



# Gemeinde NOTTULN

**Gleichstellungsplan  
2018 bis 2020**

## Vorwort

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes erfolgte eine Umbenennung zum Gleichstellungsplan. Die erneute Fortschreibung hat zum Ziel, die im Grundgesetz geforderte Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiter zu verwirklichen.

Nach unserem Grundgesetz sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Dieses ist jedoch im Berufsalltag leider noch nicht überall Realität. Die Gemeinde Nottuln wird noch bestehende Benachteiligungen sowie die berufliche und soziale Chancengleichheit von Frauen und Männern realisieren.

Mit Blick auf die demographische Entwicklung und den prognostizierten Fachkräftemangel können wir es uns nicht leisten, auf gut ausgebildete Frauen zu verzichten. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen kommen, um zu bleiben. Mit Blick darauf ist es wichtig, die Förderung der Beschäftigten in der Gemeindeverwaltung Nottuln im Blick zu haben.

In den letzten Jahren wurden in unserer Verwaltung bereits viele Schritte zur Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz unternommen.

Aus der nachfolgenden Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der Gemeindeverwaltung geht hervor, dass wir dem Ziel einer paritätischen Besetzung aller Funktions- und Einkommensbereiche näher gekommen sind.

Dennoch gibt es bei der Besetzung von Führungspositionen und Stellen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen mit Frauen noch Nachholbedarf.

In den letzten Jahren haben sich Ansprüche und Erwartungen an Familien- und Erwerbsleben sowohl von Frauen als auch von Männern verändert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch mit Pflege sind heute keine spezifischen Frauenforderungen.

Familienbewusstsein hat für die Gemeinde Nottuln als Standortfaktor eine hohe Bedeutung. Zur Familie gehören für uns die minderjährigen Kinder als auch die pflegebedürftigen Angehörigen.

Ein Dank an Alle, die bisher dazu beigetragen haben, die Gleichstellung in der Gemeinde Nottuln weiter voran zu bringen. Dieser Weg ist fortzusetzen und dabei neue, kreative Lösungen zu verwirklichen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern muss zu einer Selbstverständlichkeit werden.

Nottuln, im Januar 2018



Manuela Mahnke  
(Bürgermeisterin)



Carola König  
(Gleichstellungsbeauftragte)

## Inhalt

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Geltungsbereich und Ziel .....                                              | 3  |
| 2. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.....                    | 4  |
| 3. Analyse der Beschäftigtenstruktur.....                                      | 4  |
| 3.1 Personalbestand .....                                                      | 4  |
| 3.2 Entwicklung der Gehalts- und Besoldungsstruktur .....                      | 6  |
| 3.3 Leitungspositionen .....                                                   | 8  |
| 3.4 Altersstruktur .....                                                       | 9  |
| 3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen .....                                 | 10 |
| 4. Zielvorgaben .....                                                          | 11 |
| 5. Maßnahmen .....                                                             | 11 |
| 5.1 Fortführung bestehender Maßnahmen .....                                    | 11 |
| 5.1.1 Stellenausschreibungen.....                                              | 11 |
| 5.1.2 Stellenbesetzungsverfahren.....                                          | 12 |
| 5.1.3 Ausbildung.....                                                          | 12 |
| 5.1.4 Teilzeitarbeit.....                                                      | 13 |
| 5.1.5 Beurlaubung.....                                                         | 14 |
| 5.1.6 Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....          | 14 |
| 5.2 Neue Maßnahmen .....                                                       | 15 |
| 5.2.1 Ausbau Telearbeit .....                                                  | 16 |
| 5.2.2 Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes.....                      | 16 |
| 5.2.3 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege..... | 16 |
| 6. Prognose und Gesamtfazit.....                                               | 18 |
| 7. Bericht über die Personalentwicklung .....                                  | 18 |
| 7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung .....            | 18 |
| 7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben.....                                  | 19 |
| 7.3 Stellenauswahlverfahren .....                                              | 20 |
| 7.4 Elternzeit / Beurlaubung .....                                             | 20 |
| 8. Benachteiligungen am Arbeitsplatz - innerbetriebliche Beschwerdestelle..... | 20 |
| 9. Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten .....                     | 20 |
| 10. Reform des Landesgleichstellungsgesetz (LGG).....                          | 27 |

## 1. Geltungsbereich und Ziel

Mit dem 1999 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der novellierten Fassung vom 15.12.2016 besteht für die Kommunen die Verpflichtung zur Aufstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Gemeinde Nottuln umzusetzen; er gilt für die Gemeindeverwaltung und den Einrichtungen der Gemeindewerke.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtskraft nach außen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Das LGG verfolgt folgende Ziele

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Beruf
- Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

An diesen genannten Zielsetzungen orientiert sich die Personalwirtschaft der Gemeinde Nottuln. Maßgabe hierbei ist, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen, in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, bei Begründung eines Beamten- oder tariflichen Beschäftigungsverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Des Weiteren wurde die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten durch ein Klagerecht beim Verwaltungsgericht gestärkt.

Der Gleichstellungsplan der Gemeindeverwaltung Nottuln enthält für die nächsten Jahre konkrete Zielvorgaben, um den Frauenanteil, in den Bereichen in denen eine Unterrepräsentanz besteht, mittel- bis langfristig auf 50% zu erhöhen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind bereits bestehende Maßnahmen überprüft und ggf. erweitert sowie neue konzipiert worden.

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Forderungen des LGG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Gemeindeverwaltung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind.

Frauen und Männern sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes, der gemäß § 5 Abs. 1 LGG aufzustellen ist, enthält den gesetzlich geforderten Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

Der Gleichstellungsplan ist dem Rat gemäß § 5 Abs. 4 i.V.m. Abs. 6 LGG vorzulegen.

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates gemäß § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG NRW bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes wurden gewahrt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt mit seiner Verabschiedung in Kraft und gilt bis zum 31.12.2020.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Rat vorzulegen.

Nach Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten der Gemeindeverwaltung per E-Mail bekannt zu machen.

## 2. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Gemeinde Nottuln ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie ist der Bürgermeisterin 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 bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Gemeindeverwaltung zu beteiligen und frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei.

