Stellungnahme der Frauenbeauftragten zum Bericht 2011 über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg

1. Statistik

Der **Anteil der weiblichen Beschäftigten** in der Kreisverwaltung steigt und liegt jetzt bei über 75 %. Fast die Hälfte der Frauen (45,1%) arbeitet Teilzeit, aber kaum Männer (2,2 %). Unter Teilzeit werden alle Arbeitszeitmodelle verstanden die weniger als eine Vollzeitstelle sind.

2011 gab es mehr Männer, die **Elternzeit** in Anspruch genommen haben. Sie beantragen aber fast alle die zwei Zusatzmonate Elternzeit. Bisher haben nur zwei Männer eine längere Elternzeit in Anspruch genommen.

Auf der **Führungskräfteebene** spiegelt sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Kreisverwaltung überhaupt nicht wieder. Erfreulich ist, dass bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen Frauen aufholen und jetzt über die Hälfte (58,3%) der Funktionen mit Frauen besetzt sind. Abteilungsleitungen sind nur mit einem Drittel (36,4%) mit Frauen besetzt. Bei den Hauptabteilungsleitungen gibt es nur eine Frau, das entspricht einem Anteil von einem Sechstel. Frauen werden in Führungspositionen nicht ihrem Anteil entsprechend repräsentiert. Je höher die Hierarchie, umso weniger Frauen sind dort zu finden. Bemerkenswert ist auch, dass die meisten Abteilungsleiterinnen (sieben von 12) und die einzige Hauptabteilungsleiterin in Teilzeit arbeiten, dies aber nur ein Mann tut. Die Frauen leiten auch eher kleine Abteilungen (acht von 12).

2. Zielvorgaben

Die Zielvorgaben sind schon seit einiger Zeit wirklichkeitsfremd. Deshalb hätten neue Zielvorgaben erarbeitet und verabschiedet werden müssen. Da der Frauenförderplan in diesem Jahr (2012) ausläuft, wurde auf vorzeitige neue Zielvorgaben verzichtet. Es besteht seit einiger Zeit die Verabredung zwischen der Personalabteilung und mir, dass der neue Frauenförderplan für den Zeitraum 2013 bis 2018 mit möglichst realistischen Zielen erarbeitet wird.

Eine ausführliche Bewertung der Zielvorgaben, der erreichten Ziele und die Wege zur Zielerreichung sollte im Bericht 2012 für die gesamte Laufzeit des Frauenförderplanes erfolgen und die letzten sechs Jahre in Blick nehmen. Es geht darum, Grundlagen für den neuen Frauenförderplan zu schaffen, um wirksame Konzepte und Maßnahmen entsprechend den Vorgaben der §§ 1 und 3 Abs. 1 und 2 zu entwickeln.

3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplanes

Für die Verzahnung von **Personalentwicklung** und Frauenförderung ist meines Erachtens wichtig, dass der Besuch der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen qualitativ ausgewertet wird. Nehmen ausreichend viele Frauen an Führungskräfte-schulungen teil, um sich auf Führungsaufgaben vorzubereiten? Werden die für die Aufstiegschancen wichtigen Weiterbildungsstudiengänge vermehrt von Frauen besucht? Sollte sich herausstellen, dass Frauen nicht ihrem Anteil entsprechend an diesen Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, ist die Verwaltung verpflichtet, aktiv auf die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken (§ 3 Abs 2 HGIG) und die Chancengleichheit von Frauen und Männer auch in der Personalentwicklung zu verwirklichen.

Damit Familie und Beruf noch besser vereinbar werden können, wird geprüft, ob die Kreisverwaltung **Kleinkinderbetreuung** für die Beschäftigten anbieten kann. Hierzu gab es eine Umfrage unter den Beschäftigten. Die Umfrage bestätigt den Bedarf. Eine eigene Kleinkindbetreuung würde dabei helfen, dass das eigene qualifizierte und eingearbeitete Personal mit kleinen Kindern mit höherer Wochenstundenzahl arbeiten könnte und wir damit externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerben könnten.

Die 20 **Telearbeitsplätze** sind an 22 Beschäftigte vergeben. Zwei Ehepaare teilen sich jeweils einen Platz. Es nehmen 15 Frauen und sieben Männer an der alternierenden Telearbeit teil. Davon sind verhältnismäßig viele Führungskräfte - drei Frauen und zwei Männer. Dies zeigt, dass Führung und Telearbeit sich gut ergänzen und eine praktikable Möglichkeit ist, um Beruf und Familie auch als Führungskraft zu vereinbaren.

Alternierende Telearbeitsplätze sollten zügig weiter ausgebaut werden, da sie die Chancen für Frauen, Führungsaufgaben zu übernehmen, erhöhen sowie gut ausgebildete und eingearbeitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer hohen Wochenstundenzahl halten.

Darmstadt, 8.8.2012
II/5, Brigitte Hartwig