

Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Wassenberg

Bericht zum Frauenförderplan vom 11.12.2014
Berichtszeitraum 2015 - 2017

und

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die Jahre 2018 - 2022

Vorwort

Im Rahmen der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG NRW) vom 15.12.2016 wurde der Frauenförderplan in Gleichstellungsplan umbenannt. Die Umbenennung bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Gem. § 5 Abs. 1 des LGG NRW hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Der Gleichstellungsplan ist nach Ablauf fortzuschreiben.

Der Gleichstellungsplan ist durch den Rat der Stadt als Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

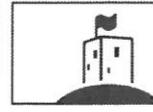
Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Der Inhalt des Gleichstellungsplans richtet sich nach § 6 LGG NRW. Der Gleichstellungsplan soll Maßnahmen aufzeigen, die die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen führen. Grundlagen des Gleichstellungsplans sind dabei eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplans (neu Gleichstellungsplan) für die Jahre 2015 - 2017, die durch den Rat der Stadt am 11.12.2014 beschlossen wurde, wurde der Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen der Jahre 2012 - 2014 dem Rat vorgelegt. Aktuell wird dem Rat die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2018 – 2022 gemeinsam mit dem Bericht zum Frauenförderplan vom 11.12.2014 für den Berichtszeitraum 2015 – 2017 vorgelegt.

Der Gleichstellungsplan sowie der Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen werden im Intranet der Stadt Wassenberg veröffentlicht.



Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Wassenberg

Bericht zum Frauenförderplan vom 11.12.2014
Berichtszeitraum 2015 - 2017

Inhalt:

- I. Einleitung
- II. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung
- III. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis 31.12.2017
 1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
 2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 3. Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung und Fortbildung

I. Einleitung

Die Fortschreibung des Frauenförderplans vom 11.12.2014 (neu: Gleichstellungsplan) auf den sich dieser Bericht bezieht, beinhaltet neben den grundsätzlichen Zielen, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert wird, folgende konkreten Ziele und Maßnahmen:

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung und Fortbildung.

II. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung

- ❖ In den Jahren 2014 - 2017 ist der **Frauenanteil** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Wassenberg von 57,14 % auf 60 % (+2,86 %) gestiegen (Stand: 31.12.2017).

	2014 (bis 30.06.2014)	2017 (bis 31.12.2017)
Frauenanteil	57,14 %	60 %

- ❖ Differenziert auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten und die Gruppe der Beschäftigten stellt sich die **Frauenquote** wie folgt dar:

<u>Gesamt</u>	2014 (bis 30.06.2014)	2017 (bis 31.12.2017)
Frauenanteil	57,14 %	60 %
<u>Beamte/Beamtinnen</u>		
Frauenanteil	16,67 %	18,18 %
<u>Beschäftigte</u>		
Frauenanteil	64,62 %	66,22 %

FAZIT

Bei den Beamtinnen/Beamten (einschl. Wahlbeamtinnen und -beamte, ohne Anwärter/innen) ist der Frauenanteil in den Jahren 2014 - 2017 auf 18,18 % (+ 1,51 %) zum 31.12.2017 gestiegen. Die nur geringfügige Steigerung ist darauf zurückzuführen, dass, trotz weiblicher Nachfolgebesetzung eines ausgeschiedenen Beamten, die Zahl der Beamten insgesamt gesunken ist (minus 1). Durch die Versetzung einer Beamtin zu einem anderen Dienstherrn ist der Anteil der Frauen (2) daher konstant geblieben. In den letzten Jahren sind aufgrund der nur schwer kalkulierbaren und risikobehafteten Kostenlast im Beamtenbereich (bis auf zwei Ausnahmen in Führungsfunktionen) keine Einstellungen mehr vorgenommen worden; vakante Stellen wurden durch Tarifbeschäftigte besetzt. Erfreulich ist, dass die Nachbesetzung einer Führungsposition durch eine Beamtin erfolgen konnte und damit im Ergebnis eine Steigerung der Frauenquote erreicht wurde.

