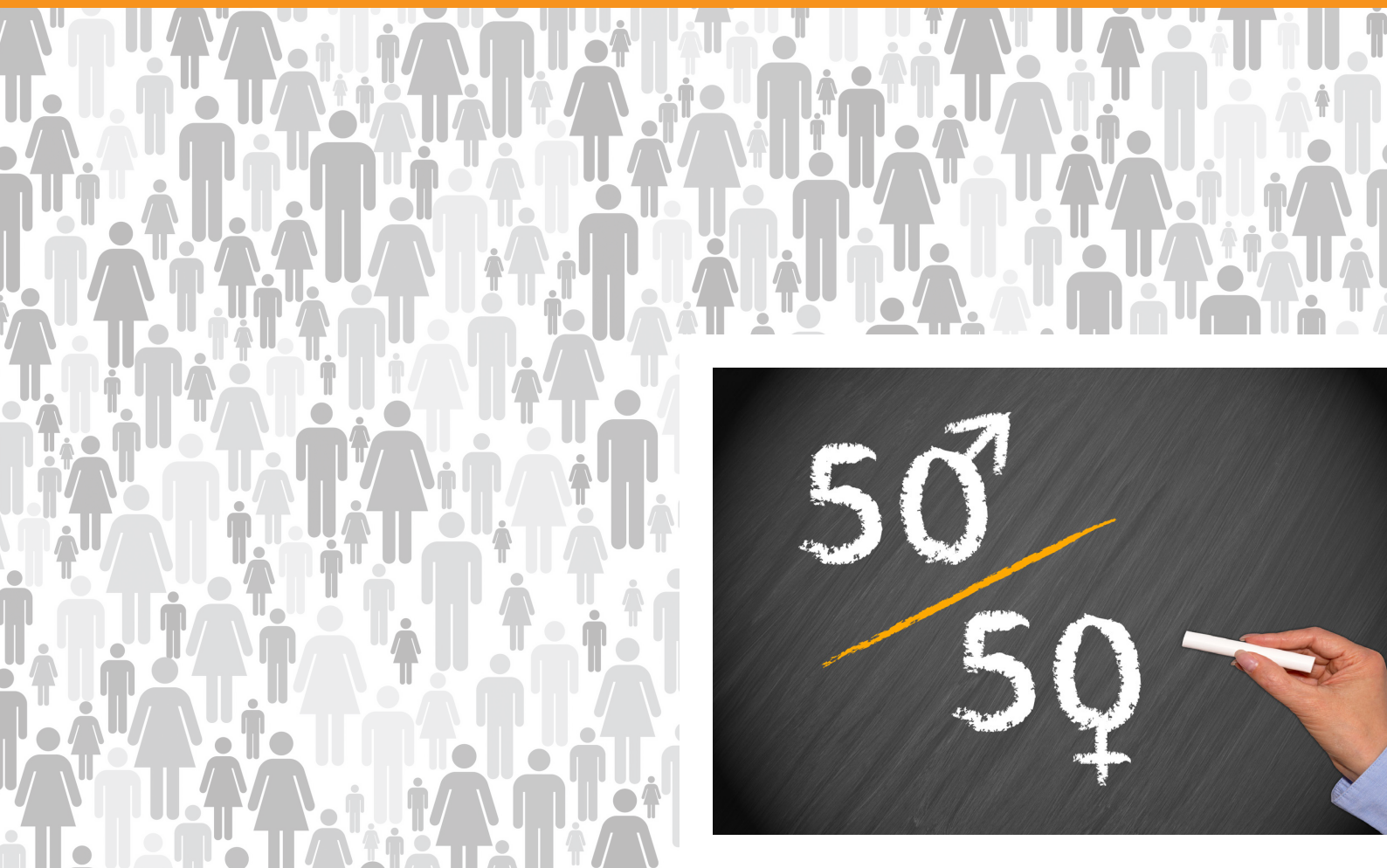


Talente nutzen
und fördern ...



Gleichstellungsplan 2017 - 2020

Chancengleichheit und
Familienfreundlichkeit

Herausgeber:

Kreis Coesfeld
Der Landrat

Gleichstellungsbeauftragte
Friedrich-Ebert-Straße 7

48653 Coesfeld

© Kreis Coesfeld, Mai 2017

Fotos: GiDesign-fotolia.com / dp@pic-fotolia.com

Gedruckt auf 100 % Recycling-Papier aus Kreislaufwirtschaft.

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

200 Jahre besteht der Kreis Coesfeld nun. 200 Jahre, in denen viele Menschen in nicht immer leichten Zeiten ihre Talente als Beschäftigte der Verwaltung für das Wohl des Kreises Coesfeld eingebracht haben. Schwierige Zeiten hat es in der Geschichte unserer Kreisverwaltung gegeben. Viele uns fordernde Aufgaben haben wir derzeit und viele Herausforderungen werden noch auf uns zukommen. Der demografische Wandel ist ein großer Aspekt dabei. Er betrifft uns in unseren Aufgaben für die Menschen im Kreis Coesfeld. Seine Auswirkungen treffen uns aber auch im Hinblick auf die Menschen, die in der Kreisverwaltung tätig sind. In den nächsten 20 Jahren wird mehr als die Hälfte der Belegschaft in der Kreisverwaltung die Regelaltersgrenze erreichen und aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand wechseln. Im Bereich der Führungskräfte sind es sogar 2/3 der Kolleginnen und Kollegen bereits in den kommenden 10 Jahren.

Mit Blick darauf ist es wichtig, die Talente der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung im Blick zu haben, zu fördern und die Beschäftigten entsprechend ihren Begabungen einzusetzen. Das hilft uns, die vielfältigen und großen Herausforderungen der nächsten Jahre gut zu bewältigen.

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Dieser Satz aus unserem Grundgesetz war und ist dabei auch heute noch leitend für uns alle und unser Handeln.

Einen Frauenförderplan gibt es bei der Kreisverwaltung Coesfeld seit dem Jahr 2000. Aber auch schon vorher gab es – ohne gesetzliche Verpflichtung dazu – einen Gleichstellungsplan. Der Plan wird regelmäßig fortgeschrieben - nun zum 5. Mal. Dabei berücksichtigt ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6.12.2016. Somit lautet der Titel des Plans ab sofort wieder „Gleichstellungsplan“.

Untertitel ist weiterhin „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit“. Denn darum geht es hier: die Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familien.

Der Kreis Coesfeld ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber. Zur Familie gehören für uns dabei die minderjährigen Kinder und selbstverständlich auch die pflegebedürftigen Angehörigen.

Seit über 20 Jahren schon gibt es bei der Kreisverwaltung flexible Arbeitszeiten. Arbeit in Teilzeit ist natürlich für Frauen und Männer möglich – auch abweichend von den in anderen Organisationen üblichen und sehr starren 50 %-Regelungen. Heim-/Telearbeit ist ebenso möglich und wird immer stärker von den Beschäftigten in Anspruch genommen. Darüber hinaus macht das Gleichstellungsbüro regelmäßig Angebote im Themenbereich Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf.

Der Plan zeigt für die nächsten Jahre die Bereiche auf, an denen es zu arbeiten gilt. Der Rückblick ist kompakt gehalten und zeigt die wesentlichen Entwicklungen in den letzten Jahren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Christian Schulze Pellengahr
Landrat



Heike Wichmann
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Teil I – Planung 2017 - 2020	2
1. Allgemeines	3
1.1 Rechtliche Grundlage	3
1.2 Geltungsbereich	3
1.3 Bekanntmachung und Inkrafttreten	3
2. Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	9
3.1 Grundsätzliches	9
3.2 Schutz der Beschäftigten vor Belästigung und Benachteiligung am Arbeitsplatz	10
4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege	11
5. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	13
5.1 Stellenausschreibungen	13
5.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren	14
5.3 Ausbildung	15
5.4 Personalentwicklung	15
5.5 Zielvorgaben / Maßnahmen	17
Teil II – Rückblick 2013 – 2016	21
6. Allgemeines	22
7. Bericht über die Personalentwicklung	22
7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung	22
7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben	23
7.3 Stellenausschreibungen / Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren	23
7.4 Personalentwicklung	24
8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	26
8.1 Reduzierung der Arbeitszeit / Teilzeittätigkeit	26
8.2 Heim-/Telearbeit	29
8.3 Elternzeit / Beurlaubung	29
8.4 Besondere Angebote der Gleichstellungsbeauftragten	30
9. Benachteiligungen am Arbeitsplatz – Innerbetriebliche Beschwerdestelle	33
10. Weitere Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit	34
10.1 Runder Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld	34
10.2 Kreisweites Frauenforum Kommunalpolitik	36
10.3 Regionales Netzwerk „Frau & Erwerbstätigkeit“	37
10.4 Orientierungsberatung für Berufsrückkehrerinnen	38
10.5 Aktivitäten im Rahmen der Regionale 2016	39
10.6 Internationaler Frauentag	39
10.7 Girls' Day – Boys' Day	40
10.8 Claraweb.de – Mädchenportal mit Informationen aus dem Kreis Coesfeld	41
Teil III – Reform des Landesgleichstellungsrechts	42

Teil I – Planung 2017 - 2020

1. Allgemeines

1.1 Rechtliche Grundlage

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Zu diesem Zweck ist der Kreis Coesfeld verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen und fortzuschreiben (§ 5 LGG). Der Gleichstellungsplan ist durch den Kreistag zu beschließen.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung,
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

1.2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld. Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch den Kreis Coesfeld muss die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Unternehmenssatzung verankert werden. Dabei ist darauf hinzuwirken, dass die Ziele dieses Gleichstellungsplans mit einfließen.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtskraft nach außen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (insbesondere des LGG). Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

1.3 Bekanntmachung und Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages in Kraft und gilt bis zum 31.12.2020.

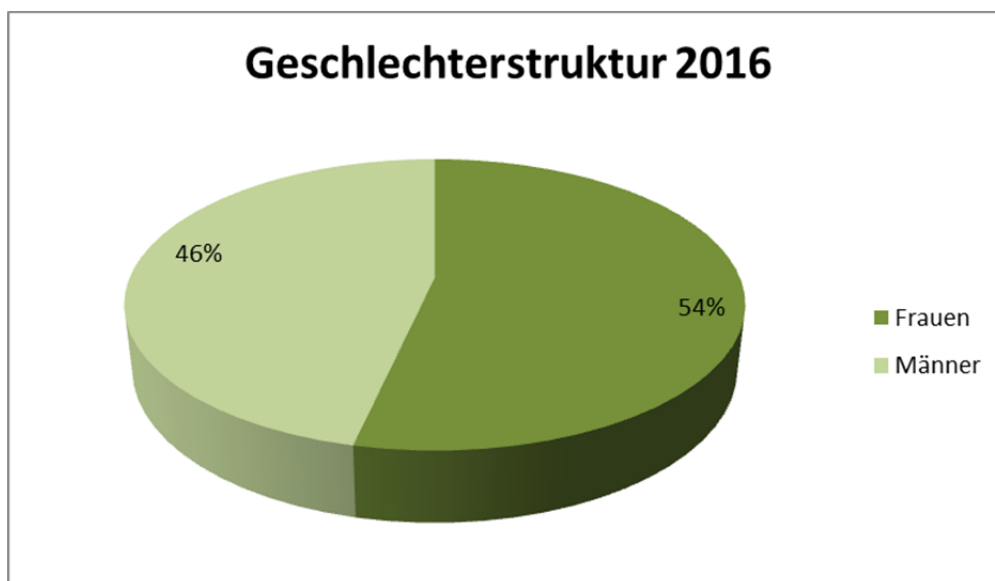
Nach Ablauf dieses Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Kreistag vorzulegen. Die

zu erhebenden Daten beziehen sich dabei auf den 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres.

Nach Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld bekannt zu machen per E-Mail und über das Intranet der Kreisverwaltung.

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 31.12.2016 waren insgesamt 811 Personen bei der Kreisverwaltung Coesfeld beschäftigt, davon 434 Frauen und 377 Männer.



In den nachfolgenden Übersichten sind die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der gesamten Verwaltung jeweils in den Jahren 2006, 2009, 2012 und 2016 gegenübergestellt, einmal in absoluten Zahlen und einmal in prozentualen Anteilen. Damit wird die Entwicklung seit den letzten Fortschreibungen der Frauenförderpläne dokumentiert.

Nicht berücksichtigt in den Übersichten sind Landrat und Kreisdirektor als Wahlbeamte sowie Kreisbrandmeister und Stellvertreter als Ehrenbeamte.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) wurden die beamtenrechtlichen Laufbahnen neu gegliedert. An die Stelle der Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sind mit Wirkung vom 01.07.2016 die Laufbahngruppen 1 und 2 getreten. Diese umfassen nunmehr in der Laufbahngruppe 1 die Ämter der Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 (als Beförderungssamt) und in der Laufbahngruppe 2 die Ämter ab Besoldungsgruppe A 9 (als erstes Einstiegsamt). Die Unterscheidung der Amtsbezeichnungen bei der Besoldungsgruppe A 13 in Ämter des gehobenen und höheren Dienstes wird aufgegeben. Dieses Amt wird laufbahnrechtlich sowohl als Beförderungssamt als auch als zweites Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2 geführt (aber

mit identischer Amtsbezeichnung „Rat“). Zur besseren Lesbarkeit der tabellarischen Übersichten werden in diesem Plan dafür die Kürzel „mD“ für die Laufbahngruppe 1, „gD“ für die Laufbahngruppe 2 bis zum Beförderungssamt A 13 und „hD“ für die Laufbahngruppe 2 ab dem 2. Einstiegsamt (A 13) verwendet.

	2006		2009		2012		2016	
	m	w	m	w	m	w	m	w
B2	2	0	1	0	2	0	2	0
A 16	1	1	2	0	2	0	3	0
A 15 / EG 15	7	1	5	1	5	1	7	2
A 14 / EG 14	11	12	12	14	12	16	11	13
A 13 / EG 13	4	4	4	5	6	5	6	7
Summe hD	25	18	24	20	27	22	29	22
A 13 / EG 12	17	2	19	0	18	0	17	0
A 12 / EG 11	37	8	33	12	31	16	37	24
A 11 / EG 10	35	34	39	32	39	35	39	48
A 10 / EG 9	39	62	39	85	38	93	33	97
A 9	3	10	1	7	1	7	6	10
Summe gD	131	116	131	136	127	151	132	179
A 9 / EG 9	44	23	47	27	42	29	44	31
A 8 / EG 8	20	34	18	31	15	30	16	42
A 7 / EG 6	53	73	52	84	52	84	58	71
A 6 / EG 5	9	51	6	40	12	40	17	37
Summe mD	126	181	123	182	121	183	135	181
EG 1 bis EG 4	7	16	14	11	5	8	10	4
amtl. Tierärzte	19	3	20	4	19	6	17	11
amtl. Fachassistenten	32	12	38	13	33	10	38	13
Nachwuchskräfte	8	5	11	17	15	25	16	24
Beschäftigte gesamt	348	351	361	383	347	405	377	434

Wird der Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

Im **höheren Dienst** ist die Frauenquote bis 2009 angestiegen auf 45,5 %. Seitdem ist ein kleiner, aber stetiger Rückgang zu verzeichnen auf 43,1 % im Jahr 2016. Erfreulich ist das fast ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern in den Besoldungs-/Entgeltgruppen 13 und 14.

