



# Gleichstellungsplan

der Kreisverwaltung Mettmann

2019 - 2023





---

**Inhalt**

---

a) Vorwort	Seite 4
b) Gesetzliche Grundlagen	Seite 5
c) Geltungsbereich	Seite 5
d) Weitere Arbeits- und Handlungsgrundlagen der Kreisverwaltung	Seite 5
e) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 6
f) Beschreibung der gegenwärtigen Situation	Seite 7
g) Maßnahmen	Seite 15
Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung	Seite 15
1.1 Grundsätzliches	
1.2 Förderung eines guten Arbeitsklimas	
1.3 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen	
Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 18
2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen	
2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung	
2.3 Kinderbetreuung	
2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten	
Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz	Seite 21
3.1 Definition der Bereiche	
3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen	
3.3 Nachwuchs fördern	
3.4 Frauenquote in Führungspositionen erhöhen	
h) Bericht zur Umsetzung sowie Inkrafttreten	Seite 23

---



a) Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt!“

Dieser Verfassungsgrundsatz prägt seit vielen Jahren das Denken und Handeln der Kreistagsabgeordneten und steht als Leitsatz über der Arbeits- und Führungskultur der Kreisverwaltung.

Eine auf Gleichberechtigung der Geschlechter basierende Personal- und Organisationspolitik fördert die Arbeitszufriedenheit und das Engagement aller Beschäftigten und ist Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit. Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern die Möglichkeit bieten, sowohl ihre Potentiale zu entfalten als auch Beruf und Privatleben zu vereinbaren, sind wichtige Eckpfeiler einer gelungenen Personalpolitik.

Dieser Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG) und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern auch tatsächlich in die Lebens- und Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten der Kreisverwaltung Mettmann zu implementieren und die vorhandenen Strukturen so zu optimieren, dass Parität in allen Bereichen und Funktionen hergestellt werden kann. Die in den bisherigen Frauenförderplänen beschlossenen Maßnahmen haben dazu beigetragen, das Thema Geschlechtergerechtigkeit weiter nach vorne zu bringen.

Besonders deutlich zeigt sich der Erfolg der bisherigen Anstrengungen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verankern und die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen, an der Entwicklung des Frauenanteils bei den Amtsleitungen. Waren bei der Erstellung des letzten Frauenförderplans im Jahre 2015 lediglich 16 % der Amtsleitungen weiblich, sind es nun bereits 41 %. Dies bedeutet eine Steigerung von 25 % allein in den letzten vier Jahren.

Dieser positive Prozess ist Motivation für eine stetige Weiterentwicklung. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan, der den Frauenförderplan 2015 – 2018 fortschreibt, soll eine Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen erreicht werden.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung im Herbst 2018 wurden in die Erstellung des Gleichstellungsplans mit einbezogen, etliche der Anregungen sind in den Maßnahmenkatalog eingeflossen. Hierdurch soll die Akzeptanz des Gleichstellungsplans bei allen Beschäftigten erhöht werden.

Insbesondere den Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsverantwortung obliegt die Aufgabe, aktiv an der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans zu arbeiten, aber wir ermuntern ausdrücklich auch alle anderen Beschäftigten, an dieser Aufgabe mitzuwirken. Mitwirkung bedeutet, durch das eigene Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung gelebt wird.

Thomas Hendele  
Landrat

Geertje Jeschke  
Gleichstellungsbeauftragte



## b) Gesetzliche Grundlagen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes).

Dieser Auftrag aus dem Grundgesetz wird durch weitere gesetzliche Vorgaben konkretisiert, insbesondere durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG).

Gem. § 5 Abs. 1 LGG 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. Gegenüber dem früheren Frauenförderplan wurden durch das novellierte LGG die Vorgaben zur Erstellung sowie zu Inhalten und Maßgaben des Gleichstellungsplans inhaltlich gestrafft und flexibler auf die Erfordernisse der Dienststelle ausgerichtet.

## c) 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.

## d) Weitere Arbeits- und Handlungsgrundlagen der Kreisverwaltung

Das **Personalmanagementkonzept des Kreises Mettmann** stellt eine zukunftsorientierte Personalpolitik in den Vordergrund. 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.

Ein wichtiger Baustein, um den steigenden Anforderungen an das Dienstleistungsangebot der Verwaltung und mitarbeiterbezogenen Gestaltungswünschen, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden, ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit, 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 Mitarbeiterbindung 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 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 weitere Handlungsempfehlungen und Richtlinien 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 Frauenförderung entgegenlaufen, sondern müssen diese immer in ihre Zielsetzung einpassen.*



### e) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus der Kreisordnung NRW in Verbindung mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt 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)

Näher konkretisiert sind diese Aufgaben in § 17 LGG:

Hiernach unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, 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 ebenfalls die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

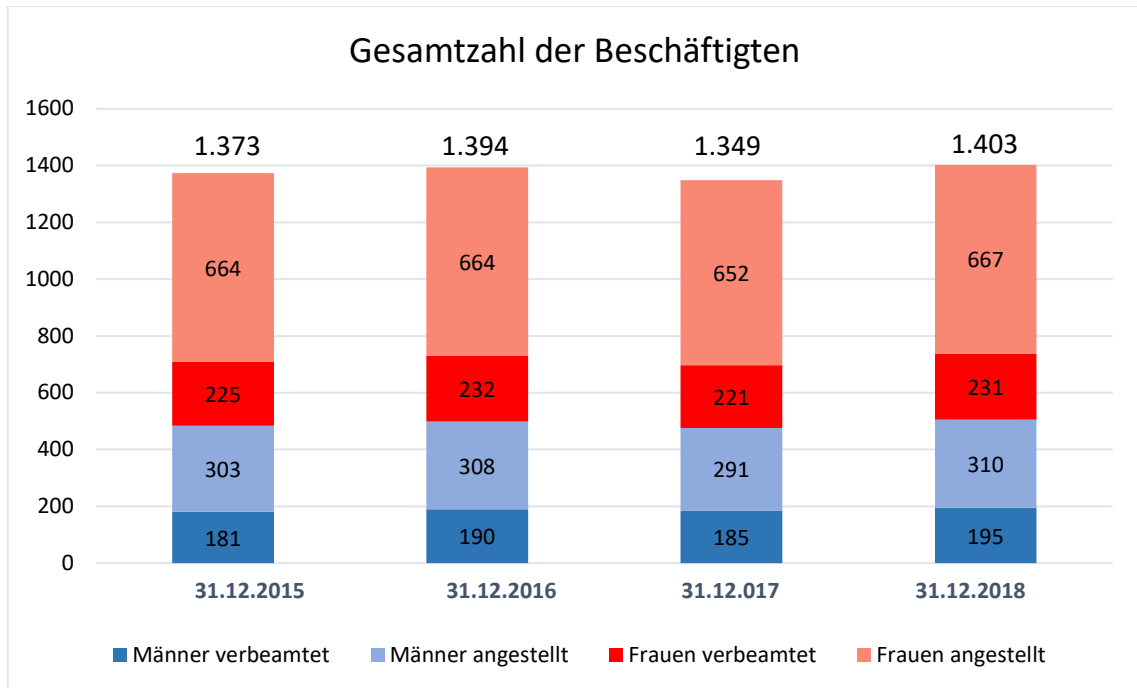
#### Gleichstellungsstelle

- Geertje Jeschke, Gleichstellungsbeauftragte  
Tel.: 02104 99-1023
- Sandra Leu, stellv. Gleichstellungsbeauftragte  
Tel.: 02104 99-1145
- Silvia Leukel-Eckel, stellv. Gleichstellungsbeauftragte  
Tel.: 02104 99-1222

