



GLEICHSTELLUNGSPLAN 2016 – 2018

Bericht zum Gleichstellungsplan 2013-2015

Impressum

Herausgeber:

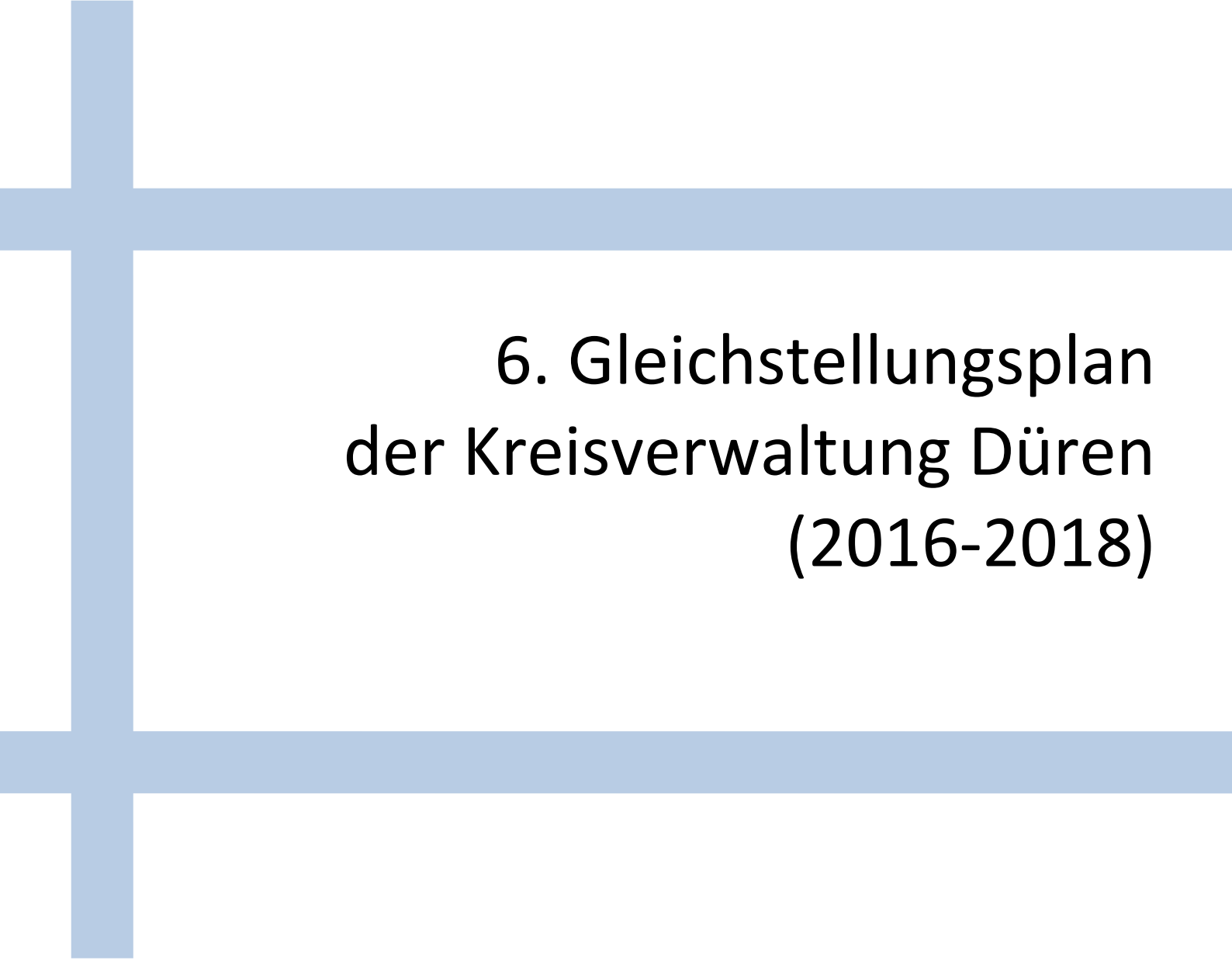
Kreis Düren
Der Landrat
Gleichstellungsstelle und Hauptamt
Bismarckstraße 16
52351 Düren

Tel.: 02421-22-2522
gleichstellung@kreis-dueren.de
<http://www.kreis-dueren.de>

Redaktion: Andrea Kenter

Layout: Ulrike Pick

Druck: Hausdruckerei Kreis Düren

A decorative graphic consisting of a vertical blue bar on the left side and two horizontal blue bars, one above and one below the text, forming a crosshair shape.

6. Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Düren (2016-2018)

INHALTSVERZEICHNIS

Teil 1	Gleichstellungsplan 2016 – 2018	11
A	Bestandsaufnahme und Analyse der Daten zum Stichtag 31.12.2015	11
	1. Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung Düren.....	11
	2. Arbeitszeitregelung	17
	3. Angestelltenlehrgänge	20
	4. Interne Fortbildungen	22
	5. Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamten	23
	6. Auswertung des Beurteilungssystems	23
	7. Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung	25
	8. Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Führungskräfte	26
	9. Zusammenfassende Übersicht.....	27
B	Prognose für die Gültigkeitsdauer 2016 bis 2018	31
	1. Analyse der Daten	31
	2. Zielvorgaben bis 2018	32
C	Maßnahmenkatalog	34
	1. Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen	34
	2. Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung.....	35
	3. Schlussbestimmungen	42
Teil 2	Bericht zum Gleichstellungsplan 2013 bis 2015	47
	1. Einleitung	47
	2. Wichtige Ergebnisse.....	47
	3. Stellungnahme zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2013 bis 2015	47

VORWORT

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der vor Jahren angekündigte demographische Wandel zeigt sich bereits heute und lässt Spuren für die Zukunft erahnen. Auch den Kreis Düren hat der Fachkräftemangel inzwischen erreicht, was besonders in den Bereichen Medizin und Ingenieurwesen auffällt, in welchen bereits intensiv geworben wird.

Um dieser Entwicklung angemessen zu begegnen, ist eine Anpassung der derzeitigen Konzepte und Abläufe in allen Bereichen unabdingbar. Ein besonderer Fokus sollte an dieser Stelle auf der verstärkten Förderung von Frauen liegen, sowie eine möglichst effiziente Gleichstellung von Frau und Mann zum Ziel haben. Denn junge Frauen wollen heutzutage ebenso auf eigenen Beinen stehen, finanziell unabhängig sein und Karriere machen wie Männer, und dennoch nicht auf Kinder und Familie verzichten. Eine nachhaltige Gleichstellungspolitik und aktive Frauenförderung sind daher unabdingbar für die Kreisverwaltung Düren, denn diese kann als kompetentes und dienstleistungsfokussiertes Unternehmen nicht auf das Potential qualifizierter Mitarbeiterinnen verzichten.

Der neue Gleichstellungsplan sieht dabei als Ziel nicht nur die Erhöhung der Frauenquote in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen vor, es geht auch darum, durch fairere Bedingungen vor Ort und mehr Flexibilität eine Begegnung der Geschlechter auf Augenhöhe zu erzielen, so dass Männer und Frauen gleichermaßen profitieren und gemeinsam Familienarbeit leisten können.

Eine angemessene Gleichstellungspolitik unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege von Angehörigen fördert nicht nur gleiche Chancen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern ist weiterhin Teil einer effektiven und innovativen Personal- und Organisationsentwicklung.

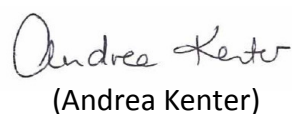
Diesen Zielen möchte der nachstehende Gleichstellungsplan durch eine Analyse bisheriger Daten sowie das Aufzeigen neuer Maßnahmen näher kommen.

Es sind daher alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere mitzuwirken.

Wir hoffen auf Ihre aktive Mitarbeit und Unterstützung.



(Wolfgang Spelthahn)
Landrat



(Andrea Kenter)
Gleichstellungsbeauftragte



Teil 1
Gleichstellungsplan
2016 bis 2018

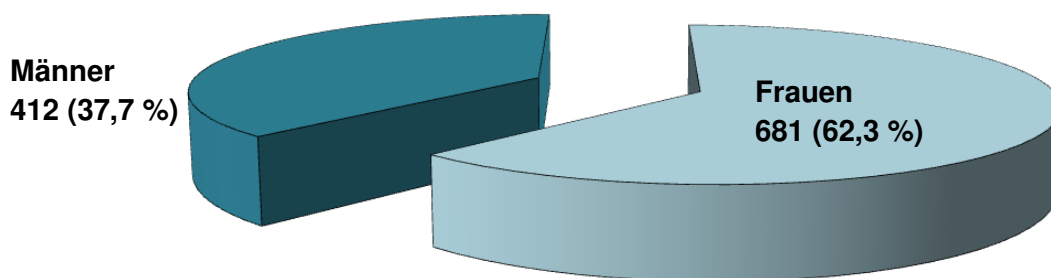
Teil 1 Gleichstellungsplan 2016 - 2018

A Bestandsaufnahme und Analyse der Daten zum Stichtag 31.12.2015

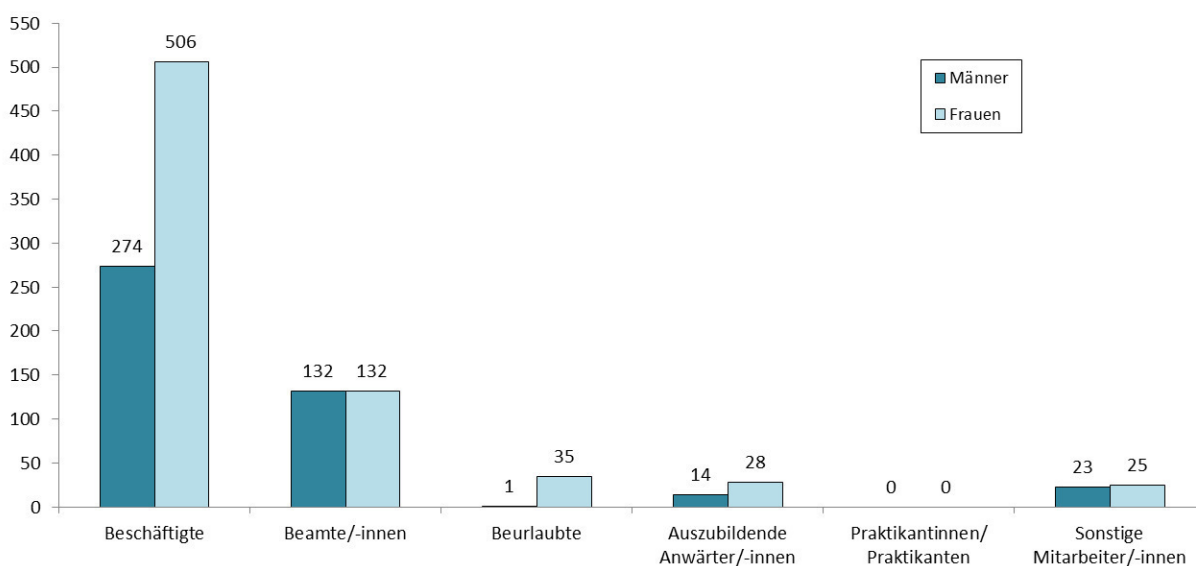
Die folgende Personalbestandsanalyse zeigt die Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung Düren zum Stichtag 31.12.2015.

1. Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung Düren

In der Kreisverwaltung Düren waren zum Stichtag (31.12.2015) 1093 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (681 Frauen und 412 Männer). Eine Erhöhung des Frauenanteils um 0,7 % war zu verzeichnen.



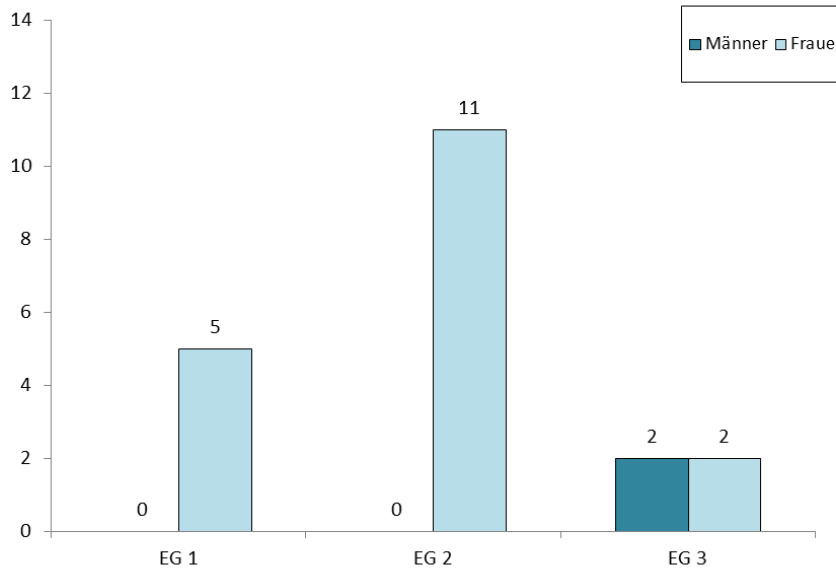
Grafik 1: Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie sonstige Angestellte)



Grafik 2: Aufteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

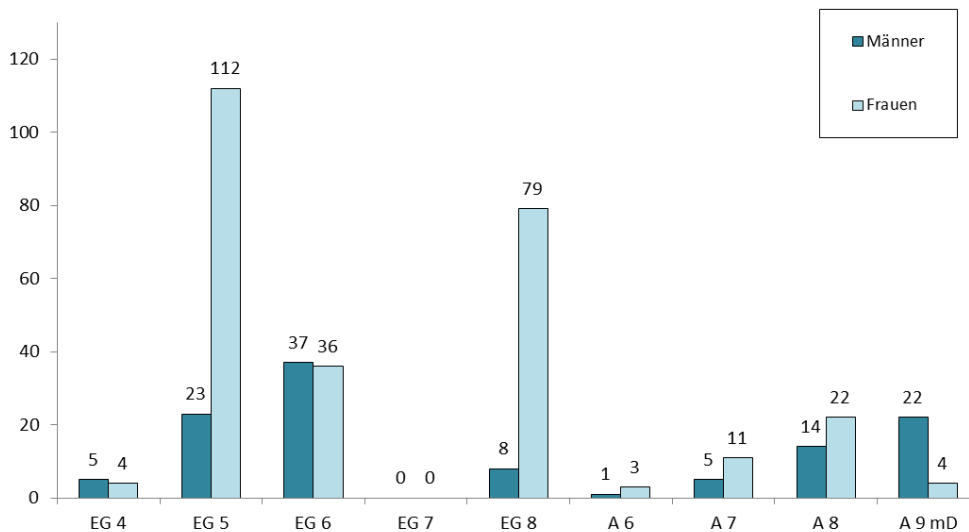
35 weibliche Bedienstete waren zum Stichtag beurlaubt, hierbei wurde keine Unterscheidung zwischen Beschäftigten und Beamtinnen vorgenommen.

