

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Coesfeld

Inhaltsverzeichnis Seite

Vorwort.....2

Abschnitt I Allgemeines

1. Geltungsbereich	3
2. Sprache	3
3. In-Kraft-Treten und Bekanntmachung	3

Abschnitt II Grundlagen des Frauenförderplanes

4. Bestandsaufnahme und Analyse.....	4
5. Prognose der Beschäftigtenentwicklung	12
6. Zielvorgaben für einzelne Bereiche	13

Abschnitt III Maßnahmen zur Frauenförderung

7. Stellenausschreibungen	14
8. Personalauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren.....	14
9. Fortbildung	16

Abschnitt IV Vereinbarkeit von Beruf und Familie

10. Teilzeitarbeit/Reduzierung der Arbeitszeit.....	17
11. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung.....	18

Abschnitt V Benachteiligungen am Arbeitsplatz

12. Innerbetriebliche Beschwerdestelle	19
13. Benachteiligungen	19
14. Zuständigkeit	20

Abschnitt VI Schluss

Anhang 1
Anhang 2
Anhang 3

Vorwort

Hiermit erfolgt die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Coesfeld. Erneut hat sich gezeigt, dass der Plan ein gutes und wichtiges Instrument zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Kreisverwaltung Coesfeld ist.

Die im Frauenförderplan verankerten Maßnahmen sind wirkungsvoll und umsetzbar. So konnte im Berichtszeitraum in zwei weiteren Berufsgruppen erstmals eine Überrepräsentanz von Frauen festgestellt werden.

Es wundert daher nicht, dass in dieser gesetzlich vorgeschriebenen Fortschreibung des Frauenförderplanes keine Änderungen im Maßnahmenkatalog zu finden sind.

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre wurden entsprechend dem Datenmaterial, Stand: 01.09.2006, komplett überarbeitet. Dabei hat es Änderungen gegeben. Durch den neuen Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD) wird nicht mehr zwischen dem Angestellten- und Arbeiterbereich unterschieden. Diese Bereiche sind nunmehr zusammengefasst und unter dem Begriff Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu finden. Des Weiteren wurden die bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen durch neue Entgeltgruppen durch den TVÖD abgelöst.

Auch der Abschnitt V zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/ Mobbing wurde komplett überarbeitet. Erforderlich wurde dies durch eine Gesetzesänderung. Gesetzliche Vorgaben und Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen sind nunmehr im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Da das Gesetz sowohl Definitionen als auch verbindliche Arbeitgeberpflichten vorsieht, wird auf Doppelregelungen im Frauenförderplan verzichtet.

Auch wenn die Kreisverwaltung Coesfeld seit der Einführung des Frauenförderplans dem Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wieder ein Stück näher gekommen ist, bleibt noch viel zu tun.

Denn es hat sich erneut gezeigt, dass die Frauen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen noch immer unterrepräsentiert sind.

Neben der konsequenten Einhaltung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen wird auch der weitere Ausbau von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere in Führungspositionen, in Zukunft entscheidend sein, die Beschäftigtenstruktur bei der Kreisverwaltung Coesfeld auf Dauer nachhaltig zu Gunsten der Frauen zu ändern.

Abschnitt I Allgemeines

Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Er dient damit dem Ziel der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Mithilfe bei der Umsetzung dieses Zieles ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion.

1. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Bereiche der Kreisverwaltung Coesfeld.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch den Kreis Coesfeld soll die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Der Frauenförderplan gilt nicht für die Wahl der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtswirkung nach außen.

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

2. Sprache

Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen. Dies bezieht sich auch auf interne Schriften, Publikationen, die Öffentlichkeitsarbeit und Satzungen.

Weitergehende Regelungen ergeben sich aus den Vorschriften der Allgemeinen Geschäfts- und Dienstanweisung der Kreisverwaltung Coesfeld.

3. Bekanntmachung und In-Kraft-Treten

Dieser fortgeschriebene Frauenförderplan der Kreisverwaltung Coesfeld tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt bis zum 31.12.2009.

Nach Ablauf des Frauenförderplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Kreistag vorzulegen. Die zu erhebenden Daten beziehen sich dabei auf den 01.09. des jeweiligen Berichtsjahres.

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten in geeigneter Form u.a. über das Intranet der Kreisverwaltung Coesfeld unmittelbar nach In-Kraft-Treten bekannt zu machen.

Abschnitt II Grundlagen des Frauenförderplanes

4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Grundlagen des Frauenförderplanes sind zunächst die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Kreisverwaltung Coesfeld.

Die Daten hierzu wurden wie folgt erhoben und sind als Anhang beigefügt:

Anhang 1:

Gesamtübersicht der bei der Kreisverwaltung Coesfeld beschäftigten Beamtinnen und Beamten, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Zahl der Auszubildenden und Widerrufsbeamten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn oder Berufsgruppe und Ausbildungsberuf

Anhang 2:

Übersichten in den einzelnen Berufsgruppen, getrennt nach Laufbahnen sowie mit Angaben zur Altersstruktur in den jeweiligen Gruppen.

