

# Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Coesfeld

## Inhaltsverzeichnis..... Seite

Vorwort.....2

### **Abschnitt I                    Allgemeine Bestimmungen**

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 .....	13
6. Zielvorgaben für einzelne Bereiche .....	14

### **Abschnitt III                 Maßnahmen zur Frauenförderung**

7. Stellenausschreibungen .....	15
8. Personalauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren.....	16
9. Fortbildung .....	17

### **Abschnitt IV                 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

10. Teilzeitarbeit/Reduzierung der Arbeitszeit.....	18
11. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung.....	19

### **Abschnitt V                 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/Mobbing**

12. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....	21
13. Mobbing am Arbeitsplatz .....	21
14. Zuständigkeit .....	22

### **Abschnitt VI                 Schlussbestimmungen**

Anhang 1	
Anhang 2	
Anhang 3	

## Vorwort

Ja, darüber sind sich alle mit der Ausführung Beteiligten einig: Der Frauenförderplan ist ein gutes und wichtiges Instrument zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Kreisverwaltung Coesfeld. Die darin verankerten Maßnahmen sind wirkungsvoll und umsetzbar.

So wundert es nicht, dass in dieser gesetzlich vorgeschriebenen Fortschreibung des Frauenförderplanes nur sehr wenige Änderungen im Maßnahmenkatalog zu finden sind. Diese kleinen, aber notwendigen Korrekturen bzw. Ergänzungen sind in *kursiver* Schrift kenntlich gemacht.

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre wurden entsprechend dem Datenmaterial Stand: 01.09.2003 komplett überarbeitet. Änderungen sind hier nicht gesondert hervorgehoben.

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

Die erneute Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur hat gezeigt, dass zwar der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl trotz Stellenabbau weiter gestiegen ist: Aber noch immer sind Frauen vor allem in den unteren Vergütungs- und Besoldungsgruppen und weniger in den Führungspositionen vertreten.

Weder mangelnde Qualifikation noch Eignung sind Gründe dafür, denn die Frauen verfügen über qualifizierte Abschlüsse und in der Regel auch über gute Beurteilungen. Vielfach ist es die Doppelbelastung von Beruf und Familie, die Frauen davon abhält, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.

Insbesondere bei externen Stellenausschreibungen hat die Bewerberinnenzahl häufig deutlich hinter denen der männlichen Bewerber gelegen.

Frauen, insbesondere innerhalb der Verwaltung, müssen daher nicht nur für eine Bewerbung motiviert werden, sondern auch das Gefühl haben, in ihrem Anliegen von der Verwaltung und den Beschäftigten unterstützt und akzeptiert zu werden. Hier hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass die Bereitschaft in der Mitarbeiterschaft und bei den Führungskräften nachgelassen hat. Der Stellenabbau verbunden mit einer Arbeitsverdichtung verlangt von allen Beschäftigten bereits eine so hohe Leistung und Toleranz ab, dass für die berechtigten Anliegen der Frauen kein Platz mehr zu bleiben scheint.

Die Verwaltung hat insoweit die Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Beschäftigten trotz steigender Arbeitsverdichtung ermöglicht, Frauenförderung anzunehmen.

Wichtigstes Ziel für die Zukunft ist es daher, eine gute Stimmung für die Sache „Gleichstellung“ zu erhalten bzw. zu fördern.

Dieses Ziel kann nur dann erreicht werden, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Coesfeld an der Gemeinschaftsaufgabe mitwirken.

## **Abschnitt I            Allgemeine Bestimmungen**

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 31.12.2006.

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 Jahres.

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten 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 Beamten, Angestellten und Arbeiter, getrennt nach Geschlecht, nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

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 Vergütungsgruppen zugeordnet. Die Vergleichbarkeit ergibt sich aus § 11 BAT.

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: **01.09.2003**.

