

 **Frauenförderplan für die
Kreisverwaltung Unna**
2010 - 2012

**Impressum
Herausgeber**

Kreis Unna - Der Landrat
Friedrich-Ebert-Straße 17
59425 Unna
E-Mail: gs@kreis-unna.de
www.kreis-unna.de

Gesamtleitung

Gleichstellungsstelle
Sengül Ersan/Katja Schuon

Druck

Hausdruckerei Kreis Unna

Stand

27.08.2009

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	2
2	Einleitung	2
2.1	Ausgangslage	2
2.2	Grundlegende Maßnahmen	3
3	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
3.1	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	3
4	Zielvorgaben	8
5	Maßnahmen	9
5.1	Maßnahmen auf der Steuerungsebene Übergreifende Maßnahmen	9
5.2	Stellenausschreibungen	9
5.3	Stellenbesetzung	10
5.4	Ausbildung	11
5.5	Fort- und Weiterbildung	11
5.6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie Pflege	12
6	Vermeidung sexueller Belästigung	14
7	Controlling Berichterstattung	14
8	Prognose	15
9	Bekanntmachung	15
10	Schlussbestimmungen	15

1 Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist trotz des Verfassungsgebotes nach wie vor unvollständig verwirklicht. Dies gilt auch für die Kreisverwaltung Unna, wo Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, aber vorwiegend in den unteren und mittleren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen und nur zu einem geringen Anteil in verantwortlichen Positionen vertreten sind. Das am 20.11.1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet die Kommunen sich nunmehr verstärkt für die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung einzusetzen.

Die Kreisverwaltung Unna hat es sich daher zum Ziel gesetzt, geschlechtsspezifische Belange in alle Handlungsfelder mit einzubeziehen und mit diesem Frauenförderplan die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei der Kreisverwaltung Unna wirksam voranzutreiben, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen und zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizutragen.

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere derjenigen mit personeller Verantwortung, zur Umsetzung dieser Ziele beizutragen. Damit verbindet sich die Verpflichtung zu einem respektvollen Umgang miteinander und der Wahrung der Würde aller Beschäftigten.

Die Kreisverwaltung Unna wirkt auch darauf hin, dass gem. § 2 Abs. 3 LGG die Ziele dieses Gesetzes in den Unternehmen des Privatrechts, an denen sie beteiligt ist, Berücksichtigung finden bzw. bei Neugründungen die Anwendung des LGG im Gesellschaftervertrag vereinbart wird.

2 Einleitung

2.1 Ausgangslage

Sinkende Geburtenziffern, steigende Lebenserwartungen, Abnahme der Erwerbsfähigen, zu erwartender Fachkräftemangel, Schwierigkeiten der Sicherung unserer Sozialsysteme und die Bedeutung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit machen es unverzichtbar, die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu beschleunigen.

Dies gilt erst recht vor dem Hintergrund des völlig veränderten Bildungserwerbs bei Frauen. Diese hohen Bildungsinvestitionen in vollem Umfang nutzen zu können, ist für jede einzelne Person, aber auch volkswirtschaftlich und für jede Kommune von höchstem Interesse. Vor allem junge und hochqualifizierte Paare wünschen sich eine partnerschaftliche Bewältigung von Beruf und Familie und wollen auch als Leistungsträgerinnen im Beruf wahrgenommen werden. Auf diese Potenziale zu verzichten, hieße wertvolle Ressourcen zu vergeuden. Nicht zuletzt angesichts der hohen Scheidungsquoten und knapper öffentlicher Mittel dürfte darüber hinaus jede Stärkung von eigenständiger Sicherung des Lebensunterhaltes für alle erwachsenen Personen von größter Bedeutung sein.

Stereotype Rollenerwartungen und die ungleiche Verantwortungsübernahme durch Frauen und Männer für die Erziehungs-, Fürsorge- und Pflegeverpflichtungen gegenüber Kindern und alten Menschen vor allem im familiären Bereich bleiben eine wesentliche Quelle für die unzureichende Einlösung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben. Dies schlägt sich nieder in einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihrer Überrepräsentanz bei Teilzeitstellen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen wie auch in ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen. Es schlägt sich ebenfalls nieder in der hohen Konzentration bei Frauen auf wenige, vorwiegend schlechter bezahlte Berufe und einer Unterrepräsentanz von Männern in Berufen der Pflege, Erziehung und Bildung von Kindern, insbesondere kleineren Kindern. Alle Faktoren sind in hohem Maße ausschlaggebend für ein erhebliches Entgeltgefälle im

Geschlechterverhältnis, in dessen Folge weniger Frauen als Männer ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen bestreiten können.

Für die Lösung dieses Problemkomplexes ist besonders erheblich, wie die Vereinbarkeit von Elternschaft, zunehmend auch die Pflege von Angehörigen, mit den Anforderungen von Beruf und Karriere tatsächlich gelingen kann. Wir dürfen dieses Thema nicht nur aus der Perspektive von Müttern überdenken. Spätestens die Einführung der Elternzeit für beide Elternteile hat sichtbar gemacht, dass Väter sich vermehrt der Familie widmen wollen. Außerdem müssen wir die Vielfalt an familiären Lebensformen berücksichtigen, bei denen es für jeden Elternteil selbstverständlich ist, Vollzeit zu arbeiten. Dazu gehören Patchworkfamilien, Wohn- und Lebensgemeinschaften oder Lebenspartnerschaften mit Kindern genauso wie Ein-Eltern-Familien.

2.2 Grundlegende Maßnahmen

Um auf den Abbau dieser typischen Probleme im Geschlechterverhältnis bei der Personal- und Organisationsentwicklung des Kreises Unna hinzuwirken, hat der Kreis Unna zahlreiche Maßnahmen entwickelt. Eine davon ist die Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsvereinbarung), eine weitere die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die am 15. November 2007 mit dem Ersten Unnarer Gleichstellungs-Aktionsplan in Kraft gesetzt wurde.

In welcher Weise sich diese Bemühungen bereits niederschlagen, soll anhand der regelmäßigen Datenerhebungen des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit sichtbar werden.

