

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2026 - 2030.

Gerechte Teilhabe,
faire Arbeitsbedingungen
und Vereinbarkeit.



7. Fortschreibung
des Gleichstellungsplans
des Kreises Coesfeld

Vorbemerkung

Es handelt sich um eine Fortschreibung. Die entsprechenden Basisinformation aus dem Gleichstellungsplan 2021-2025 finden Sie unter Dokumente auf dieser Seite:

<https://serviceportal.kreis-coesfeld.de/detail/-/vr-bis-detail/dienstleistung/997/show>



Dr. Christian Schulze Pellengahr

Landrat



Anke Herbstmann

Gleichstellungsbeauftragte

Impressum

Herausgeber

Kreis Coesfeld – Der Landrat

Gleichstellungsbeauftragte

Friedrich-Ebert-Straße 7

48653 Coesfeld

© Kreis Coesfeld, Januar 2026

Bild Titelblatt erstellt durch ChatGPT und Gemini

www.kreis-coesfeld.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Zielsetzung der Fortschreibung.....	4
2. Rechtlicher Rahmen, organisatorische Verortung und Geltungsbereich	4
3. Qualitative Einordnung der Beschäftigungs- und Führungsstruktur.....	4
4. Prognostische Einordnung der Personalentwicklung.....	7
5. Ziele der Gleichstellungspolitik 2026–2030	8
6. Überprüfung und Weiterentwicklung von Zielmaßnahmen	14
7. Zielmatrix in Tabellenform.....	15
8. Fazit und Ausblick.....	17
9. Anhang: Tabellarische Datenanalyse.....	18

1. Einleitung und Zielsetzung der Fortschreibung

Mit der 7. Fortschreibung des Gleichstellungsplans setzt der Kreis Coesfeld den eingeschlagenen Weg zu einer modernen, chancengerechten und leistungsfähigen Verwaltung konsequent fort. Der Gleichstellungsplan ist dabei kein isoliertes Instrument, sondern ein integraler Bestandteil strategischer Personalentwicklung, Organisationskultur und Arbeitgeberattraktivität.

Ziel dieser Fortschreibung ist es, die im letzten Gültigkeitszeitraum erreichten Fortschritte qualitativ einzuordnen, bestehende Ziele weiterzuentwickeln und neue Schwerpunkte für den Zeitraum 2026 bis 2030 zu definieren. Dabei steht nicht die Wiederholung von Inhalten aus dem letzten Basisplan im Vordergrund, sondern eine bewertende Betrachtung der Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen sowie eine klare strategische Ausrichtung für die kommenden Jahre.

Die Fortschreibung richtet sich gleichermaßen an den Kreistag als beschließendes Gremium sowie an die interne Verwaltung als umsetzende Organisationseinheit. Sie dient damit sowohl der politischen Steuerung als auch der internen Orientierung und Selbstreflexion.

2. Rechtlicher Rahmen, organisatorische Verortung und Geltungsbereich

Die rechtliche Grundlage des Gleichstellungsplans bildet weiterhin das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung.¹ Ziel des Gesetzes ist die Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrags, der Abbau bestehender Benachteiligungen durch Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.²

Der Gleichstellungsplan ist ein verbindliches Instrument der innerbehördlichen Steuerung. Er entfaltet keine Außenwirkung, prägt jedoch maßgeblich Personalentscheidungen, Organisationsentwicklungen und kulturelle Leitlinien innerhalb der Kreisverwaltung Coesfeld. Seine Umsetzung ist eine gemeinsame Aufgabe von Verwaltungsspitze, Führungskräften, Personalverwaltung, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragter.

Die Inhalte gelten für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld. Ausgenommen sind Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Die Fortschreibung erlangt ihre Gültigkeit mit Beschlussfassung durch den Kreistag und umfasst den Zeitraum 01.01.2026 bis 31.12.2030.

3. Qualitative Einordnung der Beschäftigungs- und Führungsstruktur

Stichtag der Datenerhebung: 30.09.2025

Die entsprechende Datenaufbereitung findet sich im Anhang. Hier sollen ausgewählte Zusammenhänge und Vergleichsergebnisse dargestellt werden.

Die Kreisverwaltung Coesfeld wird seit mehreren Jahren insgesamt weiblicher. War 2016 noch eine insgesamt fast ausgewogene Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten mit einem sehr kleinen weiblichen Überhang zu verzeichnen sind nunmehr bereits 18% mehr Frauen bei der Kreisverwaltung

¹ [SGV Inhalt : Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen \(Landesgleichstellungsgesetz - LGG\) | RECHT.NRW.DE](#)

² FAQ LGG NRW [faq_lgg_2018_12_on.pdf](#)

beschäftigt. (vergl. Anlage 3. Beschäftigtenstruktur) Dieser rechnerisch überproportionale Anteil von Frauen ist jedoch differenziert zu betrachten. Obwohl der Frauenanteil in vielen Laufbahngruppen hoch bleibt, nimmt weiterhin mit höherer Besoldungsgruppe der weibliche Anteil ab und der Männeranteil zu. Für die Bewertung des Gleichstellungsstandes sind also insbesondere die Verteilung nach Hierarchieebenen, Aufgabenbereichen und Führungspositionen maßgeblich.

Während im gehobenen Dienst noch etwas mehr als 60 % der Beschäftigten Frauen sind, liegt ihr Anteil im höheren Dienst nur noch bei knapp unter 50 %. Qualitativ lässt sich jedoch festhalten, dass sich der Frauenanteil in zahlreichen Laufbahn- und Entgeltgruppen im Vergleich zu 2020 stabilisiert oder sogar erhöht hat. (vergl. Anlage 3 Beschäftigungsstruktur und Anlage 9 Darstellung im Ampelsystem)

Der größte Unterschied im höheren Dienst findet sich in A15/EG15. So sind dort 12 Männer und 8 Frauen eingruppiert. Hier muss allerdings die positive Entwicklung herausgestellt werden. So ist der Anteil von Männern seit 2020 gleichgeblieben, dagegen sind aber 3 Frauen mehr in diese Besoldungs- und Entgeltgruppe aufgestiegen. Insgesamt ergibt sich dadurch ein Anstieg von fast 10 % beim Frauenanteil im höheren Dienst.

Auch im gehobenen Dienst hat sich das Ungleichgewicht weiter verringert. So sind zwar 4 Frauen weniger in A13/EG12 eingruppiert, dabei jedoch nur ein Mann mehr hinzugekommen, da die Personenzahl insgesamt in dieser Gruppe gesunken ist. Bereits auf der Ebene A12/EG11 ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. In A11/EG10 ist zudem ein deutlicher Zuwachs um 12 Frauen zu verzeichnen, während die Zahl der Männer von 35 auf 33 leicht zurückgeht und sie damit einen insgesamt deutlich kleineren Anteil einnehmen.

Schaut man konkret auf die einzelnen Abteilungen und Berufsgruppen lassen sich sowohl in der einen als auch in der anderen Ausprägung Ungleichheiten erkennen. Finden sich beim Bauhof und der Leitstelle nur sehr wenige weiblichen Mitarbeitende so sind im Gesundheitsamt und Jugendamt dafür wesentlich weniger Männer beschäftigt. Ziel der Gleichstellungsstrategie ist es nicht, den Frauenanteil in den Bereichen der Verwaltung stetig zu erhöhen, in denen sie bereits überproportional vertreten sind. Vielmehr geht es darum, echte Parität zu erreichen – also auch den Männeranteil in weiblich dominierten Bereichen zu steigern. Denn Arbeitsgruppen mit einer ausgewogenen Geschlechterverteilung arbeiten nachweislich effektiver und erfolgreicher als homogene Teams. Die Vielfalt an Perspektiven, Erfahrungen und Arbeitsweisen ermöglicht eine differenziertere Analyse komplexer Fragestellungen, fundiertere Entscheidungen und zugleich eine höhere Innovations- und Leistungsfähigkeit von Teams. Darüber hinaus trägt eine ausgewogene Geschlechterstruktur zu einer stabileren Teamdynamik bei: Es entstehen weniger informelle Hierarchien, Konflikte werden konstruktiver bearbeitet und Entscheidungen erfahren intern wie extern eine höhere Akzeptanz.

Aus vergleichbaren Gründen ist auch eine ausgeglichene Besetzung von Führungsstellen eine Erfolgsstrategie von Verwaltungen. Aktuell stehen allerdings noch 14 Abteilungsleitern 5 Abteilungsleiterinnen gegenüber. Bemerkenswert ist jedoch auch hier der Fortschritt: Noch 2020 wurde lediglich eine Abteilung von einer Frau geführt. Der Anteil von Frauen und Männern bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen ist dagegen mittlerweile nahezu paritätisch. Auch hier hat sich damit die Quote seit 2020 deutlich verbessert. (vergl. Anlage 4 Führungskräfte)

Seit Jahren setzen sich im Auswahlverfahren mehr weibliche Nachwuchskräfte durch als männliche. Und dieser Trend verstärkt sich zunehmend. Nachdem im Jahr 2020 erstmals seit längerer Zeit wieder ein paritätisches Verhältnis erreicht wurde, stehen im Jahr 2025 nun erneut 25 Frauen lediglich 15 Männern gegenüber.

In sämtlichen internen Weiterbildungsbereichen qualifizieren sich zudem kontinuierlich mehr Frauen als Männer. Während 2021 noch gleich viele weibliche und männliche Mitarbeitende den VL 1 für

Verwaltungsaufgaben absolvierten, haben sich seither ausschließlich Mitarbeiterinnen in diesem Bereich weitergebildet. Auch im Aufbaulehrgang VL II waren im Zeitraum des letzten Gleichstellungsplans ausschließlich Frauen vertreten. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Bachelor- und Masterförderung: In den vergangenen fünf Jahren sind dort konstant mindestens doppelt so viele Frauen wie Männer eingestiegen. (vergl. Anlage 5 Nachwuchskräfte)

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist im Zeitraum von 2020 bis 2025 um knapp 10 Prozent auf 56,45 % gestiegen. Damit arbeitet inzwischen mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen in Teilzeit. Auch bei den Männern zeigt sich ein deutlicher Trend zur Arbeitszeitreduzierung. Der Anteil der männlichen Beschäftigten, die ihren Stundenumfang verringert haben, erhöhte sich im selben Zeitraum um mehr als 13 Prozent auf 24,3 % und hat sich damit mehr als verdoppelt. Somit ist mittlerweile zudem fast ein Viertel der männlichen Beschäftigten in Teilzeit tätig. (vergl. Anlage 7 Teilzeitbeschäftigung) Der Umfang der Beschäftigung hat dabei weiterhin einen erheblichen Einfluss auf die berufliche Entwicklung. Insbesondere bei der Bewerbung auf eine Position, die mit Führung verbunden wäre sind Teilzeitbeschäftigte mit deutlich geringeren Aufstiegschancen konfrontiert. Beförderungen und Höhergruppierungen sind dort am ehesten realisierbar, wo Stellen geteilt werden können, in der Regel bei einem Beschäftigungsumfang von exakt 50 %. Bei Stellenteilung verbleiben Frauen dann jedoch häufig dauerhaft in diesem Umfang und haben nur eingeschränkt die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit später wieder zu erhöhen – mit entsprechenden Folgen für Karriereverläufe sowie für die eigene Altersversorgung und Pension. Bei einem Beschäftigungsumfang von weniger als 50 % sind die Beförderungschancen nochmals deutlich reduziert.

Diese Situation ist weder allein auf individuelle Entscheidungen der Beschäftigten noch auf das Personalmanagement zurückzuführen, sondern in erheblichem Maße strukturell bedingt. Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels ist es meist keine realistische Option, Stellenanteile unbesetzt zu lassen. Besonders in Bereichen mit wenigen Mitarbeitenden, die gleiche Aufgaben übernehmen können, fehlt die Flexibilität, unterschiedliche Stundenumfänge auszugleichen. Dadurch wird es schwierig, individuelle Teilzeitwünsche zu integrieren und gleichzeitig eine verlässliche Besetzung sicherzustellen. Passgenaue Arbeitszeitmodelle, bei denen sich verschiedene Stundenanteile sinnvoll ergänzen, sind in der Praxis daher oft nur schwer umsetzbar.

Nach Abschluss der Familienphase – wenn Betreuungsaufgaben wegfallen und keine zusätzlichen Pflegeverpflichtungen entstehen, sodass eine Rückkehr in Vollzeit möglich wird – relativiert sich der Einfluss des Geschlechts auf Beförderungen grundsätzlich wieder. Dennoch fehlt es Frauen durch den familiär bedingten oft über Jahre andauernden Karriereknick zu diesem Zeitpunkt häufig an Führungserfahrung, die für den Aufstieg in Abteilungsleitungsstellen erforderlich wäre.

Ein weiterer entscheidender Aspekt für die Zukunft ist, dass sich immer mehr Väter für eine Elternzeit entscheiden. Während im Jahr 2017 lediglich fünf Beschäftigte dieses Angebot nutzten, waren es in den Jahren 2021, 2023 und 2024 bereits jeweils 16 Männer. Zwar ist in diesem Zeitraum auch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden gestiegen, dennoch zeigt sich deutlich, dass der Anteil der Väter in Elternzeit überproportional zunimmt. (vergl. Anlage 8 Beschäftigte in Elternzeit) Dies weist darauf hin, dass Sorgearbeit – zumindest im Säuglingsalter – zunehmend auch von Vätern übernommen wird. Es ist zudem naheliegend, dass die frühe Beteiligung an der Betreuung langfristige Auswirkungen hat: Väter, die bereits zu Beginn aktiv Verantwortung übernehmen, neigen später eher dazu, ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung und der beruflichen Entwicklung der Mütter zu reduzieren.