#### 4.1 Bestandsaufnahme

##### Beschäftigte insgesamt

**Gesamt: 645**

**Männer: 335**

**Frauen: 310**

##### Vollzeitbeschäftigte (38,5 Std./Woche)

**Gesamt: 437**

**Männer: 269**

**Frauen: 168**

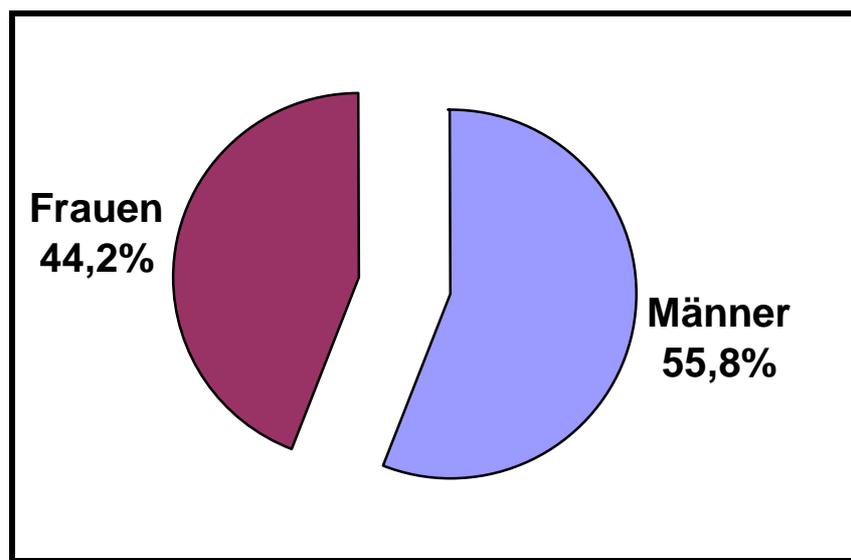
##### Teilzeitbeschäftigte \*)

**Gesamt: 208**

**Männer: 66**

**Frauen: 142**

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl bezogen auf volle Stellen beträgt 44,2%.

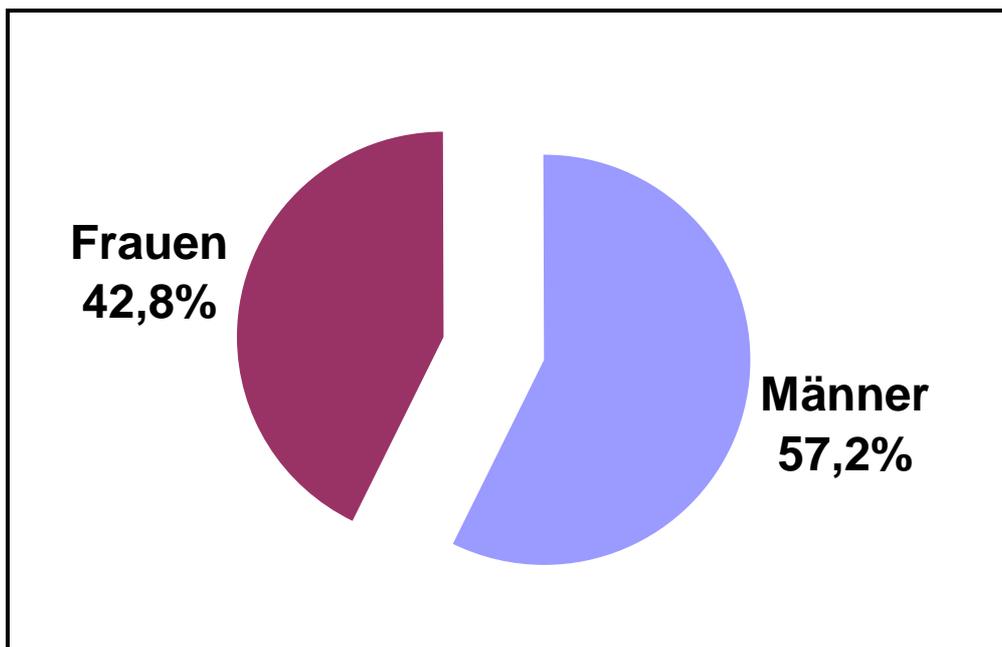


\*) Jeweils gerechnet mit 0,5 Stelle

## 4.1. 1

**Beamtinnen/Beamte****Gesamt : 221 (davon beurlaubt: 18)****Männer: 118****Frauen: 103****Vollzeitbeschäftigte (38,5 Std./Woche)****Gesamt: 174****Männer: 108****Frauen : 66****Teilzeitbeschäftigte \*)****Gesamt: 47****Männer: 10** (davon in Altersteilzeit = 10)**Frauen: 37** (davon in Altersteilzeit = 1)

Im Beamtenbereich stehen rein rechnerisch 197,5 volle Stellen zur Verfügung. Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 42,8%.