Aber: 91 % der Frauen im höheren Dienst sind in den Besoldungs-/Entgeltgruppen 13 und 14 zu finden. Demgegenüber ist dieses Bild bei den Männern ausgeglichener (59 % in den Gruppen 13 und 14).

Im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil in den letzten 10 Jahren um 10 % auf nunmehr 57,6 % gestiegen. Erfreulich ist, dass der Anteil der Frauen in Besoldungs-/Entgeltgruppe A 12/EG 11 stetig gewachsen ist und nunmehr bei 39 % liegt. Ebenso erfreulich ist die Gruppe A 11/EG 10. Seit 2006 schon liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten dort bei konstant über 45 %. Ende 2016 ist ein Wert von 55 % zu verzeichnen.

Aber: Insgesamt 60 % der Frauen im gehobenen Dienst befinden sich weiterhin in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 9 und 10 sowie EG 9. Demgegenüber ist in der Gruppe A 13/ EG 12 weiterhin keine Frau zu finden.

Vergleicht man dieses mit dem Männeranteil im gehobenen Dienst, so ist festzustellen, dass hier die Verteilung deutlich anders ist. Von den Männern im gehobenen Dienst befinden sich lediglich 30 % in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 9 und 10 sowie EG 9.

Im **mittleren Dienst** liegt der Frauenanteil in den letzten 10 Jahren relativ konstant etwas unter 60 %, wobei erfreulich ist, dass in der Besoldungs-/Entgeltgruppe 9 der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den letzten 10 Jahren stetig zugenommen hat und nunmehr 41,3 % beträgt.

Bei den **amtlichen Tierärztinnen/Tierärzten** steigt die Frauenquote kontinuierlich. Waren es 2006 noch 3 Frauen gegenüber 19 Männern, so sind es am Jahresende 2016 bereits 11 Tierärztinnen gegenüber 17 männlichen Kollegen.

Bei den **amtlichen Fachassistenten/Fachassistentinnen** liegt die Frauenquote seit Jahren bei etwa 1/4 der Beschäftigten (+- 2 %).

Am Ende des Jahres 2016 befinden sich 40 junge Menschen in einer Ausbildung beim Kreis Coesfeld. Der Anteil an weiblichen **Nachwachskräften** beträgt 60 %. Der seit vielen Jahren zu beobachtende Anstieg bei den Nachwuchskräften ist darauf zurückzuführen, dass bei der Kreisverwaltung in allen Bereichen am zukünftig erwarteten Bedarf orientiert ausgebildet wird.

Regelmäßig wird in folgenden Berufen ausgebildet:

- Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter
- Bachelor of Laws
- Straßenwärter / Straßenwärterin
- Vermessungstechniker / Vermessungstechnikerin
- Fachinformatiker / Fachinformatikerin
- Kreisvermessungsoberinspektoranwärter/-anwärterin (gehobener vermessungstechnischer Dienst)
- Kreisbauoberinspektoranwärter/-anwärterin (gehobener bautechnischer Dienst)
- Kreisumweltinspektoranwärter/-anwärterin (gehobener umwelttechnischer Dienst)
- Amtliche Fachassistentinnen / Fachassistenten

	2006		2009		2012		2016	
	m	w	m	w	m	w	m	w
B2	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
A 16	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
A 15 / EG 15	87,5%	12,5%	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%	77,8%	22,2%
A 14 / EG 14	47,8%	52,2%	46,2%	53,8%	42,9%	57,1%	45,8%	54,2%
A 13 / EG 13	50,0%	50,0%	44,4%	55,6%	54,5%	45,5%	46,2%	53,8%
Summe hD	58,1%	41,9%	54,5%	45,5%	55,1%	44,9%	56,9%	43,1%
A 13 / EG 12	89,5%	10,5%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
A 12 / EG 11	82,2%	17,8%	73,3%	26,7%	66,0%	34,0%	60,7%	39,3%
A 11 / EG 10	50,7%	49,3%	54,9%	45,1%	52,7%	47,3%	44,8%	55,2%
A 10 / EG 9	38,6%	61,4%	31,5%	68,5%	29,0%	71,0%	25,4%	74,6%
A 9	23,1%	76,9%	12,5%	87,5%	12,5%	87,5%	37,5%	62,5%
Summe gD	53,0%	47,0%	49,1%	50,9%	45,7%	54,3%	42,4%	57,6%
A 9 / EG 9	65,7%	34,3%	63,5%	36,5%	59,2%	40,8%	58,7%	41,3%
A 8 / EG 8	37,0%	63,0%	36,7%	63,3%	33,3%	66,7%	27,6%	72,4%
A 7 / EG 6	42,1%	57,9%	38,2%	61,8%	38,2%	61,8%	45,0%	55,0%
A 6 / EG 5	15,0%	85,0%	13,0%	87,0%	23,1%	76,9%	31,5%	68,5%
Summe mD	41,0%	59,0%	40,3%	59,7%	39,8%	60,2%	42,7%	57,3%
EG 1 bis EG 4	30,4%	69,6%	56,0%	44,0%	38,5%	61,5%	71,4%	28,6%
amtl. Tierärzte	86,4%	13,6%	83,3%	16,7%	76,0%	24,0%	60,7%	39,3%
amtl. Fachassistenten	72,7%	27,3%	74,5%	25,5%	76,7%	23,3%	74,5%	25,5%
Nachwachskräfte	61,5%	38,5%	39,3%	60,7%	37,5%	62,5%	40,0%	60,0%
Beschäftigte gesamt	49,8%	50,2%	48,5%	51,5%	46,1%	53,9%	46,5%	53,5%

Zwecks Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen sollen nun verschiedene Bereiche im gehobenen und höheren Dienst betrachtet werden. Hier bestehen Entwicklungsmöglichkeiten für die bei der Kreisverwaltung beschäftigten Frauen:

Die Führungskräfte werden in den folgenden Übersichten den jeweiligen Laufbahngruppen zugeordnet.

	gD Verwaltung	
	m	w
A 9	6	10
A 10 / EG 9	16	45
A11 / EG 10	23	24
A 12 /EG 11	8	5
A 13 / EG 12	8	0

	gD Verwaltung	
	m	w
A 9	38%	63%
A 10 / EG 9	26%	74%
A11 / EG 10	49%	51%
A 12 /EG 11	62%	38%
A 13 / EG 12	100%	0%

	hD Verwaltung	
	m	w
A 13 / EG 13	3	0
A 14 / EG 14	4	2
A 15 / EG 15	3	1

	hD Verwaltung	
	m	w
A 13 / EG 13	100%	0%
A 14 / EG 14	67%	33%
A 15 / EG 15	75%	25%

	gD Technik (Bau, Umwelt, Tiefbau)	
	m	w
A 10	1	3
A 11 / EG 10	7	6
A 12 / EG 11	12	11
A 13 / EG 12	4	0

	gD Technik (Bau, Umwelt, Tiefbau)	
	m	w
A 10	25%	75%
A 11 / EG 10	54%	46%
A 12 / EG 11	52%	48%
A 13 / EG 12	100%	0%

	gD Vermessung	
	m	w
A 10 / EG 10	2	1
A 11 / EG 11	9	2
A 12 / EG 12	7	0

	gD Vermessung	
	m	w
A 10 / EG 10	67%	33%
A 11 / EG 11	82%	18%
A 12 / EG 12	100%	0%

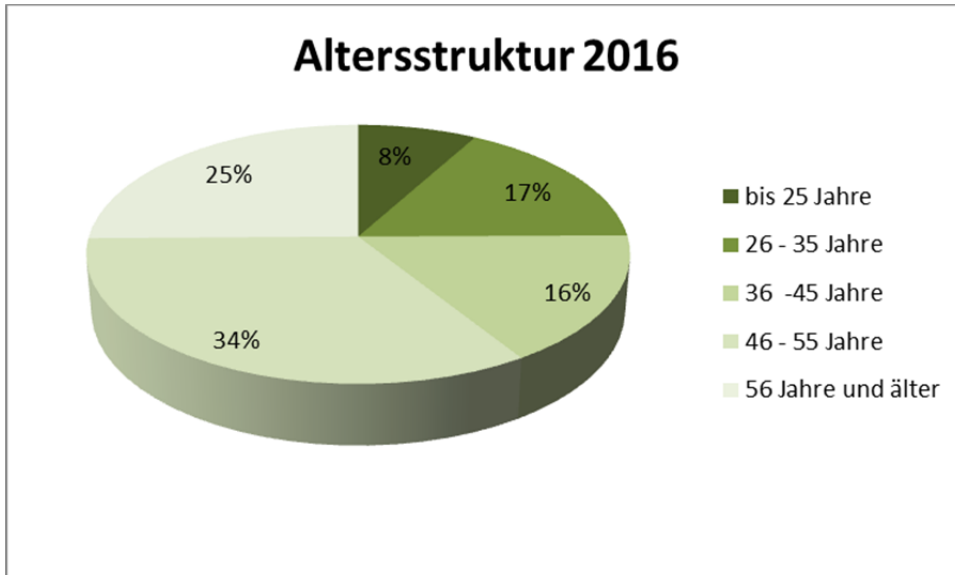
	EDV	
	m	w
EG 10	3	1
EG 11	2	0

	EDV	
	m	w
EG 10	75%	25%
EG 11	100%	0%

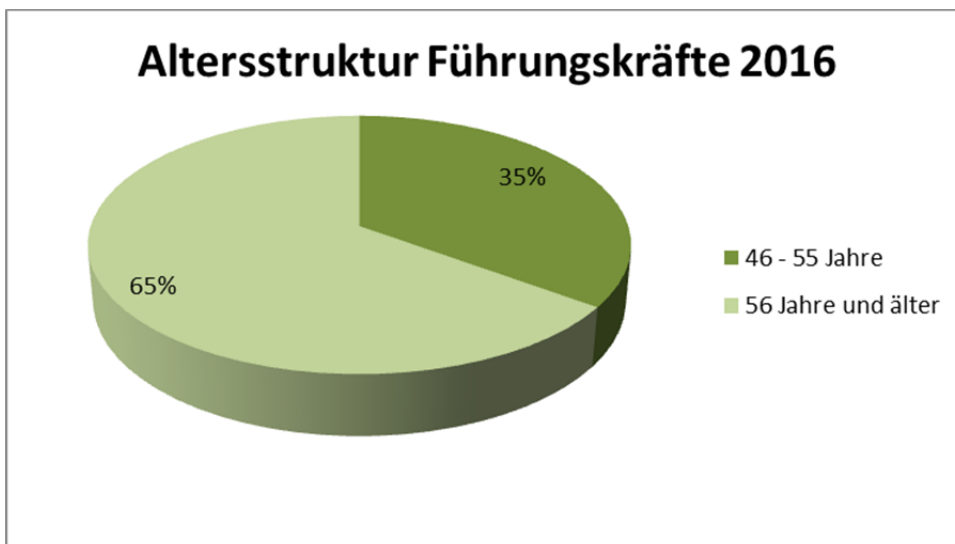
	hD Sonstige (Bau, Umwelt, Kultur)	
	m	w
A 13 / EG 13	1	3
A 14 / EG 14	3	2
A 15 / EG 15	1	0
A 16	1	0

	hD Sonstige (Bau, Umwelt, Kultur)	
	m	w
A 13 / EG 13	25%	75%
A 14 / EG 14	60%	40%
A 15 / EG 15	100%	0%
A 16	100%	0%

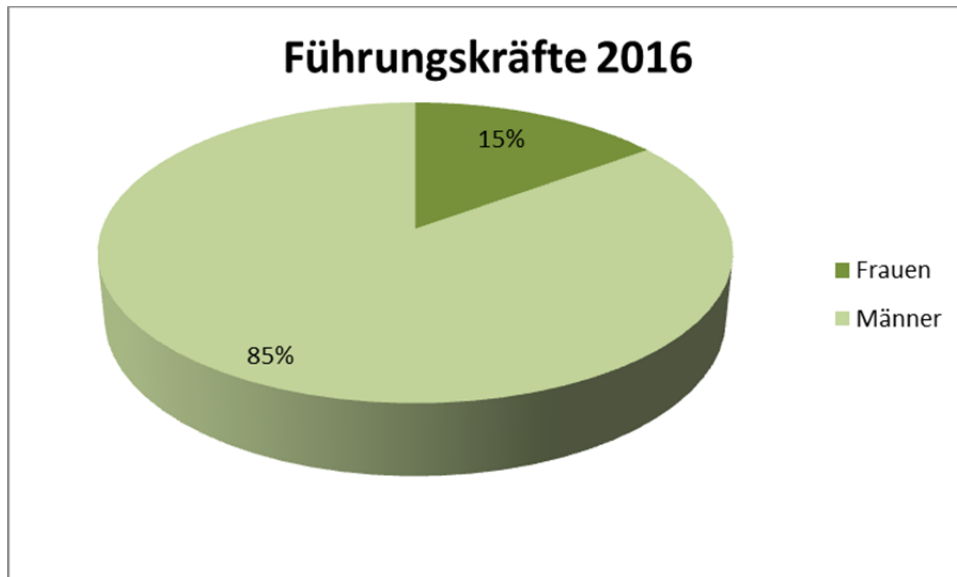
Interessant ist auch ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Coesfeld. Die Kreisverwaltung ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.2012 „älter“ geworden. Nun sind 59 % aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Das hat zur Folge, dass in den nächsten 20 Jahren über die Hälfte aller Beschäftigten aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten wird.



Bei den Führungskräften (Abteilungs- und Dezernatsleitungen – ohne Wahlbeamte) zeigt ein Blick auf die Altersstruktur, dass nun knapp 2/3 der Führungskräfte 56 Jahre und älter sind, somit in den nächsten 10 Jahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten werden.



Die Geschlechterverteilung bei den Führungskräften (Abteilungs- und Dezernatsleitungen – ohne Wahlbeamte) spricht eine deutliche Sprache. Lediglich 15 % der Führungskräfte insgesamt sind weiblich. In konkreten Zahlen ausgedrückt: Es gibt 18 Abteilungen. Davon werden 3 von einer Frau und 15 von einem Mann geleitet. Die zwei Dezernate, denen kein Wahlbeamter vorsteht, werden von Männern geleitet. Im Bereich der Abteilungs- und Dezernatsleitungen (ohne Wahlbeamte) besteht also eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen.



Bei den Stellvertretungen der Abteilungsleitungen sieht es kaum anders aus: es gibt 4 Stellvertreterinnen und 14 Stellvertreter.

3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

3.1 Grundsätzliches

In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Wenn möglich, soll insbesondere bei Vordrucken eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden. Bei Schwierigkeiten hilft das Team aus dem Gleichstellungsbüro gerne weiter.

Im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung angefertigte Statistiken und Analysen sind weiterhin geschlechtsspezifisch zu erfassen und der Gleichstellungsbeauftragten nach Fertigstellung zuzuleiten.

Bei nach außen wirkenden Aufgaben und Maßnahmen (z.B. bei interkommunalen Vergleichsringen, Befragung von Kundinnen und Kunden) sollen die Daten ebenfalls weiterhin geschlechtsspezifisch erfasst und analysiert werden.

Für die Führungskräfte sind regelmäßig verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen durchzuführen. Sie sind wichtig, um die Führungskräfte für diesen Themenkreis zu sensibilisieren. Außerdem werden die Führungskräfte durch die Fortbildungen dahingehend unterstützt, dass sie die jeweils behandelten Gleichstellungsthemen optimal in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen berücksichtigen und wahrnehmen können.

Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch besondere Regelungen vorgegeben ist, sollen paritätisch mit Frauen und Männern unterschiedlicher Altersstufen besetzt werden. So können unterschiedliche Sichtweisen von Frauen und Männern sowie unterschiedliche Lebenserfahrungen von älteren und jüngeren Menschen eingebracht werden.

3.2 Schutz der Beschäftigten vor Belästigung und Benachteiligung am Arbeitsplatz

Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird Hinweisen auf Belästigung nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein störungsfreies Arbeitsklima geschaffen. Es wird darauf hingewirkt, dass Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten.

Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert werden. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von Belästigung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz Betroffenen bzw. Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, eine vorgesetzte Person, die Personalverwaltung oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die betroffene Person zu richten, sondern gegen die die Maßnahme auslösende Person (Verursacherprinzip).

Um psychische und physische Symptome bei den Betroffenen zu vermeiden oder abzubauen, werden unverzüglich geeignete Maßnahmen in Absprache mit den beteiligten Stellen getroffen.

Alle Beschäftigten sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Benachteiligung am Arbeitsplatz verhindert.

Beschwerdestelle nach dem AGG ist die Gleichstellungsbeauftragte.

4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege

In den strategischen Zielen des Kreises Coesfeld, beschlossen vom Kreistag am 02.05.2007, ist festgelegt, dass der Kreis Coesfeld seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.

Die Kreisverwaltung Coesfeld unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den familiären Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Die Kreisverwaltung begrüßt es ausdrücklich, wenn Väter sich aktiv in die familiären Aufgaben einbringen und dafür Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Heim-/Telearbeit in Anspruch nehmen.

Aufgabe aller Führungskräfte ist es, daran mitzuwirken, dass insbesondere Beschäftigte, die Angehörige pflegen und betreuen, im beruflichen Umfeld akzeptiert und unterstützt werden.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Daher sollen spezifische, in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn es eine Relevanz für eine mögliche Aufgabenübertragung gibt.

Die Personalverwaltung weist alle Beschäftigten, die eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, insbesondere auf die beamten- bzw. arbeitsrechtlichen sowie versorgungs- bzw. rentenrechtlichen Folgen hin. Auf Wunsch berät sie die Beschäftigten zu den Themenbereichen Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Heim-/Telearbeit.

Teilzeitbeschäftigung wird nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen gewährt, und zwar grundsätzlich in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Entsprechend den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ist die Teilzeittätigkeit zu befristen und ggf. zu verlängern.

Bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes wird grundsätzlich von einer Teilbarkeit der Stelle ausgegangen. Wenn eine Teilung nicht möglich sein sollte, muss dieses besonders begründet und mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden. Bei Stellen mit Führungs- und Leitungsverantwortung ist eine pauschale Aussage zu deren Teilung nicht immer möglich. Die hier angesiedelten Aufgaben stehen einer unbedingten Teilbarkeit ggf. entgegen. Die Kreisverwaltung Coesfeld will sich aber auch bei diesen Stellen schrittweise einer möglichen Teilung nähern, so dass beginnend mit der Ebene der stellvertretenden Abteilungsleitungen zunächst die Rahmenbedingungen für eine Stellenteilung festgestellt und dann (falls eine Teilung in Betracht kommt) die Stellen entsprechend ausgeschrieben werden.

Heim-/Telearbeit hilft vielen Frauen und Männern, ihre familiären Aufgaben mit der beruflichen Tätigkeit besser vereinbaren zu können. Die Kreisverwaltung Coesfeld ermöglicht ihren Beschäftigten diese Arbeitsform nach der gültigen Dienstvereinbarung Heim-/Telearbeit. Die Regelung gilt für Vollzeit- und für Teilzeitbeschäftigte.

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für Frauen und Männer zu fördern.

Die Personalverwaltung informiert alle Beschäftigten, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung befinden, rechtzeitig über Stellenausschreibungen sowie Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsangebote.

Den Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten vorrangig angeboten. Ebenso werden Beschäftigten in Elternzeit bzw. Beurlaubung auch unterhäftige Teilzeitbeschäftigungen angeboten – sofern dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist –, um ihnen einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Auch unterhäftige Teilzeitbeschäftigungen sind entsprechend den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu befristen.

Allen Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung wird während dieser Zeit die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Insbesondere haben sie z.B. die Möglichkeit, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen an den Angestelltenlehrgängen I und II teilzunehmen. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gelten als dienstliche Veranstaltungen in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung nach den gesetzlichen Vorschriften erfolgt.

Anträgen auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung wird entsprochen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anträgen auf Änderung des jeweiligen Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der vorzeitigen Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung wird entsprochen, wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei sind jedoch die Belange und Ansprüche der möglicherweise für die Vertretungstätigkeit eingestellten Personen zu berücksichtigen.

Werden Stellen wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei, erfolgt im Rahmen haushaltsrechtlicher Möglichkeiten, organisatorischer und personalwirtschaftlicher Überlegungen grundsätzlich ein personeller oder organisatorischer Ausgleich. Ggf. sind befristet Vertretungskräfte zu beschäftigen.

Dieses ist wichtig, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen führen.

Die Kreisverwaltung Coesfeld ermöglicht ihren Beschäftigten mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen familienfreundliche Arbeitszeiten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten berücksichtigt.

5. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

5.1 Stellenausschreibungen

Alle Tätigkeitsfelder bei der Kreisverwaltung Coesfeld stehen sowohl Frauen als auch Männern offen. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip. Das bedeutet, dass unabhängig vom Geschlecht für Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Frauen und Männern die gleichen Maßstäbe gelten.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenausschreibungen beteiligt.

Bei der Kreisverwaltung Coesfeld werden grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben. Ausnahmen hierzu sind im LGG geregelt (z.B. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind oder Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen).

Bei jeder zu besetzenden Stelle wird grundsätzlich von einer Teilbarkeit der Aufgaben und somit einer Eignung für Teilzeitbeschäftigte ausgegangen. Dabei ist zu ermitteln, wie eine Teilung in sinnvoller Art und Weise aussehen kann. Die Teilbarkeit ist im anschließenden Ausschreibungstext zu beschreiben. Wenn eine Teilbarkeit nicht möglich sein sollte, so muss dieses besonders begründet und mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden.

Bei Stellen mit Führungs- und Leitungsverantwortung werden – beginnend mit der Ebene der stellvertretenden Abteilungsleitungen – zunächst die Rahmenbedingungen für eine Stellenteilung festgestellt und dann (falls eine Teilung in Betracht kommt) die Stellen entsprechend ausgeschrieben.

Vor Ausschreibung einer Stelle wird ein Anforderungsprofil erstellt, welches in den Ausschreibungstext aufgenommen wird.

Im Anforderungsprofil sind neben der Fachlichkeit in angemessenem Maße soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Das Anforderungsprofil für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll in jedem Fall kommunikative und soziale Fähigkeiten beinhalten. Dazu gehören u.a. auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichberechtigung und Frauenförderung in Bereichen der Unterrepräsentanz, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und die Vermeidung von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind alle Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

Führungskräfte sollen Mitarbeiterinnen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen einschl. der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben motivieren und sie auf diesem Weg unterstützen.

5.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Auswahlverfahren bei Einstellungen und Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen beteiligt.

Die Termine für Vorstellungsgespräche werden mit der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig abgestimmt. Sie nimmt daran teil und wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sollte sie verhindert sein, so ist sie im Rahmen des Verfahrens vor der endgültigen Stellenbesetzung zu beteiligen. Dazu ist ihr eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber mit den einzelnen Auswahlkriterien vorzulegen.

Das gleiche gilt, sofern (in internen Auswahlverfahren) grundsätzlich keine Vorstellungsgespräche stattfinden bzw. bei externen Auswahlverfahren auf solche verzichtet wird.

Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung aufgrund von Kinderbetreuung bzw. der häuslichen Pflege von Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.

In der Familienarbeit oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbene Fähigkeiten sollen bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, sofern es eine Relevanz für die zu übertragende Aufgabe gibt.

Für das Beurteilungsverfahren der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Coesfeld gelten die „Richtlinien und Dienstvereinbarung für die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld (RL + DV Beurteilung)“. Bei Änderung, Ergänzung oder Neufassung dieser Regelungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Stellungnahme.

Teilzeitbeschäftigung bzw. befristete Arbeitszeitreduzierung darf sich nicht nachteilig auf eine Beurteilung auswirken. Die Beurteilerinnen und Beurteiler werden jeweils mit der Aufforderung zur Erstellung einer Beurteilung besonders auf diesen Sachverhalt hingewiesen.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist weiterhin jeweils umgehend nach Abschluss der Regelbeurteilungen eine Statistik vorzulegen, getrennt nach Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung.

Ebenso ist der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin jeweils umgehend nach Abschluss der jährlichen Leistungsbewertung, die ihre Grundlage in der DV-Leistungsentgelt hat, eine Statistik vorzulegen, getrennt nach Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung.

5.3 Ausbildung

Die für das Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren getroffenen Regelungen gelten sinngemäß für die Besetzung von Ausbildungsstellen.

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

Im Laufe jeder Ausbildung werden alle Auszubildenden von der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin über das Thema „Gleichberechtigung von Frau und Mann im Erwerbsleben (Berufs-, Lebensplanung)“ informiert.

Die Kreisverwaltung Coesfeld beteiligt sich weiterhin jedes Jahr am Girls' und Boys' Day, um die jeweils untypischen Berufe den Mädchen und Jungen positiv näher zu bringen.

5.4 Personalentwicklung

Leitgedanke dieses Gleichstellungsplans ist „die Talente nutzen und fördern“. Hier ist insbesondere die Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen. Mit Blick auf den demografischen Wandel können wir es uns nicht erlauben, ein Talent nicht zu nutzen!

Besondere Aufgaben hat hier also die für Personalentwicklung zuständige Stelle. Sie kann durch eigene Angebote, durch das Bekanntmachen geeigneter Ausschreibungen anderer Anbieter und die Förderung von gezielten Maßnahmen viel bewirken. Besondere Aufgaben haben hier aber auch alle Beschäftigten in Führungspositionen in der Kreisverwaltung. Ihnen obliegt es als verantwortlichen Leitungen, die Talente ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick zu nehmen, zu fördern und optimal einzusetzen. Dies fördert die Arbeitszufriedenheit und erhöht die Produktivität.

Die Vorgesetzten informieren die Beschäftigten ihrer Organisationseinheit frühzeitig über Fort- und Weiterbildungsangebote. Die Beschäftigten in Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung werden von der Personalverwaltung über geeignete Fort- und Weiterbildungen informiert. Das gleiche gilt für zentral durch die Personalverwaltung organisierte Fort- und Weiterbildungen.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und Frauen besonders zu motivieren. In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht, haben Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen aus ihrem Zuständigkeitsbereich besonders zu motivieren, sich entsprechend zu qualifizieren.

Wichtig ist die systematische Förderung des Nachwuchses. Wünschenswert sind hier grundsätzlich regelmäßige Angebote zur Erweiterung und Stärkung der fachlichen

und persönlichen Kompetenzen für alle Beschäftigten. Angebote zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie helfen den Menschen, die Balance zwischen Beruf und Familie zu halten. Sinnvoll sind darüber hinaus Angebote für alle hinsichtlich der gesundheitlichen Prävention.

Im Hinblick auf die Nachwuchsförderung wäre ein Angebot hilfreich, in dem interessierte Beschäftigte zunächst für sich klären können ob sie beispielsweise eine Führungsposition anstreben oder ob ihr berufliches Ziel z.B. eher eine spezielle Sachbearbeitung innerhalb der Kreisverwaltung ist.

Einen Schritt in diese Richtung ist die Gleichstellungsbeauftragte gegangen mit dem eintägigen Seminarangebot „(Wie) Geht es weiter auf der Leiter? Work-Life-Navigation für berufstätige Frauen“. Mehr hierzu siehe unter Ziffer 8.4.

Des Weiteren wäre zu überlegen, ob und wie die Attraktivität von Führungspositionen erhöht werden kann, so dass sich mehr (weibliche) Beschäftigte für die Übernahme dieser Stellen interessieren.

Im Rahmen der Personalentwicklung ist mit Blick auf die in den nächsten Jahren stark steigende Fluktuation im Bereich der Führungskräfte der Fokus auf die gezielte Qualifikation von Beschäftigten für die Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben zu legen. Angesprochen sind hier die Stellen von Abteilungsleitungen und deren Stellvertretungen. In den nächsten 10 Jahren werden z.B. 13 der zurzeit 18 Abteilungsleitungen aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten. Gleichzeitig ist zu bemerken, dass derzeit lediglich 3 der 18 Abteilungsleitungen weiblich besetzt sind. Es besteht also eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen. Durch den Generationswechsel ergibt sich hier eine Chance für Frauen, wenn sie bereit sind sich den Herausforderungen zu stellen.

Frauen müssen ihren Mut und ihr Selbstbewusstsein zusammennehmen, sich einen Ruck geben und beruflich ins Unbekannte springen, sich Unsicherheiten bewusst aussetzen und Ängste ertragen. Anders geht es nicht.

Prof. Jutta Allmendinger Präsidentin des Wirtschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

Die schon seit vielen Jahren bei der Kreisverwaltung regelmäßig stattfindende Mitarbeiterqualifizierungsmaßnahme mit mehreren Modulen ist ein gutes Instrument zur gezielten Qualifikation. Beschäftigte aller Fachrichtungen ab Besoldungs-/ Entgeltgruppe A 11 / EG 10 haben die Möglichkeit einmal an einer solchen Maßnahme teilzunehmen. Was bislang fehlt, ist die regelmäßige Auffrischung und Aktualisierung der einzelnen Themen. Dies ist für die Zukunft wünschenswert und – soweit sinnvoll – eine Vertiefung der behandelten Themen oder auch eine Ausweitung auf Schlüsselkompetenzen im Umfeld von Führungs- und Leitungsaufgaben. Im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Laufbahnbereichen sind hier seitens der Personalverwaltung Frauen besonders zur Teilnahme zu motivieren.

In Seminaren für die Führungskräfte sollen regelmäßig die Themen

- Gleichstellung / Verbot von mittelbarer Diskriminierung
- Personalentwicklung und Frauenförderung
- Talentmanagement
- Konfliktmanagement
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- weitere Schlüsselkompetenzen für die Tätigkeit als Führungskraft

berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt auch weiterhin Angebote für die Beschäftigten der Kreisverwaltung zur Förderung der Gleichstellung, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Dies können z.B. sein:

- Projekte zur Förderung der Gleichstellung z.B. im Bereich Sprache
- Seminare für alle Beschäftigten im Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- Projekte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege innerhalb der Kreisverwaltung fördern
- Seminare z.B. zum Thema Stimme/Rhetorik oder Selbstbehauptung speziell für Frauen
- Seminare für Frauen, in denen Kompetenzen vermittelt werden speziell für Bereiche der Unterrepräsentanz.

5.5 Zielvorgaben / Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum seiner Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis auf 50 % zu erhöhen.

Grundlage dafür ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Zu Bestandsaufnahme und Analyse siehe Ziffer 2. Zur Prognose siehe die nachfolgende Tabelle. Dargestellt sind hier ausschließlich die feststehenden Daten aus der zu erwartenden Altersfluktuation. Auf darüber hinausgehende mögliche Veränderungen, die sich durch Mutterschutz, Beurlaubungen und Entlassungen oder Kündigungen, Aufhebung von Arbeitsverträgen, interne Umsetzungen usw. ergeben können, muss die Verwaltung zeitnah reagieren und in jedem Einzelfall die Bestimmungen zur Frauenförderung beachten.