Die differenzierte Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen ist erforderlich, da die Beschäftigten mit den unterschiedlichen Qualifikationen nur in bestimmten Berufsgruppen tätig sein können und somit ein Wechsel zwischen den einzelnen Gruppen sowie in den unterschiedlichen Laufbahnen nicht bzw. nicht ohne weiteres in Betracht kommt.

Den unterschiedlichen Laufbahnen wurden die entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet.

Folgende Gruppeneinteilung wurde für die Kreisverwaltung Coesfeld vorgenommen:

1. nichttechnischer Verwaltungsdienst (getrennt nach Laufbahnen)
2. vermessungstechnischer Dienst (getrennt nach Laufbahnen)
3. hochbautechnischer Dienst (getrennt nach Laufbahnen)
4. umwelttechnischer Dienst (getrennt nach Laufbahnen)
5. feuerwehrtechnischer Dienst
6. allgemeiner ärztlicher Dienst
7. zahnärztlicher Dienst
8. tierärztlicher Dienst
9. sozialpsychiatrischer Dienst
10. allgemeiner Sozialdienst
11. sonstige Fachkräfte

Zunächst einige allgemeine Daten zur Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung Coesfeld.

Die Bestandserhebung bezieht sich auf den Stichtag: **01.09.2006**.

4.1 Bestandsaufnahme

Beschäftigte insgesamt

Gesamt: 688

Männer: 342

Frauen: 346

Vollzeitbeschäftigte (38,5 bzw. 41 Std./Woche)

Gesamt: 434

Männer: 264

Frauen: 170

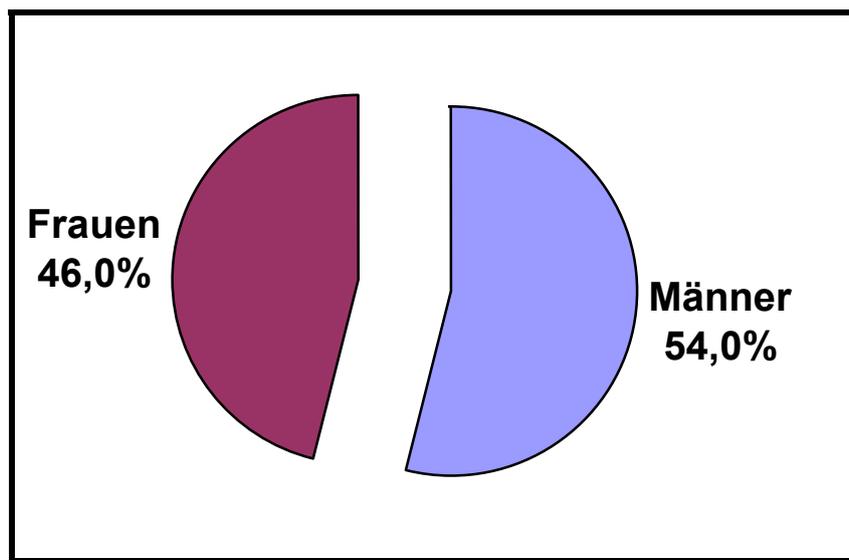
Teilzeitbeschäftigte *)

Gesamt: 254

Männer: 78 (davon in Altersteilzeit: 10)

Frauen: 176 (davon in Altersteilzeit: 2)

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl bezogen auf volle Stellen beträgt 46,0%.

