

# Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans der Kreisverwaltung Coesfeld (2006 – 2009)

## **I. Grundlagen des Berichts**

### **1. Rechtliche Grundlagen**

Mit Beschluss vom 07.03.2007 hat der Kreistag die 2. Fortschreibung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Coesfeld mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.

Gem. § 5 a Abs. 1 LGG gilt der Frauenförderplan für die Dauer von 3 Jahren. Nach Ablauf hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Kreistag vorzulegen. Die zu erhebenden Daten beziehen sich dabei auf den 01.09. des jeweiligen Jahres, in dem der Frauenförderplan ausläuft.

In dem vorliegenden Bericht sind neben der Auswertung der Personalentwicklung auch Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit der vergangenen Jahre enthalten. Die Schwerpunkte der Arbeit für die Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld (interne Aufgaben) ergeben sich aus dem Frauenförderplan und sind somit verpflichtender Inhalt des Berichts. Die (externen) Aufgaben, die sich nicht (unmittelbar) auf die Belegschaft der Kreisverwaltung Coesfeld beziehen, sind im Bericht als gesonderter Punkt unter Abschnitt V aufgeführt.

### **2. Analyse der Beschäftigtenentwicklung**

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl, bezogen auf volle Stellen, ist im Berichtszeitraum von 46,0% auf 47,4% gestiegen.

Ein Vergleich der Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz zeigt, dass der Frauenanteil im Berichtszeitraum in fast allen Gruppen angestiegen ist. Eine Ausnahme bildet der ärztliche Dienst, wo erstmals eine Unterrepräsentanz ermittelt wurde, bedingt durch externe Neubesetzung. Erstmals konnte im Bereich des höheren bautechnischen Dienstes eine Überrepräsentanz mit 66,7% festgestellt werden.

Für die Bereiche, in denen weiterhin Unterrepräsentanz besteht, sind besondere Maßnahmen der Frauenförderung entsprechend dem LGG vorgesehen.

### **3. Grad der Erreichung der Zielvorgaben**

Die Zielvorgaben im abgelaufenen Frauenförderplan waren so gehalten, dass einerseits der Frauenanteil zu erhöhen war, andererseits aber genügend Spielraum für Einzelfallgerechtigkeit blieb.

Im Berichtszeitraum wurden alle Auswahlentscheidungen, z.B. bei Neueinstellungen oder der Vergabe von Beförderungsstellen, jeweils unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten getroffen. Bezogen auf die im abgelaufenen Frauenförderplan aufgestellten Zielvorgaben ist festzustellen:

Eine konkrete Zielvorgabe mit Festlegung von Zielerreichungsgraden wurde im Frauenförderplan 2007-2009 für keinen Bereich getroffen. Zur Zielerreichung kann daher keine Aussage getroffen werden.

## **II. Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung**

### **1. Stellenausschreibungen**

Alle Tätigkeitsfelder bei der Kreisverwaltung Coesfeld sind sowohl für Frauen als auch für Männer offen. Zur Umsetzung dieses Grundsatzes enthält der Frauenförderplan u. a. Regelungen zum Stellenausschreibungsverfahren.

Danach werden bei der Kreisverwaltung Coesfeld in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben. Hierbei finden die in § 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.

Jede ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich teilbar. Soweit zwingende dienstliche Belange der Teilbarkeit einer Stelle entgegenstehen, sind diese vor Ausschreibung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann auf die Teilbarkeit verzichtet werden.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte in keinem Fall festgestellt, dass eine Stelle nicht teilbar ist. Bei allen ausgeschriebenen Stellen wurde in der Ausschreibung auf die Teilbarkeit hingewiesen.

Vor Ausschreibung einer Stelle wird ein eindeutiges Anforderungsprofil erstellt, das in den Ausschreibungstext Eingang findet. Die Anforderungsmerkmale werden von der Personalabteilung – nach Absprache mit der jeweiligen Fachabteilung - festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vor der Veröffentlichung der Ausschreibung beteiligt.

