

**Zu Punkt 6. Bebauungsplan Nr. W-14 und 146. Flächennutzungsplanänderung "Industriegebiet Liebigstraße/Haus Gravener Straße" der Stadt Langenfeld;
Beteiligung gemäß § 4 Absatz 2 Baugesetzbuch sowie § 29 Absatz 4 Landschaftsgesetz NW**

1. In der Begründung zur 146. FNP-Änderung und zum BP Nr. W-14 ist in den Tabellen zu Punkt 6 „Flächenbilanz“ bzw. 6.3 „Umfang des Vorhabens und Angaben zum Bedarf an Grund und Boden“ für die Nutzung „Fläche für Wald“ unter „Derzeitiges Planungsrecht“ eine Flächengröße von 4,1 ha, und unter „Realnutzung“ eine Flächengröße von 3,5 ha angegeben.
Der Unterschied ist dadurch entstanden, dass nach der Genehmigung des derzeitigen Planungsrechtes (das ist der rechtskräftige Flächennutzungsplan) in der Vergangenheit 0,6 ha dort ausgewiesene Waldfläche über Baugenehmigungen als Industriefläche umgenutzt wurde.
2. Kyrill hat genau die Fläche getroffen, die nun über die 146. FNP- Änderung von „Wald“ in „Industriefläche“ umgewandelt werden soll. Diese Fläche hat eine Größe von ca. 1,0 ha und wird kompensiert (Aufforstung).



Umsetzungsbericht



des Frauenförderplans
für die Jahre 2004 bis 2009

der Kreisverwaltung
Mettmann



Kreis Mettmann

Herausgeber

Herausgeber:



Der Landrat
Gleichstellungsstelle
Düsseldorfer Straße 26
40822 Mettmann

gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de
www.kreis-mettmann.de

Layout und Satz:
papermades Kommunikationsdesign, Haan

I. Einführung	Seite	4
II. Geltungsbereich	Seite	4
III. Umsetzung des Frauenförderplans	Seite	5
1. Berufliche Gleichstellung	Seite	5
2. Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren	Seite	5
3. Aufstiegsmöglichkeiten	Seite	6
4. Ausbildung	Seite	6
5. Fortbildung	Seite	7
6. Führungskräftenachwuchs	Seite	7
7. Übernahme besonderer Aufgaben	Seite	7
8. Besetzung von Gremien	Seite	8
9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Seite	8
10. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen	Seite	9
11. Besondere Herausforderungen im Berichtszeitraum	Seite	10
12. Ausblick für den neuen Berichtszeitraum	Seite	11
IV. Statistischer Überblick im Vergleich 2003 zu 2009	Seite	12
Beschäftigte in der Kreisverwaltung insgesamt	Seite	12
Beamteninnen und Beamte	Seite	13
Tariflich Beschäftigte	Seite	14
Funktionsebenen	Seite	15

I. Einführung

Erstmals wurde im Jahr 2001 für die Kreisverwaltung Mettmann ein Frauenförderplan nach dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) erstellt. Es ist gesetzlich vorgeschrieben, regelmäßig mit einem Erfahrungsbericht die Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplanes darzustellen. Der erste Umsetzungsbericht ist im März 2004 erschienen.

Der jetzt vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum von April 2004 bis Januar 2009 und bildet eine Zusammenfassung über die Veränderungen der letzten Jahre ab.

Die Erfahrungen aus den letzten Jahren haben gezeigt, dass Frauenförderung trotz der Haushaltsprobleme, die auch die Kreisverwaltung Mettmann betreffen, ernst genommen wird. Vieles ist umgesetzt (z.B. im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und auf den Weg gebracht (z.B. Frauen den Zutritt in Führungspositionen zu ermöglichen). Dass es sich lohnt, in Frauenförderung zu investieren, ist unumstritten.

Dennoch gibt es eine Menge zu tun, die Frauenförderung innerhalb der Kreisverwaltung Mettmann weiterzuentwickeln. Nach wie vor sind mehr Frauen als Männer bei der Kreisverwaltung Mettmann beschäftigt, was für die Zukunftsplanung des Kreises – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – von großer Bedeutung ist. Wichtig bei der Personalplanung ist es, die richtige Person – unabhängig vom Geschlecht – auf den für sie passenden Arbeitsplatz einzusetzen. Versehen mit einem hohen Ausbildungs- und Qualifizierungsgrad, verbunden mit ihren Biografien sind Frauen qualifiziert und auch gefordert, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Die Förderung von Frauen zahlt sich für jedes Unternehmen aus, auch für die Kreisverwaltung Mettmann. Deshalb setzt sie sich im verstärkten Maße für Frauenförderung ein. Dies spiegelte sich insbesondere in der Umsetzung verschiedener Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hier insbesondere die Einführung der flexiblen Arbeitszeit und die Einrichtung von Telearbeitsplätzen wider (siehe hierzu Kapitel 9, Seite 9).

Ebenfalls war die Kreisverwaltung Mettmann bemüht, Führungspositionen intern mit Frauen zu besetzen. Durch die im Berichtszeitraum durchgeführten Führungskräftenachwuchs-Lehrgänge (8 von 10 Plätzen waren mit Frauen besetzt) ist ein weiterer Meilenstein gelegt worden, Frauen Führungsverantwortung zu übertragen.

II. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan galt im Berichtszeitraum sowohl für den Kreis Mettmann als auch für den Eigenbetrieb ME-BIT und für die kreisangehörigen Beschäftigten der ARGE ME-Aktiv.

III. Umsetzung des Frauenförderplans

1. Berufliche Gleichstellung

Prinzipiell hat jede Frau in der Kreisverwaltung Mettmann die Chance, ihre berufliche Karriere voranzutreiben. Dies wird aktiv durch die Verwaltung unterstützt. Keine Frau ist aufgrund ihres Geschlechts im Hinblick auf Maßnahmen bei Aus- und Fortbildungen benachteiligt. Konsolidierungsmaßnahmen haben sich nicht einseitig zu Lasten von Frauen ausgewirkt.

Das Bemühen der Verwaltung, Frauen in gehobene Führungspositionen zu bringen, war im Berichtszeitraum erkennbar. Erstmals in der Geschichte der Kreisverwaltung Mettmann wurde einer Frau die Leitung eines Dezernates (Dez. IV) übertragen. Ebenfalls wurde die Position der stellvertretenden Geschäftsführung im ME-BiT mit einer Frau besetzt. Einer Frau wurde nach einem Auswahlverfahren eine Abteilungsleitungsstelle im Amt 40 übertragen.

Der Anteil von Frauen in echten Führungspositionen ist im Berichtszeitraum von 16,9 % auf 22,5 % gestiegen (Tabelle Führungspositionen Seite 15).

Der im LGG verankerten gesetzlichen Forderung, den Frauenanteil bei Unterrepräsentanz auf mindestens 50 % zu erhöhen, konnte sich im Berichtszeitraum nicht wesentlich angenähert werden.

Der Gesamtanteil der Frauen im mittleren Dienst beträgt bei den Beamtinnen 66,7 %, bei den tariflich Beschäftigten 73,6 % und im einfachen Dienst 91,4 %. Auffällig ist die nach wie vor sehr hohe Quote von teilzeitbeschäftigten Frauen (26 %), die überwiegend im mittleren und einfachen Dienst anzutreffen sind (Tabelle Tariflich Beschäftigte, Seite 14).

Bei den Auswahlentscheidungen für Beförderungen ist kein Fall bekannt, wonach Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt wurden.

Die spezifische berufliche und soziale Situation von Frauen und Männern finden in dem neuen Beurteilungsrichtlinien und bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen Berücksichtigung.

2. Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren

Generell wurden alle freien, frei werdenden und neu eingerichtete Stellen intern ausgeschrieben. Interne und externe Stellenausschreibungen wurden grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert, bei Unterrepräsentanz erfolgte ein Hinweis auf den Frauenförderplan.

Es hat sich gezeigt, dass sich Frauen in den Stellenbesetzungsverfahren bis zu einer bestimmten Besoldungs- und Entgeltgruppe, nämlich bis A 10 oder EG 9, überwiegend durchgesetzt haben.

Freie Amtsleitungsstellen, das waren im Berichtszeitraum die Ämter 14, 16 (ME-BiT), 32, 36, 40, 50 und 70 wurden mit Männern besetzt, trotz der Bemühungen der Verwaltung, für die eine oder andere Position eine Frau zu gewinnen. Auch mit der Führung des neu eingerichteten Versorgungsamtes (Amt 57) wurde ein Mann betraut, ebenfalls wurden hier die beiden Abteilungsleitungen mit Männern besetzt.

Externe Ausschreibungen, um bei bestehender Unterrepräsentanz den Frauenanteil zu erhöhen, haben nicht stattgefunden. Eine Forderung des Frauenförderplans, wonach in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen sind, konnte aufgrund der Bewerberlage nicht eingehalten werden.

In den technischen und juristischen Berufen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. In den Führungsebenen ist zu beobachten, je höher die Hierarchie, desto geringer ist der Frauenanteil. Im Gegensatz dazu sind in den medizinischen, zahnmedizinischen, tiermedizinischen, chemischen und technischen Berufen im höheren Dienst 33 Frauen und 8 Männer vertreten.

Die Möglichkeit der Stellenteilbarkeit wurde nicht immer angeboten bzw. ließ sich bis auf einige wenige Ausnahmen nicht realisieren. Zudem wurde die Teilbarkeit einer Stelle meist nur möglich gemacht, wenn die Bewerber und Bewerberinnen die Arbeitszeit ganztägig abdecken können.

Selten war das für die Personalauswahl zuständige Gremium geschlechtsparitätisch besetzt (siehe auch Punkt 8).

3. Aufstiegsmöglichkeiten

Den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst absolvierten bzw. absolvieren in den Jahren 2004 bis 2008 sechs Frauen und fünf Männer.

Im selben Zeitraum haben sechs Frauen und drei Männer den Angestelltenlehrgang II abgeschlossen bzw. begonnen. Acht Frauen und ein Mann haben den Angestelltenlehrgang I erfolgreich beendet bzw. befinden sich noch in der Ausbildung.

4. Ausbildung

Im Jahr 2004 wurden aufgrund der Konsolidierungsmaßnahmen keine neuen Ausbildungsverhältnisse begründet. In den Jahren 2005 bis 2008 wurden insgesamt 34 weibliche und 28 männliche Auszubildende eingestellt.

Der Frauenanteil in den Ausbildungsberufen der klassischen Verwaltung ist seit Jahren höher als der Männeranteil. Bis heute ist es aufgrund der Marktlage nicht gelungen, die jeweils vorherrschende Domäne in den geschlechtsspezifischen Berufen zu durchbrechen.

In den Einführungsseminaren für Nachwuchskräfte wurden die Auszubildenden durch die Gleichstellungsbeauftragte für die Themen Frauenförderung und Lebensplanung von Frauen und Männern sensibilisiert. Auch das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde angesprochen.

5. Fortbildung

Alle weiblichen Beschäftigten, auch Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte, hatten grundsätzlich die gleichen Chancen, an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungen teilzunehmen. Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit können spezifische Arbeitszeitmodelle vereinbart werden.

Einige hausinterne Seminare waren so gestaltet, dass sie nur vormittags stattfanden, um so den Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme zu erleichtern.

Spezielle Fortbildungsangebote für Frauen siehe unter Ziffer 10, Seite 9.

6. Führungskräftenachwuchs

Erstmals wurde im Berichtszeitraum eine spezielle Nachwuchsqualifizierung für angehende Führungskräfte durchgeführt. Hieran haben acht Frauen und zwei Männer teilgenommen. Bisher sind aus diesem Programm zwei weibliche Nachwuchskräfte mit Führungsaufgaben betraut worden, zwei weitere wurden Sachgebietsleiterinnen a.P.

