



Gemeinde Nottuln

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2026-2030



GLEICHSTELLUNG

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan der Gemeinde Nottuln für die Jahre 2026 bis 2030 vorlegen zu können.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, die Forderungen des Grundgesetzes aus Artikel 3 und des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) in der jeweils gültigen Fassung umzusetzen. Insbesondere das LGG bildet die rechtliche Grundlage, damit Frauen und Männer gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten. Dies umfasst folgende Aspekte: Frauen und Männer sollen bei gleicher Qualifikation in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sein. Sie sollen gleichermaßen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben und müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben wie der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, vorhandene Strukturen zu verändern, Nachteile abzubauen und somit einen konkreten Beitrag leisten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer.

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Nottuln erscheint in der neuen Geltungsdauer in Kontrast zu den Vorjahren in einem überarbeiteten und zusammengefassten Design. Ziel ist es, die zentralen Inhalte, Maßnahmen und Forderungen basierend auf dem Grundgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz NRW in komprimierter und gut leserlicher Version zu veröffentlichen, um diesen einer breiten Leserschaft zugänglich zu machen.

Somit wird nach der Darstellung der rechtlichen Grundlagen und einer zusammenfassenden Analyse der Beschäftigtenstruktur der Gemeindeverwaltung direkt der Fokus auf die durchgeführten und die geplanten Maßnahmen in der Gemeinde Nottuln gesetzt.

Die Ziele der Gleichstellungsarbeit in der Gemeinde Nottuln für die kommenden vier Jahre lassen sich auf zwei Schwerpunkte konkretisieren: **Sensibilisierung der Verwaltung für das Thema „Gleichstellung“ mitsamt der Stärkung der Rechte der Frauen in der Verwaltung:** Darunter ist die Stärkung der Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung Nottuln als auch die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Gleichstellung, Ausbildungsvertretung, Personalrat und der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu fassen. Als zweiten Schwerpunkt fokussiert der Gleichstellungsplan den **Aufbau eines Netzwerkes zur Gleichstellungsarbeit in Nottuln und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit.** Hierzu zählen die Gründung und Etablierung eines „Frauen-Forums“ bestehend aus den Akteuren der Gleichstellungsarbeit in Nottuln, die verstärkte Zusammenarbeit mit Kindergärten und Grundschulen, der Ausbau der Teilnahme an nationalen und internationalen Aktionstagen, die Erweiterung der (Weiter-) Bildungsangebote sowie die Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit.

Wie diese Maßnahmen in den kommenden Jahren umgesetzt werden und welche Aktivitäten und Ziele der Gleichstellung bereits erreicht werden konnten, zeigt der vorliegende Bericht.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und anregende Diskurse.

Vanessa Kalkhoff

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Dietmar Thönnies

Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis:

1. Rechtliche Grundlagen	1
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer	2
3. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	2
4. Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
5. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2021 bis 2025	9
6. Maßnahmenkatalog zur Förderung der Gleichstellung für den Zeitraum 2026 bis 2030	13
7. Fazit und Ausblick	16
8. Abbildungsverzeichnis	17

1. Rechtliche Grundlage

Die Einbettung des Gleichstellungsplanes in einen rechtlichen Rahmen erfolgt durch das Grundgesetz (GG) als auch durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW):

Grundgesetz:

Artikel 3 Absatz 2:

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW)

§ 1: Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort insbesondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 6: Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen [...] Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Nach Vorgaben des LGG NRW ist jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Hierbei kann die Laufzeit des Gleichstellungsplans durch die jeweilige Dienststelle festgelegt werden und zwischen drei und fünf Jahren betragen.

2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 (1) LGG für alle tariflich und verbeamteten Beschäftigten der Gemeinde Nottuln.

Der Gleichstellungsplan ist nach § 5 (1) LGG für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. In Absprache mit allen Verantwortlichen wurde der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Gemeinde Nottuln auf vier Jahre festgelegt: Der vorliegende Plan gilt somit für die Jahre 2026 bis 2030.

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren und damit spätestens im Jahr 2027 zu überprüfen (§ 5 (7) LGG). Das Ergebnis wird durch die Personalabteilung festgestellt und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat diskutiert. Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen.

3. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Gemeinde Nottuln ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie ist dem Bürgermeister direkt unterstellt. Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte erstreckt sich ihr Arbeitsbereich auf die Wahrnehmung von verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Aufgaben. Bezogen auf den verwaltungsinternen Bereich ist sie gemäß Landesgleichstellungsgesetz

- frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. [...] Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.
- Muss ihr innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. (vgl. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen, Landesgleichstellungsgesetz -LGG §18: Rechte der Gleichstellungsbeauftragten)

Nach der Darlegung der rechtlichen Grundlagen soll im Folgenden nun die Beschäftigtenstruktur analysiert werden. Fokussiert wird in diesem Rahmen der Personalbestand, die Altersstruktur, die Verteilung der Arbeitszeitmodelle, die Gehalts- und Besoldungsstruktur, die Teilnahme an Fortbildungen sowie die Verteilung der Elternzeit.

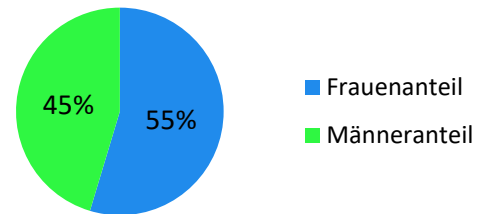
4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Personalbestand

Die Gemeindeverwaltung Nottuln hat einen relativ ausgeglichenen Personalbestand. In den vergangenen vier Jahren des Berichtszeitraumes waren insgesamt 258 Personen beschäftigt, davon 141 Frauen und 117 Männer, bezüglich der Beamtinnen und Beamten waren es 7 Frauen und 9 Männer. Dies zeigt insgesamt einen leicht erhöhten Frauenanteil und einen leicht höheren Anteil an Männern bei der Verbeamtung. Der Unterschied ist über den beschriebenen Zeitraum hinweg aber als eher geringfügig einzuschätzen. Positiv zu bewerten ist, dass die durchschnittliche Geschlechterstruktur im Jahr 2020 noch deutlich ausgeglichener war (49,4 % Männer und 50,6 % Frauen) und somit ein Zugewinn an weiblichem Personal von im Durchschnitt 5% erzielt werden konnte.

