

- Beschluss zu 2.**
 Wahl
 Kenntnisnahme zu 1.

Vorlagen Nr. 01/036/2009

öffentlich

| | |
|---|--------------------------------|
| Fachbereich: Büro des Landrats Bearbeiter/in: Barbara Moonen | Datum: 11.05.2009 Az.: 01-4 |
|---|--------------------------------|

| Beratungsfolge | Termine | Art der Entscheidung |
|-----------------------------------|------------|----------------------|
| Unterausschuss für Personalfragen | 25.05.2009 | Vorberatung |
| Kreisausschuss | 15.06.2009 | Vorberatung |
| Kreistag | 29.06.2009 | Beschluss |

Umsetzungsbericht und Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Kreisverwaltung Mettmann

- Finanzielle Auswirkung ja nein noch nicht zu übersehen
 Personelle Auswirkung ja nein noch nicht zu übersehen
 Organisatorische Auswirkung ja nein noch nicht zu übersehen

Beschlussvorschlag

1. Der Umsetzungsbericht (Anlage 1) wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Frauenförderplan (Anlage 2) wird beschlossen.

| | |
|---|--------------------------------|
| Fachbereich: Büro des Landrats Bearbeiter/in: Barbara Moonen | Datum: 11.05.2009 Az.: 01-4 |
|---|--------------------------------|

Umsetzungsbericht und Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Kreisverwaltung Mettmann

1. Anlass der Vorlage

Im Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG) ist seit 1999 für alle Körperschaften des öffentlichen Rechts vorgeschrieben, einen Frauenförderplan zu erstellen, diesen in einem 3-jährigen Turnus fortzuschreiben und mit einem Umsetzungsbericht die Entwicklung der im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen darzustellen.

Die ersten Frauenförderpläne und Umsetzungsberichte wurden dem Ausschuss in den Jahre 2000 und 2004 vorgelegt und durch den Kreistag beschlossen.

2. Verfahren

Die heutigen Entwürfe des Frauenförderplans für die Jahre 2008 bis 2012 sowie des Umsetzungsberichtes für die Jahre 2004 bis 2009 wurden vom Arbeitskreis „Frauenförderplan“ erstellt, dessen Federführung bei der Gleichstellungsstelle angesiedelt ist. Dem Arbeitskreis gehören Beschäftigte aus dem Haupt- und Personalamt sowie aus dem Personalrat an.

Der Arbeitskreis hat sich wegen der besseren Übersichtlichkeit und Lesbarkeit dazu entschieden, Umsetzungsbericht und Frauenförderplan in zwei getrennte Broschüren anzulegen und diese neu zu gestalten. Die getrennte Form bietet sich auch deshalb an, weil nur der Frauenförderplan später auf der Homepage des Kreises eingestellt wird.

Leider ist es nicht gelungen, den neuen Frauenförderplan und den Umsetzungsbericht fristgerecht, das heißt zum 1.4.2007 vorzulegen. Dies ist u.a. damit zu begründen, dass die Gleichstellungsstelle neu besetzt wurde und die Arbeitsgruppe bedingt durch Stellenwechsel und Personalratswahlen immer wieder neu aufgestellt werden musste. Auch die verwaltungsinterne Abstimmung nahm einige Zeit in Anspruch. Zeitaufwändig war ebenfalls eine komplette grafische Überarbeitung der Broschüren, mit der eine Grafikerin beauftragt wurde.

Nach Beschlussfassung durch den Kreistag werden Frauenförderplan und Umsetzungsbericht an alle Führungskräfte im Haus in gedruckter Form verteilt. Für die Beschäftigten erfolgt die Veröffentlichung über das Intranet. Diejenigen Beschäftigten, die nicht ans Intranet angeschlossen sind, bzw. über keinen PC verfügen, erhalten ebenfalls gedruckte Exemplare. Außerdem können die Broschüren bei der Gleichstellungsstelle angefordert werden.

Sowohl Frauenförderplan als auch Umsetzungsbericht enthalten die Personalstatistiken zum Stichtag 31.1.2009.

