



Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Mettmann

2024-2028

Inhalt

Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Mettmann 2024-2028	1
Vorwort	4
Gesetzliche Grundlagen	5
Geltungsbereich	5
Weitere Arbeits- und Handlungsgrundlagen der Kreisverwaltung	5
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	6
Beschreibung der gegenwärtigen Situation (Stichtag 31.12.2023)	7
Teilzeitbeschäftigung	7
Vorbelegungsrecht Kindergarten	9
Telearbeit und Flexibles Arbeiten	10
Telearbeit	10
Flexibles Arbeiten	11
Analyse höherer und leitender Positionen	12
Beschäftigte in der Laufbahngruppe 2.2 (ehemals höherer Dienst)	12
Beschäftigte E 9 / A 9 / S 9 bis E 13 / A 13 / S 13	13
Führungs- und Leitungspositionen	14
Auszubildende	14
Maßnahmen	15
1. Handlungsfeld: Förderung der Gleichstellung	15
1.1 Grundsätzliches	15
1.2 Förderung eines guten Arbeitsklimas	16
1.3 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen	18
2. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
2.1 Teilbarkeit aller Stellen und Arbeitsplätze	19
2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung	19
2.3 Kinderbetreuung	20
2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten	21
3. Handlungsfeld: Abbau der Unterrepräsentanz	21
3.1 Definition der Bereiche	21
3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen	22
3.3 Nachwuchsförderung	22
3.4 Frauenquote in Führungspositionen erhöhen	23
Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplan sowie Inkrafttreten	23
Impressum	24

Vorwort

In einer Zeit, in der der Wandel und die Vielfalt unserer Gesellschaft zunehmen, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir als öffentliche Verwaltung nicht nur Schritt halten, sondern aktiv dazu beitragen, eine gerechte und inklusive Umgebung für alle – unsere Mitarbeitenden ebenso wie die Bürgerinnen und Bürger des Kreises – zu schaffen.

Mit fast 1.700 Beschäftigten ist es der Kreisverwaltung Mettmann ein Anliegen, allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen und die erforderliche Unterstützung zuteilwerden zu lassen.

Hierfür ist auch das Schaffen von Bewusstsein für Diversität ein wichtiger Eckpfeiler, der darauf abzielt, unser Haus auch weiterhin für alle Menschen zugänglich und einladend zu machen. Wir erkennen Vielfalt als eine Chance an, die wir auch weiterhin aktiv nutzen möchten.

Ein weiterer Pfeiler unserer Gleichstellungsarbeit soll in den nächsten Jahren die Väterförderung sein.

Die Förderung von Vätern ist ein oft vernachlässigtes, aber dennoch äußerst wichtiges Thema, das wir nun aktiv angehen. Wir wollen sicherstellen, dass alle Eltern, unabhängig von ihrem Geschlecht, die Möglichkeit haben, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Auch für diesen Themenkomplex legen wir großen Wert auf die Bedeutung von Netzwerken und Gemeinschaften. Durch die Förderung von Netzbildung innerhalb unserer Verwaltung möchten wir ein Umfeld schaffen, in dem der Austausch von Ideen, Erfahrungen und Unterstützung fließt. Denn wir sind überzeugt, dass Zusammenarbeit und Zusammenhalt die Grundlage für unseren gemeinsamen Erfolg sind.

Die Beibehaltung der weitestgehend paritätischen Besetzung in unseren Führungspositionen sowie der Abbau der Unterrepräsentanz von weiblichen oder männlichen Beschäftigten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Kreisverwaltung ist uns ein wichtiges Anliegen für die kommenden Jahre.

Dieser positive Prozess ist Motivation für unsere stetige Weiterentwicklung. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan, der den Gleichstellungsplan 2019–2024 fortschreibt, soll eine Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen weiter vorangetrieben werden.

Wir freuen uns, diese Themen mit allen Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Mettmann in den nächsten Jahren weiterzuentwickeln und nehmen auch Ihre Anregungen und Ideen hierzu gerne entgegen.



Thomas Hendele
Landrat



Jana Lihl
Gleichstellungsbeauftragte



Jutta Pilz
Amtsleiterin Personalamt

Gesetzliche Grundlagen

Das Verfassungsgebot aus Art. 3 unseres Grundgesetzes fordert den Staat auf, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Die Konkretisierung dieses Auftrags erfolgt insbesondere im Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein–Westfalen (LGG NRW).

Gem. § 5 Abs. 1 LGG NRW erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Kreisverwaltung Mettmann.

Für die Beschäftigten des Jobcenters ME–aktiv haben die Regelungen des Gleichstellungsplans des Jobcenters Gültigkeit.

Weitere Arbeits- und Handlungsgrundlagen der Kreisverwaltung

Im Mai 2019 wurde das **Personalmanagementkonzept** des Kreises mit dem Untertitel „Personelle Perspektiven – Beschäftigte gewinnen, fördern und binden“ veröffentlicht. Die im Folgejahr beginnende Corona- Pandemie hat viele Planungen und Handlungsansätze beeinträchtigt und die Personalentwicklung erheblich belastet. Ein neu zu entwickelndes Personalentwicklungskonzept soll die Pläne aus diesem Personalmanagementkonzept aufgreifen und auf ihren Umsetzungsstand und ihre Aktualität überprüfen. Ziel ist, konkrete Maßnahmen und Pläne zur Umsetzung, angepasst an die aktuellen Erfordernisse, aufzuzeigen. Dabei wird großer Wert auf Partizipation gelegt, denn die im Konzept aufgezeigten Ziele und Projekte sollen aus dem Arbeitsalltag des Personalbereichs zusammen mit der Verwaltungsführung, dem Personalrat, aber auch den Führungskräften und Mitarbeitenden des Hauses dialogisch entwickelt werden. Der Kreis Mettmann stellt sich auch vor dem Hintergrund des zu erwartenden Personalmangels den Anforderungen an eine zukunftsfähige Verwaltung, um weiterhin nah an den Bürgerinnen und Bürgern und dienstleistungsorientiert seine Aufgaben zu erfüllen. Neben den organisatorischen Ansätzen der Aufgabenkritik und der Optimierung von Abläufen ist dies nur mit einer zukunftsorientierten Personalpolitik zu erreichen. deren Ziel ist es, die Kreisverwaltung Mettmann als attraktiven Arbeitgeber auf dem Markt zu positionieren, das vorhandene Personal durch Personalentwicklung effektiv einzusetzen und an die Kreisverwaltung als Arbeitgeber zu binden. Die drei Teilbereiche Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung beeinflussen sich dabei wechselseitig.

Ein wichtiger Baustein, um den steigenden Anforderungen an das Dienstleistungsangebot der Verwaltung und den mitarbeitendenbezogenen Gestaltungswünschen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden, ist die Öffnung der Arbeitszeitgestaltung, die in der **Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Kreisverwaltung Mettmann (DV FAZ)** geregelt ist.

Ähnliche Ziele verfolgt die **Dienstvereinbarung zur Telearbeit in der Kreisverwaltung Mettmann**. Die Telearbeit wird mit dem Ziel der Mitarbeitendenbindung und –motivation im Sinne des attraktiven Arbeitgebers Kreis Mettmann angeboten. Sie dient insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unterstützt ferner die Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsarbeit und den Ressourceneinsatz durch die gemeinsame Nutzung von Arbeitsplätzen.

Die **Allgemeine Dienst- und Geschäftsordnung (ADGO)** der Kreisverwaltung enthält deutliche Regelungen unter der Überschrift „Wahrung der persönlichen Integrität“, die den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Plan werden dazu weitere Handlungsempfehlungen gegeben.

Zur besseren Einordnung der Themen in die gesamte Personalpolitik der Kreisverwaltung ist dieser Gleichstellungsplan im Kontext mit den oben aufgeführten Arbeits- und Handlungsgrundlagen zu sehen. Er steht mit deren Zielsetzungen im Einklang. Maßnahmen z.B. zur Gewinnung von Fachkräften dürfen keinesfalls der gesetzlichen Zielrichtung der Gleichstellungsförderung entgegenlaufen, sondern müssen diese immer in ihre Zielsetzung einpassen.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Entsprechend der Vorgaben aus § 3 der Kreisordnung für das Land Nordrhein–Westfalen (KrO NRW) ist zur Wahrnehmung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW in Verbindung mit der Kreisordnung NRW.

