

Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans der
Kreisverwaltung Borken

2004 - 2006

Verfasserin: Karin Ostendorff

Inhaltsangabe:

- I. Rechtliche Rahmenbedingungen
- II. Betrachtungen grundsätzlicher Art
- III. Frauenanteil am Personal der Kreisverwaltung Borken
- IV. Betrachtung der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der vorgegebenen Ziele zur Quotierung
 - 1. Ausgangssituation
 - 2. Entwicklung in den Jahren 2003 - 2006 in den Bereichen, in den Frauen bislang unterrepräsentiert waren
 - 3. Bewertung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen
- V. Einzelne Maßnahmen der Personalentwicklung
 - 1. Aus- und Fortbildung bei der Kreisverwaltung Borken
 - 1.1 Ausbildung
 - 1.2 Fortbildung
 - 1.2.1 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
 - 1.2.2 Leitung von Seminaren durch Referentinnen und Referenten
 - 1.2.3 Seminare mit der Zielgruppe Frauen
 - 1.2.4 Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen I und II, Zulassung zum Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst
 - 2. Neueinstellungen bei der Kreisverwaltung/Öffentliche Stellenausschreibungen
 - 3. Situation bei hausinternen Stellenbesetzungsverfahren
 - 4. Entwicklungen bei Teilzeitarbeitsplätzen
 - 5. Arbeitszeitflexibilisierung/Rahmenbedingungen für „Telearbeit“
- VI. Gleichstellungsbeauftragte/Arbeitsgruppe Gleichstellung
- VII. Ausblick auf den künftigen Frauenförderplan 2007 - 2009

I. Rechtliche Rahmenbedingungen

Der erste Frauenförderplan (FFP) für die Kreisverwaltung Borken trat mit Beschluss des Kreistages am 16.11.2000 in Kraft und ersetzte die bisherigen Gleichstellungsgrundlagen. Am 29.01.2004 verabschiedete der Kreistag die erste Fortschreibung des FFP und nahm den Bericht über die Jahre 2000 – 2003 zur Kenntnis.

Gem. § 5 a I des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 - Landesgleichstellungsgesetz - (LGG) hat der Kreis Borken jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen FFP zu erstellen. Der FFP ist fortzuschreiben.

Die dreijährige Geltungsdauer des zweiten FFP läuft im Januar 2007 ab. § 5a VI LGG sieht vor, dass dem Kreistag nach Ablauf des FFP zusammen mit der Fortschreibung des FFP ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen vorzulegen ist. FFP und der Bericht sind außerdem in der Dienststelle bekannt zu machen (§ 5a VIII LGG).

Der FFP (vgl. IX., „Controlling“) beinhaltet, dass nach jeweils einem Jahr eine Überprüfung dahingehend erfolgt, ob die Zielvorgaben des FFP eingehalten wurden, um ggf. ergänzende Maßnahmen i.S.d. § 6 V LGG ergreifen zu können. Aus diesem Anlass hat der Fachdienst Organisation und Personal statistisches Datenmaterial zuletzt zum Stichtag 30.06.2005 ausgewertet und der Verwaltungsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Ergänzende Maßnahmen i.S.d. § 6 V LGG wurden nicht ergriffen.

Als weitere „Controlling“-Maßnahme haben die einzelnen Facheinheiten der Kreisverwaltung im Sommer 2006 mit Hilfe eines durch den Fachdienst Organisation und Personal vorbereiteten Fragebogens zur Gleichstellungs- und Frauenförderungsthematik aus Sicht der einzelnen Facheinheit berichtet.

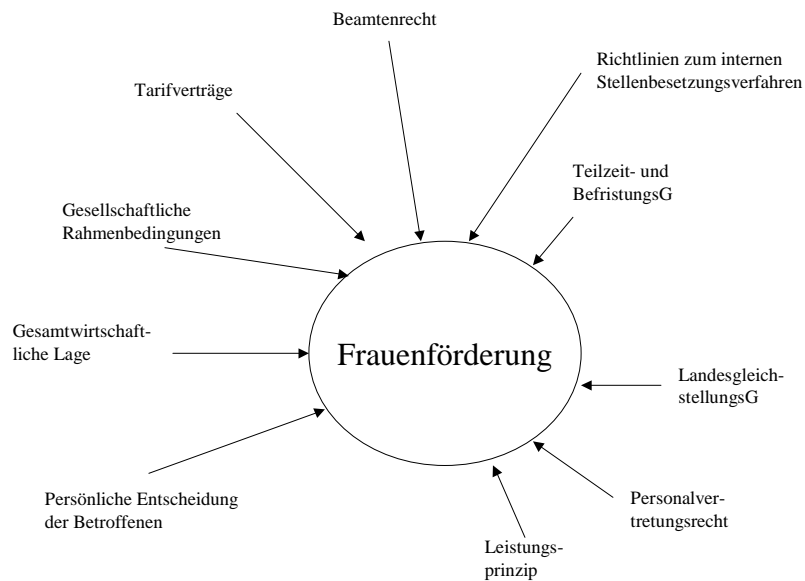
Der nachfolgende Bericht betrachtet die personellen Entwicklungen in der Kreisverwaltung Borken unter Gleichstellungsaspekten und beleuchtet auch, inwieweit die im FFP 2003 vorgegebenen Ziele zur Frauenförderung umgesetzt wurden. Ebenso wird damit die Berichtspflicht aus dem LGG bzw. dem FFP erfüllt.

II. Betrachtungen grundsätzlicher Art

Der Frauenförderplan ist ein wesentliches Instrument der Frauenförderung. Gleichzeitig wirken aber vielfältige andere rechtliche Bestimmungen auf das Thema „Frauenförderung“ ein (vgl. nachfolgendes Schaubild).

Der Erfolg bzw. Nichterfolg von Frauenförderung stellt sich zum einen durch statistisch aufgearbeitetes Zahlenmaterial dar. Zum anderen ist als - zahlenmäßig nicht messbarer - Erfolg die Bewusstseins-schaffung für die Belange von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sensibilität für die Verantwortlichkeit zu werten.

Der Gesamterfolg von Frauenförderung ist beeinflusst von der Wirksamkeit der Einzelmaßnahmen, den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie auch den persönlichen Entscheidungen der betroffenen Frauen und Männer.