Im Berichtszeitraum wurden die im Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze in allen Fällen eingehalten. Darüber hinaus wurden bei der Kreisverwaltung Coesfeld vakante Stellen intern auch aus Bereichen ausgeschrieben, bei denen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben war. Diese Vorgehensweise hat allen Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – die Möglichkeit gegeben, sich innerhalb des Hauses beruflich zu verändern.

### **2. Personalauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren**

Der Frauenförderplan stellt Regeln für die Durchführung von Vorstellungsgesprächen bei der Personalauswahl und Stellenbesetzung auf.

Im Berichtszeitraum wurden in Personalauswahlverfahren für alle extern ausgeschriebenen Stellen Vorstellungsgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterin hat an allen Gesprächen teilgenommen und bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mitgewirkt. In allen Fällen wurde Einvernehmen unter den Beteiligten über die Auswahlentscheidung der Dienststelle erzielt.

Auf Vorstellungsgespräche bei intern ausgeschriebenen Stellen wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet. Die Auswahlentscheidungen wurden anhand des jeweils zuvor erstellten Anforderungsprofils und der vorliegenden aktuellen Beurteilungen durch die Personalabteilung vorbereitet. Im Rahmen des Auswahlverfahrens wurde die Gleichstellungsbeauftragte vor der endgültigen Stellenbesetzung

beteiligt. Dazu wurde ihr jeweils eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber mit den einzelnen Auswahlkriterien vorgelegt.

Dieses Verfahren fand sinngemäß Anwendung bei Auswahlentscheidungen für die Vergabe höherwertiger Tätigkeiten, auch bei Verzicht auf ausdrückliche interne Ausschreibung. In diesen Fällen wurde anhand der Auswahlkriterien eine Auswahl unter allen infrage kommenden Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Coesfeld getroffen, ohne dass es dafür einer gezielten Bewerbung bedurfte.

Im Berichtszeitraum wurden alle Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungsverfahren in Abstimmung und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

### **3. Entwicklung im Fortbildungsbereich**

Für die Fortbildung von Frauen innerhalb der Kreisverwaltung enthielt der bisherige Frauenförderplan u. a. folgende Vorgaben:

- Die für das Personalwesen zuständige Abteilung stellt sicher, dass alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden.
- Die Teilnahme steht sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitkräften offen.
- Es werden speziell für Frauen Seminare angeboten, z.B. in den Bereichen EDV, Rhetorik, Selbstbehauptung.
- In Führungs- und Führungskräfteachwuchsseminaren sind u. a. Themen wie Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz, Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder auch geschlechterneutrales Beurteilungswesen, zu behandeln.

#### **Seminare für Frauen**

Im Berichtszeitraum wurden darüber hinaus alle hausinternen EDV-Seminare an einigen Terminen in Teilzeitform angeboten. Diese Seminare richteten sich nicht nur an Frauen. Wegen der Teilzeitform fanden sie aber überwiegend oder ausschließlich mit weiblichen Beschäftigten statt.

Darüber hinaus wurde ein Seminar speziell für Frauen in Elternzeit und Beurlaubung zum Thema „Den Spagat schaffen: Beruf und Familie vereinbaren“. Des Weiteren bietet das Studieninstitut Münster in seinem Fortbildungsprogramm eine ausreichende Vielzahl von Frauenseminaren an. Hier haben die weiblichen Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld die Möglichkeit, an Seminaren zur persönlichen Fortbildung teilzunehmen, zu denen auch Frauenseminare gehören.

#### **Führungskräftebildungen**

Die Führungskräfte der Kreisverwaltung Coesfeld wurden im Berichtszeitraum in unterschiedlichen Seminaren gezielt geschult. So fanden in den vergangenen 3 Jahren u.a. Seminare zum Thema „Neues Beurteilungswesen und Beurteilungsgespräche“, „Motivieren und Delegieren“, „Führen von jüngeren und älteren Mitarbeiter/innen“, und „Ziele und Zielvereinbarungen im Rahmen von Leistungsbeurteilung“ statt.

Die jeweilige Seminarleitung wurde auf die Vorgaben zu Fortbildungsveranstaltungen entsprechend dem Frauenförderplan hingewiesen. Zu allen Seminaren der Führungskräfte wurde die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen. Soweit wie möglich hat diese an den Seminaren teilgenommen. Auf die Durchführung der Seminare auch durch weibliche Kräfte wurde geachtet.

