

Umsetzungsbericht

des Frauenförderplans der
Kreisverwaltung Mettmann

für die Jahre
von 2009 bis 2012





Inhaltsverzeichnis:

1. Einführung.....	3
2. Umsetzung des Frauenförderplans.....	3
A. Berufliche Gleichstellung	3
Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren	4
Aufstiegsmöglichkeiten	4
Ausbildung.....	4
Fortbildung	4
Führungskräftenachwuchs	5
Übernahme besonderer Aufgaben.....	5
Besetzung von Gremien	5
B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege	5
C. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen im Berichtszeitraum	6
D. Ausblick für den neuen Berichtszeitraum	7
3. Statistischer Überblick im Vergleich von 2009 zu 2012	7
A. Beamtinnen und Beamte zum 31.12.2011	8
B. Tariflich Beschäftigte zum 31.12.2011	8
C. Funktionsebenen zum 31.12.2011	9



1. Einführung

Dieser Umsetzungsbericht wurde entsprechend der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) erstellt. Diese sehen vor, regelmäßig mit einem Erfahrungsbericht die Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplanes darzustellen und die aktuelle Struktur der Beschäftigten in Zahlen stichtagsbezogen abzubilden.

Der Bericht ist laut LGG sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Förderplanes (Ablauf im September 2012) zu erstellen und ermöglicht somit aktuell den Rückblick und Rückschluss auf die Entwicklung, welche die Frauenbeschäftigung in der Verwaltung nimmt.

Der nun vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum des letzten Frauenförderplanes von September 2009 bis September 2012. Die dafür ausgewerteten Zahlen untermauern im Wesentlichen auch die Aussagen und Schwerpunkte, die im neuen Frauenförderplan der Kreisverwaltung aufgegriffen werden. Viele Maßnahmen des abgelaufenen Förderplans bis 2012 sind umgesetzt, andere Ziele werden auch kurzfristig nicht erreichbar sein. So wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in der Gleichstellungsarbeit bereits umfassende Maßnahmen auf den Weg gebracht. Hier gilt es besonders, nicht nachzulassen, dem guten Ruf des Kreises als attraktiver Arbeitgeber nachzukommen und die praktische Umsetzung dieser Maßnahmen in verlässliche Strukturen einzupassen.

Wie ermöglichen wir Frauen vermehrt den Zutritt in Führungspositionen? Diese Frage wird gesellschaftlich immer wieder diskutiert und ist auch in der Kreisverwaltung eine wichtige, noch ungelöste Fragestellung und Herausforderung für kommende Arbeitsjahre: Die Mitarbeiterinnen sind gut ausgebildet und qualifiziert, und in Zukunft vermehrt gefordert, Führungsverantwortung zu übernehmen. Dass es sich lohnt, in Frauenförderung zu investieren, ist in Verwaltung und politischen Gremien unumstritten.

Es gibt einige Ansatzpunkte um die Frauenförderung innerhalb der Kreisverwaltung Mettmann weiterzuentwickeln. Und es gibt nicht wegzudenkende Motivatoren hierfür, die sich aus dem Zahlenteil des Berichtes klar ablesen lassen: Nach wie vor sind deutlich mehr Frauen als Männer bei der Kreisverwaltung Mettmann beschäftigt. Ihr Anteil steigt auch aufgrund der vielen guten weiblichen Nachwuchskräfte immer weiter an. Für die Zukunftsplanung des Kreises – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – ist es also von großer Bedeutung, diese erhebliche Personalressource zu entwickeln und bestmöglich zu nutzen.

Geltungsbereich: Der Frauenförderplan galt im Berichtszeitraum sowohl für den Kreis Mettmann als auch für den Eigenbetrieb ME-BIT (heute: Amt 16) und für die kreisangehörigen Beschäftigten der ARGE ME-Aktiv (heute: Jobcenter).

2. Umsetzung des Frauenförderplans

A. Berufliche Gleichstellung

Schon zu Beginn des Berichtszeitraumes war in diesem Handlungsfeld bereits viel erreicht. Die berufliche Karriere von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden aktiv durch die Verwaltung unterstützt. Keine Frau ist aufgrund ihres Geschlechts bei Aus- und Fortbildungen benachteiligt.

Das Bemühen, Frauen in gehobene Führungspositionen zu bringen, war im Berichtszeitraum erkennbar, wenn auch nicht immer erfolgreich. Die im LGG verankerte gesetzliche Forderung, den Frauenanteil in allen Gehaltsgruppen und Führungsebenen auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen, konnte die Verwaltung im Berichtszeitraum (wie auch im vorhergehenden Bericht) nicht erfüllen. Bei den Auswahlentscheidungen für Beförderungen ist aber kein Fall bekannt, wonach Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt wurden.



Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren

Generell wurden alle freien, frei werdenden und neu eingerichteten Stellen intern ausgeschrieben. Interne und externe Stellenausschreibungen wurden grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert; bei weiblicher Unterrepräsentanz erfolgte dabei ein Hinweis auf den Frauenförderplan. Externe Ausschreibungen nur aus Gründen der bestehenden Unterrepräsentanz haben (nach Abwägung) nicht stattgefunden.

Freie Positionen in der Amtsleitung wurden trotz gravierender weiblicher Unterrepräsentanz mit Männern besetzt, obwohl es verstärkte Bemühungen der Verwaltung gab, für diese Positionen Frauen zu gewinnen. In einem Fall musste zur Stellenbesetzung auf einen Personaldienstleister zurückgegriffen werden um eine solche Position zu besetzen. Auch in diesem Verfahren waren Frauen unter den Bewerberinnen. Es ist aber festzustellen, dass die Besetzung von Amtsleitungen mit externen Bewerbern oder Bewerberinnen sich schwierig gestaltet und kaum Raum für eine paritätische Einladung von Kandidatinnen und Kandidaten gibt.

Die Forderung des Frauenförderplans, dass in solchen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen sind, konnte aufgrund der Bewerberlage mehrfach nicht eingehalten werden. In den technischen und juristischen Berufen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Die Möglichkeit der Stellenteilbarkeit wurde immer geprüft und wenn möglich angeboten, oftmals aber nur, wenn die Bewerberinnen und Bewerber die Arbeitszeit ganztägig abdecken können. Selten war das für die Personalauswahl zuständige Gremium geschlechtsparitätisch besetzt, was in der funktionalen Bestellung der Mitglieder liegt.

Aufstiegsmöglichkeiten

Den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst absolvierten bzw. absolvieren in den Jahren 2009 bis 2012 vier Frauen und drei Männer. Im selben Zeitraum haben sechs Frauen und vier Männer den Angestelltenlehrgang II abgeschlossen bzw. begonnen. Sieben Frauen und kein Mann haben den Angestelltenlehrgang I erfolgreich beendet.

Ausbildung

In den Jahren 2009 bis 2012 wurden insgesamt 35 weibliche und 16 männliche Nachwuchskräfte eingestellt. Dies entspricht der Wahrnehmung, dass die Frauen im Nachwuchsbereich deutlich aufholen und in den Einstellungstests und Gesprächen im Durchschnitt bessere Eindrücke vermitteln. Zielrichtung der Verwaltung ist aber dennoch, im Rahmen der Bestenauslese jungen Männern und Frauen eine Einstellungschance zu geben, um die Chancen der Heterogenität der Mitarbeiterschaft auszuschöpfen.

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 Teilnahme zu erleichtern.

Im Berichtszeitraum wurden von der Gleichstellungsstelle spezielle Seminare und Fortbildungen für weibliche Beschäftigte angeboten. Dabei ging es um Führungsqualifizierung oder Stimm- und Kommunikationstraining. Ein Vortrag zu Rechtsthemen mit frauenspezifischem Bezug, dem Unterhaltsrecht, wurde durchgeführt.



Führungskräftenachwuchs

Zu Beginn des Berichtszeitraums wurde eine spezielle Nachwuchsqualifizierung für angehende Führungskräfte durchgeführt. Hieran nehmen zurzeit 56 Beschäftigte teil, davon über 60 Prozent Frauen.

Übernahme besonderer Aufgaben

In der Kreisverwaltung waren von 2009 bis 2012 27 Frauen und 27 Männer zu Ausbildungsbeauftragten bestellt.

Als stellvertretende Leiterin für die Regionalagentur Düsseldorf / Kreis Mettmann wurde erneut eine Frau befristet abgeordnet.

Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung wurden als Referentinnen bei externen Veranstaltungen verpflichtet. Bei hausinternen Veranstaltungen wurden auch externe Referentinnen eingesetzt.

Besetzung von Gremien

Durch die funktionsbezogene Besetzung von Gremien ließ sich der Grundsatz der geschlechtsparitätischen Besetzung nicht immer erfüllen. Diese Vorgabe des LGG ist praktisch schwer umzusetzen.

