

Abschlussbericht zum Frauenförderplan 2004

- I. Vorbemerkung zum Abschlussbericht
- II. Bericht über die Personalentwicklung/Analyse der Beschäftigtenstruktur
- III. Umsetzung der konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 2004 - 2007
- IV. Bericht über die durchgeführten Maßnahmen
- V. Ausblick

I. Vorbemerkung zum Abschlussbericht

Das Landesgleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe des Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern sollen Frauen entsprechend § 1 LGG gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Zu diesem Zweck schreibt § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes die Erstellung sowie die Fortschreibung eines Frauenförderplanes für jeweils 3 Jahre vor. Mit dem Frauenförderplan verpflichtet das Landesgleichstellungsgesetz die Kommunen, konkrete Zielvorgaben vorzugeben, die darauf hinwirken sollen, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen. Grundsätzlich ist demnach anzustreben, dass in allen Berufsgruppen der Anteil der Frauen dem der Männer entspricht. Darüber hinaus legt der Frauenförderplan fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden können.

§ 5 Abs. 6 des Landesgleichstellungsgesetzes bestimmt, dass nach Ablauf des Frauenförderplanes ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und die Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen ist.

Bei der Umsetzung des Frauenförderplanes werden wir grundsätzlich mit folgenden Tatsachen konfrontiert, die eine zeitnahe Umsetzung der Ziele des LGG erschweren.

- 1) Die bestehende Mitarbeiterstruktur ist vorgegeben und zunächst so nicht veränderbar. Nur aktuelle Stellenbesetzungsverfahren können unter Berücksichtigung des LGG durchgeführt werden. Das bedeutet in der Konsequenz, dass eine Veränderung der Mitarbeiterstruktur nur langfristig umgesetzt werden kann.
- 2) Es gibt typischer Weise Berufe, die einerseits stärker von Frauen und andererseits von Männern nachgefragt werden. Eine Veränderung der Bewerbungskultur ist ebenfalls nur langfristig zu erwarten.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass seit dem 14.08.2006 das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) in Kraft getreten ist. In der Vergangenheit haben wir in Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Stadt Borken Frauenförderung betreibt und Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden. Dieser Praxis hat der Kommunale Arbeitgeberverband NRW (KAV) deutlich widersprochen und den Kommunen empfohlen, diese Formulierung aus den Stellenausschreibungen zu entfernen, um nicht seriösen Bewerbern/innen einen Anlass zur Klage beim Arbeitsgericht zu nehmen. Dieser Aufforderung haben wir entsprochen.

Trotz dieser Maßnahme fühlt sich die Stadt Borken weiterhin zur Gleichstellung von Mann und Frau verpflichtet. Diese Aussage wird durch den nachfolgenden Bericht ausdrücklich unterstrichen.

Seit dem 01.10.2005 gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Mit der Einführung des Tarifvertrages entfällt die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern. Die Beschäftigtengruppen tragen nunmehr die gemeinschaftliche Bezeichnung „Tariflich Beschäftigte“. Diese Bezeichnung wird übernommen, deshalb entfällt die bisherige Unterscheidung.

Im folgenden Kapitel werden wir die Analyse der Beschäftigtenstruktur erläutern.

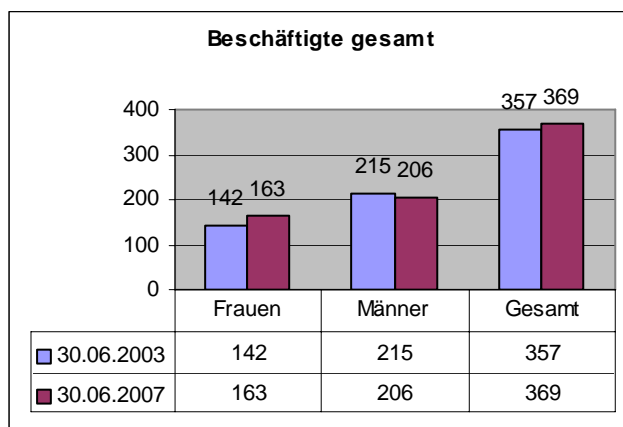
II. Bericht über die Personalentwicklung/Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme des aktuellen Frauenförderplanes erfolgte zum 30.06.2007. Wir werden im Folgenden die Werte aus dem Frauenförderplan, 1. Fortschreibung (Stand 30.06.2003) gegenüber stellen, um eine Vergleichbarkeit zu erreichen.

In diese Erhebung sind alle „Stammkräfte“ der Verwaltung eingeflossen:

- Aushilfskräfte und Vertretungen finden keine Berücksichtigung, da sie eine/n Stelleninhaber/in aufgrund von z. B. Krankheit oder Beurlaubung vertreten; bei ihrer Einbeziehung käme es zu einer Doppelerfassung der Beschäftigtensituation und zu einem verfälschten Bild;
- Saisonal beschäftigte Mitarbeiter/innen sind nicht aufgeführt;
- Aufgenommen wurden die ständig bei der Stadt Borken beschäftigten Geringfügig Beschäftigten.

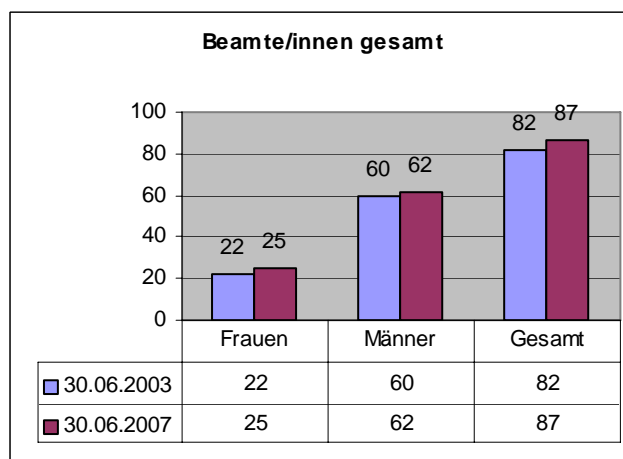
1. Mitarbeiter/innen gesamt



Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten gestiegen. Dies ist in erster Linie auf die Einstellung der Mitarbeiter/innen im Optionsmodell „Hartz IV“ zurückzuführen. Die Relation der Anzahl „Frauen zu Männer“ hat sich zwar zu Gunsten der Frauen (plus 4 %) entwickelt, der Männerteil überwiegt jedoch noch (Anteil Frauen 44 % zu Männer 56 %).