### **Angestelltenlehrgänge und Aufstieg**

Der Weiterentwicklung und besseren beruflichen Qualifikation mit dem Ziel, die Übernahme höherwertiger Aufgaben zu ermöglichen, dienen der Besuch der Angestelltenlehrgänge I und II sowie die Ausbildung zum Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst. Hier wendet die Kreisverwaltung mit der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmte Richtlinien über die Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen I und II sowie über den Aufstieg in den gehobenen Dienst an.

Den Angestelltenlehrgang I hat in den vergangenen 3 Jahren eine Mitarbeiterin der Kreisverwaltung Coesfeld besucht.

Im Berichtszeitraum hat eine Frau den Aufstieg in den gehobenen Dienst erfolgreich abgeschlossen. Zzt. befindet sich ein Beamter des mittleren Dienstes in der Aufstiegsausbildung. Die Entscheidung dazu wurde im Rahmen eines vorangegangenen Auswahlverfahrens getroffen.

Den Angestelltenlehrgang II haben im Berichtszeitraum 6 Kolleginnen und 1 Kollege der Verwaltung besucht. Im Berichtszeitraum haben 5 Beschäftigte der Verwaltung (4 weiblich/ 1 männlich) die Prüfung für den A II-Lehrgang erfolgreich abgelegt.

### **Fortbildungsveranstaltungen – allgemein –**

Als Anlage sind Gesamtübersichten für den Berichtszeitraum (2006 bis 2009) beigefügt, aus denen die Anzahl der Fortbildungstage aller Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld hervorgehen. Es handelt sich hierbei sowohl um fachliche als auch persönliche Fortbildungen unterschiedlicher Anbieter aufgeschlüsselt nach einzelnen Berufsgruppen.

## **III. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **1. Teilzeitarbeit/Reduzierung der Arbeitszeit**

Im Interesse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch mit Blick auf geänderte rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zum 01.01.2001) hat sich die Kreisverwaltung Coesfeld verpflichtet, moderne Arbeitszeitmodelle und -regelungen wie flexible Teilzeit, Jobsharing und dienstliche Aufgabenerledigung im häuslichen Bereich für alle Beschäftigten zuzulassen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Dabei entspricht die Kreisverwaltung dem Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Bereits bestehende Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf sich für die Beschäftigten bei Einstellung,

dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auswirken.

Die Teilzeitbeschäftigung kann bei der Kreisverwaltung Coesfeld auf vielfältige Weise gestaltet werden. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eine individuelle Arbeitszeit vereinbart.

Je nach familiärem und dienstlichem Erfordernis kann die Arbeitsleistung an allen oder nur einigen Arbeitstagen vor- und/oder nachmittags erbracht werden.

Im Berichtszeitraum stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 254 auf nunmehr 283 an, davon 192 Frauen. Inzwischen sind mehr als 37% der Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld in Teilzeit tätig, wobei der Umfang sehr stark variieren kann.

Die Kreisverwaltung Coesfeld bietet grundsätzlich die Möglichkeit der häuslichen Aufgabenerledigung für alle Beschäftigten. Die Zulassung von Heimarbeit setzt voraus, dass sich die Aufgaben der jeweiligen Stelle dem Grunde nach dafür eignen und der Dienstbetrieb nicht gestört wird. Heimarbeit wird grundsätzlich befristet und nur für den jeweils aktuellen Arbeitsplatz zugelassen. Bei einer geplanten Ablehnung der Heimarbeit durch die Verwaltung wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt; über genehmigte Anträge auf Heimarbeit informiert.

Im Berichtszeitraum wurden alle Anträge auf Heimarbeit positiv beschieden.

## **2. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung**

Die Kreisverwaltung Coesfeld praktiziert Maßnahmen, um ihren Beschäftigten die Wahrnehmung familienbedingter Beurlaubungszeiten und eine berufliche Wiedereingliederung nach Beendigung der Familienphase zu ermöglichen.

So konnten im Berichtszeitraum alle Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Inanspruchnahme der Elternzeit berücksichtigt werden.