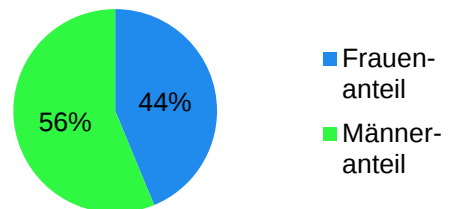
Wird die Geschlechterverteilung einzeln nach den Jahren analysiert wird deutlich, dass der Zuwachs an weiblichen Angestellten insbesondere im Zeitraum von 2023 auf 2024 erfolgt ist und in 2024 die Belegschaft insgesamt deutlich weiblicher geprägt war.

Stammpersonal Gemeinde Nottuln

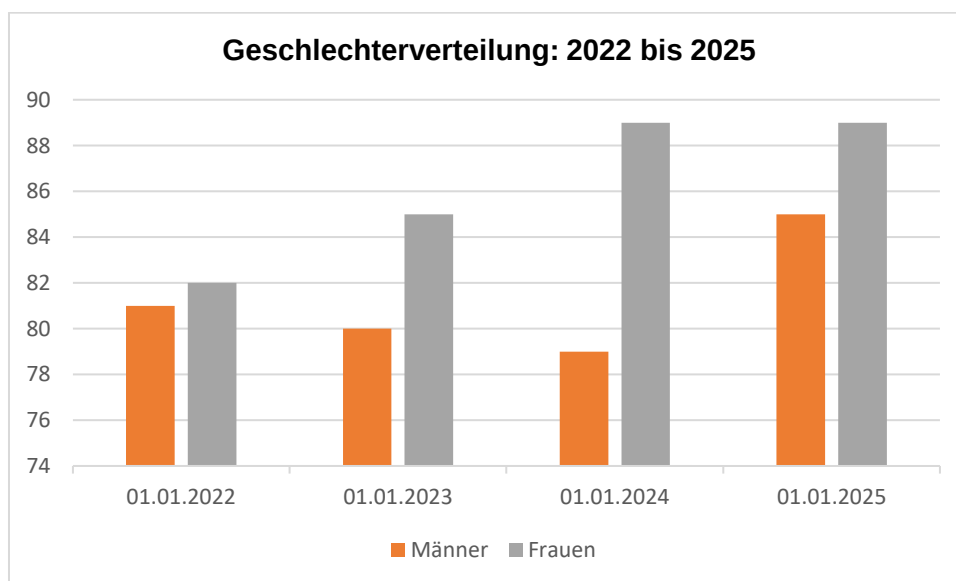


Grafik 1: Stammpersonal Gemeinde Nottuln

Beamtinnen und Beamte



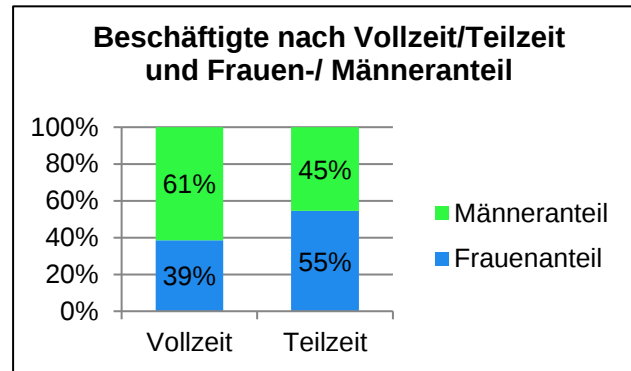
Grafik 2: Beamtinnen und Beamten



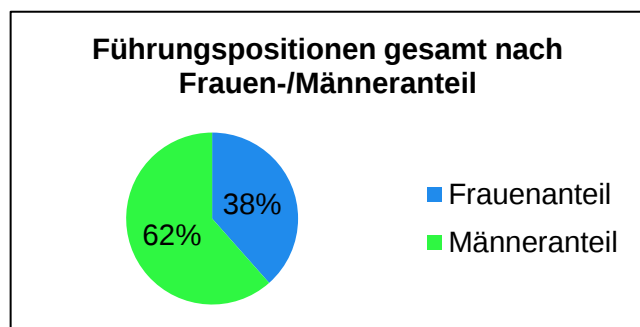
Grafik 3: Geschlechterverteilung: 2022 bis 2025

Voll- und Teilzeitmodelle

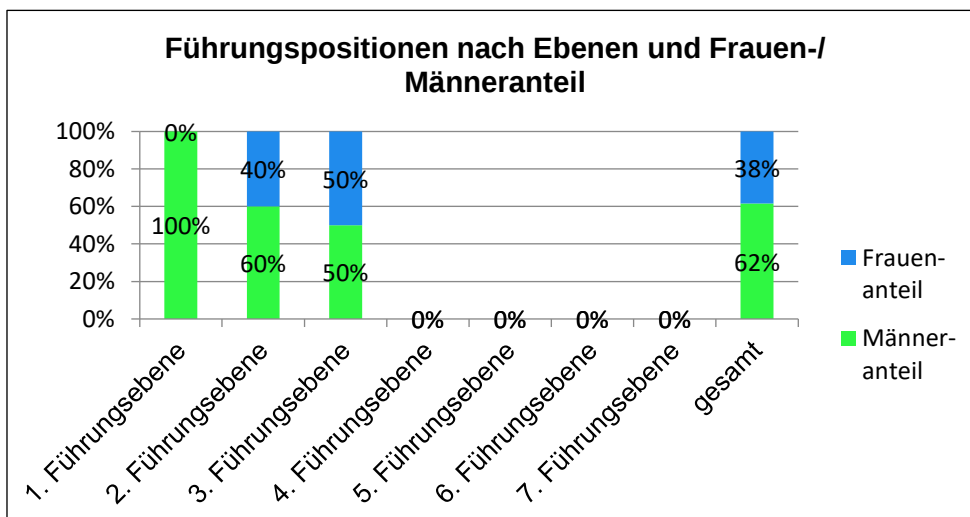
Auch wenn diese Analyse einen positiven Trend aufweist, zeigt die nähere Betrachtung hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle, dass zwar mehr Frauen in der Gemeindeverwaltung beschäftigt sind, diese aber weiterhin größtenteils im Teilzeitmodell aktiv sind. Während 61% der Vollzeitbeschäftigten männlich sind, sind nur 39 % weiblich. Umgekehrt sind 55 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich, aber nur 45% männlich. Diese Gewichtung zeigt sich auch in der der Verteilung der Führungspositionen. Im Durchschnitt waren Führungspositionen in den letzten Jahren zu 62% von Männern und zu 38% von Frauen besetzt. Während in den vergangenen Jahren (2021 bis 2025) acht Männer in den Führungspositionen ausschließlich in Vollzeit beschäftigt waren, waren es in demselben Zeitraum fünf Frauen, zwei davon in Teilzeit. Diese Darstellung spitzt sich zu, wenn betrachtet wird, dass im Rahmen der Führungspositionen 100% der Stellen in der obersten Führungsebene von Männern besetzt sind, in der zweiten Führungsebene 40% Frauen und in der dritten Führungsebene 50% Frauen beschäftigt sind. Je höher die Führungsebene, desto geringer ist demnach der Anteil an Frauen.



