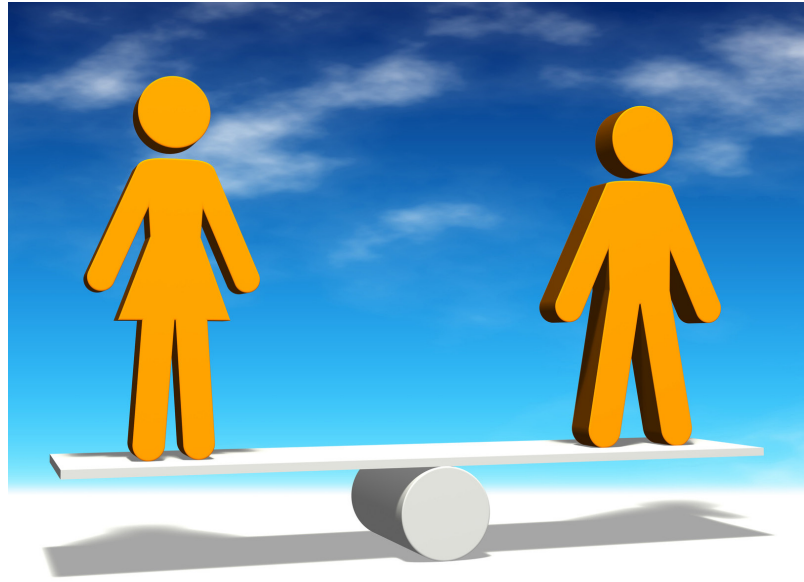


Wertschätzung, Respekt,  
Anerkennung...



# Frauenförderplan

Chancengleichheit und  
Familienfreundlichkeit

Herausgeber:

**Kreis Coesfeld**  
**Der Landrat**

Gleichstellungsbeauftragte  
Friedrich-Ebert-Straße 7

48653 Coesfeld

© Kreis Coesfeld, Juni 2013

Foto: © bluedesign-fotolia.com

*Gedruckt auf 100 % Recycling-Papier aus Kreislaufwirtschaft.*

# Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

schon in unserem Grundgesetz wurde 1949 das Gleichbehandlungsgebot „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ festgelegt. Dieser Satz ist aufgrund des vehementen Einsatzes der vier „Mütter des Grundgesetzes“ Elisabeth Selbert, Helene Weber, Frieda Nadig und Helene Wessel geschrieben worden.

1994 wurde dieses Gleichbehandlungsgebot ergänzt um den Satz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Damit gab es einen klaren Auftrag an den Staat, überall dort tätig zu werden, wo Frauen benachteiligt und diskriminiert werden.

Bei der Kreisverwaltung Coesfeld gibt es seit dem Jahr 2000 einen Frauenförderplan. Aber auch schon vorher gab es – ohne gesetzliche Verpflichtung dazu – einen Gleichstellungsplan. Der Frauenförderplan wird regelmäßig weiterentwickelt - nun wird die 4. Fortschreibung vorgelegt.

Der neue Frauenförderplan hat das Thema „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit“, denn das ist es, worum es bei diesem Plan ganz besonders geht: die Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familien. Der Plan zeigt für die nächsten Jahre die Bereiche auf, an denen es zu arbeiten gilt. Der Rückblick ist kompakt gehalten und zeigt die wesentlichen Entwicklungen in den letzten Jahren.

Der Kreis Coesfeld ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber. Zur Familie gehören für uns dabei aber nicht nur die minderjährigen Kinder sondern auch die pflegebedürftigen Angehörigen.

Flexible Arbeitszeiten gibt es bei der Kreisverwaltung schon seit Anfang der 90er Jahre. Teilzeit ist selbstverständlich für Frauen und Männer möglich – auch abweichend von den in anderen Organisationen üblichen und sehr starren 50 %-Regelungen. Heim-/Telearbeit ist ebenso möglich und wird immer stärker von den Beschäftigten in Anspruch genommen. Darüber hinaus organisiert das Gleichstellungsbüro regelmäßig Veranstaltungen zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der demografische Wandel bedeutet für uns im Kreis Coesfeld große Herausforderungen – für die Einwohnerinnen und Einwohner im Kreisgebiet, aber auch innerhalb der Kreisverwaltung bei der Belegschaft. Dies erfordert von allen Beteiligten ein vorausschauendes Agieren, um die Kreisverwaltung zukunftsfähig aufzustellen.

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

Mit freundlichen Grüßen



Konrad Püning  
Landrat



Heike Wichmann  
Gleichstellungsbeauftragte

# Inhaltsverzeichnis

<b>Teil I – Planung 2013 - 2015</b>	<b>2</b>
<b>1. Allgemeines</b>	<b>3</b>
1.1 Rechtliche Grundlage	3
1.2 Geltungsbereich	3
1.3 Bekanntmachung und Inkrafttreten	3
<b>2. Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>4</b>
<b>3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung</b>	<b>9</b>
3.1 Grundsätzliches	9
3.2 Schutz vor sexueller Belästigung und Benachteiligung am Arbeitsplatz	10
<b>4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege</b>	<b>11</b>
<b>5. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>	<b>12</b>
5.1 Stellenausschreibungen	12
5.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren	13
5.3 Ausbildung	14
5.4 Personalentwicklung	14
<b>Teil II – Rückblick 2010 – 2012</b>	<b>16</b>
<b>6. Allgemeines</b>	<b>17</b>
<b>7. Bericht über die Personalentwicklung</b>	<b>17</b>
7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung	17
7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben	18
7.3 Stellenausschreibungen / Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren	18
7.4 Personalentwicklung	19
<b>8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>21</b>
8.1 Reduzierung der Arbeitszeit / Teilzeittätigkeit	21
8.2 Heim-/Telearbeit	24
8.3 Elternzeit / Beurlaubung	24
8.4 Besondere Angebote der Gleichstellungsbeauftragten	25
<b>9. Benachteiligungen am Arbeitsplatz – Innerbetriebliche Beschwerdestelle</b>	<b>26</b>
<b>10. Weitere Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit</b>	<b>26</b>
10.1 Runder Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld	26
10.2 Orientierungsberatung für Berufsrückkehrerinnen	28
10.3 Aktivitäten im Rahmen der Regionale 2016	28
10.4 Lokales Netzwerk Wiedereinstieg (Netzwerk W)	29
10.5 Internationaler Frauentag	29
10.6 Girls' Day – Boys' Day	31

# **Teil I – Planung 2013 - 2015**

# **1. Allgemeines**

## **1.1 Rechtliche Grundlage**

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

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

Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen

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

## **1.2 Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten 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. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele dieses Frauenförderplans mit einfließen.

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

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

## **1.3 Bekanntmachung und Inkrafttreten**

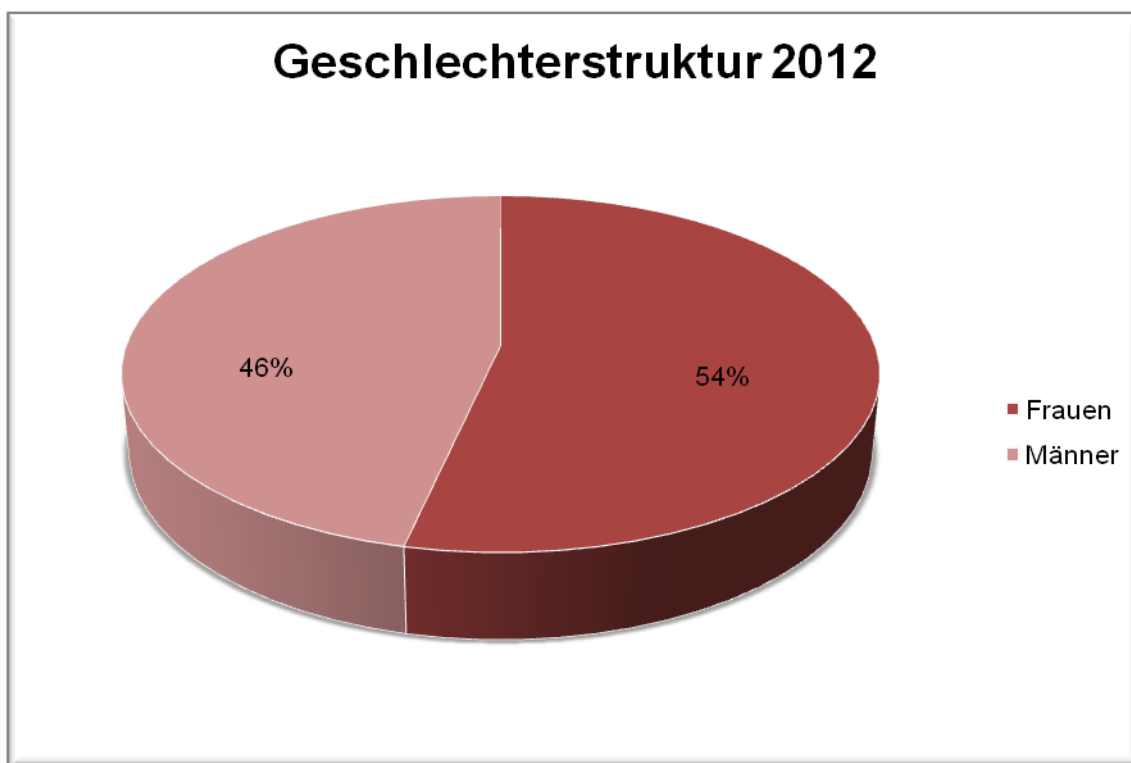
Dieser Frauenförderplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages in Kraft und gilt bis zum 31.12.2015.