Eine isolierte Bewertung des Erfolges des FFP gestaltet sich angesichts der vielfältigen Einflussfaktoren, die die obige Grafik nicht abschließend darstellt, schwierig. Frauenförderung ist vielmehr ein ganzheitliches Anliegen, das in unterschiedlichen Fragestellungen in der Personalwirtschaft der Kreisverwaltung Borken zum Tragen kommt. Der nachfolgende Bericht soll einen Überblick über wesentliche Punkte verschaffen, die die Personalverwaltung in den Jahren 2004 - 2006 beschäftigt haben.

III. Frauenanteil am Personal der Kreisverwaltung Borken

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am „aktiven“ Personal der Kreisverwaltung Borken ist in den Jahren 2003 - 2006 mit Werten zwischen 47,1 und 48,7 % relativ konstant geblieben. Zusätzlich gilt es zu betrachten, dass derzeit noch 62 Personen beurlaubt sind. Von den beurlaubten Beschäftigten stellen Frauen mit 61 Personen die stärkste Gruppe. Beurlaubte Personen haben das Recht, nach Ablauf ihrer Beurlaubungsphase wieder unter den tariflichen/rechtlichen Rahmenbedingungen beschäftigt zu werden, wie diese bei Antritt der Beurlaubung gegeben waren. Bezieht man die beurlaubten Beschäftigten in die Berechnung des Frauenanteil mit ein, so ergeben sich Werte zwischen 51,2 und 51,9 %. Demnach sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Kreisverwaltung Borken weiblich.

Die nachfolgende Tabelle gibt nähere Auskunft:

Beschäftigtenstruktur ohne Berücksichtigung der beurlaubten Personen

	Beschäftigte insgesamt	davon Beurlaubte	„aktive“ Beschäftigte	m	in %	w	in %
30.06.2003	981	76 (m/w: 1/75)	905	475	52,5	430	47,5
30.06.2004	971	76 (m/w: 0/76)	895	473	52,9	422	47,1
30.06.2005	962	71 (m/w: 0/71)	891	463	52,0	428	48,0
30.06.2006	968	62 (m/w: 1/61)	906	465	51,3	441	48,7

Beschäftigtenstruktur mit Berücksichtigung der beurlaubten Personen

	Beschäftigte insgesamt	davon Beurlaubte	m	in %	w	in %
30.06.2003	981	76 (m/w: 1/75)	476	48,5	505	51,5
30.06.2004	971	76 (m/w: 1/75)	479	48,8	503	51,2
30.06.2005	962	71 (m/w: 0/71)	477	48,8	500	51,2
30.06.2006	968	62 (m/w: 1/61)	466	48,1	502	51,9

IV. Betrachtung der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der vorgegebenen Ziele zur Quotierung

Die rein mengenmäßige Betrachtung der Beschäftigtenstruktur darf nicht zu dem Schluss verleiten, Männer und Frauen seien in ungefähr gleicher Stärke bei der Kreisverwaltung beschäftigt und dem Anliegen, Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, sei damit Genüge getan.

Grundlagen für den FFP sind vielmehr eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur (§ 6 II LGG). Für die Kreisverwaltung Borken wurde die Personalstruktur für folgende Gruppen differenziert erfasst:

- | | |
|--|---------------------|
| 1. Bereich Allgemeine Verwaltung | Auflistung 1 |
| 2. Bereich medizinischer Dienst (Ärztinnen und Ärzte) | Auflistung 2 |
| 3. Bereich veterinärmedizinischer Dienst (Tierärztinnen und Tierärzte) | Auflistung 3 |
| 4. Vermessungstechnischer Bereich | Auflistung 4 |
| 5. Bau- und umwelttechnischer Bereich | Auflistung 5 |
| 6. Sozialbereich | Auflistung 6 |

1. Ausgangssituation

Die weitere Betrachtung der Gruppen zeigt, dass Frauen in einigen Bereichen weniger stark, in anderen Bereichen aber durchaus personell sehr stark vertreten sind. So ist es im mittleren Verwaltungsdienst, im medizinischen Dienst und im sozialen Bereich im Sinne von Gleichstellung anzustreben, die Zahl der männlichen Beschäftigten zu erhöhen.

Die Frage der Unterrepräsentanz von Frauen wird jedoch in anderen Bereichen aufgeworfen:

Schon im FFP 2000 zeigt ein Zwischenfazit, dass überwiegend eine Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Spitzenpositionen der einzelnen Laufbahnen zu verzeichnen ist. Bei einer gesonderten Betrachtung der Stellenbesetzung ab A 11 BBesG bzw. E 10 TVöD (bisher IV a BAT) wird besonders deutlich, dass der Frauenanteil im Vergleich zu den Einstiegspositionen stark abfällt.

Auffällig ist auch, dass sich im technischem Bereich (Vermessung, Bau und Umwelttechnik), doch generell weniger weibliche Beschäftigte befinden als in anderen Bereichen. Darüber hinaus sind Frauen in hohen Besoldungs-/Vergütungsgruppen hier besonders wenig vertreten. Auch der veterinärmedizinische Bereich ist nur mit wenigen weiblichen Kräften besetzt.

Schon der FFP 2000 hat für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konkrete Zielvorgaben gemacht, um den Frauenanteil schrittweise auf 50 % zu erhöhen. Diese Zielvorgaben gilt es bei der Vielzahl von personellen Maßnahmen, die in der Kreisverwaltung anfallen, zu berücksichtigen. Der FFP 2004 verfolgte diese Zielrichtung konsequent weiter.

2. Entwicklung in den Jahren 2003 – 2006 in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert waren

Die nachfolgende Tabelle betrachtet die Entwicklung der Jahre 2003 - 2005 in denjenigen Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Die vollständige Übersicht über alle Bereiche bieten die Auflistungen 1 - 6 (Anlage).

