

Frauenförderplan

der Kreisverwaltung Mettmann

2012–2015







Inhalt

a) Vorwort des Landrates Seite 4

b) Gesetzliche Grundlagen Seite 5

c) Geltungsbereich Seite 5

d) Weitere Publikationen des Kreises Seite 5

e) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Seite 5

f) Maßnahmen und Detailinformationen Seite 6

Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- 1.2 Geschlechtergerechtigkeit
- 1.3 Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips
- 1.4 Förderung eines guten Arbeitsklimas

Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen
- 2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung
- 2.3 Kinderbetreuung
- 2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen
- 3.3 Nachwuchs fördern
- 3.4 Frauen in Führungspositionen bringen

g) Ausblick und Prognose Seite 19



a) Vorwort des Landrates

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

zukunftsfähige Gleichstellungsarbeit und familienfreundliche Strukturen fördern bestmöglich die Potenziale, die in einer chancengleichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern liegen.

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) liegt nun der neue „Frauenförderplan der Kreisverwaltung Mettmann“ vor. Der gesetzlich vorgeschriebene Plan beschreibt Handlungsziele im Bereich der Zielsetzungen des LGG und verschiedene Maßnahmen, die zur Erreichung dieser Ziele geeignet sind. Mir liegt viel daran, die engagierte Frauenförderung in unserem Hause fortzuführen und die Kreisverwaltung hier als vorbildlichen Arbeitgeber zu etablieren.

Die Themen im Bereich der Gleichstellung haben sich in den letzten Jahren kaum verändert. So könnte man doch meinen, unsere Ziele seien bereits erreicht. Das Zahlenwerk dieses Frauenförderplanes zeigt einige Fortschritte auf und doch viel Stagnation, so dass auch diese Fortschreibung des Frauenförderplanes viele Arbeitsfelder darstellt, in denen unsere Bemühungen noch stärker und effektiver sein müssen. Denn die Rückschau zeigt, dass solche Bemühungen Früchte tragen. Die „Flexible Arbeitszeit“ ist ein akzeptiertes und gelebtes Modell, das auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Die Teleheimarbeit, wie die klassische Teilzeitbeschäftigung sind aber oft nur von Frauen genutzte Hilfestellungen des Arbeitgebers. Hier lege ich großen Wert darauf, dass diese Instrumente noch stärker von beiden Geschlechtern genutzt werden, um Beruf und Familie zu vereinbaren.

Was gesamtgesellschaftlich ein Thema ist, zeigt sich auch in unserer Verwaltung: Nach wie vor ist der Anteil der Frauen in höheren und leitenden Positionen zu gering. Hier muss die Kreisverwaltung ihren Frauen alle Chancen eröffnen, sich weiter zu qualifizieren, um Führungsaufgaben zu übernehmen. Es gilt moderne und zukunftsfähige Führungsebenen zu schaffen. Bei vielen Stellenausschreibungen wurde eine Teilbarkeit und Teilzeitbeschäftigung angeboten. Strukturelle Fortschritte im Bereich der Familienfreundlichkeit sind zentral und wichtig, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Allerdings enden alle diese Bemühungen, wenn im Einzelfall die Bereitschaft fehlt, Führungsverantwortung zu übernehmen. Studien beweisen den Zusammenhang zwischen einem ausgewogenen Frauenanteil in der Leitungsebene und dem Erfolg eines Unternehmens. Dies gilt selbstverständlich auch für Verwaltungen. Durch mehr Frauen in Dezernats-, Amts- und Abteilungsleitung schöpfen wir unser Potenzial effektiver aus. Auch die entsprechende Repräsentanz von Frauen in Gremien, Arbeitsgruppen und Teamstrukturen hilft uns, unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen und bessere Entscheidungen zu treffen.

Chancengleichheit setzt sich nicht von allein um, daher bedanke ich mich sehr herzlich bei allen Führungskräften und Beschäftigten für ihren Einsatz für mehr Gleichstellung. Der Kreistag und die Verwaltung werden weiter zielstrebig und konsequent an der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und an dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen arbeiten. Nicht zuletzt wegen des demographischen Wandels und seiner Auswirkung auf den Arbeitsmarkt können wir nicht auf die Kompetenz und Motivation von Frauen verzichten. Eine wirkungsvolle Frauenförderung ist für die Zukunft unserer Verwaltung wichtig und bringt viele vorteilhafte Entwicklungen mit sich. Motivierte und in ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Identifikation mit der Kreisverwaltung gestärkte Beschäftigte sind unser Kapital für die Zukunft.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Hendele



b) Gesetzliche Grundlagen

„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).

Dieser Auftrag aus dem Grundgesetz wird durch weitere gesetzliche Vorgaben konkretisiert. Eine Zusammenstellung wichtiger Gesetzestexte zur Gleichstellung finden Sie u.a. auf der Internetseite des Kreises Mettmann unter dem Punkt „Gleichstellung.“ Hier können Sie beispielsweise das Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach Stichworten durchsuchen. Sie finden auch relevante Auszüge aus der Kreisordnung sowie der Hauptsatzung des Kreises Mettmann und haben somit einen schnellen Überblick über die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit.

c) Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Beschäftigten der Kreisverwaltung Mettmann. Bezüglich der kreisangehörigen Beschäftigten des Jobcenters wird festgestellt, dass diese nach den Vorgaben des LGG in die Statistiken der Gesamtbeschäftigten des Kreises eingerechnet werden. Für diese Beschäftigten haben aber lediglich die Regelungen des eigenen Frauenförderplanes des Jobcenters Gültigkeit.

d) Weitere Publikationen des Kreises

Das **Leitbild für Führung und Kommunikation** des Kreises mit seinen acht Leitgedanken zur Verwaltungskultur und den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit definiert ein offenes, vertrauensvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsklima als Zielsetzung für die Kreisverwaltung. Die Führungskräfte stehen in der besonderen Verantwortung, das Führungsleitbild umzusetzen und damit „leben“ zu lassen.