Nach Ablauf dieses 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 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres.

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

## 2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 31.12.2012 waren insgesamt 757 Personen bei der Kreisverwaltung Coesfeld beschäftigt, davon 405 Frauen und 352 Männer.



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

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

	2006		2009		2012	
	m	w	m	w	m	w
B 2	2	0	1	0	2	0
A 16	1	1	2	0	2	0
A 15 / E 15	7	1	5	1	5	1
A 14 / E 14	11	12	12	14	12	16
A 13 / E 13	4	4	4	5	6	5
<b>Summe h.D.</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>22</b>
A 13 / E 12	17	2	19	0	18	0
A 12 / E 11	37	8	33	12	31	16
A 11 / E 10	35	34	39	32	39	35
A 10 / E 9	39	62	39	85	38	93
A 9	3	10	1	7	1	7
<b>Summe g.D.</b>	<b>131</b>	<b>116</b>	<b>131</b>	<b>136</b>	<b>127</b>	<b>151</b>
A 9 / E 9	44	23	47	27	42	29
A 8 / E 8	20	34	18	31	15	30
A 7 / E 6	53	73	52	84	52	84
A 6 / E 5	9	51	6	40	12	40
<b>Summe m.D.</b>	<b>126</b>	<b>181</b>	<b>123</b>	<b>182</b>	<b>121</b>	<b>183</b>
E 1 bis E 4	7	16	14	11	5	8
amtl. Tierärzte	19	3	20	4	19	6
amtl. Fachassistenten	32	12	38	13	33	10
Nachwuchskräfte	8	5	11	17	15	25
<b>Beschäftigte Gesamt</b>	<b>348</b>	<b>351</b>	<b>361</b>	<b>383</b>	<b>347</b>	<b>405</b>

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

Im **höheren Dienst** ist in der Besoldungs-/Entgeltgruppe 14 der Frauenanteil stetig angestiegen auf nunmehr 57 %. Demgegenüber ist ab Besoldungs-/Entgeltgruppe 15 im Jahre 2012 nur noch eine weibliche Beschäftigte gegenüber insgesamt neun Männern zu finden.

Im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil insgesamt auf 54 % gestiegen. Auffällig ist dabei, dass 2/3 der Frauen sich in den Besoldungs-/Entgeltgruppen 9 und 10 befinden, die Frauenquote in Richtung der höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen stetig abnimmt bis dahin, dass in Gruppe A 13/ E 12 keine Frau mehr zu finden ist.

Im **mittleren Dienst** liegt der Frauenanteil konstant bei rund 60 %, wobei erfreulich ist, dass in der Besoldungs-/Entgeltgruppe 9 der Anteil der weiblichen Beschäftigten um rund 7 % auf nunmehr 41 % zugenommen hat.

Bei den **amtlichen Tierärztinnen/Tierärzten** ist die Entwicklung wie folgt: 2006 waren 3 Tierärztinnen beschäftigt, nun sind es 6 gegenüber 19 männlichen Kollegen.

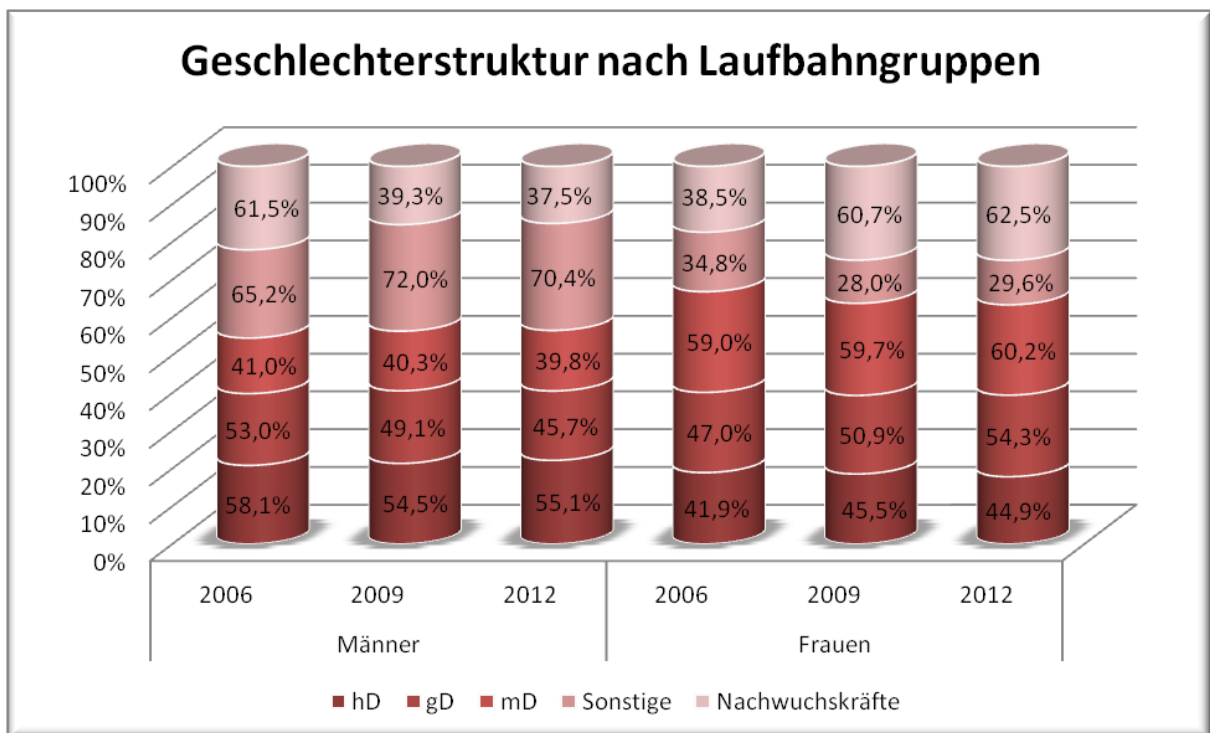
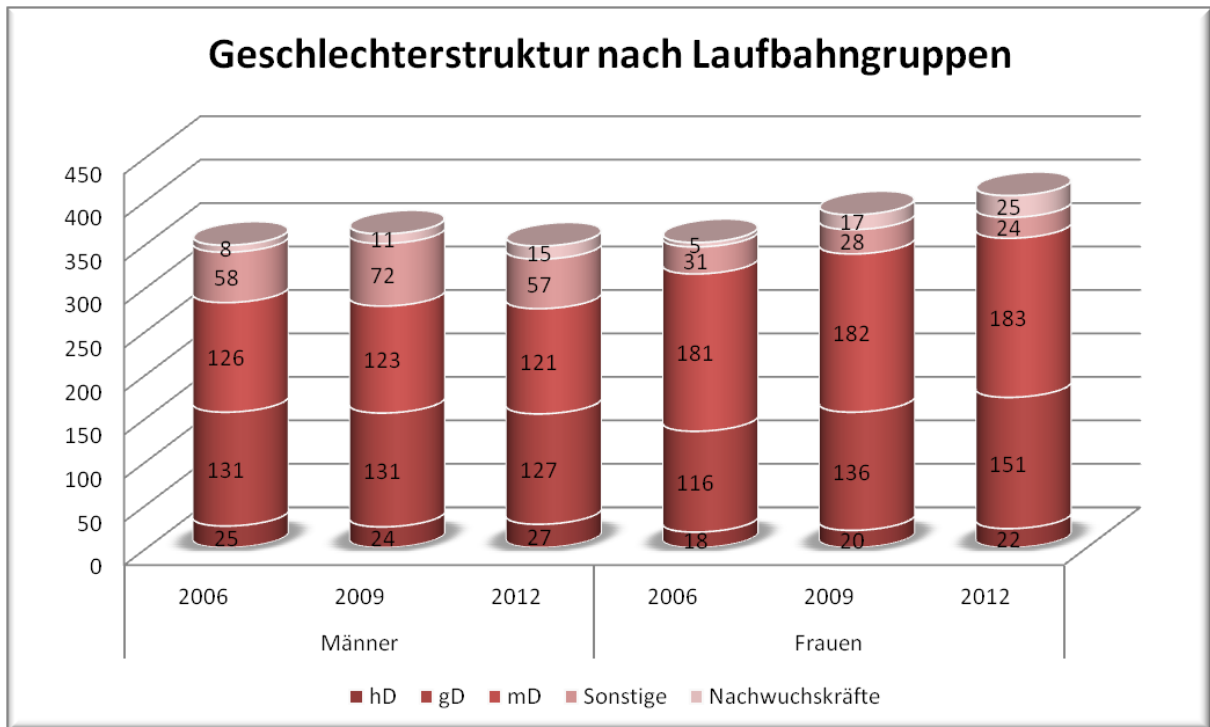
Bei den **amtlichen Fachassistenten/Fachassistentinnen** ist der Anteil der Männer von 73 % auf 77 % gestiegen, während der Frauenanteil von 27 % auf 23 % zurückgegangen ist.