		2003	2004	2005	Veränderung 2003 - 2005
	Allgemeine Verwaltung	Frauenanteil in %			in %
	höherer Dienst	15,38	17,14	17,65	2,27
	gehobener Dienst	26,72	25,81	27,18	0,46
1.1	Beamte				
	A 16	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 15	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 14	20,00	20,00	25,00	5,00
	A 13	0,00	0,00	0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	11,43	12,90	13,33	1,90

	A 13	0,00	8,33	6,90	6,90
	A 12	9,96	6,19	10,75	0,79
	A 11	13,66	13,88	13,19	- 0,47
	A 10	64,60	53,27	54,43	- 10,94
	A 9	60,00	69,23	72,73	12,73
	gehobener Dienst insgesamt	27,01	25,05	24,88	- 2,13
1.2	Angestellte				
	I a	100,00	100,00	100,00	0,00
	I b	0,00	0,00	0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	50,00	50,00	50,00	0,00
	II	25,00	20,00	20,00	- 5,00
	III	0,00	7,14	18,75	18,75
	IV a	30,00	33,33	30,00	0,00
	IV b	22,50	22,5	37,84	15,34
	V b	66,67	66,67	50,00	- 16,67
	gehobener Dienst insgesamt	26,04	27,66	32,63	6,59
3	Tierärzte insgesamt	18,13	20,12	23,71	5,58
3.1	Beamte				
	A 15	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 14	25,00	33,33	51,22	26,22
	A 13	100,00	100,00	100,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	21,51	20,25	27,17	5,66
3.2	Angestellte				
	I a	0,00	0,00	0,00	0,00
	I b	18,75	25,93	18,52	- 0,23
	II	0,00	0,00	100,00	100
	höherer Dienst insgesamt	15,00	20,00	20,93	5,93
4	Vermessungstechnischer Dienst				
	höherer Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst	9,35	8,82	9,23	- 0,12
	mittlerer Dienst	24,14	23,73	20,58	- 3,56
4.1	Beamte				
	A 16	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 14	0,00	0,00	0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 13	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 12	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 11	20,00	20,00	20,00	0,00
	A 10	0,00	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst insgesamt	7,14	7,14	7,14	0,00

4.2	Angestellte				
	II	0,00	0,00	0,00	0,00
	III	0,00	0,00	0,00	0,00
	IV a	9,09	16,67	21,05	15,52
	IV b	56,52	0,00	0,00	- 56,52
	V b	0,00	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst insgesamt	10,80	9,52	10,81	0,01
	V b	13,64	12,50	12,50	- 1,14
	V c	28,57	25,00	35,90	7,33
	VI b	30,00	30,43	18,37	- 11,63
	VII	33,33	50,00	50,00	16,67
	mittlerer Dienst insgesamt	24,14	23,73	20,58	- 3,56
5	Bautechnischer Dienst				
	höherer Dienst	0,00	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst	20,98	26,72	24,60	3,62
	mittlerer Dienst	18,07	14,80	10,00	- 8,07
5.1	Beamte				
	A 16	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 15	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 14	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 13	0,00	0,00	0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 13	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 12	18,18	18,18	18,18	0,00
	A 11	19,05	27,97	27,97	8,92
	A 10	0,00	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst insgesamt	15,00	21,18	20,19	5,19
5.2	Angestellte				
	II	20,00	33,33	37,50	17,50
	III	28,57	35,71	31,25	2,68
	IV a	26,47	25,00	32,20	5,73
	IV b	33,33	50,00	0,00	-33,33
	gehobener Dienst insgesamt	27,42	34,48	30,30	2,88
	V b	9,84	9,57	11,11	4,15
	V c	0,00	0,00	0,00	0,00
	VI b	100,00	100,00	0,00	-100,00
	VII	100,00	0,00	0,00	-100,00
	mittlerer Dienst insgesamt	18,07	14,80	10,00	-8,07

Seit dem 01.10.2005 ist der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgelöst. Der TVöD gilt nunmehr für ehemalige Angestellte und Arbeiter gleichermaßen, aus den bisherigen Vergütungsgruppen nach BAT wurden „Entgeltgruppen“. Diese Änderung der tariflichen Struktur erschwert einen Vergleich nach der bisher praktizierten Art. So ist z.B. die Entgeltgruppe 9 nunmehr das „Sammelbecken“ für Beschäftigte, die bisher in der Vergütungsgruppe IV b eingruppiert waren, aber auch für diejenigen, die nach einem erfolgreichen Absolvieren des dreijährigen Bewährungsaufstieges

aus der Vergütungsgruppe V c nach V b höhergruppiert wurden. Die folgenden Werte sind – soweit der tarifliche Bereich betroffen ist - daher entsprechend relativiert zu betrachten.

		2005	2006	Veränderung 2005 - 2006
	Allgemeine Verwaltung	Frauenanteil in %		
	höherer Dienst	17,65	15,38	
	gehobener Dienst	27,18	33,97	
1.1	Beamte			
	A 16	0,00	0,00	0,00
	A 15	0,00	0,00	0,00
	A 14	25,00	26,67	1,67
	A 13	0,00	0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	13,33	12,90	-0,43
	A 13	6,90	11,76	4,86
	A 12	10,75	11,95	1,2
	A 11	13,19	18,03	4,84
	A 10	54,43	47,37	- 7,06
	A 9	72,73	76,92	4,19
	gehobener Dienst insgesamt	24,88	27,67	2,79
1.2	Angestellte			
	E 15	100,00	100,00	0,00
	E 14	0,00	0,00	0,00
	E 13		0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	50,00	25,00	- 25,00
	E 12	20,00	40,00	20,00
	E 11	18,75	17,65	- 1,10
	E 10	30,00	12,50	- 17,50
	E 9	37,84	55,06	17,22
	gehobener Dienst insgesamt	32,63	44,81	12,18
3	Tierärzte insgesamt	23,71	26,60	2,89
3.1	Beamte			
	B 2/A 16	0,00	0,00	0,00
	A 15	0,00	0,00	0,00
	A 14	51,22	53,49	2,27
	A 13	100,00	100,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	27,17	31,76	4,59
3.2	Angestellte			
	E 15	0,00	0,00	0,00
	E 14	18,52	31,51	12,99
	E 13	100,00	0,00	- 100,00
	höherer Dienst insgesamt	20,93	22,33	1,40