Grafik 4: Beschäftigte nach Voll / Teilzeit und Frauen-/ Männeranteil



Grafik 5: Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



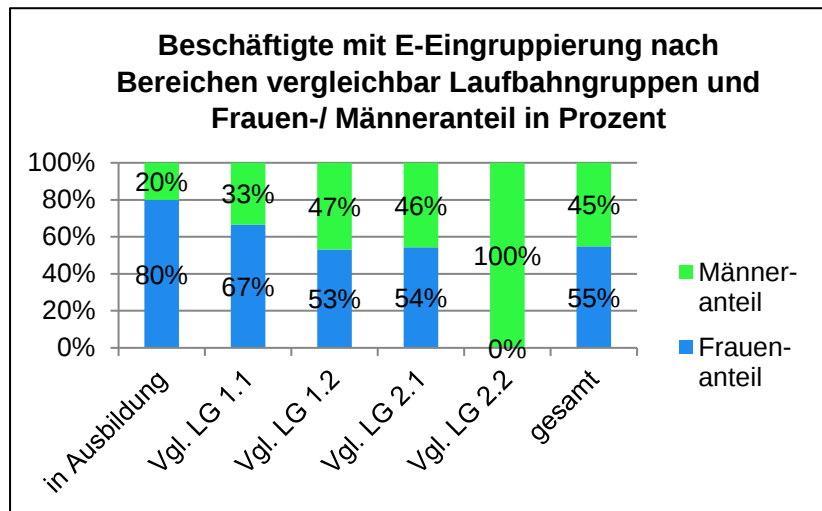
Grafik 6: Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/ Männeranteil

Gehalts- und Besoldungsstruktur

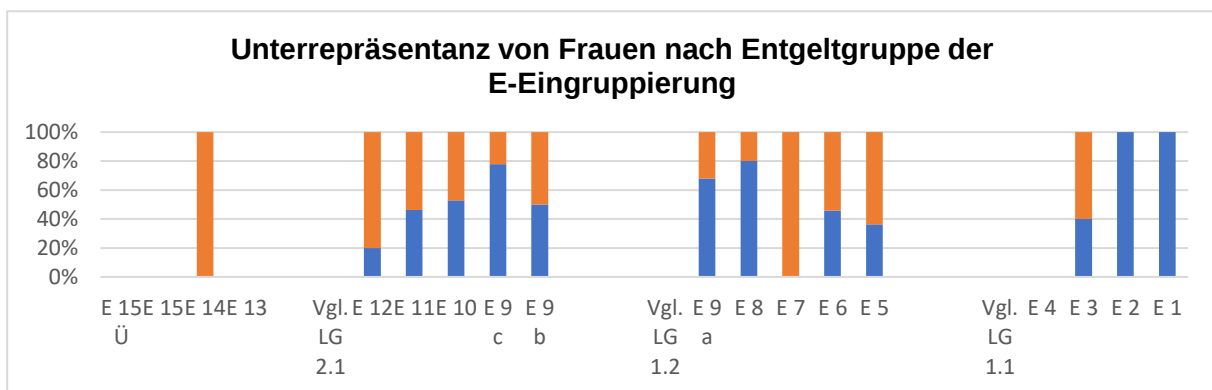
Diese Situation lässt sich weiterhin in der gesamten Besoldungsstruktur erkennen. Der Anteil an Frauen wird umso geringer, je höher die Besoldungsgruppe ist.

Während es in der Laufbahngruppe 1.1 noch 33% der Männer sind, sind es bereits in Laufbahngruppe 1.2 und 2.1 47% und 46%.

Ab der Laufbahngruppe 2.2 ist dann bereits keine Frau mehr repräsentiert.



Grafik 7: Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereich vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/ Männeranteil in Prozent

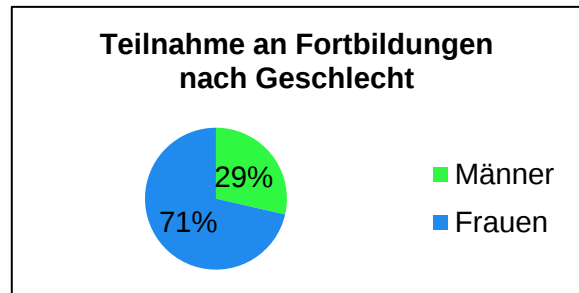


Grafik 8: Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppe der E-Eingruppierung

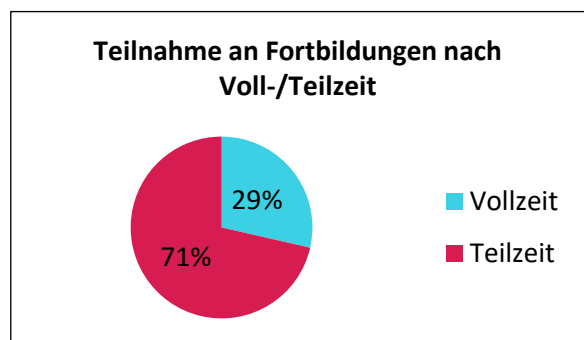
Auch bei der Betrachtung der E-Eingruppierung spiegelt sich dieses Bild. Während der Frauenanteil in den Gruppen E8 und E9 noch sehr ausgeprägt ist, sinkt der Anteil mit zunehmender Eingruppierung bei E10, E11 und E12, sodass ab E13 keine Frau mehr positioniert ist.

