

Gleichstellungsplan

Coesfeld



Stand: 31.12.2017

4. Gleichstellungsplan **für die Stadt Coesfeld**

Fortschreibung

(Stand: 31.12.2017)

Vorwort

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Der bisherige Frauenförderplan ist jetzt in Gleichstellungsplan umbenannt worden und kann für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgestellt werden.

Dieser 4. Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Coesfeld ist weiterhin ein wichtiges Instrument, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung von Frau und Mann im Arbeitsleben zu erfüllen.

Er soll weiterhin dazu beitragen, Unterrepräsentanz abzubauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung zu fördern mit dem Ziel, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Funktionen, Berufen und Einkommensbereichen der Stadt Coesfeld paritätisch vertreten sind. Die Stadtverwaltung Coesfeld versteht sich als ein modernes, kommunales Dienstleistungsunternehmen, in dem die Kompetenzen von Frauen in gleicher Weise genutzt werden wie die von Männern.

Seit Aufstellung des letzten Frauenförderplanes hat sich im Sinne der Gleichstellung einiges verbessert: der Anteil der Beamtinnen wurde erhöht sowie der Frauenanteil in der Verwaltung allgemein. In der Laufbahngruppe 2,1. Einstiegsamt konnte der Frauenanteil insgesamt erhöht werden, aber der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Laufbahngruppe 2,2, oder in der Laufbahngruppe 2,1 ab Egr 11 sowie die Zahl der Teamleiterinnen ist nach wie vor deutlich geringer als der Männeranteil. Hier steht die Stadtverwaltung vor der Herausforderung, den Frauen alle Chancen zu eröffnen, um sich weiter zu qualifizieren und Führungsaufgaben zu übernehmen. Es gilt, moderne und zukunftsfähige Führungsebenen zu schaffen. Zudem sollen auch Männer weiterhin motiviert werden, Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitbeschäftigung oder Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

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.

Darum sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte, aufgefordert, die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes zu unterstützen und mitzuwirken, dass die Chancengleichheit in unserer Verwaltung weiter vorangetrieben wird.

Coesfeld, 04.10.2018

Heinz Öhmann
Bürgermeister

Brigitte Tingelhoff
Gleichstellungsbeauftragte

Kristina Klare
stv. Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

I.	Reform des Landesgleichstellungsgesetzes	1
II.	Geltungsbereich	1
III.	Allgemeine Grundsätze zum Gleichstellungsplan	1
1.	Zielsetzung	1
2.	Gleichstellungsverpflichtung	2
IV.	Bestandsaufnahme	3
1.	Gesamtbeschäftigte	3
2.	Beamtinnen und Beamte	4
2.1.	Überblick	4
2.2.	Arbeitszeiten	5
2.2.1.	Vollbeschäftigt	5
2.2.2.	Teilzeitbeschäftigt	5
2.2.3.	Elternzeit/Beurlaubt	5
2.3.	Anwärter/-innen	6
2.4.	Laufbahn- und Besoldungsgruppen	6
2.4.1.	Technischer und nichttechnischer Verwaltungsdienst	6
2.4.2.	Feuerwehrtechnischer Dienst	7
2.4.3.	Anwärterinnen und Anwärter	7
3.	Tarifbeschäftigte	8
3.1.	Überblick	8
3.2.	Arbeitszeiten	8
3.2.1.	Vollbeschäftigt	8
3.2.2.	Teilzeitbeschäftigt	9
3.2.3.	Elternzeit/Beurlaubt	9
3.2.4.	Auszubildende	9
3.3.	Entgeltgruppen	10
3.3.1.	Tarifbeschäftigte	10
3.3.2.	Sozial- und Erziehungsdienst	10
3.3.3.	Auszubildende	11
4.	Übersicht Arbeitszeiten	12
5.	Berufsgruppen	14
5.1.	Verwaltung	14
5.2.	Soziales	14
5.3.	Technik	15
5.4.	Feuerwehr	15
5.5.	Bücherei/Archiv	16
5.6.	Facharbeiter/innen	16
5.7.	Reinigung	17

5.8. Sonstige*	17
6. Funktionen	18
7. Fortbildungen	18
8. Altersstruktur	19
8.1. Altersstruktur Beamtinnen und Beamte	20
8.2. Altersstruktur Tarifbeschäftigte	21
9. Ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten 5 Jahren	22
9.1. Beamtinnen und Beamte	22
9.2. Tariflich Beschäftigte	23
9.3. Sozial- und Erziehungsdienst	23
V. Analyse der Beschäftigtenstruktur	24
1. Beamtinnen und Beamte	24
2. Tarifbeschäftigte	25
3. Sonstiges	25
VI. Prognose der Beschäftigtenstruktur	26
VII. Zielvorgaben der nächsten fünf Jahre	27
VIII. Maßnahmen zur Frauenförderung	28
1. Fort- und Weiterbildung	28
2. Stellenausschreibung	28
3. Personalauswahl	29
4. Stellenbesetzungsverfahren/Höhergruppierungen/Beförderungen	30
5. Ausbildung	30
6. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege	30
7. Teilzeit und Beurlaubung	31
IX. Sprache	32
X. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	32
XI. Controlling, Gleichstellungsbeauftragte, Inkrafttreten	32
1. Controlling	32
2. Gleichstellungsbeauftragte	33
3. Inkrafttreten	33

I. Reform des Landesgleichstellungsgesetzes

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. An dieser Stelle sollen die wichtigsten Änderungen genannt werden. Der komplette Gesetzestext ist unter www.recht.nrw.de zu finden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. (§ 5 LGG)

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in § 13 LGG u.a. geschrieben, dass Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen grundsätzlich nicht entgegenstehen und in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern sind.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind erweitert worden (s. S. 33 – Gleichstellungsbeauftragte). In § 18 LGG - Rechte der Gleichstellungsbeauftragten - ist u.a. folgende Bestimmung neu aufgenommen worden: Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig.

II. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung entsprechende Regelungen unter Berücksichtigung der jeweiligen betriebsspezifischen Besonderheiten zu erstellen.

III. Allgemeine Grundsätze zum Gleichstellungsplan

1. Zielsetzung

Ziel des Gleichstellungsplanes der Stadt Coesfeld ist es, eine Personalwirtschaft im Sinne der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu betreiben. Die Frauenförderung sowie der Gleichstellungsplan sind integraler Bestandteil der Personalentwicklung und umfassen 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 Aufgabenbereiche) abgedeckt werden.

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

2. Gleichstellungsverpflichtung

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt"

Dieser Grundsatz gilt für alle Dienststellen der Stadt Coesfeld. Die gesamte Personalwirtschaft hat sich nach dieser Vorschrift 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.

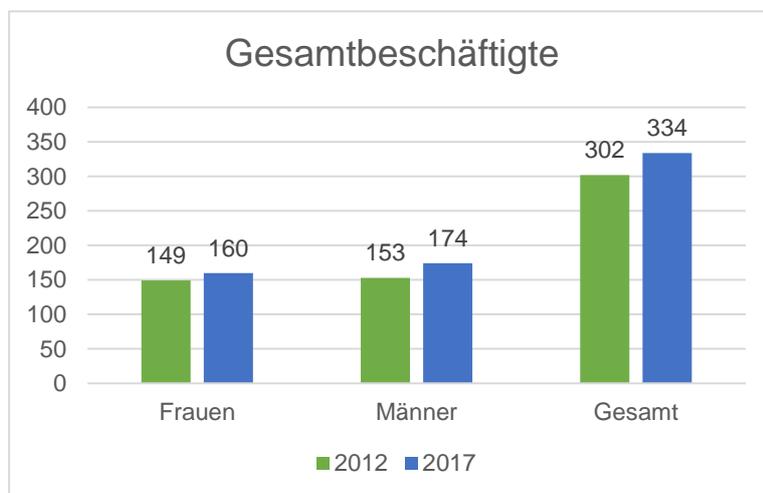
Alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf den Abbau ggf. bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Hierzu gehört auch die Besetzung von Projektgruppen, Arbeitskreisen und übergeordneten Gremien.

IV. Bestandsaufnahme

Für die Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Coesfeld wurde eine Bestandsaufnahme mit dem **Stichtag 31.12.2017** erstellt. Alle nachfolgenden Daten beziehen sich auf diesen Tag. In der Erhebung sind alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld erfasst worden. Die Beschäftigtenstruktur wird im Folgenden im Detail analysiert.

1. Gesamtbeschäftigte

Am 31.12.2017 waren insgesamt 334 Dienstkräfte bei der Stadtverwaltung Coesfeld beschäftigt. Sie teilen sich wie folgt auf:



Frauen: 160 (47,9 %)

Männer: 174 (52,1 %)

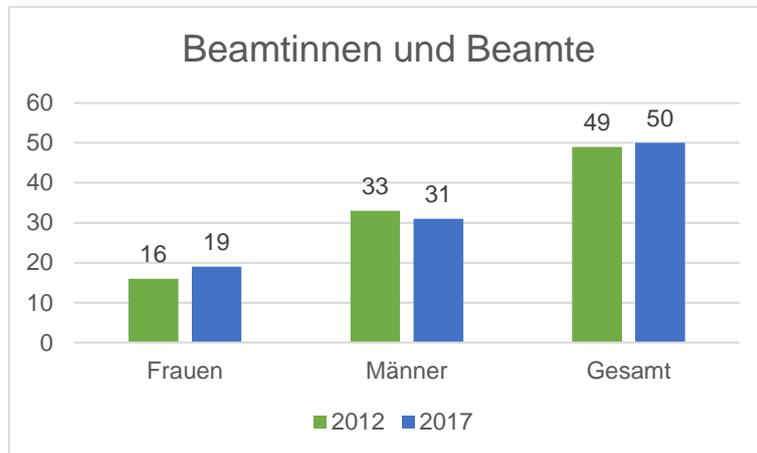
Gesamt: 334

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zum vorherigen Betrachtungszeitraum etwas angestiegen. Der Frauenanteil bei den Gesamtbeschäftigten ist minimal um 1,4 % gesunken. Das Ziel der paritätischen Besetzung ist daher zurzeit nur knapp verfehlt.