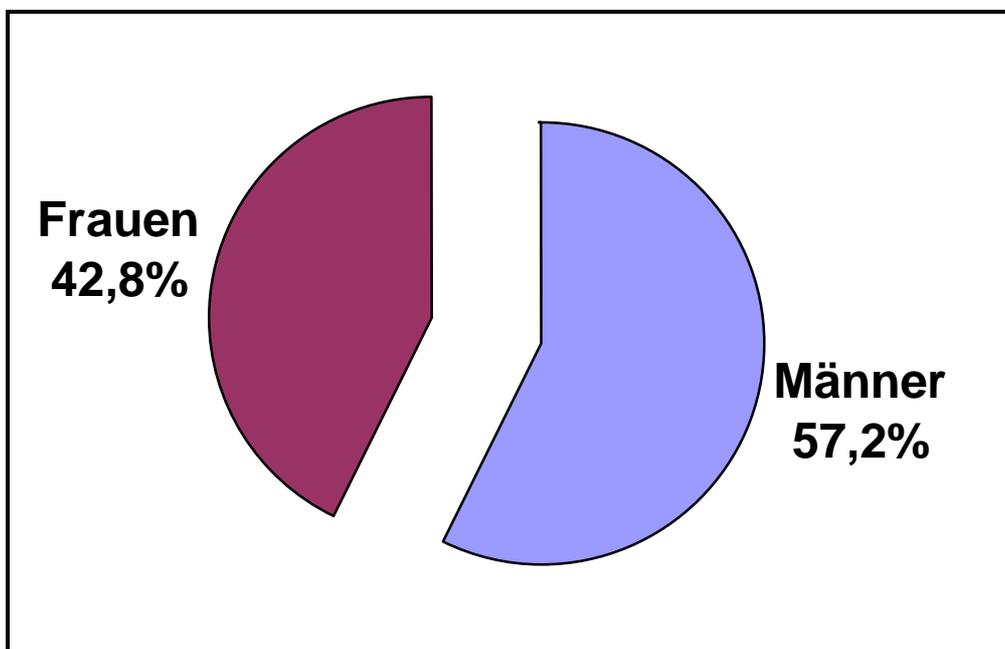


\*) Jeweils gerechnet mit 0,5 Stelle

## 4.1.1

**Angestellte****Gesamt: 390 (davon beurlaubt: 24)****Männer: 186****Frauen: 204****Vollzeitbeschäftigte (38,5 Std./Woche)****Gesamt: 233****Männer: 131****Frauen: 102****Teilzeitbeschäftigte\*)****Gesamt: 157****Männer: 55 (davon 43 nebenamtl. Fleischkontrolleure/Tierärzte)****Frauen: 102 (davon 12 nebenamtl. Fleischkontrolleurinnen/Tierärztinnen)**

Im Angestelltenbereich stehen rein rechnerisch 311,5 volle Stellen zur Verfügung. Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 42,8 %.



\*) Jeweils gerechnet mit 0,5 Stelle.

