

Beschlussvorlage öffentlich

Federführendes Amt Gleichstellungsbeauftragte	Nr. 096/2024
---	------------------------

Betreff:

Gleichstellungsplan 2024 bis 2029

Beratungsfolge	Termin
Ausschuss für Arbeit, Wirtschaft und Gleichstellung Berichterstattung: Gleichstellungsbeauftragte Katrin Diekhoff	05.06.2024
Kreisausschuss Berichterstattung: Gleichstellungsbeauftragte Katrin Diekhoff Personaldezernentin Petra Schreier	14.06.2024
Kreistag Berichterstattung: Gleichstellungsbeauftragte Katrin Diekhoff Personaldezernentin Petra Schreier	14.06.2024

Beschlussvorschlag:

Der Gleichstellungsplan 2024 bis 2029 für die Kreisverwaltung Warendorf wird für die Zeit vom 01.07.2024 bis zum 30.06.2029 beschlossen.

Erläuterungen:

Die Kreisverwaltung Warendorf hat für die Dauer von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan ist vom Kreistag zu beschließen (§ 5 Abs. 1 und 4 Landesgleichstellungsgesetz).

Die letzte Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Kreisverwaltung Warendorf ist am 05. April 2019 vom Kreistag beschlossen worden und gilt für einen Zeitraum von fünf Jahren. Sie läuft am 30. Juni 2024 ab.

Den anliegenden Gleichstellungsplan hat die Verwaltung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Er enthält einen ausführlichen Berichtsteil über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Laufbahn- und Berufsgruppen werden unter dem Gesichtspunkt des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen betrachtet.

Der Frauenanteil liegt in allen vier Laufbahngruppen über 50 %. In bestimmten Berufsgruppen wie dem Rettungsdienst, der Feuerwehr oder der IT konnte die Unterrepräsentanz von Frauen noch nicht abgebaut werden. Dennoch ist der Anteil der Frauen sowohl im Rettungsdienst als auch in der IT stark angestiegen.

Ein wichtiges Ergebnis ist, dass bei den Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe LG 2.1 keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt. Im Rettungsdienst ist der Anteil von Frauen seit Ende 2018 von 14,6 % auf 24,8 % gestiegen. Die absolute Zahl der Mitarbeiterinnen hat sich von 14 auf 28 verdoppelt. Das im ablaufenden Gleichstellungsplan formulierte Ziel von 20 % Frauenanteil ist damit übertroffen. Im Bereich der Informationstechnik sind jetzt vier Frauen beschäftigt. Prozentual liegt ihr Anteil bei 12,5 %. Damit ist die gesetzte Zielmarke von 10 % ebenfalls geschafft. Auch in der technischen Verwaltung konnte die anvisierte Frauenquote von 40 % erreicht werden.

Am 31.12.2023 nehmen 68 Frauen Führungsaufgaben in der Kreisverwaltung Warendorf wahr. Die Quote hat sich damit seit 2018 von 41,6 % auf 45,0 % erhöht. Auf der Ebene der stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen arbeiten 50,8 % Frauen. Die Dezernatsleitungen sind paritätisch besetzt. Lediglich auf der Ebene der Amtsleitungen liegt die Quote unverändert zum 31.12.2018 bei 17,7 %.

Diese Erfolge resultieren insbesondere aus allen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessern. Neben den bewährten Instrumenten der Teilzeitarbeit, der Elternzeiten, Beurlaubungen und den flexiblen Arbeitszeiten trägt insbesondere der weitere, massive Ausbau der alternierenden Telearbeit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei. Waren Ende 2018 noch 73 Telearbeitsplätze eingerichtet, können heute 524 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entweder von fest installierten Telearbeitsplätzen oder über tragbare IT-Systeme auf den

Rechnern der Kreisverwaltung arbeiten. Gerade diese Möglichkeiten haben die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung in der Pandemie sehr gestützt.

Mit der Kita Kreishäuschen hat der Kreis Warendorf im Februar 2021 seine eigene Kinderbetreuungseinrichtung eröffnet. Dieses Leuchtturmprojekt in der Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer bietet 20 Kindern unter drei Jahren eine hochwertige und verlässliche Betreuung ganz in der Nähe des Arbeitsplatzes der Eltern.

Im Sommer 2021 hat die Bertelsmann Stiftung der Kreisverwaltung Warendorf zum dritten Mal das „Qualitätssiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber“ verliehen. Das Qualitätssiegel hat auch Bedeutung für Personen, die nicht in der Familienphase sind oder Angehörige pflegen.

Die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Kreisverwaltung zu verbessern, bleibt weiterhin der gemeinsame Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten und der Verwaltung.

So wird z. B. das Informationsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um die Themen Familie und Pflege im Intranet neu strukturiert und transparenter gestaltet werden.

Weiter nach vorne rücken soll die Wertschätzung für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehört ein diskriminierungsfreies Arbeiten. Führungskräfte müssen sensibel für Unterschiedlichkeiten sein. Bei Grenzverletzungen aller Art und im Fall eines Falles ist striktes Handeln gefragt. Gerade Führungskräfte tragen durch ihre Haltung, ihr Verhalten, ihr Handeln und ihre Kommunikation zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Die Voraussetzung, Führung so zu gestalten, dass sie auch in Teilzeit möglich ist, ist zudem eine der organisatorischen Aufgaben.

Die Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung bleibt ebenso wie die Aufgabe, männliche Bewerber für die Verwaltung zu begeistern, relevant.

Anlagen:
Gleichstellungsplan 2024 bis 2029