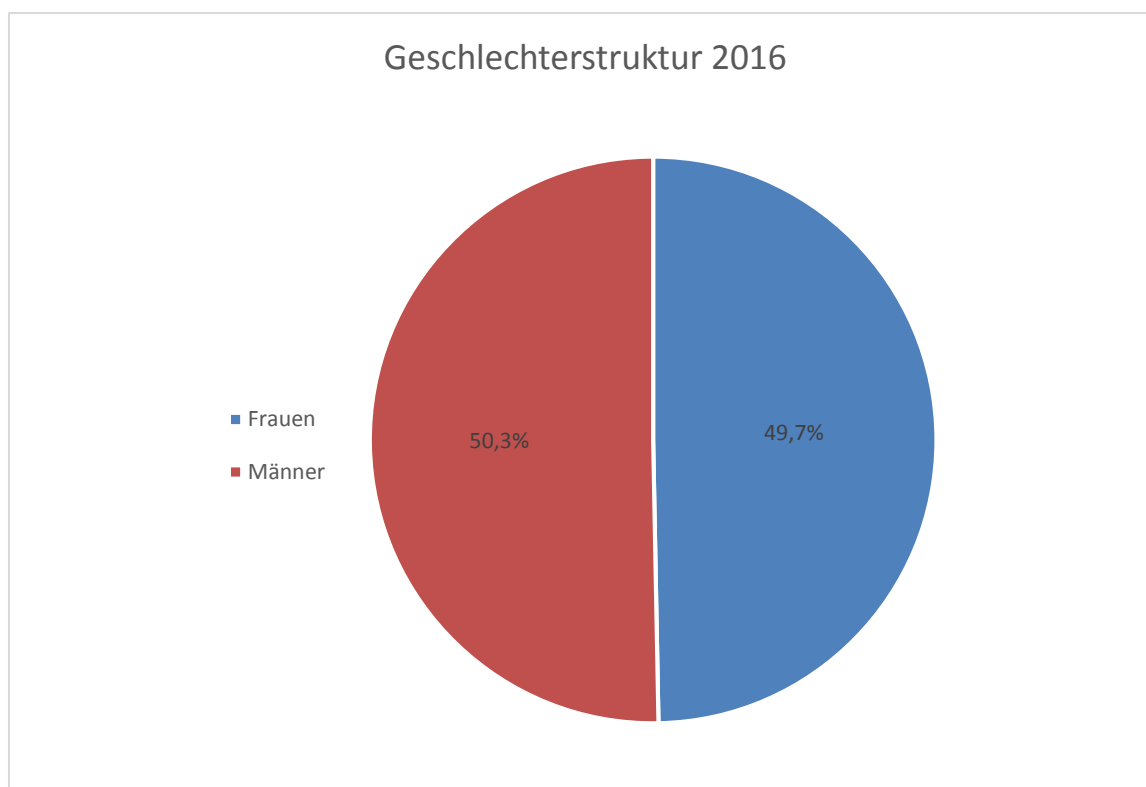
Den Zielsetzungen folgende, entscheidet sie im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, steht ihr eigenes Widerspruchsrecht und Klagerecht zu.

## 3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

### 3.1 Personalbestand

Zum Stichtag 31.12.2016 waren bei der Gemeindeverwaltung insgesamt 147 Personen beschäftigt, davon 73 Frauen und 74 Männer (ohne Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte).



In der nachfolgenden Übersicht sind die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der gesamten Verwaltung jeweils in den Jahren 2010, 2013 und 2016 für die Bereiche „Beamtinnen/Beamte“ und „Tariflich Beschäftigte“ gegenübergestellt. Nicht berücksichtigt in den Übersichten sind die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

|                                | 2010        |             |            | 2013        |             |            | 2016        |             |            |
|--------------------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|
|                                | Männer      | Frauen      | Ges.       | Männer      | Frauen      | Ges.       | Männer      | Frauen      | Ges.       |
| Beamtinnen/<br>Beamte          | 8           | 4           | 12         | 6           | 4           | 10         | 5           | 3           | 8          |
| Tariflich<br>Beschäftigte      | 58          | 67          | 125        | 63          | 65          | 128        | 66          | 70          | 136        |
| Weitere<br>Beschäftigte        | 3           | -           | 3          | 3           | -           | 3          | 3           | -           | 3          |
| <b>Beschäftigte<br/>gesamt</b> | <b>69</b>   | <b>71</b>   | <b>140</b> | <b>72</b>   | <b>69</b>   | <b>141</b> | <b>74</b>   | <b>73</b>   | <b>147</b> |
| <b>in %</b>                    | <b>49,3</b> | <b>50,7</b> | <b>100</b> | <b>51,1</b> | <b>48,9</b> | <b>100</b> | <b>50,3</b> | <b>49,7</b> | <b>100</b> |

Insgesamt sind in der Gemeinde Nottuln genauso viele Frauen wie Männer beschäftigt. Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren relativ konstant geblieben.

Einen tieferen Einblick in die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern liefern Informationen über das Arbeitsvolumen, dem Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit. Daran gemessen partizipieren Frauen deutlich weniger als Männer. Der Grund hierfür ist im hohen Anteil von Frauen in Teilzeit zu sehen.

|                                | 2010      |             |           |             |            | 2016      |            |           |             |            |
|--------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|------------|
|                                | Männer    | TZ          | Frauen    | TZ          | Ges.       | Männer    | TZ         | Frauen    | TZ          | Ges.       |
| Beamtinnen/<br>Beamte          | 8         | 1           | 4         | 2           | 12         | 5         | 1          | 3         | 3           | 8          |
| Tariflich<br>Beschäftigte      | 58        | 7           | 67        | 47          | 125        | 66        | 6          | 70        | 44          | 136        |
| Weitere<br>Beschäftigte        | 3         | -           | -         | -           | 3          | 3         | -          | -         | -           | 3          |
| <b>Beschäftigte<br/>gesamt</b> | <b>69</b> | <b>8</b>    | <b>71</b> | <b>49</b>   | <b>140</b> | <b>74</b> | <b>7</b>   | <b>73</b> | <b>47</b>   | <b>147</b> |
| <b>in %</b>                    |           | <b>11,6</b> |           | <b>69,0</b> |            |           | <b>9,5</b> |           | <b>64,4</b> |            |

Diese Tabelle bestätigt den hohen Anteil der Beschäftigung von Frauen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung. Die überwiegende Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist in Teilzeit erwerbstätig. Von 73 weiblichen Beschäftigten arbeiten 47 in Teilzeit (rd. 64%).

Das „Normalarbeitszeitmodell“ Vollzeit entspricht somit nicht der Lebensrealität weiblicher Beschäftigter.

Bei den Männern ist der prozentuale Anteil an der Teilzeitbeschäftigung gesunken, da seit 2010 mehr Männer beschäftigt waren.

### 3.2 Entwicklung der Gehalts- und Besoldungsstruktur

Gemäß § 6 LGG sind die Grundlagen des Gleichstellungsplanes eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen wurden die beamtenrechtlichen Laufbahnen neu gegliedert. An die Stelle der Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sind mit Wirkung vom 01.07.2016 die Laufbahngruppen 1 und 2 getreten. Diese umfassen nunmehr in der Laufbahngruppe 1 die Ämter der Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 (als Beförderungsamts) und in der Laufbahngruppe 2 die Ämter ab Besoldungsgruppe A 9 (als erstes Einstiegsamt). Die Unterscheidung der Amtsbezeichnungen bei der Besoldungsgruppe A 13 in Ämter des gehobenen und höheren Dienstes wird aufgegeben. Dieses Amt wird laufbahnrechtlich sowohl als Beförderungsamts als auch als zweites Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2 geführt (aber mit identischer Amtsbezeichnung „Rat“). Zur besseren Lesbarkeit der tabellarischen Übersichten werden in diesem Plan dafür die Kürzel „mD“ für die Laufbahngruppe 1, „gD“ für die Laufbahngruppe 2 bis zum Beförderungsamts A 13 und „hD“ für die Laufbahngruppe 2 ab dem 2. Einstiegsamt (A 13) verwendet.