## 4.1.3

**Arbeiterinnen/Arbeiter**

**Gesamt: 34**  
**Männer: 31**  
**Frauen: 3**

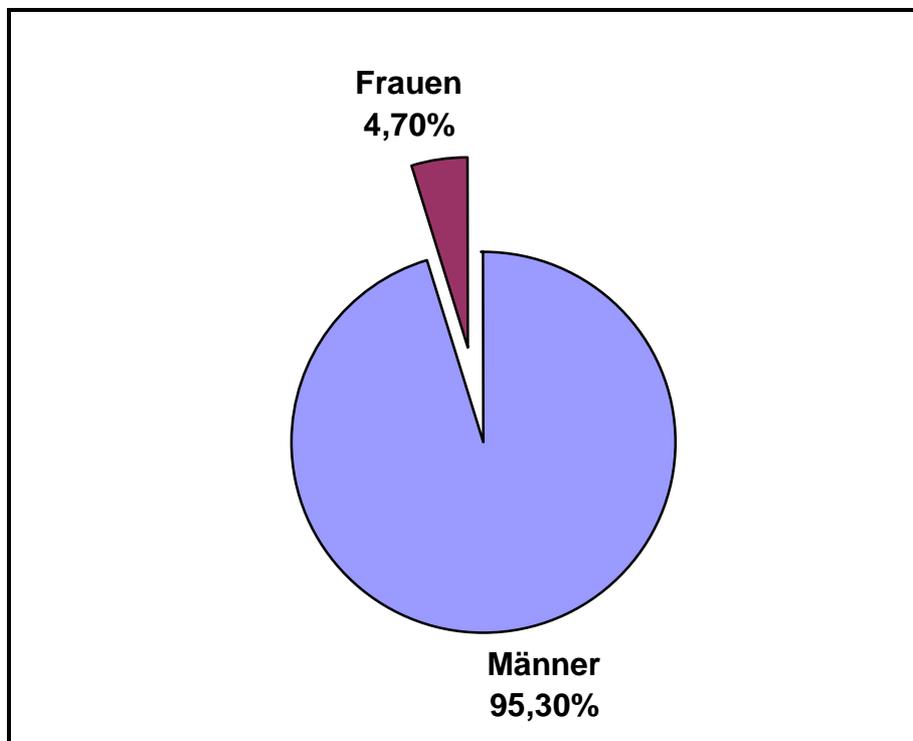
**Vollzeitbeschäftigt (38,5 Std./Woche)**

**Gesamt: 30**  
**Männer: 30**  
**Frauen: 0**

**Teilzeitbeschäftigt \*)**

**Gesamt: 4**  
**Männer: 1**  
**Frauen: 3**

Im Arbeiterbereich stehen rein rechnerisch 32 volle Stellen zur Verfügung. Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 4,7 %.

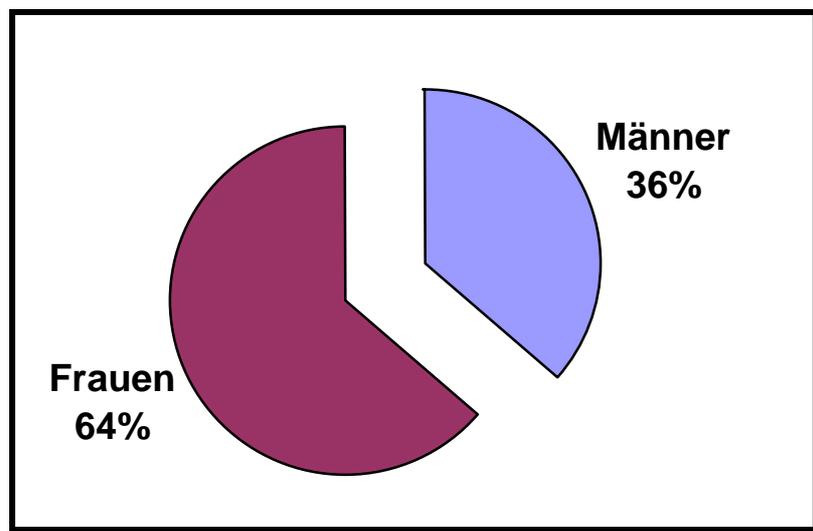


\*) Jeweils gerechnet mit 0,5 Stelle

## 4.1.4

**Auszubildende und Widerrufsbeamtinnen/beamte****Gesamt: 28****Männer: 10****Frauen: 18** (davon 1 Frau in Teilzeit)

Der Frauenanteil bei den Ausbildungsberufen liegt bezogen auf volle Stellen bei 63,6%.