2. Beamtinnen und Beamte

2.1. Überblick

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld sind insgesamt 50 Beamtinnen und Beamte beschäftigt.¹ Die geschlechtliche Aufteilung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. 14 Beamte sind im feuerwehrtechnischen Dienst tätig.



Frauen: 19 (38,0 %)

Männer: 31 (62,0 %)

Gesamt: 50

Ohne Feuerwehr:

Frauen: 19 (52,8 %)

Männer: 17 (47,2 %)

Gesamt: 36

Die Gesamtanzahl der Beamtinnen und Beamten ist leicht gestiegen. Da nur die Zahl der männlichen Beamten gesunken und gleichzeitig die Anzahl an Frauen erhöht wurde, hat sich das Verhältnis von Frauen und Männern etwas angeglichen. Betrachtet man das Verhältnis ohne die feuerwehrtechnischen Beamten, ist eine paritätische Besetzung bereits erreicht.

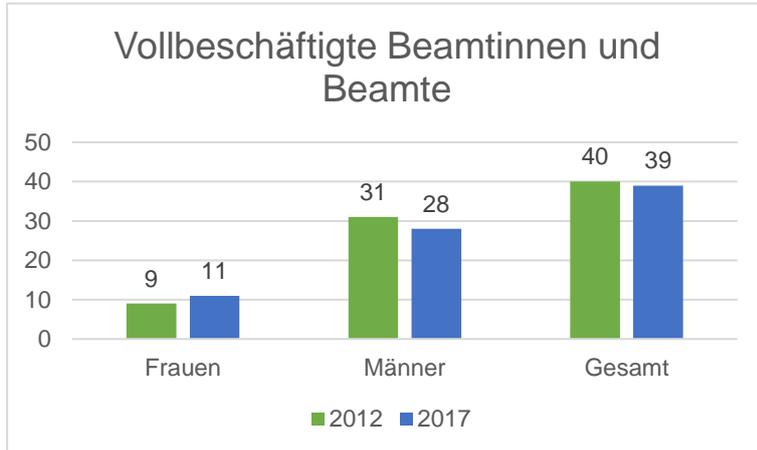
¹ Die kommunalen Wahlbeamten sind im Gegensatz zum 3. Frauenförderplan außen vorgelassen worden, da diese nach dem LGG nicht Bestandteil des Frauenförderplanes sind. Für den Vergleich 2012 zu 2017 sind diese auch für das Jahr 2012 dementsprechend unberücksichtigt geblieben. Derzeit sind bei der Stadt Coesfeld alle drei kommunalen Wahlbeamten männlich.

2.2. Arbeitszeiten

Im Folgenden werden die Gruppe der Beamtinnen und Beamten anhand ihres Beschäftigungsumfanges näher betrachtet.

2.2.1. Vollbeschäftigt

Von den 50 Beamtinnen und Beamten sind 39 vollbeschäftigt (78 %), die sich wie folgt aufteilen:

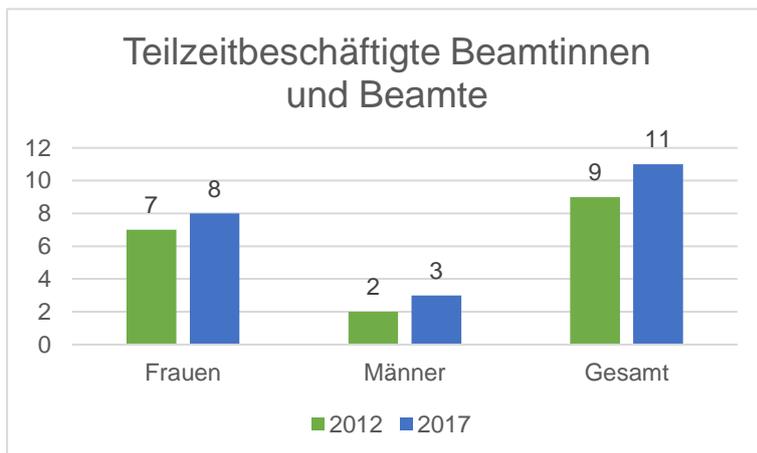


Frauen: 11 (28,2 %)
Männer: 28 (71,8 %)
Gesamt: 39

Die Anzahl der vollbeschäftigten Frauen hat zugenommen, die der Männer hat hingegen abgenommen, sodass im Vergleich der Vollbeschäftigtenanteil der Frauen zugenommen hat.

2.2.2. Teilzeitbeschäftigt

Am 31.12.2017 sind insgesamt 11 Beamtinnen und Beamte teilzeitbeschäftigt (21 %). Es handelt sich um 8 Frauen und 3 Männer, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.



Frauen: 8 (72,7 %)
Männer: 3 (27,3 %)
Gesamt: 11

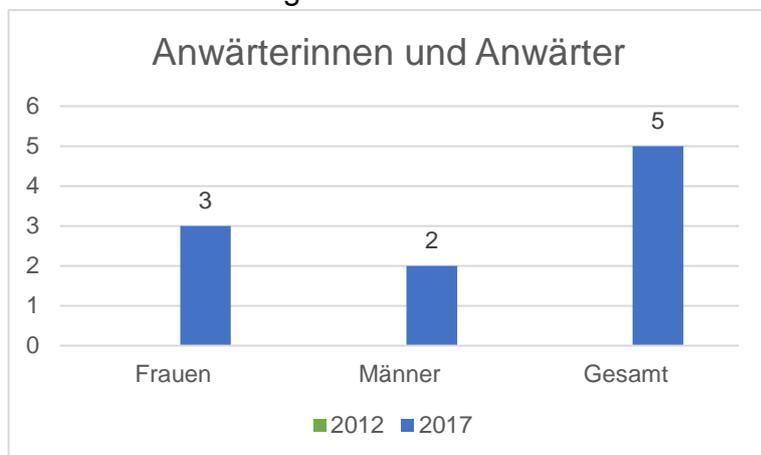
Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Beamtinnen und Beamten hat bei der Stadt Coesfeld leicht um zwei weitere Beamtinnen und Beamte zugenommen.

2.2.3. Elternzeit/Beurlaubt

Von den gesamten Beamtinnen und Beamten ist zum Stichtag keiner beurlaubt oder in Elternzeit. Im Berichtszeitraum haben jedoch drei männliche Beamte eine Elternzeit von jeweils einen Monat in Anspruch genommen. Ein männlicher Beamter hat im Berichtszeitraum zudem eine Elternzeit mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit in Anspruch genommen.

2.3. Anwärter/-innen

Zum Stichtag 31.12.2017 befinden sich drei Anwärterinnen (Verwaltung) im Beamtenverhältnis auf Widerruf bei der Stadt Coesfeld. Zudem sind zwei Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stichtag bei der Stadt Coesfeld beschäftigt.



Frauen: 3 (60 %)

Männer: 2 (40 %)

Gesamt: 5

Ohne Feuerwehr:

Frauen: 3 (100 %)

Männer: 0 (0 %)

Gesamt: 3

2.4. Laufbahn- und Besoldungsgruppen

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

2.4.1. Technischer und nichttechnischer Verwaltungsdienst

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	A 15	1	100 %	-	0 %	1
	A 14	-	0 %	-	0 %	0
	A 13	-	0 %	3	100 %	3
	Summe	1	25 %	3	75 %	4
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	A 13	2	100 %	-	0 %	2
	A 12	1	50 %	1	50 %	2
	A 11	1	10 %	9	90 %	10
	A 10	5	71 %	2	29 %	7
	A 09	-	0 %	-	0 %	0
	Summe	9	43 %	12	57 %	21
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	A 09	4	80 %	1	20 %	5
	A 08	2	67 %	1	33 %	3
	A 07	-	0 %	-	0 %	0
	A 06	-	0 %	-	0 %	0
	Summe	6	75 %	2	25 %	8
	Gesamt	16	48 %	17	52 %	33

Beim technischen und nichttechnischen Verwaltungsdienst ist derzeit nur in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt eine paritätische Besetzung erreicht worden. In der Laufbahngruppe 2., 1. Einstiegsamt ist diese derzeit mit 43 % verfehlt und in der Laufbahngruppe 2., 2. Einstiegsamt mit einem Frauenanteil von 25 % deutlich verfehlt.

2.4.2. Feuerwehrtechnischer Dienst

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	A 13	-	0 %	-	0 %	0
	A 12	-	0 %	-	0 %	0
	A 11	-	0 %	1	100 %	1
	A 10	-	0 %	-	0 %	0
	Summe	0	0 %	1	100 %	1
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	A 09	-	0 %	3	100 %	3
	A 08	-	0 %	5	100 %	5
	A 07	-	0 %	3	100 %	3
	Summe	0	0 %	11	100 %	11
	Gesamt	0	0 %	12	100 %	12

Beim feuerwehrtechnischen Dienst sind derzeit nur männliche Beamte beschäftigt.