Demnach wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Vorhaben und Maßnahmen des Kreises mit, die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben (§ 3 Abs. 2 Kreisordnung NRW).

Konkret unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte nach § 17 des LGG NRW die Dienststelle und wirkt bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
2. organisatorische Maßnahmen
3. soziale Maßnahmen
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

Kontaktdaten der Gleichstellungsstelle

E-Mail: gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de



Jana Lihl
Gleichstellungsbeauftragte
Büro 1.514
Tel.: 02104 99-1023

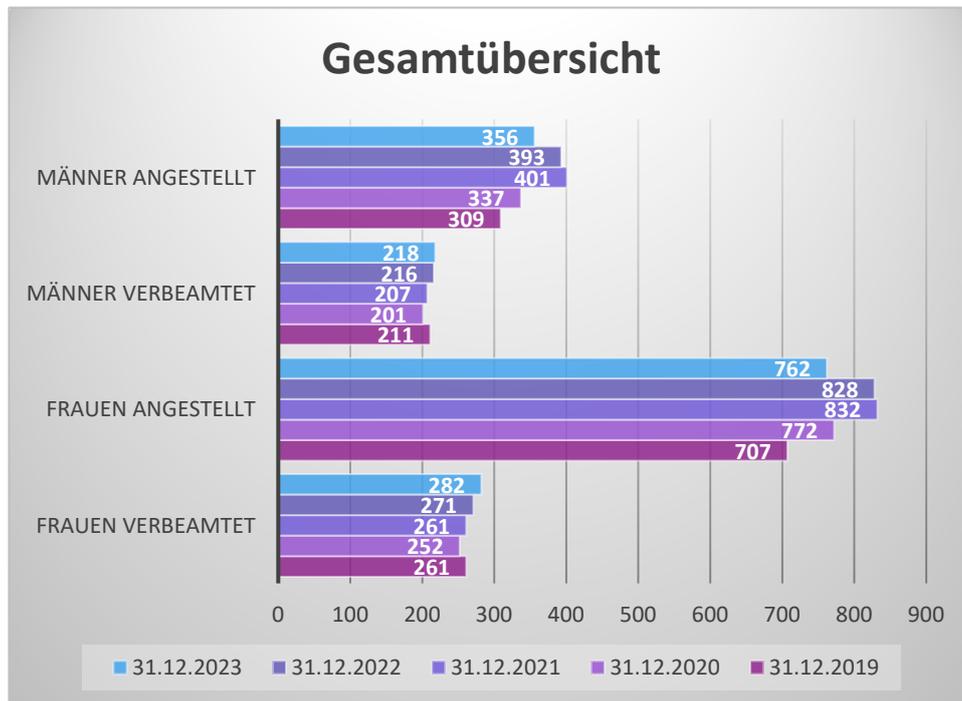


Sandra Leu
stellv.
Gleichstellungsbeauftragte
Tel.: 02104 99-1145



Anne Sauter
stellv.
Gleichstellungsbeauftragte
Tel.: 02104 99-1078

Beschreibung der gegenwärtigen Situation (Stichtag 31.12.2023)

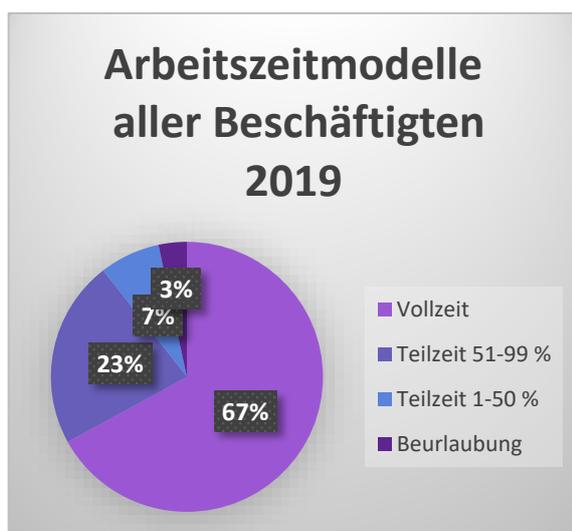


Zum Stand 31.12.2023 waren bei der Kreisverwaltung Mettmann 1.618 Menschen beschäftigt. Die **Beschäftigtenzahlen** sind insbesondere infolge der Pandemie und der daraus resultierenden personellen Herausforderungen in den Jahren 2020 bis 2022 zunächst gestiegen.

Wenn die Entwicklungen der Jahre 2020–2022 unberücksichtigt bleiben, ist die Beschäftigtenzahl von 2019–2023 um 8,7 % gestiegen. Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt – wie bereits seit Jahren – bei 65 %. Der Anteil der männlichen Beschäftigten entsprechend bei 35 %.

Dass in der Kreisverwaltung mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, entspricht dem allgemeinen Beschäftigungsbild in öffentlichen Verwaltungen.

Teilzeitbeschäftigung



Von den 1.618 Mitarbeitenden sind zum Stichtag 31.12.2023 548 Personen, das sind ca. 34 %, in Teilzeit tätig. Hiervon sind 64 Beschäftigte männlich, was einem Anteil von 11,7 % an den Teilzeitbeschäftigten entspricht.

Im Vergleich dazu arbeiteten zum Stichtag 31.12.2019 von 1.488 Mitarbeitenden 441 Personen in Teilzeit. Dies entsprach einem Anteil in Höhe von 30 %. Hier lag der Anteil der männlichen Beschäftigten noch bei 9 %.

Die Entwicklung ist – mit einer pandemiebedingten Schwankung – im Vergleich der Jahre 2019 und 2023 entsprechend steigend:



Im Vergleich lässt sich erkennen, dass sowohl 2019 als auch 2023 die Anzahl der weiblichen Beschäftigten, die in Vollzeit tätig sind, weit hinter der Anzahl der männlichen Beschäftigten zurücksteht. Gründe hierfür können auch heute noch in geschlechtsspezifischen Rollenbildern liegen, die familiäre Verpflichtungen – unabhängig ob es sich um die Sorge für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige handelt – regelmäßiger bei den weiblichen Familienmitgliedern verorten.

Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten ist die Anzahl derer gesunken, die ihrer Beschäftigung im Rahmen der vollen Wochenarbeitszeit nachgehen.

Gleichzeitig – wenn auch nicht im gleichen Umfang – ist die Anzahl derer gestiegen, die einer Teilzeitbeschäftigung in Höhe von 51-99 % ihrer Regelarbeitszeit nachgehen.

Dabei lassen sich – neben dem Umstand, dass in seltenen Fällen Stellen nur in Teilzeit zur Verfügung stehen und entsprechend besetzt werden können – auch immer mehr Mitarbeitende antreffen, die einer

sogenannten „voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung“ nachgehen. Weit überwiegend erfolgt der Einsatz in Teilzeit allerdings aufgrund der individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden.

Es muss also grundsätzlich unterschieden werden, aus welchen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht ist.

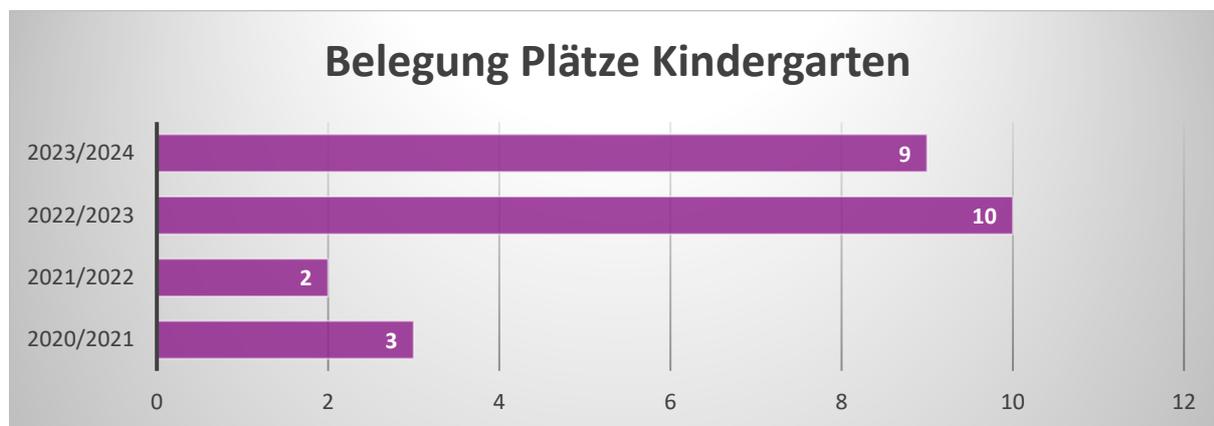
In beiden Fällen werden Mitarbeitende durch die Abteilung Personalservice beraten und sowohl die Reduzierung als auch die Aufstockung von Stunden unter Berücksichtigung der individuellen Faktoren sowie der dienstlichen Belange nach Möglichkeit zeitnah umgesetzt.