Seit 1996 werden bei der Personalentwicklung des Kreises Unna die Ziele der 1995 in Kraft getretenen Gleichstellungsvereinbarung berücksichtigt. Bislang wurde vier Mal über Erfolge, Trends und Probleme der Umsetzung berichtet.

3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Zum letzten Stichtag am 31.03.2006 waren 986 Personen aktiv beim Kreis Unna beschäftigt, hinzu kamen 45 Beurlaubte. Davon waren 594 Frauen (57,6 %) und 437 Männer (42,4%). Seitdem ist die Zahl der aktiv Beschäftigten auf 1.014 gestiegen, die Zahl der Beurlaubten ist auf 40 gesunken. Der Frauenanteil stieg in diesem Zeitraum leicht auf 59% (622) an, während der Männeranteil marginal auf 41% (432) gesunken ist (siehe Anlage).

Zwar kann die Kreisverwaltung Unna einen hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten vorweisen, jedoch sind diese nach wie vor überwiegend nur teilzeitbeschäftigt, wie die als Anlage beigefügte Abbildung zur Beschäftigtenstruktur veranschaulicht.

Zum 31.03.2006 gab es 314 aktive Teilzeitbeschäftigte - 280 Frauen (89,2%) und 34 Männer (10,8%), zum 30.06.2009 hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten leicht auf 322 erhöht, darunter 285 Frauen (88,5%) und 37 Männer (11,5%).

Teilzeitarbeit gilt als das am besten geeignete Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wird daher überwiegend von Frauen mit Kindern genutzt. Allerdings ist diese Arbeitsform mit erheblichen Nachteilen verbunden: Durch den geringeren Verdienst vermindert sich der Rentenanspruch.

Die kürzeren Präsenzzeiten von Teilzeitbeschäftigten wirken sich negativ auf die Integration in die allgemeinen Arbeitsstrukturen (Höhergruppierung bzw. Beförderung, Anteil an Führungspositionen etc.) aus.

Mit einem Teilzeitanteil von 31,8% liegt der Kreis Unna um rund 6 %-Punkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 25,9%¹. Ursache hierfür ist der hohe Teilzeitanteil bei den Frauen (53,9% = 285 von 529) und liegt um mehr als 8,5 %-Punkte über der im europäischen Vergleich ohnehin sehr hohen bundesdeutschen Frauenquote (45,4%). Der Teilzeitanteil der Männer ist liegt mit 9% (37 von 412) knapp unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 9,4%.

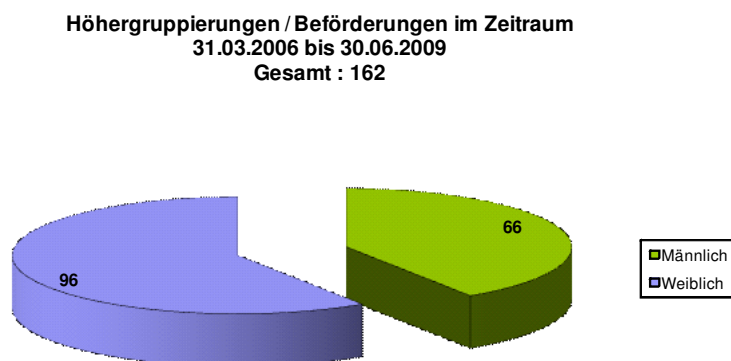
Bei den Auszubildenden ist zum Stichtag 30.06.2009 eine paritätische Verteilung (12 Frauen und 12 Männer) festzustellen, im Vergleich zum Stichtag 31.03.2006 hat sich somit eine Verbesserung des Frauenanteils von 47,6% auf 50% ergeben.

Zum 01.08.2009 bzw. 01.09.2009 wurden folgende Auszubildende beim Kreis Unna eingestellt:

- Anwärterinnen und Anwärter (mittlerer Dienst): 1 Frau, 2 Männer
- Anwärterinnen (gehobener Dienst): 3 Frauen (davon eine Aufsteigerin aus dem mittleren Dienst)
- Beschäftigte: 1 Frau, 7 Männer

Auffällig dabei ist, dass sich Frauen bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bei der Kreisverwaltung Unna fast ausschließlich auf den Verwaltungsbereich konzentriert haben, während Männer sich überwiegend für die technischen (Vermessungstechniker, Fachinformatiker, Drucker) und handwerklichen Ausbildungsberufe (Koch, Straßenwärter) beworben haben. Hier spiegelt sich die bundesweite Tendenz wieder, dass sich über die Hälfte der jungen Frauen und über ein Drittel der jungen Männer bei ihrer Berufswahl auf jeweils nur zehn verschiedene Ausbildungsberufe beschränken².

Die Gesamtschau der Höhergruppierungen und Beförderungen lässt zunächst erfreuliche Entwicklungen erkennen. Im maßgeblichen Zeitraum waren es 96 Frauen (59,26 %) und 66 Männer (40,74 %), die befördert/höhergruppiert wurden.



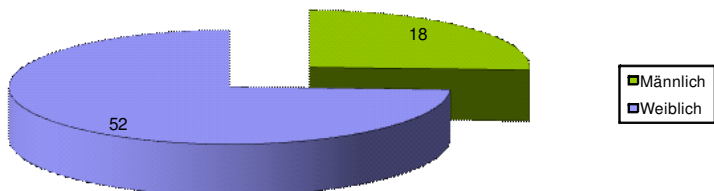
¹ Alle Daten zum bundesdeutschen Durchschnitt: Eurostat Online Datenbank, 27.08.2009

² <http://www.kompetenzz.de/>, 27.08.2009

Blickt man auf die Details ergibt sich jedoch folgendes:

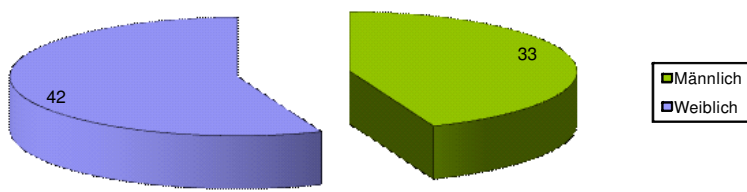
Im mittleren Dienst machen 52 Frauen unter den insgesamt 70 Beförderten/Höhergruppierten einen Anteil von 74,29 % und 18 Männer einen Anteil von 25,71 % aus.