2.4.3. Anwärterinnen und Anwärter

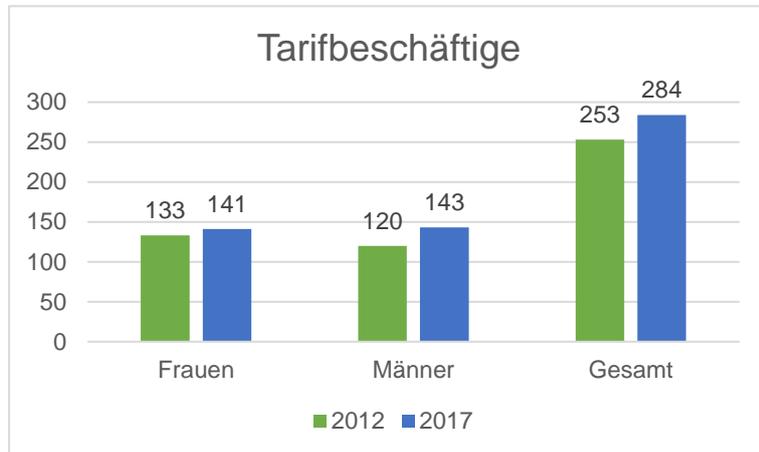
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Verwaltung	AW 09	3	100 %	-	0 %	3
	Summe	3	100 %	0	0 %	3
Feuerwehr	AW 07	-	0 %	2	100 %	2
	Summe	0	0 %	2	100 %	2
	Gesamt	3	60 %	2	40 %	5

Im Vorbereitungsdienst für die Verwaltung befinden sich derzeit nur weibliche Beamtinnen. Im Gegensatz zum feuerwehrtechnischen Dienst, wo sich lediglich männliche Beamte befinden.

3. Tarifbeschäftigte

3.1. Überblick

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld stehen insgesamt 284 Tarifbeschäftigte in einem Arbeitsverhältnis. Davon sind



Frauen: 141 (49,6 %)

Männer: 143 (50,4 %)

Gesamt: 284

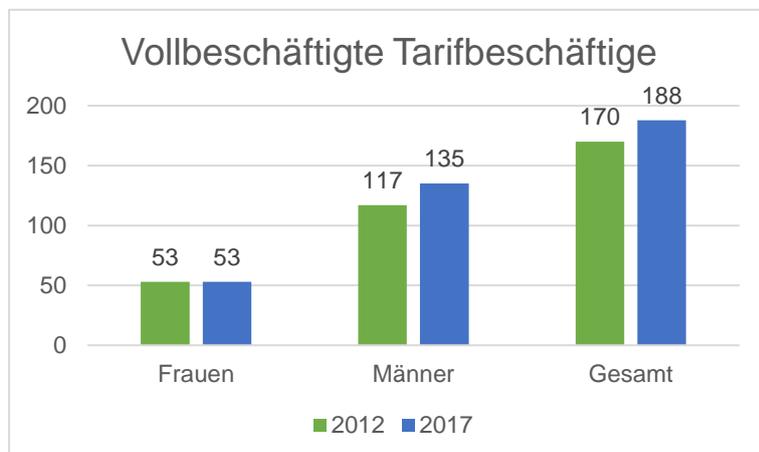
Die Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten ist im Vergleich zum 3. Frauenförderplan um ca. 12 % gestiegen. Die Anzahl an männlichen Tarifbeschäftigten ist jedoch im Vergleich zu den weiblichen Tarifbeschäftigten höher gestiegen, sodass eine paritätische Besetzung zurzeit knapp um 0,4 % verfehlt wird.

3.2. Arbeitszeiten

Im Folgenden wird die Gruppe der Tarifbeschäftigten anhand ihres Beschäftigungsumfanges näher betrachtet.

3.2.1. Vollbeschäftigt

Von den 284 Tarifbeschäftigten sind 188 vollbeschäftigt (66,2 %), die sich wie folgt aufteilen:



Frauen: 53 (28,2 %)

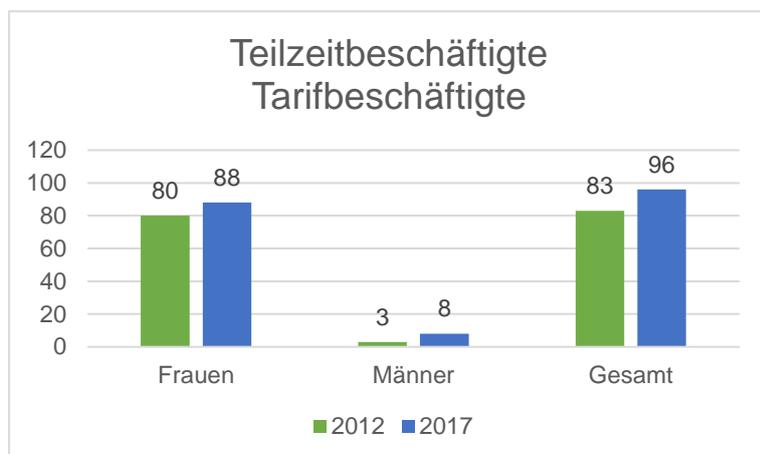
Männer: 135 (71,8 %)

Gesamt: 188

Die Anzahl der vollbeschäftigten Männer hat zugenommen, die der Frauen ist hingegen gleichgeblieben, sodass im Vergleich der Vollbeschäftigtenanteil der Frauen abgenommen hat.

3.2.2. Teilzeitbeschäftigt

Am 31.12.2017 sind insgesamt 96 Tarifbeschäftigte teilzeitbeschäftigt (33,8 %). Es handelt sich um 88 Frauen und 8 Männer.



Frauen: 88 (91,7 %)

Männer: 8 (8,3 %)

Gesamt: 96

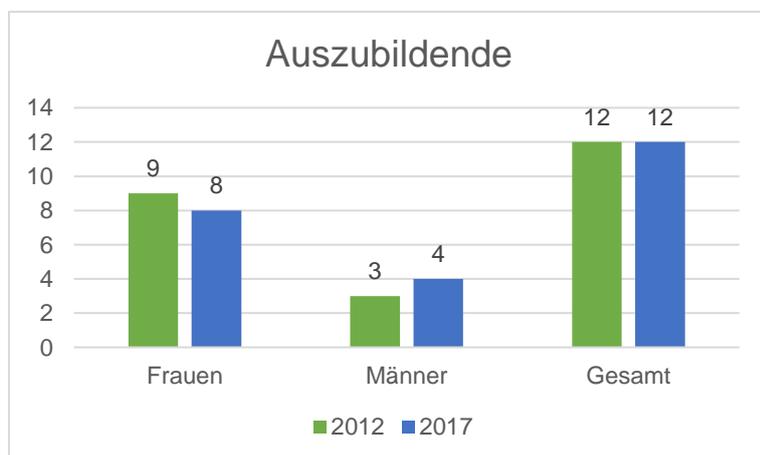
Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Tarifbeschäftigten hat bei der Stadtverwaltung Coesfeld zugenommen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten Männer hat sich mehr als verdoppelt.

3.2.3. Elternzeit/Beurlaubt

Von den gesamten Tarifbeschäftigten ist zum Stichtag keiner beurlaubt. Seit dem 3. Frauenförderplan haben 8 männliche Tarifbeschäftigte Elternzeit von jeweils einen Monat in Anspruch genommen. Im gleichen Zeitraum haben 10 weibliche Tarifbeschäftigte jeweils eine Elternzeit von einem Jahr oder mehr in Anspruch genommen. Lediglich eine Tarifbeschäftigte hat eine Elternzeit von 4 Monaten in Anspruch genommen. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird zudem vermehrt in Anspruch genommen.

3.2.4. Auszubildende

Zum Stichtag absolvieren 12 Auszubildende ihre Ausbildung in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung Coesfeld. Hierunter sind 8 Frauen und 4 Männer. Eine paritätische Besetzung der Frauen ist in der Ausbildung somit erreicht, aber in den einzelnen Ausbildungszweigen sind deutliche Unterschiede zu erkennen.



Frauen: 8 (75 %)

Männer: 4 (25 %)

Gesamt: 12

3.3. Entgeltgruppen

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

3.3.1. Tarifbeschäftigte

Laufbahngruppe	Entgeltgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	Egr 15	1	50 %	1	50 %	2
	Egr 14	0	0 %	1	100 %	1
	Egr 13	2	40 %	3	60 %	5
	Summe	3	38 %	5	63 %	8
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr 12	0	0 %	3	100 %	3
	Egr 11	2	13 %	14	88 %	16
	Egr 10	11	58 %	8	42 %	19
	Egr 9c	2	100 %	0	0 %	2
	Egr 9b	14	67 %	7	33 %	21
	Summe	29	48 %	32	52 %	61
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	Egr 9a	8	53 %	7	47 %	15
	Egr 8	12	57 %	9	43 %	21
	Egr 7	17	65 %	9	35 %	26
	Egr 6	16	29 %	40	71 %	56
	Egr 5	31	61 %	20	39 %	51
	Summe	84	50 %	85	50 %	169
ehemals einfacher Dienst	Egr 4	0	0 %	7	100 %	7
	Egr 3	2	100 %	0	0 %	2
	Egr 2	3	100 %	0	0 %	3
	Summe	5	42 %	7	58 %	12
	Gesamt	121	48 %	129	52 %	250

Bei den Tarifbeschäftigten ohne Sozial- und Erziehungsdienst sowie der Auszubildenden ist derzeit in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt eine paritätische Besetzung erreicht worden. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist diese derzeit weiterhin mit 48 % Frauenanteil nur knapp verfehlt. Im ehemaligen höheren Dienst ist der Frauenanteil mit 38 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan gleichgeblieben.

3.3.2. Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe	Entgeltgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr S 17	0	0%	1	100%	1
	Egr S 15	1	100%	0	0%	1
	Egr S 14	6	75%	2	25%	8
	Egr S 12	1	20%	4	80%	5
	Egr S 11b	4	57%	3	43%	7
	Gesamt	12	55%	10	45%	22

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes hat der Frauenanteil mit einer Höhe von 55 Prozent den erforderlichen Wert bereits erreicht.