In den nachfolgenden Übersichten sind die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der gesamten Verwaltung jeweils in den Jahren 2010, 2013 und 2016 gegenübergestellt, einmal in absoluten Zahlen und einmal in prozentualen Anteilen. Damit wird die Entwicklung seit den letzten Fortschreibungen der Frauenförderpläne dokumentiert.

Nicht berücksichtigt in den Übersichten sind die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

|                            | 2010      |           | 2013      |           | 2016      |           |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                            | Männer    | Frauen    | Männer    | Frauen    | Männer    | Frauen    |
| A 14 / EG 14               | 2         | 0         | 2         | 0         | 1         | 0         |
| A 13 / EG 13               | 1         | 0         | 0         | 0         | 1         | 0         |
| <b>Summe hD</b>            | <b>3</b>  | <b>0</b>  | <b>2</b>  | <b>0</b>  | <b>2</b>  | <b>0</b>  |
| A 13 / EG 13               | 1         | 1         | 1         | 1         | 2         | 0         |
| A 12 / EG 12               | 0         | 0         | 2         | 0         | 2         | 1         |
| A 11 / EG 11               | 6         | 2         | 5         | 4         | 5         | 4         |
| A 10 / EG 10               | 4         | 4         | 4         | 5         | 6         | 4         |
| A 9 / EG 9                 | 5         | 11        | 7         | 11        | 5         | 11        |
| <b>Summe gD</b>            | <b>16</b> | <b>18</b> | <b>19</b> | <b>21</b> | <b>20</b> | <b>20</b> |
| A 9 / EG 9                 | 3         | 8         | 3         | 8         | 5         | 11        |
| A 8 / EG 8                 | 7         | 7         | 6         | 6         | 6         | 7         |
| A 7 / EG 7                 | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| A 6 / EG 6                 | 21        | 23        | 23        | 24        | 25        | 24        |
| EG 5                       | 9         | 6         | 9         | 1         | 7         | 2         |
| <b>Summe mD</b>            | <b>40</b> | <b>44</b> | <b>41</b> | <b>39</b> | <b>43</b> | <b>44</b> |
| EG 1 bis EG 4              | 6         | 6         | 6         | 6         | 4         | 7         |
| Weitere Beschäftigte       | 3         | 0         | 3         | 0         | 3         | 0         |
| Nachwuchskräfte            | 1         | 3         | 1         | 3         | 2         | 2         |
| <b>Beschäftigte gesamt</b> | <b>69</b> | <b>71</b> | <b>72</b> | <b>69</b> | <b>74</b> | <b>73</b> |

|                            | 2010          |              | 2013          |              | 2016          |              |
|----------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|                            | Männer        | Frauen       | Männer        | Frauen       | Männer        | Frauen       |
| A 14 / EG 14               | 100,0%        | 0,0%         | 100,0%        | 0,0%         | 100,0%        | 0,0%         |
| A 13 / EG 13               | 100,0%        | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%         | 100,0%        | 0,0%         |
| <b>Summe hD</b>            | <b>100,0%</b> | <b>0,0%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>0,0%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>0,0%</b>  |
| A 13 / EG 13               | 50,0%         | 50,0%        | 50,0%         | 50,0%        | 100,0%        | 0,0%         |
| A 12 / EG 12               | 0,0%          | 0,0%         | 100,0%        | 0,00%        | 66,7%         | 33,3%        |
| A 11 / EG 11               | 75,0%         | 25,0%        | 55,6%         | 44,4%        | 55,6%         | 44,4%        |
| A 10 / EG 10               | 50,0%         | 50,0%        | 44,4%         | 55,6%        | 60,0%         | 40,0%        |
| A 9 / EG 9                 | 31,3%         | 68,7%        | 38,9%         | 61,1%        | 31,3%         | 68,7%        |
| <b>Summe gD</b>            | <b>47,1%</b>  | <b>52,9%</b> | <b>47,5%</b>  | <b>52,5%</b> | <b>50,0%</b>  | <b>50,0%</b> |
| A 9 / EG 9                 | 27,3%         | 72,7%        | 27,3%         | 72,7%        | 31,3%         | 68,7%        |
| A 8 / EG 8                 | 50,0%         | 50,0%        | 50,0%         | 50,0%        | 46,2%         | 53,8%        |
| A 7 / EG 7                 | 0,0%          | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%         |
| A 6 / EG 6                 | 47,7%         | 52,3%        | 48,9%         | 51,1%        | 51,0%         | 49,0%        |
| A 5 / EG 5                 | 60,0%         | 40,0%        | 90,0%         | 10,0%        | 77,8%         | 22,2%        |
| <b>Summe mD</b>            | <b>47,6%</b>  | <b>52,4%</b> | <b>51,3%</b>  | <b>48,8%</b> | <b>49,4%</b>  | <b>50,6%</b> |
| EG 1 bis EG 4              | 50,0%         | 50,0%        | 50,0%         | 50,0%        | 36,4%         | 63,6%        |
| Weitere Beschäftigte       | 100,0%        | 0,0%         | 100,0%        | 0,0%         | 100,0%        | 0,0%         |
| Nachwuchskräfte            | 25,0%         | 75,0%        | 25,0%         | 75,0%        | 50,0%         | 50,0%        |
| <b>Beschäftigte gesamt</b> | <b>49,3%</b>  | <b>50,7%</b> | <b>51,1%</b>  | <b>48,9%</b> | <b>50,3%</b>  | <b>49,7%</b> |

Wird der Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

Im höheren Dienst ist keine Frau beschäftigt, da in der Gemeinde Nottuln auch nur zwei Stellen vorhanden sind. Die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte werden hier nicht berücksichtigt.

Im gehobenen Dienst ist die Frauenquote seit 2010 leicht zurückgegangen auf 50,0%. Erfreulich ist das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern. Aber: 95% der Frauen im gehobenen Dienst sind in den Besoldungs-/Entgeltgruppen 9 bis 11 zu finden. Demgegenüber ist in den Besoldungs-/ Entgeltgruppen 12 und 13 nur eine Frau vertreten.

Im mittleren Dienst ist bei der Frauenquote ein leichter Anstieg auf 50,6% zu verzeichnen. Erfreulich ist der Anteil der Frauen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen 8 und 9. Hier liegt der Anteil der Frauen deutlich über dem der Männer.

Bei den Entgeltgruppen bis EG 4 ist der Anteil der Frauen gewachsen auf 63,6%. Bei den Nachwuchskräften ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern zumindest immer ausgewogen. Dies hängt von der Besetzung von Auszubildenden in den handwerklich-technischen Berufen ab. Sofern hier keine Ausbildung stattfindet, liegt der Anteil an weiblichen Nachwuchskräften bei 75%.

### 3.3 Leitungspositionen

Zwecks Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen ist, wie bereits dargestellt, ein geringer Anteil der Frauen in den Besoldungs-/ Entgeltgruppen 12 und 13 zu verzeichnen.