**Höhergruppierungen / Beförderungen im Zeitraum
31.03.2006 bis 30.06.2009
Mittlerer Dienst (70)**



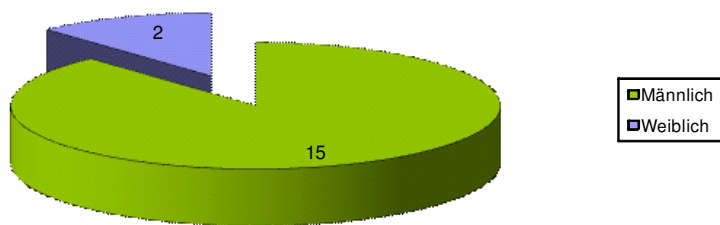
Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil mit 42 Frauen bei 56 % und der Männeranteil mit 33 Männern bei 44%.

**Höhergruppierungen / Beförderungen im Zeitraum
31.03.2006 bis 30.06.2009
Gehobener Dienst (75)**



Der höhere Dienst weist bei den Beförderungen/Höhergruppierungen mit 2 Frauen einen Frauenanteil von lediglich 11,76 % und mit 15 Männern einen Männeranteil von 88,24 % auf.

**Höhergruppierungen / Beförderungen im Zeitraum
31.03.2006 bis 30.06.2009
Höherer Dienst (17)**



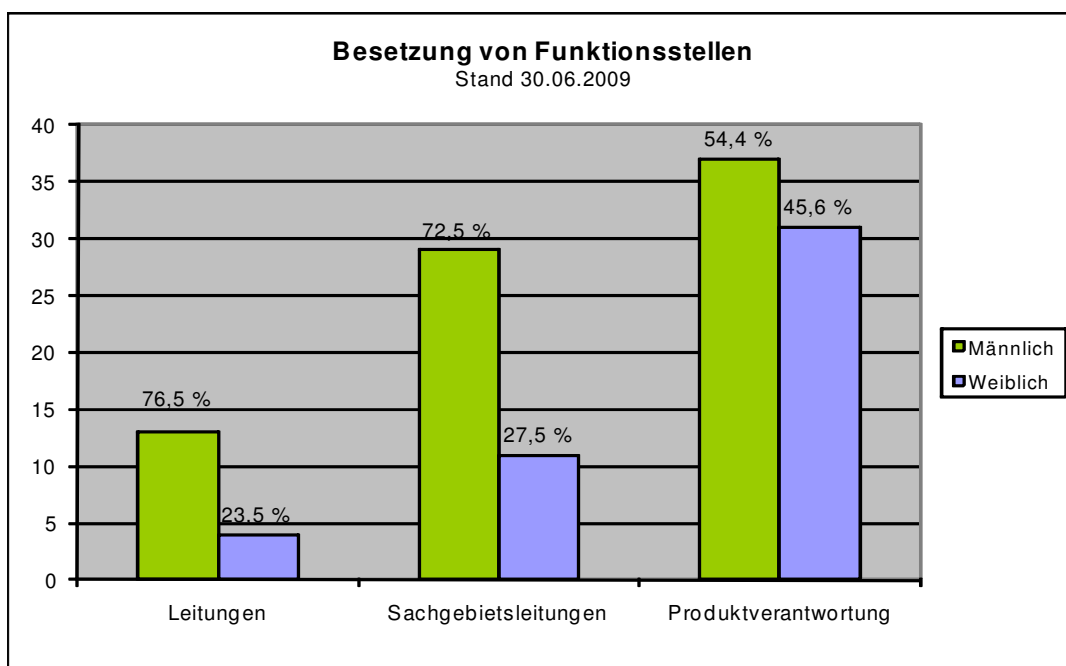
Es besteht somit weiterhin Handlungsbedarf hinsichtlich der Unterrepräsentanz von Frauen zumindest im höheren Dienst.

Der Blick auf die Besetzung in den Funktionsstellen lässt auch schnell erkennen, dass hier noch viel getan werden muss.

Zum Stichtag 30.06.2009 wird die Leitung (Fachbereichs- und Fachdienstleitungen und Stabstellen) zu 23,5 % mit Frauen und zu 76,5 % mit Männern besetzt. Sachgebietsleitungen werden zu 27,5 % durch Frauen und 72,5 % durch Männer wahrgenommen. Hier konnte der Rückgang in der Zeit vom 31.03.2003 bis 31.03.2006 von 26,8 % auf 18,9 % wieder aufgeholt werden.

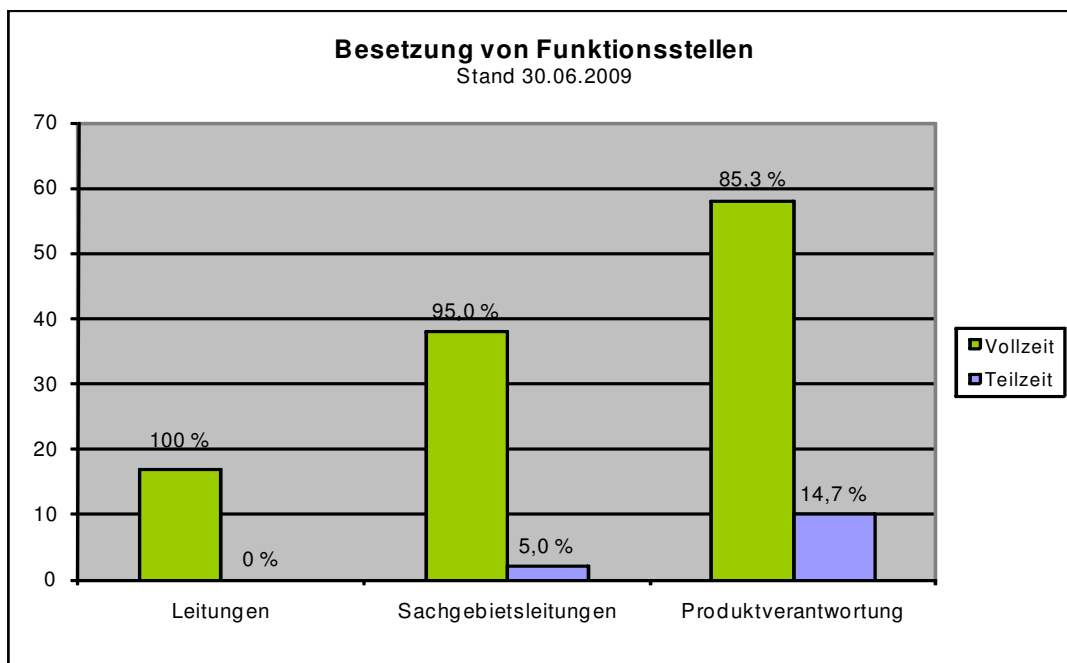
Im Bereich der Produktverantwortung gab es sogar einen Schritt zurück. Zum 30.06.2006 machten Frauen 48,2 % in diesem Bereich aus. Dieser verringerte zum 30.06.2009 auf 45,6 %.