Die Tabelle zeigt, dass insbesondere im höheren Dienst (Beamtinnen/Beamte) im Verwaltungs- und technischen Bereich eine deutliche Verbesserung der Frauenquote erreichbar ist, wenn die frei werdenden Stellen ausschließlich mit Frauen nachbesetzt würden. Das Gleiche gilt für die Besoldungsgruppe A 12 im gehobenen Dienst. Im gehobenen Verwaltungsbereich der tariflich Beschäftigten ist bei der Entgeltgruppe 12 eine deutliche Steigerung der Frauenquote möglich. Eine Quote von 50 % kann im Bereich der technischen Tarifbeschäftigten in Entgeltgruppe 9a erreicht werden, wenn die frei werdende Stelle mit einer Frau nachbesetzt würde.

Bei den Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten in den Bereichen Bauhof, Hausverwaltung, Leitstelle und Veterinärwesen ist es wünschenswert, frei werdende Stellen mit Frauen nachzubesetzen. Die derzeitigen Quoten liegen dort weit unter 50 %. Dazu ist erforderlich, dass sich Frauen für die Stellen bewerben. Erfahrungsgemäß bewerben sich jedoch wenig bis gar keine Frauen in diesen Bereichen.

Im ärztlichen Dienst wird bis zum Jahr 2020 eine größere Altersfluktuation zu verzeichnen sein. Insgesamt vier Ärztinnen aus dem Bereich der Besoldungsgruppe A 14 / Entgeltgruppe EG 14 werden aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand wechseln. Die Frauenquoten liegen dort mit derzeit 80 % bzw. 75 % weit über dem Mittel von 50 %. Hier müssen rechtzeitig die Stellen zur Nachbesetzung ausgeschrieben werden und dann ist die Lage bei den Bewerbungen abzuwarten.

Laufbahn- gruppe / Stellenwert	2017		2018		2019		2020		Frauen- quote am 31.12.2016	Erreich- bare Frauen- quote bis 2020
	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich	Anzahl	Bereich		
Beamtinnen/Beamte m.D.										
A 9 Z			1	Leitstelle	1	Leitstelle			0,0%	66,7%
Beamtinnen/Beamte g.D.										
A 10					1	Verwaltung			77,8%	77,8%
							1	Sozialdienst	100,0%	100,0%
A 11	1	Verwaltung	1	Verwaltung			1	Verwaltung	60,6%	66,7%
							1	Sozialdienst	90,9%	90,9%
A 12			1	Verwaltung					36,4%	45,5%
Beamtinnen/Beamte h.D.										
A 14	2	Ärztl. Dienst					1	Ärztl. Dienst	80,0%	80,0%
	3	Verwaltung							0,0%	60,0%
	1	Technik			1	Technik			33,3%	66,7%
A 15					1	Verwaltung			40,0%	60,0%
A 16					1	Technik			0,0%	100,0%
Tarifbeschäftigte										
EG 3	1	Verwaltung			1	Verwaltung			75,0%	87,5%
EG 5	1	Verwaltung			1	Verwaltung			85,7%	85,7%
EG 6	1	Verwaltung	1	Verwaltung			3	Verwaltung	78,9%	78,9%
					1	Hausverw.			0,0%	7,7%
EG 7							1	Bauhof	0,0%	100,0%
EG 8			1	Verwaltung	2	Verwaltung			84,0%	84,0%
EG 9a			1	Technik					43,8%	50,0%
EG 9c							1	Veterinärw.	0,0%	25,0%
							1	Verwaltung	66,7%	70,8%
EG 10	1	Verwaltung							43,8%	43,8%
EG 12	1	Verwaltung							0,0%	100,0%
EG 13	1	Kultur							100,0%	100,0%
EG 14							1	Ärztl. Dienst	75,0%	75,0%
EG S11b	1	Sozialdienst					1	Sozialdienst	66,7%	66,7%
EG S14					1	Sozialdienst			90,5%	90,5%
TV FLU	2	Veterinärw.	2	Veterinärw.	1	Veterinärw.	2	Veterinärw.	28,2%	35,9%

Maßnahmen:

Die Personalverwaltung entwickelt das Konzept zur Mitarbeiterqualifizierung (s. Ziffer 5.4) weiter. Derartige Fortbildungsreihen sollen regelmäßig angeboten werden. In dem Konzept soll das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege Berücksichtigung finden. Des Weiteren soll in diesem Rahmen das Bewusstsein für unterschiedliche Talente und Stärken von Frauen und Männern geschärft werden. Dies steigert die kommunikativen Fähigkeiten und ist geeignet, mögliche Konfliktfälle zu reduzieren. Zudem soll der Themenbereich der Rollen- und Wertvorstellungen behandelt werden. Die Selbstwahrnehmung der Teilnehmenden soll positiv gefördert werden und bewirken, dass eigene Talente und Stärken erkannt und entsprechend eingesetzt werden können. Im Gruppenangebot haben Beschäftigte die Möglichkeit, von- und miteinander zu lernen.

Die Besetzung von Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion stellt einen komplexen Planungsprozess dar, der von der Personalverwaltung regelmäßig mit Blick auf absehbare Personalveränderungen (insb. altersbedingtes Ausscheiden) und die geplante Personal- und Organisationsentwicklung aktualisiert wird. **Die Gleichstel-**

lungsbeauftragte wird über den Planungsstand rechtzeitig informiert, so dass ihr im Rahmen ihrer Aufgabenstellung – neben der für die Personalentwicklung zuständigen Stelle – ausreichend Zeit bleibt, Bewerbungen von Frauen auf Führungsstellen durch gezielte Ansprache zu fördern.

Für die Nachfolge ist ein Anforderungsprofil zu erstellen, in dem konkrete Aussagen getroffen werden zu einer möglichen Stellenteilung, Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Heim-/ Telearbeit und erwarteter sinnvoller Präsenz im Büro.

Es ist zu überlegen, ob und wie die Attraktivität von Führungspositionen erhöht werden kann, damit sich mehr Frauen hierfür interessieren. Die Zeit, für die dieser Gleichstellungsplan gilt, soll dafür genutzt werden:

Die Kreisverwaltung prüft, inwieweit Rahmenbedingungen für Führungspositionen verändert werden können, um die Stellen für Beschäftigte mit Familienaufgaben attraktiver zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten, Heim-/Telearbeit). Diese Punkte sollen Eingang finden in die geplante Überarbeitung der Anforderungen an Führungskräfte, die auch zur Grundlage weitergehender Personalförderungsmaßnahmen (s. Ziffer 5.4) gemacht werden.

Die Personalverwaltung schafft ein Seminarangebot zur beruflichen Standortbestimmung und Zielfindung für die Beschäftigten der Kreisverwaltung. Interessierte Beschäftigte sollen in einem solchen Seminar für sich klären können, welche beruflichen Ziele sie in der Kreisverwaltung Coesfeld anstreben. Alle interessierten Beschäftigten müssen die Möglichkeit der Teilnahme haben.

Teil II – Rückblick 2013 – 2016

6. Allgemeines

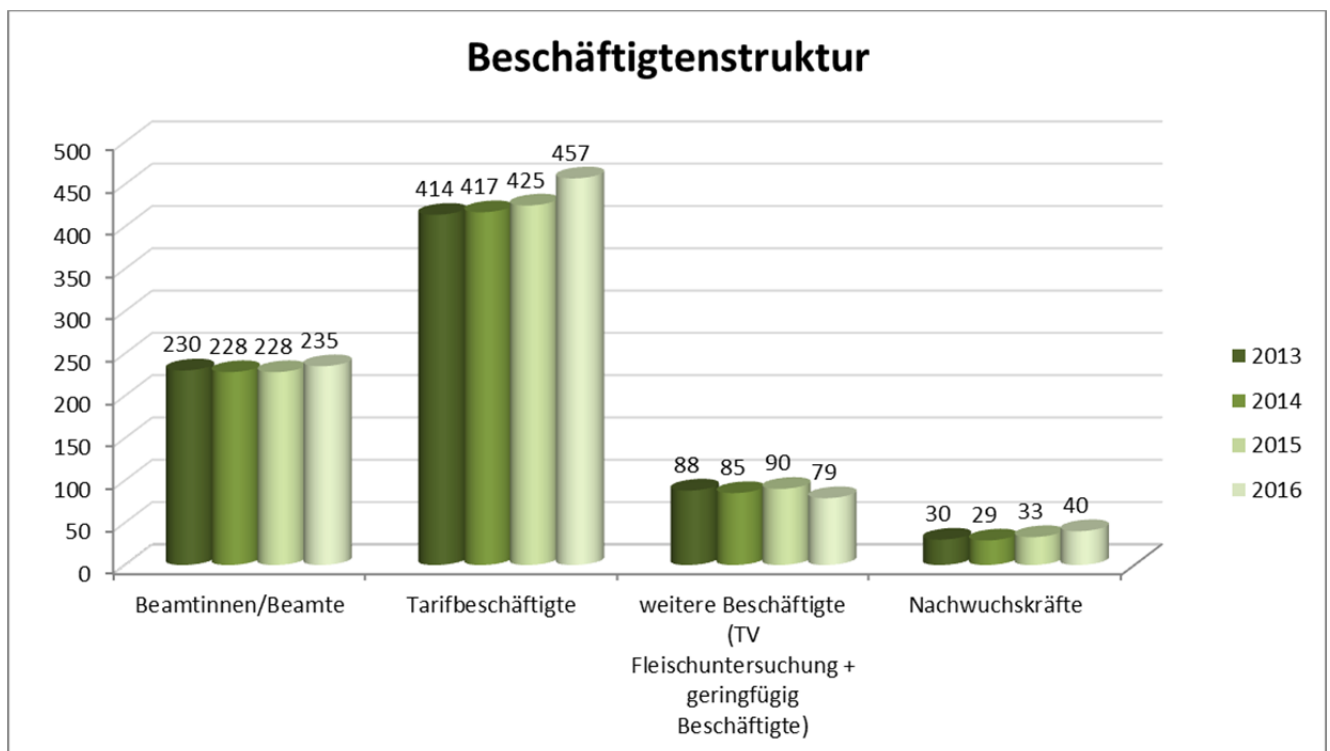
In seiner Sitzung vom 19.06.2013 hat der Kreistag die 4. Fortschreibung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Coesfeld beschlossen und mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt. Nach Ablauf des Frauenförderplans war ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten, der nun gemeinsam mit der neuen Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Kreistag vorgelegt wird.

Neben der Auswertung der Personalentwicklung enthält dieser Bericht Schwerpunkte der internen Arbeit, also der Arbeit für die Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld sowie Schwerpunkte der externen Arbeit, also der Arbeit für die Menschen im Kreisgebiet Coesfeld.

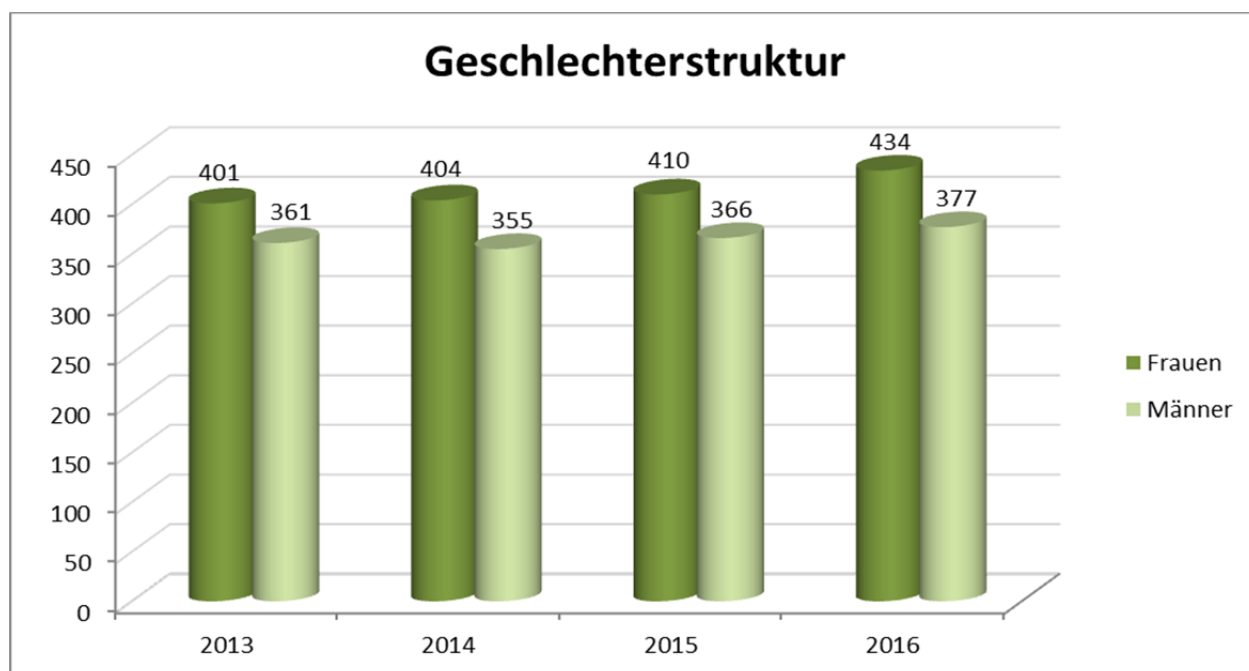
7. Bericht über die Personalentwicklung

7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 757 am 31.12.2012 auf 811 am 31.12.2016 gestiegen. Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur von 2013 bis 2016 kann der nachstehenden Grafik entnommen werden.



Der Frauenanteil bei den Beschäftigten liegt weiterhin bei 54 %. Die Entwicklung der absoluten Zahlen ist in der folgenden Grafik dargestellt.



7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben

Für den Berichtszeitraum war keine konkrete Zielvorgabe mit Festlegung von Zielerreichungsgraden getroffen worden. Zur Zielerreichung ist daher keine Aussage zu treffen.

7.3 Stellenausschreibungen / Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren

Im Berichtszeitraum wurden die rechtlichen Vorschriften aus dem LGG und die im Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze eingehalten.

Darüber hinaus wurden intern auch Stellen ausgeschrieben, bei denen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben war. Dieses erfolgte ganz bewusst, um allen Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb des Hauses beruflich zu verändern.

Alle Auswahlentscheidungen im Berichtszeitraum wie z.B. bei Neueinstellungen oder Vergabe von Beförderungstellen, wurden im Rahmen der Bestenauslese und mit Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

In den Personalauswahlverfahren wurden für alle extern ausgeschriebenen Stellen Vorstellungsgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterin hat an den Gesprächen teilgenommen und bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mitgewirkt.

Bei intern ausgeschriebenen Stellen wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten auf Vorstellungsgespräche verzichtet. Anhand des in jedem Einzelfall zuvor erstellten Anforderungsprofils und der vorliegenden aktuellen Beurteilungen wurde eine Entscheidung durch die Personalabteilung vorbereitet, die der Gleichstellungsbeauftragten zur Beteiligung vorgelegt wurde.