B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege

Im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten im Berichtszeitraum alle Wünsche auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt werden. Dabei kamen die unterschiedlichsten Modelle zum Tragen: von der geringfügigen Beschäftigung über die klassische Halbtags-tätigkeit und Arbeiten nur an bestimmten Tagen bis hin zu geringfügigen Arbeitszeitreduzierungen.

Eine Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt in vielen Fällen auch zur Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und der gleichzeitigen Pflegesituation von Angehörigen. Ein explizites Konzept hierzu gibt es aber bislang nicht.

Festzustellen ist, je besser die Kommunikation im Arbeitsgebiet ist und je offener und frühzeitiger Veränderungsbedarf und Probleme angesprochen werden, desto befriedigender ist die Lösung am Ende für alle Beteiligten.

Zum 31.12.2011 befanden sich 103 Beschäftigte in einer Freistellung / Beurlaubung. Hierunter fallen sowohl Elternzeit, als auch Freistellungen wegen Altersteilzeit und Beurlaubung aus familiären und sonstigen Gründen. Der Anteil der Frauen an diesem Personenkreis betrug 72,8 Prozent. Die Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung und damit auch die eventuell auftretenden Probleme sind nach wie vor frauengeprägt.

Für die Verwaltung gilt es, den Kontakt zu beurlaubten Beschäftigten 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. Die Mütter kommen aus der Elternzeit immer früher zurück, was für die Einbindung und Weiter-/ Wiederverwendung ihrer Arbeitskraft große Chancen bietet.

Bei Freiwerden einer Stelle wird grundsätzlich geprüft, ob die Stelle teilbar ist, das heißt, mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden kann. Manchmal ist eine Teilung nicht möglich, weil in einzelnen Bereichen bereits viele Teilzeitkräfte arbeiten. Oftmals ist eine Teilung nur möglich, wenn die Arbeitszeiten auf den ganzen Tag verteilt werden. Hierbei ist es grundsätzlich und nachvollziehbar schwierig, Teilzeitbeschäftigte zu finden, die bereit sind, am Nachmittag zu arbeiten.



Aber auch in den Fällen, in denen eine Teilung der Arbeitszeit grundsätzlich möglich ist, finden sich meist nicht genügend Bewerberinnen. Nur in wenigen Fällen konnten Stellen mit zwei Teilzeitbeschäftigten besetzt werden.

Das Belegungsrecht für Kinder von Beschäftigten der Kreisverwaltung im AWO-Kindergarten an der Düsseldorfer Straße in Mettmann wurde erhalten. Rechtzeitig angemeldete Belegungswünsche wurden bisher stets realisiert.

Auch im Berichtszeitraum sind Beurlaubte frühzeitig aus der Elternzeit 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.

Einführung und Ausbau der Teleheimarbeitsplätze führt zu großen Verbesserungen in vielen Verwaltungsbereichen in Punkto Vereinbarkeit Beruf und Familie / Pflege. Zum Stichtag 31.11.2011 wurden bereits 30 Teleheimarbeitsplätze realisiert. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass es vereinzelt Bereiche gibt, in denen diese Möglichkeiten aus arbeitstechnischen Gründen nicht bestehen.

In allen Bereichen sorgen die etablierten und flexiblen Arbeitszeiten der „Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit“ (DV FAZ) für eine gesteigerte Motivation der Beschäftigten. Sie können ihre Arbeitszeit – soweit dienstlich vereinbar – individuell gestalten. Für viele Mütter und Väter ist wichtig, dass sie ihre individuelle Arbeitszeit ihrer familiären Situation anpassen können und bei Bedarf außerhalb der geregelten Pausen Auszeiten nehmen können.

C. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen im Berichtszeitraum

Die Gleichstellungsstelle war in alle organisatorischen Prozesse zum Umbau und zur Modernisierung der Kreisverwaltung eingebunden.

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

Neu eingeführt wurden regelmäßige dezernatsweite Führungskräfte dienstbesprechungen des Landrates, die Gelegenheit zum unmittelbaren Austausch bieten. Hieran hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen.

Vom Haupt- und Personalamt wurde ein Konzept „MEin attraktiver Arbeitgeber“ herausgegeben, in dem u.a. auch viele Maßnahmen der Frauenförderung zusammengestellt werden. Hieran war die Gleichstellungsstelle ebenfalls beteiligt.

Da die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten vom 17.05.2010 bis 01.02.2011 nicht besetzt war, konnten einige Maßnahmen und Projekte, besonders solche mit Außenwirkung, nicht umgesetzt werden. Durch die hausinterne Stellvertretung wurden die Aufgaben im internen Bereich weiterhin wahrgenommen, aber auch hier wurden z.B. weniger Seminare für Frauen angeboten.

