



Frauenförderplan



der Kreisverwaltung Mettmann

2009 bis 2012



Inhalte des Frauenförderplans

VI. Leitlinie und Handlungsfelder

Leitlinie: Frauenförderung als Teil der Personalentwicklung

Handlungsfeld: Personalauswahl und Personaleinsatz

Handlungsfeld: Ausbildung und Fortbildung

Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Handlungsfeld: Arbeitsklima

VII. Ausblick – Abbau von Unterrepräsentanz

VIII. Resümee

IX. Inkrafttreten

Anlagen – Statistik – Beschäftigte der Kreisverwaltung

Ziele des Frauenförderplans

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt sowohl für die Besoldungs- und Entgeltgruppen als auch für einzelne Bereiche der Verwaltung. Dies sind: Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungen sowie Teamleitungen im ME-BIT, im Verwaltungsbereich ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 sowie in technischen und juristischen Bereichen
- Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, dazu zählt auch die Teilbarkeit von Führungsstellen
- Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen
- Förderung bzw. Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Begleitung von beurlaubten Beschäftigten

Ziele des Frauenförderplans

- Förderung des männlichen Anteils an Eltern- und Beurlaubungszeiten
- Weiterentwicklung der flexiblen Arbeitszeitmodelle
- geschlechtsneutrale systematische Leistungsbeurteilungen
- geschlechtsneutrale Zahlung von Leistungsentgelt
- geschlechtsneutrale Sprache
- geschlechterspezifische Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung
- Förderung eines guten Arbeitsklimas
- Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

Leitlinie und Handlungsfelder

- **Leitlinie: Frauenförderung als Teil der Personalentwicklung**
- ❖ **Zielsetzung:**
 - Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Geschlechtsneutrale Personalentwicklungskonzepte
 - Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (50 % Quote)

Handlungsfeld: Personalauswahl und Personaleinsatz

- ❖ **Zielsetzung:**
**Erhöhung des Frauenanteils in allen
Gruppen, in denen sie unterreprä-
sentierte sind**

(in allen Führungspositionen, Stellen im höheren Dienst,
höherwertige Stellen des gehobenen nichttechnischen
Dienstes

ab A12/EG11 und Stellen mit technischen und
juristischen Zusatzvoraussetzungen)

Handlungsfeld: Personalauswahl und Personaleinsatz

- bei Unterrepräsentanz ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben
- die Möglichkeit der Teilbarkeit von Stellen einschl. Leitungsfunktionen
- Personalverantwortliche motivieren qualifizierte Frauen, sich auf höherwertige Stellen oder Stellen mit Führungsaufgaben zu bewerben
- Bei gleicher Eignung sind Frauen solange zu bevorzugen, bis sie in den entsprechenden Bereichen gleichermaßen repräsentiert sind

Handlungsfeld: Aus- und Fortbildung

❖ Zielsetzungen:

- Förderung der individuellen Berufsentwicklung
- Vorbereitung auf Führungspositionen
- Qualifizierung von Beurlaubten

Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

❖ Zielsetzungen

- Bessere Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten
- Information von Beurlaubten
- Weiterentwicklung der FAZ
- Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren
- Bedarfsgerechter Ausbau von Telearbeitsplätzen

Handlungsfeld: Arbeitsklima

❖ Zielsetzungen:

- Förderung eines guten Arbeitsklimas
- Förderung der Zusammenarbeit aller Beschäftigten
- Sensibilisierung für frauenspezifische Interessen

Handlungsfeld: Arbeitsklima

- Abbau von stereotypem Denken / unterschiedlicher Bewertung
- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Verhinderung von Mobbing
- Gesundheitsförderung

Ausblick – Abbau von Unterrepräsentanz

Die Kreisverwaltung verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

- in allen Führungspositionen
- Stellen im höheren Dienst
- Stellen des gehobenen nichttechnischen Dienstes ab A12/EG11 und Stellen mit technischen und juristischen Zusatzvoraussetzungen

sukzessive zu erhöhen. Bei Wiederbesetzung solcher Stellen sollen Frauen vorrangig zur Bewerbung aufgefordert und konkret angesprochen werden. Im Vordergrund steht die Eignung im Hinblick auf das Anforderungsprofil. Die derzeitige Eingruppierung ist nachrangig zu betrachten.