7.4 Personalentwicklung

Alle Beschäftigten der Kreisverwaltung, auch die in Elternzeit und Beurlaubung, wurden und werden von der Personalabteilung rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

In den Führungskräftebildungen sind in der Zeit vom 2013 – 2016 folgende Themen behandelt worden:

- Eingliederungsmanagement – Rückkehrgespräche
- Führungsfähigkeiten – Führungskompetenz entwickeln
- Wissensmanagement
- Beurteilung
- Psychische Erkrankungen erkennen
- Führen und Motivieren bei zunehmender Leistungsverdichtung

Ein zweitägiges Seminar zum Thema „**Dokumentenerkennung**“ wurde in den Jahren 2013 und 2014 für die Beschäftigten aus den Abteilungen 32 – Sicherheit und Ordnung – und 36 – Straßenverkehr – angeboten.

Der Arbeitsalltag von vielen Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld ist zunehmend von Situationen geprägt, in denen unterschiedliche Kulturen miteinander in Berührung kommen. Um die alltäglichen Situationen erfolgreich meistern zu können, konnten im Dezember 2013 14 Beschäftigte neue Handlungsstrategien in dem Seminar „**Interkulturelle Kompetenz**“ erlernen.

Im Jahr 2014 fand ein Seminar zur **Korruptionsprävention** statt. Durch das Seminar wurde den Teilnehmenden im Sinne der Prävention ein Gespür für Vorgehensweisen von Tätern bzw. Täterinnen verschafft und Hinweise auf Bestechungsvarianten und deren Verschleierung vermittelt.

In Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse konnten die Beschäftigten aller Fachrichtungen im Jahr 2014 an einem Seminar zum Thema „**Burn On statt Burn Out – Stress erkennen, verstehen und bewältigen**“ teilnehmen.

Des Weiteren wurde mit Hilfe der Techniker Krankenkasse die Möglichkeit geschaffen, eine Seminarreihe für die Auszubildenden der Kreisverwaltung Coesfeld anzu-

bieten. Die Seminarreihe „**Fit durch die Ausbildung**“ bestand aus folgenden Modulen:

- Gesund und fit durch die Ausbildung
- Aktive Rückenpause
- Stressfrei durch die Ausbildung
- Stressfrei durch die Prüfung

Im Jahr 2016 wurde für die Auszubildenden ein Seminar zum Thema „**Aktuelle Rechtschreibung und zeitgemäße Umgangsformen**“ durchgeführt. Schwerpunkt war das Verhalten in verschiedenen Gesprächssituationen, wie z. B. gegenüber Kunden und am Telefon.

Des Weiteren wurde für die Ausbilderinnen und Ausbilder das Seminar „**Mit schwierigen Ausbildungssituation sicher umgehen**“ angeboten.

Auch im Jahr 2016 konnten die Beschäftigten wieder an einem Seminar zum Thema „**Burn on statt Burn out – Stress erkennen, verstehen und bewältigen.**“ teilnehmen.

Eine Mitarbeiterin hat den **Angestelltenlehrgang I** im Jahr 2014 erfolgreich abgeschlossen.

Fünf Mitarbeiterinnen nehmen seit 2015 am **Angestelltenlehrgang II** teil. Drei Mitarbeiterinnen haben im Jahr 2016 den Angestelltenlehrgang II begonnen. Aktuell bilden sich somit acht Kolleginnen mit diesem Lehrgang weiter.

Den **Aufstiegslehrgang in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst** hat ein Mitarbeiter nach entsprechender Ausbildung im Jahr 2015 erfolgreich bestanden. Eine weitere Mitarbeiterin hat 2013 mit dieser Ausbildung begonnen, die sie im Jahr 2016 ebenfalls erfolgreich abgeschlossen hat.

Eine Mitarbeiterin aus dem gehobenen Verwaltungsdienst hat den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Governance“ an der FernUniversität Hagen besucht und 2015 den akademischen Grad **Master of Arts (M.A.)** erworben.

Im Jahr 2016 hat eine Mitarbeiterin den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Master of Public Administration“ an der Fachhochschule Bielefeld in Kooperation mit der Westfälischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster e. V. (VWA) mit dem akademischen Grad „**Master of Arts (M. A.)**“ bestanden.

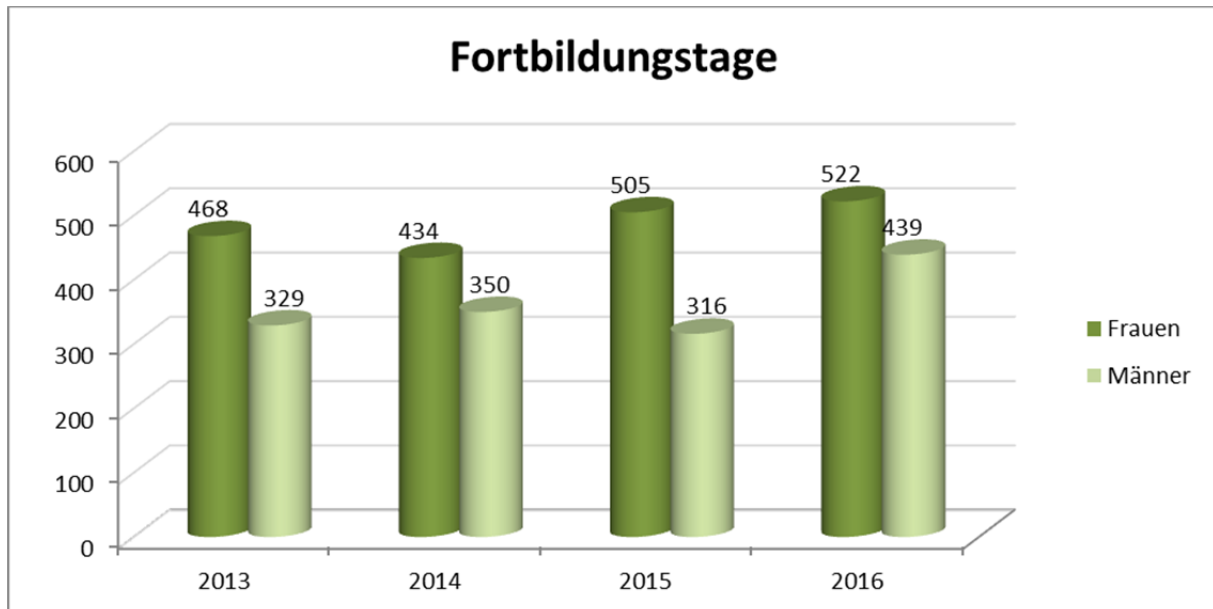
Des Weiteren hat ein Mitarbeiter an der Kolping-Akademie in Kleve einen Fernlehrgang als „**Praktischer Betriebswirt**“ erfolgreich abgeschlossen.

Seit 2015 absolvieren eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter einen berufsbegleitenden Masterstudiengang. Die Mitarbeiterin besucht den Studiengang „**Master of Public Administration**“ (MPA) an der Westfälischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster e.V. (VWA) in Münster und der Mitarbeiter nimmt an dem Studiengang „**Öffentliches Management**“ an der Universität in Kassel teil.

Seit 2016 absolvieren insgesamt vier weitere Mitarbeiterinnen einen berufsbegleitenden Masterstudiengang. Eine Mitarbeiterin nimmt an dem Studiengang „**Master of**

Public Management“ an der Fachhochschule Gelsenkirchen teil, zwei besuchen den Studiengang „**Master of Public Administration**“ an der Westfälischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster e. V. (VWA) und eine Mitarbeiterin absolviert den Studiengang „**Master of Public Administration**“ an der Universität Kassel.

Zur Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen siehe die nachfolgende Abbildung:



Eine konkrete Tendenz lässt sich an diesen Zahlen nicht erkennen. Erfreulich ist in jedem Fall die Bereitschaft zur Fortbildung.

8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

8.1 Reduzierung der Arbeitszeit / Teilzeittätigkeit

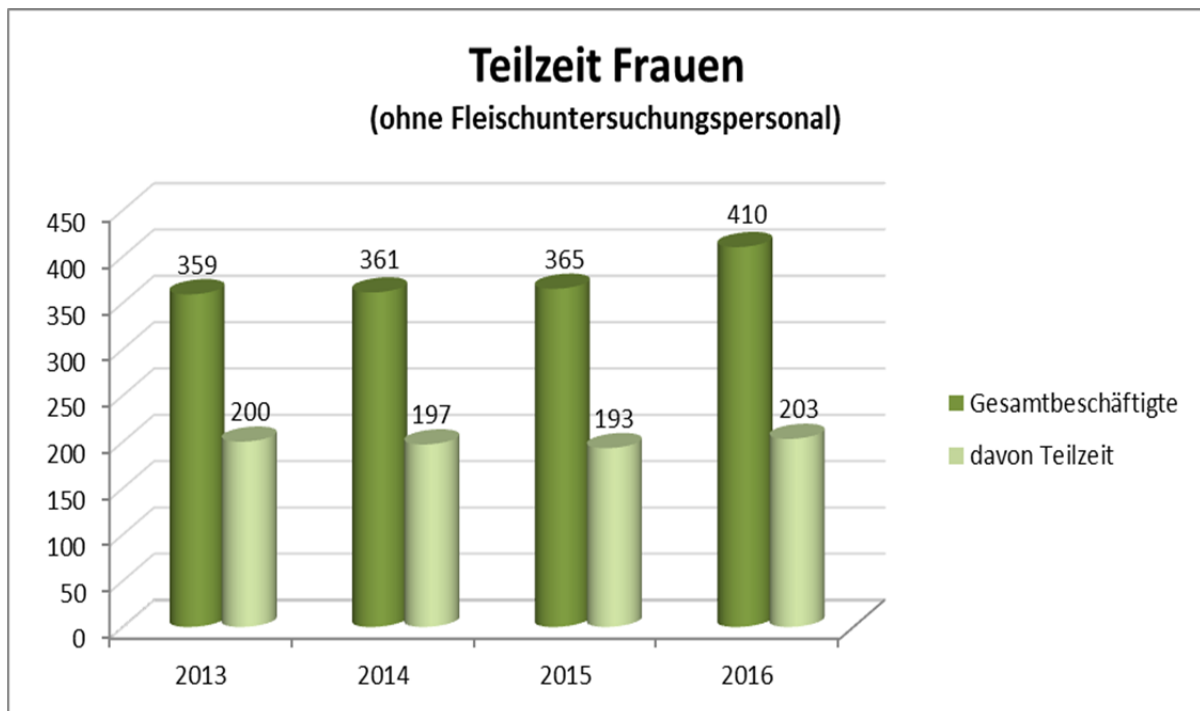
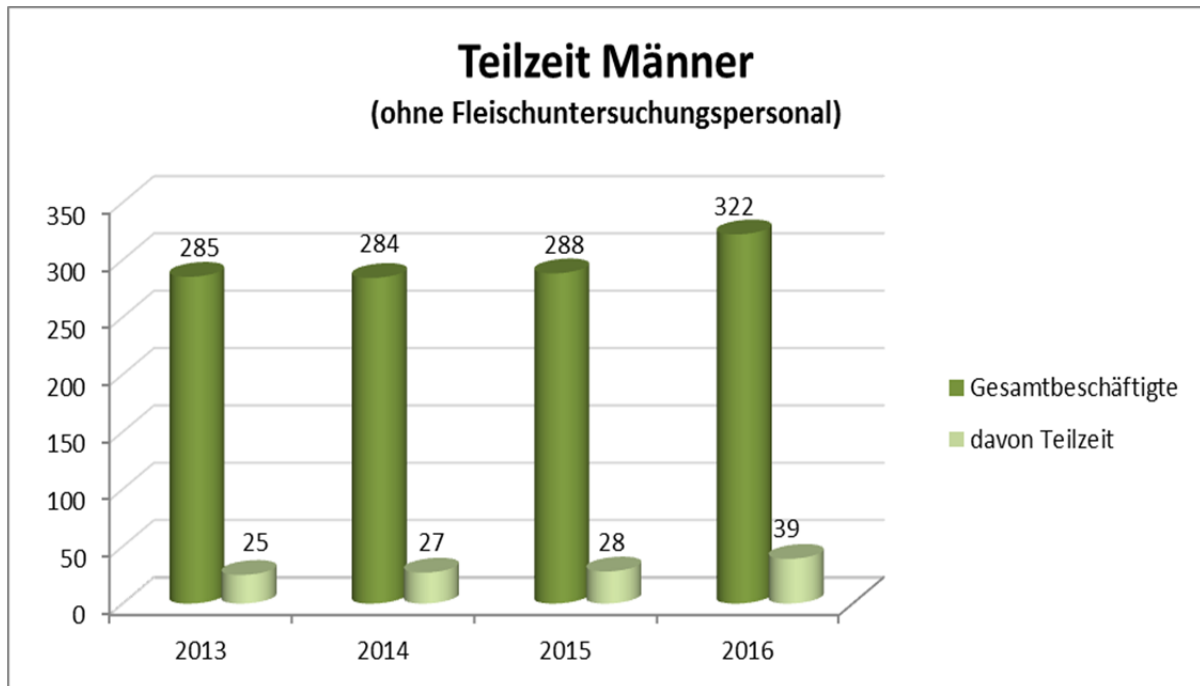
Im Gegensatz zu den Männern sind weit mehr Frauen teilzeitbeschäftigt, wie die folgenden Grafiken verdeutlichen.

Das Fleischuntersuchungspersonal ist in den Grafiken ausgenommen. Dort ist die Arbeitszeit abhängig von den Schlachtarbeiten, die je nach Arbeitsanfall zu unterschiedlichen Arbeitszeiten führen. Der diesen Arbeitsverhältnissen zugrundeliegende Tarifvertrag normiert insoweit ausschließlich Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Ebenso ausgenommen sind die Beschäftigten, die sich in der Ausbildung befinden.

