

Bericht und erste Fortschreibung
zum Frauenförderplan
für die Kreisverwaltung Warendorf

(Stand: 31.12.2003)



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen	4
1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 1. Fortschreibung	4
2. Geltungsbereich	4
3. Begriffsbestimmungen	4
4. Sprache	4
Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf	5
1. Gesamtüberblick	5
2. Gesamtzahl der Beschäftigten – Gliederung nach Geschlecht	5
3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis, Geschlecht und Führungsfunktion	6
4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Geschlecht	6
5. Angestellte nach Vergütungs-, Berufsgruppen und Geschlecht	9
6. Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohn-, Berufsgruppen und Geschlecht	15
7. Teilzeitbeschäftigte	17
7.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	17
7.2 Teilzeitbeschäftigte in Führungsfunktionen	17
7.3 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis	18
7.3.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen u. Beamte nach Besoldung und Geschlecht	18
7.3.2 Teilzeitbeschäftigte Angestellte nach Vergütungsgruppen und Geschlecht	19
7.3.3 Teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen u. Arbeiter nach Lohngruppe u. Geschlecht	19
7.3.4 Arbeitszeitmodelle / Verteilung der Wochenarbeitszeit	19
7.4 Altersteilzeit	20
8. Beurlaubte Kräfte	20
8.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht	20
8.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen	21
8.3 Beurlaubte Angestellte nach Vergütungsgruppen	21
9. Beförderungen / Höhergruppierungen, Leistungsprämien und –zulagen, Fortbildung	21
9.1 Gesamtzahl der Beförderungen, Höhergruppierungen und Lohngruppenaufstiege	22
9.2 Beförderungen im Beamtenbereich	22
9.3 Höhergruppierungen im Angestelltenbereich	23
9.4 Lohngruppenaufstieg im Arbeiterbereich	23
9.5 Gewährung von Leistungsprämien und –zulagen im Beamtenbereich	24
10. Personalentwicklung, Fortbildung	25
10.1 Personalentwicklungsmaßnahmen	25
10.2 Fortbildungen	25
10.2.1 Fachspezifische Fortbildungen	25
10.2.2 Angestelltenlehrgänge, Aufstieg, Akademie	26
10.2.3 Beteiligung an Inhouse-Veranstaltungen	26
10.2.4 Intern organisierte EDV-Schulungen	27
11. Personal in der Ausbildung	27
11.1 Auszubildende nach Ausbildungsberufen	27
11.2 Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz	29
Abschnitt III: Prognosen	30
1. Vergleich der Prognosedaten des Frauenförderplanes 1999 – 2002 mit dem Stand der erreichten Quoten zum 31.12.2003	30
2. Prognose der zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2006 beim Kreis Warendorf	31
2.1 Erreichen der Altersgrenze	32
2.2 Altersteilzeit (Beginn Freizeitphase)	33
Abschnitt IV: Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils bis zum 31.12.2006 für die Kreisverwaltung Warendorf	34
1. Problematik und Einschränkung	34

1.1	Wiederbesetzung von Stellen durch Einstellungen oder Umsetzungen	34
1.2	Höhergruppierungen und Beförderungen	34
2.	Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2004 - 2006	35
3.	Bericht über die qualitativen Zielvorgaben des Frauenförderplans 1999 – 2002	36
3.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	36
3.2	Bessere Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen	36
3.3	Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	36
3.4	Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	36
4.	Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2004 – 2006	37
Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung		38
1.	Stellenausschreibungen	38
1.1	Gesetzliche Vorgaben	38
1.2	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	38
1.3	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	39
2.	Personalauswahlverfahren	39
2.1	Auswahlkriterien	39
2.1.1	Gesetzliche Grundlagen	39
2.1.2	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	39
2.1.3	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	39
2.2	Vorstellungsgespräch	40
2.2.1	Gesetzliche Grundlagen	40
2.2.2	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	40
2.2.3	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	40
3.	Fortbildung	41
3.1	Gesetzliche Vorgaben	41
3.2	Allgemein	41
3.3	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	41
3.3.1	Führungskräfteschulungen	41
3.3.2	Rotation	41
3.3.3	Angestelltenlehrgänge und Aufstieg	41
3.3.4	Fachspezifische Fortbildungen	42
3.3.5	Internes Fortbildungsprogramm, frauenspezifische Fortbildungen	42
3.3.6	Entwicklung des Fortbildungsetats von 1999 – 2004	42
3.4	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	42
Abschnitt VI: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf		43
1.	Teilzeit	43
1.1	Gesetzliche Grundlagen	43
1.2	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	43
1.3	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	43
2.	Familiengerechte Arbeitszeiten	44
2.1	Gesetzliche Grundlagen	44
2.2	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	44
2.3	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	44
3.	Neue Arbeitsformen	44
3.1	Gesetzliche Grundlagen	44
3.2	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	44
3.3	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	44
4.	Beurlaubung, Elternzeit und Mutterschutz	45
4.1	Gesetzliche Grundlagen	45
4.2	Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003	45
4.3	Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft	45
Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen		46
Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten		46

Vorwort

Auch die vorliegende 1. Fortschreibung des Frauenförderplanes hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf weiter zu verwirklichen.

Nachdem bereits in den zurückliegenden Jahren zahlreiche Meilensteine für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung gesetzt wurden - z.B. die Dienstanweisung zur Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, zahlreiche Frauenberichte sowie ein erster Frauenförderplan im Jahre 1996 - wurde am 23.03.2001 der erste Frauenförderplan, der auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 09.11.1999 erarbeitet wurde, vom Kreistag beschlossen.

Neben konkreten Vorgaben zum Inhalt des Frauenförderplans sieht das LGG auch die Erstellung eines Berichtes nach Ablauf des Frauenförderplans sowie die Fortschreibung des Frauenförderplans nach drei Jahren vor.

Aus diesem Grund wurde die Ihnen vorliegende 1. Fortschreibung des Frauenförderplanes, die sowohl die Fortschreibung als auch den Bericht über die Personalentwicklung beinhaltet, erstellt und vom Kreistag am 19.03.2004 beschlossen.

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur machen deutlich, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten bei nahezu 50% liegt. Während der Frauenanteil im mittleren Dienst nahezu unverändert bei über 60% liegt, konnte in den letzten drei Jahren sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst der Frauenanteil deutlich gesteigert werden. Doch trotz dieser erfreulichen Tendenz täuscht der vorliegende Frauenförderplan nicht darüber hinweg, dass weiterhin Handlungsbedarf für die gezielte Förderung von Frauen besteht. Denn nach wie vor sind z.B. nur relativ wenige Frauen in Führungspositionen vertreten.

Auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Bestandteil der vorliegenden 1. Fortschreibung des Frauenförderplans. Denn das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Mann und Frau lässt sich nur verwirklichen, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gegeben sind. Da auch heute noch überwiegend Frauen diese Doppelaufgabe wahrnehmen, ist die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Chancengleichheit von Mann und Frau.

Strukturen, die sich in vielen Jahren entwickelt haben, lassen sich nicht von heute auf morgen verändern, aber sie verändern sich auch nicht von allein!

Ich stelle fest, dass seit dem In-Kraft-Treten des ersten Frauenförderplans weitere wichtige Schritte auf dem Wege der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf gegangen worden sind.

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die der Unterstützung aller Beschäftigten der Kreisverwaltung bedarf. Daher möchte ich allen, die die bisherige Entwicklung mit konstruktiven Ideen und konkreten Maßnahmen vorangetrieben haben, ganz herzlich danken und Sie gleichzeitig ermutigen, diese Gemeinschaftsaufgabe weiterhin mit mir anzugehen. Insbesondere die Führungskräfte in unserer Verwaltung sind aufgefordert, an dieser Aufgabe engagiert mitzuarbeiten, damit die im Frauenförderplan und seiner 1. Fortschreibung formulierten Ziele und Maßnahmen auch für die kommenden drei Jahre realisiert werden können.

Dr. Wolfgang Kirsch
Landrat

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

1. Ziel des Frauenförderplans und seiner 1. Fortschreibung

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Kreisverwaltung Warendorf zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind.

Männer und Frauen sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Die vorliegende 1. Fortschreibung des Frauenförderplanes, die gem. § 5 a Abs. 6 LGG nach Ablauf des Frauenförderplanes aufzustellen ist, enthält den gesetzlich geforderten Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Sie ist dem Kreistag gem. § 5 a Abs. 6 i. V. m. Abs. 4 LGG vorzulegen.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für den Kreis Warendorf.

Entsprechend § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Kreis Warendorf allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

3. Begriffsbestimmungen

Beschäftigte sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in der Elternzeit, Beurlaubte sowie befristet Beschäftigte. Ausgenommen hiervon sind die Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. im Vorbereitungsdienst für den mittleren und gehobenen Dienst befinden.

Vollzeitbeschäftigte sind alle Bediensteten, die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden (tarifliche bzw. gesetzliche Wochenarbeitsstundenzahl) leisten.*

Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als die tarifliche bzw. gesetzliche Wochenarbeitszeit beträgt.

4. Sprache

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung erfordert auch eine gleichstellungsgerechte Sprache.

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr (d.h. in internen Schriften, Publikationen, Satzungen, in der Öffentlichkeitsarbeit etc.) ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (vgl. § 4 LGG).

* Die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf – altersgestuft – bis zu 41 Stunden wurde erst nach dem Berichtsstichtag 31.12.2003 wirksam.

Abschnitt II: Statistische Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Warendorf

1. Gesamtüberblick

Am 31.12.2003 waren bei der Kreisverwaltung Warendorf insgesamt 747 Personen beschäftigt. Hierin nicht enthalten sind die Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. Vorbereitungsdienst für die Beamtenlaufbahnen befanden sowie die geringfügig Beschäftigten.

Zu diesem Zeitpunkt befanden sich insgesamt 55 Beschäftigte in der Elternzeit bzw. in einer Beurlaubung und sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freizeitphase ihrer Altersteilzeit. Von den 55 Beurlaubten arbeiteten sieben als Teilzeitbeschäftigte während der Beurlaubung, so dass von den **747** Personen **693** einer aktiven Beschäftigung in der Kreisverwaltung nachgingen. In dieser Zahl enthalten sind 143 aktive Teilzeitbeschäftigte (1999: 125). Die Anzahl der aktiven teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zu 1999 um 18 Personen angestiegen. Die Abweichung im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenzahl zum Stichtag 31.12.1999 (699) ergibt sich dadurch, dass in der Zahl 2003 nunmehr die Beschäftigten in der Fleischbeschau mit Stückvergütung (29 Personen) enthalten sind und sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um 18 Personen erhöht hat. Somit hat es faktisch keine Aufstockung des Personalbestandes in diesen vier Jahren gegeben.

Nach dem In-Kraft-Treten des 1. Frauenförderplanes des Kreises zum 24.03.2001 hat das Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit mit Runderlass vom 27.04.2001 Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG erlassen und darin u. a. den Begriff der „Beschäftigten“ festgelegt. Zum Zeitpunkt des Erstellens des Frauenförderplanes 1999 – 2002 gab es diese Festlegung noch nicht. Um zukünftig eine einheitliche Handhabung sicherzustellen, soll die entsprechende Verwaltungsvorschrift zum LGG nunmehr Anwendung finden.

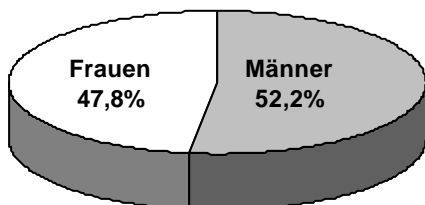
2. Gesamtzahl der Beschäftigten - Gliederung nach Geschlecht

Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag zum Stichtag 31.12.2003 bei **747**. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag mit 357 Personen bei 47,8 %, der Männeranteil mit 390 Personen bei 52,2 %.

Bei unveränderter Geschlechtsverteilung an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Vergleich der Jahre 1999 und 2003 bleibt der Frauenanteil insgesamt leicht unter 50%.

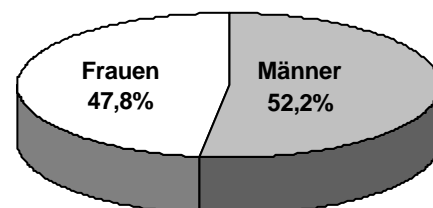
2003

Gesamtbeschäftigte:	747
Männer	390
Frauen	357



1999

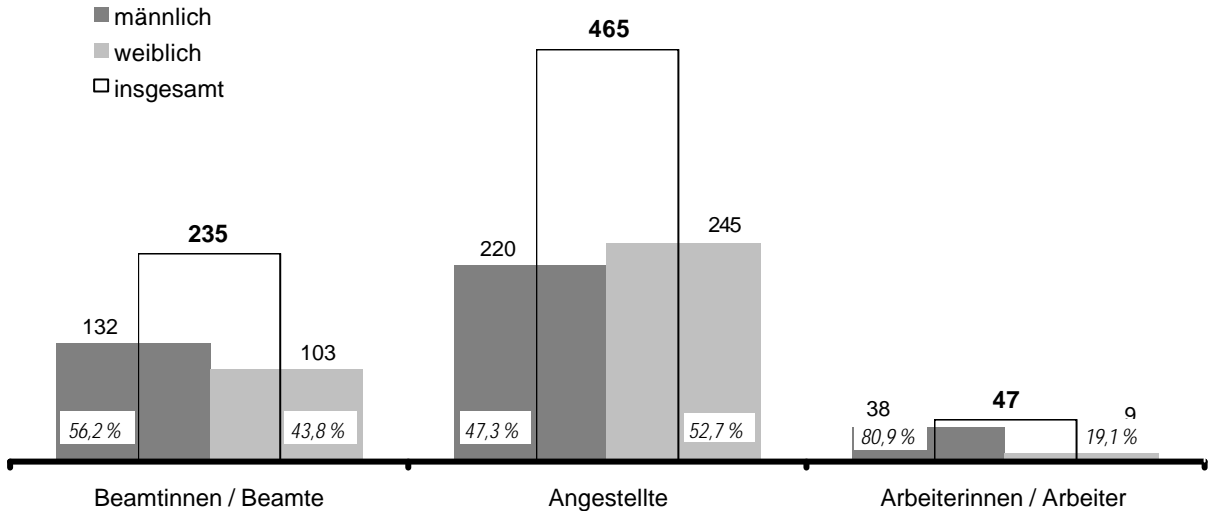
Gesamtbeschäftigte:	699
Männer	365
Frauen	334



3. Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnis, Geschlecht und Führungsfunktion

Im Jahr 2003 waren von insgesamt 747 Beschäftigten 235 im Beamtenverhältnis, 465 im Angestelltenverhältnis und 47 als Arbeiter und Arbeiterinnen tätig.

Der Frauenanteil im Beamtenbereich betrug 43,8 %, im Angestelltenbereich 52,7 % und im Arbeiterbereich 19,1 %. Die Zahl der Beamtinnen enthält 18 und die der Angestellten 37 Personen, die sich am 31.12.2003 im Mutterschutz, in der Elternzeit oder einer Beurlaubung befanden.



Anzahl der Führungskräfte nach Funktion, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und Frauenanteil

Zur Steuerungsunterstützung und Führung des Personals sind innerhalb der Kreisverwaltung insgesamt 85 Führungskräfte, die sich auf die nachfolgend aufgeführten Hierarchieebenen verteilen, eingesetzt.

Anzahl der Führungskräfte nach Funktion, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und Frauenanteil

Stichtag: 31.12.2003	Vollzeit	Anteil der Frauen in %	Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Gesamt	Anteil der Frauen in %	Veränderung seit 31.12.1999 in Prozentpunkten
Leitung der Verwaltung	5	0,0	0	0,0	5	0,0	-
Amtsleitung	16	12,5	0	0,0	16	12,5	+ 6,25
stellv. Amtsleitung	16	18,8	0	0,0	16	18,8	+ 12,2
Abteilungs- und Sachgebietsleitung	37	18,9	4	100,0	41	26,8	+ 1,2
andere Leitungsfunktionen *	7	0,0	0	0,0	7	0,0	-
Gesamt	81	14,8	4	100,0	85	18,8	+ 4,2

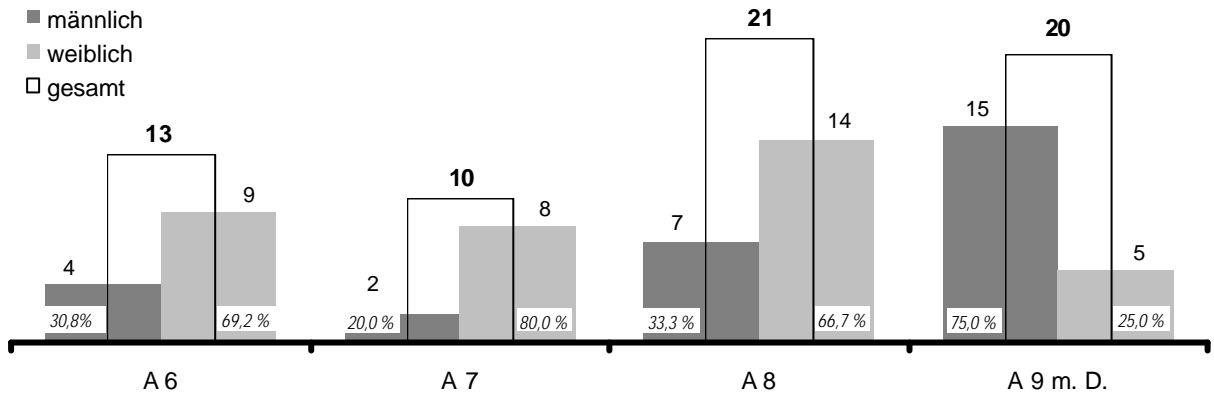
* Dies sind Wachleiter, Leiter des Museums Abtei Liesborn, Leiter der Zulassungsstelle Beckum, Leiter der Bauhöfe

4. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungs- und Berufsgruppen und Geschlecht

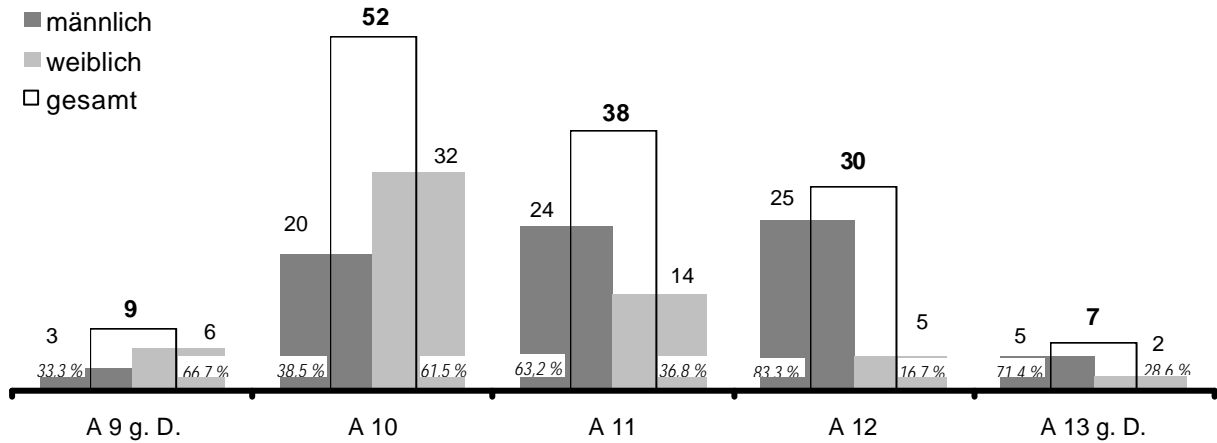
Die nachfolgenden Diagramme illustrieren die Geschlechterverteilung der Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Besoldungsgruppen. Im Vergleich zum Jahr 1999 hat eine Verschiebung zugunsten des Frauenanteils, insbesondere auch in höheren Besoldungsgruppen, stattgefunden.