Zur Erhaltung bzw. Verbesserung der beruflichen Qualifikation besteht für den o. g. Personenkreis die Möglichkeit, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen, an den Angestelltenlehrgängen I und II teilzunehmen. Im Berichtszeitraum hat eine Kollegin während der Beurlaubung am A II Lehrgang teilgenommen und mit Erfolg abgeschlossen.

Allen Anträgen auf (ggf. unterhältige) Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit/Beurlaubung konnte im Berichtszeitraum entsprochen werden. Die erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigungsverhältnisse wurden jeweils entsprechend den Anträgen individuell hinsichtlich Dauer und Arbeitsumfang abgeschlossen.

## **IV. Benachteiligungen am Arbeitsplatz**

### ***Innerbetriebliche Beschwerdestelle***

Am 18.08.06 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten und hat u.a. das Beschäftigtenschutzgesetz abgelöst. Der Arbeitgeber ist danach gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen, insbesondere vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen (u.a. sexuelle Belästigung und Mobbing) zu treffen.

Zu diesem Zweck wurden der Gleichstellungsbeauftragten im Oktober 2006 die Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gem. § 13 des Allgemeinen Gleichbehand-

lungsgesetzes übertragen. Alle Beschäftigten der Verwaltung haben das Recht, sich bei dieser Stelle über Benachteiligungen zu beschwerden.

Im Berichtszeitraum hat es mehrere allgemeine Anfragen zu Thema „Benachteiligungen“ bei der Gleichstellungsbeauftragten gegeben. Beschwerden, die ein Verfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgelöst hätten, waren nicht darunter.

## **V. Weitere Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit**

### **1. Runder Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld**

Seit seiner Gründung im April 2001 arbeitet der „Runde Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld“ kontinuierlich als institutionalisierte einzelfallübergreifende regionale Kooperation. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung Coesfeld war bis zum 31.12.2009 Koordinatorin des Arbeitskreises. Seit dem 01.01.2010 wurde diese Aufgabe Frau Bettina Eing, Sozialarbeiterin im sozialpsychiatrischen Dienst des Kreises Coesfeld, mit 4 Wochenstunden übertragen. Der Aufgabenbereich ist weiterhin Bestandteil der Gleichstellungsarbeit und diesem Produkt zugeordnet. Aktiv arbeiten am Runden Tisch regelmäßig ca. 20 Fachkräfte aus dem gesamten Kreisgebiet mit. Sie kommen aus einer Vielzahl von Institutionen, Vereinen, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen, öffentlichen und privaten sozialen Einrichtungen und der Politik.

Ziele des Runden Tisches sind:

- Schnelle und unbürokratische Hilfe für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld,
- Gewalt als alltägliches Problem bewusst zu machen,
- die gesamtgesellschaftliche Verantwortung/ Aufgabe zur Vermeidung von Gewalt darzustellen,
- sich für Vorbeugung und Verhinderung von Gewalt einzusetzen.

Arbeitschwerpunkt des Runden Tisches ist seit 2003 die Gesamtproblematik häusliche Gewalt.

Im Jahr 2004 wurden zu dieser Thematik gemeinsam mit der Kreispolizeibehörde in einer Projektgruppe Standards zur Beratung gemäß dem Gewaltschutzgesetz erarbeitet. Diese ermöglichen eine enge Zusammenarbeit der Beratungsstellen für Frauen nach dem Gewaltschutzgesetz mit der Polizei. Von Gewalt betroffene Frauen im Kreis Coesfeld erhalten auf Grundlage dieser Standards und auf eigenen Wunsch nach Polizeieinsätzen bei häuslicher Gewalt generell innerhalb von 24 Stunden eine Erstberatung. Seit dem Jahr 2008 erhalten die Beratungsstellen für diesen Bereitschaftsdienst eine Pauschalvergütung durch den Kreis Coesfeld.