Arbeit in Teilzeit ist ein gutes Instrument, um Familie bzw. Pflege und Beruf besser vereinbaren zu können. Sie wird zu einem großen Teil von Frauen mit minderjährigen Kindern genutzt. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Arbeitsform mit erheblichen Nachteilen verbunden ist: Durch den geringeren Verdienst im Vergleich zur

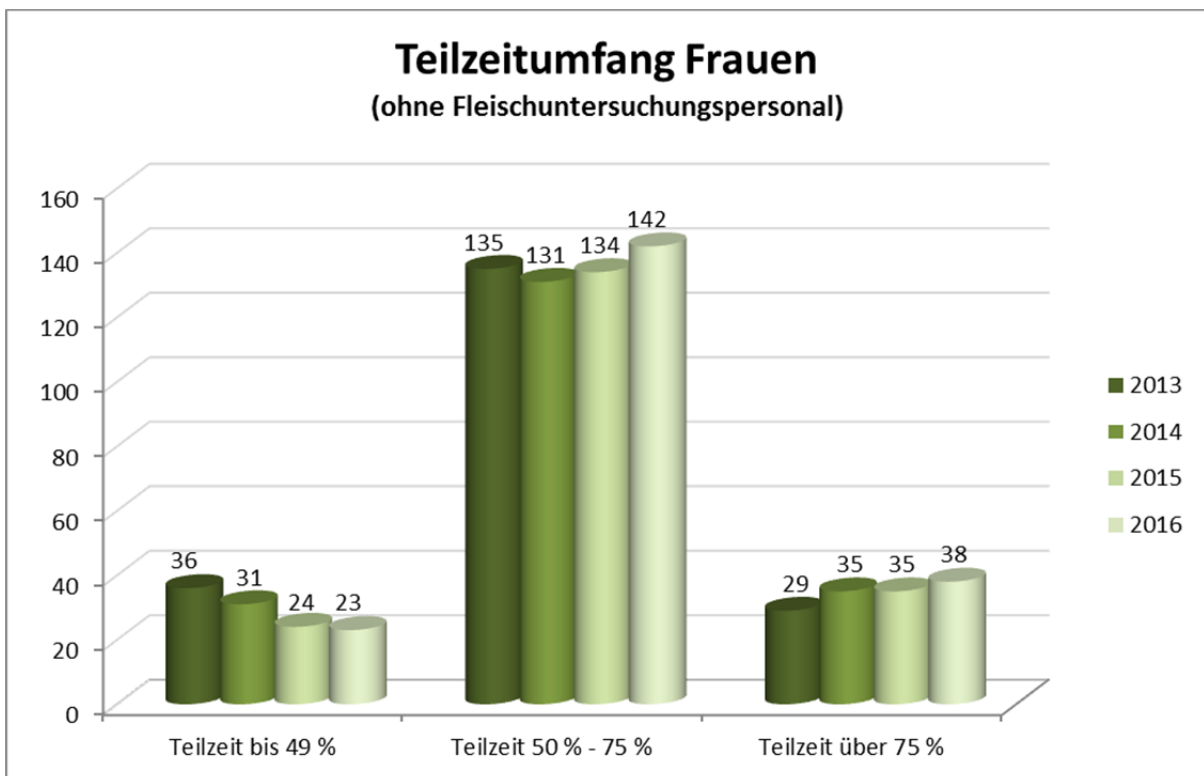
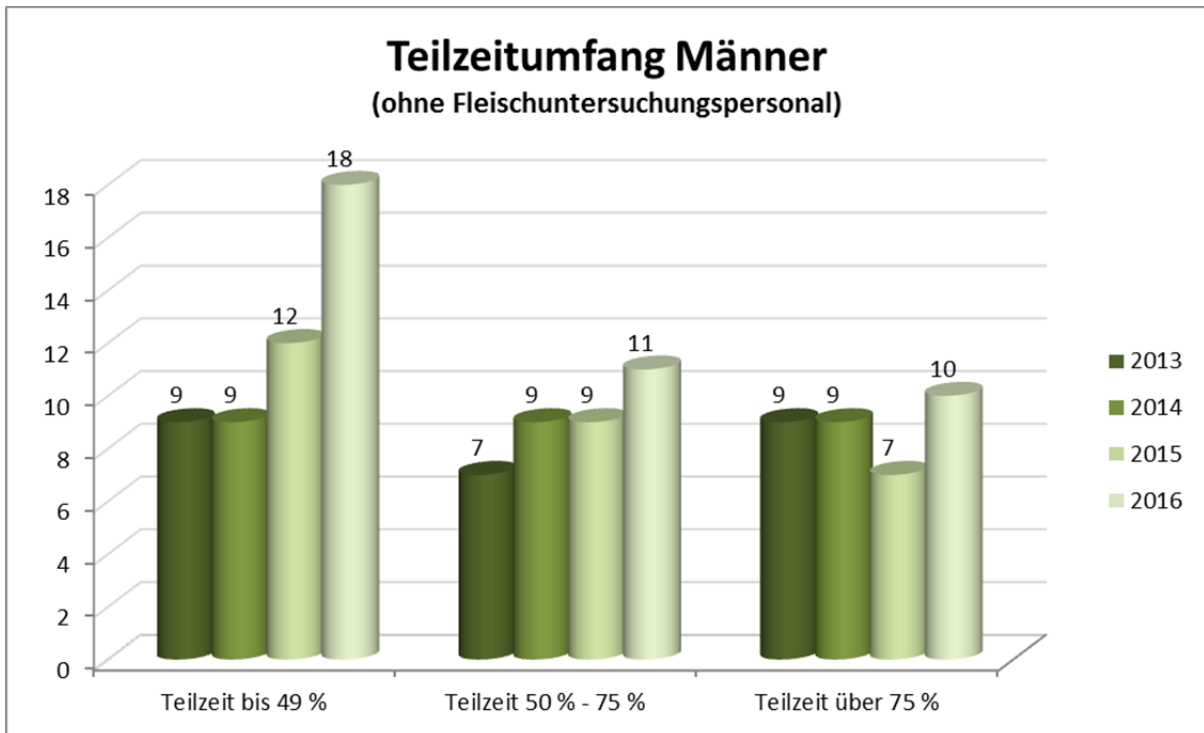
Vollzeitarbeit vermindert sich z.B. der zukünftige Renten- bzw. Pensionsanspruch erheblich.



Interessant ist bei beiden Geschlechtern der Umfang der Teilzeitbeschäftigung. Während die Frauen zu einem sehr großen Teil eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Anteil von 50 – 75 % der Vollarbeitszeit ausüben, ist dieses Bild bei den Männern anders. Dort ist das Bild recht unspezifisch. Hinzu kommt, dass die Arbeitsverhältnisse der wenigen „Teilzeit-Männer“ oftmals von vornherein so beabsichtigt waren, weil es

um einen Nebenerwerb in Ergänzung zum Haupterwerb wie z.B. der eigenen Landwirtschaft geht.

Zwecks Kinderbetreuung hat lediglich 1 Mann seine Vollzeitstelle auf eine Teilzeit unter 49 % reduziert.

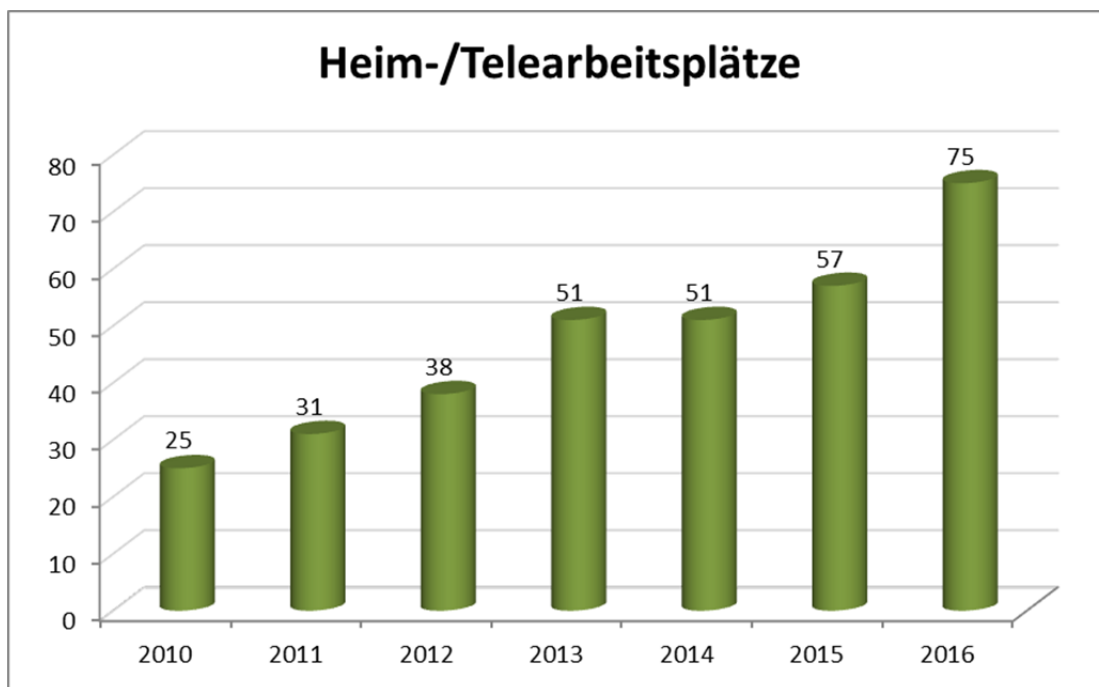


8.2 Heim-/Telearbeit

Wie der Grafik zu entnehmen ist, hat die Zahl der Beschäftigten mit Heim-/Telearbeit seit 2010 in absoluten Zahlen gesehen stark zugenommen. Rechnet man dieses jedoch in prozentuale Anteile an der Gesamtbelegschaft um, so ergibt sich lediglich eine Veränderung um knapp vier Prozentpunkte. Bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 773 am 31.12.2015 ist der Anteil auf 7,37 % an der Gesamtbelegschaft gestiegen.

Wahrgenommen wird diese Arbeitsform von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Der Umfang ist unterschiedlich. Er wird in jedem Einzelfall auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Anforderungen innerhalb der jeweiligen Abteilung abgestimmt. Heim-/Telearbeit wurde und wird immer nur für den aktuellen Arbeitsplatz zugelassen. Diese Arbeitsform hilft Kolleginnen und Kollegen, ihre berufliche Tätigkeit besser mit ihren familiären Aufgaben vereinbaren zu können.

Im Berichtszeitraum wurden alle Anträge auf Heim-/Telearbeit positiv entschieden.



8.3 Elternzeit / Beurlaubung

Im Berichtszeitraum konnten alle Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung berücksichtigt werden.

8.4 Besondere Angebote der Gleichstellungsbeauftragten

Seminarangebote „Mehr Gleichgewicht – Balance zwischen Beruf und Familie, Pflege und Ehrenamt“

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unter diesem Thema eintägige Seminare organisiert, die gut besucht waren:

- Balance durch Achtsamkeit (ich in Kontakt mit mir) 2013
- Balance durch konstruktive Kommunikation (ich in Kontakt mit anderen) 2013
- „Inventur in der Schatzkiste“ (Stärken stärken) 2014
- „Notfallkoffer packen“ (Resilienz fördern) 2014

Seminarangebote „(Wie) Geht es weiter auf der Leiter? Work-Life-Navigation für berufstätige Frauen“

Speziell für die große Gruppe der Frauen im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst hat die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2015 zwei eintägige Seminare zu diesem Themenbereich organisiert. Ziel dieses Seminarangebotes war, Frauen einer gleichen beruflichen Fachrichtung und die schon länger im Beruf sind, die Möglichkeit zu geben eine berufliche Standortbestimmung für sich zu machen und neue Ziele für ihre berufliche Tätigkeit zu bestimmen. Dieses ganz bewusst als Gruppenangebot, um die Möglichkeit der gegenseitigen Stärkung nutzen zu können.

Projekt „Beruf & Pflege“

In einer älter werdenden Gesellschaft nimmt das Thema Pflegebedürftigkeit immer mehr Raum ein. Im Kreis Coesfeld wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen von jetzt 5.900 auf bis zu 8.900 im Jahre 2030 steigen. Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes werden dabei rund 70 % der Betroffenen zuhause betreut – Anlass genug für eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf & Pflege.

Gemeinsam mit den Kolleginnen der Pflege- und Wohnberatung, der Betreuungsstelle und der Gleichstellungsbeauftragten der Kreispolizeibehörde hat das Team des Gleichstellungsbüros der Kreisverwaltung das Projekt „Beruf & Pflege“ initiiert – als gemeinsames Projekt, da die Thematik die Beschäftigten beider Behörden betrifft und weil so Synergieeffekte genutzt werden können. Zum Auftakt des Projektes hat es zwei Veranstaltungen im Jahr 2014 im Kreishaus gegeben:

- Veranstaltung zur Sensibilisierung der Führungskräfte:

Eigens für diese Veranstaltung hat die Arbeitsgruppe einen Filmbeitrag erstellt. In dem Film haben drei Beschäftigte beider Behörden über ihre Pflegeerfahrungen und die Herausforderungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege berichtet. Auch sind in einem sog. Blitzlicht die unterschiedlichen Wünsche der Beschäftigten ausgesprochen worden.

Frau Dr. Tacke-Klaus von der Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH (wfc) hat danach in einem Vortrag insbesondere die betriebswirtschaftlichen Aspekte des Themas beleuchtet und den von der wfc entwickelten Betrieblichen Pflegekoffer vorgestellt.

In einer abschließenden Gesprächsrunde haben Führungskräfte von Polizei und Kreisverwaltung persönliche Erfahrungen aus ihren Dienststellen geschildert und konkrete wertvolle Tipps gegeben.

- Informationstag für alle Beschäftigten von Kreisverwaltung und Kreispolizeibehörde:

In Kurzvorträgen hat es an dem Tag Einblicke in die Arbeit der Pflege- und Wohnberatung sowie der Betreuungsstelle gegeben mit vielen praktischen Hinweisen für mögliche Problemlagen. Darüber hinaus waren Informationsstände der Pflege- und Wohnberatung, der Alzheimergesellschaft für den Kreis Coesfeld e.V. und der Betreuungsstelle mit dem Betreuungsverein aufgebaut. Viele Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit genutzt, sich mit Informationsmaterial zu versorgen und Antworten auf konkrete Fragen zu bekommen.

An beiden Veranstaltungstagen hat es eine Fragebogenaktion gegeben. Damit sollten die Handlungsfelder zum Thema Vereinbarkeit von Beruf & Pflege ermittelt werden, die Verbesserungspotenzial aufweisen. U.a. ist gefragt worden, ob schon pflegebedürftige Angehörige betreut werden. Dies ist bei etwas mehr als $\frac{1}{4}$ aller Fragebögen bejaht worden. Von denen, die zu der Zeit keine pflegebedürftigen Angehörigen hatten, sahen über 70 % eine Betreuung auf sich zukommen. Als häufigste Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit ist der Zeitstress angegeben worden. Danach ist die Erschöpfung genannt worden.



Landrat Konrad Püning mit den Organisatorinnen und Referentinnen des Infotages

Im Jahr 2015 haben drei verschiedene Vorträge für die Beschäftigten von Kreisverwaltung und Kreispolizeibehörde stattgefunden:

- Stress durch Pflege und Beruf – wie bekomme ich alles unter einen Hut?:
Referentin Dr. Jutta Hannig vom Landesamt für Aus- und Fortbildung der Polizei NRW hat die Auslöser von Stress und die Folgen von sog. Stressoren dargestellt und Hinweise zur Prävention gegeben.
- Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und gesetzliche Betreuung:
Fachfrau Elisabeth Thesing von der Betreuungsstelle des Kreises Coesfeld hat ausführlich alles Wissenswerte hierzu vorgestellt und alle Fragen kompetent beantwortet.
- Entlastende Angebote in der häuslichen Pflege – oder: was Sie schon immer über Pflege wissen wollten:
Die Fachfrauen der Pflegeberatung des Kreises Coesfeld, Karin Buddendick und Walburga Niemann, haben über Pflegestufen, die zugehörigen Leistungen, Verhalten im Begutachtungstermin, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten und natürlich über Unterstützungsmöglichkeiten im Alltag sowie deren Kosten und Finanzierung referiert. Auch hier hat es viele Fragen gegeben, die mit großem Sachverstand beantwortet worden sind.