Im Bereich der Tariflich Beschäftigten ist die **Frauenquote** im Berichtszeitraum von 64,62 % auf 66,22 leicht gestiegen (+ 1,6 %).

Damit liegt die Frauenquote bei der Stadt Wassenberg insgesamt weiterhin deutlich oberhalb der Zielquote von 50 %.

❖ Innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich folgende Aufteilung:

	2014 (bis 30.06.)		2017 (bis 31.12.)	
	Beam- tinnen/ Beamte	Tariflich Beschäf- tigte	Beam- tinnen/ Beamte	Tariflich Beschäf- tigte
Höherer Dienst	0 %	0 %	0 %	0 %
Gehobener Dienst	25 %	60 %	22,22 %	71,43 %
Mittlerer Dienst	0 %	74,29 %	0 %	73,17 %
Einfacher Dienst	0 %	46,67 %	0 %	33,33 %
Frauenanteil	16,67 %	64,62 %	18,18 %	66,22 %

Insgesamt	2014 (bis 30.06.) (77)	2017 (bis 31.12.) (85)
	Frauen	Frauen
Wahlbeamte	0 %	0 %
Höherer Dienst	0 %	0 %
Gehobener Dienst	47,83 %	56,67 %
Mittlerer Dienst	70,27 %	73,17 %
Einfacher Dienst	46,67 %	33,33 %
Frauenanteil	57,14 %	60 %

FAZIT

Insgesamt betrachtet (Beamtinnen und Beamte und Tariflich Beschäftigte) ist die **Frauenquote** in der Gruppe des gehobenen Dienstes im Berichtszeitraum mit einem Anteil von 56,67 % erstmals auf über 50% gestiegen (+ 8,84 %). Die angestrebte Zielquote von 50 % wurde damit nicht nur erreicht, sondern deutlich übererfüllt. Dass die Frauenquote im höheren Dienst nach wie vor bei 0 % liegt, ist darauf zurückzuführen, dass es in dieser Laufbahngruppe insgesamt nur eine Planstelle gibt. Betrachtet man die Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes (nach der Dienstrechtsreform nunmehr als Laufbahngruppe 2 bezeichnet) zusammen, liegt die **Frauenquote** auch hier mit 53,13 % oberhalb der angestrebten Zielquote von 50 % (zum 30.06.2014: 44%).

- ❖ Differenziert auf die einzelnen Berufsgruppen hat sich der Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung (nichttechnisch) von 2014 - 2017 auf 65,31 % (+ 7,17 %) nochmals deutlich erhöht.

	2014 (bis 30.06.)	2017 (bis 31.12.)
Allg. Verwaltung (nichttechnisch)		
- Wahlbeamte	0 %	0 %
- Höherer Dienst	0 %	0 %
- Gehobener Dienst	47,06 %	54,17 %
- Mittlerer Dienst	76,19 %	90,48 %
- Einfacher Dienst	33,33 %	0 %
Frauenanteil	58,14 %	65,31 %

FAZIT

In der allgemeinen Verwaltung konnte die Frauenquote im gehobenen Dienst auf über 50% gesteigert werden, so dass die Zielquote von 50 % übererfüllt wurde. Im höheren Dienst sind, bei nur einer Planstelle, nach wie vor keine Frauen vertreten.

- ❖ Im Technischen Dienst ist die **Frauenquote** von 33,33 % zum 30.06.2014 auf 50% gestiegen.
- ❖ In den anderen Bereichen sind nach wie vor die Schulsekretariate unverändert ausschließlich mit Frauen besetzt. Hingegen sind im Bereich der Schulhausmeister ausschließlich männliche Beschäftigte tätig. In den sozialen Berufen bzw. Bereichen (Begegnungsstätte, Kindergärten, Jugendzentrum) waren im Berichtszeitraum überwiegend Frauen beschäftigt, was die nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Berufswahl widerspiegelt.