In der Besoldungsgruppe A 9 m.D. befinden sich 12 Leitstellenmitarbeiter. Dies begründet den hohen Männeranteil von 75 %. Für die Besetzung von Stellen in der Leitstelle stehen kaum Frauen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Auf eine externe Stellenausschreibung für die Besetzung von drei Planstellen haben sich Frauen nicht beworben.

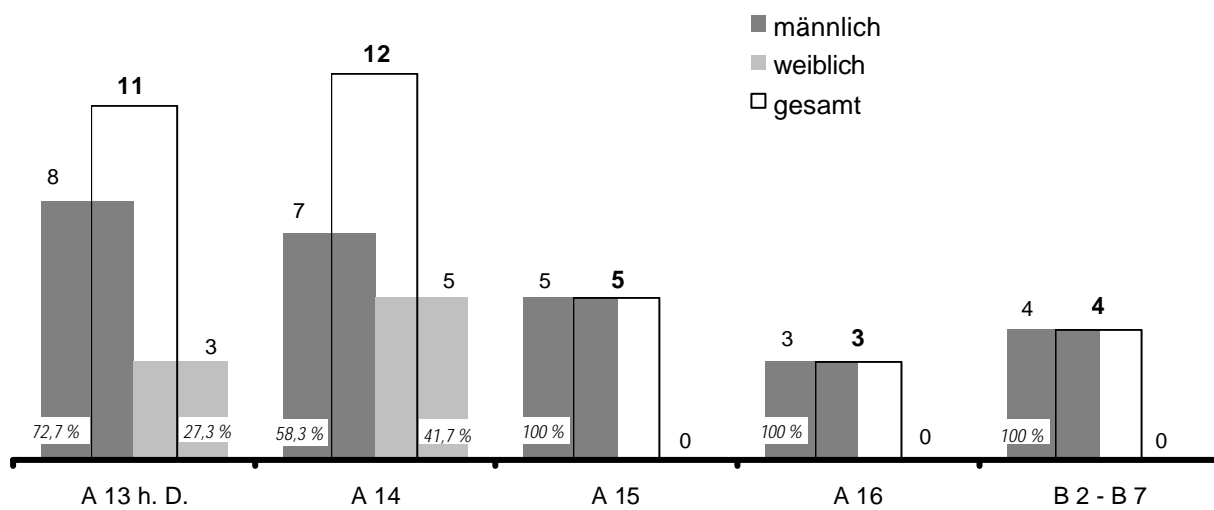
Mittlerer Dienst



Gehobener Dienst



Höherer Dienst



Anteile der Frauen und Männer im Beamtenbereich nach Besoldungsgruppen und Altersstruktur

Besoldungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2003						Stand: 31.12.1999			
		davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen		Veränd. in %- Punk- ten	
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%	absolut	%		
mittlerer Dienst											
A 6	13	9	26	69,2	4	29	30,8	7	70,0	-0,8	
davon											
Allg. Verw.	13	9		69,2	4		30,8	7	70,0	-0,8	
A 7	10	8	35	80,0	2	28	20,0	14	93,3	-13,3	
davon											
Allg. Verw.	9	8		88,9	1		11,1	14	93,3	-4,4	
Leitstelle	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0	
A 8	21	14	36	66,7	7	40	33,3	7	50,0	+ 16,7	
davon											
Allg. Verw.	18	14		77,8	4		22,2	7	58,3	+ 19,5	
Leitstelle	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0	
Technik	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0	
A 9 m. D.	20	5	39	25,0	15	43	75,0	4	25,0	0,0	
davon											
Allg. Verw.	8	5		62,5	3		37,5	3	100,0	-37,5	
Leitstelle	12	0		0,0	12		100,0	1	7,7	-7,7	
	64	36		56,3	28		43,7	32	58,2	-1,9	
gehobener Dienst											
A 9 g. D.	9	6	33	66,7	3	33	33,3	11	84,6	-17,9	
davon											
Allg. Verw.	9	6		66,7	3		33,3	9	81,8	-15,1	
A 10	52	32	38	61,5	20	44	38,5	23	56,1	+ 5,4	
davon											
Allg. Verw.	38	25		65,8	13		34,2	16	53,3	+ 12,5	
Leitstelle	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0	
Sozialdienst	8	5		62,5	3		37,5	5	55,6	+ 6,9	
Technik	4	2		50,0	2		50,0	0	0,0	+ 50,0	
A 11	38	14	47	36,8	24	46	63,2	15	35,7	+ 1,1	
davon											
Allg. Verw.	23	10		43,5	13		56,5	10	41,7	+ 1,8	
Technik	9	0		0,0	9		100,0	0	0,0	0,0	
Sozialdienst	6	4		66,7	2		33,3	1	50,0	+ 16,7	
A 12	30	5	45	16,7	25	53	83,3	2	7,7	+ 9,0	
davon											
Allg. Verw.	18	5		27,8	13		72,2	2	11,8	+ 16,0	
Technik	11	0		0,0	11		100,0	0	0,0	0,0	
Sozialdienst	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0	
A 13 g. D.	7	2	53	28,6	5	54	71,4	1	20,0	+ 8,6	
davon											
Allg. Verw.	4	2		50,0	2		50,0	1	33,3	+ 16,7	
Technik	3	0		0,0	3		100,0	0	0,0	0,0	
	136	59		43,4	77		56,6	52	40,9	+ 2,5	

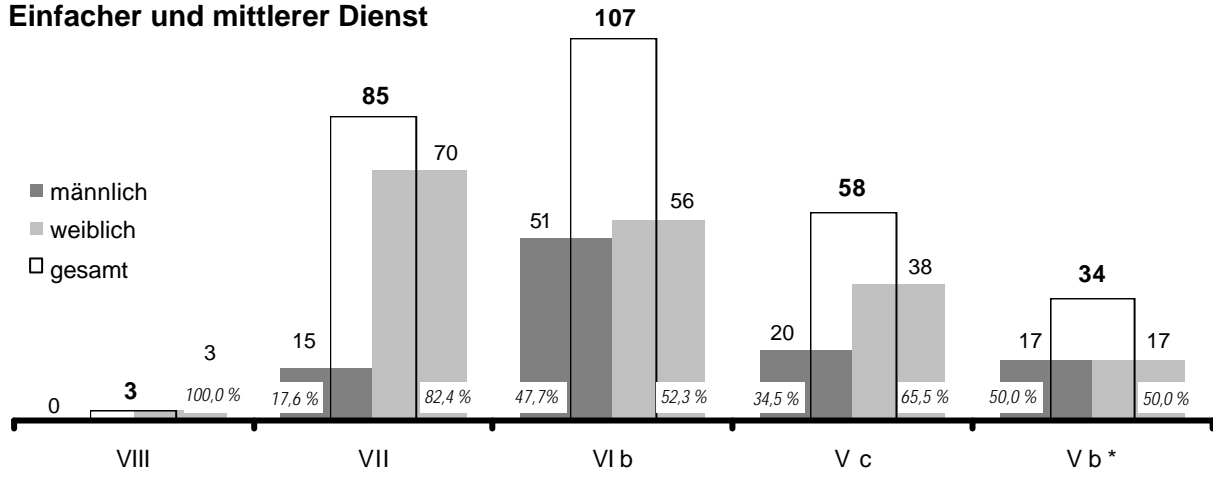
Besoldungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2003						Stand: 31.12.1999		
		davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen		Veränd. in %- Punk- ten
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%	absolut	%	
höherer Dienst										
A 13 h. D.	11	3	34	27,3	8	45	72,7	2	22,2	+ 5,1
davon										
Allg. Verw.	5	1		20,0	4		80,0	1	20,0	0,0
Technik	3	0		0,0	3		100,0	0	0,0	0,0
Veterinarw.	3	2		66,7	1		33,3	1	50,0	+ 16,7
A 14	12	5	46	41,7	7	47	58,3	4	40,0	+ 1,7
davon										
Allg. Verw.	4	1		25,0	3		75,0	1	25,0	0,0
Technik	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	3	2		66,7	1		33,3	2	66,7	0,0
Veterinarw.	3	2		66,7	1		33,3	1	50,0	+ 16,7
A 15	5	0	-	0,0	5	53	100,0	2	33,3	-33,3
davon										
Allg. Verw.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Technik	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	1	0		0,0	1		100,0	2	66,7	-66,7
Veterinarw.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
A 16	3	0	-	0,0	3	53	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Technik	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
B 2 - B 7	4	0	-	0,0	4	51	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	3	0		0,0	3		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
	35	8		22,9	27		77,1	8	18,8	+ 4,1

5. Angestellte nach Vergütungs-, Berufsgruppen und Geschlecht

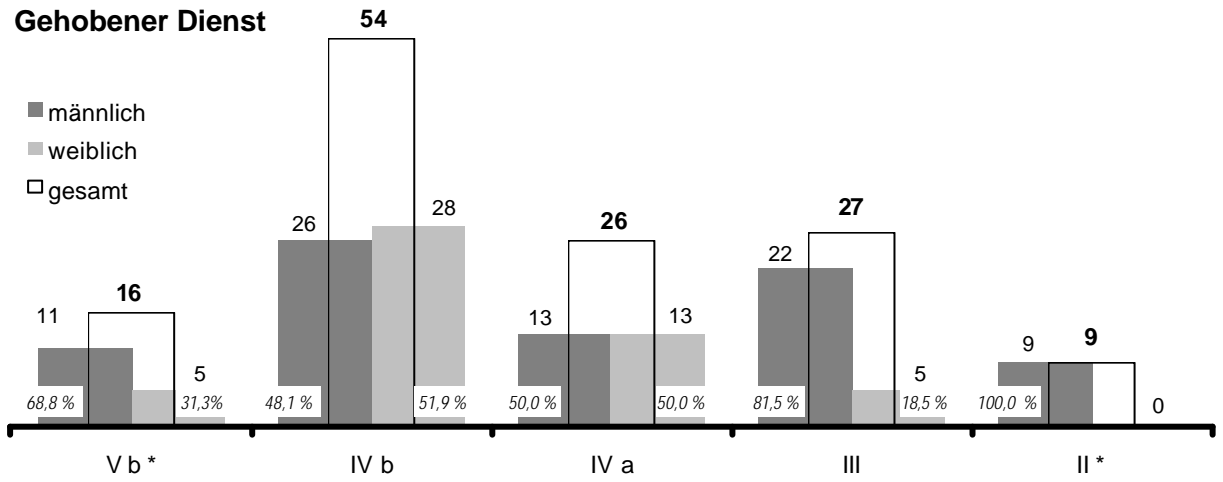
Im Folgenden werden die Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Vergütungsgruppen der Angestellten dargestellt. Auch hier hat im Vergleich zum Jahr 1999 eine positive Entwicklung in Bezug auf den Frauenanteil – insbesondere in den höheren Vergütungsgruppen - stattgefunden.

In die Darstellungen sind die nebenamtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fleischbeschau nicht mit eingeflossen. Am 31.12.2003 waren dies 29 Beschäftigte, davon drei Frauen.

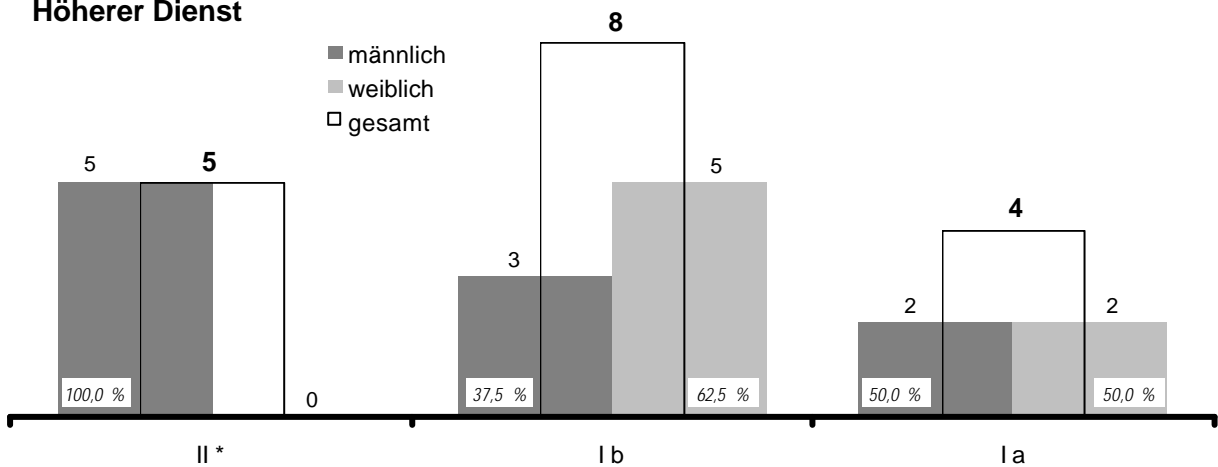
Einfacher und mittlerer Dienst



Gehobener Dienst



Höherer Dienst



Anteile der Frauen und Männer im Angestelltenbereich nach sämtlichen Vergütungsgruppen, Altersstruktur und Aufgabenbereichen

Vergütungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2003						Stand: 31.12.1999		
		davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen		Veränd. in %- Punk- ten
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%	absolut	%	
einfacher und mittlerer Dienst										
VIII	3	3	40	100,0	0		0,0	10	90,9	+ 9,1
davon										
Allg. Verw.	3	3		100,0	0		0,0	10	90,9	+ 9,1
VII	85	70	39	82,4	15	36	17,6	72	81,8	+ 0,6
davon										
Allg. Verw.	66	61		92,4	5		7,6	68	86,1	+ 6,3
Rettungsw.	6	0		0,0	6		100,0	0	0,0	0,0
Technik	5	4		80,0	1		20,0	0	0,0	+ 80,0
Veterinarw.	3	0		0,0	3		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	5	5		100,0	0		0,0	4	100,0	0,0
VI b	107	56	42	52,3	51	42	47,7	58	54,7	-2,4
davon										
Allg. Verw.	74	53		71,6	21		28,4	50	73,5	-1,9
Rettungsw.	26	0		0,0	26		100,0	0	0,0	0,0
Technik	7	3		42,9	4		57,1	7	58,3	-15,4
Gesundheit	0	0		0,0	0		0,0	1	100,0	-100,0
V c	58	38	39	65,5	20	44	34,5	29	64,4	+ 1,1
davon										
Allg. Verw.	35	29		82,9	6		17,1	20	69,0	+ 13,9
Rettungsw.	4	0		0,0	4		100,0	0	0,0	0,0
Technik	14	5		35,7	9		64,3	5	50,0	-14,3
Gesundheit	3	3		100,0	0		0,0	4	100,0	0,0
Veterinarw.	2	1		50,0	1		50,0	0	0,0	+ 50,0
V b *	34	17	45	50,0	17	49	50,0	18	38,3	+ 11,7
davon										
Allg. Verw.	15	13		86,7	2		13,3	15	48,4	+ 38,3
Technik	10	0		0,0	10		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	5	3		60,0	2		40,0	3	100,0	-40,0
Veterinarw.	4	1		25,0	3		75,0	0	0,0	+ 25,0
	287	184		64,1	103		35,9	187	63,1	+ 1,0
gehobener Dienst										
V b *	16	5	45	31,3	11	44	68,7	6	66,7	-35,4
davon										
Allg. Verw.	5	4		80,0	1		20,0	0	0,0	+ 80,0
Technik	11	1		9,1	10		90,9	1	50,0	-40,9
IV b	54	28	40	51,9	26	49	48,1	23	44,2	+ 7,7
davon										
Allg. Verw.	24	7		29,2	17		70,8	4	18,2	+ 11,0
Technik	4	1		25,0	3		75,0	1	20,0	+ 5,0
Sozialdienst	26	20		76,9	6		23,1	10	71,4	+ 5,5

Vergütungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2003						Stand: 31.12.1999		
		davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen		Veränd. in %- Punk- ten
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%	absolut	%	
IV a	26	13	40	50,0	13	47	50,0	9	32,1	+ 17,9
davon										
Allg. Verw.	9	5		55,6	4		44,4	7	46,7	+ 8,9
Technik	9	4		44,4	5		55,6	0	0,0	+ 44,4
Sozialdienst	8	4		50,0	4		50,0	2	40,0	+ 10,0
III	27	5	41	18,5	22	46	81,5	2	8,0	+ 10,5
davon										
Allg. Verw.	9	2		22,2	7		77,8	0	0,0	+ 22,2
Technik	18	3		16,7	15		83,3	1	9,0	+ 7,7
II *	9	0		0,0	9	55	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Technik	8	0		0,0	8		100,0	0	0,0	0,0
	132	51		38,6	81		61,4	40	32,0	+ 6,6
höherer Dienst										
II *	5	0		0,0	5	47	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
Technik	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
I b	8	5	54	62,5	3	61	37,5	5	55,6	+ 6,9
davon										
Gesundheit	6	5		83,3	1		16,7	5	62,5	+ 20,8
Technik	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Sozialdienst	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
I a	4	2	53	50,0	2	59	50,0	2	50,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	3	2		66,7	1		33,3	2	66,7	0,0
	17	7		41,2	10		58,8	7	41,2	0,0

* Hierin enthalten sind auch die Vergütungsgruppen, die mit einer Bewährungszeit für den Aufstieg in die nächst höhere Vergütungsgruppe verbunden sind. Die Differenzierung ergibt sich aus den nachfolgenden Tabellen.