Vorbelegungsrecht Kindergarten

Der Kinderbetreuung kommt beim Wiedereinstieg und in der Planung der Familienphase eine zentrale Bedeutung zu.

Die Kreisverwaltung Mettmann hat für Kinder ihrer Mitarbeitenden im AWO-Kindergarten an der Düsseldorfer Straße ein Vorbelegungsrecht von maximal 20 Plätzen. Seit dem Kindergartenjahr 2021/2022 ist auch die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren möglich.

Es besteht eine Wahlmöglichkeit bzgl. des Betreuungsumfangs in Höhe von 35 oder 45 Stunden pro Woche. Seit Jahren werden nicht alle verfügbaren Plätze belegt – durch die Anpassung des Alters der zu betreuenden Kinder auf 2 Jahre statt vormals 3 Jahre ist jedoch eine steigende Inanspruchnahme zu verzeichnen.



Grundsätzlich ist festzustellen, dass die meisten Eltern ihre Kinder bevorzugt wohnortnah in eine Betreuung geben. Hier können bereits Kontakte für die anschließende Schulzeit geknüpft werden und auch logistische Fragen sind oft in der Gesamtbetrachtung einfacher zu lösen.

Das Angebot der beschäftigungsnahen Betreuung wird von den Mitarbeitenden häufig als alternative Möglichkeit in Betracht gezogen.

Ansprechpartner bei der Kreisverwaltung für die Belegung der Kindergartenplätze

David Bruhn

Büro 1.407

Tel.: 02104 99-1203

E-Mail: david.bruhn@kreis-mettmann.de

Telearbeit und Flexibles Arbeiten

Zusätzlich zu den Regelungen der **flexiblen Arbeitszeit** und der Beschäftigung in Teilzeit bietet die Kreisverwaltung für ihre Mitarbeitenden Telearbeit und Flexibles Arbeiten an.

Die Rahmenbedingungen sowie Rechte und Pflichten bei der Teilnahme an diesen Arbeitsmodellen beschreibt die jeweils gültige Dienstvereinbarung. Es erfolgt zudem eine Abgrenzung zum Begriff der mobilen Arbeit. Die Arbeitsmodelle basieren auf gegenseitigem Vertrauen und beidseitigem Entgegenkommen. Das Angebot verfolgt das Ziel der Mitarbeitendenbindung und -motivation im Sinne eines attraktiven Arbeitgebers Kreis Mettmann und dient auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Kreisverwaltung fördert die Einrichtung von Telearbeitsplätzen im Rahmen der jeweiligen dienstlichen Möglichkeiten. Eine Bewilligung erfolgt nach sorgfältiger Abwägung zwischen dienstlichen und persönlichen Interessen der Antragstellenden.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass durch die pandemiebedingten Herausforderungen und die dadurch erforderlichen flexiblen und kurzfristigen Lösungen (sowohl zur Aufgabenerledigung als auch als Reaktion auf die persönlichen Belange der Mitarbeitenden) aktuell eine Kombination beider Varianten im Haus vorherrscht. Diese wird durch eine aktualisierte Dienstvereinbarung **kurzfristig gelöst**.

Sie wird die Anzahl der Vereinbarungen und Möglichkeiten nicht beschneiden, sondern lediglich eine Verschiebung der Anteile beider Varianten nach sich ziehen.

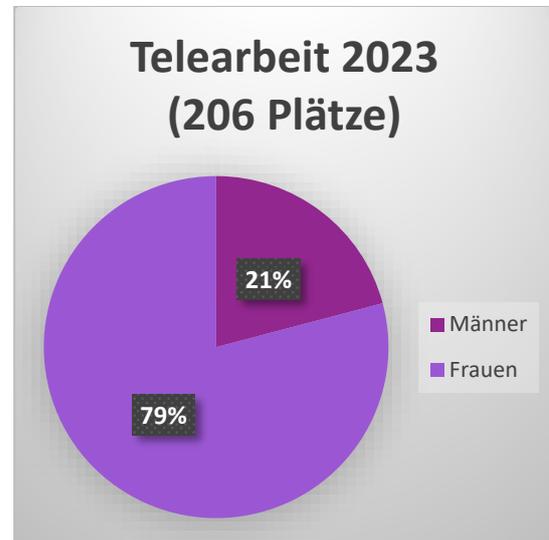
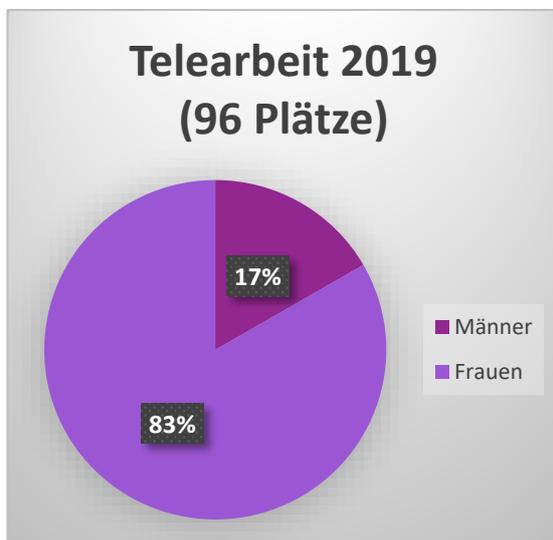
Die Kultur im Haus sieht vor, dass Kommunikation und Zusammenarbeit nicht dauerhaft fernmündlich oder hybrid erfolgen sollen. Einige Themen erfordern eine persönliche Ansprache und auch der Austausch in und am Rande von Präsenz-Zeiten soll durch die Führungskräfte gefördert werden.

Telearbeit

Telearbeit beschreibt ein Arbeitsmodell, bei dem ein vereinbarter Teil der Arbeit gestützt durch Informationstechnik regelmäßig von einem Arbeitsplatz im Privatbereich der Mitarbeitenden aus erbracht wird. In der Regel handelt es sich um alternierende Telearbeit. Der zeitliche Umfang der Arbeit in der Dienststelle und am häuslichen Arbeitsplatz wird zwischen Telearbeitenden und der jeweiligen Führungskraft individuell vereinbart. Von Telearbeit ist dann auszugehen, wenn über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig an festgelegten Tagen von zu Hause aus gearbeitet werden soll.

Auch die Telearbeit wird mit dem Ziel der Mitarbeitendenbindung und -motivation im Sinne eines attraktiven Arbeitgebers angeboten.

Das Modell der Telearbeit ist – unter ständiger Weiterentwicklung – bereits seit 2006 bei der Kreisverwaltung möglich. Während 2019 noch 96 Mitarbeitende (6,8 % der Mitarbeitenden) Telearbeit in Anspruch genommen haben, sind es 2023 bereits 206 Mitarbeitende (12,7 % der Mitarbeitenden). Hierbei ist auch der Anteil der männlichen Mitarbeitenden gestiegen.

