



# Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern

## FRAUENFÖRDERPLAN

der Kreisverwaltung  
des Rhein-Sieg-Kreises

1. 1. 2010 - 31. 12. 2012



**GLEICHBERECHTIGUNG**  
*ist eine gemeinsame Angelegenheit  
von Frauen und Männern.  
Für Beide ein Gewinn!*

Rhein-Sieg-Kreis  
Der Landrat  
Gleichstellungstelle  
und Abteilung Personalangelegenheiten  
Kaiser-Wilhelm-Platz 1  
53721 Siegburg

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich freue mich Ihnen den 4ten. Frauenförderplan der Kreisverwaltung vorzustellen.  
Er gilt vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2012 und wurde am 01.07.2010 vom Kreistag verabschiedet.


Der Titel „Frauenförderplan“ wurde ergänzt durch den Zusatz „Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männer“. Hierdurch soll möglichen Vorbehalten entgegengewirkt werden und die Zuständigkeit der Gleichstellungsstelle für Fragen insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter betont werden.

Die Rollenverteilung in Familien ändert sich. Väter sind nicht mehr Alleinernährer, Mütter sind keine Nur-Hausfrauen mehr, sondern überwiegend (teilzeit)beschäftigt.  
Der Wunsch und die Notwendigkeit von Vätern sich aktiv in die Familienarbeit einzubringen steigen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zunehmend keine „Frauensachen“ mehr, sondern betreffen Mütter und Väter, sowie junge Menschen, die in ihrer Familieplanung Ideen für die Vereinbarkeit entwickeln wollen.

Der geschlechtergerechten Personalentwicklung und -förderung kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Ziel ist es Beruf und Familie so miteinander zu vereinbaren, dass eine berufliche Entwicklung und die Wahrnehmung von familiären Aufgaben möglich sind.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
es liegt in der Verantwortung aller, Gleichberechtigung und Familienfreundlichkeit in unserer Verwaltung in der täglichen Arbeit zu verwirklichen.

  
Frithjof Kühn  
Landrat

  
Irmgard Schillo  
Gleichstellungsbeauftragte

# **Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männer - Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises**

**Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2012**

## **Inhaltsverzeichnis**

Präambel

### I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel des Frauenförderplans
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Berichtswesen

### II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 4 Bestandsaufnahme
- § 5 Zielvorgabe
- § 5 a Controlling
- § 6 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben
- § 7 Umsetzung des neuen Tarifrechtes
- § 8 Stellenausschreibung  
Auswahlverfahren und Stellenbesetzung
- § 9 Fort- und Weiterbildung
- § 10 Ausbildung
- § 11 Personalplanung, Entwicklung und Organisation

### III Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- § 12 Arbeitszeit
- § 13 Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

### IV Inkrafttreten

- § 15 Inkrafttreten

Anlagen:

- Dienstvereinbarung über Richtlinien zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises (21.12.1989)
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (24.06.1994)
- Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit beim Rhein-Sieg-Kreis (15.10.2003)

# **Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männer - Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises**

## **Präambel**

Der Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises hat zum Ziel, das im Grundgesetz und in der Kreisordnung Nordrhein-Westfalen verankerte und mit dem Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen der Kreisverwaltung zu verwirklichen.

Der Frauenförderplan soll darauf hinwirken, die vorhandenen Strukturen so fortzuentwickeln, dass in allen Bereichen und Funktionen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Frauen und Männer, die familiäre Aufgaben wahrnehmen (z.B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), dürfen beruflich nicht benachteiligt werden.

Der Kreistag erkennt mit dem Frauenförderplan die Frauenförderung als gesellschaftspolitische Aufgabe des Rhein-Sieg-Kreises an. Damit ist der Frauenförderplan als wesentlicher Bestandteil in die Personalplanung der Kreisverwaltung einzubeziehen.

## **I Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 - Ziel des Frauenförderplans**

- (1) Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG).
- (2) Ziel des Frauenförderplanes ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern um bestehende Benachteiligungen abzubauen.  
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer soll verbessert werden.