3.3.3. Auszubildende

Ausbildungsbereich	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Verwaltung	6	75 %	2	25 %	8
Bücherei	2	100 %	-	0 %	2
Abwasserwerk	-	0 %	2	100 %	2
Gesamt	8	75 %	4	25 %	12

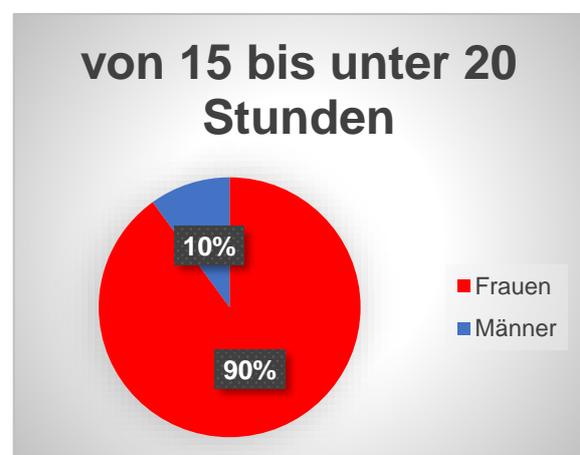
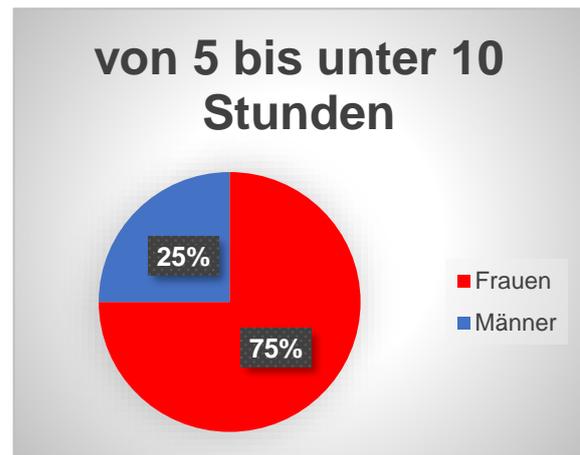
Die Tabelle zeigt deutlich, dass im Bereich der Verwaltung dreiviertel der Auszubildenden weiblich sind. Im Ausbildungsberuf für die Stadtbücherei befinden sich hingegen nur Frauen und beim Abwasserwerk im Gegenteil nur Männer in der Ausbildung.

4. Übersicht Arbeitszeiten

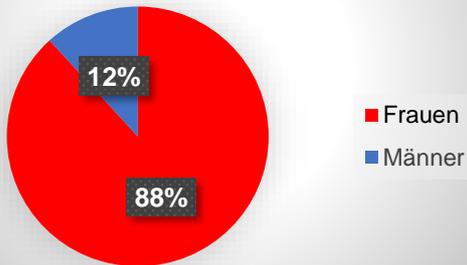
Nachdem die Arbeitszeiten der beiden Bereiche (Beamte und Tarifbeschäftigte) bereits dargestellt wurden, ergibt sich zusammenfassend folgende Statistik:

Arbeitszeiten	Frauen	Männer	Gesamt
von 0 bis unter 5 Stunden	1	0	1
von 5 bis unter 10 Stunden	3	1	4
von 10 bis unter 15 Stunden	13	0	13
von 15 bis unter 20 Stunden	27	3	30
von 20 bis unter 25 Stunden	15	2	17
von 25 bis unter 30 Stunden	13	0	13
von 30 bis unter 35 Stunden	17	1	18
von 35 bis unter Vollbeschäftigung	7	4	11
Vollbeschäftigung	64	163	227
Gesamt	160	174	334

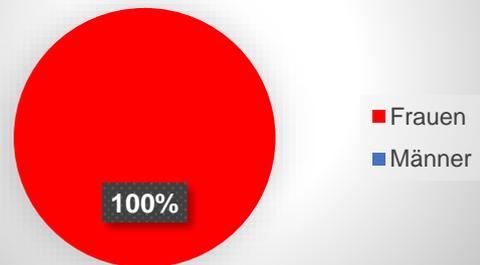
Anm.: im Beamtenbereich gilt inzwischen eine regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit von 41,0 Stunden.



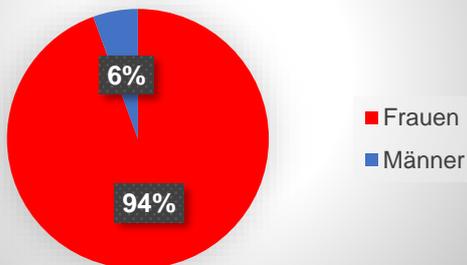
von 20 bis unter 25 Stunden



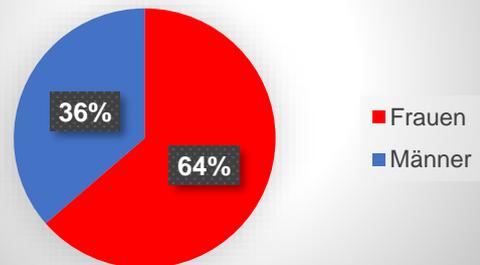
von 25 bis unter 30 Stunden



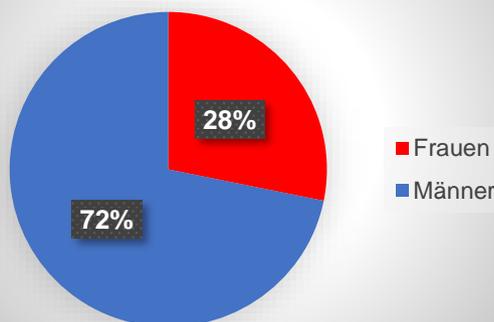
von 30 bis unter 35 Stunden



von 35 bis unter Vollbeschäftigung



Vollbeschäftigung



Die Verteilung der Arbeitszeiten zeigt deutlich, dass im Bereich der Teilzeitbeschäftigung der Frauenanteil deutlich überwiegt. Erst ab einer Stundenzahl von 35 Stunden bis zur Vollzeitbeschäftigung ist der Anteil der Männer bei einem Drittel. Bei der Vollbeschäftigung sind hingegen circa zwei Drittel männlich.

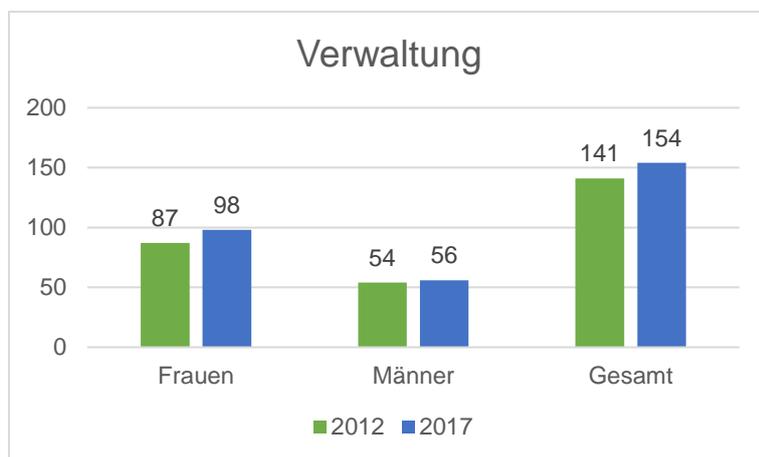
5. Berufsgruppen

Die 334 bei der Stadtverwaltung Coesfeld beschäftigten Dienstkräfte arbeiten in verschiedenen Berufsfeldern. Aus Gründen der Vereinfachung wurden für die Statistik folgende Berufsgruppen gebildet:

Berufe	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt
Verwaltung	98	64 %	56	36 %	154
Soziales	12	55 %	10	45 %	22
Technik	13	38 %	21	62 %	34
Feuerwehr	0	0 %	14	100 %	14
Bücherei/Archiv	11	92 %	1	8 %	12
Facharbeiter/innen	1	2 %	58	98 %	59
Reinigung	3	100 %	0	0 %	3
Sonstiges *	22	61 %	14	39 %	36
Gesamt	160	48 %	174	52 %	334

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

5.1. Verwaltung



2017:
Frauen: 98 (64 %)

Männer: 56 (36 %)

Gesamt: 154

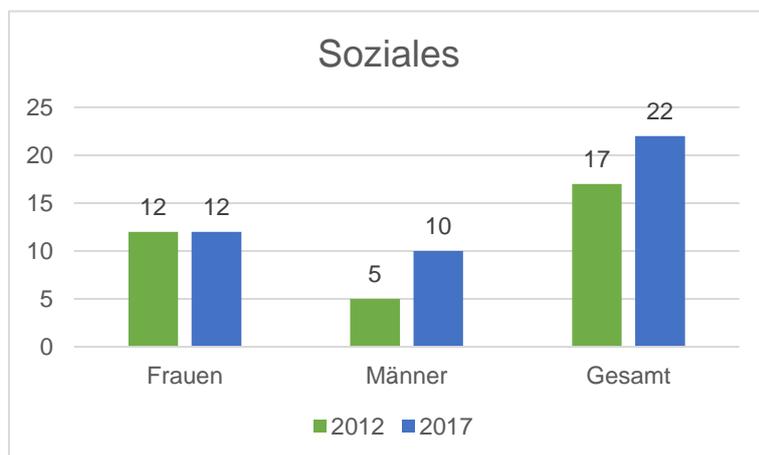
2012:
Frauen: 87 (60 %)

Männer: 57 (40 %)

Gesamt: 144

In der Berufsgruppe der Verwaltung konnte der Anteil der Frauen leicht um 4 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan erhöht werden, sodass nun 64 % in dieser Berufsgruppe mit Frauen sind.

