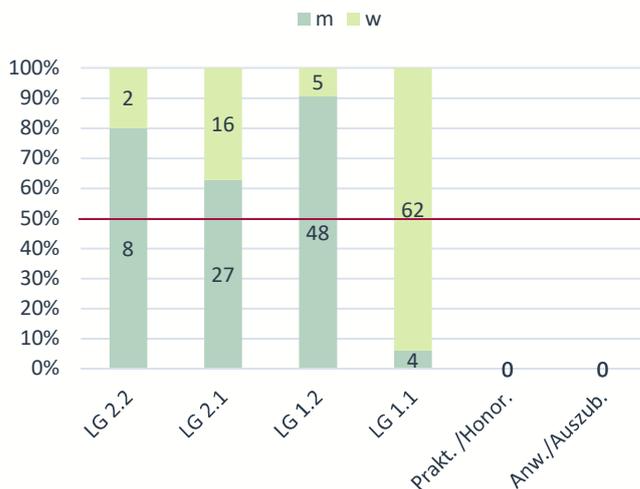
- Reinigungs-/Küchenkräfte
- Koch/Köchin
- Hausmeister/innen / Hauswarte
- Straßenwärter/innen /Gärtnerinnen
- Landschaftspflege
- Technischer Dienst (Elektrotechnik, Druckerei, Agrarwirtschaft)
- Technischer Dienst Umwelt (Abfall, Wasser, Umwelt, Immissionsschutz).

Bei den v.g. handwerklich-technischen Fachrichtungen zeigt sich ausschließlich in den Entgeltgruppen EG 2 bzw. 3 eine deutlich höhere Anzahl von Frauen. Hierbei handelt es sich um Mitarbeitende, die im Bereich der Reinigung bzw. als Küchenkräfte eingesetzt sind.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 12 / EG 11 befinden sich 40% Männer sowie 60% Frauen. Der hohe Anteil an Frauen begründet sich durch die Ingenieurinnen, die im Bereich der Landschaftspflege tätig sind.

In allen übrigen Gehaltsgruppen ist in diesen technisch geprägten Fachrichtungen eine Überrepräsentanz von Männern gegeben.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind die entsprechenden Maßgaben des Chancengleichheitsplan zu beachten.



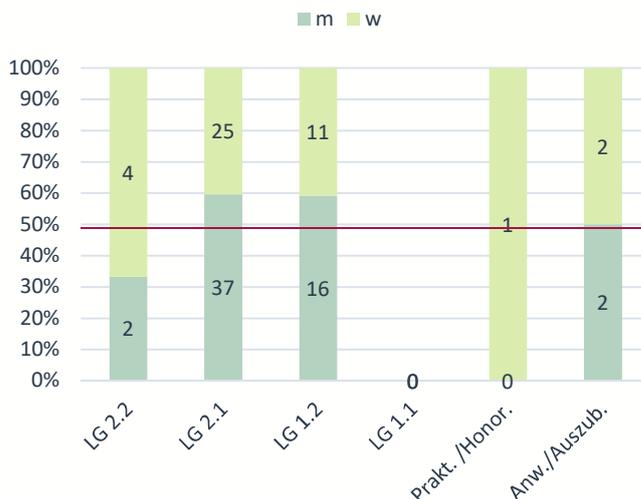
		ges.	m	w	m	w
LG 2.2	vgl. LG 2.2	9	7	2	78%	22%
B 7		0	0	0	---	---
B 5		0	0	0	---	---
B 2	B-Besold. analog	0	0	0	---	---
A 16	15 Ü	0	0	0	---	---
A 15	15	0	0	0	---	---
A 14	14	2	2	0	100%	0%
A 13	13	7	5	2	71%	29%
LG 2.1	vgl. LG 2.1	43	27	16	63%	37%
A 13	12	10	9	1	90%	10%
A 12	11	15	6	9	40%	60%
A 11	10	12	7	5	58%	42%
A 10	9c	1	1	0	100%	0%
A 9	9b	5	4	1	80%	20%
LG 1.2	vgl. LG 1.2	53	48	5	91%	9%
A 9 Z		0	0	0	---	---
A 9	9a	4	4	0	100%	0%
A 8	8	3	2	1	67%	33%
A 7	7	1	1	0	100%	0%
A 6	6	42	39	3	93%	7%
A 5	5	3	2	1	67%	33%
LG 1.1	vgl. LG 1.1	66	4	62	6%	94%
	4	5	3	2	60%	40%
	3	6	0	6	0%	100%
	2	55	1	54	2%	98%
	1	0	0	0	---	---
	Prakt./Honorar	0	0	0	---	---
Anw.	Auszub.	0	0	0	---	---
gesamt		171	86	85	50%	50%

Bau-/vermessungstechnischer Dienst

Im sogenannten mittleren bzw. gehobenen Dienst im bau- und vermessungstechnischen Bereich besteht eine leichte Überrepräsentanz von Männern.

Ab Besoldungs-/Entgeltgruppe A 13 (LG 2.2) / A 13 sind insgesamt 2 männliche sowie 4 weibliche Mitarbeitende tätig. Von diesen 6 Stellen sind 5 in Leitungspositionen (davon 2 weiblich).

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind die entsprechenden Maßgaben des Chancengleichheitsplan zu beachten.

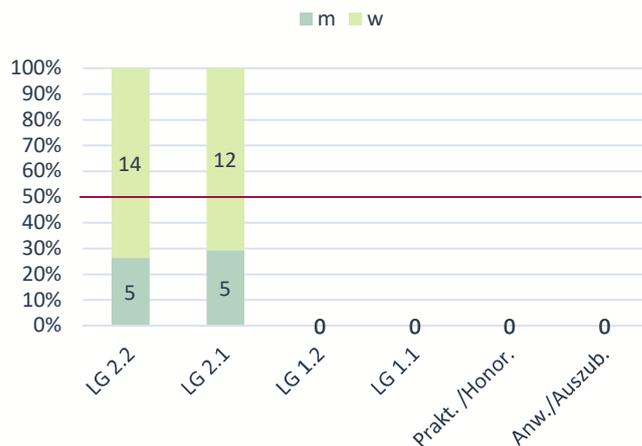


		ges.	m	w	m	w
LG 2.2	vgl. LG 2.2	6	2	4	33%	67%
B 7		0	0	0	---	---
B 5		0	0	0	---	---
B 2	B-Besold. analog	0	0	0	---	---
A 16	15 Ü	0	0	0	---	---
A 15	15	2	1	1	50%	50%
A 14	14	1	1	0	100%	0%
A 13	13	3	0	3	0%	100%
LG 2.1	vgl. LG 2.1	62	37	25	60%	40%
A 13	12	12	9	3	75%	25%
A 12	11	17	10	7	59%	41%
A 11	10	32	18	14	56%	44%
A 10	9c	0	0	0	---	---
A 9	9b	1	0	1	0%	100%
LG 1.2	vgl. LG 1.2	25	14	11	56%	44%
A 9 Z		0	0	0	---	---
A 9	9a	14	9	5	64%	36%
A 8	8	7	1	6	14%	86%
A 7	7	0	0	0	---	---
A 6	6	4	4	0	100%	0%
A 5	5	0	0	0	---	---
LG 1.1	vgl. LG 1.1	0	0	0	---	---
	4	0	0	0	---	---
	3	0	0	0	---	---
	2	0	0	0	---	---
	1	0	0	0	---	---
	Prakt./Honorar	1	0	1	0%	100%
Anw.	Auszub.	4	2	2	50%	50%
gesamt		98	55	43	56%	44%

Psychologie/sozialwissenschaftliche Berufe/ Lehrkräfte

In den Fachrichtungen der Psychologie, sozialwissenschaftlichen Berufen sowie Lehrkräfte bestehen – bis auf die Stellen im Bereich der Entgeltgruppe 15 (Leitung der Berufsfachschule für Pflege und Gesundheit bzw. der Erziehungsberatungsstellen) – in allen Gehaltsgruppen ein deutliche Überrepräsentanz von Frauen.

