



Frauenförderplan

der Kreisverwaltung Mettmann

2015 – 2018





Inhalt	
a) Frauenförderung in der Kreisverwaltung Mettmann	Seite 4
b) Gesetzliche Grundlagen	Seite 5
c) Geltungsbereich	Seite 5
d) Weitere Publikationen des Kreises	Seite 5
e) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 6
f) Beschreibung der gegenwärtigen Situation	Seite 6
g) Maßnahmen und Detailinformationen	Seite 13
Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung	Seite 13
1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen	
1.2 Geschlechtergerechtigkeit und Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips	
1.3 Förderung eines guten Arbeitsklimas	
Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 16
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	Seite 19
3.1 Definition der Bereiche	
3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen	
3.3 Nachwuchs fördern	
3.4 Frauen in Führungspositionen bringen	
h) Ausblick und Prognose	Seite 21



a) Frauenförderung in der Kreisverwaltung Mettmann

Viel ist erreicht, manches ist auf gutem Weg, einiges ist noch zu tun!

Viel ist erreicht ...

Die Frauenförderung ist seit vielen Jahren ein selbstverständliches Anliegen von Kreistag und Kreisverwaltung. Die bereits gelebte Verwaltungspraxis zielt darauf, bestmöglich die Potentiale zu nutzen, die in einer chancengleichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern liegen. Der hier vorliegende Frauenförderplan für die Jahre 2015 – 2018 ist bereits der sechste seit den 1990er Jahren. Rückblickend ist festzustellen, dass der Handlungsbedarf im Laufe der Jahre geringer geworden ist, da viele Ziele aus den vergangenen Frauenförderplänen bereits verwirklicht werden konnten. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wird im öffentlichen Dienst, und daher auch bei der Kreisverwaltung, stringend umgesetzt.

Durch die Einführung der flexiblen Arbeitszeit, die Schaffung der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und der Tele(heim)arbeit sowie die selbstverständliche Einbindung der Gleichstellungsstelle in viele relevante Entscheidungen wurde zielstrebig und konsequent die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Dadurch konnte sich die Kreisverwaltung als moderner, zukunftsorientierter und familienfreundlicher Arbeitgeber etablieren.

Manches ist auf gutem Weg ...

Die vermehrte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungsverfahren und die gezielte Beförderung von Frauen vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst werden sich langfristig im Stellenplan niederschlagen. Noch sind die Auswirkungen nicht in allen Bereichen spürbar. Hier braucht es Geduld, da es oft mehrere Jahre dauert, bis Maßnahmen greifen können und Änderungen wirksam werden.

Einiges ist noch zu tun ...

Auch wenn sich bereits deutliche Fortschritte im Bereich der Gleichstellung zeigen, so ist doch nach wie vor der Anteil der Frauen in höheren und in leitenden Positionen zu gering. Die Kreisverwaltung steht vor der Herausforderung, den Frauen alle Chancen zu eröffnen, um sich weiter zu qualifizieren und Führungsaufgaben zu übernehmen. Es gilt, moderne und zukunftsfähige Führungsebenen zu schaffen. Zudem sollen auch Männer motiviert werden, Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitbeschäftigung oder Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Hierdurch kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gestärkt und Verantwortung der Männer in der Familie gefördert werden, was langfristig der nächsten Generation zu Gute kommt.

Durch die sich ständig ändernden gesellschaftlichen Strukturen und gesetzlichen Regelungen ist auch die Gleichstellung von Männern und Frauen ein laufender Prozess, der stets den aktuellen Gegebenheiten anzupassen ist und nicht im derzeitigen Status verharren darf.

Gerade auch durch den demographischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel kann nicht auf die Kompetenz und Motivation von Frauen verzichtet werden.

Der Kreistag und die Verwaltung werden weiter zielstrebig und konsequent an der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren und leitenden Positionen arbeiten. Eine wirkungsvolle Frauenförderung ist für die Zukunft der Verwaltung unverzichtbar und bringt viele vorteilhafte Entwicklungen mit sich. Motivierte, in ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Identifikation mit der Kreisverwaltung gestärkte Beschäftigte sind unverzichtbar, um die zukünftigen Herausforderungen annehmen und bewältigen zu können.



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, der Gemeindeordnung 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. Für die Beschäftigten des Jobcenters ME-aktiv haben 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, frauenfördernder 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. Außerdem steht die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung als Ansprechpartnerin für Fragen zum Frauenförderplan, für Anregungen etc. 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

Gleichstellungsbeauftragte:

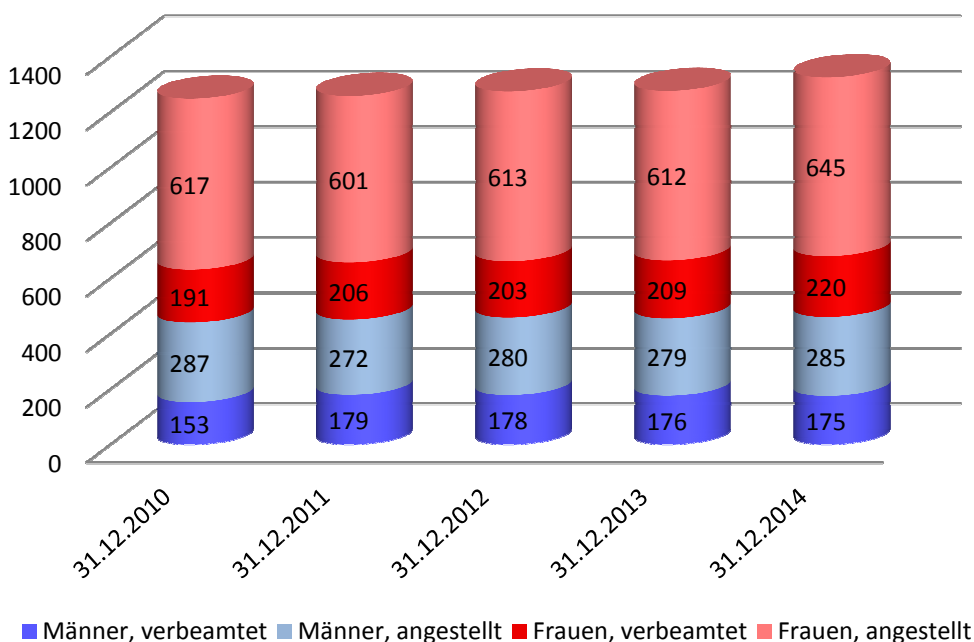
Geertje Jeschke
 Zimmer 1.514
 Tel.: 02104 99-1023
 E-Mail: gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

Stellvertreterinnen:

- Sandra Leu
 Tel.: 02104 99-1145
- Silvia Leukel-Eckel
 Tel.: 02104 99-1222

f) Beschreibung der gegenwärtigen Situation

Gesamtzahl der Beschäftigten

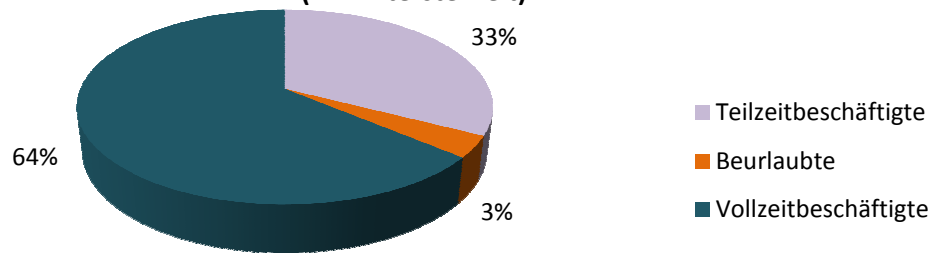




Derzeit sind bei der Kreisverwaltung Mettmann 1325 Beamte und Angestellte beschäftigt, das sind 77 Personen mehr als im Jahr 2010. Die Beschäftigtenzahl ist seit 2010 kontinuierlich leicht angestiegen, der prozentuale Anteil an Männern und Frauen ist in diesem Zeitraum in etwa gleich geblieben. So sind seit Jahren ca. 65 % der Beschäftigten weiblich und ca. 35 % männlich.

Dass in der Kreisverwaltung mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, entspricht dem allgemeinen Beschäftigungsbild in öffentlichen Verwaltungen.

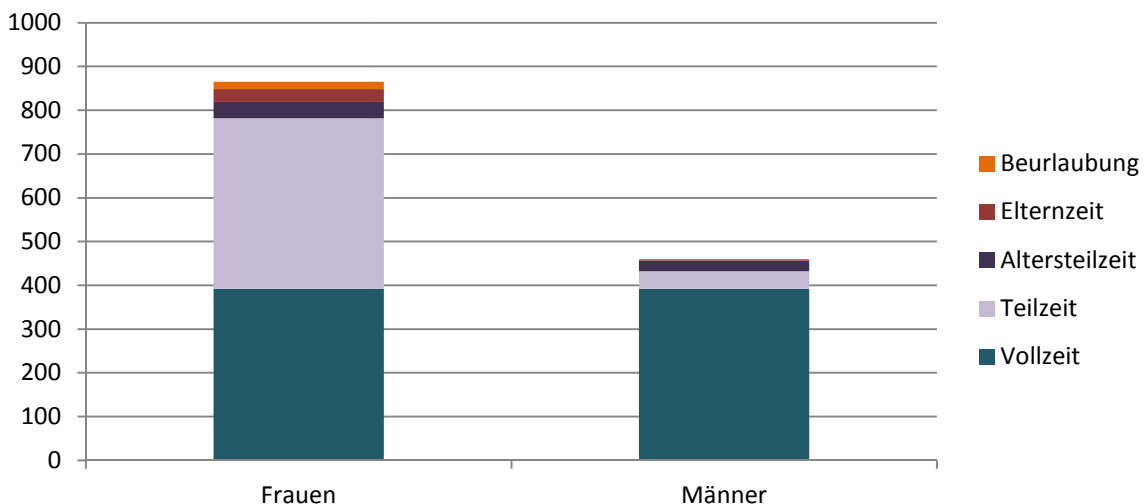
Teilzeitbeschäftigung in der Kreisverwaltung Mettmann (ink. Altersteilzeit)



Von den 1325 Beschäftigten arbeiten 430 Personen, das sind ca. 33 %, in Teilzeit. Hiervon sind 56 Beschäftigte männlich, was einem Anteil von 12,9 % an den Teilzeitbeschäftigten entspricht.

Die nachfolgende Grafik zeigt die absoluten Zahlen der weiblichen und männlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle.