Im Berichtszeitraum wurden verschiedene fachspezifische Veranstaltungen durch den Runden Tisch organisiert. Zuletzt eine 4-teilige Reihe in 2009 zum Thema „Hinsehen und Handeln“. Zu den Veranstaltungen, die u.a. in der Liebfrauenschule Coesfeld, der Landwirtschaftsschule in Billerbeck und der Burg Lüdinghausen durchgeführt wurden, konnte zahlreiches Fachpublikum aber auch interessierte Bürgerinnen und Bürger begrüßt werden. Bei den Informationsveranstaltungen wurde das Thema „Häusliche Gewalt“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln der Betroffenen betrachtet.

Im Berichtszeitraum wurde auf Initiative des Runden Tisches das Notruftelefon für Kinder und Jugendliche im Kreis Coesfeld eingerichtet. In den Jahren 2008 und 2009 wurde von 3 Einrichtungen aus dem Kreis Coesfeld zu festgelegten Beratungszeiten eine persönliche telefonische Ansprache für Kinder und Jugendliche in Not sichergestellt. Die Finanzierung für 2010 war nicht sichergestellt. Öffentliche Mittel seitens des Kreises sowie der Städte Dülmen und Coesfeld, als Jugendamtsträger wurden nicht bewilligt. Nicht zuletzt den Bemühungen der Mitglieder des Runden Tisches ist es zu verdanken, dass trotzdem für 2010 die Finanzierung über Spendengelder sichergestellt werden konnte. Für die nächsten Jahre ist das unbestritten gut angenommene Projekt jedoch ohne öffentliche Mittel nicht durchzuführen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Wiedereinrichtung einer Beratungsstelle für von sexueller Gewalt betroffener Kinder und Jugendlicher im Kreis Coesfeld. Unterschiedliche Mitglieder erarbeiten derzeit eine Bedarfsanalyse.

Der Arbeitskreis wird zur Erreichung dieses und seiner weiteren gesetzten Ziele in den nächsten Jahren weiterarbeiten.

## ***2. Wiedereinstiegsberatung für Berufsrückkehrerinnen***

Seit Anfang 2009 werden durch die Orientierungsberaterin Frau Schürmann-Bäumer, Hilfeplanerin des Zentrums für Arbeit, Kreis Coesfeld, in allen Städten und Gemeinden des Kreises Coesfeld für Berufsrückkehrerinnen Beratungen angeboten. Die Termine wurden sofort gut angenommen. Wo nötig, wurden und werden Zusatztermine angeboten. Die Koordination und das Controlling der Beratungen obliegt der Kreisgleichstellungsbeauftragten. Die Öffentlichkeitsarbeit sowie Terminvergabe und Organisation vor Ort übernehmen die Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden.

## ***3. Internationaler Frauentag***

Anlässlich des internationalen Frauentages am 8. März eines jeden Jahres führen die Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld und des Kreises Coesfeld seit 2007 eine gemeinsame Tagesfahrt für interessierte Frauen aus dem Kreisgebiet durch. Gegen Unkostenbeteiligung konnte u.a. in Münster ein historischer Stadtrundgang mit Busfahrt gebucht werden. Die Fahrten, die künftig regelmäßig angeboten werden sollen, wurden bisher gut angenommen.

## ***4. Girls' Day- Mädchen - Zukunftstag im Kreis Coesfeld***

Auf Initiative der Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung beteiligen sich seit 2005 alle Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld am jährlich im April bundesweit stattfindenden Girls' Day. Die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten vor Ort organisieren den Girls' Day in Kooperation mit den weiterführenden Schulen. Der Kreis Coesfeld als Arbeitgeber beteiligt sich ebenfalls seit Jahren an diesem Zukunftstag. Seit Einführung haben kreisweit mehre 1000 Mädchen der 7.-9. Klassen an einem Tag Einblick in Berufe nehmen können, die in der Regel nicht zu den frauentypischen gehören und in der Berufswahlliste von Mädchen eher selten vorkommen. Mittlerweile wird am Girls' Day auch für Jungen des gleichen Jahrgangs an den Schulen im Kreis Coesfeld angeboten, dass sie in männeruntypische Berufe schnuppern oder in Arbeitsgruppen über tradierte Rollenbilder reflektieren können.