Das Innovationspapier **MEin attraktiver Arbeitgeber** führt viele Ideen und bestehenden Leistungsfelder der Personalentwicklung der Kreisverwaltung detailliert auf, die auf die Gewinnung und langjährige Zusammenarbeit mit Fachkräften hinwirken. Das Konzept ist eine Bestandsaufnahme aller Angebote und Maßnahmen, die in der Kreisverwaltung bereits realisiert sind. Einige davon werden auch in diesem Frauenförderplan beschrieben, da ein familienfreundlicher, frauenfreundlicher Arbeitgeber immer auch ein attraktiver Arbeitgeber für Fachkräfte ist.

Die **Allgemeine Dienst- und Geschäftsordnung (ADGO)** der Kreisverwaltung enthält deutliche Regelungen unter der Überschrift „Wahrung der persönlichen Integrität“, die den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Plan werden weitere Handlungsempfehlungen und Richtlinien gegeben.

Zur besseren Einordnung der Themen in die gesamte Personalpolitik der Kreisverwaltung ist dieser Frauenförderplan im Kontext mit den oben aufgeführten anderen Konzepten zu sehen. Er steht mit deren Zielsetzungen im Einklang. Maßnahmen z.B. zur Gewinnung von Fachkräften dürfen keinesfalls der gesetzlichen Zielrichtung der Frauenförderung entgegenlaufen, sondern müssen diese immer in ihre Zielsetzung einpassen.



e) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

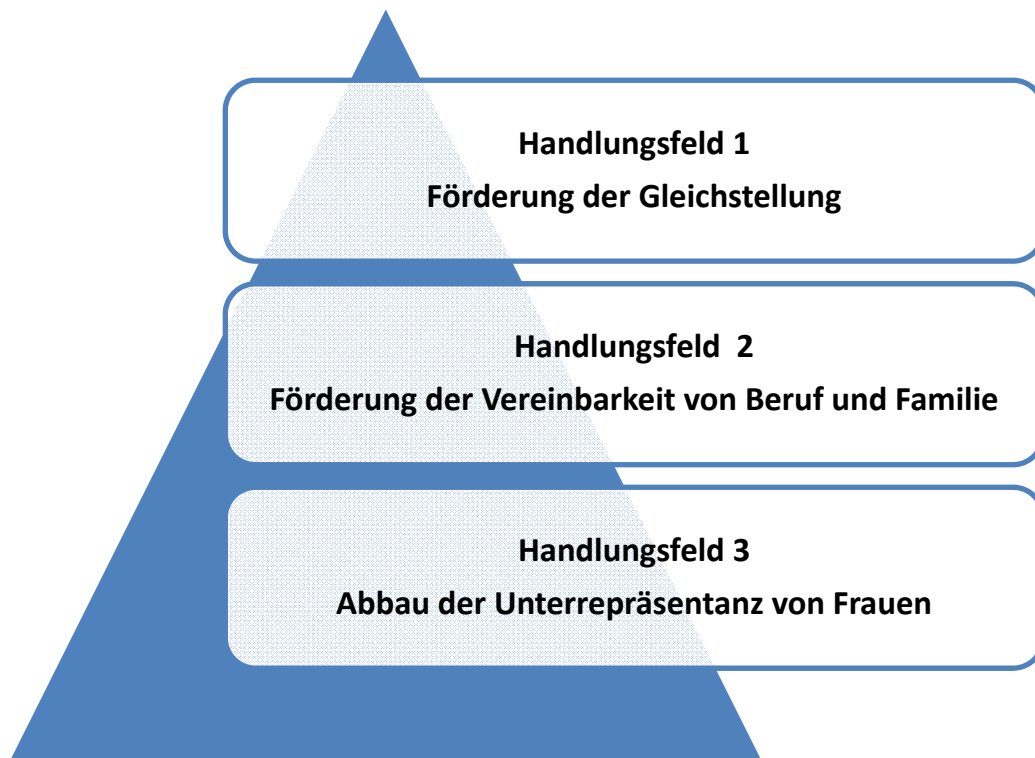
Grundlage zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten ist § 3 der Kreisordnung NRW sowie § 17 der Hauptsatzung des Kreises Mettmann. Laut § 20 LGG können die Beschäftigten sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt 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. Als Ansprechpartnerin für Fragen zum Frauenförderplan, für Anregungen etc. steht die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat u.a. folgende Wirkungsfelder:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Verwaltung
- Teilnahme an Projekt- und Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse

f) Maßnahmen und Detailinformationen

Dieser Frauenförderplan enthält Maßnahmen und Detailinformationen zu drei Handlungsfeldern, die gleichberechtigt nebeneinander stehen, aber nur in Kombination die ganze Wirkung entfaltet können.





Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- 1.2 Geschlechtergerechtigkeit
- 1.3 Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips
- 1.4 Förderung eines guten Arbeitsklimas

1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen

- gezielte Fortbildung zur Vorbereitung auf Führungspositionen
- Berücksichtigung der spezifischen Situation von schwerbehinderten Frauen
- Frauen sollen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen von den Personalverantwortlichen motiviert werden

Gemäß § 11 LGG sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen. Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungswünsche von Frauen und Männern gleichermaßen und motivieren Frauen ausdrücklich zur beruflichen Weiterentwicklung. In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte Seminaren werden u.a. auch Themenstellungen des Frauenförderplanes behandelt. Für weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte werden gesonderte Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Für Beschäftigte in den untersten Entgeltgruppen werden ebenfalls Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die ihre berufliche Qualifikation verbessern und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie den Einstieg in andere Berufsfelder ermöglichen können. Generell sind Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen. Bei der Benennung von Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von weiblichen und männlichen Beschäftigten angestrebt.

Fortbildung während Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung

Alle Beschäftigten (auch Beurlaubte) sind rechtzeitig über geplante Fortbildungsangebote zu informieren. Diese dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden. Hausinterne Seminare sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte, die beurlaubt sind und/oder in Teilzeit arbeiten, daran teilnehmen können, z.B. durch die Verlagerung auf Vormittage. Die Teilnahme an Seminaren gilt als Dienstzeit. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren. 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. Spezielle Weiterbildungen für Beurlaubte sollen deren berufliche Perspektiven erweitern.

Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsstelle für weibliche Beschäftigte

Es werden regelmäßig Seminare angeboten, die sich speziell an weibliche Mitarbeiterinnen wenden und auf sie abgestimmt sind. Sie dienen der Förderung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und werden gesondert angekündigt.

Weiterbildung außerhalb der Kreisverwaltung

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer bedarfsgerechten Umschulung oder weiterführenden Ausbildung teilzunehmen. Die Verwaltung unterstützt sie hierbei durch flexible Arbeitszeitgestaltung.



1.2 Geschlechtergerechtigkeit

Die Gerechtigkeit bezogen auf eine geschlechtsneutrale Bewertung bezieht sich auf alle Handlungsfelder der Verwaltung. Insbesondere bei systematischen Leistungsbeurteilungen, bei Stellenbewertungen, der Zahlung von Leistungsentgelt ist auf eine transparente, neutrale Regelung zu achten.

Darüber hinaus sollten alle Dokumente in gegenderte Sprache verfasst werden und bei der Erfassung von statistischen Daten auf die Differenzierung nach Geschlecht geachtet werden.

1.3 Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

Praktikumsplätze im gewerblich-technischen Bereich sollten bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen-hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben werden.

Auszubildende sollen über die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Mitverantwortung der Männer für Kindererziehung und Haushaltsführung informiert werden.

In allen Bereichen ist der Abbau von stereotypen Denkweisen anzustreben und auf die paritätische Besetzung von Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen ist zu achten.

1.4 Förderung eines guten Arbeitsklimas

Zur Förderung des Arbeitsklimas ist insbesondere die Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing unerlässlich. Im Bereich der Gesundheitsförderung kann das Programm Assist ME hervorgehoben werden.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.

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

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, das Haupt- und Personalamt, die Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die Verursacher.

Was ist Mobbing ?

- ein gezieltes über einen längeren Zeitraum gesteuertes, systematisches Vorgehen
- mit dem Ziel der Ausgrenzung
- Intrigen, bewusste Ausgrenzung
- übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen oder von Arbeit, Abschieben in ein „stilles Kämmerlein“
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä. von Beschäftigten



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

Wissenswertes zum Beratungsangebot Assist ME

- Die Beratung wird durch die Firma AHG Assist wahrgenommen. Das Programm soll in schwierigen Lebenssituationen, auch unabhängig von dienstlichen Bezügen, Hilfestellung bieten.
- Unterstützung bei beruflichen und familiären Belastungen, bei der Stressbewältigung, zur Steigerung der Leistungsfähigkeit, aber auch Hilfe bei psychosomatischen Beschwerden, z.B. durch Burnout
- Auf Wunsch auch Familien- oder Paarberatung für unmittelbare Familienangehörige
- für die Mitarbeiter kostenlos
- Die Verwaltungsleitung erhält keine Daten über die Ratsuchenden, die Mitarbeiter der AHG-ASSIST arbeiten streng vertraulich

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können durch außergewöhnliche familiäre Belastungen, z.B. bei der Pflege von Angehörigen entstehen. Auch hiervon sind überwiegend Frauen betroffen. Führungskräfte sollen für das Thema „Gesundheitsförderung“ und hier speziell für die möglichen spezifischen gesundheitlichen Probleme und Beeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden.



Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

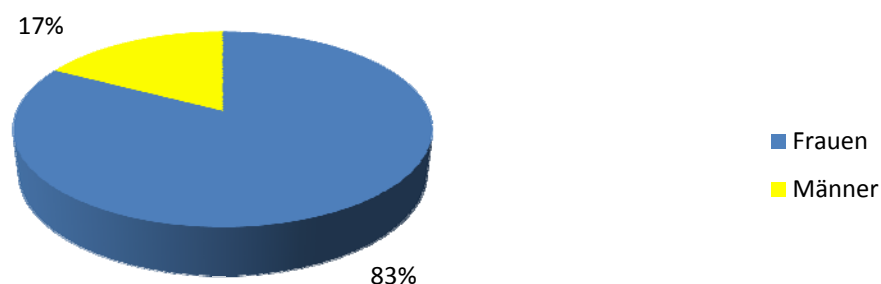
- 2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen
- 2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung
- 2.3 Kinderbetreuung
- 2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen

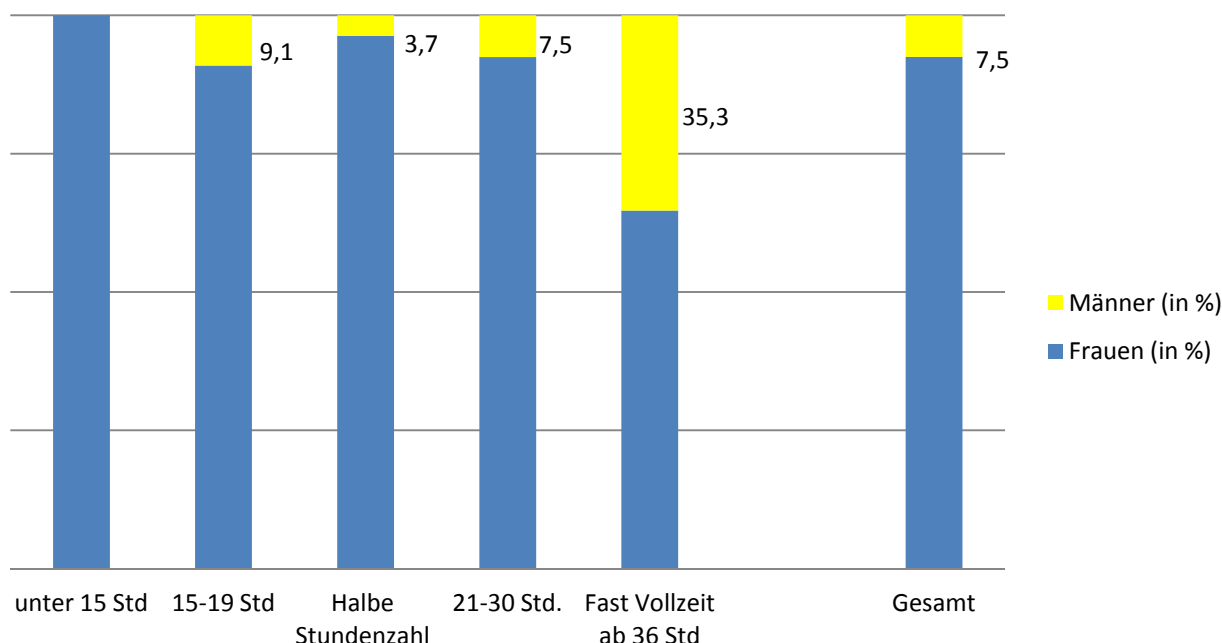
- In der Regel können Arbeitsplätze geteilt oder in Teilzeit ausgeübt werden. Bei Führungspositionen wird dies im Einzelfall geprüft.
- Sind Arbeitsplätze nicht teilbar, ist dies zu begründen.

Der Kreis Mettmann unterstützt alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dabei, berufliches und familiäres Engagement miteinander zu vereinbaren. Die Beschäftigten, die eine Teilzeit, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, sind über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, insbesondere 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. Die Kreisverwaltung unterstützt und fördert gerade auch Väter, die sich in Teilzeitbeschäftigung um ihre Familienpflichten kümmern möchten. Eine Angleichung in der Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen und Männern führt insbesondere zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung insgesamt. Betrachtet man die gesamte Teilzeitbeschäftigung in der Verwaltung, so sind bislang nur ca. ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten Männer.

Teilzeitbeschäftigung in der Kreisverwaltung Mettmann (inkl. Altersteilzeit)



Die Teilzeitbeschäftigungsquote von 17 % Männern ist auf jede Art der Teilzeitbeschäftigung bezogen. Betrachtet man aber die Art der Teilzeitbeschäftigung differenziert, so nimmt ein Großteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten Altersteilzeit. Die Beweggründe zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit liegen selten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vereinzelt Betreuung von Enkelkindern oder Partnerinnen). In der folgenden Grafik findet sich daher nur die Auflistung von Teilzeitverhältnissen ohne Altersteilzeit. Der Anteil von Männern liegt dann nur noch bei 7,5 %.

**Wochenstunden der Teilzeitbeschäftigten**

2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

- Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten genehmigt, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen entgegen.
- Anträge auf verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung, z.B. das Abweichen von der 5-Tage-Woche, sind einzelfallbezogen zu prüfen.
- Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG zu befristen.
- Ist eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 11 TVöD).
- Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen (§ 9 TzBfG). Die Umsetzung erfolgt unter den Rahmenbedingungen des Stellenplanes und des Personalbudgets, d.h. unter Umständen werden die Mehrstunden in einer anderen Tätigkeit wahrzunehmen sein.

Seit dem 1.1.2003 ist die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Kreisverwaltung Mettmann (FAZ) in Kraft. Die Regelungen der FAZ eröffnen vielen Beschäftigten, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit generell an die täglichen Öffnungszeiten der Kindergärten oder Schulen anzupassen. Darüber hinaus werden bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen soweit möglich die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt. Eltern mit schulpflichtigen Kindern haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit individuellen Vereinbarungen an die Schulferien anzupassen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.