E-Mail: [gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de](mailto:gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de)



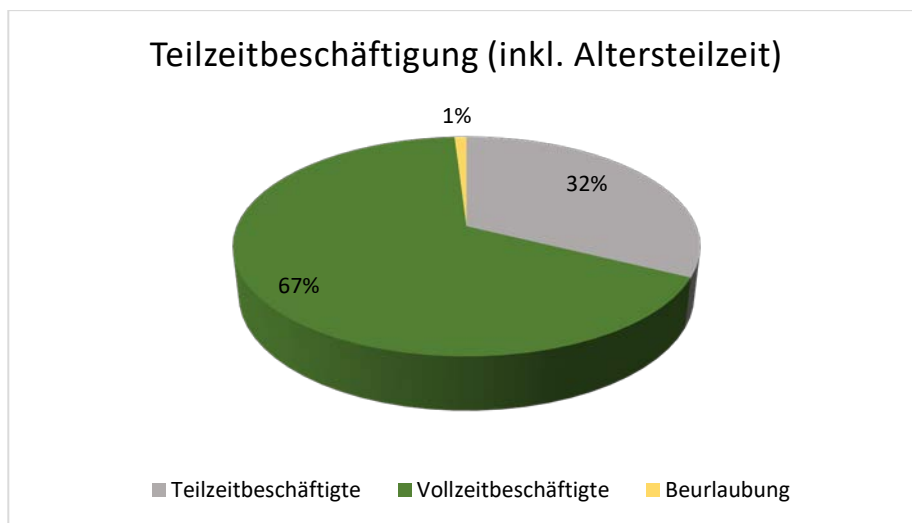
**f) Beschreibung der gegenwärtigen Situation (Stichtag 31.12.2018)**



Derzeit sind bei der Kreisverwaltung Mettmann 1403 Menschen beschäftigt. Die Beschäftigtenzahl ist seit 2015 minimal, um 2,1 %, angestiegen, der prozentuale Anteil an Männern und Frauen blieb in diesem Zeitraum in etwa gleich. So sind seit vielen Jahren ca. 65 % der Beschäftigten weiblich und ca. 35 % männlich.

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

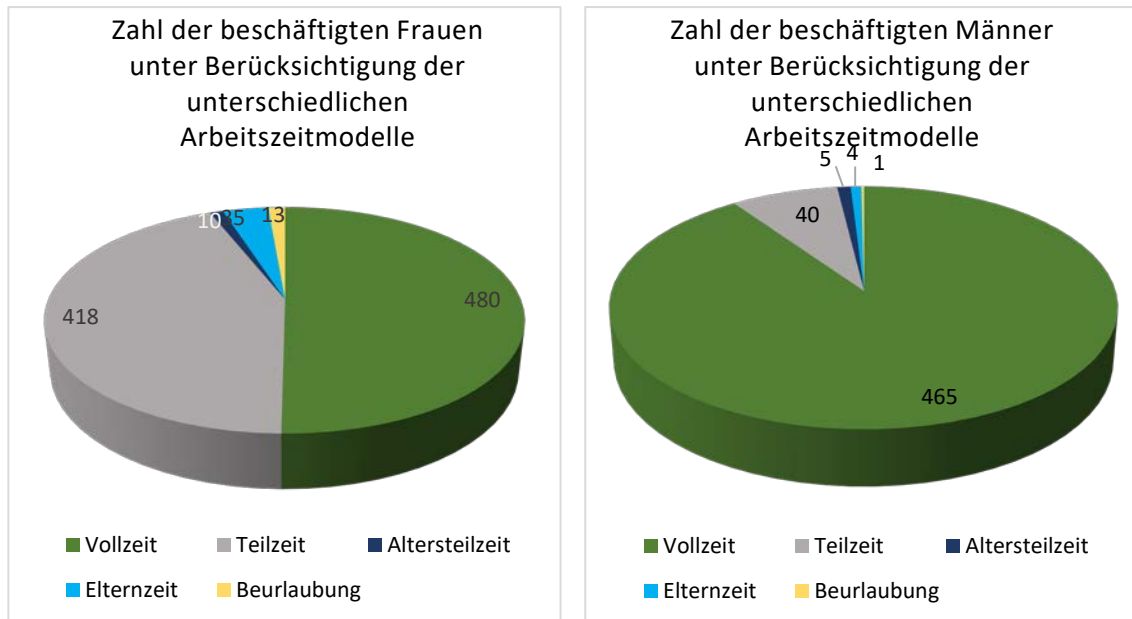
### Teilzeitbeschäftigung



Von den 1403 Beschäftigten arbeiten 458 Personen, das sind ca. 32 %, in Teilzeit. Hiervon sind 40 Beschäftigte männlich, was einem Anteil von 8,7 % an den Teilzeitbeschäftigten entspricht.



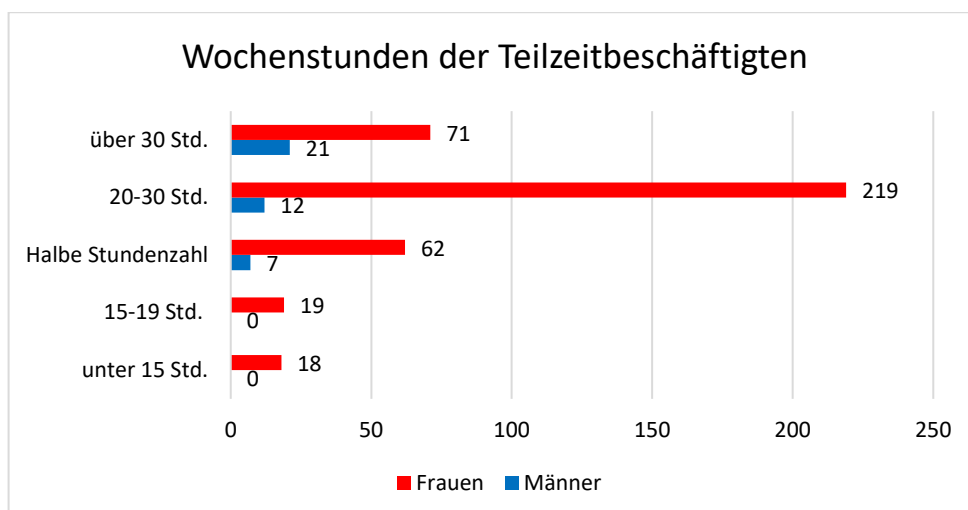
Die nachfolgende Grafik zeigt die absoluten Zahlen der weiblichen und männlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle.