Die Weiterentwicklung der Beurteilungspraxis zeigt ebenfalls positive Effekte. Während sich die Bewertungen in der Vergangenheit zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten noch tendenziell unterschieden, ist nun ein klarer Trend hin zu einer ausgewogeneren und noch gerechteren

Leistungsbewertung erkennbar. Diese Entwicklung lässt erwarten, dass sich die neue Praxis in den kommenden Jahren weiter förderlich auswirken wird.

Zusammenfassend zeigt sich, dass in vielen Bereichen bereits positive Entwicklungen erreicht wurden. Gleichzeitig bestehen weiterhin strukturelle Ungleichgewichte, insbesondere auf der obersten Führungsebene. Die Kreisverwaltung Coesfeld nimmt diese Herausforderung bewusst an, indem sie geschlechtsspezifische Benachteiligungen konsequent durch strategische, am Landesgleichstellungsgesetz orientierte Personalmaßnahmen weiter reduziert und Frauen gezielt in Richtung Führung qualifiziert. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Teilnahme an den Führungsnachwuchskräftebildungen. Im Jahr 2021 absolvierten insgesamt 14 Beschäftigte die Qualifizierung erfolgreich, darunter 3 Männer und 11 Frauen. Die Maßnahme wurde 2025 erneut aufgelegt, diesmal mit einem Mann und 11 Frauen. Dies zeigt, dass Frauen Entwicklungsangebote kontinuierlich in hohem Maße nutzen.

4. Prognostische Einordnung der Personalentwicklung

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans verzichtet bewusst auf verbindliche, quantitative Zielquoten für die zukünftige Personalentwicklung. Prognostische Einschätzungen können keine realistischen und überprüfbaren Zielvorgaben liefern. Das Erreichen der angestrebten Parität als zentrales Ziel des Gleichstellungsplans hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, die teilweise außerhalb des Einflussbereichs der Kreisverwaltung liegen, für die Wirksamkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen jedoch von erheblicher Bedeutung sind. Weder der Fachkräftemangel noch die allgemeine Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation lassen sich steuern. Umso wichtiger ist es, durch geeignete Rahmenbedingungen eine attraktive Arbeitgeberin insbesondere für Frauen zu sein.

Hinzu kommt, dass die tatsächliche Verfügbarkeit von zu besetzenden Stellen im Planungszeitraum ebenso wie mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen nur eingeschränkt prognostizierbar sind. Auch der Zeitpunkt des Ausscheidens von Beschäftigten lässt sich nicht mehr verlässlich an der Regelaltersgrenze festmachen, sondern hängt zunehmend von individuellen Lebens- und Erwerbsbiografien ab. Dadurch ist die Aussagekraft von Fluktuationsberechnungen und darauf aufbauenden Prognosen für künftig zu besetzende Stellen begrenzt.

Jede quantitative Zielvorgabe setzt darüber hinaus voraus, dass Frauen sich in ausreichender Zahl an Auswahlverfahren beteiligen und im Rahmen der Bestenauslese die Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in gleicher Weise erfüllen wie Mitbewerber. In bestimmten Bereichen – etwa im feuerwehrtechnischen Dienst, im EDV-Bereich oder im Straßenunterhaltungsdienst – gibt es beispielsweise häufig keine oder nur sehr wenige Bewerberinnen. Zusätzlich führen lebensphasenbedingte Auszeiten sowie längere Phasen reduzierter Arbeitszeit nicht selten zu Karrierestagnation, so dass die Bewerbung von Frauen auf Führungspositionen vergleichsweise gering bleibt.

Trotz dieser strukturellen Rahmenbedingungen gibt es weiterhin Ansätze, die bereits genutzt werden und auch künftig als Zielvorgaben dienen, um auf eine zunehmende Geschlechtergerechtigkeit hinzuwirken. Vom Ausbildungsmarketing über die Führungskräftefortbildungen bis hin zu immer offener werden Ausschreibungskriterien werden mit dem Verzicht auf geschlechtsstereotype Ansprache die Möglichkeiten genutzt möglichst viele Interessierte anzusprechen, um eine breitere Bewerbendenbasis zu erreichen.

Ein weiterer zentraler Ansatzpunkt ist die Berücksichtigung gesundheitlicher Aspekte und lebensphasenbedingter Anpassungen an das Arbeitsleben. Themen wie Schwangerschaft, Wiederein-

gliederung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege sind ebenso relevant wie die bislang wenig beachtete Phase der Wechseljahre.

Bei Neubesetzungen von Stellen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wirkt das bestehende Personalauswahlverfahren bereits regelhaft auf eine Verringerung dieser Unterrepräsentanz hin. Auch bei freiwerdenden Stellen infolge von Beurlaubungen, Entlassungen, Kündigungen oder internen Umsetzungen wird das Ziel der Reduzierung von Unterrepräsentanz konsequent mitgedacht. Dabei finden die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zum Nachteilsausgleich nach dem Landesgleichstellungsgesetz Anwendung.³

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten in der Kreisverwaltung ist in den vergangenen Jahren weiter gestiegen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass von 36 Führungskräften bereits 21 älter als 56 Jahre sind. Die absehbare Welle von Verrentungen und Pensionierungen eröffnet zugleich erhebliche Chancen, die Geschlechtergerechtigkeit insbesondere in Führungspositionen weiter zu verbessern.

Während Frauen bereits heute vergleichsweise sehr gute Einstiegschancen haben, besteht beim beruflichen Aufstieg in Führung weiterhin ein Ungleichgewicht. Dieses wird sich jedoch voraussichtlich insbesondere in familienfreundlichen Organisationsstrukturen, wie sie die Kreisverwaltung bietet, perspektivisch verringern. Erkennbar ist ein deutlicher Wandel in der Inanspruchnahme von entsprechend ausgerichteten Maßnahmen von beiden Geschlechtern. Flexible Arbeitsformen, Homeoffice und gleitende Arbeitszeiten werden zunehmend geschlechterübergreifend genutzt und tragen damit zur schrittweisen Auflösung traditioneller Rollenbilder und Teilzeitfallen bei.

Der Gleichstellungsplan bleibt ein strategischer Orientierungsrahmen. Er ersetzt keine individuellen Personalentscheidungen, sondern begleitet diese fachlich und rechtlich und schafft die Grundlage für eine nachhaltige und chancengerechte Personalentwicklung.

5. Ziele der Gleichstellungspolitik

Im Mittelpunkt der 7. Fortschreibung stehen die Ziele der Gleichstellungspolitik für den Zeitraum 2026 bis 2030. Diese bauen auf den bisherigen Zielsetzungen auf, greifen neue Entwicklungen auf und werden bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan fokussiert dabei fünf Handlungsfelder

- Geschlechtsspezifische Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege
- Förderung von Frauen zum Nachteilsausgleich
- Gesundheitsförderung
- Wertschätzende Arbeitskultur, Respekt und Schutz vor Diskriminierung als Grundlage gelebter Gleichstellung

Geschlechtsspezifische Personalentwicklung

Die im bisherigen Gleichstellungsplan festgelegten Verfahren zu Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Einstellungen, Beförderungen, Nachwuchsförderung sowie Fort- und Weiterbildung, haben

³ § 7-10 LGG NRW

[SGV Inhalt : Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen \(Landesgleichstellungsgesetz - LGG\) | RECHT.NRW.DE](#)

sich in der Praxis bewährt und werden weiterhin erfolgreich angewendet. Die frühzeitige und kontinuierliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, transparente und geschlechtsneutrale Ausschreibungen sowie klar definierte, diskriminierungsfreie Auswahlkriterien haben zu rechtssicheren und fairen Personalentscheidungen beigetragen.

Insbesondere die konsequente Berücksichtigung von Unterrepräsentanzen, die Sicherstellung gleicher Zugangs- und Entwicklungschancen unabhängig von Geschlecht sowie die wertschätzende Einbeziehung von Erwerbsbiografien mit familien- oder pflegebedingten Unterbrechungen haben sich als wirksame Instrumente der Gleichstellungsarbeit erwiesen. Die im LGG NRW verankerte Regelung zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen nach § 7 greift in der Praxis häufig nicht, da aufgrund unterschiedlicher Lebens- und Berufserfahrungen, Ausbildungswege, Erwerbsbiografien sowie individueller Stärken und Kompetenzen eine vollständig gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nur selten festgestellt werden kann. Die verpflichtende Einladung von Frauen bei bestehender Unterrepräsentanz zu Vorstellungsgesprächen, sofern sie die grundlegenden Qualifikationsanforderungen für die zu besetzende Stelle oder das zu übertragende Amt erfüllen, erweist sich hingegen als wirksames Instrument. Sie eröffnet Frauen die Möglichkeit, im persönlichen Gespräch ihre Kompetenzen und Potenziale sichtbar zu machen und zu überzeugen.

Fortbildung bleibt ein zentrales Instrument der Personalentwicklung und ein wesentlicher Baustein für berufliche Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten. Das Landesgleichstellungsgesetz formuliert hierzu verbindliche Vorgaben, insbesondere im Hinblick auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen sowie zur inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung von Fortbildungsangeboten.⁴ Um Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung sicherzustellen, werden Fortbildungsmaßnahmen so konzipiert, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeitende mit reduzierter Arbeitszeit teilnehmen können. Ergänzend kommen zunehmend moderne, ortsunabhängige Formen der Wissensvermittlung zum Einsatz. Digitale Lernformate wie E-Learning-Angebote, Webinare oder virtuelle Unterrichtsräume mit Videokonferentechnik tragen dazu bei, Fortbildung flexibler, inklusiver und besser mit unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsphasen vereinbar zu gestalten.

Die Kreisverwaltung wird diese etablierten und erfolgreichen Vorgehensweisen im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplans unverändert fortführen und weiterentwickeln, um Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und diskriminierungsfreie Personalentwicklung dauerhaft sicherzustellen.

Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

Die Kreisverwaltung Coesfeld misst der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege seit Jahren einen hohen Stellenwert bei. Dies wurde 2022 mit der Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber sichtbar bestätigt. Im Rahmen dieses Prozesses wurde bewusst auf eine breite Beteiligung der Mitarbeitenden gesetzt, um unterschiedliche Perspektiven und weitere Bedarfe zu erfassen. Deutlich wurde dabei, dass eine lebensphasenorientierte Personalpolitik als sehr wichtig eingeschätzt wird und ihre Bedeutung weiter zunimmt. Gleichzeitig zeigte sich, dass nicht alle bestehenden Unterstützungsangebote gleichermaßen bekannt waren. Hier konnte insbesondere durch die Einführung einer Mitarbeitenden-App eine deutlich verbesserte Informationslage geschaffen werden.

Teilzeitbeschäftigung ist in der Kreisverwaltung nicht nur grundsätzlich möglich, sondern wird in vielfältigen Formen praktiziert – zunehmend auch in Leitungsfunktionen. Gleitende Arbeitszeiten und

⁴ §11 LGG NRW Fortbildung

[SGV § 11 \(Fn 9\) Fortbildung | RECHT.NRW.DE](#)

flexible Arbeitsformen, einschließlich der neu eingeführten mobilen Arbeit, sind fest etabliert und werden von den Mitarbeitenden verantwortungsvoll genutzt. Die Öffnung dieser Angebote unabhängig von Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen auf bis zu 60 % der Arbeitszeit hat sich als zeitgemäß erwiesen und stärkt die Bindung zur Arbeitgeberin Kreisverwaltung Coesfeld. Die Herausforderung zunehmend auch aus der Distanz zu führen und die Förderung von Teamstrukturen sowie den Austausch unter den Mitarbeitenden nicht aus dem Blick zu verlieren sind dabei maßgebliche Herausforderungen für die kommenden Jahre.

Anträgen auf Anpassung der Arbeitszeit, auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit, flexible Wiedereinstiegsmodelle oder auf einen Wechsel in Vollzeit wird entsprochen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Auch der Erhalt und Ausbau beruflicher Qualifikationen während der Elternzeit wird weiterhin aktiv unterstützt.

Darüber hinaus wurden weitere familienunterstützende Maßnahmen umgesetzt, darunter die Einrichtung eines Stillraums, Erste-Hilfe-Kurse für Betreuungspersonen kleiner Kinder, Austauschformate für Eltern sowie die Möglichkeit, eine vom Kreis unterstützte Ferienbetreuung in den Sommerferien in Anspruch zu nehmen.

