

Frauenförderplan

Coesfeld



Stand: 01.07.2013



3. Frauenförderplan **für die Stadt Coesfeld**

Fortschreibung

(Stand: 01.07.2013)

Vorwort

Der Frauenförderplan ist ein Instrument, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung von Frau und Mann im Arbeitsleben gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG NW) zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit sowohl von Männern als auch von Frauen zu berücksichtigen.

Er soll dazu beitragen, Unterrepräsentanz abzubauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung zu fördern mit dem Ziel, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen, Berufen und Einkommensbereichen der Stadt Coesfeld paritätisch vertreten sind.

Überdies unterstützt er die Verwaltung auf dem Weg in ein modernes, kommunales Dienstleistungsunternehmen, in dem die Kompetenzen von Frauen ebenso genutzt werden wie die von Männern.

Seit der Aufstellung des letzten Frauenförderplanes für die Stadt Coesfeld im Jahr 2000 hat sich viel verändert und im Sinne der Gleichstellung verbessert. Flexible Arbeitszeitmodelle sind erweitert worden, Männer nehmen Elternzeit in Anspruch, Frauen haben die Möglichkeit, nach Beendigung ihrer Elternzeit mit unterschiedlichen Stundenkontingenten wieder einzusteigen. Dennoch ist die Teilzeitarbeit auch in der Stadtverwaltung Coesfeld Frauendomäne. Nur 3,2 % der Männer sind teilzeitbeschäftigt. Auch wenn sich die Zahl der weiblichen Fachbereichsleiter auf vier erhöht hat (fünf männliche Fachbereichsleiter), besteht im Bereich der Vergütungshierarchie noch Handlungsbedarf. Sowohl in der Gruppe der Beamten, in der der Frauenanteil ohnehin nur 31 % beträgt, als auch in der Gruppe der Tarifbeschäftigten sind Frauen in den höheren Gehaltsgruppen unterrepräsentiert.

Alle Beschäftigten der Stadt Coesfeld müssen sich gerade in Zeiten von Haushaltseinsparung und demografischem Wandel aktuell und in Zukunft hohen Anforderungen stellen und neue Wege gehen. Hierfür muss eine gleiche Chancen bietende Personalpolitik die Rahmenbedingungen setzen.

Alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit basiert und gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben, wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, bietet.

An diesem Ziel wollen wir gemeinsam arbeiten.

Heinz Öhmann
Bürgermeister

Brigitte Tingelhoff
Gleichstellungsbeauftragte

I. Geltungsbereich	1
II. Allgemeine Grundsätze zum Frauenförderplan	
1. Zielsetzung	1
2. Gleichstellungsverpflichtung	1-2
III. Bestandsaufnahme	
1. Gesamtbeschäftigte	3
2. Beamtinnen und Beamte	
2.1 Überblick	4
2.2 Arbeitszeiten	
2.2.1 Vollbeschäftigt	4
2.2.2 Teilzeitbeschäftigt	5
2.2.3 Beurlaubt	5
2.3 Anwärter/-innen	5
2.4 Laufbahn- und Besoldungsgruppen	5
3. Tarifbeschäftigte	
3.1 Überblick	6
3.2 Arbeitszeiten	
3.2.1 Vollbeschäftigt	6
3.2.2 Teilzeitbeschäftigt	7
3.2.3 Beurlaubt	7
3.2.4 Auszubildende	7
3.3 Entgeltgruppen	8
4. Übersicht Arbeitszeiten	9
4.1 Verteilung der Arbeitszeiten	9
5. Berufsgruppen	10
6. Funktionen	11
7. Fortbildungen	11
8. Altersstruktur	12
8.1 Altersstruktur Beamtinnen und Beamte	13
8.2 Altersstruktur Tarifbeschäftigte	14

IV. Analyse der Beschäftigtenstruktur	15
1. Beamtinnen und Beamte	15
2. Tarifbeschäftigte	16
3. Sonstiges	16
V. Prognose der Beschäftigtenstruktur	17
VI. Zielvorgaben der nächsten drei Jahre	18
VII. Maßnahmen zur Frauenförderung	
1. Grundsatz	19
2. Fortbildung	19
3. Stellenausschreibung	19-20
4. Personalauswahl	20-21
5. Stellenbesetzungsverfahren / Höhergruppierungen / Beförderungen	21
6. Ausbildung	21
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	22
8. Teilzeit und Beurlaubung	22-23
VIII. Sprache	23
IX. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	23-24
X. Controlling, Gleichstellungsbeauftragte, Inkrafttreten	25

I. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Coesfeld und die städtischen Eigenbetriebe.

Der Rat wird den Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten empfehlen, analog dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung entsprechende Regelungen unter Berücksichtigung der jeweiligen betriebsspezifischen Besonderheiten zu erstellen.

II. Allgemeine Grundsätze zum Frauenförderplan

1. Zielsetzung

Ziel des Frauenförderplanes der Stadt Coesfeld ist es, eine Personalwirtschaft im Sinne der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu betreiben. Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und umfasst entsprechend geschlechtergerechte Personalentwicklungs- sowie Aus- und Fortbildungskonzepte und familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Bei allen Aktivitäten zur Einführung neuer Steuerungsmodelle wird beachtet, dass die Belange von Frauen ausreichende Berücksichtigung finden. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Haushaltssicherung sowie andere Personal(-einspar-)maßnahmen. Grundsätzlich sollen Verschlechterungen der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ausgeschlossen bzw. durch besondere Ausgleichsmaßnahmen (z. B. Qualifizierungsmaßnahmen für andere Aufgabengebiete) abgefedert werden.

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung sind geschlechtsspezifisch zu erfassen.

2. Gleichstellungsverpflichtung

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt"

Die gesamte Personalwirtschaft hat sich auf diesen Grundsatz auszurichten. Unzulässig sind Diskriminierungen jeglicher Art. Eine Regelung oder Maßnahme ist dann diskriminierend, wenn sie sich bei geschlechtsneutraler Formulierung tatsächlich auf Frauen/Männer häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht anders als mit dem Geschlecht begründet werden kann.

Bei Personalentscheidungen dürfen sich für Frauen und Männer insbesondere nicht negativ auswirken:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit
- Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Zeitliche Belastungen durch Elternschaft oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Stadtverwaltung Coesfeld in Wort, Schrift und Bild die Geschlechterrollen diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar.

Alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf den Abbau ggf. bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Hierzu gehört auch die Besetzung von Projektgruppen, Arbeitskreisen und übergeordneten Gremien.

III. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Coesfeld erfolgt mit dem **Stichtag 31.12.2012**. Alle nachfolgenden Daten beziehen sich auf diesen Tag.

Erfasst wurden alle dauerhaft bei der Stadtverwaltung Coesfeld Beschäftigten.

1.

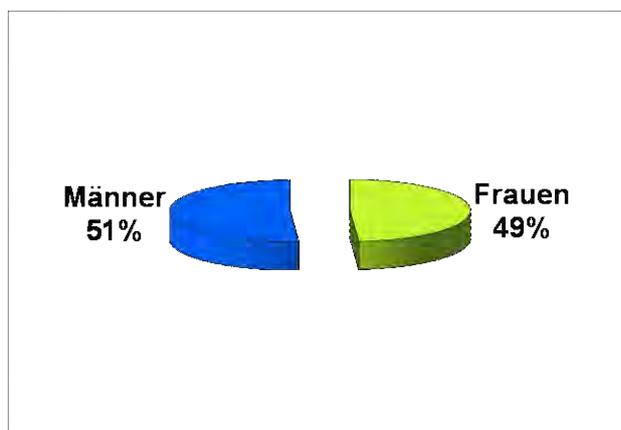
Gesamtbeschäftigte

Am 31.12.2012 waren insgesamt 305 Dienstkräfte bei der Stadtverwaltung Coesfeld beschäftigt. Sie teilen sich wie folgt auf:

Frauen: 149

Männer: 156

insgesamt: 305



2.

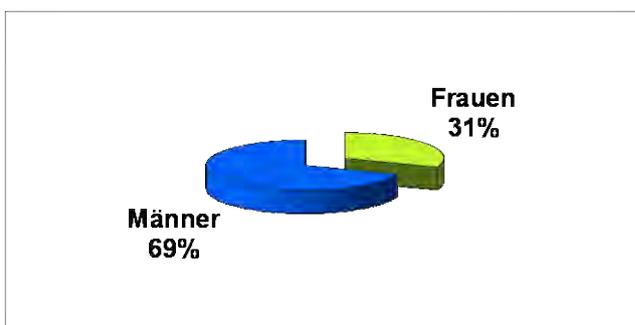
Beamtinnen und Beamte

2.1

Überblick

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld sind insgesamt 52 Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Davon sind

Frauen: 16
Männer: 36
insgesamt: 52



2.2

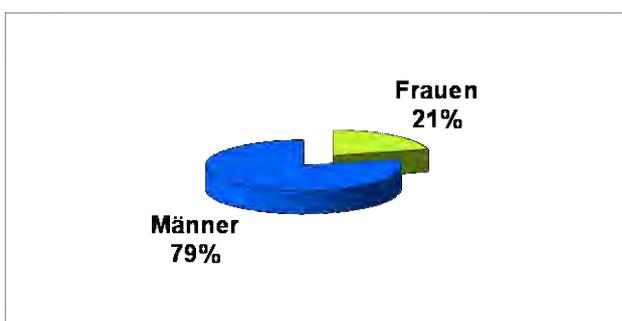
Arbeitszeiten

2.2.1

Vollbeschäftigt

Von den 52 Beamtinnen und Beamten sind 43 vollbeschäftigt (83 %), die sich wie folgt aufteilen:

Frauen: 09
Männer: 34
insgesamt: 43



2.2.2 Teilzeitbeschäftigt

Am 31.12.2012 sind insgesamt 9 Beamte/innen teilzeitbeschäftigt (17 %). Es handelt sich um 7 Frauen und 2 Männer.

2.2.3 Beurlaubt

Beamte/innen sind zum Stichtag nicht beurlaubt.

2.3 Anwärter/-innen

Ein Anwärter (Feuerwehr) ist derzeit im Beamtenverhältnis auf Widerruf bei der Stadt Coesfeld beschäftigt.

2.4 Laufbahn- und Besoldungsgruppen

Die Beamtinnen und Beamten der Stadt Coesfeld teilen sich geschlechtsspezifisch nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen wie folgt auf:

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt
Wahlbeamte	B 05	-	-	1	100%	1
	B 02	-	-	1	100%	1
	A 16	-	-	1	100%	1
	Summe	0	0%	3	100%	3
Höherer Dienst	A 15	1	100%	-	-	1
	A 14	-	-	2	100%	2
	A 13 hD	-	-	1	100%	1
	Summe	1	25%	3	75%	4
Gehobener Dienst	A 13 gD	1	100%	-	-	1
	A 12	1	50%	1	50%	2
	A 11	3	21%	11	79%	14
	A 10	4	50%	4	50%	8
	A 09 gD	-	-	-	-	0
	Summe	9	36%	16	64%	25
Mittlerer Dienst	A 09 mD	4	80%	1	20%	5
	A 08	2	67%	1	33%	3
	A 09 Feu	-	-	5	100%	5
	A 08 Feu	-	-	5	100%	5
	A 07 Feu	-	-	1	100%	1
	Anw Feu	-	-	1	100%	1
	Summe	6	30%	14	70%	20
	insgesamt	16	31%	36	69%	52

3.