Teilnahme an Fortbildungen

Die Analyse der Fortbildungsteilnahme zeigt, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungen bei der weiblichen Belegschaft ausgeprägter ist. So nahmen in den vergangenen Jahren 71% der Frauen aber nur 29 % der Männer an Fortbildungen teil. Besonders zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass die Teilnahme an Fortbildungen zum weit überwiegenden Anteil durch Teilzeitkräfte erfolgte (71% Teilzeit / 29 % Vollzeit). Der Verwaltungslehrgang I wurde im Berichtszeitraum von einer Mitarbeitenden abgeschlossen, einmal abgebrochen und eine Neuanmeldung liegt vor. Den Verwaltungslehrgang II absolvierten eine Frau und ein Mann, eine Fortbildung wurde abgebrochen und zwei Fortbildungen bestehen noch fort. Für 2026 sind zwei weitere Fortbildungen von Frauen angemeldet worden. Diese Erhebung bezieht sich ausschließlich auf die Verwaltungslehrgänge I und II. Eine Angabe über die Teilnahme an weiteren Fortbildungen, die der fachlichen oder sozialen Kompetenz dienen, kann an dieser Stelle aufgrund von fehlender Erhebung nicht getroffen werden.



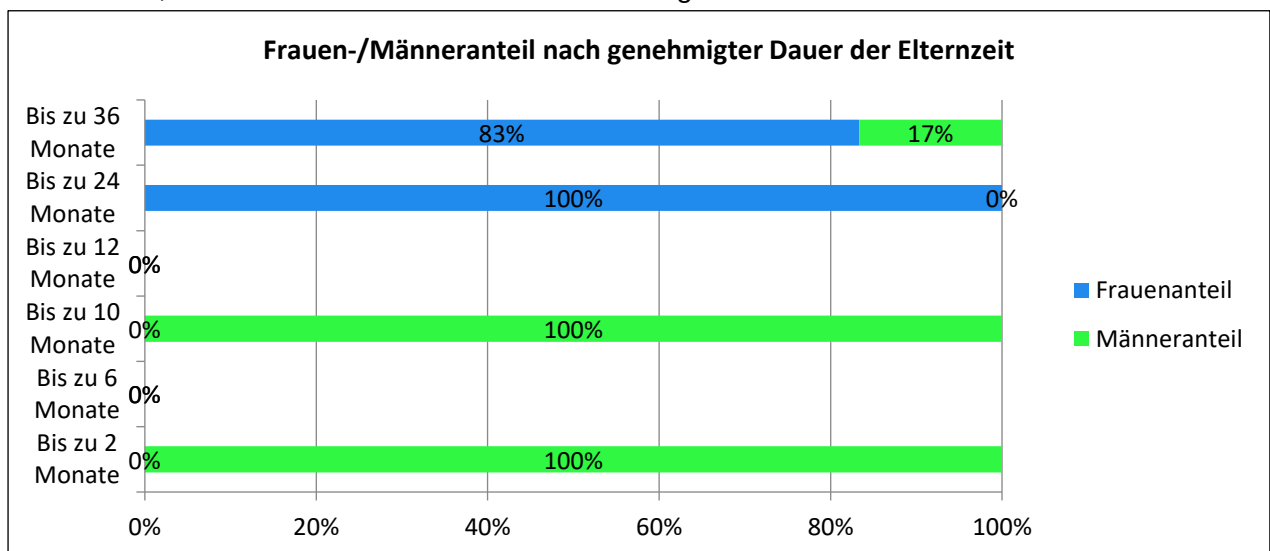
Grafik 9: Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



Grafik 10: Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/ Teilzeit

Elternzeit

In der Gemeindeverwaltung Nottuln ist hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit zu beobachten, dass zunehmend mehr Männer die Möglichkeit einer Elternzeit nutzen.

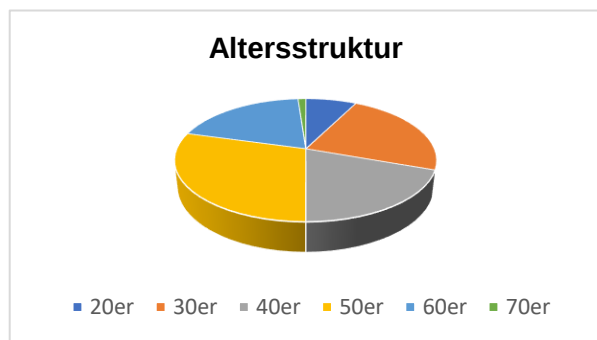


Grafik 11: Frauen-/ Männeranteil nach genehmigter Dauer der Elternzeit

In den letzten vier Jahren haben insgesamt 14 Männer und sechs Frauen Elternzeit beantragt. Dabei unterschied sich jedoch die jeweilige Länge der Elternzeit gravierend. Der Großteil der Männer nahm eine Dauer von bis zu zwei Monaten bis hin zu vier Monaten in Anspruch, während alle Frauen zwölf bis 24 Monate Elternzeit beantragten. Da im vorherigen Gleichstellungsbericht keine Angaben über die Verteilung der Elternzeit gemacht wurden, kann an dieser Stelle kein weiterer Vergleich zur generellen Entwicklung vorgenommen werden.

Altersstruktur

Abschließend soll ein kurzer Blick auf die Altersstruktur in der Gemeindeverwaltung geworfen werden. Diese ist relativ ausgeglichen mit einer etwas hervorzuheben Ausprägung im Alterssektor um 30 Jahren und um 50 Jahren. Dennoch ist zu beachten, dass in den kommenden fünf Jahren über 30 Personen die Verwaltung des Stiftsdorfes verlassen werden und eine entsprechende Nachbesetzung einzuplanen ist.