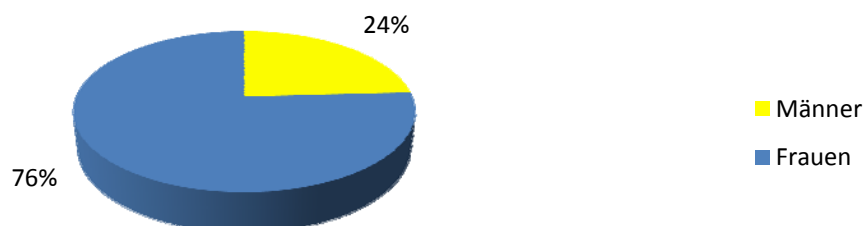
Teilzeitbeschäftigung (Stand Februar 2012)			
Männer gesamt	564	Frauen gesamt	815
Beamte	187	Beamtinnen	212
Teilzeit	5	Teilzeit	72
Altersteilzeit	22	Altersteilzeit	4
		Elternzeit	6
		Beurlaubung	8
Tarifbeschäftigte	377	Tarifbeschäftigte	602
Teilzeit	58	Teilzeit	229
Altersteilzeit	32	Altersteilzeit	47
Elternzeit	2	Elternzeit	14
Beurlaubung	4	Beurlaubung	16

Die Teleheimarbeit ist ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit Familie und Beruf (oft verbunden mit der erheblichen Einsparung von Fahrtzeiten) und ermöglicht es Beschäftigten, trotz Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Familienmitglieder weiterhin berufstätig zu bleiben und die Beurlaubungszeiten zu verkürzen. Sie erleichtert darüber hinaus den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mit höherer Stundenzahl.

Wissenswertes zur Teleheimarbeit

- Dienstvereinbarung Teleheimarbeit wurde am 21.12.2010 in Kraft gesetzt
- Über 90 % der Anträge konnten bislang realisiert werden. Dazu werden intensive Gespräche mit den Antragstellern, den Fachämtern, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle geführt, um einen Kompromiss zu finden.
- Teleheimarbeit hat keine besonderen Zugangsvoraussetzungen wie z.B. Kinderbetreuung mehr. Ein Antrag muss nicht besonders begründet werden.

Teleheimarbeit
(29 Plätze, Stand Februar 2012)





2.3 Kinderbetreuung

Der Kinderbetreuung kommt beim Wiedereinstieg und in der Planung der Familienphase für Frauen und Männer eine zentrale Bedeutung zu. Der Kreis hat für Kinder von Beschäftigten im AWO- Kindergarten an der Düsseldorfer Straße ein Belegungsrecht von 20 Plätzen. Wichtig ist, dass eine ausreichende Anzahl von Eltern dieses Angebot nutzt, um das Belegungsrecht weiterhin zu sichern.

In Anspruch genommene Plätze in der Kindertagesstätte Düsseldorfer Straße:
(Belegungsrecht je Jahr 20 Plätze, Wahlmöglichkeit bezüglich des Betreuungsumfanges 25–45 Stunden)

Kindergartenjahr 2007/2008: 9
Kindergartenjahr 2008/2009: 11
Kindergartenjahr 2009/2010: 13
Kindergartenjahr 2010/2011: 10
Kindergartenjahr 2011/2012: 8
Kindergartenjahr 2012/2013: 7

Zukünftig soll auch eine Betreuungsmöglichkeit für Kinder unter drei Jahren angestrebt werden, um die Akzeptanz des Betriebskindergartens weiter zu steigern, da Beschäftigte immer frühzeitiger eine Betreuungsmöglichkeit in Anspruch nehmen möchten und ein Angebot für diese knapperen Tagesstättenplätze auch am Arbeitsort statt am Wohnort annehmen würden. Nach Möglichkeiten, an anderen (Wohn-) Orten im Kreis Betriebskindergartenplätze einzurichten, soll nachfrageorientiert gesucht werden.

2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubungen
- Information von Beurlaubten über wichtige Neuerungen und Änderungen

Weiterhin deutlich ist, dass klassische und umfängliche Arbeitszeitreduzierungen auch in der Kreisverwaltung nach wie von Frauen in Anspruch genommen werden. Teilzeit und Beurlaubung stoßen gelegentlich auf Unverständnis im Arbeitsumfeld. Diese Vorurteile, die sehr unterschiedlich motiviert sind, können durch die gleichmäßigere Verteilung auf die Geschlechter abgebaut werden. Hier sind insbesondere die Führungskräfte in ihrer Beratungsfunktion gefordert. Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, sollen bei Bedarf zügig wiederbesetzt werden. Diese Maßnahme erhöht die Akzeptanz für Elternzeit und Beurlaubung im Arbeitsumfeld. Bei dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit oder der Beurlaubung, wird bei entsprechender Stellenvakanz ein Arbeitseinsatz auf einer zur Qualifikation passenden Stelle vorgenommen. Bei Besetzung freier Planstellen sind diese Beschäftigten externen Bewerber/innen vorzuziehen.

Nach Beendigung von Elternzeit oder Beurlaubung wird geprüft, ob ein Einsatz an dem ursprünglichen Dienstort, zumindest aber wohnortnah, realisierbar ist. Im Falle einer Rückkehr der beurlaubten Stelleninhaberin bzw. des beurlaubten Stelleninhabers mit Teilzeitbeschäftigung ist der Vertretungskraft bei entsprechender Eignung, die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Beurlaubte Beschäftigte werden regelmäßig und insbesondere vor ihrer Rückkehr in „kreis intern“ über neue Entwicklungen innerhalb der Verwaltung informiert. Weitere Maßnahmen, um den Kontakt zu halten sind denkbar und werden von der Verwaltung geprüft.



Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen
- 3.3 Nachwuchs fördern
- 3.4 Frauen in Führungspositionen bringen
- 3.5 Stellenbesetzungen, Abordnungen, Umsetzungen und Übertragung von besonderen Aufgaben

3.1 Definition der Bereiche

Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Bereiche mit Unterrepräsentanz in der Kreisverwaltung:

- Stellen des höheren Dienstes im Verwaltungsbereich
- höherwertige Stellen des gehobenen nichttechnischen Dienstes ab A12/EG11
- Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungen sowie Teamleitungen
- technischer und juristischer Bereich (auch in der Ausbildung)

Frauen, die die Anforderungskriterien erfüllen, sind in diesen Bereichen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen bei der Vorauswahl zu berücksichtigen. Teilzeit- und Beurlaubungswünsche dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Dies gilt auch für bisherige Teilzeitbeschäftigte oder Beurlaubte, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut haben. Geleistete Familienarbeit wird mit sozialem und ehrenamtlichem Engagement gleichgesetzt. Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsneutral gestaltet. Dies trägt auch dazu bei, Bewerbungsverfahren einheitlicher und transparenter zu gestalten. Durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind folgende Bereiche als solche mit Handlungsbedarf definiert:

Beschäftigte im höheren Dienst im Verwaltungsbereich (2012)

	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt	53	55	108
medizinischer Bereich	25	6	31
Sozialer Bereich	7		7
Verwaltung	13	40	53
Chemischer- / Veterinärbereich	7	7	14
Rechtsbereich	1	2	3

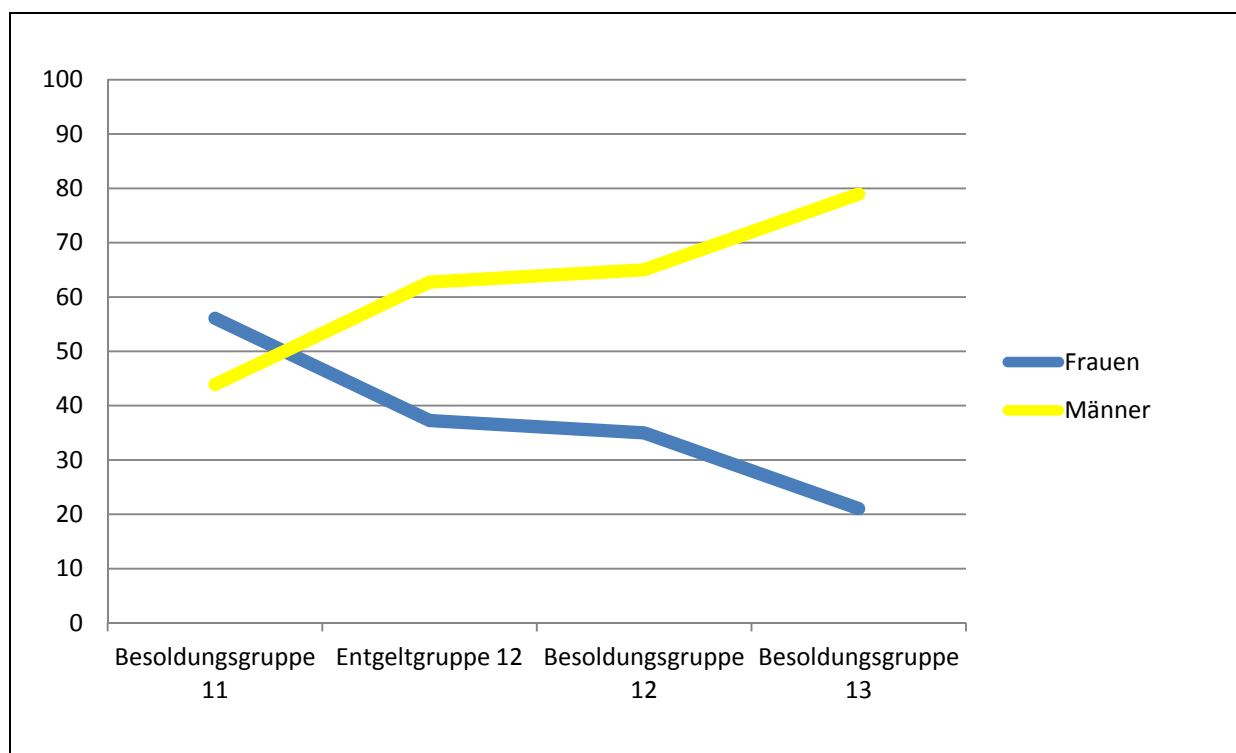
In zusammengefassten absoluten Zahlen sind fast gleichviele Frauen und Männer im höheren Dienst beschäftigt. In der Unterteilung wird deutlich, im Verwaltungsbereich liegt die Frauenquote bei lediglich 25 %, im medizinischen Bereich liegt die Männerquote lediglich bei 19%.



Beschäftigte im gehobenen nichttechnischen Dienst ab A12/EG11 (2012)