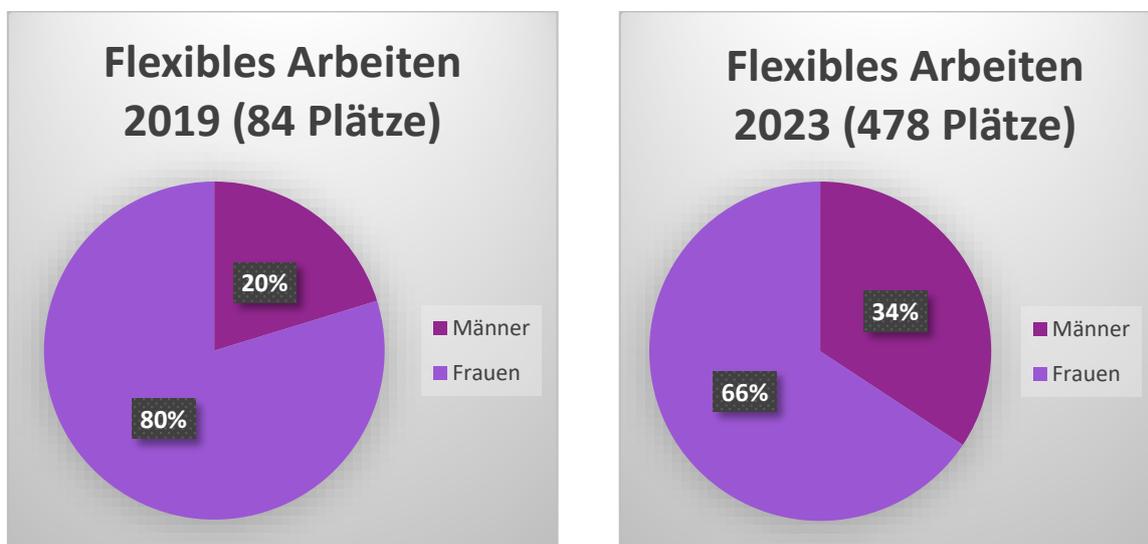


Flexibles Arbeiten

Flexibles Arbeiten (auch flexible Telearbeit) beschreibt eine kurzfristige Vereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über die Erbringung eines Teils der Arbeit von zu Hause als situationsnahe Reaktion auf Arbeitsanforderungen oder persönliche Belange der Mitarbeitenden.

In den vergangenen Jahren ist das Handlungsportfolio um das Modell des Flexiblen Arbeitens erweitert worden. Hierdurch bietet sich die zusätzliche Möglichkeit, Mitarbeitenden, die in einem geringen Umfang von zu Hause arbeiten, diese Möglichkeit kurzfristig und flexibel einzurichten. Das Flexible Arbeiten bietet eine geringere zeitliche Bindung als die Telearbeit und eignet sich als situationsnahe Reaktion auf besondere Arbeitsanforderungen oder persönliche Belange der Mitarbeitenden. Es steht grundsätzlich auch Führungskräften offen. Die Ausgestaltung ist als laufende Aufgabe durch Führungskraft, Beschäftigte und das ggf. das Team wahrzunehmen und erfordert eine schriftliche Vereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden.

Während 2019 noch 84 Mitarbeitende die Möglichkeiten des Flexiblen Arbeitens genutzt haben, sind es 2023 bereits 478:



Es lässt sich somit eine Steigerung von 6 % der Mitarbeitenden in 2019 auf 30 % der Mitarbeitenden in 2023 verzeichnen.

Obleich diese Steigerung – auch in der Gesamtbetrachtung mit der Telearbeit – durch die Pandemie verstärkt wurde, entspricht sie ebenfalls der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung.

Bereits in der Mitarbeitendenbefragung im Jahre 2018 wurde der Wunsch nach einer Ausweitung der diesbezüglichen Möglichkeiten deutlich.

Durch die nun erfolgende Überarbeitung der Dienstvereinbarung werden die Begrifflichkeiten und Möglichkeiten für die Mitarbeitenden nochmal deutlich an Transparenz gewinnen, sodass die Zahl derer, die eine der beiden Varianten in Anspruch nimmt, weiter steigen wird.

Dies stellt eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Mitarbeitendenbindung und -gewinnung dar.

Ansprechpartnerinnen bei der Kreisverwaltung für Telearbeit und Flexibles Arbeiten

E-Mail: telearbeit@kreis-mettmann.de

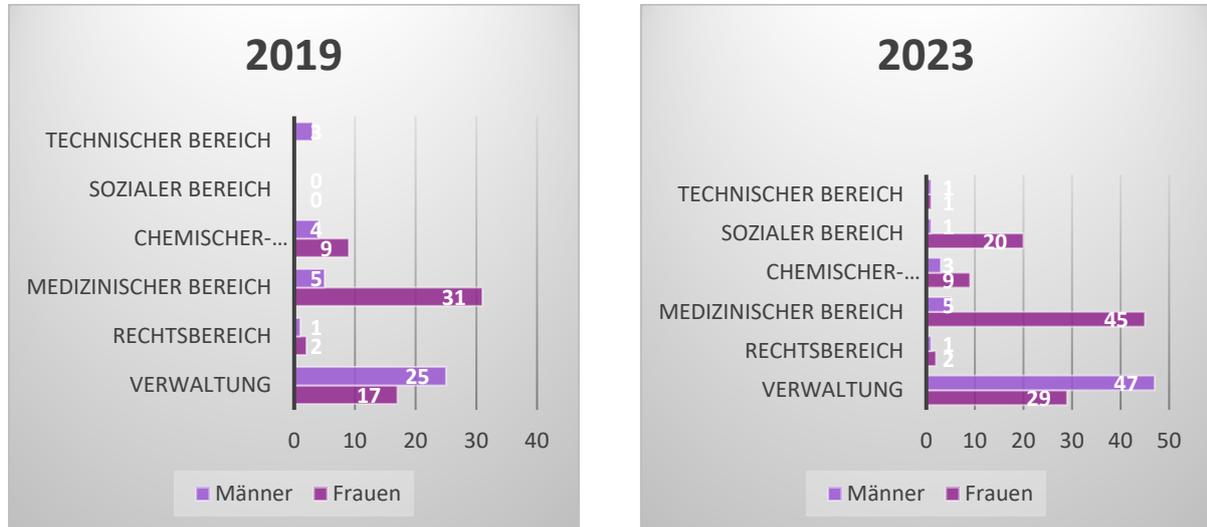
Sandra Bolz
Büro 1.416
Tel.: 02104 99-1061

Anne Sauter
Büro 1.412
Tel.: 02104 99-1078

Analyse höherer und leitender Positionen

Eine der drei Hauptzielrichtungen der Regelungen des LGG NRW liegt im **Abbau der Unterrepräsentanz** von Frauen in höheren und leitenden Positionen.

Beschäftigte in der Laufbahngruppe 2.2 (ehemals höherer Dienst)



Insgesamt 65 % der Mitarbeitenden in der Laufbahngruppe 2.2 bzw. vergleichbarer Wertigkeit im Tarifbeschäftigtenbereich sind Frauen und damit 4 % mehr als 2019.

Dies wird auch im stetigen Abbau von Hindernissen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der daraus resultierenden Attraktivität des öffentlichen Dienstes begründet liegen. Die Personalauswahl erfolgt auch hier im Zuge der Bestenauslese.

Die o.g. Verteilung entspricht den prozentualen Anteilen von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden im Gesamtbild der Kreisverwaltung Mettmann.

In der Detailbetrachtung zeigt sich eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen im medizinischen und sozialen Bereich.