3. Inhalt des Umsetzungsberichts

Der Umsetzungsbericht beschäftigt sich mit der Umsetzung der im vorangegangenen Frauenförderplan aufgestellten Maßnahmen und prüft, ob die gesetzten Ziele erreicht

wurden. Umgesetzt worden sind Ziele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. Telearbeit und flexible Arbeitszeiten. Nicht oder nur unwesentlich konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in herausgehobenen Positionen und gehobener Sachbearbeitung abgebaut werden. Obwohl das Bemühen der Verwaltung deutlich erkennbar war, konnte das Ziel, vermehrt Frauen in Führungspositionen einzusetzen, nur bedingt erreicht werden. In 2003 waren 16,9 % der echten Führungspositionen mit Frauen besetzt, zum Stichtag 31.1.2009 waren es 22,5 %, das macht ein Plus von 4,6 %. Nachdenklich stimmt hierbei die Tatsache, dass mehr als 2/3 aller Beschäftigten weiblich sind.

Es wurde ebenfalls festgestellt, dass Frauen sich in Bewerbungsverfahren häufiger durchsetzen als ihre männlichen Konkurrenten, zumindest bis zu bestimmten Besoldungs- und Vergütungsgruppen, nämlich bis Besoldungsgruppe A 11 bzw. Entgeltgruppe 10.

Der Umsetzungsbericht beschäftigt sich auch mit einigen Problemen, die vor allem weibliche Beschäftigte bei der Umstellung vom BAT auf den TVöD betroffen haben.

Die Tabellen des statistischen Teils (Personalstatistik) am Ende des Berichts ermöglichen, die Zahlen aus den Jahren 2003 und 2009 direkt miteinander zu vergleichen.

4. Inhalt des Frauenförderplans

Dieser Frauenförderplan richtet sich im Prinzip am Aufbau seiner Vorgänger aus, ist aber, wie bereits erwähnt, völlig neu gestaltet und somit attraktiver geworden. Zum ersten Mal wurden einzelne Handlungsfelder beschrieben und mit Zielen unterlegt, woran sich der nächste Umsetzungsbericht orientieren kann. Ein neues Handlungsfeld wurde unter der Überschrift „Arbeitsklima“ hinzugefügt, worin die Themen Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing, aber auch – ganz neu – Gesundheitsförderung von Frauen aufgenommen wurden.

Vorgaben, die sich im vergangenen Berichtszeitraum nicht bewährt haben bzw. nie zum Tragen gekommen sind, wurden gestrichen. So z.B. die Forderung, dass in Bewerbungsverfahren bei Unterrepräsentanz alle Frauen, die die Mindestkriterien des Anforderungsprofils entsprechen, zu Bewerbungsgesprächen einzuladen sind oder dass Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten herzustellen ist, wenn der für die Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen zuständige Kreis nicht geschlechtsparitätisch besetzt werden kann.

Der neue Frauenförderplan reagiert auch auf strukturelle Veränderungen, so sind die im vergangenen Berichtszeitraum noch in der Pilotphase befindlichen Flexible Arbeitszeit und Telearbeit als feste Bestandteile aufgenommen worden, ebenso die Forderung einer geschlechtergerechten Leistungsvergütung nach dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Neu ist der Ausblick, der sich mit der Personalbewegung in den unterrepräsentierten Bereichen (Führungsfunktionen und Stellen ab A 12 bzw. EG 11) beschäftigt. Hier sind in den Jahren 2009 bis 2011 voraussichtlich 21 Stellen neu zu besetzen. Dabei gilt es, offensiv zu handeln, um vermehrt Frauen Zugang zu diesen Positionen bzw. Stellen zu eröffnen. Die Gleichstellungsstelle bietet seit dem letzten Jahr gezielt Fortbildungen für weibliche Führungskräfte, Führungsnachwuchskräfte und Frauen in besonderen Funktionen an. Dies soll auch im neuen Berichtszeitraum fortgesetzt werden. Hierbei soll ein besonderer Schwerpunkt darauf gelegt werden, Hemmschwellen oder Ängste vor der Übernahme von Führungspositionen abzubauen.

Am Ende der Broschüre befinden sich die oben erwähnten Personalstatistiken zum Stichtag 31.1.2009.

5. Finanzielle, personelle und organisatorische Auswirkungen

Mögliche finanzielle Auswirkungen aus dem Frauenförderplan sind bereits im allgemeinen Personaletat, etwa bei den Aus- und Fortbildungskosten oder bei den Kosten für die Telearbeitsplätze, berücksichtigt. Dies gilt ebenso für die Fortbildungsangebote der Gleichstellungsstelle; auch hier sind Referentinnenhonorare für die Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten bereits einkalkuliert.

Mögliche personelle und organisatorische Auswirkungen ergeben sich aus den beschriebenen Maßnahmen des Frauenförderplans.

Anlage

- Umsetzungsbericht
- Frauenförderplan für die Jahre 2008 bis 2012