Grafik 12: Altersstruktur

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur der Gemeindeverwaltung Nottuln zeigt deutlich eine ausgeglichene Geschlechterverteilung im Allgemeinen. Im Detail wurde aber ersichtlich, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in höher gruppierten Besoldungsgruppen und in Führungsebenen vorliegt. Es wird daher intensiver Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der kommenden Jahre sein, einen höheren Anteil von Frauen in gehobenen Positionen zu erreichen.

5. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

2021 bis 2025

Im Gleichstellungsplan der letzten Geltungsperiode wurden detailliert generelle Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung formuliert. Diese Maßnahmen sind in den meisten Fällen gesetzlich verankert (LGG, AGG, TVöD, beamtenrechtliche Vorschriften, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Mutterschutzvorschriften, gesetzliche Regelungen zur Elternzeit), wurden somit vollumfänglich berücksichtigt. Daher werden sie im Folgenden nur im Ansatz beschrieben, um einen Überblick zu erhalten. Anschließend erfolgt der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten, um die weiterführenden Maßnahmen in den Blick zu nehmen.

Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege durch Gewährung von Beurlaubungen, Elternzeit und Mutterschutz, Teilbarkeit von Stellen, familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit der Telearbeit, Berücksichtigung der Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bei der Dienst- und Urlaubsplanung, grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen oder individuelle Modelle für den Umfang der Beschäftigung nach oder vor Beendigung einer Elternzeit.

Berücksichtigung der Rahmenbedingungen für Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen (LGG) durch geschlechtsneutrale Formulierungen und Fokussierung des Prinzips der besten Eignung. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertretungen bei sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren, grundsätzliche Teilbarkeit einer Stelle, insofern keine zwingenden dienstlichen Gründe dem entgegenstehen. Diese Anforderungen gelten im gleichen Maß für die Besetzung von Ausbildungsstellen. Hervorgehoben werden kann, dass im Berichtszeitraum die Position einer Ausbildungsvertretung hinzugekommen ist, die sich aktiv für die Belange der Auszubildenden in der Gemeindeverwaltung Nottuln einsetzt, Ansprechperson in diversen Situationen ist und neuen Auszubildenden Orientierung und Hilfestellung anbietet. Entgegen der Formulierung im Bericht wurde von einer Information über das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben“ durch die Gleichstellungsbeauftragte abgesehen. Stattdessen suchte die Gleichstellungsbeauftragte den direkten Kontakt zu jeder Auszubildenden zu Beginn der Laufbahn und informierte über Beratungsmöglichkeiten, Rechte, Pflichten und Ansprechpartner:innen.

Verhinderung von Benachteiligung, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch die Pflicht der Führungskräfte diesem entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Die Betroffenen haben das Recht, sich direkt bei der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, der Personalverwaltung, der unmittelbar vorgesetzten Person oder AGG-Beschwerdestelle zu melden. Um die Beschäftigten vor Diskriminierung zu schützen, muss der Arbeitgebende eine AGG-Beschwerdestelle benennen und bekannt machen. Dazu verpflichtet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz § 13 AGG. Die Beschwerdestelle hat die Aufgabe und die Pflicht Beschwerden entgegenzunehmen, diese objektiv zu prüfen, das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen, den Arbeitgebenden Maßnahmen als Reaktion auf die Diskriminierung und zur Verhinderung zukünftiger Diskriminierungen mitzuteilen sowie die Beschwerde und ihre Bearbeitung zu dokumentieren (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes). **Im Berichtszeitraum wurde die**

Beschwerdestelle nach dem AGG konkret personell mit Dominik Bomholt (Leitung Fachbereich 1) benannt.

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass der Bedarf an Beratung und Austausch hinsichtlich der Thematik Diskriminierung, sexuelle Belästigung aber auch Mobbing deutlich gestiegen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte führte eine Vielzahl an individuellen Beratungsgesprächen und legte mehrmals Widerspruch in unterschiedlichen Verfahren ein. Dies führt zu der Überzeugung im Zeitraum des neuen Gleichstellungsplanes sowohl das Angebot an Beratung als auch an präventiven Konzepten ausbauen zu wollen.

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 17 (Fn 12) LGG die Aufgabe die Dienststelle zu unterstützen und zu beraten. Dies umfasst insbesondere die Mitwirkung bei personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen aber auch organisatorische oder soziale Maßnahmen. Zu den Aufgaben gehören ferner die Mitwirkung bei der Aufstellung und der Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Hinzu kommen die Erarbeitung von Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

Wie bereits beschrieben, wurden die grundlegenden gesetzlichen Rahmenaufgaben zur Gleichstellung erfüllt. Zusätzlich wurde eine Vielzahl von neuen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die einerseits die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Verwaltung als auch im Kontext der Öffentlichkeit verändert haben.

Interne Veränderungen im Kontext der Gleichstellungsarbeit:

Die Gleichstellungsarbeit in der Gemeinde basierte bislang auf der Tätigkeit einer Teilzeitstelle mit einem Stundenvolumen von max. 10 Stunden die Woche. Dieser Anteil erschwerte die notwendige und essenzielle Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, insbesondere im Nachmittagsbereich. Des Weiteren fordert das LGG eine Vertretungsposition in der Gleichstellungsarbeit. Um diesen Bedarf abdecken zu können und zusätzlichen einen fachlichen Austausch zu erzielen, wurden zwei Stellvertreterinnen der Gleichstellung benannt.

Neben der Erweiterung der personellen Besetzung in der Gleichstellung wurde das langjährige Erfordernis der Besetzung einer offiziellen Beschwerdestelle nach dem AGG nachgegangen. Zum Berichtszeitpunkt obliegt die Beschwerdestelle beim Fachbereich „Personal“ in Persona bei der Leitung des Fachbereichs 1.

Die Sensibilisierung und Fortbildung der Kolleginnen und Kollegen stellte ein weiteres Erfordernis dar. So erfolgt nun seit knapp vier Jahren eine proaktive Ansprache der Kolleginnen im Falle von Kündigungen oder der Wahrnehmung von Ungleichbehandlung. Den Kolleginnen soll die Hürde genommen werden, selbst den Weg zur Gleichstellungsbeauftragten gehen zu müssen.

