

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2021 - 2025.

Chancengleichheit und
Familienfreundlichkeit



6. Fortschreibung des
Gleichstellungsplans
des Kreises Coesfeld

Impressum

Herausgeber: Kreis Coesfeld - Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte
Friedrich-Ebert-Straße 7
48653 Coesfeld

© Kreis Coesfeld, Mai 2021

Foto Titelblatt: © dragonstock-stock.adobe.com

www.kreis-coesfeld.de

Vorwort

Der Gleichstellungsplan: Eine nette Nebensache der Personalentwicklung, aber eigentlich unwesentlich für die Geschicke einer Kreisverwaltung... „Nice to have“ - Schön ihn zu haben, aber besteht in einer öffentlichen Verwaltung wirklich noch eine Notwendigkeit dafür? Um diese Frage klar mit „Ja“ beantworten zu können, ist es notwendig, ein wenig tiefer, schärfer und genauer hinter die Kulissen zu schauen. Es gilt, den Spot auszurichten auf die eben doch noch klaffende Lücke zwischen zwar gleicher Ausgangsposition, aber unterschiedlichen Entwicklungsmöglichkeiten von Männern und Frauen. Der Gleichstellungsplan dient dazu, Wirkungszusammenhänge aufzudecken und davon ausgehend Methoden aufzuzeigen, die diese Realitäten verändern. Konkret dient der Gleichstellungsplan dazu, umsetzbare Maßnahmen auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes zu definieren und zu operationalisieren. Echte, messbare Veränderungen hin zur Parität der Geschlechter in allen Bereichen der Kreisverwaltung sind sein Ziel. Er ist schlicht das Instrument zur Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Nachteile. Der Gleichstellungsplan ist also weder überflüssig, noch optional oder verzichtbarer Luxus. Vielmehr ist er unentbehrlich für eine zukunftssträchtige, moderne Behörde.

Die Lebenswirklichkeit der Mitarbeitenden verändert sich. Noch nie waren Frauen so gut ausgebildet. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie standen selten günstiger. Familienstrukturen wandeln sich nachhaltig, weg vom traditionellen Hauptverdienermodell hin zu einer partnerschaftlichen Lösung von Erwerbs- und Familienarbeit. Jedoch gerade in Krisenzeiten wie der Coronapandemie zeigt sich ganz offensichtlich, dass Frauen weiterhin überproportional die Sorgearbeit „kostenlos“ leisten. Das heißt, auf ihre Kosten.

So lange Frauen nicht in gleicher Weise an maßgebenden Positionen sitzen, um ihre Meinung zu sagen, Entscheidungen zu lenken, Richtungen einzuschlagen und Einfluss zu nehmen, so lange brauchen wir eine Gleichstellungsstrategie. Denn wir sind erst gleichberechtigt, wenn Menschen aller Geschlechter entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil beteiligt werden. Nur so können die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Sichtweisen in die Entscheidungsprozesse einfließen, um damit bestmögliche Ergebnisse zu erzielen: Für alle Mitarbeitenden der Kreisverwaltung und für die Zielgruppe der Verwaltung, die Bürgerinnen und Bürger des Kreises Coesfeld.

Es ist weder ohne Männer, noch ohne Frauen ein Staat zu machen. Eine Verwaltung funktioniert dann am besten, wenn auf allen Ebenen und in allen Bereichen alle Geschlechter gleichwertig vertreten sind. Die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für unsere Verwaltung in aller Konsequenz ein erstrebenswertes und noch nicht vollständig erreichtes Ziel.



Dr. Christian Schulze Pellengahr
Landrat



Anke Herbstmann
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	4
1. Rechtliche Grundlage des Gleichstellungsplanes	5
Das Landesgleichstellungsgesetz NRW	5
2. Der Gleichstellungsplan	5
2.1 Geltungsbereich, Gegenstand, Grundlage und Gültigkeit	6
2.2. Aufgaben und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bezogen auf den	9
Gleichstellungsplan	9
2.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege und Beruf	10
2.3.1. Teilzeitbeschäftigung	10
2.3.2 Pflege von Angehörigen	11
2.3.3 Elternzeit	11
2.3.4. Gleitende Arbeitszeit und Flexibles Arbeiten	11
2.4. Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen	12
2.4.1. Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche und Auswahlkriterien	12
2.4.2 Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten,	13
Ausbildungsplätze	13
2.4.3 Fortbildung	14
3. Analyse der Beschäftigungsstruktur mit Stand 30.09.2020	14
4. Zielvorgaben Unterrepräsentanz	25
5. Ziele und Maßnahmen - Gültigkeitszeitraum 2021 bis 2025	27
5.1. Zum Stand der bisher festgelegten Ziele	27
5.2. Neue und angepasste Ziel- und Maßnahmenvereinbarungen	32
6. Bekanntmachung des Gleichstellungsplanes und Controlling	39

1. Rechtliche Grundlage des Gleichstellungsplanes Das Landesgleichstellungsgesetz NRW

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW ist in vielen Bereichen präzisiert, erweitert und ergänzt worden. Das übergeordnete Ziel des LGG ist geblieben und heißt weiter: Die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.¹

Folgende Leitsätze konkretisieren die Handlungsrichtung:²

- Förderung von Frauen, in Bereichen, in denen sie benachteiligt sind
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezogen auf alle Geschlechter
- Verbot und Abbau von direkter und indirekter Diskriminierung aller Geschlechter

2. Der Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan dient der Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages Gleichberechtigung aller Geschlechter. Er wird als Zusammenwirken und gemeinschaftliche Aufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter definiert.

Der Gleichstellungsplan ist insbesondere ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung. Durch die Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Bestandteil des Personalmanagements ist.³ Der Personalverwaltung kommt in diesem Sinne eine besondere Bedeutung zu, da diese unmittelbar die Qualifikation und den beruflichen Werdegang jedes einzelnen Beschäftigten kennt. Aufgrund der vorhandenen Kenntnisse liegt dort eine große Verantwortung die Bedingungen, unter denen Frauen gefördert werden, positiv zu beeinflussen.

Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes ist eine vorrangige Führungsaufgabe auf allen Ebenen.⁴ Die Gleichstellung unterstützt, berät und flankiert alle Maßnahmen in diesem Zusammenhang. Sie ist die Ansprechpartnerin in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten und setzt im Zusammenspiel Strategien der Gleichstellung in konkreten Planungen und Handlungen um.

Der Personalrat hat mitzubestimmen über Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Insofern ist er ebenfalls an der Aufstellung des Gleichstellungsplanes beteiligt.⁵

Seit dem 01.01.2019 ist die Kommunale Haushaltsverordnung NRW (KOHVO NRW) in Kraft. Diese schreibt vor, dass im Anhang zum Haushaltsplan anzugeben ist, ob und für welchen Zeitraum ein

¹ nach Art.3 Abs2 Grundgesetz (GG), §1 Abs.1 LGG NRW

² §1 Abs 1 LGG NRW

³ §5 Abs. 10 LGG NRW

⁴ §5 Abs. 10 LGG NRW

⁵ § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG NRW

gültiger Gleichstellungsplan vorliegt.⁶ So gewinnt der Gleichstellungsplan neben der hohen Relevanz bei internen personalpolitischen Entscheidungen nunmehr auch an Außenwirkung.

2.1 Geltungsbereich, Gegenstand, Grundlage und Gültigkeit

Die Erstellung eines Gleichstellungsplanes ist eine Pflichtaufgabe⁷ und die Inhalte gelten für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld. Ausgenommen sind Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.⁸ Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleichstellungspläne erstrecken sich auf die innerbehördlichen Angelegenheiten. Es besteht somit keine Rechtskraft nach außen. Die externen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberücksichtigt.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.⁹ Dies beinhaltet, dass explizit Frauen gefördert werden sollen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.¹⁰

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind die Bestandsaufnahme des Status Quo der Beschäftigungsstruktur und eine Analyse, sowie eine Entwicklungsprognose im Sinne der Ziele für den Zeitraum der Geltungsdauer. Es wird im Folgenden die Beschäftigungsstruktur unter den Gesichtspunkten der Tabelle „Vergleichsgruppenbildung“ betrachtet. Zudem wird ein Resümee hinsichtlich der Auswirkungen der bisher umgesetzten Maßnahmen gezogen. Es folgt eine Anpassung der bisherigen Strategien und die Aufstellung neuer Maßnahmen zur Erreichung der festgelegten, konkreten Ziele, angepasst an die Möglichkeiten und Ressourcen der Behörde.

Die Fortschreibung erlangt Gültigkeit mit der Beschlussfassung durch den Kreistag. Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst eine Zeitspanne von 5 Jahren und gilt bis zum 31.12.2025.

⁶ §5 Abs 2 KomHVO NRW

⁷ §3 Abs.1 LGG NRW

⁸ §3 Abs.2 LGG NRW

⁹ §6 Abs. 1 LGG NRW

¹⁰ § 1 Abs. 1 LGG NRW

Tabelle „Vergleichsgruppenbildung“

(Verwaltungsdienst und Sozialdienst)

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
A 4 / A 5	
A 6 Beförderungsammt	
A 6 Einstiegsamt	EG 6
A 7	EG 7
A 8	EG 8
A 9 Beförderungsammt 1.2	EG 9a
A 9 Einstiegsamt 2.1	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 Beförderungsammt	EG 12, S 18
A 13 Einstiegsamt	EG 13
A 14	EG 14
A 15	EG 15
A 16	EG 15

(Verwaltungsdienst und technischer Dienst)

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
A 6 Einstiegsamt	EG 6
A 7	EG 7
A 8	EG 8
A 9 Beförderungsammt 1.2	EG 9a, EG 9b, EG 9c
A 10	EG 10
A 11	EG 11
A 12	EG 12
A 13	EG 13

Bemerkung:

Zum 01.07.2017 trat die neue Entgeltordnung zum TVÖD im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in Kraft. Durch die darin enthaltenen allgemeinen und speziellen Tätigkeitsmerkmale konnten differenziertere Entgeltgruppen eingeführt werden, die eine deutliche Verbesserung für viele Beschäftigte in diesem Bereich bedeutet.

Abkürzungen:

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	→	L1, E1
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	→	L1, E2
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	→	L2, E1
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	→	L2, E2

2.2. Aufgaben und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bezogen auf den Gleichstellungsplan

Der Kreis Coesfeld hat eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Vertreterin bestellt. Beide nehmen ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei sind sie von fachlichen Weisungen frei. Den Zielsetzungen des Gleichstellungsplanes folgend, entscheidet die Gleichstellung in eigener Verantwortung über die Schwerpunkte ihrer Arbeit und Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen ihrer zur Verfügung stehenden Ressourcen und Kapazitäten.¹¹ Im Stellenplan ist hier ein Stellenanteil von 0,9 vorgesehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle. Sie wird bei allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können beteiligt. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf:

1. grundsätzliche und individuelle, personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
2. organisatorische Maßnahmen, wie Organisationsänderungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien und Anweisungen, Stellenplanangelegenheiten u.a.
3. soziale Maßnahmen, wie familienfreundliche Regelungen, geschlechtergerechtes Gesundheitsmanagement, fairer Umgang am Arbeitsplatz u.a.
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle

Die Gleichstellung wird so frühzeitig und umfassend an Entscheidungsprozessen beteiligt, dass sie eine realistische Möglichkeit hat direkten Einfluss auf Ergebnisse zu nehmen. Mit ihr werden alle Schriftsätze, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, geteilt. Die Gleichstellungsbeauftragten erhält jeweils die Gelegenheit zur Stellungnahme. Umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen werden von der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die unterschiedlichen Geschlechter geprüft. Die Ziele des Gleichstellungsplanes werden dabei beachtet. So wird sichergestellt, dass bei allen Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung die Belange von Frauen Berücksichtigung finden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied bei Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.¹² Im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung angefertigte Statistiken und Analysen werden grundsätzlich geschlechtsspezifisch erfasst und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in sämtliche Stellenbesetzungsverfahren – von der Stellenausschreibung bis zum Vorstellungsgespräch – einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Teilnahme an den Beratungen der betrieblichen Kommission zur leistungsorientierten Bezahlung eingeladen und kann dort ein eigenes Votum abgeben.