Um eine bessere Vergleichbarkeit mit den Daten des Frauenförderplanes 1999 – 2002 zu erreichen, wurde in der vorstehenden Tabelle ebenfalls keine Differenzierung zwischen Vergütungsgruppen mit und ohne Aufstiegsmöglichkeiten vorgenommen.

Für das Jahr 2002 wurden Auswertungen vorgenommen, die die Aufstiegsmöglichkeiten der verschiedenen Vergütungsgruppen berücksichtigen. Die nachfolgenden Tabellen informieren daher erstmals über den Anteil von Frauen und Männern in den Vergütungsgruppen mit und ohne Aufstiegsmöglichkeiten. Verglichen werden die Daten aus dem Jahr 2002 mit den Werten zum Stichtag 31.12.2003.

Bei der nächsten Fortschreibung des Frauenförderplanes werden die Daten in einer Gesamttabelle zusammengeführt.

**Anteile der Frauen und Männer im Angestelltenbereich in
Vergütungsgruppen *ohne* die Möglichkeit eines Aufstiegs nach
Vergütungsgruppen, Altersstruktur und Aufgabenbereichen**

Vergütungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2003						Stand: 31.12.2002		
		davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen		Veränd. in %- Punk- ten
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%	absolut	%	
einfacher und mittlerer Dienst										
VIII	3	3	40	100,0	0		0,0	4	100,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	3	3		100,0	0		0,0	4	100,0	0,0
VII	59	52	39	88,1	7	43	11,9	55	84,6	+ 3,5
davon										
Allg. Verw.	55	52		94,5	3		5,5	55	88,7	+ 5,8
Veterinärw.	3	0		0,0	3		100,0	0	0,0	0,0
Technik	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
VI b	75	54	42	72,0	21	42	28,0	53	74,6	-2,6
davon										
Allg. Verw.	72	53		73,6	19		26,4	52	76,5	-2,9
Technik	3	1		33,3	2		66,7	1	33,3	0,0
V c	34	27	41	79,4	7	41	20,6	28	73,7	+ 5,7
davon										
Allg. Verw.	28	22		78,6	6		21,4	22	78,6	0,0
Technik	6	5		83,3	1		16,7	5	55,6	+ 27,7
	171	136		79,5	35		20,5	140	78,7	+ 0,8
gehobener Dienst										
V b	16	5	45	31,3	11	44	68,7	4	23,5	+ 7,8
davon										
Allg. Verw.	5	4		80,0	1		20,0	3	50,0	+ 30,0
Technik	11	1		9,1	10		90,9	1	9,1	0,0
IV b	38	23	41	60,5	15	50	39,5	23	60,5	0,0
davon										
Allg. Verw.	15	6		40,0	9		60,0	5	35,7	+ 4,3
Sozialdienst	23	17		73,9	6		26,1	18	75,0	-1,1
IV a	15	8	40	53,3	7	52	46,7	7	43,8	+ 9,5
davon										
Allg. Verw.	8	4		50,0	4		50,0	3	33,3	+ 16,7
Sozialdienst	7	4		57,1	3		42,9	4	57,1	0,0
	69	36		52,2	33		47,8	34	45,9	+ 6,3
höherer Dienst										
II	5	0		0,0	5	47	100,0	1	20,0	-20,0
davon										
Allg. Verw.	2	0		0,0	2		100,0	1	100,0	-100,0
Technik	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
I b	3	1	49	33,3	2	60	66,7	1	25,0	+ 8,3
davon										
Gesundheit	1	1		100,0	0		0,0	1	50,0	+ 50,0
Technik	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Sozialdienst	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
I a	2	1	53	50,0	1	56	50,0	1	50,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	1	1		100,0	0		0,0	1	100,0	0,0
	10	2		20,0	8		80,0	3	27,3	-7,3

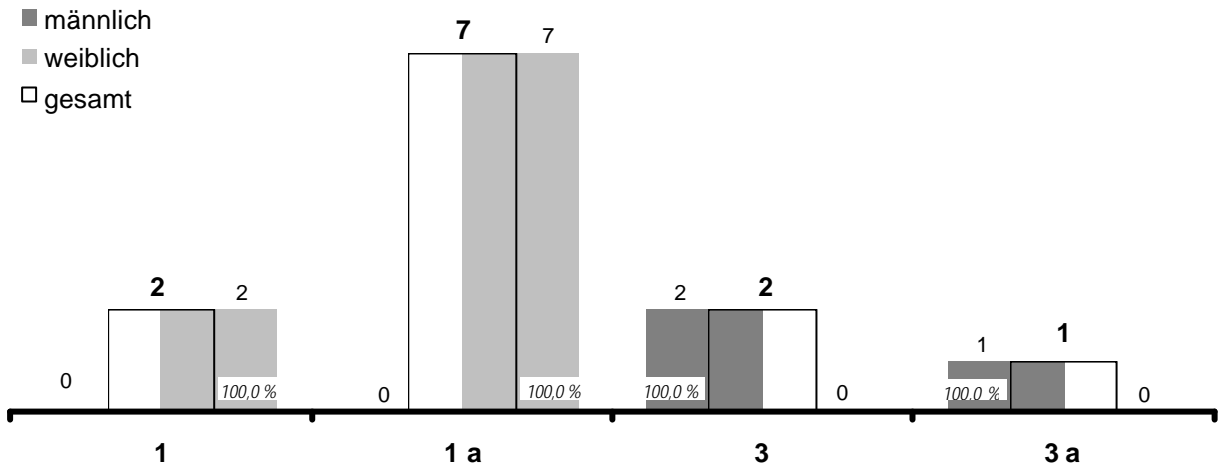
**Anteile der Frauen und Männer im Angestelltenbereich in
Vergütungsgruppen *mit* der Möglichkeit eines Aufstiegs nach
Vergütungsgruppen, Altersstruktur und Aufgabenbereichen**

Vergütungs- gruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2003						Stand: 31.12.2002		
		davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen		Veränd. in %- Punk- ten
		absolut	Æ Alter	%	absolut	Æ Alter	%	absolut	%	
einfacher und mittlerer Dienst										
VIII / VII	5	5	45	100,0	0		0,0	6	85,7	+ 14,3
davon										
Gesundheit	5	5		100,0	0		0,0	6	100,0	0,0
VII / VI b	51	15	37	29,4	36	40	70,6	13	27,1	+ 2,3
davon										
Allg. Verw.	13	10		76,9	3		23,1	8	72,7	+ 4,2
Technik	6	5		83,3	1		16,7	5	83,3	0,0
Rettungswesen	32	0		0,0	32		100,0	0	0,0	0,0
VI b / V c	10	2	38	20,0	8	44	80,0	2	18,2	+ 1,8
davon										
Rettungswesen	4	0		0,0	4		100,0	0	0,0	0,0
Technik	5	1		20,0	4		80,0	1	20,0	0,0
Gesundheit	1	1		100,0	0		0,0	1	100,0	0,0
V c / V b	50	27	41	54,0	23	48	46,0	27	52,9	+ 1,1
davon										
Allg. Verw.	22	20		90,9	2		9,1	20	90,9	0,0
Technik	15	0		0,0	15		100,0	0	0,0	0,0
Gesundheit	7	5		71,4	2		28,6	6	75,0	-3,6
Veterinärwesen	6	2		33,3	4		66,6	1	16,7	+ 16,6
	116	49		42,2	67		57,8	48	41,0	+ 1,2
gehobener Dienst										
V b / IV b	13	4	41	30,8	9	48	69,2	5	33,3	-2,5
davon										
Allg. Verw.	9	1		11,1	8		88,9	2	18,2	-7,1
Technik	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Sozialdienst	3	3		100,0	0		0,0	3	100,0	0,0
IV b / IV a	5	1	32	20,0	4	45	80,0	1	20,0	0,0
davon										
Technik	5	1		20,0	4		80,0	1	20,0	0,0
IV a / III	29	8	39	27,6	21	45	72,4	8	27,6	0,0
davon										
Allg. Verw.	7	3		42,9	4		57,1	3	37,5	+ 5,4
Sozialdienst	20	5		25,0	15		75,0	5	25,0	0,0
Technik	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
III / II	16	2	42	12,5	14	52	87,5	2	14,3	-1,8
davon										
Allg. Verw.	3	0		0,0	3		100,0	0	0,0	0,0
Technik	13	2		15,4	11		84,6	2	15,4	0,0
	63	15		23,8	48		76,2	16	25,4	-1,6
höherer Dienst										
II / I b	5	4	55	80,0	1	62	20,0	4	80,0	0,0
davon										
Gesundheit	5	4		80,0	1		20,0	4	80,0	0,0
I b / I a	2	1	53	50,0	1	62	50,0	1	50,0	0,0
davon										
Gesundheit	2	1		50,0	1		50,0	1	50,0	0,0
	7	5		71,4	2		28,6	5	71,4	0,0

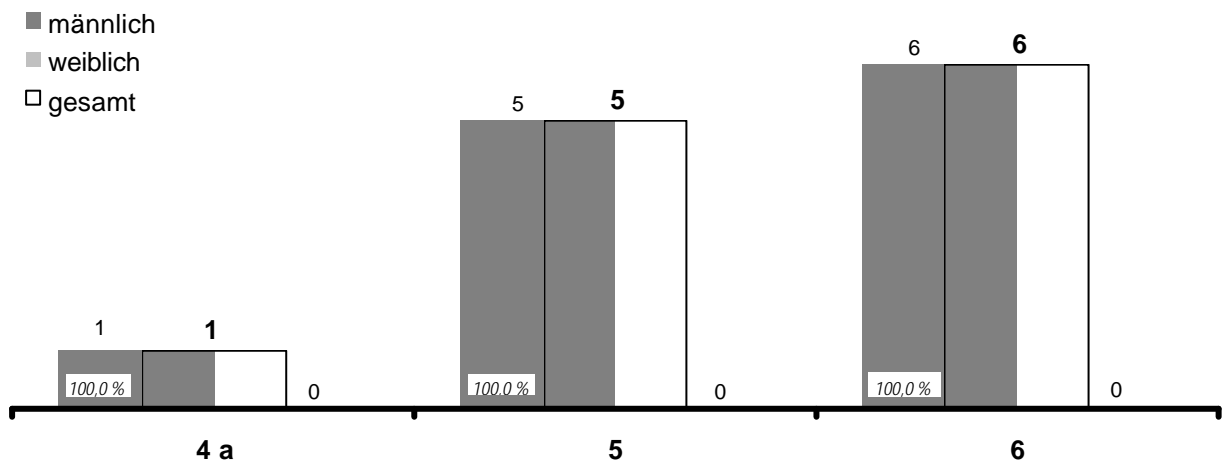
6. Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohn-, Berufsgruppen und Geschlecht

Die nachfolgend aufbereiteten Daten der Anteile der Frauen und Männer im Arbeiterbereich nach Lohngruppen zeigen, dass in diesem Bereich nur geringfügige Veränderungen seit dem Jahr 1999 stattgefunden haben. Eine Erhöhung des Frauenanteils ist in diesem Bereich aufgrund der Tätigkeitsarten nur schwer zu realisieren.

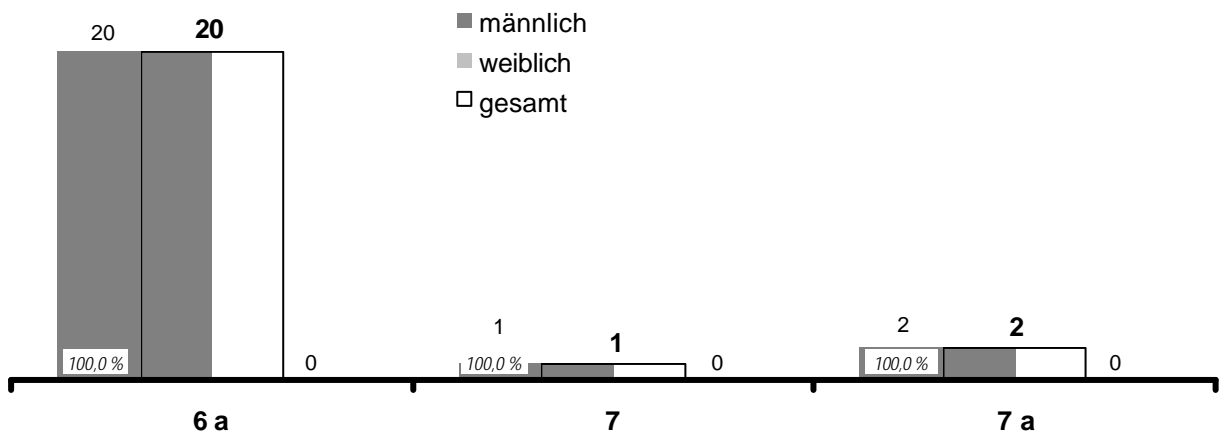
Lohngruppen 1 bis 3 a



Lohngruppen 4 bis 6



Lohngruppen 6 a bis 7 a



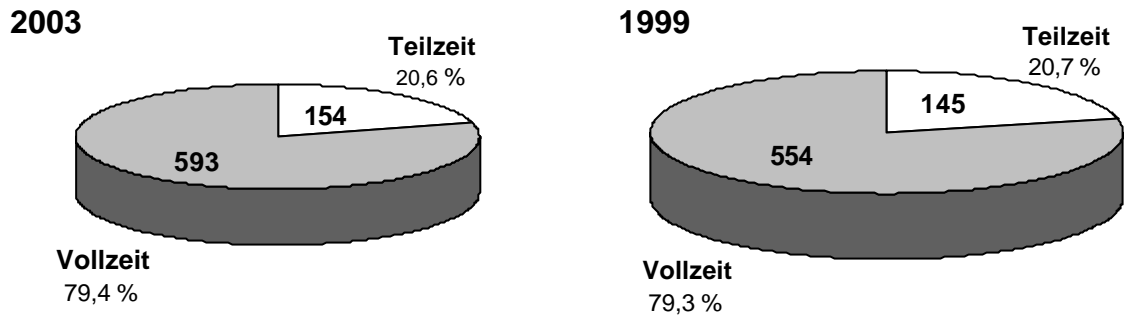
Anteile der Frauen und Männer im Arbeiterbereich nach Lohngruppen und Altersstruktur

Lohngruppe	Gesamt	Stand: 31.12.2003						Stand: 31.12.1999		
		davon Frauen			davon Männer			Anteil der Frauen		Veränd. in %- Punk- ten
		ab- solut	Æ Alter	%	ab- solut	Æ Alter	%	ab- solut	%	
1	2	2	47	100,0	0		0,0	2	100,0	0,0
davon										
Reinig., Hauswartg.	2	2		100,0	0		0,0	2	100,0	0,0
1 a	7	7	47	100,0	0		0,0	7	100,0	0,0
davon										
Allg. Verw.	2	2		100,0	0		0,0	1	100,0	0,0
Reinig., Hauswartg.	5	5		100,0	0		0,0	6	100,0	0,0
	9	9		100,0	0		0,0	9	100,0	0,0
3	2	0		0,0	2	37	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Verm.-Kataster	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Reinig., Hauswartg.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
3 a	1	0		0,0	1	52	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Reinig., Hauswartg.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
4 a	1	0		0,0	1	48	100,0	1	33,3	-33,3
davon										
Reinig., Hauswartg.	0	0		0,0	0			1	100,0	-100,0
Bauhöfe	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
5	5	0		0,0	5	41	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Verm.-Kataster	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Bauhöfe	3	0		0,0	3		100,0	0	0,0	0,0
Reinig., Hauswartg.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
6	6	0		0,0	6	38	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Verm.-Kataster	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	
Bauhöfe	4	0		0,0	4		100,0	0	0,0	0,0
Reinig., Hauswartg.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
6 a	20	0		0,0	20	45	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Reinig., Hauswartg.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
Bauhöfe	17	0		0,0	17		100,0	0	0,0	0,0
Verm.-Kataster	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
7	1	0		0,0	1	47	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Reinig., Hauswartg.	1	0		0,0	1		100,0	0	0,0	0,0
7 a	2	0		0,0	2	50	100,0	0	0,0	0,0
davon										
Bauhöfe	2	0		0,0	2		100,0	0	0,0	0,0
	38	0		0,0	38		100,0	1	2,6	-2,6
	47	9		19,1	38		80,9	10	20,8	-1,7

7. Teilzeitbeschäftigte

7.1 Verhältnis der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Am 31.12.2003 waren beim Kreis Warendorf insgesamt 154 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitform beschäftigt. Dies macht einen Anteil von 20,6 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten aus. In dieser Zahl enthalten sind auch die 11 teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Beurlaubung befanden und nicht arbeiten. Von den 154 Teilzeitbeschäftigten üben auch neun Männer bzw. 5,8 % eine reduzierte Arbeitszeit aus. Die Zahl der aktiven Teilzeitbeschäftigten liegt bei 143. Immer mehr Beschäftigte, die sich in der Elternzeit befinden, arbeiten zusätzlich in Teilzeitform. Zum Stichtag sind dies 7 Personen.