Unter diesem Aspekt sind hier keine weiteren Maßnahmen zur Förderung von Frauen erforderlich; jedoch wäre aufgrund der beratenden bzw. pädagogischen Tätigkeiten eine paritätische Besetzung vorteilhaft.



		ges.	m	w	m	w
LG 2.2	vgl. LG 2.2	19	5	14	26%	74%
B 7		0	0	0	---	---
B 5		0	0	0	---	---
B 2	B-Besold. analog	0	0	0	---	---
A 16	15 Ü	0	0	0	---	---
A 15	15	2	2	0	100%	0%
A 14	14	5	1	4	20%	80%
A 13	13	12	2	10	17%	83%
LG 2.1	vgl. LG 2.1	17	5	12	29%	71%
A 13	12	1	0	1	0%	100%
A 12	11	15	4	11	27%	73%
A 11	10	0	0	0	---	---
A 10	9c	1	1	0	100%	0%
A 9	9b	0	0	0	---	---
LG 1.2	vgl. LG 1.2	0	0	0	---	---
A 9 Z		0	0	0	---	---
A 9	9a	0	0	0	---	---
A 8	8	0	0	0	---	---
A 7	7	0	0	0	---	---
A 6	6	0	0	0	---	---
A 5	5	0	0	0	---	---
LG 1.1	vgl. LG 1.1	0	0	0	---	---
	4	0	0	0	---	---
	3	0	0	0	---	---
	2	0	0	0	---	---
	1	0	0	0	---	---
	Prakt./Honorar	0	0	0	---	---
Anw.	Auszub.	0	0	0	---	---
gesamt		36	10	26	28%	72%

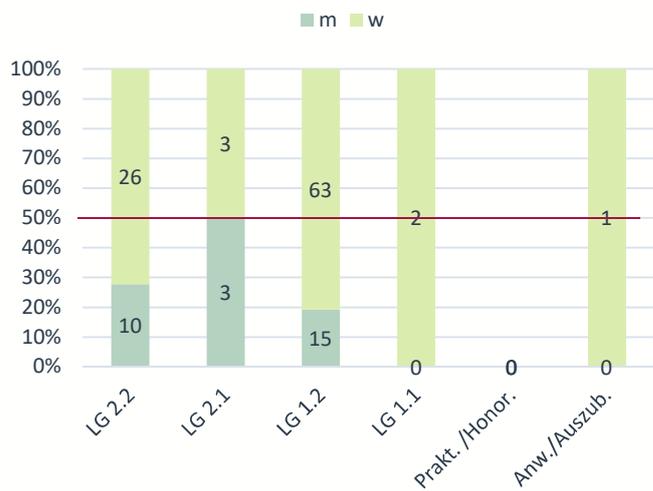
Medizinischer Dienst

Der medizinische Bereich umfasst folgende Berufsgruppen:

- ärztlicher Dienst (Human/Zahn/Tiere)
- Apotheker/in
- Gesundheitsaufsicht
- Lebensmittelkontrolle
- Medizinisch-technische Hilfsberufe (z.B. Ergotherapie, Logopädie, Motopädie) sowie
- zahn-/medizinische Fachangestellte.

Allein in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 12 / EG 11 (Gesundheitsaufsicht) bzw. A 16 / EG 15 Ü (ehem. Leiter) ist im medizinischen Bereich eine Überrepräsentanz von Männern gegeben. In allen anderen Gehaltsgruppen sind deutlich mehr weibliche Kräfte eingruppiert.

Grundsätzlich sind im Bereich der medizinischen Fachrichtungen unter dem Aspekt der Frauenförderung keine weiteren Maßnahmen erforderlich. Nur in den Besoldungs /Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind die entsprechenden Maßgaben des Chancengleichheitsplan zu beachten.

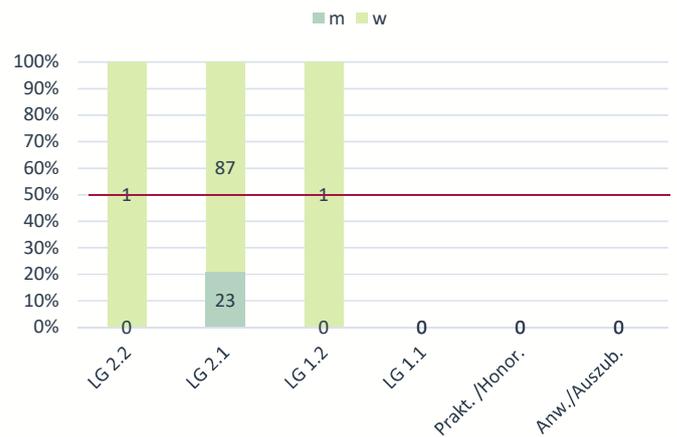


		ges.	m	w	m	w
LG 2.2	vgl. LG 2.2	36	10	26	28%	72%
B 7		0	0	0	---	---
B 5		0	0	0	---	---
B 2	B-Besold. analog	0	0	0	---	---
A 16	15 Ü	2	2	0	100%	0%
A 15	15	18	6	12	33%	67%
A 14	14	15	2	13	13%	87%
A 13	13	1	0	1	0%	100%
LG 2.1	vgl. LG 2.1	6	3	3	50%	50%
A 13	12	0	0	0	---	---
A 12	11	3	3	0	100%	0%
A 11	10	0	0	0	---	---
A 10	9c	2	0	2	0%	100%
A 9	9b	1	0	1	0%	100%
LG 1.2	vgl. LG 1.2	78	15	63	19%	81%
A 9 Z		0	0	0	---	---
A 9	9a	26	10	16	38%	62%
A 8	8	9	0	9	0%	100%
A 7	7	7	1	6	14%	86%
A 6	6	9	2	7	22%	78%
A 5	5	23	2	21	9%	91%
	P8	2	0	2	0%	100%
	P7	2	0	2	0%	100%
LG 1.1	vgl. LG 1.1	2	0	2	0%	100%
	4	0	0	0	---	---
	3	2	0	2	0%	100%
	2	0	0	0	---	---
	1	0	0	0	---	---
	Prakt./Honorar	0	0	0	---	---

Sozialer Dienst

Im sozialen Dienst sind alle Beschäftigten erfasst, die nach dem S-Tarif eingruppiert sind sowie Beamte/Beamtinnen mit entsprechender Tätigkeit. Insgesamt zeigt sich hier in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen.

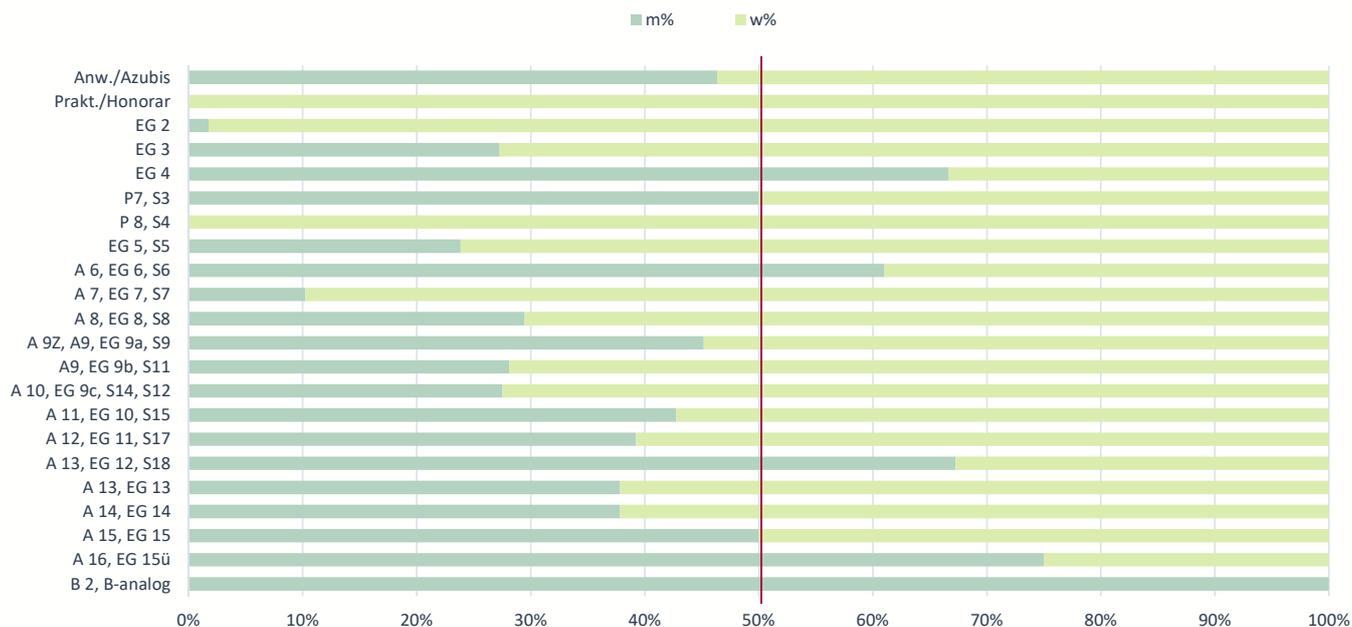
Unter diesem Aspekt sind hier zunächst keine weiteren Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu ergreifen. Aufgrund der Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen wäre jedoch eine paritätische Verteilung vorteilhaft.



			ges.	m	w	m	w
LG 2.2	vgl. LG 2.2		1	0	1	0%	100%
B 7			0	0	0	---	---
B 5			0	0	0	---	---
B 2	B-Besold. analog		0	0	0	---	---
A 16	15 Ü		0	0	0	---	---
A 15	15		0	0	0	---	---
A 14	14		1	0	1	0%	100%
A 13	13		0	0	0	---	---
LG 2.1	vgl. LG 2.1	vgl. LG 2.1	100	21	79	21%	79%
A 13	12	S 18	1	0	1	0%	100%
A 12	11	S 17	10	4	6	40%	60%
A 11	10	S 15	36	8	28	22%	78%
A 10	9c	S 14	53	9	44	17%	83%
		S 12					
A 9	9b	S 11	4	2	2	50%	50%
LG 1.2	vgl. LG 1.2	vgl. LG 1.2	1	0	1	0%	100%
A 9 Z			0			---	---
A 9	9a	S 9	0	0	0	---	---
A 8	8	S 8	0	0	0	---	---
A 7	7	S 7	0	0	0	---	---
A 6	6	S 6	0	0	0	---	---
A 5	5	S 5	1	0	1	0%	100%
		S 4	0	0	0	---	---
		S 3	0	0	0	---	---
LG 1.1	vgl. LG 1.1	vgl. LG 1.1	0	0	0	---	---
	4		0	0	0	---	---
	3		0	0	0	---	---
	2	S 2	0	0	0	---	---
	1		0	0	0	---	---
	Prakt./Honorar		0	0	0	---	---
Anw.	Auszub.		0	0	0	---	---
gesamt			102	21	81	21%	79%

