

Umsetzungsbericht

des Frauenförderplans der
Kreisverwaltung Mettmann

für die Jahre
2012 bis 2015





Inhaltsverzeichnis:

1. Einführung.....	3
2. Umsetzung des Frauenförderplans.....	3
A. Berufliche Gleichstellung.....	3
Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren	4
Aufstiegsmöglichkeiten.....	4
Ausbildung.....	5
Fortbildung.....	5
Führungskräftenachwuchs.....	5
Übernahme besonderer Aufgaben	5
Besetzung von Gremien	6
B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
C. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen im Berichtszeitraum	7
D. Ausblick für den neuen Berichtszeitraum	8
3. Statistischer Überblick zum Stichtag 31.12.2014.....	9
A. Beamtinnen und Beamte.....	9
B. Tariflich Beschäftigte	10
C. Funktionsebenen	11



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 gemäß LGG sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Förderplanes zu erstellen und ermöglicht somit einen Blick auf die Entwicklung, welche die Frauenbeschäftigung in der Verwaltung in den letzten Jahren genommen hat.

Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum des letzten Frauenförderplanes von September 2012 bis September 2015. 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 sind umgesetzt, andere Ziele werden auch weiterhin 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, den guten Ruf der Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber zu festigen 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 Fragestellung und Herausforderung für kommende Arbeitsjahre: Die Mitarbeiterinnen sind gut 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. Aus dem Zahlenteil des Berichtes lässt sich klar ablesen: 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 der Kreisverwaltung – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – ist es also von großer Bedeutung, diese erhebliche Personalressource zu entwickeln und bestmöglich zu nutzen.

2. Umsetzung des Frauenförderplans

A. Berufliche Gleichstellung

Schon im letzten Berichtszeitraum war in diesem Handlungsfeld 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 oder in Bewerbungsverfahren benachteiligt.

Das Bemühen, Frauen in gehobene Führungspositionen zu bringen, war im Berichtszeitraum erkennbar, wenn auch nicht immer erfolgreich. Die im LGG verankerte gesetzliche Forderung, in allen Vergütungs- und Lohngruppen eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern zu erreichen, konnte die Verwaltung aus den unterschiedlichsten Gründen auch in diesem Berichtszeitraum so nicht umsetzen.



Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren

Grundsätzlich wurden alle freien, frei werdenden und neu eingerichteten Stellen zunächst intern ausgeschrieben. Interne und externe Stellenausschreibungen wurden generell 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.

In dem Berichtszeitraum waren fünf Amtsleitungsstellen zu vergeben. Davon wurden zwei mit Frauen und drei mit Männern besetzt. Das verstärkte Bemühen der Verwaltung, mehr Frauen in Führungspositionen einzusetzen ist somit erkennbar, wenngleich die weibliche Unterrepräsentanz noch lange nicht abgebaut ist.