1.1 Einfacher Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



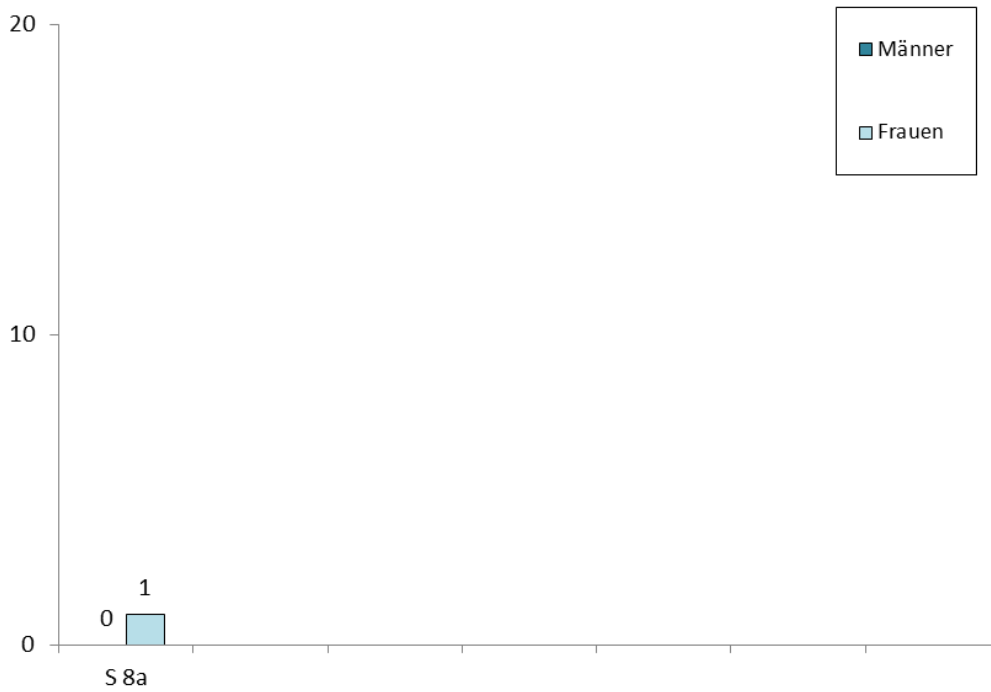
Grafik 3: Einfacher Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

1.2 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



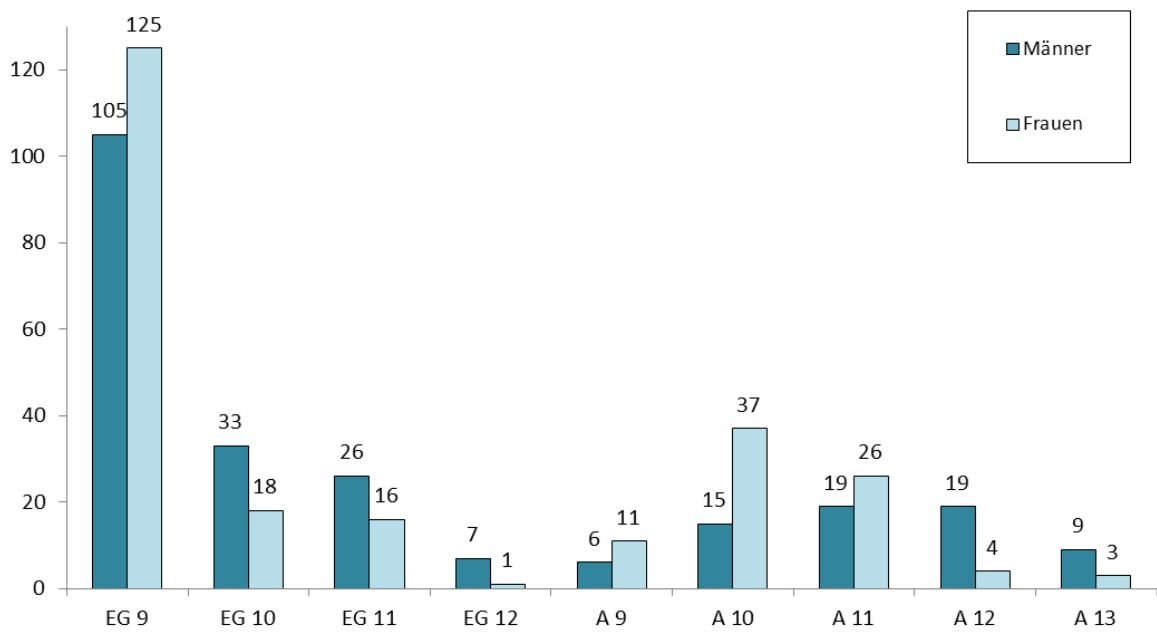
Grafik 4: Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst



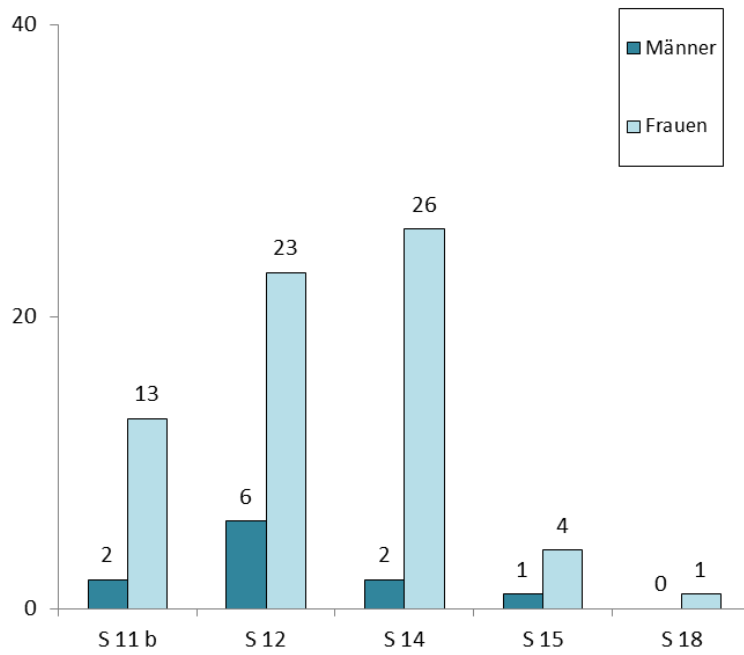
Grafik 4a: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

1.3 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



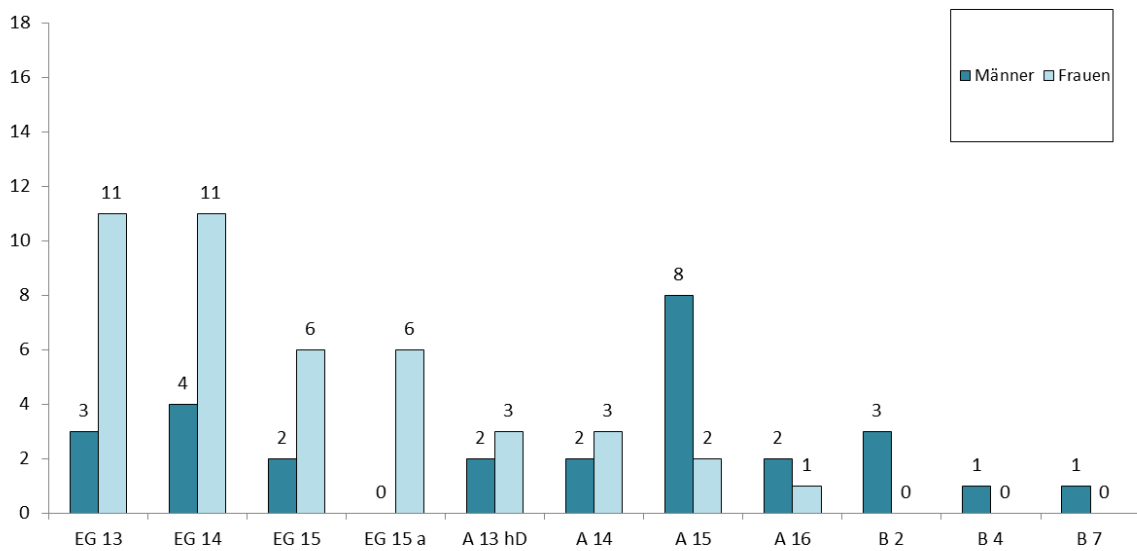
Grafik 5: Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst



Grafik 5: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

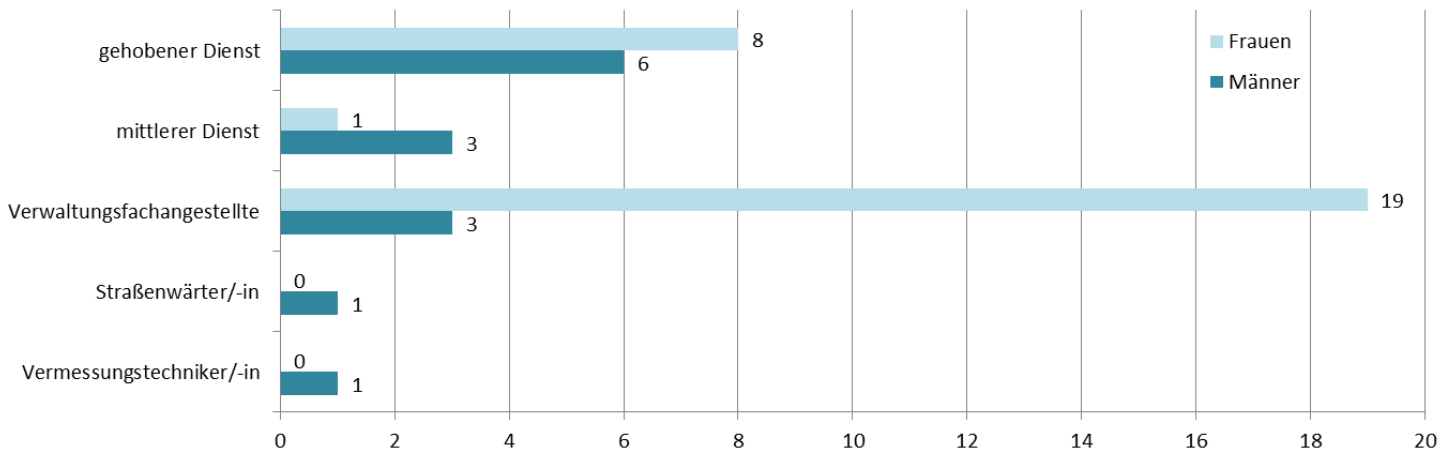
1.4 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



Grafik 7: Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

1.5 Nachwuchskräfte

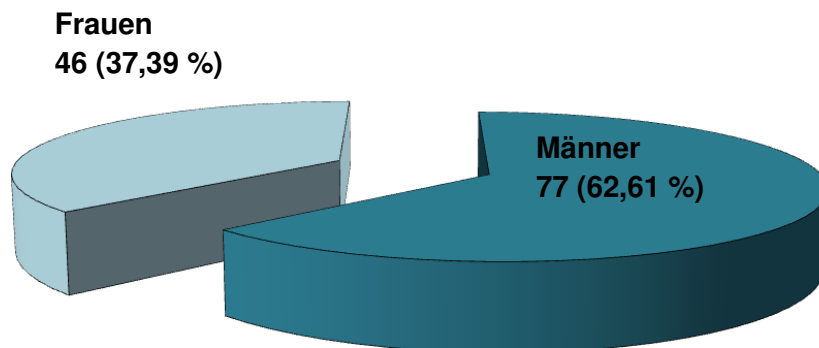
Die Kreisverwaltung beschäftigte zum Stichtag 31.12.2015 42 Nachwuchskräfte. Grundsätzlich strebt die Kreisverwaltung eine paritätische Beschäftigung der Nachwuchskräfte an. Nicht immer lagen jedoch qualifizierte Bewerbungen beider Geschlechter vor. Daher wurden im letzten Berichtszeitraum im Bereich der allgemeinen Verwaltung mehr weibliche Auszubildende eingestellt. Zukünftig soll die Besetzung wieder paritätisch erfolgen.