Personalbestand Gesamtstatistik

Personalbestand Stand 31.12.2021



		Beamtinnen/Beamte			Beschäftigte			Soz.-u. Erz.dienst			Gesamt					
		ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	m%	w%	
LG 2.2	vgl. LG 2.2															
B 7		0	0	0							0	0	0	0%	0%	
B 5		0	0	0							0	0	0	0%	0%	
B 2	B-Besold. Analog	3	3	0	2	2	0				5	5	0	100%	0%	
A 16	15 Ü	3	2	1	1	1	0				4	3	1	75%	25%	
A 15	15	10	8	2	18	6	12				28	14	14	50%	50%	
A 14	14	16	11	5	21	3	18				37	14	23	38%	62%	
A 13	13	11	6	5	26	8	18				37	14	23	38%	62%	
LG 2.1	vgl. LG 2.1	vgl. LG 2.1														
A 13	12	S 18	24	14	10	30	23	7	1	1	55	37	18	67%	33%	
A 12	11	S 17	49	23	26	80	28	52	6	2	4	135	53	82	39%	61%
A 11	10	S 15	61	23	38	74	40	34	24	5	19	159	68	91	43%	57%
A 10	9c	S 14	51	16	35	65	21	44	25	2	23	167	46	121	28%	72%
		S 12							26	7	19	0				
A 9	9b	S 11	19	9	10	39	9	30	6	6	6	64	18	46	28%	72%
LG 1.2	vgl. LG 1.2	vgl. LG 1.2														
A 9 Z			9	3	6						0					
A 9	9a	S 9	41	34	7	127	43	84	0	0	0	177	80	97	45%	55%
A 8	8	S 8	16	6	10	113	32	81	0	0	0	129	38	91	29%	71%
A 7	7	S 7	4	1	3	35	3	32	0	0	0	39	4	35	10%	90%
A 6	6	S 6	1	0	1	99	61	38	0	0	0	100	61	39	61%	39%
	5	S 5				67	16	51	0	0	0	67	16	51	24%	76%
	P 8	S 4				2	0	2	0	0	0	2	0	2	0%	100%
	P 7	S 3				4	2	2	0	0	0	4	2	2	50%	50%
LG 1.1	vgl. LG 1.1	vgl. LG 1.1														
	4					9	6	3				9	6	3	67%	33%
	3					33	9	24				33	9	24	27%	73%
	2	S 2				57	1	56				57	1	56	2%	98%
	1					0	0	0				0	0	0	0%	0%
	Prakt./Honorar					2	0	2				2	0	2	0%	100%
Anw.	Auszub.		17	8	9	52	24	28				69	32	37	46%	54%
	Gesamt		335	167	168	54	24	30	0	0	0	1379	521	858	38%	62%

Die Übersicht des Personalbestandes über alle Fachrichtungen zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen in folgenden Besoldungs /Entgeltgruppen:

	männlich	weiblich
EG 4	67 %	33 %
A 6 / EG 6	61 %	39 %
A 13 / EG 12 / EG S 18	67 %	33 %
A 16 / EG 15ü	75 %	25 %
B 2 / B-Besoldung analog	100 %	0 %

Eine Auswertung der Daten nach bestimmten Tätigkeitsbereichen / Fachrichtungen lässt eine zielgerichtete Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu. Die Maßnahmen dieses Chancengleichheitsplanes sind an diesen spezifischen Gegebenheiten ausgerichtet.

2.2 Beförderung und Höhergruppierung

2019 - 2021 alle Statusgruppen

Beförderungen bzw. Höhergruppierungen erfolgen nach entsprechendem Stellenbesetzungsverfahren bzw. Stellenbewertungen nach Maßgabe der entsprechenden Richtlinien bzw. gesetzlichen und tariflichen Vorschriften.

	gesamt	m	w	m	w
LG 2.2	14	7	7	50%	50%
LG 2.1	171	71	100	42%	58%
LG 1.2	95	33	62	35%	65%
LG 1.1	3	2	1	67%	33%
Gesamt	283	113	170	40%	60%

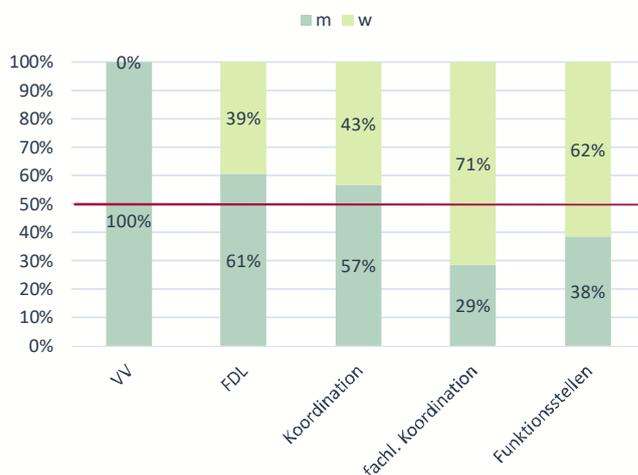
2.3 Frauen in Führungspositionen

Zur Erläuterung der Tabelle: Die fachliche Koordination beinhaltet keine Personalführung.

Zu den Funktionsstellen zählen:

- Leitung Polizeiverwaltung,
- Leitung Entwicklungsagentur Wirtschaft,
- Leitung Fachstelle Europa und nachhaltige Kreisentwicklung,
- Pressesprecher/in, Ausbildungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung
- stellvertretende Leitung Rechnungsprüfung,
- stellvertretende Leitung Kreisleitstelle,
- Leitung Berufsfachschule für Pflege und Gesundheit und Stellvertretung
- Jugendamtsleitung
- Leitung Katasteramt

Im Bereich der Koordinationsstellen mit Personalverantwortung, Fachdienstleitung sowie des Verwaltungsvorstandes sind Frauen in der Kreisverwaltung Wesel unterrepräsentiert. Um eine paritätische Besetzung auch in diesen Führungsebenen zu erreichen, sieht der Chancengleichheitsplan spezifische Maßnahmen vor (Anhang).



	Führungskräfte insgesamt					Führungskräfte in Vollzeit					Führungskräfte in Teilzeit				
	gesamt	m	w	m	w	gesamt	m	w	m	w	gesamt	m	w	m	w
VV	4	4	0	100%	0%	4	4	0	100%	0%	0	0	0	---	---
FDL	28	17	11	61%	39%	26	17	9	65%	35%	2	0	2	0%	100%
Koordination	67	38	29	57%	43%	61	38	23	62%	38%	6	0	6	0%	100%
fachl. Koordination	7	2	5	29%	71%	5	2	3	40%	60%	2	0	2	0%	100%
Funktionsstellen	13	5	8	38%	62%	10	5	5	50%	50%	3	0	3	0%	100%
Gesamt	119	66	53	55%	45%	106	66	40	62%	38%	13	0	13	0%	100%

2.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Indiz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden der Umfang der Arbeitszeit / Teilzeitbeschäftigung, die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie des mobilen Arbeitens bzw. Telearbeit zu Grunde gelegt.

Mitarbeitende nach Umfang der Arbeitszeit (Stand 31.12.2021)

	Vollzeit			Teilzeit							
	ges.	m	w	Unterhältig		50%		>50% bis <75%		75% bis <100%	
				m	w	m	w	m	w	m	w
Beamte	335	159	89	0	8	2	15	1	36	5	20
Beschäftigte	1044	309	326	17	42	6	85	4	137	17	101
gesamt	821	468	0	17	50	8	100	5	173	22	121

Mitarbeitende in Elternzeit 2019

	gesamt					bis 2 Mon.					> 2 Mon.				
	ges.	m	w	m	w	ges.	m	w	m	w	ges.	m	w	m	w
Beamte	8	4	4	50%	50%	4	4	0	100%	0%	4	0	4	0%	100%
Beschäftigte	28	7	21	25%	75%	8	7	1	88%	13%	20	0	20	0%	100%
gesamt	36	11	25	31%	69%	12	11	1	92%	8%	24	0	24	0%	100%

Mitarbeitende in Elternzeit 2020

	gesamt					bis 2 Mon.					> 2 Mon.				
	ges.	m	w	m	w	ges.	m	w	m	w	ges.	m	w	m	w
Beamte	8	2	6	25%	75%	3	2	1	67%	33%	5		5	0%	100%
Beschäftigte	28	5	23	18%	82%	7	5	2	71%	29%	21		21	0%	100%
gesamt	36	7	29	19%	81%	10	7	3	70%	30%	26	0	26	0%	100%

Mitarbeitende in Elternzeit 2021

	gesamt					bis 2 Mon.					> 2 Mon.				
	ges.	m	w	m	w	ges.	m	w	m	w	ges.	m	w	m	w
Beamte	5	1	4	20%	80%	1	1	0	100%	0%	4	0	4	0%	100%
Beschäftigte	32	6	26	19%	81%	7	6	1	86%	14%	25	0	25	0%	100%
gesamt	37	7	30	19%	81%	8	7	1	88%	13%	29	0	29	0%	100%

Mobiles Arbeiten/Telearbeit (Stand 31.12.2021)

	gesamt	m	w	m	w
mobiles Arbeiten	721	261	460	36%	64%
Telearbeit	73	20	53	27%	73%
gesamt	794	281	513	35%	65%

In allen Bereichen zeigt sich eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Insbesondere im Bereich der Teilzeitbeschäftigung wird deutlich, dass weibliche Mitarbeitende eher ihre Arbeitszeit reduzieren als männliche.