## **5. Arbeitskreise der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Kreisgleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld teil. Die Sitzungsleitung wird im Turnus von der gastgebenden kommunalen Gleichstellungsbeauftragten übernommen. Themenspezifische Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen werden bei Bedarf zumeist durch die Kreisgleichstellungsbeauftragte organisiert. Im Berichtszeitraum waren dies zuletzt „Reden und Sein = Überzeugen“ im Jahr 2008.

Daneben nimmt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an den Treffen des Arbeitskreises der Kreisgleichstellungsbeauftragten in NRW teil. Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Coesfeld, die Münsterlandkreise im Arbeitskreis Gleichstellung beim Landkreistag vertreten.

## Fortbildungstage nach Gruppen (vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2009)

Gruppe	Fortbildungstage insgesamt			davon Fortbildungstage Vollzeitbeschäftigter			davon Fortbildungstage Teilzeitbeschäftigter							
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer
allgemeiner ärztlicher Dienst	196	72	124	63,27 %	144	72	72	50,00 %	52	0	52	100,00 %		
Arbeiter	47	47	0	0,00 %	46	46	0	0,00 %	1	1	0	0,00 %		
Ausbildung	50	28	22	44,00 %	45	25	20	44,44 %	5	3	2	40,00 %		
gehobener allgemeiner Sozialdienst	418	123	295	70,57 %	292	111	181	61,99 %	126	12	114	90,48 %		
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	41	35	6	14,63 %	41	35	6	14,63 %	0	0	0	-----		
gehobener hochbautechnischer Dienst	229	105	124	54,15 %	179	105	74	41,34 %	50	0	50	100,00 %		
gehobener nichttechnischer Dienst	1686	881	805	47,75 %	1287	812	475	36,91 %	399	69	330	82,71 %		
gehobener sozialpsychiatrischer Dienst	136	8	128	94,12 %	55	8	47	85,45 %	81	0	81	100,00 %		
gehobener umwelttechnischer Dienst	256	155	101	39,45 %	154	136	18	11,69 %	102	19	83	81,37 %		
gehobener vermessungstechnischer Dienst	246	223	23	9,35 %	216	215	1	0,46 %	30	8	22	73,33 %		
Gesundheitsaufseher	61	23	38	62,30 %	38	23	15	39,47 %	23	0	23	100,00 %		
Hilfe zur Arbeit	0	0	0	-----	0	0	0	-----	0	0	0	-----		
höherer hochbautechnischer Dienst	24	11	13	54,17 %	24	11	13	54,17 %	0	0	0	-----		
höherer nichttechnischer Dienst	172	135	37	21,51 %	170	135	35	20,59 %	2	0	2	100,00 %		
höherer umwelttechnischer Dienst	55	53	2	3,64 %	53	53	0	0,00 %	2	0	2	100,00 %		
höherer vermessungstechnischer Dienst	20	20	0	0,00 %	0	0	0	-----	20	20	0	0,00 %		
Lebensmittelkontrolluro	47	47	0	0,00 %	47	47	0	0,00 %	0	0	0	-----		
medizinische Hilfskräfte	81	0	81	100,00 %	4	0	4	100,00 %	77	0	77	100,00 %		
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	73	73	0	0,00 %	68	68	0	0,00 %	5	5	0	0,00 %		
mittlerer hochbautechnischer Dienst	5	5	0	0,00 %	5	5	0	0,00 %	0	0	0	-----		
mittlerer nichttechnischer Dienst	971	272	699	71,99 %	699	250	449	64,23 %	272	22	250	91,91 %		
mittlerer umwelttechnischer Dienst	139	104	29	21,80 %	112	101	11	9,82 %	21	3	18	85,71 %		
mittlerer vermessungstechnischer Dienst	142	49	93	65,49 %	98	43	55	56,12 %	44	6	38	86,36 %		
nebenamtliche Fleischkontrolleure	19	14	5	26,32 %	3	0	3	100,00 %	16	14	2	12,50 %		
nebenamtliche Tierärzte	13	13	0	0,00 %	8	8	0	0,00 %	5	5	0	0,00 %		
sonstige Hilfskräfte	0	0	0	-----	0	0	0	-----	0	0	0	-----		
Vierärztlicher Dienst	130	58	72	55,38 %	109	58	51	46,79 %	21	0	21	100,00 %		
zahnärztlicher Dienst	19	0	19	100,00 %	19	0	19	100,00 %	0	0	0	-----		
<b>Gesamt</b>	<b>5270</b>	<b>2554</b>	<b>2716</b>	<b>51,54 %</b>	<b>3916</b>	<b>2367</b>	<b>1549</b>	<b>39,56 %</b>	<b>1354</b>	<b>187</b>	<b>1167</b>	<b>86,19 %</b>		