7.2 Teilzeitbeschäftigte in Führungsfunktionen

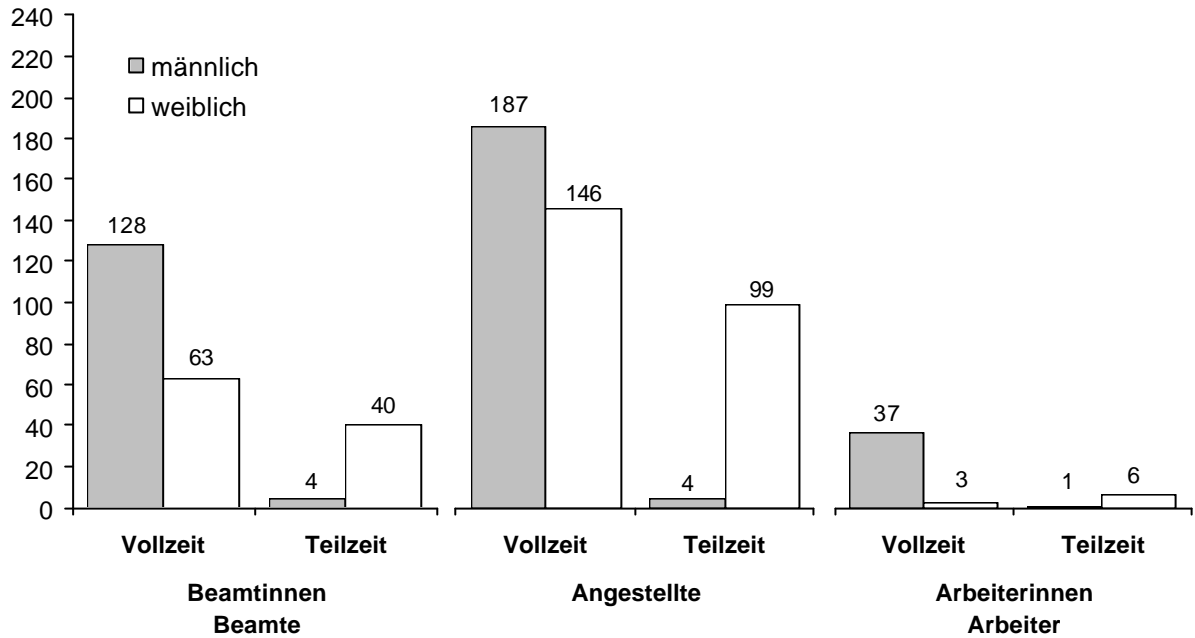
Von den 85 Führungskräften beim Kreis Warendorf waren am 31.12.2003 vier Führungskräfte auf Sachgebiets- bzw. Abteilungsebene in Teilzeitform eingesetzt.

Diese Positionen wurden ausschließlich von Frauen besetzt und verteilen sich wie folgt auf die Besoldungsgruppen:

Bes.-Gr.	Stundenanteil	Funktion
A 14	30,0	Sachgebietsleitung
A 14	29,0	Sachgebietsleitung
A 12	32,5	Abteilungsleitung
A 11	34,0	Sachgebietsleitung

7.3 Teilzeitbeschäftigte nach Dienstverhältnis

Von den insgesamt 154 Teilzeitbeschäftigten arbeiten 103 im Angestellten-, 44 im Beamten- und sieben im Arbeiterbereich. In dieser Aufstellung sind die 29 Beschäftigten der Fleischbeschau mit Stückvergütung nicht enthalten.



7.3.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht

Bes.-Gr.	Stundenanteil 19,25 h/Wo.			Stundenanteil mehr bzw. weniger als 19,25 h/Wo.			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
A 6	1	1	0	0	0	0	1	1	0
A 7	2	2	0	0	0	0	2	2	0
A 8	2	2	0	2	2	0	4	4	0
A 9	1	1	0	2	2	0	3	3	0
A 10	4	4	0	10	9	1	14	13	1
A 11	2	2	0	11	9	2	13	11	2
A 12	0	0	0	3	3	0	3	3	0
A 13	0	0	0	1	0	1	1	0	1
A 14	0	0	0	3	3	0	3	3	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insges. 2003	12	12	0	32	28	4	44	40	4
insges. 1999	9	9	0	26	22	4	35	31	4

7.3.2 Teilzeitbeschäftigte Angestellte nach Vergütungsgruppen und Geschlecht

Verg.-Gr.	Stundenanteil 19,25 h/Wo.			Stundenanteil mehr bzw. weniger als 19,25 h/Wo.			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
VIII	1	1	0	1	1	0	2	2	0
VIII	11	11	0	24	24	0	35	35	0
VI b	11	11	0	17	16	1	28	27	1
V c	5	5	0	8	7	1	13	12	1
V b	3	3	0	4	4	0	7	7	0
IV b	3	3	0	7	7	0	10	10	0
IV a	1	1	0	1	1	0	2	2	0
III	0	0	0	1	0	1	1	0	1
II	0	0	0	1	0	1	1	0	1
I b	4	4	0	0	0	0	4	4	0
insges. 2003	39	39	0	64	60	4	103	99	4
insges. 1999	29	28	1	57	54	3	86	82	4

7.3.3 Teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen und Geschlecht

Lohngruppe	Stundenanteil 19,25 h/Wo.			Stundenanteil mehr bzw. weniger als 19,25 h/Wo.			insgesamt		
	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
1	0	0	0	1	1	0	1	1	0
1 a	0	0	0	5	5	0	5	5	0
3	0	0	0	1	0	1	1	0	1
insges. 2003	0	0	0	7	6	1	7	6	1
insges. 1999	0	0	0	7	7	0	7	7	0

7.3.4 Arbeitszeitmodelle / Verteilung der Wochenarbeitszeit

Die vorstehenden Tabellen bringen deutlich zum Ausdruck, dass die Kreisverwaltung Warendorf ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl im Beamten- als auch im Angestellten- und Arbeiterbereich flexible Teilzeitarbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Dabei ist die Teilzeitbeschäftigung bei der Kreisverwaltung Warendorf auf vielfältige Weise ausgestaltet. Den Wünschen der Frauen und Männer hinsichtlich der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit wird entsprochen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde jeweils eine individuelle Reduzierung, abgestimmt auf die familiäre und dienstliche Situation, vereinbart.

So gibt es Regelungen, die wöchentliche Arbeitszeiten von 19 ¼, 20, 24, 25, 30, 34 Stunden usw. beinhalten.

Auch bei der Verteilung der Arbeitszeit bieten sich viele Möglichkeiten an. Einige Beschäftigte arbeiten an zwei ganzen und einem halben Tag, einige an fünf Tagen, andere an vier Tagen, je nach familiärer und dienstlicher Situation.

7.4 Altersteilzeit

Bei der Kreisverwaltung Warendorf waren zum Stichtag insgesamt 26 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis beschäftigt. Während am 31.12.1999 noch alle Beschäftigten in Altersteilzeit männlich waren, sind inzwischen fast ein Drittel der Beschäftigten in Altersteilzeit weiblich.

Beschäftigte in Altersteilzeit

2003	absolut	davon Frauen		davon Männer		Frauenanteil 1999
		absolut	%	absolut	%	
Angestellte	18	7	38,9	11	61,1	0
Beamtinnen und Beamte	7	1	14,3	6	85,7	0
Arbeiterinnen und Arbeiter	1	0	0,0	1	100,0	0
Gesamt	26	8	30,8	18	69,2	0

8. Beurlaubte Kräfte

Bis zum 31.12.2003 befanden sich insgesamt 53 Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter der Kreisverwaltung in Mutterschutz, Elternzeit oder einer längerfristigen Beurlaubung. Dies sind 7,4 % der Gesamtzahl der Beschäftigten. Bei dem Vergleich zum Anteil der beurlaubten Kräfte im Jahr 1999 ist zu beachten, dass im Jahr 1999 die Beschäftigten in der Fleischschau (29 Personen) nicht in der Gesamtbeschäftigtenzahl berücksichtigt wurden. Bei einer entsprechenden Berücksichtigung läge der Anteil der beurlaubten Kräfte im Jahr 1999 bei 7,7 %.

Jahr	Gesamt	Beurlaubte	%
1999	699	56	8,0
2003	746	55	7,4

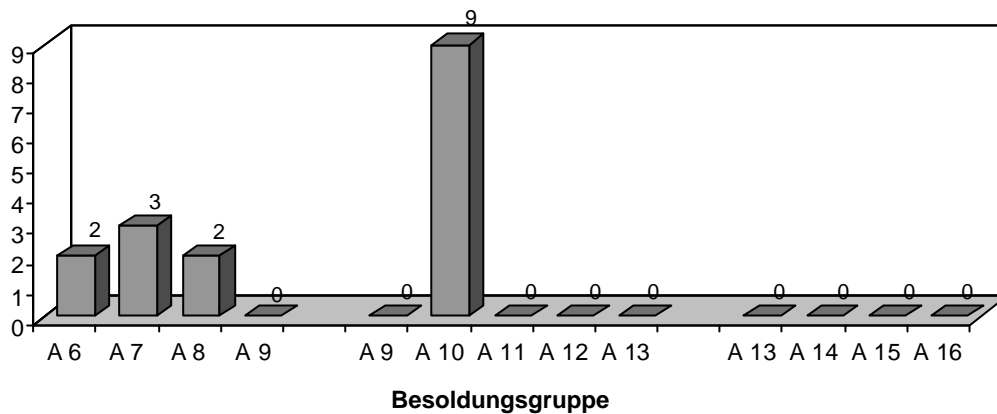
8.1 Beurlaubte Kräfte nach Dienstverhältnis, Beurlaubungsart und Geschlecht

Art der Beurlaubung	Arbeiterinnen / Arbeiter	Angestellte			Beamtinnen/Beamte			insgesamt		
		gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
Mutterschutz	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0
Elternzeit	0	19	18	1	10	10	0	29	28	1
§ 85 a LBG *	0	0	0	0	6	6	0	6	6	0
§ 50 BAT **	0	18	17	1	0	0	0	18	17	1
Summe 2003	0	37	35	2	18	18	0	55	53	2
Summe 1999	0	39	37	2	17	17	0	56	54	2

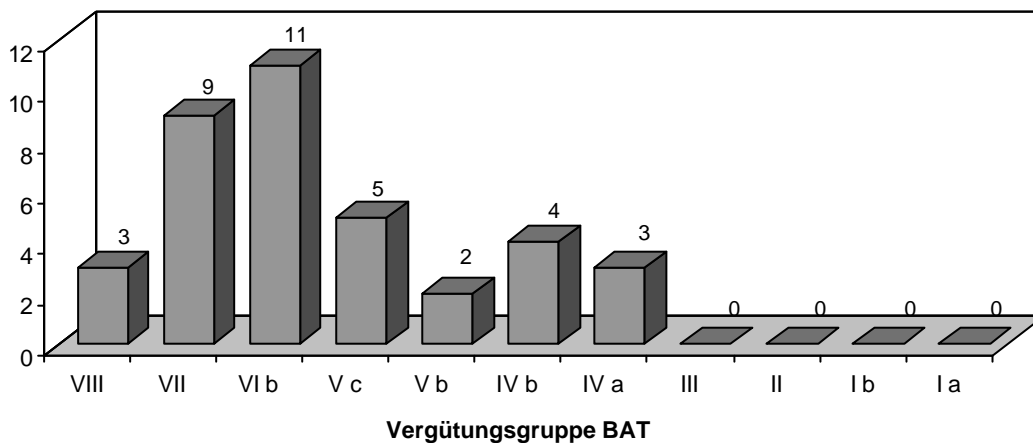
* Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familienpolitischen Gründen

** Sonderurlaub

8.2 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen (ohne Mutterschutz)



8.3 Beurlaubte Angestellte nach Vergütungsgruppen (ohne Mutterschutz)



9. Beförderungen / Höhergruppierungen, Leistungsprämien und -zulagen, Fortbildung 2001 – 2003

Die folgenden Tabellen geben Aufschluss über die Geschlechtsverteilung bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Leistungsprämien und Leistungszulagen.

Betrachtet man sämtliche Beförderungen und Höhergruppierungen der Jahre 2001 – 2003 zusammen, so wurden insgesamt 62 Mitarbeiterinnen und 57 Mitarbeiter befördert bzw. höhergruppiert. Bei diesem Frauenanteil von 52,1 % - bei einem Gesamtfrauenanteil in der Kreisverwaltung von 47,8 % - gestaltet sich die Verteilung insgesamt sehr ausgewogen.

9.1 Gesamtzahl der Beförderungen, Höhergruppierungen und Lohngruppenaufstiege

	2001					Frauenanteil der Gruppe in % 2001	2002					Frauenanteil der Gruppe in % 2002	2003					Frauenanteil der Gruppe in % 2003
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil in %			Gesamt	weibl.	männl.	Anteil in %			Gesamt	weibl.	männl.	Anteil in %		
				weibl.	männl.					weibl.	männl.					weibl.	männl.	
Beamtinnen / Beamte	18	8	10	44,4	55,6	Daten liegen nicht vor.	15	8	7	53,3	46,7	43,3	17	8	9	47,1	52,9	43,8
Angestellte	10	6	4	60,0	40,0		27	17	10	63,0	37,0	52,0	20	14	6	70,0	30,0	52,6
Arbeiterinnen / Arbeiter	4	0	4	0,0	100,0		4	0	4	0,0	100,0	19,1	4	1	3	25,0	75,0	19,1
insgesamt	32	14	18	43,7	56,3		46	25	21	54,3	45,7	41	23	18	56,1	43,9		

9.2 Beförderungen im Beamtenbereich

Bes.-Gr.	2001					Frauenanteil der Gruppe in % 2001	2002					Frauenanteil der Gruppe in % 2002	2003					Frauenanteil der Gruppe in % 2003
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Gesamt		weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Gesamt	weibl.		männl.	Anteil der Frauen in %				
A 7	0	0	0	0,0	Daten liegen nicht vor.	1	1	0	100,0	100,0	1	0	1	0,0	80,0			
A 8	4	3	1	75,0		5	3	2	60,0	63,6	4	3	1	75,0	66,7			
A 9 m. D.	1	0	1	0,0		1	0	1	0,0	17,6	4	1	3	25,0	25,0			
Gesamt m. D.	5	3	2	60,0		7	4	3	57,1		9	4	5	44,4				
A 9 g. D.	0	0	0	0,0		1	1	0	100,0	66,7	0	0	0	0,0	66,7			
A 10	5	3	2	60,0		1	1	0	100,0	58,3	4	3	1	75,0	61,5			
A 11	2	0	2	0,0		2	1	1	50,0	40,0	2	0	2	0,0	36,8			
A 12	3	2	1	66,7		3	1	2	33,3	17,2	1	0	1	0,0	16,7			
A 13 g. D.	3	0	3	0,0		0	0	0	0,0	25,0	0	0	0	0,0	28,6			
Gesamt g. D.	13	5	8	38,5		7	4	3	57,1		7	3	4	42,9				
A 13	0	0	0	0,0		0	0	0	0,0	25,0	0	0	0	0,0	27,3			
A 14	0	0	0	0,0		0	0	0	0,0	36,4	1	1	0	100,0	41,7			
A 15	0	0	0	0,0		0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0			
A 16	0	0	0	0,0		1	0	1	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0			
Gesamt h. D.	0	0	0	0,0		1	0	1	0,0		1	1	0	100,0				
insgesamt	18	8	10	44,4		15	8	7	53,3		17	8	9	47,1				

9.3 Höhergruppierungen im Angestelltenbereich

Verg.-Gr.	2001					2002					2003				
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2001	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2002	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2003
VIII	0	0	0	0,0	Daten liegen nicht vor.	0	0	0	0,0	100,0	0	0	0	0,0	100,0
VII	2	1	1	50,0		0	0	0	0,0	78,9	0	0	0	0,0	82,4
VI b	2	2	0	100,0		5	4	1	80,0	54,4	4	3	1	75,0	52,3
V c	1	1	0	100,0		14	11	3	78,6	66,1	3	2	1	66,7	64,9
Gesamt m. D.	5	4	1	80,0		19	15	4	78,9		7	5	2	71,4	
V b	1	0	1	0,0		3	2	1	66,7	38,2	3	3	0	100,0	44,0
IV b	0	0	0	0,0		1	0	1	0,0	50,9	5	4	1	80,0	51,9
IV a	2	1	1	50,0		0	0	0	0,0	46,4	1	1	0	100,0	50,0
III	1	1	0	100,0		3	0	3	0,0	14,8	3	1	2	33,3	18,5
Gesamt g. D.	4	2	2	50,0		7	2	5	28,6		12	9	3	75,0	
II	1	0	1	0,0		1	0	1	0,0	20,0	1	0	1	0,0	0,0
I b	0	0	0	0,0		0	0	0	0,0	55,6	0	0	0	0,0	62,5
I a	0	0	0	0,0		0	0	0	0,0	50,0	0	0	0	0,0	50,0
Gesamt h. D.	1	0	1	0,0		1	0	1	0,0		1	0	1	0,0	
insgesamt	10	6	4	60,0	27	17	10	63,0		20	14	6	70,0		