7. Übernahme besonderer Aufgaben

In der Kreisverwaltung waren am Stichtag 31.1.09 15 Frauen und 16 Männer zu Ausbildungsbeauftragten bestellt.

Bei hausinternen und externen Projektgruppen und Arbeitskreisen wurden funktionsbedingt Frauen mit der Leitung beauftragt, z.B. PG Motivation. Als Leiterin für die Regionalagentur Düsseldorf/Kreis Mettmann wurde eine Frau befristet für 25 Monate abgeordnet. Nach Ablauf der Befristung stellte der Kreis Mettmann erneut eine Frau als stellvertretende Leiterin der Regionalagentur bis auf weiteres zur Verfügung. Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung wurden als Referentinnen bei externen Veranstaltungen verpflichtet. Bei hausinternen Veranstaltungen wurden auch externe Referentinnen eingesetzt.

8. Besetzung von Gremien

Durch die funktionsbezogene Besetzung von Gremien ließ sich der Grundsatz der geschlechtsparitären Besetzung nicht immer erfüllen. Besonders zu erwähnen ist hierbei die Besetzung der betrieblichen Kommission zur Findung von Kriterien für die Auszahlung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen. Diese setzte sich jeweils aus vier stimmberechtigten männlichen Verwaltungs- und Personalratsmitgliedern zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit Ende 2008 beratendes Mitglied dieser Kommission.

9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Berichtszeitraum konnten alle Wünsche auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt werden. Dabei kamen die unterschiedlichsten Modelle zum Tragen: von der geringfügigen Beschäftigung über die klassische Halbtagsstätigkeit, Arbeiten nur an bestimmten Tagen bis hin zu geringfügigen Arbeitszeitreduzierungen. Hier ist seit der Einführung der 41-Stunden-Woche ein deutlicher Anstieg von geringfügigen Arbeitszeitreduzierungen bei Beamten und Beamtinnen zu verzeichnen.

Zum 31.1.09 befanden sich 22 Frauen in Elternzeit und 8 Frauen waren aus familiären Gründen und 2 Männer und 9 Frauen aus sonstigen Gründen beurlaubt. Für die Verwaltung gilt es, mit diesem Personenkreis den Kontakt zu halten, zumal die Beurlaubten eine wichtige Ressource für die künftige Personalplanung bilden und oftmals selbst stark daran interessiert sind, mit dem Kreis in Verbindung zu bleiben. Im beiderseitigen Interesse lud der Landrat alle beurlaubten Mitarbeiter/innen nach 2003 auch in 2006 zu einer besonderen Informations- und Gesprächsveranstaltung ein. Bei der Zusammenkunft wurde u.a. über wesentliche Entwicklungen der Gesamtverwaltung informiert. Außerdem wurden aktuelle Hinweise aus der Personalverwaltung und zum Sachstand von Projektmaßnahmen gegeben, die für die konkrete Situation beurlaubter Kräfte von Bedeutung sein können. Thema der 2006er Veranstaltung war außerdem der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Bei Freiwerden einer Stelle wird grundsätzlich geprüft, ob die Stelle teilbar ist, das heißt, mit zwei Teilzeitbeschäftigten besetzt werden kann. Oft ist eine Teilbarkeit nicht möglich, weil in einzelnen Bereichen bereits viele Teilzeitkräfte tätig sind. Oftmals ist eine Teilbarkeit nur möglich, wenn die Arbeitszeiten auf den ganzen Tag verteilt werden. Hierbei ist es schwierig, Teilzeitbeschäftigte zu finden, die bereit sind, am Nachmittag zu arbeiten. Aber auch in den Fällen, in denen eine Teilbarkeit grundsätzlich möglich ist, finden sich meist keine zwei Bewerberinnen. In nur wenigen Fällen konnten Stellen mit zwei Teilzeitbeschäftigten besetzt werden.

Das Belegungsrecht für Kinder von Beschäftigten der Kreisverwaltung im AWO-Kindergarten konnte trotz schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen erhalten werden. Rechtzeitig angemeldete Belegungswünsche wurden bisher stets realisiert.

Auch in diesem Berichtszeitraum sind Beurlaubte aus der Elternzeit frühzeitig zurückgekehrt. Oft spielen hierbei wirtschaftliche Gründe eine Rolle. Durch entgegenkommende Regelungen in Bezug

auf Lage und Umfang der künftigen Arbeitszeit wird die Rückkehr erleichtert. Eine Aufstockung der Arbeitszeit ließ sich in den meisten Fällen realisieren.

Nach erfolgreicher Pilotphase hat der Kreisausschuss 2005 auf Vorschlag der Verwaltung den sukzessiven Ausbau der Telearbeitsplätze auf 20 beschlossen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde zwischen Verwaltung und Personalrat abgeschlossen. Von den zurzeit zur Verfügung stehenden neun Telearbeitsplätzen sind sechs mit Frauen besetzt. Der weitere Ausbau erfolgt bei Bedarf.

Im Jahr 2003 wurde nach einer Pilotphase die „Flexible Arbeitszeit“ für alle Ämter eingeführt. Flexible Arbeitszeiten dienen sowohl einer verbesserten Kundenorientierung, als auch der Motivation der Beschäftigten. Sie können ihre Arbeitszeit – soweit dienstlich vereinbar – individuell gestalten. So ist es z.B. für viele Mütter und auch Väter wichtig, dass sie ihre individuelle Arbeitszeit ihrer familiären Situation anpassen können und bei Bedarf außerhalb der geregelten Pausen Auszeiten nehmen können.

10. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen

Die Gleichstellungsstelle war in alle organisatorischen Prozesse zum Umbau und zur Modernisierung der Verwaltung eingebunden. Hierzu gehörte auch die Entwicklung neuer Beurteilungsrichtlinien, die bereits im vergangenen Berichtszeitraum erstellt wurden, aber erst ab dem Jahr 2007 eingesetzt werden.

Im Berichtszeitraum wurden auch von der Gleichstellungsstelle Seminare für weibliche Beschäftigte angeboten. Insgesamt wurden 13 Seminare zu folgenden Themen durchgeführt:

- ↑ Work-Life-Balance (zwei in 2004),
- ↑ Umgang mit Bürgern und Bürgerinnen – für Beschäftigte des Straßenverkehrsamtes (2005)
- ↑ Zeit- und Selbstmanagement (zwei in 2006)
- ↑ Gesprächsführung (zwei in 2006)
- ↑ Kommunikations- und Stimmtraining
(drei in 2007 und vier in 2008, davon je einer für weibliche Führungskräfte)

Da die Lehrgänge auch bei männlichen Beschäftigten auf Interesse gestoßen sind, wurde ein Seminar Zeit- und Selbstmanagement für alle Beschäftigten offen gehalten. Das Kommunikationsseminar war dagegen inhaltlich stark auf die Belange von Frauen ausgerichtet, so dass männlichen Beschäftigten kein Zugang zu diesem Seminar eröffnet werden konnte. Auf das Angebot der Gleichstellungsstelle, ein spezielles Seminar für männliche Beschäftigte anzubieten, haben nur sechs Männer reagiert. In Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit wurden im Herbst 2006 und im Frühjahr 2008 im Rahmen des Gesundheitsförderungsprogramms ein WenDo-Kurs* mit einer erfahrenen Trainerin durchgeführt.

* *WenDo = Weg der Frauen – Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen und Mädchen.*

Das Führungsleitbild des Kreises Mettmann verpflichtet die Vorgesetzten zur beruflichen Förderung von Frauen. Die Vorgaben des Führungsleitbildes sollen zudem ein belästigungsfreies Arbeitsklima schaffen und diskriminierendes und benachteiligendes Verhalten ausschließen. Es beinhaltet Instrumentarien, wie aufkommende oder bestehende Konflikte gelöst werden können.

Im Berichtszeitraum wurde ein Fall von sexueller Belästigung bekannt. Entsprechende Konsequenzen wurden gezogen.

11. Herausforderungen im Berichtszeitraum

Bis zum Jahr 2005 befand sich der Kreis Mettmann in der Haushaltssicherung. Seither gelten die Vorgaben der strategischen Bewirtschaftungsziele, aber eine gewisse Entspannung bezüglich Stellenbesetzungsverfahren ist zu spüren.

Der 12-monatige Besetzungsstopp führte in den betroffenen Bereichen zu Arbeitsverdichtungen. Konnten diese nicht aufgefangen werden, bestand die Möglichkeit über ein Ausnahmeverfahren die betroffenen Stellen vorzeitig wiederzubesetzen.

Trotz Kürzungen in nahezu allen Bereichen sind bezüglich der Umsetzung der im Frauenförderplan beschriebenen Ziele dennoch Wege beschritten worden, die auch finanzielle Auswirkungen hatten, z.B. Führungskräftenachwuchsseminar, Aufstiegsqualifizierungen und frauenspezifische Seminare.

Nach dem Weggang der bisherigen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der Versetzung der ebenfalls hauptamtlich tätigen Stellvertreterin Mitte 2005 ist die Gleichstellungsstelle personell von zwei auf eine Stelle reduziert worden. Zwar ist der bisher durch die Gleichstellungsstelle betreute Bereich der Integrationsförderung in das Sozialamt verlagert worden, aber die in der Gleichstellungsstelle verbliebenen Aufgaben sind nach wie vor sehr umfangreich.

Wie bereits unter Punkt 8. erwähnt, ist gemäß LGG eine geschlechtsbezogene paritätische Besetzung von Gremien gefordert. Die betriebliche Kommission, die die Kriterien für die leistungsbezogene Bezahlung (LOB) festlegt, wurde hausintern funktionsbezogen ausschließlich mit Männern besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte gehörte der Kommission nicht an. So konnten ihre Meinung und Einwände nicht in die laufenden Entwicklungsprozesse einfließen. Seit Ende 2008 nimmt sie als beratendes Mitglied an den Sitzungen teil.

Zum 1.10.2005 sind alle Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen in den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) übergeleitet worden. Sofern sie am Tage der Überleitung in Beschäftigung waren und Bezüge erhielten, war die 1 : 1 Umstellung unter Mitnahme der bisherigen Vergütung in den meisten Fällen kein Problem. In Einzelfällen hat es vor allem bei weiblichen Beschäftigten Einschnitte durch den Wegfall von familienbezogenen Bestandteilen gegeben. Auch von den Rückstufungen innerhalb der Erfahrungsstufen in den einzelnen Entgeltgruppen sind überwiegend Frauen betroffen (bei Beurlaubungen, z.B. wegen Pflege von Angehörigen Rückstufung nach drei Jahren, oder Inanspruchnahme von Elternzeiten Rückstufung nach 5 Jahren).

Eine besondere Herausforderung im Jahr 2005 war die Gründung der Arbeitsgemeinschaft ME-Aktiv. Hier sind rund 65 Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter beim Kreis angesiedelt, davon 20 in Zeitarbeitsverträgen. (Wegen der ungeklärten Rechtslage werden nur noch Zeitarbeitsverträge bis max. 31.12.2010 abgeschlossen.)

Bei der Implementierung des Versorgungsamtes wurden mit den Aufgaben auch 14 Beamtinnen und Beamte der aufgelösten staatlichen Versorgungsämter vom Kreis übernommen. Weitere 12 beim Land angestellte Tarifbeschäftigte wurden dem Versorgungsamt des Kreises Mettmann zur Verfügung gestellt.

Ebenfalls sind dem Kreis zum 1.1.2008 Aufgaben nach dem Bundes-Immissionsschutz-Gesetz übertragen worden. Auch hier wurden vom Kreis drei Beamtinnen und Beamte der Bezirksregierung übernommen und zwei Tarifbeschäftigte der Bezirksregierung zum Kreis Mettmann abgeordnet.