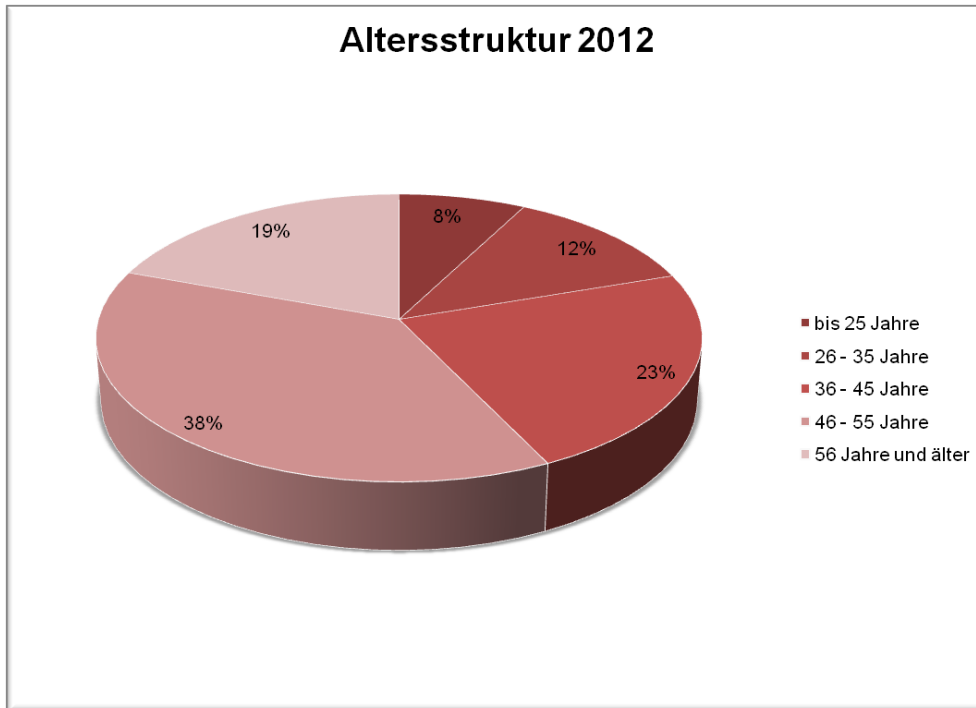
Der insgesamt Anstieg bei den **Nachwachskräften** ist darauf zurückzuführen, dass bei der Kreisverwaltung in allen Bereichen am zukünftig erwarteten Bedarf orientiert ausgebildet wird. 2012 z.B. wurden 10 Personen für die Tätigkeit als amtlicher Fachassistent/Fachassistentin ausgebildet. Der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte lag im Jahr 2012 bei 62,5 %.

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

Zur Veranschaulichung der Zahlenwerke siehe die folgenden Abbildungen (einmal mit absoluten Zahlen und einmal mit Prozentwerten):



Interessant ist auch ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Coesfeld. Es fällt auf, dass über die Hälfte aller Beschäftigten 46 Jahre und älter sind. Das hat zur Folge, dass in den nächsten 20 Jahren über die Hälfte aller Beschäftigten aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten wird.



Bei den Führungskräften (Abteilungs- und Fachbereichsleitungen – ohne Wahlbeamte) zeigt ein Blick auf die Altersstruktur, dass hier sogar 52 % der Personen 56 Jahre und älter sind, somit in den nächsten 10 Jahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten werden.



Die Herausforderungen, die aufgrund der Altersstruktur auf die Kreisverwaltung Coesfeld zukommen, sind groß und können nur gemeinsam von allen verantwortlichen Personen und Stellen bewältigt werden.

In dem Zusammenhang nun noch eine Abbildung dazu, wie sich die Geschlechterverteilung bei den Führungskräften (Abteilungs- und Fachbereichsleitungen – ohne Wahlbeamte) derzeit darstellt.



Deutlich ist zu erkennen, dass über  $\frac{3}{4}$  aller Fachbereichs- und Abteilungsleitungen von Männern wahrgenommen werden. Hier besteht also eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen.

### **3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

#### **3.1 Grundsätzliches**

Alle Regelungen und Vordrucke innerhalb der Kreisverwaltung sind weiterhin dem Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache anzupassen. Wenn möglich, soll eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden.

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

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

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

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

### **3.2 Schutz vor sexueller Belästigung und Benachteiligung am Arbeitsplatz**

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

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

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

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

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

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

Beschwerdestelle nach dem AGG ist die Gleichstellungsbeauftragte.

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

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

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

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

Die Personalverwaltung berät – auf Wunsch – alle betroffenen Beschäftigten zu Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Heim-/Telearbeit.

Personalverwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte werden gemeinsam anhand der häufig auftretenden Fragen ein Merkblatt mit den wichtigsten Regelungen und Tipps für mögliche Schwierigkeiten erarbeiten und allen Beschäftigten über das Intranet zur Verfügung stellen.

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

Bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes, auch bei Stellen mit Führungsverantwortung, ist die Teilbarkeit der Stelle zu prüfen. Wenn eine Teilung nicht möglich sein sollte, so muss dieses besonders begründet werden.

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

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

Den Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten vorrangig anzubieten. Ebenso sind Beschäftigten in Elternzeit bzw. Beurlaubung unterhältige Teilzeitbeschäftigungen anzubieten, um ihnen einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

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

Anträgen auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung wird entsprochen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt ebenso für Anträge auf vorzeitige Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung. Dabei sind jedoch die Belange und Ansprüche der möglicherweise für die Vertretungstätigkeit eingestellten Personen zu berücksichtigen.

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

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

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

## **5. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

### **5.1 Stellenausschreibungen**

Alle Tätigkeitsfelder bei der Kreisverwaltung Coesfeld stehen sowohl Frauen als auch Männern offen. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungs-

prinzip. Das bedeutet, dass unabhängig vom Geschlecht für Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Frauen und Männern die gleichen Maßstäbe gelten.

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

Bei der Kreisverwaltung Coesfeld werden grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben. Ausnahmen hierzu sind im LGG geregelt (z.B. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind) und darüber hinaus im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich (z.B. bei der Besetzung einer Stelle mit einer aus der Elternzeit oder Beurlaubung zurückkehrenden Beschäftigten). Eine förmliche Ausschreibung ist bei Besetzungen in den Eingangssämtern des mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes nicht erforderlich.

Bei jeder zu besetzenden Stelle, auch bei Stellen mit Führungsverantwortung, ist die Teilbarkeit der Aufgaben und somit eine Eignung für Teilzeitbeschäftigte zu prüfen. Wenn eine Teilbarkeit nicht möglich sein sollte, so muss dieses besonders begründet und mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden.

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

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und bei Führungsstellen sind alle Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

Führungskräfte sollen Mitarbeiterinnen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und Führungsfunktionen motivieren und sie auf diesem Weg unterstützen.

## **5.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren**

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

Insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz und bei Führungsstellen sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen in der Vorauswahl zu berücksichtigen und zum Vorstellungsgespräch einzuladen, soweit dies mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar ist.

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



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

Bisherige Teilzeitbeschäftigung bzw. befristete Arbeitszeitreduzierung oder eine Beurlaubung aufgrund von Kinderbetreuung oder der häuslichen Pflege von Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden. Anderweitige Tätigkeiten wie z.B. die Erfüllung von ehrenamtlichen Aufgaben sind, soweit sie sich auf die Eignung auswirken, zu berücksichtigen.

Für das Beurteilungsverfahren der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Coesfeld gelten die „Richtlinien und Dienstvereinbarung für die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld (RL + DV Beurteilung)“, Stand: 16.05.2011. Bei Änderung, Ergänzung oder Neufassung dieser Regelungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Stellungnahme.

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

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

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

### **5.3 Ausbildung**

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

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

### **5.4 Personalentwicklung**

Der Personalentwicklung kommt gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ein besonders hoher Stellenwert zu.