Elternzeit wird zwar auch von Vätern in Anspruch genommen; bisher jedoch nie länger als 2 Monate.

2.5 Aus-/Fortbildung, Qualifizierung

Ausbildung 2019 - 2021

Die Einstellung von Auszubildenden erfolgt anhand eines objektiven Bewerbungsverfahrens unter Berücksichtigung der gleichstellungsrelevanten Maßgaben.

	gesamt	m	w	m	w
Beamte	41	23	18	56%	44%
Beschäftigte	152	65	87	43%	57%
gesamt	193	88	105	46%	54%

Zulassung zum Verwaltungslehrgang II

(mit Qualifizierungsvereinbarung)

	gesamt	m	w	m	w
2019	6	3	3	50%	50%
2020	3	0	3	0%	100%
2021	7	0	7	0%	100%
gesamt	16	3	13	19%	81%

Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt anhand eines objektiven Bewerbungsverfahrens unter Berücksichtigung der gleichstellungsrelevanten Maßgaben.

Teilnahme an Fortbildungen

(im Rahmen des Kooperationsprogramms)

	gesamt	m	w	m	w
2019	439	161	278	37%	63%
2020	344	122	222	35%	65%
2021	258	81	177	31%	69%
gesamt	1041	364	677	35%	65%

Die vorstehende Übersicht beinhaltet neben den offenen Seminaren für alle Mitarbeitenden auch die für Führungskräfte bzw. Auszubildende.

Abhängig vom Fachthema werden Fortbildungsveranstaltungen in Teilzeit (3 - 4 Stunden) angeboten, um auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden die Teilnahme zu ermöglichen.

3 Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

3.1 Gender-Mainstreaming

Für die Kreisverwaltung Wesel ist eine geschlechtergerechte Verwaltungskultur ein Selbstverständnis. Demnach sind die unterschiedlichen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu berücksichtigen. Als Querschnittsaufgabe ist dieser Grundsatz bei allen Aufgaben, Maßnahmen und Projekten mitzudenken. Gender Mainstreaming und spezielle Frauenfördermaßnahmen sind zwei notwendige und sich gegenseitig ergänzende Strategien, um die im Grundgesetz verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

3.2 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Innerdienstliche Gremien, Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorgaben geregelt ist, werden grundsätzlich jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt. Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien aller Art ist ein wesentliches Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes und gehört somit zu einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur.

3.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die Kreisverwaltung Wesel verfolgt das Ziel wertschätzend zu kommunizieren. Dabei liegt neben der Barrierefreiheit ein besonderes Augenmerk auf der geschlechtsneutralen Ansprache. Wertschätzende Sprache hat das Ziel, dass alle Menschen gleichwertig sichtbar und angesprochen werden – und zwar in ihrer Gleichheit und in ihrer Verschiedenheit im Hinblick auf Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. Wertschätzende Sprache bedeutet auch, so zu kommunizieren, dass es allgemein verständlich ist. Sie ermöglicht eine wirkungsvolle, wertschätzende und zeitgemäße Kommunikation.

3.4 Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten

Alle Statistiken, Erhebungen, Controllings sowie das Berichtswesen und deren Auswertungen sind geschlechtsspezifisch zu erfassen und auch so auszuwerten. Die geschlechtsspezifische Erfassung, Differenzierung und Auswertung erfolgt ebenso im Zusammenhang mit externen Aufgaben und Maßnahmen. Sie dient der Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen.

3.5 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz / Compliance

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

Sexuelle Diskriminierungen verletzen die Menschenwürde und sind extreme Belastungen des Arbeitsalltags. Um solche Belastungen zu vermeiden, erarbeitet die Verwaltung einen Leitfaden für den internen Gebrauch. Darin werden die Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung auch in Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte klar beschrieben. Außerdem sind eindeutige Vorgaben zum Schutz vor sexueller Belästigung enthalten, Anlaufstellen für Opfer von Übergriffen benannt und dienstrechtliche Konsequenzen für Täter aufgezeigt.

4 Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie

Die Kreisverwaltung Wesel erleichtert ihren Mitarbeitenden mit Kindern / betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement, pflegerischen und familiären Aufgaben. Beruf, Pflege und Familie sind nicht nur Frauensache. Die Kreisverwaltung Wesel unterstützt Väter, die von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische, in der Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten, sind bei der Beurteilung der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn diese für zu übertragende Aufgaben relevant sind.

1. Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungs-/ Ausbildungsverhältnisses bei der Kreisverwaltung Wesel ermöglicht.
2. 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.
3. Werden Stellen aufgrund von Elternzeit frei, soll durch die Sicherstellung einer Vertretung oder der zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern sowie Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. eine anschließende Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden führen.
4. Beurlaubten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, auf die nicht verzichtet werden kann, sollen diese vorrangig den Mitarbeitenden angeboten werden, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so stufenweise den 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. Hierzu wird im Fachdienst 11 – Personalservice eine entsprechende Liste der Veränderungswünsche geführt.

5. Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern und Pflegende wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden deren Belange vorrangig berücksichtigt.
6. Eltern und Pflegende erhalten nach Absprache mit ihren Vorgesetzten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungs-/Unterrichtszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kern- bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die grundsätzlich vereinbarte Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt.

4.1 Carezeit

Die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Familienmitgliedes werden für die Beschäftigten flexibel und grundsätzlich in ihrem Sinne ausgeschöpft. Bei ihrer Rückkehr aus der Familienphase haben die Beschäftigten das Recht, wieder unter den gleichen (tarif-) rechtlichen Rahmenbedingungen eingesetzt zu werden. Es wird das Ziel verfolgt, eine Rückkehr in den Beruf so früh und reibungslos wie möglich zu bewerkstelligen.

Allen betroffenen Mitarbeitenden wird ein Beratungsgespräch durch den Fachdienst 11 Personalservice über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung, der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen angeboten. Dabei ist auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie einzugehen.

4.2 Teilzeitbeschäftigung

1. Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich in Teilzeitbeschäftigung besetzbar; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Leitungsfunktionen. Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.
2. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit sind entsprechende organisatorische oder personelle Maßnahmen als Ausgleich zu treffen.
3. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sollen Mitarbeitenden keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung entstehen. Bei Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen soll der Ausschreibungstext Teilzeitkräfte besonders ansprechen.

4. Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitausbildungen angeboten.
5. 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.
6. 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.
7. Teilzeitarbeit, die den Umfang einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung nicht überschreitet, wird beim Kreis Wesel grundsätzlich nicht vereinbart.

4.3 Flexible Arbeitszeiten/Dezentrale Arbeitsformen

Dezentrale Arbeitsformen sind eine wichtige Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Diese Arbeitsformen helfen Familien zeitlich – insbesondere durch wegfallende Wegstrecken - zu entlasten und den Kreis Wesel als attraktiven Arbeitgeber weiterzuentwickeln.

Die Kreisverwaltung hat mit beiden Formen dezentraler Arbeit, der Telearbeit und der mobilen Arbeit, gute Erfahrungen gemacht. Es ist zudem beabsichtigt, die schnelle und stetige Veränderung der Arbeitswelt durch eine regelmäßige Anpassung der Dienstvereinbarung zu berücksichtigen.

Die Einrichtung von dezentralen Arbeitsformen soll daher weiter gefördert werden, ohne dabei jedoch den Wirtschaftlichkeitsaspekt zu vernachlässigen.

1. 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 über die alternierende Telearbeit. Bei allen Stellenbesetzungen erfolgt jeweils eine Überprüfung, ob die Aufgabe auch in Telearbeit wahrgenommen werden kann.

2. Bei der Wahl der individuellen Arbeitszeit von Mitarbeitenden 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.

4.4 Freistellung während der Schulferien

Eltern schulpflichtiger Kinder ist die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzvereinbarungen abzuschließen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Darüber hinaus können andere Mitarbeitende im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprechende Regelungen in Anspruch nehmen. Derartige Vereinbarungen beinhalten einzelfallbezogen entweder eine anteilige Reduzierung des festgelegten Gehaltes während des gesamten Jahres oder die Vor- bzw. Nacharbeit der Zeit der Freistellung. In den Schulferien sind die Mitarbeitenden 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.