Auch im Jahr 2016 hat es 3 verschiedene Vorträge für die Beschäftigten von Kreisverwaltung und Kreispolizeibehörde gegeben:

- Demenz – eine Herausforderung für Familie und Gesellschaft:
Die ehrenamtliche Demenzbeauftragte der Ärztekammer Westfalen-Lippe und Oberärztin im gerontopsychiatrischen Zentrum der Alexianer Münster GmbH, Stefanie Oberfeld, hat sehr anschaulich zu diesem Themenfeld referiert und die Fragen der Beschäftigten mit großer Kompetenz beantwortet
- Demenz – Angehörige im Fokus:
Elke Dieker, Krankenschwester und Sozialberaterin von der Alzheimer Gesellschaft im Kreis Coesfeld e.V., hat in ihrem Vortrag die Angelegenheiten in den Blick genommen, die die Angehörigen von an Demenz erkrankten Menschen beschäftigen. Die Fragen der Kolleginnen und Kollegen hat sie mit ihrem guten Sachverstand beantwortet und Lösungswege für Problemlagen aufgezeigt.
- Vorstellung des palliativärztlichen Konsiliardienstes im Kreis Coesfeld:
Reinhild Bohms und Hedwig Benning, die Koordinatorinnen im Palliativärztlichen Konsiliardienst, haben das Palliativnetz im Kreis Coesfeld vorgestellt und die Möglichkeiten aufgezeigt, mit denen von dort aus schwerkranken und sterbenden Menschen und ihren Angehörigen geholfen werden kann. Auch bei diesem Vortrag hat es viele Fragen gegeben, die mit großer Kompetenz beantwortet worden sind.

Für die Beschäftigten der Kreisverwaltung gibt es seit 2014 das Intranet-Angebot „Beruf & Pflege“. Hier sind alle Vorträge und viele wissenswerte weitere Informationen zusammengestellt. Das Angebot soll das Projekt transparent machen in der Kreisverwaltung und für alle Beschäftigten verfügbar, auch wenn sie vielleicht nicht an den Vorträgen teilnehmen konnten.

Beteiligung am Tag der offenen Tür in der Kreisverwaltung am 8. Mai 2016

Das Gleichstellungsbüro hat mit vielfältigen Informationsschriften und einem Gleichstellungsquiz das Thema der Gleichberechtigung von Frauen und Männern für die Besucherinnen und Besucher aufbereitet und dargestellt an einem Informationsstand. Während die Erwachsenen sich auch im persönlichen Gespräch informierten, durften die Kinder ein Kompliment an ihre Mutter auf eine große Stellwand schreiben:



9. Benachteiligungen am Arbeitsplatz – Innerbetriebliche Beschwerdestelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Im Berichtszeitraum hat es allgemeine Anfragen gegeben, aber keine Beschwerde, die ein Verfahren nach dem AGG ausgelöst hätte.

Darüber hinaus leistet der Kreis Coesfeld seinen Beschäftigten Unterstützung, wenn sie sich für ihre dienstliche Tätigkeit ungerechtfertigten Beschwerden oder Vorwürfen ausgesetzt sehen. In einem recht langwierigen Fall wurde einer Mitarbeiterin aus dem Jugendamt ein Rechtsbeistand zur Seite gestellt, um sich gegen ungerechtfertigte Berichte in einem Internet-Blog zu wehren. Der Mitarbeiterin wurde unter konkreter Namensnennung u.a. strafbares Verhalten bei ihrer dienstlichen Tätigkeit vorgeworfen. Das letztlich auch im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung geführte Verfahren konnte erfreulicherweise mit der Löschung der entsprechenden Einträge im Internet zu einem guten Abschluss gebracht werden.

10. Weitere Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

10.1 Runder Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld

In den Jahren 2013 bis 2015 haben die Beteiligten des „Runden Tisches“ eine Vielzahl von Veranstaltungen, Fachtagungen und verschiedensten Projekten im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt.

Hier ein kurzer Blick auf die konkreten Aktivitäten des Runden Tisches 2013 – 2016:

Im Oktober 2013 hat es eine von der Arbeitsgruppe „Migration“ organisierte Fachtagung für Fachkräfte aus dem Schul- und Kindergartenbereich mit dem Thema „Häusliche Gewalt und Migration“ gegeben. An der Fachtagung haben 50 Fachkräfte teilgenommen.

Die AG „Therapeutische Angebote für Opfer und Täter“ hat in 2013 eine Befragung zur Angebotsstruktur im Kreis Coesfeld durchgeführt und im November 2013 im Rahmen eines Pressegesprächs die Ergebnisse vorgestellt. Ihr Fazit: Für Opfer gibt es nur sehr wenige Angebote, für Täter gar keine.

Unter dem Motto: „Hinsehen und Handeln“ hat der Runde Tisch am 25.11.2013 einen Aktions- und Informationstag gegen Gewalt in der Liebfrauenschule Coesfeld durchgeführt: Anlässlich dieses Tages haben die Mitglieder des Runden Tisches ihre Hilfsangebote und Einrichtungen in einer Ausstellung präsentiert. Fachvorträge zu den Themen Zivilcourage, Cybermobbing sowie Täterarbeit haben stattgefunden. Darüber hinaus haben Beschäftigte des Stift Tilbeck einen Praxisbericht zum Thema „Besondere Gefährdung von Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen“ gegeben. Außerdem ist in mehreren Workshops zum Thema „Liebe ist ... – wann hört eine Beziehung auf, gesund zu sein“ gearbeitet worden.

Das im März 2008 auf Initiative des Runden Tisches installierte Kinder- und Jugendnotruftelefon hat zum 31.03.2014 den Dienst eingestellt. Aufgrund rückläufiger Zahlen und fehlender Finanzen ist eine Weiterführung nicht mehr möglich gewesen.

Im Jahr 2014 hat die Arbeitsgruppe „Hilfen für Opfer sexualisierter Gewalt“ eine Fachtagung zum Thema „Traumafolgestörungen Erkennen – Verstehen – Behandeln“ durchgeführt. Das Interesse an dieser Veranstaltung war sehr groß. Es hat 140 Anmeldungen gegeben. Da die Teilnahmezahl begrenzt war auf 90 Personen, mussten leider 50 Absagen erteilt werden.

Am 25.11.2014 hat es in Zusammenarbeit mit der „Allgemeinen Zeitung Coesfeld“ eine Telefonaktion gegeben. Vier Expertinnen und Experten des Runden Tisches haben telefonisch Auskunft und Beratung zum Thema „Häusliche Gewalt“ gegeben.

Inhaltlich beschäftigt hat sich der Runde Tisch im Jahr 2014/15 ausführlich mit dem Thema „Täterarbeit“. Im Sinne von Prävention wird dies als ein wichtiges Thema

erachtet. Im Kreis Coesfeld gibt es keine Beratungsangebote für Täter. Der Runde Tisch engagiert sich, damit diese Lücke im Beratungsangebot geschlossen wird. Seit Herbst 2015 bietet Chance e.V. aus Münster nun in Dülmen bei Bedarf Beratung für Täter an.

Die Sitzung des Runden Tisches im Juni 2015 ist für eine Standortbestimmung sowie die zukunftsfähige Ausrichtung des Gremiums genutzt worden. Frau Dr. Eichler aus Münster hat den Runden Tisch unter dem Thema „Ein Blick zurück nach vorn“ beraten. Die Arbeit des Runden Tisches ist reflektiert, Ideen und Anregungen für die Zukunft sind entwickelt worden. Daran anschließend sind die Strukturen und Arbeitsgruppen im Runden Tisch überarbeitet und ein Leitbild erstellt worden.

Im Sommer 2015 hat sich die Projektgruppe „anonyme Spurensicherung nach Sexualstraftaten“ gegründet. Landesweit gibt es in verschiedenen Städten und Kreise Initiativen, die es Opfern nach einer Sexualstraftat anonym die Möglichkeit bieten, Spuren sichern zu lassen. Unmittelbar nach einem sexuellen Übergriff ist es für die Opfer schwer zu entscheiden, ob sie Anzeige erstatten wollen. Im Kreis Coesfeld gibt es bislang noch keine Möglichkeit der anonymen Spurensicherung.

In der September-Sitzung des Runden Tisches hat Herr Voigt von der GGUA Münster (Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V.) die Mitglieder informiert zum Thema Asylrecht und Flüchtlinge.

Im Dezember 2015 hat der Runde Tisch von der Sparkasse Westmünsterland eine großzügige Spende in Höhe von 5.000,- € anlässlich des 15 jährigen Bestehens erhalten.

Das Jubiläum ist Anlass für zahlreiche Aktionen und Veranstaltungen im Jahr 2016 gewesen:

Die März-Sitzung ist mit Hilfe der Methode des „speed dating“ zur Vertiefung der Vernetzungsarbeit im Runden Tisch genutzt worden.

Im Mai 2016 ist der Runde Tisch als Mitglied in die Gesundheitskonferenz des Kreises Coesfeld aufgenommen worden.

Eine Fachtagung zu dem Thema „Kinder und häusliche Gewalt – erkennen und handeln“ hat die Arbeitsgruppe „Kinder und häusliche Gewalt“ für den 28.09.2016 organisiert. An dieser Veranstaltung haben 120 Interessierte teilgenommen. Fachvorträge haben u.a. Dr. med. Khalid Murafi und Prof. Dr. med. Heidi Pfeiffer gehalten.

Im November ist anlässlich des weltweiten Gedenktages gegen Gewalt an Frauen und Kindern in Kooperation mit dem Kommunalen Kino in Coesfeld der Film „Mustang“ gezeigt worden.

Das größte Projekt zum 15 jährigen Bestehen ist im Februar 2017 eröffnet worden: die Ausstellung „Standpunkte gegen Gewalt im Kreis Coesfeld“. In dieser Ausstellung sind bekannte Menschen aus den unterschiedlichsten Lebensbereichen aus dem Kreis Coesfeld mit ihrem Standpunkt gegen Gewalt zu sehen. Die Ausstellung ist als Wanderausstellung konzipiert und soll in den nächsten zwei Jahren in allen Städten und Gemeinden im Kreisgebiet präsentiert werden.

Im Rahmen der Arbeiten an diesem Projekt ist ein neues Logo für den Runden Tisch entwickelt worden. Das Logo bezieht mit seiner Aussage „wir sind gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ nun offensiv Stellung.



10.2 Kreisweites Frauenforum Kommunalpolitik

Nach der Kommunalwahl 2014 haben einige Gleichstellungsbeauftragte in den Städten und Gemeinden im Hinblick auf den zumeist geringer gewordenen Frauenanteil in den Kommunalparlamenten Anfragen bekommen, „doch hier mal etwas zu tun“. Daraufhin hat der Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Januar 2015 eine erste Veranstaltung für kommunalpolitisch aktive und interessierte Frauen unter dem Titel „Kommunalpolitik MIT Frauen“ organisiert. Hierbei sind viele Themen erarbeitet worden, die den Frauen wichtig sind. Die Veranstaltung hat mit dem Wunsch der Teilnehmerinnen an die Gleichstellungsbeauftragten geendet, ein überparteiliches kreisweites Frauenforum ins Leben zu rufen.

In diesem Rahmen will der Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten künftig einmal im Jahr eine Veranstaltung mit einem Schwerpunkt zu einem Thema aus der Auftaktveranstaltung oder einem aktuellen Brennpunktthema anbieten.

Ziele des kreisweiten Frauenforums Kommunalpolitik sind

- ein kreisweites überparteiliches Forum für kommunale Mandatsträgerinnen und andere kommunalpolitisch interessierte Frauen bieten,
- Austausch und Vernetzung fördern und
- Fachwissen vermitteln.

Das erste kreisweite Frauenforum Kommunalpolitik hat im November 2015 stattgefunden unter dem Titel „Gewalt (be)trifft alle – Fakten und Herausforderungen im Kreis Coesfeld“. Dazu hat Marion Stening vom Kommissariat Kriminalprävention der Kreispolizeibehörde das Thema der häuslichen Gewalt im Kreis Coesfeld aus polizeilicher Sicht beleuchtet. Danach hat Bettina Eing den Runden Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld, für den sie die Koordinatorin ist, vorgestellt. Im Anschluss an die beiden Vorträge sind in einem Workshop gute Beispiele für Maßnahmen und Aktivitäten gegen Gewalt sowie Anregungen und Ideen zum Bedarf vor Ort gesammelt worden.

Von den Teilnehmerinnen ist der Wunsch geäußert worden, in einer weiteren Veranstaltung Frauen aus anderen Ländern in dem Mittelpunkt zu stellen. Daraufhin hat es im Februar 2016 im Rahmen des kreisweiten Frauenforums eine Vortragsveranstaltung mit der Ethnologin Sandra de Vries und dem Thema „Kulturelle Hintergründe und interkulturelle Kompetenz – Schwerpunkt Familie und Geschlecht –“, gegeben. Inhaltlich sind die interkulturelle Kommunikation und Wahrnehmung sowie Stellenwert und Bedeutung des Geschlechts in verschiedenen Kulturen der Welt beleuchtet worden.

10.3 Regionales Netzwerk „Frau & Erwerbstätigkeit“

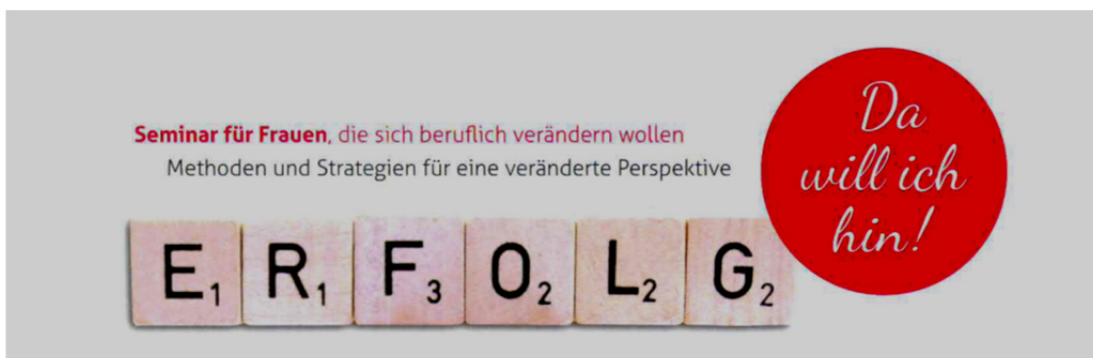
Seit dem Jahr 2012 gibt es ein vom Land NRW gefördertes Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland. Mit dieser Stelle gibt es eine gute Zusammenarbeit.

Ein Ziel des Kompetenzzentrums in seiner ersten Förderphase war die Netzwerkarbeit.

Auf Anregung der Kreisgleichstellungsbeauftragten hat das Kompetenzzentrum ein regionales Netzwerk „Frau & Erwerbstätigkeit im Kreis Coesfeld“ initiiert. Mitglieder sind die Agentur für Arbeit, die wfc, regionale Bildungsträger wie VHS und FBS, Kolping-Bildungsstätte, Kreishandwerkerschaft usw. und auch Vertreterinnen des Arbeitskreises der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. In diesem Gremium beschäftigen wir uns mit dem Thema Frau & Erwerbstätigkeit im regionalen Kontext: Was ist für uns im Kreis Coesfeld wichtig? – Welches Angebot brauchen Frauen? Was können wir im Netzwerk initiieren? Was ist den regionalen Unternehmen wichtig? Wie können Frauen und Unternehmen besser zueinander finden? Anregungen für dieses Netzwerk sind herzlich willkommen.

Das Plenum tagt 1 – 2mal jährlich. Aus der großen Gruppe bilden sich regelmäßig kleine Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen.

Z.B. ist in den Jahren 2013 und 2014 ein Seminarkonzept erarbeitet worden mit dem Titel „Da will ich hin!“. Dieses Konzept ist für die Bildungsträger im Kreis Coesfeld kostenfrei verfügbar.