2. Beamtinnen und Beamte

2.1 Überblick

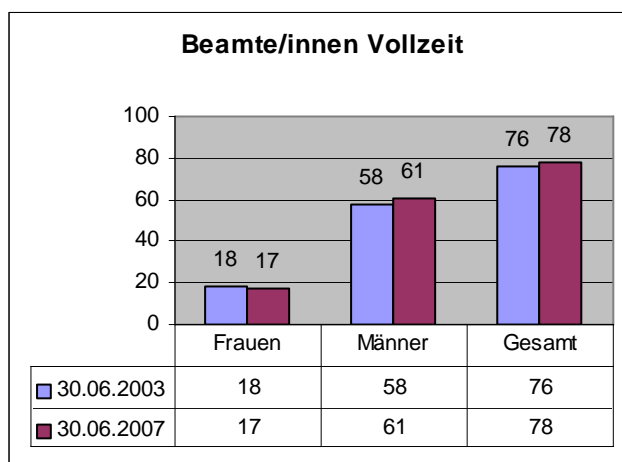


Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Beamten um 7 % auf 30 % gestiegen. Diese Steigerung rührt u. a. daher, dass wir im Berichtszeitraum von 4 Inspektorenanwärter/innen 3 weibliche ausgebildet haben.

Im Bereich des Feuer- und Rettungsdienstes sind nach wie vor ausschließlich Männer beschäftigt. Dies liegt an der Struktur des Feuer- und Rettungsdienstes, im Bewerber/innenverhalten und traditionell in der Qualifikationsvoraussetzung (handwerkliche Berufsausbildung) begründet.

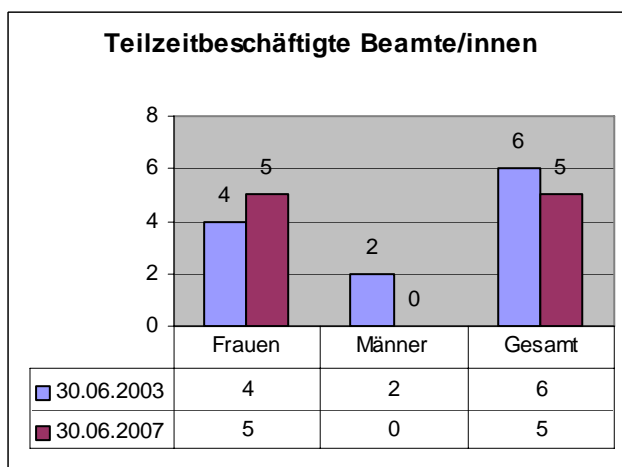
2.2 Arbeitszeiten

2.2.1 Vollbeschäftigt



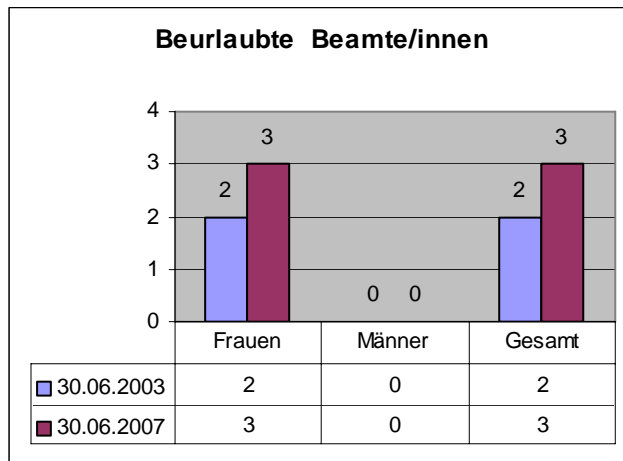
Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Beamten hat sich um 4 % erhöht (Anteil Frauen 22 % zu Männer 78 %).

2.2.2 Teilzeitbeschäftigt



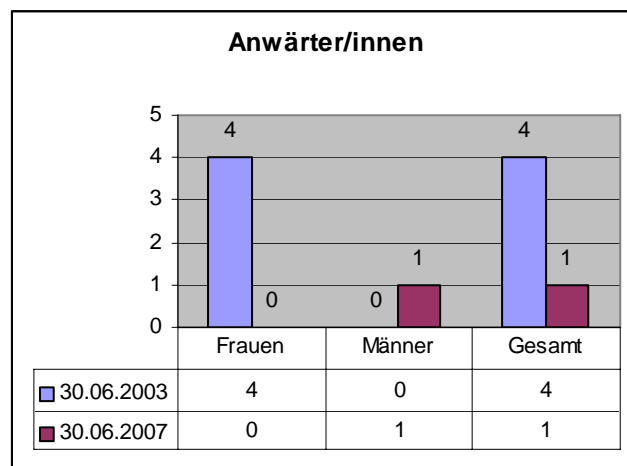
Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist gesunken, da die Beamten in Altersteilzeit ausgeschieden sind. Der Anteil der Frauen ist aus familienpolitischen Gründen um 20 % gestiegen (Anteil Frauen 100 % zu Männer 0 %). Der Wunsch nach familienbedingter Teilzeit wurde von männlichen Kollegen nicht geäußert.

2.2.3 Elternzeit/Beurlaubung



Die Anzahl der familienbedingt beurlaubten Beamtinnen ist um 50 % gestiegen.

2.3 Anwärter/innen



Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst haben wir seit 1997 überwiegend Frauen eingestellt, die nun in die Verwaltung nachrücken. Die insgesamt seit 1997 eingestellten 9 Inspektoranwärterinnen werden entsprechend ihrer Laufbahn „gehobener Dienst“ in den nächsten Jahren die Stellenbesetzung zugunsten der Frauen in der Verwaltung verändern. Im Berichtszeitraum haben wir 3 weibliche und 1 männlichen Anwärter ausgebildet. 2 Anwärterinnen wurden ins Beamten- und eine ins Beschäftigtenverhältnis übernommen. Eine Anwärterin hat den Dienstherrn gewechselt. Der männliche Anwärter befindet sich noch im Vorbereitungsdienst.

Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst haben wir während der Dauer des Berichtszeitraumes nicht ausgebildet.

2.4 Laufbahn- und Besoldungsgruppen

Die Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung Borken teilen sich geschlechtsspezifisch nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen wie folgt auf:

Stand 30.06.2003 - Allgemeiner Verwaltungsdienst						
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen		Männer		Gesamt
höherer Dienst	B 6	0	0%	1	100%	1
	B 3	0	0%	1	100%	1
	B 2	0	0%	1	100%	1
	A 16	0	0%	0	0%	0
	A 15	0	0%	1	100%	1
	A 14	0	0%	3	100%	3
	A 13 h.D.	1	25%	3	75%	4
	Summe	1	9%	10	91%	11
gehobener Dienst	A 13 g.D.	0	0%	4	100%	4
	A 12	0	0%	4	100%	4
	A 11	6	46%	7	54%	13
	A 10	4	57%	3	43%	7
	A 9 g.D.	4	100%	0	0%	4
	Anwärter/innen	2	100%	0	0%	2
	Summe	16	47%	18	53%	34
mittlerer Dienst	A 9 m.D.	1	14%	6	86%	7
	A 8	3	50%	3	50%	6
	A 7	2	100%	0	0%	2
	A 6	1	100%	0	0%	1
	Anwärter/innen	2	100%	0	0%	2
	Summe	9	50%	9	50%	18
	Gesamt	26	41%	37	59%	63

Stand 30.06.2007 - Allgemeiner Verwaltungsdienst						
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen		Männer		Gesamt
Höherer Dienst	B 6	0	0%	1	100%	1
	B 3	0	0%	1	100%	1
	B 2	0	0%	1	100%	1
	A 16	0	0%	0	0%	0
	A 15	0	0%	1	100%	1
	A 14	0	0%	4	100%	4
	A 13 h.D.	1	50%	1	50%	2
		Summe	1	10%	9	90%
Gehobener Dienst	A 13 g.D.	0	0%	5	100%	5
	A 12	0	0%	5	100%	5
	A 11	7	54%	6	46%	13
	A 10	8	80%	2	20%	10
	A 9 g.D.	2	100%	0	0%	2
	Anwärter/innen	0	0%	1	100%	1
	Summe	17	47%	19	53%	36
Mittlerer Dienst	A 9 m.D.	4	44%	5	56%	9
	A 8	1	33%	2	67%	3
	A 7	2	100%	0	0%	2
	Anwärter/innen	0	0%	0	0%	0
		Summe	7	50%	7	50%
	Gesamt	25	42%	35	58%	60

Die Anzahl der Beamtinnen und Beamten hat sich insgesamt um 3 Stellen reduziert, da eine Beamtin den Dienstherrn gewechselt hat, ein Feuerwehrbeamter entlassen wurde und eine Anwärtin (m. D.) zwecks Studiums uns verlassen hat.

Durch unsere Einstellungspraxis bei den Beamten/innen des gehobenen Dienstes hat sich die Frauenquote hier stabilisiert. In den Führungspositionen des gehobenen und höheren Dienstes sind die Frauen unverändert unterrepräsentiert (Begründung siehe unter Punkt Vorbemerkungen I, Ziffer 1 und 2). Diese Tatsache wird sich in den nächsten 3 Jahren jedoch nicht verändern, da keine Beamten aus Altersgründen ausscheiden werden. Dadurch ergeben sich keine Neueinstellungen oder Beförderungen. Unser Ziel kann es folglich nur sein, die paritätische Besetzung dieser Stellen als mittel- bis langfristiges Ziel zu formulieren.

Im mittleren Dienst können wir einen Frauenüberhang feststellen. Auch im Endamt A 9 haben wir eine ausgeglichene Besetzung erzielt. Für den mittleren Dienst haben wir das gesetzliche Ziel erreicht.

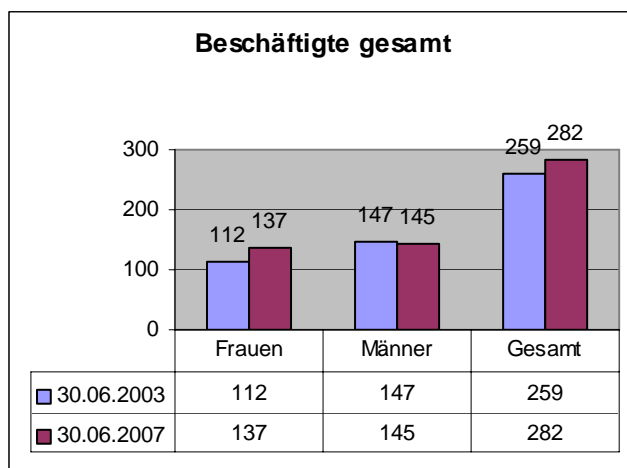
Stand 30.06.2003 - Feuerwehr							
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen		Männer		Gesamt	
Gehobener Dienst	A 13 g.D.	0	0%	0	0%	0	
	A 12	0	0%	0	0%	0	
	A 11	0	0%	1	0%	1	
	A 10	0	0%	0	0%	0	
	A 9 g.D.	0	0%	0	0%	0	
	Anwärter/innen	0	0%	0	0%	0	
	Summe		0	0%	1	0%	1
Mittlerer Dienst	A 9 m.D.	0	0%	7	100%	7	
	A 8	0	0%	7	100%	7	
	A 7	0	0%	8	100%	8	
	Anwärter/innen	0	0%	6	0%	6	
	Summe		0	0%	28	100%	28
	Gesamt		0	0%	29	100%	29

Stand 30.06.2007 - Feuerwehr							
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen		Männer		Gesamt	
Gehobener Dienst	A 13 g.D.	0	0%	0	0%	0	
	A 12	0	0%	1	100%	1	
	A 11	0	0%	0	0%	0	
	A 10	0	0%	1	100%	1	
	A 9 g.D.	0	0%	0	0%	0	
	Anwärter/innen	0	0%	0	0%	0	
	Summe		0	0%	2	0%	2
Mittlerer Dienst	A 9 m.D.	0	0%	8	100%	8	
	A 8	0	0%	10	100%	10	
	A 7	0	0%	7	100%	7	
	Anwärter/innen	0	0%	0	0%	0	
	Summe		0	0%	25	100%	25
	Gesamt		0	0%	27	100%	27

Die Anzahl der Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst liegt nach dem Berichtszeitraum seit dem 01.09.2007 wieder bei 29 Personen. Weibliche Bewerberinnen konnten im Auswahlverfahren aufgrund vorab festgelegter Einstellungsvoraussetzungen, die sie nicht erfüllten, nicht berücksichtigt werden. Wir haben u. a. wegen der Perspektive, dass sich das Bewerberumfeld nicht verändern wird, von einer erneuten Ausschreibung abgesehen.