Nach Auflösung der Fachstelle Frau und Beruf wurde das in der Gleichstellungsstelle angesiedelte Aufgabenspektrum verändert, einige Aufgaben werden nun von Amt 80 im Rahmen der Wirtschaftsförderung wahrgenommen. Nach dem Weggang der bisherigen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist die Gleichstellungsstelle personell von einer Stelle auf eine halbe Stelle reduziert worden.



D. Ausblick für den neuen Berichtszeitraum

Weiterhin ist nicht auszuschließen, dass Konflikte entstehen, wenn Wünsche von Beurlaubten auf vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit oder von Teilzeitkräften auf Stundenaufstockung entstehen. Im Berichtszeitraum konnte diesen Wünschen weitestgehend entsprochen werden. Auch in Zukunft sollte diese mitarbeiterorientierte Vorgehensweise nach Möglichkeit trotz Budgetierung eingehalten werden.

Die Finanzierung von frauenspezifischen Qualifizierungen konnte erhalten bleiben.

Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen zu gewinnen, ist in Zeiten beginnenden Fachkräftemangels immer wichtiger. Hierzu sollte verstärkt auf die bestehenden Mitarbeiterinnen gesetzt werden. Hier liegt noch Aktivierungspotenzial. Gerade beim Nachrücken von Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung und bei der Realisierung von geteilten Führungsstellen ist weiterhin eine gewisse Stagnation festzustellen. Vermehrt Frauen den Weg in die Führungspositionen zu ebnet, ist eine Herausforderung für die Zukunft.

3. Statistischer Überblick im Vergleich von 2009 zu 2012

Um die Vergleichbarkeit der Personalsituation darzulegen, werden in den folgenden Tabellen zunächst die absoluten Gesamtzahlen der Personalstatistiken zu Beginn der Jahre 2009 und 2012 gegenübergestellt. In den Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG ist der Erhebungstichtag auf den 31.12.2011 festgelegt, also das letzte komplette Geltungsjahr des laufenden Frauenförderplans. In den Gesamtzahlen ist kaum Veränderung sichtbar, die Zeiträume sind daher gut vergleichbar, es hat kein vermehrter Personalabbau- oder aufbau stattgefunden.

Beschäftigte gesamt (ohne Ausbildungsverhältnisse)

Beginn des Jahres 2009:	1250 Beschäftigte	davon 793 Frauen	63,4 Prozent Frauenanteil
Beginn des Jahres 2012:	1289 Beschäftigte	davon 827 Frauen	64,2 Prozent Frauenanteil

Insgesamt stieg die Zahl der beschäftigten Frauen um 34 Mitarbeiterinnen, das ist ein Plus von 0,8 Prozent. In der Kreisverwaltung sind also deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt, was auch der allgemeinen Verteilung in öffentlichen Verwaltungen entspricht.

Beamtinnen und Beamte gesamt

Beginn des Jahres 2009:	364 Beschäftigte	davon 186 Frauen	51,1 Prozent Frauenanteil
Beginn des Jahres 2012:	411 Beschäftigte	davon 224 Frauen	54,5 Prozent Frauenanteil

Bei den Beamtinnen stieg die Anzahl im Berichtszeitraum um 38 Frauen. Der Frauenanteil stieg damit um 3,4 Prozent.

Tariflich Beschäftigte insgesamt

Beginn des Jahres 2009:	886 Beschäftigte	davon 607 Frauen	68,5 Prozent Frauenanteil
Beginn des Jahres 2012:	878 Beschäftigte	davon 603 Frauen	68,7 Prozent Frauenanteil

Im Tarifbereich waren vier Frauen weniger beschäftigt als zu Beginn des Jahres 2009. Der Anteil liegt bei immer noch hohen 68,7 Prozent.