4	Vermessungstechnischer Dienst			
	höherer Dienst	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst	9,23	10,34	1,11
	mittlerer Dienst	20,58	36,78	16,20
4.1	Beamte			
	A 16	0,00	0,00	0,00
	A 14	0,00	0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	0,00	0,00	0,00
	A 13	0,00	0,00	0,00
	A 12	0,00	0,00	0,00
	A 11	20,00	20,00	0,00
	A 10	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst insgesamt	7,14	7,14	0,00
4.2	Angestellte			
	E 12	0,00	0,00	0,00
	E 11	0,00	20,00	20,00
	E 10	21,05	11,76	-9,29
	E 9	0,00	13,64	13,64
	gehobener Dienst insgesamt	10,81	11,86	1,05
	E 8	12,50	58,33	45,83
	E 6	35,90	33,33	-2,57
	E 5	18,37	33,33	14,96
	mittlerer Dienst insgesamt	20,58	36,78	16,20
5	Bautechnischer Dienst			
	höherer Dienst	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst	24,60	21,01	- 3,59
	mittlerer Dienst	10,00	45,45	35,45
5.1	Beamte			
	A 16	0,00	0,00	0,00
	A 15	0,00	0,00	0,00
	A 14	0,00	0,00	0,00
	A 13	0,00	0,00	0,00
	höherer Dienst insgesamt	0,00	0,00	0,00
	A 13	0,00	0,00	0,00
	A 12	18,18	18,18	0,00
	A 11	27,97	25,78	- 2,19
	A 10	0,00	0,00	0,00
	gehobener Dienst insgesamt	20,19	20,19	0,00
5.2	Angestellte			
	E 13	37,50	0,00	- 37,50
	Höherer Dienst insgesamt		0,00	0,00
	E 12	31,25	33,33	2,08
	E 11	32,20	29,17	3,03
	E 10	0,00	33,33	33,33
	E 9		13,41	13,41
	gehobener Dienst insgesamt	30,30	21,51	- 8,79

E 8	11,11	14,29	3,18
E 6	0,00	100,00	100,00
E 5	0,00	0,00	0,00
mittlerer Dienst insgesamt	10,00	45,45	35,45

3. Bewertung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen

Die nähere Betrachtung der Unterschiedswerte zwischen den Jahren 2003 und 2005 bzw. 2006 zeigt, dass in der überwiegenden Zahl der Bereiche, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, eine verbesserte, mindestens aber eine konstante Frauenquote vorzuweisen ist. So konnten insbesondere im Bereich der allgemeinen Verwaltung im gehobenen Dienst (hier besonders erfreuliche Steigerungen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 sowie in den Vergütungsgruppen BAT IV b bzw. E 9 TVöD) und auch im veterinärmedizinischen Bereich Steigerungen beim Frauenanteil erzielt werden. Auch die Entwicklung des Frauenanteils im vermessungstechnischen Dienst ist erfreulich.

Leider ist der Frauenanteil auch in einigen (Teil-)Bereichen gesunken. So sind 2006 z.B. prozentual weniger Frauen als Beamtinnen im höheren Dienst der allgemeinen Verwaltung beschäftigt. Auch im gehobenen bautechnischen Dienst bleibt der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf zu niedrigem Niveau.

Die Gründe für ein Sinken des Frauenanteils bzw. für nur minimale Verbesserungen des Frauenanteils sind im Wesentlichen:

- ⇒ Bei internen und externen Stellenbesetzungsverfahren sind die Besetzungsentscheidungen vom Leistungsprinzip getragen, d.h. aus dem Kreis der Bewerbungen wird unabhängig vom Geschlecht diejenige Person ausgewählt, die dem Anforderungsprofil der Stelle entspricht und die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber den Mitbewerberinnen und -bewerbern über die beste Qualifikation verfügt.
- ⇒ Bei höherwertigen Stellen lagen z.T. weibliche Bewerbungen nicht vor bzw. die Bewerberinnen waren nicht geeignet.
- ⇒ In den technischen Bereichen bewerben sich - auch auf Ausbildungsplätze - kaum Frauen.
- ⇒ Die Zahl von Stellenneu- und umbesetzungen und damit verbundener Beförderungs-/Höhergruppierungsmöglichkeit war in den Jahren 2003 – 2006 eher verhalten.

Eine weitergehende Ursachenforschung zum Sinken des Frauenanteils zeigt außerdem folgendes: So ist etwa die Höhergruppierung einer Vermessungsingenieurin von der Vergütungsgruppe IV b BAT nach IV a BAT (heute E 10/E11) für eine Verbesserung der Quote in IV a BAT, aber gleichzeitig für eine Verschlechterung der Quote in IV b (mit)verantwortlich. Negative Veränderungen bei der Frauenquote sind auch durch Teilzeitwünsche/Beurlaubungszeiten von bisher Vollzeitbeschäftigten begründet. Insbesondere in Bereichen, in denen sich hinter den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen nur wenige Personen verbergen, sind Veränderungen mit hohen prozentualen Auswirkungen verbunden. Zusätzlich gilt es zu erwähnen, dass die Gewinnung von weiblichen Beschäftigten sich gerade in den Bereichen des technischen Dienstes häufig nicht einfach gestaltet. So überwiegt im Regelfall bei insgesamt hohen Bewerbungszahlen die Zahl der männlichen Bewerber die der weiblichen im technischen Bereich bei weitem. Folglich liegt die Chance, als einzige Bewerberin neben sechs Mitbewerbern als „Siegerin“ eines Auswahlverfahrens hervorzugehen, eben nur bei ca. 14 %, da Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aller Bewerberinnen und Bewerber für die Stellenbesetzung ausschlaggebend sind.

Der FFP 2004 enthält für die Jahre 2004 - 2006 eine konkrete Zielvorgabe, in welchen Bereichen frei werdende Stellen mit Frauen zu besetzen bzw. Frauen zu befördern/höher zu gruppieren sind. Die Zielvorgabe basiert auf Prognosen, die das altersbedingte Ausscheiden aufgrund des Erreichens der Altersgrenze, eine sonstige Fluktuationsabschätzung und eine Schätzung freiwerdender Stellen aufgrund von internen Besetzungen und neu eingerichtete Stellen berücksichtigen.

Grundsätzlich sind die Prognosen mit einem großen Unsicherheitsfaktor behaftet: So ist beispielsweise eine Aussage zum Ausscheiden aus dem Dienst wegen des Erreichens der Altersgrenze nur begrenzt möglich. Beschäftigte nutzen die Möglichkeiten zum flexiblen Eintritt in den Ruhestand z.B. in Form von Altersteilzeit oder eben auch nicht. So können etwa zwischen dem frühesten Beginn von Altersteilzeit mit 57,5 Lebensjahren und einem „regulären“ Eintritt in den Ruhestand mit 63 bzw. 65 Jahren immerhin 5,5 bis 7,5 Jahre liegen.