Chancengleichheit und eine stärkere Karriereorientierung von Frauen sind langfristig nur erreichbar, wenn unbezahlte Sorgearbeit partnerschaftlich verteilt wird. Die steigende Inanspruchnahme von Elternzeiten durch Väter in der Kreisverwaltung ist hierfür ein wichtiger Indikator. Damit Frauen sich für berufliche Aufstiegswege entscheiden können, müssen die Arbeitsbedingungen gleichzeitig auch für Männer attraktiv und vereinbar gestaltet sein. Zunehmend mehr Mitarbeiter mit Kindern zeigen bereits heute, dass sich berufliche Verantwortung und familiäre Aufgaben miteinander vereinbaren lassen, und wirken damit als Vorbilder für einen nachhaltigen Kulturwandel.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewinnt angesichts des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung und ist ein zentraler Bestandteil moderner Fachkräftesicherung – insbesondere für Frauen, da rund 72 % der pflegenden Angehörigen weiblich sind. Zudem investieren Frauen im Durchschnitt deutlich mehr Zeit in Pflegeaufgaben. Bereits heute werden rund 86 % der Pflegebedürftigen zu Hause versorgt. Mit steigenden Erwerbsquoten, einem späteren Renteneintrittsalter und dem Mangel an professionellen Pflegekräften wird sich dieser Trend weiter verstärken.

Zunehmend stehen Beschäftigte vor der Herausforderung, ihre Erwerbstätigkeit mit Pflegeverantwortung zu vereinbaren. Übersteigt der regelmäßige Pflegeaufwand eine Stunde pro Tag, sinkt die Erwerbsquote deutlich – insbesondere bei Angehörigen, die mit der pflegebedürftigen Person in einem Haushalt leben. Erwerbstätige pflegende Angehörige sind daher in besonderem Maße auf Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen angewiesen.

Die Kreisverwaltung Coesfeld bietet hierfür bereits gute Rahmenbedingungen und arbeitet kontinuierlich an deren Weiterentwicklung. Flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit sich in der Arbeitszeit bei der hausintern verankerten Pflege- und Wohnberatung zu informieren, Vorträge zum Thema sowie eine gestärkte betriebliche Gesundheitsförderung unterstützen Beschäftigte in Pflegesituationen. Maßgebliche rechtliche Grundlagen bilden dabei das Pflegezeitgesetz, das Familienpflegezeitgesetz sowie die Brückenteilzeit.

Durch den Beitritt zur Pflegecharta nutzt die Kreisverwaltung zudem ein umfangreiches Netzwerk mit Best-Practice-Beispielen aus anderen Behörden und Unternehmen. Die vielfältigen Unterstützungsangebote der Charta – von aktuellen Informationen über digitale Angebote für Mitarbeitende bis hin zu E-Learning-Programmen für Führungskräfte – werden aktiv genutzt.

Förderung von Frauen zum Nachteilsausgleich

Zentrales Ziel der Gleichstellungsarbeit bleibt der Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen, insbesondere in Führungsfunktionen sowie in einzelnen Berufsgruppen und Fachrichtungen.

Der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen lässt sich durch eine Vielzahl struktureller, kultureller und individueller Faktoren erklären. Frauen arbeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen häufiger in Teilzeit oder unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, wodurch sie Qualifizierungsangebote und Entwicklungsschritte verpassen können, die Voraussetzung für den Zugang zu höher bewerteten Stellen sind. Hinzu kommt, dass Führungsverantwortung vielfach mit hoher Präsenz und notwendiger Verfügbarkeit sowie langen Arbeitszeiten verbunden ist. Diese Anforderungen lassen sich mit Familien- und Betreuungsverpflichtungen oft nur schwer vereinbaren. Gleichzeitig können Burnout- und Gesundheitsrisiken in Führungsrollen Frauen stärker betreffen, wenn berufliche Anforderungen mit zusätzlichen familiären Verpflichtungen zusammentreffen. Karrierewege sind zudem häufig auf lineare Erwerbsbiografien ausgerichtet. Längere Phasen von Teilzeit- oder Familienzeit können sich verzögernd auf Beförderungen auswirken. Vor diesem Hintergrund werden Frauen weiterhin gezielt ermutigt und unterstützt, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wahrzunehmen und Führungsverantwortung zu übernehmen. Dabei gilt ausdrücklich, dass Teilzeit, Homeoffice, Jobsharing und andere flexible Arbeits- und Organisationsformen der Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegenstehen.

Fehlende weibliche Vorbilder und eine geringe Sichtbarkeit von Frauen in Spitzenpositionen reduzieren Orientierung, Inspiration und eigenes Zutrauen. Verstärkt wird dies durch stereotype und häufig unbewusste Vorurteile: Mädchen und Jungen werden während Ihrer Identitätsbildung mit unterschiedlichen Erwartungen und Rollenbildern konfrontiert. Diese Stereotype prägen die Geschlechterverteilung in bestimmten Berufsfeldern und beeinflussen auch die Wahrnehmung von Führungsqualitäten. Hinzu kommt, dass Frauen vor dem Hintergrund der eigenen Sozialisation ihre Leistungen häufig zurückhaltender darstellen. Studien zeigen, dass Frauen sich oftmals erst dann initiativ um eine Position bemühen, wenn sie nahezu alle Anforderungen erfüllen, während Männer sich auch bei geringerer formaler Passung bewerben. Dieses unterschiedliche Selbstmarketing kann sich nachteilig auf Auswahl- und Beförderungsprozesse auswirken. An diesem Punkt setzen die Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten an. Individuelle Beratungsangebote sowie Fortbildungsformate – von ganztägigen Präsenzveranstaltungen bis hin zu digitalen Vorträgen – unterstützen Mitarbeiterinnen bei ihrer Karriereplanung, der Entwicklung eines klaren beruflichen Profils und der Reflexion eigener Glaubenssätze. Ergänzend wirkt die Gleichstellung als Multiplikatorin, informiert über weiterführende Angebote außerhalb der Kreisverwaltung und unterstützt Mitarbeiterinnen dabei, ihre Kompetenzen sichtbar zu machen, Entwicklungsschritte selbstbewusst zu gestalten und vorhandene Potenziale gezielt zu nutzen.

Weitere hemmende Faktoren ergeben sich aus der geringeren Einbindung von Frauen in informelle Netzwerke. Vereinbarkeitsbedingte Belastungen führen häufig dazu, dass Frauen weniger zeitliche Ressourcen für den Aufbau und die Pflege solcher Netzwerke zur Verfügung haben. Dadurch ergeben sich insgesamt geringere Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Vergleich zu Männern. Der Aufbau sowie die aktive Teilnahme von Frauen an internen Netzwerken werden in der Kreisverwaltung daher ausdrücklich unterstützt. So fördert beispielsweise die jährliche Durchführung einer Frauenversammlung den fachlichen Austausch, die Vernetzung und die Sichtbarmachung gleichstellungsrelevanter Themen.

Flankierend zur Frauenförderung werden gezielt auch Maßnahmen an Männer adressiert. Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege betreffen Männer ebenso. Eine stärkere Beteiligung von Männern an Familienarbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung leistet einen

wesentlichen Beitrag zu einer langfristig ausgewogeneren Verteilung von Sorgearbeit. Vor diesem Hintergrund initiiert die Gleichstellungsbeauftragte unterschiedliche Formate wie Fortbildungen, Vorträge oder Befragungen von Mitarbeitenden, um gezielt Männer, Väter und Eltern gleichermaßen anzusprechen und für gleichstellungsrelevante Fragestellungen zu sensibilisieren.

Durch die frühzeitige Beteiligung bei allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, wie Stellenausschreibungen und -besetzungen, Organisationsänderungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien und Stellenplanangelegenheiten kann die Gleichstellungsbeauftragte Auswirkungen im Hinblick auf die unterschiedlichen Geschlechter prüfen und nach Maßgaben des jeweils gültigen Gleichstellungsplans die Dienststelle beraten. Sie nimmt zudem an Vorstellungsgesprächen, Beurteilungsbesprechungen, der Stellenbewertungskommission und wichtigen Zusammenkünften zur Personalplanung und -entwicklung teil und kann hier unmittelbar Stellung zur Geschlechtergerechtigkeit nehmen.⁵

Gesundheitsförderung

Dem Thema körperliche und mentale Gesundheit kommt eine zentrale Bedeutung für die Personalentwicklung zu. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) des Hauses verfolgt das Ziel, Arbeitsbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass sie die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig fördern. Dazu gehören vielfältige Maßnahmen – von regelmäßigen Sportkursen in Kooperation mit einem externen Partner im Mehrzweckraum der Kreisverwaltung bis hin zu Kooperationen mit vielfältigen Anbietenden aus dem Gesundheitssektor. Ergänzend werden in der Regel Workshops und Fortbildungen zu Gesundheitsthemen wie gesunder Ernährung angeboten. Mit dem GesundheitsCOEmpass steht den Mitarbeitenden zudem ein Instrument zur Verfügung, mit dem sie durch gesundheitsbewusstes Verhalten Punkte sammeln und diese am Jahresende in eine Zeitgutschrift von bis zu acht Stunden umwandeln können. Ein weiterer Fokus liegt auf der Gesundheits- und Burnout-Prävention. Angebote zur Förderung der Work-Life-Balance, zum Stressmanagement sowie zur Stärkung persönlicher Ressourcen leisten einen wichtigen Beitrag zur Prävention psychischer und physischer Erkrankungen und werden sowohl vom BGM, der Personalverwaltung als auch von der Gleichstellung angeboten. Ziel ist es, die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten, Belastungen zu reduzieren und eine leistungsfähige, resiliente und motivierte Belegschaft zu fördern.

Bereits zum zweiten Mal wurde eine Gefährdungsbeurteilung zum Thema „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ durchgeführt. Psychische Belastungen sollen so frühzeitig erkannt, bestehende Risiken systematisch erfasst, Verbesserungsbedarfe identifiziert und daraus geeignete Maßnahmen für ein gesundes, motivierendes und leistungsfähiges Arbeitsumfeld abgeleitet werden. Die Beteiligungsquote verdeutlicht das Interesse der Mitarbeitenden an gesundheitsbezogenen Fragestellungen und liefert eine Grundlage für die Weiterentwicklung zielgerichteter Präventions- und Unterstützungsangebote.

Ein Schwerpunkt der geschlechtsspezifischen Gesundheitsförderung liegt auf der Berücksichtigung gesundheitlicher Aspekte und lebensphasenbedingter Anpassungen an das Arbeitsleben. Insbesondere für Frauen spielen unterschiedliche Lebensphasen eine bedeutende Rolle, etwa während der Schwangerschaft, bei der Wiedereingliederung nach familiär bedingten Auszeiten sowie im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Zunehmend rückt auch das Thema Wechseljahre gesellschaftlich in den Fokus. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräfte-

⁵ § 18 LGG NRW Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
[SGV § 18 \(Fn 18\) Rechte der Gleichstellungsbeauftragten | RECHT.NRW.DE](#)

mangels erscheint es dringend erforderlich, Frauen in dieser Lebensphase durch angepasste Arbeitsbedingungen und gezielte Unterstützungsangebote zu begleiten, um den Verlust qualifizierter Fachkräfte zu vermeiden. Aktuelle Zahlen verdeutlichen die Relevanz dieses Themas: Rund neun Millionen berufstätige Frauen in Deutschland erleben aktuell die Wechseljahre. Etwa ein Drittel der Frauen im Alter zwischen 40 und 64 Jahren leidet dabei unter moderaten bis starken Symptomen. Zehn Prozent der betroffenen Frauen insgesamt ziehen aufgrund der Menopause einen früheren Rentenbeginn in Erwägung oder haben diesen bereits vollzogen; bei Frauen über 55 Jahren liegt dieser Anteil sogar bei 19,4 %. Fast ein Viertel der Frauen hat infolge der Menopause ihre Arbeitszeit reduziert. Vor diesem Hintergrund wird die Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren Informationsangebote sowie Maßnahmen der Gesundheitsförderung für Frauen in den Wechseljahren verstärkt in den Mittelpunkt rücken.

Bereits im Jahr 2025 hat die Gleichstellung im Haus Gesundheitsthemen mit besonderem Fokus auf Frauen aufgegriffen. Im Rahmen der Frauenversammlung konnten die teilnehmenden Mitarbeiterinnen zwischen zwei Kurzvorträgen wählen – zur Krebsfrüherkennung oder zu den Wechseljahren. Ergänzend wurden auch Aspekte der Männergesundheit berücksichtigt. An Aktionstagen wie dem Internationalen Männertag und dem Weltmännertag wurde Mitarbeitenden gezielt Informationsmaterial zur Verfügung gestellt, um das Bewusstsein für Männergesundheit zu stärken und gesundheitsförderliche Verhaltensweisen zu unterstützen.

Wertschätzende Arbeitskultur, Respekt und Schutz vor Diskriminierung als Grundlage gelebter Gleichstellung

Die Stärkung einer fairen, diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitskultur bildet einen der Zielkomplexe der Gleichstellungsarbeit der Kreisverwaltung Coesfeld. Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing, ein respektvoller Umgang miteinander sowie die Förderung einer fairen und sensiblen Sprache wurden systematisch verankert und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Zur Vermeidung und zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen sind klare Beschwerdewege und Ansprechpersonen benannt.