4.5 Betriebliche Kinderbetreuung

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zum langfristigen Erhalt bzw. zur Gewinnung von Fach- und Führungskräften wird eine Kindertagespflegestelle in den Räumlichkeiten der Kreisverwaltung Wesel betrieben. In der Kindertagespflegestelle sollen die Kinder der Mitarbeitenden bis zum dritten Lebensjahr betreut werden. Darüber hinaus ist eine Notfallbetreuung für Kinder bis zehn Jahren vorgesehen. Die Notfallbetreuung entfällt in Zeiten, in denen die Kindertagespflegestelle durch reguläre Betreuungsbedarfe ausgelastet ist. Eine Unterstützung zur Lösung individueller Betreuungsbedarfe am Dienort wird durch den FD 15 Kompetenzentwicklung, Digitalisierung und Veränderungsmanagement angeboten.

5 Gendergerechte Personalauswahl und -entwicklung

5.1 Aus-/Fortbildung, Qualifizierung

5.1.1 Ausbildung

1. Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Der Kreis Wesel hat das Ziel, 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 vorzuhalten bzw. 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. Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitausbildungen angeboten.

5.1.2 Qualifizierung

Frauen und Männern ist die Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ohne Einschränkungen zu ermöglichen.

Eine paritätische Teilnahme von Frauen an fachdienstspezifischen, fachdienstübergreifenden, modularen Aufstiegen (§7 Abs. 7 LGG) und Fortbildungsveranstaltungen ist – soweit es sich um eine Auswahl-situation handelt – sicherzustellen.

1. Die Durchführung von Veranstaltungen/Maßnahmen hat so zu erfolgen, dass auch Mitarbeitende, die Beruf, Pflege und Familie vereinbaren wollen, miteinbezogen werden können (z.B. Fortbildungsangebote in Teilzeitform).
2. Fortbildungen werden so angeboten, dass alle infrage kommenden Mitarbeitenden rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Rückkehrende aus längerfristiger Beurlaubung (Wiedereinstiegsseminare). Nehmen

Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.

3. Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.
4. Rückkehrenden Mitarbeitenden sollen Fortbildungen/Unterstützung angeboten werden, die sie auf die Dienstaufnahme vorbereiten. Über diese Angebote sollen die betreffenden Mitarbeitenden mindestens 3 Monate vor Rückkehr informiert werden.
5. 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 teilnehmenden beurlaubten Kräften erstattet.

Transfer gleichstellungsrelevanter Inhalte in die Fortbildungsangebote für Führungskräfte

1. Die inhaltliche Ausgestaltung der Fortbildungsveranstaltungen für die Ebene der Fachdienstleitungen, sowie für Koordinationsleitungen erfolgen in Absprache mit der Gleichstellungsstelle. Die Auswahl der Themen wird auf ihre Gleichstellungsrelevanz hin überprüft. Die Gleichstellungsstelle erhält darüber hinaus die Möglichkeit, Fortbildungsangebote zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie für Führungskräfte durchzuführen. Sie dienen der Sensibilisierung und Unterstützung des Aufgabenfeldes.
2. In Seminaren für Führungskräfte und insbesondere in den Qualifizierungsmaßnahmen für bisher nicht geschulte Führungskräfte sind auch die Themen Frauenförderung und Gender Mainstreaming zu behandeln.
3. Informationsveranstaltungen für Führungskräfte zum Chancengleichheitsplan sind innerhalb des Berichtszeitraumes verpflichtend anzubieten.
4. Zu den Qualifikationen von Führungskräften gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

5.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die im Rahmen einer Dienstvereinbarung festgelegten Grundsätze zur Personalauswahl Stellenbesetzungen auf der Sachbearbeitungsebene sollen das gesamte Personalauswahlverfahren transparenter gestalten, das Risiko von Fehlbesetzungen minimieren und sicherstellen, dass alle Bewerbende bei der Besetzung von Stellen die gleichen Chancen erhalten. Damit soll die Qualität von Auswahlentscheidungen insgesamt erhöht werden.

5.2.1 Ausschreibung

1. Alle Stellen, insbesondere die Stellen von Führungskräften, sind grundsätzlich fachdienstübergreifend auszuschreiben. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn keine Stelle, sondern nur eine Führungsfunktion vakant ist. In diesem Fall soll die Funktion beschränkt auf die hierfür in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des betroffenen Arbeitsbereiches ausgeschrieben werden. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, wenn z.B. übergeordnete Verwaltungsinteressen entgegenstehen.
2. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeitenden 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. 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. Hierzu ist eine Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.
4. Liegen nach einer internen Ausschreibung nicht genügend qualifizierte Bewerbungen von Frauen im Rahmen der Unterrepräsentanz vor und sind keine zwingenden hausrechtsrechtlichen Bestimmungen gegeben, die eine interne Besetzung zwingend vorschreiben, ist die Ausschreibung einmal öffentlich zu wiederholen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Der Fachdienst 11 – Personalverwaltung nimmt in solchen Fallkonstellationen Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem ausschreibenden Fachdienst auf.

5. Interne und externe Stellenausschreibungen im Bereich der Unterrepräsentanz und von Führungsstellen sind 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.
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 sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit und/oder Ehrenamt zu berücksichtigen, soweit diese hierfür von Bedeutung sind (§ 10 Abs. 2 LGG). Ebenso erfolgt eine Überprüfung, ob die wahrzunehmenden Aufgaben auch in Telearbeit erledigt werden können.

5.2.2 Stellenbesetzung

1. Das Auswahlgespräch wird grundsätzlich in Form eines strukturierten Interviews durchgeführt. Den Bewerbenden sollen dabei Fragen zu den einschlägigen Anforderungen der Stelle gestellt werden, die zuvor in standardisierter Form festgelegt wurden. Das Interview kann durch andere Auswahllemente z.B. Arbeitsproben, Situationstests, Kurzvorträge, Rollenspiele usw. ergänzt werden.
2. 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.
3. Frauen sind bei Stellenbesetzungsverfahren im Bereich der Unterrepräsentanz mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen in der Vorauswahl zu berücksichtigen, sofern sie die formalen Voraussetzungen erfüllen.
4. Wird eine Stelle mit einer Teilzeitkraft oder vollzeitnahen Teilzeitkraft besetzt und es entstehen Stellenreste, so ist der entstandene Stellenrest organisatorisch oder personell auszugleichen.
5. Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.

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
 - a. 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, sowie
 - b. anstehenden Umorganisationen und Funktionsübertragungen.
7. Die Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang angehalten, ihre Mitarbeiterinnen zu motivieren, sich der neuen Aufgabe bzw. Funktion zu stellen und sie dabei zu unterstützen.
8. 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 dafür Sorge zu tragen, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen.

5.3 Frauen in Führung

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen sind in der Übersicht unter 2.3 dargestellt.

Führungskräfte sind weiterhin aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und Führungsfunktionen zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.

Obwohl der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten weiterhin deutlich überwiegt, sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Kreisverwaltung Wesel ist somit verhältnismäßig niedrig. Bei der Gewinnung von zukünftigen Führungskräften müssen daher Frauen deutlicher mit eingebunden werden. Es sind Maßnahmen zu konzipieren und umzusetzen, die Frauen den beruflichen Aufstieg ermöglichen sowie die Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf fördern.

Insbesondere kann es notwendig werden, dass, sofern nach einer internen Ausschreibung nicht genügend qualifizierte Bewerbungen von Frauen vorliegen und keine zwingenden haushaltsrechtlichen Bestimmungen gegeben sind, die eine interne Besetzung vorschreiben, die Ausschreibung einmal öffentlich zu wiederholen ist. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Der Fachdienst 11 – Personalverwaltung nimmt in solchen Fallkonstellationen Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem ausschreibenden Fachdienst auf.

Die Kreisverwaltung Wesel wird bis zu einer paritätischen Besetzung von Führungspositionen zukünftig zu besetzende Führungsstellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig an Frauen vergeben, es sei denn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe im Sinne von § 7 (2) LGG überwiegen.

5.3.1 „Interimsführung“

Frauen sind in Führungspositionen der Kreisverwaltung Wesel unterrepräsentiert. Es ist zunehmend schwieriger Führungspositionen grundsätzlich zu besetzen und ausreichend viele potenzielle Nachwuchskräfte – insbesondere unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - dafür zu interessieren. Um dieser Situation entgegenzuwirken, entwickelt die Verwaltung ein Konzept zur Rückkehr von Frauen in Führungspositionen nach längerfristigen Abwesenheiten (z.B. Elternzeit, nach Pflegezeit, Langzeiterkrankung) auf die alte oder eine alternative gleichwertige Führungsposition.

Die konkrete Umsetzung der Maßnahme zum Einsatz von Interimsführungskräften wird in einem gesonderten Konzept ausführlich dargestellt.

6 Zielvereinbarungen

6.1 Gesamtquote

Dem Gesamtziel des grundgesetzlichen Auftrages und dem LGG folgend wird eine paritätische Besetzung auf allen Funktions- und Vergütungsebenen angestrebt.

Insgesamt ist zum Stand 31.12.2021 noch in folgenden Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben:

	männlich	weiblich
EG 4	67%	33%
A 6 / EG 6	61%	39%
A 13 / EG 12 / EG S 18	67%	33%
A 16 / EG 15ü	75%	25%
B 2 / B-Besoldung analog	100%	0%

In diesen Besoldungs-/Entgeltgruppen wird eine paritätische Besetzung angestrebt. Diese soll insbesondere in den Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 13/EG 12/EG S 18 verfolgt werden. In allen anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen besteht eine Parität bzw. eine Überrepräsentanz von Frauen.