	Vollzeit	Teilzeit	Altersteilzeit	Elternzeit	Beurlaubung
Frauen	480	418	10	35	13
Männer	465	40	5	4	1

Hier wird deutlich, dass die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer weiterhin sehr gering ist. Während fast die Hälfte der weiblichen Beschäftigten (47 %) in Teilzeit arbeiten, sind es bei den Männern nur ca. 8 %. Ein Unterschied ergibt sich ebenfalls bei der Betrachtung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung. Über die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten vollzeitnah, mit mehr als 30 Stunden / Woche, kein einziger Mann ist unterhälftig beschäftigt. Demgegenüber beträgt der Umfang der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen mehrheitlich 20 – 30 Wochenstunden und ca. 9 % arbeiten unterhälftig.

Grund hierfür ist sicherlich, dass nach wie vor Frauen die Hauptorgearbeit in der Familie leisten, sei es durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Hier ist es wichtig, die teilzeitbeschäftigten Frauen nicht aus den Augen zu verlieren und ihnen, sofern gewünscht, eine Rückkehr zur Vollzeit bzw. eine Aufstockung der Stundenzahl zu ermöglichen. Die Personalabteilung berät aktiv, dass Arbeitszeitreduzierungen nur zeitlich befristet beantragt werden.





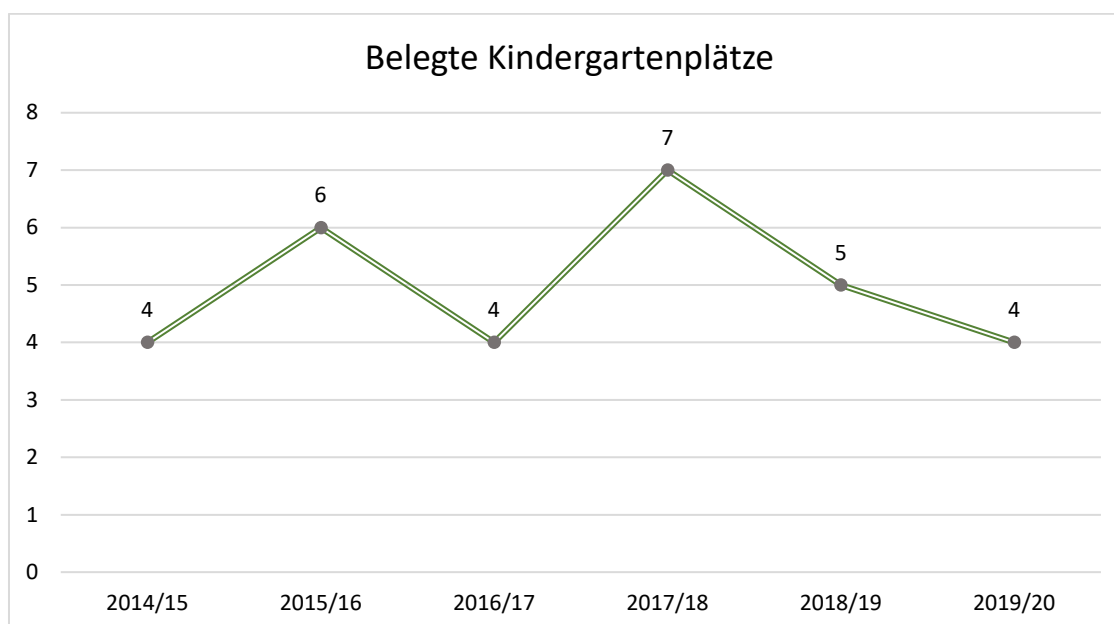


### Betriebskindergarten

Der Kinderbetreuung kommt beim Wiedereinstieg und in der Planung der Familienphase ebenfalls eine zentrale Bedeutung zu. Der Kreis hat für Kinder von Beschäftigten im AWO-Kindergarten an der Düsseldorfer Straße ein Belegungsrecht von 20 Plätzen. Es besteht eine Wahlmöglichkeit bzgl. des Betreuungsumfangs in Höhe von 35 oder 45 Stunden / Woche. Seit Jahren werden nicht alle verfügbaren Plätze belegt, in den letzten Jahren wurden nie mehr als sieben Plätze in Anspruch genommen.

Die Gründe hierfür können nur vermutet werden, es scheint jedoch so, dass die Mehrheit der Beschäftigten es präferiert, die eigenen Kinder wohnortnah betreuen zu lassen, damit die Kinder Kontakte in der Nachbarschaft knüpfen können und schon frühzeitig die Kinder kennenlernen, mit denen sie später die Grundschule besuchen werden. Ein wohnortnaher Kindergartenplatz bietet zudem den Vorteil, dass die Kinder auch im Falle der Erkrankung des sorgenden Elternteils den Kindergarten besuchen können.

Daher gibt es seitens der Verwaltung die Überlegung, in jeder kreisangehörigen Gemeinde in mindestens einem Kindergarten Belegplätze für Kinder der Beschäftigten der Kreisverwaltung vertraglich zu vereinbaren.



**Ansprechpartnerin bei der Kreisverwaltung für die  
Belegung der Kindergartenplätze:**

Annette Surowy  
Abteilung 11-11, Zi. 1.425  
Tel. 02104 – 991221  
E-Mail: [annette.surowy@kreis-mettmann.de](mailto:annette.surowy@kreis-mettmann.de)



### Telearbeit und flexibles Arbeiten:

Zusätzlich zu den Regelungen der flexiblen Arbeitszeit und der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bietet die Kreisverwaltung für die Beschäftigten Telearbeit und flexibles Arbeiten an.

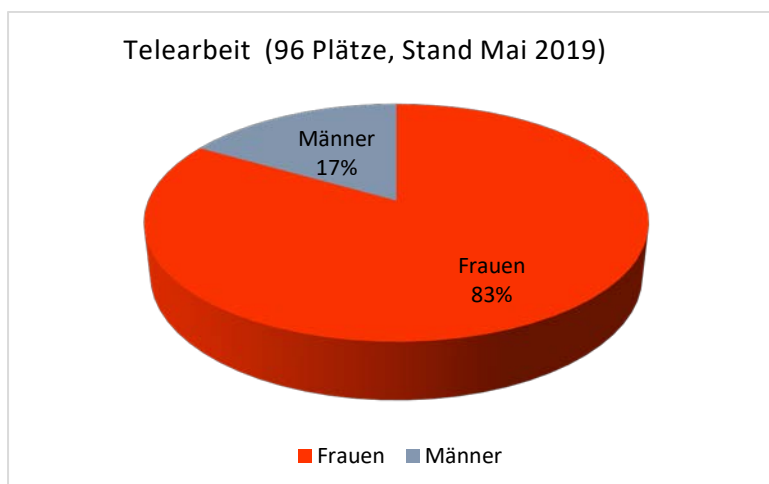
#### Telearbeit:

##### Für Telearbeit gilt:

- Die derzeit gültige Dienstvereinbarung Telearbeit wurde am 01.09.2015 in Kraft gesetzt.
- Telearbeit wird mit dem Ziel der Mitarbeiterbindung und -motivation angeboten. Sie dient insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Über einen längeren Zeitraum hinweg wird regelmäßig von zu Hause aus gearbeitet.
- Über 80 % der Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, sind Frauen.