Frauenförderung



**Frauenförderung ist keine Bevorzugung,
sondern nur ein Weg,
Benachteiligungen abzubauen.**

Frauenförderplan 2009 - 2012

Vielen Dank für Ihre Unterstützung
und Ihre Aufmerksamkeit



Berufliche Gleichstellung

Im Berichtszeitraum stellte sich die Unterrepräsentanz von Frauen in folgenden Bereichen dar:

- In Führungspositionen
- In technischen und juristischen Berufen
- Auf Stellen in der Sachbearbeitung ab Bes.Gr. A 12 bzw. EG 11 (ausgenommen hiervon sind Stellen des ärztlichen und zahnärztlichen Dienstes sowie Chemikerstellen)

Besetzungsverfahren

- Frauen setzen sich in den Stellenbesetzungsverfahren bis zu einer bestimmten Besoldungs- und Entgeltgruppe, nämlich bis A 10 oder EG 9, überwiegend durch
- Freie Amtsleitungsstellen, das waren im Berichtszeitraum die Ämter 14, 16 (ME-BIT), 32, 36, 40, 50, 70 und das neu eingerichtete Amt 57 wurden mit Männern besetzt, obwohl sich die Verwaltung grundsätzlich darum bemüht hat, freie Amtsleitungsstellen Stellen mit Frauen zu besetzen.

Führungskräftenachwuchs

- Erstmals wurde im Berichtszeitraum eine spezielle Nachwuchsqualifizierung für angehende Führungskräfte durchgeführt.
Hieran haben **8** Frauen und **2** Männer teilgenommen.
- Bisher wurden zwei Frauen aus diesem Programm Führungsaufgaben übertragen. Zwei weitere Teilnehmerinnen sind heute Sachgebietsleiterinnen alter Prägung

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Einführung der flexiblen Arbeitszeit
- Einrichtung von bis zu 20 Telearbeitsplätzen
- Allen Teilzeitwünschen wurden entsprochen
- Individuelle Arbeitszeitmodelle wurden ermöglicht
- Teilbarkeit von Stellen war in vielen Fällen möglich, wenn auch nicht häufig umgesetzt
- Belegungsrecht im AWO-Kindergarten
- Frühzeitige Rückkehr von Beschäftigten aus Sonderbeurlaubung wurde ermöglicht

Frauenspezifische Interessen

- Entwicklung neuer geschlechtsneutraler Beurteilungsrichtlinien
- Durchführung von Seminaren für weibliche Beschäftigte
- Durchführung von Informationsveranstaltungen für Beurlaubte
- Verhütung bzw. Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing (auch in der ADGO verankert)

Personalstatistik

Um die Vergleichbarkeit der Personalsituation zu vereinfachen, werden in den folgenden Tabellen die absoluten Zahlen der Personalstatistiken aus den Frauenförderplänen 2003 und 2009 gegenübergestellt.

Stand 31.1.09 - ohne Azubis	Gesamt		Gesamt incl. Freigestellte				Vollzeit				Teilzeit			
	m/w 2009	m/w 2003	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
			2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003		
Tariflich Beschäftigte	886	701	279	219	607	482	250	201	310	254	17	10	249	187
Beamtinnen/ Beamte	364	345	178	179	186	166	164	174	97	91	9	3	76	53
Gesamt	1250	1046	453	398	793	648	435	375	436	345	26	13	325	240
Auszubildende	50	35	21	13	29	22								

Beschäftigte gesamt (incl. Azubis):