Grafik 8: Nachwuchskräfte

1.6 Leitungsfunktionen

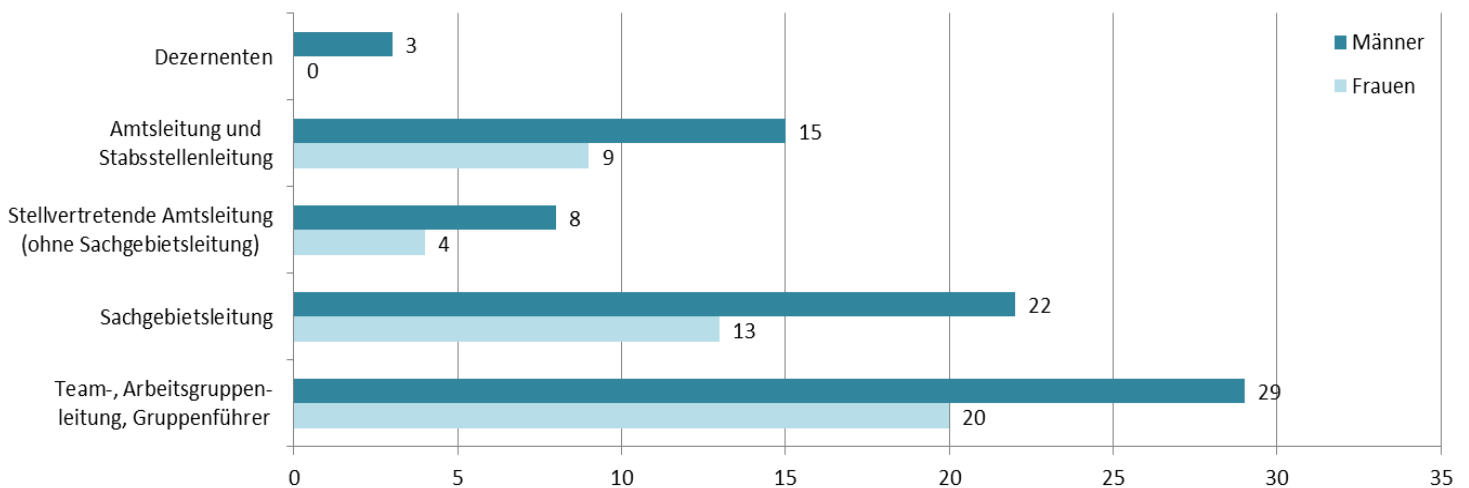
In der Kreisverwaltung Düren arbeiteten 46 Mitarbeiterinnen und 79 Mitarbeiter als Führungskräfte. Da die Besetzung der Position des Landrates und des Kreisdirektors nicht den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes obliegen, werden diese in den Grafiken 9 und 10 nicht aufgeführt.



Grafik 9: Führungskräfte aufgeteilt nach Geschlecht

Die Grafiken zeigen, dass Frauen auf Leitungsebenen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Die Verwaltungsspitze war nach wie vor ausnahmslos mit Männern besetzt. Von den 24 Amts- und Stabsstellenleitungen waren 9 mit Frauen und 15 mit Männern besetzt. Drei Ämter hatten eine Doppelspitze, zwei davon waren mit jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt, das dritte Amt mit zwei Männern als Amtsleitung. Die Sachgebietsleitungen waren mit 13 Frauen und 22 Männern besetzt. Bei den Team- und Arbeitsgruppenleitungen konnten die Frauen in den vergangenen Jahren aufholen, denn hier waren 20 Positionen mit Frauen und 29 mit Männern besetzt. Nur zwei weibliche Führungskräfte arbeiteten in Teilzeit.



Grafik 10: Aufteilung nach Leitungsfunktionen

1.7 Stellenbesetzungen

Im Berichtszeitraum sind insgesamt 245 interne Bewerbungen und 1.375 externe Bewerbungen (ohne Ausbildungsplätze) eingegangen.

Bei den internen Bewerbungen gab es 152 Frauen und 93 Männer, bei den externen Bewerbungen 901 Frauen und 474 Männer.

Im Berichtszeitraum 2013 – 2015 sind insgesamt 288 Stellen (158 intern und 130 extern) besetzt worden. Hier setzten sich insgesamt 205 Frauen (71 %) erfolgreich durch.

Im vorherigen Berichtszeitraum betrug dieser Anteil 69 %, so dass der prozentuale Anteil der mit Frauen besetzten Stellen um 2 % gestiegen ist.

Jahr		Gesamt	Frauen	Männer
2013	intern	34	24	10
	extern	31	24	7
2014	intern	50	30	20
	extern	55	40	15
2015	intern	74	52	22
	extern	44	35	9

Grafik 11: Anzahl der intern und extern besetzten Stellen ohne Auszubildende/
Praktikanten/-innen/Minijobber/-innen etc.

Eine Analyse der Einstellungen nach einer Differenzierung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ergab, dass keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen stattgefunden haben.

2. Arbeitszeitregelung

2.1 Vertrauensarbeitszeit/elektronisch erfasste Arbeitszeit

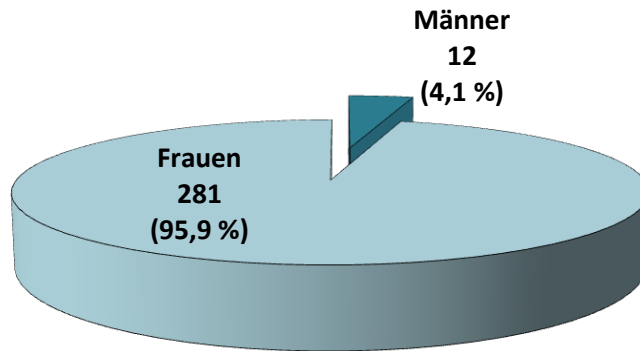
In der Kreisverwaltung Düren existieren zwei verschiedene Arbeitszeitmodelle: "Vertrauensarbeitszeit" und "elektronisch erfasste Arbeitszeit". Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zwischen diesen beiden Arbeitszeitmodellen wählen. Zum Stichtag nahmen 604 Mitarbeiter (davon 317 Frauen und 287 Männer) an der Vertrauensarbeitszeit teil.

Eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Vertrauensarbeitszeit zu Lasten der elektronisch erfassbaren Arbeitszeit war insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten feststellbar.

2.2 Teilzeit

In der Kreisverwaltung existieren diverse Teilzeitmodelle. Es handelt sich hierbei nicht um die klassischen 50 % Stellen im Vormittagsbereich, sondern um verschiedene, individuelle Modelle. Die Arbeitszeitgestaltung bzw. die Verteilung der Wochenarbeitszeit wird jeweils im Einzelfall unter Berücksichtigung der dienstlichen und persönlichen Belange der Beschäftigten festgelegt. Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan, bei dem eine Teilzeitquote von 29,28 % ermittelt wurde, ist eine Reduzierung der Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen. Die Quote beträgt jetzt 26,81 %.

281 Mitarbeiterinnen und 12 Mitarbeiter waren teilzeitbeschäftigt.

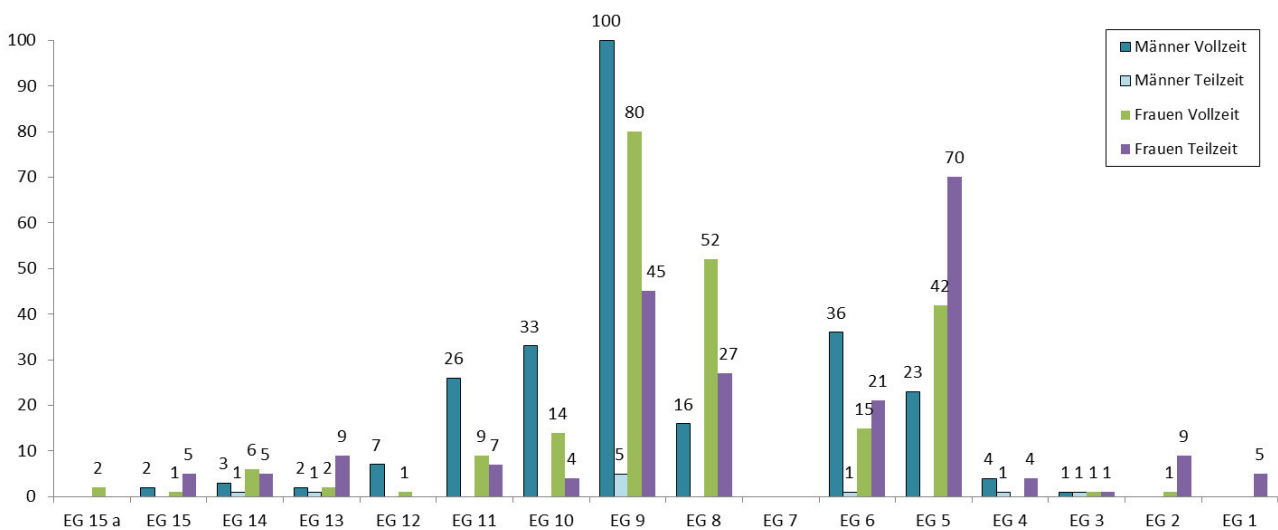


Grafik 12: Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht

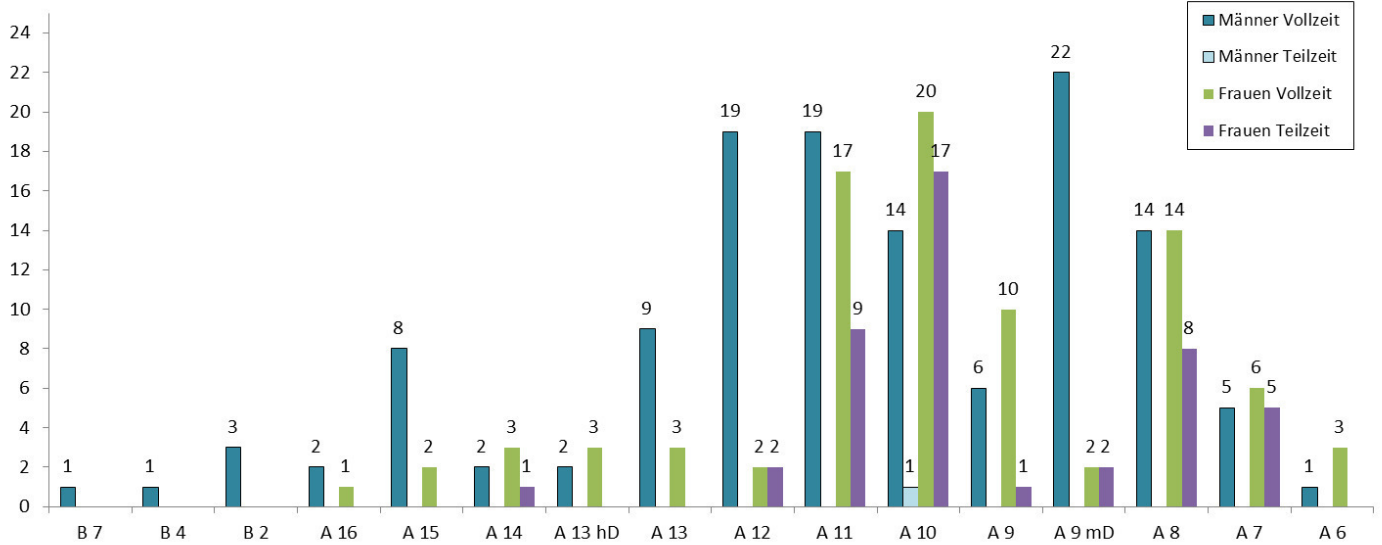
Die Grafiken 12, 13 und 14 verdeutlichen, dass Teilzeitbeschäftigung vorwiegend "Frauensache" ist, da nur 4,1 % Männer Teilzeit arbeiteten. Es arbeitete ein Beamter in Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigung wurde nach wie vor überwiegend von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Auffällig ist die hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in den Entgeltgruppen 5, 9 und Besoldungsgruppe A10 sowie in Entgeltgruppe 15. Letztgenannte sind Ärztinnen. Im höheren Dienst nahm nur eine Beamtin eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit in Anspruch.

Im Bereich der Entgeltgruppe 14 nahm die Teilzeitquote ab, hier sind jetzt mehr Frauen in Vollzeit beschäftigt.