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

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und Frauen besonders zu motivieren.

Weil derzeit eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen in Führungsstellen besteht, sind Frauen besonders zu motivieren, sich für die in regelmäßigen Abständen stattfindenden Mitarbeiterqualifizierungsmaßnahmen zu bewerben.

Die Herausforderungen, die sich aus der Altersstruktur der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung ergeben, sollten vorausschauend, offen und gemeinschaftlich von den verantwortlichen Stellen angegangen werden. Dieses geschieht bei der Kreisverwaltung bereits. Im Januar 2013 hat es zu dieser Thematik eine Tagung aller Führungskräfte der Kreisverwaltung gegeben. In der Folge werden in den nächsten Jahren weitere Veranstaltungen geplant und Konzepte erstellt.

Bei der Planung ist das Augenmerk noch intensiver auf die gezielte Qualifikation von Beschäftigten zu richten. In den nächsten 10 Jahren wird die Hälfte der derzeitigen Führungskräfte aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten. Gleichzeitig ist zu bemerken, dass derzeit lediglich  $\frac{1}{4}$  der Führungskräfte weiblich sind, hier insbesondere also Nachholbedarf für Frauen besteht.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verantwortlichen bei allen Planungen und Vorhaben.

## **Teil II – Rückblick 2010 – 2012**

## 6. Allgemeines

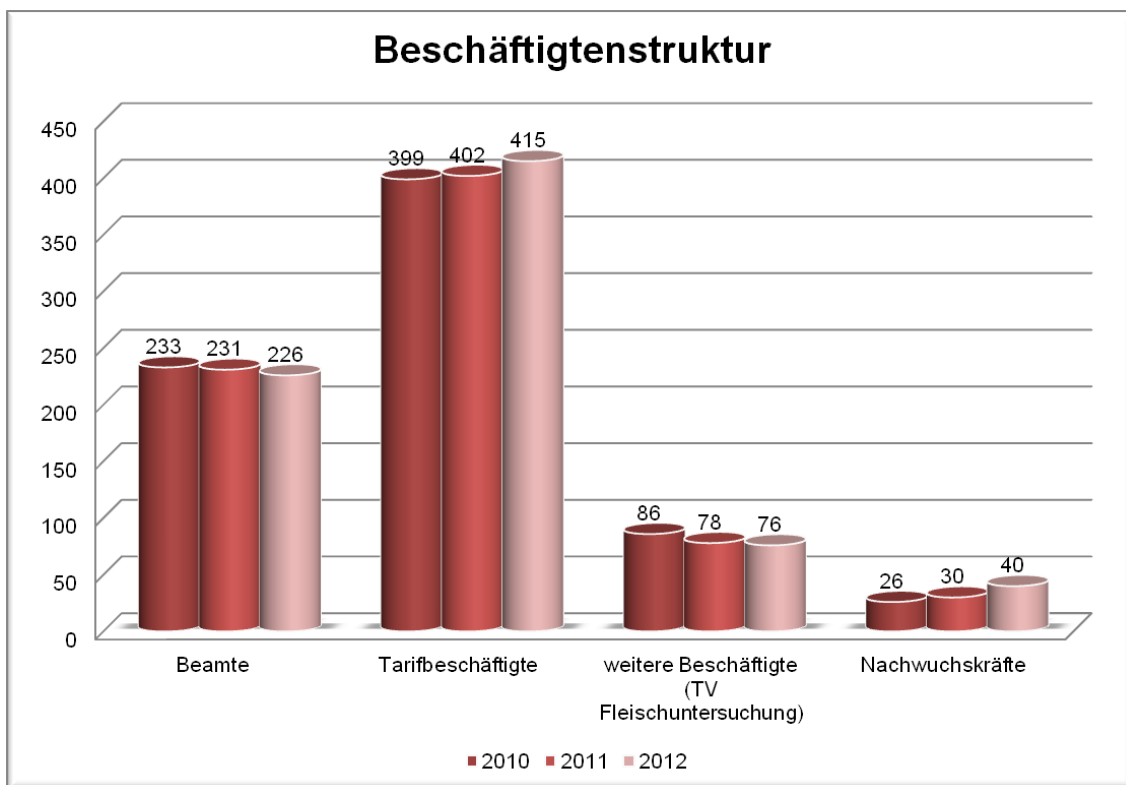
In seiner Sitzung vom 30.06.2010 hat der Kreistag die 3. Fortschreibung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Coesfeld beschlossen und mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt. Der Plan galt für den Zeitraum von drei Jahren bis zum 31.12.2012. Nach Ablauf des Frauenförderplans war ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten, der nun gemeinsam mit der neuen Fortschreibung des Frauenförderplans dem Kreistag vorgelegt wird.

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

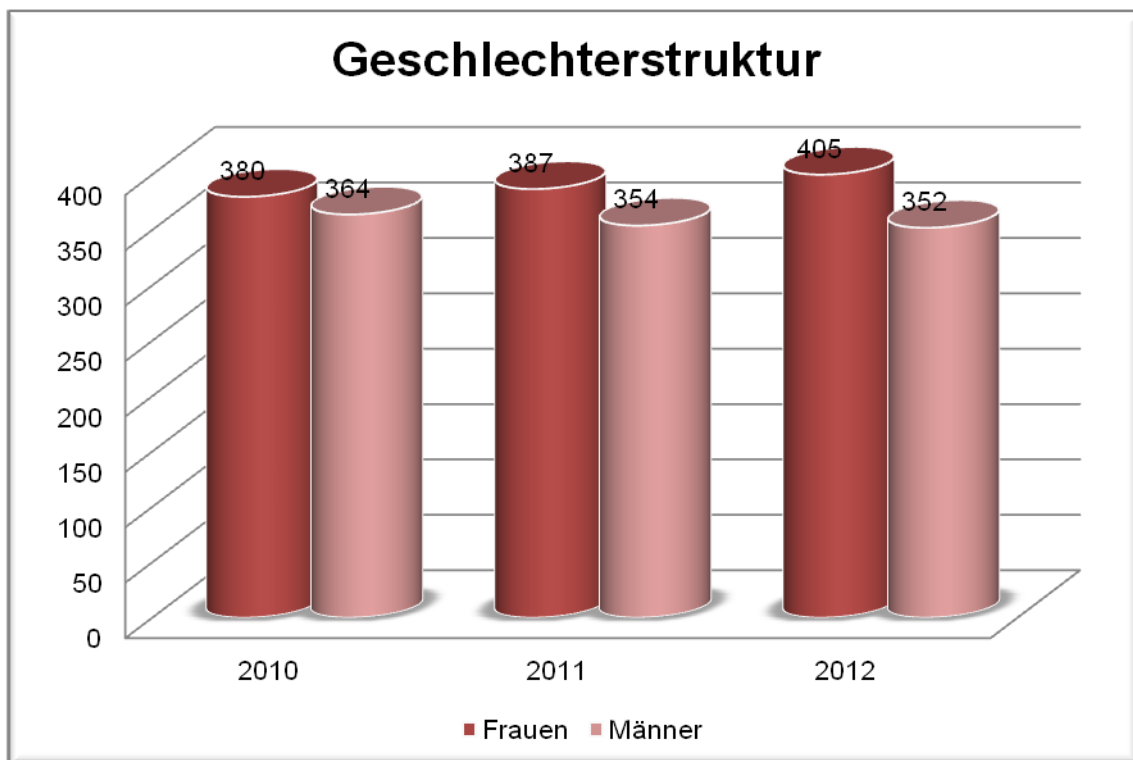
## 7. Bericht über die Personalentwicklung

### 7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 744 am 31.12.2010 auf 757 am 31.12.2012 gestiegen. Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur kann der nachstehenden Grafik entnommen werden.



Der Frauenanteil bei den Beschäftigten ist leicht angestiegen von 51 % am 31.12.2010 auf 54 % am 31.12.2012. Die Entwicklung der absoluten Zahlen ist in der folgenden Grafik dargestellt.



## **7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben**

Es wurde eine konkrete Zielvorgabe für den ärztlichen Dienst festgelegt:  
„Sofern 2 Stellen im ärztlichen Dienst zu besetzen sind, ist davon 1 Stelle mit einer Frau zu besetzen. Sollte nur 1 Stelle zu besetzen sein, wird keine Zielvorgabe festgelegt.“

Im Berichtszeitraum wurden drei Stellen im ärztlichen Dienst ausgeschrieben (je eine in den Jahren 2010, 2011 und 2012) und mit zwei Frauen und einem Mann besetzt. Die Zielvorgabe für den ärztlichen Dienst wurde also erfüllt.

## **7.3 Stellenausschreibungen / Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren**

Im Berichtszeitraum wurden die rechtlichen Vorschriften aus dem LGG und die im Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze eingehalten. Darüber hinaus wurden intern auch Stellen ausgeschrieben, bei denen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben war. Dieses erfolgte ganz bewusst, um allen Be-

schäftigten – unabhängig vom Geschlecht – die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb des Hauses beruflich zu verändern.