Auch die „sonstige Fluktuationsabschätzung“ ist nur sehr bedingt auf einen einigermaßen treffenden Wert einzugrenzen:

- Die Anzahl der Beurlaubungen oder der Rückkehr aus Beurlaubungen ist durch den Kreis Borken nicht zu beeinflussen und unterliegt der persönlichen Lebensplanung der einzelnen Beschäftigten.
- Auch das Ausscheiden aufgrund von Erkrankungen/von Todesfällen entzieht sich einer Planbarkeit.
- Ebenso ist der Wechsel zu anderen Arbeitgebern mit einem überraschenden Moment verbunden und nicht planbar.

Die Prognose zur Anzahl der wegen Eintritt ins Renten-/Pensionsalter bzw. aufgrund „sonstiger Fluktuation“ frei werdenden Stellen für die Jahre 2004 - 2006 ist wegen der aufgezeigten Unwägbarkeiten nur bedingt eingetreten. So haben sich z.B. bei den Tierärzten/-ärztinnen die ursprünglich erwarteten 5 offenen Stellen (A 14 BBesG/I b BAT) nicht ergeben. Vielmehr wurden in diesem Bereich Stellen nicht wieder besetzt. Als weiteres Beispiel sei angeführt, dass die Prognose vorsah, 2005 eine frei werdende A 15-Stelle im Verwaltungsbereich mit einer Frau zu besetzen. Das damit zusammenhängende Stellenbesetzungsverfahren ging jedoch zugunsten eines männlichen Bewerbers aus.

Auch künftige Prognosen werden mit Unwägbarkeiten behaftet sein. Zu den immer bestehenden Schwierigkeiten, Prognose und Wirklichkeit möglichst deckungsgleich übereinander zu bringen, treten schon seit Jahren auch beim Kreis Borken finanzwirtschaftliche Zwänge hinzu, die den Bereich der Personalwirtschaft und damit der Frauenförderung nicht unberührt lassen. Außerdem beeinflussen Entscheidungen auf Bundes- und Landesebene (z.B. zur Verwaltungsstruktur) die personellen Möglichkeiten vor Ort.

In diesem Zusammenhang seien folgende Beispiele erwähnt:

In den Jahren 2002/2003 wurde in der Kreisverwaltung besondere Aufgabenkritik quer durch alle Facheinheiten praktiziert. Daraus ergaben sich Einsparvorgaben von 33,13 Stellen.

Seit dem 01.01.2004 arbeiten beamtete Beschäftigte 41 St./Woche. Die Mehrarbeit bei den Beamtinnen und Beamten führte zu Einsparvorgaben von 17,91 Stellen.

Die Einsparvorgabe von 51,04 Stellen wurde in den Jahren 2003 – 2006 nahezu vollständig umgesetzt.

Im Land Nordrhein-Westfalen gibt es derzeit konkrete Überlegungen, die Verwaltungsstruktur zu straffen. Stichworte sind hier z.B. Abschaffung der Landschaftsverbände, Auflösung diverser Landessonderbehörden. Damit eng zusammen hängt die Frage, welche Behörde künftig welche Aufgaben wahrnehmen soll und ob der Kreis Borken ggf. Personal anderer Behörden übernehmen muss, wenn ihm neue Aufgaben übertragen werden. Auch die Abwicklung dieser Vorgaben wird die tatsächliche Umsetzung von Prognosen beeinflussen.

V. Einzelne Maßnahmen der Personalentwicklung

Zur Förderung von Frauen mit dem Ziel einer paritätischen Vertretung wurden in den FFP 2000 und 2004 Maßnahmen festgeschrieben. Die einzelnen Maßnahmen sind nicht erst mit der Konzipierung des FFP geboren, sondern zum Teil schon langjährige Kultur innerhalb der Kreisverwaltung Borken. Eine genaue Übersicht über die Personalentwicklungsmaßnahmen geben die „Bausteine der Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Borken“¹. Die nachfolgend genannten Maßnahmen werden in diesem Bericht unter dem Blickwinkel der Frauenförderung bilanziert.

1. Aus- und Fortbildung bei der Kreisverwaltung Borken

1.1 Ausbildung

Der Kreis Borken hat in den Jahren 2004 - 2006 kontinuierlich Ausbildungsmöglichkeiten angeboten. Bei der Einstellung von Auszubildenden und Beamtenanwärter/innen ist eine möglichst paritätische Ausbildungsplatzvergabe das Ziel. Die nachfolgende Übersicht zeigt, in welcher Weise Ausbildungsplätze vergeben wurden:

Verwaltungsberufe	2003		2004		2005		2006	
	m	w	m	w	m	w	m	w
mittlerer Dienst	1	2	0	0	0	0	0	2
gehobener Dienst	2	1	1	2	0	0	2	1
Aufstiegsbeamte			1					1
„Coesfelder Modell“ (Bürokaufl./VFA)			1	1	2	2		2

¹

veröffentlicht und einsehbar über Intranet, in Papierform erhältlich im Fachdienst Organisation und Personal 10

	2003		2004		2005		2006	
Gewerbliche/ technische Berufe								
Vermessungs- techniker/in	2				1	1	0	2
Straßenwärter			1		2		1	
Fachinformatiker/in	1		1				1	
Bauzeichner/in				1				
Kfz- Mechatroniker/in					1			
Koch/Köchin				1				
Summe je Geschlecht	6	3	5	5	6	3	4	8
Summe insgesamt	9		10		9		12	

1.2 Fortbildung

1.2.1 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Fortbildung hat in der Kreisverwaltung Borken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen einen hohen Stellenwert. Das Fortbildungskonzept des Kreises trägt diesem Umstand dadurch Rechnung, dass es keine geschlechterspezifischen Bewertungen beinhaltet. Alle Fortbildungen, soweit sie nicht bereits speziell für Frauen vorgesehen sind, können sowohl von Frauen als auch von Männern besucht werden.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung werden frühzeitig und umfassend über das Fortbildungsangebot des Westf. Studieninstituts in Münster sowie die hausinternen Fortbildungsmöglichkeiten informiert. Außerdem ist der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen weiterer externer Bildungsträger möglich. Fortbildungsplanung ist - neben der Verantwortlichkeit im Fachdienst Organisation und Personal - Anforderung an den/die einzelne/n Beschäftigte/n und die jeweils zuständige Führungskraft. In den Facheinheiten „vor Ort“ sind derzeit 17 Aus- und Fortbildungsbeauftragte (9 m/8 w) für die erfolgreiche Umsetzung des Aus- und Fortbildungsanliegens mitverantwortlich.