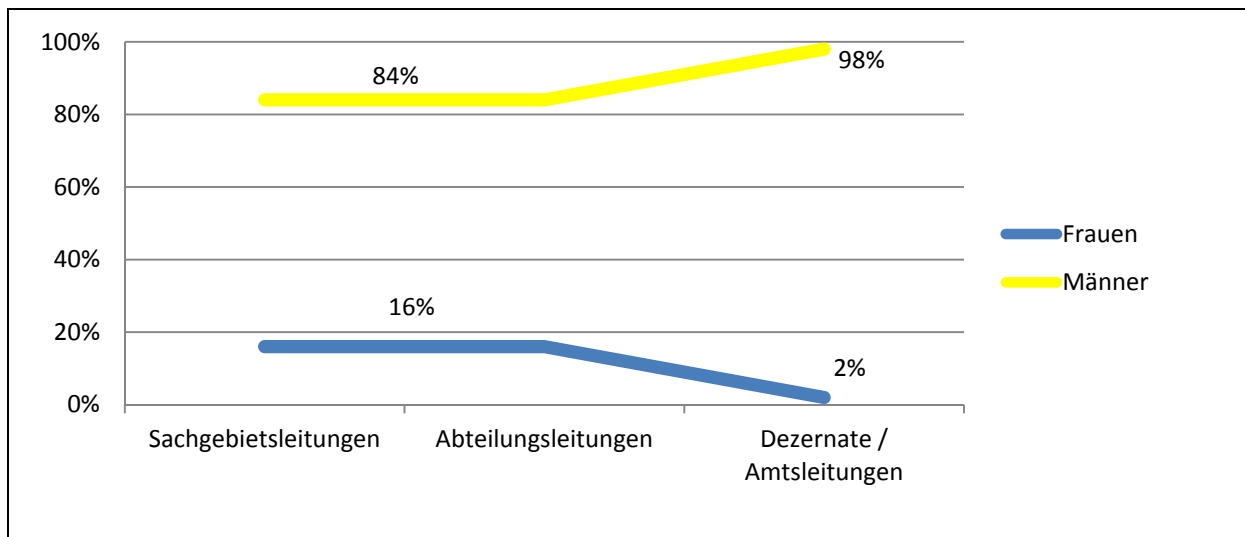
Vergütung / Besoldung	Frauen	in %	Männer	Gesamt
Besoldungsgruppe 9	16	59%	11	27
Entgeltgruppe 9	41	62%	25	66
Besoldungsgruppe 10	41	67%	20	61
Entgeltgruppe 10	14	41%	20	34
Entgeltgruppe 11	23	45%	28	51
Entgeltgruppe 11 (Sozialer Bereich)	17	81%	4	21
Entgeltgruppe 12 (Sozialer Bereich)	11	79%	3	14
Besoldungsgruppe 11	46	56%	36	82
Entgeltgruppe 12	19	37%	32	51
Besoldungsgruppe 12	14	35%	26	40
Besoldungsgruppe 13	4	21%	15	19
Gesamtergebnis	246	53%	220	466

Im oberen Bereich des gehobenen Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen sinkt die vorher oft hohe Frauenquote kontinuierlich ab. Im Folgenden wird dies zur Verdeutlichung in Prozentzahlen grafisch dargestellt.



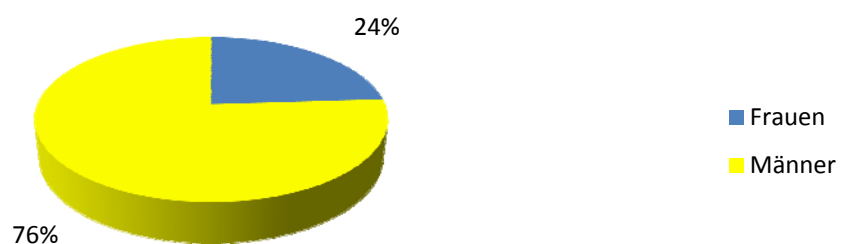


Führungspositionen (2012)



Wie in der Abbildung erkennbar, ist der Frauenanteil in Führungspositionen nach wie vor gering. In der Gruppe der Dezernenten und Amtsleitungen liegt er bei gerade mal 2%. Die Kreisverwaltung verfolgt weiterhin das Ziel, den Frauenanteil in den Führungspositionen 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 Befähigungsprofil der zu besetzenden Stelle. Mitarbeiter/innen mit geeigneten fachlichen und persönlichen Kompetenzen, denen es für Führungspositionen an Erfahrung fehlt, werden durch geeignete Personalförderungsmaßnahmen auf Führungsaufgaben vorbereitet. Dieses Ziel verfolgt auch das im Jahr 2011 gestartete Führungskräftenachwuchsprogramm, an dem zurzeit 56 Beschäftigte teilnehmen. Der Frauenanteil im Programm liegt bei über 60%.

Tätigkeitsfelder mit technischen oder juristischen Zugangsvoraussetzungen



Die Kreisverwaltung hat neben den verwaltenden Tätigkeiten eine Reihe von Organisationseinheiten, in denen Personen mit technischer oder juristischer Ausbildung beschäftigt werden. Diese Zugangsvoraussetzungen sind notwendig, um den Sachverstand für die jeweilige Aufgabenerfüllung mitzubringen, hier sind beispielsweise der „Bautechnische Dienst“, der „Elektrotechnische Dienst“, der „Feuerwehrtechnische Dienst“, der „Haustechnische Dienst“ oder der „Informationstechnische Dienst“ zu nennen. Einige Beschäftigte arbeiten als „Straßenwärter und -bauer“ im „Verkehrsbautechnischen Dienst“, im „Vermessungstechnischen Dienst“ oder im „Versorgungstechnischen Dienst“. Der Frauenanteil in diesen Bereichen liegt bei 24%, also nicht mal bei einem Drittel.



3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen

Stellen werden in der Regel hausintern ausgeschrieben. Von der generellen Verpflichtung zur Ausschreibung ausgenommen sind Dezernenten- und Amtsleitungsstellen. Die Besetzung von Amtsleitungsstellen ist grundsätzlich der Entscheidung des Landrates vorbehalten. Frauen mit gleicher Eignung und Befähigung sollen dabei bevorzugt werden. Weitere Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle (und dem Personalrat) zulässig, z.B. wenn Beschäftigte aus aufzulösenden Bereichen unterzubringen, Wiedereinsteiger/innen oder Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Kreisverwaltung beendet haben, zu übernehmen sind. In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil von weniger als 20 % soll gem. § 8 LGG in Absprache mit der Gleichstellungsstelle neben der internen auch eine externe Ausschreibung in Erwägung gezogen werden, um potenziell mehr Bewerberinnen zu erreichen. Der Text der Ausschreibung wird geschlechtsneutral formuliert und enthält bei Unterrepräsentanz von Frauen einen Hinweis auf den geltenden Frauenförderplan.