Aufbauend auf dem letzten Gleichstellungsplan wurden hierzu zahlreiche Maßnahmen, Dienstvereinbarungen und interne Regelungen umgesetzt. Dazu zählen unter anderem die Dienstvereinbarung zur Vermeidung sexueller Belästigung und Benachteiligung nach dem AGG, ein Leitfaden zu Mobbing und Konflikten, ein Flyer zur Richtlinie faire Sprache sowie der Beitritt zur Charta der Vielfalt. Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2023 unterstreicht der Kreis Coesfeld sein Engagement für eine vorurteilsfreie, respektvolle Organisationskultur und stellt sicher, dass alle Dimensionen von Vielfalt kontinuierlich in den Blick genommen werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gewährt Mitarbeitenden bei Diskriminierung ein umfassendes Beschwerderecht.⁶ Die konkrete Ausgestaltung des Verfahrens obliegt dem Arbeitgeber. In der Kreisverwaltung Coesfeld wurde zunächst die Gleichstellung als zuständige Beschwerdestelle benannt. Neuere Empfehlungen sehen jedoch eine klare Trennung zwischen formaler Beschwerdestelle und vertraulicher Beratung vor, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Entsprechend wurde 2023 die Funktion der Ansprechperson nach dem AGG auf den Leiter der Personalabteilung übertragen. Eine ergänzende Vereinbarung regelt die enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten. Diese übernimmt weiterhin eine beratende Rolle: Sie informiert Betroffene über das Verfahren, unterstützt

⁶ § 13 AGG Beschwerderecht
[§ 13 AGG - Einzelnorm](#)

vor und während eines möglichen Beschwerdeprozesses, klärt Optionen und ist auf Wunsch vertrauliche Begleiterin. Dadurch erhalten Mitarbeitende die Möglichkeit, Vor- und Nachteile einer offiziellen Beschwerde fundiert abzuwägen. Die zunehmende Zahl individueller Anfragen von Mitarbeitenden und Führungskräften zeigt, dass das Thema präsenter geworden ist und der Umgang mit dem AGG selbstverständlicher erfolgt. Führungskräfte wurden hierzu gezielt durch externe Anbietende geschult.

Ergänzend werden die Themen Gewaltfreiheit, Antidiskriminierung, Sexismus und angemessene Konfliktkommunikation durch unterschiedliche Angebote aufgegriffen. Dazu zählen interne Vorträge, Fortbildungen zur Stärkung entsprechender Kompetenzen, Ausstellungen, Informationsaktionen – etwa zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, zum Internationalen Frauentag sowie regelmäßige Beiträge in der Mitarbeitenden-App. Darüber hinaus werden jährlich Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse für Mitarbeiterinnen angeboten.

6. Überprüfung und Weiterentwicklung von Zielmaßnahmen

Im zurückliegenden Gültigkeitszeitraum wurden zahlreiche neue Instrumente, Angebote und strukturelle Maßnahmen eingeführt, die die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung nachhaltig gestärkt haben. Der überwiegende Teil der im Gleichstellungsplan 2021–2025 festgelegten Zielsetzungen sowie daraus abgeleiteten Maßnahmen konnte erfolgreich umgesetzt werden. Diese gilt es zu verstetigen und weiterhin im Fokus zu behalten.

Einzelne Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2021–2025 konnten bislang noch nicht abschließend realisiert werden; zugleich ergeben sich neue Zielsetzungen. Diese werden im Rahmen der Fortschreibung systematisch in die Zielmatrix aufgenommen.

Einige wenige Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2021–2025 haben sich im Rückblick als nicht zielführend erwiesen und werden daher künftig angepasst oder nicht weiterverfolgt. So hat sich die Führung einer Liste über gebuchte Referentinnen und Referenten als entbehrlich herausgestellt. Eine Benachteiligung ist in diesem Bereich nicht festzustellen; vielmehr werden insgesamt tendenziell mehr weibliche als männliche Referierende beauftragt. Maßgeblich für die Auswahl sind im Verwaltungskontext fachliche Kompetenzen und Referenzen, nicht das Geschlecht der Vortragenden.

Auch die ursprünglich vorgesehene jährliche, schriftliche Fixierung von Zielen und Maßnahmen zur Frauenförderung wird nicht weitergeführt. Stattdessen hat sich ein regelmäßiger, kontinuierlicher Austausch zwischen Personalleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter sowie in größeren Abständen auch zwischen Landrat und Gleichstellungsbeauftragter als wirksamer und praxisnäher erwiesen.

7. Zielmatrix in Tabellenform

Maßnahmen im jeweiligen Handlungsfeld
Handlungsfeld geschlechtsspezifische Personalentwicklung
Um Gleichstellungsaspekte frühzeitig zu verankern, werden sie zusätzlich zur neben der Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten zu Ausbildungsbeginn über ein spezifisches Angebot für Nachwuchskräfte sichtbar und zugänglich gemacht.
Halbjährliche Besuche der Gleichstellungsbeauftragten in den Nebenstellen werden als feste Maßnahme eingeführt, um gleichstellungsrelevante Anliegen präsenter zu machen und den Zugang zur Gleichstellungsbeauftragten zu erleichtern.
Zur Förderung einer kontinuierlichen Abstimmung über die Ziele des Gleichstellungsplans intensiviert die Gleichstellungsbeauftragte die individuelle Rücksprache mit den Abteilungsleitungen. Die bestehenden konstruktiven Arbeitsbeziehungen bilden hierfür eine verlässliche Grundlage.
Zur Förderung einer väterorientierten Personalpolitik wird die Führungsebene gezielt sensibilisiert. Ergänzend werden erfolgreiche Vereinbarkeitskonzepte von Führungskräften mit kleinen Kindern sichtbar gemacht, um Orientierung und Impulse für alle Beschäftigten zu bieten.
Digitale Lernformen, wie z.B. E-Learning werden zukünftig auch für gleichstellungsrelevante Themen eingesetzt.
Die gleichstellungsrelevanten Ergebnisse der Arbeitsgruppe "Arbeitsplatz der Zukunft" werden im Gültigkeitszeitraum geprüft und ggf. umgesetzt.
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege
Maßnahmen, um intensiver mit den Mitarbeitenden in Elternzeit in Verbindung zu bleiben werden entwickelt und systematisch in das bestehende Rückkehrkonzept eingearbeitet.
Die hausinternen Möglichkeiten, um Unterstützungsangebote für Mitarbeitende besser sichtbar zu machen werden noch gezielter eingesetzt. Informationen werden in regelmäßigen Abständen erneut veröffentlicht, um der steigenden Fluktuation Rechnung zu tragen und neuem Personal im Onboardingprozess einen schnellen Zugang zu relevanten Angeboten zu ermöglichen.
Führen in Teilzeit wird als Ziel auch auf der Ebene der Abteilungsleitungen verankert.
Ein jährliches Informations- und Netzwerktreffen für Mitarbeitende in Elternzeit und Eltern von Kindern unter 3 Jahren wird verstetigt.
Die Gleichstellungsbeauftragte analysiert Bedarf und Rahmenbedingungen für den Aufbau eines Elternnetzwerks innerhalb der Kreisverwaltung.
Zur passgenauen Unterstützung werden die Angebote der Gleichstellungsstelle für Frauen, Männer, Eltern und Betreuungspersonen kontinuierlich an den jeweiligen Bedarf der Zielgruppen angepasst und entsprechend umgesetzt.
Die Nutzung der Angebote der Pflegecharta wird strukturiert weiterentwickelt. Dazu wird ein langfristiger Maßnahmenkatalog erarbeitet, der die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nachhaltig verbessert.
Der Fokus der betrieblichen Gesundheitsförderung wird sich noch stärker auf Beschäftigte in Pflegesituationen ausrichten.

Zur besseren Ermittlung der Bedarfe im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege wird im Gültigkeitszeitraum eine Mitarbeitendenbefragung umgesetzt.
Zur besseren Erreichbarkeit für Betroffene wird die Pflegeberatung noch stärker sichtbar gemacht und ihre Angebote gezielt kommuniziert.
Ein Pflegezirkel wird eingerichtet, in dem sich alle Ansprechpersonen einmal jährlich austauschen, um Planungen zum Thema abzugleichen, Synergien zu nutzen und Maßnahmen miteinander zu koordinieren.
Handlungsfeld Förderung von Frauen zum Nachteilsausgleich
Die Gleichstellungsstelle tritt zeitnah mit neuen Führungskräften in den Austausch über den gültigen Gleichstellungsplan. Bei Bedarf werden konkrete Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit gemeinsam für die jeweilige Abteilung abgestimmt.
Die Gleichstellungsbeauftragte ermittelt den Bedarf für ein Netzwerkangebot für Frauen in Leitungspositionen.
Flankierend zu innovativen und bereits umgesetzten Maßnahmen zur Frauenförderung werden weiterhin Ausstellungen, Informationsangebote und Aktionen zu frauenrelevanten Themen realisiert.
Flexible Fortbildungsformate – insbesondere orts- und zeitunabhängige E-Learning-Angebote – werden weiterentwickelt und erweitert, um Fortbildung für Teilzeitkräfte noch besser zugänglich zu machen.
Die Gleichstellungsbeauftragte berücksichtigt weiterhin sowohl sichtbare Benachteiligungen als auch strukturelle Barrieren, die auf gesellschaftlichen Vorurteilen, patriarchalen Strukturen und traditionellen Rollenbildern beruhen, und entwickelt darauf abgestimmte Maßnahmen für die Kreisverwaltung.
Vernetzungsmöglichkeiten, insbesondere für Mitarbeiterinnen werden besonders gefördert.
Handlungsfeld Gesundheitsförderung
Eine zentrale Aufgabe im Gültigkeitszeitraum wird darin bestehen, geeignete Kommunikations- und Informationswege so einzusetzen, dass Beschäftigte bestmöglich erreicht werden. Ziel ist es, Gesundheitsthemen sichtbar zu machen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über die vorhandenen Unterstützungsangebote der Kreisverwaltung informiert sind.
Der GesundheitsCOEmpass wird derzeit im Hinblick auf seinen Nutzungsgrad und seinen Beitrag für die Beschäftigten weiterentwicklungsorientiert überprüft. Dabei wird auch bewertet, ob alternative Formate zur Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens einen noch höheren Mehrwert bieten können. Sollte sich zeigen, dass andere Instrumente wirksamer unterstützen, wird eine entsprechende Neuausrichtung in Betracht gezogen. Die Bereitstellung zentraler gesundheitsbezogener Informationen bleibt dabei selbstverständlich gesichert und erfolgt weiterhin über geeignete, gut zugängliche Formate.
Ein Erste-Hilfe-Kurs für Eltern und Betreuungspersonen von Kleinkindern wie z.B. Großeltern wird etabliert und in angemessenen Abständen wiederholt angeboten.
Zur Förderung der Frauengesundheit werden am 28. Mai jährlich Aktionen umgesetzt, die auf die besonderen Gesundheitsbedürfnisse von Frauen aufmerksam machen, Barrieren identifizieren und Impulse für entsprechende Maßnahmen geben.

Vorträge zu Gesundheitsthemen für Männer und Frauen werden weiterhin angeboten und durch neue Formate ergänzt. Themen wie digitaler Stress, Wechseljahre und weitere relevante Inhalte werden gemeinsam vom BGM und der Gleichstellungsbeauftragten in das Portfolio aufgenommen.
Ein Gesundheitstag als Angebot für alle Mitarbeitenden wird innerhalb des Gültigkeitszeitraums geplant und umgesetzt.
Handlungsfeld Wertschätzende Arbeitskultur, Respekt und Schutz vor Diskriminierung
Die neu eingeführten Dienstvereinbarungen zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing werden nachhaltig verankert und durch begleitende Maßnahmen sichtbar umgesetzt. Um Mitarbeitende und Führungskräfte stetig für ein respektvolles Miteinander zu sensibilisieren wird hier ebenfalls die Möglichkeit eines Einsatzes von E-Learning geprüft und ggf. entsprechende Formate umgesetzt.
Der Internationale Tag gegen Gewalt wird weiterhin als Anlass genutzt, um Mitarbeitende für die Themen Gewaltfreiheit, Zivilcourage und Frauenrechte zu sensibilisieren.
Innerhalb des Gültigkeitszeitraum wird ein Beitritt der Kreisverwaltung zum vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) geförderten und von der EAF Berlin umgesetzten Bündnis gegen Sexismus geprüft und bei Bedarf erfolgen.

8. Fazit und Ausblick

Seit dem Jahr 2020 hat die Kreisverwaltung Coesfeld bei der Umsetzung gleichstellungsrelevanter Ziele spürbare und nachhaltige Fortschritte erzielt. Die im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen wurden überwiegend vollständig oder in wesentlichen Teilen umgesetzt und werden fortgeführt und angepasst. Gleichstellung, Vereinbarkeit und eine wertschätzende Arbeitskultur sind damit nicht nur abstrakte, programmatische Ziele, sondern fest im organisatorischen Selbstverständnis der Verwaltung verankert.

Die Kreisverwaltung Coesfeld verfolgt konsequent das Ziel, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte weiter zu stärken. Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind dabei grundlegende Elemente und zentrale Qualitätsmerkmale moderner, leistungsfähiger Verwaltungsarbeit. Der Gleichstellungsplan dient in diesem Zusammenhang als strategischer Orientierungsrahmen. Gleichstellung wird ausdrücklich als Chance und Thema aller Geschlechter verstanden – für eine leistungsstarke Verwaltung, für zufriedene Mitarbeitende und für eine nachhaltige Organisationsentwicklung.