Auch für beurlaubte Beschäftigte besteht die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. So bekommen die Beurlaubten das hausinterne Fortbildungsprogramm nach Hause übersandt und werden auch in der jährlich stattfindenden Informationsveranstaltung (vgl. Ziff. VI.) auf das Fortbildungsangebot des Studieninstitutes Münster hingewiesen.

Teilzeitkräfte können ebenso wie Vollzeitkräfte an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Sofern durch den Besuch einer Fortbildungsmaßnahme Mehrarbeit geleistet wird, erfolgt ein entsprechender Freizeitausgleich.

Der Frauenförderplan sieht vor, dass anlässlich des Besuches einer Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme entstehende Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige vom Kreis Borken erstattet werden. Im Berichtszeitraum wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Entwicklung der Fortbildungsbesuche in den Jahren 2003 - 2006:

2003	Frauen		Männer	
	Tage	Teilnehmerinnen	Tage	Teilnehmer
Inhouse-Seminare	470	266	386	250
Studieninstitut Münster	101	69	82	57
sonstige Träger	122	76	221	157
Summe	693	411	689	464
Prozentanteil	50,14	46,97	49,86	53,03

2004	Frauen		Männer	
	Tage	Teilnehmerinnen	Tage	Teilnehmer
Inhouse-Seminare	256	202	200	137
Studieninstitut Münster	156	124	129	101
sonstige Träger	148	92	250	163
Summe	560	418	579	401
Prozentanteil	49,17	51,04	50,83	48,96

2005	Frauen		Männer	
	Tage	Teilnehmerinnen	Tage	Teilnehmer
Inhouse-Seminare	354	203	255	148
Studieninstitut Münster	101	86	106	79
sonstige Träger	199	115	400	207
Summe	654	404	761	434
Prozentanteil	46,22	48,21	53,78	51,79

2006 (bis 31.10.2006)	Frauen		Männer	
	Tage	Teilnehmerinnen	Tage	Teilnehmer
Inhouse-Seminare	238,5	142	110,5	51
Studieninstitut Münster	88,5	74	119	63
sonstige Träger	244	138	304	182
Summe	571	354	533,5	296
Prozentanteil	51,70	54,46	48,30	45,54

Diese Auswertungen zeigen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen an Fortbildungen teilnehmen.

Für Beschäftigte des gehobenen Dienstes bietet sich durch den Besuch der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie die Möglichkeit, sich über den Abschluss als Diplom-Verwaltungswirt/in (FH) hinaus auf universitärem Niveau weiter zu qualifizieren. 2004 haben 5 Personen (3 m/2 w) den Besuch der Akademie erfolgreich beendet, eine Beschäftigte besuchte die Akademie während der Elternzeit. Aktuell ist ein Beschäftigter bei der Akademie eingeschrieben. Mit dem Abschluss ist 2007/2008 zu rechnen.

1.2.2 Leitung von Seminaren durch Referentinnen und Referenten

Die Leitung der Inhouse-Seminare erfolgt überwiegend durch Frauen. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht:

	2004	2005	2006
Zahl der Inhouse-Seminare	31	34	20
Leitung durch Dozentinnen	20	7	12
Frauenquote	64,52	20,59	60,00

1.2.3 Seminare mit der Zielgruppe Frauen

Das Fortbildungskonzept bietet neben den „allgemeinen“ Fortbildungen, die Männern und Frauen offen stehen, auch Seminare an, die speziell für Frauen vorgesehen sind. 2004 - 2006 fanden folgende „Frauen“-Seminare statt:

Jahr	Thema	Teilnehmerinnen
2004	Netzwerken – der Schlüssel zum Erfolg	11
	Internet für Frauen	18
	Seminar zur beruflichen Standortbestimmung	10
2005	Licht aus – Spot an: Jetzt rede ich	17
	Berufs- und Lebenswegplanung für Auszubildende	6
2006	Wenn Sie selbst Ihre schärfste Kritikerin sind ...	46

Die Konzeption der Fortbildungsseminare für Frauen erfolgt regelmäßig in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten.

1.2.4 Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen I und II, Zulassung zum Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst

Berufliche Weiter-/Höherqualifizierung ist für Männer wie für Frauen der Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Der Kreis Borken fördert leistungsstarke Beschäftigte in den jeweiligen Laufbahnen, indem er regelmäßig Personen für die Teilnahme an den entsprechenden Lehrgängen meldet. Von dieser beruflichen Förderung haben bislang besonders Frauen profitiert. Dazu entsprechende Übersicht:

Lehrgang/Jahr	2003		2004		2005		2006	
	m	w	m	w	m	w	m	w
A I						3		
A II	1			1		1		
Aufstieg m.D./g.D.			1					1

Als Besonderheit sei hier erwähnt, dass der Kreis Borken auch Personen in der Beurlaubung den Besuch von mehrjährigen Lehrgängen ermöglicht. Von dieser Möglichkeit haben in der Vergangenheit drei Beschäftigte Gebrauch gemacht. Zuletzt schloss 2004 eine Kollegin während der Elternzeit den Angestelltenlehrgang II ab.

2. Neueinstellungen bei der Kreisverwaltung Borken

Der Kreis Borken schreibt offene Stellen, bei denen eine hausinterne Wiederbesetzung nicht möglich ist, öffentlich aus. Dies ist insbesondere für spezialisierte Berufsbilder der Fall. Bei der u.g. Anzahl der eingestellten Personen handelt es sich z.B. um Fachärzte/-ärztinnen, Ingenieure/innen oder Sozialarbeiter/innen. Die Übersicht zeigt, dass in jedem Jahr mehr Frauen als Männer eingestellt werden.

	Anzahl der neu eingestellten Personen	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
2003	10	4	40	6	60
2004	6	1	16,67	5	83,33
2005	19	8	42,11	11	57,89
2006 (bis 30.11.)	33	12	36,36	21	63,64

Sofern es sich nicht ohnehin um Teilzeit-Stellen handelte, erfolgten öffentliche Stellenausschreibungen mit dem Hinweis „Teilzeitbeschäftigung ist möglich“.