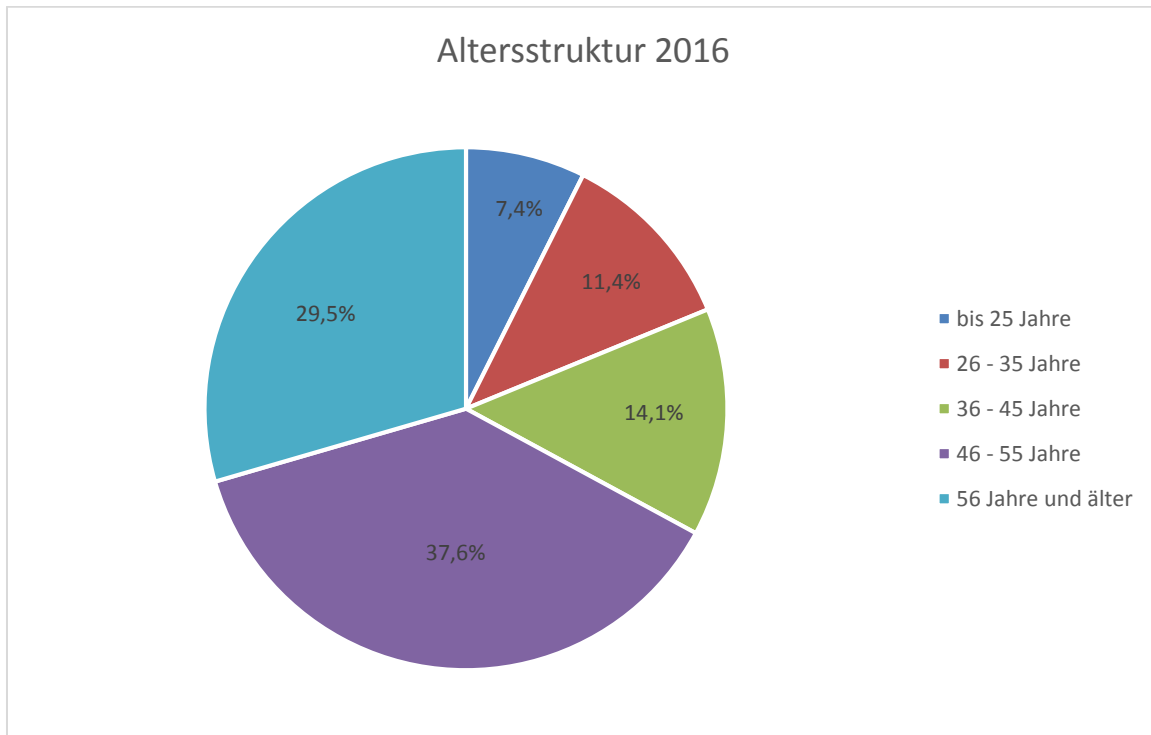
Dies spiegelt sich auch bei den Leitungspositionen (ohne Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte) wieder.



Die Geschlechterverteilung spricht hier eine deutliche Sprache. Die Fachbereiche werden wie das Finanzzentrum Baumberge und die Betriebszweige von Männern geleitet. Hier besteht also eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen.

### 3.4 Altersstruktur

Interessant ist auch ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten bei der Gemeinde Nottuln.



Die Gemeindeverwaltung Nottuln ist „älter“ geworden. Mittlerweile sind 67% aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Insgesamt sind dies 100 Beschäftigte. Der Anteil der Frauen hieran beträgt 49%.

Das hat zur Folge, dass in den nächsten 20 Jahren rund 2/3 aller Beschäftigten aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten wird.

### 3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei den Beamtinnen und Beamte ergibt sich folgendes Bild bei den Beförderungen:

| <b>Beförderungen</b> | 2010 bis 2016 |          |             |
|----------------------|---------------|----------|-------------|
|                      | Männer        | Frauen   | davon<br>TZ |
| A 14                 | 0             | 0        | 0           |
| A 13                 | 0             | 0        | 0           |
| A 13                 | 0             | 0        | 0           |
| A 12                 | 0             | 0        | 0           |
| A 11                 | 1             | 0        | 0           |
| A 10                 | 0             | 0        | 0           |
| A 9                  | 0             | 0        | 0           |
| A 8                  | 0             | 0        | 0           |
| <b>Gesamt</b>        | <b>1</b>      | <b>0</b> | <b>0</b>    |

Bei den Tariflich Beschäftigten ergibt sich folgendes:

| <b>Höhergruppierungen</b> | 2010 bis 2016 |           |             |
|---------------------------|---------------|-----------|-------------|
|                           | Männer        | Frauen    | davon<br>TZ |
| EG 15                     | 0             | 0         | 0           |
| EG 14                     | 0             | 0         | 0           |
| EG 13                     | 1             | 0         | 1           |
| EG 12                     | 1             | 0         | 1           |
| EG 11                     | 1             | 0         | 0           |
| EG 10                     | 3             | 1         | 0           |
| EG 9                      | 7             | 6         | 2           |
| EG 8                      | 2             | 5         | 1           |
| EG 7                      | 0             | 0         | 0           |
| EG 6                      | 4             | 9         | 6           |
| EG 5                      | 0             | 1         | 0           |
| <b>Gesamt</b>             | <b>19</b>     | <b>22</b> | <b>11</b>   |

Insgesamt sind 42 Frauen und Männer höhergruppiert und befördert worden. Der Frauenanteil entspricht 52,4%.

Bei einer differenzierten Betrachtung ist festzustellen, dass in den niedrigeren Entgeltgruppen mehr Frauen als Männer höhergruppiert wurden.

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten liegt bei den Höhergruppierungen bei 26,8%.

#### 4. Zielvorgaben

Auf der Grundlage der Erfahrung der letzten Jahre und der Voraussetzung der entsprechenden Leistung, Befähigung und Eignung sowie unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen werden folgende Zielvorgaben für den Zeitraum 2018 bis 2020 aufgestellt:

- Leitungspositionen: es sollen Leistungspositionen mit Frauen besetzt.
- Bei Stellenneubesetzungen in den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Verwaltungsbereichen wird eine Angleichung der Geschlechterparität angestrebt.

#### 5. Maßnahmen

##### 5.1 Fortführung bestehender Maßnahmen

Aufgeführt werden hier die bisherigen Maßnahmen des Gleichstellungsplanes, die sich bewährt haben und deshalb weitergeführt werden sollen. Dies sind insbesondere Maßnahmen, die direkt aus dem LGG herrühren.

##### 5.1.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen stehen sowohl Frauen als auch Männern offen sind und sind grundsätzlich auszuschreiben. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip.

Eine Abweichung von der Ausschreibungspflicht ist nur dann möglich, wenn Stellen für Auszubildende sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger offen gehalten werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenausschreibungen beteiligt.

Liegen nach einer internen Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist eine interne Besetzung nicht zwingend erforderlich, soll eine öffentliche Ausschreibung erfolgen.