Link zum Gleichstellungsplan 2021 - 2025:

<https://serviceportal.kreis-coesfeld.de/detail/-/vr-bis-detail/dienstleistung/997/show>

Anlagen zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Anlage 1: Vergleichsgruppenbildung

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
A 6 Einstiegsamt L1.2	EG 6
A 7	EG 7
A 8	EG 8
A 9 Beförderungsam L1.2	EG 9a
A 9 Einstiegsamt L2.1	EG 9b
A 10	EG 9c, S 11b, S 12, S 14
A 11	EG 10, S 15
A 12	EG 11, S 17
A 13 Beförderungsam L2.1	EG 12, S 18
A 13 Einstiegsamt L2.2	EG 13
A 14	EG 14
A 15	EG 15
A 16	EG 15 Ü

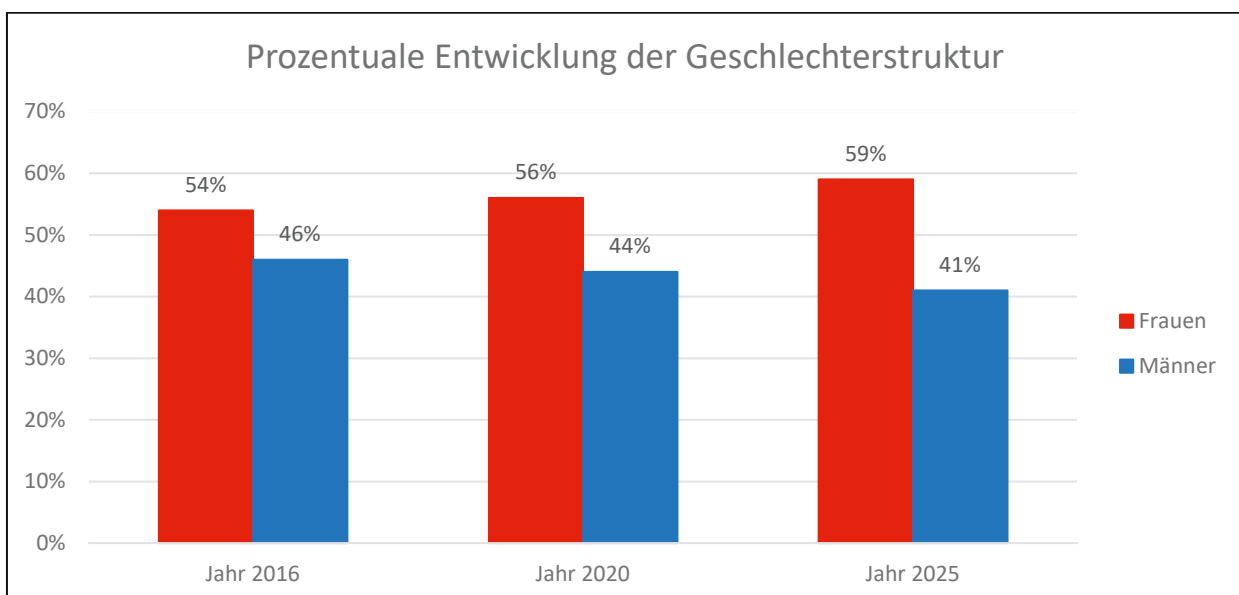
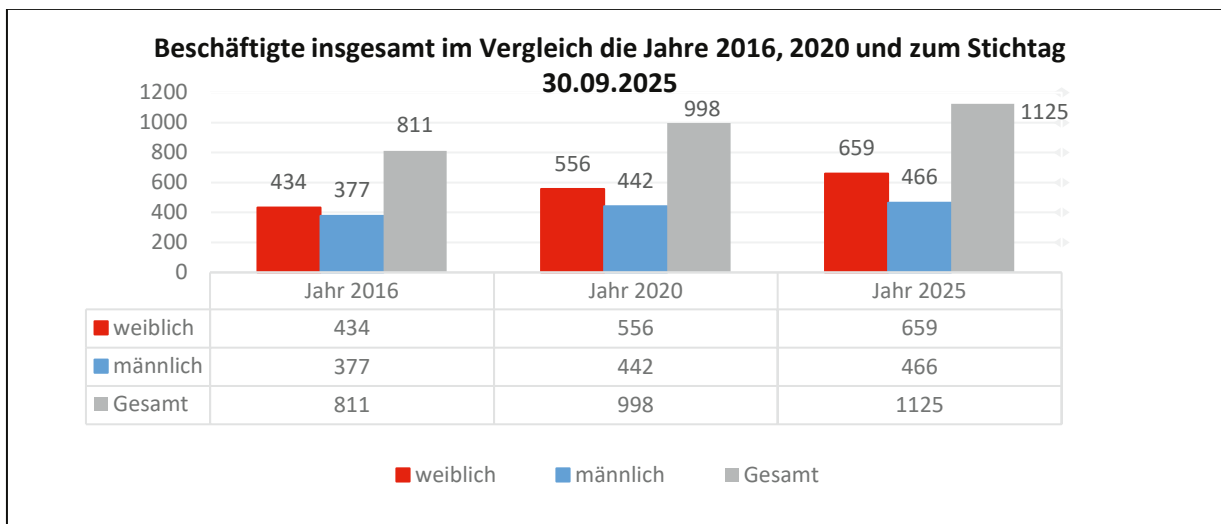
(Technischer Dienst)

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
A 6 Einstiegsamt L1.2	EG 6
A 7	EG 7
A 8	EG 8
A 9 Beförderungsam L1.2	EG 9a, EG 9b
A 10	EG 10
A 11	EG 11
A 12	EG 12
A 13 Beförderungsam L2.1	EG 13

Abkürzungen:

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	→	L1.1
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	→	L1.2
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	→	L2.1
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	→	L2.2

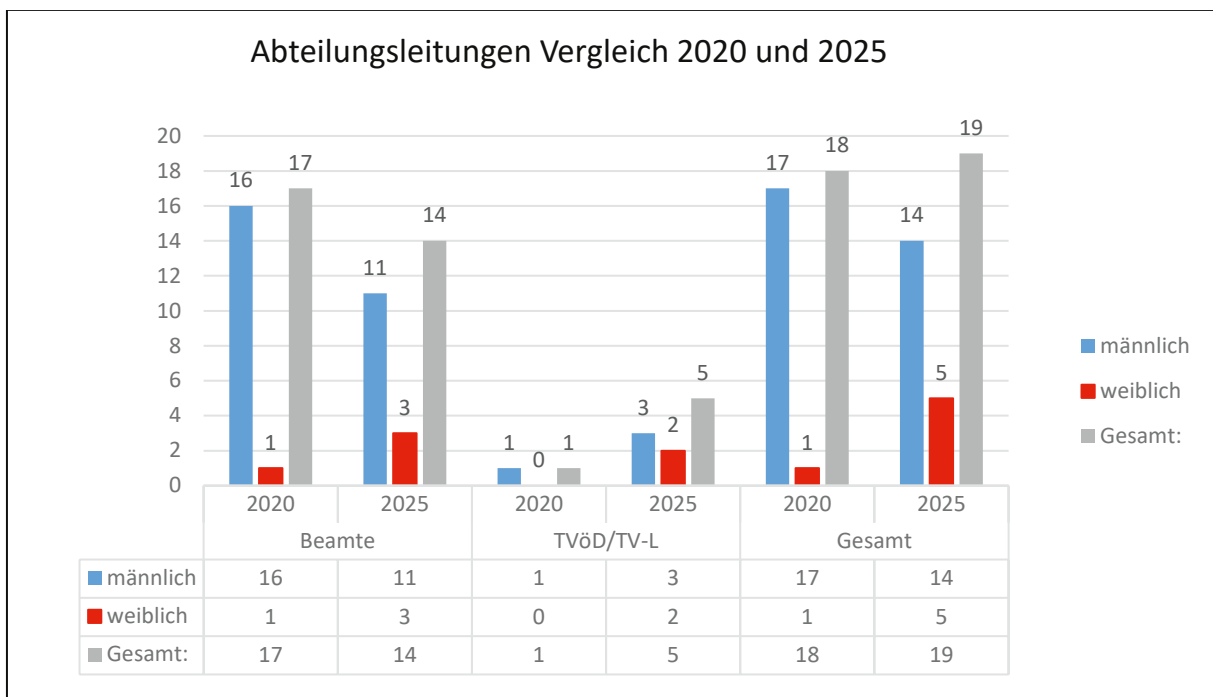
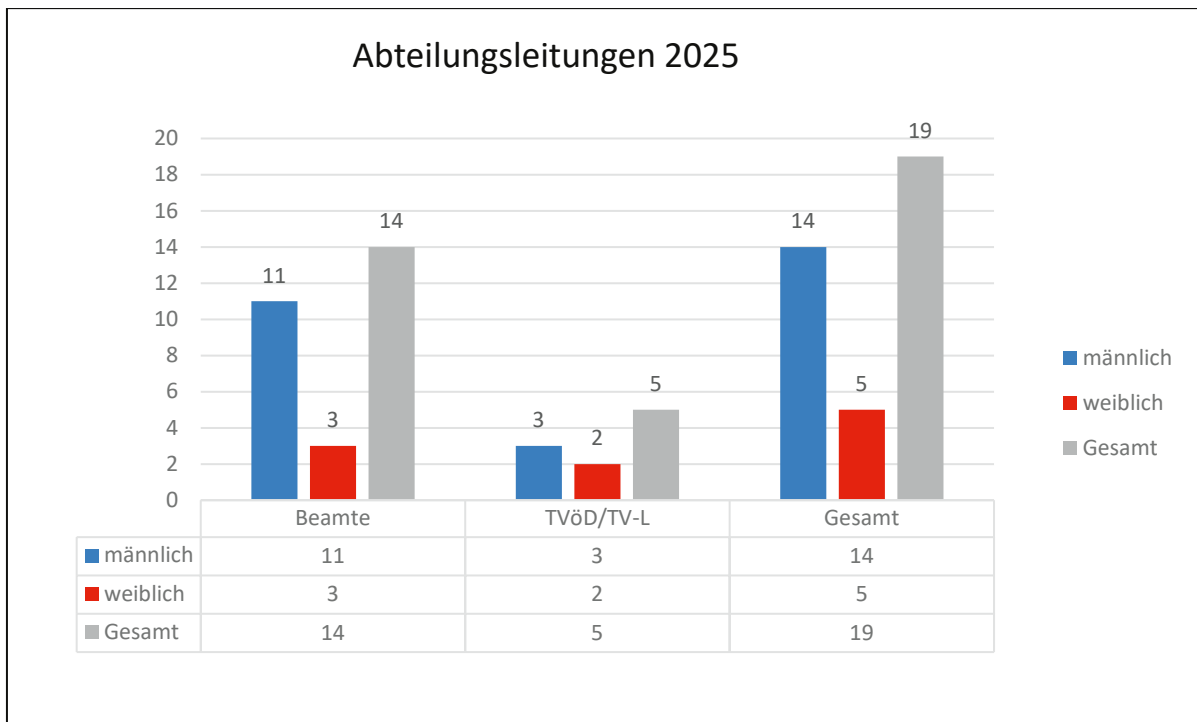
Anlage 2: Geschlechterstruktur bei der Kreisverwaltung Coesfeld zum Stichtag 30.09.2025



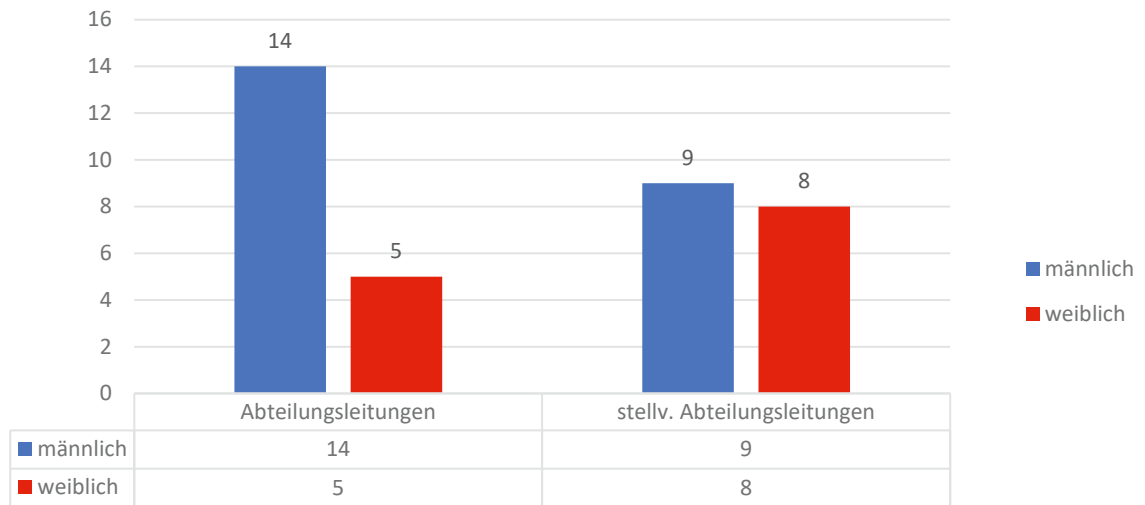
Anlage 3: Beschäftigungsstruktur

Gruppe	männlich:	%	weiblich:	%	Gesamt:
B2	2	3,33	0	0,00	
A 16 EG 15Ü	1	1,67	1	1,67	
A 15 / EG 15	12	20,00	8	13,33	
A 14 / EG 14	11	18,33	16	26,67	
A 13 (2.2) / EG 13	5	8,33	4	6,67	
Summe höherer Dienst:	31	51,67	29	48,33	60
A 13 (2.1) / EG 12	19	5,12	8	2,16	
A 12 / EG 11	55	14,82	56	15,09	
A 11 / EG 10	33	8,89	65	17,52	
A 10 / EG 9c	29	7,82	83	22,37	
A 9 (2.1)	7	1,89	16	4,31	
Summe gehobener Dienst:	143	38,54	228	61,46	371
A 9 (1.2) / EG 9a, 9b	66	15,31	66	15,31	
A 8 / EG 8	19	4,41	32	7,42	
A 7 / EG 7	31	7,19	32	7,42	
A 6 / EG 6	54	12,53	74	17,17	
A 5 / EG 5	20	4,64	37	8,58	
Summe mittlerer Dienst:	190	44,08	241	55,92	431
EG 1 bis EG 4	13	4,94	18	6,84	
amt. Fach.	32	12,17	14	5,32	
amtl. Tierärzte	14	5,32	11	4,18	
Nachwuchskräfte	14	5,32	24	9,13	
Sozialarbeiter	29	11,03	94	35,74	
Summe verschiedene:	102	38,78	161	61,22	263
Beschäftigte Gesamt:	466		659		1.125