**4.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur**

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl bezogen auf volle Stellen beträgt 44,2 %, d.h. fast die Hälfte der Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld sind Frauen.

Um ein vollständiges Bild der tatsächlichen beruflichen Situation der Frauen bei der Kreisverwaltung Coesfeld zu bekommen, ist noch nach weiteren Kriterien zu differenzieren.

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

Hinweise dazu geben die Übersichten im Anhang 1:

Danach liegt der Frauenanteil sowohl im Beamten- als auch im Angestelltenbereich in den unteren Besoldungs- und Vergütungsgruppen 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.

Weitere Hinweise ergeben sich 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 21,21 %. Von 19 Beschäftigten sind 4 weiblich.

In den Altersgruppen über 50 Jahre befinden sich keine weiblichen Beschäftigten.

#### **4.2.1.2 nichttechnischer Verwaltungsdienst (gehobener Dienst)**

Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt in diesem Bereich 32,5 %. Auffällig ist hier der hohe Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 sowie in der Vergütungsgruppe BAT Vb. Anhand der Altersstruktur wird deutlich, dass nur eine Frau über 50 Jahren in dieser Laufbahngruppe vertreten ist. 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 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). Weitere mögliche Gründe sind die geringen Teilzeitangebote in diesen Bereichen. Während in den Gruppen A 10/11 insgesamt 13 Mitarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt sind, ist dies bei A 12/13 nur in zwei Fällen gegeben.

#### **4.2.2.1 vermessungstechnischer Dienst (höherer Dienst)**

Der Frauenanteil beträgt bei insgesamt 4 Stellen 0,00 %. Dies liegt vermutlich vor allem an der speziell technischen Ausrichtung dieser Berufsgruppe.

Die Altersstruktur zeigt, dass die bisherigen Stelleninhaber überwiegend zur Altersgruppe 56-60 Jahre gehören. In dieser Altersgruppe sind Frauen insgesamt

unterrepräsentiert. Die bislang bereits gültigen und umgesetzten Frauenfördermaßnahmen konnten noch nicht greifen, da die Beschäftigtenfluktuation in dieser Gruppe in der Vergangenheit sehr gering war und auch in den nächsten 3 Jahren sehr gering sein wird.

#### **4.2.2.2. vermessungstechnischer Dienst (gehobener Dienst)**

Der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich 7,7%; von den insgesamt 26 Stellen sind 2 Stellen mit 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.

#### **4.2.2.3 vermessungstechnischer Dienst (mittlerer Dienst)**

Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 47,9 %. Bei insgesamt 29 Stellen sind 16 Frauen beschäftigt. Der absolute Frauenanteil beträgt somit 55,17%. Dies ist zu erklären mit der überwiegenden Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Frauen.

#### **4.2. 3.1 bautechnischer Dienst (höherer Dienst)**

Bei insgesamt 2,5 Stelle beträgt der Frauenanteil mit einer Frau 40,00 %.

#### **4.2.3.2 bautechnischer Dienst (gehobener Dienst)**

Bezogen auf volle Stellen beträgt der Frauenanteil hier 40,74 %. Die Beschäftigten in diesem Bereich werden bei Personalfuktuation ausschließlich über externe Ausschreibungen gewonnen. Wie die Altersstruktur zeigt, waren dies in den vergangenen Jahren überwiegend Frauen.

#### **4.2.3.3 bautechnischer Dienst (mittlerer Dienst)**

Bei insgesamt 2,5 Stellen beträgt der Frauenanteil 0,00 %. Eine Neubesetzung durch Personalfuktuationen war in der Vergangenheit in diesem Bereich wegen Stellenabbaus kaum möglich.

#### **4.2.4.1 umwelttechnischer Dienst (höherer Dienst)**

Der Frauenanteil beträgt 0,00 % bei 3 Stellen.

#### **4.2.4.2 umwelttechnischer Dienst (gehobener Dienst)**

Bezogen auf volle Stellen beträgt der Frauenanteil 35,00 %.

Bei Personalfuktuation werden neue Beschäftigte in diesem Bereich ausschließlich über externe Ausschreibungen gewonnen. Die Altersstruktur zeigt, dass in der Vergangenheit vermehrt Frauen eingestellt wurden.

