

Änderungen des Frauenförderplans

Änderungen sind *kursiv* gekennzeichnet.

Vorbemerkung:

Seit dem 01.10.2005 gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Er hat den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) abgelöst. Die Fassung des Frauenförderplans 2007 berücksichtigt diese Änderung. Auf eine Auflistung aller einzelnen Änderungen wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

Fassung des FFP 2003	Neufassung FFP 2007	Begründung für die Änderung
- Seite 3 - In der Bilanz verzeichnen wir heute: Der Frauenanteil der Beschäftigten ist auf 46,5 % gestiegen; mittlerweile gibt es über 275 Teilzeitbeschäftigte mit unterschiedlichsten Arbeitszeiten; Telearbeit als ein Instrument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als Pilotprojekt erprobt; Fortbildungsmaßnahmen für Frauen werden verstärkt angeboten und Wiedereinstiegsmaßnahmen für Beurlaubte durchgeführt.	In der Bilanz verzeichnen wir heute: Der Frauenanteil der Beschäftigten ist auf 48,7 % gestiegen; mittlerweile gibt es über 315 Teilzeitbeschäftigte mit unterschiedlichsten Arbeitszeiten; <i>verschiedene Formen von Beschäftigung am häuslichen Arbeitsplatz werden als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht</i> ; Fortbildungsmaßnahmen für Frauen werden verstärkt angeboten und Wiedereinstiegsmaßnahmen für Beurlaubte durchgeführt.	Der Frauenanteil und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten sind gestiegen. In der Kreisverwaltung wird der Begriff „Beschäftigung am häuslichen Arbeitsplatz“ verwendet, der umfassender ist, als die reine „Telearbeit“. So ist z.B. auch eine Tätigkeit von zu Hause aus ohne technische Unterstützung möglich.
- Seite 6 -		

<p>In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind konkrete Zielvorgaben zu machen, um den Frauenanteil schrittweise auf 50 % zu erhöhen. Die im Einzelnen festgelegte Quotierung ist die zu erreichende Zielvorgabe in den ersten drei Jahren des Frauenförderplans.</p>	<p>In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind konkrete Zielvorgaben zu machen, um den Frauenanteil schrittweise auf 50 % zu erhöhen. Die im Einzelnen festgelegte Quotierung ist die zu erreichende Zielvorgabe in den <i>nächsten</i> drei Jahren des Frauenförderplans.</p>	<p>Sprachliche Anpassung.</p>
<p>- Seiten 9/10 –</p> <p>V. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen Teilzeitarbeit/Teilbarkeit von Stellen 1.4</p> <p>Grundsätzlich sind alle Stellen teilbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Das gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben, es sei denn, es liegen nachgewiesenermaßen organisatorische oder funktionelle Notwendigkeiten vor, die eine Teilung unmöglich machen.</p>	<p>- Seiten 9/10 –</p> <p>V. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen Teilzeitarbeit 1.4</p> <p>Grundsätzlich sind alle Stellen in Teilzeit besetzbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Das gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben, es sei denn, es liegen nachgewiesenermaßen organisatorische oder funktionelle Notwendigkeiten vor, die eine Teilung unmöglich machen.</p>	<p>Es erfolgt eine sprachliche Anpassung an das LGG, welches eine entsprechende Regelung zur Teilzeitbesetzbarkeit von Stellen enthält.</p>

<p>- Seite 13 - Die einzelnen Facheinheiten wirken an der Umsetzung der gemeinschaftlichen Aufgaben Gleichstellung von Frau und Mann und Frauenförderung im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung mit. Ihnen obliegt eine Berichtspflicht, wie sie den Anliegen des Frauenförderplans Rechnung getragen haben</p>	<p>- Seite 13 - Die einzelnen Facheinheiten wirken an der Umsetzung der gemeinschaftlichen Aufgaben Gleichstellung von Frau und Mann und Frauenförderung im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung mit. Ihnen obliegt eine Berichtspflicht, wie sie den Anliegen des Frauenförderplans Rechnung getragen haben. Dieser ist rechtzeitig vor der Fortschreibung des Frauenförderplans nachzukommen.</p>	<p>Die Berichtspflicht der Facheinheiten wird terminlich gebunden an die Fortschreibung des Frauenförderplans.</p>
<p>- Seite 14/15 - X. Gleichstellungsbeauftragte Dazu stehen ihr u.a. folgende Rechte zu:</p>	<p>- Seite 14/15 - X. Gleichstellungsbeauftragte Dazu stehen ihr u.a. folgende Rechte zu: - Beteiligung bei der Umsetzung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD); Beratende Mitwirkung in der Betrieblichen Kommission</p>	<p>Zum 01.10.2005 ist der TVöD in Kraft getreten. Dieser sieht die Einführung einer variablen und leistungsorientierten Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt (Leistungsentgelt) ab dem 01.01.2007 vor. Ein System zur Umsetzung dieser Regelung bei der Kreisverwaltung Borken wird gerade erarbeitet. Nach Einführung des Systems wird eine Betriebliche Kommission eingesetzt, die besondere, in dem TVöD festgelegte Aufgaben hat. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält nun das Recht, an der Umsetzung dieses Systems beteiligt zu werden und bei der Betrieblichen Kommission beratend mitzuwirken.</p>

XII. Schlussbestimmung Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Kreistages am 29.01.2004 in Kraft und ersetzt den Plan vom 16.11.2000.	XII. Schlussbestimmung Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Kreistages am 03.2007 in Kraft und ersetzt den Plan vom 29.01.2004.	Redaktionelle Änderung der jeweiligen Daten.