3. Tariflich Beschäftigte

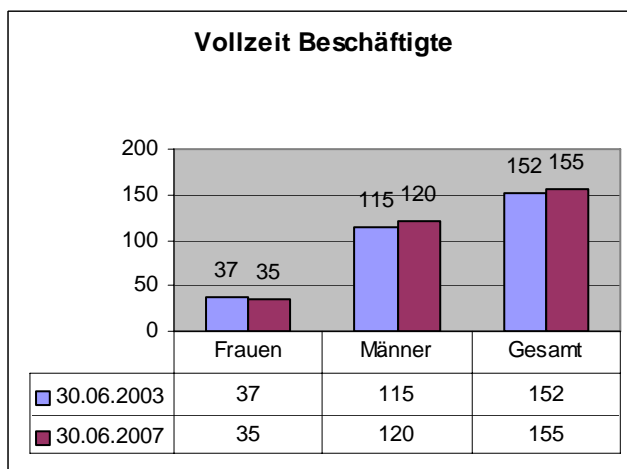
3.1 Überblick



Im Gesamtblick ist die Anzahl der Tariflich Beschäftigten u. a. bedingt durch das Optionsmodell „Hartz IV“ im Vergleich zu 2003 gestiegen. Der Frauenanteil beträgt zwischenzeitlich 48 % und hat sich damit fast zu einer ausgeglichenen Beschäftigung der Geschlechter entwickelt.

3.2 Arbeitszeiten

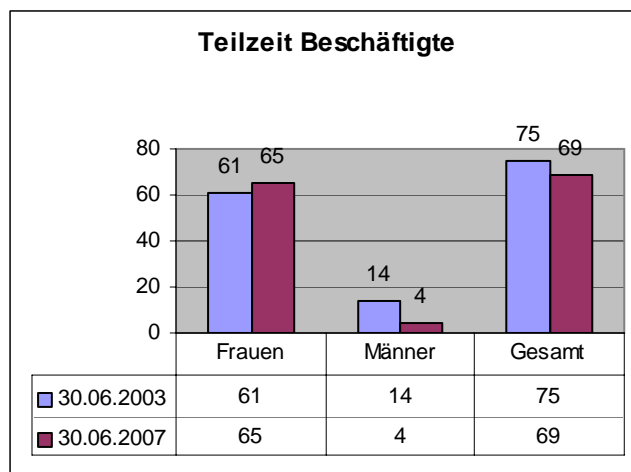
3.2.1 Vollbeschäftigt



Trotz einer Erhöhung der Beschäftigtenzahlen reduziert sich die Anzahl der in Vollzeit Beschäftigten sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Die Gründe liegen in der steigenden Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Teilzeitarbeit aus familienpolitischen

Gründen, der Altersteilzeit sowie am Arbeitsumfang von Arbeitsplätzen (Anteil Frauen 17 % zu Männer 83 %).

3.2.2 Teilzeitbeschäftigt (ohne Musikschullehrer)



Insgesamt hat sich der Teilzeitanteil bei der Stadtverwaltung Borken um ca. 8 % reduziert (Anteil Frauen 94 % zu Männer 6 %). Die Reduzierung der Teilzeitarbeit bei den Männern liegt in der Beendigung der Altersteilzeit begründet. Prozentual sind Frauen im höheren Umfang bei der Stadtverwaltung Borken teilzeitbeschäftigt. Traditionelle, wirtschaftliche und geschlechtstypische Hintergründe werden dafür ausschlaggebend sein. Im Berichtszeitraum hat bei der Stadtverwaltung kein Mann einen Antrag auf Elternzeit gestellt.

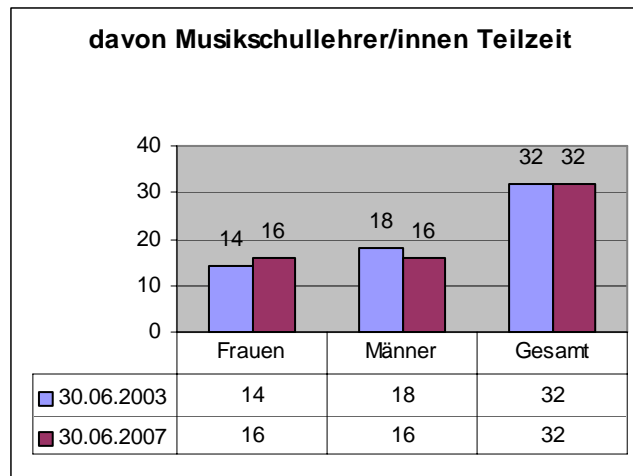
Dies spiegelt einerseits die gesellschaftlich bedingte Lebenssituation von Frauen und Männern in der Familienzeit ganz allgemein wieder, denn die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit durch Frauen geht gewiss zu einem großen Anteil auf die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurück. Andererseits bedingt dies teilweise eine Schlechterstellung bei dem beruflichen Fortkommen!

Aus diesem Grunde haben wir im Berichtszeitraum beurlaubten Mitarbeiterinnen immer wieder den Einstieg in das Berufsleben in Form der Teilzeitarbeit ermöglicht. Dies soll auch künftig so bleiben. Derzeit haben wir Teilzeitarbeitsmodelle mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ab 3 Stunden vereinbart. Der Stundenumfang hängt zum Einen vom Aufgabenumfang des Arbeitsplatzes und zum Anderen von der Anzahl der möglichen Arbeitsstunden der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ab.