Zahl der Beschäftigten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle

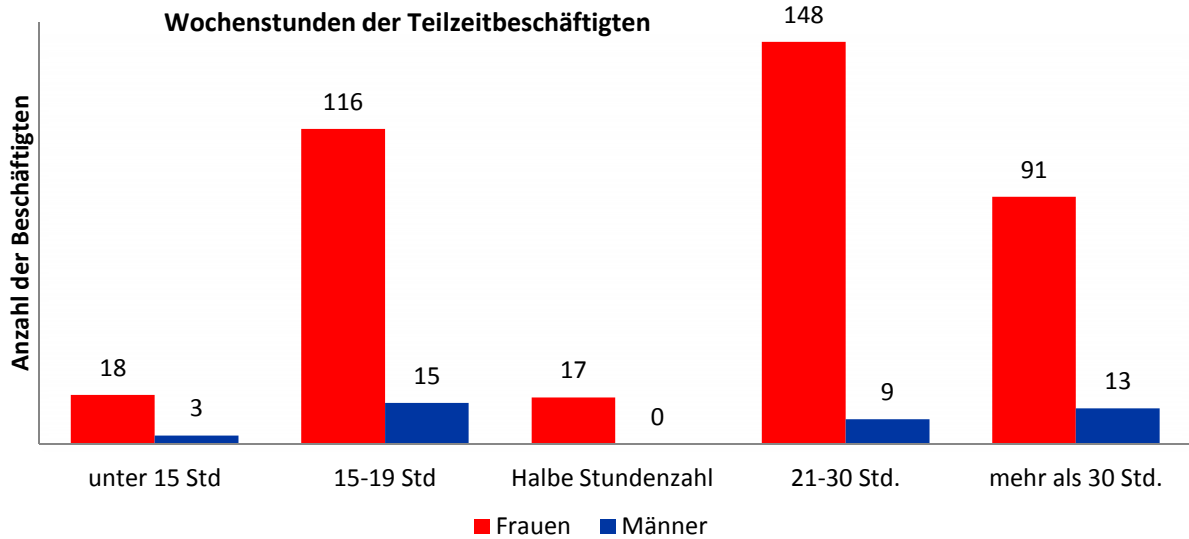


	Vollzeit	Teilzeit	Altersteilzeit	Elternzeit	Beurlaubung
Frauen	392	390	37	29	17
Männer	392	40	24	2	2

An dieser Darstellung wird deutlich, dass die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer nach wie vor sehr gering ist. Die Gründe hierfür sind sicherlich vielschichtig und sollten noch evaluiert werden. Zukünftig sollen auch verstärkt Männer ermutigt werden, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen. Auch hierdurch kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich gestärkt werden.

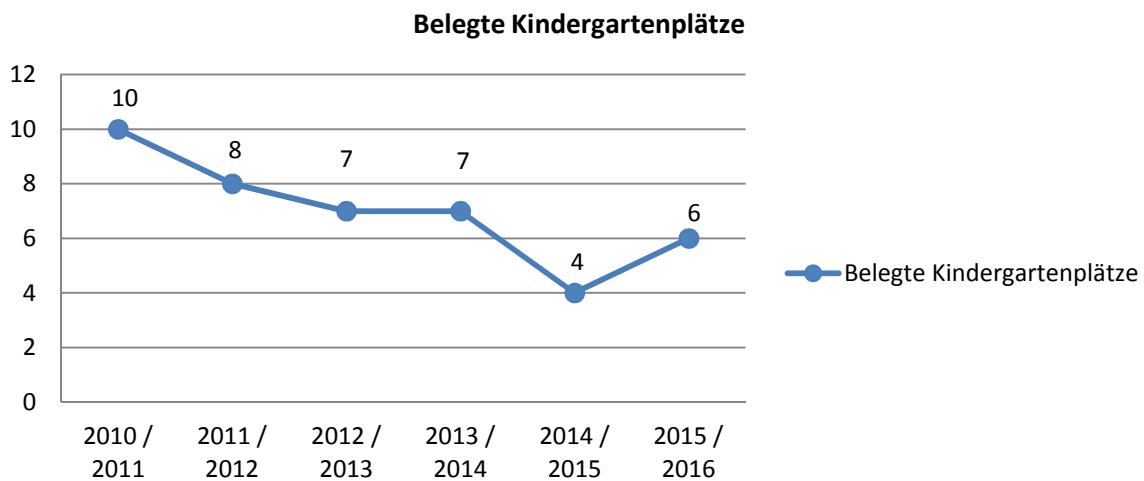


Betrachtet man die Art der Teilzeitbeschäftigung differenziert, so nimmt ein Teil der männlichen Teilzeitbeschäftigten Altersteilzeit in Anspruch. Die Beweggründe zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit liegen selten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vereinzelt Betreuung von Enkelkindern oder Partnerinnen). In der folgenden Grafik findet sich daher nur die Auflistung von Teilzeitverhältnissen ohne Altersteilzeit.



Betriebskindergarten

Der Kinderbetreuung kommt beim Wiedereinstieg und in der Planung der Familienphase ebenfalls eine zentrale Bedeutung zu. Der Kreis hat für Kinder von Beschäftigten im AWO-Kindergarten an der Düsseldorfer Straße ein Belegungsrecht von 20 Plätzen. Es besteht eine Wahlmöglichkeit bzgl. des Betreuungsumfangs in Höhe von 25 – 45 Stunden / Woche.



Ansprechpartnerin bei der Kreisverwaltung für die Belegung der Kindergartenplätze:
 Annette Surowy
 Abteilung 10-2, Zi. 1.404
 Tel. 02104 - 991221
 E-Mail: annette.surowy@kreis-mettmann.de



Telearbeit

Alternativ zur Teilzeitbeschäftigung eröffnet der Kreis Mettmann seinen Beschäftigten die Möglichkeit der Telearbeit.