Für diesen Rückschritt ist mit Grund, dass es zu einer Straffung der Produktstruktur im Berichtszeitraum gekommen ist. Mit der Änderung im Produktplan der Kreisverwaltung Unna, die zum 01.01.2007 wirksam wurde, verringerte sich die Anzahl der Produkte von 202 auf 154, mithin um insgesamt 48 Produkte.

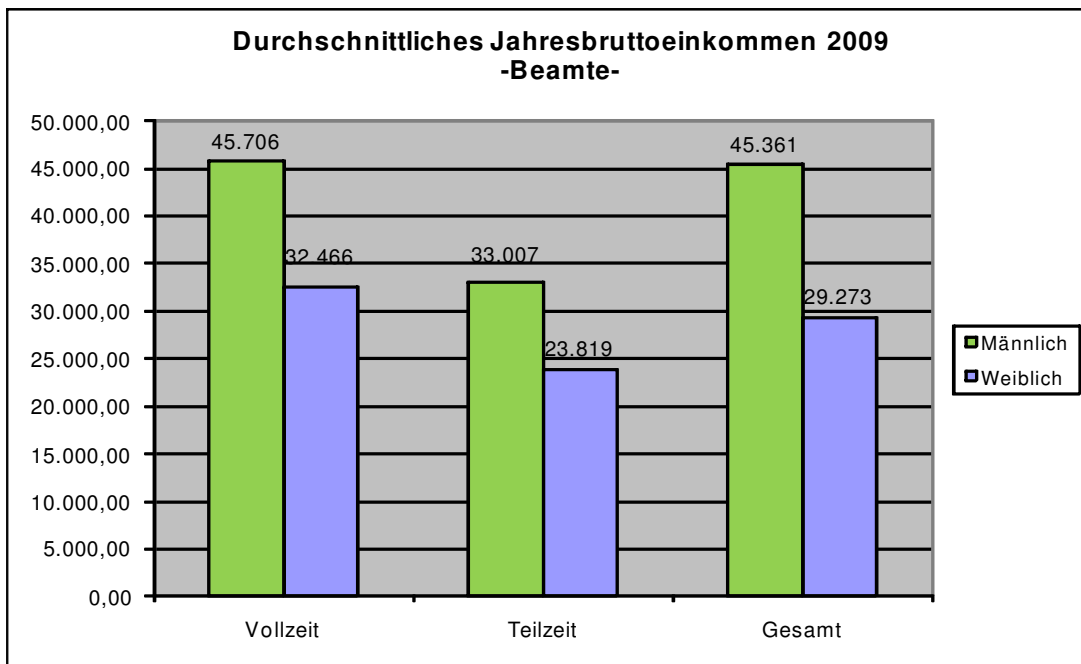


Entwicklungsbedarf zeigt auch weiterhin die Option zur Wahrnehmung der Führungspositionen in Teilzeit.

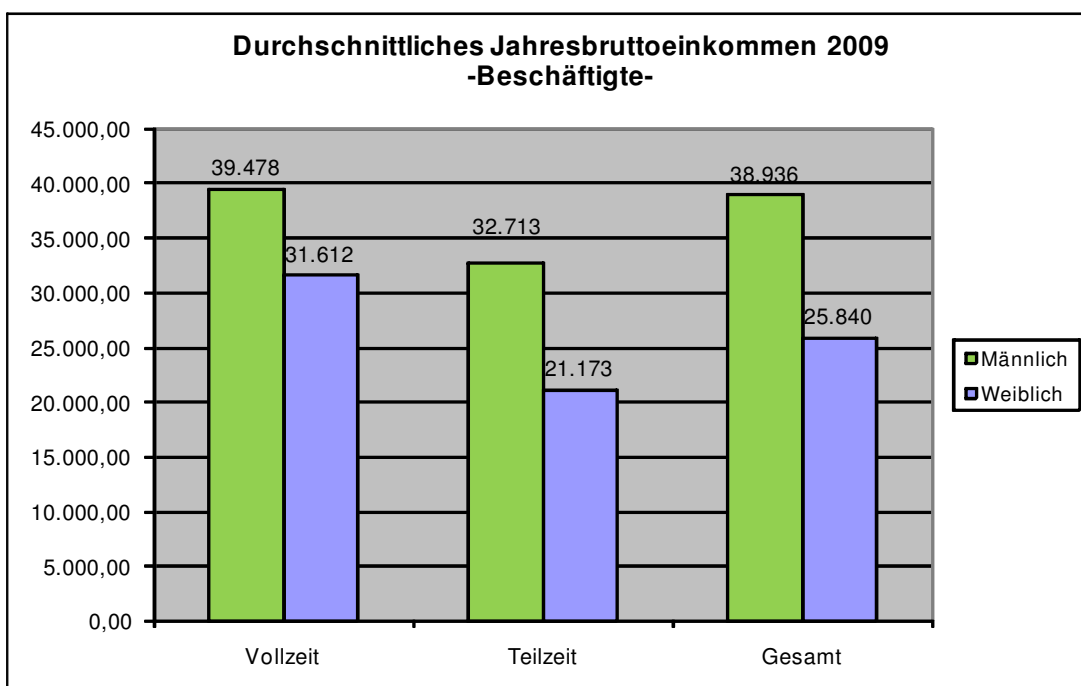
Zum Stichtag 30.06.2009 werden Leitungspositionen (Fachbereichs- und Fachdienstleitungen und Stabstellen) überhaupt nicht in Teilzeit wahrgenommen. Die Sachgebietsleitungen zu 5 % und die Produktverantwortungen zu 14,7 %.