Zu einer öffentlichen Stellenausschreibung gem. § 8 Abs. 2 LGG (öffentliche Stellenausschreibung, wenn keine „internen“ Bewerbungen von Frauen vorliegen) ist es in Übereinstimmung zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter im Berichtszeitraum nicht gekommen.

3. Situation bei hausinternen Stellenbesetzungsverfahren

Freie Stellen werden im Regelfall hausintern zur Wiederbesetzung ausgeschrieben. Interessierte Beschäftigte können sich entsprechend bewerben. Der Großteil der Arbeitsplatzwechsel hat keine Beförderung/Höhergruppierung zur Folge.

	Anzahl der umgesetzten Personen	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
2003	58	23	39,66	35	60,34
2004	63	20	31,75	43	68,25
2005	77	18	23,38	59	76,62
2006 (bis 31.10.)	38	11	28,95	27	71,05

	Anzahl der umgesetzten Personen	davon mit Beförderung/Höhergruppierung	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
2003	58	16	9	56,25	7	43,75
2004	63	19	7	36,84	12	63,16
2005	77	29	6	20,69	23	79,31
2006 (bis 31.10.)	38	11	5	45,45	6	54,55

Das Verfahren zur internen Stellenbesetzung ist in den „Richtlinien für die Durchführung von Personalauswahlverfahren bei internen Stellenbesetzungen“² niedergelegt. Entscheidungskriterien für die Stellenbesetzungsentscheidung sind die Ausbildung, der berufliche Werdegang, die dienstliche Beurteilung und zusätzliche Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber. Bei höherwertigen Stellen in den jeweiligen Laufbahnen sehen die Richtlinien vor, zusätzlich zu diesen Entscheidungskriterien auch die Ergebnisse von Auswahlgesprächen in die Entscheidung, mit welcher Person die Stelle besetzt werden soll, mit einzubeziehen.

Die Stellenbesetzungsentscheidung orientiert sich ausschließlich an der Aufgabenbeschreibung und dem Anforderungsprofil der Stelle.

Auf die geschlechtsspezifische Neutralität der Auswahlkriterien legen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte in den einzelnen Verfahren ein besonderes Augenmerk.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in das gesamte Auswahlverfahren von Ausschreibung bis zur Entscheidung so rechtzeitig eingebunden, dass ihre Stellungnahmen im Rahmen der Entscheidungsfindung der Verwaltung einbezogen werden können. Die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung erfolgt vor der Beteiligung des Personalrates.

Auch hausinterne Stellenausschreibungen enthalten im Regelfall den Hinweis, dass die ausgeschriebene Stelle teilbar, mindestens aber in Teilzeitform besetzbar ist. Ausnahmen erfolgen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten.

4. Entwicklungen bei Teilzeitarbeitsplätzen

	Beschäftigte insgesamt	davon Beurlaubte	„aktive“ Beschäftigte	davon Teilzeit	in %	m	in %	w	in %
30.06.2003	981	76	905	278	30,7	57	20,5	221	79,5
30.06.2004	971	76	895	287	32,1	65	22,7	222	77,3
30.06.2005	962	71	891	298	33,5	69	23,2	229	76,8
30.06.2006	968	62	906	317	35,0	76	24,0	241	76,0

² vgl. „Bausteine der Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Borken“, Intranet

Teilzeitbeschäftigung ist die Reduzierung der regulären wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 38,5 bzw. 41 Std./Woche auf ein darunter liegendes Maß. Sie muss also nicht zwangsläufig die klassische „Halbtagsstelle“ bedeuten. Teilzeitarbeit findet beim Kreis Borken, was den jeweiligen Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit angeht, in vielfältiger Form statt. So sind Stellen im Umfang von 0,2 bis 0,9 eines Vollzeitarbeitsplatzes eingerichtet.

Als Teilzeitbeschäftigte gelten auch diejenigen Personen, die die Regelungen zur Altersteilzeit nutzen. Derzeit (Stichtag: 30.11.2006) befinden sich 30 Beschäftigte in der Arbeits- bzw. Freizeitphase im Rahmen der Altersteilzeit. Während des Berichtszeitraums betrug die Zahl der „Altersteilzeitler“ zwischen 25 und 30 Personen, war also relativ konstant.

Die steigende Zahl von Teilzeitbeschäftigten geht im Wesentlichen auf die vermehrte Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurück. In diesem Zusammenhang ist auch die Tendenz bei den Beurlaubungen zu sehen, die im Berichtszeitraum weiterhin kontinuierlich abnimmt.

Auskunft über den Umfang der Teilzeitbeschäftigung beim Kreis Borken geben auch die Anlagen 1 bis 6.

Der Kreis Borken entspricht regelmäßig Wünschen von Beschäftigten nach Reduzierung der Arbeitszeit. So wird in allen Fällen versucht, Regelungen zu finden, die den persönlichen Interessen und den dienstlichen Belangen entsprechen. Dies gilt grundsätzlich für alle Arbeitsplätze. Die steigende Zahl der teilzeitbeschäftigten Personen zeigt, dass Teilzeitarbeit auch in der Kreisverwaltung weiter an Gewicht gewinnt. Ähnlich wie bei den Beurlaubungen zeigt sich auch hier, dass der Großteil der Familienarbeit von Frauen geleistet wird und deshalb auch Teilzeitbeschäftigung in weit überwiegendem Maße weiblich ist. Jedoch steigt die Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten: So konnte deren Teilzeitquote innerhalb von drei Jahren um 3,5 % gesteigert werden!

5. Arbeitszeitflexibilisierung/Rahmenbedingungen für „Telearbeit“/häusliche Beschäftigung

Die Arbeitszeitregelung bei der Kreisverwaltung Borken erleichtert die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten. So kann die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange in einem Arbeitszeitrahmen zwischen 7 und 20 Uhr (freitags 18 Uhr) geleistet werden und erlaubt so, die familiären Verpflichtungen und dienstlichen Anforderungen miteinander zu vereinbaren.

„Telearbeit“ kann eine unterstützende Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Dabei wird der Begriff der „Telearbeit“ als solcher in der Literatur nicht einheitlich verwendet. Der Kreis Borken verwendet seit 2005 in seinen Rahmenregelungen den Begriff der „häuslichen Beschäftigung“.

Beim Kreis Borken wird „Telearbeit“/häusliche Beschäftigung seit 1999 praktiziert. Grundsätzlich haben alle Beschäftigten der Kreisverwaltung die Möglichkeit zur „Telearbeit“/häusliche Beschäftigung. Wesentliche Voraussetzung für diese Arbeitsform ist dabei die Geeignetheit der zu erledigenden Aufgabe.