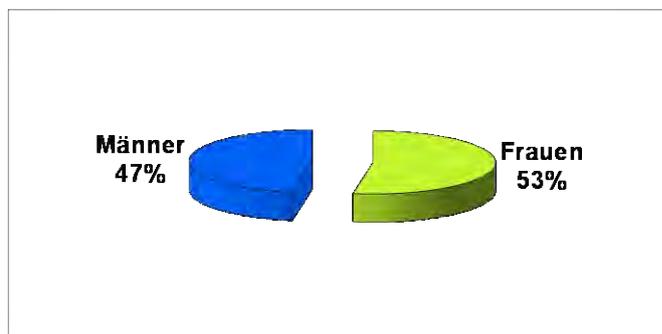
Tarifbeschäftigte

3.1

Überblick

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld stehen insgesamt 253 Tarifbeschäftigte in einem Arbeitsverhältnis. Davon sind

Frauen: 133
Männer: 120
insgesamt: 253



3.2

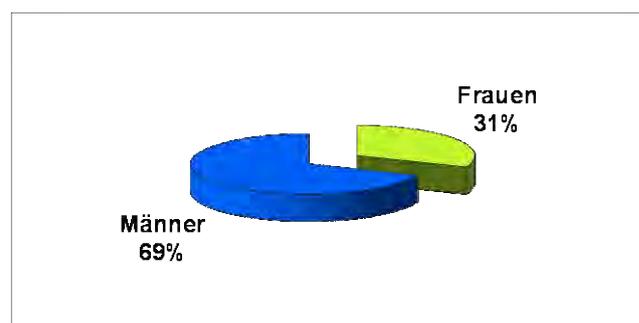
Arbeitszeiten

3.2.1

Vollbeschäftigt

Von den 253 Tarifbeschäftigten sind 170 vollbeschäftigt (67 %), die sich wie folgt aufteilen:

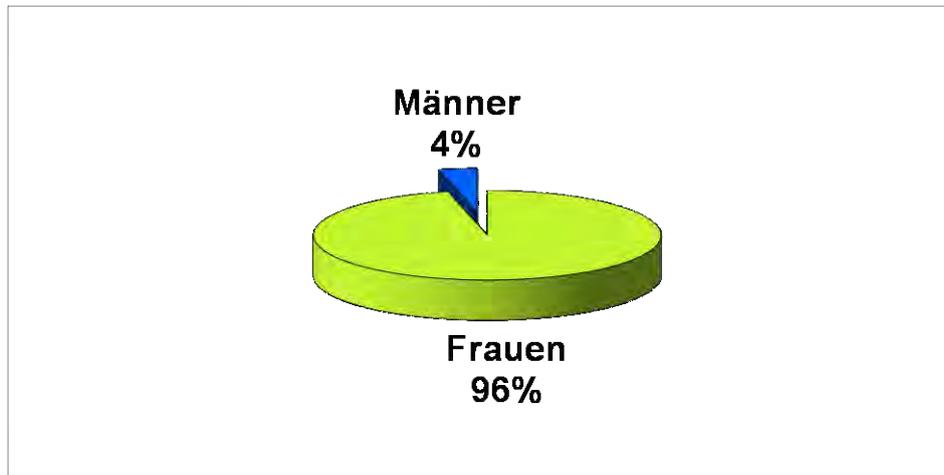
Frauen: 53
Männer: 117
insgesamt: 170



3.2.2

Teilzeitbeschäftigt

Am 31.12.2012 sind insgesamt 83 Tarifbeschäftigte teilzeitbeschäftigt (33 %). Es handelt sich um 80 Frauen und 3 Männer.



3.2.3

Beurlaubt

Beurlaubt sind derzeit 5 weibliche Tarifbeschäftigte. Männliche Tarifbeschäftigte sind nicht beurlaubt.

3.2.4

Auszubildende

Insgesamt befinden sich zum Stichtag 31.12.2012 12 Nachwuchskräfte (9 Frauen / 3 Männer) in der Ausbildung. Der Frauenanteil beträgt hier 75 %.

3.3

Entgeltgruppen

Die Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld teilen sich geschlechtsspezifisch nach Entgeltgruppen wie folgt auf:

Laufbahngruppe (analog)	Entgeltgruppe	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt
Höherer Dienst	EGr 15	1	50%	1	50%	2
(EGr 13 - 15)	EGr 14	-	-	1	100%	1
	EGr 13	2	40%	3	60%	5
	Summe	3	37%	5	63%	8
Gehobener Dienst	EGr 12	-	-	1	100%	1
(EGr 9 - 12)	EGr 11	-	-	9	100%	9
(EGr S 11, S 12, S 14 und S 17)	EGr 10	8	53%	7	47%	15
	EGr 09	16	50%	16	50%	32
	EGr S 17	-	-	1	100%	1
	EGr S 14	5	83%	1	17%	6
	EGr S 12	2	40%	3	60%	5
	EGr S 11	4	100%	-	-	4
	Summe	35	48%	38	52%	73
Mittlerer Dienst	EGr 8	6	60%	4	40%	10
(EGr 5 - 8)	EGr 7	-	-	6	100%	6
	EGr 6	40	48%	43	52%	83
	EGr 5	31	70%	13	30%	44
	Summe	77	54%	66	46%	143
Einfacher Dienst	EGr 4	-	-	8	100%	8
(EGr 1 - 4)	EGr 3	2	100%	-	-	2
	EGr 2	7	100%	-	-	7
	Summe	9	53%	8	47%	17
Auszubildende		9	75%	3	25%	12
	insgesamt	133	53%	120	47%	253

4.

Übersicht Arbeitszeiten

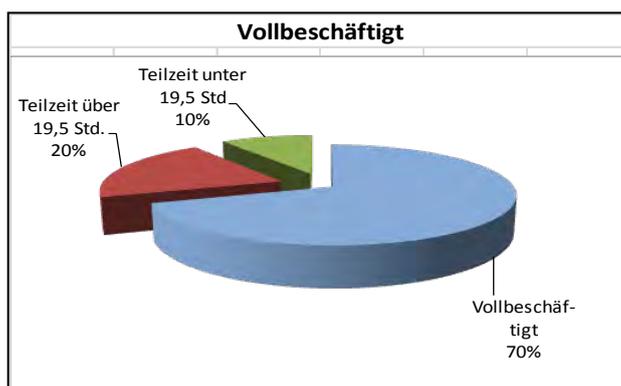
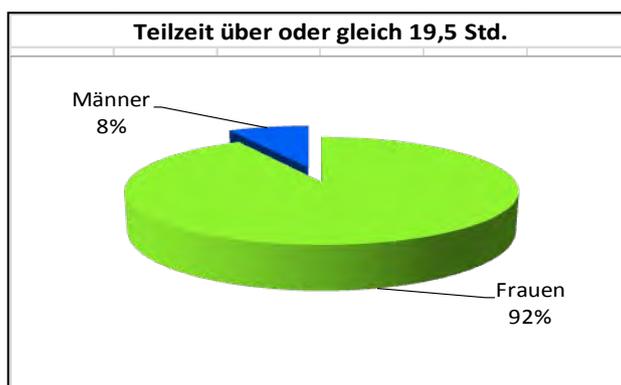
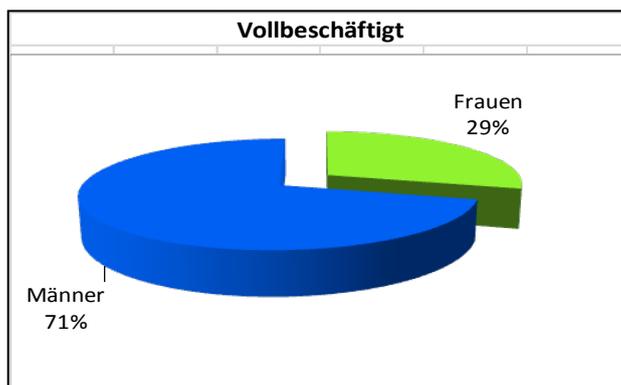
Nachdem die Arbeitszeiten der beiden Bereiche (Beamte und Tarifbeschäftigte) bereits dargestellt wurden, ergibt sich zusammenfassend folgende Statistik:

Arbeitszeiten	Frauen	Männer	Gesamt
Vollbeschäftigt	62	151	213
Teilzeit (über o. gleich 19,5 Std.)	57	5	62
Teilzeit (unter 19,5 Std.)	30	0	30
Gesamt	149	156	305

Anm.: im Beamtenbereich gilt inzwischen eine regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit von 41,0 Stunden.

4.1.

Verteilung der Arbeitszeiten

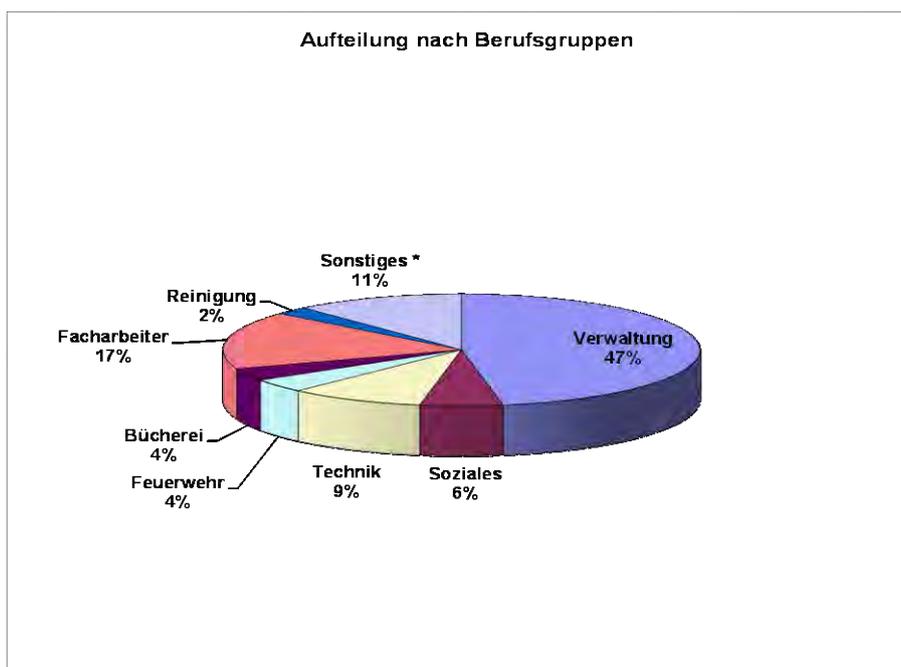


5.

Berufsgruppen

Die 305 bei der Stadtverwaltung Coesfeld beschäftigten Dienstkräfte arbeiten in verschiedenen Berufsfeldern. Aus Gründen der Vereinfachung wurden zum Zwecke der Statistik folgende Berufsgruppen eingeteilt:

Berufe	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt
Verwaltung	87	60%	57	40%	144
Soziales	12	71%	5	29%	17
Technik	11	39%	17	61%	28
Feuerwehr	0	-	12	100%	12
Bücherei/Archiv	10	91%	1	9%	11
Facharbeiter	1	2%	50	98%	51
Reinigung	7	100%	0	-	7
Sonstiges *	21	60%	14	40%	35
Gesamt	149	49%	156	51%	305



* **Sonstiges:** Schulhausmeister/Schulsekretärinnen/VHS

6.

Funktionen

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld gibt es drei Wahlbeamtenstellen (Bürgermeister/in und zwei Beigeordnete). Diese Stellen sind ausschließlich mit Männern besetzt.

Weiterhin bestehen zum Stichtag 31.12.2012 insgesamt 18 Funktionsstellen mit besonderem Aufgabenbereich:

Funktion	Frauen	Männer
Fachbereichsleiter/in	4	5
Institutsleiter/in (Abwasserwerk/Bauhof/Bücherei/JaB/VHS)	2	3
Leiter/in Feuerwehr	0	1
Gleichstellungsbeauftragte	1	0
Datenschutzbeauftragte/r	1	0
Vorsitzende/r Personalrat	1	0
Gesamt	9	9

7.

Fortbildungen

Die Fortbildung von Beschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld erfolgt dezentral. Es wurden insbesondere Fortbildungen zur fachlichen Weiterbildung sowie EDV-Seminare besucht.

Hierbei wird explizit darauf geachtet, dass speziell Teilzeitkräften eine Teilnahme möglich ist.