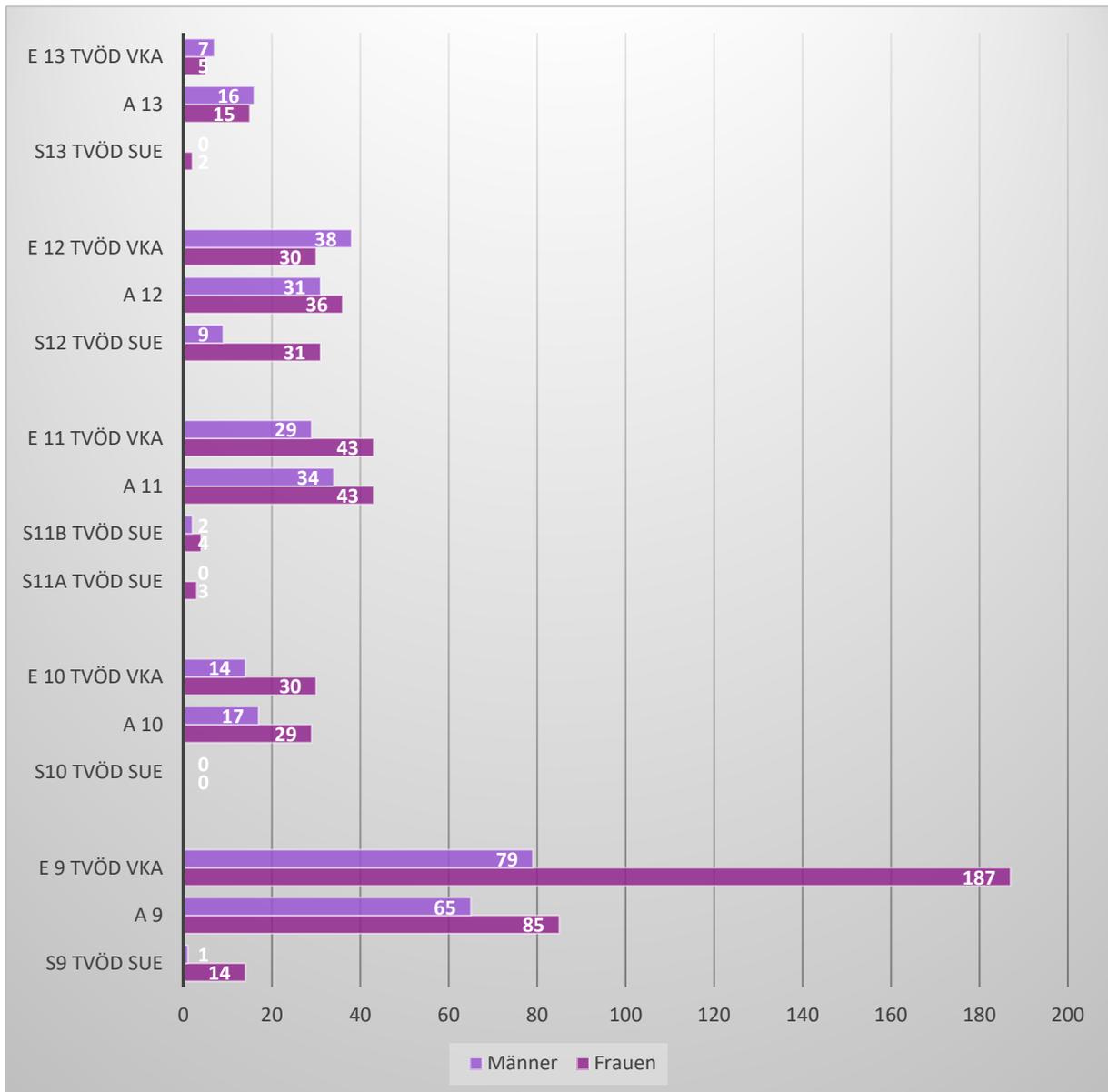
Im Mittelpunkt der Betrachtung steht weiterhin der Verwaltungsbereich als klassische Berufsgruppe der Kommunalverwaltung. Hier ist das Ziel der paritätischen Besetzung noch nicht erreicht und unterschreitet den Wert aus 2019 mit 40 % in 2023 knapp mit 39 %.

Dabei ist wichtig zu beachten, dass eine Überrepräsentanz in einen Bereich eine Unterrepräsentanz im anderen Bereich nicht ausgleichen kann.

Grundsätzlich ist die Kreisverwaltung Mettmann im Zuge der Personalentwicklung bestrebt, Mitarbeitende z.B. im Rahmen der **Modularen Qualifizierung** für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt zu qualifizieren:

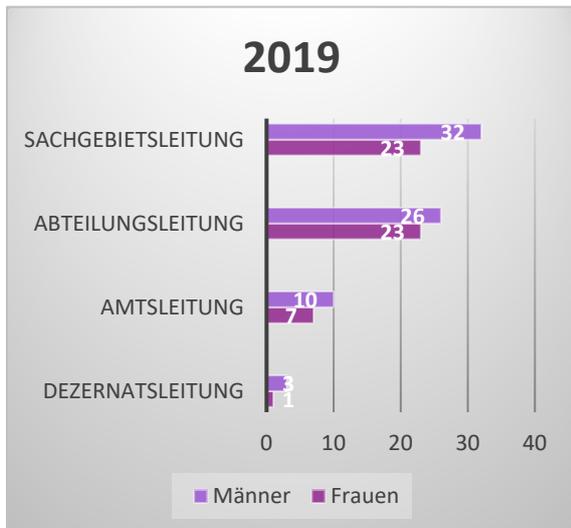


Beschäftigte E 9 / A 9 / S 9 bis E 13 / A 13 / S 13



In den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen A 9/ EG 9/ S 9 bis A 13 / EG 13/ S 13 ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern bis auf die deutliche Überrepräsentanz in E 9 TVÖD nahezu ausgeglichen.

Führungs- und Leitungspositionen



Die Darstellung verdeutlicht die Entwicklung der Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen der Kreisverwaltung Mettmann:

In der Sachgebietsleitung ist der Anteil der Frauen von 42 % in 2019 auf 62 % in 2023 gestiegen.

In der Abteilungsleitung lag der Anteil von Frauen 2019 bei 47 % - in 2023, leicht gesunken, bei 46 %.

Die Entwicklung im Bereich der Amtsleitungen zeigt eine erfreuliche Steigerung des Anteils von 41 % in 2019 auf 50 % in 2023 - und damit eine paritätische Besetzung.

In der Dezernatsleitung ist die Anzahl der Frauen rückläufig und von 25 % in 2019 bei 4 Dezernaten auf 0 % in 2023 bei 5 Dezernaten gesunken.

Auszubildende

Die demographischen Entwicklungen machen deutlich, dass auch bei der Kreisverwaltung Mettmann ein massiver Bedarf an Nachwuchskräften besteht.

Aus diesem Grund wurde in den vergangenen Jahren das Ausbildungsangebot kontinuierlich ausgebaut und verbessert, um die diesbezügliche Attraktivität der Kreisverwaltung Mettmann weiter zu steigern.

Dennoch lässt sich trotz aller Bemühungen feststellen, dass die Zahl der qualifizierten Bewerbungen um Ausbildungsplätze sinkt und auch das erfolgreiche Bestehen der Prüfungen mit deutlich erhöhtem Aufwand begleitet werden muss.



Aktuell werden 63 Nachwuchskräfte (davon 37 weiblich und 26 männlich) in verschiedenen Berufen ausgebildet.



Hier wird z. B. bei den Inspektor-Anwärter_innen und Verwaltungswirt_innen darauf geachtet, im Rahmen der Möglichkeiten auch männliche Bewerber auszuwählen, um einer diesbezüglichen Unterrepräsentanz entgegenzuwirken.

In 2024 wird zudem erstmalig die Ausbildung des Bachelor of Laws in Teilzeit angeboten.

Maßnahmen

Gegenstand dieses Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zu den Handlungsfeldern Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Diese Maßnahmen stehen gleichberechtigt nebeneinander, können aber nur in ihrer Kombination die gesamte Wirkung entfalten.

Es ist unerlässlich, bewährte Maßnahmen beizubehalten und fortzuführen, gleichzeitig aber auch durch permanentes kritisches Hinterfragen der gegenwärtigen Situation notwendige neue Handlungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

1. Handlungsfeld: Förderung der Gleichstellung

1.1 Grundsätzliches

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen beraten und unterstützen alle Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Bewusstseinsbildung für gleichstellungsrelevante Themen sind hier eine wichtige Basis, die regelmäßig durch die Gleichstellungsstelle erfolgen soll.

Dies geschieht sowohl durch die Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Entwicklungen der Kreisverwaltung, als auch durch geeignete Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende.

Darüber hinaus sind für die Führungskräfte regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen wünschenswert, um eine Sensibilisierung für diesen Themenkomplex zu erreichen. Außerdem werden die Führungskräfte durch die Fortbildungen dahingehend unterstützt, die jeweils behandelten Gleichstellungsthemen optimal in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen und wahrzunehmen.

Es erfolgt eine geschlechtsneutrale Bewertung in allen Handlungsfeldern der Verwaltung. Insbesondere bei systematischen Leistungsbeurteilungen, bei Stellenbewertungen oder der Zahlung von Leistungsentgelt ist auf eine transparente, neutrale Regelung zu achten.

Ein **diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld** ist die Basis für berufliche Gleichstellung. Aus diesem Grund ist dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Mettmann die Diversität unserer Gesellschaft schützen und sich der hieraus resultierenden Chancen bewusst sind.

Hierfür ist eine Bewusstseinsbildung erforderlich, die allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen und durch die Führungskräfte zu fördern ist. Diese sollte in der Ausgestaltung mit den Fachpersonen des Kreisintegrationszentrums erarbeitet werden.

