

Stellungnahme der Frauenbeauftragten zum Bericht 2009 über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg

Der Bericht zum Frauenförderplan wurde relativ spät vorgelegt. Die Gründe liegen in der Zusammenstellung der statistischen Daten, denn die Überleitung der Beschäftigten in den neuen Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst zog sich noch weit in das Jahr 2010 hin. Über diesen Umstand war ich informiert.

Anregungen meinerseits wurden in den Bericht aufgenommen.

1. Statistik

Zum Thema **Elternzeit** schlage ich vor, zukünftig eine weitere Statistik darüber zu führen, wie viele Frauen wie lange Elternzeit machen. Ich meine zu beobachten, dass es auch in unserer Verwaltung einen Trend gibt, Elternzeit zu verkürzen und nicht mehr unbedingt drei Jahre zu Hause zu bleiben.

2. Zielvorgaben

Den Zielvorgaben liegen die Istanalysen der einzelnen Bereichen zugrunde (Anlagen 1-5). Beförderungen, Höhergruppierungen und Neueinstellungen zum 1.1.2009 sind in den Istanalysen nicht sichtbar, da der 1.1.2009 auch der Stichtag der Datenerhebung ist. Nur wenn die Berichte des Jahres 2008 und 2009 nebeneinander gelegt werden, sind die Differenzen sichtbar. Als Beispiel nenne ich die Entgeltgruppe 11: Zwischen dem 31.12.2008 und dem 1.1.2009 ist dort der Frauenanteil von 44,88% auf 43,33% gesunken. So kommt es durch die Eingliederung der Kreisagentur für Beschäftigung zum 1.1.2009 zu Erhöhungen oder Senkung des Frauenanteils, die im Bericht nicht sichtbar sind. Ich schlage vor, dass zukünftig in den Istanalysen noch die Zahlen vom 31.12. des Vorjahres mit aufgenommen werden.

3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplanes

3.2 Personalentwicklung und Fortbildung

Ich kann jederzeit Vorschläge zum Fortbildungsprogramm einbringen, die auch berücksichtigt werden.

Es nehmen nach wie vor kaum Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub an Fortbildungen teil. Schon in der Stellungnahme zum Bericht 2008 habe ich darauf hingewiesen, dass ich eine Nachfrage für angebracht halte, um herauszufinden, welches die Gründe für die geringe Teilnahme sind. Diese Anregung möchte ich wiederholen.

3.3 Familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung

In den Fällen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen ist gesetzlich zwingend ein personeller Ausgleich vorzunehmen. In unserer Verwaltung wird bisher nur „grundsätzlich“, das heißt nicht immer, ein Ausgleich vorgenommen.

3.4 Sexuelle Belästigung

An den Schulungen für Führungskräfte haben bisher noch nicht alle Führungskräfte teilgenommen und sollte deshalb für diese verpflichtend wieder eingeführt werden.

Grundsätzlich möchte ich betonen, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Landrat und mir einen sehr guten Anfang genommen hat. Die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung ist wesentlich enger geworden, Fragen meinerseits werden zeitnah beantwortet und Differenzen sofort besprochen.

Darmstadt, 27. Mai 2010

Brigitte Hartwig
Frauenbeauftragte