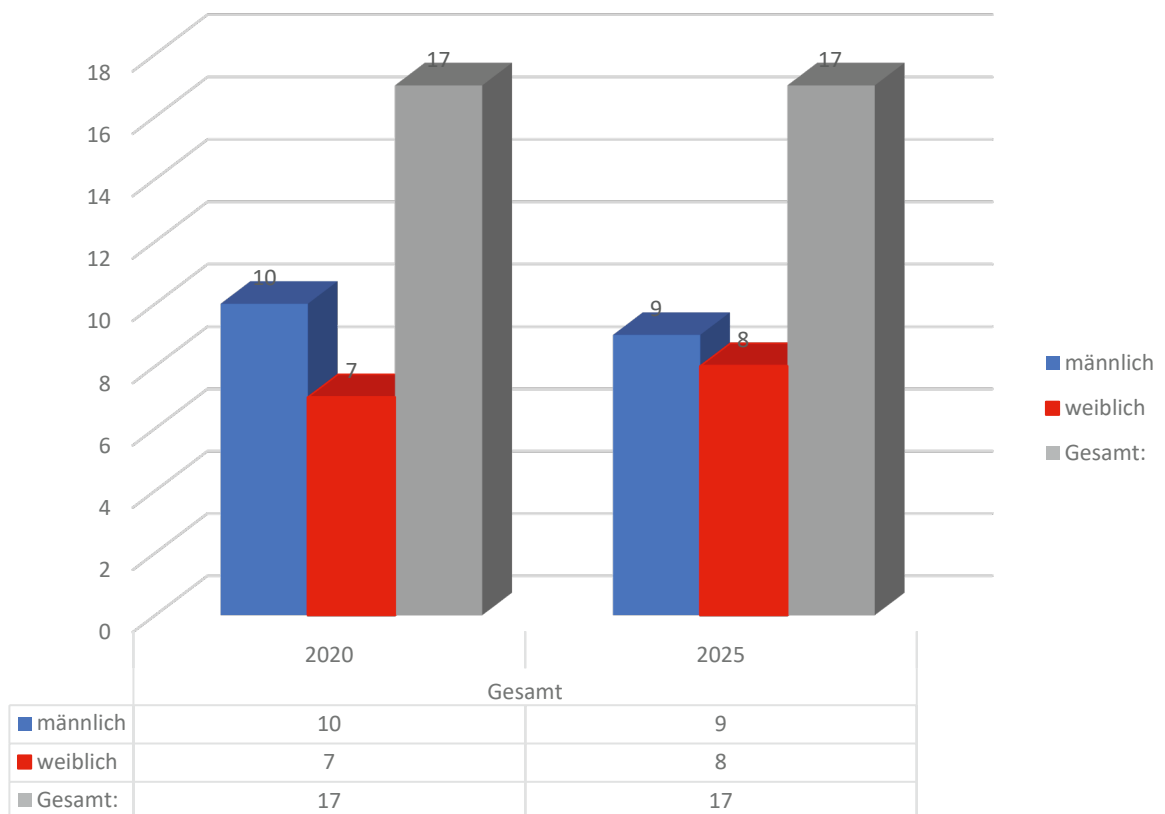
Anlage 4: Führungskräfte



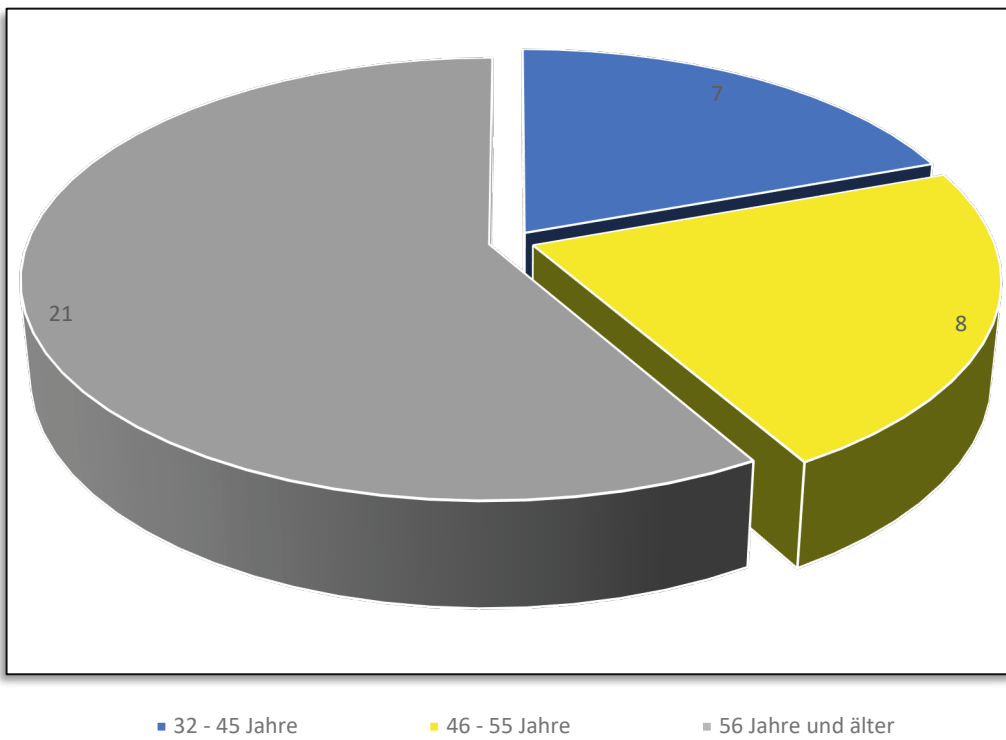
Abteilungsleitungen und Stellvertretungen 2025