## **§ 2 - Geltungsbereich**

- (1) Der Frauenförderplan gilt für die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2012.
- (2) Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Kreisverwaltung in der Rechtsform des Privatrechts wird auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes hingewirkt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 LGG).

## **§ 3 - Berichtswesen**

Der Landrat berichtet jährlich dem Kreistag über die Fortentwicklung des Frauenförderplanes.

## **II Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **§ 4 - Bestandsaufnahme**

- (1) Zur Feststellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wird eine Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt (Bericht des Landrates).
- (2) Die Daten werden entsprechend des laufenden Haushaltsjahres erhoben.

### **§ 5 - Zielvorgabe**

- (1) Der Frauenanteil soll in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50% erhöht werden. Bei Personalentscheidungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, solange Frauen in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind.
- (2) Im Vorbereitungsdienst der Laufbahn der Beamtinnen und Beamten sowie als Auszubildende für die Berufsgruppe der tariflich Beschäftigten sind in den letzten Jahren überwiegend Frauen eingestellt worden, so dass die strukturellen Voraussetzungen für eine Erhöhung der Frauenquote (optimal) gegeben sind.

### **§ 5a - Controlling**

- (1) Die errechneten Zielvorgaben werden nicht auf die Organisationseinheiten herunter gebrochen, sie gelten für die gesamte Kreisverwaltung.
- (2) Die Verantwortung für die Erreichung der Quoten liegt bei allen Personalverantwortlichen.  
Als Controlling für die Einhaltung wird festgelegt: Der Fachbereich 11 teilt bei allen Stellenausschreibungen den Personalverantwortlichen den aktuellen Stand der erreichten Quoten mit. Für den Fall, dass sich Personalverantwortliche im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung für einen

Mann entscheiden, ist in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, eine schriftliche Begründung erforderlich.

- (3) Sollten die Zielvorgaben nicht erreicht werden bzw. ist nach Ablauf jeweils eines Jahres klar, dass sie nicht erreicht werden können, muss dies seitens der Verwaltung besonders begründet werden. Sie soll personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen entwickeln, die die Erreichung der festgelegten Ziele noch ermöglicht.

## **§ 6 - Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben**

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind. Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist.

(2) Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Dies gilt auch, wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Person gewertet werden, ebenso wenig eine familiärbedingte Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit.

(4) Bei der Besetzung höherwertiger Stellen sind je nach Anforderungsprofil der Stelle spezifische Erfahrungen aus der Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit als qualifikationsrelevant zu bewerten.

## **§ 7 - Umsetzung des neuen Tarifrechtes**

Bei der Umsetzung neuer Instrumente des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit.

## **§ 8 - Stellenausschreibung**

(1) Alle zu besetzenden Stellen müssen grundsätzlich in den Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, zunächst intern ausgeschrieben werden, damit sich die Beschäftigten rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies ist auch für die aus

familiären oder anderen Gründen beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Weise sicherzustellen.

(2) Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(4) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit und/oder Job-Sharing auszuschreiben.

Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Personalabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.

(5) Beabsichtigte Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten vorab rechtzeitig zur Kenntnis gegeben und sie wird an der Erstellung des Ausschreibungstextes beteiligt.

## **Auswahlverfahren und Stellenbesetzung**

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen einbezogen und erhält alle entscheidungserheblichen Informationen.

Bei internen Auswahlverfahren sind alle Bewerberinnen und Bewerber, die die erforderliche Qualifikation besitzen, einzuladen. Bei externen Auswahlverfahren sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die erforderliche Qualifikation besitzen. Sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig alle Bewerbungsunterlagen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Zahl der unterhaltsberechtigten Personen und Einkommensverhältnisse des/der Partners/in dürfen nicht berücksichtigt werden. Bei Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie aus ehrenamtlicher Tätigkeit einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sein können.

Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft sowie nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind nicht zulässig.

Wird in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Einstellung/Stellenbesetzung mit einem männlichen Bewerber vorgenommen, sind die Gründe für diese Entscheidung zu dokumentieren.

