

Anhang zur Anlage

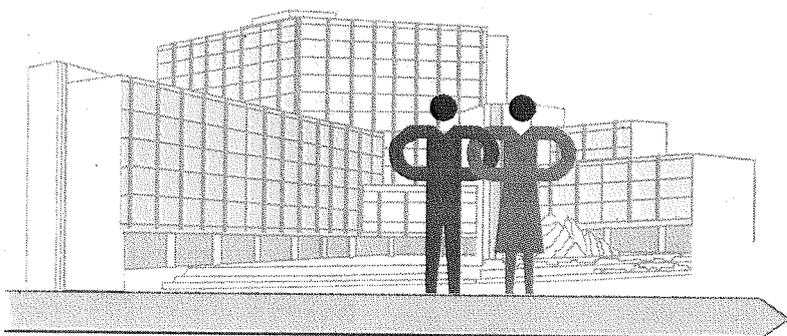


**Plan  
zur beruflichen Gleichstellung  
von Frauen und Männern**

**FRAUENFÖRDERPLAN**

**der Kreisverwaltung  
des Rhein-Sieg-Kreises**

**1. 1. 2016 - 31. 12. 2018**



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

**:rhein-sieg-kreis** 



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

1986 wurde Monika Lohr zur ersten Gleichstellungsbeauftragten der Kreisverwaltung ernannt. 2000 hat die Verwaltung den ersten Frauenförderplan vorgelegt und mit der Einführung des Gleichstellungsausschusses 2001 den Willen zur Frauenförderung dokumentiert.

In den vergangenen Jahren haben wir gemeinsam viel erreicht. Der Frauenanteil in den höheren Gehaltsgruppen und Führungspositionen konnte kontinuierlich gesteigert werden. Zunehmend hat die Verwaltung Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt und damit gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung getragen.

Folgerichtig wurde der im Gesetz formulierte Titel „Frauenförderplan“ ergänzt um „Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern“. Hintergrund war der Gedanke, dass Frauen **und** Männer, die familiäre Betreuungspflichten übernehmen, gleichermaßen gefördert werden sollen.

Dennoch müssen wir feststellen, dass in der Praxis überwiegend Frauen die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen. So ermöglicht die Kreisverwaltung der Hälfte der hier beschäftigten Frauen in den unterschiedlichsten Teilzeitmodellen zu arbeiten. Das ist erfreulich, weil die Verwaltung damit den Wünschen junger Eltern entgegen kommt. Es bedeutet aber auch, dass insbesondere Mütter weiterhin je nach Ausgestaltung der familienbedingten Beurlaubung deutliche ökonomische Risiken eingehen und die Verwaltung auf gut ausgebildete Fachkräfte und deren Weiterentwicklung verzichten muss.

Ich möchte daher in den kommenden Jahren das Augenmerk darauf legen, wie wir Mütter (und Väter) bei der Kombination von Beruf und Familie wirksam unterstützen können, ohne dass sie sich zwischen „Kindern und Karriere“ entscheiden müssen und der Kreisverwaltung als Leistungsträgerinnen verloren gehen.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie ist ein hohes Gut! Und Beruf wie auch Familie erfordern viel Kraft und Aufmerksamkeit. Die Kombination gelingt sicherlich nicht ohne Anstrengungen. Aber die Herausforderung dieses Spannungsfeld zu meistern lohnt sich. Gelingt der Einklang in überwiegend zufriedenstellender Weise, so ist das Wohlbefinden über das gelungenen Lebensmanagements hoch. Daher möchte ich Sie ermuntern, den manchmal auch nicht einfachen Weg zu beschreiten. Seien Sie sich dabei meiner Unterstützung gewiss! Nur gemeinsam können wir erreichen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der einer gut aufgestellten Kreisverwaltung gelingt.

Sebastian Schuster  
Landrat



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

alle drei Jahre legt der Landrat seinen Frauenförderplan für die Verwaltung vor.

Das im Gesetz beschriebene Ziel des Frauenförderplans ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen und Hierarchieebenen auf 50 % zu erhöhen.

Obwohl Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von individuellen Voraussetzungen abhängig sind und zudem haushälterische Zwänge den Spielraum einengen, lag der Frauenanteil in diesen Bereichen überwiegend bei 50 Prozent. Die vielfältigen Maßnahmen, die die Kreisverwaltung ihren Mitarbeiterinnen anbietet, haben sich bewährt.

Ein Blick auf den Frauenanteil unter den Führungskräften zeigt, dass trotz der genannten Maßnahmen hier noch Aufholbedarf besteht.

Bei der Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Alter zeigt sich allerdings ein positives Bild. Bei den unter 50-Jährigen liegt der Frauenanteil bei 64%, dies entspricht in etwa dem Frauenanteil in der Verwaltung. Die Chancen, dass zukünftig noch mehr Frauen der Sprung in die obersten Führungskreise gelingt, stehen gut.