A. Beamtinnen und Beamte zum 31.12.2011

	Gesamtbeschäftigte			Teilzeit			Vollzeit			Freistellungen		
	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent
B-Besoldung	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
A 13-16	34	8	19,05	0	3	100	30	5	14,29	4	0	0
A 13	15	9	37,5	0	2	100	13	7	35	2	0	0
A 12	26	14	35	0	2	100	23	11	32,4	3	1	25
A 11	36	46	56,1	2	15	88,2	32	29	47,5	2	2	50
A 10	20	43	68,3	3	21	87,5	17	15	46,9	0	7	100
A 9	18	28	60,9	0	2	100	18	25	58,1	0	1	100
A 9S+Z	1	2	66,7	0	1	100	1	1	50	0	0	0
A 9S	12	15	55,6	0	7	100	11	6	35,3	1	2	66,7
A 8	14	32	69,6	0	21	100	14	10	41,7	0	1	100
A 7	2	6	75,0	0	4	100	2	2	50	0	0	0
A 6	6	21	77,8	0	3	100	6	16	72,7	0	2	100
Gesamt	187	224	54,5	5	81	94,2	170	127	42,8	12	16	57,1

In der B-Besoldung gab es, obwohl auf dieser Ebene vertreten, keine Frau, da eine vergleichbare Vergütung nach Tarifrecht erfolgt (s. auch Anmerkungen zu den Funktionsebenen Punkt C.).

Im höheren Dienst (A 13-A16) lag der Frauenanteil bei 19,05 Prozent.

Eine Teilzeitbeschäftigung wurde fast nur von Frauen in Anspruch genommen, je nach Besoldung zwischen 87 und 100 Prozent.

Der Frauenanteil im mittleren Dienst und im gehobenen Dienst bis A 11 lag über 50 Prozent. Der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter findet sich nicht in gleichem Maße in den höheren Besoldungsgruppen wieder.

B. Tariflich Beschäftigte zum 31.12.2011

	Gesamt			Teilzeit			Vollzeit			Freistellungen		
	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent
ab EG 13	19	34	64,2	3	22	88	16	9	36	0	3	100
EG 9-EG 12	113	133	54,07	7	37	84,09	96	90	48,39	10	6	37,50
EG 9, L, A	33	74	69,16	2	27	93,10	30	39	56,52	1	8	88,89
EG 8	37	128	77,58	6	27	81,82	30	86	74,14	1	15	93,75
EG 7, 7A	3	9	75	1	4	80	2	4	66,67	0	1	100
EG 6	60	166	73,45	5	70	93,33	53	74	58,27	3	21	87,50
EG 1-5	10	59	85,51	1	33	97,06	8	21	72,41	1	5	83,33
Gesamt	275	603	68,68	25	220	89,80	235	323	57,89	16	59	78,67

In den unteren Entgeltgruppen eins bis fünf waren überwiegend Frauen beschäftigt.



Auch im Tarifbereich waren die teilzeitarbeitenden Beschäftigten mit 80 bis 97 Prozent zum Großteil weiblich.

Die Frauenquote ist hier nicht wie im Beamtenbereich mit steigender Entgeltgruppe stetig absinkend, was u.a. am hohen Anteil (zahn- und tier-) medizinischer sowie chemischer Berufe liegt. Hier gibt es viele Frauen in höheren Tarifgruppen.

Im Verwaltungsbereich mit höherer Eingruppierung (EG 9-12) lag die Quote im Berichtszeitraum bei 54,07 Prozent.

C. Funktionsebenen zum 31.12.2011

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Gesamt	148	99	49	33,1 Prozent
Dezernentinnen und Dezernenten	4	3	1	25 Prozent
Amtsleiterinnen und Amtsleiter	16	15	1	6,3 Prozent
Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter	55	39	16	29,1 Prozent
Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter	51	34	17	33,3 Prozent
Teamleiterinnen und Teamleiter	16	8	8	50 Prozent
Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter	6	0	6	100 Prozent

Die Betrachtung der Funktionsebenen hebt die vorangegangene Unterscheidung zwischen Beamtenbesoldung und Tarifentlohnung wieder auf. Die höchste Funktionsebene (Dezernatsleitung) ist daher auch nicht mehr rein männlich besetzt, die Leitung eines Dezernates erhielt bereits im Jahr 2008 eine Frau.

In den Einrichtungen des Kreises wie etwa den heilpädagogischen Kindertagesstätten waren im Berichtszeitraum 100 Prozent der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt.

In der Verwaltung liegt die Frauenquote oberhalb der Sachgebietsleitungen immerhin noch bei ungefähr 30 Prozent. Dabei handelt es sich dabei teilweise um von Frauen besetzte Fachfunktionen, etwa Ärztinnen im Gesundheitsamt. Im Bereich der Amtsleitungen und Dezernenten war jeweils genau eine Stelle mit einer Frau besetzt.



Der Landrat

Gleichstellungsstelle

Düsseldorfer Str. 26, 40822 Mettmann

gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

www.kreis-mettmann.de