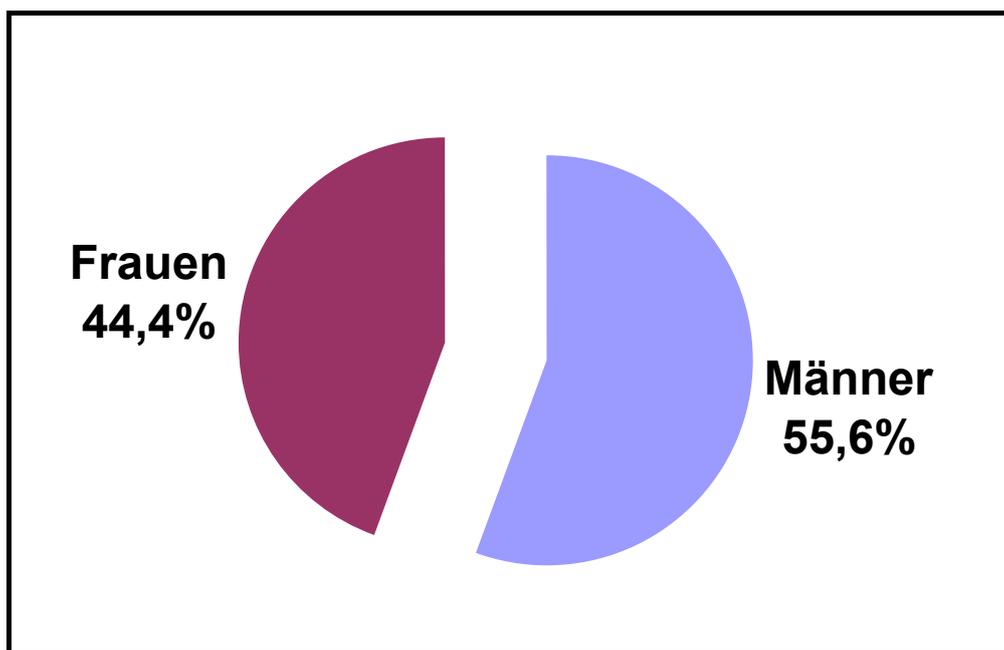


*) Jeweils gerechnet mit 0,5 Stelle

4.1. 1

Beamtinnen/Beamte**Gesamt : 229 (davon beurlaubt: 25)****Männer: 117****Frauen: 112****Vollzeitbeschäftigte (38,5 bzw. 41 Std./Woche)****Gesamt: 176****Männer: 108****Frauen : 68****Teilzeitbeschäftigte *)****Gesamt: 53****Männer: 9 (davon in Altersteilzeit = 4)****Frauen: 44 (davon in Altersteilzeit = 1)**

Im Beamtenbereich stehen rein rechnerisch 202,5 volle Stellen zur Verfügung. Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 44,4%.

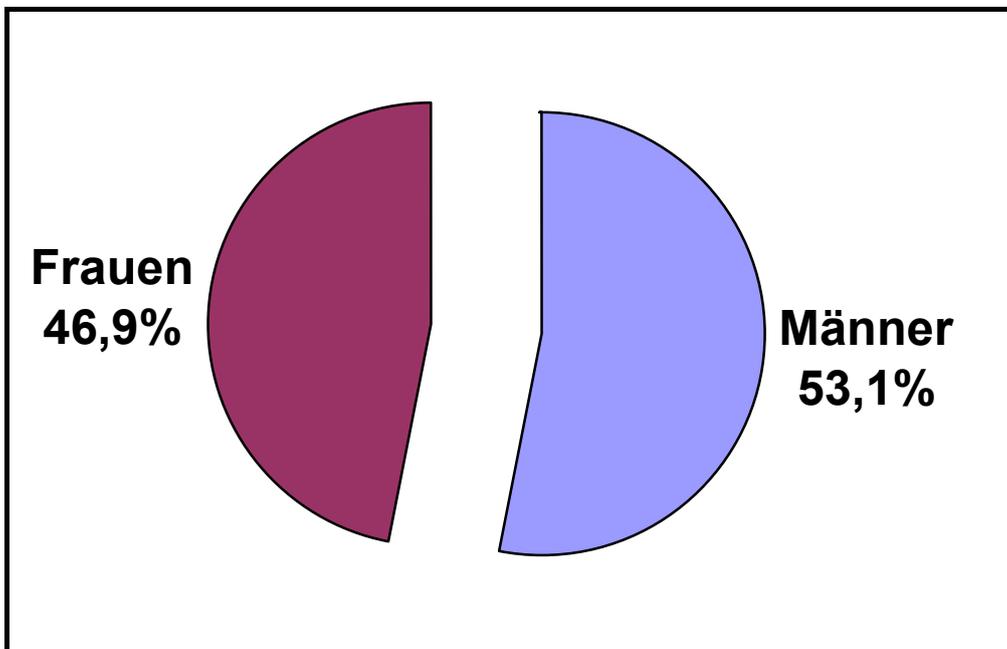


*) Jeweils gerechnet mit 0,5 Stelle

4.1.1

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer**Gesamt: 459 (davon beurlaubt: 34)****Männer: 225****Frauen: 234****Vollzeitbeschäftigte (38,5 Std./Woche)****Gesamt: 258****Männer: 156****Frauen: 102****Teilzeitbeschäftigte*)****Gesamt: 201****Männer: 69** (davon 41 nebenamtl. Tierarzt/amtl. Fachassistenten)**Frauen: 132** (davon 15 nebenamtl. Tierärztinnen/amtl. Fachassistentinnen)

Im Arbeitnehmerbereich stehen rein rechnerisch 358,5 volle Stellen zur Verfügung. Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 46,9 %.