9.4 Lohngruppenaufstieg im Arbeiterbereich

Lohngruppe	2001					2002					2003				
	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2001	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2002	Gesamt	weibl.	männl.	Anteil der Frauen in %	Frauenanteil der Gruppe in % 2003
1 a	0	0	0	0,0	Daten liegen nicht vor.	0	0	0	0,0	100,0	1	1	0	100,0	100,0
3	1	0	1	0,0		0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
5	1	0	1	0,0		0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0
6	2	0	2	0,0		1	0	1	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0
6 a	0	0	0	0,0		3	0	3	0,0	0,0	1	0	1	0,0	0,0
insgesamt	4	0	4	0,0		4	0	4	0,0		4	1	3	25,0	

9.5 Gewährung von Leistungsprämien und –zulagen im Beamtenbereich nach Besoldungsgruppen und Geschlecht

Bes.-Gr.	2001						2002						2003					
	Leistungsprämie		Leistungszulage		Gesamt		Leistungsprämie		Leistungszulage		Gesamt		Leistungsprämie		Leistungszulage		Gesamt	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.	absolut	Frauen- anteil in %	weibl.	männl.	weibl.	männl.	absolut	Frauen- anteil in %	weibl.	männl.	weibl.	männl.	absolut	Frauen- anteil in %
A 6	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	1	0	1	100,0
A 7	1	0	0	1	2	50,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	1	100,0
A 8	1	0	0	1	2	50,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	1	100,0
A 9	0	0	1	0	1	100,0	1	0	0	0	1	100,0	0	0	0	3	3	0,0
A 10	0	2	0	0	2	0,0	3	1	3	0	7	85,7	0	1	0	0	1	0,0
A 11	0	2	0	0	2	0,0	0	2	0	0	2	0,0	0	0	2	0	2	100,0
A 12	0	1	0	1	2	50,0	0	1	0	0	1	0,0	0	0	1	0	1	100,0
A 13	0	0	0	0	0	0,0	0	1	0	0	1	0,0	0	0	0	0	0	0,0
A 14	0	1	0	0	1	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0
Summe	2	6	1	3	12	25,0	4	5	3	0	12	58,3	2	1	4	3	10	60,0

10. Personalentwicklung, Fortbildung

10.1 Personalentwicklungsmaßnahmen

	2000			2001			2002			2003			Frauenquote der jeweiligen Gruppe der Führungskräfte im Jahr 2003
	weibl.	männl.	Frauenanteil in %	weibl.	männl.	Frauenanteil in %	weibl.	männl.	Frauenanteil in %	weibl.	männl.	Frauenanteil in %	
Seminarreihe für Führungsnachwuchskräfte	6	7	46,2	6	7	46,2	0	0	0,0	0	0	0,0	41,7%
Seminarreihe für Sachgebiets- und Abteilungsleiter	7	8	46,7	0	0	0,0	4	11	26,7	0	0	0,0	26,8%
Seminarreihe für Dezernenten und Amtsleiter	1	8	11,1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	9,5%
Multiplikatorentraining (Leitlinien)	2	6	25,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	Angabe nicht möglich
Multiplikatorentraining (jährl. Dienstgespräch)	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	4	2	66,7	Angabe nicht möglich

10.2 Fortbildungen

10.2.1 Fachspezifische Fortbildungen

	2001			2002			2003			Frauenanteil im jew. Amt am 31.12.2003 in %
	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	
Haupt- u. Personalamt	7	31	81,6	7	19	73,1	5	27	84,4	63,6
A.f. Informationstechnik u. Stat.	16	0	0,0	17	1	5,6	15	2	11,8	11,1
Rechnungsprüfungsamt	0	0	0,0	1	2	66,7	12	0	0,0	0,0
Kämmerei	6	2	25,0	6	3	33,3	10	6	37,5	35,7
Verwaltung der Polizei	8	9	52,9	11	7	38,9	6	3	33,3	45,5
Ordnungsamt *	9	4	30,8	17	3	15,0	6	6	50,0	55,6 *
Straßenverkehrsamt	3	8	72,7	3	6	66,7	4	11	73,3	60,5
Veterinäramt	8	4	33,3	8	11	57,9	15	11	42,3	23,4
Schul-,Kultur-,Sportamt	3	4	57,1	0	5	100,0	0	0	0,0	74,4
Sozialamt	8	19	70,4	10	26	72,2	1	5	83,3	53,8
A. f. Kinder, Jugendl., Fam.	4	10	71,4	8	9	52,9	16	21	56,8	65,5
Gesundheitsamt	18	19	51,4	19	16	45,7	13	17	56,7	78,7
A. f. Planung u. Naturschutz	6	1	14,3	11	2	15,4	5	1	16,7	28,6
Vermess.- u. Katasteramt	28	4	12,5	25	11	30,6	16	5	23,8	29,0
Bauamt	18	7	28,0	10	9	47,4	16	4	20,0	54,1
Amt für Umweltschutz	19	2	9,5	50	1	2,0	20	0	0,0	13,2
Büro Landrat	3	2	40,0	1	2	66,7	0	5	100,0	75,0
Personalrat	9	0	0,0	2	0	0,0	3	0	0,0	33,3
Gesamt	173	126	42,1	206	133	39,2	163	124	43,2	

* ohne Berücksichtigung der Rettungswachen

10.2.2 Angestelltenlehrgänge, Aufstieg, Akademie

Fortbildungsart/ Ende der Fortbildung	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
A I-Lehrgang	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
A II-Lehrgang	3	3	1	1	2	2	2	1	0	0	2	1
prüfungserleichterter Aufstieg	0	0	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0
Verwaltungsakademie	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0

Von den insgesamt 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den genannten Fortbildungen sind 13 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 76,5 %.

10.2.3 Beteiligung an Inhouse-Veranstaltungen

Seminare im Jahr 2001	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Auswirkungen auf die Versorgung der Beamtinnen und Beamten bei Freistellung vom Dienst (Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Altersteilzeit)	22	8	14	63,6
Altersteilzeit für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter	44	25	19	43,2
Training in situativer Konfliktkommunikation (Personalrat)	13	10	3	23,1
Trainingsprogramm für Auszubildende - Grundlagen positiver Kommunikation im Beruf	26	9	17	65,4
Fortbildungsreihe für Führungsnachwuchskräfte: Konfliktmanagement	13	7	6	46,2
Fortbildungsreihe für Führungsnachwuchskräfte: Mitarbeitergespräch - Beurteilung - Zielvereinbarung	13	7	6	46,2
Gesamt	131	66	65	49,6

Seminare im Jahr 2002	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Kompetent und kundenorientiert mit Bürgerinnen und Bürgern sprechen	21	5	16	76,2
Stressbewältigung für Frauen in der Arbeitspraxis - Grundlagenseminar	14	0	14	100,0
Vereinbarkeit von Beruf und Familie Wiedereinstieg in den Beruf	10	0	10	100,0
Grundlagen des Haushaltsrechts	23	16	7	30,4
Grundlagen der Budgetierung	14	7	7	50,0
Grundlagen des Verwaltungsrechts	9	8	1	11,1
Trainingsprogramm für Auszubildende - Grundlagen positiver Kommunikation im Beruf	10	1	9	90,0
Gesamt	101	37	64	63,4

Seminare im Jahr 2003	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Bürger und Verwaltung	9	3	6	66,7
Selbstmanagement - Zeitmanagement - Arbeitstechniken	34	18	16	47,1
Training in situativer Konfliktgesprächsführung	30	19	11	36,7
Grundlagen des Verwaltungsrechts	22	10	12	54,5
Stressbewältigung für Männer in der Arbeitspraxis	9	9	0	0,0
Einführung in die Kosten- und Leistungsrechnung	15	9	6	40,0
Grundlagenseminar zum Unterhaltsrecht	13	8	5	38,5
Rückenschulung	53	19	34	64,2
Rhetorik für Frauen	24	0	24	100,0
Trainingsprogramm für Auszubildende - Grundlagen positiver Kommunikation im Beruf	17	6	11	64,7
Vertiefungsseminar für Ausbildungsbeauftragte	16	13	3	18,8
Gesamt	242	114	128	52,9

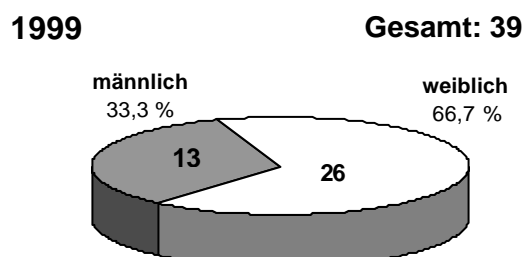
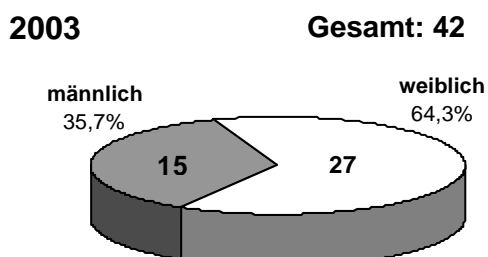
10.2.4 Intern organisierte EDV-Schulungen

	2001			2002			2003		
	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	Frauenanteil in %
NT-Grundlagen	24	22	47,8	25	49	66,2	6	10	62,5
WORD-Grundlagen	68	63	48,1	22	38	63,3	14	25	64,1
Typo 3	0	0	0,0	10	7	41,2	0	0	0,0
Outlook	0	0	0,0	0	0	0,0	50	83	62,4
GINFIS	0	0	0,0	6	19	76,0	0	0	0,0
Gesamt	92	85	48,0	63	113	64,2	70	118	62,8

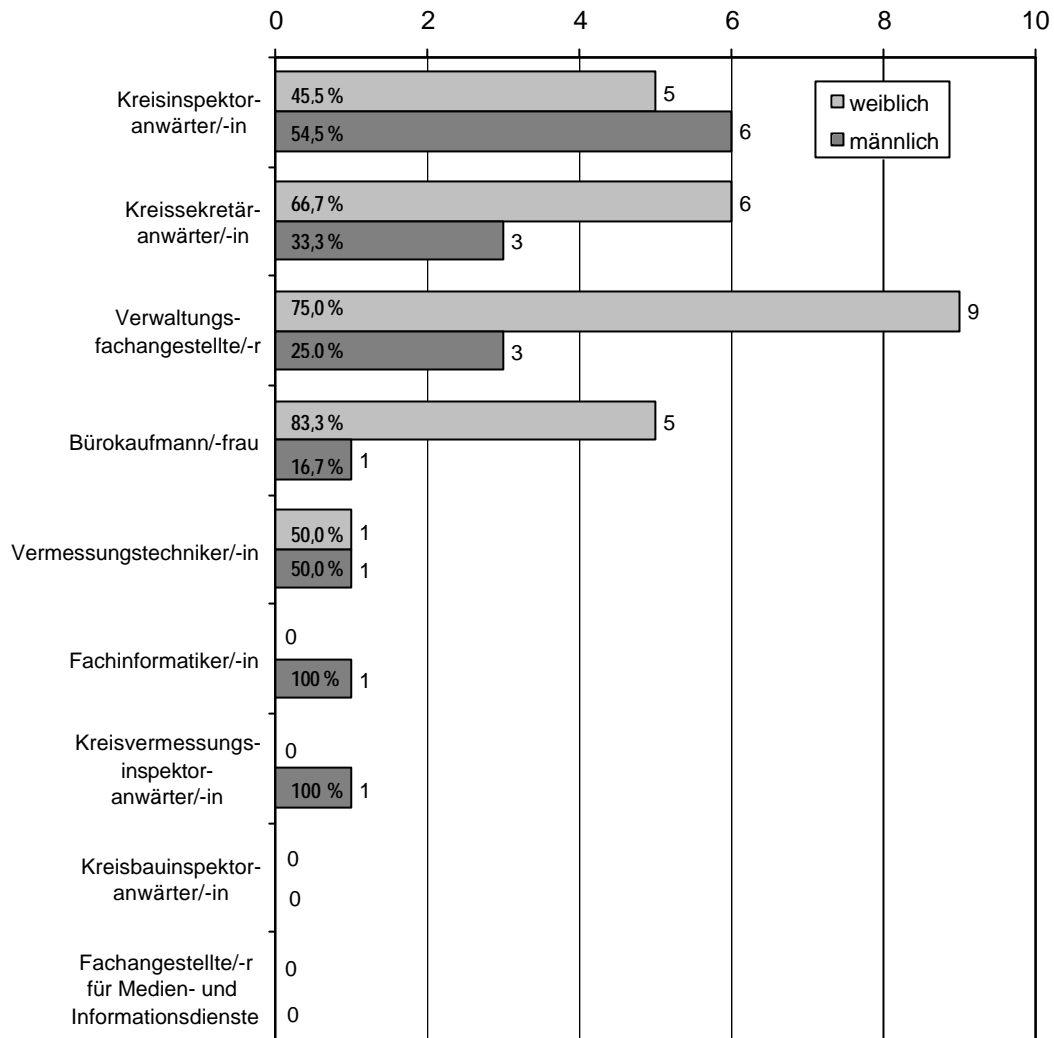
11. Personal in der Ausbildung

11.1 Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Zum Stichtag 31.12.2003 befanden sich 42 junge Frauen und Männer bei der Kreisverwaltung Warendorf in einem Ausbildungsverhältnis. Der prozentuale Frauenanteil lag dabei bei 64,3 %. Daneben absolvierten sechs Frauen und ein Mann ihr Anerkennungsjahr als Sozialarbeiterin bzw. Sozialarbeiter oder Sozialpädagogin bzw. Sozialpädagoge.



Die nachfolgende Aufstellung informiert über die Aufteilung der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter auf die verschiedenen Ausbildungsberufe.

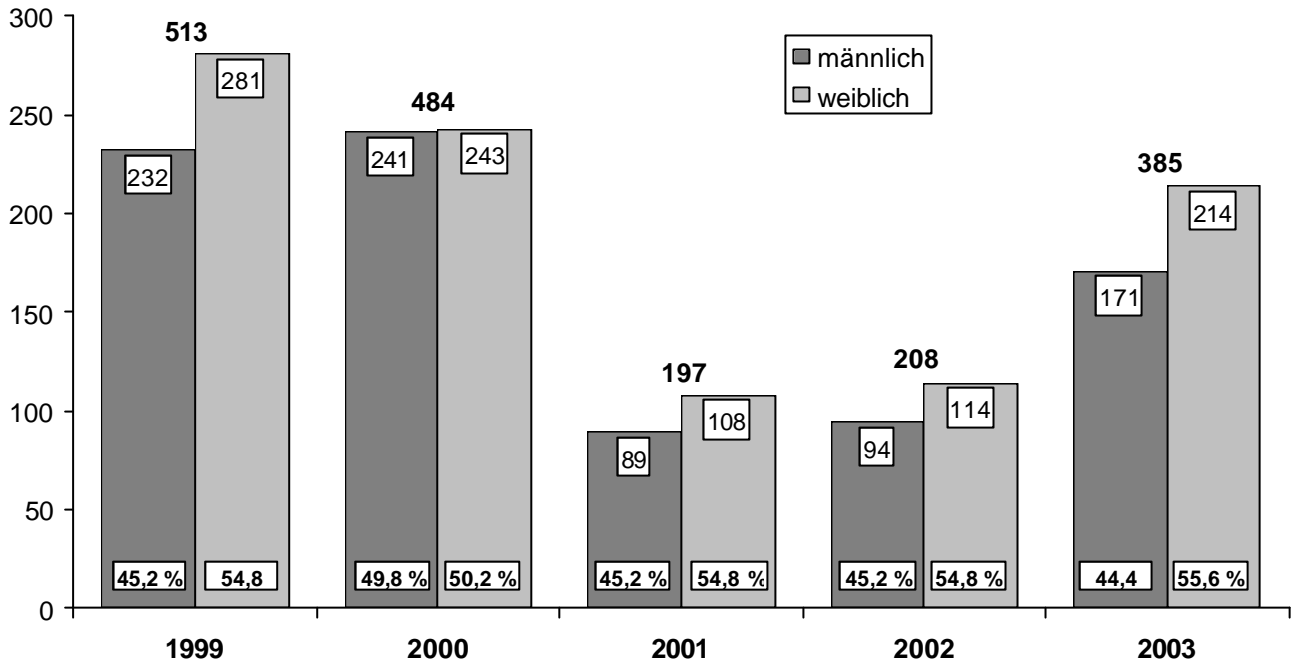


Die anschließende Tabelle gibt Aufschluss über die Anzahl der Auszubildenden, die in 2003 ihre Ausbildung beendet haben und über die Auszubildenden, die voraussichtlich ihre Ausbildung in den Jahren 2004 – 2006 beenden werden. Die Abweichung zur Gesamtzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2003 (42 Auszubildende) ergibt sich durch die sechs Kreissekretär-anwärter/-innen, die voraussichtlich im Jahr 2006 ihre Ausbildung beenden werden. Da diese Ausbildung nur zwei Jahre andauert, werden die Anwärter/-innen erst im Jahr 2004 ihre Ausbildung beginnen und sind zum Stichtag 31.12.2003 noch nicht bei der Kreisverwaltung beschäftigt.