Für Telearbeit gilt:

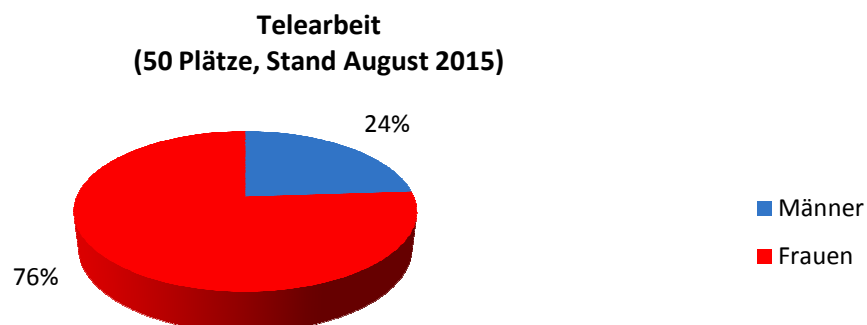
- Die Dienstvereinbarung Teleheimarbeit wurde am 21.12.2010 in Kraft gesetzt.
- Telearbeit hat keine besonderen Zugangsvoraussetzungen. Insbesondere bei konkurrierenden Anträgen werden jedoch Antragsteller bevorzugt, die aus familiären oder gesundheitlichen Gründen Telearbeit beantragen.
- Über 90 % der Anträge auf Telearbeit konnten bislang realisiert werden. Dazu werden intensive Gespräche mit den Antragstellern, den Fachämtern, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle geführt, um einen Kompromiss zu finden.

Seit 2006 bietet die Kreisverwaltung die alternierende Telearbeit an. War dieses System noch recht starr in seinen Anforderungen und der organisatorischen wie technischen Ausgestaltung, wurde die Zielgruppe durch die Einführung der flexibleren Teleheimarbeit und die Lockerung der Zugangsvoraussetzungen in 2010 deutlich erweitert. Durch die Teleheimarbeit kann die Arbeit – soweit dies dienstlich möglich ist – überwiegend heimbasiert gestaltet werden. Die bisher gültige Dienstvereinbarung Teleheimarbeit aus 2010 wird voraussichtlich im August 2015 durch die neue Dienstvereinbarung Telearbeit abgelöst. Diese soll das bisher praktizierte Telearbeitsmodell weitestgehend aufgreifen. Vor allem im Bereich der technischen Umsetzung wurde jedoch eine Weiterentwicklung erforderlich. Bestehende Telearbeitsvereinbarungen werden –sofern möglich– in die neue Dienstvereinbarung überführt.

Für Mitarbeiter/innen, die keine längerfristige Telearbeit machen können oder wollen, soll künftig das Instrument des flexiblen Arbeitens zur Verfügung stehen. Führungskräfte sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, kurzfristig auf vorübergehende Arbeitsanforderungen oder persönliche Situationen der Mitarbeiter/innen einzugehen.

Im Jahr 2015 können bereits etwa 50 Beschäftigte entweder im Rahmen von Telearbeitsplätzen oder verlängerten alternierenden Telearbeitsplätzen ihre Arbeit auch von zu Hause aus erledigen. Hierdurch konnte auch dem Wunsch vieler Frauen entsprochen werden, neben der grundsätzlichen Arbeit im Büro mit dem Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, in Spitzenzeiten zusätzlich Tätigkeiten zu Hause erledigen zu können.

Die Zahl der Beschäftigten, die auf einen Telearbeitsplatz zurückgreifen, steigt weiter an, wobei der prozentuale Anteil der Männer unverändert bei 24 Prozent liegt.





Analyse höherer und leitender Positionen

Einer der Hauptschwerpunkte des Frauenförderplans liegt im Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren und leitenden Positionen. Die Notwendigkeit, die momentane Situation zu verbessern, lässt sich anhand der folgenden Grafiken gut erkennen.