Darüber hinaus wurden bei der Einrichtung der Kompetenzagentur 26 Zeitvertragsstellen installiert.

12. Ausblick für den neuen Berichtszeitraum

Auch wenn sich der Kreis Mettmann seit 2005 nicht mehr in der Haushaltssicherung befindet, steht Frauenförderung, wie schon im Berichtszeitraum zuvor, im Spannungsfeld der strategischen Bewirtschaftungsziele. Den Wünschen von Beurlaubten auf vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit oder von Teilzeitkräften auf Stundenaufstockung konnte im Berichtszeitraum weitestgehend entsprochen werden. Dies sollte auch in Zukunft so gehandhabt werden.

Die Finanzierung von frauenspezifischen Qualifizierungen soll und muss erhalten bleiben.

Beim Nachrücken von Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung und bei der Realisierung von geteilten Führungsstellen ist eine gewisse Stagnation festzustellen.

Der kommende Berichtszeitraum soll dazu genutzt werden, vermehrt Frauen den Weg in die Führungspositionen zu ebnen (siehe Frauenförderplan 2009 - 2012, Seite 20).

Der beschrittene Weg, Führungsnachwuchs auszubilden, ist wichtig und richtig und sollte weiter verfolgt werden.

Der Kontakt zu den beurlaubten Kräften sollte - auch im Interesse frühzeitiger Personalplanung - ausgebaut werden. Wünschenswert für diesen Personenkreis wäre die Entwicklung von Maßnahmen, die einer eventuellen finanziellen Schlechterstellung entgegenwirken, die aus dem TVöD resultieren.

Das Bundesverfassungsgericht hat das Konstrukt der Argen für verfassungswidrig erklärt und die Bundesregierung beauftragt, bis Ende 2010 neue Regelungen zu treffen.

Als besondere Herausforderung für den kommenden Berichtszeitraum ist somit die Umstrukturierung der Arge ME-aktiv anzusehen. Wegen der unsicheren Rechtslage werden derzeit in der Arge ME-aktiv nur Zeitarbeitsverträge abgeschlossen.

An der Praxis der Übernahme der (zum großen Teil weiblichen) Nachwuchskräfte soll festgehalten werden.

Bei der Anwendung der Kriterien zur Zahlung von tariflich vereinbarten Leistungszulagen muss besonderes Augenmerk auf die geschlechtergerechte Leistungsvergütung, sowie auf die Leistungen der Teilzeitbeschäftigten gelegt werden. Bei der Beurteilung von Leistung darf geschlechterstereotypes Denken keine Rolle spielen.

Gerade heute mit veränderten Bedingungen, nach Einführung des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist eine geschlechtsneutrale Beurteilungen der Arbeitsleistung unabdingbar. Dies ist besonders wichtig im Hinblick auf die tariflich vereinbarte Zahlungen der Leistungsentgelte und den möglichen vorzeitigen Stufenaufstiegen.

Eventuelle negative Auswirkungen, die sich aus der Umsetzung des TVöD ergeben, bleiben zu beobachten.

IV. Statistischer Überblick im Vergleich 2003 zu 2009

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

Beschäftigte in der Kreisverwaltung insgesamt

Stand 31.1.09 - ohne Azubis	Gesamt	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
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 = 62,0 %

zum 31.1.2009: 1.300, davon 822 Frauen = 63,2 %

Beamtinnen und Beamte

13

Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Gesamt	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 %

Seit Einführung der 41-Stunden-Woche nehmen männliche Beamte verstärkt die Möglichkeit von minimaler Arbeitszeitverkürzung in Anspruch. Alle von der 41-Stunden-Woche abweichenden Arbeitszeitmodelle gelten als Teilzeit.

Tariflich Beschäftigte

Mit Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst am 1.10.2005 wurde der bis dahin geltende BAT abgeschafft und mit ihm auch die Vergütungs- und Lohngruppen. Angestellte und Arbeiter werden einheitlich als tariflich Beschäftigte in den neu geschaffenen Entgeltgruppen zusammengefasst. Durch die Umstrukturierungen kann zwischen den damals geltenden Vergütungs- und Lohngruppen einerseits und den heute gültigen Entgeltgruppen andererseits keine 100-%ige Vergleichbarkeit dargestellt werden. Auch wenn der Tarifbereich keine Unterscheidung nach verschiedenen Diensten macht, wie z.B. gehobener oder mittlerer Dienst, wird dieses System aus dem Beamtenrecht hilfsweise auch auf den Bereich der tariflich Beschäftigten angewandt.

Es erleichtert die direkte Gegenüberstellung der aktuellen Personalstatistik mit der aus dem vergangenen Berichtszeitraum. Auch der Vergleich der Strukturen zwischen dem Beamtenbereich und dem Bereich der tariflich Beschäftigten kann so transparenter dargestellt werden.

Darüber hinaus wurde im vergangenen Berichtszeitraum keine Unterscheidung zwischen mittlerem und einfachem Dienst getroffen, so dass diese beiden Dienste ebenfalls zusammengefasst werden mussten.

Tarifbeschäftigte	Gesamt	Gesamt	Gesamt einschl.				Vollzeit				Teilzeit			
	m/w	m/w	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	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

* in dieser Kategorie finden sich die ehemaligen Lohngruppen

Tariflich Beschäftigte insgesamt:

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

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

In den unteren Entgeltgruppen 2 bis 5 sind 8 Männer und 64 Frauen eingruppiert.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich leicht erhöht. Aufgrund der Arbeitsmarktlage nehmen auch Männer vermehrt Teilzeitstellen an.

Im höheren Dienst (Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte) sind insgesamt 93 Stellen angesiedelt, von denen 41 mit Frauen besetzt sind. Filtert man die medizinischen, zahnmedizinischen, tiermedizinischen, chemischen und technischen Berufe aus dieser Statistik heraus, ist festzustellen, dass nur noch 8 Frauen und 32 Männer im höheren Verwaltungsdienst verbleiben.

Funktionsebenen

Funktionsebenen	Gesamt	Gesamt	männlich		weiblich	
	2009	2003	2009	2003	2009	2003
Dezernenten	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	*
Fachbereichskoordinator/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

* in 2003 keine Nennungen

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

Echte Führungspositionen	Gesamt	Gesamt	männlich		weiblich	
	2009	2003	2009	2003	2009	2003
Dezernenten	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

* in 2003 keine Nennungen

Frauenanteil in Führungspositionen 22,5% 16,9%



Der Landrat • Gleichstellungsstelle

Düsseldorfer Str. 26 • 40822 Mettmann • gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de • www.kreis-mettmann.de



Frauenförderplan



der Kreisverwaltung
Mettmann

2009 bis 2012

Herausgeber

Herausgeber:



Der Landrat
Gleichstellungsstelle
Düsseldorfer Strasse 26
40822 Mettmann

gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de
www.kreis-mettmann.de

Layout und Satz:
papermades Kommunikationsdesign, Haan

Vorwort des Landrates	Seite	4
I. Präambel	Seite	6
II. Gesetzliche Vorgaben	Seite	7
III. Geltungsbereich	Seite	7
IV. Gleichstellungsbeauftragte	Seite	8
V. Ziele des Frauenförderplanes	Seite	9
VI. Leitlinie und Handlungsfelder	Seite	10
Leitlinie: Frauenförderung als Teil der Personalentwicklung	Seite	10
Handlungsfeld: Personalauswahl und Personaleinsatz	Seite	10
Handlungsfeld: Ausbildung und Fortbildung	Seite	12
Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer	Seite	14
Handlungsfeld: Arbeitsklima	Seite	17
VII. Ausblick – Abbau von Unterrepräsentanz	Seite	20
VIII. Resümee	Seite	21
IX. Inkrafttreten	Seite	21
Anlagen – Statistik – Beschäftigte der Kreisverwaltung	Seite	22



Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Frauen in ihrer beruflichen Situation gezielt zu fördern, ist in der Kreisverwaltung bereits seit den 80er Jahren ein Thema, aber der bedeutendste Meilenstein wurde im Dezember 2000 gesetzt: Der Kreistag beschloss auf Grundlage des neuen Landesgleichstellungsgesetzes den ersten „Frauenförderplan der Kreisverwaltung Mettmann“. Der Plan beschrieb eine Vielzahl von Handlungszielen, Maßnahmen und Verpflichtungen, die für die Kreisverwaltung als Arbeitgeber von (heute ca. 730) Frauen für die folgenden drei Jahre richtungweisend waren.

Nun liegt die 2. Fortschreibung des Frauenförderplanes vor. Dafür galt es zunächst, die zurückliegende Phase unter selbstkritischen Fragestellungen zu beleuchten: Konnten die angestrebten Ziele erreicht werden? Was hat sich für die Frauen in der Kreisverwaltung verbessert?

Daher wird die Fortschreibung kombiniert mit einem Bericht über Aktivitäten und Entwicklungen der vergangenen drei Jahre. Auf den Punkt gebracht ergibt sich nach meiner Einschätzung für unser Haus eine positive Kernaussage: Die Bemühungen um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Frauen waren in vielen Handlungsfeldern erfolgreich.

So offenbart die Rückschau vielfach eine erfolgreiche Bilanz: Alle Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung konnten im Berichtszeitraum berücksichtigt werden. In allen Ämtern besteht und bewährt sich die „Flexible Arbeitszeit“.

Die Telearbeit wurde nach Pilotphase eingeführt und in der Zahl der angebotenen Plätze aufgestockt. Alle diese Maßnahmen haben das Ziel, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um je nach individueller Situation berufliche und familiäre Anforderungen besser miteinander vereinbaren zu können.

Die „amtliche“ Förderung korrespondiert mit wachsendem Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen auf Seiten der Frauen. Das Interesse an ihrer beruflichen Weiterentwicklung und die Bereitschaft, sich besonderen Anforderungen zu stellen, dokumentieren sich bei Bewerbungen und Qualifizierungsmaßnahmen. Leider zeigt die Auswertung der Personalstatistik, dass der Frauenanteil in höheren und leitenden Positionen nach wie vor zu gering ist. Dennoch gibt es aus den letzten Jahren gute Beispiele für Karrierewege, die Frauen in Leitungspositionen geführt haben. Diese Fälle zeigen: Das Gebot „Fördern und Fordern“ gilt auch für die Frauenförderung.

Der Kreis eröffnet den Frauen einerseits alle Möglichkeiten, um sich weiter qualifizieren und Führungsaufgaben übernehmen zu können. Andererseits wird daran die Erwartung geknüpft, dass Frauen Initiative zeigen und ihre Chancen auch nutzen.

Viele Aufgaben, die wir aktuell bewältigen, sehe ich auch unter dem Aspekt der Förderung und Wegbereitung für Frauen. So sind im Zuge des Aufbaus unseres neuen Versorgungsamtes doppelt so viele Frauen wie Männer aus dem Landesdienst zur Kreisverwaltung gewechselt, für die nun auch die Regelungen und Optionen unserer Frauenförderung gelten.

Unsere zukunftsorientierte Arbeit auf den Feldern „Demographische Entwicklung“ und „Integration“ rückt die Lebens- und Berufsbedingungen für Frauen besonders in den Fokus. Und auch die Ausbildungspolitik des Kreises unterstützt die berufliche Förderung von Frauen.

Kreistag und Kreisverwaltung sind fest davon überzeugt, dass es sich lohnt, zielstrebig und konsequent auf die Ziele der Frauenförderung hinzuwirken; vor allem auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Abbau von Unterrepräsentanz.