Telearbeit beschreibt eine dienstliche Tätigkeit, die gestützt durch Informationstechnik regelmäßig außerhalb der Dienststelle, i.d.R. von einem häuslichen Arbeitsplatz aus erbracht wird. Der zeitliche Umfang der Arbeit in der Dienststelle und am häuslichen Arbeitsplatz wird zwischen Telearbeiter/in 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. Die Telearbeit wird mit dem Ziel der Mitarbeiterbindung und -motivation im Sinne des attraktiven Arbeitgebers angeboten. Sie dient insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unterstützt ferner die Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsarbeit durch die gemeinsame Nutzung von Arbeitsplätzen. 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 Antragstellerin / des Antragstellers. Für Telearbeiter/innen gelten Rechte und Pflichten des jeweiligen Arbeits- und Beamtenverhältnisses sowie aus Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen uneingeschränkt weiter. Die Telearbeit darf weder zur Benachteiligung, noch zur Bevorzugung eines Beschäftigten bei der Zuweisung von Aufgaben, der Einbindung in die Kommunikation oder bei der Personalentwicklung führen.

Seit der Einführung der grundsätzlichen Möglichkeit der Telearbeit bei der Kreisverwaltung im Jahr 2006 wurde das System stetig weiterentwickelt. Aktuell nehmen 96 Beschäftigte, das sind 6,8 % der Belegschaft, Telearbeit in Anspruch. Überwiegend arbeiten Frauen in Telearbeit, was vermutlich durch den Vereinbarkeitsvorteil von Familie und Beruf bedingt ist.





## Flexibles Arbeiten

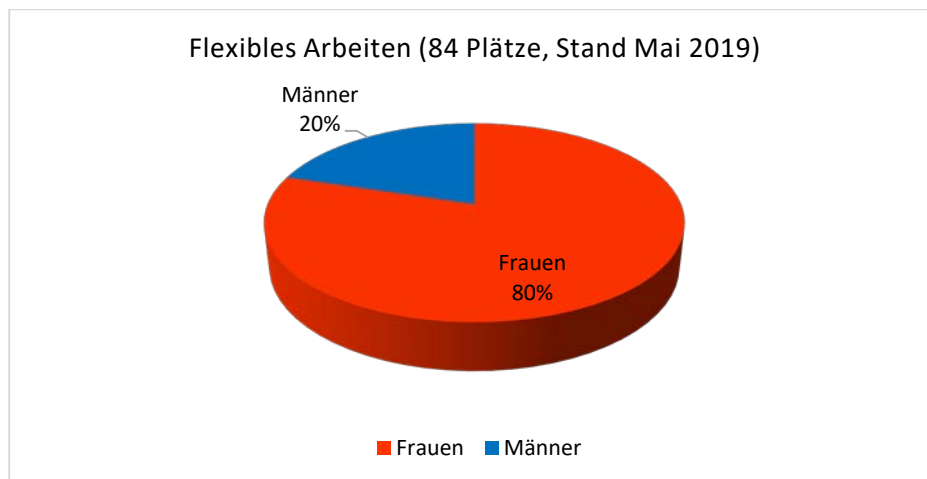
### Für flexibles Arbeiten gilt:

- Möglichkeit, situationsnah auf besondere Arbeitsanforderungen oder persönliche Belange der Beschäftigten zu reagieren
- kurzfristig und flexibel
- Gestaltungsinstrument der Führungskräfte
- 80 % der Beschäftigten, die flexibles Arbeiten in Anspruch nehmen, sind Frauen

In den vergangenen Jahren ist das Handlungsportfolio zusätzlich um das Modell des „flexiblen Arbeitens“ erweitert worden. Hierdurch bietet sich die Möglichkeit, Beschäftigten, die nicht für die Telearbeit in Betracht kommen, kurzfristig und flexibel die Möglichkeit einzurichten, von zu Hause aus zu arbeiten. Das „flexible Arbeiten“ bietet eine geringere zeitliche Bindung als die Telearbeit und eignet sich als situationsnahe Reaktion auf besondere Arbeitsanforderungen oder persönliche Belange des Beschäftigten. Es steht grundsätzlich auch Führungskräften offen. Die Anwendung des Modells liegt weitestgehend in den Händen der jeweiligen Führungskräfte.

Die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens ist insbesondere für folgende Situationen konzipiert: kurzfristige Arbeitsspitzen, intensive Projektarbeit oder umfangreiche konzeptionelle Tätigkeiten, vorübergehende familiäre oder persönliche Situationen, die durch die Arbeit von zu Hause aus sinnvoll unterstützt oder verbessert werden können.

Derzeit nutzen 84 Beschäftigte die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens, davon sind 80 % Frauen. Auch das flexible Arbeiten ist ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Aus den Rückläufen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung im Herbst 2018 wurde deutlich, dass sich viele Beschäftigte eine Ausweitung der Möglichkeiten der Telearbeit und des flexiblen Arbeitens, sowohl in Bezug auf die Anzahl der angebotenen Plätze als auch in Bezug auf die zeitliche Ausgestaltung, wünschen. Aus diesem Grunde beschäftigt sich aktuell eine Arbeitsgruppe damit, das derzeit bestehende Regelwerk zu überarbeiten. Hierbei ist es unerlässlich, die verschiedenen Sichtweisen der Beteiligten zu beleuchten und zu berücksichtigen. Neben den zahlreichen Vorteilen aus den Themenfeldern Motivation, Bindung der Beschäftigten, Stressreduzierung, effektives Arbeiten sowie Einsparung von Fahrtwegen müssen auch die Risiken, die insbesondere bei einer hohen Telearbeitsplatzdichte in einem Bereich entstehen können, berücksichtigt werden. Neben verständlichen und transparenten Regelungen, die in den künftigen Rahmenbedingungen verankert werden sollten, muss auch ein gemeinsames Verständnis und eine gegenseitige Akzeptanz bei allen Beteiligten erreicht werden.