5.2. Soziales



2017:
Frauen: 12 (55 %)

Männer: 10 (45 %)

Gesamt: 22

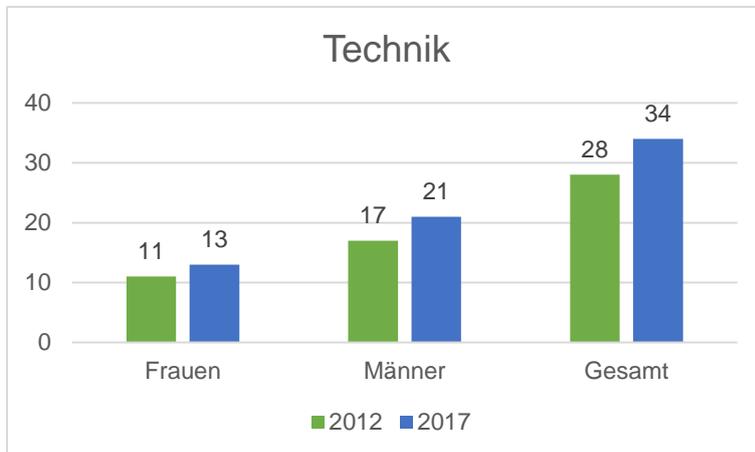
2012:
Frauen: 12 (71 %)

Männer: 5 (29 %)

Gesamt: 17

In der Berufsgruppe „Soziales“ konnte der geringe Anteil von Männern von 29 % auf nun 45 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan erhöht werden, sodass in dem eigentlich frauendominierten Bereich eine paritätische Besetzung fast erreicht ist.

5.3. Technik



2017:

Frauen: 13 (38 %)

Männer: 21 (62 %)

Gesamt: 34

2012:

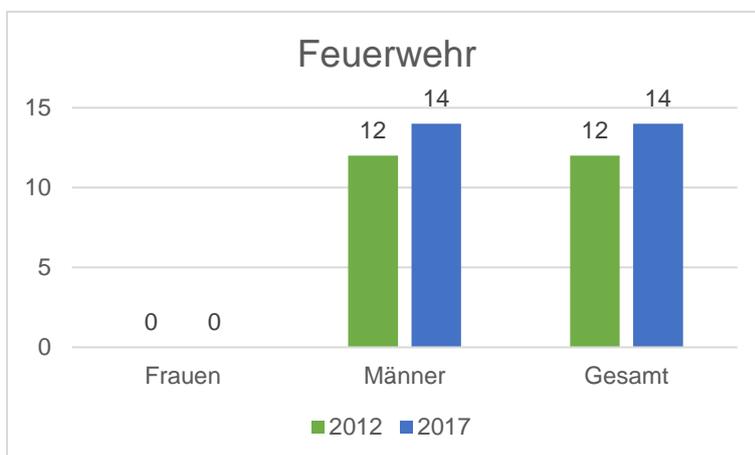
Frauen: 11 (39 %)

Männer: 17 (61 %)

Gesamt: 28

In der Berufsgruppe „Technik“ ist der Anteil der Frauen mit 38 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan fast gleichgeblieben.

5.4. Feuerwehr



2017:

Frauen: 0 (0 %)

Männer: 14 (100 %)

Gesamt: 14

2012:

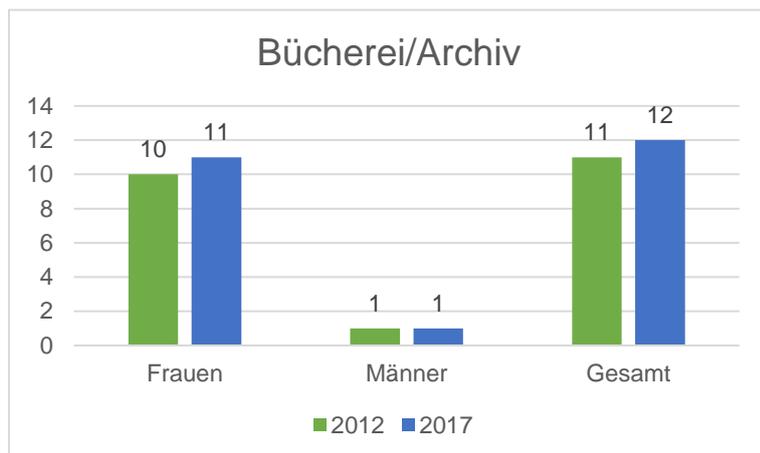
Frauen: 0 (0 %)

Männer: 12 (100 %)

Gesamt: 12

In der Berufsgruppe „Feuerwehr“ ist der Frauenanteil weiterhin bei 0 %.

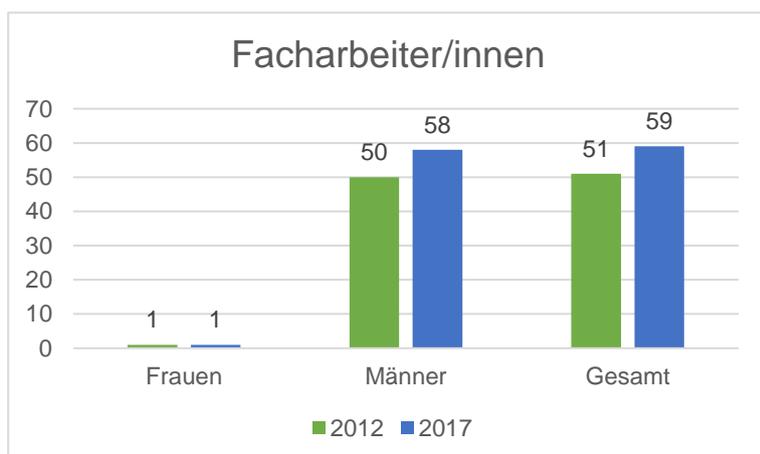
5.5. Bücherei/Archiv



2017:	
Frauen:	11 (92 %)
Männer:	1 (8 %)
Gesamt:	12
2012:	
Frauen:	10 (91 %)
Männer:	1 (9 %)
Gesamt:	11

In der Berufsgruppe „Bücherei/Archiv“ ist der Anteil der Frauen mit ca. 91 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan fast gleichgeblieben.

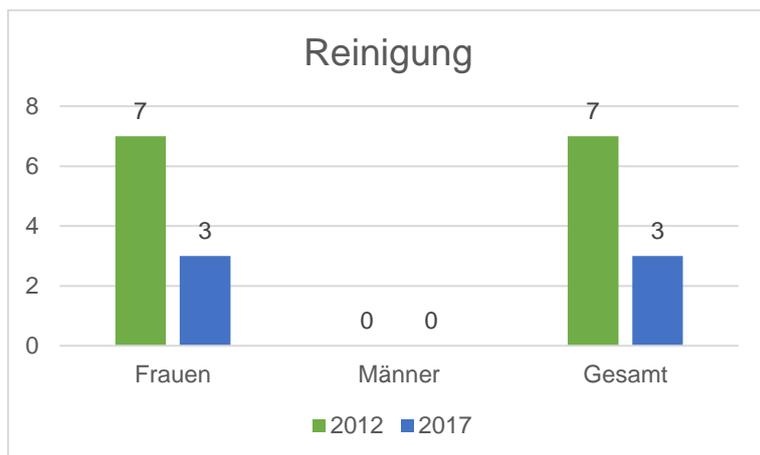
5.6. Facharbeiter/innen



2017:	
Frauen:	1 (2 %)
Männer:	58 (98 %)
Gesamt:	59
2012:	
Frauen:	1 (2 %)
Männer:	50 (98 %)
Gesamt:	51

In der Berufsgruppe „Facharbeiter/innen“ hat sich die Anzahl der Beschäftigten zwar um 8 Mitarbeiter erhöht, der Frauenanteil ist jedoch mit ca. 2 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan gleichgeblieben.

5.7. Reinigung



2017:
Frauen: 3 (100 %)

Männer: 0 (0 %)

Gesamt: 3

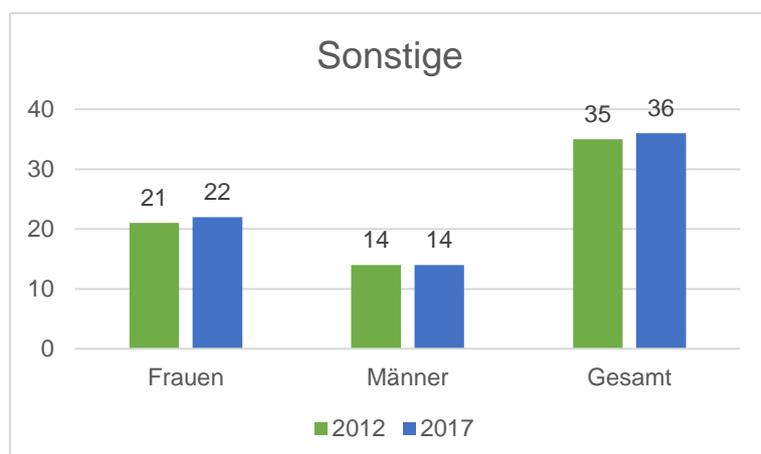
2012:
Frauen: 7 (100 %)

Männer: 0 (0 %)

Gesamt: 7

In der Berufsgruppe „Reinigung“ ist lediglich die Anzahl der Mitarbeiterinnen zurückgegangen. Der Anteil der Frauen in der Reinigung liegt weiterhin bei 100 %.

5.8. Sonstige*



2017:
Frauen: 22 (61 %)

Männer: 14 (39 %)

Gesamt: 36

2012:
Frauen: 21 (60 %)

Männer: 14 (40 %)

Gesamt: 35

In der Berufsgruppe „Sonstige“ ergeben sich im Vergleich zum 3. Frauenförderplan keine wesentlichen Änderungen.

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

6. Funktionen

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld bestehen zum Stichtag 31.12.2017 insgesamt 36 Funktionsstellen mit besonderem Aufgabenbereich, die im Folgenden näher dargestellt werden:

Funktion	Frauen	Männer
Fachbereichsleiter/in	4	5
Institutsleiter/in (Abwasserwerk/Bauhof/Bücherei/JaB/VHS)	2	3
Leiter/in Feuerwehr	0	1
Teamleiter/innen	4	14
Gleichstellungsbeauftragte	1	0
Datenschutzbeauftragte/r	1	0
Vorsitzende/r Personalrat	0	1
Gesamt	12	24

Auf der Fachbereichsleiterebene ist eine paritätische Besetzung derzeit nur knapp verfehlt. Im Bereich der Teamleiter dominiert jedoch die Anzahl der Männer, sodass von den insgesamt 36 Funktionsstellen derzeit zweidrittel mit Männern besetzt sind.