	2014 (bis 30.06.)	2017 (bis 31.12.)
Allg. Verwaltung (techn. Dienst)	33,33 %	50 %
Schulsekretariate	100 %	100 %
Schulhausmeister	0 %	0 %
Begegnungsstätten (Hausmeister und Reinigungskräfte)	42,86 %	14,29 %
Kindergarten	100 %	92,86 %
Jugendzentrum	0 %	0 %
Sportstätten	0 %	0 %
Frauenanteil	55,88 %	52,78 %

- ❖ In den Leitungsfunktionen (ohne den Bürgermeister als Wahlbeamten) ist der Frauenanteil auf der Fachbereichsebene von 16,67 % am 30.06.2014 auf 33,33 % gestiegen, unter Einbeziehung der Dezernatsebene beträgt die **Frauenquote** in den Führungsfunktionen 28,57 %. Erfreulicherweise konnte hier eine Fachbereichsleiterstelle, die bisher männlich besetzt war, mit einer Frau nachbesetzt werden.
- ❖ Im Ausbildungsbereich liegt der Frauenanteil bei unveränderter Ausbildungsquote bei 50 %. Zum 31.12.2017 waren drei Auszubildende beschäftigt, hiervon 1 Frau. Eine Berufspraktikantenstelle in der städtischen Kindertagesstätte Steinkirchen war ebenfalls mit einer Frau besetzt.

	2014 (bis 30.06.)	2017 (bis 31.12.)
Azubi VwfA	100 %	33,33 %
Berufspraktikanten Kindertagesstätte	100 %	100 %
Insgesamt:	100 %	50 %

- ❖ Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Zeitraum 2014 - 2017 auf 52,94 % erhöht (+ 2,29). Der Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften ist hierbei von 76,92 % zum 30.06.2014 auf 75,56 % (./ 1 %) leicht gesunken.

	2014 (bis 30.06.)		2017 (bis 31.12.)	
	Frauen	Summe:	Frauen	Summe:
Vollzeit		49,35 %		47,06 %
Teilzeit	76,92 %	50,65 %	75,56 %	52,94 %

- ❖ Zum Stichtag 31.12.2017 befinden sich zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit, beide ohne Erwerbstätigkeit.

III. Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis Dezember 2017

1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Ziele des Frauenförderplanes zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Grundlage für die Ziele des Frauenförderplanes der Stadt Wassenberg ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welches der Erfüllung des bereits in Art. 3 Abs. 2 verankerten Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dient. Nach Maßgabe des LGG sowie anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern sollen Frauen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Darüber hinaus ist das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Zielsetzung hierbei ist, vorhandene Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind und somit den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

Folgende Ziele wurden im Frauenförderplan (neu: Gleichstellungsplan) zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen festgelegt:

- ❖ Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen
- ❖ Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Unterrepräsentanz besteht,
- ❖ Bevorzugte Einstellung von Frauen in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, gleiche Eignung, Qualifizierung und fachliche Leistung vorausgesetzt,
- ❖ Prüfung von Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeitgestaltung bei allen Stellenneubesetzungen,
- ❖ Sicherstellung / Erhöhung des Frauenanteils bei Personalentwicklungsmaßnahmen sowie Fortbildung- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen

➔ In den Führungspositionen konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum auf 33,33 % auf der Fachbereichsleiterenebene erhöht werden.

Die Stellenvakanz nach der Versetzung in den Ruhestand eines Beamten konnte mit einer weiblichen Bewerberin nachbesetzt werden. Hierdurch wurde die Zielsetzung des Gleichstellungsplans, den Frauenanteil in Führungspositionen zu verbessern erfüllt.

FAZIT

Das Ziel der Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen ist weiterhin zu verfolgen. Eine Zielquote von 50% wird angestrebt.

→ Die bisherige Unterrepräsentanz in den Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes konnte im Berichtszeitraum vollständig abgebaut werden. Die Frauenquote konnte weiterhin gesteigert werden und beträgt nunmehr 53,13 % (+ 9,13 %).