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

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

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

## **7.4 Personalentwicklung**

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

In den Führungskräfteschulungen sind in der Zeit von 2010 – 2012 folgende Themen behandelt worden:

- Eingliederungsmanagement – Rückkehrgespräche
- Führungsfähigkeiten – Führungskompetenz entwickeln
- Wissensmanagement
- Präsentationsrhetorik
- Beurteilung.

Des Weiteren hat für die Beschäftigten aller Fachrichtungen ab Besoldungs-/Entgeltgruppe A 11 / EG 10 in der Zeit von 2010 – 2012 eine Mitarbeiterqualifizierungsmaßnahme mit 11 Modulen (insgesamt 18 Tage) stattgefunden, an der 6 Frauen und 6 Männer teilgenommen haben. Die einzelnen Module beinhalteten folgende Themen:

- Überzeugen durch wirkungsvolle Rhetorik und professionelle Vortragstechnik
- Techniken der erfolgreichen Gesprächs- und Verhandlungsführung
- Persönliches Selbst- und Zeitmanagement
- Veranstaltungen souverän moderieren und Ergebnisse überzeugend präsentieren
- Menschen erfolgreich führen und Motivation erhalten
- Strategien für erfolgreiches Konfliktmanagement
- Teamarbeit systematisch entwickeln
- Projekte strategisch managen

- Einführung in die GPO – Prozesse erfolgreich managen
- Erfolgreiche Stressbewältigung im beruflichen Alltag
- Bürgerfreundliches und serviceorientiertes Verhalten in der Verwaltung – schwierige Bürgergespräche.

Hierzu ist zu bemerken, dass solche Maßnahmen schon seit 17 Jahren in regelmäßigen Abständen bei der Kreisverwaltung Coesfeld durchgeführt werden.

Eine Mitarbeiterin hat den Angestelltenlehrgang I im Jahr 2011 erfolgreich abgeschlossen. Eine weitere Mitarbeiterin besucht den Lehrgang derzeit.

Den Angestelltenlehrgang II haben eine Mitarbeiterin im Jahr 2010 und eine im Jahr 2011 erfolgreich abgeschlossen.

Den Aufstiegslehrgang in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst hat ein Mitarbeiter nach entsprechender Ausbildung im Jahr 2012 erfolgreich bestanden. Ein weiterer Mitarbeiter hat 2012 mit dieser Ausbildung begonnen.

Eine Mitarbeiterin und zwei Mitarbeiter aus dem gehobenen Verwaltungsdienst haben die Verwaltungsakademie in Münster im Jahr 2010 erfolgreich abgeschlossen.

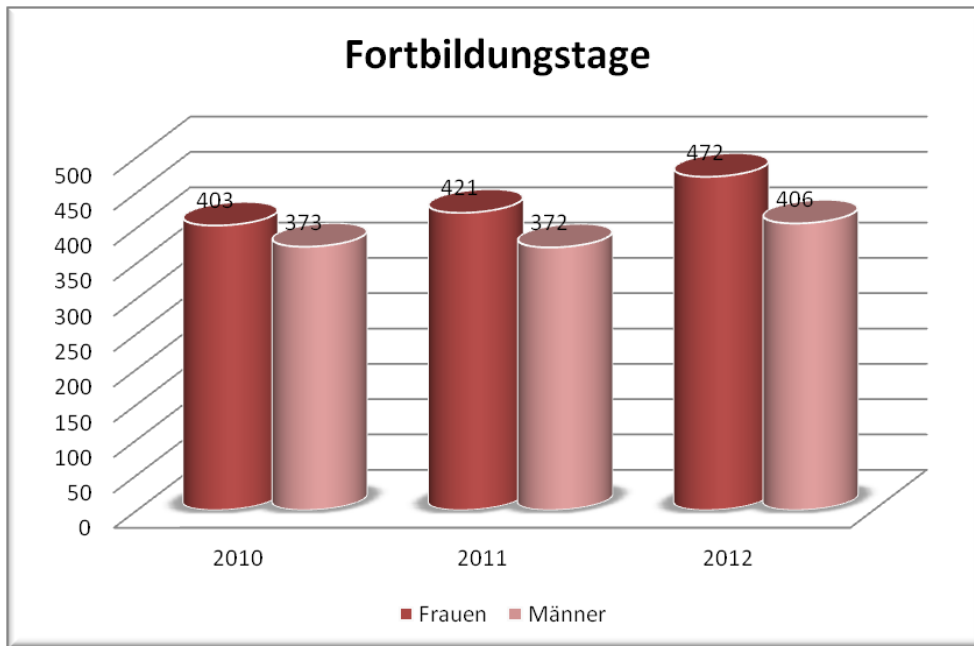
Den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Betriebswirtschaft für New Public Management“ an der FH Dortmund hat eine Mitarbeiterin aus dem gehobenen Verwaltungsdienst besucht und 2011 mit dem „Master of Business Administration (MBA)“ mit Erfolg abgeschlossen.

Einen berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengang der Universität Kassel in Zusammenarbeit mit dem Institut für Verwaltungswissenschaften in Gelsenkirchen hat ein Mitarbeiter aus dem gehobenen Verwaltungsdienst besucht und 2012 mit dem „Master of Public Administration (MPA)“ erfolgreich abgeschlossen.

Eine Vermessungstechnikerin absolviert seit September 2012 ein berufsbegleitendes Studium an der Technischen Fachhochschule Bochum – Fachbereich Vermessungswesen – mit dem Ziel des Abschlusses als Bachelor of Engineering.

Des Weiteren nimmt ein Mitarbeiter derzeit an einem Fernlehrgang „Praktischer Betriebswirt“ teil.

Zur Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen siehe die nachfolgende Abbildung:



Die Daten belegen erfreulicherweise eine steigende Tendenz in der Zahl der Fortbildungstage.

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

### **8.1 Reduzierung der Arbeitszeit / Teilzeittätigkeit**

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

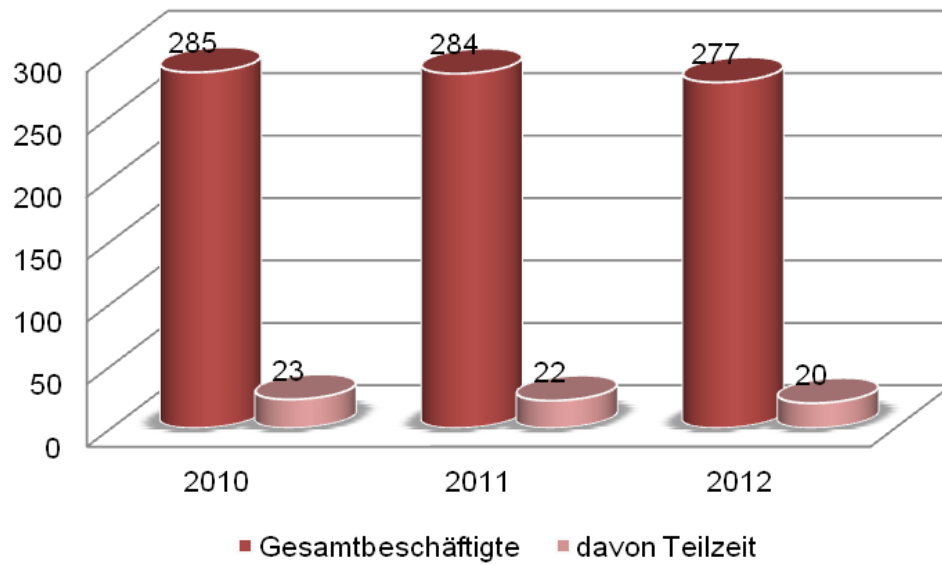
Das Fleischuntersuchungspersonal ist in den Grafiken ausgenommen. Dort ist die Arbeitszeit abhängig von den Schlachtarbeiten, die je nach Arbeitsanfall zu unterschiedlichen Arbeitszeiten führen. Der diesen Arbeitsverhältnissen zugrundeliegende Tarifvertrag normiert insoweit ausschließlich Teilzeitarbeitsverhältnisse.