Grafik 13: Teilzeitquote der Beschäftigten

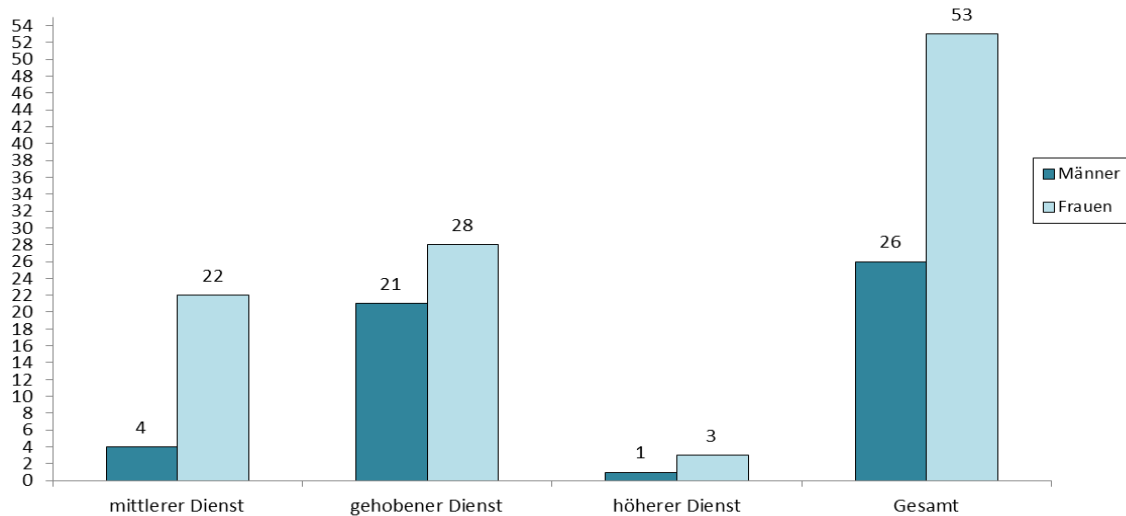


Grafik 14: Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten

2.3 Telearbeit

Insgesamt nahmen 79 Personen die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch. Davon nahmen 53 Frauen und 26 Männer teil. Die Zahl ist insgesamt gestiegen (von 28 im vorherigen Berichtszeitraum auf 79 im jetzigen Berichtszeitraum). Es ist auch jetzt noch mit einer steigenden Tendenz zu rechnen, da es ein attraktives Instrument der Personalentwicklung ist, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Die meisten Telearbeiter/innen gehören dem gehobenen Dienst an.



Grafik 15: Telearbeit Beschäftigte, Beamte und Beamtinnen

2.4 Altersteilzeit

Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitmodells "Altersteilzeit" ist in den letzten Jahren gesunken. Wählten zum Stichtag 31.12.2003 23 Personen Altersteilzeit, erhöhte sich der Anteil zum Stichtag 31.12.2006 auf 35 und zum 31.12.2009 auf 42. Zum Stichtag 31.12.2012 sank sie auf 22, zum Stichtag 31.12.2015 dann auf 13 Mitarbeiter/-innen. Die Rahmenbedingungen zur Bewilligung von Altersteilzeit haben sich inzwischen verändert. Die Bewilligung erfolgt aufgrund des Zwangs zur Personalkostenkonsolidierung nur in den Fällen, in denen die jeweilige Stelle nach Ausscheiden der/des Bediensteten wegfallen kann. Aus diesem Grunde war die Anzahl der Altersteilzeitfälle extrem rückläufig.

	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
31.12.2015			
Männer	1	1	1
Frauen	0	1	0
Gesamt	1	2	1

Grafik 16: Altersteilzeit Beamtinnen und Beamte

	EG 1-8	EG 9-12	EG 13-15
31.12.2015			
Männer	0	2	1
Frauen	4	1	0
Gesamt	4	3	1

Grafik 17: Altersteilzeit Beschäftigte

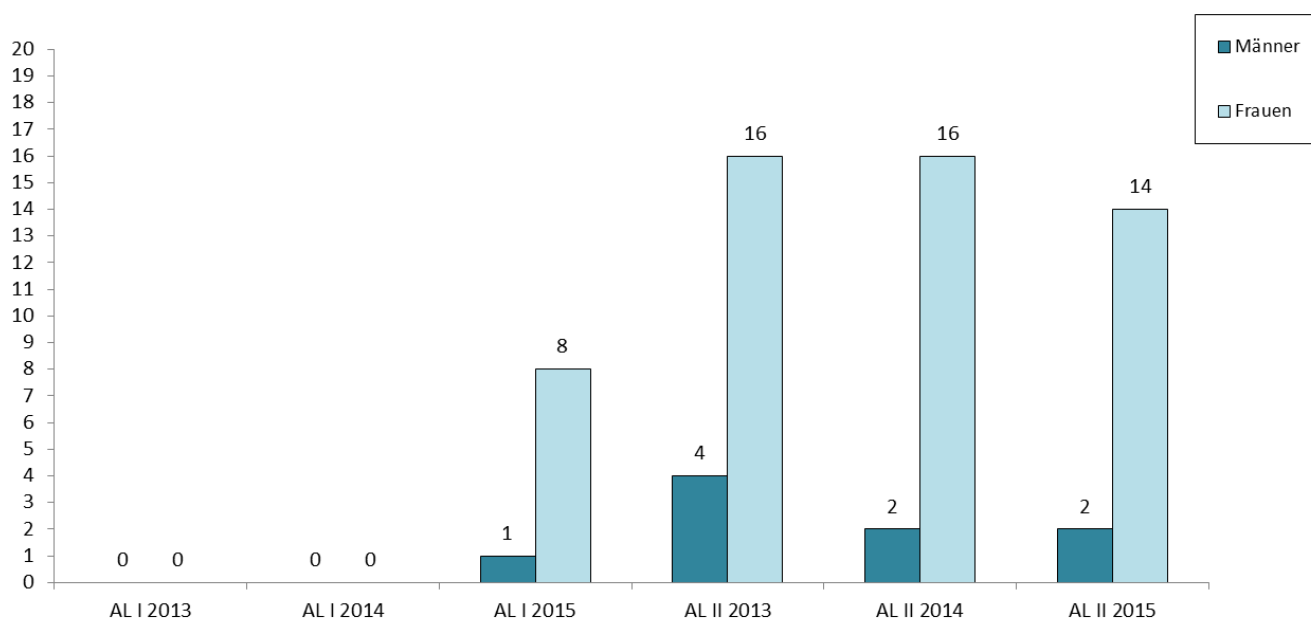
3. Angestelltenlehrgänge

Die Kreisverwaltung Düren bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich durch die Teilnahme an Angestelltenlehrgängen zu qualifizieren und dadurch weitere Aufstiegschancen zu erlangen.

Zur Übernahme höherwertiger Aufgaben dienen die Angestelltenlehrgänge I und II, die unter Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses besucht werden.

Der Besuch des Angestelltenlehrganges I soll die Sachbearbeitung analog zur Ausbildung einer/eines Verwaltungsangestellten ermöglichen; mit dem Angestelltenlehrgang II wird eine Qualifikation entsprechend dem gehobenen Dienst erreicht.

Im Berichtszeitraum konnten sich insgesamt 63 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifizieren. Auffällig ist hier jeweils der hohe Frauenanteil, es konnten sich insgesamt 54 Frauen weiterbilden.

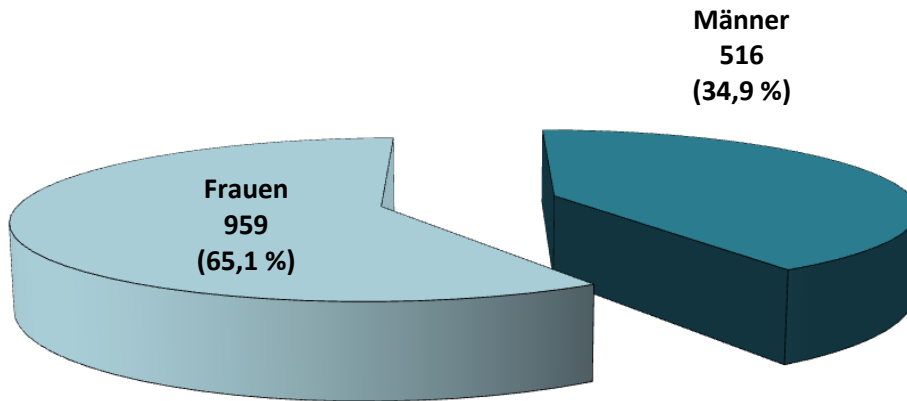


Grafik 18: Angestelltenlehrgang

3.1 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz

Im Berichtszeitraum bewarben sich insgesamt 1475 Personen bei der Kreisverwaltung Düren als Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen, davon waren 959 Frauen und 516 Männer. Im Vergleich zum Frauenförderplan 2013-2015 (1015 Bewerbungen, 599 Frauen, 416 Männer) ist somit ein leichter Anstieg bei den männlichen Bewerbern zu verzeichnen. Dennoch ist aufgrund der Vielzahl der Bewerberinnen erklärbar, dass mehr Frauen als Männer einen Ausbildungsplatz erhielten. Die Bewerberinnen wiesen zum Teil bessere Qualifikationen als ihre männlichen Konkurrenten auf.

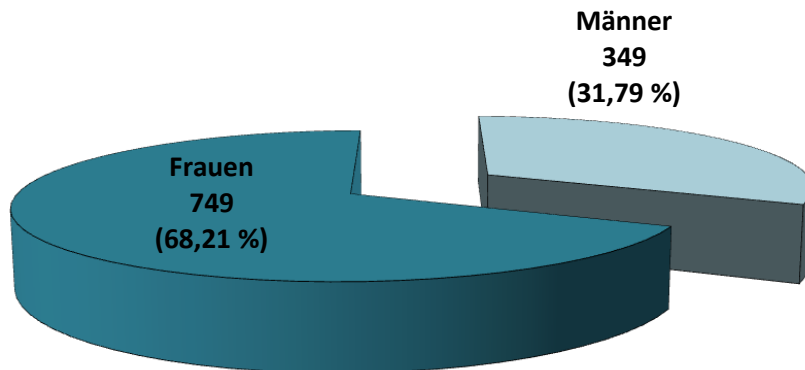
Bei den weiblichen Bewerberinnen ist ein Anstieg von 6 % im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum zu verzeichnen.



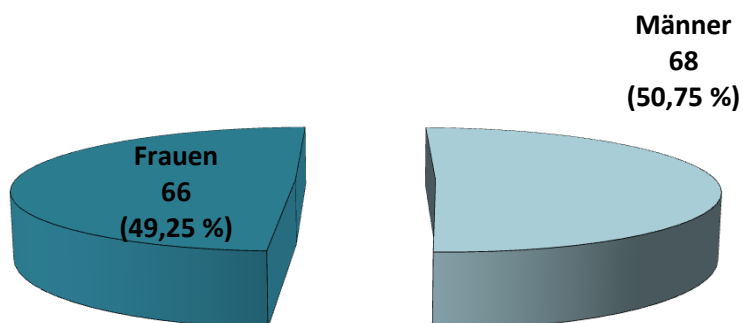
Grafik 19: Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz

4. Interne Fortbildungen

In den Jahren 2013 bis 2015 nahmen insgesamt 1.098 Personen an internen Fortbildungsseminaren teil. Hiervon waren 749 Frauen und 349 Männer. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ist die Zahl der teilnehmenden Personen deutlich gestiegen. Dies ist u.a. in der größeren Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen begründet.



Grafik 20: Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am hausinternen Fortbildungsprogramm



Grafik 21: Teilnahme der Führungskräfte am hausinternen Fortbildungsprogramm

Es nahmen 66 weibliche und 68 männliche Führungskräfte an hausinternen Seminaren für Führungskräfte teil. Unter Berücksichtigung des geringen Frauenanteils an der Gesamtzahl der Führungskräfte ist anzumerken, dass die weiblichen Führungskräfte wesentlich häufiger an Fortbildungen teilgenommen haben als ihre männlichen Kollegen.

Hausinterne Fortbildungen	Frauenförderplan 2001-2003	Frauenförderplan 2004-2006	Frauenförderplan 2007-2010	Frauenförderplan 2010-2012	Gleichstellungsplan 2013-2015
Sachbearbeiterinnen	405	307	448	509	749
Sachbearbeiter	230	149	250	253	349
weibliche Führungskräfte	25	42	40	84	66
Männliche Führungskräfte	31	55	57	67	68

Grafik 22: Vergleich der Fortbildungsbesuche

5. Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamten

5.1 Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst

Im Berichtszeitraum gab es einen Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst.

5.2 Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

Im Berichtszeitraum sind zwei Beamte vom gehobenen in den höheren Dienst aufgestiegen.

6. Auswertung des Beurteilungssystems

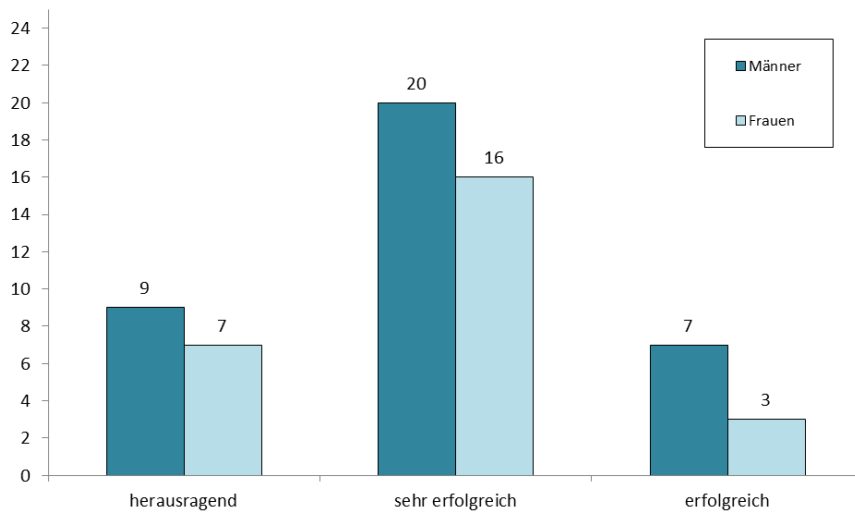
Im Berichtszeitraum wurden 494 Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie 62 Führungskräfte beurteilt. Im Berichtszeitraum des letzten Frauenförderplans wurden 403 Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter und 50

Führungskräfte beurteilt, somit ist die Anzahl der Beurteilungen sowohl bei den Sachbearbeitern/-innen als auch bei den Führungskräften gestiegen.