Im Berichtszeitraum haben wir einige weibliche Beschäftigte in Teilzeit beschäftigt, deren Eingruppierung aufgrund der Arbeitsplatzbewertung gegenüber der Eingruppierung vor der Beurlaubung geringer ausfiel. Unser grundsätzliches Ziel ist jedoch die Wiederbeschäftigung in Teilzeit mit einer Eingruppierung entsprechend der letzten Beschäftigung vor der Beurlaubung.

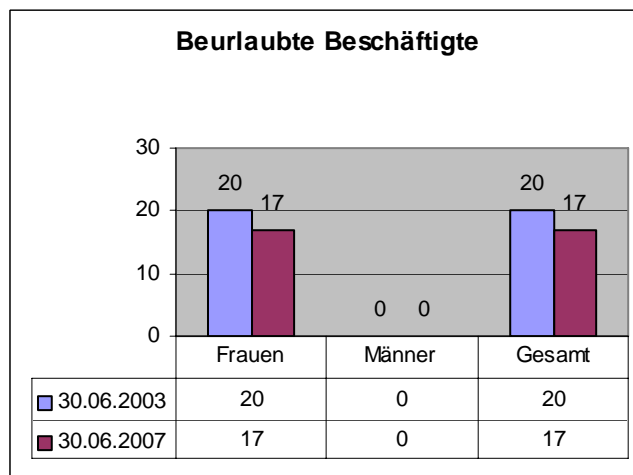
Da alle Stellen grundsätzlich teilbar sind, wird sich der Anteil von Teilzeitkräften in Führungspositionen erhöhen.

3.2.3 Teilzeitbeschäftigte Musikschullehrer/innen



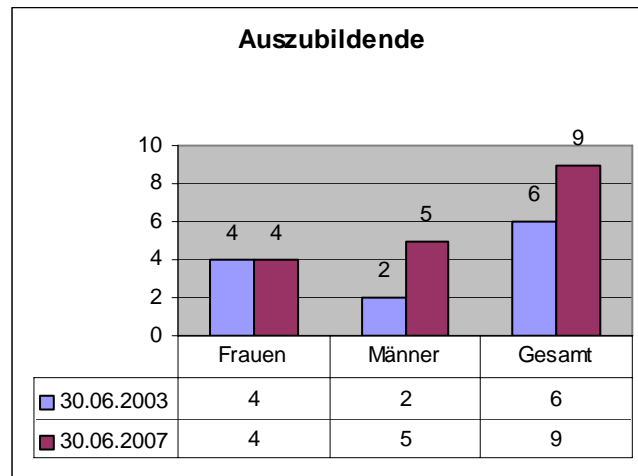
Die Musikschullehrer/innen sind überwiegend in Teilzeit beschäftigt. Dies hängt mit dem Bedarf des entsprechenden Musikinstrumentes zusammen.

3.2.4 Elternzeit / Beurlaubung



Die durchschnittliche Zahl der Beurlaubungen hat im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 15 % abgenommen. 2 Mitarbeiterinnen haben wir nach 10-jähriger Beurlaubung in Teilzeit wieder beschäftigt. Eine Mitarbeiterin hat das Arbeitsverhältnis gekündigt.

3.3 Auszubildende



Unser Ausbildungsplatzangebot variiert jährlich. Je nach Ausbildungsplatzangebot sind mehr weibliche oder männliche Auszubildende vertreten. In den typischen männlichen Ausbildungsberufen wie z. B. Fachkraft für Abwassertechnik (für 2007) haben wir erneut eine Frau eingestellt.

Da wir uns als öffentlicher Arbeitgeber zur Ausbildung verpflichtet fühlen, bilden wir in verschiedenen Bereichen über Bedarf aus. Dies geschieht z. B. im Bereich des Klärwerkes, des Baubetriebshofes und im IKT-Bereich. Im Berichtszeitraum haben wir hier eine Fachkraft für Abwassertechnik (weiblich), einen Garten- und Landschaftsbauer (männlich) sowie einen Systemadministrator (männlich) ausgebildet, die wir nach ihrer Abschlussprüfung nicht übernehmen konnten.

Im Verwaltungsbereich haben wir 2 Inspektorenanwärterinnen zunächst befristet im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt und anschließend ins Beamtenverhältnis auf Probe übernommen. Eine Sekretäranwärterin haben wir zwischenzeitlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. 4 Fachkräfte für Bürokommunikation haben im Berichtszeitraum ihre Prüfung abgelegt. Mit 3 Fachkräften haben wir ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Vertretung aus familienpolitischen Gründen geschlossen, 1 Fachkraft konnte nicht übernommen werden.

3.4 Entgeltgruppen

Die Tariflich Beschäftigten der Stadtverwaltung Borken teilen sich geschlechtsspezifisch nach folgenden Entgeltgruppen auf:

3.4.1 Verwaltung

Stand 30.06.2003 - Verwaltung						
Laufbahngruppe (analog)	Entgelt- / Ver- gütungsgruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
höherer Dienst	15 Ü / I	0	0%	0	0%	0
	15 / I a	0	0%	0	0%	0
	14 / I b	1	33%	2	67%	3
	13 / II	2	100%	0	0%	2
	Summe	3	60%	2	40%	5
gehobener Dienst	12 / II	0	0%	6	100%	6
	11 / III	1	8%	11	92%	12
	10 / IV a	3	38%	5	63%	8
	10 / IV b	8	67%	4	33%	12
	9 / V b	3	50%	3	50%	6
	Summe	15	34%	29	66%	44
mittlerer Dienst	9 / V b	3	20%	12	80%	15
	8 / V c	16	67%	8	33%	24
	6 / VI b	19	63%	11	37%	30
	5 / VII	20	74%	7	26%	27
	3 / VIII	10	83%	2	17%	12
	Summe	72	64%	41	36%	113
	Auszubildende	4	80%	1	20%	5
	Gesamt	90	56%	72	44%	162