## **§ 9 - Fort- und Weiterbildung**

(1) Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. In das Fortbildungsangebot sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. (§11 Abs. 4 LGG)

In die Planung der Fortbildungsveranstaltungen ist die Gleichstellungsbeauftragte sowohl inhaltlich als auch bei der Auswahl von Zielgruppen und Fortbildungsangeboten mit einzubeziehen

(2) Insbesondere die Führungskräfte sollen an diesen Seminaren teilnehmen. (§11 Abs. 4 LGG)

(3) Vor der Übernahme einer Führungsposition soll mindestens eine Fortbildung mit gleichstellungsrelevantem Thema absolviert werden. War die Teilnahme vor der Übernahme der Führungsposition nicht möglich, so soll sie schnellstmöglich nachgeholt werden.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Auf Wunsch werden sie auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die berufliche Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, hingewiesen. (§ 14 Abs. 7 LGG)

(5) Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sollen – soweit möglich - so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigte, daran teilnehmen können.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(6) Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

## **§ 10 - Ausbildung**

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes auf das Thema Beruf- und Lebensplanung von Frauen und Männer eingegangen werden.

## **§ 11 - Personalplanung, Entwicklung und Organisation**

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personalpolitischen Entscheidungsprozessen und strukturellen Änderungen in der Kreisverwaltung mit. Zu Vorlagen an den Kreistag oder seiner Ausschüsse, die Personalangelegenheiten betreffen, ist frühzeitig die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen und in die Verwaltungsentscheidung mit einzubeziehen.

Weiterhin ist die Gleichstellungsbeauftragte bei jeder Änderung des Organisations- und Geschäftsverteilungsplanes und der den Beschäftigten übertragenen Aufgaben zu beteiligen. Sie hat das Recht auf Einsicht in die Unterlagen der Stellenbewertung der zu ändernden Stellen.

An der jährlichen Aufstellung des Stellenplanes ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

### **III Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Kreisverwaltung erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Individuelle, familiäre Betreuungsnotwendigkeiten werden nach Möglichkeit in die Personalplanung einbezogen.

Die Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konkretisiert die Förderung der Maßnahmen durch die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises.

Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit beim Rhein-Sieg-Kreis ist ebenso ein Element zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## **§ 12 - Arbeitszeit**

(1) Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ ist zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

(2) Von der Einhaltung der Kernarbeitszeit kann in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgewichen werden.

(3) Darüber hinaus wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Flexibilisierung der Arbeitszeit vorangetrieben, um Familie und Beruf bestmöglich miteinander vereinbaren zu können. Wird aus familiären Gründen eine Reduzierung oder Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit beantragt, ist diesem Antrag nach Möglichkeit stattzugeben. Er erhält in einer Personalplanung eine herausgehobene Priorität.

(4) Die reduzierte Stundenzahl sollte in dem Aufgabenbereich durch organisatorische Maßnahmen oder durch Wiederbesetzung der Stellenanteile ausgeglichen werden. Frauen und Männer, die Elternzeit beanspruchen oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation durch Vertretungstätigkeiten oder eine stundenweise Erwerbstätigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern.

### **§ 13 - Teilzeit**

(1) Anträgen auf familienbedingte Arbeitsreduzierung ist zu entsprechen, wenn nicht organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vorliegen, die dies unmöglich machen. (§ 8 Abs. 6 und 13 LGG)

(2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die Beamten-, Arbeits-, Versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. (§ 13 Abs. 5 LGG)

(3) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht auf dienstliche Beurteilungen auswirken.

### **§ 14 - Beurlaubung**

(1) Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind schriftlich auf die Folgen, insbesondere auf die Beamten-, Arbeits-, Versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(2) Frauen und Männer können sich jederzeit in der Personalabteilung über die weiteren, individuellen beruflichen Möglichkeiten informieren und beraten lassen. Auf Wunsch erhalten die Betroffenen auch während der Beurlaubung Stellenausschreibungen zu internen Besetzungsverfahren.

## **IV Inkrafttreten**

### **§ 15 - Inkrafttreten**

Dieser Frauenförderplan tritt am 01. Juli 2010 in Kraft.