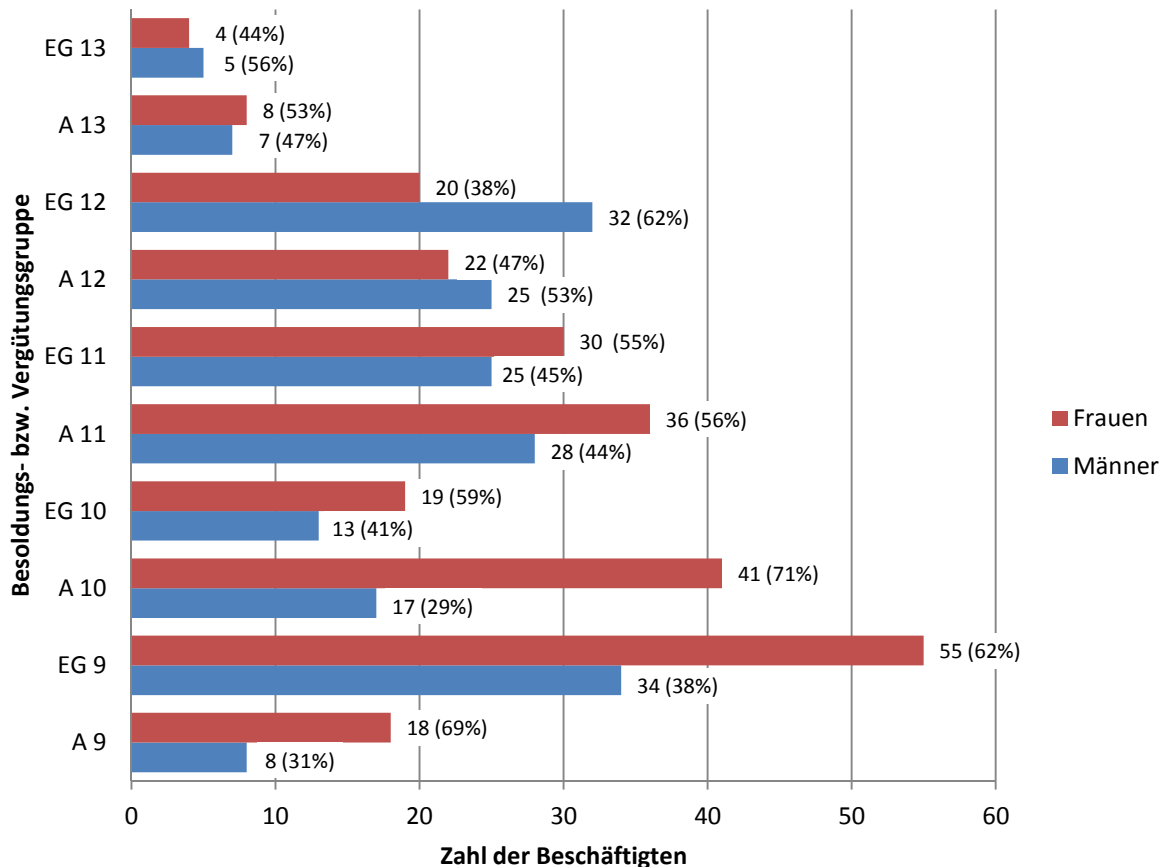
Beschäftigte im höheren Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt	42	48	90
Medizinischer Bereich	22	5	27
Sozialer Bereich	1	0	1
Verwaltung	14	34	48
Chemischer- / Veterinärbereich	4	6	10
Rechtsbereich	1	2	3
Technischer Bereich	0	1	1

In zusammengefassten absoluten Zahlen sind fast gleichviele Frauen und Männer im höheren Dienst beschäftigt. In der Unterteilung wird deutlich, dass im Verwaltungsbereich die Frauenquote bei lediglich 29 % liegt, im medizinischen Bereich liegt die Männerquote lediglich bei 18 %.

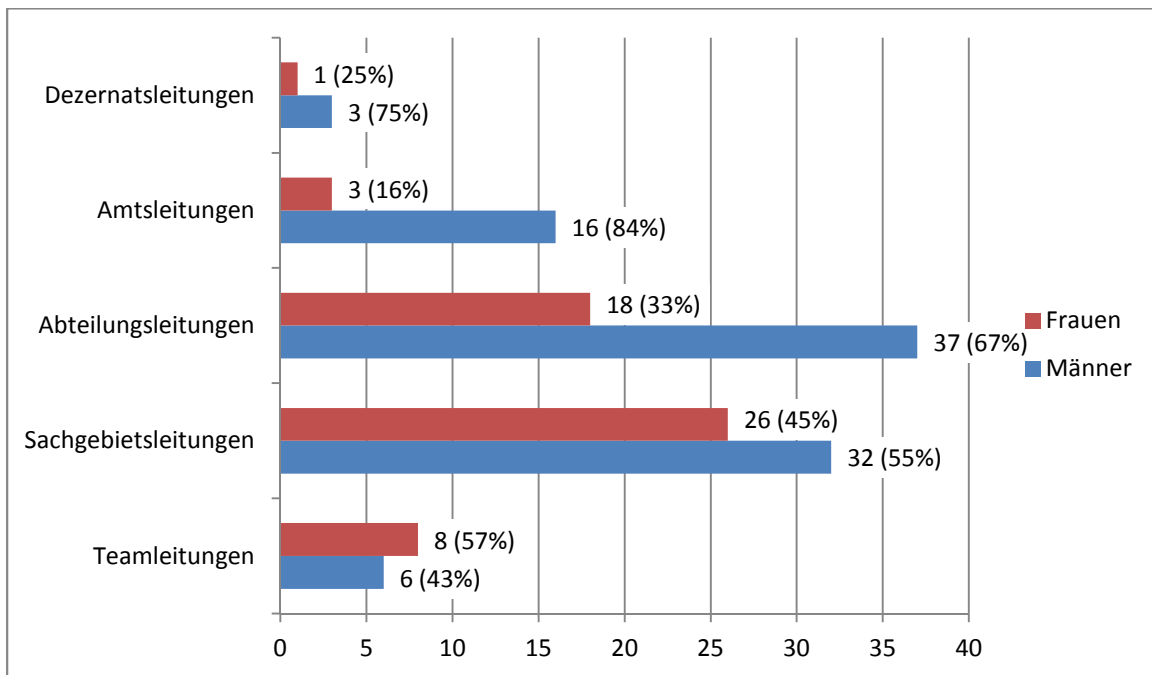
Im oberen Bereich des gehobenen Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen sinkt die vorher oft hohe Frauenquote kontinuierlich ab. Im Folgenden wird dies zur Verdeutlichung noch detaillierter dargestellt.