Daneben berät die Gleichstellungsbeauftragte sie aufsuchende Mitarbeitende in allen Fragen der Gleichstellung. Zudem können sie und ihre Stellvertreterin als Ansprechpartnerinnen für Beschäftigte, die das betriebliche Eingliederungsmanagement in Anspruch nehmen gewählt werden.

¹¹ §16 Abs. 1 LGG NRW

¹² §17 Abs.1 LGG NRW

2.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf ist keine spezifische Frauenanforderung mehr. Sie betrifft allerdings noch unproportional viele Frauen und diese in der Regel in einem intensiveren Ausmaß.

Die Hauptursache für die geringe Zahl von Frauen in höheren Positionen liegt nach wie vor in einer Unterbrechung der Tätigkeit aufgrund von Mutterschutz- und Erziehungszeiten sowie anschließenden Teilzeittätigkeiten. Alle Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und einer längerfristigen Beurlaubung von Müttern entgegenwirken, haben einen direkten, positiven Einfluss auf deren berufliche Entwicklung bzw. Karrieren.

In den vom Kreistag 2018 verabschiedeten strategischen Zielen benennt und unterstreicht die Kreisverwaltung Coesfeld ihre positive Haltung gegenüber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Die Bedeutung des Gleichstellungsplanes wird hier bereits herausgestellt.

Familienfreundlichkeit macht Arbeitgeber attraktiv und stärkt die Bindung zum Arbeitgebenden. Familienfreundliche Maßnahmen zahlen sich also im doppelten Sinne aus, denn sie stärken auch die Außenwirkung der Verwaltung. Es treten zunehmend weniger Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt ein, als dass Erwerbstätige das Rentenalter erreichen und entsprechend ausscheiden. Der Wettstreit um kompetente Arbeitskräfte wird sich dadurch zwangsläufig verstärken. Weiche Kriterien und nichtmonetären Anreize können zukünftig für qualifizierte Mitarbeitende den entscheidenden Ausschlag geben sich für einen Arbeitgebenden zu entscheiden.

2.3.1. Teilzeitbeschäftigung

Bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes wird grundsätzlich von einer Teilbarkeit der Stelle ausgegangen. Wenn eine Teilung ausnahmsweise nicht möglich sein sollte, werden die Gründe mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert.

Teilzeit steht auch der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.¹³ Bei Stellen auf der Ebene der Abteilungsleitung ist eine Stellenteilung jedoch nicht immer möglich, es kommt oftmals eher eine Stundenreduzierung in Betracht. Es wird individuell geprüft, ob eine Umverteilung des anfallen Aufgabenvolumen durch Delegation möglich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in dem Prozess miteinbezogen.

Allen Beschäftigten stehen das Personalamt, der Personalrat und Gleichstellung beratend zur Seite, um den Entscheidungsprozess zur Teilzeit zu begleiten. Auch unterhäftige Teilzeitbeschäftigungen sind möglich. Durch das Personalamt werden die Mitarbeitenden über die beamten-, arbeits- sowie versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen informiert.¹⁴

Wenn nicht der ausdrückliche Wunsch des jeweiligen Arbeitnehmenden dagegensteht werden Anträge von Beschäftigten auf Teilzeitarbeit grundsätzlich befristet. Mit Mitarbeitenden, die auf Teilzeitbeschäftigung umstellen wird der Einsatz einvernehmlich abgestimmt. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so bietet das Personalamt unter Abwägung aller Interessen der Betroffenen einen gleichwertigen Arbeitsplatz an.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitbeschäftigung ist kein Kriterium, auf das in der dienstlichen Beurteilung und der leistungsorientierte Bezahlung Bezug genommen wird.¹⁵

¹³ §13 Abs. 8 LGG NRW

¹⁴ §13 Abs. 5 LGG NRW

¹⁵ §13 Abs.4 LGG NRW

2.3.2 Pflege von Angehörigen

Die flexiblen Arbeitszeitmodelle unterstützen auch Betroffene mit erheblichen Pflegebelastungen. Angehörige von Pflegebedürftigen können sich bei der Personalabteilung, dem Personalrat, der Gleichstellung und bei der Pflege- und Wohnberatung des Kreises Coesfeld beraten lassen. Die Gleichstellung hält den sogenannten „Pflegekoffer“ mit umfangreichem Informationsmaterial bereit, der bei Bedarf zum Selbststudium ausgeliehen werden kann.

Das Pflegezeitgesetz soll Arbeitnehmenden ermöglichen umgehend und nachhaltig auf entstehende Pflegebedarfe der eigenen Familie zu reagieren. Es besteht ein grundsätzlicher Anspruch darauf, bei akut auftretender Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen ohne Vorlaufzeit eine Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen geltend zu machen, um die akute Pflege zu organisieren bzw. selbst sicherstellen zu können.¹⁶ Das Pflegezeitgesetz sieht auch die Möglichkeit vor, für die Dauer von bis zu 6 Monaten die vollständige oder teilweise Freistellung zu beantragen.¹⁷

2.3.3 Elternzeit

Mit den Mitarbeitenden werden vor Ablauf der Elternzeit Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Elternzeit informiert werden.¹⁸ Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit werden die Mitarbeitenden in Abstimmung mit ihren jeweiligen Wünschen häufig wieder in ihrer ehemaligen Verwendung und möglichst wohnortnah eingesetzt.¹⁹ Anträgen auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit, Änderung des jeweiligen Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der vorzeitigen Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung wird entsprochen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Allen Beschäftigten wird die Möglichkeiten gegeben in der Elternzeit ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Insbesondere haben sie z.B. die Möglichkeit, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen an den Angestelltenlehrgängen I und II teilzunehmen.²⁰

2.3.4. Gleitende Arbeitszeit und Flexibles Arbeiten

Die Kreisverwaltung hat lange erkannt, dass um weiterhin als moderner und attraktiver Arbeitgeber sowie als ernstzunehmender Konkurrent auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen zu werden moderne Arbeitsformen angeboten werden müssen. So gilt beim Kreis Coesfeld eine gleitende Arbeitszeit für alle Beschäftigten, eingeschränkt ausschließlich durch aufgaben-immanente Erfordernisse am Arbeitsplatz, wie z.B. Sprechzeiten für Bürgerinnen und Bürger. Die Mitarbeitenden haben dadurch die Möglichkeit, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Mittagspause, innerhalb eines festgelegten Gleitzeitrahmens selbst zu bestimmen. Näheres hierzu regelt eine entsprechende Dienstvereinbarung. Dass die flexible Arbeitszeitgestaltung weiterhin an Bedeutung gewinnt, wird deutlich an der zunehmenden individuellen Nutzung durch die Mitarbeitenden des Kreises. Im September 2019 trat eine neue Dienstvereinbarung über das flexible Arbeiten bei der Kreisverwaltung Coesfeld in der häuslichen Umgebung in Kraft. Der Kreis Coesfeld vertraut darauf, dass alle Beteiligten mit dem Instrument der Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilisierung aufgeschlossen und verantwortungsvoll

¹⁶ §2 PflegeZG

¹⁷ §§ 3-4 PflegeZG

¹⁸ §14 Abs. 5 LGG NRW

¹⁹ §14 Abs. 2 LGG NRW

²⁰ §14 Abs.4 LGG NRW

umgehen. So können Mitarbeitende zwei Formen der flexiblen Arbeit nutzen: Alternierende Telearbeit, das heißt Nutzung einer individuell regelmäßigen Arbeitszeit nach einem festgelegten Zeitschema oder sporadische Telearbeit, das heißt zwar inhaltlich klar festgelegt, aber in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft je nach Erfordernis. Voraussetzung ist nicht wie gesetzlich festgelegt die Betreuung und Versorgung von minderjährigen Kindern oder pflegenden Angehörigen. Vielmehr hat sich der Kreis Coesfeld auf die Bedürfnisse seiner Mitarbeitenden abgestimmt und ermöglicht allen Beschäftigten unter der Voraussetzung, dass die Bedingungen des Arbeitsplatzes Entsprechendes hergeben, die Arbeit von zu Hause aus.

2.4. Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

Die gesetzlich vorgegebene Zielquote von 50% wird als Leitziel für die einzelnen Besoldungs-/Entgelt- und Funktionsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festgelegt. Aufgrund der aktuellen Beschäftigungsstruktur müssen realistische Zwischenziele und eine schrittweise Erhöhung zur sinnvollen Planung herangezogen werden. Die jeweilige Zielvorgabe orientiert sich an den konkreten Verhältnissen und unterliegt einer Plausibilitätsprüfung.

Personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen werden im Gleichstellungsplan entwickelt und festgehalten. Besonders im Hinblick auf Einstellungen und Beförderungen bzw. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten von und an Frauen ist bei der Stellenbesetzung eine mögliche Unterrepräsentanz zu beachten. Mindestens ein Absinken des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen ist zu verhindern.²¹

2.4.1. Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche und Auswahlkriterien

Ausschreibung

Bei jeglicher Ausschreibung wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Sie erhält den Ausschreibungstext im Entwurf und kann hierzu Stellung nehmen. Ebenso wird ihr eine Liste aller Bewerbenden differenziert nach Geschlecht zur Verfügung gestellt. Die Einzuladenden sind darauf gekennzeichnet.

Alle zu besetzenden Stellen -freiwerdende und neu eingerichtete- werden bis auf wenige Ausnahmen grundsätzlich intern ausgeschrieben. Die Ausschreibung wird allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht, auch denen, die sich derzeit in Elternzeit oder Beurlaubung befinden. Alle infrage kommenden Beschäftigten haben dadurch die Möglichkeit sich innerhalb des Hauses ihren Interessen entsprechend beruflich zu verändern.

Bei Unterrepräsentanz von Frauen besteht für die zu besetzende Stelle eine Ausschreibungspflicht. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer Ausschreibung allerdings dennoch abgesehen werden.²²

Bei Unterrepräsentanz von Frauen gilt für alle Ausschreibungen:

- Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren
- Die Stelle ist nur dann nicht in Teilzeit auszuschreiben, wenn zwingende Gründe dagegensprechen.

²¹ §6 Abs.3 LGG NRW

²² § 8 Abs. 1 LGG NRW

Zur Geschlechtsneutralen Ausschreibung:

Das Bundesverfassungsgericht hat am 10.10.2017 bezüglich der arbeitgeberseitigen Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung bezogen auf das dritte Geschlecht geurteilt.²³ Nicht nur Frauen und Männer, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien nicht zugeordnet fühlen, müssen vor Diskriminierung geschützt werden.²⁴ Die im Landesgleichstellungsgesetz NRW enthaltene Maßgabe in Bezug auf Stellenausschreibungen²⁵ bleibt trotz des Urteils vom Bundesverfassungsgericht weiter bestehen.²⁶ Das heißt in der Ausschreibung sind weiterhin sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

Vorstellungsgespräche

Grundsätzlich gilt: Unabhängig vom Geschlecht gelten die gleichen Bewertungsmaßstäbe. Eingestellt wird also, wer am besten geeignet und befähigt und die beste fachliche Leistung vorweisen kann. Das Geschlecht ist kein Kriterium bei der Auswahl.

Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.²⁷

Die Gleichstellungsbeauftragte entscheidet eigenständig darüber, in welcher Form sie ihre Aufgabe zur Mitwirkung wahrnimmt. Sie wird zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen, ihre Teilnahme ist jedoch nicht zwingend für ein rechtskonformes Auswahlverfahren. Die Auswahlkommission soll- wenn möglich- zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

Alle Beteiligten sind darüber informiert, dass Fragen, die geeignet sind, (indirekt) diskriminierend zu wirken, z.B. nach Familienstand, Schwangerschaft oder Elternzeit unzulässig sind.²⁸

Auswahlkriterien

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind auch Erfahrungen mit der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zu berücksichtigen, sofern sie für die Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.²⁹

2.4.2 Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, Ausbildungsplätze

Nur wenn in dem einzustellenden Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt sind bei exakt gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt einzustellen. Dies gilt ebenso ausschließlich dann, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbenden liegende Gründe überwiegen.³⁰ Für die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion und für die Zulassung zum Aufstieg gilt dasselbe.³¹

²³ 1 BvR 219/16

²⁴ Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art1 Abs.1 GG

²⁵ §8 Abs. 4 LGG NRW

²⁶ vergl. Klarstellung Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW

²⁷ §9 Abs.1 LGG

²⁸ §9 Abs. 3 LGG NRW

²⁹ §10 Abs. 1 und 2 LGG NRW

³⁰ §7 Abs.2 LGG NRW

³¹ §7 Abs.5 LGG NRW

Der Kreis Coesfeld wirbt z.B. durch die Teilnahme an Berufsfindungsmessen, Flyern, Auftritten in Social Media und Aktionen in Kooperation mit Schulen, wie z.B. Planspielen aktiv um Nachwuchskräfte. Auf die Ansprache aller Geschlechter wird dabei geachtet.

2.4.3 Fortbildung

Alle Geschlechter werden gleichwertig zu Fortbildungen zuzulassen. Es gilt eine Quotenregelung für Fortbildungen, die auf Führungspositionen vorbereiten, wenn dort eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Für den Fall eines Bewerbungsüberhangs werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Frauenanteils von 50 % bevorzugt berücksichtigt.³² Diese Vorgehensweise findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

Weiterhin erhalten alle Mitarbeitenden regelmäßig die Möglichkeit an Fachfortbildungen und zusätzlichen Angeboten zur Erweiterung und Stärkung ihrer Kompetenzen teilzunehmen. Für weibliche Beschäftigte werden zudem von Seiten der Gleichstellung besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, um Frauen zu stärken und für die Übernahme von Tätigkeiten zu qualifizieren, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.³³

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so werden diese unter bestimmten Voraussetzungen erstattet.³⁴

Es wird ein paritätisches Verhältnis von Referentinnen und Referenten für Fortbildungsmaßnahmen angestrebt, um männliche wie weibliche Perspektiven und Herangehensweisen gleichermaßen miteinfließen zu lassen.³⁵

3. Analyse der Beschäftigungsstruktur mit Stand 30.09.2020

Um passgenaue, überprüfbare, gleichstellungsrelevante Zielvorgaben für den Gültigkeitszeitraum des vorliegenden Gleichstellungsplan vornehmen zu können ist eine Analyse der Beschäftigungsstruktur unabdingbar.

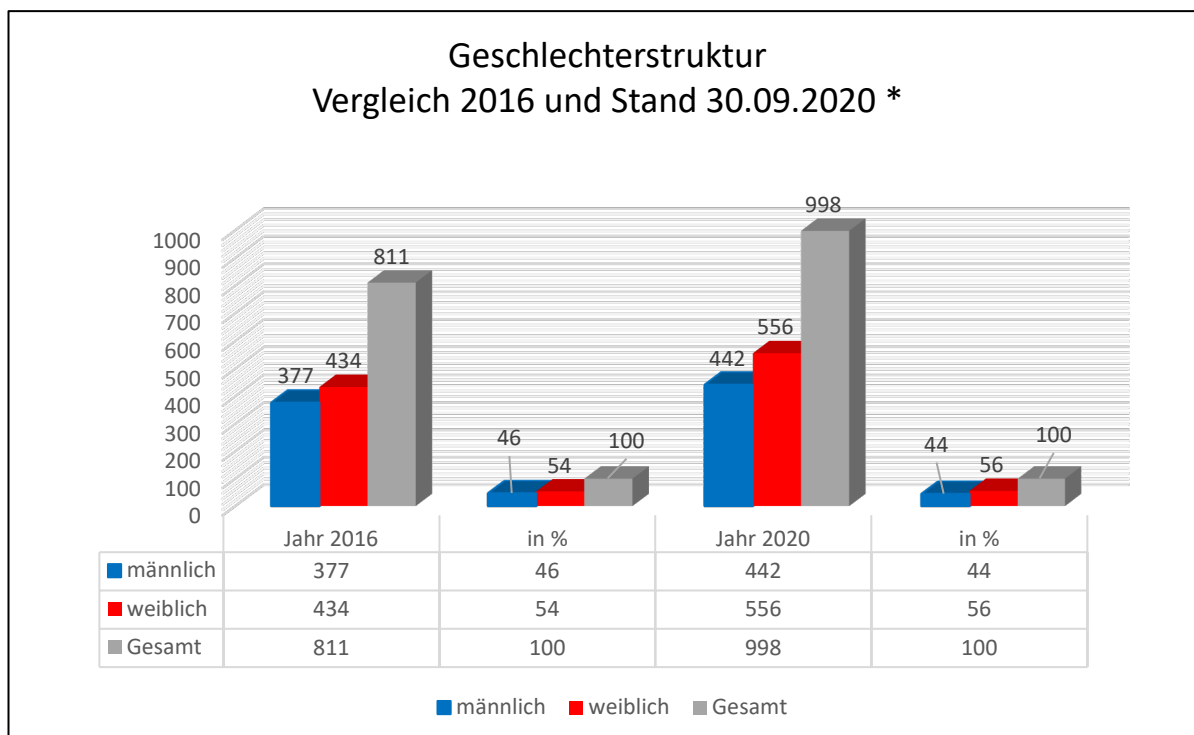
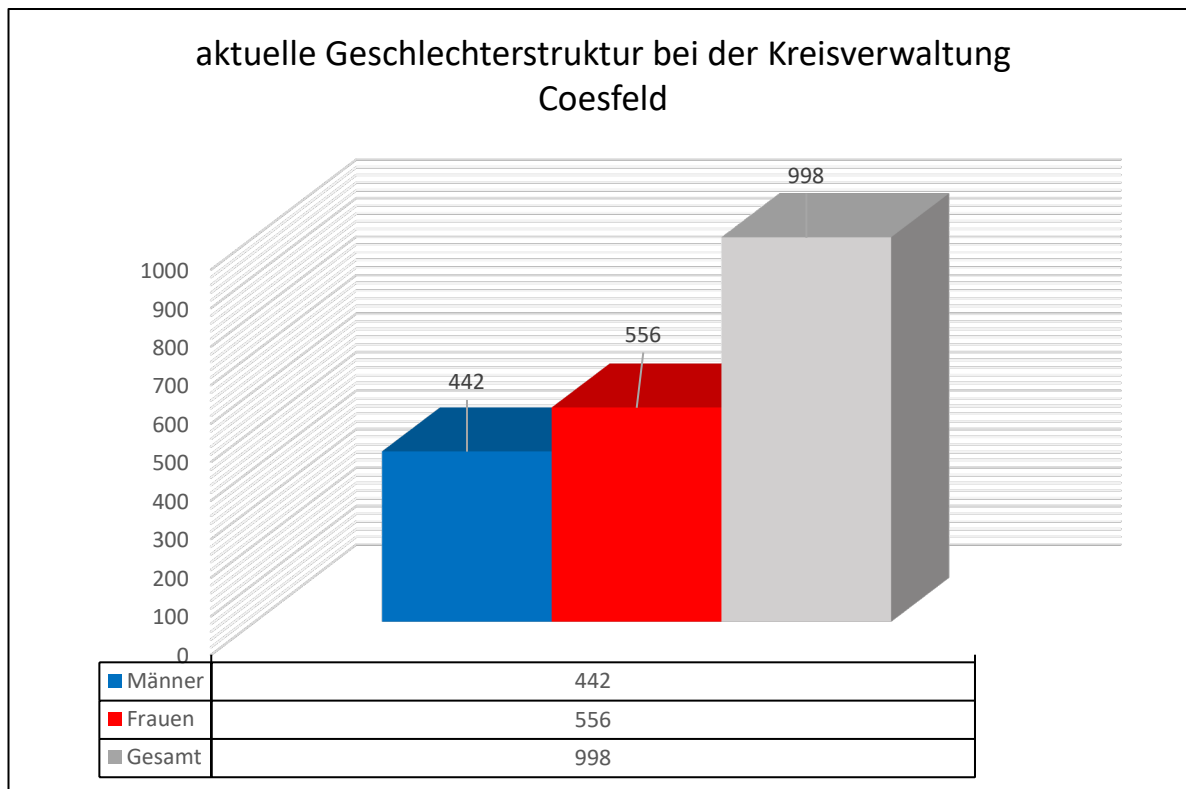
³² §11 Abs. 1 LGG NRW

³³ §11 Abs. 2 LGG NRW

³⁴ §11 Abs. 3 LGG NRW

³⁵ §11 Abs. 5 LGG NRW

Geschlechterstruktur:



Es arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer beim Kreis Coesfeld. Die prozentuale Verteilung hat sich im Zeitraum 2016 bis 2021 weiterhin zugunsten des weiblichen Geschlechtes verschoben.

Diverse Menschen bleiben unerwähnt, da diese statistisch nicht erfasst sind. Keine diverse Person hat die Verpflichtung sich bezüglich ihrer geschlechtlichen Ausrichtung zu erklären. Der Kreis Coesfeld ist ein diskriminierungsfreier Arbeitgeber und wird hier auch weiterhin ausschließlich freiwillige Angaben berücksichtigen. Bismalng liegen keine entsprechenden Eingaben vor.

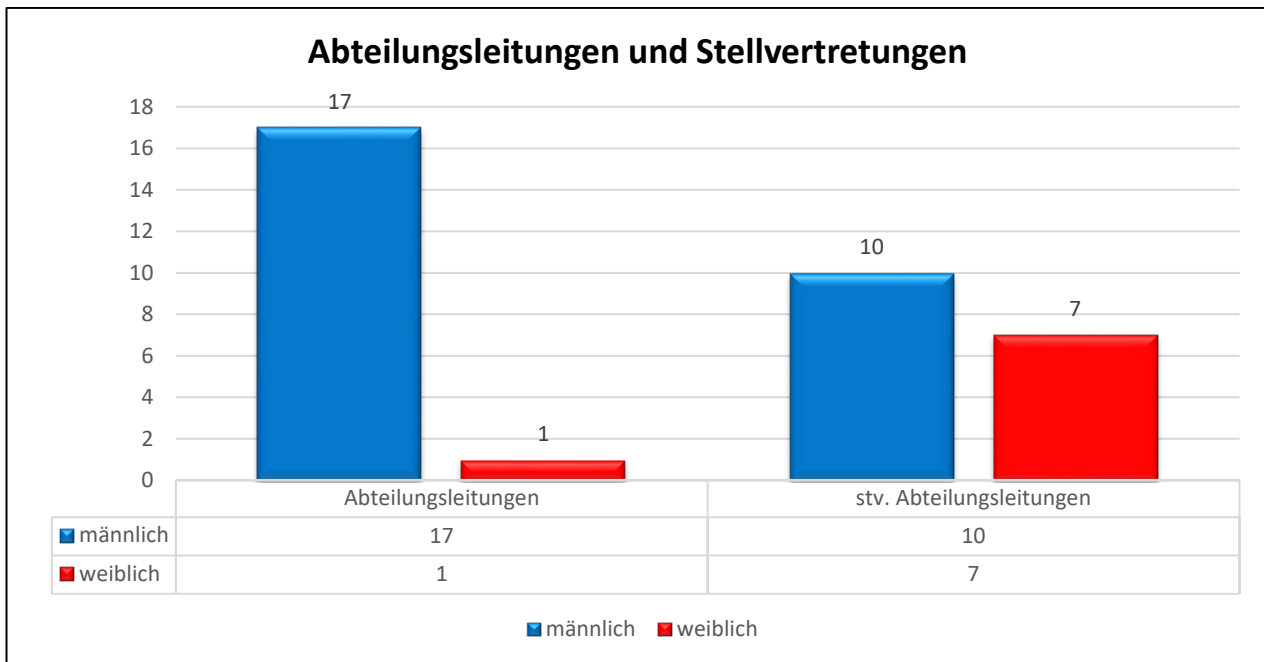
Eine Parität der Geschlechter bezogen auf die reine Betrachtung der Gesamtzahl der Mitarbeitenden ist erreicht. Konkret ausgedrückt ist sogar ein Überhang an Frauen zu verzeichnen. Ist damit die Zielsetzung des Gleichstellungsplanes erreicht? Ja sogar übertroffen?