Jede Stelle (einschl. der Funktionen mit Leistungsaufgaben) ist auch in Teilzeit auszuschreiben, d.h. es wird von einer Teilbarkeit der Aufgaben und somit einer Eignung für Teilzeitbeschäftigte ausgegangen. Sollte die Besetzung der Stelle im Einzelfall in Teilzeit nicht möglich sein, muss der Fachbereich die zwingenden dienstlichen Gründe, die dem entgegenstehen, schriftlich begründen und mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden.

Vor Ausschreibung einer Stelle wird ein Anforderungsprofil erstellt. Dieses wird im Ausschreibungstext aufgenommen. Im Anforderungsprofil sind neben der Fachlichkeit in angemessenem Maße soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Bei der Beurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz der Frauen gegeben ist, sind die Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

### 5.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.

Im Gesamtzeitraum 2013 bis 2016 haben insgesamt 47 Stellenbesetzungsverfahren stattgefunden. Das Jahr 2016 war mit 20 Verfahren das stärkste Jahr.

In der Regel finden nach internen und externen Stellenausschreibungen Bewerbungsgespräche statt.

Aus den genannten 47 Stellenbesetzungsverfahren resultierten 208 Bewerbungsgespräche. Auch hier war das Jahr 2016 mit 97 Gesprächen das gesprächsstärkste Jahr. Von den 208 Bewerbungsgesprächen fanden 113 Gespräche mit Frauen statt.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Auch hier wirkt die Gleichstellungsbeauftragte im Auswahlverfahren mit.

Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind gemäß § 9 Abs. 3 LGG unzulässig.

Für die Beurteilung von Befähigung und Eignung und fachlicher Leistung ist lediglich das Anforderungsprofil maßgeblich. Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen werden in die Qualifikationsbeurteilung einbezogen, soweit sie für die entsprechenden Aufgaben von Bedeutung sind. Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

### 5.1.3 Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen bei der Gemeinde Nottuln. Dies gilt insbesondere für sogenannte Männerberufe, also den handwerklich-technischen sowie den informationstechnologischen Bereich. Zur Verbesserung der Information über handwerklich-technische sowie IT-Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten werden verstärkt Praktika angeboten.

Die für das Stellenbesetzungsverfahren getroffenen Regelungen gelten sinngemäß für die Besetzung von Ausbildungsstellen.

Im Laufe jeder Ausbildung werden alle Auszubildenden von der Gleichstellungsbeauftragten über das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben“ informiert.

#### 5.1.4 Teilzeitarbeit

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ihnen sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Wird von den Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit angestrebt, ist das Vorhaben mit der zuständigen Fachbereichsleitung abzusprechen. Hierbei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl nach Möglichkeit zu berücksichtigen und in Einklang mit den dienstlichen Belangen zu bringen.

Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilhaben können. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

Vollzeitbeschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten- und arbeitsrechtlichen Folgen seitens der Personalverwaltung hinzuweisen. Ihnen werden die für die versorgungs- und rentenrechtlichen Auskünfte zuständigen Stellen benannt.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Diese Befristung ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Bei der Dauer der Befristung sind die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen zu berücksichtigen.

Dem Antrag auf eine vorzeitige Erhöhung oder Umwandlung von Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen.

Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe vorliegt (Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin), soll entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Vollzeitbeschäftigung bzw. Erhöhung der Wochenarbeitszeit ermöglicht werden.

Individuellen Bedürfnissen der Teilzeitbeschäftigten – im besonderen Alleinerziehenden – ist hinsichtlich der konkreten Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nach Möglichkeit zu entsprechen.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

### 5.1.5 Beurlaubung

Im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften können sich alle Beschäftigten aus familiären Gründen beurlauben lassen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Die Personalverwaltung informiert über die geltenden Mutterschutzvorschriften und über die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit.

Allen Beschäftigten, die Elternzeit nicht länger als 14 Monate für ein Kind in Anspruch nehmen, ist die Möglichkeit zu geben, auf ihre alte Stelle zurückzukehren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen (wie z. B. interne Vertretungsregelungen, interne oder externe Ausschreibung), die Stelle im o. g. Zeitraum kommissarisch zu besetzen.

Bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist, wie bei der Teilzeitbeschäftigung, unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Frauen und Männern, die Elternzeit beanspruchen oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit geboten, ihre Qualifikation zu erhalten und/oder zu verbessern. Sie werden über Stellenausschreibungen informiert und erhalten Informationen zu den Fortbildungsangeboten der Studieninstitute. Bei Teilnahme an Fortbildungen entstehen keine Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt.

Die Beurlaubten und Beschäftigten in Elternzeit erhalten darüber hinaus regelmäßig die Informationen (Mitarbeiterzeitung, Stellenausschreibungen) aus dem Intranet.

Auf Wunsch sind mit Beschäftigten, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, Mitarbeitergespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit und/oder der Beurlaubung hinaus zum Gegenstand haben.

Circa 6 Monate vor Ablauf der Elternzeit bzw. der Beurlaubung erfolgt ein Gesprächsangebot mit dem Ziel, den Wiedereinstieg planvoller zu gestalten (Arbeitszeiten, Fortbildungsbedarfe etc.).

Eine Vertretungstätigkeit oder stundenweise Erwerbstätigkeit ist zuerst Beschäftigten, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, anzubieten, um ihnen die Chance der Verbindung zum Beruf zu geben.

Beurlaubten, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.

### 5.1.6 Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz sind eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten.

Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird Hinweisen auf Benachteiligungen sowie bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein störungsfreies Arbeitsklima geschaffen.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass derartige Benachteiligungen sowie insbesondere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleiben. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Eine sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen gehören. Aufgrund des AGG sind insbesondere folgende Tatbestandteile als sexuelle Belästigung anzusehen:

- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden, z. B. bei Auszubildenden und ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

Die Belästigten unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren; d. h. Maßnahmen dürfen sich nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten. Gleiches gilt für Personen, die die Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen bzw. Zeugen aussagen.

Die Betroffenen haben daher das Recht, sich direkt bei der Gleichstellungsbeauftragten, dem Vertrauensmann für die Schwerbehinderten, dem Personalrat, der Personalverwaltung als auch der unmittelbar vorgesetzten Person zu wenden.

Beschwerdestelle nach dem AGG ist die Gleichstellungsbeauftragte.

Verstoßen Beschäftigte gegen das im AGG aufgeführte Benachteiligungsverbot, so hat die Gemeinde Nottuln die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung oder der sexuellen Belästigung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

## 5.2 Neue Maßnahmen

Ergänzend zu den bestehenden Maßnahmen werden neue Maßnahmen angeführt, die eine Impulswirkung auf die zukünftige mittel- und langfristige Weiterentwicklung der Ziele des LGG haben.

### 5.2.1 Ausbau Telearbeit

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, ist es erforderlich, neue, innovative und kreative Lösungen für die Mütter, Väter oder pflegenden Angehörigen zu entwickeln.

Wichtig ist auch Männer in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie zu bestärken, um auf Dauer die einseitige Doppelbelastung der Frauen zu beseitigen. Ein neues Rollenverhalten setzt auch die Akzeptanz und die Unterstützung durch den Arbeitgeber voraus.