in 2003: 1.081, davon 670 Frauen = 62 %

zum 31.1.09: 1.300, davon 822 Frauen = 63,2 %

Beamtinnen und Beamte

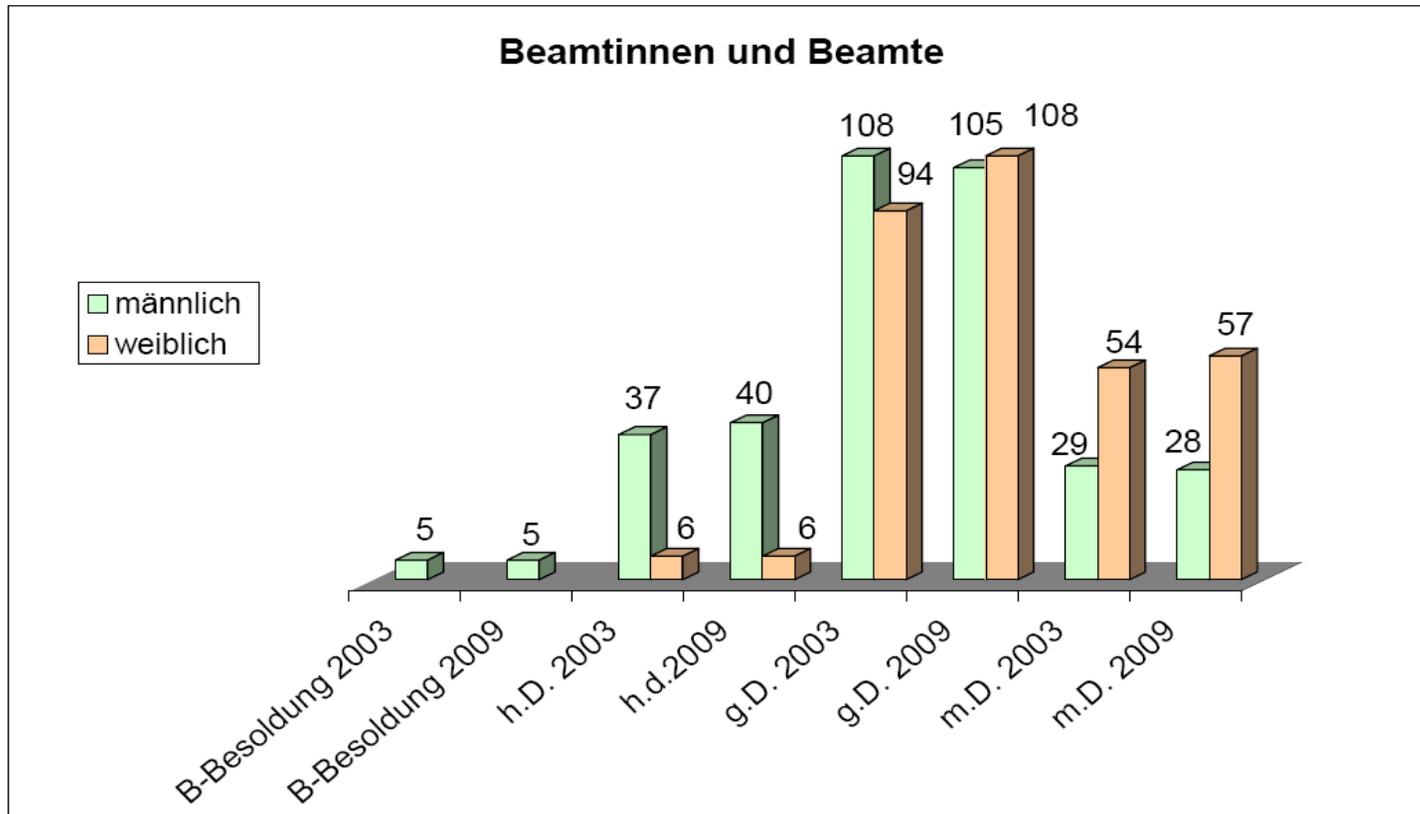
Besoldungsgruppe	Gesamt		Gesamt incl. Freigestellte				Vollzeit				Teilzeit			
	m/w	m/w	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003
B7	1	1	1	1			1	1						
B5	1	1	1	1			1	1						
B2	3	3	3	3			3	3						
B-Besoldung	5	5	5	5			5	5						
A16	6	7	6	6		1	3	6			1			
A15	10	11	10	10		1	8	9						
A14	19	16	16	14	3	2	11	13			1		3	2
A13	11	9	8	7	3	2	6	6	3	1	2	1		1
höherer Dienst	46	43	40	37	6	6	28	34	3	1	4	1	3	3
A13S	12	14	10	11	2	3	8	11	2	3	2			
A12	39	37	26	28	13	9	22	28	8	4	4		5	5
A11	71	61	37	36	34	25	30	31	22	19	3	1	10	6
A10	73	77	25	28	48	49	22	27	18	22	3	1	22	21
A9	16	17	7	9	9	8	7	9	7	6			2	
gehobener Dienst	213	202	105	108	108	94	89	106	57	54	12	2	39	32
A9S	22	14	6	5	16	9	6	5	6	2			6	6
A8	51	44	14	12	37	32	13	12	15	17	1		16	8
A7	20	23	6	7	13	16	6	7	6	10			5	4
A6	8	14	2	5	6	9	2	5	1	7			1	
mittlerer Dienst	100	95	28	29	72	66	27	29	28	36	1	0	28	18
Gesamt	364	345	178	179	186	166	149	174	88	91	17	3	70	53