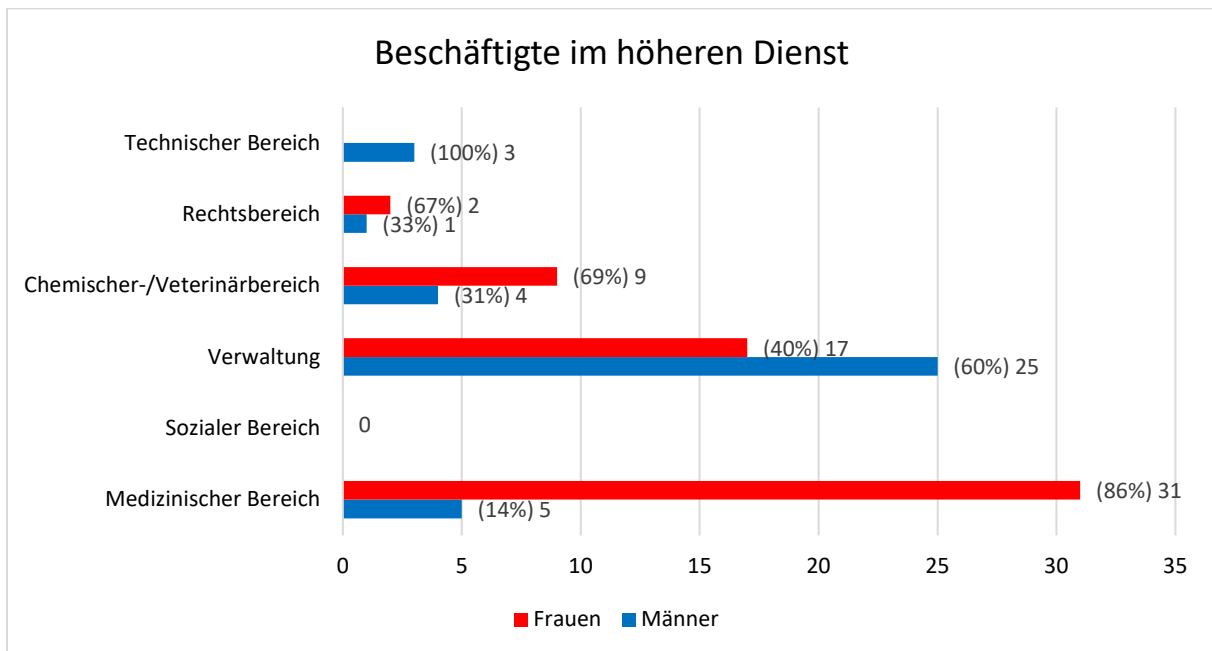
### Analyse höherer und leitender Positionen

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

#### Beschäftigte im höheren Dienst

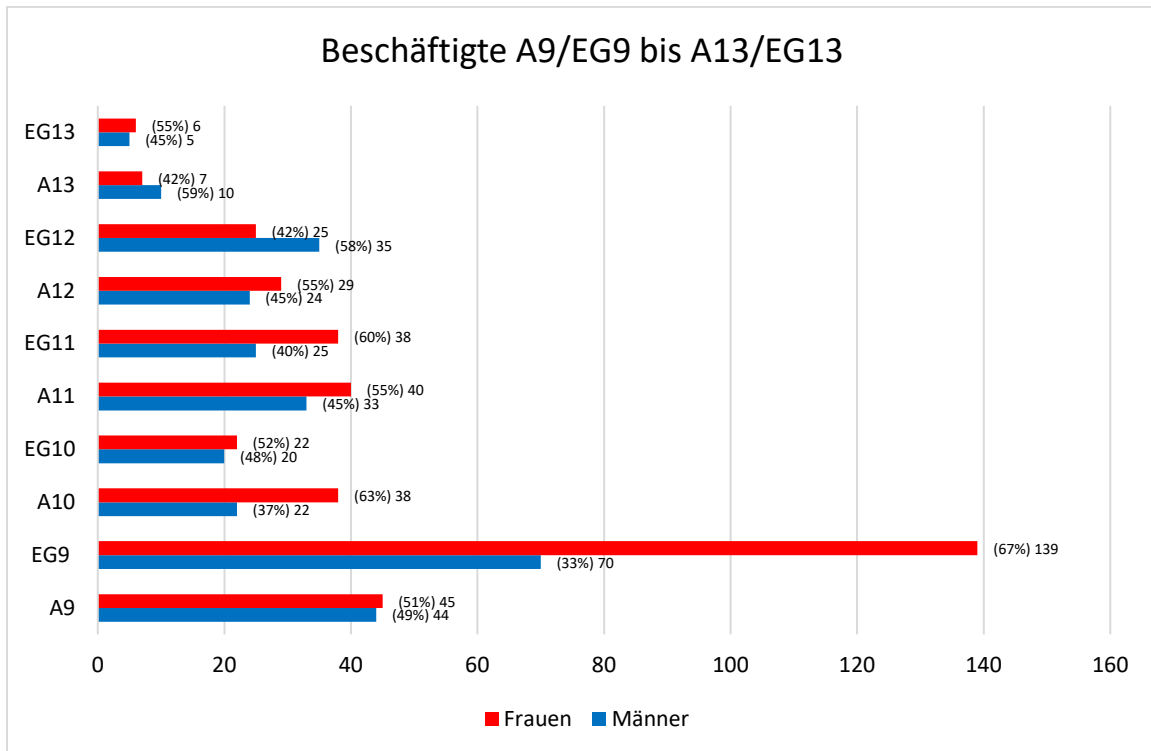
#### Beschäftigte im höheren Dienst (Stand Juni 2019)

	Frauen	Männer	Gesamt
Medizinischer Bereich	31	5	36
Sozialer Bereich	0	0	0
Verwaltung	17	25	42
Chemischer-/Veterinärbereich	9	4	13
Rechtsbereich	2	1	3
Technischer Bereich	0	3	3
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>97</b>