## Fortbildungstage nach Art der Fortbildung (vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2009)

Art der Fortbildung	Eintägige Veranstaltungen												
	Fortbildungstage insgesamt		davon Fortbildungstage Vollzeitleistende		davon Fortbildungstage Teilzeitleistende		davon Fortbildungstage		davon Fortbildungstage		davon Fortbildungstage		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
allgemein	688	315	373	54,22 %	475	289	186	39,16 %	213	26	187	87,79 %	
Computer etc.	420	155	265	63,10 %	265	130	135	50,94 %	155	25	130	83,87 %	
fachlich	1771	864	907	51,21 %	1286	772	514	39,97 %	485	92	393	81,03 %	
Führungskräfte	133	101	32	24,06 %	121	97	24	19,83 %	12	4	8	66,67 %	
persönlich	236	97	139	58,90 %	168	92	76	45,24 %	68	5	63	92,65 %	
<b>Gesamt</b>	<b>3248</b>	<b>1532</b>	<b>1716</b>	<b>52,83 %</b>	<b>2315</b>	<b>1380</b>	<b>935</b>	<b>40,39 %</b>	<b>933</b>	<b>152</b>	<b>781</b>	<b>83,71 %</b>	

Fortbildungstage nach Art der Fortbildung (vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2009)

Art der Fortbildung	Mehrtägige Veranstaltungen											
	Fortbildungstage insgesamt		davon Fortbildungstage Vollzeitbeschäftigter		davon Fortbildungstage Teilzeitbeschäftigter		Fortbildungstage insgesamt		davon Fortbildungstage Vollzeitbeschäftigter		davon Fortbildungstage Teilzeitbeschäftigter	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
allgemein	135	72	63	46,67 %	115	68	47	40,87 %	20	4	16	80,00 %
Computer etc.	41	29	12	29,27 %	33	29	4	12,12 %	8	0	8	100,00 %
fachlich	1474	720	754	51,15 %	1175	695	480	40,85 %	299	25	274	91,64 %
Führungskräfte	103	87	16	15,53 %	95	85	10	10,53 %	8	2	6	75,00 %
persönlich	269	114	155	57,62 %	183	110	73	39,89 %	86	4	82	95,35 %
<b>Gesamt</b>	<b>2022</b>	<b>1022</b>	<b>1000</b>	<b>49,46 %</b>	<b>1501</b>	<b>987</b>	<b>614</b>	<b>38,35 %</b>	<b>421</b>	<b>35</b>	<b>386</b>	<b>91,69 %</b>

Fortbildungstage nach Art der Fortbildung (vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2009)

Art der Fortbildung	Gesamt-Übersicht											
	Fortbildungstage insgesamt				davon Fortbildungstage Vollzeitbeschäftigter				davon Fortbildungstage Teilzeitbeschäftigter			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
allgemein	823	387	436	52,98 %	590	357	233	39,49 %	233	30	203	87,12 %
Computer etc.	461	184	277	60,09 %	298	159	139	46,64 %	163	25	138	84,66 %
fachlich	3245	1584	1661	51,19 %	2461	1467	994	40,39 %	784	117	667	85,08 %
Führungskräfte	236	188	48	20,34 %	216	182	34	15,74 %	20	6	14	70,00 %
persönlich	505	211	294	58,22 %	351	202	149	42,45 %	154	9	145	94,16 %
<b>Gesamt</b>	<b>5270</b>	<b>2554</b>	<b>2716</b>	<b>51,54 %</b>	<b>3916</b>	<b>2367</b>	<b>1549</b>	<b>39,56 %</b>	<b>1354</b>	<b>187</b>	<b>1167</b>	<b>86,19 %</b>