7. Fortbildungen

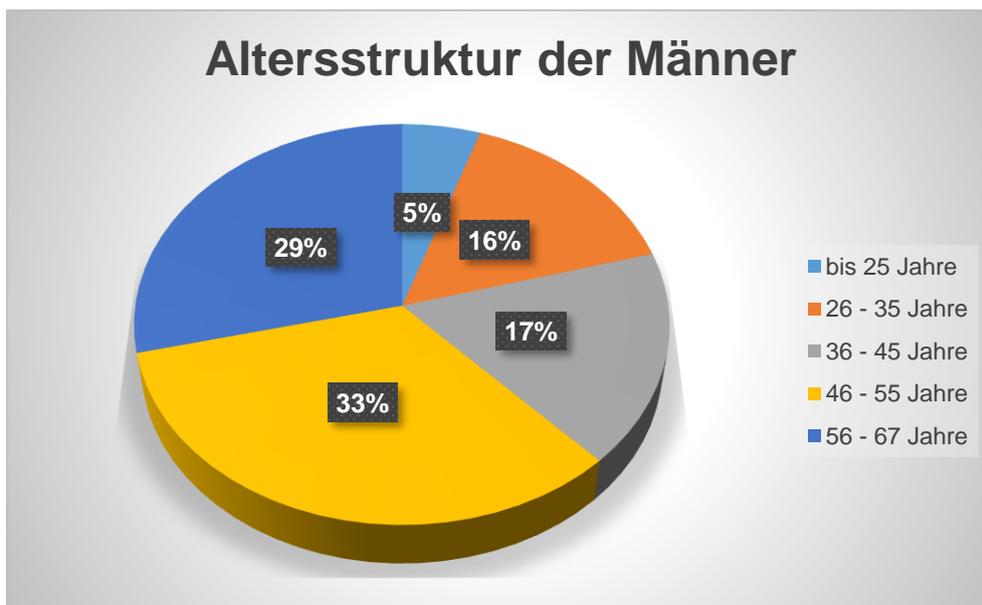
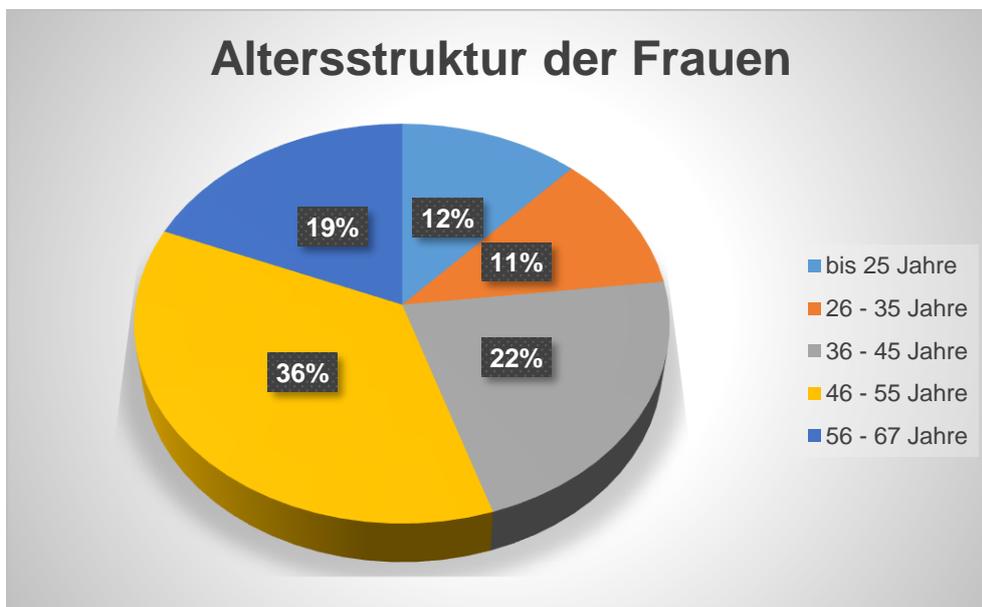
Die Fortbildung von Beschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld erfolgt dezentral. Es wurden insbesondere Fortbildungen zur fachlichen Weiterbildung sowie EDV-Seminare besucht. Hierbei wird explizit darauf geachtet, dass speziell Teilzeitkräften eine Teilnahme möglich ist.

In 2017 wurden dabei insgesamt ca. 180.000 Euro für Fortbildungszwecke (3. Frauenförderplan: 95.850 Euro) verausgabt. Das entspricht bei 334 Beschäftigten ca. 540 Euro pro Beschäftigten. Im Verhältnis zu den Gesamtpersonalkosten entspricht dies einem Anteil von 1,21 %. Die Fortbildungskosten sind somit um 0,45 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan (0,76 %) gestiegen.

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	19	9
26 - 35 Jahre	18	27
36 - 45 Jahre	35	30
46 - 55 Jahre	58	58
56 - 67 Jahre	30	50
Gesamt	160	174

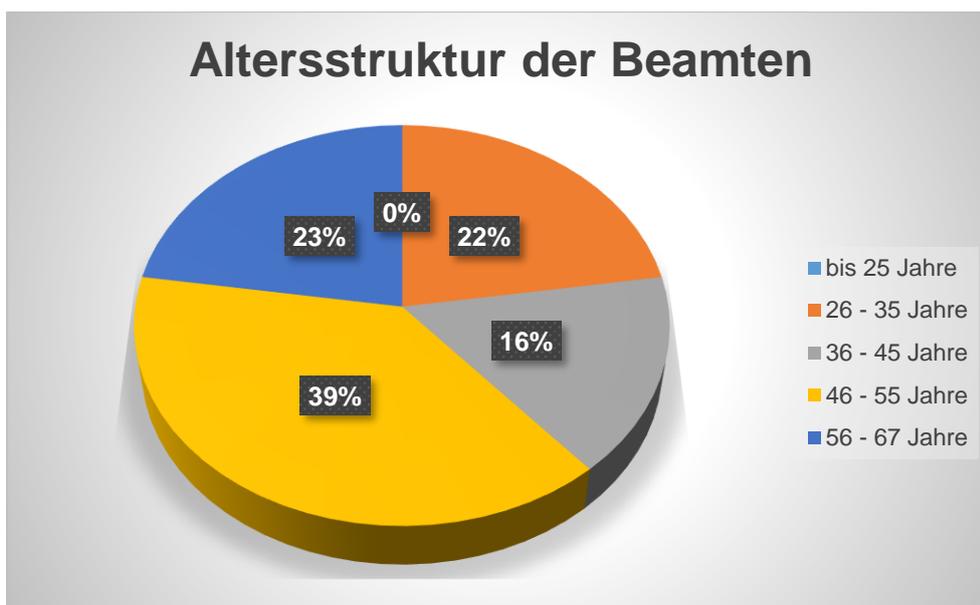
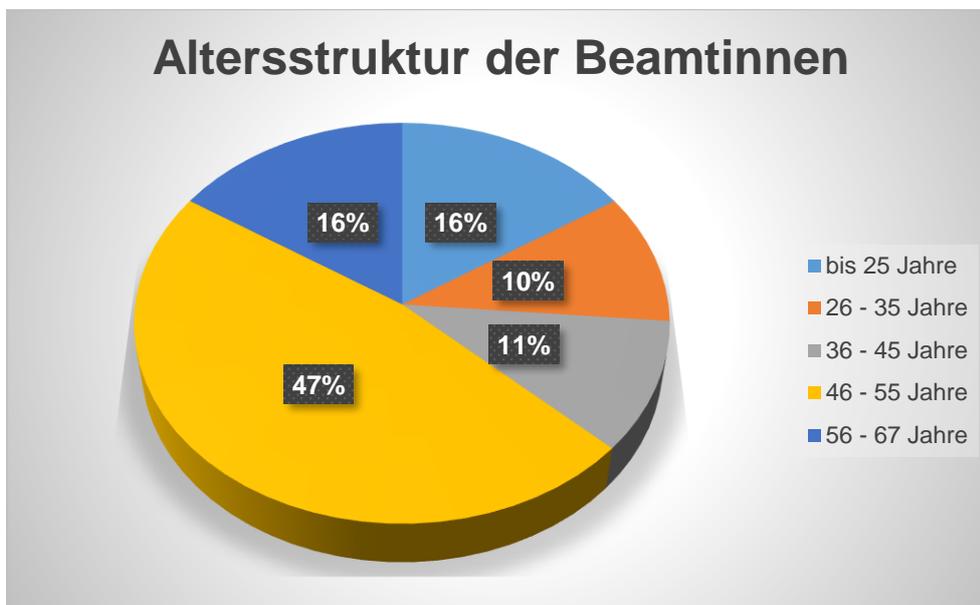


Die Statistik der Altersstruktur zeigt, dass im Altersbereich zwischen 56 und 67 Jahren überwiegend Männer vorhanden sind. Die jüngeren Jahrgänge bis 25 Jahren werden überwiegend von Frauen dominiert.