Stand 30.06.2007 - Verwaltung						
Laufbahn- gruppe (analog)	Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
höherer Dienst	E 15	0	0%	0	0%	0
	E 14	1	33%	2	67%	3
	E 13	1	33%	2	67%	3
	Summe	2	33%	4	67%	6
gehobener Dienst	E 12	1	20%	4	80%	5
	E 11	2	15%	11	85%	13
	E 10	4	57%	3	43%	7
	E 9	28	50%	28	50%	56
	Summe	35	43%	46	57%	81
mittlerer Dienst	E 8	20	74%	7	26%	27
	E 7	0	0%	0	0%	0
	E 6	16	64%	9	36%	25
	Summe	36	69%	16	31%	52
einfacher Dienst	E 5	30	77%	9	23%	39
	E 4	0	0%	0	0%	0
	E 3	8	100%	0	0%	8
	E 2	0	0%	0	0%	0
	Summe	38	81%	9	19%	47
	Azubis	3	60%	2	40%	5
	Gesamt	114	60%	77	40%	191

Im Gesamtblick überwiegt bei den Tariflich Beschäftigten der Frauenanteil mit 60 %. Bei differenzierter Betrachtung stellt man jedoch fest, dass ab dem gehobenen Dienst die Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Jedoch können wir leichte Verbesserungen im Bereich gehobener Dienst (analog) feststellen. Wir sind mit unserer Personalentwicklung damit auf dem richtigen Weg.

3.4.2 Musikschule

Stand 30.06.2003 - Musikschule						
Laufbahngruppe (analog)	Entgelt- / Ver- gütungsgruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
gehobener Dienst	12 / II	0	0%	0	0%	0
	11 / III	0	0%	1	100%	1
	10 / IV a	0	0%	1	100%	1
	10 / IV b	9	33%	18	67%	27
	9 / V b	7	88%	1	13%	8
	Summe	16	43%	21	57%	37
mittlerer Dienst	9 / V b	0	0%	0	0%	0
	8 / V c	2	67%	1	33%	3
	6 / VI b	0	0%	0	0%	0
	5 / VII	0	0%	0	0%	0
	3 / VIII	0	0%	0	0%	0
	Summe	2	67%	1	33%	3
Gesamt	18	45%	22	55%	40	
Stand 30.06.2007 - Musikschule						
Laufbahngruppe (analog)	Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
gehobener Dienst	E 12	0	0%	0	0%	0
	E 11	0	0%	0	0%	0
	E 10	0	0%	0	0%	0
	E 9	17	47%	19	53%	36
	Summe	17	47%	19	53%	36
mittlerer Dienst	E 8	1	100%	0	0%	1
	E 7	0	0%	0	0%	0
	E 6	0	0%	0	0%	0
	Summe	1	100%	0	0%	1
Gesamt	18	49%	19	51%	37	

Die Besetzung der Stellen in der Musikschule ist geschlechtermäßig ausgeglichen. Die Quote hat sich im Berichtszeitraum minimal zu Gunsten der Frauen verändert.

3.4.3 Baubetriebshof und Klärwerk

Stand 30.06.2003 – ehemals Arbeiter						
Gruppe	Lohn- /Entgeltgruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
3	8a / 8	0	0%	0	0%	0
	7 / 8	0	0%	0	0%	0
	6a / 6	0	0%	28	100%	28
	6 / 6	0	0%	2	100%	2
	5a / 5	0	0%	6	100%	6
	5 / 5	0	0%	12	100%	12
	4a / 4	0	0%	1	100%	1
	4 / 4	0	0%	0	0%	0
	3a / 3	0	0%	0	0%	0
	3	0	0%	0	0%	0
	Summe		0	0%	49	100%
2	2a / 2 Ü	0	0%	1	100%	1
	2 / 2	0	0%	3	100%	3
	1a / 2	1	100%	0	0%	1
	1 / 2	7	88%	1	13%	8
	Summe	8	62%	5	38%	13
	Auszubildende	0	0%	1	100%	1
	Insgesamt	8	13%	55	87%	63

Stand 30.06.2007 – ehemals Arbeiter						
Laufbahngruppe (analog)	Entgeltgruppe	Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
mittlerer Dienst	E 8	0	0%	0	0%	0
	E 7	0	0%	0	0%	0
	E 6	1	3%	39	98%	40
	Summe	1	3%	39	98%	40
einfacher Dienst	E 5	0	0%	5	100%	5
	E 4	0	0%	0	0%	0
	E 3	0	0%	1	100%	1
	E 2	3	75%	1	25%	4
	Summe	3	30%	7	70%	10
	Azubis	1	25%	3	75%	4
	Gesamt	5	4%	49	96%	54

Der Baubetriebshof ist traditionell eine Männerdomäne. Im Berichtszeitraum gab es 2 Stellenbesetzungsverfahren, an denen aufgrund des Auswahlverfahrens nur Männer teilgenommen haben. Die Einstellung einer Frau war deshalb nicht möglich.

Stand 30.06.2007 Tariflich Beschäftigte gesamt						
Laufbahn- gruppe (analog)	Entgelt- gruppen	Frauen		Männer		Gesamt
höherer Dienst	E 15	0	0%	0	0%	0
	E 14	1	33%	2	67%	3
	E 13	1	33%	2	67%	3
	Summe	2	33%	4	67%	6
gehobener Dienst	E 12	1	20%	4	80%	5
	E 11	2	20%	11	80%	13
	E 10	4	67%	3	33%	7
	E 9	45	49%	47	51%	92
Summe	52	49%	65	51%	117	
mittlerer Dienst	E 8	21	75%	7	25%	28
	E 7	0	0%	0	0%	0
	E 6	17	26%	48	74%	65
Summe	38	41%	55	59%	93	
einfacher Dienst	E 5	30	68%	14	32%	44
	E 4	0	0%	0	0%	0
	E 3	8	89%	1	11%	9
	E 2	3	75%	1	25%	4
Summe	41	72%	16	28%	57	
	Azubis	4	44%	5	56%	9
	Gesamt	137	49%	145	51%	282

Für den Berichtszeitraum können wir für die Tariflich Beschäftigten insgesamt feststellen, dass die prozentuale Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer ausgewogen ist. Wir hätten folglich die gesetzlichen Vorgaben erfüllt.

Bei näherer Betrachtung fällt jedoch auf, dass die Frauen in Führungspositionen, dem Baubetriebshof und dem Zentralen Klärwerk deutlich unterrepräsentiert sind.