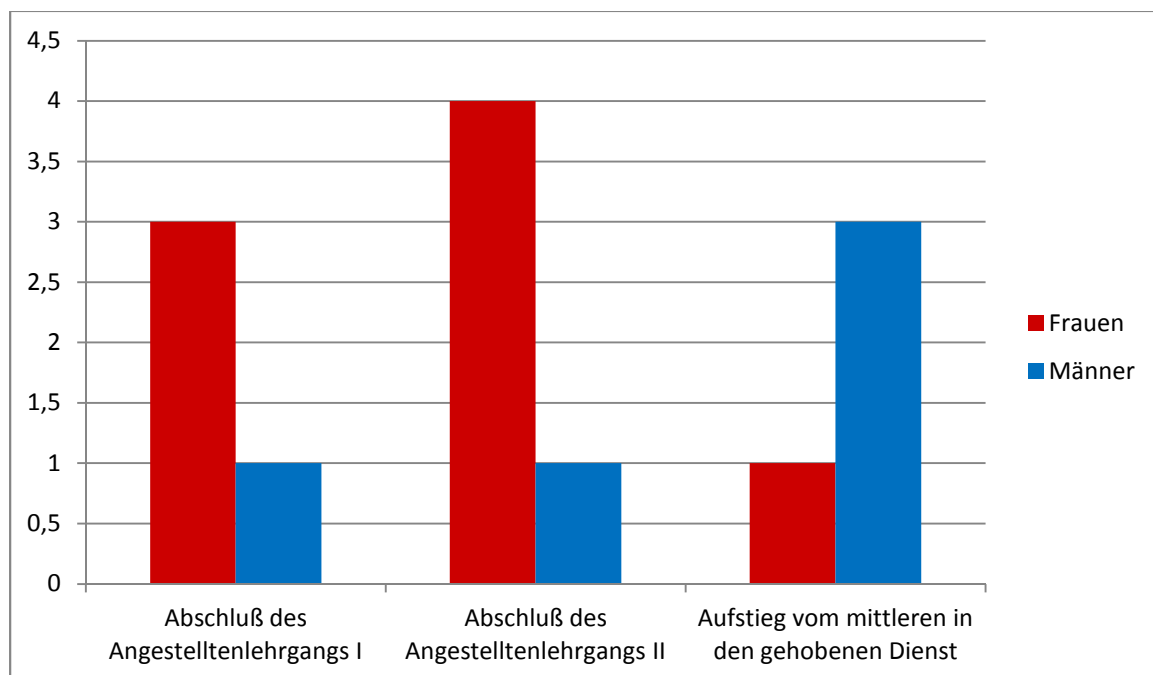
Die Forderung des Frauenförderplans, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen sind, konnte insbesondere im IT-Bereich, aufgrund der fehlenden Bewerbungen von Frauen, mehrfach nicht eingehalten werden. In den technischen und juristischen Berufen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Die Möglichkeit der Stellenteilbarkeit wurde immer in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle geprüft und wenn möglich angeboten, oftmals aber nur, wenn die Bewerberinnen und Bewerber die Arbeitszeit ganztägig abdecken können (Stellenteilung z.B. nach Wochentagen).

Aufstiegsmöglichkeiten

Den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst absolvierten bzw. absolvieren in den Jahren 2012 bis 2015 eine Frau und drei Männer.

Im selben Zeitraum haben vier Frauen und ein Mann den Angestelltenlehrgang II abgeschlossen bzw. begonnen. Drei Frauen und ein Mann haben den Angestelltenlehrgang I erfolgreich beendet. Hier kann somit festgehalten werden, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben, in den gehobenen Dienst, bzw. die entsprechenden Positionen im Angestelltenbereich, aufzusteigen.





Ausbildung

In den Jahren 2012 bis 2014 wurden insgesamt 33 weibliche und 14 männliche Nachwuchskräfte eingestellt. Dies entspricht der Wahrnehmung, dass die Frauen im Nachwuchsbereich deutlich überwiegen, weil sie in den Einstellungstests und Gesprächen im Durchschnitt bessere Eindrücke vermitteln. Zielrichtung der Verwaltung bleibt, im Rahmen der Bestenauslese jungen Männern und Frauen die gleiche Chance auf Einstellung zu geben, um die Vorteile der Heterogenität (Diversity) 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.

Weitere Vorträge der Gleichstellungsstelle wurden für Frauen und Männer gleichermaßen angeboten, wie zum Beispiel Vorträge zum Thema Rentenrecht oder Schuldnerberatung. Außerdem fanden im Jahr 2013 verpflichtende Seminare des Arbeitsschutzes unter dem Aspekt „Gesundes Führen“ statt, um die Führungskräfte zu schulen.

Anlässlich des Gesundheitstages im Jahr 2014 gab es Schulungen zum Thema „Aktive Minipause“ am Arbeitsplatz in Kooperation mit dem Arbeitsschutz, die sehr gut angenommen wurden.

Führungskräftenachwuchs

Im Zeitraum 2011 bis 2013 wurde eine spezielle Nachwuchsqualifizierung für angehende Führungskräfte durchgeführt.

2013 haben 49 Beschäftigte das Führungskräftenachwuchsprogramm erfolgreich beendet, davon 63 Prozent Frauen.

Seit Beendigung des Programms besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, bei konkreten Bedarfen individuelle Schulungen zu besuchen, die auf die Befähigung für Führungsaufgaben abzielen.