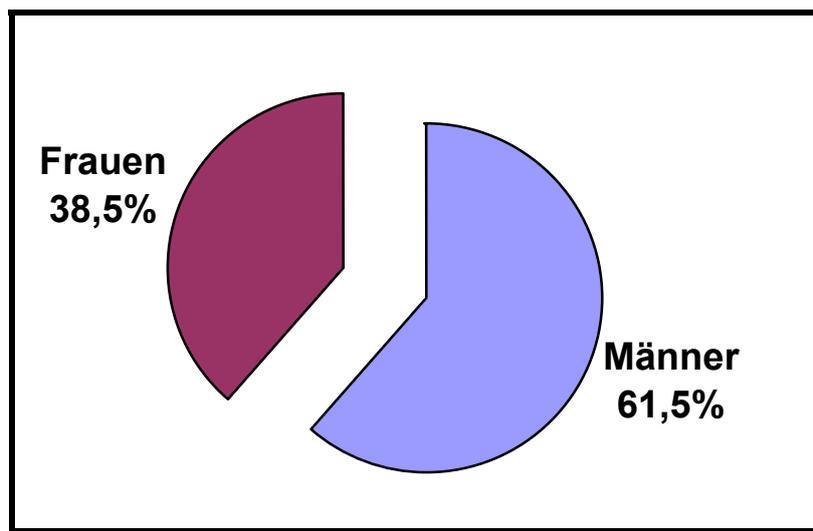
*) Jeweils gerechnet mit 0,5 Stelle.

4.1.4

Auszubildende und Widerrufsbeamtinnen/beamte

Gesamt: 13
Männer: 8
Frauen: 5

Der Frauenanteil bei den Ausbildungsberufen liegt bezogen auf volle Stellen bei 38,5%.



4.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl bezogen auf volle Stellen beträgt zum Stichtag 01.09.2006 46,0 % und ist damit um 1,8%-Punkte gegenüber 2003 angestiegen.

Um ein vollständiges Bild der tatsächlichen beruflichen Situation der Frauen bei der Kreisverwaltung Coesfeld zu bekommen, wird im weiteren Verlauf noch nach weiteren Kriterien differenziert.

Entscheidend ist u.a., in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen die Frauen eingestuft und beschäftigt werden.

Erste Hinweise dazu geben die Übersichten im Anhang 1:

Danach liegt der Frauenanteil sowohl im Beamten- als auch im Arbeitnehmerbereich in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich über 50 % und nimmt aufsteigend stetig ab.

Eine weitere differenzierte Betrachtung zur tatsächlichen beruflichen Situation der Frauen bei der Kreisverwaltung Coesfeld ermöglicht die Analyse der einzelnen Berufsgruppen im Anhang 2.

Hinweise dazu ergeben sich auch aus der Altersstruktur der Beschäftigten. Danach ist der überwiegende Teil der beschäftigten Frauen bei der Kreisverwaltung Coesfeld 50 Jahre und jünger.

Im Folgenden wird für jede Gruppe (ggf. gesondert für die einzelnen Laufbahngruppen) die Unter- bzw. Überrepräsentanz der Frauen erläutert. Sofern möglich werden Begründungen mit angeführt.

4.2.1.1 nichttechnischer Verwaltungsdienst (höherer Dienst)

Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 16,7 %. Von 16 Beschäftigten sind 3 weiblich.

In den Altersgruppen über 50 Jahre befindet sich zwei weibliche Beschäftigte.

4.2.1.2 nichttechnischer Verwaltungsdienst (gehobener Dienst)

Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt in diesem Bereich 39,1 % und ist damit seit 2003 um 6,6%-Punkte angestiegen.

Unverändert hoch ist hier der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 sowie in der Entgeltgruppe 9. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 11/EG 10 ist seit 2003 deutlich angestiegen und zwar von 27,4% auf jetzt 33,9%. In der Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 11 liegt der Frauenanteil unter 10%. Hier zeigt sich, dass sich die Unterrepräsentanz von Frauen in die höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen verschoben hat. Anhand der Altersstruktur wird deutlich, dass nunmehr 5 Frauen über 50 Jahren in dieser Laufbahngruppe vertreten sind. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da insgesamt der Frauenanteil in dieser Altersgruppe bei der Kreisverwaltung Coesfeld sehr gering ist. Jüngere Frauen zwischen 30 und 50 Jahren sind relativ stark vertreten, allerdings davon sehr wenige in den oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen. Dies ist u.a. auf Kinderbetreuungs- und Beurlaubungszeiten zurückzuführen sowie auf die vor Einführung von Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen geübte Verfahrensweise des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis (ohne

Rückkehrrecht). Die Teilzeitangebote in diesen Bereichen konnten zumindest in den Besoldungsgruppen A10/11 bzw. EG 9/10 ausgebaut werden. Waren 2003 15 Mitarbeiterinnen in diesen Gruppen teilzeitbeschäftigt, so sind es jetzt 26 Mitarbeiterinnen. In den Gruppen A 12/13 sind unverändert 2 Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt.

4.2.2.1 vermessungstechnischer Dienst (höherer Dienst)

Der Frauenanteil beträgt bei insgesamt 3 Stellen 0,00 %, wovon ein Mitarbeiter sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet. Im höheren vermessungstechnischen Dienst sind somit nur noch 2 Stellen besetzbar.