Deshalb soll bei der Gemeinde Nottuln die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit ermöglicht werden. Grundsätzlich bieten Telearbeitsplätze die Möglichkeit, bei Vollzeit- und Teilzeitarbeit genutzt zu werden und sind für Frauen wie für Männer gleichermaßen geeignet.

Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen ist ein weiterer Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ziel ist bis zum Jahr 2019 eine „Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit“ abzuschließen.

### 5.2.2 Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes

Bei der Gemeinde Nottuln soll über eine „Projektgruppe Personalentwicklung“ die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes erfolgen. Einzelne Bausteine sind z.B. Führungskräftebildungen, Führungsleitlinien, Beschäftigtenanalyse, Personalförderprogramm.

Alle Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Organisationsentwicklung sollen dabei mit dem gesetzlichen Auftrag der beruflichen und sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern verknüpft werden.

Mit Blick auf den demografischen Wandel kann die Gemeinde Nottuln es sich nicht erlauben, ein Talent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu nutzen. Die Talente sind insbesondere durch die Führungskräfte in den Blick zu nehmen, zu fördern und optimal einzusetzen. Dies fördert die Arbeitszufriedenheit und erhöht die Produktivität.

Es ist auch zu überlegen, ob und wie die Attraktivität von Führungspositionen erhöht werden kann, damit sich mehr Frauen hierfür interessieren. Die Zeit, für die dieser Gleichstellungsplan gilt, soll dafür genutzt werden. Im Rahmen einer Konzeptionierung soll geprüft werden, inwieweit Rahmenbedingungen für Führungspositionen verändert werden können, um die Stellen für Beschäftigte mit Familienaufgaben attraktiver zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten, Heim-/Telearbeit).

### 5.2.3 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege

Die Gemeindeverwaltung Nottuln unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den familiären Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Wir begrüßen es ausdrücklich, wenn Väter sich aktiv in die familiären Aufgaben einbringen und dafür Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit in Anspruch nehmen.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Daher sollen spezifische, in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn es eine Relevanz für eine mögliche Aufgabenübertragung gibt.

Aufgabe aller Führungskräfte ist es, daran mitzuwirken, dass insbesondere Beschäftigte, die Angehörige pflegen und betreuen, im beruflichen Umfeld akzeptiert und unterstützt werden.

Dieses ist wichtig, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei den Beschäftigten zu erreichen.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen führen. Aus diesem Grund erfolgt bei Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, im Rahmen haushaltsrechtlicher Möglichkeiten, ein personeller oder organisatorischer Ausgleich. Ggf. sind befristet Vertretungskräfte zu beschäftigen.

Die Gemeinde Nottuln ermöglicht zudem ihren Beschäftigten mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen familienfreundliche Arbeitszeiten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigung wird nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen gewährt, und zwar grundsätzlich in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Entsprechend den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ist die Teilzeittätigkeit zu befristen und ggf. zu verlängern.

Bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes wird grundsätzlich von einer Teilbarkeit der Stelle ausgegangen. Wenn eine Teilung nicht möglich sein sollte, muss dieses besonders begründet und mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden.

Den Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten vorrangig angeboten.

Allen Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung wird während dieser Zeit die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Insbesondere haben sie z.B. die Möglichkeit, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen an den Angestelltenlehrgängen I und II teilzunehmen. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gelten als dienstliche Veranstaltungen in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung nach den gesetzlichen Vorschriften erfolgt.

Anträgen auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung wird entsprochen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anträgen auf Änderung des jeweiligen Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der vorzeitigen Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung wird entsprochen, wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei sind jedoch die Belange und Ansprüche der möglicherweise für die Vertretungstätigkeit eingestellten Personen zu berücksichtigen.

## 6. Prognose und Gesamtfazit

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuationen.

Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zugrunde gelegt werden.

Hier stellt sich die Situation bei der Gemeinde Nottuln so dar, dass bis 2019 altersbedingt nur sehr wenige Stellen in den unterrepräsentierten Bereichen frei werden, so dass sich eine umfassende Prognose erübrigt.

Eine Unterrepräsentanz liegt insbesondere im Bereich der Leitungspositionen (ohne Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte) vor. Hier sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert und auf Fachbereichsleitererebene nicht vertreten.

Auch am Baubetriebshof, im Team IT-Service sowie bei den Schulhausmeisterdiensten sind nach wie vor ausschließlich Männer beschäftigt.

Nun gilt es, daran weiter zu arbeiten, den Frauenanteil in den genannten noch unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen mit dem Ziel einer flächendeckenden Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gemeindeverwaltung.

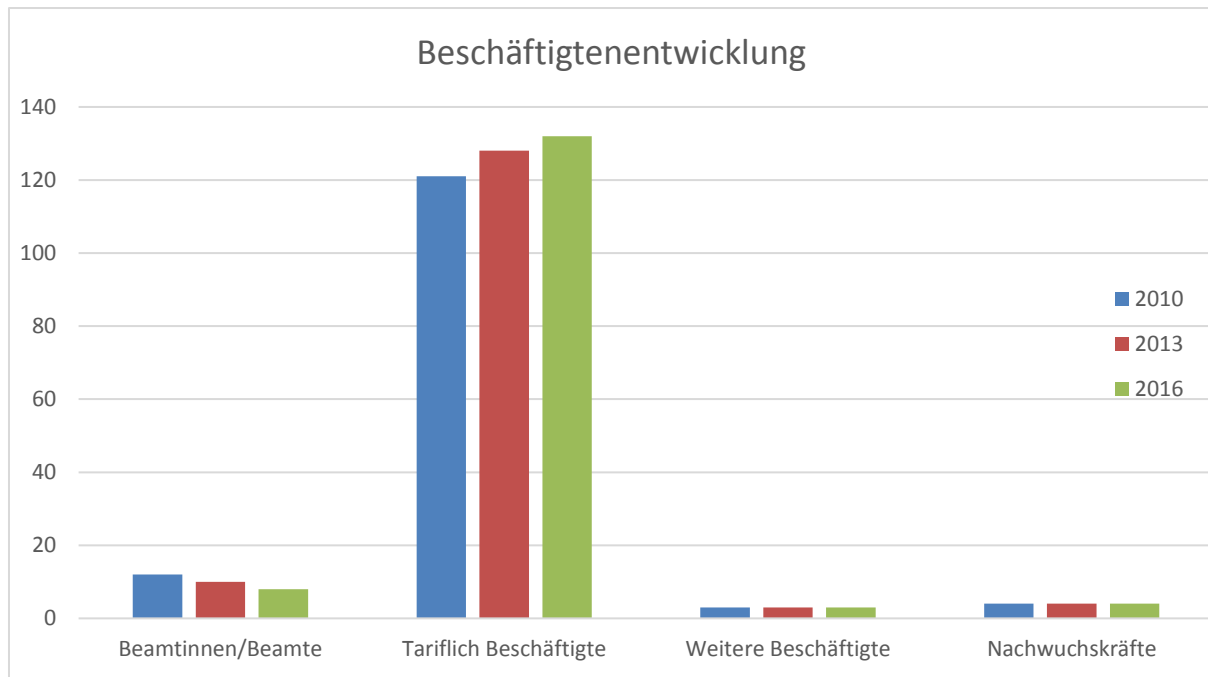
## 7. Bericht über die Personalentwicklung

In seiner Sitzung vom 15.10.2013 hat der Rat der Gemeinde Nottuln die Fortschreibung des Frauenförderplanes 2013 bis 2015 für die Gemeindeverwaltung beschlossen. Nach Ablauf des alten Frauenförderplanes war ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten, der nun gemeinsam mit der Erstellung des Gleichstellungsplanes dem Rat vorgelegt werden.