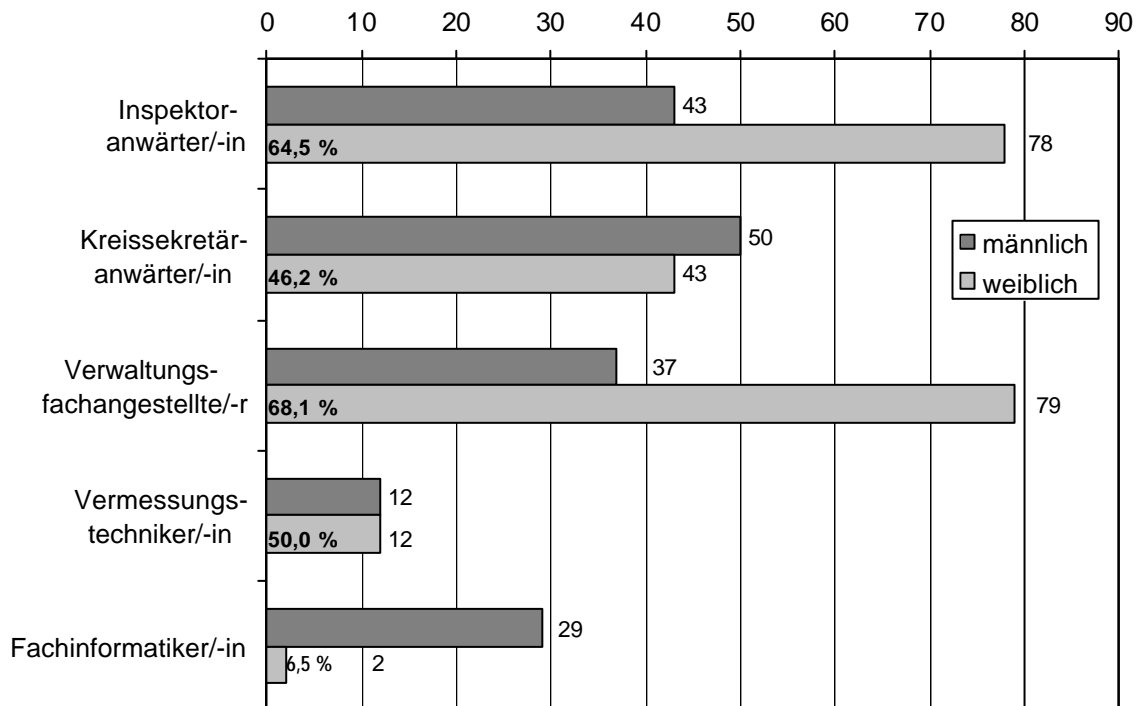
Ausbildungsberuf / Ende der Ausbildung	2003		2004		2005		2006	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Kreisinspektor-anwärter/ -in	1	1	4	2	3	0	4	4
Kreisvermessungsinspektor-anwärter/-in	1	1	1	0	0	0	0	0
Kreisbauinspektor-anwärter	1	0	0	0	0	0	0	0
Kreissekretär-anwärter/ -in	4	4	4	3	5	3	6	4
Verwaltungsfachangestellte/ -r	2	2	4	3	5	5	3	1
Bürokaufmann/ -frau	1	1	3	2	3	3	0	0
Vermessungstechniker/ -in	0	0	2	1	0	0	0	0
Fachinformatiker	1	0	0	0	0	0	1	0
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	1	1	0	0	0	0	0	0
Summe	12	10	18	11	16	11	14	9

11. 2 Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz

Das folgende Diagramm illustriert die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz beim Kreis Warendorf. Die Zahlen beziehen sich dabei auf das Jahr des Ausbildungsbeginns, nicht auf den Eingang der Bewerbungsunterlagen.



Die Bewerbungen für das Ausbildungsjahr 2003 verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsberufe:



Abschnitt III: Prognosen

1. Vergleich der Prognosedaten des Frauenförderplanes 1999 – 2002 mit dem Stand der erreichten Quoten zum 31.12.2003

Erreichen der Altersgrenze

Laufbahn- gruppe Stellenwert	2000		2001		2002		Frauen- quote am 31.12.1999*	Erreichbare Frauenquote bis 2002	Erreichte Frauenquote 31.12.2003	Abweichung der Prognose zur erreichten Quote
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich				
Beamte m.D.							58,2	Quote erreicht	56,3	Quote erreicht
A 9					1	Allg. Verw.				
q.D.							40,9	42,5	43,4	+ 0,9
A 12	1	Allg. Verw.								
A 13 q.D.			1	Technik						
h.D.							18,8	21,9	22,9	+ 1,0
A 14			1	Allg. Verw.						
B 2	1	Allg. Verw.								
Angestellte m.D.							63,1	Quote erreicht	64,1	Quote erreicht
VIII, Fq. 14	1	Allg. Verw.								
VII	1	Allg. Verw.								
VI b	1	Rettungsw.								
V c, Fq. 19 a					1	Technik				
g.D.							32,0	32,8	38,6	+ 5,8
V b	1	Allg. Verw.								
V b / 1 b										
III	1	Technik								
Gesamt	7		2		2					

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

Altersteilzeit

Laufbahn- gruppe Stellenwert	2000		2001		2002		Frauen- quote am 31.12.1999*	Erreichbare Frauenquote bis 2002	Erreichte Frauenquote 31.12.2003	Abweichung der Prognose zur erreichten Quote
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich				
Beamte g.D.							40,9	45,6	43,4	-2,2
A 10			1	Allg. Verw.						
A 12			1	Technik	1	Allg. Verw.				
					1	Technik				
Angestellte m.D.							63,1	Quote erreicht	64,1	Quote erreicht
VIII/14, VII 25, TTV			1	Technik						
VI b	1	Technik								
V c / V b	1	Gesundh.								
q.D.							32,0	36,1	38,6	+ 2,5
V b, 1 b/IV b, 1 b			1	Allg. Verw.						
IV b, 1 a			1	Allg. Verw.						
IV a, III	1	TUI								
IV a, III			1	Technik						
Arbeiterinnen Arbeiter										
Lohngruppe 5	1	Technik					2,6	5,1	0,0	-5,1
Gesamt	4		6		2					

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

Die Zahlen lassen erkennen, dass der Kreis Warendorf die Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 1999 – 2002 in fast allen Bereichen mehr als erreicht hat. Fast alle prognostizierten Quoten zum Stand 2002 wurden mit Stand vom 31.12.2003 sogar überschritten. Es ist eine erfreuliche positive Gesamtentwicklung hinsichtlich der wichtigen Gesellschaftsaufgabe der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Frauenförderung zu erkennen. So konnte z. B. die im Frauenförderplan 1999 – 2002 festgelegte Zielvorgabe zur erreichbaren Frauenquote für die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes bis Ende 2002 (42,5 %) bis zum 31.12.2003 sogar noch um 0,9 Prozentpunkte über dem Prognosewert gesteigert werden.

2. Prognose der zu besetzenden Stellen bis zum 31.12.2006 beim Kreis Warendorf

Für die Personalplanung und die Frauenförderung können zunächst nur die feststehenden Daten, die sich aus der Altersfluktuation ergeben, zugrunde gelegt werden.

Auf darüber hinausgehende Veränderungen durch Mutterschutz, Beurlaubungen, Entlassungen oder Kündigungen, Aufhebung von Arbeitsverträgen, interne Umsetzungen usw. muss die Verwaltung zeitnah unter Berücksichtigung der Frauenförderung reagieren. Auch im Rahmen dieser 1. Fortschreibung des Frauenförderplanes wird darauf verzichtet, etwa auf der Grundlage von Erfahrungswerten den Versuch zu machen, hierzu Planungsdaten zu erstellen. Die Vergangenheit zeigt, dass Aussagen über evtl. Durchschnittswerte nicht aussagekräftig sind.

Im Jahre 2003 haben insgesamt 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kreisverwaltung verlassen. Davon sind zwei Personen, die sich bereits zuvor in der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden, nun ausgeschieden. Fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in 2003 die Freizeitphase ihrer Altersteilzeit begonnen. In dieser Zahl enthalten sind auch acht Beschäftigte, die nur vorübergehend durch Mutterschutzfristen bzw. Elternzeit aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind. Eingestellt wurden 32 Personen. Dabei handelt es sich um 17 Frauen und 15 Männer. Erfreulicherweise konnten 12 Nachwuchskräfte, zunächst teilweise mit Zeitverträgen, nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung übernommen werden.

Zusätzlich fanden in 2003 insgesamt 27 interne Umsetzungen statt.

Abgänge des letzten Jahres und der nächsten drei Jahre durch Altersfluktuation

2.1 Erreichen der Altersgrenze

Laufbahngruppe Stellenwert	2003		2004		2005		2006		Frauen- quote am 31.12.2003*	Erreichbare Frauenquote bis 2006 **
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich		
Beamte m.D.									56,3	Quote erreicht
A 9	1	Allg. Verw.							62,5	Quote erreicht
	1	Leitstelle							0,0	0,0
Beamte g.D.									43,4	48,5
A 11	1	Soz.Dienst							66,7	Quote erreicht
A 12					1	Allg. Verw.	1	Allg. Verw.	27,8	50,0
A 13							1	Technik	0,0	33,3
Beamte h.D.									22,9	25,7
A 14									25,0	25,0
Angestellte m.D.									64,1	Quote erreicht
VII	2	Allg. Verw.							94,5	Quote erreicht
VII / VI b	1	Allg. Verw.					1	Allg. Verw.	76,9	Quote erreicht
VI b	1	Allg. Verw.					2	Allg. Verw.***	73,6	Quote erreicht
Vc / V b							1	Allg. Verw.	90,9	Quote erreicht
	1	Technik							0,0	6,7
	1	Veterinärw.					1	Veterinärw.	33,3	50,0
Angestellte g.D.									38,6	41,7
V b / IV b	1	Allg. Verw.							11,1	11,1
IV a							1	Allg. Verw.	50,0	Quote erreicht
Angestellte h.D.									41,2	58,8
II	1	Technik							0,0	0,0
II / I b							1	Gesundh.	80,0	Quote erreicht
I b / I a							1	Gesundh.	50,0	Quote erreicht
Stückvergüter			2	Veterinärw.			1	Veterinärw.	10,3	20,7
Gesamt	11		2		1		11			

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

** max. erreichbare Quote in der Laufbahngruppe, wenn alle auch in Tabelle 2. (Altersteilzeit) ausgewiesenen vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt werden könnten

*** bei einer dieser Stellen handelt es sich um eine Schreibkraft, die aufgrund der Dienstvereinbarung über die Grundsätze der Eingruppierung der Schreibkräfte in die Verg.-Gr. VI b eingruppiert wurde

2.2 Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)

Laufbahngruppe Stellenwert	2003		2004		2005		2006		Frauen- quote am 31.12.2003*	Erreichbare Frauenquote bis 2006 **
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich		
Beamte g.D.									43,4	48,5
A 11					1	Allg. Verw.			43,5	47,8
A 12	1	Technik					1	Soz.Dienst	66,7	Quote erreicht
A 13					1	Allg. Verw.	2	Allg. Verw.	27,8	50,0
									0,0	0,0
									50,0	Quote erreicht
Beamte h.D.									22,9	25,7
B 2							1	Gesundh.	0,0	100,0
Angestellte m.D.									64,0	Quote erreicht
VII					1	Allg. Verw.***			94,5	Quote erreicht
					1	Veterinärw.			0,0	33,3
VII / VI b	1	Allg. Verw.	1	Allg. Verw.	2	Allg. Verw.			76,9	Quote erreicht
VI b	1	Allg. Verw.	1	Allg. Verw.					73,6	Quote erreicht
VI b / V c					1	Rett.Dienst			0,0	25,0
V c / V b					1	Allg. Verw.			90,9	Quote erreicht
					1	Technik			0,0	6,7
Angestellte g.D.									38,6	41,7
IV a							2	Soz.Dienst	57,1	Quote erreicht
IV a / III			1	Allg. Verw.					42,9	57,1
III / II	1	Technik	1	Technik					15,4	23,1
Angestellte h.D.									41,2	58,8
I b							1	Soz.Dienst	0,0	100,0
Arbeiterinnen/ Arbeiter									19,1	19,1
Lohngruppe 6 a	1	Bauhof							0,0	0,0
Gesamt	5		4		9		7			

* Quote in der jeweiligen Laufbahngruppe

** max. erreichbare Quote in der Laufbahngruppe, wenn alle auch in Tabelle 1. (Erreichen der Altersgrenze) ausgewiesenen vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt werden könnten

*** es handelt sich um die Stelle einer Schreibkraft, die aufgrund der Dienstvereinbarung über die Grundsätze der Eingruppierung der Schreibkräfte in die Verg.-Gr. VII eingruppiert wurde

Abschnitt IV:

Zielvorgaben und Orientierungsgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils bis zum 31.12.2006 für die Kreisverwaltung Warendorf

1. Problematik und Einschränkung

Die Festlegung der vom Landesgleichstellungsgesetz geforderten konkreten Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Umsetzungen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, begegnet besonderen Schwierigkeiten.

1.1 Wiederbesetzung von Stellen durch Einstellungen oder Umsetzungen

Die unter Abschnitt III dargestellte Aufbereitung der Prognosedaten im Vergleich zum jeweils maßgeblichen Frauenanteil zeigt, in welchen Laufbahngruppen im Beamtenbereich bzw. Gruppen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Wiederbesetzung von Stellen bis zum 31.12.2006 anstehen wird. Aus diesen Daten lässt sich rechnerisch ermitteln, in welchem Maße bei einer ausschließlichen Besetzung dieser Stellen mit Frauen die angegebene Quote gesteigert werden könnte. Eine solche Zielvorgabe ist jedoch nicht realistisch. Eine sinnvolle Zielvorgabe kann nur unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Rahmenbedingungen für die jeweilige Wiederbesetzung im Einzelfall entwickelt werden. Diese „Rahmenbedingungen“ sind zunächst abhängig von der organisatorischen Frage, ob die einzelne Stelle für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist und in gleichem Umfang oder in einem geänderten Zugschnitt wieder zu besetzen ist.

Die danach folgende Auswahl einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers orientiert sich zunächst an den Erfordernissen des Arbeits-, Tarif- und Beamtenrechts, der sog. Bestenauslese. Damit entscheidet sich die Wiederbesetzung nach den Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“. Um diese Zielvorgaben auch tatsächlich erreichen zu können, müssen zur Besetzung der vakant werdenden Stellen bzw. der Beförderungsstellen auch tatsächlich Frauen zur Verfügung stehen, die mindestens über **gleiche** Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfügen und in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe nicht überwiegen. Aus der Tabelle 2.1 (Abschnitt III.) ist zu sehen, dass der Kreis bereits in 9 von 17 Veränderungsmöglichkeiten die Quoten erreicht hat. Eine positive Entwicklung der Frauenquote im Bereich der Leitstelle sowie im technischen Bereich ist kaum beeinflussbar. Auf dem Arbeitsmarkt stehen nur wenige Frauen für diese Bereiche zur Verfügung. Auf die externe Stellenausschreibung im Jahr 2002 zur Besetzung von drei Planstellen in der Leitstelle haben sich keine Frauen beworben. Ebenso wird sich die Quote auch im Bereich der Bauhöfe bis 2006 aus den v. g. Gründen nicht steigern lassen.

Hinzu kommt, dass vor dem Hintergrund der dramatischen Haushaltssituation der gesamten öffentlichen Hand und insbesondere auch der Städte und Gemeinden im Kreisgebiet mit erheblichen Einsparungen im Personaletat gerechnet werden muss. Dies wird zur Folge haben, dass dies nur durch weitere Stelleneinsparungen und damit verbundenen Personalabbau kompensiert werden kann. Folglich wird bei jeder zukünftigen Vakanz zu prüfen sein, ob die Stelle auch tatsächlich in dem bisherigen Umfang wiederbesetzt werden muss. Zudem wird durch die Einführung der 41-Stunden-Woche im Beamtenbereich ein weiterer Stellenabbau unumgänglich. Jede Einsparungsmöglichkeit muss genutzt werden. Dies wird sich auch auf die Entwicklung der Frauenquoten auswirken.

1.2 Höhergruppierungen und Beförderungen

Nach den Bestimmungen des Arbeits- und Tarifrechts kommt es auf die Tätigkeitsmerkmale an, die zu einer bestimmten Eingruppierung nach BMT-G oder BAT führen. Auch für Höhergruppierungen sind die eindeutigen tarifrechtlichen Vorschriften bindend.

Die Voraussetzungen für Beförderungen nach dem Beamtenrecht können jeweils nur im Einzelfall betrachtet und beurteilt werden. Hier sind die Grenzen des Stellenplanes zu beachten, der sich an den restriktiven Regelungen der Stellenobergrenzenverordnung zu orientieren hat. Hinzu kommen die persönlichen, laufbahnrechtlichen Voraussetzungen, die die einzelne Bewerberin oder der einzelne Bewerber erfüllen muss. Danach zieht die Besetzung einer höherwertigen Stelle mit einer Beamtin oder einem Beamten nicht unbedingt eine sofortige Beförderung nach sich.

2. Quantitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2004 - 2006

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Schwierigkeiten wird anhand der folgenden Übersichten verdeutlicht, wie sich im Zeitraum von 2004 – 2006 der Frauenanteil ändern könnte, wenn alle durch die zu erwartenden Abgänge vakant werdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt würden. Die Zielvorgaben sind ausgerichtet an den Bezugsgrößen des § 7 LGG. Gem. § 7 Abs. 2 LGG sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße. Bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote im Gegensatz dazu auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d.h. die damit verbundene Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe. Die nachfolgenden Zielvorgaben wurden daher dementsprechend unterschiedlich formuliert.