Zusätzlich erfolgte eine präventive Schulung der gesamten Belegschaft zum Thema „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie eine Stärkung der Sichtbarkeit der Gleichstellung in der Verwaltung durch regelmäßige Weiterleitung von Informationen oder

Veranstaltungshinweisen an die Gesamtverwaltung oder die Vorstellung der Schwerpunkte der Gleichstellung in Personalversammlungen.

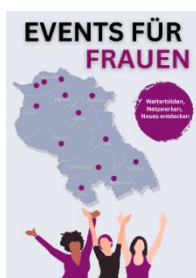
Des Weiteren erhielten die Mitarbeitenden am Ende des Berichtszeitraum eine Materialzusammenstellung anlässlich des „Orange Days“ (Internationaler Aktionstag gegen Gewalt gegen Frauen). Diese umfassten Themen wie u.a. das AGG, LGG, sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, Meilensteine der Gleichstellung sowie Beratungs- und Informationsangebote.

Aktionen und Veranstaltungen mit externen Kooperationspartnern

Neben Veranstaltungen und Maßnahmen, die insbesondere die interne Verwaltung im Fokus hatten, wurde auch das externe Angebot erweitert. Dieses wurde umgesetzt mit externen Kooperationspartnern wie u.a. dem Kreis Coesfeld, den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Coesfeld, dem Runder Tisch gegen Gewalt, Treffpunkt Jugendarbeit Nottuln e.V., Frauen e.V. oder Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.



Grafik 13:
Titelseite
der Broschüre
„Wegfinderin“



Grafik 15:
Postkarte
„Events für
Frauen“

Dazu gehört die langjährige und etablierte Veranstaltungsreihe „Wegfinderin“, bei welcher im gesamten Kreis Coesfeld ein großes Angebot an Vorträgen und Workshops in digitaler Form oder in Präsenz angeboten werden. Themen sind unter anderem: Work-life-Balance, berufliche Veränderung, Kommunikationstraining, Einstieg in die Selbstständigkeit, Selbstfürsorge oder Selbstcoaching,

Zusätzlich wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreis Coesfeld eine Wanderausstellung zum Thema „Gleichstellung“ erstellt: thematische Schwerpunkte der Ausstellung sind: Sexismus, eine Woche in der Gleichstellung, Familie, Meilensteine in der Gleichstellung und weitere. Ein umfassender Veranstaltungskalender „Events für Frauen“ fasst seit 2024 die vielfältigen Angebote für Frauen im Kreis Coesfeld zusammen. Der Veranstaltungskalender wird durch Postkarten beworben und kann eingesehen werden unter: <https://www.duelmen.de/gleichstellung/veranstaltungen-gleichstellung> Durch diesen gemeinsamen Veranstaltungskalender konnten Synergien und Ressourcen in der Gleichstellungsarbeit im Kreis Coesfeld gebündelt und die Sichtbarkeit von Veranstaltungen speziell für Frauen ausgebaut werden.



Grafik 14: Banner
aus der
Wanderausstellung
„Gleichstellung“ der
Gleichstellungs-
beauftragten des
Kreis Coesfeld

In Zusammenarbeit mit dem Verein Frauen e.V. wurde 2024 eine Banneraktion im Ortskern von Nottuln platziert, die sich inhaltlich mit dem Thema „**Consent**“ – der Einvernehmlichkeit durch aktive Zustimmung befasst („Nur ja heißt ja“). Die Forderung nach „Consent“ stellen feministische Organisationen bereits seit langer Zeit. Dieser wird jedoch gesellschaftspolitisch und gesetzlich bislang nicht nachgekommen. Besonders im Bereich der sexualisierten Gewalt gilt in der Gesetzgebung weiterhin der Grundsatz „Nein heißt Nein“, was eine aktive Verneinung eines sexualisierten Übergriffs erfordert, um diesen als strafrechtlich relevant zu. Dies setzt jedoch die unmittelbare Handlungsfähigkeit der Betroffenen in von Gewalt und/oder von Machtstrukturen geprägten Situationen voraus. Somit verschiebt sich die Verantwortlichkeit für einen sexualisierten Übergriff von den Täter*innen auf die Betroffenen („Hätte ich deutlicher Nein sagen müssen?“).



Grafik 16: Banneraktion zum Thema „Nein heißt nein!“ in Kooperation mit Frauen e.V.

Weitere Projekte waren die Einführung einer Bücherkiste für Kindergärten zum Thema „Vielfalt und Diversität“. In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten können Kindertageseinrichtungen oder Fachkräfte aus der Betreuung von Kleinkindern die Bücherkiste kostenlos ausleihen und somit das Verständnis von Vielfalt und Gleichheit bereits im Kindergartenalter fördern. Ebenfalls umgesetzt werden konnte eine Filmvorführung mitsamt einer offenen Gesprächsrunde anlässlich des Internationalen Frauentages. Dieses Format soll auch in den kommenden Jahren fortgeführt und ausgebaut werden.

Abschließend wurde in Kooperation mit dem Treffpunkt Jugendarbeit Nottuln e.V. und durch die Förderung des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes NRW ein Selbstbehauptungskurs für junge Mädchen im Alter von 9 bis 13 Jahren organisiert.

Die aktive Teilnahme an Aktionstagen wie dem „Orange Day“, dem „Internationalen Frauentag“, dem „Equal Pay Day“ oder weiteren durch Social-Media-Beiträgen, Informationsständen oder anderweitigen Angebote ist und war obligatorisch.

6. Maßnahmenkatalog zur Förderung der Gleichstellung für den Zeitraum 2026 bis 2030

Die Analyse der letzten Jahre hat aufgezeigt, dass das Thema „Gleichstellung“ zunehmend an Bedeutung gewinnen kann und muss, um einerseits Bedarfe und Herausforderungen abzudecken aber auch, um Potenziale zu fördern und Entwicklungen voranzutreiben.