4.2.2.2. vermessungstechnischer Dienst (gehobener Dienst)

Der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich 4,9%; von den insgesamt 20,5 Stellen ist nur 1 Stelle mit 2 teilzeitbeschäftigten Frauen besetzt. Neu zu besetzende Stellen wurden und werden ausschließlich mit externen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt. Die Vermutung liegt nahe, dass dieser technische Studiengang in der Vergangenheit Frauen weniger angesprochen hat und somit entsprechend weniger Bewerberinnen zur Verfügung standen.

4.2.3.1 bautechnischer Dienst (höherer Dienst)

Bei insgesamt 2,5 Stellen beträgt der Frauenanteil mit einer Frau 40,0 % und ist damit unverändert seit 2003.

4.2.3.2 bautechnischer Dienst (mittlerer Dienst)

Bei insgesamt 1,5 Stellen beträgt der Frauenanteil 0,0 %. Eine Neubesetzung durch Personalfluktuationen war in der Vergangenheit in diesem Bereich wegen Stellenabbaus nicht möglich.

4.2.4.1 umwelttechnischer Dienst (höherer Dienst)

Eine von 2,5 Stellen in diesem Bereich ist mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil liegt damit bei 20,0%.

4.2.4.2 umwelttechnischer Dienst (gehobener Dienst)

Bezogen auf volle Stellen beträgt der Frauenanteil 28,6% und liegt damit geringfügig unter dem Wert von 2003. In diesem Bereich sind weiterhin 8 Frauen beschäftigt, wovon 4 in Teilzeit arbeiten. In 2003 haben lediglich 2 Frauen eine

Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Dies erklärt den leichten Rückgang bei dem Frauenanteil bezogen auf volle Stellen.

4.2.4.3 umwelttechnischer Dienst (mittlerer Dienst)

Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 21,4 % und ist damit leicht erhöht gegenüber 2003. In diesem Bereich sind weiterhin 4 Frauen beschäftigt, wobei nur noch 2 in Teilzeit arbeiten und nicht mehr 3 Frauen wie noch 2003.

4.2.5.1 feuerwehrtechnischer Dienst (gehobener Dienst)

In diesem Bereich ist eine Stelle ausgewiesen, die durch externe Ausschreibung mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde. Der Frauenanteil liegt damit bei 0,00%. Es lagen keine Bewerbungen von Frauen vor.

4.2.5.2 feuerwehrtechnischer Dienst (mittlerer Dienst)

Alle Beschäftigten in diesem Bereich sind Männer. Neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich werden ausschließlich öffentlich ausgeschrieben. Dabei hat sich in der Vergangenheit keine Frau beworben.

In den nachfolgenden Berufsgruppen waren die Frauen bei der Kreisverwaltung Coesfeld bereits in 2003 überrepräsentiert. Der jeweilige Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt mindestens 50 % und wurde auf den Stand 01.09.2006 aktualisiert.

Die jeweiligen Quoten bezogen auf die Berufsgruppen (ohne Analyse und Begründung):

4.2.6. nichttechnischer Verw. Dienst (mittlerer Dienst)	68,8%
4.2.7. allgemeiner ärztlicher Dienst	53,8%
4.2.8. zahnärztlicher Dienst	100,0%
4.2.9. tierärztlicher Dienst	55,6%
4.2.10 sozialpsychiatrischer Dienst	76,9%
4.2.11 allgemeiner Sozialdienst	63,5%

In folgenden Bereichen liegt zum Stichtag erstmalig eine Überrepräsentanz von Frauen vor:

4.2.12 mittlerer verm. technischer Dienst	53,2%
4.2.13 gehobener bautechn. Dienst	55,6%

4.2.14. Sonstige Fachkräfte

In dieser Berufsgruppe sind alle Beschäftigten mit Zusatzqualifikationen aufgeführt, die einer sonstigen Berufsgruppe nicht zuzuordnen sind. Innerhalb dieser Gruppe sind die Frauenanteile je nach Tätigkeiten unterschiedlich hoch. Insgesamt sind 124 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Gruppe zusammengefasst. Die größten Gruppen sind die nebenamtlichen Tierärztinnen-/ärzte und amtl. Fachassistentinnen/-assistenten sowie die Straßenwärter. Von den dort aufgeführten 92 Beschäftigten sind 77 männlich.

4.2.15. Funktionsstellen (incl. Behördenleitung)

Durch Organisationsmaßnahmen seit 2003 ist die Anzahl der Funktionsstellen von 45 auf jetzt 32 Stellen zurückgegangen. Von diesen Stellen mit herausgehobenen Aufgabenbereichen sind 7 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil bezogen auf volle Stellen von 21,9%.

5. Prognose der Beschäftigtenentwicklung

Die Prognose zur Entwicklung der Personalsituation für die nächsten 3 Jahre bei der Kreisverwaltung Coesfeld ist die Voraussetzung für die Festlegung von Zielquoten und Einzelmaßnahmen im Frauenförderplan.

Bei der Prognose handelt es sich um die Abschätzung neu zu besetzender Stellen in den Berufsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen anhand der Analyse festgestellt wurde.