Zielvorgabe:

Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen mit Frauen (Umsetzungen)

Besoldungsgruppe Vergütungsgruppe Lohngruppe	2004	2005	2006
Beamte			
m. D.	Quote über 50 %		
g. D.	43,4	45,6	48,5
h. D.	22,9	22,9	25,7
Angestellte			
m. D.	Quote über 50 %		
g. D.	40,2	40,2	41,7
h. D.	41,2	41,2	58,8
Arbeiter	19,1	19,1	19,1
Stückvergüter	17,4	17,4	20,7

Zielvorgabe:

Beförderungen von Frauen / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen

Besoldungsgruppe Vergütungsgruppe Lohngruppe	2004	2005	2006
Beamte			
A 11 Allg. Verw.	43,5	47,8	47,8
A 12 Allg. Verw.	27,8	33,3	50,0
A 13 g. D. Technik	0,0	0,0	33,3
B 2 Gesundheit	0,0	0,0	100,0
Angestellte			
VII Veterinärw.	0,0	33,3	33,3
VI b / V c Rett.Dienst	0,0	25,0	25,0
V c / V b Technik	0,0	6,7	6,7
V c / V b Veterinärw.	33,3	33,3	50,0
IV a / III Allg. Verw.	57,1	57,1	57,1
III / II Technik	23,1	23,1	23,1
I b Soz. Dienst	0,0	0,0	100,0

3. Bericht über die qualitativen Zielvorgaben des Frauenförderplanes 1999 - 2002

3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- **Familienbericht**

Am 11.10.2002 hat der Kreistag einstimmig den Familienbericht und das Familienprogramm für den Kreis Warendorf beschlossen.

Aufgezeigt werden hierin eine Vielzahl von konkreten Handlungsbedarfen und Empfehlungen für eine bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Familienförderung im Kreis Warendorf.

In einem kreisweiten Beteiligungsprojekt mit zahlreichen Fachleuten und Familien, das in dieser Form einmalig in Deutschland ist, wurde die Situation von Familien unter verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Neben den wichtigen Themen der Wohnbedingungen, der ehrenamtlichen Engagements und der Selbsthilfe sowie des Netzwerkes familienorientierter Dienste behandeln der Familienbericht und das Familienprogramm auch das Thema Familie und Arbeitswelt. Hier werden neben Handlungsbedarfen und Empfehlungen, die sich auf den Arbeitsmarkt im Kreisgebiet beziehen, auch Maßnahmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in der Kreisverwaltung Warendorf formuliert, an deren Umsetzung die Kreisverwaltung bereits arbeitet.

- **Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten bei der Kreisverwaltung Warendorf**

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, ist nunmehr die **Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit** mit der Maßgabe, die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, überarbeitet worden. Die neu gefasste **Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten** ist am 01.03.2001 in Kraft getreten.

- **Kinderbetreuung**

Im Jahr 2002 hat die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises eine Umfrage durchgeführt, um zu ermitteln, inwiefern die Kreisverwaltung einen weiteren Beitrag zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** leisten kann. Ziel war es zu erfahren, ob es Bedarf für eine von der Kreisverwaltung unterstützte Kinderbetreuung gibt. Im Ergebnis war festzuhalten, dass der Bedarf für ein Betreuungsangebot in Warendorf, das den verschiedenen Altersgruppen gerecht werden würde, jedoch zu gering ist und die Errichtung einer betrieblichen Tageseinrichtung mit den damit verbundenen Raum- und Personalkosten nicht rechtfertigen würde.

3.2 Bessere Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen

Die Verwaltung verfügt seit 2001 über ein Personalentwicklungskonzept mit insgesamt 12 Bausteinen, um sich den an sie gestellten Herausforderungen qualifiziert stellen zu können und gleichzeitig die Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen zu verbessern. Zu erwähnen sind hier die Entwicklung eines Leitbildes, die Einführung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und die Vielzahl von systematisch aufgebauten Fortbildungsreihen für alle Führungskräfte. Seit 2002 werden jährliche Dienstgespräche zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den jeweiligen Vorgesetzten geführt. Zuvor sind alle Beschäftigten durch geschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren über die anstehenden Dienstgespräche informiert worden. Dieses Instrument dient im Wesentlichen dazu, die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit mit Leben zu füllen und die Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung noch weiter zu verbessern.

Außerdem werden in vielen Bereichen der Verwaltung Arbeitsgruppen zur Umsetzung laufender Projekte, wie z. B. Gesundheitsamt (Umsetzung des Orga-Gutachtens), Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (Teamarbeit in den Regionalbezirken), Bauamt, Vermessungs- und Katasteramt usw. eingesetzt.

3.3 Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Eine Dienstanweisung oder Dienstvereinbarung zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist in Vorbereitung.

3.4 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

Von der Erstellung einer neuen Dienstanweisung wird abgesehen. Die letzte Dienstanweisung wurde im Jahre 1993 erstellt, um die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zu konkretisieren und um die Dezernenten und Amtsleitungen aufzufordern, die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen. Mittlerweile ist das LGG in Kraft getreten, das die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten umfassend regelt. Zudem sind im LGG und im Frauenförderplan Maßnahmen zur

Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf formuliert, die für die Führungskräfte verbindlich sind. Eine neue Dienstanweisung wird somit nicht mehr für notwendig gehalten.

4. Qualitative Zielvorgaben für den Zeitraum 2004 – 2006

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Im Familienbericht und im Familienprogramm für den Kreis Warendorf werden Handlungsbedarfe und Empfehlungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kreisverwaltung formuliert. Folgende Maßnahmen werden zur Umsetzung und Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in der Kreisverwaltung empfohlen:

- Umsetzung der rechtlichen Möglichkeiten des Gesetzes über Teilzeitarbeit
- Entwicklung und Ausbau von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen auch in Führungspositionen (ohne Einschränkung auf einzelne hierarchische Ebenen)
- verstärkte Beschäftigung beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Familienphase (insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretung)
- konsequente Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Familienphase in die betriebliche Fort- und Weiterbildung
- Entwicklung von Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten unter Berücksichtigung der Familiensituation z. B. in Teilzeitform
- Erhöhung des Teilzeitangebotes insbesondere am Nachmittag
- Einrichtung von familien- und kinderfreundlichen Tele- / Heimarbeitsplätzen
- Erhöhung der Attraktivität von Teilzeitarbeitsplätzen für Männer

Die Erfüllung dieser Zielvorgaben wird durch die dramatische Finanzsituation der gesamten öffentlichen Hand und den damit verbundenen restriktiven Vorgaben zur Bewirtschaftung der Haushaltsmittel – insbesondere des Personalkostenetats – erschwert.

Abschnitt V: Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Stellenausschreibungen

1.1. Gesetzliche Vorgaben

Die gesetzlichen Vorgaben, die bei Stellenausschreibungen Berücksichtigung finden müssen, ergeben sich aus § 8 des LGG. Eine Ausfertigung des LGG wird als Anlage beigefügt.

Durch die Änderung des Schwerbehindertenrechtes zum 01.07.2001 ist es erforderlich geworden, vor der Veröffentlichung der Stellenausschreibung über das Arbeitsamt abzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Die Arbeitgeber haben frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen. Das Arbeitsamt hat den Arbeitgebern geeignete Schwerbehinderte vorzuschlagen. Erst wenn sich herausgestellt hat, dass sich unter den Vermittlungsvorschlägen kein geeigneter Bewerber bzw. keine geeignete Bewerberin befindet, wird die Ausschreibung veröffentlicht.

1.2. Bericht über den Zeitraum 1999 - 2003

Seit In-Kraft-Treten des LGG im November 1999 werden bei der Kreisverwaltung Warendorf zu besetzende Stellen in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, ausgeschrieben. Hierbei finden die im § 8 LGG festgelegten Regelungen Anwendung. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in jedem Einzelfall zur Stellungnahme aufgefordert.

Bei allen Stellenausschreibungen wird sowohl die weibliche als auch die männliche oder eine geschlechtsneutrale Berufsbezeichnung verwendet. Ausnahmen sind nur aus rechtlichen oder sachlichen Gründen zulässig.

Für Bereiche, Berufe und Funktionen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, werden Frauen besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Jede hausintern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich auch Teilzeitkräften geöffnet. Ist die Teilbarkeit von extern ausgeschriebenen Stellen realisierbar, so wird dies in der Stellenausschreibung besonders herausgestellt.

Vor Stellenausschreibungen wird ein klares Anforderungsprofil erstellt, das Eingang findet in den Ausschreibungstext. Die Anforderungsmerkmale werden vom Haupt- und Personalamt – Personalentwicklung - nach Absprache mit dem jeweiligen Fachamt festgelegt und schriftlich festgehalten. Neben fachspezifischen Qualifikationen werden auch weitere Qualifikationen, wie z.B. soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc.), benannt, sofern sie für die Aufgabenerfüllung notwendig sind. Insbesondere bei der Ausschreibung von Stellen mit Führungsaufgaben wird im Ausschreibungstext auf das im Personalentwicklungskonzept festgelegte Anforderungsprofil hinsichtlich der Schlüsselqualifikationen und der sozialen Kompetenzen hingewiesen.

Bei der Erstellung eines Anforderungsprofils wird geprüft, inwieweit geleistete Familienarbeit, wie z.B. Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, in das Anforderungsprofil Eingang finden kann.

Sofern dies der Fall ist, wird im Ausschreibungstext und im Anforderungsprofil darauf hingewiesen. Ein Kriterienkatalog liegt jedoch zur Zeit noch nicht vor (Ziff. 2.1.3).

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden auch die Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben zur Besetzung in Teilzeit ausgeschrieben.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Stellenausschreibungen von 1999 – 2002 stetig angestiegen, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich auf die entsprechenden Dienstposten zu bewerben. Im Jahr 2003 zeigt sich die Zahl der Stellenausschreibungen rückläufig. Wurden im Jahr 2002 noch insgesamt 40 Stellen ausgeschrieben (davon 16 externe Ausschreibungen), woraufhin 895 Bewerbungen eingingen, waren im Jahr 2003 lediglich noch neun Stellenausschreibungen erforderlich. Hierbei werden die externen Stellenausschreibungen in der Regel beim Arbeitsamt und in der örtlichen Presse, teilweise auch in Fachzeitschriften und im Internet, veröffentlicht. Auf eine Vielzahl von Stellenausschreibungen konnte im Jahr 2003 verzichtet werden, weil die aufgetretenen Vakanzen mit Rückkehrerinnen und Auszubildenden, die im Sommer ihre Prüfung erfolgreich bestanden haben, besetzt werden konnten. Hinzu kommt die fiskalische Notwendigkeit, frei gewordene und wiederzubesetzende Stellen grundsätzlich für sechs Monate unbesetzt zu lassen.

Im Jahr 2003 sind bei sechs internen Stellenausschreibungen 31 Bewerbungen eingegangen. Auf Grund drei externer Stellenausschreibungen haben sich 425 Interessierte beim Kreis Warendorf beworben. Über den Anteil der weiblichen Bewerberinnen und männlichen Bewerber können für den Berichtszeitraum keine Angaben gemacht werden, da entsprechende Statistiken bisher nicht geführt wurden.

1.3. Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Das in der Kreisverwaltung Warendorf angewendete Verfahren hinsichtlich der internen Ausschreibung von vakanten Stellen geht über die rechtlichen Vorgaben hinaus. Dieses Verfahren soll auch weiterhin Anwendung finden, um allen Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht - die Möglichkeit zu geben, sich auch innerhalb des Hauses den Zielen der Personalentwicklung entsprechend beruflich verändern zu können.

Zukünftig wird eine Statistik über die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber geführt, um die Aussagen zu den Bewerbern differenzieren zu können.

2. Personalauswahlverfahren

2.1. Auswahlkriterien

2.1.1 Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen zur Festlegung von Auswahlkriterien hinsichtlich gleichstellungspolitischer Gesichtspunkte bei Personalauswahlentscheidungen ergeben sich aus Art. 33 II GG, den Spezialvorschriften des Beamtenrechts und insbesondere aus § 10 LGG NW.

2.1.2 Bericht über den Zeitraum 1999 – 2003

Es finden die für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geltenden Vorschriften – insbesondere § 7 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG) - Anwendung.

Die *Eignung* betrifft die körperliche, geistige und charakterliche Geeignetheit für die in Betracht kommende Laufbahn, für die auch Umstände wie Gewandtheit, äußerer Eindruck und Umgangsformen von Bedeutung sein können.

Die *Befähigung* umfasst die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers. Bei der *Einstellung* sind hier die Ergebnisse der bisherigen Leistungen in Schule, Fach- oder sonstiger Ausbildung und/oder das Ergebnis eines Eignungstestes maßgeblich. Später werden die Ergebnisse der vorgeschriebenen oder üblichen Prüfungen, die Leistungen in der Probezeit und der späteren Dienstzeit miteinander verglichen. Hierzu zählen insbesondere die laufbahnrechtliche Befähigung (§ 20 LBG) sowie Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und fachliches Allgemeinwissen.

Die *fachliche Leistung* richtet sich nach den beurteilten Arbeitsergebnissen bezogen auf die dienstlichen Anforderungen des statusrechtlichen Amtes. Die fachliche Leistung ist in erster Linie den Beurteilungen zu entnehmen.

Hinzu kommen die in der internen bzw. externen Ausschreibung festgelegten Kriterien zur sozialen Kompetenz und den Schlüsselqualifikationen bei Führungskräften als weitere Hilfskriterien.

Zur Objektivierung der Auswahlentscheidungen werden strukturierte Vorstellungsgespräche durchgeführt, sofern es erforderlich ist, dass ein weiteres Hilfskriterium herangezogen werden muss.

Bei der Vorbereitung der externen und internen Ausschreibungstexte wurde für jede zu besetzende Stelle ein eigenes Anforderungsprofil erstellt. Das Haupt- und Personalamt hat jeweils anhand der aktuellen Stellenbeschreibung unter Beteiligung des Fachamtes, der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates entwickelt, welche Kompetenzen die neue Stelleninhaberin bzw. der neue Stelleninhaber besitzen muss, um eine möglichst optimale Aufgabenerfüllung erreichen zu können. Die Auswahlkriterien wurden für die jeweilige Personalauswahlentscheidung zugrunde gelegt.

2.1.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Das in der Kreisverwaltung durchgeführte Verfahren zur Festlegung von Auswahlkriterien bezieht sich jeweils auf die Anforderungen der vakanten Stelle.

Es ist zu überprüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein kann. Hier müssen Kriterien entwickelt werden, wie Familienarbeit definiert wird.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dies ergibt sich auch aus den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit für die Kreisverwaltung Warendorf.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche sowie Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht zu Benachteiligungen führen.

2.2 Vorstellungsgespräch

2.2.1 Gesetzliche Grundlagen

Gemäß § 9 LGG NW sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllt.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

2.2.2 Bericht über den Zeitraum 1999 - 2003

Vorstellungsgespräche finden statt, wenn sich mehrere Personen um eine *extern* ausgeschriebene Stelle beworben haben. An den Vorstellungsgesprächen nimmt neben einer Vertreterin / einem Vertreter des Personalrates die Gleichstellungsbeauftragte teil.

Die Vorstellungsgespräche werden in der Regel in Form von strukturierten Interviews durchgeführt. Das Haupt- und Personalamt erarbeitet in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachamt einen Fragebogen mit entsprechenden Kriterien. Das strukturierte Interview orientiert sich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. an dem in der Ausschreibung geforderten Anforderungsprofil. Das Ergebnis des Vorstellungsgesprächs ist ein weiteres Hilfsmittel für die Auswahlentscheidung hinsichtlich des Nachweises von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Es werden grundsätzlich alle Bewerberinnen und Bewerber unabhängig vom Geschlecht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Im Jahr 2003 wurden insgesamt 30 Auswahlgespräche geführt. Die Auswahlkommissionen waren in der Regel mit einem Vertreter bzw. einer Vertreterin des Fachamtes, des Haupt- und Personalamtes, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten besetzt.

2.2.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Auch bei *intern* ausgeschriebenen Stellen sollen grundsätzlich Vorstellungsgespräche stattfinden, wenn es sich bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz um eine Stelle mit Führungsfunktion handelt und zusätzliche Hilfskriterien zur Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erforderlich sind. In diesen Fällen sollen die Vorstellungsgespräche als strukturierte Interviews durchgeführt werden. Schwerpunktmäßig soll es Fragen zur Führungskompetenz beinhalten. Die für Führungskräfte der Kreisverwaltung Warendorf maßgeblichen Kompetenzen sind im Personalentwicklungskonzept festgelegt.

Auch bei allen anderen *intern* ausgeschriebenen Stellen werden in der Regel Vorstellungsgespräche durchgeführt, falls weitere Erkenntnisse für eine Entscheidung zwischen sonst gleichwertigen Bewerberinnen und Bewerbern erforderlich sind.

Zukünftig wird eine Statistik über die Anzahl der weiblichen und der männlichen Bewerber, die an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, geführt, um die Aussagen zu den Bewerbern differenzieren zu können.

3. Fortbildung

3.1 Gesetzliche Vorgaben

Aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. öffentlichen Arbeitgebers ergibt sich für Beamtinnen und Beamte das Recht auf geeignete Maßnahmen für die Fortbildung im Interesse des Dienstes (siehe § 85 LBG). Dieser Grundsatz gilt für den gesamten öffentlichen Dienst, spezielle Regelungen im Arbeits- und Tarifrecht sind nicht getroffen.

Das LGG begründet erstmals spezielle Ansprüche für weibliche Beschäftigte sowohl bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen als auch besondere Arten und besondere Themenstellungen für Fortbildungsangebote. Außerdem ist festgeschrieben, dass Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen sind (§ 11 LGG).

3.2 Allgemein

Für die Fortbildung von Frauen innerhalb der Kreisverwaltung Warendorf enthielt der bisherige Frauenförderplan des Kreises bereits flankierende Maßnahmen. Das Haupt- und Personalamt stellt sicher, dass

- alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden;
- die Teilnahme sowohl den Vollzeit- als auch Teilzeitkräften offen steht;
- Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, die sich mit den unterschiedlichen Lebensbedingungen und den daraus resultierenden unterschiedlichen Berufs- und Karrieremustern beider Geschlechter befassen;
- speziell für Frauen aufbereitete Seminare zum Thema „computerunterstützte Arbeitsplätze“ angeboten werden und
- Fortbildungsveranstaltungen für längerfristig beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wiedereingliederung angeboten werden.