4. Funktionen

Funktion	Frauen		Männer	
Bürgermeister/in	0	0 %	1	5 %
Vorstandsmitglieder	0	0 %	2	10 %
Fachbereichsleiter/innen	1	5 %	11	55 %
Leiter/in Feuer- und Rettungswache	0	0 %	1	5 %
Leiter/in Volkshochschule	0	0 %	1	5 %
Leiter/in Musikschule	0	0 %	1	5 %
Gesamt	1	6 %	17	94 %

Im Wesentlichen haben sich an den oben beschriebenen Verhältnissen „Frauen und Männer in Führungspositionen“ für den Berichtszeitraum aufgrund der vorhandenen Altersstruktur keine Veränderungen ergeben.

III. Umsetzung der konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan

Im Nachfolgenden wollen wir nicht auf jede einzelne Stellenbesetzung eingehen, sondern uns auf die Bereiche beschränken, in denen wir die Frauquote von 50 % nicht erreicht haben. Dies sind Führungspositionen, Stellen bei der Feuerwehr, dem Klärwerk sowie dem Baubetriebshof.

Beispiele:

Im Berichtszeitraum musste die Stelle der Fachbereichsleitung RPA nachbesetzt werden. Unsere offenen Stellen werden nach dem Grundsatz der Eignung, Befähigung und Leistung besetzt. Das LGG fordert eine Einstellung der Frau, wenn die Kriterien bei einer weiblichen Bewerberin und einem männlichen Bewerber gleich sind. Da ein männlicher Bewerber die genannten Kriterien am Besten erfüllte, konnte eine Frau nicht eingestellt werden. Gleiches galt für die zeitlich befristete Nachbesetzung zur Elternzeitvertretung der Stelle der stellvertretenden Fachbereichsleitung im Fachbereich Tiefbau und Bauverwaltung.

Für die männerdominierten Bereiche Feuerwehr, Klärwerk und Baubetriebshof gab es im Berichtszeitraum ebenfalls externe Stellenbesetzungsverfahren. Qualifizierte Bewerbungen von Frauen lagen nicht vor und konnten deshalb nicht berücksichtigt werden.

Insgesamt können wir feststellen, dass wir gewachsene Strukturen nicht von heute auf morgen verändern können. Die Frauenförderung kann deshalb nur langfristig zielführend sein, wenn Frauenförderung ein fester Bestandteil unserer Personalentscheidungen bleibt.

IV. Bericht über die Durchführung der im Frauenförderplan geforderten Maßnahmen

1. Stellenbesetzungsverfahren

Die Vorgaben für die Personalauswahl wurden umgesetzt. Die Gleichstellungsstelle ist von der Auswahl der Bewerber/innen bis zu den Vorstellungsgesprächen beteiligt worden. Eine paritätische Besetzung des Auswahlgremiums war im Berichtszeitraum in der Regel gewährleistet, da neben der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum auch die Vorsitzende des Personalrates eine Frau war.

Bei der Übernahme von Nachwuchskräften werden die Grundsätze des LGG im Hinblick auf die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen berücksichtigt. Die Ausbildungsberufe in der Verwaltung (Coesfelder Modell, Anwärter/innen) werden zwischenzeitlich von den Frauen dominiert.

Die Fragebögen zu den Vorstellungsgesprächen werden von der Fachabteilung Personal in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen aufgestellt und mit der Vorsitzenden des Personalrates sowie der Gleichstellungsbeauftragten vorab abgestimmt.

2. Personalplanung und Personalentwicklung

2.1 Beruflicher Aufstieg, Umsetzungen, Übertragen von Aufgaben

Die Forderung, dass bei Umsetzungen, Abordnungen sowie der Vergabe von Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden, wird beachtet. Bei der Entscheidungsfindung ist immer auch die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Eine Beamtin des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes leitet u.a. wegen ihres Zusatzstudiums an der Verwaltungsakademie in Münster die Projektgruppe zum „Neuen Kommunalen Finanzmanagement“. Das Neue Kommunale Finanzmanagement wird die Verwaltung einschlägig verändern und in vielen Fachbereichen Umstrukturierungen erforderlich machen.

2.2 Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen, die wir bei der Stadt Borken öffentlich ausschreiben. In allgemeinen Verwaltungsberufen (Coesfelder Modell und Beamtenanwärter kommunaler Dienst) sind dabei die Frauen erheblich stärker vertreten als die Männer. In den vergangenen Jahren haben wir hier überwiegend Frauen eingestellt.

Anders ist das bei dem Berufsbild des Fachinformatikers. Derzeit befinden sich 2 männliche Auszubildende bei uns in der Ausbildung. Dieser Ausbildungsberuf wird durch die Männer dominiert.

Im Bereich Abwassertechnik, eigentlich ein typischer Männerberuf, haben und werden wir wieder eine Frau ausbilden.

2.3 Fort- und Weiterbildung

Über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden alle Beschäftigten regelmäßig über unser hausinternes Intranet informiert. Was die berufliche Weiterbildung und damit auch die Möglichkeit höherwertige Stellen zu erlangen angeht, werden Frauen besonders unterstützt:

Der Ausbildungsberuf Bürogehilfin oder Fachkraft für Bürokommunikation wird in der Verwaltung immer weniger gefordert. Wir boten aus diesem Grunde Ende 2005 3

Frauen die Möglichkeit, sich zur Verwaltungsfachangestellten ausbilden zu lassen. In 2008 werden 2 weitere Frauen folgen.

Derzeit besuchen zwei Mitarbeiterinnen des gehobenen Verwaltungsdienst die Verwaltungsakademie in Münster. Insgesamt haben wir im Berichtszeitraum insgesamt 5 betriebsübergreifende Fortbildungen unterstützt.

- Ein Beamter des gehobenen Dienstes belegte erfolgreich das Studium „Master of Public Administration“ bei der Fernuniversität in Kassel. Jeweils eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter belegen aktuell diesen außerdienstlichen Studiengang.
- Eine Mitarbeiterin des gehobenen Dienstes besuchte erfolgreich den außerdienstlichen Verbundstudiengang „Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre“ an der Fachhochschule in Dortmund.
- Ein Mitarbeiter besuchte außerdienstlich den Lehrgang Verwaltungsfachangestellter II.