In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist entsprechend des **Leitfadens für die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache in der Kreisverwaltung** (siehe Anlage) die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken u.ä. sind bevorzugt geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden oder Texte so umzuformulieren, dass keine Personenbezeichnung erforderlich ist.

Ist dies nicht möglich, werden Paarformeln verwandt (Bürgerinnen und Bürger) oder – falls das nicht geeignet erscheint – die Kurzform mit der ausschließlichen Verwendung eines Unterstrich (z.B. Arzt_innen).

Im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung angefertigte Statistiken und Analysen sind geschlechtsspezifisch zu erfassen und der Gleichstellungsbeauftragten nach Fertigstellung zuzuleiten.

Bei nach außen wirkenden Aufgaben und Maßnahmen (z.B. bei interkommunalen Vergleichsringen, Befragung von Kundinnen und Kunden) sollen die Daten ebenfalls geschlechtsspezifisch erfasst und analysiert werden.

Praktikumsplätze im gewerblich-technischen Bereich sollen bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen-hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben werden. Die Kreisverwaltung nimmt jedes Jahr am bundesweit organisierten Zukunftstag – dem Girl's Day und Boy's Day teil, um die klischeefreie Berufswahl zu unterstützen und zu fördern.

Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch besondere Regelungen vorgegeben ist, sollen paritätisch mit Frauen und Männern unterschiedlicher Altersstufen besetzt werden. So können diverse Sichtweisen von Frauen und Männern sowie unterschiedliche Lebenserfahrungen von älteren und jüngeren Menschen eingebracht werden.

1.2 Förderung eines guten Arbeitsklimas

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert und gefördert werden. Alle Beschäftigten sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Benachteiligung und Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindert.



Die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Mettmann sollen aktiv darin unterstützt werden, sich untereinander zu vernetzen.

Hierzu sollen niedrigschwellige Angebote unterbreitet werden, die die Kommunikation und den Austausch untereinander fördern. Hierzu besonders geeignete Themen sind z. B. Pflegebedürftigkeit in der Kernfamilie, Elternschaft, Inhaber_innen verschiedener Funktionen o. ä.. Die Mitarbeitenden sollen in diesen Netzwerken begleitend Informationsangebote und Unterstützung durch die

Fachpersonen des Hauses erhalten.

Dieses Angebot soll die durch den Personalrat organisierten Betriebssportgruppen und ähnliche Aktivitäten der Ämter (wie z.B. dem Aktivtag) ergänzen.

Der Landrat hat gemeinsam mit dem Personalrat der Kreisverwaltung Mettmann eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz erarbeitet und unterschrieben. Durch diese gemeinsame Haltung zeigen

die Verwaltungsspitze, der Personalrat und alle Mitarbeitenden, dass sie Gewalt am Arbeitsplatz nicht tolerieren. Die Grundsatzerklärung gegen Gewalt zeigt nicht zu tolerierende Verhaltensweisen auf. Sie weist auf Konsequenzen in Gewaltvorfällen hin und sagt betroffenen Beschäftigten volle Unterstützung zu.

Das Themenfeld **Gewaltschutz für die Beschäftigten** der Kreisverwaltung wird durch die Stabsstelle Sicherheit in Umsetzung des Sicherheitskonzeptes Gewaltprävention wahrgenommen.

Sexuelle Belästigung ist ebenfalls nicht tolerierbar.

Entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird durch den Arbeitgeber Hinweisen auf Belästigung nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein störungsfreies Arbeitsklima geschaffen. Es wird darauf hingewirkt, dass Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Sexuelle Belästigung im Kontext der Arbeit ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Zu diesem Zweck werden geeignete Schulungen für alle Beschäftigten angeboten.

Die von Belästigung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz Betroffenen bzw. Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Vertrauensstelle gegen Sexuelle Belästigung, die Gleichstellungsbeauftragte, eine vorgesetzte Person, die Personalverwaltung oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die betroffene Person zu richten, sondern gegen die die Maßnahmen auslösende Person.

Um psychische und physische Symptome bei den Betroffenen zu vermeiden oder abzubauen, werden unverzüglich geeignete Maßnahmen in Absprache mit den beteiligten Stellen getroffen.

Eine vertrauliche, beratende Kontaktaufnahme ist in Fällen Sexueller Belästigung ausschließlich gegenüber der Vertrauensstelle gegen Sexuelle Belästigung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat möglich. Sobald die Kreisverwaltung Mettmann in ihrer Funktion als Arbeitgeberin – z.B. durch eine ihrer Führungskräfte oder die Personalverwaltung direkt – Kenntnis erlangt, ist sie zur Handlung verpflichtet und auch gewillt.

Vertrauensstelle gegen Sexuelle Belästigung

E-Mail: gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

Jana Lihl
Büro 1.514
Tel.: 02104 99-1023
E-Mail: jana.lihl@kreis-mettmann.de

Matthias Leidinger
Büro 4.338
Tel.: 02104 99-2107
E-Mail: matthias.leidinger@kreis-mettmann.de

Mobbing und Diskriminierung müssen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert werden.

Die Ausführungen bzgl. der sexuellen Belästigungen gelten entsprechend auch für Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Als Ansprechpersonen für Betroffene bzw. Beschäftigte, die einen solchen Vorfall bekannt machen wollen, stehen die Führungskräfte, die Mitarbeitenden des Personalamtes, des Personalrates sowie der Gleichstellungsstelle zur Verfügung. Das Beratungsangebot von EAP-Assist kann ebenfalls in Anspruch genommen werden.



Im Bereich der **Gesundheitsförderung** besteht das Beratungsangebot Assist ME. Alle Mitarbeitenden und ihre Angehörigen haben unabhängig von einem dienstlichen Bezug die Möglichkeit, sich durch AEP Assist kurzfristig, kostenfrei und vertraulich beraten zu lassen. Das Angebot umfasst Unterstützung bei beruflichen und familiären Belastungen, bei der Stressbewältigung, Hilfen zur Steigerung der

Leistungsfähigkeit und bei psychosomatischen Beschwerden, z.B. durch Burnout, sowie Familien- und

Paarberatung. Die Kontaktaufnahme kann telefonisch, über das Online-Beratungsportal oder eine App erfolgen. Die Informationen hierzu sowie die erforderliche Firmen-ID ist allen Mitarbeitenden jederzeit über das Intranet zugänglich.

Die Führungskräfte der Kreisverwaltung Mettmann sollen für das Thema Gesundheitsförderung und hier speziell für die möglichen spezifischen gesundheitlichen Probleme und Beeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden.

Für ein gesundes Arbeitsumfeld ist nicht nur das persönliche Wohlbefinden ausschlaggebend, auch der Umgang der Führungskräfte mit dem Thema Krankheit / Gesundheit hat Auswirkungen auf jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter.

Kontaktdaten der EAP-Assist GmbH

Tel.: 0800 244 01 10
Immermannstr. 15, 40210 Düsseldorf
info@eap-assist.de
www.eap-assist.de

1.3 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen

Um die individuelle Berufsentwicklung von Frauen in der Kreisverwaltung Mettmann zu fördern, ist es wichtig, strukturelle Barrieren zu erkennen und abzubauen.

Hierzu soll eine Befragung der weiblichen Beschäftigten erfolgen, die weitere Einblicke in die Bedarfe ermöglicht.

Sachgebietsleitungen sollen gezielt Fortbildungen zur Vorbereitung auf Führungspositionen angeboten werden und die Gelegenheit erhalten, sich mit weiteren Mitarbeitenden in Leitungspositionen zu vernetzen.

Darüber hinaus soll die Möglichkeit eines Mentee-Programmes in der Kreisverwaltung geprüft werden. Hier kann weiblichen Mitarbeitenden eine in der Führungsstruktur höher gestellte Mentorin an die Seite gestellt werden, die ergänzend zu weiteren Fortbildungen die individuelle Berufsentwicklung begleitet.

Ebenso sollen Mitarbeitende aller Entgeltgruppen regelmäßig über die Möglichkeiten der **beruflichen Fort- und Weiterbildung** informiert werden.