8.1. Altersstruktur Beamtinnen und Beamte

Die Altersstruktur der 50 Beamtinnen und Beamten teilt sich nach Alter und Geschlecht wie folgt auf:

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	3	0
26 - 35 Jahre	2	7
36 - 45 Jahre	2	5
46 - 55 Jahre	9	12
56 - 67 Jahre	3	7
Gesamt	19	31

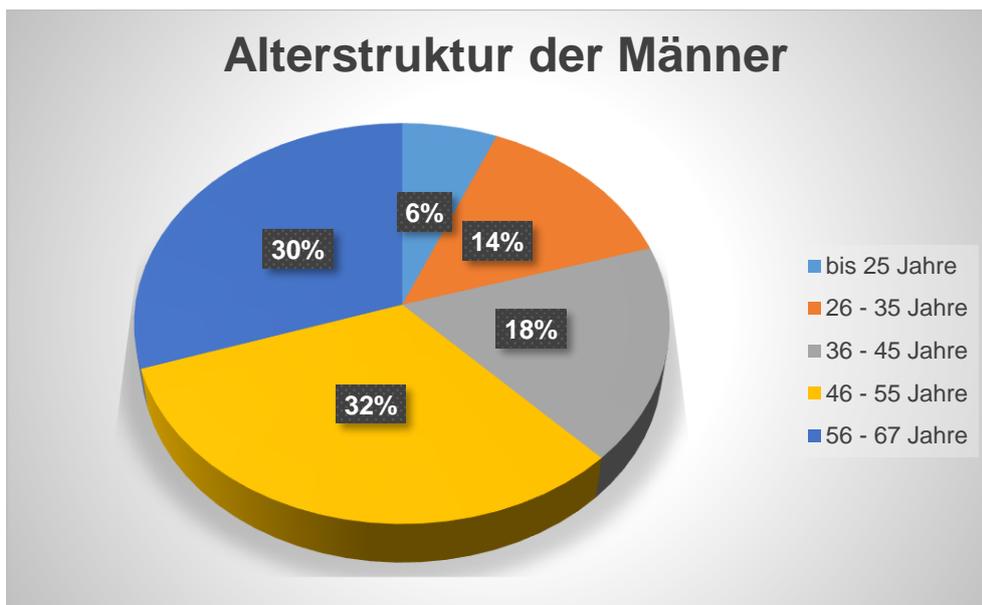
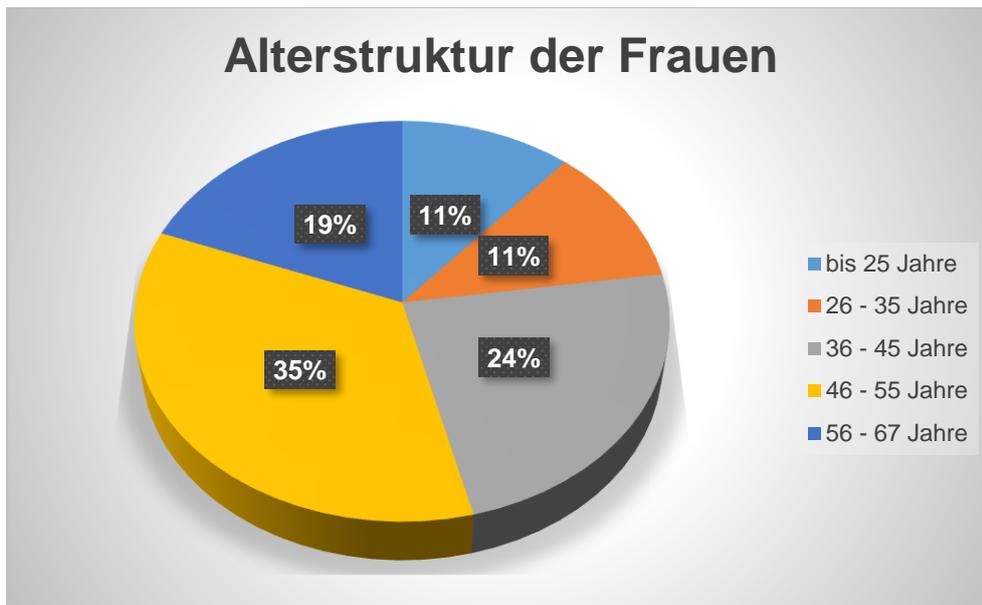


Die Aufteilung nach den Beschäftigungsgruppen zeigt bei den Beamtinnen, dass ein Großteil der Beamtinnen sich im Altersbereich zwischen 46 bis 55 Jahre befinden (47 %) sowie bei den Beamten keiner unter 25 Jahre ist.

8.2. Altersstruktur Tarifbeschäftigte

Die Altersstruktur der 284 Tarifbeschäftigten teilt sich nach Alter und Geschlecht wie folgt auf:

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	16	9
26 - 35 Jahre	16	20
36 - 45 Jahre	33	25
46 - 55 Jahre	49	46
56 - 67 Jahre	27	43
Gesamt	141	143



Bei dem Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigungsgruppe „Tarifbeschäftigte“ zu den Gesamtbeschäftigten sind keine wesentlichen Auffälligkeiten zu erkennen.

9. Ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten 5 Jahren

Die nachfolgenden Tabellen sollen einen Überblick über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, die in den nächsten 5 Jahren die Stadt Coesfeld aufgrund des Erreichens der Altersgrenze verlassen werden. Der Überblick erfolgt getrennt nach den Beschäftigtengruppen sowie geschlechterspezifisch.

9.1. Beamtinnen und Beamte

Laufbahngruppe Männer	Entgeltgruppe	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	A 10	1	-	-	-	-	-
	Gesamt	1	-	-	-	-	-

Laufbahngruppe Frauen	Entgeltgruppe	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	A 15	-	-	-	-	-	1
	Summe	-	-	-	-	-	1
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	A 13	-	-	-	1	-	-
	Summe	-	-	-	1	-	-
	Gesamt	-	-	-	1	-	1

Laufbahngruppe Feuerwehr	Entgeltgruppe	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	A 9	2	-	-	1	-	-
	A 8	-	-	-	1	-	-
	Gesamt	2	-	-	2	-	-

Der Überblick über die ausscheidenden Beamtinnen und Beamten, die aufgrund des Erreichens der Altersgrenze in den nächsten 5 Jahren ausscheiden, zeigt, dass im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt zwei Frauen ausscheiden. Im Bereich der Feuerwehr scheiden in diesem Zeitraum in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt zwei Männer aus.

9.2. Tariflich Beschäftigte

Laufbahngruppe Männer	Entgelt- gruppe	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr 12	-	-	-	1	-	-
	Egr 11	1	-	-	-	1	-
	Egr 10	-	-	-	-	-	2
	Summe	1	-	-	1	1	2
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	Egr 9a	-	-	2	-	1	-
	Egr 8	-	-	-	1	-	-
	Egr 7	-	-	-	-	1	2
	Egr 6	1	-	1	1	-	1
	Egr 5	-	-	-	1	1	1
	Summe	1	-	3	3	3	4
	Gesamt	2	-	3	4	4	6

Laufbahngruppe Frauen	Entgelt- gruppe	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	Egr 13	-	-	-	-	-	-
	Summe	-	-	-	-	1	-
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr 10	-	-	-	-	-	-
	Summe	1	-	1	-	-	-
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	Egr 9a	-	-	-	1	1	-
	Egr 8	-	-	-	-	1	-
	Egr 5	-	-	-	-	1	-
	Summe	-	-	-	1	3	-
ehemals einfacher Dienst	Egr 3	-	-	-	1	1	-
	Summe	-	-	-	1	1	-
	Gesamt	1	-	1	2	5	-

Der Überblick über die ausscheidenden Tariflich Beschäftigten, die aufgrund des Erreichens der Altersgrenze in den nächsten 5 Jahren ausscheiden, zeigt, dass in diesem Zeitraum insgesamt 19 Männer und 9 Frauen ausscheiden.

9.3. Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe Männer	Entgelt- gruppe	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr S 12b	-	-	-	-	1	-
	Gesamt	-	-	-	-	1	-

V. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Im vorhergehenden Kapitel wurde umfangreiches Datenmaterial zur Beurteilung der Frage nach der geschlechtlichen Verteilung der Beschäftigten erhoben und ist zum Teil bereits analysiert worden. Die nachfolgende Analyse der Beschäftigtenstruktur beschränkt sich daher auf die wesentlichen Punkte. Auch wenn der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl mit 47,9 % 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 38 % im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenstruktur (Frauenanteil hier 48 %) geringer. Diese Quote hat sich jedoch in den letzten Jahren verbessert. Sie ist seit dem letzten Frauenförderplan von 31 % auf 38 % gestiegen.

Auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten hat sich leicht weiter erhöht. Dieser Wert ist um zwei weitere Beamtinnen und Beamte gestiegen, sodass inzwischen 11 Beamtinnen und Beamte in Teilzeit bei der Stadt Coesfeld arbeiten. Hierunter fallen jetzt auch drei 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 11 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, davon eine Fachbereichsleiterin im höheren Dienst, zwischen 20,5 und 39,0 Wochenstunden.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt beträgt der Frauenanteil zurzeit 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. Das heißt, wenn hier die Führungskräfte in A 13 bis A 15 aus Altersgründen ausscheiden, muss hier auf die Frauenquote geachtet werden bzw. müssen diese Stellen für Frauen attraktiv gemacht werden.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt hat sich die Frauenquote mit 43 % im Vergleich zum 3. Frauenförderplan (36 %) weiter erhöht. Diese ist jedoch noch weiterhin unter dem erstrebenswerten Ziel, besonders in den Vergütungsgruppen A 11 bis A 13.

In die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind insgesamt 11 männliche Feuerwehrbeamte in die Statistik eingeflossen. Unter Auslassung dieser Beamtengruppe sind im ehemaligen mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 6 Frauen und 2 Männer beschäftigt, was einen Frauenanteil von weiterhin 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 12 Frauen und 19 Männer 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 49,6 % deutlich über dem Anteil der Beamtinnen (38 %).

Auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen (33,8 %) ist bei den Tarifbeschäftigten ebenfalls höher als in der Beamtenschaft (21 %). Bei den Tarifbeschäftigten sowie bei den Beamtinnen und Beamten ist am Stichtag keiner beurlaubt gewesen.