Nimmt man eine Differenzierung nach Beurteilungsergebnissen vor, so bewegten sich die meisten Ergebnisse sowohl bei Frauen als auch bei Männern bei der Beurteilung im Bereich "sehr erfolgreich" und "erfolgreich".

6.1 Beurteilung der Führungskräfte

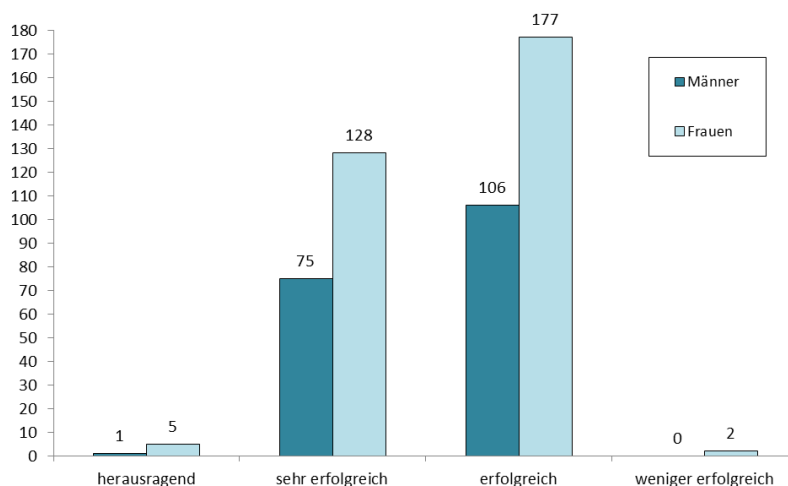
Insgesamt wurden 62 Führungskräften (36 Männer und 26 Frauen) beurteilt.



Grafik 23: Beurteilung der Führungskräfte

6.2 Beurteilung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter

Im Berichtszeitraum wurden 312 Sachbearbeiterinnen und 182 Sachbearbeiter beurteilt.



Grafik 24: Beurteilung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter

Das Beurteilungsergebnis "herausragend" ist im Vergleich zum Datenmaterial des letzten Frauenförderplans bei den Sachbearbeiterinnen häufiger vergeben worden.

7. Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung

Zum Stichtag 31.12.2015 waren insgesamt 44 Personen beurlaubt. Hier-von waren 12 Beamtinnen, 1 Beamter, 1 Beschäftigter und 30 weibliche Beschäftigte beurlaubt.

Beschäftigte		
	weiblich	männlich
EG 5	7	0
EG 8	4	0
EG 9	12	0
EG 10	1	1
EG 13	1	0
S 14	4	0
S 4	1	0

Beamte		
	weiblich	männlich
A 15	1	0
A 12	0	1
A 11	1	0
A 10	6	0
A 9	1	0
A 8	2	0
A 7	1	0

Grafik 25: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit/Beurlaubung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Wie im letzten Berichtszeitraum befanden sich die meisten beurlaubten Personen im Beschäftigtenverhältnis, hier wiederum ist die höchste Zahl in der Entgeltgruppe 9 zu finden.

Die meisten Mitarbeiterinnen nehmen mittlerweile maximal bis zu zwei Jahren Familienzeit in Anspruch. Dank des Betreuungsangebotes "Kreis-mäuse" der Kreisverwaltung Düren, das eine gehaltsabhängige Beitrags-staffelung vorsieht, war ein Anstieg der Berufstätigkeit während der El-ternzeit/Beurlaubung auch bei den niedrigeren Entgelt- und Besoldungs-gruppen zu verzeichnen.

Der Trend geht dahin, nur noch bis zu einem Jahr Elternzeit zu nehmen. Hierbei besteht die Möglichkeit, den alten Arbeitsplatz bei gleichbleibender Stundenzahl erneut zu besetzen.

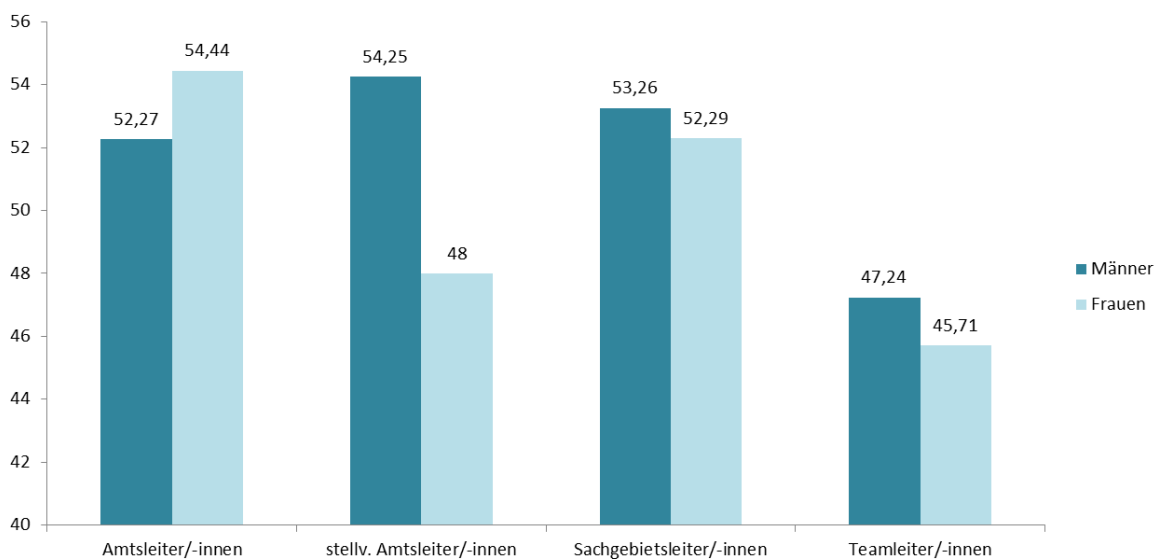
8. Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrug 45,12 Jahre und ist somit im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum um 1 ½ Jahre gesunken. Das Durchschnittsalter der Führungskräfte ist mit 50,67 im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum mit 49,48 Jahren gestiegen.

Durchschnittsalter	Sachbearbeiter/innen	Führungskräfte
Männer	46,93	51,39
Frauen	45,12	50,67
gesamt	45,12	50,67

Grafik 26: Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das hohe Durchschnittsalter der Belegschaft verdeutlicht, dass der demografische Wandel auch in der Belegschaft zu Verschiebungen führt und ein Handeln notwendig macht. Gerade die vermehrte Einstellung von geeigneten Nachwuchskräften ist daher weiterhin angezeigt.



Grafik 27: Durchschnittsalter der einzelnen Führungsebenen

9. Zusammenfassende Übersicht

9.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Stichtag 31.12.2015	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt *				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %
hD BesGr/EG												
B 7	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%
B 4	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%
B 2	3	3	0	0,00%	3	3	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 16	3	2	1	33,33%	3	2	1	33,33%	0	0	0	0,00%
A 15	10	8	2	20,00%	10	8	2	20,00%	0	0	0	0,00%
A 14	6	2	4	66,67%	5	2	3	60,00%	1	0	1	100,00%
A 13 hD	5	2	3	60,00%	5	2	3	60,00%	0	0	0	0,00%
Beamte hD	29	19	10	34,48%	28	19	9	32,14%	1	0	1	100,00%
EG 15 a	2	0	2	100,00%	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%
EG 15	8	2	6	75,00%	3	2	1	33,33%	5	0	5	100,00%
EG 14	15	4	11	73,33%	9	3	6	66,67%	6	1	5	83,33%
EG 13	14	3	11	78,57%	4	2	2	50,00%	10	1	9	90,00%
Beschäftigte hD	39	9	30	76,92%	18	7	11	61,11%	21	2	19	90,48%
hD Gesamt	68	28	40	58,82%	46	26	20	43,48%	22	2	20	90,91%

* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im aktiven Beschäftigungsverhältnis

Grafik 28: Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

9.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Stichtag 31.12.2015	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt *				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %
gD BesGr/EG												
A 13	12	9	3	25,00%	12	9	3	25,00%	0	0	0	0,00%
A 12	23	19	4	17,39%	21	19	2	9,52%	2	0	2	100,00%
A 11	45	19	26	57,78%	36	19	17	47,22%	9	0	9	100,00%
A 10	52	15	37	71,15%	34	14	20	58,82%	18	1	17	94,44%
A 9	17	6	11	64,71%	16	6	10	62,50%	1	0	1	100,00%
Beamte gD	149	68	81	54,36%	119	67	52	43,70%	30	1	29	96,67%
EG 12	8	7	1	12,50%	8	7	1	12,50%	0	0	0	0,00%
EG 11	42	26	16	38,10%	35	26	9	25,71%	7	0	7	100,00%
EG 10	51	33	18	35,29%	47	33	14	29,79%	4	0	4	100,00%
EG 9	230	105	125	54,35%	180	100	80	44,44%	50	5	45	90,00%
Beschäftigte gD	331	171	160	48,34%	270	166	104	38,52%	61	5	56	91,80%
S 18	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%
S 15	5	1	4	80,00%	3	1	2	66,67%	2	0	2	100,00%
S 14	28	2	26	92,86%	19	2	17	89,47%	9	0	9	100,00%
S 12	29	6	23	79,31%	21	5	16	76,19%	8	1	7	87,50%
S 11 b	15	2	13	86,67%	10	2	8	80,00%	5	0	5	100,00%
gD Gesamt	480	239	241	50,21%	389	233	156	40,10%	91	6	85	93,41%

* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im aktiven Beschäftigungsverhältnis

Grafik 29: Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

9.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Stichtag 31.12.2015	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt *				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %
mD BesGr/EG												
A 9	26	22	4	15,38%	24	22	2	8,33%	2	0	2	100,00%
A 8	36	14	22	61,11%	28	14	14	50,00%	8	0	8	100,00%
A 7	16	5	11	68,75%	11	5	6	54,55%	5	0	5	100,00%
A 6	4	1	3	75,00%	4	1	3	75,00%	0	0	0	0,00%
Beamte mD	82	42	40	48,78%	67	42	25	37,31%	15	0	15	100,00%
EG 8	95	16	79	83,16%	68	16	52	76,47%	27	0	27	100,00%
EG 7	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
EG 6	73	37	36	49,32%	51	36	15	29,41%	22	1	21	95,45%
EG 5	135	23	112	82,96%	65	23	42	64,62%	70	0	70	100,00%
EG 4	9	5	4	44,44%	4	4	0	0,00%	5	1	4	80,00%
Beschäftigte mD	312	81	231	74,04%	188	79	109	57,98%	124	2	122	98,39%
S 8 a	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%
mD Gesamt	395	123	272	68,86%	255	121	134	52,55%	140	2	138	98,57%

* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im aktiven Beschäftigungsverhältnis

Grafik 30: Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

9.4 Einfacher Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Stichtag 31.12.2015	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt *				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt *			
	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %	insg.	Männer	Frauen	Frauenanteil %
eD BesGr/EG	4	2	2	50,00%	2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%
EG 3												
EG 2	10	0	10	100,00%	1	0	1	100,00%	9	0	9	100,00%
EG 1	5	0	5	100,00%	0	0	0	0,00%	5	0	5	100,00%
Beschäftigte	19	2	17	89,47%	3	1	2	66,67%	16	1	15	93,75%
eD Gesamt	19	2	17	89,47%	3	1	2	66,67%	16	1	18	112,50%

* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im aktiven Beschäftigungsverhältnis

Grafik 31: Einfacher Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

B Prognose für die Gültigkeitsdauer 2016 bis 2018**1. Analyse der Daten**

Unter Berücksichtigung der unter Punkt A aufgeführten Bestandsaufnahme fallen bei der Analyse der Beschäftigungsstruktur unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten zwei Aspekte auf, die auch in den vorhergehenden Berichtszeitraum festgestellt wurden:

- der geringe Anteil von Mitarbeiterinnen im höheren Dienst und in den Endstufen des gehobenen Dienstes bzw. von Beschäftigten der entsprechenden Entgeltgruppen
- der geringe Anteil von Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen auf Amtsleitungs- und Dezernatsebene

Derzeit sind Frauen in folgenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen unterrepräsentiert, d.h. sie haben weniger als 50 % der vorhandenen Stellen in der Verwaltung inne.

mittlerer Dienst

EG 4 44,44 %
EG 6 49,32 %

A 9 15,38 %

gehobener Dienst

A 13 25,00 %
A 12 17,39 %

EG 12 12,50 %
EG 11 38,10 %
EG 10 35,29 %

höherer Dienst

B 2 0,00 %
A 16 33,33 %
A 15 20,00 %

Somit besteht bei den weiblichen Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen EG 4 und EG 6, EG 10, 11 und EG 12 sowie bei den Beamtinnen in den Besoldungsgruppen A 9, A 12, A 13 und B 2 eine Unterrepräsentation.