stellv. Abteilungsleitung Vergleich 2020 und 2025

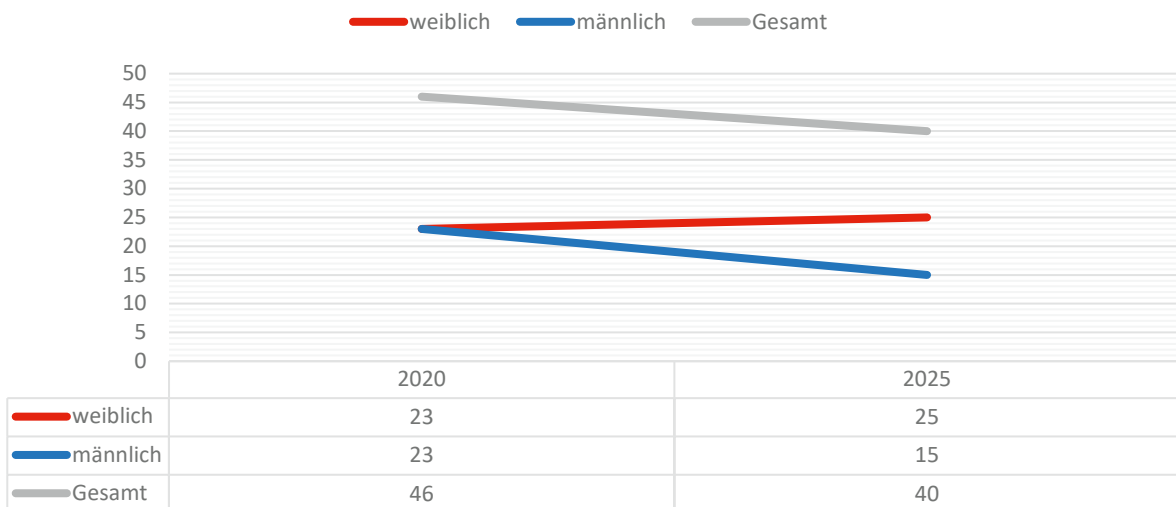


Alterstruktur der Führungskräfte mit Dezenten 2025



Anlage 5: Nachwuchskräfte

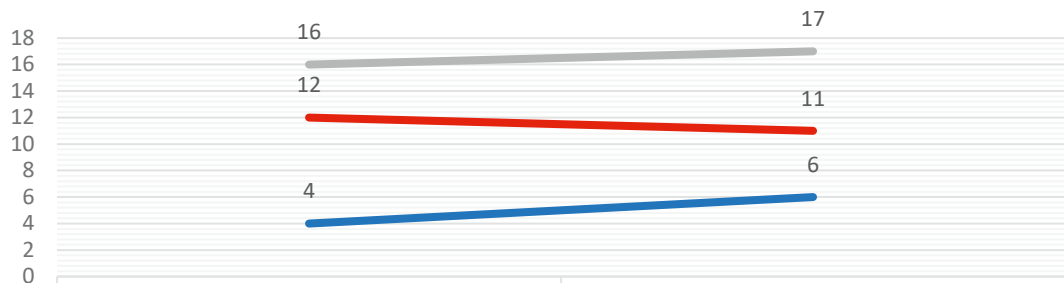
Nachwuchskräfte insgesamt



Ausbildung gehobener Dienst

Vergleich Jahre 2020 und 2025

weiblich männlich Gesamt

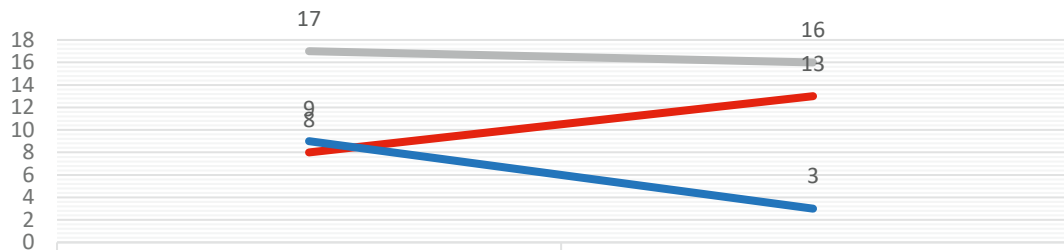


	2020	2025
weiblich	12	11
männlich	4	6
Gesamt	16	17

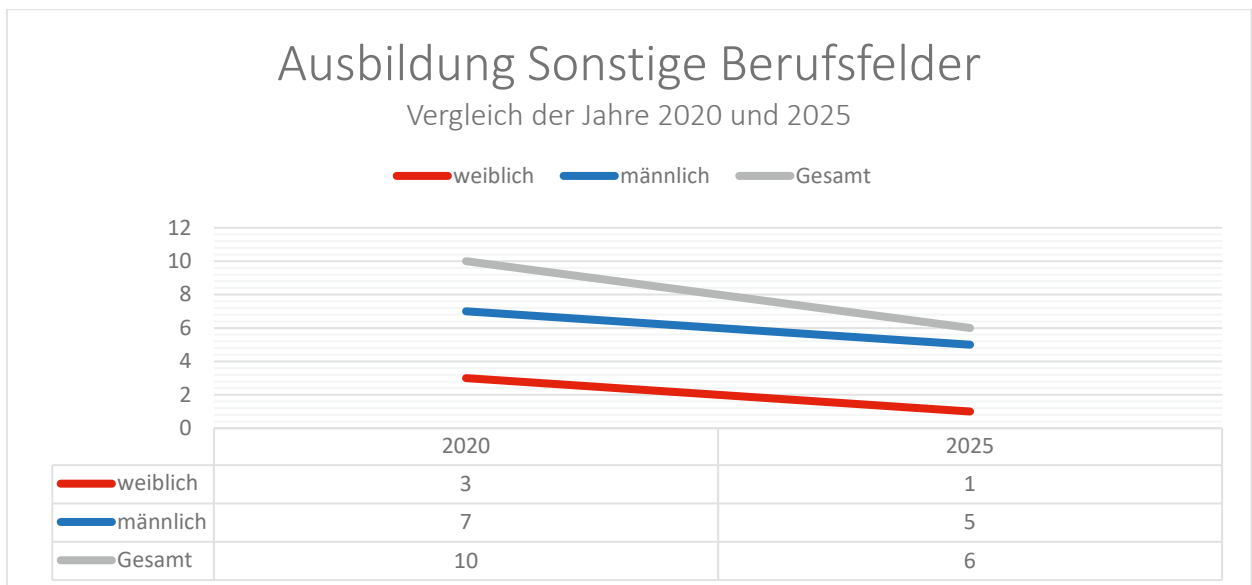
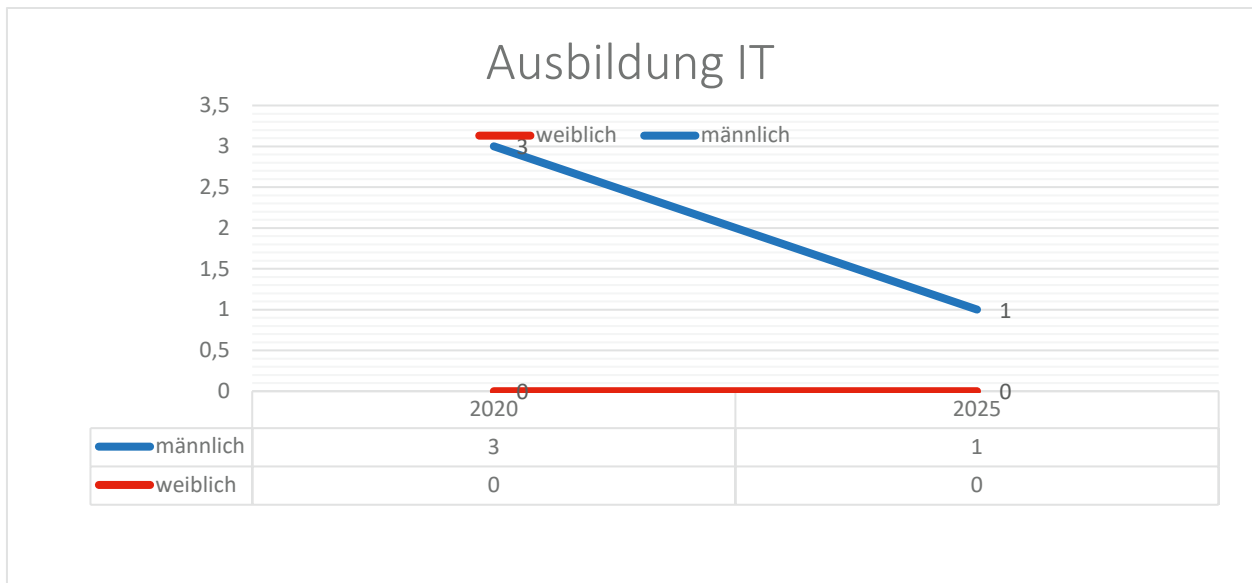
Ausbildung mittlerer Dienst / VFA

Vergleich Jahre 2020 und 2025

weiblich männlich Gesamt



	2020	2025
weiblich	8	13
männlich	9	3
Gesamt	17	16



Nachwuchskräfte Stand 30.09.2025			
	männlich	weiblich	Gesamt:
Ausbildung gD*:	6	11	17
Ausbildung mD* / VFA*:	3	13	16
Ausbildung IT*:	1	0	1
Ausbildung Sonstige Berufsfelder*:	5	1	6
Anzahl Nachwuchskräfte gesamt:	15	25	40

*gD – gehobener Dienst

*mD – mittlerer Dienst

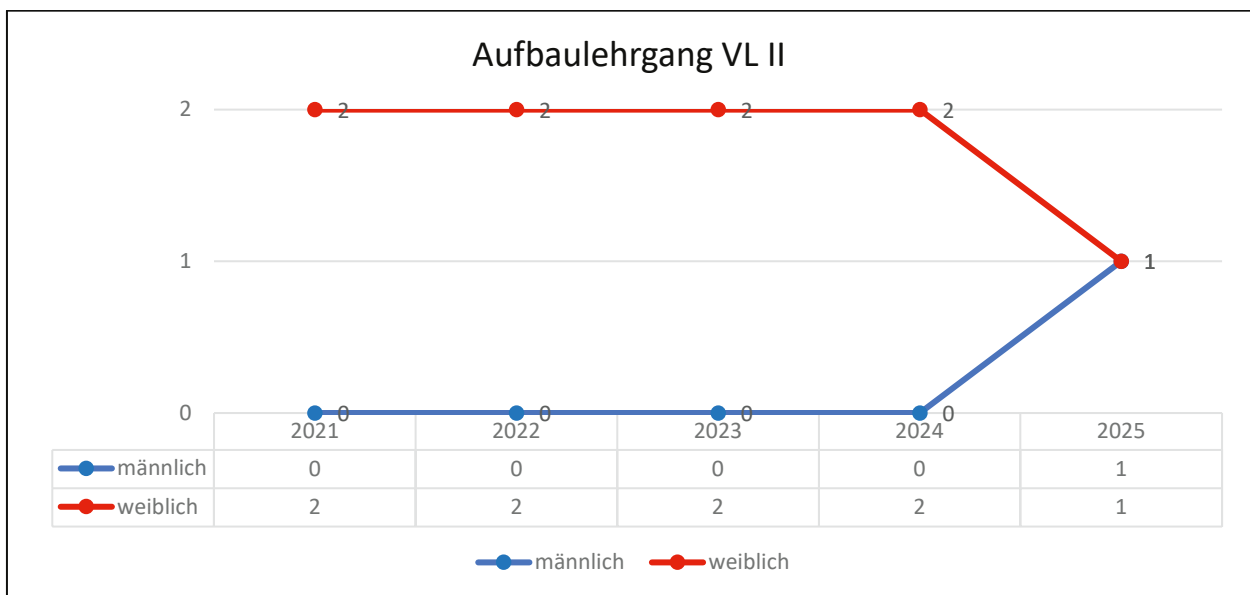
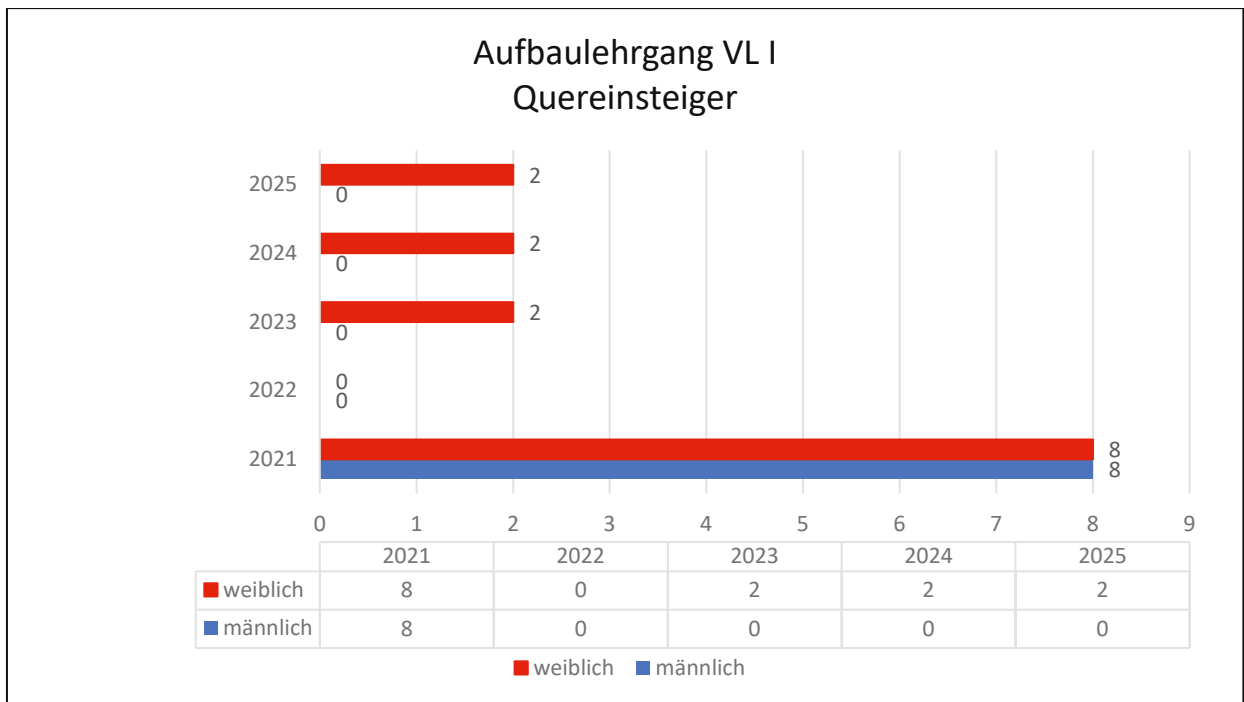
*VFA – Verwaltungsfachangestellte

*IT – Informationstechnologie

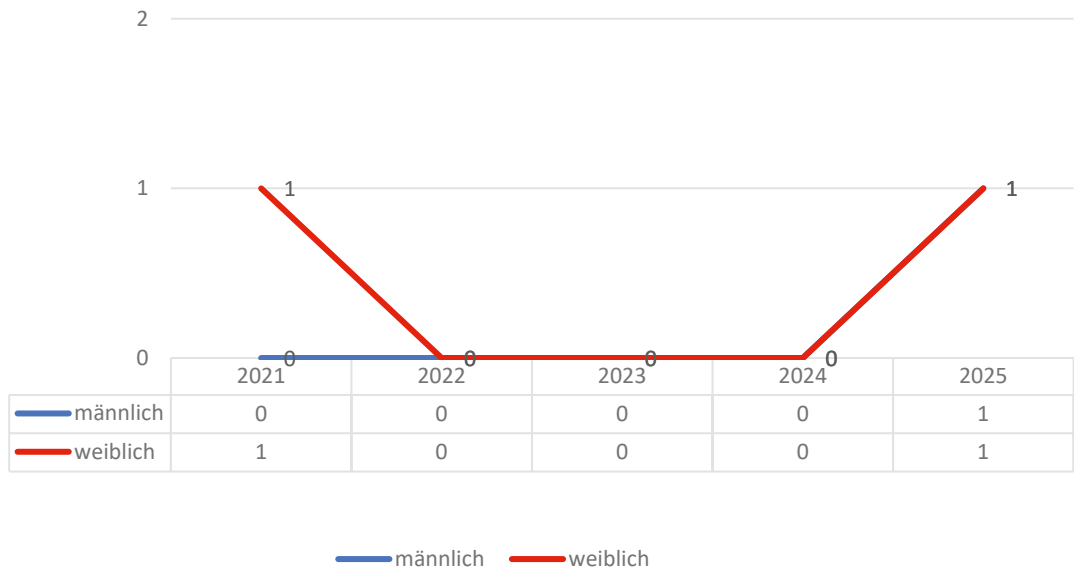
*Sonstige Berufsfelder umfassen u.a. die Berufsfelder:

Mediengestaltung, Straßenwärter und Straßenwärterinnen, Vermessungstechniker und Vermessungstechnikerinnen und den gehobenen, technischen Dienst