3.3 Nachwuchs fördern

Frauen sind bei gleicher Eignung bevorzugt zum Aufstieg zuzulassen und weibliche Nachwuchskräfte sind bevorzugt zu übernehmen. Kommt aus haushaltsrechtlichen Erwägungen die leistungsbezogene Auswahl (Prüfungsnote) im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung zum Tragen, ist die Gleichstellungsstelle einzubeziehen. Die Kreisverwaltung bildet junge Leute als Beamte und Beamtinnen im Verwaltungsdienst, als Verwaltungsfachangestellte, als Fachinformatiker(innen) und als Lebensmittelkontrolleure aus.

Jahr 2012	Frauen	Männer
Ausbildungsberufe im Verwaltungsbereich	19	13
Ausbildungsberufe im technischen / chemischen Bereich		
Lebensmittelkontrolleure	0	2
Fachinformatiker	0	1

Zurzeit werden keine Frauen in technischen oder chemischen Ausbildungsberufen ausgebildet.

3.4 Frauen in Führungspositionen bringen

- Teilbarkeit von Vollzeitstellen, auch in Führungspositionen, macht diese für Beschäftigte mit Familienpflichten attraktiver
- Frauen gezielt motivieren
- Stellenbesetzungen, Abordnungen und Umsetzungen

Alle Stellen sind auch als Teilzeitstellen anzubieten, für Leitungsfunktionen wird dies im Einzelfall geprüft. 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 bei Bedarf zu beteiligen. In die Stellenausschreibung ist in jedem Fall ein Hinweis einzufügen, ob und mit welchen Einschränkungen, die Stelle teilbar oder teilzeitfähig ist. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Arbeitsplatzteilung ist regelmäßig, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.

Gemäß §§ 6 und 7 LGG sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. auf höherwertige Stellen umzusetzen. 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. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist durch das Haupt- und Personalamt zu prüfen, ob in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist.

Der für die Auswahl von Bewerber/innen zuständige Kreis von Beschäftigten soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Zur Qualifikation gehören neben der fachlichen Kompetenz auch soziale Kompetenzen. Insbesondere wenn diese im Befähigungsprofil genannt werden, ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend gewertet werden kann. Zu den Qualifikationen von Leitungs- und Führungskräften gehören auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie der Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



g) Ausblick und Prognose

Die Unterrepräsentanz von Frauen beim Kreis Mettmann ist in erster Linie auf der Führungsebene sowie im Verwaltungsdienst ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 zu finden. Der vorliegende Frauenförderplan zielt darauf ab, dieser Unterrepräsentanz entgegenzuwirken. Die Prognose soll den Handlungsspielraum aufzeigen, um diese Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen. Die Prognose zeigt entsprechende Stellen, die planbar während der Laufzeit des Frauenförderplanes (sowie kurz davor) frei werden. Berücksichtigt werden dabei Austritte aus Altersgründen, Altersteilzeit, vorzeitige Pensionierung und sonstige absehbare Gründe.

Jahr	Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Insgesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
2011	5	4	1	0	10
2012	6	3	0	0	9
2013	6	3	2	0	11
2014	5	3	4	2	14
2015	2	0	1	0	3
	24	13	8	2	47

Es zeichnet sich ab, dass im Zeitraum Mitte 2011 bis 2015 in den vorgenannten Bereichen planbar 37 Stellen des gehobenen Dienstes und 10 Stellen des höheren Dienstes frei werden. Von diesen Stellen sind aktuell im gehobenen Dienst ca. 50% und im Höheren Dienst 25% der Stellen mit Frauen besetzt, so dass hier ein gewisser Spielraum zur Erhöhung der Frauenquote besteht. Es zeigt aber auch, dass der Frauenanteil nicht kurzfristig durch Stellenbesetzungen allein erhöht werden kann. Durch Umstrukturierungen und Stelleneinsparungen, können sich die Vakanzen reduzieren. Andererseits könnte sich die Anzahl der zu besetzenden Positionen durch Kündigungen, Versetzungen, Schaffung neuer Stellen usw. jedoch auch erhöhen. Nur ein ganzheitliches Konzept mit allen Maßnahmen, die im Frauenförderplan aufgeführt sind kann langfristige Erfolge verzeichnen.

Nach Ende der Geltungsdauer des Frauenförderplans 2009–2012 wird ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erstellt. Der Frauenförderplan ist unter Beachtung der Vorgaben des § 5a Abs. 6 LGG fortzuschreiben. Der Frauenförderplan wird allen Beschäftigten und insbesondere den Führungskräften zur Verfügung gestellt und im Intranet und Internet veröffentlicht.

Dieser Frauenförderplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages vom 04.10.2012 in Kraft. Die Gültigkeit beträgt drei Jahre.

Mettmann, den

Thomas Hendele
Landrat

Sandra Leu
Gleichstellungsbeauftragte



Der Landrat
Gleichstellungsstelle
Düsseldorfer Str. 26, 40822 Mettmann
gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de
www.kreis-mettmann.de