Den Weg zur Erreichung dieser Ziele beschreibt und begleitet der Frauenförderplan. Der nun geltende Plan greift viele Aspekte der „Vorgänger“ auf, die nach wie vor Gültigkeit haben; er trifft aber auch modifizierte Festlegungen, wo sich besonderer Handlungsbedarf zeigt.

An dieser Stelle bedanke ich mich sehr herzlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Frauenförderung effektive Wirkung verliehen haben – ob als verantwortungsbewusste Führungskraft, in verständnisvoller Kollegialität oder durch ihre Arbeit in Personalverwaltung und Personalrat. Mein Dank gilt auch dem kleinen Arbeitskreis, der unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten Barbara Moonen den Umsetzungsbericht und den novellierten Frauenförderplan erarbeitet hat.

Der Frauenförderplan ist eine verbindliche Vorgabe für alle Führungskräfte und für die gesamte Mitarbeiterschaft. Frauenförderung ist ein fester Baustein der Personalentwicklung. Diese setzt sich zum Ziel, die Beschäftigten nach ihrer individuellen Situation zu qualifizieren, zu motivieren sowie in ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Identifikation mit der Kreisverwaltung zu stärken. Eine wirkungsvolle Frauenförderung leistet einen gewichtigen Beitrag, um die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung und ein gutes Arbeitsklima zu sichern.

Aktuelle oder absehbare Tätigkeitsfelder der Frauenförderung in der Verwaltung sind insbesondere die Erarbeitung von Anforderungsprofilen und Zielvereinbarungen, die Einführung eines Systems zur Gewährung leistungsabhängiger Entgeltbestandteile oder die Berücksichtigung frauenspezifischer Belange bei Fortbildung und Gesundheitsprävention.

Die Kreisverwaltung muss als moderner, flexibler und sozialer Arbeitgeber überzeugen, um für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant zu bleiben sowie auf einem zunehmend enger werdenden Fachkräftemarkt für potentielle neue Beschäftigte attraktiv zu sein.

Herzlich bitte ich Sie alle bei der Frauenförderung um Ihre aktive Unterstützung nach besten Kräften.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Hendele

I. Präambel

Die Kreisverwaltung Mettmann setzt sich sowohl gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch in ihrer Aufgabenerfüllung für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen (Gender-Mainstreaming*).

Die Kreisverwaltung Mettmann unterstützt das Prinzip von Gender-Mainstreaming und dessen Anwendung. Das bedeutet, dass bereits in der Planungsphase sowie bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen die möglicherweise unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden. Gender-Mainstreaming und Frauenfördermaßnahmen sind notwendig und unterstützen sich gegenseitig, um die gesetzlich verankerte Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Erstmals wurde im Jahr 2001 für die Kreisverwaltung Mettmann ein Frauenförderplan nach dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) erstellt. Gemäß gesetzlicher Vorgaben wurde dieser nach drei Jahren im Jahr 2004 fortgeschrieben und die Umsetzung mit einem Erfahrungsbericht dargestellt. Im Jahr 2008 wurde dieser novellierte Frauenförderplan erstellt. Der Umsetzungsbericht für die Jahre 2003 bis 2008 befindet sich in einer separaten Broschüre und ist bei der Gleichstellungsstelle des Kreises Mettmann erhältlich.

Der Frauenförderplan des Kreises Mettmann dient dazu, die Forderungen des Grundgesetzes und des LGG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in den Dienststellen und Einrichtungen der Kreisverwaltung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen zu allen Bereichen, Berufen und Funktionen Zugang finden. Hierbei sind insbesondere die Personalverantwortlichen und die Führungskräfte gefordert, dass der Frauenförderplan mit den formulierten Zielen umgesetzt wird. Aber nicht nur Personalverantwortliche und Führungskräfte, sondern auch jede/r einzelne Beschäftigte kann und soll aktiv dazu beitragen, dass Frauenförderung in der Praxis gelebt wird.

Frauenförderung ist ein Teil der Personalentwicklung. Trotz oder gerade wegen der angespannten finanziellen Situation der öffentlichen Haushalte sollte die Gleichstellung von Frau und Mann konsequent weiter betrieben werden. Gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind anerkanntermaßen für jedes Unternehmen ein Gewinn und somit die wertvollste Ressource.

**Gender-Mainstreaming: „Gender“ kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Anders als das biologische Geschlecht sind Geschlechterrollen erlernt oder zugewiesen. Das heißt: sie sind veränderbar. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen politischen Maßnahmen, Projekten und Vorhaben die unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern (Mädchen und Jungen) gesondert zu definieren, sie also im „Mainstream“ (deutsch: Hauptstrom) ständig einfließen zu lassen. Mit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 haben sich die EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming verpflichtet. Durch Beschluss des Bundeskabinetts vom 23.6.99 wurde Gender Mainstreaming als verbindliche Richtlinie anerkannt.*

Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- zur Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen.

Der Frauenförderplan ist dazu in einzelne Handlungsfelder aufgeteilt, die die allgemeinen Ziele und konkrete Zielvorgaben beschreiben. Er soll ebenfalls dazu sensibilisieren, den Gedanken des Gender-Mainstreaming zu erfassen und Diskussionsprozesse anzustoßen.

Ein Beitrag zur Veränderung der Rollenerwartungen ist die bewusste Aufnahme der Frauenförderung in das Führungsleitbild.

II. Gesetzliche Vorgaben

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
(Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes).

Das LGG soll dazu beitragen, Diskriminierungsfreiheit zu schaffen, Ungerechtigkeiten bei Einkommen und Arbeit abzubauen, die berufliche Weiterentwicklung von Frauen zu unterstützen und auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzuwirken. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen hat der Gesetzgeber die öffentlichen Arbeitgeber zur Erstellung eines Frauenförderplans und dessen Fortschreibung verpflichtet.

Das am 18.8.2006 in Kraft getretene **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** wirkt auf eine diskriminierungsfreie Gesellschaft hin. Insbesondere schützt es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auch Arbeitssuchende vor Diskriminierung. Niemand darf wegen des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Unmittelbare, aber auch mittelbare Diskriminierung (Ungleichbehandlungen, die sich hinter scheinbar neutralen Kriterien verstecken) sind unzulässig.

Gemäß § 5 AGG ist jedoch eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Für die Förderung von Frauen bedeutet dies, dass es nach wie vor zulässig ist, sie bei der Besetzung von Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation vorzuziehen.

III. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt sowohl für die Kreisverwaltung Mettmann als auch für die Eigenbetriebe und die kreisangehörigen Beschäftigten der ARGE ME-aktiv.

Entsprechend § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Kreisverwaltung allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

IV. Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

Um den Frauenförderplan in einem überschaubaren Umfang zu halten, werden im Folgenden nur die auch für die Beschäftigten wichtigen Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben. Grundlage hierfür ist § 3 der Kreisordnung NRW sowie § 17 der Hauptsatzung des Kreises Mettmann.

Laut § 20 LGG können die Beschäftigten sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie hat darüber hinaus das Recht, regelmäßige Sprechstunden anzubieten.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt bei der Ausführung aller Vorschriften und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Dazu gehört insbesondere die Überwachung der Umsetzung des Frauenförderplanes sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Umsetzung des Artikels 3 GG, des LGG und des vorliegenden Frauenförderplanes. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Ämtern und Dezernaten bei der Erfüllung der im Frauenförderplan verankerten Aufgaben sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und der Verwaltungsleitung direkt unterstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat u.a. folgende Rechte (§§ 18 und 19 Abs. 1 LGG):

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Verwaltung
- Teilnahme an Projekt- und Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien
- rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen
- Einbringung eigener Vorlagen
- Gelegenheit zur Stellungnahme (Rederecht)
- fachliche Weisungsfreiheit
- Akteneinsichtsrecht
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des LGG

Den Zielsetzungen des LGG folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt. Damit sie entscheiden kann, was frauen- bzw. gleichstellungsrelevant ist, ist ihr auf Wunsch die Tagesordnung einer dienstlichen Besprechung rechtzeitig bekannt zu geben. Über die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen wurde eine besondere Regelung getroffen.

Die Gleichstellungsstelle hat das Recht auf Einberufung einer jährlichen Versammlung der weiblichen Beschäftigten.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben ein unmittelbares Vortragsrecht beim Landrat.

V. Ziele des Frauenförderplanes

- 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
- 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

VI. Leitlinie und Handlungsfelder

Leitlinie: Frauenförderung als Teil der Personalentwicklung

- Zielsetzung:**
- ▣ **Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern**
 - Personalentwicklungskonzepte sind geschlechtsneutral zu entwickeln, dazu gehören Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Maßnahmen bei Aus- oder Verlagerung von Aufgaben und familiengerechte Arbeitszeitmodelle.
 - Die im LGG verankerte gesetzliche Quote, den Frauenanteil in den einzelnen Gruppen (Besoldungs-, Entgelt- und Funktionsgruppen einschließlich Führungspositionen) in denen sie unterrepräsentiert sind auf 50 % zu erhöhen, wird vorangetrieben.
 - Die spezifische berufliche und soziale Situation von schwerbehinderten Frauen ist im Rahmen der Möglichkeiten besonders zu berücksichtigen.

Handlungsfeld: Personalauswahl und Personaleinsatz

- Zielsetzungen:**
- ▣ **Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind**
 - ▣ **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen**

1. Stellenausschreibung

- 1.1 Stellen werden in der Regel hausintern ausgeschrieben.
- 1.2 Von der generellen Verpflichtung zur Ausschreibung ausgenommen sind Dezernats- und Amtsleitungsstellen. Die Besetzung von Amtsleitungsstellen ist grundsätzlich der Entscheidung des Landrates vorbehalten. Frauen mit entsprechender Eignung und Befähigung sollen dabei bevorzugt angesprochen werden. Weitere Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle zulässig, z.B. wenn Beschäftigte aus aufzulösenden Bereichen unterzubringen, Wiedereinsteiger/innen oder Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Kreisverwaltung beendet haben, zu übernehmen sind.
- 1.3 In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil von weniger als 20 % soll in Absprache mit der Gleichstellungsstelle neben der internen auch eine externe Ausschreibung in Erwägung gezogen werden, um potenziell mehr Bewerberinnen zu erreichen (analog § 8 Abs. 3 LGG).
- 1.4 Der Text der Ausschreibung ist geschlechtsneutral zu formulieren und enthält bei Unterrepräsentanz von Frauen einen Hinweis auf den geltenden Frauenförderplan. Alle auszuschreibenden Stellen, einschließlich Leitungsfunktionen, sind in der Regel auch als Teilzeitstellen anzubieten. Eine Teilbarkeit kann nur abgelehnt werden, wenn nachvollziehbar schwerwiegende organisatorische und nicht kompensierbare Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Stelle zu erwarten sind. Die Prüfung der



Teilbarkeit erfolgt durch das Haupt- und Personalamt in Abstimmung mit dem Fachamt. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

- 1.5 Das Anforderungsprofil einer Stelle muss bereits in der Stellenausschreibung klar zu erkennen sein. Neben der fachlichen Kompetenz sind auch soziale Kompetenzen von herausragender Bedeutung. Dabei ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.
- 1.6 Zu den Qualifikationen von Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnissen, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- 1.7 Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

2. Stellenbesetzungen, Beförderungen, Abordnungen, Umsetzungen, Übertragung von besonderen Aufgaben

Gemäß §§ 6 und 7 LGG sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. auf höherwertige Stellen umzusetzen, bis ihr Anteil gleichauf mit dem der Männer ist. Durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind folgende Bereiche als solche mit Handlungsbedarf definiert:

- Stellen des höheren Dienstes
 - höherwertige Stellen des gehobenen nichttechnischen Dienstes ab A 12/EG 11
 - Tätigkeitsfelder mit technischen oder juristischen Zugangsvoraussetzungen
- 2.1 Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Dies trägt auch dazu bei, Bewerbungsverfahren einheitlicher und transparenter zu gestalten.
 - 2.2 Frauen sind bei Unterrepräsentanz mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen bei der Vorauswahl zu berücksichtigen.
 - 2.3 Teilzeit- und Beurlaubungswünsche dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Dies gilt auch für bisherige Teilzeitbeschäftigte oder Beurlaubte, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut haben.
 - 2.4 Geleistete Familienarbeit wird mit sozialem und ehrenamtlichem Engagement gleichgesetzt.
 - 2.5 Bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz sind bei Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen sowie in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch für die Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

- 2.6 Bei Auswahlentscheidungen für Beförderungen rangiert bei gleicher Eignung das Kriterium „Frau“ vor den Kriterien „Dienstalter“, „Lebensalter“ und „Zeitpunkt der letzten Beförderung“, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- 2.7 Stellenbewertungen sind ausschließlich nach Stelleninhalt und geschlechtsneutral vorzunehmen.
- 2.8 Der für die Auswahl von Bewerber/innen zuständige Kreis von Beschäftigten soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Handlungsfeld: Aus- und Fortbildung

- Zielsetzungen:**
- ❑ Erhöhung des Frauenanteils in Ausbildungsberufen, in denen sie unterrepräsentiert sind
 - ❑ Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
 - ❑ Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen
 - ❑ Qualifizierung der beurlaubten Mitarbeiter/innen

1. Ausbildung

- 1.1 Ausbildungsstellen sind extern auszuschreiben. Bei Unterrepräsentanz erfolgt ein Hinweis auf den Frauenförderplan.
- 1.2 Laut § 7 LGG sind bei Unterrepräsentanz Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. zur Ausbildung und zum Aufstieg zuzulassen. Entsprechendes gilt für die anschließende Übernahme der Nachwuchskräfte.
- 1.3 Praktikumsplätze für das Schüler/innenbetriebspraktikum im gewerblich-technischen Bereich werden bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen-hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben. Die Schulen in Kreisträgerschaft werden auf diese Zielsetzung hingewiesen.
- 1.4 Das Thema „Frauenförderung und Gleichstellung“ ist Bestandteil des Einführungsseminars für Nachwuchskräfte. Auszubildende sind ausführlich über das Problem „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu informieren. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Mitverantwortung der Männer für Kindererziehung und Haushaltsführung.
- 1.5 Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Kommt aus haushaltsrechtlichen Erwägungen die leistungsbezogene Auswahl (Prüfungsnote) im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung zum Tragen, ist die Gleichstellungsstelle einzubeziehen.

2. Fortbildung

- 2.1 Gemäß § 11 LGG sind Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen zu Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen.
- 2.2 Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen. Die Verwaltung unterstützt hierbei, z.B. durch flexible Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung. Spezielle Weiterbildungen für Beurlaubte sollen deren berufliche Perspektiven erweitern.
- 2.3 Alle Beschäftigten sind rechtzeitig über geplante Fortbildungsangebote zu informieren. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Diese dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden. Hausinterne Seminare sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass auch Mitarbeiter/innen, die beurlaubt sind und/oder in Teilzeit arbeiten, daran teilnehmen können, z.B. durch die Verlagerung auf Vormittage.
- 2.4 Die Teilnahme an Seminaren gilt als Dienstzeit. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren.
- 2.5 Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. es werden die notwendigen Kosten entsprechend § 11 Abs. 3 LGG erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.
- 2.6 Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungswünsche von Frauen und Männern gleichermaßen. Darüber hinaus motivieren sie ausdrücklich Frauen zur beruflichen Weiterentwicklung.
- 2.7 In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte Seminaren werden u.a. auch Themenstellungen des Frauenförderplanes ausdrücklich behandelt. Mit den Referierenden sind entsprechende Konzepte abzustimmen.
- 2.8 Die Teilnahme an adäquaten Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben sind sie Voraussetzung bzw. schnellstmöglich nachzuholen.
- 2.9 Für Beschäftigte in den untersten Entgeltgruppen werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die ihre berufliche Qualifikation verbessern und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie den Einstieg in andere Berufsfelder ermöglichen können.
- 2.10 Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsstelle für weibliche Beschäftigte
 - Es werden regelmäßig Seminare angeboten, die sich speziell an Mitarbeiterinnen wenden und auf sie abgestimmt sind. Sie dienen der Förderung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und werden gesondert angekündigt.
 - Für weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte werden spezielle Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

- 2.11 Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.
- 2.12 Bei der Benennung von Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von weiblichen und männlichen Beschäftigten angestrebt.
- 2.13 Beurlaubte Beschäftigte werden auf Wunsch vor ihrer Rückkehr über „kreis intern“ über neue Entwicklungen innerhalb der Verwaltung informiert.

Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

- Zielsetzungen:**
- ❑ Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (*Work-Life-Balance*)
 - ❑ Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten
 - ❑ Teilbarkeit von Vollzeitstellen, auch in Führungspositionen
 - ❑ Information von Beurlaubten über wichtige Neuerungen und Änderungen
 - ❑ Qualifizierung der Beurlaubten
 - ❑ Weiterentwicklung der flexiblen Arbeitszeit
 - ❑ Einrichtung von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren
 - ❑ Bedarfsgerechter Ausbau von Telearbeitsplätzen

Der Kreis Mettmann unterstützt alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, berufliches und familiäres Engagement miteinander zu vereinbaren. Die Beschäftigten, die eine Teilzeit, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, sind über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, insbesondere auf die arbeits-, beamten, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen aufzuklären. Auch finanzielle und persönliche Konsequenzen sind zu benennen. Ziel ist es, die familienbedingten Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Teilzeit und Beurlaubung stoßen gelegentlich auf Unverständnis im Arbeitsumfeld. Diese Vorurteile, die sehr unterschiedlich motiviert sind, sind abzubauen. Hier sind insbesondere die Führungskräfte gefordert.

1. Teilzeitbeschäftigung

- 1.1 Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung wird im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten stattgegeben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen.
- 1.2 Teilzeit ist sehr vielschichtig. Neben der klassischen Halbtagsbeschäftigung gibt es sehr viele Varianten der Teilzeitbeschäftigung, z.B. das Abweichen von der 5-Tage-Woche. Entsprechende Anträge sind einzelfallbezogen zu prüfen, ob und inwieweit den individuellen Wünschen entsprochen werden kann.

- 1.3 Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG zu befristen. Berufliche Nachteile dürfen durch eine Arbeitszeitreduzierung nicht entstehen.
- 1.4 In der Regel können Arbeitsplätze, auch die Führungsfunktionen, geteilt oder in Teilzeit ausgeübt werden.
- 1.5 Ist mit früheren Vollbeschäftigten eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden, wenn sie wieder eine Vollzeitbeschäftigung wünschen (§ 11 TVöD).
- 1.6 Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen, wenn sie die Verlängerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit wünschen (§ 9 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse – TzBfG). Deshalb sind sie bei Freiwerden von Stellen bzw. Stellenanteilen bevorzugt zu berücksichtigen.

2. Elternzeit, Beurlaubung und Wiedereinstieg

- 2.1 Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, sollen nach Möglichkeit zügig wiederbesetzt werden. Gegebenenfalls ist für eine Vertretungsregelung zu sorgen.
- 2.2 Bei dem Wunsch auf vorzeitiger Beendigung der Elternzeit oder der Beurlaubung, wird bei entsprechender Stellenvakanz ein Arbeitseinsatz auf einer der Qualifikation entsprechenden Stelle vorgenommen. Bei Besetzung freier Planstellen sind diese Beschäftigten externen Bewerber/innen vorzuziehen.
- 2.3 Die Verwaltung informiert die Beurlaubten in regelmäßigen Zeitabständen über die neuesten Entwicklungen in der Behörde.
- 2.4 Nach Beendigung von Elternzeit oder Beurlaubung wird geprüft, ob ein Einsatz der Rückkehrer/innen an dem ursprünglichen Dienstort, zumindest aber wohnortnah, realisierbar ist.
- 2.5 Im Falle einer Rückkehr der beurlaubten Stelleninhaberin bzw. des beurlaubten Stelleninhabers in Teilzeit ist der Vertretungskraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten. Verbleiben durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenanteile, ist zu prüfen, ob diese vorrangig denjenigen Beschäftigten angeboten werden können, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind. So wird ein stufenweiser Wiedereinstieg verbessert.

3. Flexible Arbeitszeitgestaltung

Seit dem 1.1.2003 ist die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Kreisverwaltung Mettmann (FAZ) in Kraft. Die Regelungen der FAZ tragen dazu bei, dass die Beschäftigten unter bestimmten Bedingungen einen gewissen Spielraum bezüglich ihrer Arbeitszeitgestaltung haben. Das eröffnet vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, besonders Alleinerziehenden, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an die Öffnungszeiten der Kindergärten oder an die Schulzeiten anzupassen. Die FAZ ist ein Arbeitszeitmodell, das entscheidend dazu beiträgt, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

- 3.1 Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden soweit wie möglich die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.
- 3.2 Eltern mit schulpflichtigen Kindern haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit den Schulferien anzupassen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

4. Betriebliche Kinderbetreuung

Der Kreis hat für Kinder von Beschäftigten im AWO- Kindergarten an der Düsseldorfer Straße ein Belegungsrecht von 18 Plätzen. Wichtig ist, dass eine ausreichende Anzahl von Eltern dieses Angebot nutzt, um das Belegungsrecht weiterhin zu sichern.

5. Telearbeit

Zum 7.4.2006 ist die *Dienstvereinbarung Telearbeit* in Kraft getreten. Nach einer dreijährigen Probephase wurden die Telearbeitsplätze (Arbeitsplätze, die im häuslichen Bereich eingerichtet werden) auf 20 aufgestockt. Die Telearbeit ermöglicht es den Beschäftigten, trotz Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Familienmitglieder weiterhin berufstätig zu bleiben oder die Elternzeiten oder Beurlaubungszeiten zu verkürzen. Weiter trägt Telearbeit dazu bei, den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu erleichtern.

- 5.1 Grundsätzlich sind Telearbeitsplätze für alle Beschäftigten offen, aber an bestimmte Kriterien geknüpft.
- 5.2 Bei der Vergabe der Telearbeitsplätze wird angestrebt, dass mindestens genau so viele Frauen wie Männer einen Telearbeitsplatz erhalten.
- 5.3 Beschäftigte, die auf einer Stelle eingesetzt sind, die nicht für einen Telearbeitsplatz in Frage kommen, sollten nicht automatisch vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Bewerberin, der Bewerber auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden kann.

Handlungsfeld: Arbeitsklima

- Zielsetzungen:
- ▣ Förderung eines guten Arbeitsklimas
 - ▣ Förderung der Zusammenarbeit aller Beschäftigten
 - ▣ Sensibilisierung für frauenspezifische Interessen
 - ▣ Abbau von unterschiedlicher Bewertung
 - ▣ Abbau von stereotypem Denken
 - ▣ Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - ▣ Verhinderung von Mobbing
 - ▣ Gesundheitsförderung

1. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen

Die Situation von Frauen im Berufsleben ist häufig von einer Doppelbelastung der Verantwortung für Beruf und Familie gekennzeichnet. Darüber hinaus gibt es nach wie vor Rollenvorstellungen und -erwartungen, die auch den Umgang von Frauen und Männern in der Arbeitswelt prägen. Stereotypes Denken führt unter Umständen zu unterschiedlichen Bewertungen gleichen Verhaltens und damit auch zu unterschiedlichen Möglichkeiten, berufliche Perspektiven zu entwickeln. Daher sind systematische Leistungsbeurteilungen geschlechtsneutral durchzuführen und Zahlungen von Leistungsentgelten geschlechtergerecht vorzunehmen.