Über den Besuch von fachspezifischen Seminaren und Fortbildungen haben wir weitere Statistiken nicht geführt, da es bei der Stadtverwaltung selbstverständlich ist, dass für den Dienstbetrieb erforderliche Seminare besucht werden können.

Weiterhin haben wir Fortbildungsmaßnahmen in Word und Excel gefördert, die 2 Wiedereinsteigerinnen im Berichtszeitraum nach einer Beurlaubungszeit von 10 Jahren besucht haben.

Die berufliche Wiedereingliederung von Erziehungsurlauberinnen oder aus familiären Gründen Beurlaubten wird unterstützt. Alle Erziehungsurlauberinnen werden über die anstehenden Stellenausschreibungen, Fortbildungen und Seminare schriftlich informiert. Regelmäßig werden wir die Frauen zu Infoveranstaltungen einladen.

Im Berichtszeitraum fand 1 Info-Veranstaltung für beurlaubte Mitarbeiterinnen über Frauenförderung, aktuelle Themen und Entwicklungen bei der Stadt Borken statt.

Des weiteren haben wir folgende Inhouse-Seminare angeboten, an denen sowohl Frauen wie auch Männer teilgenommen haben:

- Zeitmanagement
- „Eine Balance schaffen für Beruf- und Privatleben“- Vortrag
- „Umgang mit rhetorischen Konfliktsituationen und Maßnahmen der Selbstsicherung
- Selbstbehauptung für Frauen-
- Beamtenversorgung
- „Besprechungen strategisch nutzen“,
- Umgang mit rhetorischen Konfliktsituationen und Maßnahmen der Selbstsicherung im FB 50,
- Führung und Gesundheit für die Führungskräfte,
- „Balance von Kinder, Küche und Karriere“,
- Spezialfragen aus dem Schulrecht für Schulsekretärinnen,
- „Die Kunst freundlich Nein zu sagen! – Umgang mit Konflikten,
- „Da stimmt etwas noch nicht!“ – Stimmbildung für schwierige Gespräche,
- Einführung der leistungsorientierten Bezahlung.

4. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Borken erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen mittels der im Frauenförderplan aufgeführten Maßnahmen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Die Fachabteilung Personal ist zusammen mit den Führungskräften bemüht, individuelle Lösungen zu finden, soweit es die dienstlichen Interessen zulassen.

Insbesondere unsere Gleitzeitordnung, die eine sehr flexible Arbeitszeit vorsieht, kommt den Wünschen auf Teilzeit sehr entgegen.

Seit der Laufzeit des Frauenförderplanes haben wir jedem Wunsch auf Teilzeitarbeit entsprechen können. Dabei gibt es mehrere unterschiedliche und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen abgestimmte Arbeitszeitmodelle, wobei die meisten Mitarbeiter/innen vormittags beschäftigt sind.

Mehrere Kolleginnen, die sich in der Elternzeit befinden, sind bereits im Rahmen von Teilzeitarbeit wieder ins Berufsleben eingestiegen.

Wir sind erfolgreich bei unseren Bemühungen, kurzfristig auftretende Personalengpässe durch Mitarbeiterinnen in Elternzeit zu überbrücken. So haben diese Mitarbeiterinnen Krankheitsvertretungen übernommen. Dies hat den Vorteil, dass Kolleginnen in der Elternzeit Kontakt zur Verwaltung behalten und Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe aktualisieren können.

Ausgehend von der Forderung des § 13 LGG nach „Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern“ hat die Stadtverwaltung Borken eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit getroffen. Die Dienstvereinbarung ist am 01.07.2003 in Kraft getreten. Zwei Mitarbeiterinnen machen von der Möglichkeit der Telearbeit bereits Gebrauch.

5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing

Die Stadtverwaltung Borken missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Fälle von sexueller Belästigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz sind in dem Beurteilungszeitraum nicht bekannt geworden.

Ob sich tatsächlich keine Mitarbeiterin oder kein Mitarbeiter gemobbt fühlt, ist schwer zu beurteilen. Die AnsprechpartnerInnen für Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Personalrat, Gleichstellungsstelle und Fachbereich 10) unterliegen der Schweigepflicht und werden im Rahmen ihres Aufgabengebietes tätig.

V. Ausblick

In der Gesamtbetrachtung können wir feststellen, dass der Frauenförderplan und die in ihm vereinbarten Maßnahmen größtenteils umgesetzt wurden und die Analyse durchaus positiv ausfällt. Der Frauenförderplan, wie er seinerzeit beschlossen wurde, ist geeignet, die Ziele des Landesgleichstellungsgesetz zu erreichen. Wir sollten die seinerzeit festgesetzten Maßnahmen im Frauenförderplan weiterführen.

In der Fortschreibung des Frauenförderplanes haben wir Zielvorgaben festgeschrieben. Diese Zielvorgaben über die Besetzung von freiwerdenden Stellen mit Frauen beziehen sich ausschließlich auf die altersbedingte Fluktuation. Eine weitergehende Prognose über darüber hinaus ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre sehr spekulativ. Die altersbedingte Fluktuation kann für die nächsten Jahre als geringfügig bezeichnet werden.

So würde eine statistisch auf der Grundlage der vergangenen drei Jahre erstellte Prognose für die Zukunft zu einem falschen Ergebnis führen. Die durchschnittliche Personalfuktuation lag in den letzten 3 Jahren bei ca. 4 %. Im Rahmen der Aufgabenkritik werden wir auch künftig prüfen, ob vakante Stellen nach zu besetzen sind. Es ist deutlich erkennbar, dass die Frauen, die sich in Elternzeit befinden, immer schneller in das Berufsleben zurückkehren möchten. Wie unter den Punkten 2.2.2 und 3.2.2 dargestellt, sind wir bestrebt, unseren Beschäftigten Teilzeitarbeit im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Spielräume zu ermöglichen.

Nach diesen Ausführungen wird deutlich, dass die Personalfuktuation bei der Stadt Borken in den kommenden Jahren sehr gering sein wird. Wir werden dennoch - wie in den vergangenen Jahren auch - das Thema Frauenförderung bei den gegebenen Möglichkeiten sehr ernst nehmen. Eine große Bedeutung haben dabei unsere Führungskräfte, von denen wir erwarten, dass sie die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes beachten.

gez.

Ostendorff
Fachabteilung Personal