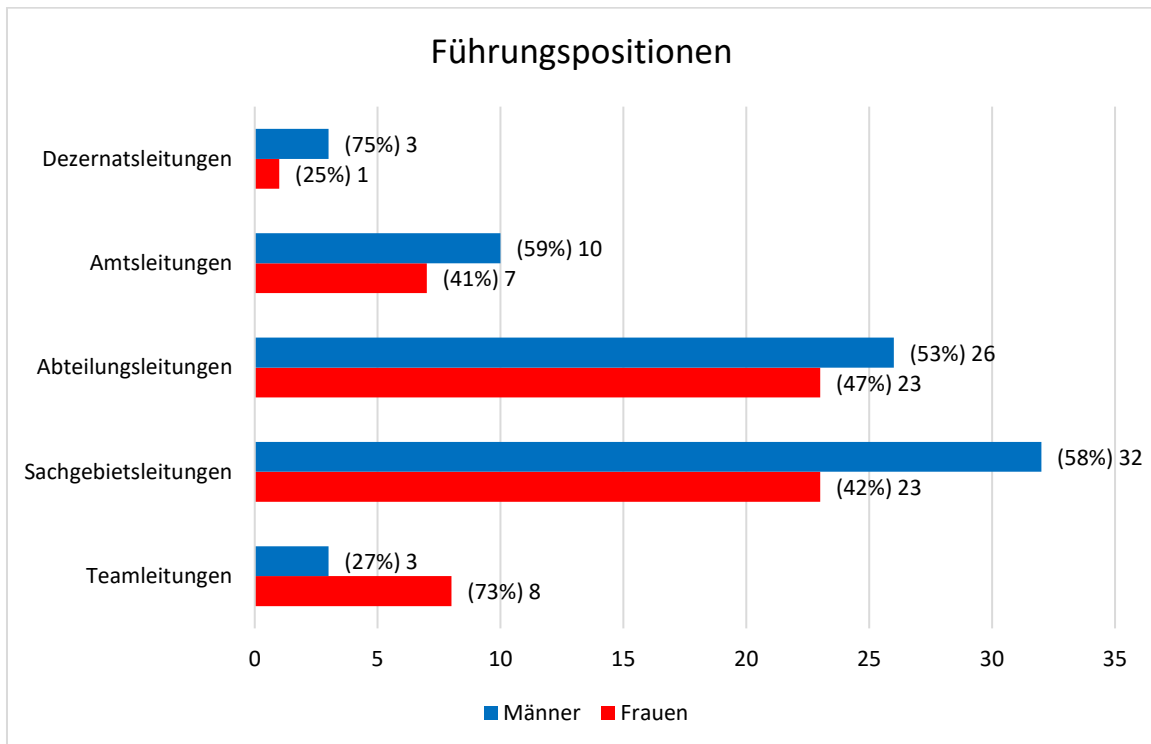
Insgesamt arbeiten derzeit im höheren Dienst mehr Frauen als Männer, der Frauenanteil liegt bei 61 %. Bei der Einzelbetrachtung der verschiedenen Professionen fällt vor allem der hohe Frauenanteil im medizinischen Bereich ins Gewicht. Hier sind 86 % der Beschäftigten weiblich. Der Vorteil einer Beschäftigung in der Kommunalverwaltung liegt für die Ärztinnen und Ärzte in der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für diesen Vorteil verzichten vor allem Frauen auf die höheren Einkommen, die sie in Krankenhäusern oder als Selbstständige erzielen könnten.

Im Mittelpunkt der Betrachtung steht allerdings der Verwaltungsbereich als klassische Berufsgruppe der Kommunalverwaltung. Hier ist das Ziel der paritätischen Besetzung zwar noch nicht erreicht, dennoch konnte der Anteil an Frauen seit Inkrafttreten des letzten Frauenförderplans von 29 % auf 40 % erhöht werden.



In den Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen A9 / EG 9 bis A 13 / EG 13 ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern nahezu ausgeglichen.

### Führungspositionen



An dieser Darstellung lässt sich gut erkennen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen noch nicht die angestrebte Quote von 50 % erreicht hat und dies, obwohl der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl 65 % beträgt. Erfreulich ist jedoch die Entwicklung bei den Amtsleitungen. Lag hier der Frauenanteil im Jahre 2015 noch bei lediglich 16 %, sind es nun schon 41 %.

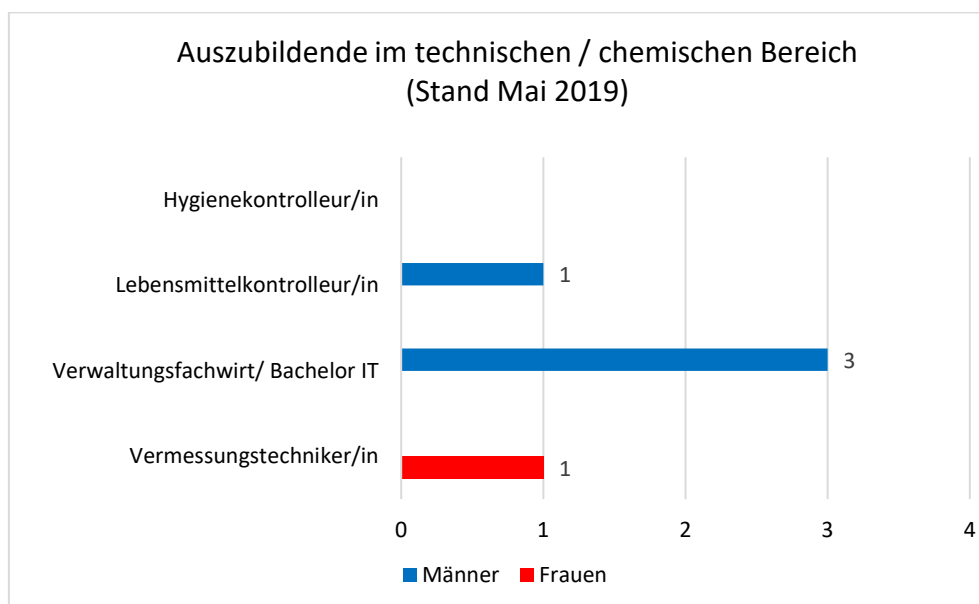
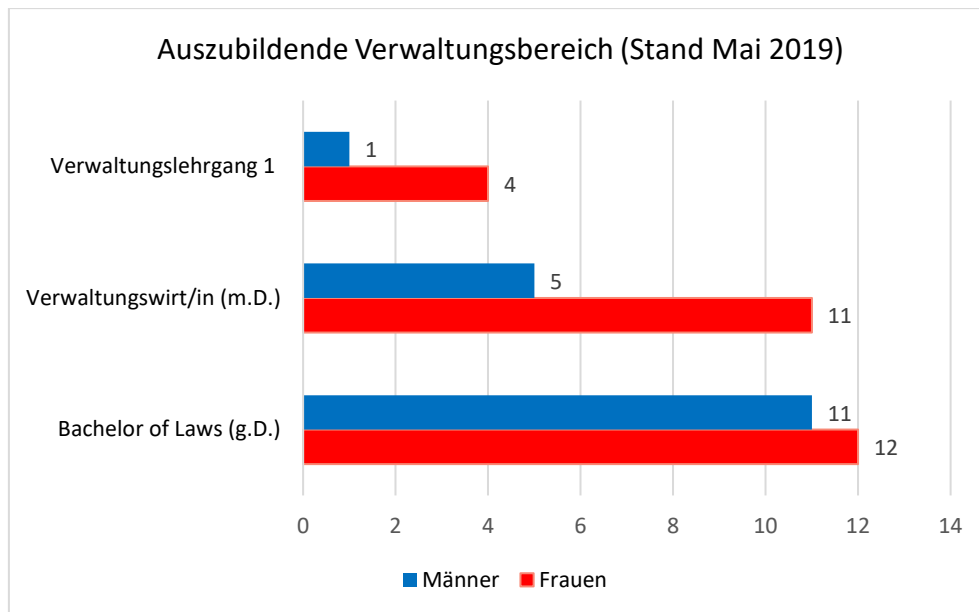


### Auszubildende

Aufgrund des demographischen Wandels und des bereits spürbaren Fachkräftemangels ist die Gewinnung von Nachwuchskräften von zentraler Bedeutung. Das Ausbildungsangebot wurde in den letzten Jahren kontinuierlich aufgestockt und hat nun die Kapazitätsgrenze für eine qualitativ hochwertige Ausbildung erreicht. Die Ausbildung fordert von den Kolleginnen und Kollegen in den Fachämtern zusätzliche Leistungen ab und ist daher nicht beliebig erweiterbar.