Das Gesetz unterstreicht auch die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich vielfach mit den Maßnahmen zur Frauenförderung überschneiden.

Dieses Thema wird in der Gesellschaft sicher an Bedeutung gewinnen, da das Modell der lebenslangen Ehe mit der Versorgerrolle des Mannes nicht mehr funktioniert.

Die Berufstätigkeit der Frau ist fast selbstverständlich, ihre ökonomische Selbstständigkeit und Absicherung gewinnt aufgrund der nicht auszuschließenden Lebensrisiken (Arbeitslosigkeit, Scheidung, Erkrankungen, Tod) an Gewicht.

Daher möchte ich zukünftig den Fokus verstärkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie legen, die natürlich auch die Väter betrifft.

Ich vertraue auf die Unterstützung aller Beschäftigten in der Kreisverwaltung und bin zuversichtlich, dass die Fortsetzung der familienbewussten Ausrichtung gelingt.



Brigitta Lindemann  
Gleichstellungsbeauftragte

**Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männer**  
**- Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises**  
**Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018**

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

I Allgemeine Bestimmungen

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

II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Bestandsaufnahme
- § 6 Zielvorgabe
- § 6 a Controlling
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben
- § 8 Leistungsorientierte Bezahlung
- § 9 Stellenausschreibung
- § 10 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung
- § 11 Fort- und Weiterbildung
- § 12 Ausbildung
- § 13 Personalplanung, Entwicklung und Organisation

III Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- § 14 Patenprojekt
- § 15 Arbeitszeit
- § 16 Teilzeit
- § 17 Beurlaubung

IV Inkrafttreten

- § 18 Inkrafttreten

Anhang: Erläuterung : Gender Mainstreaming

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**

Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018

## **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 Gleichstellung von Frauen und Männern als gesellschaftspolitische Aufgaben 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 01.01.2016 bis zum 31.12.2018.
- (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 Sprache**

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises in Wort, Schrift und Bild die Geschlechterrollen diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar. Sie achtet im gesamten dienstlichen Schriftverkehr auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden (§ 4 LGG).

## **§ 4 Berichtswesen**

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

## **II Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **§ 5 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.

### **§ 6 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.

## **§ 6a 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: Das Amt für Personal- und Allgemeine Dienste 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 einen 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.

## **§ 7 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 familiär bedingte 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.

## **§ 8 Leistungsorientierte Bezahlung**

Bei der Umsetzung des betrieblichen Systems zur leistungsorientierten Bezahlung wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit.

Das Controlling der leistungsorientierten Bezahlung sollte eine differenzierte Ausweisung nach Geschlecht, Entgeltgruppen, Vollzeit, Teilzeit beinhalten.

## **§ 9 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 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.

## **§ 10 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.

## **§ 11 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 Mitarbeitern, 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.

## **§ 12 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.

## **§ 13 Personalplanung, Entwicklung und Organisation**

Die Grundsätze des Gender Mainstreaming (siehe Anhang Erläuterung) sind bei Organisationsentwicklungen und Organisationsentscheidungen zu beachten. Die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in den betroffenen Bereichen sind zu analysieren und in die Fortentwicklung einzubeziehen.

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.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

## **§ 14 Patenprojekt**

Die Kreisverwaltung bietet Beschäftigten, die familienbedingt die Arbeit unterbrechen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen), die Möglichkeit an, einen Patenvertrag abzuschließen. Mit Hilfe des Patenvertrages wird der Kontakt zwischen der Kreisverwaltung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Zeit der beruflichen Unterbrechung geregelt und der Wiedereinstieg erleichtert.

## **§ 15 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.

## **§ 16 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) Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht auf dienstliche Beurteilungen auswirken.

## **§ 17 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.
- (3) Den beurlaubten Beschäftigten wird die Ausübung Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten.

## **IV Inkrafttreten**

### **§ 18 Inkrafttreten**

Dieser Frauenförderplan tritt am 09.März 2016 in Kraft.

### **Anhang: Erläuterung: Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die durchgängig sicherstellen will, dass Gleichstellung als Staatsaufgabe (Art. 3, Abs. 2 GG) insbesondere in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Das Verwaltungshandeln muss die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns immer beachten. Wesentlich ist die Abschätzung der Folgen in Bezug auf Männer und Frauen.

Es ist notwendig, dass bei allen Entscheidungen, also im Hinblick auf Produkte, Außendarstellungen, Personal und Organisation, immer berücksichtigt wird, dass sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Gender Mainstreaming will verhindern, dass scheinbar neutrale Maßnahmen faktisch zu Benachteiligungen führen. Von den Grundsätzen des Gender Mainstreaming sind nicht nur die wenigen Verwaltungskräfte geleitet, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, sondern alle sind aufgefordert, Gleichstellung von Frauen und Männern immer mitzudenken.

**Gender Mainstreaming ist somit eine Querschnittsaufgabe der gesamten Verwaltung.**