Frauenspezifische Interessen sind zum einen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum anderen aber auch der bewusste Umgang mit Rollenerwartungen auf beiden Seiten.

Zur Zielerreichung können entsprechende Fortbildungsangebote durch die Verwaltung oder die Gleichstellungsstelle angeboten werden, die dazu beitragen, die Rollenvorstellungen bei Frauen und Männern positiv zu verändern.

Das **Führungsleitbild** des Kreises mit seinen acht Leitgedanken zur Verwaltungskultur und den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit ist ein Schritt in die richtige Richtung. Ein offenes, vertrauensvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsklima und ein feinfühliges Konfliktmanagement tragen in ganz erheblichem Maße zur Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation der Beschäftigten bei. Die Führungskräfte stehen in der besonderen Verantwortung, das Führungsleitbild umzusetzen und damit „leben“ zu lassen.

2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Kreisverwaltung ist entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen. Durch geeignete Maßnahmen ist ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Sexuelle Belästigung richtet sich meistens, aber nicht ausschließlich, gegen Frauen. Entscheidend dafür, was als sexuelle Belästigung gelten muss, ist das subjektive Empfinden der betroffenen Person sowie das Selbstverständnis der Kreisverwaltung zur Wahrung der persönlichen Integrität (vgl. ADGO).

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen und Verwenden pornografischer oder sexistischer Darstellungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Lt. AGG gilt sexuelle Belästigung als Benachteiligung.

Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsstelle, die Beschwerdestelle im Haupt- und Personalamt, die Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahmen Auslösenden (Verursacherprinzip).

Die Allgemeine Dienst- und Geschäftsordnung (ADGO) der Kreisverwaltung enthält entsprechende Regelungen unter der Überschrift „Wahrung der persönlichen Integrität“.

3. Verhinderung von Mobbing

Die Kreisverwaltung verpflichtet sich, Mobbing entschieden entgegenzutreten. Mobbing ist ein gezielt über einen längeren Zeitraum gesteuertes, systematisches Vorgehen mit dem Ziel der Ausgrenzung. Mobbing kann sich gegen unterstellte, vorgesetzte oder auf gleicher Ebene tätige Kolleginnen bzw. Kollegen richten. Mobbing-Handlungen sind Verletzungen der Menschenwürde. Einmalige Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff des Mobbing wie sachliche Auseinandersetzungen über Fehl- bzw. Minderleistungen und anderes dienstliches Fehlverhalten. Gemeint sind mit Mobbing nicht einzelne Konflikte, die bei der Zusammenarbeit von Menschen gelegentlich auftreten.

Mobbing lässt sich unter anderem festmachen an:

- Intrigen
- bewusste Ausgrenzung
- übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- Vorenthaltung von Arbeit
- Abschieben in ein „stilles Kämmerlein“
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä. von Beschäftigten
- indifferenten Führungsstil.

Indikator für eine Mobbing-Problematik in einem Bereich kann ein hoher Krankenstand sein. Mobbing kann durch eine unzureichende Wahrnehmung der Führungsaufgaben begünstigt werden. Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, sind die Führungskräfte verpflichtet, frühzeitig geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen. Hierzu sind den Personalverantwortlichen gezielte Fortbildungen zu dieser Thematik anzubieten. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Die von Mobbing Betroffenen können sich an die Gleichstellungsstelle, die Beschwerdestelle im Haupt- und Personalamt, die Vorgesetzten oder den Personalrat wenden. Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen die Mobbenden zu richten.

4. Gesundheitsförderung

„Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Krankheiten und gesundheitlichen Einschränkungen. Sie nehmen den eigenen Körper in verschiedener Weise wahr und haben unterschiedliche Vorstellungen von Gesundheit und gesunder Lebensweise.

Dies wird zum einen auf körperlich-biologische und psychische Bedingungen zurückgeführt, zum anderen auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche soziale Bedingungen, Lebenslagen und Lebensverläufe. Einige gesundheitliche Bedingungen (wie z.B. Menstruation, Schwangerschaft und Wechseljahre) treten ausschließlich bei Frauen auf. Gesundheit entsteht im Alltag, der bestimmt ist durch familiäre, berufliche, gesellschaftliche und persönliche Bedingungen. In der gesundheitlichen Versorgung und in der Gesundheitsvorsorge müssen deshalb auch unterschiedliche Lebenslagen von Frauen – wie Mutterschaft und Berufstätigkeit, Jugend und Alter, Armut und Reichtum – berücksichtigt werden.“

(Quelle: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln)

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können durch außergewöhnliche familiäre Belastungen, z.B. bei der Pflege von Angehörigen entstehen. Auch hiervon sind überwiegend Frauen betroffen. Zudem findet man Essstörungen und Medikamentenabhängigkeiten fast ausschließlich bei Frauen und Mädchen. Es wäre wünschenswert, Führungskräfte für das Thema „Gesundheitsförderung“ und hier speziell für die möglichen spezifischen gesundheitlichen Probleme und Beeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren.

VII. Ausblick – Abbau von Unterrepräsentanz

Die Unterrepräsentanz von Frauen beim Kreis Mettmann ist in erster Linie auf der Führungsebene sowie im nichttechnischen und nichtmedizinischen Dienst ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 zu finden. Der vorliegende Frauenförderplan zielt u. a. darauf ab, dieser Unterrepräsentanz entgegenzuwirken und sich der im LGG geforderten 50%-Quote anzunähern.

Es zeichnet sich ab, dass im Zeitraum 2009 bis 2011 in den vorgenannten Bereichen ca. 14 Stellen des gehobenen Dienstes, von denen zurzeit 3 mit Frauen besetzt sind und rund 7 Stellen des höheren Dienstes frei bzw. neu geschaffen werden (darunter auch 3 Zeitverträge). Von diesen 21 Stellen sind 8 Stellen Führungspositionen. Die übrigen sind Sachgebietsleitungen alter Prägung und Stellen in der gehobenen Sachbearbeitung.

Falls Stelleneinsparungen realisiert werden oder Zeitverträge auslaufen und nicht wiederbesetzt werden, können sich die Vakanzen reduzieren.

Andererseits könnte sich die Anzahl der zu besetzenden Positionen in den unterrepräsentierten Bereichen durch zurzeit noch nicht vorhersehbare Ereignisse, wie Kündigungen, Versetzungen, vorzeitige Ruhestandsregelungen, Altersteilzeit, Schaffung neuer Stellen usw. jedoch auch erhöhen.

Die Kreisverwaltung verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in den oben genannten Bereichen sukzessive zu erhöhen, indem bei tatsächlich wiederzubesetzenden Stellen vorrangig Frauen zur Bewerbung aufgefordert und konkret angesprochen werden. Im Vordergrund steht hierbei die Eignung der in Frage kommenden Kandidatin im Hinblick auf das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle. Die derzeitige Eingruppierung ist nachrangig zu betrachten.

Mitarbeiter/innen mit geeigneten fachlichen und persönlichen Kompetenzen, denen es für Führungspositionen an Erfahrung fehlt, werden durch geeignete Personalförderungsmaßnahmen auf Führungsaufgaben vorbereitet.

VIII. Resümee

Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung und zu Stelleneinsparungen, umfassende Aufgabenveränderungen, Änderungen des Verwaltungsaufbaus und andere Organisationsmaßnahmen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Hierbei dürfen die Veränderungen nicht einseitig zu Lasten der Frauen gehen. Gegebenenfalls sind Ausgleichsmaßnahmen zu entwickeln, um ein Absinken des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz zu verhindern. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Entwicklung solcher Maßnahmen mit. Sie wird so rechtzeitig informiert, dass ihre Vorschläge und Anregungen in die Überlegungen einbezogen werden können.

Bei allen Aktivitäten zur Verwaltungsmodernisierung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen berücksichtigt werden. Interne Gremien, wie Projekt- und Arbeitsgruppen usw. sollen paritätisch besetzt sein.

Der Arbeitskreis „Frauenförderplan“ begleitet die Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplanes. Nach Ablauf der Gültigkeit des Frauenförderplans erstellt der Arbeitskreis „Frauenförderplan“ einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Dieser ist gemeinsam mit dem jeweils gültigen Frauenförderplan dem Kreisausschuss und dem Kreistag vorzulegen.

Der Frauenförderplan ist unter Beachtung der Vorgaben des § 5a Abs. 6 LGG fortzuschreiben. Dabei ist zu überprüfen, ob die angestrebten Ziele erreicht wurden und die vorgesehenen Maßnahmen erfolgreich waren bzw. in Angriff genommen wurden. Die für die Fortschreibung erforderlichen Daten werden vom Haupt- und Personalamt erfasst und ausgewertet.

Während der Laufzeit des Frauenförderplans ist durch geeignete Instrumente des Controllings (z.B. Kennzahlenerhebung und -auswertung) die Zielerreichung zu beurteilen und ggf. durch zusätzliche Maßnahmen zu steuern.

Der Frauenförderplan mit Umsetzungsbericht wird allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

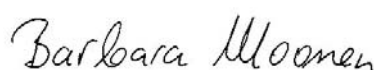
IX. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am 29. Juni 2009 in Kraft.

Mettmann, im Mai 2009



Thomas Hendele
Landrat



Barbara Moonen
Gleichstellungsbeauftragte

			Gesamt				Vollzeit				Teilzeit				Freistellungen			
	m/w		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	abso-lut		abso-lut	%	abso-lut	%	abso-lut	%	abso-lut	%	abso-lut	%	abso-lut	%	abso-lut	%	abso-lut	%
1300																		
Tarifbeschäftigte	886		279	31,5	607	68,5	250	28,2	310	35,0	17	1,9	249	28,1	12	1,4	48	5,4
Beamtinnen/Beamte	364		178	48,9	186	51,1	164	45,1	97	26,6	9	2,5	76	20,9	5	1,4	13	3,6
Gesamt	1250		457	36,6	793	63,4	435	34,8	436	34,9	26	2,1	325	26,0	17	1,4	61	4,9
Auszubildende	50		21	42,0	29	58,0												