Aus diesem Grund basiert die Strategie für die Gleichstellungsarbeit der Gemeinde Nottuln für die kommenden vier Jahre auf internen wie externen Schwerpunkten. Diese sind zu benennen mit: **Sensibilisierung der Verwaltung für das Thema „Gleichstellung“ und Stärkung der Rechte der Frauen in der Gemeindeverwaltung** (interner Aufgabenschwerpunkt) **sowie Aufbau eines Netzwerkes zur Gleichstellungsarbeit in Nottuln und Sensibilisierung der Öffentlichkeit** (externer Aufgabenschwerpunkt).

Die aufgeführte Tabelle zeigt die zukünftigen Einzelziele und die damit verbundenen Aktivitäten. Für den internen Schwerpunkt der **Sensibilisierung der Verwaltung für das Thema „Gleichstellung“ und der Stärkung der Rechte der Frauen in der Verwaltung** sind insbesondere Maßnahmen angedacht, die die das Kollegium untereinander betreffen. Dazu zählen Beratungstermine in der Personalabteilung, um Stellenbewertungsverfahren zu besprechen oder Fortbildungsangebote. Möglich sind aber auch von der Personalabteilung angebotene Vorträge oder Informationsveranstaltungen, die zentrale Fragen und deren Beantwortung für das Kollegium bündeln. Auch die Gleichstellungsbeauftragte soll ein offenes Angebot gestalten, um die Hemmschwelle vor einer ersten Beratung durch Terminanfragen zu senken und so mit mehr Kolleginnen ins Gespräch kommen zu können. Schulungs- und Weiterbildungsangebote in Kooperation mit externen Partnern sowie die regelmäßige Bereitstellung von Informationsmaterialien erweitern das Angebot. Die in der Gleichstellungsarbeit zusammenhängenden Instanzen wie der Personalrat, die Personalabteilung und die AGG-Beschwerdestelle sollen je nach Bedarf - aber in regelmäßigen Abständen - einen fachlichen Austausch ermöglichen, sodass negativen Entwicklungen entgegengewirkt und Herausforderungen frühzeitig begegnet werden kann. Eine Erweiterung der vorgestellten Schwerpunkte und Maßnahmen können darüber hinaus im Laufe der kommenden Jahre zusätzlich erfolgen.

Sensibilisierung der Verwaltung für das Thema „Gleichstellung“ / Stärkung der Rechte der Frauen in der Verwaltung	
Einzelziel	Maßnahmen
Stärkung der Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung Nottuln	• Beratung und Information (ggf. Kurz-Impulse in der Personalversammlung) durch die Personalabteilung zu Themen wie Stellenbewertungsverfahren, Fortbildungsmöglichkeiten o.ä. • Offene Sprechstunde der Gleichstellungsbeauftragten • Interne, bedarfsgerechte Frauenkonferenzen • Regelmäßiges Schulungs- und Sensibilisierungsangebot für Kolleginnen und Kollegen • Regelmäßige Weiterleitung von Informationen und Veranstaltungshinweisen • Umsetzung der Veranstaltungen der „Wegfinderin“ • Bereitstellung von Informationsmaterialien im Intranet sowie zu Aktionstagen
Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Gleichstellung, Ausbildungsververtretung, Personalrat und der Beschwerdestelle AGG	• Regelmäßiges Treffen der Beteiligten für Austausch und Fachexpertise • Informationsveranstaltung für Auszubildende • Klare Kommunikation der Ansprechpartner:innen in der Verwaltung durch Informationsmaterialien und Präsentation bei internen Veranstaltungen (Personalversammlungen u.ä.) • Etablierung / Festigung der AGG Beschwerdestelle

Tabelle 1: Maßnahmenkatalog zum Schwerpunkt „Sensibilisierung der Verwaltung für das Thema „Gleichstellung“ / Stärkung der Rechte der Frauen in der Verwaltung

Bei dem externen Schwerpunkt des **Aufbaus eines Netzwerkes zur Gleichstellungsarbeit in Nottuln und der Sensibilisierung der Öffentlichkeit** gerät die Kooperation mit Partnern außerhalb der Verwaltung in den Blick: Die Gründung und Etablierung eines „Frauen-Forums“ bestehend aus den Akteuren der Gleichstellungsarbeit in Nottuln (z.B. kfd, Landfrauen, engagierte Politikerinnen o.Ä.) erweitert den Kreis der Expert:innen, bündelt Expertisen und bietet Raum für neue Entwicklungen und Potenziale. Gleichmaßen erzielt die Organisation von weiteren Veranstaltungen und eines Kommunikationsmediums Sichtbarkeit, Austausch und Transparenz. Das Verständnis von Gleichberechtigung und Gemeinschaft ist bereits im jungen Alter von zentraler Bedeutung, daher bietet die Zusammenarbeit mit Schulen oder Kindergärten die Chance, bereits Kinder darüber zu informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Coesfeld blicken bereits auf viele Jahre der erfolgreichen Kooperation und Zusammenarbeit zurück. Dieses Netzwerk soll auch in der kommenden Geltungsdauer des Berichtes beibehalten, gestärkt und ausgebaut werden. Dies erfolgt unter anderem mit der Fortführung der Fortbildungsreihe „Wegfinderin“, dem Ausbau und der Pflege des Kalenders „Events für Frauen“ und dem Ausbau von Kultur- und Unterhaltungsangeboten für Frauen (z.B. Kino für Frauen, Lesungen, Ausstellungen etc.). Die regelmäßige Teilnahme an nationalen wie internationalen Aktionstagen und die damit verbundene Berichterstattung auf den diversen Kommunikationskanälen runden das gesamte Vorhaben ab und verstärken erneut die Sichtbarkeit und Relevanz des Themas auch in der Öffentlichkeit.