#### **4.2.4.3 umwelttechnischer Dienst (mittlerer Dienst)**

Der Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt 16,66 %.

#### **4.2.5. 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 sind die Frauen bei der Kreisverwaltung Coesfeld überrepräsentiert. Der jeweilige Frauenanteil bezogen auf volle Stellen beträgt mindestens 50 %.

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

<b>4.2.6. nichttechnischer Verw.Dienst (mittlerer Dienst)</b>	<b>69,80 %</b>
<b>4.2.7. allgemeiner ärztlicher Dienst</b>	<b>100,00 %</b>
<b>4.2.8. zahnärztlicher Dienst</b>	<b>100,00 %</b>
<b>4.2.9. tierärztlicher Dienst</b>	<b>50,00 %</b>
<b>4.2.10 sozialpsychiatrischer Dienst</b>	<b>60,00 %</b>
<b>4.2.11. allgemeiner Sozialdienst</b>	<b>62,80 %</b>

#### 4.2.11. 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. Allein 43 der insgesamt aufgeführten 76 Beschäftigten sind männlich und als nebenamtliche Fleischkontrolleure bzw. Tierärzte beschäftigt.

#### 4.2.12. Funktionsstellen

Von insgesamt 45 Funktionsstellen mit herausgehobenen Aufgabenbereichen sind 8 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 17,77 %.

### 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 folgenden Berufsgruppen **voraussichtlich** wie folgt Stellen zu besetzen:

- |  |   |         |
|--|---|---------|
| - höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst   | 1 | Stelle  |
| - gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst | 4 | Stellen |
| - gehobener vermessungstechnischer Dienst      | 3 | Stellen |
| - mittlerer vermessungstechnischer Dienst      | 2 | Stellen |
| - Arbeiter/innen                               | 1 | Stelle  |

Voraussichtlich neu zu besetzende Stellen in Berufsgruppen, in denen Frauen einen Anteil von mindestens 50% haben, sind nicht Gegenstand der Prognose und werden daher nicht angeführt.

## 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. Landesbeamten-gesetz, Landesgleichstellungsgesetz.

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

Für die erneute Festlegung der Zielvorgaben ist zunächst eine Betrachtung der Zielvorgaben sowie der Grad der Erreichung im vorigen Frauenförderplan erforderlich.

Auswahlentscheidungen, z.B. bei Neueinstellungen, Vergabe von Beförderungsstellen, wurden jeweils unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten getroffen. Bezogen auf die im bis 31.12.2003 laufenden Frauenförderplan aufgestellten Zielvorgaben ist festzustellen:

- a) Von den voraussichtlich zu besetzenden 3 Stellen im gehobenen bautechnischen Dienst wurden inzwischen 2 Stellen mit Frauen besetzt. Eine Stellenbesetzung steht noch aus.
- b) Im mittleren vermessungstechnischen Dienst wurde entsprechend der Zielvorgaben eine Stelle mit einer Frau besetzt.
- c) Die Zielvorgabe für den höheren nichttechnischen Dienst, eine Stelle mit einer Frau zu besetzen, ist eingehalten worden.

Alle Zielvorgaben sind mithin eingehalten worden.

Es gilt nun, neue Zielvorgaben zu formulieren.

Für die Berufsgruppen, in denen lediglich 1 bzw. 1,5 Stellen zu besetzen sind, werden wiederum **keine** Zielvorgaben festgelegt. Gleichwohl finden die allgemeinen Maßnahmen zur Frauenförderung (siehe Abschnitt III) Anwendung mit dem Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für Stellen, die extern ausgeschrieben werden.

In den Berufsgruppen, für die eigene Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, sind zu besetzende Stellen bei entsprechender Leistung vorrangig diesen Nachwuchskräften vorbehalten. Bei einem Frauenanteil von zz. 64% bei den Nachwuchskräften ist davon auszugehen, dass bei diesen Nachbesetzungen der Frauenanteil recht hoch sein wird.