Die Tatsache, dass sich Beamtinnen mit 41,5 % und weibliche Angestellte mit 63,2 % eher in den Entgeltgruppen des mittleren Dienstes (A6-A9 m.D.) befinden, im gehobenen Dienst (A9- A13 g.D.) einen Anteil von 36,1 % (Beamtinnen) und 40 % (weibliche Angestellte) ausmachen und im höheren Dienst (A13-B2) einen Anteil von 15,4 % (Beamtinnen) und 33 % (weibliche Angestellte) bilden führt auch dazu, dass das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der vollzeitbeschäftigten Beamten bei 45.706 € und den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen bei 32.466 € liegt. Teilzeitbeschäftigte Beamte haben durchschnittlich ein Jahresbruttoeinkommen von 33.007 €, Beamtinnen in Höhe von 23.819 €.

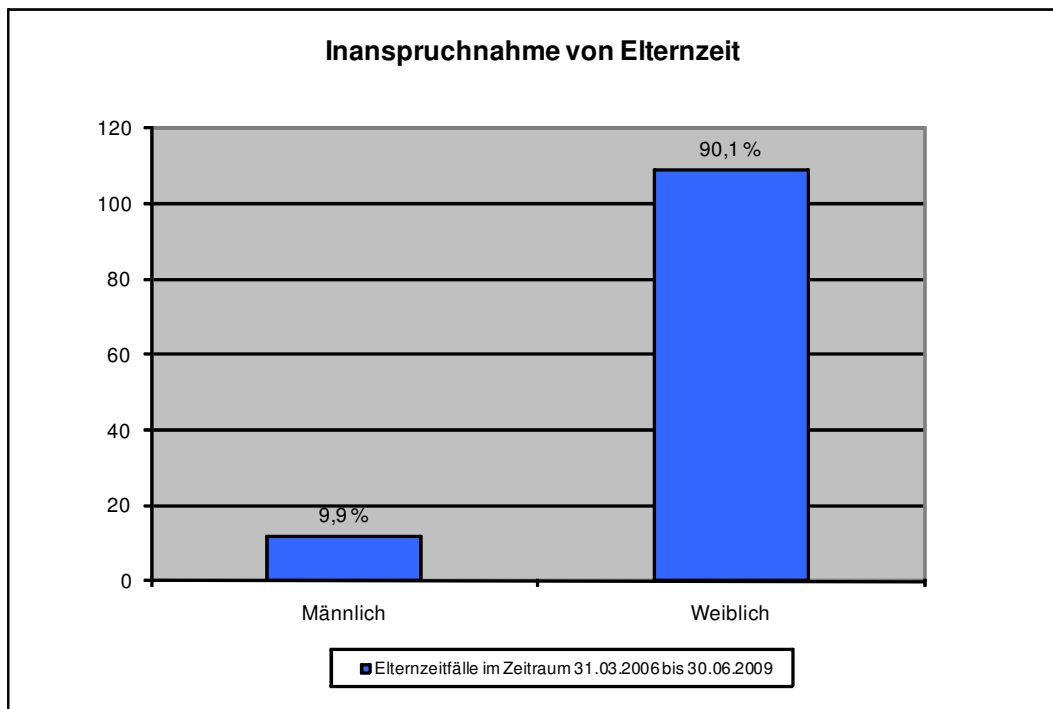


Das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen männlicher Beschäftigter in Vollzeit liegt bei 39.478 €, das der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit liegt bei 31.612 €. Weibliche Teilzeitbeschäftigte haben ein Jahreseinkommen von 21.173 €, männliche Teilzeitbeschäftigte i.H.v. 32.713 €.



Die Zahl der Beurlaubten ist im Vergleichszeitraum leicht von 45 in 2006 auf 40 in 2009 gesunken. Gemessen an der Gesamtzahl von 1.014 aktiv Beschäftigten bedeutet dies eine leicht gesunkene Quote von 3,9%. (2006: 4,6% bei 986 aktiv Beschäftigten).

Von der Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Elternzeit machten 9,9 % Männer und 90,1 % Frauen Gebrauch.



4 Zielvorgaben

Die Zielvorgaben sollen langfristig dazu dienen, die Forderung des § 6 Abs. 3 LGG zu erfüllen, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Um dies erreichen zu können, sind die auf Grund der Analyse der Bestandsaufnahme in der Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2009 entstehenden Möglichkeiten auszuschöpfen:

- Bei Stellenbesetzungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation und bei Unterrepräsentanz vorrangig zu berücksichtigen.
- Zur Verbesserung des geringen Anteiles von Frauen in Leitungsfunktionen sind für sie Maßnahmen der Führungskräftenachwuchsförderung anzubieten und durchzuführen.
- Zudem ist bei allen weiteren Personalentscheidungen darauf zu achten, dass diese sich auch zukünftig frauenfördernd auswirken. So sind u.a. bei der Auswahl zu Weiterbildungslehrgängen (z.B. A I- oder A II-Lehrgänge, Qualifikationen für den Aufstieg in eine höhere Laufbahn im Bereich der Beamtinnen / Beamten) Frauen bevorzugt anzusprechen und zu berücksichtigen.
- Frauenförderung ist als wichtiger Bestandteil in die Personalentwicklung bei der Kreisverwaltung Unna einzubeziehen. Sie muss Gemeinschaftsaufgabe bei der Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepten, frauengerechter Maßnahmen und familiengerechter Arbeitszeitmodelle sein. Die Ausgestaltung und Umsetzung entsprechender Konzepte erfolgt unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle.