Im Ausbildungsverhältnis befinden sich derzeit 12 Nachwuchskräfte. Die Geschlechterquote ist hier überproportional gut zu Gunsten der Frauen ausgeprägt. Von 12 Auszubildenden sind 8 Frauen.

Berücksichtigt man die unterschiedlichen Entgeltgruppen und ordnet man diese analog den Laufbahngruppen im Beamtenbereich zu, so ist eine paritätische Besetzung überwiegend entweder erreicht oder nur sehr knapp verfehlt. In der vergleichbaren Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist die Frauenquote jedoch noch mit 38 % deutlich geringer. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist die Frauenquote zwar mit nur 48 % knapp verfehlt, jedoch ist hier in den Vergütungsgruppen Egr 11 und Egr 12 eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen.

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 in 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 32 % 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 3,68 bis 39,0 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.

VI. 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.

Der Überblick über die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund des Erreichens der Altersgrenze in den nächsten 5 Jahren ausscheiden, zeigt deutlich, dass die Stadt Coesfeld von einem drastischen demografischen Wandel in dieser Zeit zunächst verschont bleibt. In den darauffolgenden Jahren wird jedoch auch die Stadt Coesfeld von mehrfachen Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Erreichens der Altersgrenze betroffen sein.

Seit dem letzten Frauenförderplan hat die Stadt Coesfeld im Bereich Nachwuchs die Zahl an Auszubildenden kontinuierlich so hoch wie möglich gehalten. Jedoch ist bereits jetzt merklich, dass aufgrund des demografischen Wandels die Konkurrenz unter den Kommunen und zusätzlich aufgrund der guten Wirtschaftslage der Privatwirtschaft höher geworden ist. Daher wird in Zukunft auch die Attraktivität des Arbeitgebers ein wichtigerer Faktor werden.

Ungewiss bleibt jedoch ob und in welchem Maße sich Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, zur Altersteilzeit und zur Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ändern werden. Auch die sich ständig ändernde Gesetzeslage könnte den Kommunen weitere Aufgaben zuweisen und damit einen höheren Stellenbedarf zur Folge haben.

Sämtliche Personalmaßnahmen werden sich wie bisher selbstverständlich an dem Gebot der Bestenauslese orientieren. In der Zukunft wird - wie in der Vergangenheit bereits 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.

VII. Zielvorgaben der nächsten fünf Jahre

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur im Vergleich zum letzten Bewertungszeitraum zeigt, dass sich die Einstellung von Müttern und Vätern zur Familie, Betreuung sowie auch zur Rollenverteilung im Wandlungsprozess befindet. Insgesamt wird deutlich, dass junge Familien, Familienzeit und Beruf gleichmäßiger verteilen wollen. Die Umsetzung dieses Wunsches und auch der zunehmende Bedarf an Zeit für Pflege von Angehörigen erfordern aber entsprechende Rahmenbedingungen.

Die Stadt Coesfeld leistet bereits in vielen Lebensbereichen Beiträge zur Verwirklichung des im Grundgesetz verankerten Gebots der Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf und Gesellschaft. Die bisherigen Maßnahmen der Stadt Coesfeld zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie die Möglichkeit der Telearbeit, zeigen Wirkung. In vielen Fällen können junge Frauen heute bereits in der Elternzeit wieder eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Hier dürften die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle/ Arbeitszeitmodelle für eine frühere Rückkehr der weiblichen Beschäftigten in den aktiven Dienst zum Tragen kommen.

In der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Nun aber rückt zunehmend auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in den Fokus. Beides zu verbinden – einen Angehörigen zu pflegen und trotzdem berufstätig zu bleiben – ist für viele aber nicht nur aus finanziellen Gründen notwendig. Die berufliche Tätigkeit ist auch ein Ausgleich zu den teils problematischen Pflegesituationen, sie kann den Alltag erleichtern oder bereichern. Um die Arbeitskraft der Beschäftigten zu erhalten, bietet die Stadt Coesfeld temporäre Arbeitsreduzierungen und Arbeitsbefreiungen, sowie Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle an.

Die aktualisierten Daten zur Geschlechterverteilung verdeutlichen, dass trotz stetiger Verbesserungen, tariflich beschäftigte Frauen in den höheren Vergütungsgruppen Egr 11 bis Egr 14 nach wie vor unterrepräsentiert sind. Ziel ist es, in den v. g. Vergütungsgruppen, den Frauenanteil jeweils auf 50 % zu erhöhen. Ebenso soll der Frauenanteil bei den Teamleiterstellen auf 50 % erhöht werden.

Ziel aller Frauenfördermaßnahmen ist neben der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in der Berufswelt, ihnen die gleichen Chancen im Hinblick auf Zugang und beruflichen Aufstieg zu bieten. Die Steigerung der Anzahl der Frauen in verantwortungsvollen Positionen und Führungsfunktionen verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Hierarchieabbildung, trotz Unterbrechungen im beruflichen Werdegang aufgrund der vorübergehenden Betreuung von Kindern oder Angehörigen oder der befristeten Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zu diesem Zweck.

Außerdem ist festzuhalten, dass Führung in Teilzeit insbesondere aufgrund der Arbeitsverdichtung der vergangenen Jahre eine besondere Herausforderung darstellt. Hier bedarf es der Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung der Führungskräfte. Rahmenbedingungen, die Führung ermöglichen unabhängig von Geschlecht und Arbeitszeit, die nicht nur die Vereinbarkeit von Kind und Beruf, sondern von Kind und Karriere gewährleisten sind zu entwickeln. Die Möglichkeit von teilzeitbeschäftigten Führungskräften soll durch Job-Sharing und Teambewerbungen unterstützt werden. Ziel ist es, den Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) bis zu 50 % zu erhöhen.

Die altersbedingte Fluktuation bietet große Chancen, zu einer geschlechtergerechten Hierarchieabbildung zu gelangen. Führungskräfte sind hier in der Verantwortung, geeignete Frauen zu motivieren, sich auf höherwertige ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Die Stadt Coesfeld verpflichtet sich Frauen durch geeignete Maßnahmen wie Mentoringprogramme, Fortbildungsmöglichkeiten und transparente Auswahlverfahren gezielt auf verantwortungsvolle Positionen und Führungspositionen vorzubereiten. Die konkreten Maßnahmen werden im folgenden Abschnitt genannt.

VIII. Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Fort- und Weiterbildung

Fortbildungsangebote (bspw. VLII-Lehrgänge) 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. Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. (§ 11. Abs. 2 LGG NRW).

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.

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

Die Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter sollen zukünftig für ihren Bereich eine nach Geschlechtern getrennte Statistik über die Anzahl der Seminartage und -teilnahme führen.

2. 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.

Frauen werden im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt. Im Einzelfall wird jeweils geprüft, ob die Stellen auch zur Besetzung in Teilzeit geeignet sind.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 8 LGG NRW.

3. Personalauswahl

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragene Aufgabe von Bedeutung sind.

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 und die durch das Personalteam durchgeführte Quotenberechnung

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 anderer Bewerberinnen, nach dem Vorstellungsgespräch, 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 innerhalb der Frist nach dem Landesgleichstellungsgesetz mit. Der Bürgermeister führt eine Einigung herbei bzw. trifft die abschließende Entscheidung.

Das Personalteam führt eine Auswertung nach Geschlecht je Stellenausschreibung bezogen auf die Prozentteile

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

4. Stellenbesetzungsverfahren/Höhergruppierungen/Be-förderungen

Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen, sofern sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

5. 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.

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

Ausbildungsangebote (bspw. Bachelor of Law) werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Beschäftigten rechtzeitig informiert werden. Nach der Ausschreibung ist ein formelles Auswahlverfahren (vgl. Ziffer 3) durchzuführen.

6. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

Dem öffentlichen Dienst kommt in der Gleichstellung von Frau und Mann 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 und bietet Telearbeit an (vgl. Dienstvereinbarung über die Einführung von Telearbeit bei der Stadt Coesfeld vom 30.11.2006).

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 Möglichkeit von teilzeitbeschäftigten Führungskräften soll durch Job-Sharing und Teambewerbungen unterstützt werden. Um die Arbeitskraft der Beschäftigten, die auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger übernehmen, zu erhalten, bietet die Stadt Coesfeld im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, temporäre Arbeitsreduzierungen und Arbeitsbefreiungen, sowie Telearbeit und flexible Arbeitszeitenmodelle an.

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.

7. 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.

Einem Antrag auf Teilzeitarbeit soll bei einer Unmöglichkeit am gleichen Arbeitsplatz möglichst zeitnah auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entsprochen werden. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten kann nach den gesetzlichen bzw. tariflichen Regelungen befristet werden. Die Befristung kann in diesem Rahmen auch 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.

IX. Sprache

In § 4 LGG ist geregelt, dass in der gesamten dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ist.

Es sind möglichst geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

X. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Jede Form von sexueller Belästigung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Als sexuelle Belästigung gelten:

- Unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- Anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- Das Zeigen oder Versenden von pornografischen oder frauenfeindlichen Darstellungen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen können sich direkt an Vorgesetzte, die Personalabteilung, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorge der oder des Dienstvorgesetzten.

XI. Controlling, Gleichstellungsbeauftragte, Inkrafttreten

1. Controlling

Der Gleichstellungsplan wird für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren erstellt. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

2. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikel 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie der Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplanes mit.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und der Verwaltungsleitung direkt unterstellt.

Im neuen LGG § 17 sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten erweitert worden, die Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf:

- Personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
- Organisatorische Maßnahmen
- Soziale Maßnahmen
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewerungskommission. Zu ihren Aufgaben gehören natürlich auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst.

3. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Coesfeld am 08.11.2018 für die Dauer von 5 Jahren in Kraft. Gleichzeitig tritt der bisherige 3. Frauenförderplan außer Kraft.



Internet: www.coesfeld.de
email: stadt@coesfeld.de