FAZIT

Erstmals konnte die Zielquote von 50% in den bisher unterrepräsentierten Gruppen erreicht bzw. überschritten werden.

→ Stellenneubesetzungen wurden öffentlich ausgeschrieben. In den Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, wurde in der Ausschreibung jeweils entsprechend den Vorgaben des Frauenförderplans darauf hingewiesen, dass Frauen bei gleicher Eignung, Qualifizierung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

FAZIT

Im Berichtszeitraum 01.07.2014 – 31.12.2017 wurden insgesamt 37 Stellen neu besetzt (26 Frauen, 11 Männer), hiervon 2 Stellen im Rahmen einer beamtenrechtlichen Versetzung (1 Mann/1 Frau). Von den Arbeitsverhältnissen wurden 32 Stellen zunächst befristet (22 Frauen, 10 Männer), hiervon 3 Stellen aufgrund eines Sachgrundes (Vertretung bei Krankheit oder Elternzeit). Von den befristeten Arbeitsverhältnissen konnten 11 Arbeitsverhältnisse entfristet werden, wovon zum 31.12.2017 noch 8 beschäftigt sind (4 Frauen, 4 Männer). Bei den Neubesetzungen lag die Frauenquote bei 70,27 % im Berichtszeitraum; der Frauenanteil der Neubesetzungen im gehobenen Dienst lag bei 75% (3 Frauen, 1 Mann). Teilweise handelt es sich um Mehrfachbesetzungen einer Planstelle (Wiederbesetzung nach Ausscheiden im Berichtszeitraum).

→ Bei allen Stellenneubesetzungen wurden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeitgestaltung geprüft. Alle Arbeitszeitwünsche konnten hierbei erfüllt werden.

FAZIT

Von den Neueinstellungen wurden bei den Frauen 50 % (13) und bei den Männern 45,45 % (5) in Teilzeit beschäftigt.

→ Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 38 Höhergruppierungen und Beförderungen ausgesprochen werden (21 Frauen, 17 Männer). Hiervon entfielen 18 auf die Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes (9 Frauen, 9 Männer) und 20 auf die Laufbahngruppen des mittleren und einfachen Dienstes (12 Frauen, 8 Männer).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Höhergruppierungen/Beförderungen betrug 9 (8 Frauen, 1 Mann), hiervon 4 Frauen im gehobenen Dienst.

FAZIT

Der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen/Beförderungen betrug insgesamt 55,26 %. Der Anteil der Frauen im Bereich des gehobenen/höheren Dienstes betrug 50%, im Bereich des mittleren/einfachen Dienstes 60%.

Bei den Teilzeitbeschäftigten lag die Frauenquote bei 88,89 %. Bei den Höhergruppierungen/Beförderungen der teilzeitbeschäftigten Frauen entfiel ein Anteil von 50% auf den Bereich des gehobenen Dienstes.

→ Im Ausbildungsbereich beträgt die **Frauenquote** z. Z. 50 %. Im Fortbildungsbereich besucht eine Mitarbeiterin seit 03/2018 den Verwaltungslehrgang II; 2 weitere Mitarbeiterinnen sind für diesen Fortbildungslehrgang bereits angemeldet. Hierdurch wird Potential geschaffen, um für spätere höherwertige Tätigkeiten oder Führungsaufgaben vorbereitet zu sein.

Im Berichtszeitraum wurde 2 Beamten des mittleren Dienstes den prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen Dienst ermöglicht.

FAZIT

Im Aus- und Fortbildungsbereich wurden die Zielvorgaben erfüllt; die Frauenquote erreichte hier mindestens 50 %. Hierdurch ist die Basis gelegt, mittel- bis langfristig die Zielvorgabe für eine weitere Steigerung der Frauenquote im Bereich der Führungspositionen zu erreichen bzw. in den nächsten Jahren eintretende Stellenvakanzen im gehobenen Dienst adäquat aus dem eigenen Personalbestand besetzen zu können.

Handlungsbedarf für den neuen Gleichstellungsplan

Da Frauen in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, sollte das Ziel, Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, im Bereich der Führungskräfte weiter verfolgt werden.