Prognostiziert bzw. berechnet werden dabei:

- freie Stellen
- frei werdende Stellen (altersbedingtes Ausscheiden)
- neu einzurichtende Stellen
- entfallende Stellen

Danach sind in den kommenden 3 Jahren, vorbehaltlich weiterer Organisationsentscheidungen, bei der Kreisverwaltung Coesfeld in den Berufsgruppen bei denen Unterrepräsentanz herrscht, voraussichtlich keine Stellen zu besetzen.

6. Zielvorgaben mit Einzelmaßnahmen

Bei der Festlegung von Zielvorgaben für die Besetzung von Stellen mit Frauen sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Insbesondere ist dies der sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebende Grundsatz der Bestenauslese, im übrigen sonstige dienst- und arbeitsrechtliche Vorschriften z.B. Landesbeamtenengesetz, Landesgleichstellungsgesetz.

Die Zielvorgabe muss so gehalten sein, dass einerseits der Frauenanteil erhöht wird, andererseits aber genügend Spielraum für Einzelfallgerechtigkeit bleibt.

Die Festlegung von Zielvorgaben für den Zeitraum bis 31.12.2009 ist nicht erforderlich, da zum jetzigen Zeitpunkt keine zu besetzenden Stellen prognostiziert werden.

Bei der Betrachtung der Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 2004-2006 sowie deren Zielerreichungsgrade ist folgendes festzustellen:

Auswahlentscheidungen, z.B. bei Neueinstellungen, Vergabe von Beförderungsstellen, wurden jeweils unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten getroffen.

a) Für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst wurde prognostiziert, dass im Berichtszeitraum 4 Stellen zu besetzen sind. Davon sollten voraussichtlich 3 Stellen mit weiblichen Nachwuchskräften besetzt werden.

Darüber hinaus wurden zusätzliche Stellen im „Zentrum für Arbeit“ bei der Kreisverwaltung Coesfeld eingerichtet. Diese Stellen konnten zum Zeitpunkt der Fortschreibung nicht berücksichtigt werden, da der Bund über die Optionsanträge der Kommunen noch nicht entschieden hatte.

Im Berichtszeitraum wurden 12,5 Stellen im gehobenen nichttechnischen Dienst neu besetzt. Davon 11,5 Stellen mit Frauen. Der Frauenanteil ist hier bezogen auf Vollzeitstellen um 6,6%-Punkte von 32,5% auf 39,1% gestiegen.

b) Die Prognose, dass voraussichtlich 3 Stellen im gehobenen vermessungstechnischen Dienst zu besetzen sind, ist nicht eingetroffen. Die Zielvorgabe konnte daher nicht eingehalten werden.

c) In der Berufsgruppe „mittlerer vermessungstechnischer Dienst“ wurden 2 freie Stellen prognostiziert. Davon sollte 1 Stelle mit einer Frau besetzt werden. Dies ist erfolgt, so dass inzwischen in diesem Bereich eine Frauenquote bezogen auf volle Stellen von 53,2% erreicht werden konnte.

Abschnitt III Maßnahmen zur Frauenförderung

7. Stellenausschreibung

Alle Tätigkeitsfelder bei der Kreisverwaltung Coesfeld sind sowohl für Frauen als auch für Männer offen. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip, unabhängig vom Geschlecht. D. h., dass an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern die gleichen Maßstäbe angelegt werden müssen.

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

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. Ziffer 4), werden bei der Kreisverwaltung Coesfeld grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben. Ausnahmen hierzu sind im Einzelfall im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Dies gilt insbesondere für die Wiederbesetzung der Stelle mit zurückkehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Beurlaubung, auch für höherwertige Tätigkeiten.

- 7.2 In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

- 7.3 Bei jeder zu besetzenden Stelle ist zu prüfen, ob eine Besetzung mit Teilzeitkräften möglich ist. Bei dieser Entscheidung ist davon auszugehen, dass grundsätzlich alle Stellen (unabhängig von Beruf und Funktion) teilbar sind. Sofern zwingende dienstliche Belange die Teilung einer Stelle nicht ermöglichen, sind die Gründe mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

Bei einer Teilbarkeit der Stelle wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen, dass die zu besetzende Stelle auch für Teilzeitbeschäftigte geeignet ist.

- 7.4 Vor Ausschreibung einer Stelle ist ein eindeutiges Anforderungsprofil zu erstellen, das Eingang findet in den Ausschreibungstext.

8. Personalauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren

Bei entsprechender Qualifikation werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

- 8.1 Die Termine der Vorstellungsgespräche werden mit der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig abgestimmt. Sie nimmt daran teil und wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sollte die Gleichstellungsbeauftragte verhindert sein, ist sie im Rahmen des

Einstellungsverfahrens an der endgültigen Stellenbesetzung zu beteiligen (s.o. 7.1).