Leider ist dem nicht so. Was rein zahlenmäßig ausgeglichen erscheint ist im Umkehrschluss nicht mit einer erreichten Gleichstellung der Geschlechter gleichzusetzen. Als Gradmesser für den Stand der Gleichstellung in der Kreisverwaltung sind diese Zahlen ohne weiteren Kontext nicht ausreichend geeignet. Vielmehr sind Indikatoren wie die Repräsentanz und damit Partizipation von Frauen und Männern in Führungspositionen zu betrachten. Ebenso ist die geschlechtergerechte Besetzung gut dotierten Stellen mit weitreichenden Entscheidungsfunktionen ausschlaggebend. Beginnende mit einer Übersicht der Geschlechterverteilung in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsstufen wird im folgenden darauf Bezug genommen.

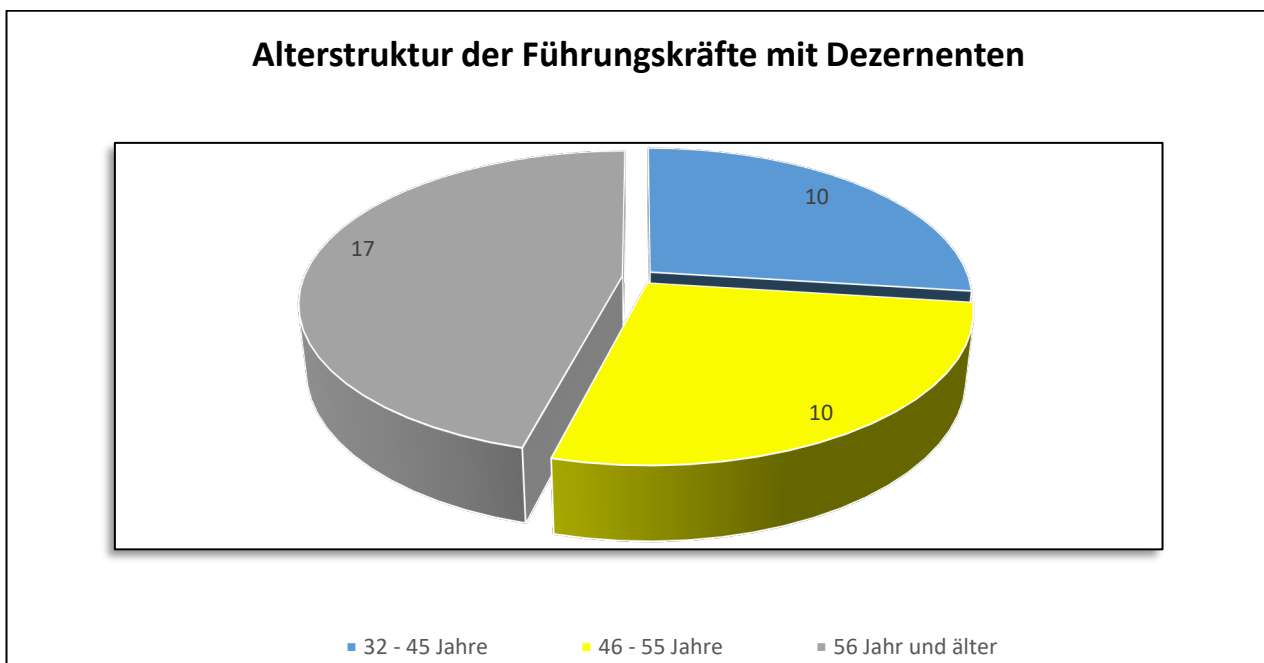
Beschäftigtenstruktur:

Gruppe:	Männlich:	%	Weiblich:	In %:	Gesamt:
B2	2	3,64%	0	0,00%	
A 16	2	3,64%	0	0,00%	
A 15 / EG 15	12	21,82%	5	9,09%	
A 14 / EG 14	11	20,00%	11	20,00%	
A 13 (2.2) / EG 13	6	10,91%	6	10,91%	
Summe hD	33	60,00%	22	40,00%	55
A 13 (2.1) / EG 12	18	5,96%	4	1,32%	
A 12 / EG 11	48	15,89%	32	10,60%	
A 11 / EG 10	35	11,59%	53	17,55%	
A 10 / EG 9c	20	6,62%	65	21,52%	
A 9 (2.1)	4	1,32%	23	7,62%	
Summe gD	125	41,39%	177	58,61%	302
A 9 (1.2) / EG 9a, 9b	55	14,21%	48	12,40%	
A 8 / EG 8	12	3,10%	32	8,27%	
A 7 / EG 7	27	6,98%	35	9,04%	
A 6 / EG 6	64	16,54%	53	13,70%	
A 5 / EG 5	19	4,91%	42	10,85%	
Summe mD	177	45,74%	210	54,26%	387
EG 1 bis EG 4	12	4,74%	15	5,93%	
amtl. Fachassistent / amtl. Fach- assistentin	36	14,23%	13	5,14%	
amtl. Tierärzte / amtl. Tierärztinnen	17	6,72%	10	3,95%	
Nachwuchskräfte	23	9,09%	23	9,09%	
Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen	19	7,51%	85	33,60%	
Summe versch.	107	42,29%	146	57,71%	253
Beschäftigte Gesamt:	442		556		998

Führungskräfte:



Während die stellvertretende Abteilungsleitungsebene sich stetig in Richtung Parität der Geschlechter bewegt eröffnet der Blick auf die Verteilung auf der Ebene der Abteilungsleitung ein Verhältnis von 1 zu 17. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass hier ein dringender Handlungsbedarf besteht.

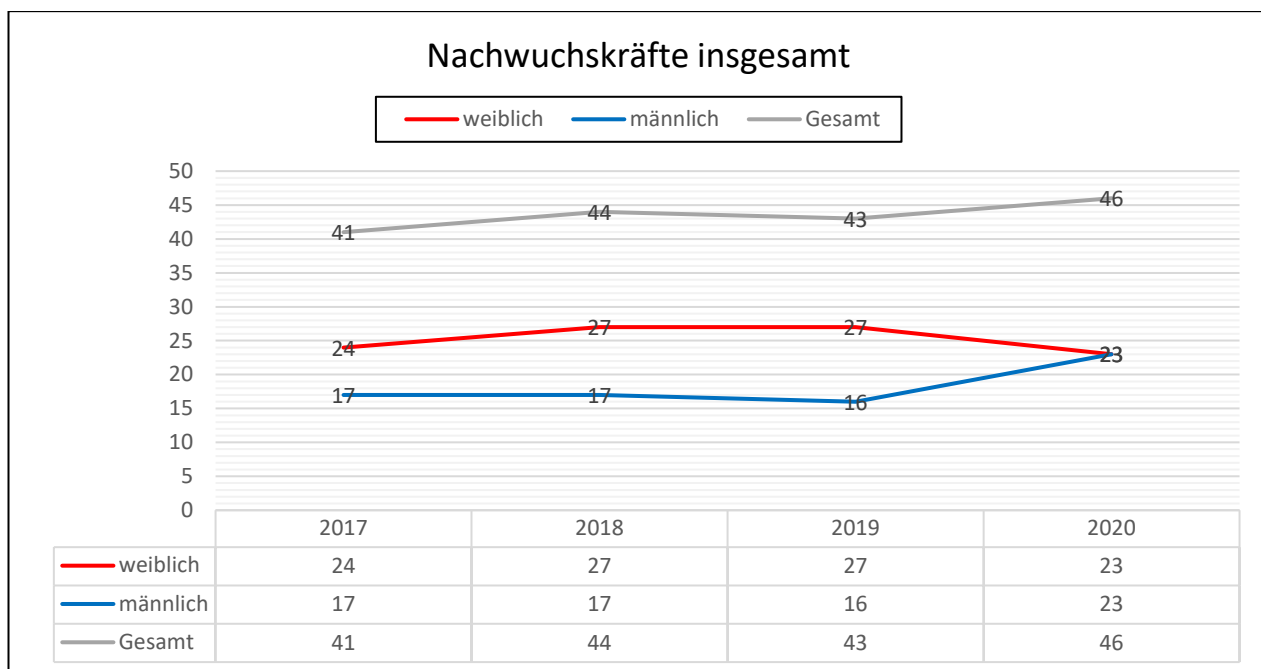


Die Tabelle verdeutlicht hohe Gestaltungschancen. In den kommenden Jahren werden stetig Führungskräfte altersbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Die Anzahl der neu zu

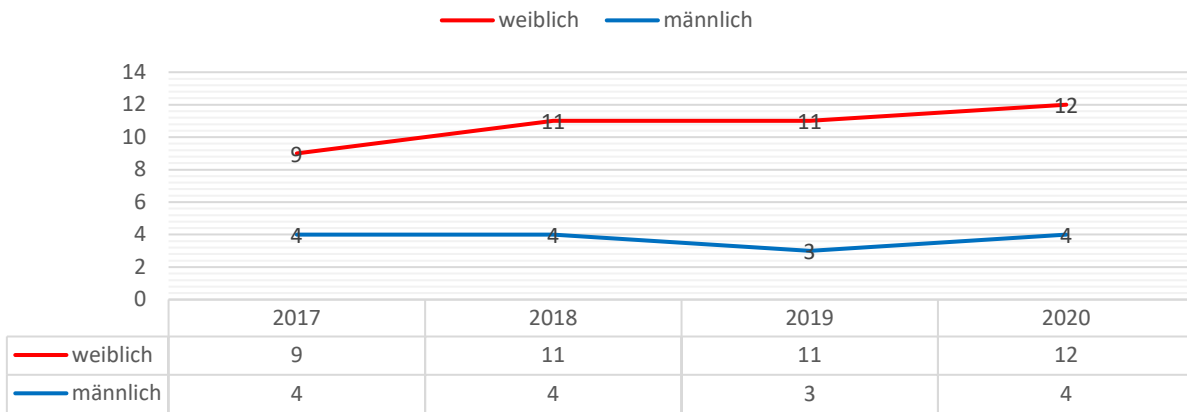
besetzenden Stellen mit Führungsverantwortung ermöglicht ein Nachfolgen von vielen weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen. Diese Chancen für mehr Weiblichkeit in der Führungsetage gilt es nun aktiv zu unterstützen und konkret vorzubereiten.

Im Jahr 2020 ist es gelungen insgesamt eine Parität bei der Einstellung von Nachwuchskräften zu erreichen. Im gehobenen Dienst sind wesentlich mehr Frauen eingestellt worden. Diese aufzubauen, um zukünftig Positionen mit Führungsverantwortung beim Kreis zu übernehmen ist ein erklärtes Ziel. Gestartet ist die Kreisverwaltung Coesfeld in diesem Jahr mit einer Qualifizierungsmaßnahme für den Führungskräfte nachwuchs. Es nehmen 3 Männer und 11 Frauen teil. Dieses Zahlenverhältnis macht deutlich, dass der Kreis Coesfeld aktiv daran arbeitet Frauen die Möglichkeiten und Wege zu eröffnen ihre Talente und Fähigkeiten in Führungspositionen einzubringen.