Beschäftigte im nichttechnischen Verwaltungsdienst (A9/EG9 bis A 13/EG 13)





Führungspositionen



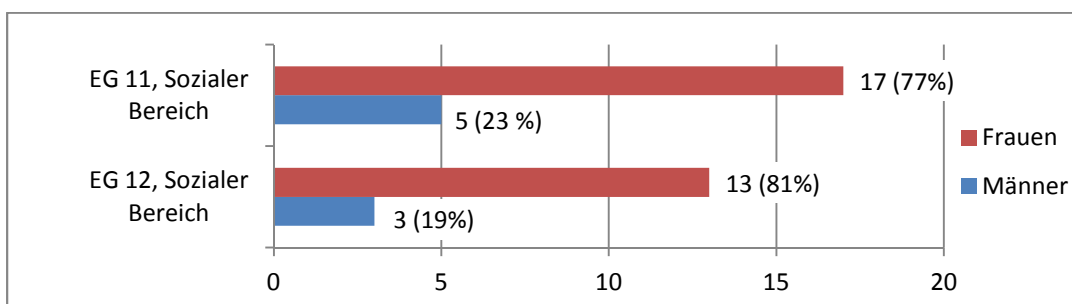
An dieser Darstellung lässt sich gut erkennen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen nach wie vor sehr gering ist. Dies wird umso deutlicher, wenn man bedenkt, dass ca. 65 % aller Beschäftigten weiblich sind, jedoch nur 33 % der Abteilungsleitungen und nur 16 % der Amtsleitungen.

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. Hier sind beispielsweise der „Bautechnische Dienst“, der „Elektrotechnische Dienst“, der „Feuerwehrtechnische Dienst“, der „Haustechnische Dienst“ oder der „Informationstechnische Dienst“ zu nennen.

Einige Beschäftigte arbeiten im „Verkehrsbautechnischen Dienst“, im „Vermessungstechnischen Dienst“ oder im „Versorgungstechnischen Dienst“. Der Frauenanteil in diesen Bereichen liegt bei 24 %, also nicht mal bei einem Drittel.

Beschäftigte im sozialen Dienst (EG 11 und EG 12)





Nachwuchs

Das Thema Nachwuchs spielt bei der Kreisverwaltung Mettmann eine bedeutende Rolle und wird durch den demografischen Wandel noch weiter in den Mittelpunkt gerückt. Die Kreisverwaltung bildet daher bedarfsorientiert aus, das heißt, nach der Ausbildung wird eine Übernahme angestrebt.

Zurzeit werden beim Kreis 47 Nachwuchskräfte (27 weibliche und 20 männliche) in verschiedenen Berufen ausgebildet.

Bei der Einstellung neuer Nachwuchskräfte wird auf eine ausgeglichene Stellenbesetzung geachtet, welche aus Gründen der Bewerbungen und Qualifikationen jedoch nicht immer realisierbar ist. Besonders in technischen und chemischen Ausbildungszweigen werden weibliche Bewerberinnen favorisiert, da in diesen Bereichen momentan keine Frauen ausgebildet werden.

Auszubildende im Verwaltungsbereich:	Stand: Juli 2015	
	Frauen	Männer
Gehobener Dienst	15	14
Mittlerer Dienst	5	3
Verwaltungsfachangestellte/r	4	2
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	1	0
Gesamt	25	19

Auszubildende im technischen / chemischen Bereich: Stand:	Juli 2015	
	Frauen	Männer
Lebensmittelkontrolleur/in	0	0
Hygienetechniker/in	2	0
Vermessungstechniker/in	0	1
Gesamt	2	1

Gesundheitsförderung

Vor dem Hintergrund steigender Ausfallzeiten ist die Betriebliche Gesundheitsförderung wichtiger geworden denn je. Die Kreisverwaltung Mettmann hat dies erkannt und bietet ihren Beschäftigten ein wachsendes Spektrum an Leistungen zur Gesundheitsförderung an.

Beginnend bei Kursen zur Rückengymnastik, einem Massageprogramm und diversen Betriebssportgruppen, bietet die Verwaltung eine Vielzahl an Ausgleichsmöglichkeiten für den überwiegend im Sitzen stattfindenden Berufsalltag. Die meisten Sportgruppen und Programme sind Dauerangebote, bei denen die Beschäftigten jederzeit einsteigen können.

Doch auch die psychischen Anforderungen nehmen in der heutigen Zeit immer mehr zu. Besonders Langzeiterkrankungen haben häufig eine psychologische Ursache. Um diesen Anforderungen Stand zu halten und mit ihnen umzugehen, bietet die Kreisverwaltung seit 2012 eine psychosoziale Mitarbeiterberatung (Assist ME) an. In den letzten Jahren gab es jeweils etwa 100 Beratungssuchende. Darunter fallen nicht nur Beschäftigte der Kreisverwaltung, sondern auch ihre Angehörigen. Das Beratungsprogramm wird zu zirka 60 % von Frauen in Anspruch genommen. Dieses Ergebnis spiegelt die grundsätzliche Geschlechterverteilung in öffentlichen Verwaltungen wieder. Außerdem sind Frauen durch Arbeit, Familie und Haushalt meist einer größeren Belastung ausgesetzt als Männer.

Zum aktiven Stressabbau und zur Persönlichkeitsstärkung ist im Jahr 2013 erstmals ein Boxkurs initiiert worden, an dem über 60 Beschäftigte teilgenommen haben. Etwa 50 % der Teilnehmer waren Frauen. Das große Interesse zeigt, dass sich die Mitarbeiter Kurse zur Persönlichkeitsförderung und zum Stressabbau wünschen, insbesondere aus Ämtern mit hohem Publikumsverkehr gab es viele Anmeldungen.



g) Maßnahmen und Detailinformationen

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

Handlungsfelder		
Förderung der Gleichstellung	Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

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

1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen

Es werden gezielte Fortbildungen zur Vorbereitung auf Führungspositionen angeboten. Für weibliche Führungskräfte und Beschäftigte der unteren Entgeltgruppe werden gesondert Fortbildungsveranstaltungen abgehalten. Bei ausreichender Teilnehmerzahl besteht für die Beschäftigten weiterhin die Möglichkeit der Teilnahme an einem Führungskräftenachwuchsprogramm.