Zurzeit werden bei der Kreisverwaltung 49 Nachwuchskräfte (28 weibliche und 21 männliche) in verschiedenen Berufen ausgebildet.

Bei der Einstellung neuer Nachwuchskräfte wird auf eine ausgeglichene Stellenbesetzung geachtet, welche aus Gründen der Bewerber/innenlage und der Qualifikationen jedoch nicht immer realisierbar ist.





## g) 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.

Die Anregungen und Ideen der Beschäftigten, die im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung im Herbst 2018 geäußert wurden und gleichstellungsrelevante Themen betreffen, wurden intensiv diskutiert und auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft.

Folgende Bausteine wurden, teilweise auf Anregung der Beschäftigten im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung hin, u.a. neu in den Maßnahmenkatalog aufgenommen und sollen schwerpunktmäßig während der Laufzeit des Gleichstellungsplans erarbeitet und bzgl. ihrer Umsetzungsmöglichkeit geprüft werden:

- Einrichtung einer Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung
- Ausweitung der Telearbeitsmöglichkeiten
- Angebot eines Eltern-Kind-Büros
- Angebot einer einwöchigen Ferienbetreuung für (Grund-)Schulkinder der Beschäftigten
- Belegrecht für Kindergartenplätze in den kreisangehörigen Gemeinden

## Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Grundsätzliches
- 1.2 Förderung eines guten Arbeitsklimas
- 1.3 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen

### 1.1 Grundsätzliches

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen beraten und unterstützen die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist sowohl die weibliche und als auch die männliche Sprachform zu verwenden.

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.

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.

Für die Führungskräfte sind 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.

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 Girls Day und Boys Day teil.

Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch besondere Regelungen vorgegeben ist, werden paritätisch mit Frauen und Männern unterschiedlicher Altersstufen besetzt. So können unterschiedliche 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert werden. Alle Beschäftigten sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Benachteiligung am Arbeitsplatz verhindert.

Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar.

Entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird Hinweisen auf Belästigung nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein störungsfreies Arbeitsklima geschaffen. Es wird darauf hingewirkt, dass Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von Belästigung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz Betroffenen bzw. Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, eine vorgesetzte Person, die Personalverwaltung oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die betroffene Person zu richten, sondern gegen die die Maßnahme auslösende Person (Verursacherprinzip). Um psychische und physische Symptome bei den Betroffenen zu vermeiden oder abzubauen, werden unverzüglich geeignete Maßnahmen in Absprache mit den beteiligten Stellen getroffen.

Mit Wirkung vom 01.09.2019 wird die „Vertrauensstelle für Beschwerden über sexuelle Belästigungen“ bei der Gleichstellungsstelle eingerichtet. Die Aufgaben der Vertrauensstelle werden der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen sowie einem männlichen Beschäftigten übertragen.

Mobbing muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert werden.

Die Ausführungen bzgl. der sexuellen Belästigungen gelten entsprechend auch für Mobbing. Als Ansprechpersonen für Betroffene bzw. Beschäftigte, die einen entsprechenden 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. Führungskräfte 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.

### Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

- unerwünschte sexuelle Handlungen wie bedrängende körperliche Nähe
- die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen wie „Setz dich auf meinen Schoß!“,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen, dazu zählen (scheinbar zufällige) Berührungen von Brust oder Po oder unerwünschte Nackenmassagen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts wie zum Beispiel obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen wie pornografische Magazine auf dem Schreibtisch oder Nacktfotos an den Wänden.
- unangemessene Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte

### Was ist Mobbing ?

- Mobbing liegt vor, wenn folgende Definitionsmerkmale gegeben sind:
- Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen durch Kolleginnen, Kollegen oder Führungskräfte
- eine klare Täter-Opfer-Beziehung; diese ist z.B. dann gegeben, wenn die / der Betroffene anonymen Anschuldigungen ausgesetzt ist und / oder als einzelne/r einer Mehrzahl von "Gegnern" gegenüber steht
- feindselige und systematische Handlungen über einen längeren Zeitraum hinweg
- Rechtswidrigkeit der feindseligen Handlungen, d.h. es gibt für diese Handlungen keinen rechtlich zulässigen Grund (wie z.B. harte, aber sachliche Kritik an Arbeitsleistungen)

### Wissenswertes zum Beratungsangebot Assist ME

- Die Beratung wird durch die Firma EAP-Assist wahrgenommen und bietet Hilfestellung in schwierigen Lebenssituationen, auch unabhängig von dienstlichen Bezügen.
- 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.
- Für die Beschäftigten der Kreisverwaltung ist das Angebot kostenlos.
- Die Verwaltungsleitung erhält keine persönlichen Daten über die Ratsuchenden, die Beschäftigten von EAP-Assist arbeiten streng vertraulich.

#### Kontaktdaten:

EAP-Assist GmbH  
 Immermannstr. 15  
 40210 Düsseldorf

Tel. 0800.244 01 10  
 info@eap-assist.de  
 www.eap-assist.de



### 1.3 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen

Es werden gezielte Fortbildungen zur Vorbereitung auf Führungspositionen angeboten. Die Möglichkeiten der Einführung eines Führungskräftenachwuchsprogramms sollten geprüft werden.

Für Beschäftigte der unteren Entgeltgruppen sollen gesonderte Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, um die Möglichkeiten einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung aufzuzeigen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer bedarfsgerechten Umschulung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen. Die Verwaltung unterstützt sie hierbei durch flexible Arbeitszeitgestaltung.

Auf Wunsch finden Verhaltenstrainings statt, um gerade in stark belasteten Arbeitsbereichen den Umgang mit schwierigem und aggressivem Publikum zu schulen.

Bei Bedarf erfolgt die Konzipierung eines individuell abgestimmten Fortbildungskonzepts speziell für die weiblichen Mitarbeiterinnen. Die Fortbildungen dienen der Förderung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und werden gesondert angekündigt.

Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen 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 erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

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

Aufgrund der Problematik der geringen Anzahl an Bewerbungen auf Führungspositionen sollen sowohl Frauen als auch Männer bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen von den Führungskräften und den Personalverantwortlichen motiviert werden.

## Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 2.1 Teilbarkeit aller Stellen und Arbeitsplätze
- 2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung
- 2.3 Kinderbetreuung
- 2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

### 2.1 Teilbarkeit aller Stellen und Arbeitsplätze

In der Regel können alle Arbeitsplätze geteilt oder in Teilzeit ausgeübt werden. Bei Führungspositionen wird dies im Einzelfall geprüft. Sind Arbeitsplätze nicht teilbar, ist dies zu begründen und mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.



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

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.