- 8.2 Bewerber sich mehrere Personen um eine Stelle und finden in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten keine Auswahlgespräche statt, ist die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls im Rahmen des Einstellungsverfahrens vor der endgültigen Stellenbesetzung zu beteiligen (s.o. 7.1).
Dazu ist ihr eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber mit den einzelnen Auswahlkriterien vorzulegen.
- 8.3 Frauen sind bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung dort, wo sie unterrepräsentiert sind, gegenüber männlichen Bewerbern bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Beförderungen, Höhergruppierungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- 8.4 Bei der Beurteilung der Eignung von Frauen und Männern dürfen sich ihre beruflichen Ausfallzeiten aufgrund von Kinderbetreuung oder der häuslichen Pflege von Angehörigen nicht nachteilig auswirken. Anderweitige Tätigkeiten, z. B. die Erfüllung von ehrenamtlichen Aufgaben, sind, soweit sie sich auf die Eignung auswirken, zu berücksichtigen. Bisherige Teilzeitbeschäftigung darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.
- 8.5 Für die Kreisverwaltung Coesfeld gelten die für das Beurteilungsverfahren dargelegten Regelungen über die dienstliche Beurteilung von Beamten und Tarifbeschäftigten. Bei einer Änderung, Ergänzung oder Neufassung dieser Regelungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Stellungnahme.
Die Beschäftigung im Rahmen einer Teilzeitarbeit oder der reduzierten Arbeitszeit darf sich nicht nachteilig auf eine Beurteilung auswirken. Die Beurteiler und Beurteilerinnen werden besonders auf diesen Sachverhalt hingewiesen.
- Der Gleichstellungsbeauftragten ist von den Regelbeurteilungen eine Statistik vorzulegen, getrennt nach Geschlecht und Teilzeitbeschäftigung.
- 8.6 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.

9. Fortbildung

Der Fortbildung kommt ein besonders hoher Stellenwert zu. Um den berechtigten Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entsprechen, ist das Angebot so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte dieses Angebot auch tatsächlich wahrnehmen können.

9.1 Der Gleichstellungsbeauftragten wird die Möglichkeit eröffnet, Anregungen für besondere Fortbildungsveranstaltungen zu äußern und eigene Fortbildungsveranstaltungen für Frauen durchzuführen.

9.2 Die für das Personalwesen zuständige Abteilung bzw. die Fachbereichsleitungen stellen sicher, dass alle Beschäftigten (einschließlich derjenigen, die sich in Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit befinden) frühzeitig über infrage kommende Fort- und Weiterbildungsangebote informiert werden.

Fortbildungsangebote der Kreisverwaltung Coesfeld werden räumlich und zeitlich (möglichst) so gestaltet, dass auch Teilzeitbeschäftigten bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit reduzierter Arbeitszeit eine Teilnahme möglich ist.

9.3 In speziellen Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u. a. auch die Themenstellungen

- rechtliche Grundlagen und Ziele der Gleichstellung,
- Verbot der mittelbaren Diskriminierung,
- Personalentwicklung/Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Schutz vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz,
- geschlechterneutrales Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird rechtzeitig vor Seminarbeginn eine Teilnehmer/-innerliste zur Verfügung gestellt. Sie hat ein Vorschlagsrecht bzgl. weiterer Seminarteilnehmer/innen.

9.4 Neben den Seminaren für alle Beschäftigten werden auch seitens der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen; dies sind u.a. Seminare mit allgemein frauenrelevanten Inhalten und/oder Lernformen (z.B. EDV, Rhetorik, Selbstbehauptung).

9.5 Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten (einschließlich der Beschäftigten im Mutterschutz und Elternzeit) sind die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wie Vollzeitbeschäftigten zu ermöglichen. Werden Teilzeitbeschäftigte durch eine Fortbildungsmaßnahme über ihren

durchschnittlichen Zeitrahmen hinaus in Anspruch genommen, so muss ein Zeitausgleich erfolgen.

Die bei beurlaubten Beschäftigten aufgrund von Fortbildungsmaßnahmen entstehenden notwendigen Aufwendungen werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Rahmen der geltenden Vorschriften (u.a. § 11 Abs. 3 LGG) erstattet.

- 9.6 Die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungsmaßnahmen wird in einer Fortbildungsdatenbank durch die Verwaltung dokumentiert. Die Ergebnisse fließen ein in die Berichterstattung zum Frauenförderplan.

Abschnitt IV Vereinbarkeit von Beruf und Familie

10. Teilzeitarbeit/Reduzierung der Arbeitszeit

Im Interesse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet sich die Kreisverwaltung Coesfeld, moderne Personalmanagementmethoden wie Teilzeit, Jobsharing und Heimarbeit für alle Beschäftigten zu fördern, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt sinngemäß auch für Fälle der individuell gewünschten Aufstockung der Arbeitszeit.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt und fördert es die Kreisverwaltung Coesfeld, wenn männliche Beschäftigte ihrer Behörde diese Möglichkeiten verstärkt in Anspruch nehmen.