Beamtinnen und Beamte gesamt:

in 2003: 345, davon 166 Frauen = 48,1 %

zum 31.1.2009: 364, davon 186 Frauen = 51,1 %

Beamtinnen und Beamte



Tariflich Beschäftigte

Lt. Beamtenrecht werden die Beamten und Beamtinnen je nach Eingruppierung in verschiedene Dienste eingeteilt, z.B. mittlerer Dienst, gehobener Dienst. Solche Unterscheidungen sieht der Tarifbereich nicht vor. Analog wird dieses System hilfsweise sowohl im Frauenförderplan als auch im Umsetzungsbericht auch auf den Bereich der tariflich Beschäftigten angewendet. Dies erleichtert die Übersicht auch im Hinblick auf die Umstellung vom BAT auf den TVÖD.

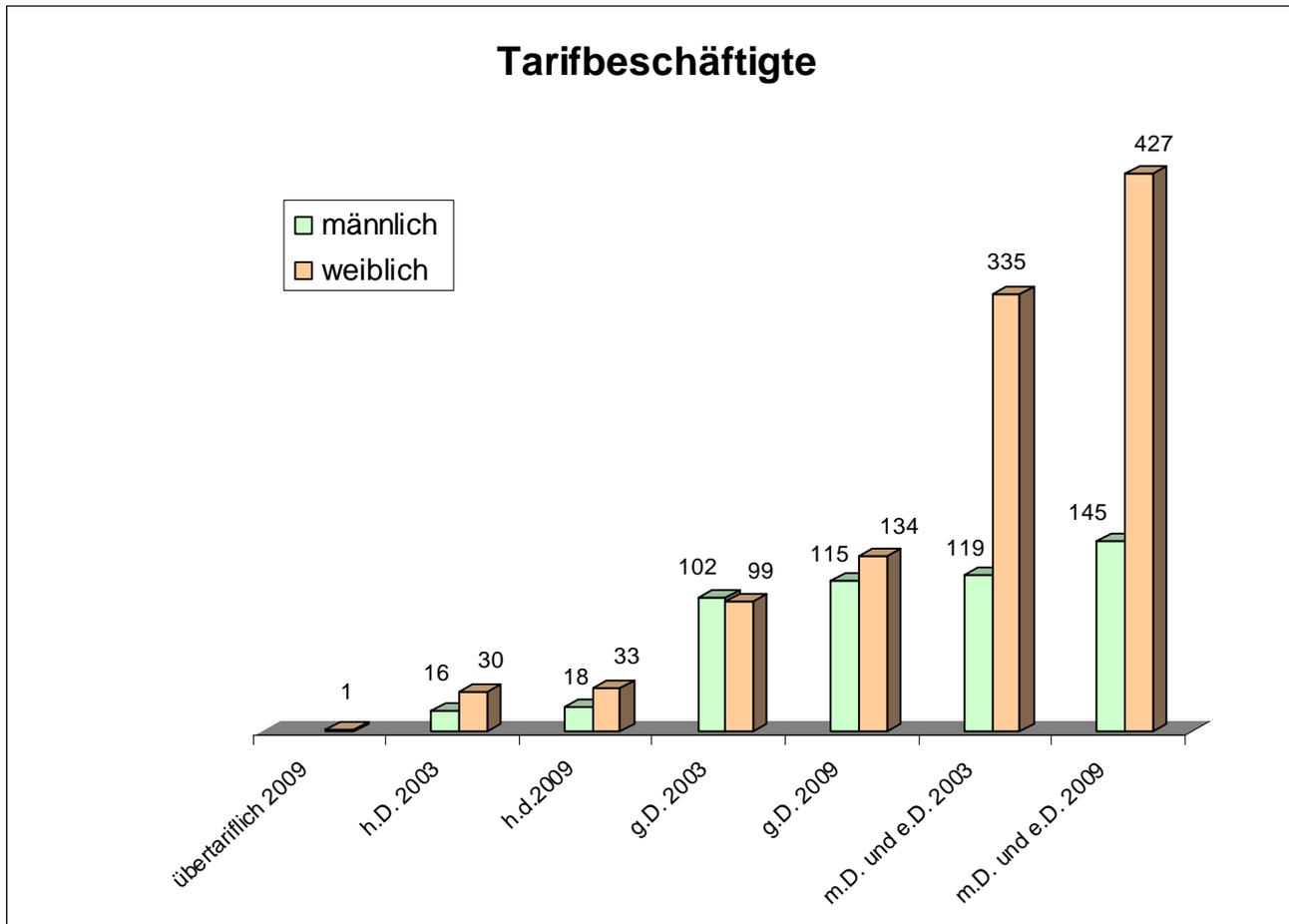
Tarifbeschäftigte	Gesamt		Gesamt einschl.				Vollzeit				Teilzeit			
	m/w		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003	2009	2003
übertariflich	1				1									
höherer Dienst	51	46	18	16	33	30	16	14	6	8	1	1	25	17
gehobener Dienst	249	201	115	102	134	99	108	94	95	63	4	4	32	28
mittlerer und einfacher Dienst *	572	454	145	119	427	335	126	116	205	175	11	6	185	158
Pflegedienst	13	14	1	1	12	13	0	1	3	5	1	0	7	6
Gesamt	886	715	279	238	607	477	250	225	309	251	17	11	249	209