Anlage 6: Nachwuchsförderung



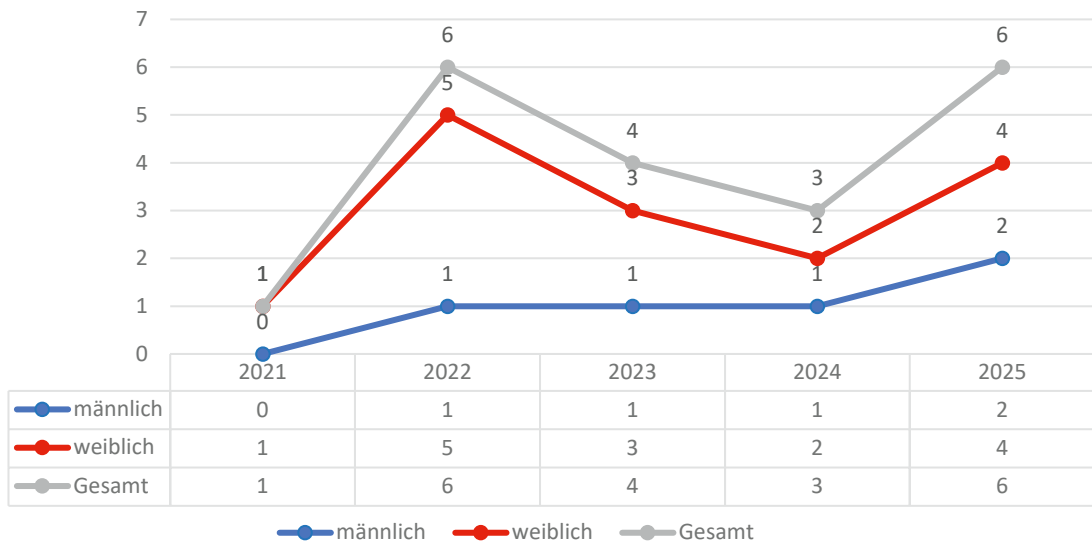
Bachelorförderung



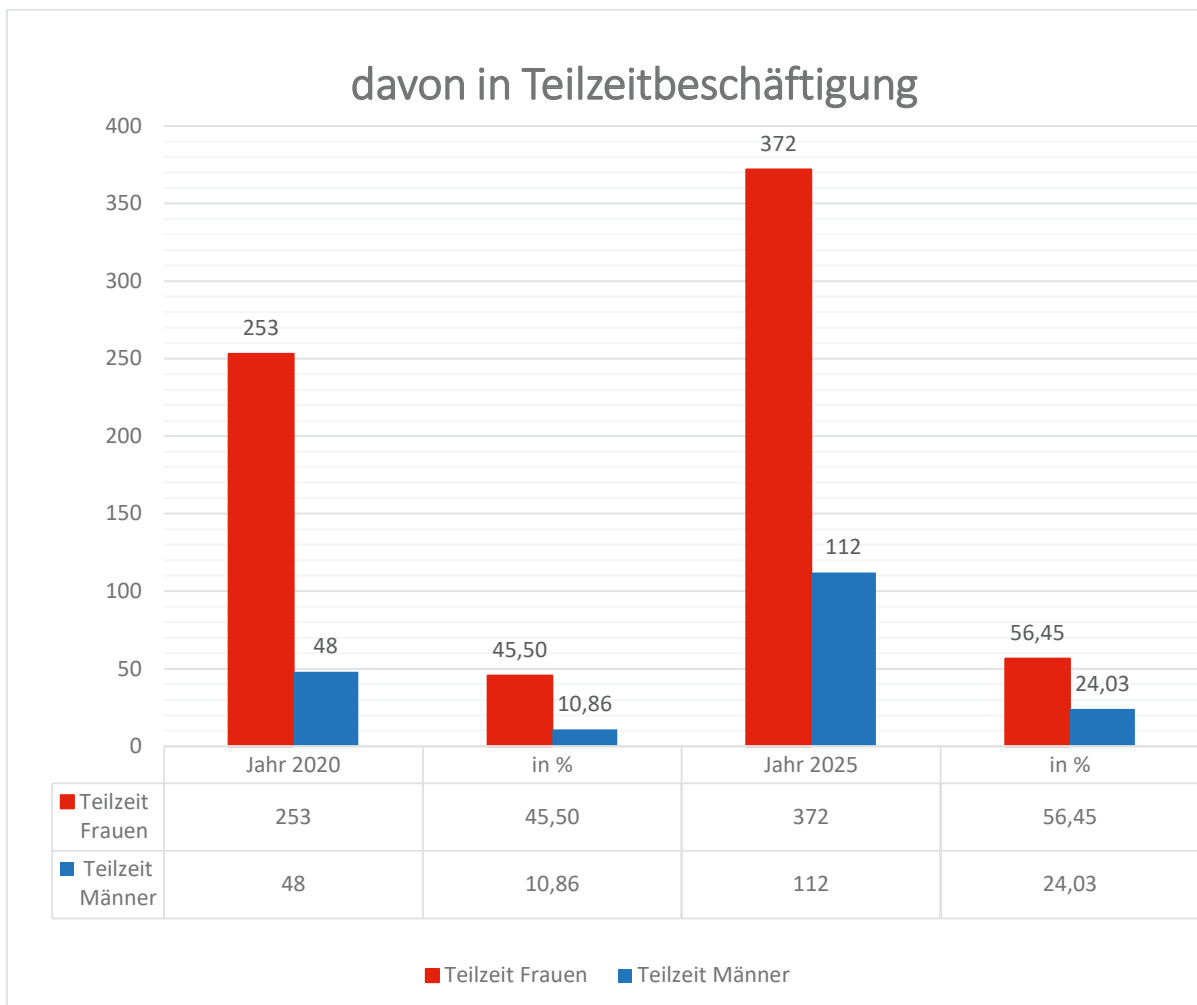
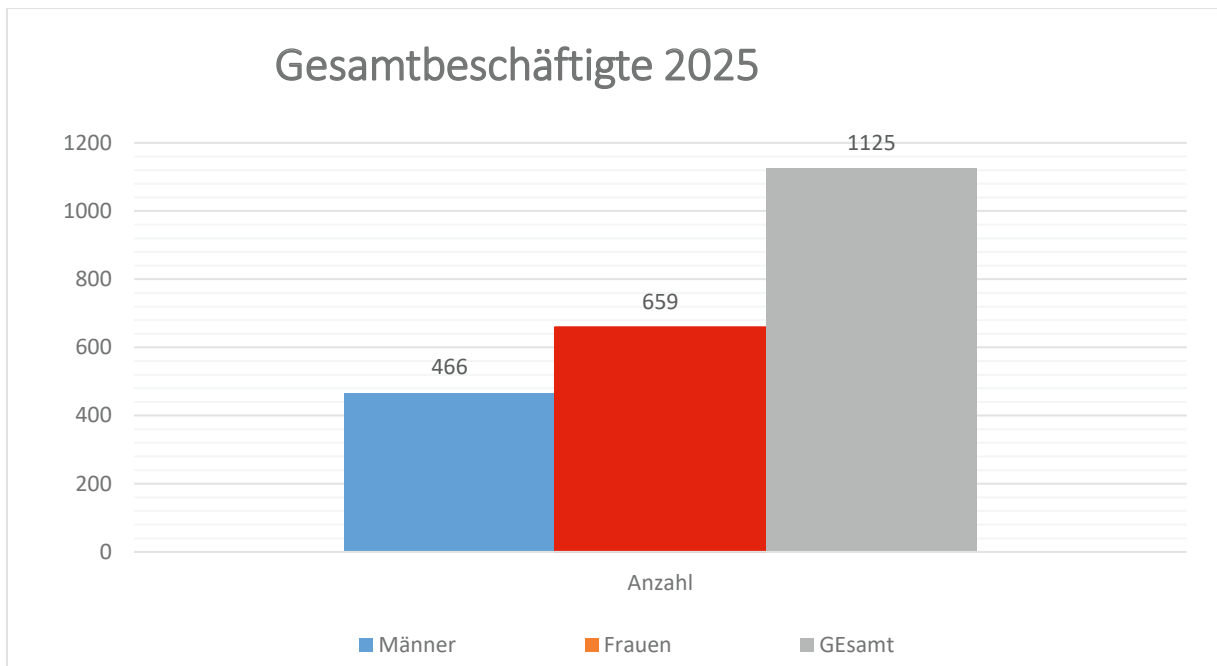
Masterförderung



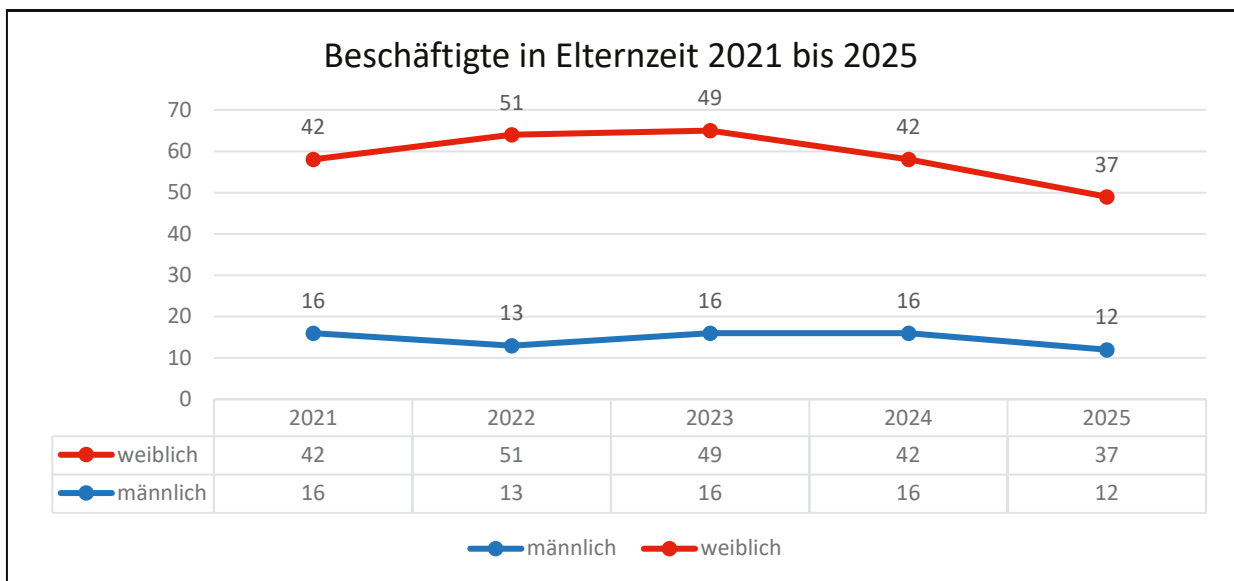
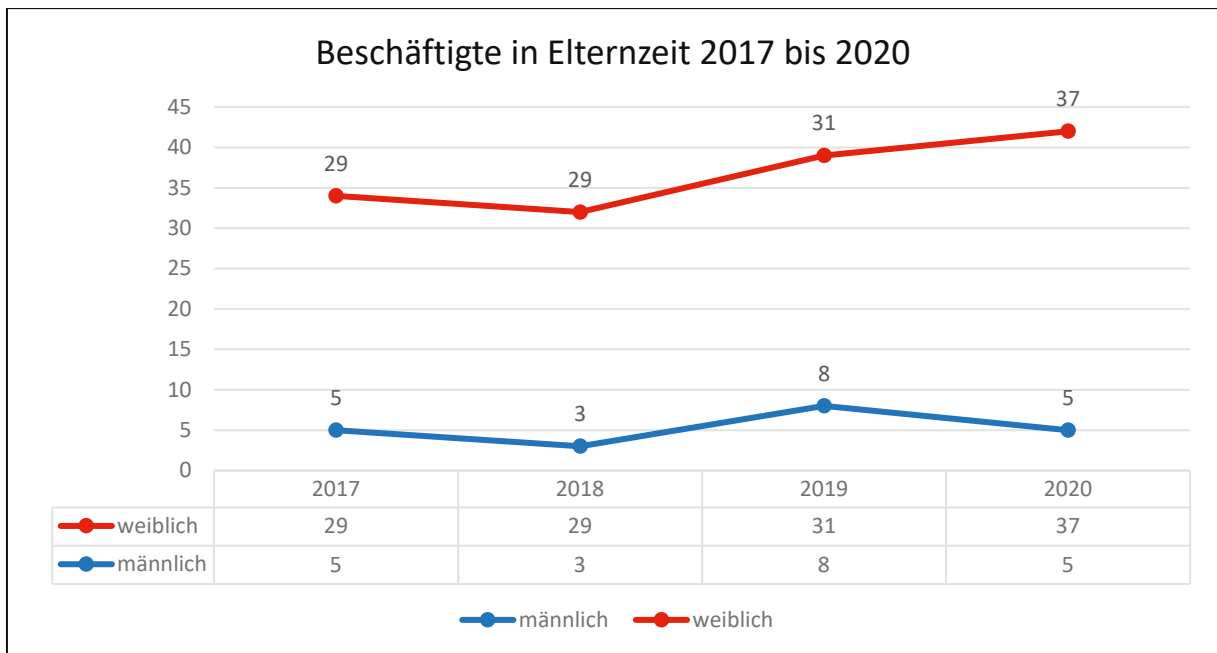
Bachelor- und Masterförderung



Anlage 7: Beschäftigte in Teilzeit



Anlage 8: Beschäftigte in Elternzeit



Anlage 9: Beschäftigte - Vergleich auf Gruppenebene -

(Darstellung einer möglichen Unterrepräsentanz von Frauen in den Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen im Ampelsystem)

Gruppe	männlich:	In %	weiblich:	In %	Gesamt:
B2	2	3,33	0	0,00	
A 16 EG 15Ü	1	1,67	1	1,67	
A 15 / EG 15	12	20,00	8	13,33	
A 14 / EG 14	11	18,33	16	26,67	
A 13 (2.2) / EG 13	5	8,33	4	6,67	
Summe höherer Dienst:	31	51,67	29	48,33	60
A 13 (2.1) / EG 12	19	5,12	8	2,16	
A 12 / EG 11	55	14,82	56	15,09	
A 11 / EG 10	33	8,89	65	17,52	
A 10 / EG 9c	29	7,82	83	22,37	
A 9 (2.1)	7	1,89	16	4,31	
Summe gehobener Dienst:	143	38,54	228	61,46	371
A 9 (1.2) / EG 9a, 9b	66	15,31	66	15,31	
A 8 / EG 8	19	4,41	32	7,42	
A 7 / EG 7	31	7,19	32	7,42	
A 6 / EG 6	54	12,53	74	17,17	
A 5 / EG 5	20	4,64	37	8,58	
Summe mittlerer Dienst:	190	44,08	241	55,92	431
EG 1 bis EG 4	13	4,94	18	6,84	
amt. Fachassistenten / amtl. Fachassistentinnen	32	12,17	14	5,32	
amtl. Tierärzte / amtl. Tierärztinnen	14	5,32	11	4,18	
Nachwuchskräfte	14	5,32	24	9,13	
Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen	29	11,03	94	35,74	
Summe verschiedene Bereiche:	102	38,78	161	61,22	263