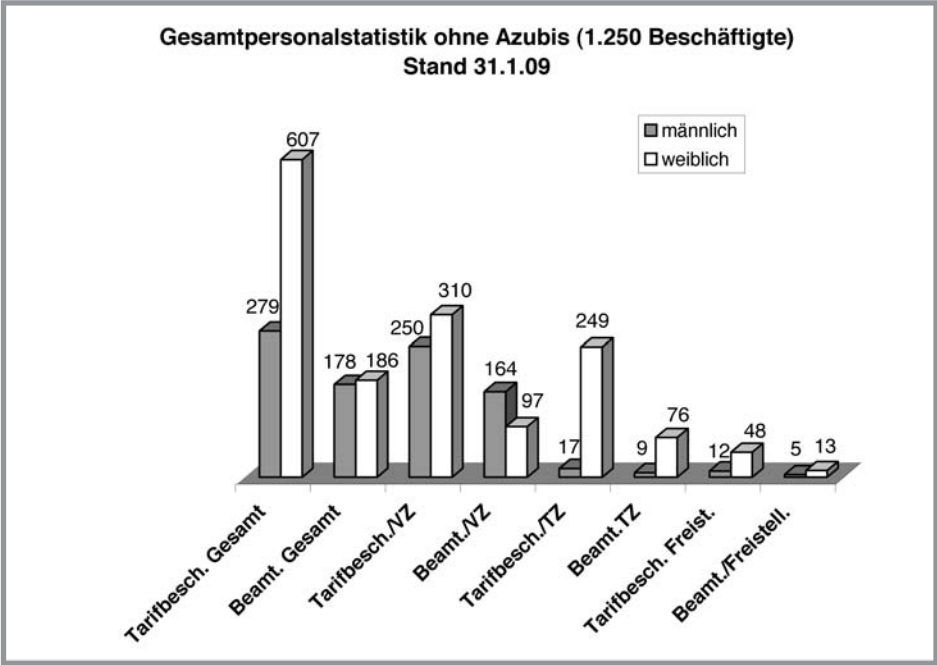


Abbildung 1

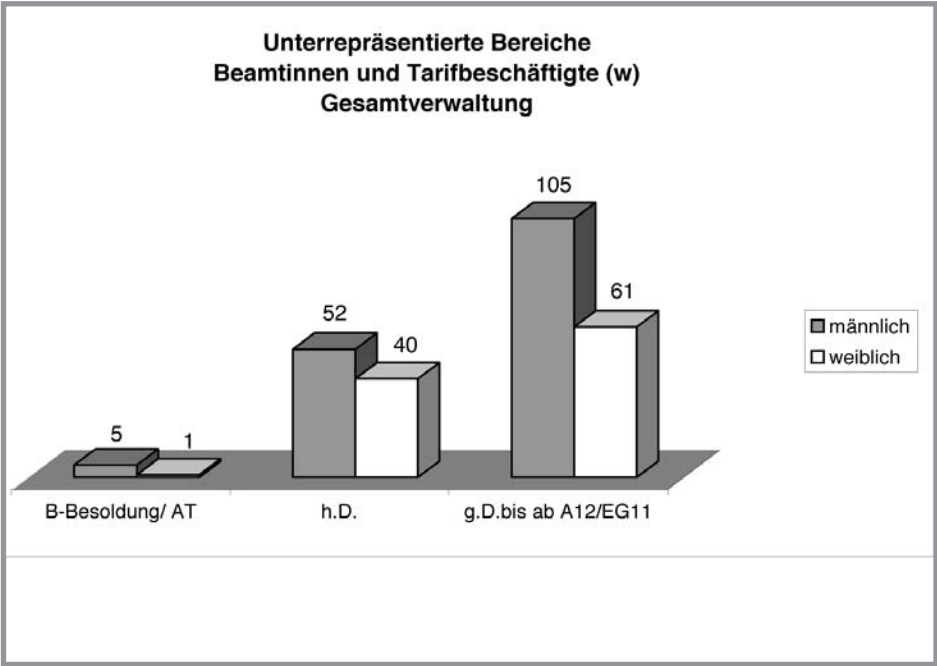


Abbildung 2

Beamte/ Beamtinnen	Gesamt	Gesamt				Vollzeit				Teilzeit				Freistellungen			
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
B7	1	1				1											
B5	1	1				1											
B2	3	3				3											
Summe B-Bes.	5	5	100			5	100										
A16	4	4				3								1			
A15	9	9				8								1			
A14	18	14		4		13		1				3		1			
A13	10	7		3		6		3						1			
Summe hD	41	34	82,9	7	17,1	30	73,2	4	26,8			3	7,3	4	9,8		
A13S	13	11		2		11		1				1					
A12	45	29		16		28		11				5		1	0,3		
A11	77	38		39		34		23		4		15				1	
A10	68	24		44		21		18		3		20				6	
A9	19	5		14		5		12				1				1	
Summe gD	222	107	48,2	115	51,8	99	44,6	65	29,3	7	3,2	42	18,9	1	0,5	8	3,6
A9S	27	10		17		9		8		1		9					
A8	51	16		35		15		17		1		15				3	
A7	11	5		6		5						6					
A6	7	1		6		1		3				1				2	
Summe mD	96	32	33,3	64	66,7	30	31,3	28	29,2	2	2,1	31	32,3			5	5,2
Gesamt	364	178	48,9	186	51,1	164	45,1	97	26,6	9	2,5	76	20,9	5	1,4	13	3,6

Erläuterung zu den Tabellen Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte:

In den einzelnen Zeilen: Gesamt, Vollzeit, Teilzeit und Freistellungen wird zur besseren Vergleichbarkeit jeweils immer von 100 % ausgegangen.

Beispiel Höherer Dienst: gesamt 41 Personen, davon 34 männlich = 82,9 % und 7 weiblich = 17,1 %, in Vollzeit 34 Personen, davon 30 männlich = 73,2 % und 4 weiblich = 26,8 % usw.

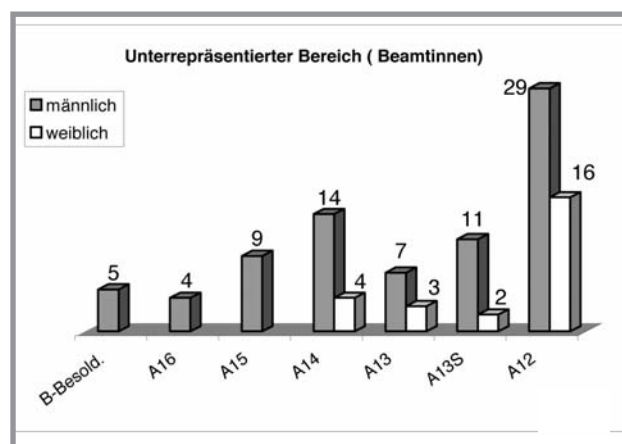
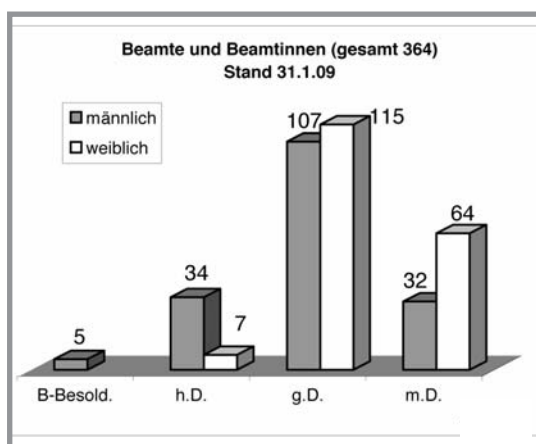


Abbildung 3

Abbildung 4

Entgeltgruppen		Gesamt				Vollzeit				Teilzeit				Freistellungen			
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
		abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%
Übertariflich	1			1	100			1	100								
15	8	4		4		3		1				3		1			
15V	7			7				2				5					
15UE	1			1				1									
14	21	8		13		7		1		1		10				2	
13	14	6		8		6		1				7					
Summe hD	51	18	35,3	33	64,7	16	31,4	6	11,8	1	2,0	25	49,0	1	2,0	2	3,9
12	49	32		17		28		9		2		7		2		1	
11	59	33		26		32		17		1		6				3	
10	38	21		17		19		13		1		4		1			
9	103	29		74		29		56				15				3	
Summe gD	249	115	46,2	134	53,8	108	43,4	95	38,2	4	1,1	32	12,9	3	1,2	7	2,8
9V	119	37		82		35		50		1		27		1		5	
8	148	32		116		27		73		4		31		1		12	
7	2	2				2											
6	222	56		166		50		71		2		82		4		13	
5	46	15		31		12		8		2		20		1		3	
Summe mD	537	142	26,4	395	73,6	126	23,5	202	37,6	9	2,5	160	29,8	7	1,3	33	6,1
4	1			1								1					
3	18			18				3				14				1	
2L	7			7								7					
1	1			1								1					
FB	8	3		5						2		2		1		3	
Summe eD	35	3	8,6	32	91,4			3	8,6	2	0,5	25	71,4	1	2,9	4	11,4
9A	1			1												1	
7A	11	1		10				3		1		6				1	
3A	1			1								1					
Summe Pflegedienst	13	1	7,7	12	92,3			3	23,1	1	0,3	7	53,8			2	15,4
Gesamt	886	279	31,5	607	68,5	250	28,2	310	35,0	17	4,7	249	28,1	12	1,4	48	5,4

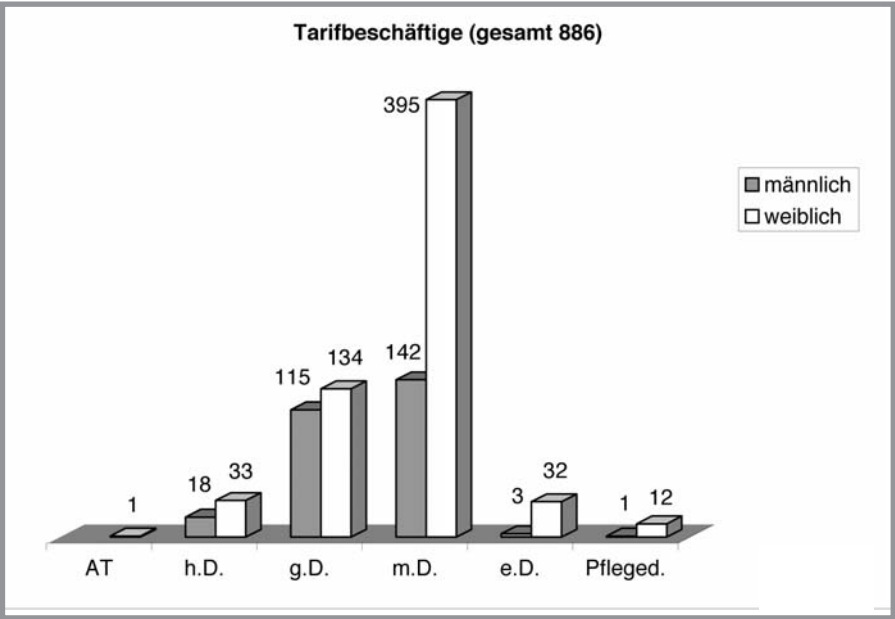


Abbildung 5

Beschäftigte im höheren Dienst

Im höheren Dienst, insbesondere im Bereich der tariflich Beschäftigten, fällt der Anteil von Frauen verhältnismäßig hoch aus. Dies hängt damit zusammen, dass im medizinischen Bereich des Gesundheitsamtes überwiegend Ärztinnen tätig sind.

Die folgende Tabelle gibt eine Gesamtübersicht aller Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte), die im höheren Dienst angesiedelt sind.

Diese spiegelt sich noch einmal in der linken Darstellung des Diagramms (Abbildung 6) wider. In den rechten Säulen des Diagramms sind die medizinischen, zahnmedizinischen, tiermedizinischen, chemischen und technischen Berufe des höheren Dienstes ausgeblendet und bilden nur noch die reinen Verwaltungsberufe ab.