Aufbau eines Netzwerkes zur Gleichstellungsarbeit in Nottuln und Sensibilisierung der Öffentlichkeit	
Einzelziel	Maßnahmen
Aufbau eines Netzwerkes zwischen den Akteur:innen der Gleichstellungsarbeit in Nottuln	• Gründung und Etablierung eines „Frauen-Forums“ bestehend aus den Akteur:innen der Gleichstellungsarbeit in Nottuln (z.B. kfd, Landfrauen, engagierte Politikerinnen o.ä.) • Organisation gemeinsamer Veranstaltungen wie Filmvorführung, Ausstellungen etc. • Aufbau eines regelmäßigen Kommunikationsmediums (Newsletter, Stammtisch, Email-Verteiler o.ä.)
Verstärkte Zusammenarbeit mit Kindergärten und Schulen	• Gemeinsame Aktionen mit Schulen und Kindergärten z.B. im Kontext von Aktionstagen oder Themenfeldern wie Diversity, Gender, Gleichberechtigung, genderneutrale Berufswahl o.ä. • Bereitstellung von Materialien für Projekte oder Unterricht • Fortführung und Ausbau der Bücherkiste „Vielfalt“
Ausbau der Teilnahme an nationalen und internationalen Aktionstagen	• Regelmäßige Teilnahme an Aktionstagen mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung (Social Media Kampagne, Informationstisch, Kommunikationspakete der Kooperationspartner, kreative Angebote o.Ä.)
(Weiter-) Bildungsangebot für Frauen aus Nottuln und dem Kreis Coesfeld erweitern	• Umsetzung der Veranstaltungen der „Wegfinderin“ • Ausbau der Weiterbildungsangebote für Frauen durch externe Kooperationspartner:innen oder ortsansässige Vereine • Kontinuierlicher Ausbau und Pflege des Kalenders „Events für Frauen“ • Ausbau der Kultur- und Unterhaltungsangebote für Frauen (z.B. Kino für Frauen, Lesungen, Ausstellungen etc.) • Umsetzung und Stärkung von gemeinsamen Aktionen mit den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Coesfeld
Öffentlichkeitsarbeit	• Gendergerechte Sprache in der Verwaltung • Gendergerechte Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit • Regelmäßige Berichterstattung (Presstexte, Social Media) über sämtliche Aktivitäten im Themenfeld „Gleichstellung“ zur Teilnahme an nationalen und internationalen Aktionstagen

Tabelle 2: Maßnahmenkatalog zum Schwerpunkt „Aufbau eines Netzwerkes zur Gleichstellungsarbeit in Nottuln und Sensibilisierung der Öffentlichkeit“

7. Fazit und Ausblick

Die Gleichstellung in der Gemeinde Nottuln steht auf einem relativ soliden Fundament. Mit einer ausgeglichenen Personalstruktur und der Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorgaben kann die Verwaltung auf gefestigte vergangene vier Jahre zurückblicken. Die Analyse hat jedoch gezeigt, dass insbesondere die Repräsentanz von Frauen in Führungsebenen und somit in höheren Besoldungsgruppen Aufmerksamkeit und Handlungsbedarf verlangt. Es konnte festgestellt werden, dass Frauen auch in der Gemeindeverwaltung vorwiegend Positionen innehaben, die eine Teilzeitbeschäftigung ermöglichen; eine Führungsposition jedoch in den meisten Fällen ausschließt. Dem gegenüber steht eine hohe Bereitschaft der weiblichen Angestellten für die Teilnahme an Fortbildungen - auch trotz teilweiser Teilzeitbeschäftigung. Es wird daher eine Aufgabe der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellung sein, in den kommenden Jahren, Strukturen und Angebote zu schaffen, die dem entgegenwirken. Aufzubauen sind daher Maßnahmen, die einerseits die Einstellung von Frauen in Führungspositionen generell optimieren, die Fortbildung von Frauen insbesondere vor dem Hintergrund der Aufstiegschancen zu erweitern als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sodass auch Frauen in Teilzeitbeschäftigung Führungspositionen übernehmen können. Dem Gleichstellungsbericht ist ein Maßnahmenkatalog beigelegt, mit welchem diesen Herausforderungen begegnet werden soll. Formuliert wurde insbesondere das Setzen der Schwerpunkte auf die Sensibilisierung der Verwaltung für das Thema „Gleichstellung“ und die Stärkung der Rechte der Frauen in der Verwaltung sowie der Aufbau eines Netzwerkes zur Gleichstellungsarbeit in Nottuln und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit.

Ziel ist es, auch zukünftig mit der Gemeindeverwaltung eine Dienststelle vorweisen zu können, in der Gleichstellung nicht nur nach gesetzlichen Maßstäben etabliert und umgesetzt wird, sondern darüber hinaus die echten Bedarfe in der Gleichstellung erkennt, Angebote schafft und einer Benachteiligung präventiv entgegenwirkt beziehungsweise einstellt.

Wir freuen uns auf eine produktive Zusammenarbeit zwischen dem Verwaltungsvorstand, der Personalabteilung und der Gleichstellungsstelle.

8. Abbildungsverzeichnis

Grafik 1: Stammpersonal Gemeinde Nottuln	4
Grafik 2: Beamtinnen und Beamten	4
Grafik 3: Geschlechterverteilung 2022 bis 2025	4
Grafik 4: Beschäftigte nach Voll / Teilzeit und Frauen-/ Männeranteil	5
Grafik 5: Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil	5
Grafik 6: Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/ Männeranteil	5
Grafik 7: Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereich vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/ Männeranteil in Prozent	6
Grafik 8: Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppe der E-Eingruppierung	6
Grafik 9: Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht	7
Grafik 10: Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/ Teilzeit	7
Grafik 11: Frauen-/ Männeranteil nach genehmigter Dauer der Elternzeit	7
Grafik 12: Altersstruktur	8
Grafik 13: Titelseite der Broschüre „Wegfinderin“	11
Grafik 14: Banner aus der Wanderausstellung „Gleichstellung“ der Gleichstellungsbeauftragten des Kreis Coesfeld	11
Grafik 15: Postkarte „Events für Frauen“	11
Grafik 16: Banneraktion zum Thema „Nein heißt nein!“ in Kooperation mit Frauen e.V	11
Tabelle 1: Maßnahmenkatalog zum Schwerpunkt „Sensibilisierung der Verwaltung für das Thema „Gleichstellung“ / Stärkung der Rechte der Frauen in der Verwaltung	14
Tabelle 2: Maßnahmenkatalog zum Schwerpunkt „Aufbau eines Netzwerkes zur Gleichstellungsarbeit in Nottuln und Sensibilisierung der Öffentlichkeit	15