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.

Es besteht ein Seminarangebot für Frauen (und auch Männer) zur Gesundheitsfürsorge, z.B. zu den Themen Ernährung, Sport- und Entspannungsangebote.

Auf Wunsch finden Verhaltenstrainings statt.

Bei Bedarf erfolgt die Konzipierung eines individuell abgestimmten Fortbildungskonzepts speziell für die weiblichen Mitarbeiterinnen. Die Fortbildungen dienen der Förderung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und werden gesondert angekündigt.

Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen Fortbildungsveranstaltungen teil, die über ihre reguläre Arbeitszeit hinausgehen, 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.



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

Frauen sollen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen von den Personalverantwortlichen motiviert werden.

1.2 Geschlechtergerechtigkeit und Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

Es erfolgt eine geschlechtsneutrale Bewertung in allen Handlungsfeldern der Verwaltung. Insbesondere bei systematischen Leistungsbeurteilungen, bei Stellenbewertungen, der Zahlung von Leistungsentgelt ist auf eine transparente, neutrale Regelung zu achten.

Alle Dokumente sollten in gegenderter Sprache verfasst werden und bei der Erfassung von statistischen Daten soll auf die Differenzierung nach Geschlecht geachtet werden.

Praktikumsplätze im gewerblich-technischen Bereich sollten bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen- hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben werden. Daher nimmt die Kreisverwaltung am jährlich veranstalteten Zukunftstag teil.

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

1.3 Förderung eines guten Arbeitsklimas

Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar.

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

Die Betroffenen 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.

Mobbing muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert 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 anzubieten.

Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen die Mobbenden zu richten.

Im Bereich der Gesundheitsförderung besteht das Beratungsangebot Assist ME.

Führungskräfte sollen für das Thema „Gesundheitsförderung“ und hier speziell für die möglichen spezifischen gesundheitlichen Probleme und Beeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden.

Weiterhin wird die Minimierung der Ausfallzeiten durch ein wachsendes Spektrum an Leistungen zur Gesundheitsförderung, beispielsweise Rückengymnastik-Kurse, ein Massageprogramm und diverse Betriebssportgruppen, angestrebt.



Für ein gesundes Arbeitsumfeld ist nicht nur das persönliche Wohlbefinden ausschlaggebend, auch der Umgang des Vorgesetzten mit dem Thema Krankheit/Gesundheit hat Auswirkungen auf jeden Mitarbeiter.

Mit dem vertieften Gesundheitsbewusstsein sollen nun in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Gefährdungsbeurteilungen verstärkt um den Punkt „psychische Belastungen“ erweitert werden, woraus sich sicher weitere Handlungsansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung ergeben.

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

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

Wissenswertes zum Beratungsangebot Assist ME

- Die Beratung wird durch die Firma EAP-Assist wahrgenommen und bietet Hilfestellung in schwierigen Lebenssituationen, auch unabhängig von dienstlichen Bezügen, Hilfestellung bieten.
- Das Angebot umfasst Unterstützung bei beruflichen und familiären Belastungen, bei der Stressbewältigung, Hilfen zur Steigerung der Leistungsfähigkeit und bei psychosomatischen Beschwerden, z.B. durch Burnout, sowie Familien- und Paarberatung.
- Für die Beschäftigten der Kreisverwaltung ist das Angebot kostenlos.
- Die Verwaltungsleitung erhält keine persönlichen Daten über die Ratsuchenden, die Mitarbeiter der AHG-ASSIST arbeiten streng vertraulich.

Kontaktdaten:

EAP-Assist GmbH
Immermannstr. 15
40210 Düsseldorf

Tel. 0800.244 01 10
info@eap-assist.de
www.eap-assist.de



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

Alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden dabei unterstützt, 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.

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

Väter, die sich in Teilzeitbeschäftigung um ihre Familienpflichten kümmern möchten, werden besonders gefördert. Eine Angleichung in der Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen und Männern führt insbesondere zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung insgesamt.

2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Seit dem 1.1.2003 ist die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Kreisverwaltung Mettmann (FAZ) in Kraft.

Diese eröffnet 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.

Grundvoraussetzung für die flexible Arbeitszeitgestaltung ist die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen in ausreichender Zahl auf allen Verwaltungsebenen.

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 einfallbezogen zu prüfen.

Eine Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG zu befristen, um die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern.

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 Mehrstufen in einer anderen Tätigkeit wahrzunehmen sein.

Zur leichteren Umsetzung der FAZ wurden Wertguthaben oder Langzeitkonten eingerichtet. Das ermöglicht den Beschäftigten in außergewöhnlichen Situationen eine bessere Arbeitszeitgestaltung.

Der Kreis Mettmann hat eine Plattform von Informations- und Hilfeangeboten für die Beschäftigten, die teilweise unerwartet in eine „Pfleger-Situation“ kommen, geschaffen. Der „Pflegekoffer“ ist für alle Beschäftigten online einsehbar und enthält alle Informationen, die in einer solchen Situation wichtig sind.