Übernahme besonderer Aufgaben

In der Kreisverwaltung waren von 2012 bis 2015 48 Frauen und 36 Männer zu Ausbildungsbeauftragten bestellt.

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



Besetzung von Gremien

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

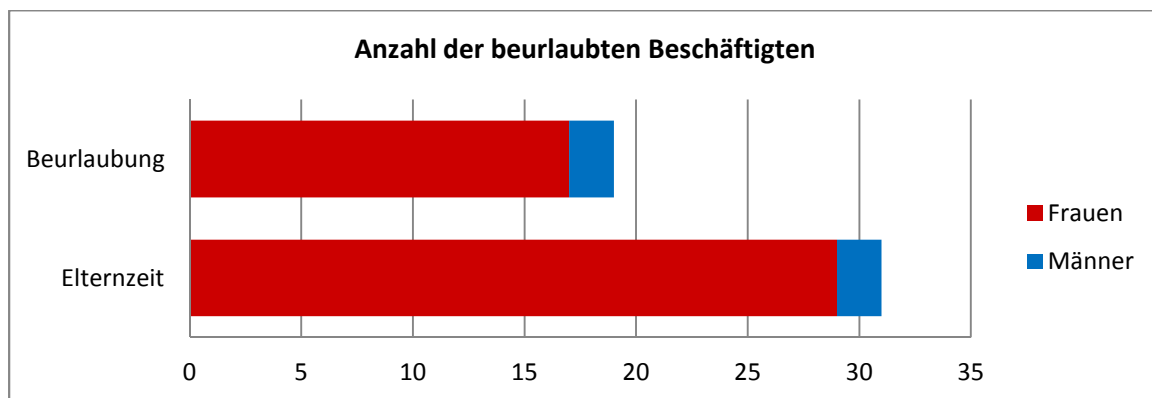
B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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 Halbtagsstätigkeit und Arbeiten nur an bestimmten Tagen bis hin zu lediglich geringfügigen Arbeitszeitreduzierungen.

Die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ betrifft zunehmend nicht mehr nur Beschäftigte mit kleinen Kindern, sondern vermehrt auch Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Hierzu hat die Kreisverwaltung eine Plattform von Informations- und Hilfeangeboten für die Beschäftigten, die teilweise unerwartet in die Situation kommen, einen nahen Angehörigen pflegen zu müssen, geschaffen. Dieser sogenannte „Pflegekoffer“ ist für alle Beschäftigten online einsehbar und enthält viele Informationen, die in einer solchen Situation wichtig sind.

Insgesamt ist festzustellen, dass in den allermeisten Fällen eine befriedigende Lösung für alle Beteiligten erreicht werden konnte, sofern ein Veränderungsbedarf oder ein bestehendes Problem offen und möglichst frühzeitig im Arbeitsgebiet kommuniziert wurde.

Zum 31.12.2014 befanden sich 108 Beschäftigte in einer Freistellung / Beurlaubung. Hierunter fallen sowohl Elternzeit, als auch Freistellungen wegen Altersteilzeit und Beurlaubung aus familiären und sonstigen Gründen. Da die Beweggründe für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit selten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen, wird diese Personengruppe in dem folgenden Diagramm nicht dargestellt. Aus der unten stehenden Übersicht wird deutlich, dass die Inanspruchnahme Beurlaubungen und damit auch die eventuell auftretenden Probleme, nach wie vor frauengeprägt sind.



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 Arbeitgeber in Verbindung zu bleiben.

Bei Freiwerden einer Stelle wird grundsätzlich, wie oben bereits erwähnt, geprüft, ob die Stelle teilbar ist, das heißt, mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden kann. 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, nur am Nachmittag zu arbeiten. Immer attraktiver werden Modelle, durch die es möglich ist, die Arbeitszeit auf einige ausgewählte Wochentage aufzuteilen. So ist es möglich, zum Beispiel nur von Montag bis Mittwoch oder von Mittwoch bis Freitag 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 Vollzeitstellen 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.