- Zur Begleitung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des Frauenförderplans ist eine Arbeitsgruppe „Frauenförderung“ einzurichten aus den Bereichen Steuerungsdienst, Personalverwaltung der Zentralen Dienste, Gleichstellungsstelle und Personalrat.
- Zu bildende Gremien sind geschlechtssparitätisch zu besetzen. Sollte in Ausnahmefällen Parität nicht zu erreichen sein, ist eine andere Besetzung möglich. Dies ist unter Nennung der Gründe schriftlich zu vermerken.

5 Maßnahmen

5.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene | Übergreifende Maßnahmen

- 5.1.1** Auf der Steuerungsebene werden Maßnahmen entwickelt, die der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen dienen. Interne und externe Frauenförderung sind strategische Ziele der Kreisverwaltung Unna.
- 5.1.2** Gleichstellung und Frauenförderung sind integrale Bestandteile der Personalentwicklung und ein Instrument der Personalplanung.
Bei jeder Personal- und Organisationsentwicklungsentscheidung wird die Frage der Geschlechtergerechtigkeit als implementierter Bestandteil geprüft und in allen Handlungsfeldern und bei allen Instrumenten Frauen sowohl quantitativ als auch qualitativ gem. dem LGG berücksichtigt.
Organisationsentwicklungen dürfen sich nicht nachteilig auf Frauen auswirken. Insbesondere ist dies bei organisatorischen Maßnahmen zu berücksichtigen die Beförderungsoptionen enthalten.
Im Rahmen von Haushaltskonsolidierungs- bzw. anderen Personalreduzierungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht mehrheitlich zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.
Umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilungen oder neue Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen.
- 5.1.3** Die Fachdienste, Fachbereiche und Stabstellen werden mit Nachdruck daran erinnert, dass organisatorische Maßnahmen ebenfalls in der Eigenverantwortung der Fachdienste, Fachbereiche und Stabstellen liegen. In ihrer obliegenden Zuständigkeit tragen die Führungskräfte die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf. Zwecks Steigerung des Frauenanteils in höheren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sollen Führungskräfte Frauen mit Potenzial ermutigen, sich weiter zu qualifizieren und für Führungsfunktionen zu bewerben.
- 5.1.4** Gleichstellungsrelevante Statistiken, Erhebungen und Analysen sind geschlechtsspezifisch zu erfassen. Die geschlechterspezifische Erfassung dient der Erkennung der geschlechtergerechten Bedarfslagen.

5.2 Stellenausschreibungen

- 5.2.1** Alle Stellen beim Kreis Unna sind nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für Frauen und Männer offen.
- 5.2.2** Für die Stellen, die gem. § 8 LGG intern oder extern auszuschreiben sind, sind das Anforderungsprofil der Stelle und die Anforderungskriterien bereits in der Stellenausschreibung abschließend und eindeutig formuliert. Je nach Stelleninhalt ist hierbei zu prüfen, ob und wie

erworbene Fähigkeiten aus geleisteter Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann (z.B. soziale Kompetenz, organisatorisches Geschick, soziales Engagement, Teamarbeit, etc.)

- 5.2.3** Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen sollen insbesondere für Positionen oder Bereiche, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, Frauen gezielt angesprochen werden. In diesen Fällen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
- 5.2.4** Ziel der internen Stellenausschreibung ist es, allen in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der angegebenen Frist zu bewerben. Über die internen Stellenausschreibungen sind auch alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren.
- 5.2.5** Ausnahmen von Ausschreibungen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig (z.B. bei Rückkehr aus Beurlaubung, Beendigung der Ausbildung, kw/ku-Vermerken).
- 5.2.6** Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen –einschließlich der mit Führungsfunktion- auch in Teilzeit auszuschreiben. Die Gründe für eine Abweichung sind vom jeweiligen Fachdienst/Fachbereich oder der Stabstelle zu dokumentieren und der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalverwaltung und dem Personalrat schriftlich mitzuteilen. Sollten die Beteiligten der Begründung nicht zustimmen können, erfolgt die Ausschreibung auch in Teilzeit.
- 5.2.7** Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen mit entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.

5.3 Stellenbesetzung

- 5.3.1** In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderten Anforderungen fachlicher und sozialer Kompetenz erfüllen.
- 5.3.2** Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes maßgeblich.
- 5.3.3** Sofern in der angestrebten Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen.
- 5.3.4** Bei Abordnungen, Umsetzungen, Übertragungen von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderungen bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für dem konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs- und Entgeltgruppen, gleichermaßen repräsentiert sind.

- 5.3.5** Bisherige Teilzeitbeschäftigung bzw. befristete Arbeitszeitreduzierung oder eine Beurlaubung darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber bewertet werden. Gleiches gilt für zukünftige Teilzeit- oder Beurlaubungswünsche.
- 5.3.6** Das Auswahlgremium setzt sich zusammen aus der Personalverwaltung der Zentralen Dienste, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem zuständigen Fachbereich.
- 5.3.7** Wird im Auswahlgremium keine übereinstimmende Entscheidung erreicht, hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, mündlich oder schriftlich gegenüber der Landrätin/dem Landrat Stellung zu nehmen.

5.4 Ausbildung

- 5.4.1** Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsstellen sind, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation zur Verfügung stehen, mindestens zur Hälfte bzw. in Bereichen mit starker Unterrepräsentanz zu 75 % mit Frauen zu besetzen.
- 5.4.2** Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in sogenannten „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.
- 5.4.3** Alle Anwärterinnen und Anwärter sowie alle Auszubildenden erhalten im Rahmen eines Seminars eine Einführung in das Thema „Gleichstellung von Frau und Mann“. Darin werden die Themen „Berufs- und Lebenswegplanung, die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen“ ebenso bewusst gemacht wie die gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer. Sofern die theoretische und praktische Ausbildung in den Zuständigkeitsbereich außerhalb der Kreisverwaltung Unna fällt, wirkt die Verwaltung mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln auf die entsprechende Einbeziehung hin.
- 5.4.4** Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger 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 bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
- 5.4.5** Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen.