3.3 Bericht über den Zeitraum 1999 - 2003

3.3.1 Führungskräftebildungen

Im Jahr 1999 hat die Kreisverwaltung Warendorf als Teil eines Personalentwicklungskonzeptes ein Fortbildungskonzept für ihre Führungskräfte entwickelt. Im Rahmen von gezielter Personalentwicklung ist es erforderlich, dass die fachliche, methodische, soziale und persönliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf die Ziele der Kreisverwaltung und die eigenen Bedürfnisse der Beschäftigten planmäßig erweitert wird.

Vor dem Hintergrund des Leitbildes und den dort formulierten Zielen

rechtmäßiges Handeln

wirtschaftliches Handeln

Handeln zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger und

Handeln zur Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

muss die Kreisverwaltung die Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Problemlösungsfähigkeit garantieren (vgl. hierzu Tabellen S. 25 f.).

3.3.2 Rotation

Zur Qualifizierung junger Nachwuchskräfte im Bereich der Beamtinnen und Beamten im Eingangsamt und ersten Beförderungsamts des gehobenen Dienstes hat die Kreisverwaltung ein Rotationskonzept entwickelt. Die Rotation soll helfen, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern und die Einsatzmöglichkeiten zu verbessern.

Die Grundsätze der Rotation und die für eine Rotation geeigneten Arbeitsplätze werden jährlich neu überprüft und auf die Belange der Verwaltung abgestimmt.

3.3.3 Angestelltenlehrgänge und Aufstieg

Zur Weiterentwicklung und besseren beruflichen Qualifikation mit dem Ziel, eine Übernahme höherwertiger verantwortungsvoller Aufgaben zu ermöglichen, dienen der Besuch der A II-Lehrgänge sowie die Übernahme in den prüfungserleichterten Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst. Hier wendet die Kreisverwaltung die Richtlinien über die Zulassung zu den

Angestelltenlehrgängen I und II sowie die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung für den sog. „prüfungserleichterten Aufstieg“ an.

Im Jahr 2002 wurden neue Richtlinien über die Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen I und II erarbeitet, die zum 01.01.2003 in Kraft getreten sind. Mit der Aufstellung der neuen Richtlinien ist garantiert, dass eine qualifizierte Bewerberauswahl zur Teilnahme an Angestelltenlehrgängen erfolgt. Durch Festlegung von Qualitätsstandards, wie z. B. das Vorliegen einer überdurchschnittlichen dienstlichen Beurteilung, wird sichergestellt, dass geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, ihre beruflichen Qualifikationen zu erhöhen. Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen frühzeitig, welche Voraussetzungen sie mitbringen müssen, um in ein Auswahlverfahren einbezogen zu werden.

3.3.4 Fachspezifische Fortbildungen

Seit dem Jahr 1999 wurde den Fachämtern die Bewirtschaftung der Mittel für die fachliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen. Ausgenommen hiervon blieben jedoch die Fortbildungsmittel für den Bereich der technikerunterstützten Informationsverarbeitung, die das Amt für Informationstechnik und Statistik weiterhin zentral plant und durchführt. Für diesen Bereich wurden außerdem zusätzliche Haushaltsmittel bereitgestellt.

3.3.5 Internes Fortbildungsprogramm, frauenspezifische Fortbildungen

Seit 2002 wird jährlich ein internes Fortbildungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt. Die darin angebotenen Fortbildungen werden als Inhouse-Veranstaltungen durchgeführt. Dabei handelt es sich neben fachlichen Fortbildungen um Veranstaltungen, die den Bereich der Persönlichkeitsbildung und -entwicklung mit einbeziehen. Daneben finden regelmäßig hausinterne DV-Schulungen statt.

Ebenso wurden frauenspezifische Fortbildungen, in Form der Seminare „Stressbewältigung für Frauen in der Arbeitspraxis“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Wiedereinstieg in den Beruf“ sowie „Rhetorik für Frauen“ angeboten (vgl. Abschnitt II, Punkt 10.2.3).

3.3.6 Entwicklung des Fortbildungsetats von 1999 – 2004

Dass Fortbildungen beim Kreis Warendorf von wesentlicher Bedeutung sind, wird auch durch die Entwicklung des Fortbildungsetats deutlich:

Haushaltsjahr	Fortbildungsetat
1999	150.000 DM
2000	113.000 DM
2001	226.000 DM
2002	145.000 Euro (284.000 DM)
2003	151.000 Euro (295.000 DM)
2004	130.500 Euro (255.000 DM)

3.4 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Die Führungskräftebildungen werden entsprechend dem Personalentwicklungskonzept fortgesetzt.

Die Rotation im Beamtenbereich wird je nach Bedarf fortentwickelt.

Künftig soll verstärkt auf die Möglichkeiten einer Weiterbildung durch den Besuch von A II-Lehrgängen bzw. die Übernahme in den prüfungserleichterten Aufstieg hingewiesen werden. Hierbei sollen besonders Frauen gezielt angesprochen werden. Dies wird durch die Veröffentlichung eines Hinweises über den Beginn der entsprechenden Lehrgänge im Intranet erfolgen.

Eine besondere Förderung der Bildungsangebote für Frauen in den einzelnen Fachbereichen erscheint nicht notwendig, wohl aber die generelle Aufforderung an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bildungsangebote anzunehmen und die bereitgestellten Haushaltsmittel sinnvoll auszuschöpfen.

Abschnitt VI: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Teilzeit

1.1 Gesetzliche Grundlagen

Das Landesgleichstellungsgesetz NW gibt im Abschnitt III konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Die Förderung der Teilzeitbeschäftigung ist in § 13 Abs. 2-7 LGG geregelt.

1.2 Bericht über den Zeitraum 1999 - 2003

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung hat die Kreisverwaltung Warendorf bereits zahlreiche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen. So erfolgte in den vergangenen zehn Jahren eine deutliche Erhöhung der Stellen für Teilzeitbeschäftigte (vgl. Abschnitt II, Punkt 7).

Die Beschäftigten werden vom Haupt- und Personalamt über Möglichkeiten, Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit informiert. Sie werden darauf hingewiesen, dass Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit Auswirkungen auf die ökonomische und soziale Absicherung hat (z.B. beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Auswirkungen).

Die Kreisverwaltung entspricht dem Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf und eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur zulässig ist, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf sich bei den Beschäftigten bei Einstellung, dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auswirken.

Die Teilzeitbeschäftigung kann bei der Kreisverwaltung Warendorf auf vielfältige Weise gestaltet werden. Jede Reduzierung, bei Beamtinnen und Beamten bis auf die gesetzlich vorgegebene Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als Untergrenze, ist möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Prüfung erfolgt wohlwollend.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine individuelle Reduzierung, abgestimmt auf die familiäre und dienstliche Situation, vereinbart.

Auch die Verteilung der Arbeitszeit ist auf vielfältige Weise möglich. So können die Beschäftigten beispielsweise an zwei ganzen und einem halben Tag, an fünf Tagen oder auch an vier Tagen arbeiten, je nach familiärer und dienstlicher Situation.

In der Kreisverwaltung hat sich im Berichtszeitraum die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Teilzeitform beschäftigt sind, absolut von 145 auf 154 erhöht. Prozentual ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten jedoch von 20,7 % auf 20,6 % leicht rückgängig. Die Anzahl der Männer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, hat sich von 10 auf 9 Männer reduziert. Im Hinblick auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bei 5,8 %. Am 31.12.1999 waren es noch 6,9 % (vgl. Abschnitt II, Punkt 7.1). Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Führungsfunktionen liegt unverändert bei 4 Mitarbeiterinnen (vgl. Abschnitt II, Punkt 7.2).

1.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Die Kreisverwaltung setzt sich für die Entwicklung und den Ausbau von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen - insbesondere auch in Führungspositionen - ein, d.h., Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig und ungewöhnlich angesehen wurde, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung des Antrages auf Teilzeitbeschäftigung nicht aus. In diesem Zusammenhang soll die Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung - insbesondere auch für männliche Mitarbeiter - erhöht werden.

Ist Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, so strebt die Kreisverwaltung an, dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz der gleichen Vergütungs-, Besoldungs- bzw. Lohngruppe nachzukommen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Nur auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann von einer Befristung abgesehen werden. Bei der Dauer der Befristung sind die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen zu berücksichtigen.

Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang vor Ablauf der Befristung nicht mehr zugemutet werden kann (z. B. aufgrund gravierender sozialer Gründe: Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners / der Partnerin), soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

Im Familienprogramm werden die Entwicklung und der Ausbau von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen auch in Führungspositionen, die Erhöhung des Teilzeitangebots insbesondere am Nachmittag sowie die Erhöhung der Attraktivität von Teilzeitarbeitsplätzen für Männer empfohlen. Das Haupt- und Personalamt strebt an, diese Empfehlungen unter Berücksichtigung aller personalwirtschaftlichen Belange und der finanziellen Möglichkeiten umzusetzen.

2. Familiengerechte Arbeitszeiten

2.1 Gesetzliche Grundlagen

Das LGG regelt Maßnahmen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung in § 13 Abs.1.

2.2 Bericht über den Zeitraum 1999 - 2003

Im Rahmen der bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit und dienstlichen Möglichkeiten werden Beschäftigten, die Kinder und / oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, bei Bedarf geänderte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten genehmigt.

Soweit Beschäftigte Kinder zu betreuen und / oder Angehörige zu pflegen haben, kann der Beginn bzw. das Ende der täglichen Arbeitszeit geringfügig verschoben werden. Bei Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 14 Jahren betreuen, kann auf Antrag in Absprache mit dem Haupt- und Personalamt die Festarbeitszeit zur Vereinbarung von Familien und Beruf in Anlehnung an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen aufgehoben werden, soweit dies die dienstlichen Belange zulassen.

Am 01.03.2001 trat die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten bei der Kreisverwaltung Warendorf in Kraft. Hierdurch können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ausgleich für geleistete Mehrarbeitsstunden insgesamt an bis zu 12 Tagen im Jahr zusätzlich zum Jahresurlaub freie Tage in Anspruch nehmen.

2.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Über die Vorteile der in der neuen Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten bei der Kreisverwaltung Warendorf getroffenen Regelungen sollen die Führungskräfte der Kreisverwaltung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. durch eine Mitarbeiterinformation oder eine interne Fortbildungsveranstaltung erneut umfassend informiert werden. Sie bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen bzw. tariflich vereinbarten Arbeitszeit den täglichen Arbeitsbeginn und das Arbeitsende sowie die Ruhepausen in den festgesetzten Grenzen selbst zu bestimmen.

3. Neue Arbeitsformen

3.1 Gesetzliche Grundlagen

Bezüglich der Erprobung und Einführung neuer Arbeitsformen gibt das LGG keine Vorgaben.

3.2 Bericht über den Zeitraum 1999 - 2003

Bislang arbeiten die Beschäftigten ausschließlich innerhalb der Räumlichkeiten der Kreisverwaltung Warendorf. Neue Arbeitsformen wie z. B. Telearbeit oder Heimarbeit sind bisher nicht erprobt worden.

Im Personalentwicklungskonzept wurde die Telearbeit als „Baustein 12“ aufgenommen. Darüber hinaus sind noch keine weiteren Maßnahmen zur Einführung der Tele- und Heimarbeit innerhalb der Kreisverwaltung erfolgt.

Im Rahmen der Verlagerung der Beihilfestelle zur Westfälischen-Lippischen Versorgungskasse für Gemeinden und Gemeindeverbände (wvk) wurden allerdings Bemühungen unternommen, um an der dortigen Telearbeit zu partizipieren. So konnte der Einsatz einer Mitarbeiterin der Kreisverwaltung Warendorf, die zur wvk abgeordnet wurde, an einem dortigen Telearbeitsplatz realisiert werden.

3.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, prüft die Verwaltung weitere Möglichkeiten zur Einführung der Tele- und Heimarbeit in der Kreisverwaltung.

Hierzu ist es notwendig, Einsatzbereiche und Tauglichkeitsfelder für diese Arbeitsformen und konkrete „telearbeitsfähige Stellen“ zu ermitteln.

Die Einführung dieser Arbeitsplätze soll durch die Umsetzung des Familienprogramms für den Kreis Warendorf erfolgen, das eine Empfehlung zur Einrichtung von familien- und kinderfreundlichen Tele-/Heimarbeitsplätzen enthält. Ob eine Realisierung von Telearbeit mittelfristig (3 – 5 Jahre) möglich sein wird, hängt maßgeblich von den finanziellen Rahmenbedingungen der Kreisverwaltung ab.

4. Beurlaubung, Elternzeit und Mutterschutz

4.1 Gesetzliche Grundlagen

Das LGG regelt Maßnahmen im Bereich der Beurlaubung in § 14 .

4.2 Bericht über den Zeitraum 1999 - 2003

Die Kreisverwaltung Warendorf praktiziert bereits zahlreiche Maßnahmen, um ihren Beschäftigten die Wahrnehmung familienbedingter Beurlaubungszeiten und eine berufliche Wiedereingliederung nach Beendigung der Familienphase zu erleichtern.

Das Haupt- und Personalamt berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die geltenden Vorschriften und rechtlichen Folgen von Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen.

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, behalten den Anspruch auf eine dem bisherigen Dienstposten entsprechende Stelle.

Der Anspruch bezieht sich nicht auf eine bestimmte einzelne Stelle. Falls es die Situation ermöglicht, wird jedoch eine Stelle bis zur Rückkehr der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters vertretungsweise besetzt.

Auf Wunsch werden Stellenausschreibungen, allgemeine Informationen (wie z. B. die Mitarbeiterzeitung „Kreis Warendorf intern“, Betriebsfeste) und Informationen über Fortbildungsveranstaltungen an Beschäftigte, die sich in der Elternzeit, im Betreuungsurlaub oder in der Zeit des Mutterschutzes befinden, versandt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen beurlaubt sind, wird während dieser Zeit die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Sie werden über Fortbildungsangebote informiert und können daran teilnehmen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen gilt als Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts (§ 31 Beamtenversorgungsgesetz). Bezüge oder Arbeitsentgelt werden für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen nicht gewährt.

Die Verwaltung greift auf die Beschäftigten in der Elternzeit zurück, um dadurch Vertretungen sicherzustellen oder personelle Engpässe auszugleichen.

Alle zwei Jahre finden Informationstreffen für die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Diese werden von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert.

In besonderen sozialen Notlagen ist Anträgen auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung von Elternzeit oder Betreuungsurlaub unter Ausschöpfung aller organisatorisch möglichen Veränderungen stattzugeben.

Soll einem Antrag nicht entsprochen werden, wird die Maßnahme mit Einverständnis des / der Betroffenen vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert.

Im Berichtszeitraum wurde insgesamt 19 Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter eine Beschäftigung während der Elternzeit gewährt. Hierbei handelte es sich um geringfügige Beschäftigungen, aber auch um Teilzeitbeschäftigungen im Rahmen von 5 bis 24 Wochenstunden. Zum Stichtag 31.12.2003 waren 6 Beamtinnen und 2 Angestellte (1 weiblich, 1 männlich) während der Elternzeit beschäftigt.

Um den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, wurde im „Fortbildungsprogramm 2002“ der Kreisverwaltung ein Seminar mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Wiedereinstieg in den Beruf“ angeboten. An dieser Veranstaltung haben drei Beurlaubte und sieben weitere Mitarbeiterinnen teilgenommen.

4.3 Beabsichtigte Maßnahmen für die Zukunft

Auch in Zukunft soll von der Möglichkeit der Beschäftigung während der Elternzeit verstärkt Gebrauch gemacht werden (z.B. Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretungen, Stellenreste aufgrund von Arbeitszeitreduzierungen und organisatorische Veränderungen). Die Verwaltung kann auf diese Weise auf die Fachkompetenz ihrer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen. Gleichzeitig kommt sie dem Wunsch der Beurlaubten nach einer stärkeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach.

Spezielle Fortbildungsveranstaltungen für den Personenkreis der Beurlaubten sollen weiterhin angeboten werden.

Die Empfehlungen für das Familienprogramm des Kreises Warendorf sehen ebenfalls die verstärkte Beschäftigung beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Familienphase und deren konsequente Einbeziehung in die betriebliche Fort- und Weiterbildung vor.

Abschnitt VII: Controlling, Fortschreibung und Berichtswesen

Die 1. Fortschreibung des Frauenförderplanes gilt für einen Zeitraum von drei Jahren und ist danach fortzuschreiben.

Werden während der Geltungsdauer der 1. Fortschreibung des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen i.S. von § 6 Abs. 5 LGG ergriffen, sind die Gründe im folgenden Bericht darzulegen. Ergänzende Maßnahmen sind solche, die zu ergreifen sind, wenn während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.

Nach Ablauf der 1. Fortschreibung des Frauenförderplans hat die Dienststelle dem Kreistag einen Bericht gemäß § 5a Abs. 6 LGG vorzulegen.

Auch zukünftig wird eine Arbeitsgruppe die Zielsetzungen des Frauenförderplans und deren Umsetzung beobachten und begleiten sowie mit der Verwaltungsleitung rückkoppeln. Sie setzt sich zusammen aus

- zwei Beschäftigten des Haupt- und Personalamtes
- einem Mitglied des Personalrates
- und der Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeitsgruppe ist während des Berichtszeitraumes mehrfach zu Abstimmungszwecken und zur Erstellung eines Zwischenberichtes zum Stichtag 31.12.2002 zusammen gekommen.

Abschnitt VIII: In-Kraft-Treten und Bekanntmachung

Die 1. Fortschreibung des Frauenförderplans tritt am 24.03.2004 in Kraft.

Die Neufassung ist allen Beschäftigten unmittelbar nach In-Kraft-Treten zur Kenntnis zu geben.