Im Berichtszeitraum sind Beurlaubte früher als ursprünglich beantragt aus der Elternzeit zurückgekehrt. Oft spielten hierbei finanzielle oder auch dienstliche Gründe eine Rolle. Durch entgegenkommende Regelungen in Bezug auf Lage und Umfang der künftigen Arbeitszeit wurde die Rückkehr erleichtert.

Der Ausbau der Teleheimarbeitsplätze führte zu großen Verbesserungen in vielen Verwaltungsbereichen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wurden im Jahr 2011 noch 30 Teleheimarbeitsplätze realisiert, gab es im Jahr 2014 bereits etwa 40 Beschäftigte, die ihre Arbeit von zu Hause aus erledigten. Diese Zahl steigt weiterhin konstant an. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass es vereinzelt Bereiche gibt, in denen diese Möglichkeiten aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht bestehen.

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 weiter zunehmenden Bedarf decken können. Zusätzlich zu dem Modell der Telearbeit gibt es zunehmend Bedarfe im Haus, Beschäftigten, die nicht für die Telearbeit in Betracht kommen, kurzfristig und flexibel eine Arbeitsmöglichkeit einzurichten, um von zu Hause aus zu arbeiten. Das „flexible Arbeiten“ bietet eine geringe zeitliche Bindung und eignet sich als situationsnahe Reaktion auf Arbeitsanforderungen oder persönliche Belange des Beschäftigten. Es kann z.B. Anwendung finden bei akuten Krankheitssituationen von Familienangehörigen, die eine häusliche Anwesenheit des Beschäftigten erfordern, aber auch bei besonderen dienstlichen Projekten oder Mehrarbeiten, die nicht zwingend in der Dienststelle erledigt werden müssen.

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 der Kreisverwaltung 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.

An den regelmäßigen Führungskräftegesprächen des Landrates, die Gelegenheit zum unmittelbaren Austausch bieten, hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen.

Die Neubesetzung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte ohne Zeitverzug.



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 zu realisieren sind. Im Berichtszeitraum konnte diesen Wünschen weitestgehend entsprochen werden. Auch in Zukunft sollte diese mitarbeiterorientierte Vorgehensweise nach Möglichkeit trotz Budgetierung und Personalkostencontrolling eingehalten werden.

Nach wie vor ist der Anteil an Frauen in höheren und leitenden Positionen zu gering. Hier liegt eine große Herausforderung für die Zukunft, da nicht nur aus der Sicht der Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenden Fachkräftemangels nicht auf die Kompetenz und die Motivation von Frauen verzichtet werden kann. Zukünftig soll durch Kennzahlen erfasst werden, wie viele Frauen sich auf Führungsstellen bewerben und wie viele Führungsstellen tatsächlich mit Frauen besetzt werden, um gezielter die möglichen Ursachen für den geringen Anteil an Frauen in Führungspositionen beseitigen zu können.

In den meisten Ämtern der Kreisverwaltung gibt es derzeit eine Mischung aus weiblichen und männlichen Führungskräften. Allerdings sind auch vier Ämter in den Führungspositionen (Amtsleitung sowie Abteilungsleitung) rein männlich besetzt. Ein Gegengewicht hierzu bildet seit dem 01.02.2016 das Amt für Schule und Bildung. Hier sind alle Führungskräfte, von den Abteilungsleiterinnen über die Amtsleiterin bis zur zuständigen Dezernentin, weiblich.



3. Statistischer Überblick im Vergleich von 2012 zu 2015

Um die Vergleichbarkeit der Personalsituation darzulegen, werden in den folgenden Tabellen zunächst die absoluten Gesamtzahlen der Personalstatistiken zu Beginn der Jahre 2012 und 2015 gegenübergestellt. In den Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG ist der Erhebungstichtag auf den 31.12.2014 festgelegt, also auf das letzte gesamte 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 2012:	1289 Beschäftigte	davon 827 Frauen	64,2 % Frauenanteil
Beginn des Jahres 2015:	1365 Beschäftigte	davon 892 Frauen	65,3 % Frauenanteil

In der Kreisverwaltung sind deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt, was auch der allgemeinen Verteilung in öffentlichen Verwaltungen entspricht. Der Frauenanteil ist insgesamt leicht angestiegen, und zwar um 1,1 %.