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

Zusätzlich zur Telearbeit wird die „kurzfristige Arbeit von zu Hause“ eingeführt. Die Arbeit soll dabei anlassbezogen genehmigt werden. Das bedeutet, dass aus arbeitsorganisatorischen (z.B. Projekte) oder familiären (z.B. Pflege, Betreuung) Gründen eine Arbeit von zu Hause aus genehmigt werden kann. Dieses Modell stellt eine Alternative zur klassischen Teleheimarbeit dar und eröffnet noch mehr Beschäftigten die Möglichkeit, für einige Monate von zu Hause aus arbeiten zu können. Schon jetzt findet die Idee großen Anklang in der Verwaltung.

Für Telearbeit gilt:

- Telearbeit hat keine besonderen Zugangsvoraussetzungen. Insbesondere bei konkurrierenden Anträgen werden jedoch Antragsteller bevorzugt, die aus familiären oder gesundheitlichen Gründen Telearbeit beantragen.
- Über 90 % der Anträge auf Telearbeit konnten bislang realisiert werden. Dazu werden intensive Gespräche mit den Antragstellern, den Fachämtern, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle geführt, um einen Kompromiss zu finden.

2.3 Kinderbetreuung

Für die Beschäftigten des Kreises Mettmann hat dieser im nahe gelegenen AWO-Kindergarten ein Belegungsrecht für 20 Kinder erwirkt.

Des Weiteren sollen auch Betreuungsangebote für Grundschul Kinder erprobt und getestet werden, um den Eltern höhere Arbeitszeiten ermöglichen zu können.

Zusätzlich wäre es möglich eine Notfallbetreuung, wie z.B. ein Eltern-Kind-Zimmer, einzuführen. In diesem könnten die Kinder nach Abholung aus dem Kindergarten oder der Schule oder bei Ausfall der Betreuungsperson zunächst untergebracht und versorgt werden.

Diese Möglichkeit soll im Zusammenhang mit dem Neubau des Verwaltungsgebäudes 2 geprüft werden.

2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

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.

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.

Den Beschäftigten kann während der Elternzeit oder der Beurlaubung die Möglichkeit einer kurzfristigen Urlaubs- oder Krankheitsvertretung geboten werden. Damit wird die Akzeptanz von Beurlaubungen zusätzlich gefördert, da die Beschäftigten weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen und Vakanzen auffangen können.



<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Für wiederkehrende Beschäftigte wird bei Bedarf ein individueller Einarbeitungs- und Schulungsplan erstellt, damit sich die Einarbeitungs- und Einfindungsphase so kurz wie möglich gestaltet.</p>	
<p>Die Inanspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit oder Beurlaubungen darf keine negativen Auswirkungen auf Beförderungen oder Höhergruppierungen nach sich ziehen.</p>	
<p>Alle vier Jahre soll eine automatische Auswertung der aktuellen Pensionsansprüche erfolgen. Diese Auswertung hilft den Beschäftigten bei der Entscheidung über ihren zukünftigen beruflichen Werdegang.</p>	
<p>Alle Beschäftigten des Kreises sollen die Möglichkeit haben, vom Familienpflegezeitgesetz Gebrauch zu machen und über die Möglichkeit gegebenenfalls im Rahmen einer Infoveranstaltung informiert zu werden.</p>	



Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen
- 3.3 Nachwuchsförderung
- 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. Zu diesen Bereichen gehören:

- 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)

Geleistete Familienarbeit wird mit sozialem und ehrenamtlichem Engagement gleichgesetzt.

Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsneutral angefertigt. Dies trägt auch dazu bei, Bewerbungsverfahren einheitlicher und transparenter zu gestalten.

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

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.

In Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, sollen diese bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt werden. 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.

In allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die jeweilige Stelle auch als Teilzeitstelle besetzt werden kann. Sollte eine Teilbarkeit der Stelle verneint werden, ist dies zu begründen.

Männer und Frauen werden in gleicher Anzahl zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.



3.3 Nachwuchsförderung

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.

Es werden Frauen und Männer abwechselnd berücksichtigt.

Für bessere Nachwuchsförderung sollen mehr Ausbildereignungslehrgänge angeboten werden.

Parallel zur Erwerbstätigkeit werden Umschulungen oder weiterführende Ausbildungen ermöglicht.

3.4 Frauen in Führungspositionen bringen

Die Teilbarkeit von Vollzeitstellen, auch in Führungspositionen, macht diese für die Beschäftigten mit Familienpflichten attraktiver. 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.

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.

Frauen sind gezielt zu motivieren, sich auf eine Führungsposition zu bewerben.

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, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie die Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



h) 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	
2015	8	14	3	0	25
2016	11	13	1	0	25
2017	6	9	3	2	20
2018	5	2	2	0	9
2019	4	2	5	4	15
Insgesamt	34	40	14	6	94

Es zeichnet sich ab, dass im Zeitraum Mitte 2015 bis 2018 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 könnten sich die Vakanzen reduzieren lassen. 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.

Die Verwaltung sieht auch in Zukunft in der Tele(heim)arbeit ein wichtiges Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und arbeitet deshalb aktiv an einer Weiterentwicklung der Telearbeit. Dabei stehen neben technischen Aspekten auch Aspekte der flexiblen Arbeitsgestaltung im Fokus. Das Angebot von neu entwickelten Telearbeitsmodellen soll künftig den Bedarf einer weiter zunehmenden Anzahl an Interessenten decken können.

Nach Ende der Geltungsdauer des Frauenförderplans 2015 - 2018 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 28.09.2015 in Kraft. Die Gültigkeit beträgt drei Jahre.

Thomas Hendele
Landrat

Geertje Jeschke
Gleichstellungsbeauftragte



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