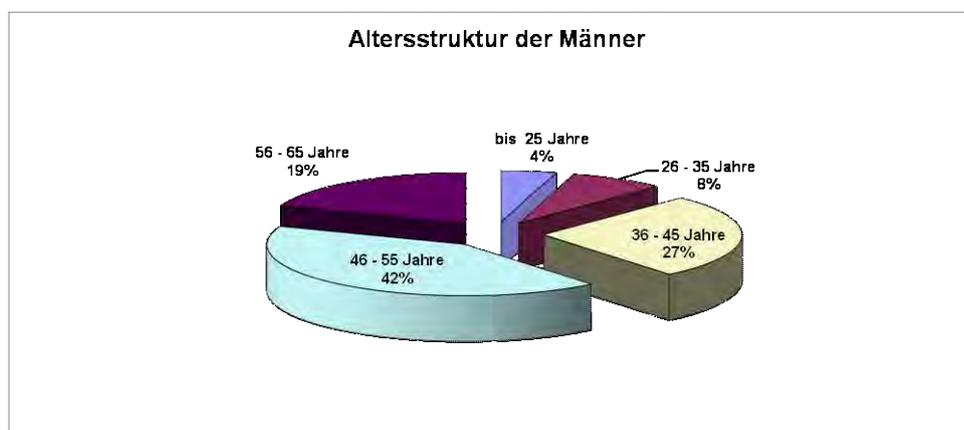
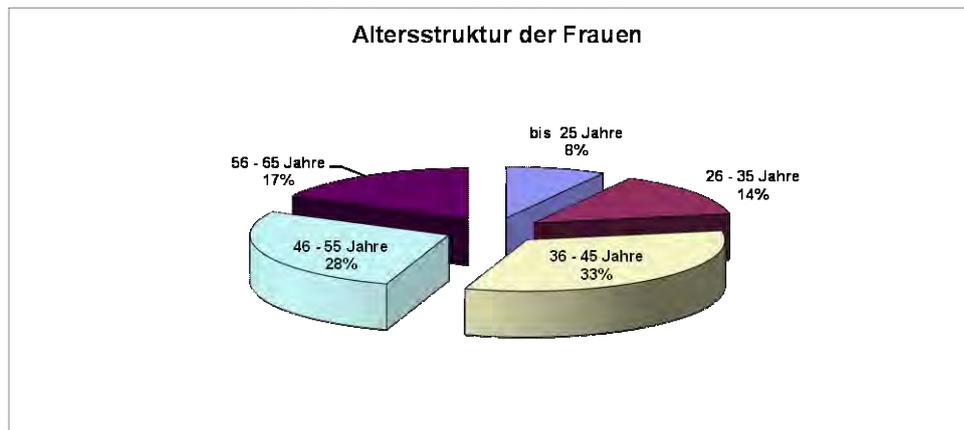
In 2012 wurden insgesamt 95.850,- Euro für Fortbildungszwecke tatsächlich verausgabt. Das entspricht einem Anteil von 0,76 % der Gesamtpersonalkosten. Das Bestreben, die Kosten für Aus- und Fortbildung auf ungefähr 1 % der Personalkosten aufzustocken, musste angesichts der angespannten Haushaltssituation zurückgestellt werden.

8.

Altersstruktur

Insbesondere für eine Prognose der Beschäftigtenstruktur ist es interessant, die Altersstruktur der Beschäftigten zu betrachten. Die Auflistung erfolgt in 10-Jahres-Schritten.

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	12	7
26 - 35 Jahre	21	12
36 - 45 Jahre	49	42
46 - 55 Jahre	41	65
56 - 65 Jahre	26	30
Gesamt	149	156

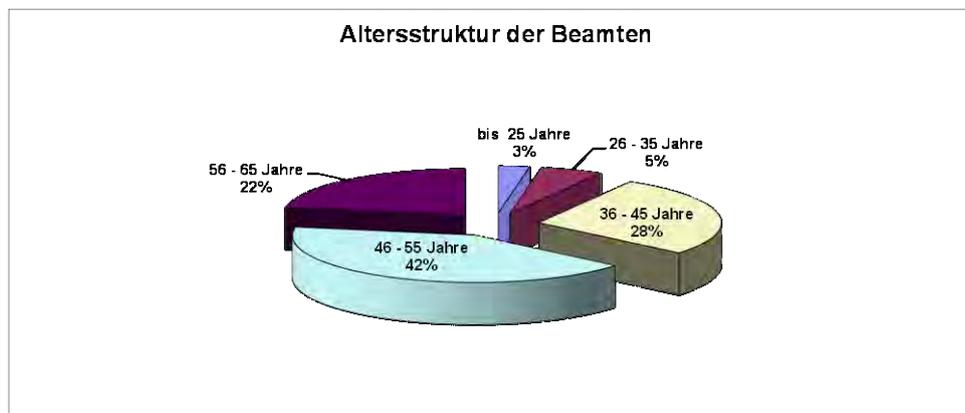
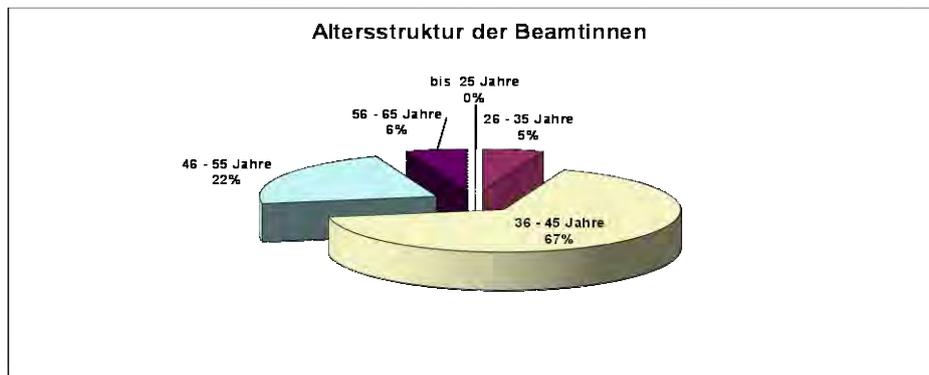


8.1

Altersstruktur Beamtinnen und Beamte

Die Altersstruktur der 52 Beamtinnen und Beamten teilt sich nach Alter und Geschlecht wie folgt auf:

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	0	1
26 - 35 Jahre	1	2
36 - 45 Jahre	11	10
46 - 55 Jahre	3	15
56 - 65 Jahre	1	8
Gesamt	16	36



