Der Landrat

Tischvorlage
Verwaltungs- und Finanzausschuss
am 14. März 2017

13. März 2017

Frauen in Führungspositionen im Landratsamt Böblingen

Kurzbericht /
Vorstellung Frau Hettler als Leiterin der Prüfung und Kommunalaufsicht

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist erklärtes Ziel unserer Verwaltungspolitik und unterstreicht das Engagement für Gleichberechtigung. Unsere internen Richtlinien sehen als nachhaltiges Ziel der Personalentwicklung vor, Chancengleichheit herzustellen und zu vertreten und vorhandene Strukturen und Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern insbesondere auf der Führungsebene erreicht werden kann.

Die Frauenquote der Belegschaft im Landratsamt liegt seit Jahren konstant über 65 %; dieser Anteil spiegelt sich in der Besetzung der Führungsrollen bisher nicht wieder.
Der Landkreis konnte aber in den letzten Jahren konsequent den Anteil der Frauen in Führungspositionen erhöhen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Landratsamt
Parkstraße 16
71034 Böblingen
Telefon 07031-663 1202
Telefax 07031-663 1999
Landrat@lrabb.de

Ein Blick auf die Statistik:
Insbesondere bei den Amts- bzw. Stabstellenleitungen konnten qualifizierte Frauen gewonnen werden. Der Anteil der Frauen hat sich hier von 29,6 % im Jahr 2013 über 39,2 % (2015), 41,4 % (2016) auf **aktuell 44,8 %** (03/2017) erhöht.

D.h. 13 der 29 Funktionsstellen (ohne Dezernatsebene) werden von einer Frau wahrgenommen. Eine Quote von 50 % wird angestrebt. Die Parität in der Führung soll vom Personalamt in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat systematisch weiter entwickelt und umgesetzt werden. Spätestens 2025 wollen wir dieses Ziel, soweit es personenabhängig möglich ist, erreicht haben.

Der Landkreis als Arbeitgeber hat bisher mit der gemischten Führungsriege gute Erfahrungen gemacht. Führungsqualitäten von Frauen und Männern ergänzen sich gewinnbringend, so dass insgesamt bessere Ergebnisse erzielt werden können.

Vorteile gemischter Führungsteams:

- Potentiale der gut ausgebildeten Frauen und deren Führungskompetenzen werden besser genutzt
- Kommunikations- und Entscheidungskultur wird positiv beeinflusst (in Führungsgremien, die in gleicher Weise mit Frauen und Männern besetzt sind, stellt sich oft eine ausgeglichenere Kommunikationskultur ein)
- Führungsstile, Talente ergänzen sich zum Vorteil von Unternehmen und Mitarbeitenden
- Gemischte (Führungs-)Teams und soziale Vielfalt erhöhen den wirtschaftlichen Erfolg
- Lebenswelten von Frauen und Männern werden von Frauen und Männern gestaltet
- Frauen in Führungspositionen sind ein Wettbewerbsvorteil
- Steht für zeitgemäße, moderne Unternehmenskultur
- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber für Frauen und Männer
- Fördert ein positives Image: modern, familienfreundlich, chancengleich
- Macht Unternehmen/Verwaltung zukunftsfähig (Fachkräftesicherung, demografischer Wandel)

Der Landkreis fördert die Chancengleichheit und profitiert von den Potentialen, die eine paritätische Besetzung von Leitungsfunktionen bietet.