Umgekehrt sind die Männer in den Vergütungsgruppen EG 1 und EG 2, S 6, EG 5, EG 8, A 6 und A 8, A9 gD, A 10 sowie in den S Tarifgruppen S 11 – S 18, unterrepräsentiert.

Die Bezahlung von Sozialarbeiter/innen erfolgt nach den Entgeltgruppen S 11 – S 18. Deren Besetzung spiegelt die Personalstruktur z.B. im Amt für Demografie, Kinder, Jugend, Familie und Senioren wieder, wo überwiegend Frauen eingesetzt sind, die sich überwiegend auf die freien Stellen z.B. im ASD bewerben.

Bei den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 6 und A 9 gD sowie EG 5 spiegelt sich wieder, dass in den vergangenen Jahren mehr weibliche Auszubildende bzw. Anwärterinnen erfolgreich in den Dienst des Kreises Düren eingestellt wurden.

2. Zielvorgaben bis 2018

Konkrete Zielvorgaben über die zukünftig zu besetzenden Stellen abzugeben sind sehr schwierig, da gerade die vergangenen Jahre gezeigt haben, welch starkem Wandel die Verwaltung unterliegt.

Über die Neu- und Wiederbesetzung der Stellen von ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen wird jeweils im Einzelfall entschieden. Bei allen vakanten Stellen wird vorab geprüft, ob die Stelle weiterhin notwendig ist oder ob eine Besetzung aus Gründen der Personalkostenreduzierung durch organisatorische Maßnahmen (z.B. Zusammenlegen von Organisationseinheiten) eingespart werden kann.

Perspektivisch werden durch Rentenabgänge bis Ende 2018 einige Stellen im Bereich der allgemeinen Verwaltung regulär vakant, darunter auch zwei Stellen der mittleren Führungsebene. Insbesondere werden jedoch Stellen spezieller Fachrichtungen wie (Tier-) Ärztinnen/Ärzte und Techniker/Ingenieur/innen nach zu besetzen sein.

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen, schreibt das Landesgleichstellungsgesetz vor, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, für den jeweiligen Geltungszeitraum (3 Jahre) festzulegen, soweit dies möglich ist. Auf Schätzwerte soll hierbei jedoch verzichtet werden.

Zielvorgaben zur ausgewogenen Stellenbesetzung:

Das Ziel ist, bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung, frei werdende und neu zu besetzende Stellen mit einer Frau/einem Mann zu besetzen, wenn der jeweilige Anteil weniger als 50 % aufweist und sofern nicht in der Person des Mitbewerbers/der Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen.

Zielvorgaben zu Frauen in Führungspositionen:

Um die Anzahl der weiblichen Führungskräfte u.a. auch auf Amtsleitungs- und Dezernentenebene zu erhöhen, ist es Aufgabe der Führungskräfte, Potentiale von Frauen zu erkennen. Gemeinsam können geeignete Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten festgelegt werden. Qualifizierte Frauen sollen aktiv motiviert werden, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben. Hierzu gehören ebenfalls eine gezielte Nachwuchsförderung und spezielle Fortbildungsangebote.

Weitere Zielsetzungen sind:

- Gewährung von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen
- weiterer Ausbau von Telearbeit für Voll- und Teilzeitkräfte soweit dienstliche Belange nicht entgegen stehen
- Ausbau des Anteils von Teilzeitbeschäftigten in Leitungs- und Führungspositionen
- Implementieren des Gender Mainstreams Prinzips. Die Integration der Geschlechterperspektive in allen Handlungsfeldern bedeutet, unterschiedliche Interessen und Lebenslagen von Frauen und Männern zu berücksichtigen
- weitere Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege (evt. bei Bedarf Einrichtung einer Tagespflegestelle für pflegebedürftige Angehörige)
- Akzeptanzsteigerung von Elternzeit/Beurlaubung für Männer und Frauen zur Aufgabenwahrnehmung in der Familie
- geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltungskorrespondenz

- geschlechterspezifische Erfassung aller Statistiken und Erhebungen in der Personalverwaltung
- Erhöhung des männlichen Anteils an Teilzeitbeschäftigten und Be-
diensteten in Elternzeit/Beurlaubung
- paritätische Besetzung von Kommissionen, Gremien, Projektgruppen,
sofern die Möglichkeit gegeben ist;

Besetzung von wesentlichen Gremien (z.B. Aufsichts-und Verwaltungsräten) mit mindestens 40 % Frauenanteil nach § 12 des Landesgleichstellungsgesetzes; ausgenommen sind gewählte Vertretungskörperschaften

C *Maßnahmenkatalog*

1. *Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen*

Der Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Düren 2016-2018 hat das Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dort, wo Benachteiligungen und/oder Unterrepräsentanzen bestehen, werden Frauen beziehungsweise Männer gefördert. Ziel der Kreisverwaltung Düren ist daher eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu erreichen sowie eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege zu erlangen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich verankert. Artikel 3 Abs. Satz 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das Gebot der Gleichberechtigung: "Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 16.12.2016 ist Grundlage für die Umsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Kommunen. Im LGG wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert und in § 3 der Kreisordnung festgeschrieben

ben. Neben dem Gleichstellungsgebot gilt gleichzeitig das Diskriminierungsverbot. Dies gilt für alle Organisationseinheiten. Insbesondere die Führungskräfte tragen in diesem Zusammenhang die Verantwortung dafür, dass Ziele und Maßnahmen realisiert werden.

2. Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung

2.1 Aufgabenorganisation

Organisationsentwicklungen dürfen sich nicht nachteilig auf Frauen auswirken. Insbesondere ist dies bei organisatorischen Maßnahmen zu berücksichtigen, die Beförderungsoptionen enthalten. Im Rahmen von Haushaltskonsolidierungs- bzw. anderen Personalreduzierungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht mehrheitlich zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Geplante umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilungen oder neue Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen.

2.2 Paritätische Besetzung

Kommissionen, Projektgruppen, Gremien etc. sollen, sofern die Möglichkeit besteht, paritätisch besetzt werden.

2.3 Geschlechtergerechte Sprache

Bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Kreisverwaltung Düren (in Wort, Sprache und Bild) wird auf eine diskriminationsfreie und sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen geachtet.

2.4 Geschlechterspezifische Datenermittlung

Sämtliche Daten, die einen geschlechtsspezifischen Bezug herstellen lassen, sind geschlechtsspezifisch von den zuständigen Ämtern und Stabstellen zu erfassen und hinsichtlich ihrer Auswirkung auf die Geschlechter zu analysieren. Veröffentlichungen beziehen den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit bzw. des Gender Mainstreamings grundsätzlich mit ein.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über sämtliche Vorhaben im Kontext der Erfassung von Datenmaterialien informiert. Sie hat beratende Funktion hinsichtlich der Analyse unter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit und der Auswirkungen auf die Frauenpolitik.

2.5 Personalentwicklung

Die Projektgruppe Personalentwicklung begleitet die Umsetzung dieses Planes. Bei allen Maßnahmen der Personalentwicklung wird den gesetzlichen Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes und der Regularien der Kreisverwaltung Düren Rechnung getragen.

Hierzu zählen u.a. die Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren bei allen internen und externen Stellenbesetzungen und bei der Besetzung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen.

2.6 Ausbildung

Die Kreisverwaltung Düren legt Wert darauf, Ausbildungsstellen mit qualifizierten jungen Frauen und Männern zu besetzen. Die berufliche Entwicklung und die persönliche Entfaltung der Auszubildenden ist ein zentrales Anliegen der Kreisverwaltung Düren.

Wenn möglich, sollen die freien Ausbildungsplätze bei der Kreisverwaltung Düren paritätisch besetzt werden.

2.7 Fortbildung

Fortbildungsangebote sind ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, um die persönliche Qualifikation zu erweitern.

Teilzeitbeschäftigte und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen dürfen bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen nicht benachteiligt werden.

Im Bedarfsfall wird eine Kinderbetreuung angeboten. Frauen werden bereits seit Jahren verstärkt als Referentinnen von Fortbildungen eingesetzt. Außerdem werden regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte zu den Themen Gleichstellung von Mann und Frau, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufgenommen. Eine Schulung mit dem Thema Diskriminierung, Mobbing, Belästigung wird auch regelmäßig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.

Zudem werden bedarfsorientiert spezielle Seminare für weibliche und männliche Mitarbeiter/innen durchgeführt, die Führungspositionen innehaben oder solche anstreben.

2.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2.8.1 Allgemeine Grundsätze

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Anliegen der Kreisverwaltung Düren, da sie ein Schlüssel zur Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen darstellt. Daher leistet die Kreisverwaltung mit zahlreichen Rahmenbedingungen, Projekten und Konzepten konkrete Beiträge, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese "work-life-balance" zu ermöglichen.

Hierzu gehören neben den flexiblen Arbeitszeitmodellen und Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten auch die Möglichkeit der Telearbeit. Eltern und pflegenden Angehörigen wird die Möglichkeit geboten, familienfreundliche Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf, wie z. B. Elternzeit/Beurlaubung und Reduzierung der Arbeitszeit werden bisher zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist das erklärte Ziel der Kreisverwaltung, auch männlichen Beschäftigten die Möglichkeit der Elternzeit/Beurlaubung und Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zu eröffnen.

2.8.2 Teilzeitbeschäftigung

Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung ist prinzipiell stattzugeben, es sei denn, es liegen organisatorische und funktionale Voraussetzungen vor, die eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht zulassen. Grundsätzlich gilt der Grundsatz der Teilbarkeit aller Stellen in der Kreisverwaltung. Dieses gilt auch für Führungspositionen. Die Kreisverwaltung Düren unterstützt daher ausdrücklich die Einrichtung von job-Sharing auf allen Verwaltungsebenen.

Es werden organisatorische Vorkehrungen getroffen, damit die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine flexible Gestaltung der Beurlaubung möglichst häufig eine Verbindung zur Kreisverwaltung aufrecht erhalten können (z. B. durch Urlaubs- und Krankheitsvertretung).

2.8.3 Elternzeit bzw. Beurlaubung

Das Hauptamt informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die arbeits-, beamten- und versorgungsrechtlichen und - soweit möglich - hinsichtlich der finanziellen Folgen ihrer Entscheidung, bei der Bewilligung von Elternzeit bzw. Beurlaubung.

Vor Beginn der Mutterschutzfrist, der Elternzeit bzw. der Beurlaubung werden die Beschäftigten seitens der Gleichstellungsbeauftragten beraten, wie sie ihren beruflichen Werdegang weiter gestalten können.

Sofern in den letzten sechs Monaten kein Mitarbeiter/innengespräch stattgefunden hat, führt der Vorgesetzte/die Vorgesetzte mit der Person, die Elternzeit bzw. Beurlaubung in Anspruch nehmen möchte, vor Beginn der Mutterschutzfrist bzw. vor der Elternzeit/der Beurlaubung ein vorgezogenes Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch.

Spätestens sechs Monate vor der Beendigung der Elternzeit/Beurlaubung wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter seitens des Hauptamtes nach ihrer/seiner Rückkehr befragt, und es werden Perspektiven für den Wiedereinstieg besprochen. Bei einer Rückkehr wird ein arbeitsplatzspezifischer Fortbildungsbedarf ermittelt.

Außerdem werden bedarfsorientiert spezielle Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die den beruflichen Wiedereinstieg nach Beendigung der Elternzeit/Beurlaubung unterstützen können.

Beschäftigte, die während der Elternzeit bzw. Beurlaubung eine Tätigkeit von bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben wollen, werden bei einer Vertretungsregelung entsprechend berücksichtigt.

Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten ist kein Auslöser für Rationalisierungen oder Maßnahmen zur Stelleneinsparungen. Bei Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familienpflichten ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Sobald Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter innerhalb einer Frist von maximal 12 Monaten aus der Elternzeit/ Beurlaubung zurückkehren, haben sie in Abstimmung mit dem jeweiligen Fachamt grundsätzlich einen Anspruch auf ihren alten Arbeitsplatz (bei gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit).

2.8.4 Kinderbetreuung

Die Kreisverwaltung Düren erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Betreuungsangebot "Kreismäuse", in dem Kinder im Alter von vier Monaten bis zum dritten Lebensjahr betreut werden.

Aufgrund der steigenden Nachfrage innerhalb der Belegschaft wird es eine Erweiterung der Kreismäuse im Neubau an der Marienstraße geben.

Der Kreis Düren als Träger der Jugendhilfe wirkt darauf hin, dass in allen kreisangehörigen Kommunen Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder der Altersgruppe 4 Monate bis 10 Jahre in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung werden über die entsprechenden Angebote im Kreisgebiet informiert und beraten.

2.8.5 Ferienbetreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird mindestens einmal jährlich eine Ferienbetreuung angeboten, deren Termin frühzeitig bekannt gegeben wird. Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird in Absprache mit der Amtsleitung die Möglichkeit geboten, in diesem Zeitraum im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit mehr Stunden zu arbeiten, um diese Mehrarbeitsstunden bei familiären Engpässen abzubauen.

2.9 Pflege und Beruf

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird für die kommenden Jahre mit einer enormen Zunahme von pflegebedürftigen Menschen gerechnet. Oft müssen sich die Angehörigen sehr plötzlich mit dem Thema auseinandersetzen, denn Beginn, Umfang und Dauer des Pflegebedarfs sind - anders als bei der Kinderbetreuung - nicht absehbar. Daher stellt sich die

Kreisverwaltung Düren ihrer Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eröffnet auch hier die Möglichkeiten der (befristeten) Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung.