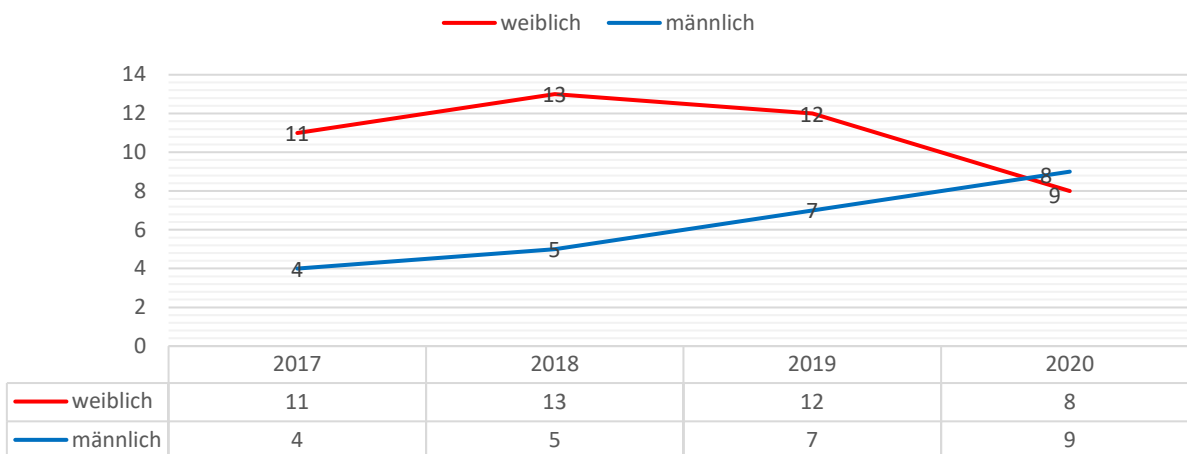
Ausbildung:



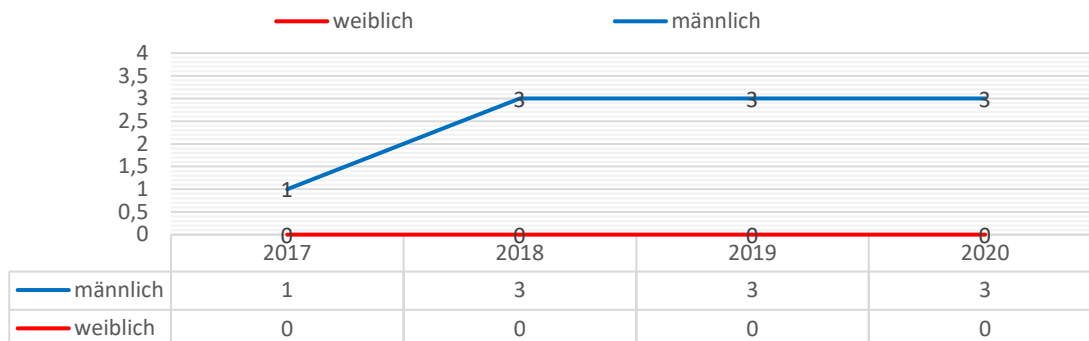
Ausbildung gehobener Dienst

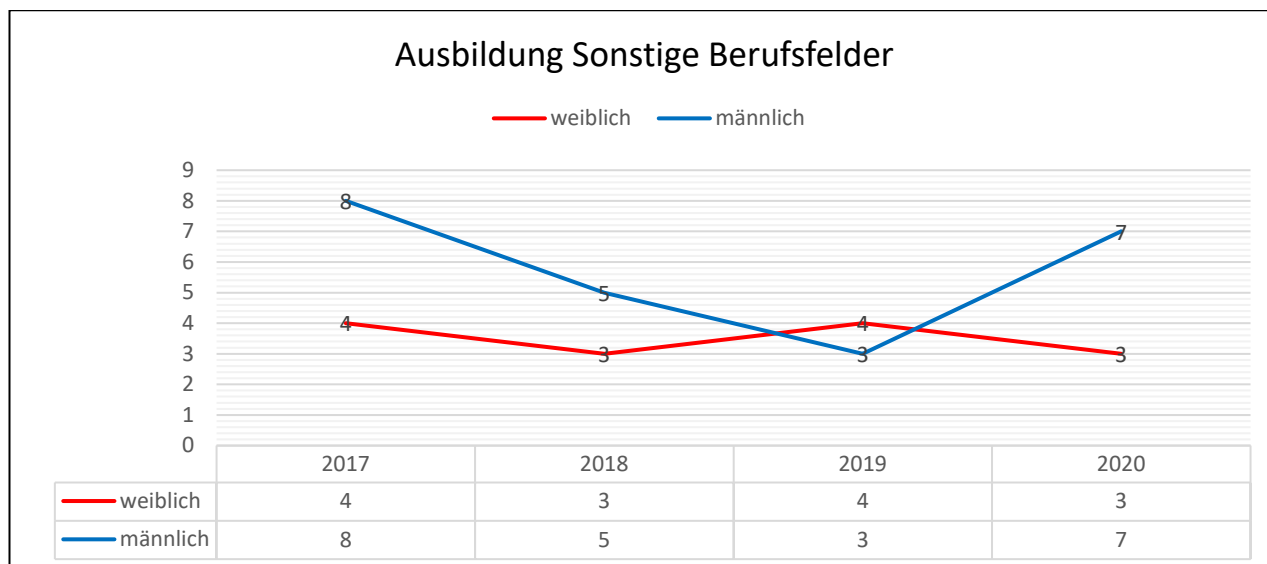


Ausbildung mittlerer Dienst / Verwaltungsfachangestellte



Ausbildung IT





Nachwuchskräfte Stand 30.09.2020		
	männlich	weiblich
Ausbildung gD	4	12
Ausbildung mD / VFA	9	8
Ausbildung IT	3	0
Ausbildung Sonstige Berufsfelder	7	3
Anzahl Nachwuchskräfte gesamt:	23	23

*gD - gehobener Dienst

*mD - mittlerer Dienst

*VFA - Verwaltungsfachangestellte

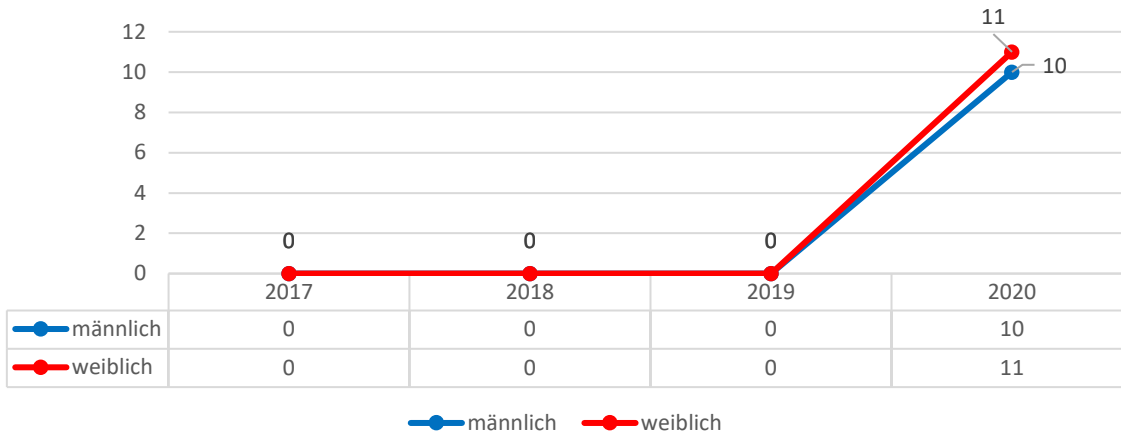
*IT - Informationstechnologie

*Sonstige umfassen u.a. die Berufsfelder:

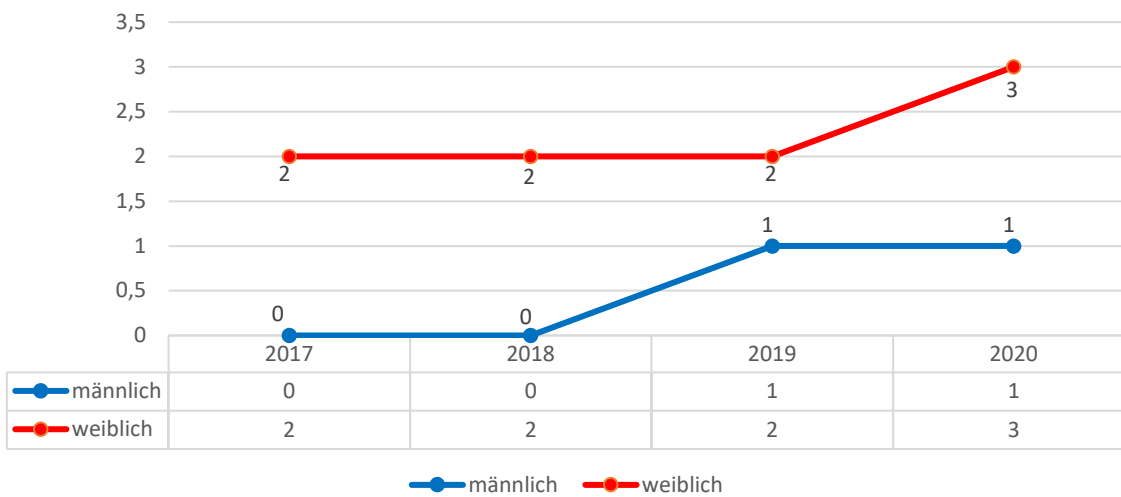
Mediengestaltung, Straßenwärter und Straßenwärterinnen, Vermessungstechniker und Vermessungstechnikerinnen und den gehobenen, technischen Dienst

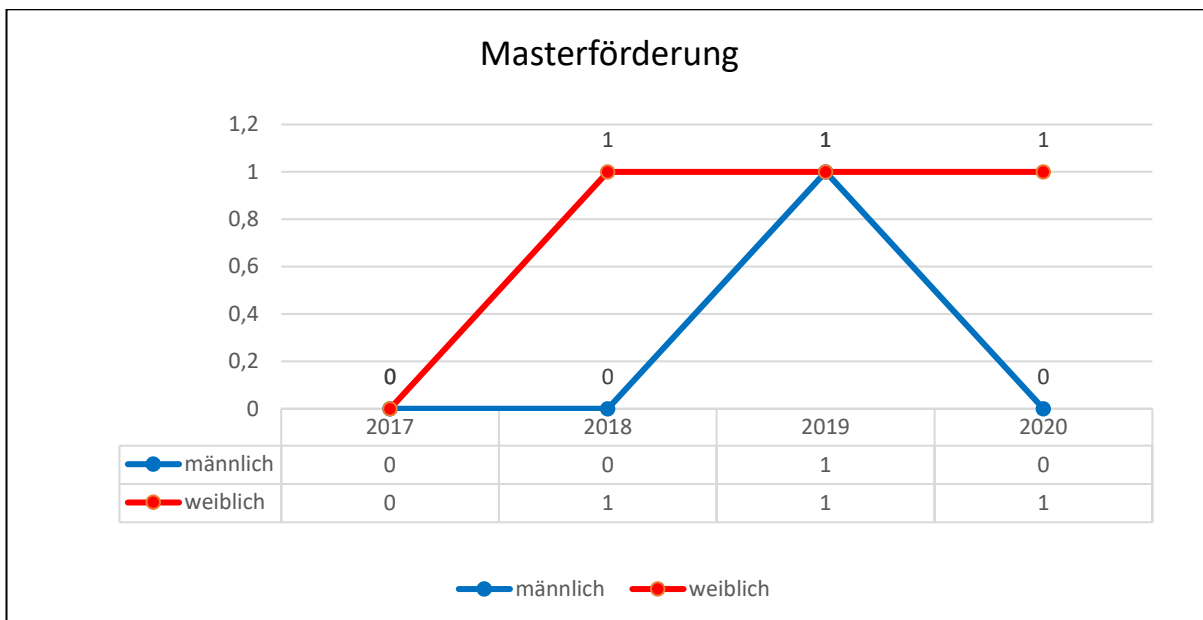
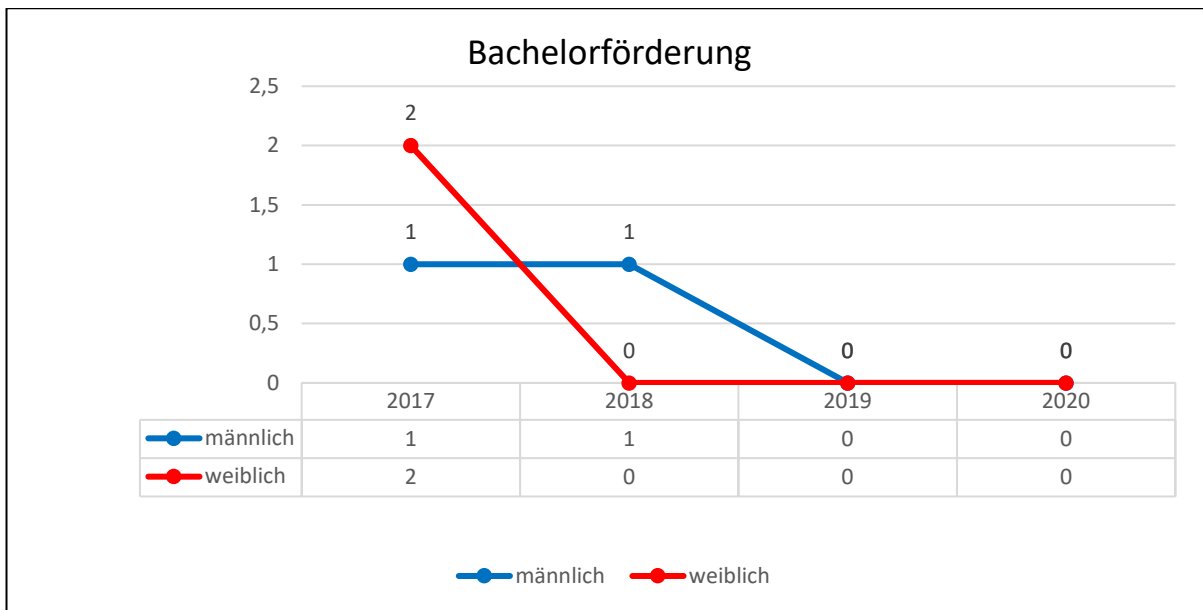
Nachwuchsförderung /-qualifizierung (Teilnahme begonnen)