Wichtige Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Rahmenbedingungen in den letzten Jahren:

- Teilnahme am Programm familienbewusst & demografieorientiert (13 Zielsetzungen / 20 Einzelmaßnahmen)

- Betriebliche Kindertagesbetreuung (seit 2015 stehen uns 15 Betreuungsplätze in der städt. Kindertagesstätte im Paul-Gerhardt-Weg Böblingen zur Verfügung)
- Dienstvereinbarung Telearbeit
- Konzept für eine integrative Personalentwicklung von Führungs- und Nachwuchskräften
- Breitgefächertes Fort- und Weiterbildungsangebot

Die Maßnahmen zeigen Wirkung.
Es fällt auf, dass es zunehmend mehr Frauen in der Familienphase gelingt, herausfordernde Stellen und Familie in Einklang zu bringen und dies oftmals in Vollzeit.
Die Rahmenbedingungen haben sich geändert, bessere Betreuungsmöglichkeiten für den Nachwuchs bis hin zur betrieblichen Kindertagesbetreuung, Inanspruchnahme von gesetzlich verankerten Arbeitsfreistellungen für die Betreuung kranker Kinder, flexiblere Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten etc. erleichtern eine Arbeitsaufnahme von Familienfrauen auch in Führungspositionen. Gerade Frauen in Führungsverantwortung dienen als Vorbild für andere Kolleginnen. Dies ermutigt etwa, selbst einen Karriereschritt zu wagen.

Bei der Personalentwicklung spielen die jungen Nachwuchskräfte eine wichtige Rolle.
In einigen Bereichen ist es bereits heute schwierig qualifiziertes Personal zu finden.
Die Arbeitgeber müssen sich anpassen, sich als chancengleiche und familienfreundliche Verwaltungen präsentieren. Die Generation Y legt großen Wert auf flexible Arbeitszeiten, eine gute Work-Life-Balance sowie attraktive Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.
Die gut ausgebildeten Frauen sind in den Blick zu nehmen, um diese -auch über die Familienphase hinweg- an den Landkreis zu binden und Personalengpässen vorzubeugen.

Die Nachfrage nach familienfreundlichen Arbeitsformen nimmt bei Männern und Frauen zu. Es ist unerlässlich, als Arbeitgeber laufend entsprechende Modelle zu entwickeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Der Landkreis will sich auch künftig bewusst familienfreundlich und demografieorientiert präsentieren. Konzepte zur Personalentwicklung haben sich daran auszurichten. Das Ziel der paritätischen Besetzung von Leitungspositionen bleibt dabei fest im Blick.

Aktuell von Frauen geführte Dezernats-/Amts-/Stabstellenleitungen:

Dezernat III- Verkehr und Ordnung:	Roseli Eberhard
Zentralstelle	Lisa Gemmel
Prüfung und Kommunalaufsicht	Annette Hettler
Gleichstellungsbeauftragte	Melitta Thies
Justiziariat	Miriam Reich
Sozialplanung und Controlling	Elisabeth Martin
Steuerung und Beteiligungen	Sandra Schott
Personal	Bettina Wagner
Migration und Flüchtlinge	Katharina Pfister
Schulen und Bildung	Michaela Futter
ÖPNV	Barbara Dortenmann
Gesundheit	Dr. Heidi Kalmbach-Heinz
Wasserwirtschaft	Eva de Haas
Landwirtschaft und Naturschutz	Regina Meier

Zum Vergleich: Von diesen 14 Leitungsstellen waren im Jahr 2007 noch sechs mit Männern besetzt. Im Gegenzug waren aber auch von den 19 aktuell von Männern geleiteten Dezernats-/Amts-/Stabstellenleitungen zwei mit Frauen belegt. Da die Organisationsstruktur von 2007 nicht mehr mit dem heutigen Aufbau vergleichbar ist, hat dies nur bedingt Aussagekraft, insgesamt wird aber deutlich, dass wesentlich mehr Ämter von Frauen geleitet werden.

Zuletzt konnten Frau Eva de Haas (Landesbeamtin Wasserwirtschaftsamt) und
Frau Annette Hettler (Kreisbeamtin Stabstelle Prüfung und Kommunalaufsicht) als Amts- bzw. Stabstellenleiterinnen gewonnen werden.

Die Verwaltungsspitze möchte die neuen Führungskräfte in den jeweiligen Gremien bekannt machen.

Daher wird sich heute Frau Hettler dem Gremium kurz vorstellen.

Roland Bernhard