Beamtinnen und Beamte gesamt

Beginn des Jahres 2012:	411 Beschäftigte	davon 224 Frauen	54,5 % Frauenanteil
Beginn des Jahres 2015:	429 Beschäftigte	davon 240 Frauen	55,9 % Frauenanteil

Tariflich Beschäftigte insgesamt

Beginn des Jahres 2012:	878 Beschäftigte	davon 603 Frauen	68,7 % Frauenanteil
Beginn des Jahres 2015:	936 Beschäftigte	davon 652 Frauen	69,7 % Frauenanteil

A. Beamtinnen und Beamte zum 31.12.2014

	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	35	15	30	0	2	100	29	11	27	6	2	25
A 13S	16	7	30	0	1	100	14	4	22	2	2	50
A 12	29	24	45	1	3	75	24	19	44	4	2	33
A 11	30	38	55	3	17	85	25	19	43	2	2	50
A 10	19	44	69	2	23	92	15	18	54	2	3	60
A 9	9	19	67	0	0	0	8	18	69	1	1	50
A 9S+Z	3	4	57	0	1	100	3	3	50	0	0	0
A 9S	15	16	51	0	8	100	15	8	34	0	0	0
A 8	11	31	73	0	18	100	10	10	50	1	3	75
A 7	5	9	64	0	1	100	5	6	54	0	2	100
A 6	2	14	87	0	0	0	2	11	84	0	3	100
Gesamt	177	221	56	6	74	92	153	127	45	18	20	52

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 30 Prozent.

Eine Teilzeitbeschäftigung wurde fast nur von Frauen in Anspruch genommen, je nach Besoldung zwischen 75 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 31.12.2014

	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	16	35	68	3	22	88	13	8	38	0	5	100
EG 9-EG 12	110	131	54	9	38	80	95	86	47	6	7	53
EG 9V	28	63	69	0	28	100	27	31	53	1	4	80
EG 8	46	108	70	5	32	86	41	59	59	0	17	100
EG 7, 7A	2	7	77	1	5	83	1	2	66	0	0	0
EG 6	56	143	71	2	74	97	50	53	51	4	16	80
EG 1-5	10	55	84	0	29	100	9	21	70	1	5	83
Gesamt	268	542	66	20	228	91	236	260	52	12	54	81

Auch im Tarifbereich waren die teilzeitarbeitenden Beschäftigten mit 80 bis 100 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 Entgeltgruppen.

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



C. Funktionsebenen zum 31.12.2014

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Frauenquote am 31.12.2011
Gesamt	151	89	62	41,1 %	33,1 %
Dezernatsleitungen	4	3	1	25,0 %	25,0 %
Amtsleitungen	19	16	3	15,8 %	6,3 %
Abteilungsleitungen	50	32	18	36,0 %	29,1 %
Sachgebietsleitungen	58	32	26	44,9 %	33,3 %
Teamleitungen	14	6	8	57,1 %	50,0 %
Einrichtungsleitungen	6	0	6	100,0 %	100,0 %

Die Betrachtung der Funktionsebenen hebt die vorangegangene Unterscheidung zwischen Beamtenbesoldung und Tarifentlohnung wieder auf.

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

Im Bereich der Amtsleitungen waren drei Stellen und im Bereich der Dezernatsleitungen eine Stelle mit einer Frau besetzt. Im Vergleich war im vorangegangenen Berichtszeitraum lediglich eine Amtsleitungsstelle mit einer Frau besetzt, was einer Frauenquote von 6,3 Prozent entsprach. Somit konnte ein Anstieg der Frauenquote um 8,7 % erzielt werden. Aus der Übersicht lässt sich zudem ablesen, dass in allen Funktionsebenen ein Anstieg der Frauenquote zu verzeichnen ist. Die Verwaltung befindet sich somit auf dem richtigen Weg.



Der Landrat

Gleichstellungsstelle

Düsseldorfer Str. 26, 40822 Mettmann

gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

www.kreis-mettmann.de