Aufbaulehrgang VL I Quereinsteiger



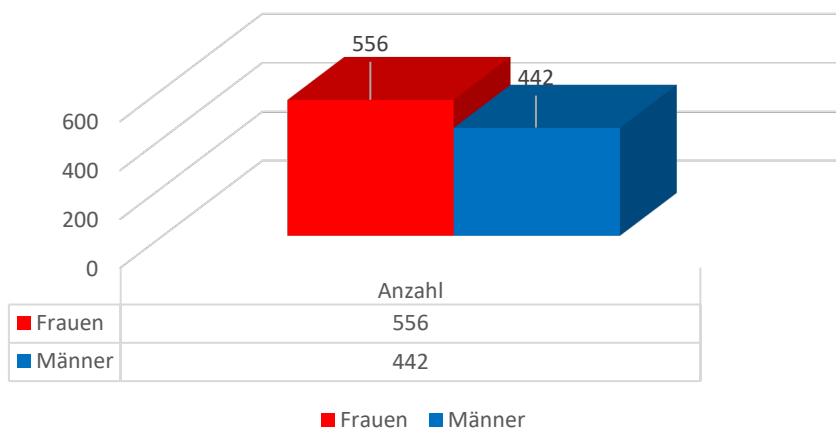
Aufbaulehrgang VL II



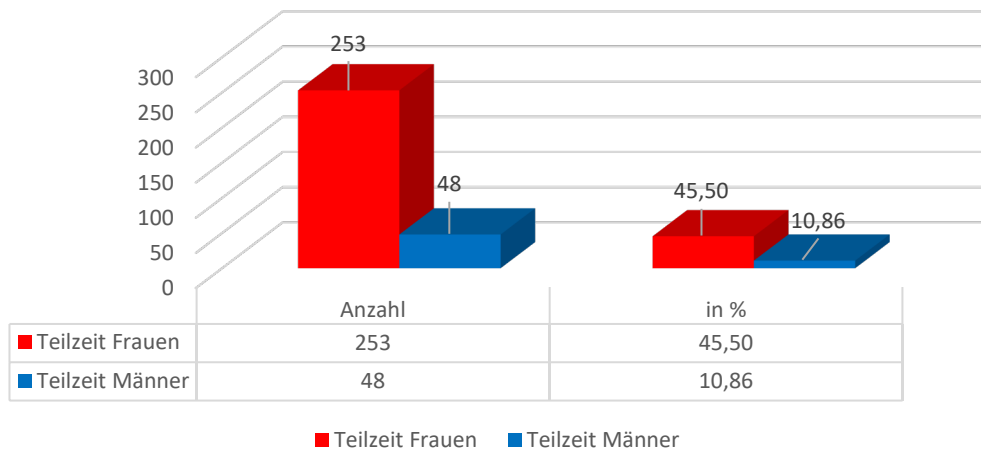


Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigung

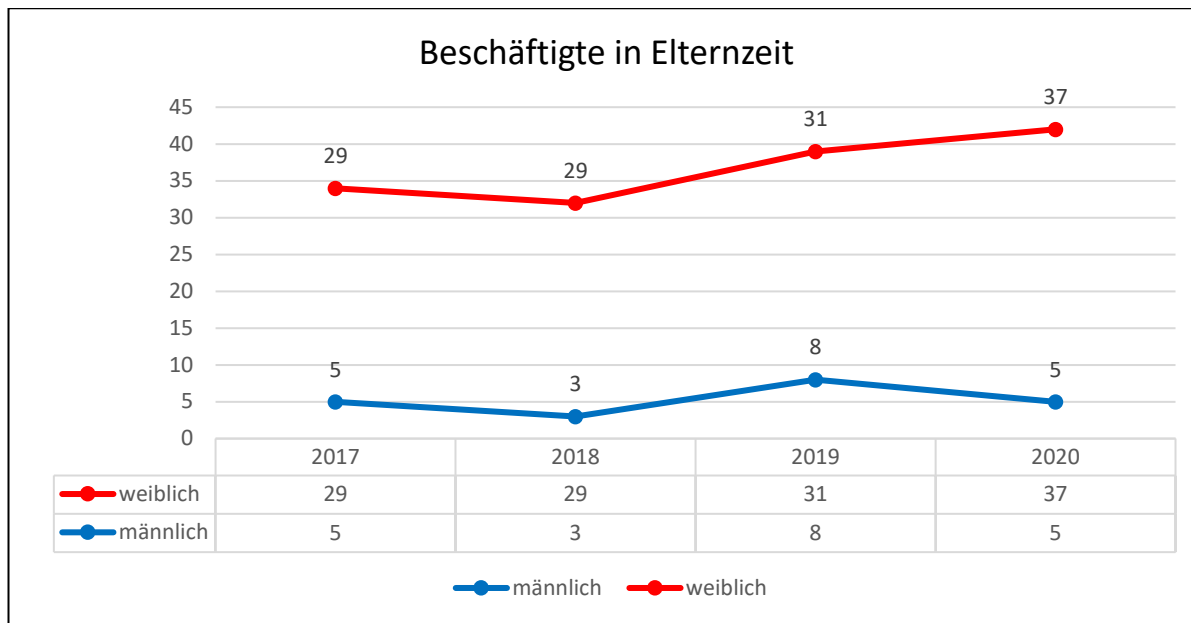
Gesamtbeschäftigte



davon in Teilzeitbeschäftigung



Elternzeit:



Das Pandemiegeschehens rund um den Coronavirus nimmt Einfluss auf die Möglichkeit eine Entwicklung der Heimarbeit zu analysieren. Aufgrund der seit März 2020 stetig wandelnden Regelungen zur Heimarbeit ist eine Darstellung der Entwicklung der Zahlen im Rahmen von Heimarbeitenden nicht aussagekräftig. Somit wurde für diesen Gleichstellungsplan darauf verzichtet. Ein Blick auf die langfristige Entwicklung wird in der folgenden Fortschreibung voraussichtlich wieder möglich sein.

4. Zielvorgaben Unterrepräsentanz

Daraus abgeleitet können die nächsten Schritte entwickelt und abgesteckt werden.

Zukunftsfähige Geschlechtergerechtigkeit muss in beide Richtungen gelebt werden. Für Frauen bedeutet dies vor allem engagiert und zuversichtlich das eigene berufliche Vorankommen in den Fokus zu rücken. Für Männer heißt gelebte Gleichstellung unter anderem auch den Mut und die innere Einstellung zu entwickeln, selbst Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch zu nehmen. Für alle Geschlechter gilt es im respektvollen Miteinander die Stärken und Schwächen des Gegenübers zu akzeptieren, einander wertzuschätzen und eine Kultur zu schaffen und zu pflegen, die bereits präventiv Geschlechterungerechtigkeiten entgegenwirkt.

Beschäftigte:

Vergleich auf Gruppenebenen

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

Gruppe:	Männlich:	In %:	Weiblich:	In %:	Gesamt:
B2	2	3,64%	0	0,00%	
A 16	2	3,64%	0	0,00%	
A 15 / EG 15	12	21,82%	5	9,09%	
A 14 / EG 14	11	20,00%	11	20,00%	
A 13 (2.2) / EG 13	6	10,91%	6	10,91%	
Summe hD:	33	60,00%	22	40,00%	55
A 13 (2.1) / EG 12	18	5,96%	4	1,32%	
A 12 / EG 11	48	15,89%	32	10,60%	
A 11 / EG 10	35	11,59%	53	17,55%	
A 10 / EG 9c	20	6,62%	65	21,52%	
A 9 (2.1)	4	1,32%	23	7,62%	
Summe gD:	125	41,39%	177	58,61%	302
A 9 (1.2) / EG 9a, 9b	55	14,21%	48	12,40%	
A 8 / EG 8	12	3,10%	32	8,27%	
A 7 / EG 7	27	6,98%	35	9,04%	
A 6 / EG 6	64	16,54%	53	13,70%	
A 5 / EG 5	19	4,91%	42	10,85%	
Summe mD:	177	45,74%	210	54,26%	387
EG 1 bis EG 4	12	4,74%	15	5,93%	
amtl. Fachassistenten / amtl. Fachassistentinnen	36	14,23%	13	5,14%	
amtl. Tierärzte / amtl. Tierärztinnen	17	6,72%	10	3,95%	
Nachwuchskräfte	23	9,09%	23	9,09%	
Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen	19	7,51%	85	33,60%	
Summe verschiedene Bereiche:	107	42,29%	146	57,71%	253

Handlungsbedarfe:

- Im Verwaltungsdienst besteht bei den weiblichen Tarifbeschäftigten sowie bei den Beamtinnen im höheren Dienst in den hoch dotierten Entgelt- und Besoldungsgruppen Handlungsbedarf.
- Die Abteilungsleitungsebene ist derzeit mit 1 weiblichen und 17 männlichen Führungskräften besetzt. Hier wird deutlich, dass die Förderung von weiblichen Führungskräften als personalpolitische Herausforderung aller beteiligten Gremien verstanden werden muss.
- Im gehobenen Dienst ist in den Entgeltgruppen EG 12 und EG 11, sowie in den Besoldungsgruppen A13 und A12 ein Handlungsbedarf deutlich erkennbar.
- Die Auswertung im mittleren Verwaltungsdienst ergibt zwar insgesamt einen höheren Anteil der weiblichen Beschäftigten, erkennbar ist jedoch das in der Laufbahngruppe 1.2 (Aufstiegsamt) mehr männliche als weibliche Beschäftigte vertreten sind
- Bei den amtlichen Tierärztinnen und Tierärzten sowie bei den amtlichen Fachassistenten und Fachassistentinnen besteht enormer Handlungsbedarf.
- Die Gesamtübersicht der Nachwuchskräfte zeigt ein ausgeglichenes Verhältnis auf. Eine einzelne Betrachtung der unterschiedlichen Ausbildungszweige zeigt aber auch, dass Strategien zur Besetzung von weiblichen Nachwuchskräften in den Bereichen der Informationstechnologie und bei den sonstigen Berufsfeldern (hauptsächlich technischer Bereich) entwickelt werden müssen

5. Ziele und Maßnahmen - Gültigkeitszeitraum 2021 bis 2025

Die Maßnahmen des vorangegangenen Gleichstellungsplans, der die Basis für die vorliegende Fortschreibung bildet wurden überprüft und ggf. erweitert, sowie neu konzipiert.