Daneben erscheint es zielführend, für bestimmte Berufsgruppen zielgerichtete Maßnahmen festzulegen.

Der Kreistag liegt fest, dass in der Laufzeit des Chancengleichheitsplanes

- für den Bereich der Führungskräfte eine mindestens paritätische Besetzung erreicht bzw. gehalten wird,
- für die Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 13/EG 12/EG S 18 eine paritätische Besetzung erreicht bzw. gehalten werden muss,
- die Ziele der Maßnahmen lt. Anhang zu erreichen sind.

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.

6.2 Anhang: Maßnahmen zum Chancengleichheitsplan 2022-24

- 1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege**
- 2. Geschlechtergerechte und wertschätzende Kommunikation**
- 3. Compliance - Verhalten zur Zusammenarbeit und Führung**
- 4. Entwicklung einer gendergerechten Fortbildungskultur - Talentmanagement**
- 5. Förderung des Führungskräftenachwuchses - Interimsführung**
- 6. Frauen in Führung**
 - 6.1 Untersuchung; Hemmnisse - beruflicher Aufstieg von Frauen
 - 6.2 Führen auf Distanz
 - 6.3 Führen in Teilzeit
- 7. Gendergerechter Zugang zu Stellen mit IT Schwerpunkt**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Pflege und Beruf

Konkrete Maßnahme

Nr. 1

Daten

Schulferienfrei- Regelung, Stand 31.12.2021:

männl. = 3

weibl. = 39

Kennzahlen Inanspruchnahme Elternzeit 2019- 2021 m/w
2019

				Gesamt				bis 2 Mon.			
	ges.	m	w	m	W	ges.	m	W	m	w	ges.
Beamt.	8	4	4	50%	50%	4	4		100%	0%	4
Beschäft.	28	7	21	25%	75%	8	7	1	88%	13%	20
Gesamt	36	11	25	31%	69%	12	11	1	92%	8%	24

2020

				Gesamt				bis 2 Mon.			
	ges.	m	w	m	W	ges.	m	W	m	w	ges.
Beamt.	8	2	6	25%	75%	3	2	1	67%	33%	5
Beschäft.	28	5	23	18%	82%	7	5	2	71%	29%	21
Gesamt	36	7	29	19%	81%	10	7	3	70%	30%	26

2021

				Gesamt				bis 2 Mon.			
	ges.	m	w	m	W	ges.	m	W	m	w	ges.
Beamt.	5	1	4	20%	80%	1	1		100%	0%	4
Beschäft.	32	6	26	19%	81%	7	6	1	86%	14%	25
Gesamt	37	7	30	19%	81%	8	7	1	88%	13%	29

Wesalix

Max. 9 Plätze; Anmeldeschluss 31.10.2021

Für das Kindergartenjahr 2022/23

standen 5 freie Plätze zur Verfügung. Es lagen 9 Anmeldungen vor.

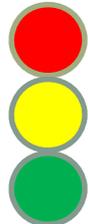
Beschreibung

Die Kreisverwaltung Wesel möchte ihre Attraktivität als Arbeitgeberin erhöhen und Fachkräfte langfristig an sich binden.

CGP 2022-2024

Maßnahme des Chancengleichheitsplans 2022 – 2024

Maßnahme/-n		Umsetzungsstand
<p>Es wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine betriebliche Kinderbetreuung in den Sommerferien eingerichtet. - Das Angebot Wesalix fortgeführt und die Bedingungen der Inanspruchnahme stetig dem Bedarf angepasst - Die Schulferienfrei-Regelung beibehalten - Ein regelmäßiges Informationsangebot zum Thema Pflege eingerichtet - Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit wird aktiv beworben 		
Ziel/-e		
	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Nachweis/-e Kennzahlen		
	<ul style="list-style-type: none"> - Kennzahlen zur Schulferienfrei- Regelung m/w - Kennzahlen Inanspruchnahme Elternzeit m/w - Auslastung vs . Antragszahlen Wesalix 	
Zuständigkeit		
	FD 56, FD11, FD 15	

Geschlechtergerechte, wertschätzende Kommunikation	Konkrete Maßnahme	Nr. 2
Beschreibung	<p>Wertschätzende Sprache hat das Ziel, dass alle Menschen gleichwertig sichtbar und angesprochen werden – und zwar in ihrer Gleichheit und in ihrer Verschiedenheit im Hinblick auf Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. Wertschätzende Sprache bedeutet auch, so zu kommunizieren, dass es allgemein verständlich ist. Sie ermöglicht eine wirkungsvolle, wertschätzende und zeitgemäße Kommunikation. Die Kreisverwaltung Wesel folgt hierbei den Empfehlungen des deutschen Rechtschreibrates.</p>	
CGP 2022-2024	<p>Maßnahme des Chancengleichheitsplans 2022 – 2024</p>	
Maßnahme/-n	<p>Es wird ein Leitfaden entwickelt und den Beschäftigten neben weiteren Anschauungsmaterialien zur Verfügung gestellt. Außerdem wird ein Kurzschulungsprogramm für Mitarbeitende insbesondere Auszubildende vorgehalten.</p>	
Ziel/-e	<p>Die Kreisverwaltung Wesel verfolgt das Ziel wertschätzend zu kommunizieren. Dabei liegt neben der Barrierefreiheit ein besonderes Augenmerk auf der geschlechtsneutralen Ansprache</p>	<p>Umsetzungsstand</p> <p>“</p> 
Nachweis/-e Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> - Produkterstellung - Entwicklung und Durchführung des Schulungsprogramms 	
Zuständigkeit	<p>FD 15, FD10, FD11</p>	

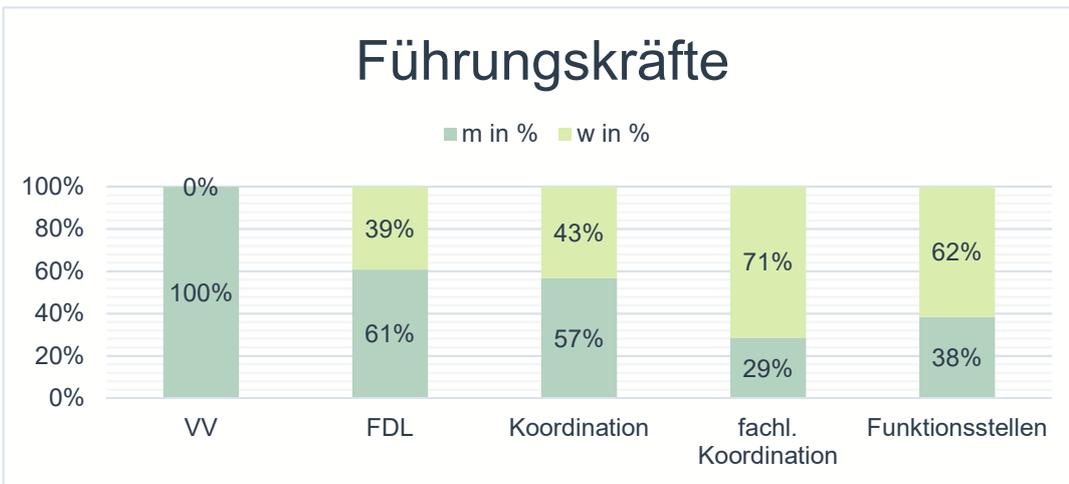
Compliance	Konkrete Maßnahme	Nr. 3
Beschreibung	<p>Ein den Grundsätzen der Kreisverwaltung Wesel entsprechendes Verhalten zur Zusammenarbeit und Führung, insbesondere der Schutz vor verbalen und körperlichen Übergriffen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist sicherzustellen.</p>	
CGP 2022-2024	<p>Maßnahme des Chancengleichheitsplan 2022 – 2024</p>	
Maßnahme/-n	<p>Die Verwaltung erarbeitet einen Leitfaden für den internen Gebrauch. Darin werden die Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung auch in Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte klar beschrieben. Außerdem sind eindeutige Vorgaben zum Schutz vor sexueller Belästigung enthalten, Anlaufstellen für Opfer von Übergriffen benannt und dienstrechtliche Konsequenzen für Täter aufgezeigt.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	<p>Würdevoller Umgang, Schutz vor sexuellen Übergriffen</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen	<p>Produkterstellung</p>	
Zuständigkeit	<p>FD10, FD11, FD 15</p>	

Entwicklung einer gendergerechten Fortbildungskultur – Talentmanagement

Konkrete Maßnahme

Nr. 4

Daten



		m	w	m in %	w in %	m in VZ	w in VZ	m in TZ	w in TZ
VV	4	4	0	100%	0%	4			
FDL	28	17	11	61%	39%	17	9		2
Koordination	67	38	29	57%	43%	38	23		6
fachl. Koordination	7	2	5	29%	71%	2	3		2
Funktionsstellen	13	5	8	38%	62%	5	5		3
gesamt	119	66	53	55%	45%	66	40	0	13

Beschreibung

Im Rahmen der Personalentwicklung soll es Mitarbeitenden möglich sein, sich während ihrer Beschäftigungszeit beruflich weiterzuentwickeln. Zeitliche und finanzielle Ressourcen für Fortbildungen sollen (zentral und dezentral) zielgerichtet eingesetzt und ausgeschöpft werden, um ein umfassendes Talentmanagement zu unterstützen.