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

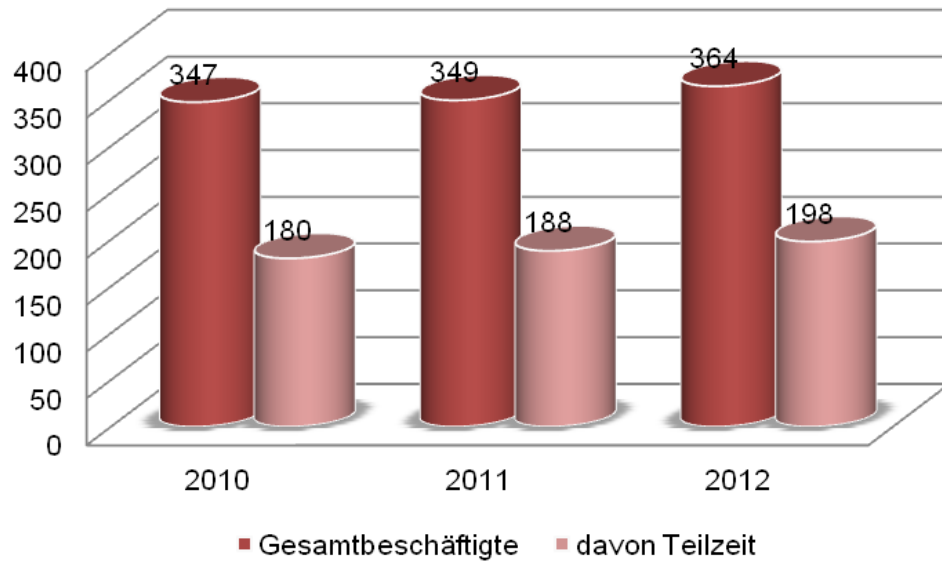
Arbeit in Teilzeit ist ein gutes Instrument, um Familie bzw. Pflege und Beruf besser vereinbaren zu können. Sie wird zu einem großen Teil von Frauen mit minderjährigen Kindern genutzt. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Arbeitsform mit erheblichen Nachteilen verbunden ist: Durch den geringeren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



## Teilzeit Männer (ohne Fleischuntersuchungspersonal)

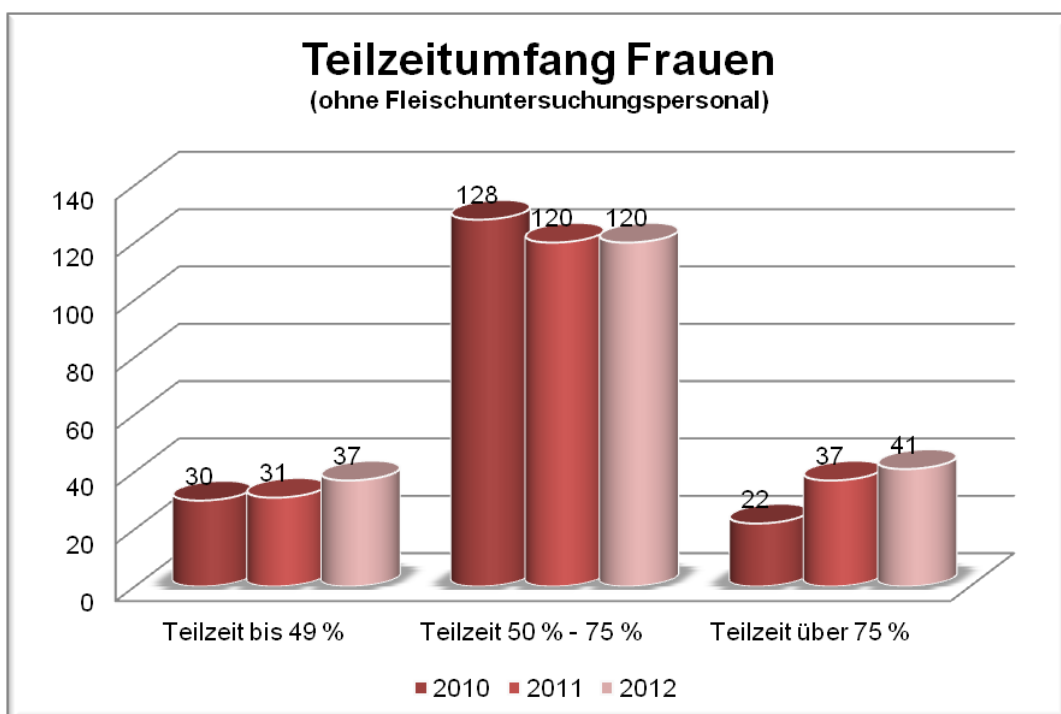
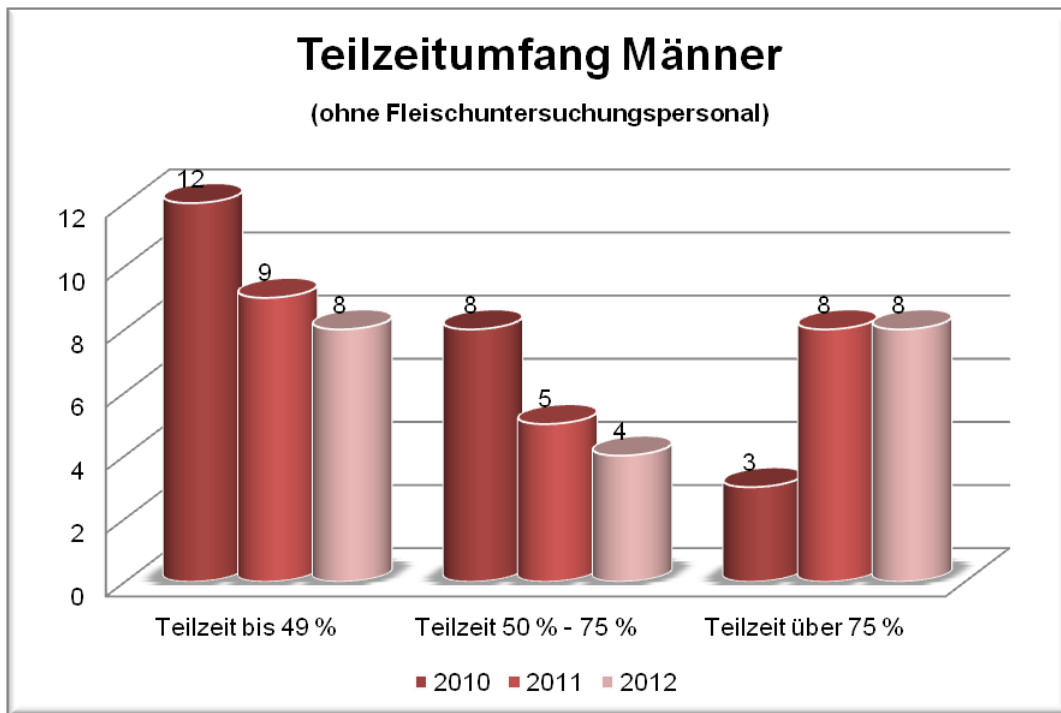


## Teilzeit Frauen (ohne Fleischuntersuchungspersonal)



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

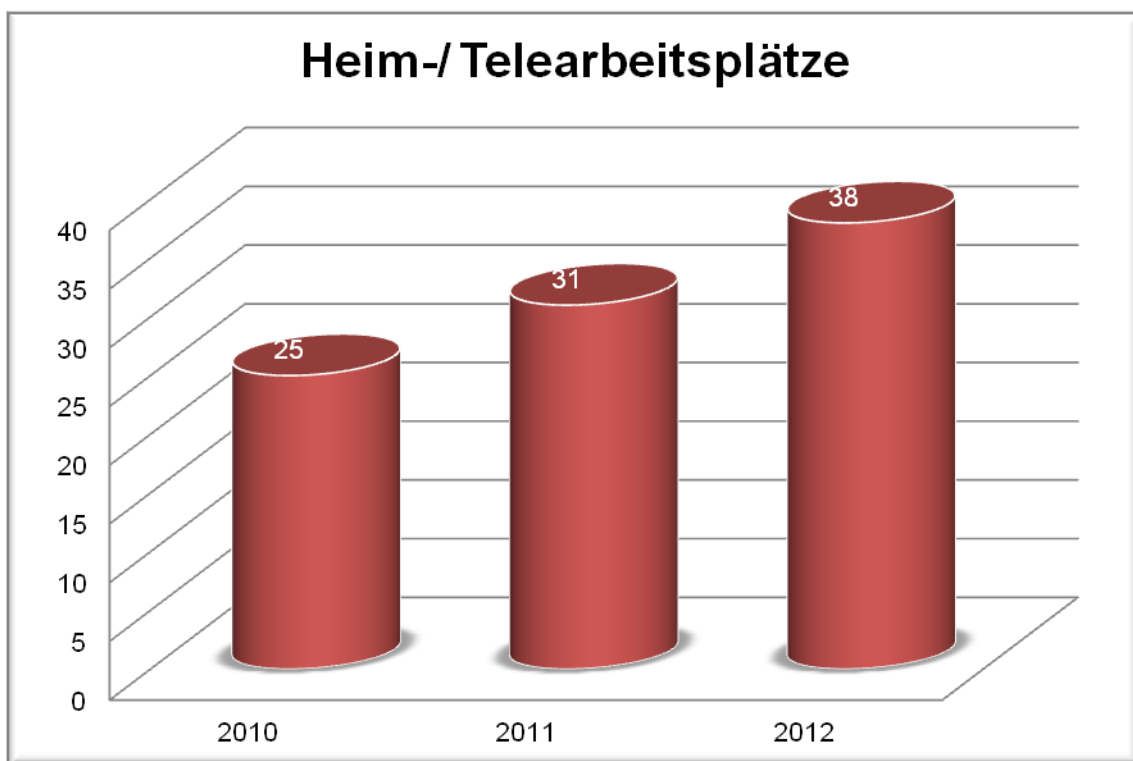
Von den aufgeführten Männern hat nur ein Mann zum Zwecke der Kinderbetreuung seine Vollzeitstelle auf eine Teilzeit unter 49 % reduziert.