5.1. Zum Stand der bisher festgelegten Ziele

Im Berichtszeitraum wurden die rechtlichen Vorschriften aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und die im Gleichstellungsplan aufgestellten Grundsätze eingehalten.

Das bestehende Verfahren zur Personalauswahl und Stellenbesetzung hat sich grundsätzlich als geeignet erwiesen, um die Gleichstellungsziele voranzutreiben. Ein möglicher, zukünftiger Anpassungsbedarf wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Es werden weiterhin Erfahrungen gemacht, welche Formulierungen in den Stellenausschreibungen in männerdominierten Bereichen gezielt Frauen ansprechen. Hier gilt es innovativ Neues auszuprobieren. Auch kleine Änderungen haben Wirkungen.

Die bestehenden Regelungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bleiben erhalten und werden weiter etabliert. Die Kreisverwaltung behält in diesem Zusammenhang weiterhin im Blick wie Rahmenbedingungen für Führungspositionen verändert werden können, um Stellen für Beschäftigte mit Familienaufgaben attraktiver zu gestalten.

Beim Kreis Coesfeld werden alle Mitarbeitende (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) gleichermaßen alle 3 Jahre dienstlich beurteilt. Hierdurch ist in internen Stellenbesetzungsverfahren eine soweit wie mögliche objektivierte Einschätzung bezüglich der fachlichen Leistungen der Bewerbenden und damit die Bestenauslese möglich. Dienstliche Beurteilungen erfordern von den Vorgesetzten Verantwortungsbewusstsein, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit. Um einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab zugrunde zu legen, erfolgt jeweils zunächst eine Maßstabsbesprechung, im zweiten Schritt eine Abstimmung auf Dezernatsebene mit den sog. Erstbeurteilern und anschließend eine

Beurteilungsbesprechung, zu der auch die Gleichstellung eingeladen wird. Dem Leitprinzip der Gleichstellung von Bediensteten jeglichen Geschlechts wird Rechnung getragen. Erst dann erfolgt die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung. Näheres regeln die Richtlinien und Dienstvereinbarung für die dienstliche Beurteilung. Diese wurde jüngst unter Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellung überarbeitet und ist seit dem 01.10.2020 gültig.

Es fanden zahlreiche Führungskräftebildungen statt, die auch gleichstellungsrelevante Themen beinhalteten.

Allen Anträgen von Beschäftigten zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen wurde im Bewilligungszeitraum entsprochen.

Noch nicht abgeschlossene Maßnahmen

Noch nicht alle Maßnahmen konnten abschließend umgesetzt werden. Die Überarbeitung des Konzeptes Elternzeit/Beurlaubung ist weiterhin in Planung.

Erste Sondierungsgespräche zur Umsetzung von „*Führen in Teilzeit*“ haben stattgefunden. Auf der Ebene der stellvertretenden Abteilungsleitung wird diese Arbeitsform bereits erfolgreich umgesetzt. Hier gilt es weitere Ideen insbesondere für die Übernahme einer Abteilungsleitung zu entwickeln.

Das strukturierte Auswahlverfahren für eine umfangreiche Qualifizierungsmaßnahme im Hinblick auf Führungsnachwuchs ist abgeschlossen. Die Seminareinheiten sind im ersten Quartal 2021 gestartet. Es nehmen 3 Männer und 11 Frauen teil.

Häufig stellt sich in Gesprächen der Gleichstellung mit Frauen, die Kinder und/oder Angehörige zu versorgen haben heraus, dass diese sich aufgrund ihrer familiären Situation als nicht flexibel genug einschätzen, um eine Führungsposition zu übernehmen. Sie befürchten an der Verantwortung für Beruf und Familie zu zerbrechen und verzichten zugunsten der Familie auf Karriere. Hier gilt es intensiv nach besseren Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Führung und privatem Carehintergrund zu forschen und daraus ableitend an den Kreis Coesfeld angepasste Handlungsstrategien umzusetzen.

Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind in den vergangenen Jahren intern nur wenig nachgefragt worden. Gleichwohl haben zahlreiche Informationsveranstaltungen, Vorträge und Seminare stattgefunden. Diese wurden allerdings eher defensiv besucht.

Auch die Bemühungen der Gleichstellung die Mitarbeiter des Kreises über Väterseminare, Öffnung von Vorträgen und Seminaren für alle Geschlechter abzuholen haben noch nicht ausreichend Erfolg gezeigt. Die Angebote wurden bislang eher verhalten in Anspruch genommen. Ausgehend von den bisherigen Erfahrungen werden alternative Zugänge.

Gleichstellung zu einem Thema bereits in der Ausbildung zu machen ist in Teilbereichen umgesetzt worden gilt es aber noch auszubauen.

Folgende Ziele werden weitergeführt:

Bewerbung auf höherwertige Stellen

Führungskräfte, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte bemühen sich weiterhin, Frauen mit entsprechenden Qualifikationen und persönlicher Eignung zu einer Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren und unterstützen sie auf diesem Weg.

Fort- und Weiterbildung

Die Qualifizierung von Frauen und Männern durch Fort- und Weiterbildung wird weiter vorangetrieben. Die zentralen Fortbildungsmaßnahmen werden mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Es werden weiterhin frauenspezifische Seminare angeboten, solange Frauen in bestimmten Bereichen und insbesondere in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen

Der Kreis Coesfeld wird weiterhin den individuellen Bedürfnissen nach familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen in Abstimmung mit den dienstlichen Anforderungen Rechnung tragen.

Flexible Arbeitszeiten

Die Kreisverwaltung Coesfeld wird stetig die Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren an den konkreten Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert weiterentwickeln. Flexible Arbeitszeiten werden weiterhin, soweit es mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden kann, unterstützt.

Kinderbetreuung in Ferienzeiten

Besonders die Ferienzeit stellt Arbeitgebende und Beschäftigte mit Kindern vor große Herausforderungen. Die Sommerferien sind hier die größte Herausforderung, die maximale Abstimmung bedarf. Für Arbeitgebende bedeuten die Sommerferien Krisenmanagement, da nicht allen Eltern mit Kindern gleichzeitig Urlaub gegeben werden kann. Stress der Eltern mit einer nicht gesicherten Kinderbetreuung schlägt sich unwillkürlich auf die Arbeitsleistung nieder. Um hier Abhilfe zu schaffen wurde im Jahr 2018 erstmalig eine zweiwöchige Kinderbetreuungsmaßnahme ins Leben gerufen und im Jahr 2019 in gleicher Form fortgeführt. Die Erfahrungen sind durchweg positiv. Die Herausforderung war und ist

es mit einem überschaubaren Ressourceneinsatz eine qualitativ hochwertige Ferienbetreuung zu realisieren. Hier werden mögliche Optionen weiter beleuchtet.

Pflege und Betreuung von Angehörigen

Weiterhin wirken insbesondere Führungskräfte daraufhin, dass Beschäftigte, die Angehörige pflegen und betreuen, im beruflichen Umfeld akzeptiert und unterstützt werden. Stellen, die aufgrund von Elternzeit und Beurlaubung vakant sind werden weiterhin, im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten personell und/oder organisatorisch ausgeglichen. Wenn möglich werden befristete Vertretungskräfte beschäftigt, um keine unvertretbare Mehrbelastung bei Kolleginnen und Kollegen in Kauf zu nehmen. Damit ist gewährleistet, dass eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei den Mitarbeitenden erreicht wird.

Gestaltung von Dienst und Urlaubsplänen

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder/und pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.

Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter

Das beim Kreis Coesfeld in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern geachtet wird ist nicht neu. Der dienstliche Sprachgebrauch des Kreises Coesfeld wird allerdings nunmehr im Rahmen einer Richtlinie geregelt. Die dortigen Vorgaben gelten für jegliche interne und externe dienstliche Kommunikation der Kreisverwaltung Coesfeld, insbesondere sämtlichen Schriftverkehr und bildliche Darstellungen, z.B. E-Mails, Präsentationen, Presseartikel, Drucksachen, Hausmitteilungen, Flyer, Bilder, Videos, Briefe, Internetinhalte und Formulare und sollen den Mitarbeitenden mehr Sicherheit zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geben. Die Grundsätze und konkrete Vorgaben zu Formulierungsmöglichkeiten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes sind der im Intranet einsehbaren Richtlinie zu entnehmen.

Belästigungsfreies Arbeitsklima

Alle Beschäftigten sind weiterhin aufgefordert ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, Benachteiligungen sowie insbesondere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bereits im Keim mit Null Toleranz zu begegnen. Vor allem Führungskräfte nehmen ihre besondere Verantwortung wahr gegenzusteuern und ein respektvolles, grenzenwahrendes, mobbingfreies Miteinander zu unterstützen.

5.2. Neue und angepasste Ziel- und Maßnahmenvereinbarungen

§ LGG NRW	Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich
<p>§1 Abs.1 Satz 1 Nach Maßgabe des LGG NRW und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.</p>	<p>Frauen sollen befähigt und motiviert werden die Unterrepräsentanz in den Führungspositionen hin zu einer paritätischen Besetzung auszugleichen.</p>	<p>Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden in regelmäßigen Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen besonders thematisiert.</p> <p>Die Gleichstellung plant mit neuen Führungskräften im ersten Jahr nach Übernahme ihrer verantwortlichen Tätigkeit ein Gespräch zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes zu führen.</p> <p>Der Gleichstellungsplan und hier insbesondere die Ziele und Maßnahmen werden in einer Abteilungsleiterkonferenz vorgestellt.</p> <p>Anlassabhängig und gezielt mindestens ein Mal jährlich werden Gespräche zur Personalentwicklung mit Personalrat, Personalamt und Gleichstellung geführt. Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung werden dabei schriftlich fixiert.</p> <p>Frauenförderung über Veranstaltungen und Seminare</p> <p>Innerbetriebliche Vernetzung von Frauen z.B. durch die seit 2019 eingeführte Frauenversammlung</p> <p>Netzwerkangebot für Frauen in Leitungspositionen</p>	<p>Führungskräfte</p> <p>Neue Führungskräfte Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Personalrat, Personalamt, Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p>
<p>§1 Abs. 1 Ziel des LGG NRW ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.</p>	<p>Der Wiedereinstieg in den Beruf wird mit den Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung gemeinsam strategisch geplant. Die Umsetzung wird entsprechend begleitet.</p>	<p>Das Konzept Elternzeit/Beurlaubung und Wiedereinstieg wird überarbeitet.</p>	<p>Gleichstellung gemeinsam mit Personalentwicklung Personalamt</p>