2.10 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Kreisverwaltung missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz verhindert. Personalverantwortliche und Führungskräfte werden gezielt zu diesen Themen fortgebildet. Alle Führungskräfte der Kreisverwaltung haben einer Beschwerde nachzugehen und ggf. unter Einbeziehung der BAGG (Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen bzw. Mobbingattacken schützt.

Gegen Führungskräfte, die nachweislich trotz Kenntnis von sexueller Belästigung oder Mobbing keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen haben, können beamten- bzw. arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Auszubildende erhalten eine Unterrichtung zu den Themen "Sexuelle Belästigung/ Mobbing am Arbeitsplatz".

Die von sexueller Belästigung bzw. von Mobbing Betroffenen werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung bzw. Mobbing nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Sie sind nicht an den Dienstweg gebunden. Sie haben das Recht, sich unverzüglich an die (unmittelbaren oder mittelbaren) Vorgesetzten zu wenden.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auch an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, die BAGG oder eine sonstige Vertrauensperson wenden.

2.11 Hilfsangebot "BAGG – Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz"

Im Jahre 2009 wurde aufgrund des im Jahre 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die im Jahre 2001 errichtete Clearingstelle "Sexuelle Belästigung/Mobbing am Arbeitsplatz" in die BAGG umgewandelt, die derzeit aus der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalratsvorsitzenden, dem Leiter des Hauptamtes und der Leiterin des Amtes für Recht, Bauordnung und Wohnungswesen besteht. Sofern ein Personenwechsel innerhalb der BAGG stattfindet, gilt folgende Besetzung:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Vertreter/in des Personalrates
- Leiter/in des Hauptamtes
- Jurist/in

Soweit erforderlich, können Beschäftigte mit besonderen Funktionen, z. B. Schwerbehindertenvertretung oder Jugendvertretung, hinzugezogen werden.

Die BAGG ist zumindest zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

Die BAGG ist eine Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aus den im AGG aufgeführten Gründen benachteiligt fühlen. Es können sich aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die BAGG wenden, die sich aus anderen Gründen diskriminiert oder gemobbt fühlen.

2.12 Frauen in Führungspositionen

Trotz vielfältiger Bemühungen ist nur ein sehr langsamer Anstieg der Frauen in Führungspositionen festzustellen. Obwohl grundsätzlich alle Führungspositionen in job-sharing ausgeschrieben werden, bewirbt sich nur sehr selten eine Teilzeitkraft auf Führungspositionen. Dem soll z.B. durch Einrichtung von Führungspositionen in Teilzeit entgegengewirkt werden.

2.13 Sekretariats- und Assistenzkräfte

In den letzten Jahren haben sich die Tätigkeiten vieler Sekretariats- und Assistenzkräfte verändert. Die Arbeitsplatzbeschreibungen der Sekretariats- und Assistenzkräfte sind daher zu überprüfen, ob ggfls. teilweise Sachbearbeitung wahrgenommen werden kann. Im gleichen Zug sind Sek-

retariats- und Assistenzkräfte im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten zu ermutigen, an Qualifizierungslehrgängen (insbesondere AL I) teilzunehmen.

2.14 Controlling/Berichtswesen

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans wird ein Gesamtbericht zur Umsetzung der beschriebenen Ziele und Maßnahmen erstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zu diesem Bericht Stellung und schlägt ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor. Ihre Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichtes zum Gleichstellungsplan, der zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans im Turnus von drei Jahren gem. § 5a Abs. 6 LGG dem Kreisausschuss vorgestellt und dem Kreistag zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

3. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Düren richtet sich nach den Vorgaben und Bestimmungen:

- des Art. 3 Grundgesetz
- des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16.12.2016 (LGG)
- der Kreisordnung NRW in der zur Zeit gültigen Fassung
- der Hauptsatzung des Kreises Düren



3.1 Gültigkeitsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt am Tag nach der Beschlussfassung des Kreistages in Kraft und gilt spätestens bis zu dessen Fortschreibung.

3.2 Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan wird im Internet und im Intranet der Kreisverwaltung veröffentlicht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich mit dem Inhalt des Gleichstellungsplans vertraut zu machen und seine Bestimmungen zu beachten. Dies gilt im Besonderen für die Führungskräfte der Kreisverwaltung Düren.



Teil 2

Bericht zum

Gleichstellungsplan

2013 bis 2015

Teil 2 Bericht zum Gleichstellungsplan 2013 bis 2015

1. Einleitung

Am 24.03.2015 wurde entsprechend § 5a Abs. 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 (LGG) der Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Düren 2013 bis 2015 vom Kreistag beschlossen.

Gemäß § 5a des LGG ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen mit der Fortschreibung des Plans vorzulegen.

2. Wichtige Ergebnisse

Ausgehend von den Maßnahmen und Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2013 bis 2015 hier die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

1. Insgesamt ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils insbesondere durch Neueinstellungen zu verzeichnen.
2. Eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen wurde nicht erreicht. Hier ist der Hauptansatzpunkt für den neuen Gleichstellungsplan.
3. Unterrepräsentationen sind ähnlich wie im letzten Frauenförderplan von Frauen derzeit vorhanden:
 - im mittleren Dienst in der Besoldungsgruppe A 9 mD und der Entgeltgruppe EG 4 und EG 6
 - im gehobenen Dienst in den Besoldungsgruppen A 11, A 12, A 13 gD und in den Entgeltgruppen EG 10, 11 und 12
 - im höheren Dienst in den Besoldungsgruppen A 15, B 2

3. Stellungnahme zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2013 bis 2015

Der folgende Bericht analysiert, ob die im Gleichstellungsplan 2013 bis 2015 festgelegten Maßnahmen durchgeführt und die gesetzten Ziele erreicht wurden. Zur besseren Vergleichbarkeit greift der Bericht die Gliederungssystematik des Plans 2013 bis 2015 auf.

zu Punkt 1 "Geltungsbereich"

Bei den im Berichtszeitraum gegründeten Gesellschaften wurde das Landesgleichstellungsgesetz im Gesellschaftsvertrag berücksichtigt.

zu Punkt 3 "Zielsetzung des Frauenförderplans"

zu Punkt 3.1 "Gleichstellungsgebot"

Um das langfristige Ziel der paritätischen Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen bzw. in allen Funktions- und Arbeitsbereichen zu erreichen, wurden im Frauenförderplan 2013 bis 2015 zum einen Prognosen und Zielvorgaben bezüglich der Besoldungs- und Entgeltgruppen aufgestellt und zum anderen konkrete Maßnahmen benannt.

Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Düren ist zugunsten des Frauenanteils weiter gestiegen (um 0,7 %).

Die Quote der Frauen in Führungspositionen hat sich leider um 3,52 % verringert, was mit der vermehrten Neueinstellung von Frauen im Verhältnis zu den nicht linear dazu gestiegenen Besetzungen von Führungspositionen mit Frauen einhergeht.

Die Zielvorgaben des Frauenförderplans 2013- 2015 zur Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konnten nicht alle erreicht werden.

Besonders bei den Beamtinnen im gehobenen und im höheren Dienst zeigt sich nach wie vor eine Unterrepräsentanz mit steigender Besoldung, insbesondere in den Besoldungsgruppen A 12, A 13, A 15. Hier besteht weiterhin ein eindeutiger Handlungsbedarf, um auch die Gesamtquote der Frauen in Führungspositionen wieder zu steigern.

Aufgrund der in naher Zukunft ausscheidenden Generation der sog. "Baby-Boomer" ist hier auf eine vermehrte Besetzung durch Frauen zu achten.

Bei den Entgeltgruppen EG 15, EG 14 und EG 13 liegt der Frauenanteil sogar über 50 %. Häufig sind diese Stellen (insbesondere EG 15 und EG 14) mit Ärztinnen des Gesundheitsamtes oder des Amtes für Veterinärwesen und Verbraucherschutz besetzt.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der EG 12 ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum konstant gleich auf 12,5 % geblieben, bei EG 11 ist der Anteil gestiegen von 28,57 % auf 38,10 %. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe EG 13 ist wiederum gesunken von 82,35 % auf 78,57 %, bei EG 14 dagegen gestiegen von 68,75 % auf 73,33 %.

Bei der EG 8 ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen (2,7%).

In den Entgeltgruppen EG 4 sind prozentual betrachtet etwas weniger Frauen als im letzten Berichtszeitraum vertreten, in den Entgeltgruppe EG 5 und EG 6 dagegen wieder mehr.

In der Gruppe des gehobenen Dienstes sind die Mitarbeiter/-innen, die nach der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst für den kommunalen Bereich des TVöD bezahlt werden, gesondert aufgeführt. In allen Entgeltgruppen S 11 bis S 18 ist ein deutlicher "Frauenüberhang" zu verzeichnen. Dies spiegelt die Personalsituation des Amtes für Demografie, Kinder, Jugend, Familie und Senioren wieder. Immer noch gibt es hier mehr weibliche als männliche Bewerber.

Bei den Beamtinnen im mittleren Dienst ist der Frauenanteil außer bei den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 gesunken.

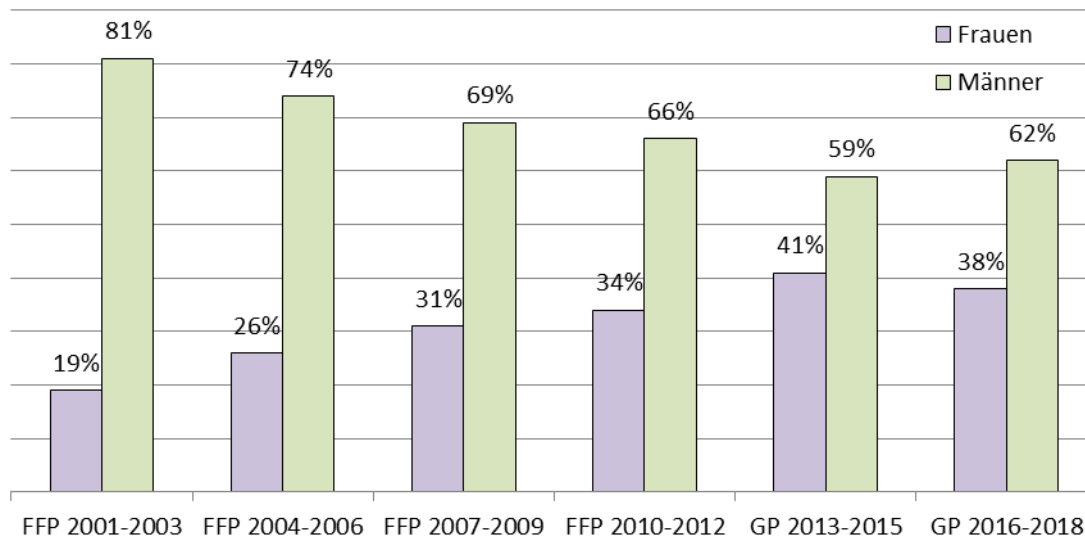
Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil bei der Besoldungsgruppe A 9 und A 10 deutlich über 50 %, bei A10 ist der Anteil sogar gestiegen. Dies spiegelt die Einstellungssituation der Anwärter/-innen im gehobenen Dienst wieder. In den vergangenen Jahren wurden deutlich mehr Anwärterinnen eingestellt. Nur im Bereich der Besoldungsgruppe A12 ist der Anteil gesunken.

Wie im Gleichstellungsplan 2013 bis 2015 aufgeführt, wurden insgesamt 303 Stellen intern und extern besetzt. Überwiegend wurden Stellen der Entgeltgruppe EG 9 bzw. S 11/S14 besetzt. Eine Analyse der vorgenommenen Einstellungen nach einer Differenzierung der Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigte, dass keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen stattgefunden haben. 209 Frauen (69%) setzten sich im Bewerbungsverfahren der unterschiedlichsten Besoldungs- und Entgeltgruppen durch.

Auffällig ist, dass die Besetzung der Stellen im höheren Dienst und im oberen Bereich des gehobenen Dienstes bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen in der Regel von Fachkräften besetzt werden, d.h. von Mitarbeiterinnen, die nicht über die klassische Verwaltungsausbildung verfügen und die direkt in die höheren Entgeltgruppen auf Grund ihres Studiums eingestuft werden.

Während viele Führungspositionen in der Kreisverwaltung Düren mit Mitarbeitern, die die klassische Verwaltungsausbildung haben, besetzt werden bzw. besetzt sind, stoßen zahlreiche Mitarbeiterinnen mit einer vergleichbaren Qualifikation bisher an die sogenannte "gläserne Decke". Die gilt es, in Zukunft zu durchbrechen und in den entsprechenden unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

Das nachfolgende Diagramm vergleicht die Entwicklung der Quote der Führungskräfte aufgeteilt nach dem Geschlecht auf der Grundlage des Datenmaterials der Frauenförderpläne für die Berichtszeiträume 2001 bis 2003, 2004 bis 2006, 2007 bis 2009, 2010 bis 2012 und der Gleichstellungspläne 2013 – 2015 und 2016 – 2018.



Grafik 31: Entwicklung der Quote der Führungskräfte aufgeteilt nach Geschlecht

Ziel sollte es hier sein, die guten Angebote der Vereinbarkeit Familie und Beruf (job-sharing, Teilzeitmodelle, Betreuungsangebote, Telearbeit) zu leben und weiter auszubauen. Es sind Konzepte zu entwickeln, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Daher sollten auch Führungspositionen in Teilzeit angeboten werden.