	Gesamt	Gesamt	Vollzeit	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit	Frei- stellungen	Frei- stellungen
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
EG 15 V		7		2		5		
EG 15	4	4	3	1		3	1	
EG 15 UE		1		1				
EG 14	8	13	7	1	1	10		2
EG 13	6	9	6	1		7		1
A 16	4		3				1	
A 15	9		8				1	
A 14	14	4	13	1		3	1	
A 13	7	3	6	3			1	
Gesamt	52	41	46	10	1	28	5	3

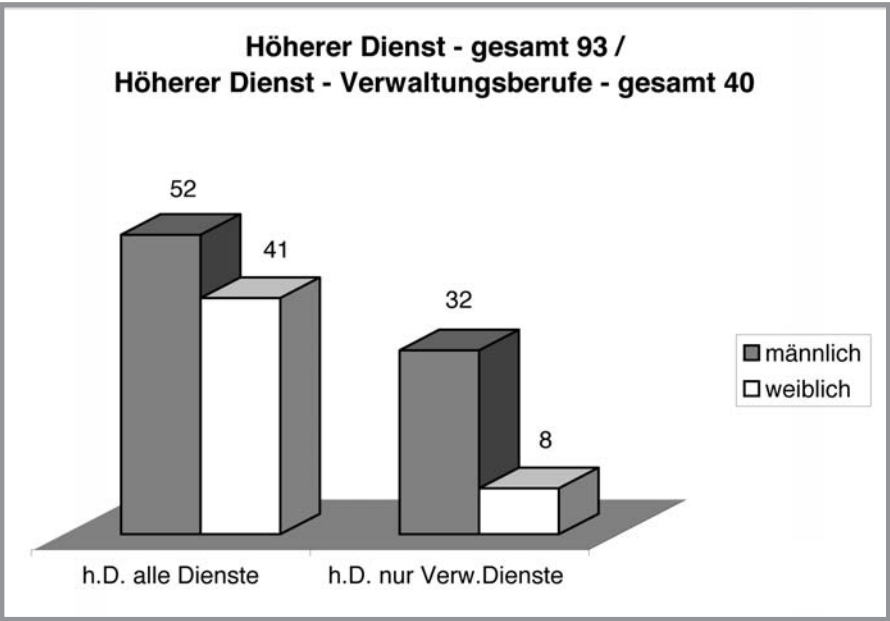


Abbildung 6

Funktionsebene	Gesamt	männlich		weiblich	
		absolut	%	absolut	%
Dezernent/in	5	4	80	1	20
Amtsleitung	16	15	93,8	1	6,3
stellvertr.AL (ohne sonstige Leitungsfunktion	1	0	0	1	100
Abteilungsleitung	24	19	79,2	5	20,8
Sachgebietsleitung neuer Prägung	19	12	63,2	7	36,8
Sachgebietsleitung alter Prägung	43	32	74,4	11	25,6
Geschäftsführung/stellvertr. Geschäftsf.	3	2	66,7	1	33,3
Bereichsleitung	3	3	100	0	0
Gruppenleitung ME-BIT	5	4	80	1	20
Fachbereichskoordination	3	3	100	0	0
Teamleitung	11	5	45,5	6	54,5
Einrichtungsleitung	6	0	0	6	100
Gesamt	139	99	71,2	40	28,8

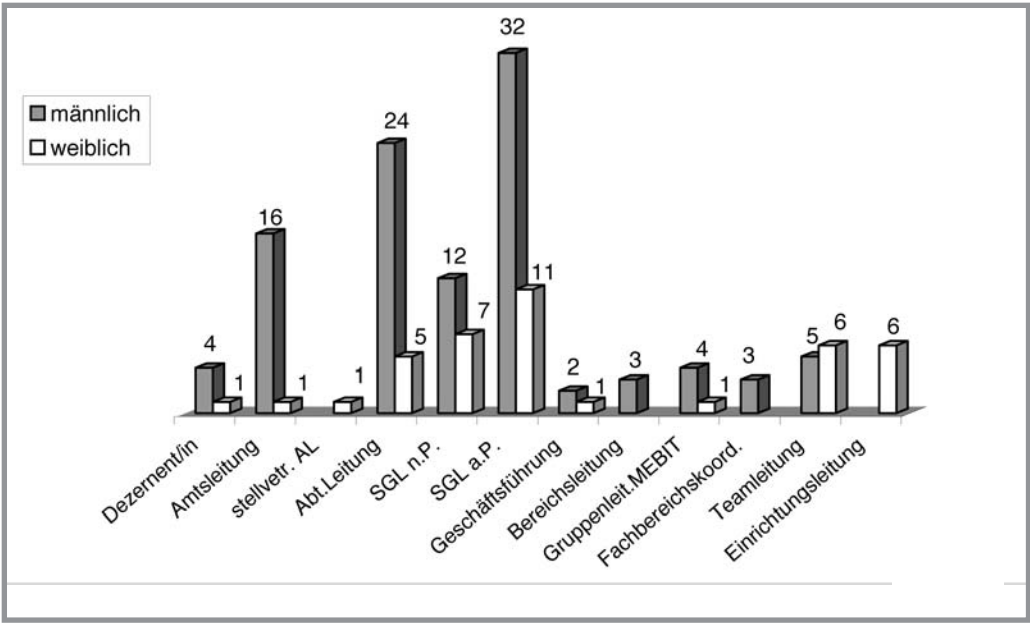


Abbildung 7

echte Führungspositionen	Gesamt	männlich		weiblich	
		absolut	%	absolut	%
Dezernent/in	5	4	80	1	20
Amtsleitung	16	15	93,8	1	6,3
stellvertr.AL (ohne sonstige Leitungsfunktion)	1	0	0	1	100
Abteilungsleitung	24	19	79,2	5	20,8
Sachgebietsleitung neuer Prägung	19	12	63,2	7	36,8
Geschäftsführung/stellvertr. Geschäftsführ.	3	2	66,7	1	33,3
Bereichsleitung	3	3	100	0	0
Gesamt	71	55	77,5	16	22,5

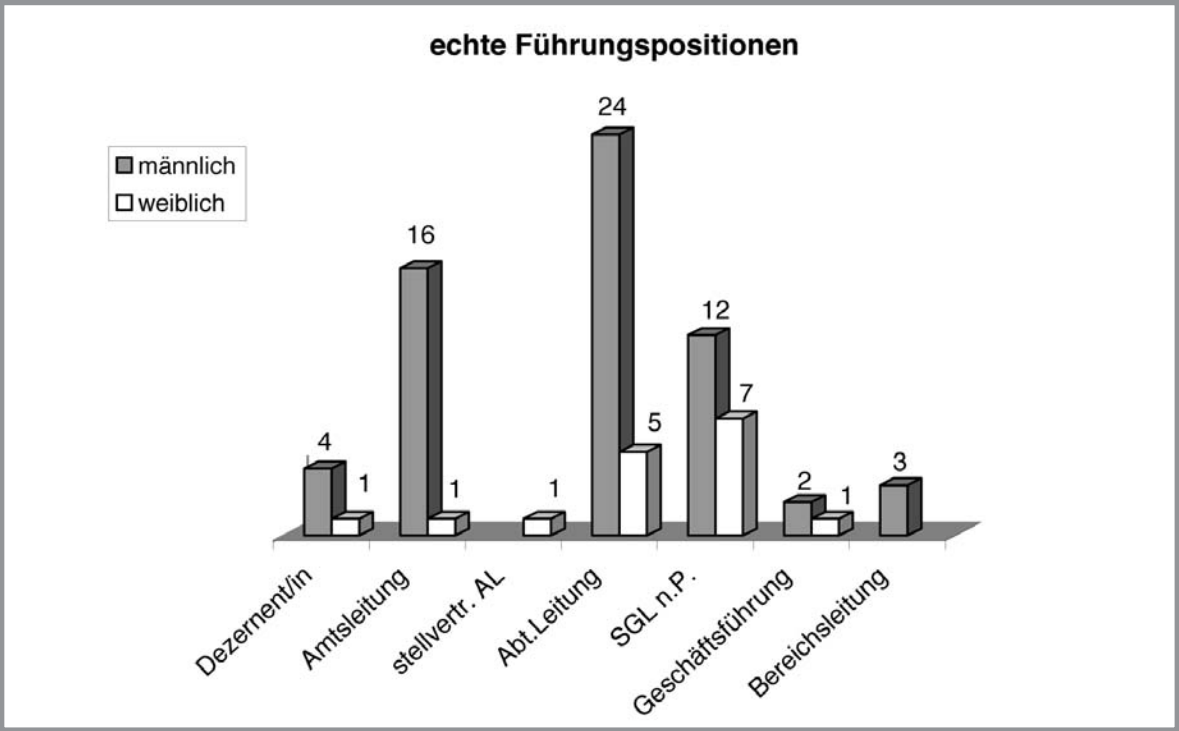


Abbildung 8

Freistellungen	Gesamt m/w	Gesamt				Elternzeit				familiäre Gründe			
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
		abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%	abso- lut	%
Tarifbeschäftigte	60	12	20,0	48	80,0			15	25,0			4	6,7
Beamtinnen/Beamte	18	5	27,8	13	72,2			7	38,9			4	22,2
Gesamt	78	17	21,8	61	78,2			22	28,2			8	10,3

weitere Freistellungen	BU (sonstige Gründe)				Altersteilzeit				Rente auf Zeit			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	%	abso- lut	%	absolut	%	abso- lut	%	absolut	%	abso- lut	%
Tarifbeschäftigte	2	3,3	7	11,7	9	15,0	20	33,3	1		2	
Beamtinnen/Beamte			2	11,1	5	8,3						
Gesamt	2	2,6	9	11,5	14	23,3	20	33,3	1	1,7	2	3,3

Ausbildungsberufe

Ausbildungsberuf	Gesamt	männlich		weiblich	
		absolut	%	absolut	%
Sekretäranwärter/innen	9	3	33,3	6	66,7
Inspektoranwärter/innen	26	9	34,6	17	65,4
Verwaltungsfachangestellte	6	1	16,7	5	83,3
nichttechnischer Dienst	41	13	34,7	28	65,3
Vermessungstechniker/innen	6	6	100		0
Hauswirtschaftler/innen	1		0	1	100
Straßenbauer/in	1	1	100		0
Lebensmittelkontrolleur/in	1	1	100		0
technischer Dienst	9	8	88,9	1	11,1
Gesamt	50	21	43,1	29	56,9

nachrichtlich: Aufstiegsbeamtinnen/-beamte	8	4	50	4	50
---	---	---	----	---	----



Der Landrat • Gleichstellungsstelle

Düsseldorfer Str. 26 • 40822 Mettmann • gleichstellungsstelle@kreis.mettmann.de • www.kreis-mettmann.de

**Erste Änderungsvereinbarung
zur öffentlich-rechtlichen Vereinbarung
zwischen dem Kreis Mettmann und der Landeshauptstadt Düsseldorf
über die Zusammenarbeit des
Lebensmittelüberwachungs- und chemischen Untersuchungsamtes
des Kreises Mettmann und
des Chemischen und Lebensmitteluntersuchungsamtes
der Stadt Düsseldorf**

Der Kreis Mettmann, vertreten durch den Landrat, und die Stadt Düsseldorf, vertreten durch den Oberbürgermeister, schließen aufgrund der §§ 23 ff. des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit vom 01.10.1979 (SGV NRW 202) in der derzeit geltenden Fassung folgende Änderungsvereinbarung zur öffentlich-rechtlichen Vereinbarung vom 25.10./14.11.1996 (*Amtsblatt für den Regierungsbezirk Düsseldorf Nr. 52 vom 27.12.1996, S. 503*):

Artikel I

Die Vereinbarung wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zwischen dem Kreis Mettmann und der Landeshauptstadt Düsseldorf über die Zusammenarbeit der beiden Ämter für Verbraucherschutz“

2. § 6 wird wie folgt geändert:

Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„ Die Kosten der nach §§ 2 und 3 dieser Vereinbarung erbrachten Leistungen - abzüglich der Zahlungen von Dritten – werden kalenderjährlich bis zum 30. Juni des Folgejahres auf die Vertragspartner im Verhältnis der Zahl der entnommenen Proben umgelegt. Für jede entnommene Probe wird ab dem 01. Januar 2010 eine pauschale Vergütung von 40,-- Euro abgerechnet. Als entnommene Proben gelten mindestens die Proben, die nach dem an der Einwohnerzahl orientierten Standard des Landes Nordrhein-Westfalen zu entnehmen sind.“

Abs. 3 wird gestrichen. Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden die Absätze 3 und 4.

3. Im Übrigen bleibt die Vereinbarung unverändert.

Artikel II

Diese Änderungsvereinbarung wird am Tag nach der Bekanntmachung im Amtsblatt für den Regierungsbezirk Düsseldorf wirksam, frühestens jedoch am 01.01.2010.