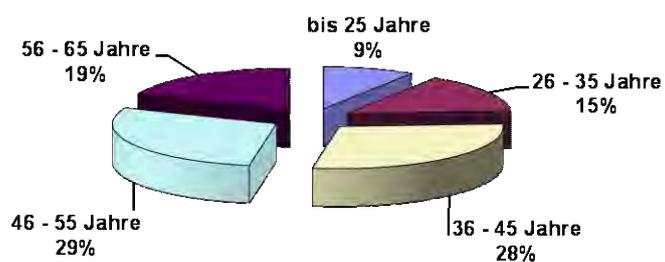
8.2

Altersstruktur Tarifbeschäftigte

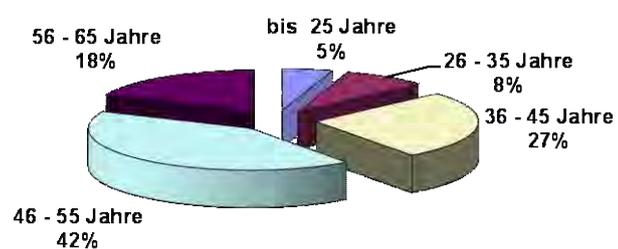
Die Altersstruktur der 253 Tarifbeschäftigten teilt sich nach Alter und Geschlecht wie folgt auf:

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	12	6
26 - 35 Jahre	20	10
36 - 45 Jahre	38	32
46 - 55 Jahre	38	50
56 - 65 Jahre	25	22
Gesamt	133	120

Altersstruktur der tarifbeschäftigten Frauen



Altersstruktur der tarifbeschäftigten Männer



IV. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Im vorhergehenden Kapitel wurde umfangreiches Datenmaterial zur Beurteilung der Frage nach der geschlechtlichen Verteilung der Beschäftigten erhoben. Insofern kann sich die nachfolgende Analyse der Beschäftigtenstruktur auf wesentliche Punkte beschränken. Auch wenn der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl mit 49 % nahezu ideal ist, so ergibt sich in den einzelnen Gruppen (Beamte und Tarifbeschäftigte), vor allem in der vertikalen Gliederung, ein (noch) sehr differenziertes Bild.

1. Beamtinnen und Beamte

Der Anteil der Beamtinnen ist mit 31 % im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenstruktur (Frauenanteil hier 49 %) geringer. Diese Quote hat sich jedoch in den letzten Jahren verbessert, sie ist von 24 % auf 31 % gestiegen.

Entsprechendes gilt für den Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten. Dieser Wert hat sich verdreifacht und liegt inzwischen bei 9. Hierunter fallen auch zwei männliche Kollegen, die die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nutzen. Für die Stadtverwaltung Coesfeld gilt nach wie vor der Grundsatz: solange der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt, werden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung in verschiedenem Stundenumfang positiv beschieden. So beträgt das Stundensoll der 9 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, davon eine Fachbereichsleiterin im höheren Dienst, zwischen 15,0 und 34,0 Wochenstunden.

Bei den Wahlbeamten beträgt der Frauenanteil nach wie vor 0 %, was jedoch aufgrund der bestehenden Wahlperioden kurzfristig nicht beeinflusst werden kann.

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes beträgt der Frauenanteil jetzt 25 %. Zu beachten ist hier allerdings, dass insgesamt im höheren Dienst nur 3 Beamte und eine Beamtin tätig sind. Kommt es in diesem Bereich zu personellen Veränderungen, wirkt sich dieses stärker aus als in den anderen Laufbahngruppen.

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes hat sich die Frauenquote mit 36 % fast verdoppelt. Allerdings ist hier auch die Gesamtbeschäftigtenzahl von 36 auf 25 zurückgegangen. In den Besoldungsgruppen A 10 und A 12 ist der Frauenanteil mit jeweils 50 % sogar erfüllt.

In die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes sind insgesamt 11 männliche Feuerwehrbeamte in die Statistik eingeflossen. Unter Auslassung dieser Beamtengruppe sind im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 6 Frauen und 2 Männer beschäftigt, was einen Frauenanteil von 75 % ergibt.

Berücksichtigt man die Altersstruktur der bei der Stadt Coesfeld beschäftigten Beamten, so ist festzustellen, dass der Überhang der männlichen Beamten vor allem in den Altersklassen ab 46 Jahren bis zur Pensionsgrenze, in denen es nur 4 Frauen gibt, übermäßig ist. Je jünger die Beamten, desto besser stellt sich das Geschlechterverhältnis dar.

2.

Tarifbeschäftigte

Der Anteil der Frauen im Bereich der Tarifbeschäftigten liegt mit 52,6 % deutlich über dem Anteil der Beamtinnen (31 %).

Auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen (31,6 %) ist bei den Tarifbeschäftigten ebenfalls höher als in der Beamtenschaft (13,5 %). Bei den Tarifbeschäftigten sind aktuell 2 % der weiblichen Kollegen beurlaubt (Beamtinnen sind derzeit nicht beurlaubt).

Im Ausbildungsverhältnis befinden sich derzeit 12 Nachwuchskräfte. Die Geschlechterquote ist hier überproportional gut zu Gunsten der Frauen ausgeprägt. Von 12 Auszubildenden sind 9 Frauen.

Berücksichtigt man die unterschiedlichen Entgeltgruppen und ordnet man diese analog den Laufbahngruppen im Beamtenbereich zu, so haben sich die Unterschiede, die seinerzeit zu Ungunsten der Frauen bestanden, bemerkenswert relativiert.

Im „mittleren und gehobenen Dienst“ bei den tariflich Beschäftigten beispielsweise liegt die Frauenquote inzwischen bei 54 % bzw. 48 % (vergl. Tabelle auf Seite 8). Im Jahr 2000 betrug die Quote bspw. im gehobenen Dienst noch 38 %.

Aufgrund der Altersstruktur ist zu erwarten, dass in ca. 10 Jahren deutlich mehr Männer als Frauen aus dem Dienst bei der Stadt Coesfeld ausscheiden werden und somit das Potential besteht, den Frauenanteil im Tarifbeschäftigtenbereich an den höherwertigen Beschäftigungen weiter zu erhöhen.

3.

Sonstiges

Die Stadt Coesfeld hat sich zum Ziel gesetzt, gerade auch Teilzeitkräften attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Der derzeitige Anteil der Teilzeitkräfte von 30 % spricht hier eine deutliche Sprache. Teilzeitbeschäftigung wird - soweit es der Dienstbetrieb zulässt - auf allen Ebenen und mit höchst unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ermöglicht. Die Bandbreite erstreckt sich auf 5,0 bis 35,0 Wochenstunden, verteilt auf 2 bis 5 - Tage - Wochen.