Im Jahr 2015 ist die schon existierende Ausstellung „Frauen – ein Leben im Handwerk“ um regionale Beiträge aus dem Kreis Coesfeld erweitert worden. Dabei haben die Organisatorinnen, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung zählt, Wert darauf gelegt, lebenserfahrenere Frauen vorzustellen. Dies um zu zeigen, wie Lebenswege nach einer Ausbildung längerfristig weitergehen können. Diese Ausstellung kann kostenfrei ausgeliehen werden.



Vorwort:

„Wir können kreativ sein, haben abwechslungsreiche Aufgaben, kommen mit vielen Menschen in Kontakt und können mit unserer Arbeit vieles besser und schöner machen.“ Um diese Freude am Beruf, wie die Unternehmerin Martina Ronglewicz sie beschreibt, geht es in der Ausstellung „Frauen – ein Leben im Handwerk“.

Hier stellen sich Frauen vor, die in ganz verschiedenen Handwerksbetrieben ihren Weg gehen. Damit zeigen sie Alltägliches und zugleich doch Besonderes: Sie haben auf ihrem Lebensweg Mut bewiesen, sie haben ihrer Branche und ihren Unternehmen Herausforderungen in gemelstert.

Das Handwerk ist vielfältig, kreativ und abwechslungsreich. Die Obermeisterin im Friseurhandwerk, Christine Flöchter, sagt es für Ihre Branche so: „Miterleben, wie die Kunden durch positive Veränderungen an Selbstbewusstsein gewinnen, Freude an sich selbst haben. Das ist das Besondere in unserem Beruf“

Das Handwerk bietet viele verschiedene Berufsfelder. Und nach der Ausbildung gute Entwicklungsmöglichkeiten. Darauf wollen wir mit dieser Ausstellung neugierig und dazu wollen wir Mut machen. Erzählen Sie anderen Frauen und Mädchen davon.

Steinmetzin:



Friseurin:



Dachdeckerin:



Frauen – ein Leben im Handwerk

BEGLEITBROSCHÜRE ZUR AUSSTELLUNG – ERGÄNZUNG KREIS COESFELD

10.4 Orientierungsberatung für Berufsrückkehrerinnen

Seit Anfang 2009 werden in allen Städten und Gemeinden des Kreises Coesfeld Orientierungsberatungen für Berufsrückkehrerinnen angeboten. Die Beratungen finden an einem Tag pro Woche statt. In der Regel ergibt sich so ein Turnus von 3-4 Monaten für die einzelnen Kommunen. Durchgeführt werden die Beratungen von einer sozialpädagogischen Mitarbeiterin des Jobcenters des Kreises Coesfeld, die über langjährige Beratungserfahrung verfügt.

Die Beratungsinhalte sind sehr vielfältig: Fragestellungen, die sich zum Ende der Elternzeit ergeben, können Inhalt sein aber auch Fragen zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf, zur beruflichen (Neu)Orientierung, zu Ausbildung, Qualifizierung oder Umschulung sowie Möglichkeiten der Finanzierung einer gewünschten Weiterbildung. Themen wie Arbeitszeitmodelle, Minijob und Selbstständigkeit werden tert. Tipps zu Jobsuche und Bewerbungsstrategien runden das Beratungsangebot ab. Zur Qualitätssicherung wird ein Fragebogen eingesetzt. Die Evaluation der Bögen, die im Anschluss an die Beratung anonymisiert ausgefüllt werden, hat eine sehr hohe Zufriedenheit der Ratsuchenden mit der Beratung ergeben.

Zur Veranschaulichung einer erfolgreichen Wiedereinstiegsberatung ein Fall aus der Praxis:

Eine gelernte Erzieherin kam in die Beratung mit dem Wunsch, nach einer mehrjährigen Familienzeit wieder in ihren ausgebildeten Beruf zurückkehren zu wollen. Ihr Beratungsanliegen war, ihre Wiedereinstiegschancen zu eruieren sowie Tipps zur Stellensuche und Bewerbung zu erhalten. Von der Beraterin wurde sie über verschiede-

ne Bewerbungsstrategien informiert, u.a. auch über Selbstvermittlungsstrategien. Nach einiger Zeit erhielt die Beraterin eine Mail von der genannten Berufsrückkehrerin, in der sie ihr freudig mitteilte, dass der Tipp, sich mit einem Flyer eigeninitiativ bei den umliegenden Kindergärten zu bewerben, zum Erfolg und damit zu einer Anstellung geführt habe.

10.5 Aktivitäten im Rahmen der Regionale 2016

Das Kunstwort „Regionale“ steht für ein Strukturförderungsprogramm des Landes NRW. Unter dem Motto „ZukunftsLAND“ suchen 35 Städte und Gemeinden und zwei Kreise im westlichen Münsterland im Rahmen der Regionale 2016 gemeinsam neue Wege in die Zukunft.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Städte und Kreise aus dem Regionale-Gebiet haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen und im Rahmen der Regionale 2016 Aktivitäten initiiert bzw. organisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung ist dabei aktiv tätig gewesen in Arbeitsgruppen zu den unterschiedlichen Themen.

ZukunftsFRAUEN

Dieses Projekt sollte eine Verbindung schaffen zwischen Unternehmen, die Fachkräfte suchen und den derzeit nicht erwerbstätigen Frauen im Regionale-Gebiet, die Fachkräfte sind. Leider ist dieses Projekt noch nicht realisiert worden, weil der Projektträger sich aus finanziellen Gründen zurückziehen musste. Ein neuer Projektträger ist noch nicht gefunden.

10.6 Internationaler Frauentag

Der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten aller Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld sowie von Kreispolizeibehörde und Kreisverwaltung organisiert regelmäßig eine Gemeinschaftsveranstaltung zum Internationalen Frauentag. Das Team des Gleichstellungsbüros der Kreisverwaltung ist an der Organisation und Durchführung maßgeblich beteiligt.

Für das Jahr 2013 hat der Arbeitskreis hier neue Wege beschritten: In Kooperation mit dem Kreislandfrauenverband wurde erstmalig eine FrauenLandPartie organisiert. Die Idee hierzu ist folgende: Wir haben in unserem Kreis viele Frauen, die besondere Lebensgeschichten haben. Diese gilt es zu erzählen. Sie können anderen Frauen Mut machen, ihren Weg zu gehen.

Der besondere Rahmen der FrauenLandPartie ist dabei der Oldtimer-Bus. So „entschleunigt“ kommen die Teilnehmerinnen gut miteinander in Kontakt und die Teilnehmerinnenzahl passt für die Besuche im häuslichen oder beruflichen Lebensumfeld der besuchten Frauen.



Diese Frauen wurden in den Jahren 2013 – 2015 besucht:

- Alexandra Herzogin von Croÿ, Dülmen-Merfeld
- Alice Kleyboldt, Restauratorin aus Dülmen-Rorup
- Christel Reher, Dinkelhof Reher in Lüdinghausen
- Elisabeth Hüttenschmidt, Schulleiterin des St. Antonius Gymnasiums in Lüdinghausen
- Annette Timpe, Nina Giegel und Cornelia von Miquel, MedSkin Solutions Dr. Suwelack AG, Billerbeck
- Wilma Losemann, Losemann Haushaltshilfe in Billerbeck
- Sophia Prinzessin zu Salm-Salm, Haus Loburg in Coesfeld
- Schwester Agatha von der Gemeinschaft des neuen Weges vom Heiligen Franziskus, Kloster Hamicol
- Claudia Möller-Niemann, Möller Orthopädie-Schuh-Technik in Senden-Ottmarsbocholt
- Dr. Birgit Beisch, Schloss Nordkirchen
- Heike Mehring, Biohof in Olfen
- Barbara Zuz, Kunst-/Kulturwerkstatt in Lüdinghausen-Seppenrade

10.7 Girls‘ Day – Boys‘ Day

Der Girls‘ und Boys‘ Day ermöglicht jungen Schülerinnen und Schülern, einen Tag in einen eher geschlechtsuntypischen Beruf reinzuschnuppern und kleine Arbeitsproben zu absolvieren.

Für die Arbeitgeber ist der Girls' und Boys' Day ebenfalls ein wichtiger Tag. Sie haben die Chance, das Interesse der Jugendlichen an einem Ausbildungsplatz im Unternehmen zu wecken und wirken so dem Fachkräftemangel entgegen.

Auch die Kreisverwaltung Coesfeld nimmt am Girls' und Boys' Day teil. Hier arbeiten Menschen nicht nur in typischen Verwaltungsberufen, sondern auch in vielen anderen Berufsfeldern. So gibt es z.B. auch Bereiche, in denen Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Technikerinnen und Techniker verschiedener Fachrichtungen arbeiten. Demgegenüber sind im Fachbereich Arbeit und Soziales viele Menschen mit einer Ausbildung in der Sozialarbeit oder Sozialpädagogik tätig.

Im letzten Jahr hat sich eine Schülerin die Aufgaben einer Vermessungstechnikerin angeschaut und durfte auch selbst Vermessungen durchführen. Des Weiteren berichtete ein Auszubildender von seinen bisherigen Erfahrungen und vermittelte ihr so ein aktuelles Bild über den Ablauf der Ausbildung.

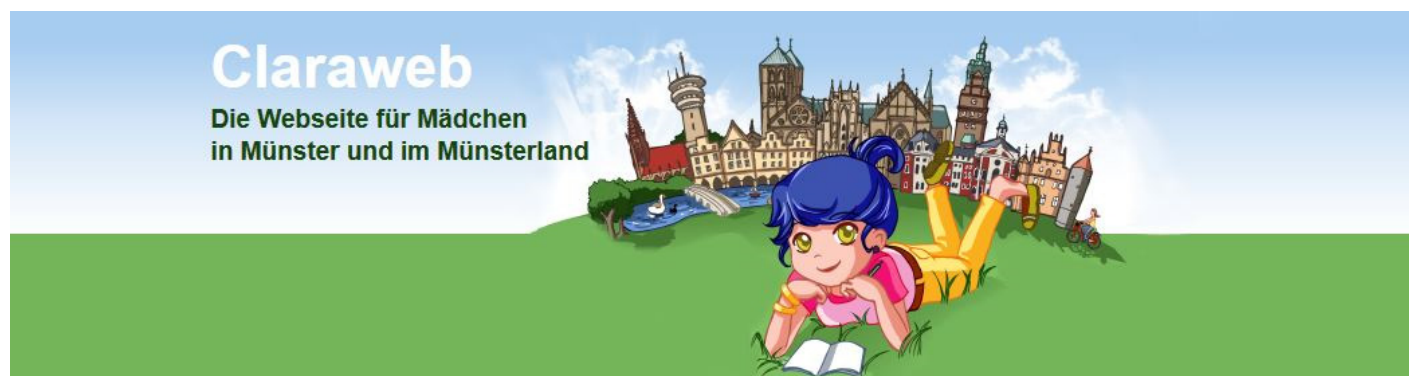
Leider sind die Anfragen bei der Kreisverwaltung Coesfeld in den letzten Jahren zurückgegangen. Doch davon lassen wir uns nicht beirren und werden auch in den kommenden Jahren stets Plätze anbieten. Schließlich freuen wir uns über jede einzelne Teilnehmerin und jeden einzelnen Teilnehmer und zeigen gerne die vielfältigen Berufsfelder in unserer Verwaltung!

Auskunft gibt es in der Personalabteilung der Kreisverwaltung Coesfeld unter Tel. 02541/18-1111.

10.8 Claraweb.de – Mädchenportal mit Informationen aus dem Kreis Coesfeld

Seit November 2013 haben sich die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld dem bereits für die Stadt Münster bestehenden Internetportal für Mädchen im Alter von 8-13 Jahren angeschlossen und füllen diese Website mit Informationen und Angeboten aus dem Kreisgebiet. Hierfür kooperieren die Gleichstellungsbeauftragten mit dem Verein Frauen und neue Medien e.V., der dieses Angebot betreibt.

Mädchen aus dem Kreis Coesfeld finden dort lokale Adressen für Freizeitangebote, Beratungsstellen und Mädchentreffs. Sie können sich online zu wichtigen Themen wie etwa der Scheidung der Eltern, dem ersten Frauenarztbesuch oder ihrer Berufswahl schlau machen. Die Texte sind für die Mädchen altersgerecht aufbereitet. Eine Zusammenstellung von Termin- und Surftipps rundet das Angebot ab.



Teil III – Reform des Landesgleichstellungsrechts

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Damit haben sich Veränderungen im Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Einige wesentliche Neuerungen sollen an dieser Stelle kurz genannt werden.

Dies ist keine abschließende Zusammenstellung. Der komplette Gesetzestext ist zu finden unter www.recht.nrw.de.

Gemäß § 2 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) muss nun bei der **Gründung von Unternehmen** in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert werden.

Zum Thema der **Sprache** ist nun in § 4 LGG geregelt, dass in der gesamten dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ist.

Der Frauenförderplan heißt nun **Gleichstellungsplan** und kann für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgestellt werden. In begründeten Einzelfällen kann die Laufzeit verlängert werden. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. (§ 5 LGG)

Mit § 6a LGG gibt es eine **Experimentierklausel**. Danach kann der Gleichstellungsplan ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden.

In § 7 LGG ist in Bezug auf Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten die **Quotenregelung** weiterentwickelt worden. Ziel ist, die beruflichen Chancen der Weiterentwicklung für Frauen zu verbessern.

Neu ist die Quotenregelung für **Fortbildungen**, die auf Tätigkeiten in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 11 LGG).

Die Vorschriften zur **Gremienbesetzung** (§ 12 LGG) sind neu ausgerichtet worden: In wesentlichen Gremien (siehe § 12 Abs. 2 LGG) müssen Frauen nun mit einem Mindestanteil von 40 % (ohne sog. geborene Mitglieder) vertreten sein. Werden wesentliche Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 % Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Dies gilt entsprechend für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle. Von dieser Regel darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Liegen diese nicht vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien, die durch Wahlhandlung besetzt werden wie z.B. Aufsichtsräte, soll der Anteil von Frauen mindestens 40 % betragen.

Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in § 13 LGG (**Arbeitsmodelle und Teilzeit**) u.a. geschrieben, dass Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegenstehen und in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern sind.

Wenn Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, haben sie nach entsprechendem Antrag nun auch einen Rechtsanspruch auf Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder Übergang zur Vollzeitbeschäftigung.

In § 15 LGG ist neu die Regelung, dass die **Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten** nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens erfolgt. Auch ist klargestellt, dass die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst haben.

Die **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten** (§ 17 LGG) sind **erweitert** worden: Ausdrücklich genannt ist nun neben der Unterstützung auch die Beratung der Dienststelle. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a (Experimentierklausel) und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle (neue Regelung)

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungssprechungen und in der Stellenbewertungskommission (neue Regelung). Zu ihren Aufgaben gehören natürlich auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

In § 18 LGG – **Rechte der Gleichstellungsbeauftragten** – ist u.a. folgende Bestimmung neu aufgenommen worden: Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. Des Weiteren kann die Gleichstellungsbeauftragte zu ihrer Unterstützung externen Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist.

Neu eingefügt in das LGG ist die Vorschrift zum **Rechtsschutz** (§ 19a LGG), in dem der Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht eingeräumt wird für den Fall, dass die Dienststelle ihre Rechte verletzt oder einen Gleichstellungsplan bzw. ein alternatives Instrument nach der Experimentierklausel aufgestellt hat, die nicht den Bestimmungen des LGG entsprechen.