Die weiblichen Führungskräfte der Kreisverwaltung Mettmann haben Zugang zur „**Regionalkonferenz Frauen in Führung**“. Hierbei handelt es sich um ein Netzwerk auf Kreisebene, das neben regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen auch ein Netzwerk für den Austausch der Frauen in Führungspositionen der Kreisverwaltung Mettmann und der kreisangehörigen Städte bietet.

Durch flexible Arbeitszeitgestaltung sollen alle Mitarbeitenden darin unterstützt werden, bedarfsgerechte Umschulungen oder weiterführende Ausbildungen zu absolvieren, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Es soll eine Konzipierung eines individuell abgestimmten Fortbildungskonzepts speziell für die weiblichen Beschäftigten erfolgen. Die Fortbildungen dienen der Förderung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und werden gesondert angekündigt.

Nehmen Teilzeitbeschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teil, die über ihre reguläre Arbeitszeit hinausgehen, ist ihnen ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren. Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. es werden die notwendigen Kosten entsprechend § 11 Abs. 3 LGG NRW erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Alle Beschäftigten sind rechtzeitig über geplante Fortbildungsangebote zu informieren. Hausinterne Seminare sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass auch Mitarbeitende, die in Teilzeit arbeiten, daran teilnehmen können. Die Teilnahme an Seminaren gilt als Dienstzeit.



2. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Teilbarkeit aller Stellen und Arbeitsplätze

In der Regel sind alle Stellen der Kreisverwaltung Mettmann teilbar bzw. können in **Teilzeit** ausgeübt werden. Sind Arbeitsplätze nicht teilbar, ist dies zu begründen und unter Berücksichtigung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

Aufgrund der gestiegenen Bedarfe aller Mitarbeitenden an Teilzeitbeschäftigungen sind die Führungskräfte angehalten, diese positiv in die Ablaufplanung zu integrieren. Grundsätzlich muss jedoch beachtet werden, dass hierdurch auch die Thematik des Desksharings – also die Teilbarkeit von Arbeitsplätzen – berücksichtigt werden muss.

Die wünschenswerte **Teilbarkeit von Führungspositionen** wird im Einzelfall unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geprüft – hier sind die besonderen Anforderungen an die Ansprechbarkeit zu berücksichtigen.

Alle Mitarbeitenden – insbesondere mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – werden dabei unterstützt, berufliches und familiäres Engagement miteinander zu vereinbaren. Die Mitarbeitenden, die eine Teilzeit, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, werden zu den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, insbesondere den arbeits-, beamten-, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen beraten.

Väter, die sich in Teilzeitbeschäftigung um ihre Familienpflichten kümmern möchten, werden besonders gefördert. Eine Angleichung in der Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen und Männern führt insbesondere zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung insgesamt. Sie sollen durch interne Netzwerke und Informationsangebote aktiv unterstützt werden.

Auch losgelöst von einer aktuellen Beantragung sollen für alle Mitarbeitenden regelmäßige und niedrigschwellige Informationsangebote zu den Möglichkeiten und Folgen der verschiedenen Arbeitszeitmodelle bereitgestellt werden.

2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Die Flexible Arbeitszeitgestaltung eröffnet vielen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit generell an die täglichen Öffnungszeiten der Kindergärten oder Schulen anzupassen. Darüber hinaus werden bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen soweit möglich die **Belange von Eltern** vorrangig berücksichtigt. Eltern mit schulpflichtigen Kindern haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit individuellen Vereinbarungen an die Schulferien anzupassen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Anträge auf **familienbedingte Arbeitszeitreduzierung** werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten genehmigt, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen entgegen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen und mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern. Alle Beteiligten sind in diesem Fall bestrebt, eine kurzfristige und zufriedenstellende Lösung für die betroffene Person herzustellen.

Anträge auf verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung, z.B. das Abweichen von der 5-Tage-Woche, sind einzelfallbezogen zu prüfen und nach Möglichkeit zu genehmigen.

Eine Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist zu befristen, um die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Ist eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Mitarbeitenden bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen (§ 9 TzBfG). Die Umsetzung erfolgt unter den Rahmenbedingungen des Stellenplanes und des Personalbudgets, d.h. unter Umständen werden Mehrstunden in einer anderen Tätigkeit wahrzunehmen sein.

Die Telearbeit ist ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (oft verbunden mit der erheblichen Einsparung von Fahrtzeiten) und ermöglicht es Beschäftigten, trotz Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Familienmitglieder berufstätig zu bleiben und die Beurlaubungszeiten zu verkürzen. Sie erleichtert darüber hinaus den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mit höherer Stundenzahl.

Zusätzlich zur Telearbeit wird wie unter f (Beschreibung der gegenwärtigen Situation) bereits dargestellt, flexibles Arbeiten angeboten. Das flexible Arbeiten soll dabei anlassbezogen genehmigt werden. Das bedeutet, dass aus arbeitsorganisatorischen (z.B. Projekte) oder familiären (z.B. Pflege, Krankenhausaufenthalt eines Angehörigen) kurzfristig auftretenden Gründen eine Arbeit von zu Hause aus genehmigt werden kann. Dieses Modell eröffnet noch mehr Beschäftigten die Möglichkeit, für einen befristeten Zeitraum von zu Hause aus arbeiten zu können.

Aufgabe aller Führungskräfte ist es, daran mitzuwirken, dass insbesondere Beschäftigte, die Angehörige pflegen und betreuen, im beruflichen Umfeld akzeptiert und unterstützt werden. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Daher sollen spezifische, in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn es eine Relevanz für eine mögliche Aufgabenübertragung gibt.

2.3 Kinderbetreuung

Für die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Mettmann gibt es im **Integrativen Familienzentrum der AWO** auf der Düsseldorfer Straße ein Vorbelegungsrecht für Kinder ab dem 2. Geburtstag.

Es wird geprüft, ob in den kreisangehörigen Städten jeweils ebenfalls ein Vorbelegungsrecht für die Kinder der Mitarbeitenden erwirkt werden kann.

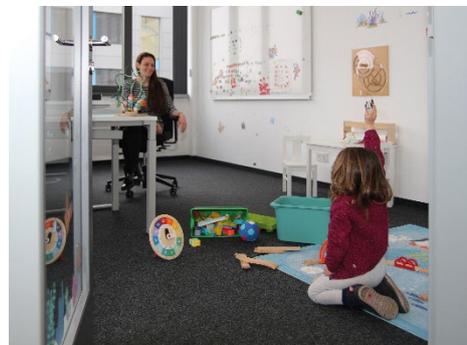
Es ist beabsichtigt, das „Kreis Mettmann Juniorteam“ ins Leben zu rufen. Hier soll ein Betreuungsangebot an Brückentagen und in Teilen der Ferien für Grundschul Kinder der Mitarbeitenden geschaffen werden, welches in großen Teilen mit den Fachpersonen des Hauses gestaltet wird. In diesem Angebot werden auch die „Kinder-Mitbring-Tage“ aufgehen.

Im VG 10 in Erkrath wurde ein **Eltern-Kind-Büro** mit 2 voll ausgestatteten Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder vom Säuglings- bis ins Schulalter eingerichtet. Dieses kann Eltern bei kurzfristigem Ausfall von Betreuungspersonen oder Arbeitsspitzen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die aktuell abgeschlossene Pilotphase hat eine hohe Akzeptanz von Mitarbeitenden und Führungskräften gezeigt.

Es wird geprüft, ob zur Verkürzung der Fahrtwege ein weiteres Eltern-Kind-Büro am Standort Mettmann zur Verfügung gestellt werden kann.

Zudem gibt es insbesondere für Kleinkinder bei der Gleichstellungsstelle ein **mobiles Eltern-Kind-Büro**. Dieses ist mit diversen Beschäftigungsmöglichkeiten und einem sturzsicheren Aufsatz für Besucherstühle ausgestattet.

Bei dienstlich erforderlichen Fort- und Weiterbildungen, die die regelmäßige Arbeits- oder Dienstzeit überschreiten, können auf Antrag die hieraus entstandenen Kinderbetreuungskosten übernommen werden.



2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

Beurlaubte Mitarbeitende werden regelmäßig und insbesondere vor ihrer Rückkehr auf geeigneten Wegen über neue Entwicklungen innerhalb der Verwaltung informiert.