Gleichfalls sollte das Ziel weiter verfolgt werden, Frauen hierzu entsprechende Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, um ihnen die Qualifikationsmöglichkeit für einen Zugang in den gehobenen Dienst zu eröffnen, um hierdurch dann auch die derzeit erreichte Zielquote von 50% zukünftig halten zu können. An der bisherigen Praxis, geeignete Frauen, die sich auch in der Praxis bewährt haben und für höherwertige Aufgaben empfehlen, entsprechende Fortbildungslehrgänge anzubieten, soll auch weiterhin festgehalten werden.

Darüber hinaus ist es das Ziel, die bereits erreichte Zielquote von 50% in den bisher unterrepräsentierten Gruppen des gehobenen/höheren Dienstes zu halten.

2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeitsbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden für alle Mitarbeiter/innen ermöglicht, die mindestens 1 Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen.

Um zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen wurden folgende Ziele festgelegt:

- ❖ Im Falle von Stellenneubesetzungen sind die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung zu prüfen;
- ❖ Anträge auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen;
- ❖ bei befristeter Arbeitszeitverkürzung sind auf Wunsch Rückkehrmöglichkeiten zur Vollzeitbeschäftigung, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen;
- ❖ Unterstützung männlicher Beschäftigter bei Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierung und/oder Beurlaubung;
- ❖ dem Wunsch nach Rückkehr an den alten Arbeitsplatz nach einer Elternzeit/Beurlaubung zu entsprechen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen;
- ❖ Sicherstellung von Vertretungsregelungen oder befristete Einstellungen zur Vertretung der durch Elternzeit/Beurlaubung vakanten Stellen.

Durch eine großzügige und mitarbeiterfreundliche Ausgestaltung der gleitenden Arbeitszeit im Rahmen einer Dienstvereinbarung wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits allgemein eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. Insbesondere wurden auch die Teilzeitbeschäftigten in die gleitenden Arbeitszeitregelungen eingebunden. Mit Wirkung vom 05.02.2018 wurde die Dienstanweisung zur gleitenden Arbeitszeit nochmals modifiziert (zunächst probeweise), in dem auf die Festsetzung von Kernarbeitszeiten (als verpflichtende Anwesenheitszeiten) verzichtet wurde. Hierdurch wurde noch mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit geschaffen, wodurch insbesondere auch der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung getragen wird.

➔ Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten wurde bei Neueinstellungen auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung angeboten;

- allen Anträgen auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit konnte entsprochen werden;
- Anträge auf Rückkehr zur Vollbeschäftigung lagen im Berichtszeitraum nicht vor;
- Anträge männlicher Beschäftigter auf Arbeitszeitregulierung oder Beurlaubung lagen im Berichtszeitraum nicht vor;
- allen Mitarbeiterinnen konnte nach der Elternzeit eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden;
- Stellenvakanzen aus Anlass von Elternzeit konnten überwiegend durch entsprechende Vertretungsregelungen/-einstellungen kompensiert werden.

3. Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung und Fortbildung

FAZIT

Aufgrund der gebotenen Fortbildungsmöglichkeiten in den letzten Jahren und der verstärkten Ausbildungsförderung durch jährliche Einstellung eines Auszubildenden ist die Basis für eine gezielte weitere bedarfsorientierte Förderung gegeben. Hier gilt es in den nächsten Jahren gezielt Potenziale zu erkennen und weiter zu fördern, so dass bei der künftigen Personalentwicklung die nunmehr erreichte Zielvorgabe gehalten und in den noch unterrepräsentierten Führungsfunktionen gesteigert werden kann.

Handlungsbedarf für den neuen Frauenförderplan

Im Bereich der Leitungsstellen sollte das Ziel eines Ausbaus der Frauenquote weiterverfolgt werden. Dies bedingt auch die weitere Zielsetzung, im Fortbildungsbereich die Gleichstellung weiter aktiv zu unterstützen.