§ LGG NRW	Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich
	<p>Der Kontakt zu Beschäftigten in der Familienphase wird strukturiert und nachhaltig aufrechterhalten, um Verbundenheit zu erhalten und ihre Bedürfnisse mit denen der Kreisverwaltung abzustimmen.</p> <p>Optimale Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege werden zur Verfügung gestellt. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.</p>	<p>Die Gleichstellung wird darüber informiert, wenn Mitarbeitende beurlaubt werden oder in Elternzeit gehen.</p> <p>Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung sind eingeladen, an sämtlichen zentralen Veranstaltungen der Kreisverwaltung teilzunehmen (z.B. Betriebsfest, Personalversammlung, Frauenversammlung).</p> <p>Ein jährlicher Informationsnachmittag für <u>Mitarbeitende in Elternzeit</u> wird angeboten. Neue Entwicklungen in der Verwaltung und Fortbildungsangebote werden vorgestellt, Informationen die den Wiedereinstieg erleichtern geteilt.</p> <p>Eine Mitarbeitendenapp ermöglicht zukünftig Beschäftigten in Eltern-, Pflege und Freistellungszeiten sich über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beim Kreis zu informieren.</p> <p>Jährliche Treffen für <u>Rückgekehrte aus Elternzeit</u> werden eingeführt.</p> <p>Eine Mitarbeitendenbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ ist geplant. Die konkreten Bedarfe werden abgefragt und daraus weitere Maßnahmen entwickelt.</p>	<p>Gleichstellung und Personalrat</p> <p>federführend Gleichstellung unterstützt durch Personalentwicklung</p> <p>Abteilungsleitungen, ggf. Pressestelle, Personalrat, Personalamt, Gleichstellung, EDV</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung gemeinsam mit Personalentwicklung und Personalrat</p>

§ LGG NRW	Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich
	<p>Mitarbeitende sollen ihre Rollen als Arbeitnehmer und Väter leben können und in diesen Rollen auch angesprochen und wertgeschätzt werden.</p> <p>Auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollen weiterhin Maßnahmen umgesetzt werden.</p> <p>Es werden familienfreundliche Rahmenbedingungen ausgebaut.</p> <p>Attraktivitätssteigerung des Kreises Coesfeld als Arbeitgebender und damit verbesserte Personalgewinnungsmöglichkeiten</p>	<p>Väter werden weiter motiviert Elternzeit zu nehmen bzw. ihre Arbeitszeit anzupassen, um Careaufgaben mit zu übernehmen. Ein erster Ansatz ist die Veröffentlichung von best Practice Beispielen.</p> <p>Es wird eine Checkliste im Intranet hinterlegt, die den Mitarbeitenden im Fall der akut eintretenden Pflegenotwendigkeit eines nahen Angehörigen zur Verfügung steht.</p> <p>Eine Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgebender ist langfristig geplant.</p> <p>Familienfreundliche Maßnahmen werden etabliert. Beschäftigte werden motiviert diese zu nutzen.</p> <p>Ein Väternetzwerk wird aufgebaut. Väter werden aktiv mit in die Gleichstellungspolitik der Kreisverwaltung Coesfeld einbezogen.</p> <p>Das Konzept zu den Arbeitszeitkonten wird erweitert um insbesondere Eltern mit Kindern unter 12 Jahren zu unterstützen. Erfahrungen aus der Coronapandemie können genutzt werden, um neue Möglichkeiten zu entwickeln</p> <p>Flexibles Arbeiten ist beim Kreis Coesfeld bereits gelebte Praxis. Das Angebot wird weiter offensiv beworben.</p>	<p>Gleichstellung</p> <p>Pflegeberatung, Gleichstellung</p> <p>Personalamt, Gleichstellung, Personalrat</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Personalamt, Personalrat, Gleichstellung</p> <p>Personalamt, Abteilungsleitungen, Personalrat, Gleichstellung</p>
§ 1 Abs. 2	In keinem Bereich der Kreisverwaltung findet eine	Das AGG soll in den kommenden 5 Jahren besser bekannt gemacht werden. Die Gleichstellung wird hier	Gleichstellung

§ LGG NRW	Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich
<p>Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden.</p>	<p>Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes statt.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin nach dem Antidiskriminierungsgesetz (AGG) und als solche auch im Haus bekannt. Die Beschäftigten werden vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz geschützt.</p> <p>Die respektvolle Zusammenarbeit wird gefördert.</p>	<p>die Öffentlichkeitsarbeit intensivieren, z.B. mit Artikeln in der internen Zeitung Coeintern.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte macht allen Beschäftigten bezüglich der Themen Sexuelle Belästigung, Mobbing und respektvolle Zusammenarbeit Beratungsangebote.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte steht ebenso als Ansprechpartnerin die genannten Themen betreffend allen Führungskräften beratend zur Seite.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert präventive Maßnahmen, um die respektvolle Zusammenarbeit im Haus zu fördern.</p>	<p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p>
<p>§ 4 In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.</p>	<p>Personen jeglichen Geschlechtes werden als eigenständige und gleichberechtigte Menschen in Schrift, Sprache und Bild sichtbar gemacht.</p> <p>Die Mitarbeitenden sind hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauches sensibilisiert.</p>	<p>Damit die Richtlinie zum geschlechtergerechten, fairen Sprachgebrauch in der dienstlichen Kommunikation mit Leben gefüllt wird gilt es sie in regelmäßigen Abständen ins Gedächtnis zu bringen.</p> <p>Es wird ein ansprechender Flyer zur Richtlinie entwickelt, um die Inhalte zu transportieren.</p> <p>Es werden weitere Möglichkeiten die geschlechtergerechte Sprache bekannt zu machen genutzt, z.B. Artikel in der Coe Intern, Ansprache in der Frauenversammlung, Flyer als Zugabe beim Weihnachtsrundgang der Gleichstellung verteilen u.a.</p>	<p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p>
<p>§5 Abs. 10 Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes ist eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.</p>	<p>Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.</p>	<p>Nach zwei Jahren während der Laufzeit des aktuellen GP führt die Gleichstellungsbeauftragte mit allen Abteilungsleitungen Interviews zum Stand der Gleichstellung und zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen in den jeweiligen Abteilungen. Maßnahmen sind ggf. entsprechend anzupassen, um die Ziele des GP zu erreichen.</p>	<p>Gleichstellung Abteilungsleitungen</p>

§ LGG NRW	Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich
		<p>Im Rahmen der Beurteilungsgespräche sprechen Führungskräfte weibliche Beschäftigte ab der Entgeltgruppe 10/Besoldungsgruppe A11 gezielt auf ihre Berufswegplanung an und erläutern mit ihnen Fortbildungsmöglichkeiten. Das Interesse an Führungsverantwortung wird konkret abgefragt.</p>	<p>Abteilungsleitungen</p>
<p>§7 Abs. 5 Insbesondere in Führungspositionen ist auf eine vorrangige Besetzung mit Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu achten.</p>	<p>Es besteht ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen.</p> <p>Ein Führen in Teilzeit soll attraktiv und umsetzbar sein.</p>	<p>Die Gleichstellung entwickelt mit den Abteilungsleitungen in regelmäßigen Abständen Strategien mit dem Ziel die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Verantwortungsbereichen abzubauen.</p> <p>In Stellenbesetzungsverfahren wird zukünftig offensiver mit der Feststellung möglicher Unterrepräsentanzen von Frauen in der zu besetzenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen umgegangen.</p> <p>Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Führungsverantwortung und Familie, insbesondere in Verbindung mit Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeit werden weiter gefördert.</p> <p>Die Bedingungen für ein Führen in Teilzeit werden erleichtert.</p> <p>Es wird zukünftig noch mehr darauf geachtet, dass interne Besprechungen nach Möglichkeit zu teilzeitfreundlichen Zeiten angesetzt werden.</p>	<p>Abteilungsleitungen, Gleichstellung</p> <p>Personalamt, Personalrat, Gleichstellung</p> <p>Personalamt, Personalrat, Gleichstellung</p> <p>Personalamt, Personalrat, Gleichstellung</p> <p>Abteilungsleitungen</p>
<p>§ 11 Abs. 2 Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten</p>	<p>Frauen, die sich momentan in der Elternzeit oder Beurlaubung befinden werden über entsprechende Fortbildungsmaßnahmen informiert.</p>	<p>Es werden weiterhin hausinterne Fortbildungen für alle Mitarbeitenden und im speziellen für Frauen angeboten. Onlineseminare, die von zu Hause aus besucht werden haben sich etabliert und werden ins Fortbildungsprogramm mit aufgenommen. Durch wegfallende Anfahrtszeiten zu externen Fortbildungsstätten und die</p>	<p>Personalamt, Gleichstellung</p>

§ LGG NRW	Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich
vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.		Möglichkeit im Homeoffice teilzunehmen eröffnen sich für Mütter und Väter, die die Betreuung und Versorgung ihrer Kinder sicherstellen Teilhabechancen.	
<p>§ 11 Abs. 4 In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Führungskräften und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.</p>	Die Beschäftigten und insbesondere die Führungskräfte werden befähigt, mit den genannten Themenbereichen adäquat umzugehen und an geeignete Ansprechpersonen zu verweisen.	<p>Im Zeitraum des laufenden GP werden die Abteilungsleitungen zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung, grenzüberschreitendem Verhalten und Mobbing geschult.</p> <p>Bei Bedarf und auf Einladung wird die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrer Funktion als Ansprechpartnerin nach dem AGG zu den entsprechenden Themenbereichen in Abteilungsbesprechungen vortragen.</p> <p>In der Coe intern wird ein Beschwerdeverfahren nach dem AGG dargestellt.</p> <p>Auszubildende und Menschen, die neu beim Kreis Coesfeld beginnen werden zukünftig darüber informiert, wer die Ansprechpersonen in Fällen von Grenzverletzung, Mobbing und sexueller Belästigung sind. (Aufnahme des Themas in die Broschüre „Neu beim Kreis Coesfeld“).</p> <p>Unterschiedliche Veranstaltungen wie z.B. die jährliche Frauenversammlung initiiert über die Gleichstellung können auch für die Thematik genutzt werden.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bilden sich als Multiplikatorinnen in diesem Themengebiet weiter fort.</p>	<p>Gleichstellung und/oder externe Referentinnen/Referenten</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p> <p>Personalamt und Gleichstellung</p> <p>Personalamt, Abteilungsleitungen, Personalrat, Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p>

§ LGG NRW	Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich
		<p>Allen Beschäftigten werden über die Seite der Gleichstellung im Intranet Informationen zur Definition von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und über die ihnen zustehenden Rechte bzw. drohenden Folgen zur Verfügung gestellt sowie Ansprechpersonen benannt.</p> <p>Selbstbehauptungskurse für Frauen sollen nunmehr regelmäßig angeboten werden.</p>	<p>Gleichstellung</p> <p>Gleichstellung</p>
<p>§ 11 Abs. 5 Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.</p>	<p>Es sollen möglichst in paritätischer Verteilung Referierende für den Kreis Coesfeld beauftragt werden. Vorrangig sind bei einer Auswahl Fähigkeiten und Kompetenzen der Referierenden zu beachten.</p>	<p>Ab 2020 wird eine Liste über die gebuchten Referentinnen geführt. Abteilungsleitungen melden an das Personalamt, wenn sie in ihrer Funktion Referentinnen und Referenten beauftragen</p>	<p>Personalamt Gleichstellung Abteilungsleitungen</p>
<p>§ 17 Abs. 2 Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.</p>	<p>Die Beschäftigten sollen sich mit ihren gleichstellungsrelevanten Anliegen an die Gleichstellungsbeauftragte wenden können.</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte zeigt sich als Ansprechperson präsent. Die Gleichstellungsbeauftragte macht sich intensiver bekannt im Haus. Neu eingeführte Strategien, wie die Frauenversammlung, Artikel in der Coeintern, Mitmachaktionen für alle Mitarbeitenden z.B. am Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Kinder und Rundgänge durch die Verwaltung sowie Besuche der Nebenstellen werden weiter umgesetzt.</p>	<p>Gleichstellung</p>

6. Bekanntmachung des Gleichstellungsplanes und Controlling

Allen Beschäftigten wird der Gleichstellungsplan über das Intranet auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten zugänglich gemacht. Sie werden über eine Rundmail über das Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsplanes informiert.³⁶

Die Zielerreichung wird nach zwei Jahren kontrolliert und die Maßnahmen werden im Bedarfsfall angepasst bzw. ergänzt.³⁷

³⁶ §5a Abs.2 LGG NRW

³⁷ §5 Absatz 7 LGG NRW