Tarifbeschäftigte insgesamt:

in 2003: 715, davon 477 Frauen = 66,7 %

zum 31.1.2009: 886, davon 607 Frauen = 68,5 %

Tarifbeschäftigte



Tariflich Beschäftigte

- Im höheren Dienst machen Frauen mit 31 von 47 Beschäftigten den Hauptanteil aus.
- Filtert man jedoch nur die reinen Verwaltungsberufe aus dieser Statistik heraus, ist festzustellen, dass nur noch 5 weibliche und 9 männliche Tarifbeschäftigte im höheren Verwaltungsdienst zu finden sind. Die übrigen sind im medizinischen, chemischen und technischen Dienst angesiedelt.

Umsetzung Berufliche Gleichstellung

Das Bemühen der Verwaltung, Frauen in gehobene Führungspositionen zu bringen, war im Berichtszeitraum erkennbar. Der Anteil von Frauen in allen Funktionsebenen ist von 24,8 auf 28,8 % und in den Führungspositionen von 16,9 % auf 22,5 % gestiegen.

Funktionsebenen	Gesamt	Gesamt	männlich		weiblich	
	2009	2003	2009	2003	2009	2003
Dezementen	5	5	4	5	1	0
Amtsleiter/innen	16	14	15	13	1	1
stellvertr. AL (ohne sonstige Leitungsfunktion)	1				1	
Abteilungsleiter/innen	24	29	19	23	5	6
Sachgebietsleiter/innen neuer Prägung	19	17	12	13	7	4
Sachgebietsleiter/innen alter Prägung	43	44	32	34	11	10
Geschäftsführung/stellvertr. Geschäftsf.	3	*	2	*	1	*
Bereichsleiter/innen	3	*	3	*	0	*
Gruppenleiter/innen ME-BIT	5	*	4	*	1	*
Fachbereichskordinator/innen	3	3	3	1	0	2
Teamleiter/innen	11	2	5	2	6	0
Einrichtungsleiter/innen	6	7	0	0	6	7
Gesamt	139	121	99	91	40	30

Frauenanteil in allen Funktionsebenen **28,8%** **24,8%**

* in 2003 keine Nennungen

Führungspositionen

Echte Führungspositionen	Gesamt	Gesamt	männlich		weiblich	
	2009	2003	2009	2003	2009	2003
Dezementen	5	5	4	5	1	0
Amtsleiter/innen	16	14	15	13	1	1
stellvertr. AL (ohne sonstige Leitungsfunktion)	1				1	
Abteilungsleiter/innen	24	29	19	23	5	6
Sachgebietsleiter/innen neuer Prägung	19	17	12	13	7	4
Geschäftsführung/stellvertr. Geschäftsf.	3	*	2	*	1	*
Bereichsleiter/innen	3	*	3	*	0	*
Gesamt	71	65	55	54	16	11

Frauenanteil in Führungspositionen

22,5% 16,9%

* in 2003 keine Nennungen

Ausblick

- Vermehrt Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen, insbesondere in Führungspositionen einsetzen
- Qualifizierung von Führungskräftenachwuchs wieder anbieten und offensiv weiblichen Führungsnachwuchs fördern
- Weiterentwicklung der flexiblen Arbeitszeit
- Kontakt zu den Beurlaubten halten