In der Berufsgruppe „gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst“ sind voraussichtlich 4 Stellen zu besetzen. In der Ausbildung für diesen Beruf befinden

sich zurzeit überwiegend Frauen. Bei entsprechender Leistung ist davon auszugehen, dass 3 Stellen mit Frauen besetzt werden.

Im gehobenen vermessungstechnischen Dienst sind voraussichtlich 3 Stellen zu besetzen. Die Besetzung erfolgt über externe Stellenausschreibungen. Nach Möglichkeit soll mindestens eine Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Für die Berufsgruppe „mittlerer vermessungstechnischer Dienst“ sind 2 freie Stellen prognostiziert. Hier ist mindestens eine Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Die Einhaltung der Zielvorgaben setzt voraus, dass die unter Punkt 5 aufgestellten Prognosen auch tatsächlich eintreten. Insbesondere durch vermehrten Stellenabbau können hier Störfaktoren eintreten, die die Erreichung der Zielvorgaben gefährden. Eine genaue Aussage dazu ist jedoch nicht möglich.

Sollten darüber hinaus weitere Stellen zu besetzen sein, finden die hier formulierten Zielvorgaben entsprechend Anwendung.

### **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 Stellenausschreibung ist ein klares 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 Bewerben 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 im Beurteilungshandbuch dargelegten Regelungen über die dienstliche Beurteilung von Beamten und Angestellten. 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,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing 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 unvermeidbaren 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 § 2 Abs. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) wird stattgegeben, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu allen Anträgen beteiligt.

- 11.4 Auf Wunsch sind den Beschäftigten, die sich in 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 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/ Mobbing**

### **12. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

*Die Definition des Begriffs „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie neueste Erkenntnisse und Wissen wird den Beschäftigten laufend auf der Intranetseite der Gleichstellungsstelle zugänglich gemacht.*

Entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) wird Hinweisen auf eine sexuelle Belästigung nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima geschaffen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird entsprechend informiert. Es wird darauf hingewirkt, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

- 12.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.
- 12.2 Die von sexueller Belästigung Betroffenen haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die/den nächsthöhere(n) Vorgesetzte(n) 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 von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die/den die Maßnahme Auslösende/n (Verursacherprinzip).

### **13. Mobbing am Arbeitsplatz**

- 13.1 Die von Mobbing Betroffenen haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die/den nächsthöhere(n) Vorgesetzte(n) oder den Personalrat zu wenden. *Sofern bei einem Dienstgespräch den Betroffenen üblicherweise zugestanden wird, eine Person des Vertrauens hinzuzuziehen, so kann die Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Betroffenen an diesen Gesprächen als Beistand teilnehmen.* Um psychische und physische Symptome 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 Mobbing verhindert.

Durch die für das Personalwesen zuständige Abteilung wird gezielte Fortbildung zu dieser Thematik angeboten.

*Definitionen sowie aktuelles Wissen zum Thema Mobbing werden den Beschäftigten auf den Intranetseiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.*

- 13.2 Im Zeitraum des abgelaufenen Frauenförderplanes haben sich die aufgestellten Grundsätze bewährt. Einschlägige und gezielte Fortbildungen zu den Themen Konfliktbewältigung und Mobbing wurden für Führungskräfte durchgeführt. In Konfliktsituationen wurde die Dienststelle in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten konfliktlösend tätig.

#### **14. Zuständigkeit**

Zuständig für Entscheidungen nach den Ziffern 12 und 13 ist die Behördenleitung bzw. eine von ihr benannte personalverantwortliche Person.

## **Abschnitt VI Schlussbestimmungen**

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 sowie in der zzt. gültigen Hauptsatzung des Kreises Coesfeld festgelegt.

Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte u.a. folgende Kompetenzen:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen,
- Möglichkeit der Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien,
- rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten über die Mitwirkung bei der Meinungsbildung Eingang in die Grundsatzentscheidungen finden kann

- Beteiligungsrecht an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren,
- Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen
- Einbringung eigener Vorlagen im Kreisausschuss und Kreistag
- Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht im Kreisausschuss und Kreistag
- Fachliche Weisungsfreiheit
- Akteneinsichtsrecht

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.