5.5 Fort- und Weiterbildung

Fortbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, um die Qualifikation und Kompetenz von Frauen stärker nutzbar zu machen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

- 5.5.1** Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert sind; dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.
- 5.5.2** Beurlaubte, die bei Wiederaufnahme des Dienstes in ihren bisherigen Aufgabenbereich zurückkehren, werden auf ihren Wunsch hin sechs Monate vor Wiederaufnahme des Dienstes über die für ihre Aufgabenerledigung relevanten Förderangebote informiert.
- 5.5.3** Diese Maßnahmen sind in der Regel Ganztagsveranstaltungen. Da Teilzeitbeschäftigung nach § 13 LGG nicht zum Nachteil gereichen darf, sind Teilnahmeanträge von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gleich zu behandeln. Es ist darauf hin zu wirken, dass Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen bei der zeitlichen Festlegung und durch das Angebot von Kinderbetreuung bzw. gem. §11 Abs. 3 LGG durch Erstattung der durch die Teilnahme entstehenden notwendigen Kosten für Kinderbetreuung so gestaltet werden, dass Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern/ Angehörigen -auch bei Teilzeit oder Beurlaubung- teilnehmen können.
- 5.5.4** Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfs. Frauen besonders zu motivieren.
- 5.5.5** In Absprache mit der Gleichstellungsstelle werden Seminare speziell für Frauen angeboten, die zum Abbau bestehender Benachteiligungen beitragen sollen (z.B. Seminare, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten wie Rhetorik, Selbstbehauptung; Fortbildungsmaßnahmen, für Beschäftigte in Elternzeit bzw. Beurlaubung mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten oder zu beschleunigen; spezielle Fortbildungsseminare für förderungswürdige Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Vorbereitung zur Übernahme von Führungspositionen und höherwertigen Aufgaben; Seminare für weibliche Führungskräfte; etc.)
- 5.5.6** Besonders in Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren sind u.a. Themen
- Gleichstellung/Verbot mittelbarer Diskriminierung
 - Personalentwicklung/Frauenförderung
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- ausdrücklich zu behandeln.
- 5.5.7** Es sollen zur Hälfte Frauen als Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

5.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Pflege

- 5.6.1** Die Kreisverwaltung Unna erleichtert Ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/ Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichen Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch die Bewilligung von Beurlaubung, vorübergehender Arbeitszeitreduzierung und flexibler

Gestaltung der Arbeitszeit erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

- 5.6.2** Insbesondere die Belange Alleinerziehender werden gewichtig berücksichtigt.
- 5.6.3** Es ist offensichtlich, dass es sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor um ein Frauenthema handelt. Um eine echte Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen, ist es unabdingbar, dass auch Männer stärker Familienaufgaben übernehmen. Zu diesem Zweck sollte die Kreisverwaltung Unna sie ermutigen, verstärkt von flexiblen Arbeitszeitgestaltungen Gebrauch zu machen.
- 5.6.4** Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kinder/ Angehörigen bzw. schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt (Berücksichtigung von Öffnungszeiten sowie Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen). Vertretungsregelungen sind unter diesem Gesichtspunkt zu treffen.
- 5.6.5** Entsprechenden Anträgen ist, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen. Bei einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung werden die Betroffenen durch die Personalverwaltung über die arbeits- und versorgungsrechtlichen Fragen und über die ihnen offen stehenden beruflichen Möglichkeiten der Elterngeld-unschädlichen-Tätigkeit, der Urlaubs- und der Krankheitsvertretung angeboten. Durch die Arbeitszeitreduzierung bzw. die Bewilligung einer Beurlaubung darf es zu keiner Leistungsverdichtung und/oder anteiligen Vernichtung von Arbeitsplätzen kommen.
- 5.6.6** Dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung des Erziehungsurlaubs/Beurlaubung oder auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung ist, soweit keine zwingenden dienstliche Gründe entgegenstehen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen.
- 5.6.7** Die Kreisverwaltung unterstützt und fördert die Telearbeit als geeignete Form, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können.
- 5.6.8** Falls eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter feststellt, dass die Kita oder eine andere regelmäßige Betreuungsmöglichkeit unvermutet/kurzfristig ausfällt, weil z.B. die Masern ausgebrochen sind oder wie jüngst geschehen, gestreikt wird, und eine andere Betreuungsmöglichkeit in der verbleibenden Zeit nicht organisiert werden kann, ermöglicht die Kreisverwaltung der/dem Betroffenen, das Kind tageweise zur Arbeit mitzunehmen, bis eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit organisiert werden konnte. Die Gleichstellungsbeauftragte hält für diesen Fall Gegenstände wie z.B. Spielsachen, Bücher, Puzzel, Malstifte, Laufstall, Reisebett, etc. bereit, die es ermöglichen im gegebenen Fall eine geeignete Räumlichkeit, in der Regel das Büro der/des Betroffenen, kurzfristig in ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer umzuwandeln. Die Inanspruchnahme dieses Instrumentes ist nach Ablauf des Berichtszeitraumes zu evaluieren. Sollte die Evaluation zeigen, dass die Notwendigkeit für die ständige Einrichtung eines sogenannten „Eltern-Kind-Zimmers“ besteht, wird die Kreisverwaltung dies möglichst zeitnah umsetzen. Ein sog. „Eltern-Kind-Zimmer“ ist ein Büro, in dem neben einer Spiel- und Schlafcke, ein Computerarbeitsplatz mit Telefon- und Internetanschluss vorhanden sind.
- 5.6.9** Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es

liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

- 5.6.10** Stellenteilungen erfolgen vorrangig mit der Hälfte der Wochenstunden einer Vollzeitbeschäftigten. Abweichungen hiervon sind im Rahmen einer gesonderten Regelung möglich.
- 5.6.11** Gegenüber einer Teilzeitkraft mit Teilzeit aus familiären Gründen ist die Anordnung von Mehrarbeitsstunden grundsätzlich nur mit ihrem Einvernehmen zulässig.
- 5.6.12** Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV werden nur in begründeten Ausnahmefällen unter Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellungsstelle geschlossen.