Momentan nutzen 7 Beschäftigte (darunter 5 Frauen) die Möglichkeit, Aufgaben „außerhalb des üblichen Rahmens“ zu erledigen. Dies geschieht z.B. in der Weise, dass an einem Arbeitstag in der Woche die Tätigkeit am häuslichen Arbeitsplatz erledigt wird. Die

Beschäftigung am häuslichen Arbeitsplatz wird bei Bedarf durch geeignete technische Hilfsmittel (z.B. Laptop) unterstützt.

Die derzeitigen Regelungen zur „häuslichen Beschäftigung“ gelten bis zum 31.12.2007. Im Laufe des Jahres 2007 steht eine Überarbeitung der Regelungen an.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu unterstützen, ist in der Kreisverwaltung ab Dezember 2006 ein sog. „Notfallbüro“ eingerichtet. Für den Fall, dass die ansonsten geregelte Kinderbetreuung plötzlich ausfällt und eine andere Betreuungsmöglichkeit nicht zur Verfügung steht, ist es Müttern und Vätern gestattet, das Kind zum Dienst mitzubringen. Im „Notfallbüro“ gibt es neben einer normalen Büroausstattung, die die übliche Arbeitsverrichtung erlaubt, auch eine kindgerechte Einrichtung. Väter und Mütter können so im „Notfall“ ihrer Arbeit nachgehen und gleichzeitig „ein Auge“ auf ihr Kind haben.

In einem zweiten Schritt wird derzeit überlegt, inwieweit – gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Unternehmen aus Borken – eine Art Betriebskindergarten eingerichtet werden kann. Dazu bereitet der Fachdienst Organisation und Personal eine Umfrage unter den Beschäftigten vor, inwieweit Bedarf für eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung vorhanden ist. Erkenntnisse dazu sind im Jahr 2007 zu erwarten.

VI. Gleichstellungsbeauftragte/Arbeitsgruppe Gleichstellung

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Berichtszeitraum von einer Beschäftigten mit einem wöchentlichen Umfang zwischen 27,5 und 32 Stunden wahrgenommen. Die Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten wird ohne einen eigenen Stundenanteil von einer namentlich benannten Mitarbeiterin im Büro des Landrates wahrgenommen werden. Sie kommt nur bei einer urlaubs- oder krankheitsbedingten Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten zum Tragen.

Der Gleichstellungsbeauftragten stehen die im FFP aufgeführten Teilnahme- und Beteiligungsrechte offen. Sie entscheidet weisungsfrei über die Inanspruchnahme ihrer Rechte. Außerdem ist sie im Arbeitskreis Gesundheit tätig und nimmt an den Sitzungen der Verwaltungskonferenz teil.

In Kooperation mit dem Fachdienst Organisation und Personal lädt die Gleichstellungsbeauftragte in jedem Jahr die Beurlaubten und die Beschäftigten in Elternzeit zu einer Informationsveranstaltung über die Entwicklungen, Neuerungen und Projekte der Kreisverwaltung ein.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im übrigen an der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt.

Im September 2001 hat sich die Arbeitsgruppe Gleichstellung gegründet. Auf die hausinterne Ausschreibung der Gleichstellungsbeauftragten zeigten 7 Personen (6 w/1 m) Interesse zur Mitarbeit. In bisher 17 Arbeitsgruppensitzungen beschäftigte sich das Gremium mit diversen aktuellen Themen der Verwaltung, soweit sie sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezogen. Dabei stellten Austausch und Anregungen der Gruppenmitglieder eine wichtige Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten dar.

IX. Ausblick auf den künftigen Frauenförderplan 2007 - 2009

Frauenförderung steht in den kommenden Jahren weiterhin im Spannungsfeld zwischen finanzwirtschaftlichen Zwängen und damit verbundenen Einsparungen im personellen Bereich auf der einen und dem Wünschenswerten auf der anderen Seite.

So werden neben den bereits unter III. aufgezeigten Unwägbarkeiten weitere Maßnahmen die Personalsituation beim Kreis Borken bestimmen, welche automatisch Präjudizien für die Frauenförderung schaffen. Als Beispiel sei hier die Dauerdiskussion um die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit (derzeit 38,5 Std.) bei den tariflich Beschäftigten erwähnt, die – falls es zu einer Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit kommt - mit einem weiteren Stellenabbau einhergehen wird.

Außerdem zeichnet sich ab, dass bislang durch das Land NW wahrgenommene Aufgaben auf die kommunale Ebene „umverteilt“ werden sollen (Stichworte hier z.B. Staatliches Umweltamt oder Versorgungsamt). Inwieweit beim Kreis Borken dann Landesbedienstete in die Kreisverwaltung eingegliedert werden müssen, an welcher Stelle dann die damit erhofften Einspareffekte eintreten, bleibt derzeit noch abzuwarten.

Ein besonderer Fokus soll auf die Integration von Berufsrückkehrern und Berufsrückkehrerinnen gelegt werden. Erfahrungen in der Vergangenheit zeigen, dass sich schnell verändernde Gesetze, Arbeitsabläufe und technische Entwicklungen den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung erschweren. Hier gilt es, entsprechende Maßnahmen vor, während und nach der Beurlaubung durchzuführen, die aufeinander abgestimmt sind und integraler Bestandteil der Personalentwicklung sind.

Die Kreisverwaltung verfolgt jedoch weiterhin das Ziel der paritätischen Präsenz von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gerade weil, insbesondere bei der Besetzung von hochdotierten Stellen, Frauen im unmittelbaren Personalunterbau noch unterrepräsentiert sind, gilt es, den Aufbau dieses Unterbaus entsprechend zu fördern. Dieses kann nur in einem länger dauernden Prozess umgesetzt werden. Die Verwirklichung des Zieles, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, wird zu dem sicherlich auch davon abhängen, wie sich die Möglichkeit entwickelt, familiäre und berufliche Interessen am jeweiligen Arbeitsplatz miteinander vereinbaren zu können. Die Frage der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen ist dabei von besonderer Bedeutung. Die aufgezeigten und zum Teil gegenläufigen Einflussfaktoren machen deutlich, dass Frauenförderung nach wie vor eine entscheidende Rolle spielt.