Zudem sollten mögliche Bewerberinnen gezielt angesprochen und motiviert werden, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.

zu Punkt 3.2 bis 3.5

Das Diskriminierungsverbot wurde eingehalten, berufliche Benachteiligungen wurden keine bekannt und die Führungskräfte werden durch spezielle Fortbildungen auf ihre besondere Verantwortung hingewiesen. Die konkrete Zielerreichung ist jedoch nicht messbar. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt weiterhin ein zentrales Anliegen der Kreisverwaltung Düren, so wurde nicht nur die Möglichkeit der Telearbeit deutlich ausgebaut, sondern es wurden auch sehr vielfältige Teilzeitmodelle umgesetzt.

Die steigenden Zahlen der Telearbeitsplätze sprechen hier für das Erfolgsmodell der Telearbeit.

zu Punkt 4. "Maßnahmen der Personalentwicklung"

Pilotprojekte zur Umsetzung im Gender Mainstream wurden nicht durchgeführt, sollten aber zukünftig wieder aufgegriffen werden.

zu Punkt 4.2 "Organisationsentwicklungen"

Nachteilige Organisationsentwicklungen erfolgten nicht.

zu Punkt 4.3 "Paritätische Besetzung"

Die paritätische Besetzung in Gremien wurde nur bedingt umgesetzt. Ein wichtiges Indiz für den Status quo bezüglich einer gleichberechtigten Teilhabe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Verwaltungsgeschehen ist die Besetzung in den Gremien, da in diesen Entscheidungen getroffen bzw. über Konzepte entschieden werden. Gremienbesetzungen sind häufig an bestimmte Funktionen im Hause gekoppelt und somit nicht an einzelne Personen oder das Geschlecht gebunden. Um eine stärkere Einbindung von Frauen in den Gremien zu erreichen, muss sich die Forderung zunächst auf die Besetzung bestimmter Funktionen beziehen. Da viele Entscheidungsträger bzw. Amtsleitungen männlich sind, kann daher nicht immer die erforderliche Parität erreicht werden.

In verschiedenen Bewerbungsgesprächen wurde eine Parität ebenfalls nicht erzielt, da in der Auswahlkommission teilweise mehr Mitarbeiterinnen vertreten waren. Es wurde aber vermehrt versucht, die Parität zu erreichen.

zu Punkt 4.4 "Geschlechtergerechte Sprache"

Die sprachliche Gleichbehandlung wurde weitestgehend eingehalten.

zu Punkt 4.5 "Geschlechtsspezifische Datenermittlung"

Die geschlechtsspezifische Datenermittlung wurde größtenteils eingehalten.

zu Punkt 4.6 "Projektgruppe Personalentwicklung"

Die Projektgruppe Personalentwicklung hat die Umsetzung des Gleichstellungsplans bedingt begleitet, dies sollte im Sinne des aktuellen LGG weiter ausgebaut werden.

zu Punkt 4.7 "Stellenbesetzungsverfahren"

Die im Gleichstellungsplan 2013 bis 2015 aufgeführten Grundsätze zu den Stellenbesetzungsverfahren wurden eingehalten. Es liegen keine Fälle vor, in denen Bewerberinnen bei gleicher Eignung und Fähigkeit bei Auswahlverfahren benachteiligt wurden (§ 7 LGG) oder die Regelungen nicht eingehalten wurden.

Wie das Zahlenmaterial zeigt, stellte die Kreisverwaltung überdurchschnittlich viele Frauen ein, da sich diese häufiger in bestimmten Bereichen bewarben bzw. häufiger im Auswahlverfahren durchsetzten (s. Punkt 3.1).

zu Punkt 4.8 "Ausbildung"

Die Grundsätze zu den Stellenbesetzungsverfahren im Bereich der Nachwuchskräfte wurden eingehalten. Die Kreisverwaltung bemüht sich bei der Besetzung der Ausbildungsstellen um eine Geschlechterparität. Aus verschiedenen Gründen konnte diese nicht eingehalten werden. Im gehobenen Dienst wurden z. B. gemäß der Bestenauslese mehr Frauen eingestellt, in "männertypischen" Berufen lagen leider z.T. keine Bewerbungen von Frauen vor. Erfreulicherweise gibt es im feuerschutztechnischen Bereich aktuell Bewerbungen von Frauen, die in der Vergangenheit zum Teil an den Einstellungsvoraussetzungen wie dem Sporttest gescheitert sind.

Eine Vergabe der Praktikumsplätze erfolgte nach den Wünschen und Neigungen der Bewerberinnen und Bewerber.

zu Punkt 4.9 "Fortbildung"

zu Punkt 4.9.1 "Allgemeine Grundsätze"

Im Fortbildungsbereich wurden die im Gleichstellungsplan festgelegten Grundsätze weitestgehend beachtet. Nach wie vor nehmen weibliche Bedienstete in Relation zu ihren männlichen Kollegen häufiger an Fortbildungen teil und bedingt durch häufige Teilzeitbeschäftigung gerne im Vormittagsbereich.

Hauptsächlich wurden weibliche Referentinnen beauftragt. Wenn möglich, wurden Fortbildungen halbtägig angeboten.

Die statistischen Daten können keine Auskunft darüber geben, ob Führungskräfte Frauen ermutigt haben, an Fortbildungen teilzunehmen. Es wurden keine gegenteiligen Erkenntnisse ermittelt.

zu Punkt 4.9.2 "Fortbildung für Frauen"

Als spezielle Fortbildungen für die Zielgruppen "Sachbearbeiterinnen" und "weibliche Führungskräfte" fanden u.a. statt:

- systematisches Coaching für Mitarbeiterinnen bzw. weibliche Führungskräfte
- Intensivtraining Führung u.a. speziell für neue Führungskräfte
- "Machttraining" für weibliche Führungskräfte
- kollegiale Beratung

zu Punkt 4.9.5 "Fortbildung für Führungskräfte bzw. zukünftige Führungskräfte"

Die systematische Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für die Kreisverwaltung Düren nach wie vor einen hohen Stellenwert. Hier gab es eine Abfrage innerhalb der Mitarbeiterschaft, für wen eine Stelle als Führungskraft vorstellbar wäre mit der anschließenden Potenzialeinschätzung durch ein externes Unternehmen.

Im Fortbildungsprogramm werden jährlich spezielle Fortbildungen für Führungskräfte angeboten. Hier geht es um Kommunikationstechniken, Gesundheitsförderung und auch Erkennen von Anzeichen von psychischen Auffälligkeiten etc.

zu Punkt 4.9.6 "Fortbildung für besondere Beschäftigtengruppen"

Die Fortbildung "Verwaltungskunde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne verwaltungsbezogene Ausbildung", die aus mehreren Modulen besteht, wird regelmäßig durch das Studieninstitut Aachen angeboten. Weitere Fortbildungen fanden nicht statt.

zu Punkt 4.10 "Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter"

Wie bereits aufgeführt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor ein wichtiges Anliegen der Kreisverwaltung Düren. Die aufgeführten Regelungen und Grundsätze wurden bei Personal- bzw. Organisationsentscheidungen eingehalten und berücksichtigt.

Die Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit/Beurlaubung bzw. deren Wiedereinstieg verläuft sehr positiv.

Da die Mitarbeiterinnen häufig nur bis zu einem Jahr Elternzeit nehmen und dann im Rahmen der Elternzeit mit einem reduzierten Beschäftigungsumfang zurückkehren, ist eine Betreuung während der Zeit zu Hause nicht mehr angezeigt. Sehr positiv war, dass fast allen Mitarbeiterinnen wieder ihr vorheriger Arbeitsplatz zur Verfügung stand.

Handlungsbedarf besteht weiterhin bei der geringen Inanspruchnahme der Elternzeit seitens der Mitarbeiter. Bedingt durch die Einführung des Elterngeldes hat sich die Zahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, jedoch erhöht. Allerdings ist die Teilzeitquote der Mitarbeiter immer noch gering.

Spezielle Fortbildungsveranstaltungen, die den beruflichen Wiedereinstieg nach Beendigung der Elternzeit/Beurlaubung unterstützen, wurden nicht angeboten, da kein Bedarf artikuliert wurde. Dies ist - wie oben erwähnt- aufgrund der schnellen Rückkehr auch nicht erforderlich.

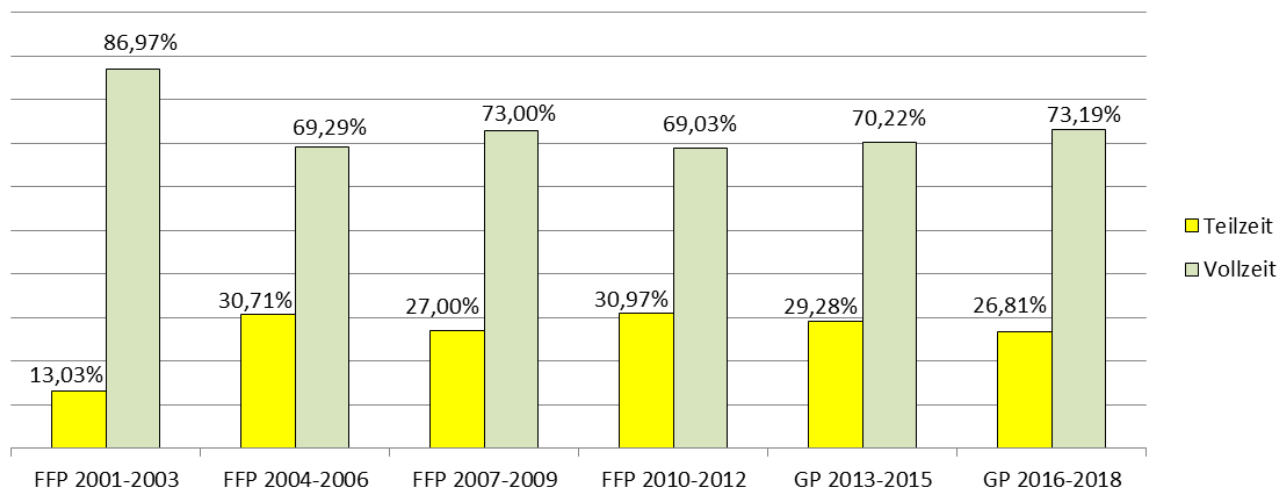
Seit dem 01.01.2006 ist das Betreuungsangebot "Kreismäuse" ein fester Bestandteil der Kreisverwaltung Düren. 10 bis 12 Kinder im Alter von 4 Monaten bis zum 3. Lebensjahr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Düren werden täglich von 7.30 bis 16.30 Uhr betreut.

Die große Nachfrage bei den Kreismäusen führt aktuell zu einer Erweiterung der Gruppen und einem Neubau an der Marienstraße.

Als zusätzliches Angebot erfolgte die Einrichtung eines "Eltern-Kind-Büros". Mütter und Väter können aus den verschiedensten Gründen plötzlich in die Lage geraten, keine Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind zu haben. Daher steht das Eltern-Kind Büro nach vorheriger Reservierung für den betroffenen Personenkreis zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum fanden Ferienspiele für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt, die sich einer großen Nachfrage erfreuten und mit Erfolg durchgeführt wurden.

Im Gegensatz zum letzten Gleichstellungsplan ist wiederum ein leichter Rückgang der Teilzeitbeschäftigung um 2,47 % zu verzeichnen.



Grafik 32: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Es gibt sehr viele verschiedene, individuelle Beschäftigungsumfänge der Teilzeitbeschäftigten. Wie die Grafiken Nr. 13 und 14 im Gleichstellungsplan 2016 - 2018 zeigen, nimmt die Teilzeitbeschäftigung mit zunehmender Eingruppierung bzw. Besoldung ab.

Nach wie vor fanden seitens der Gleichstellungsbeauftragten Beratungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur strategischen Berufsplanung, über Kinderbetreuungsangebote etc. statt.

zu Punkt 4.11 "Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz"

Wie im Frauenförderplan beschrieben, wurde im Jahre 2009 aufgrund des im Jahre 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die im Jahre 2001 errichtete Clearingstelle "Sexuelle Belästigung/Mobbing am Arbeitsplatz" in die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die sog. „BAGG“, umgewandelt, die weiterhin aus der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalratsvorsitzenden, dem Leiter des Hauptamtes und der Leiterin des Amtes für Recht, Bauordnung und Wohnungswesen besteht.

Ein Flyer informiert über die BAGG bzw. deren Vorgehensweise. Eine Dienstanweisung zum Umgang mit Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wurde erstellt.

Alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Auszubildenden werden seitens der Gleichstellungsbeauftragten hierüber informiert.

Des Weiteren wird in regelmäßigen Abständen eine Fortbildung zum Thema angeboten, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne genutzt wird.

zu Punkt 4.12 "Controlling/Berichtswesen"

Das jährlich zu protokollierende Gespräch zur Überprüfung der Zielvorgaben mit dem Personaldezernenten, dem Leiter des Hauptamtes und dem Personalratsvorsitzenden fand nicht statt, allerdings stehen die Personen im ständigen Austausch und treffen sich regelmäßig, um die Umsetzung des Gleichstellungsplanes zu besprechen.

zu Punkt 5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die gesetzlichen Vorgaben zu den Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wurden eingehalten.