6 Vermeidung sexueller Belästigung/Mobbing

- 6.1** Die Kreisverwaltung missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.
- 6.2** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz verhindert. Insbesondere Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Aufgabenbereich ein belästigungsfreies Arbeitsklima vorhanden ist bzw. geschaffen wird.
- 6.3** Sexuelle Belästigung ist ein einseitiges, sexuell bestimmtes Verhalten, dass von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie durch Worte, Bilder, Gesten und Handlungen herabzuwürdigen. Sexuelle Belästigungen sind unerwünschter Körperkontakt und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, aber auch anzügliche Bemerkungen und Witze über das Äußere, das Zeigen und Anbringen pornografischer Bilder am Arbeitsplatz, das Kopieren oder Nutzen von pornografischen oder sexistischen Computerprogrammen auf dienstlichen EDV-Anlagen.
- 6.4** Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und hat entsprechen disziplinar-, arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen.
- 6.5** Von Mobbing spricht die Arbeitsmedizin, wenn über einen längeren Zeitraum eine Person systematisch schikaniert wird. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an Intrigen, übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierenden Äußerungen über die Kleidung, Privatleben, Aussehen und Ausdrucksweise. Ein hoher Krankenstand ist oft ein Indiz für Mobbing.
- 6.6** Betroffene oder Beschäftigte, die einen Vorfall sexueller Belästigung oder von Mobbing bekannt machen wollen, sollten sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den/die nächst höhere/n Vorgesetzten oder den Personalrat wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten sondern gegen den/die die Maßnahme Auslösenden.

7 Controlling | Berichterstattung

- 7.1** Die Arbeitsgruppe Frauenförderplan begleitet und evaluiert die Umsetzung des Frauenförderplans und erstellt nach Ablauf von 3 Jahren einen Bericht. Hierzu erstellt die Personalverwaltung eine aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur und berichtet über die zur Umsetzung des Frauenförderplans getroffenen Maßnahmen. Die Fachbereiche, Fachdienste und Stabstellen berichten ebenfalls über die im Rahmen ihrer Möglichkeiten getroffenen Maßnahmen sowie über die Hindernisse in der Umsetzung des Frauenförderplanes.
- 7.2** Auf der Grundlage des Berichtes erfolgt die Änderung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplans. Gegebenenfalls sind ergänzende Maßnahmen nach § 6 Abs.5 LGG zu ergreifen. Die Beteiligungsrechte des Personalrates sind zu berücksichtigen.
- 7.3** Der Landrat/ die Landrätin unterrichtet den Kreistag des Kreises Unna zum Ablauf der drei Jahre über die Umsetzung und Einhaltung dieser Vereinbarung. Er/ Sie beschreibt und analysiert die ergriffenen Maßnahmen, stellt die aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur vor und legt notwendige Änderungen und Fortschreibungen zur Beschlussfassung vor.
- 7.4** Sollte eine aktuelle Entwicklung während der dreijährigen Gültigkeit des Frauenförderplans Veränderungen bzw. Aktualisierungen notwendig machen, werden diese durch den Landrat/ die Landrätin dem Kreistag zur Beschlussfassung vorgelegt.
- 7.5** Der Bericht sowie die Änderung bzw. die Fortschreibung und gegebenenfalls ergänzenden Maßnahmen zum Frauenförderplan werden dem Verwaltungsvorstand und den Beschäftigten -einschließlich den Beurlaubten- vorgestellt.

8 Prognose

Durch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund der gesetzlich festgelegten Altersgrenze ist bis Ablauf des Frauenförderplans im Jahre 2012 mit frei werdenden Stellen zu rechnen. Weitere Stellen werden durch den Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit frei. Grundsätzlich sollte im Fall einer Nachbesetzung, insbesondere in Bereichen, in denen der Frauenanteil stark unterrepräsentiert bzw. nicht vorhanden ist, gezielt darauf hingearbeitet werden, den Frauenanteil zu erhöhen.

9 Bekanntmachung

Der Frauenförderplan wird in den dienstlichen Mitteilungen der Kreisverwaltung Unna, auf der Internetseite der Gleichstellungsstelle und im Intranet veröffentlicht. Jede neue Mitarbeiterin/ jeder neuer Mitarbeiter ist auf die Veröffentlichungsstellen hinzuweisen.

10 Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan tritt am 01.01.2010 in Kraft. Er gilt bis zum Beschluss über seine Fortschreibung, der alle drei Jahre zu treffen ist.

Anlage 1

Entwicklung der Beschäftigtenstruktur vom 31.03.2006 bis 30.06.2009

Gesamtübersicht der Beschäftigten										
	Stand 31.03.2006					Stand 30.06.2009				
	gesamt	männlich		weiblich		gesamt	männlich		weiblich	
Insgesamt	1031	437	42,4%	594	57,6%	1054	432	41,0%	622	59,0%
Davon:										
Vollzeit	643	392	61,0%	251	39,0%	619	375	60,6%	244	39,4%
Teilzeit	314	34	10,8%	280	89,2%	322	37	11,5%	285	88,5%
Zeitverträge	29	10	34,5%	19	65,5%	75	20	26,7%	55	73,3%
Beurlaubungen	45	1	2,2%	44	97,8%	40	2	5,0%	38	95,0%
Allg. Verwaltung										
Beamte/ -innen	213	116	54,5%	97	45,5%	220	114	51,8%	106	48,2%
Angestellte	329	83	25,2%	246	74,8%	367	89	24,3%	278	75,7%
Auszubildende	42	22	52,4%	20	47,6%	24	12	50,0%	12	50,0%
übrige Bereiche	339	185	54,6%	154	45,4%	347	184	53,0%	163	47,0%
Arbeiter/ -innen	108	31	28,7%	77	71,3%	96	33	34,4%	63	65,6%
Funktionsstellen	141	90	63,8%	51	36,2%	124	78	62,9%	46	37,1%