- 10.1 Sofern Anträge auf Teilzeit/Reduzierung der Arbeitszeit von Beschäftigten gestellt werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte informiert. Seitens der Verwaltung werden die individuellen Wünsche der Beschäftigten, soweit möglich, berücksichtigt.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit/Teilzeit darf bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, bei der Besetzung höherwertiger Stellen und bei Beurteilungen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen wie Vollbeschäftigte. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen und Aufstiegspositionen.

- 10.2 Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt insbesondere auch für Leitungsfunktionen. Jede neuzuschaffende bzw. neu zu besetzende Stelle wird auf Teilbarkeit geprüft. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Prüfung einbezogen.
- 10.3 Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 Satz 2 LGG zu befristen. Hiervon abweichende Anträge sind vor Bescheiderteilung der Gleichstellungsbeauftragten zur

Kenntnis zu geben. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

11. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung

Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Die Beschäftigten werden hierüber - auf Wunsch - von der für das Personalwesen zuständigen Abteilung informiert.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit bzw. der Beurlaubung soll sowohl für Frauen als auch für Männer in vollem Umfang ermöglicht werden.

- 11.1 Die Zeit der Familienphase (d. h. Mutterschutzzeiten, Elternzeiten, Beurlaubung zur Erziehung eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen) darf nicht nachteilig bewertet werden, z. B. bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung, Beurteilung, Besetzung höherwertiger Stellen u. a. Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen bleiben davon unberührt.
- 11.2 Ist eine Stelle oder sind Stellenanteile wegen einer Elternzeit oder weitergehender Beurlaubung einer/eines Beschäftigten unbesetzt, erfolgt im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten (unverzüglich) eine Wiederbesetzung bzw. wird die Wahrnehmung der Aufgaben durch organisatorische Maßnahmen geregelt.
Die zügige Wiederbesetzung dieser Stellen ist eine Maßnahme, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, sowie für die Zeit der Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung, soweit nicht personal- oder haushaltswirtschaftliche Maßnahmen entgegenstehen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.
- 11.3 Stellenausschreibungen werden auch rechtzeitig an Beschäftigte, die sich in Elternzeit, Betreuungsurlaub oder in der Zeit des Mutterschutzes befinden, versandt.

Anträgen auf Beschäftigung während der Elternzeit im Sinne des § 15 Abs. 5 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG) wird stattgegeben, sofern nicht zwingende dienstliche

Gründe entgegenstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu allen Anträgen beteiligt.

- 11.4 Auf Wunsch sind den Beschäftigten, die sich im Elternzeit oder Betreuungsurlaub befinden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen bis zu einem Zeitraum von acht Wochen zu ermöglichen, sofern dies den Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet, entsprechende Stellen und dienstliche Möglichkeiten vorhanden sind.
- 11.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit oder in Beurlaubung befinden, wird während dieser Zeit die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Insbesondere haben sie die Möglichkeit, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen, an den Angestelltenlehrgängen I und II teilzunehmen.
Sie werden auf Anforderung über Fortbildungsangebote informiert und können daran teilnehmen. Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen gilt als dienstliche Veranstaltung in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung nach den gesetzlichen Vorschriften erfolgt.
Bei Bedarf werden rechtzeitig Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die die berufliche Wiedereingliederung nach einer Beurlaubung unterstützen.
- 11.6 Anträgen auf vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung bzw. der Elternzeit wird entsprochen, soweit ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenkapazität möglich ist.

Abschnitt V Benachteiligungen am Arbeitsplatz

12. Innerbetriebliche Beschwerdestelle

Mit Wirkung vom 05.10.2006 nimmt die Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung Coesfeld die Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gem. § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wahr. Alle Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld haben das Recht, sich bei dieser Stelle über Benachteiligungen zu beschweren.

13. Benachteiligungen

In § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) finden sich umfassende Begriffsbestimmungen der einzelnen Benachteiligungsformen. Zu den Benachteiligungen gehören die unmittelbare Benachteiligung, die mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung.

14. Zuständigkeiten

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen, insbesondere vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen der Beschäftigten zu treffen. Durch die für das Personalwesen zuständige Abteilung wird gezielte Fortbildung zu dieser Thematik angeboten.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

Abschnitt VI Schluss

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie bei der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt weisungsfrei die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgabe ist die Gleichstellungsstelle auf der Steuerungsebene angesiedelt und der Verwaltungsleitung direkt unterstellt.

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind im Landesgleichstellungsgesetz NRW, der Kreisordnung NRW sowie in der zzt. gültigen Hauptsatzung des Kreises Coesfeld festgelegt.

Sollte es zwischen der für die Personalentscheidung zuständigen Stelle und der Gleichstellungsstelle zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, ist dem Landrat bzw. der Landrätin zu berichten. Der Landrat/die Landrätin entscheidet, nach Anhörung der Beteiligten, abschließend.

Diese Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.