Zu diesem Zweck findet halbjährlich ein gemeinsames Frühstück mit den Beurlaubten statt. An diesem nehmen in der Regel der Landrat, die Gleichstellungsstelle, der Personalservice, der Personalrat sowie bei Bedarf weitere Personen teil. Ziel ist es, die beurlaubten Beschäftigten weiterhin am Geschehen der Kreisverwaltung teilhaben zu lassen, niedrigschwellige Informationsangebote machen zu können und sie untereinander zu vernetzen.

Zudem kann zu einem Wiedereinstieg mit sehr geringem Stundenumfang im Rahmen der Teilzeit in Elternzeit beraten werden – hierfür können geeignete offene Stundenanteile aus Reduzierungen o.ä. dienen.

Durch die zeitgleiche interne und externe Ausschreibung von zu besetzenden Stellen haben die beurlaubten Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich jederzeit über freie Stellen zu informieren.

Sollte dieses Verfahren zukünftig geändert werden, ist kurzfristig eine alternative Möglichkeit zu schaffen, die beurlaubten Mitarbeitenden über interne Ausschreibungen zu informieren.

Bei dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit oder der Beurlaubung wird bei entsprechender Stellenvakanz ein Einsatz auf einer zur Qualifikation passenden Stelle vorgenommen. Bei der Besetzung freier Planstellen sind vormals beurlaubte Beschäftigte bevorzugt zu behandeln.

Nach Beendigung von Elternzeit oder Beurlaubung wird geprüft, ob ein Einsatz an dem ursprünglichen Dienstort, zumindest aber wohnortnah, realisierbar ist. Im Falle einer Rückkehr der beurlaubten Stelleninhaberin bzw. des beurlaubten Stelleninhabers mit Teilzeitbeschäftigung ist der Vertretungskraft, bei entsprechender Eignung, die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Für wiederkehrende Beschäftigte wird bei Bedarf ein individueller Einarbeitungs- und Schulungsplan erstellt, damit sich die Einarbeitungs- und Einfindungsphase so kurz wie möglich gestaltet.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit oder Beurlaubungen darf keine negativen Auswirkungen auf Beförderungen oder Höhergruppierungen nach sich ziehen.

Die Möglichkeit einer Sichtbarmachung der aktuellen Pensionsansprüche für verbeamtete Beschäftigte, insbesondere bei Maßnahmen, die die Pensionsansprüche berühren, wie z.B. Teilzeit oder Beurlaubungen, soll geprüft werden.

Alle Beschäftigten des Kreises sollen vom **Familienpflegezeitgesetz** Gebrauch machen können. Da diese Inanspruchnahme auch von der Kenntnis hierüber lebt, wird über die Möglichkeit im Rahmen einer internen Informationsveranstaltung informiert.

3. Handlungsfeld: Abbau der Unterrepräsentanz

3.1 Definition der Bereiche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese nach Maßgabe des § 7 LGG NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Zu diesen Bereichen gehören:

- Stellen des höheren Dienstes im Verwaltungsbereich (Laufbahngruppe 2.2)
- höherwertige Stellen des gehobenen nichttechnischen Dienstes ab A12/EG11 (Laufbahngruppe 2.1)
- Abteilungs- und Amtsleitungen
- technischer Bereich (auch in der Ausbildung)

Geleistete Familienarbeit wird mit sozialem und ehrenamtlichem Engagement gleichgesetzt.

Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsneutral angefertigt. Dies trägt auch dazu bei, Bewerbungsverfahren einheitlicher und transparenter zu gestalten. Das bedeutet, dass unabhängig vom Geschlecht für Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Frauen und Männern die gleichen Maßstäbe gelten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an den Stellenausschreibungen beteiligt.

Mitarbeitenden mit geeigneten fachlichen und persönlichen Kompetenzen, denen es für Führungspositionen an Erfahrung fehlt, werden durch geeignete **Personalförderungsmaßnahmen** auf Führungsaufgaben vorbereitet.

Die Bereiche, sowohl organisatorisch als auch nach Wertigkeiten, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, werden regelmäßig ermittelt und evaluiert.

3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen

Stellen werden in der Regel intern und extern parallel ausgeschrieben. Von der generellen Verpflichtung zur Ausschreibung ausgenommen sind Dezernats- und Amtsleitungsstellen, sowie Assistenz- und Referent_innenstellen. Die Besetzung von Amtsleitungsstellen ist grundsätzlich der Entscheidung des Landrates vorbehalten.

In Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, sind diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle (und dem Personalrat) zulässig, z. B. wenn Beschäftigte aus aufzulösenden Bereichen/ Wiedereinsteiger_innen einzusetzen oder Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Kreisverwaltung beendet haben, zu übernehmen sind.

Der Text der Ausschreibung wird **geschlechtsneutral** formuliert und enthält einen Hinweis auf die Anwendung des LGG NRW.

In allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die jeweilige Stelle auch in Teilzeit besetzt werden kann. Sollte die Teilbarkeit der Stelle verneint werden, ist dies schriftlich zu begründen.

Sofern in einem Bereich mit weiblicher Unterrepräsentanz bei Ausschreibungen keine geeigneten Bewerbungen von Frauen eingehen, ist im Einzelfall gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten zu prüfen, ob die Ausschreibung wiederholt wird.

In der Familienarbeit oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbene Fähigkeiten sollen bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, sofern es eine Relevanz für die zu übertragende Aufgabe gibt.

3.3 Nachwuchsförderung



Grundsätzlich sollen alle **Nachwuchskräfte** übernommen werden, was bei der Kreisverwaltung auch seit vielen Jahren gelingt. Kommt aus haushaltsrechtlichen Erwägungen die leistungsbezogene Auswahl (Prüfungsnote) im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung zum Tragen, ist die Gleichstellungsstelle einzubeziehen.

Für bessere Nachwuchsförderung sollen mehr Ausbildereignungslehrgänge angeboten und die Auszubildenden durch Vernetzung und Fortbildungen verstärkt unterstützt werden. Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

Die für das Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren getroffenen Regelungen gelten sinngemäß für die Besetzung von Ausbildungsstellen.

3.4 Frauenquote in Führungspositionen erhöhen

Die Teilbarkeit von Vollzeitstellen, auch in Führungspositionen, macht diese für die Beschäftigten mit Familienpflichten attraktiver. Für Leitungsfunktionen wird dies im Einzelfall geprüft. Eine Teilbarkeit kann nur abgelehnt werden, wenn nachvollziehbar schwerwiegende organisatorische und nicht kompensierbare Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Stelle zu erwarten sind. Teilzeitkräften in Führung sollen unterstützende Maßnahmen, wie z.B. Coaching und Schulungen, angeboten werden.

Das Anforderungsprofil für Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben soll in jedem Fall kommunikative und soziale Fähigkeiten mit entsprechender Gewichtung beinhalten. Dazu gehören u.a. auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichberechtigung und Frauenförderung in Bereichen der Unterrepräsentanz, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beseitigung auch mittelbarer Diskriminierung und die Vermeidung von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere bei Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben, sind alle Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Führungskräfte sollen Mitarbeiterinnen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen einschließlich der Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben motivieren und sie auf diesem Weg unterstützen.

Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplan sowie Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer bis zum 30.09.2028. Nach zwei Jahren wird ein summarischer Bericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ggf. mit erforderlichen angepassten Maßnahmen dem Kreistag zur Kenntnis und Beschlussfassung vorgelegt. Drei Monate nach Ablauf der Geltungsdauer wird dem Kreistag ein Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans als Beschlussvorlage vorgelegt. Der Bericht ist durch die Führungskräfte allen Mitarbeitenden bekannt zu machen.

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Zielsetzungen sowie bei der Entwicklung neuer Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Widerspruchsrecht. Hält sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW oder dem Gleichstellungsplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Der Gleichstellungsplan ist unter Beachtung der Vorgaben des LGG NRW fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeitenden und insbesondere den Führungskräften zur Verfügung gestellt und im Intranet und Internet veröffentlicht.

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages vom 10.10.2024 in Kraft. Die Geltungsdauer beträgt vier Jahre.



Impressum

Kreis Mettmann

Der Landrat

Gleichstellungsstelle

Düsseldorfer Str. 26, 40822 Mettmann

gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

www.kreis-mettmann.de

Bild S.16: Robert Kneschke/stock.adobe.com

Bild S.22: Alexey Kuznetsov/stock.adobe.com