Die weitere Entwicklung hängt hier nachhaltig von der Flexibilität der Beschäftigten ab. Die Personalverwaltung wird weiterhin durch interessante Arbeitszeitmodelle versuchen, möglichst vielen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

V. Prognose der Beschäftigtenstruktur

Das LGG NRW fordert in § 6 Abs. 2 die Dienststellen im Lande Nordrhein-Westfalen auf, eine Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen, der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen vorzunehmen. Diese sicherlich nachvollziehbare Forderung findet ihre Grenzen jedoch in den vielfältigen Rahmenbedingungen, die eine seriöse Einschätzung des Veränderungsprozesses, dem die Organisations- und Personalentwicklung unterliegt, unmöglich macht.

Beispielsweise ist nicht abzusehen,

- welche Auswirkungen künftig die Pflege von Angehörigen (ein Bereich, der zunehmend an Bedeutung gewinnt) mit sich bringen wird,
- wie die sich ständig ändernde Gesetzeslage den Kommunen weitere Aufgaben zuweist und damit einen höheren Stellenbedarf zur Folge hat,
- ob und in welchem Maße sich Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, zur Altersteilzeit und zur Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ändern werden.

Selbstverständlich haben sich sämtliche Personalmaßnahmen an dem Gebot der Bestenauslese zu orientieren.

In der Zukunft wird aber in jedem Falle - wie in der Vergangenheit erfolgreich praktiziert - in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen der Personalverwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten versucht, auch vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an das Dienstleistungsunternehmen Stadt Coesfeld, allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Beruf **und** Familie zu vereinbaren.

VI. Zielvorgaben der nächsten drei Jahre

Bei der Entwicklung von Zielvorgaben ist zu berücksichtigen, dass das Ziel der paritätischen Beschäftigung von Frauen und Männern auch abhängig ist von der Veränderung des traditionellen Rollenverhaltens und der Entwicklung eines gesamtgesellschaftlichen Umdenkungsprozesses. Trotz bereits feststellbarer Auflösungstendenzen gängiger Rollenmuster im Berufsleben werden sich gesellschaftliche Strukturen nur längerfristig ändern und der damit einhergehende grundlegende Wertewandel kann natürlich von einzelnen Arbeitgebern nicht beeinflusst oder beschleunigt werden. Letztlich haben gleichstellungsrelevante Maßnahmen wie die bereits erwähnten flexiblen Arbeitszeitmodelle nur Angebotscharakter. Ein Arbeitgeber wie die Stadt Coesfeld kann Frauen und Männern nicht vorgeben, wie sie die Haushalts- und Familienarbeit im Privatleben zu regeln haben.

Gleichwohl leistet die Stadtverwaltung Coesfeld bereits in vielen Lebensbereichen Beiträge zur Verwirklichung des im Grundgesetz verankerten Gebots der Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf und Gesellschaft. Ziel der Frauenförderung ist dabei, im Rahmen der Chancengleichheit Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft uneingeschränkt entwickeln und entfalten können. Zu den Rahmenbedingungen gehört auch das Angebot an zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen in Zeiten der Beschäftigungsunterbrechungen.

Mit einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten wollen wir den steigenden Anforderungen an ein modernes Dienstleistungsunternehmen gerecht werden. Gleichzeitig sehen wir in neuen Arbeitszeitmodellen, wie z. B. auch der Telearbeit, die Chance, Interessen und Bedürfnissen unserer Mitarbeiter/innen zu entsprechen und so die Motivation und Arbeitszufriedenheit zu fördern.

Im Ausbildungsbereich sollten weiterhin bedarfsgerecht Einstellungen erfolgen, um jungen Menschen eine abgeschlossene Ausbildung und eine hiermit verbundene berufliche Qualifikation zu vermitteln. Es gilt dafür Sorge zu tragen, dass die Stadt Coesfeld weiterhin ein für beiderlei Geschlechter interessanter Ausbildungsbetrieb und somit eine leistungsfähige Verwaltung bleibt.

Interessant ist hierbei, dass die Zahl der männlichen Auszubildenden rückläufig ist, während weibliche Nachwuchskräfte die angebotenen Ausbildungsplätze stark nachfragen.

VII. Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Grundsatz

Frauen sind bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei Maßnahmen im Vorfeld dieser Entscheidungen bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis ihr Anteil in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe dem der Männer entspricht.

2. Fortbildung

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Beschäftigten rechtzeitig informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern – auch derer, die sich in einer familienbedingten Beurlaubung befinden – gleichermaßen zu unterstützen und Mitarbeiterinnen für höherwertige Funktionen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, besonders zu motivieren.

Im Übrigen gilt § 11 Abs. 3 LGG NRW, wonach bei Bedarf in begründeten Fällen die notwendigen Kosten für die Kinderbetreuung erstattet werden. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Ausgaben werden im Rahmen der geltenden Bestimmungen erstattet.

Sowohl in hausinternen als auch in externen Seminaren sollen u. a. auch die folgenden Themenstellungen behandelt werden: Rechtliche Grundlagen und Ziele der Gleichstellung, Personalentwicklung/Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schutz vor Benachteiligung am Arbeitsplatz, geschlechtergerechtes Beurteilungswesen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Anregungen für besondere Fortbildungsveranstaltungen geben sowie Seminare anbieten.

Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten (einschl. der Beschäftigten im Mutterschutz und Elternzeit) ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

3. Stellenausschreibung

Zu besetzende Stellen werden in der Regel intern, bei betrieblicher Notwendigkeit auch öffentlich, ausgeschrieben.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an die stellenspezifischen Anforderungen zu orientieren und ist geschlechtsneutral zu formulieren.

Bei Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist dem Ausschreibungstext folgender Zusatz hinzuzufügen:

"Bewerbungen von Frauen werden im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes, von schwerbehinderten Frauen und Männern nach dem Sozialgesetzbuch IX bevorzugt berücksichtigt."

Im Einzelfall wird jeweils geprüft, ob die Stellen auch zur Besetzung in Teilzeit geeignet sind. Dann erfolgt eine entsprechende Ausschreibung.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 8 LGG NRW.

4. Personalauswahl

Nach der Ausschreibung ist vor der Stellenbesetzung ein formelles Auswahlverfahren durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hierbei beteiligt und erhält rechtzeitig eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die zu besetzende Stelle erfüllen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Sofern sie an Vorstellungsgesprächen nicht teilnimmt, wird sie über das Ergebnis schriftlich informiert.