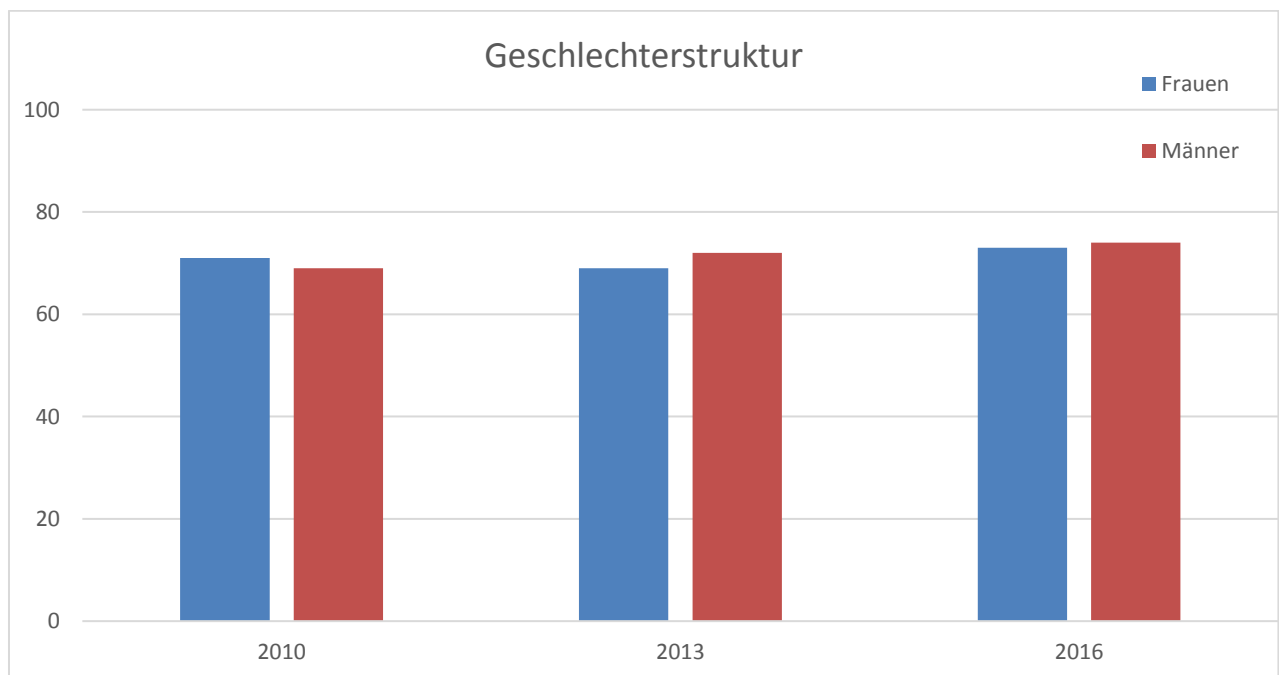
Neben der Auswertung der Personalentwicklung enthält dieser Bericht Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

### 7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 140 am 31.10.2010 auf 147 am 31.12.2016 gestiegen. Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur kann dem nachstehenden Schaubild entnommen werden.



Die Entwicklung des Frauenanteils ist im folgenden Schaubild dargestellt:



Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren relativ konstant geblieben und hat auf fast 50% zugenommen.

## 7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben

Für den Berichtszeitraum war keine konkrete Zielvorgabe mit Festlegung von Zielerreichungsgraden getroffen. Zur Zielerreichung ist daher keine Aussage zu treffen.

### 7.3 Stellenauswahlverfahren

Im Berichtszeitraum wurden die rechtlichen Vorschriften aus dem LGG und die im Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze eingehalten.

Darüber hinaus wurden intern auch Stellen ausgeschrieben, bei denen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben war. Dieses erfolgte ganz bewusst, um allen Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb des Hauses beruflich zu verändern.

Alle Auswahlentscheidungen im Berichtszeitraum wie z.B. bei Neueinstellungen oder Vergabe von Beförderungsstellen, wurden im Rahmen der Bestenauslese und mit Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

In den Personalauswahlverfahren wurden für alle ausgeschriebenen Stellen Vorstellungsgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat an den Gesprächen teilgenommen und bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mitgewirkt.

### 7.4 Elternzeit / Beurlaubung

Im Berichtszeitraum konnten alle Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung berücksichtigt werden.

Sie wurden rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

### 8. Benachteiligungen am Arbeitsplatz - innerbetriebliche Beschwerdestelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des AGG.

Im Berichtszeitraum hat es allgemeine Anfragen gegeben, aber keine Beschwerde, die ein Verfahren nach dem AGG ausgelöst hätte.

getroffen.

### 9. Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für Frauen und Männer innerhalb der Verwaltung und auch für Bürgerinnen und Bürger in der Gemeinde. Sie fördert die gleichberechtigte Stellung der Frau in der Gesellschaft. Schwerpunkte sind die Frauenförderung im Beruf inklusive Wiedereinstieg, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Initiierung von Maßnahmen gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch. Weiterhin sind die Belange von Mädchen in Schule, Ausbildung und Jugendarbeit ein Tätigkeitsfeld.



Für die Aufgabenerfüllung ist eine gute Vernetzung und Gremienarbeit hilfreich. Besonders hervorzuheben sind der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld, der Runde Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld und der Runde Tisch gegen Gewalt in Nottuln.

## Interne Aufgaben

Bei den Stellenbesetzungsverfahren wurden für alle ausgeschriebenen Stellen Vorstellungsgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat an den Gesprächen teilgenommen und bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mitgewirkt.

Im Rahmen der neuen Entgeltordnung informierte die Gleichstellungsbeauftragte Kolleginnen und Kollegen über die neue Regelung.

Als Mitglied in der Arbeitsgruppe zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) engagierte sich die Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung, Planung und Durchführung verschiedener Veranstaltungen wie z.B. Gesundheitstag, Yoga in der Mittagspause, Veranstaltung zur Vorbeugung von Krebs, Seminar zum Thema Work-Life-Balance.