## 8.2 Heim-/Telearbeit

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

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



## 8.3 Elternzeit / Beurlaubung

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

## 8.4 Besondere Angebote der Gleichstellungsbeauftragten

### **Fortbildungen „Mehr Gleichgewicht – Balance zwischen Beruf und Familie, Pflege und Ehrenamt“**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat zu diesem Thema eintägige Fortbildungen organisiert. Seit 2011 hat es 3 Termine gegeben, die immer komplett ausgebucht waren.

### **Kindertag – Wo arbeiten Mama/Papa/Oma/Opa eigentlich?**

Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Kreispolizeibehörde hat die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung einen Aktionstag für die Kinder der Beschäftigten von Kreisverwaltung und Kreispolizeibehörde organisiert. Ziel des Tages war, dass die Kinder die Arbeitswelt ihrer Eltern bzw. Großeltern kennenlernen. Denn was sie kennen, können sie leichter begreifen und verstehen. Am Freitag, dem 19.10.2012, waren also 95 Kinder bzw. Enkelkinder von Kolleginnen und Kollegen zu Gast. Die Kinder haben zunächst den Arbeitsplatz ihrer Eltern kennengelernt. In der Zeit von 8.30 Uhr bis 12.15 Uhr war ein besonderes Programm für die Kinder vorbereitet. Sie wurden von Kreisdirektor Gilbeau und Polizeirat Schmitt begrüßt. Danach gab es eine Kurzvorstellung des Kreises und der Kreisverwaltung durch den Pressesprecher Hüsing. Im Anschluss an ein gemeinsames Frühstück starteten die Kinder in betreuten Gruppen zu einer Erkundungstour durch Kreisverwaltung und Kreispolizeibehörde. Sie lernten viele Tätigkeitsbereiche der Verwaltung kennen, angefangen von der Poststelle über die Gesundheitsbehörde bis hin zum Erkennungsdienst der Polizei. Alle Kinder besuchten die Chefetage und durften einmal auf dem Sessel des Landrates Platz nehmen. Gegen 12.15 Uhr war das Programm beendet. Die Eltern, die während des Vormittags ihrer Arbeit in der Verwaltung nachgegangen waren, nahmen ihre Kinder wieder in Empfang, konnten dann gemeinsam die Kreishauskantine aufsuchen und bekamen ein leckeres Mittagessen.



Zahlreiche positive Rückmeldungen von Seiten der Kinder und auch der Eltern gab es nach diesem Tag. Es gab Kinder, die die Kreisverwaltung nun interessanter fanden wie ihren Kindergarten. Bei manchen älteren Kindern hat sich ein Berufswunsch geändert. Und die Kolleginnen und Kollegen haben sich als Eltern wertgeschätzt gefühlt.

## **9. Benachteiligungen am Arbeitsplatz – Innerbetriebliche Beschwerdestelle**

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

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

## **10. Weitere Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit**

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

Am 01.01.2010 hat Frau Eing die Koordination des Runden Tisches von Frau Büter übernommen. -Frau Eing und alle Mitglieder des Gremiums sind sehr aktiv, um das sensible und schwierige, aber überaus wichtige Thema in der Öffentlichkeit immer wieder darzustellen.

Fachkräften, Erzieher/innen, Lehrer/innen. etc., aber insbesondere Betroffenen sollen Hilfen an die Hand gegeben sowie alle Menschen im Kreis Coesfeld informiert und dadurch ein „Hinsehen und Handeln“ ermöglicht werden. Des Weiteren engagiert sich der Runde Tisch seit vielen Jahren, dass unterschiedliche Beratungsangebote vor Ort installiert werden. Auch aufgrund des verstärkten Einsatzes der Mitglieder des Runden Tisches gibt es nun ein räumlich einheitliches Beratungsangebot für Opfer von sexualisierter Gewalt im Kreis Coesfeld. Seit 2012 können betroffene Menschen Hilfe nicht nur bei Zartbitter Münster e.V., sondern auch bei Frauen e.V. in Coesfeld und Dülmen in Anspruch nehmen .

Ein kurzer Blick auf die Aktivitäten des Runden Tisches in den Jahren 2010 – 2012:

2010 stand im Vordergrund, die Arbeit des Runden Tisches neu zu organisieren. In der ersten Jahreshälfte wurde ein neuer Flyer für den Runden Tisch erstellt und herausgegeben. Im Rahmen einer „Zukunftswerkstatt“ legten die Mitglieder des Runden Tisches unter fachlicher Anleitung inhaltliche Schwerpunkte fest.

2011 war Jubiläumsjahr für den Runden Tisch. Zum zehnten Geburtstag des Gremiums gab es ganz bewusst keine große und kostenaufwendige Feier, sondern die inhaltlichen Themen wurden noch weiter in den Vordergrund gerückt:

- Organisation einer Fachtagung für Erzieher/innen, Lehrer/innen und andere Fachkräfte im Barbara-Haus in Dülmen mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen“. An der Tagung nahmen 100 Fachkräfte teil.
- Veröffentlichung einer Zeitungsserie mit verschiedensten Informationen für Opfer von Gewalt. Unter der Überschrift „Hinsehen und Handeln – Hilfen für Frauen und Kinder“ wurden die verschiedenen Hilfsangebote vor Ort vorgestellt.
- Erstellung einer Internetseite. Freigeschaltet wurde die Seite am 16.11.2011. Unter [www.rundertisch-kreis-coesfeld.de](http://www.rundertisch-kreis-coesfeld.de) sind nun zahlreiche Informationen und Hilfsangebote aufgeführt. Die Erstellung der Internetpräsenz wurde zu einem großen Teil mit einer Spende der Sparkasse Westmünsterland finanziert.
- Kinoveranstaltung „Wüstenblume“. Im November zeigte das Kommunale Kino in Coesfeld in Kooperation mit dem Runden Tisch den Film „Wüstenblume“. Der Runde Tisch informierte im Kinofoyer und verteilte – passend zur kommenden Schnupfzeit – Papiertaschentücher mit Aufdruck „Wir haben die Nase voll von Gewalt“.

Im März 2012 wurde die Arbeitsstruktur des Runden Tisches überarbeitet. Es wurden weitere Arbeitsgruppen gebildet. Damit gibt es nun insgesamt 6 Arbeitsgruppen zu den Themen:

- Gewaltschutzgesetz
- Hilfen für Opfer sexualisierter Gewalt
- Kooperationspartner
- Migration
- Öffentlichkeitsarbeit
- Therapeutische Angebote für Opfer und Täter.

Die Sitzungen des Runden Tisches finden weiterhin vier Mal im Jahr statt. An jedem zweiten Termin setzen sich künftig vor der Gesamtsitzung die Arbeitsgruppen zusammen. An den übrigen Terminen steht eine inhaltliche Arbeit/Referat bei der Gesamtsitzung im Vordergrund.

Die Arbeitsgruppe „Öffentlichkeitsarbeit“ erstellte eine mehrsprachige Broschüre für Opfer von Gewalt. Finanzielle Unterstützung gab es dazu von der Sparkasse Westmünsterland.

Die Arbeitsgruppe „Therapeutische Angebote für Opfer und Täter“ führte eine Bedarfserhebung im Kreis Coesfeld durch.

Unter Federführung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten organisierte der Runde Tisch die Ausstellung „Standpunkte gegen Gewalt“, die von Ende Oktober bis Anfang Dezember zunächst in der VHS/Alte Sparkasse in Dülmen und anschließend in der Liebfrauenschule in Coesfeld zu sehen war. Begleitet wurde die Ausstellung von zwei Konzertlesungen mit den Themen „Totgeschwiegen“ und „In Blumenhäusern“. Die Ausstellung und die zwei Konzertlesungen wurden mit Landesmitteln gefördert.

## **10.2 Orientierungsberatung für Berufsrückkehrerinnen**

Seit Anfang 2009 werden in allen Städten und Gemeinden des Kreises Coesfeld Orientierungsberatungen für Berufsrückkehrerinnen angeboten. Der Kreis stellt aufgrund eines Kreistagsbeschlusses hierfür jährlich 10.000 € zur Verfügung. Die Beratungen werden durchgeführt von einer Hilfeplanerin des Jobcenters des Kreises Coesfeld. Sie bietet in jeder Woche 3 Beratungstermine in einer kreisangehörigen Kommune an. Jede Kommune wird besucht.