Unter den Voraussetzungen, dass

- die Gleichstellungsbeauftragte an den Vorstellungsgesprächen nicht teilgenommen hat,
- es sich um einen Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind und
- ein Bewerber -trotz vorliegender gleicher formaler Qualifikation (wie sie sich vor dem Vorstellungsgespräch darstellt) mit einer Bewerberin- eingestellt werden soll,

sind die Gründe schriftlich darzulegen und mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

Bei abweichender Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten im Auswahlverfahren teilt sie dies dem Bürgermeister in einer schriftlichen Stellungnahme mit. Der Bürgermeister führt eine Einigung herbei bzw. trifft die abschließende Entscheidung.

Im Auswahlverfahren sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit unzulässig.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Das Personalteam führt eine nach Geschlecht und Berufsgruppen differenzierte Statistik bezogen auf die Prozentanteile

- bei den Bewerbungen
- bei den zum Vorstellungsgespräch Eingeladenen
- bei den Einstellungen.

5. Stellenbesetzungsverfahren/Höhergruppierungen/Beförderungen

Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip, das seine Gültigkeit unabhängig vom Geschlecht hat. An die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Frauen und Männern sind die gleichen Anforderungen zu stellen. Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ist auch zu prüfen, inwieweit erwartete Voraussetzungen, wie z.B. soziale Kompetenz durch mehrjährige Familienarbeit und ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden.

Bei Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Höhergruppierungen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange bevorzugt berücksichtigt, bis in dem jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn bzw. der Vergütungs-/Lohngruppe der Anteil der Frauen dem der Männer entspricht. Dies gilt nicht, sofern in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Abwägung ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

6. Ausbildung

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG NRW bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen vollständig geschaffen worden.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Dem öffentlichen Dienst kommt in der Frauenförderung nachweislich eine Vorbildfunktion zu.

Die Stadt Coesfeld erleichtert ihren Beschäftigten - Frauen und Männern - mit betreuungsbedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Sie berücksichtigt, soweit betrieblich möglich, bei der Arbeitszeitgestaltung die Familienbedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit sollen verbesserte Voraussetzungen geschaffen werden für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung, den Abbau der Doppelbelastung der berufstätigen Frauen und damit für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Verwaltung männliche Beschäftigte in ihrem Bemühen, die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (Teilzeit) und Beurlaubung verstärkt zu nutzen.

Die Beschäftigten werden bei Bedarf durch das Personalteam über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung und der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

8. Teilzeit und Beurlaubung

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit soll im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entsprochen werden. Zusätzlicher Organisationsaufwand ist bei der Teilung von Stellen allein kein Ablehnungsgrund. Es sind auch Aufgabenumschichtungen zu untersuchen. Wenn organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vorliegen, die eine Teilbarkeit unmöglich machen, ist die Antragsablehnung schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsstelle zur Stellungnahme vorzulegen. Diese Stellungnahme ist bei der endgültigen Entscheidung zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen wie Vollbeschäftigte. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen und Aufstiegspositionen. Bei allen Stellen wird grundsätzlich geprüft, ob im Bedarfsfall eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetztenfunktion.

Dem Antrag auf Teilzeitarbeit soll möglichst zeitnah auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz entsprochen werden. Bei kurzfristiger Teilzeitbeschäftigung ist die Möglichkeit des Einsatzes am gleichen Arbeitsplatz zu prüfen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.

Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Wechsels von Vollzeit auf eine Teilzeitstelle sind Frauen und Männer über die finanziellen und arbeitsrechtlichen Folgen durch das Personalteam zu unterrichten.

Den individuellen Bedürfnissen der Teilzeitbeschäftigten (insbesondere Alleinerziehende) hinsichtlich der konkreten Verteilung der Arbeitszeit soll möglichst entsprochen werden. So sollen Väter und Mütter im Einzelfall die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindergarten, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen.

Auf Wunsch der Beschäftigten und sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

VIII. Sprache

Die Stadt Coesfeld setzt eine moderne geschlechtergerechte Verwaltungssprache ein. Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen. Die bezieht sich sowohl auf interne Schriften, Publikationen als auch auf die Öffentlichkeitsarbeit und Satzungen.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer ansprechen, z. B. Beschäftigte oder Bedienstete anstelle von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Ist dies nicht möglich oder sinnvoll, werden die weibliche und die männliche Form voll ausgeschrieben. Sollte die Ausschreibung beider Formen nicht möglich sein, z. B. bei Formularen aus Platzgründen, kann die Schrägstrichversion wie z. B. Mitarbeiter/in verwendet werden.

Sofern geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Sprachform so zu verwenden, dass die Les- und Hörbarkeit der Sprache zeitgerecht und zumutbar ist.

IX. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung Coesfeld missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten

- das Zeigen und Anbringen von pornografischen oder frauenfeindlichen Darstellungen
- Kopieren, Anwenden, Nutzen und Versenden pornografischer und/oder sexistischer Dateien auf dienstlichen EDV-Anlagen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die/den nächsthöhere/n Vorgesetzte/n, an die Personalabteilung, an den Personalrat oder an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich daher selbstverständlich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den die Maßnahme Auslösenden.

Mobbing, auch gegen Frauen, erfordert ebenfalls entsprechende Maßnahmen.

Mobbing lässt sich u. a. festmachen an:

- Intrigen
- Übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- Diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u.ä. von Beschäftigten

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine schnelle Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert. Für Personalverantwortliche ist bei Bedarf eine gezielte Fortbildung zu dieser Thematik anzubieten.

X. Controlling, Gleichstellungsbeauftragte, Inkrafttreten

Controlling

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Er enthält Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Nach Ablauf von 3 Jahren hat die Personalverwaltung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und der Verwaltungsleitung direkt unterstellt. Ihre Stellvertretung ist durch eine Mitarbeiterin der Verwaltung sichergestellt.

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind im Landesgleichstellungsgesetz NRW, in der Gemeindeordnung NRW, in der Hauptsatzung der Stadt Coesfeld sowie in der Dienstanweisung für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Coesfeld beschrieben.

Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Coesfeld am 07.11.2013 für die Dauer von 3 Jahren in Kraft. Gleichzeitig tritt der bisherige 2. Frauenförderplan außer Kraft.