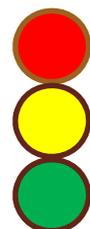
CGP 2022-2024

Maßnahme des Chancengleichheitsplan 2022 – 2024

Maßnahme/-n

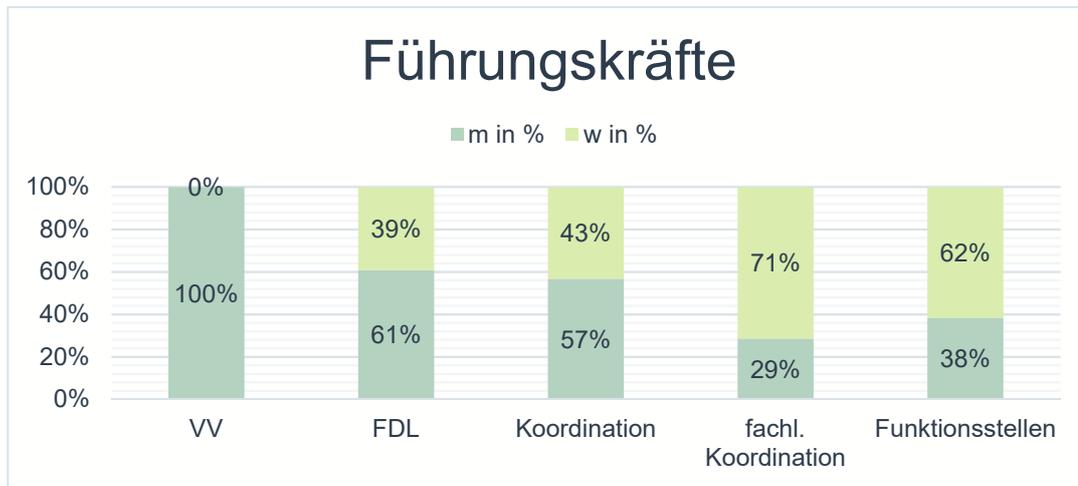
Entwicklung eines ganzheitlichen Konzeptes zur Gestaltung des Talentmanagements in der Kreisverwaltung Wesel unter Einbindung in die Personalentwicklungsstrategie der Verwaltung.
Zentrale Fortbildungsangebote werden unter Berücksichtigung von Teilzeitangeboten gestaltet.

Umsetzungsstand



Ziel/-e	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	
Nachweis/-e Kennzahlen		
	Konzepterstellung	
Zuständigkeit	FD 15, FD 11, FD 16	

Daten



		m	w	m in %	w in %	m in VZ	w in VZ	m in TZ	w in TZ
VV	4	4	0	100%	0%	4			
FDL	28	17	11	61%	39%	17	9		2
Koordination	67	38	29	57%	43%	38	23		6
fachl. Koordination	7	2	5	29%	71%	2	3		2
Funktionsstellen	13	5	8	38%	62%	5	5		3
gesamt	119	66	53	55%	45%	66	40	0	13

Beschreibung

Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Ihnen sind Aufstiegschancen zu ermöglichen bzw. in allen Lebenslagen sicherzustellen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Fort- und Weiterbildung neben der Sorgearbeit möglich sein muss. Die Qualifizierung, die mit Übernahme einer Führungsposition (ab Koordinationsleitung) zu absolvieren ist, bedeutet eine Mehrfachbelastung, die in ihrer aktuellen Form dem Anspruch der Kreisverwaltung Wesel, ihre Mitarbeitenden aktiv bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, nicht gerecht wird.

CGP 2022-2024

Maßnahme des Chancengleichheitsplan 2019 – 2021

Maßnahme/-n

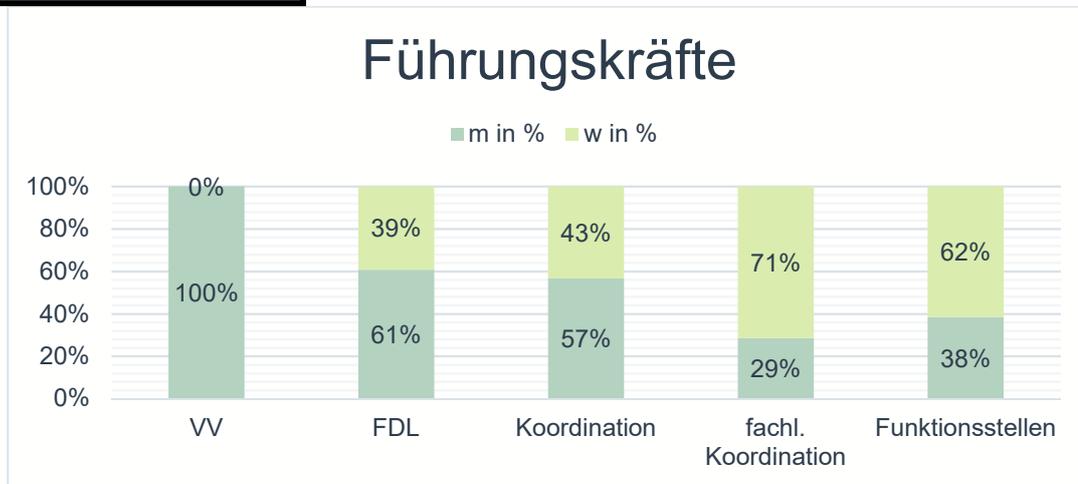
Das in der Laufzeit des CGP 2019-2021 entwickelte Konzept zur Interimsführung ist umzusetzen und mit Stellenanteilen zu hinterlegen. In Mitarbeitendengesprächen ist aktiv von Führungskräften auf diese Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung hinzuweisen. Es sind Standards zur Identifizierung und Auswahl geeigneter Bewerbenden zu entwickeln und eine mindestens paritätische Besetzung zu gewährleisten.

Umsetzungsstand



Ziel/-e	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	
Nachweis/-e Kennzahlen	Kennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> - Teilnahmequote m/w Aufstiegsqualifizierung - Besetzung von Führungsstellen durch Interimsführungskräfte m/w 	
Zuständigkeit	Alle Führungskräfte, FD 15, FD 11	

Daten



		m	w	m in %	w in %	m in VZ	w in VZ	m in TZ	w in TZ
VV	4	4	0	100%	0%	4			
FDL	28	17	11	61%	39%	17	9		2
Koordination	67	38	29	57%	43%	38	23		6
fachl. Koordination	7	2	5	29%	71%	2	3		2
Funktionsstellen	13	5	8	38%	62%	5	5		3
gesamt	119	66	53	55%	45%	66	40	0	13

Beschreibung

Frauen sind in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Die berufliche Weiterentwicklung wird häufig durch Elternschaft und Sorgearbeit zurückgestellt. Unter Umständen bestehen weitere Hemmnisse.

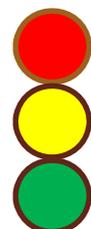
CGP 2022-2024

Maßnahme des Chancengleichheitsplan 2022 – 2024

Maßnahme/-n

Es wird hausintern im Rahmen einer Befragung erhoben, welche Hemmnisse bezüglich beruflicher Aufstiege bei weiblichen Beschäftigten bestehen. Auf der Grundlage der Ergebnisse werden passgenaue Maßnahmen der Personalentwicklung initiiert, die Ergebnisse den Führungskräften vermittelt, und die jährlichen Mitarbeitendengespräche dazu genutzt, um aktiv Chancen und Angebote zu bewerben und Hemmnisse gezielt abzubauen.

Umsetzungsstand



Ziel/-e	<p>Strukturen werden so verändert, dass eine weitere Verbesserung der beruflichen Situation weiblicher Beschäftigter eintritt.</p>	
Nachweis/-e Kennzahlen		
	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung der Untersuchung - Aufbereitung der Ergebnisse und Kommunikation an die FD - Im Rahmen der halbjährlichen Berichtspflicht der Fachdienste an die Gleichstellungsstelle sind Angaben zu machen, wie sich die Personalmaßnahmen auswirken. 	
Zuständigkeit		
<p>FD 15, FD 11</p>		

Frauen in Führung - Führen auf Distanz	Konkrete Maßnahme	Nr. 6.2
---	-------------------	---------

Daten

		m	w	m in %	w in %	m in VZ	w in VZ	m in TZ	w in TZ
VV	4	4	0	100%	0%	4			
FDL	28	17	11	61%	39%	17	9		2
Koordination	67	38	29	57%	43%	38	23		6
fachl. Koordination	7	2	5	29%	71%	2	3		2
Funktionsstellen	13	5	8	38%	62%	5	5		3
gesamt	119	66	53	55%	45%	66	40	0	13

mobiles Arbeiten / Telearbeit

Stand 31.12.2021

	ges.	m	w	m	w
mobiles Arbeiten	721	261	460	36%	64%
Telearbeit	73	20	53	27%	73%
Gesamt	794	281	513	35%	65%

Beschreibung

Mobile Zusammenarbeit ist in vielen Fachdiensten bereits seit der pandemischen Lage gelebte Praxis. In Ermangelung von Raumkapazitäten und in Anlehnung an die Umsetzung „Neue Arbeit - Neue Räume“ werden ihnen weitere folgen. Auch der Wunsch der Mitarbeitenden nach flexibleren Arbeitsbedingungen u.a. zur besseren Vereinbarkeit von Familie/ Sorgearbeit und Beruf soll in der weiteren Ausgestaltung Berücksichtigung finden. In einem ersten Schritt erarbeitete die Kreisverwaltung Wesel dazu die Dienstvereinbarung zu dezentralen Arbeitsformen. Arbeitszeitmodelle stehen aktuell auf dem Prüfstand. Elementar für die erfolgreiche Zusammenarbeit, Sichtbarmachung von Leistung und Personalentwicklung auf Distanz ist die Fähigkeit zu führen.