## 2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Seit dem 1.1.2003 ist die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Kreisverwaltung Mettmann (FAZ) in Kraft.

Diese eröffnet vielen Beschäftigten 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.

Grundvoraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auch die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen in ausreichender Zahl auf allen Verwaltungsebenen.

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.

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

Eine Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist zu befristen, um die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern.

Ist eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Beschäftigten 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.

Zur leichteren Umsetzung der FAZ wurden Wertguthaben oder Langzeitkonten eingerichtet. Das ermöglicht den Beschäftigten in außergewöhnlichen Situationen eine bessere Arbeitszeitgestaltung.

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 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 stellt eine Alternative zur klassischen Telearbeit dar und 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 Beschäftigten der Kreisverwaltung hat diese im nahe gelegenen AWO-Kindergarten ein Belegungsrecht für 20 Kinder erwirkt.

Es wird angestrebt, in jeder kreisangehörigen Gemeinde in mindestens einem Kindergarten ein Belegungsrecht für Kinder der Beschäftigten der Kreisverwaltung zu vereinbaren.

Es werden die Möglichkeiten für ein einwöchiges Betreuungsangebot für (Grund-)Schulkinder der Beschäftigten in den Sommerferien geprüft.

Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros, das kurzfristig bei Ausfall der Betreuungsperson des Kindes oder bei Arbeitsspitzen in Anspruch genommen werden kann, wird geprüft.

Ein weiterer Baustein einer familienbewussten Personalpolitik ist die Durchführung von Kindermitbringtagen für die Beschäftigten der Kreisverwaltung. Sie zeugen von einer Wertschätzung der Familienorgearbeit der Beschäftigten und tragen dazu bei, Müttern und Vätern gute Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten.

### 2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung stoßen gelegentlich auf Unverständnis im Arbeitsumfeld. Diese Vorbehalte, die sehr unterschiedlich motiviert sind, können durch die gleichmäßigere Verteilung auf die Geschlechter abgebaut werden. Hier sind insbesondere die Führungskräfte in ihrer Beratungsfunktion gefordert. Ebenso sind Flexibilität und Verständnis für die Situation der Kolleginnen und Kollegen bei allen Beteiligten unabdingbare Voraussetzungen. Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, sollen bei Bedarf zügig wiederbesetzt werden.

Beurlaubte Beschäftigte werden regelmäßig und insbesondere vor ihrer Rückkehr auf geeigneten Wegen über neue Entwicklungen innerhalb der Verwaltung informiert. Weitere Maßnahmen, um den Kontakt zu halten sind denkbar und werden von der Verwaltung geprüft.

Den Beschäftigten kann während der Elternzeit oder der Beurlaubung die Möglichkeit einer kurzfristigen Urlaubs- oder Krankheitsvertretung geboten werden. Damit wird die Akzeptanz von Beurlaubungen zusätzlich gefördert, da die Beschäftigten weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen und Vakanzen auffangen können.



<p>Bei dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit oder der Beurlaubung wird bei entsprechender Stellenvakanz ein Arbeitseinsatz auf einer zur Qualifikation passenden Stelle vorgenommen. Bei Besetzung freier Planstellen sind diese Beschäftigten externen Bewerber/innen vorzuziehen.</p>
<p>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.</p>
<p>Für wiederkehrende Beschäftigte wird bei Bedarf ein individueller Einarbeitungs- und Schulungsplan erstellt, damit sich die Einarbeitungs- und Einfindungsphase so kurz wie möglich gestaltet.</p>
<p>Die Inanspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit oder Beurlaubungen darf keine negativen Auswirkungen auf Beförderungen oder Höhergruppierungen nach sich ziehen.</p>
<p>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.</p>
<p>Alle Beschäftigten des Kreises sollen die Möglichkeit haben, vom Familienpflegezeitgesetz Gebrauch zu machen und über die Möglichkeit gegebenenfalls im Rahmen einer Infoveranstaltung informiert zu werden.</p>



## Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen
- 3.3 Nachwuchsförderung
- 3.4 Frauenquote in Führungspositionen erhöhen
- 3.5 Stellenbesetzungen, Abordnungen, Umsetzungen und Übertragung von besonderen Aufgaben

### 3.1 Definition der Bereiche

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

- Stellen des höheren Dienstes im Verwaltungsbereich
- höherwertige Stellen des gehobenen nichttechnischen Dienstes ab A12/EG11
- Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungen
- technischer und juristischer 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.

Mitarbeiter/innen mit geeigneten fachlichen und persönlichen Kompetenzen, denen es für Führungspositionen an Erfahrung fehlt, werden durch geeignete Personalförderungsmaßnahmen auf Führungsaufgaben vorbereitet, z.B. durch das Führungskräftenachwuchsprogramm.

### 3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen

Stellen werden in der Regel hausintern ausgeschrieben. Von der generellen Verpflichtung zur Ausschreibung ausgenommen sind Dezernent/innen- 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, sollen diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle (und dem Personalrat) zulässig, z.B. wenn Beschäftigte aus aufzulösenden Bereichen unterzubringen, Wiedereinsteiger/innen oder Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Kreisverwaltung beendet haben, zu übernehmen sind.

Der Text der Ausschreibung wird geschlechtsneutral formuliert und enthält bei Unterrepräsentanz von Frauen einen Hinweis auf den geltenden Gleichstellungsplan.

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.



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. 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 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 Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll in jedem Fall kommunikative und soziale Fähigkeiten 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 mittelbarer Diskriminierung und die Vermeidung von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz.

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

Gemäß § 7 LGG sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. auf höherwertige Stellen umzusetzen. Bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz sind bei Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen sowie in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Dies gilt auch für die Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist durch das Personalamt zu prüfen, ob in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist.



Zur Qualifikation gehören neben der fachlichen Kompetenz auch soziale Kompetenzen. Insbesondere wenn diese im Befähigungsprofil genannt werden, ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend gewertet werden kann.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf eine Beurteilung auswirken. Die Beurteilerinnen und Beurteiler werden jeweils mit der Aufforderung zur Erstellung einer Beurteilung besonders auf diesen Sachverhalt hingewiesen.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist jeweils umgehend nach Abschluss der Regelbeurteilungen eine Statistik vorzulegen, getrennt nach Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung.

#### **h) Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplan sowie Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer bis zum 30.09.2023. 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 Beschäftigten 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 oder dem Gleichstellungsplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Der Gleichstellungsplan ist unter Beachtung der Vorgaben des LGG fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten und insbesondere den Führungskräften zur Verfügung gestellt und im Intranet und Internet veröffentlicht.

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages vom 10.10.2019 in Kraft. Die Gültigkeit beträgt vier Jahre.





### **Impressum**

Kreis Mettmann, Der Landrat  
Düsseldorfer Str. 26, 40822 Mettmann  
[www.kreis-mettmann.de](http://www.kreis-mettmann.de)

Der Gleichstellungsplan wurde erstellt von:  
Der Gleichstellungsstelle des Kreises Mettmann  
[gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de](mailto:gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de)