## **10.3 Aktivitäten im Rahmen der Regionale 2016**

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

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

### ***Tagung „Frauen und Männer im Zukunftsland“***

Diese Fachtagung wurde gemeinsam von der Regionale 2016 Agentur mit der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Regionale 2016-Gebiet organisiert. Stattgefunden hat sie am 29.09.2011 im Kreishaus Borken. Themen der Tagung waren folgende Fragen: Was macht eine Region lebenswert? Wie lassen sich dabei die unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen? Wie kann dies in konkrete Projektideen für die Regionale 2016 einfließen? Welche Strategien gibt es hierfür, welches Handwerkszeug gehört dazu? Heike Wichmann, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Coesfeld, machte dazu in ihrer Begrüßung folgendes deutlich: „Die Regionale will die Region nach vorne bringen. Das wollen die Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Kompetenzen unterstützen, als Wegbegleiterinnen bei den Projekten.“

Die Dokumentation der Fachtagung ist unter folgendem Link zu finden: [http://www.regionale2016.de/fileadmin/daten/mandanten/reg/service/Dokumentation\\_Tagung\\_Frauen\\_Maenner.pdf](http://www.regionale2016.de/fileadmin/daten/mandanten/reg/service/Dokumentation_Tagung_Frauen_Maenner.pdf)

### ***ZukunftsFRAUEN***

Der Fachkräftemangel ist mit Blick auf die Zukunft ein wichtiges Thema. Viele Unternehmen in der Region haben vor allem Bedarf an Fachkräften für kurzfristige Auftragspitzen, Sonderaufgaben, Krankheitsvertretungen etc.. Die Gleichstellungsbeauftragten wissen, dass es viele Frauen in unserer Region gibt, die Fachkräfte sind, nur derzeit nicht erwerbstätig z.B. aus familiären Gründen, aber gerne ihr Fachwissen erhalten möchten. Was ist da näherliegend als eine Verbindung zu schaffen zwischen den Unternehmen, die Fachkräfte suchen und den derzeit nicht erwerbstätigen

Frauen, die Fachkräfte sind? Dafür haben die Gleichstellungsbeauftragten das Projekt ZukunftsFRAUEN initiiert. Als Projektträgerin konnte die Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH für Handwerk und Industrie gewonnen werden. Nähere Informationen zu dem Projekt sind im Internet zu finden: [http://www.regionale2016.de/fileadmin/daten/mandanten/reg/service/Studie\\_Zukunfts\\_Frauen\\_web.pdf](http://www.regionale2016.de/fileadmin/daten/mandanten/reg/service/Studie_Zukunfts_Frauen_web.pdf)

#### **10.4 Lokales Netzwerk Wiedereinstieg (Netzwerk W)**

Netzwerk W ist ein Förderprogramm des Landes NRW, mit dem Initiativen für den beruflichen Wiedereinstieg finanziell unterstützt werden. Projekte im Rahmen dieses Programms müssen darauf abzielen, die Situation von Wiedereinsteigerinnen strukturell zu verbessern, z.B. durch transparente Informationsangebote vor Ort.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung Coesfeld arbeitet dabei mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland aus Münster zusammen.

Die Stellen im Kreis Coesfeld, die mit dem Thema Wiedereinstieg zu tun haben, wurden auf Anregung der Kreisgleichstellungsbeauftragten vom Kompetenzzentrum zu einem ersten Treffen eingeladen. Aus der großen Gruppe hat sich eine kleine Arbeitsgruppe formiert, die – mit Förderung des Programms Netzwerk W 2012 und unter Federführung des Kompetenzzentrums – eine Internetseite mit lokalen Angeboten und Informationen zum beruflichen Wiedereinstieg hier im Kreis Coesfeld erarbeitet hat. Ein Angebot, das uns bislang sehr gefehlt hat, ist nun realisiert!

<http://www.wiedereinstieg-im-kreis-coesfeld.de>

#### **10.5 Internationaler Frauentag**

Der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten aller Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld sowie von Kreispolizeibehörde und Kreisverwaltung organisiert jedes Jahr eine Gemeinschaftsveranstaltung zum Internationalen Frauentag. Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung ist in jedem Jahr an der Organisation und Durchführung beteiligt.

##### ***Veranstaltung im Jahre 2010***

Angeboten wurde eine Fahrt nach Köln mit Besuch des Amtes für Gleichstellung der Stadt Köln. 1982 wurde dort die erste kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes eingesetzt. Die derzeitige Leiterin des Amtes für Gleichstellung, Christine Kronenberg, gewährte den Besucherinnen Einblicke in ihren Arbeitsalltag und erläuterte Schwerpunkte der aktuellen Kölner Gleichstellungsarbeit.



## 100. Internationaler Frauentag 2011

Dieses Jubiläum nahmen die Gleichstellungsbeauftragten zum Anlass für eine inhaltliche Positionsbestimmung und eine besondere Veranstaltung: Am 25. März 2011 standen in der Coesfelder Bürgerhalle von 11 bis 17 Uhr Polit-Talk, Kabarett und ein „Ladies' Lunch“ auf dem Programm. Zugleich wurde die Wanderausstellung „Frauen der Zeit – Zeit der Frauen“ eröffnet.

Die von den Gleichstellungsbeauftragten konzipierte Ausstellung geht grundlegenden Fragen nach: Was hat sich in den vergangenen 100 Jahren für Frauen verändert? Wie sieht die Welt für Frauen von heute aus? Was muss sich noch ändern, damit Frauen und Männer wirklich gleichgestellt sind? Antworten darauf gab zudem eine Gesprächsrunde mit hochkarätigen Teilnehmerinnen: Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, Ulrike Kaup, Richterin beim Oberlandesgericht in Hamm, Prof. Dr. Erika Bock-Rosenthal, Professorin im Fachbereich Sozialwesen an der Fachhochschule Münster, und Dr. Andrea Jochmann-Döll vom Netzwerk GEFA Forschung + Beratung. Sie schilderten die Situation aus ihrer jeweiligen Fachperspektive.

Neben vielen Informationen wurde auch genüssliche Unterhaltung geboten: Die Schweizer Kabarettistin Michaela Maria Drux – bekannt dafür, dass sie souverän mit Worten jongliert. Ein „Ladies' Lunch“ mit mediterranem Buffet rundete die Jubiläumsveranstaltung ab.

100 Jahre  
Internationaler Frauentag

Frauen der Zeit - Zeit der Frauen

**Kabarett  
Ausstellung  
Polit-Talk  
Ladies' Lunch**

Freitag, 25. März 2011  
11.00 Uhr - 17.00 Uhr  
Bürgerhalle Coesfeld

Die Gleichstellungsbeauftragten  
im Kreis Coesfeld

VVK: 18,- € (inkl. Buffet)  
in den Rathäusern im  
Kreis Coesfeld

Infos unter:  
**COESFELD**  
www.kreis-coesfeld.de

Die Ausstellung „Frauen der Zeit – Zeit der Frauen“ ist im Anschluss an die Veranstaltung gewandert. Sie wurde an vielen Stellen im Kreis Coesfeld und darüber hinaus gezeigt.

### ***Veranstaltung im Jahre 2012***

2012 lud der Arbeitskreis zu einer literarischen Spurensuche einer bedeutenden Frau aus unserer Region ein. Gemeinsam mit vielen Interessierten wurden während einer Wanderung von Haus Rüschaus zur Burg Hülshoff und zurück die Meilensteine im Leben der berühmten Dichterin Annette von Droste-Hülshoff erkundet.

### **10.6 Girls‘ Day – Boys‘ Day**

Auf Initiative der Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung beteiligen sich seit 2005 alle Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld jedes Jahr an diesem bundesweit stattfindenden Tag. Der Girls‘ Day ist mittlerweile erweitert worden um den Boys‘ Day, so dass Mädchen und Jungen nun gleichermaßen Einblick in Berufe nehmen können, die für sie eher geschlechtsuntypisch sind und auf ihrer jeweiligen Berufswahlliste eher selten vorkommen. Organisiert wird der Tag von den Gleichstellungsbeauftragten in den Städten und Gemeinden in Kooperation mit den weiterführenden Schulen. Der Kreis Coesfeld als Arbeitgeber beteiligt sich ebenfalls seit Jahren an diesem Tag. Im Jahr 2012 z.B. waren hier 4 Mädchen und 3 Jungen im Jugendamt, den zentralen Diensten, in der Abteilung Bauen und Wohnen, im Umweltbereich und in der Abteilung Straßenbau und –unterhaltung unterwegs und haben die verschiedensten Arbeitsbereiche kennengelernt.