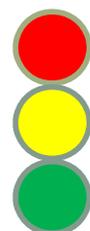
CGP 2022-2024

Maßnahme des Chancengleichheitsplan 2022 – 2024

Maßnahme/-n

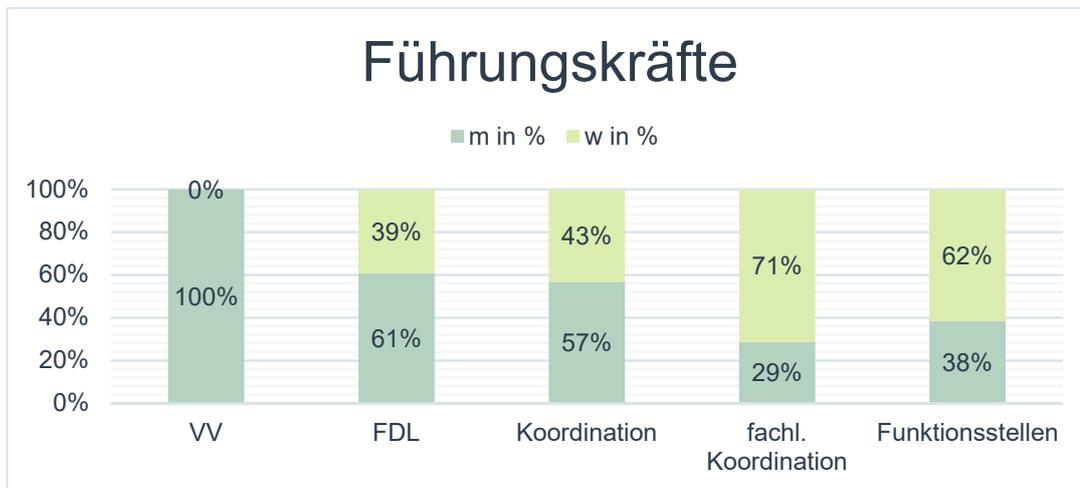
- Digitale Kernkompetenzen zu einem Kompetenzprofil zusammenfassen
- Kompetenzbasierte Auswahlverfahren für Führungspositionen etablieren
- Dezentrale Arbeitsformen und Anpassung der Arbeitszeitmodelle installieren
- technische Voraussetzung für Führung/ Teamprozesse auf Distanz schaffen
- Vereinbarungen zur Team- und Personalentwicklung auf Distanz treffen

Umsetzungsstand



Ziel/-e	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	
Nachweis/-e Kennzahlen		
	<ul style="list-style-type: none"> - Konzepterstellung Führen auf Distanz - Bericht der IT zur technischen Ausstattung der MA - Vergleich Genehmigung mobiler Arbeit/ Telearbeit m/w 	
Zuständigkeit		
FD 15, FD 11, FD 16		

Daten



		m	w	m in %	w in %	m in VZ	w in VZ	m in TZ	w in TZ
VV	4	4	0	100%	0%	4			
FDL	28	17	11	61%	39%	17	9		2
Koordination	67	38	29	57%	43%	38	23		6
fachl. Koordination	7	2	5	29%	71%	2	3		2
Funktionsstellen	13	5	8	38%	62%	5	5		3
gesamt	119	66	53	55%	45%	66	40	0	13

Beschreibung

Stellen insbesondere mit Führungs- und Personalverantwortung werden bisher in Vollzeit und im echten Jobsharing ausgeschrieben. Dadurch wird die Bewerbendenlage eingeschränkt und Stellen in den allermeisten Fällen mit einer Vollzeitkraft besetzt. Dabei macht die Kreisverwaltung Wesel sehr gute Erfahrungen mit Führungskräften, die ihren Stundenumfang nachträglich reduziert haben. Eine Stellenbesetzung von Führungsfunktionsstellen im Umfang von mindestens 30 Stunden ist mit flankierenden personellen bzw. organisatorischen Maßnahmen zu ermöglichen.

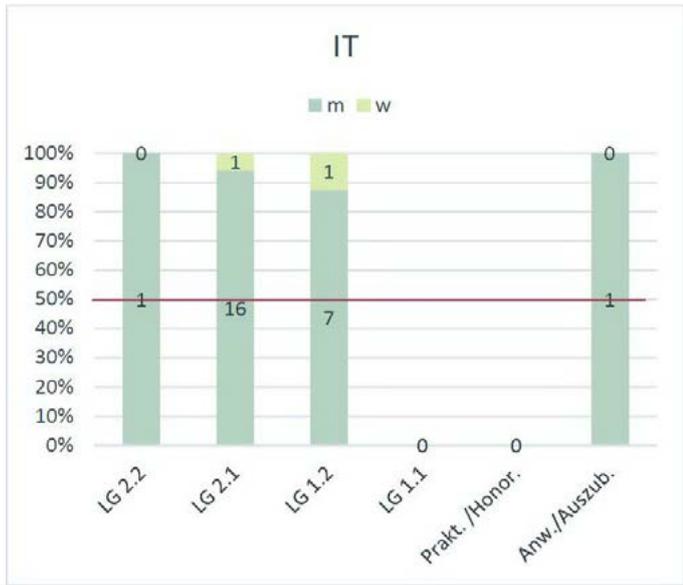
CGP 2022-2024

Maßnahme des Chancengleichheitsplan 2022 – 2024

Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> - Führungspositionen mit und ohne Personalverantwortung sind neben Vollzeit- und Jobsharing grundsätzlich auch in Teilzeit (mindestens 30 Stunden) auszuschreiben - Bei einer Besetzung in Teilzeit sind Stellenreste organisatorisch und personell aufzufangen, dabei kann auf eine Stellvertretungsregelung zurückgegriffen werden 	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	
Nachweis/-e Kennzahlen		
	Konzepterstellung	
Zuständigkeit	FD 15, FD 11, FD 16	

Gendergerechter Zugang zu Stellen mit IT-Schwerpunkt	Konkrete Maßnahme	Nr. 7
--	-------------------	-------

Daten



	ges.	m	w	m	w
LG 2.2	1	1	0	100%	0%
LG 2.1	17	16	1	94%	6%
LG 1.2	8	7	1	88%	13%
LG 1.1	0	0	0	---	---
Prakt./Honor.	0	0	0	---	---
Anw./Auszub.	1	1	0	100%	0%
Gesamt	27	25	2	93%	7%

Beschreibung

Hervorgehend aus der Digitalisierungsoffensive der Kreisverwaltung Wesel werden aktuell und in Zukunft vermehrt Stellen mit IT Bezug geschaffen. Daraus ergeben sich auch höherwertige Stellen, die einerseits für Verwaltungskräfte mit entsprechender beruflicher Vorerfahrung und andererseits spezialisierten Fachkräften zugänglich sind. Entsprechende Voraussetzungen sind klar zu formulieren, Zugangsvoraussetzungen transparent zu machen und entsprechende berufliche Weiterentwicklungschancen aufzuzeigen. Außerdem sind Angebote der Personalentwicklung in Form von Fort- und Weiterbildungsangeboten zu schaffen und Frauen der Zugang aktiv zu ermöglichen und arbeitgebergefördert anzubieten.

CGP 2022-2024

Maßnahme des Chancengleichheitsplan 2022 – 2024

Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
<ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildungsangebote schaffen; den Zugang aktiv unter Berücksichtigung von Teilzeitangeboten ermöglichen und arbeitgebergefördert anbieten. • Einrichtung Bachelor-Studiengang Verwaltungsinformatik • Einrichtung von geförderten Weiterbildungsmaßnahme eGovernment unter Berücksichtigung von Teilzeitangeboten • Angebot für Studierende von Hochschulen zur Leistung von Praxissemestern in der Kreisverwaltung Wesel insb. auch IT-affinen Studiengängen 	

Ziel/-e

Zugangschancen in IT Stellen / Fachkarrieren fördern.

Nachweis/-e Kennzahlen

- IT nach Laufbahngruppen m/w (Erhöhung des Frauenanteils)

Zuständigkeit

FD 15, FD 10, FD 11



Kreis Wesel - Der Landrat
Reeser Landstraße 31, 46483 Wesel
Telefon 0281 207-0
E-Mail info@kreis-wesel.de

www.kreis-wesel.de