Die Gleichstellungsbeauftragte war Ansprechpartnerin für die Kolleginnen und Kollegen bei dienstlichen oder persönlichen Belangen innerhalb der gemeindlichen Organisationsstrukturen. (z.B. Vereinbarkeit Beruf und Familie, Mobbing)

## Angebote und Projekte der Gleichstellungsbeauftragten für alle Bürgerinnen und Bürger

- Berufsorientierung für Frauen – (Wieder-)Einstiegsberatung

Seit Anfang 2009 werden in allen Städten und Gemeinden des Kreises Coesfeld Orientierungsberatungen für Berufsrückkehrerinnen angeboten. Die Beratungen finden an einem Tag pro Woche statt. In der Regel ergibt sich so ein Turnus von 3-4 Monaten für die einzelnen Kommunen. Durchgeführt werden die Beratungen von einer sozialpädagogischen Mitarbeiterin des Jobcenters des Kreises Coesfeld, die über langjährige Beratungserfahrung verfügt.

Die Beratungsinhalte sind sehr vielfältig: Fragestellungen, die sich zum Ende der Elternzeit ergeben, können Inhalt sein aber auch Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur beruflichen (Neu-)Orientierung, zu Ausbildung, Qualifizierung oder Umschulung sowie Möglichkeiten der Finanzierung einer gewünschten Weiterbildung. Themen wie Arbeitszeitmodelle, Minijob und Selbständigkeit werden erörtert. Tipps zu Jobsuche und Bewerbungsstrategien runden das Beratungsangebot ab. Zur Qualitätssicherung wird ein Fragebogen eingesetzt. Die Evaluation der Bögen, die im Anschluss an die Beratung anonymisiert ausgefüllt werden, hat eine sehr hohe Zufriedenheit der Ratsuchenden mit der Beratung ergeben.

- Runder Tisch gegen Gewalt, Gemeinde Nottuln

Bei dem Runden Tisch in Nottuln kommen Vertreter der Schulen und Kindertageseinrichtungen, Vertreter von verschiedenen Einrichtungen und Institutionen zusammen. Weiterhin sind die Polizei, Caritasverband Coesfeld, skf Dülmen und das Kreisjugendamt vertreten. Bei diesen Treffen steht der Austausch über die Situation in den einzelnen Ortsteilen im Vordergrund. Zusätzlich bietet das Treffen eine gute Möglichkeit der Vernetzung und der Weitergabe von Informationen wie z.B. über geplante Veranstaltungen.

Die Durchführung der Fortbildung Straftaten im Internet resultierte z.B. aus der Diskussion am Runden Tisch. Die Vertreter der Gemeinde Nottuln, Herr Gellenbeck und Frau König, organisierten am 17.03.2014 zusammen mit der Polizei Coesfeld eine Informationsveranstaltung „Sicher im Netz?“, die ausschließlich für Erwachsene konzipiert ist. Angesprochen waren Eltern von Kindern und Jugendlichen, Gruppenleiter und Pädagogen, um ihnen wissenswerte Informationen über mögliche Straftaten im Internet zu geben. Marion Stening und Hans-Jürgen Dittrich der Kreispolizei Coesfeld vom Kommissariat Vorbeugung informierten über Cybermobbing, Urheberrecht, Tauschbörsen und Betrug. Weiterhin wiesen sie auf Gefahren beim Chatten oder auf Straftaten bei der Handy-Nutzung hin.

- Hilfetelefon – Beratung und Hilfe für Frauen

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist ein bundesweites Beratungsangebot für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben. Unter der Nummer **08000 116 016** oder auch über Online-Beratung können sich Frauen die von Gewalt betroffen sind, an das Hilfetelefon wenden. Dort stehen qualifizierte Beraterinnen in 15 verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Das Telefon ist immer besetzt und die Beratung erfolgt anonym und kostenfrei. Wenn am Ende des Gespräches eine Weiterbegleitung gewünscht ist, werden den Frauen Kontaktadressen aus ihrer Heimatregion vermittelt wie z.B. vom Frauenhaus oder der Beratungsstelle Frauen e.V. Die Werbekampagne für das Hilfeangebot wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt z.B. durch Kontaktaufnahme an Institutionen und Ärzte.



- Tatverdächtig – geschlechtsspezifische Gewaltprävention

Die Liebfrauenschule Nottuln organisiert jährlich Jungen- und Mädchentage mit geschlechtsspezifischen Angeboten. In diesem Rahmen ist u.a. die Theatergruppe Theatermafia mit dem Stück „Tatverdächtig“ zu Gast. Die Mädchen und Jungen der Jahrgangsstufe 7 erleben zunächst das Theaterstück, um für die verschiedenen Formen von Gewalt sensibilisiert zu werden. Beim anschließenden „Stark-im-Konflikt-Training“ werden ihnen geeignete und lösungsorientierte Handlungsstrategien an die Hand gegeben. Die Trainings erfolgen für die Mädchen und Jungen in getrennten Gruppen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das jährlich stattfindende Gewaltpräventions-Projekt, um durch das professionell angeleitete Grundlagentraining eine Auseinandersetzung mit Grenzsetzung bei körperlichen Angriffen, sexuellen Übergriffen zu ermöglichen oder auch den Umgang mit verbalen Attacken, bei Ausgrenzung und Mobbing zu diskutieren.

#### Kreisweite Gremienarbeit

- Kreisweites Frauenforum Kommunalpolitik

Die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld sind vernetzt im Arbeitskreis Gleichstellung. In diesem AK GB wurde nach den Kommunalwahlen 2014 die Problematik erörtert, dass der Frauenanteil in den einzelnen Räten und Ausschüssen kreisweit abgenommen hat. Um einen Impuls für politisch engagierte oder interessierte Frauen zu

geben, organisierte der AK GB im Januar 2015 eine Auftaktveranstaltung unter dem Thema „Kommunalpolitik MIT Frauen“. In diesem Workshop wurden viele Themenfelder erarbeitet, die genauer zu betrachten seien. An die Gleichstellungsbeauftragten wurde der Wunsch herangetragen, ein überparteiliches kreisweites Frauenforum ins Leben zu rufen.

Der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten nahm den Auftrag an und beabsichtigt regelmäßig einmal im Jahr eine Fachveranstaltung zu organisieren, die eines der Themen oder ein aktuelles Thema aufgreifen.

Ziele des kreisweiten Frauenforums Kommunalpolitik sind:

- Ein kreisweites und überparteiliches Forum für kommunale Mandatsträgerinnen und andere kommunalpolitisch interessierte Frauen zu bieten,
- Den Austausch und eine Vernetzung unter den Politikerinnen im Kreis zu fördern
- Fachwissen zu vermitteln.

Im November 2015 fand das erste kreisweite Frauenforum Kommunalpolitik im Kreishaus statt. Der Titel lautete: „Gewalt (be)trifft alle – Fakten und Herausforderungen im Kreis Coesfeld“. Frau Stening, Kommissariat Kriminalprävention der Kreispolizeibehörde berichtete von Fakten und Hintergründe zum Thema häusliche Gewalt im Kreis Coesfeld aus polizeilicher Sicht. Bettina Eing vom Runden Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld stellte als Koordinatorin die Arbeit des Runden Tisches vor. Anschließend wurde in Workshops der Transfer in die eigene Arbeit als Politikerin geleistet, indem gute Beispiele und Maßnahmen gegen Gewalt ausgetauscht wurden oder auch Ideen oder Bedarfen in der eigenen Kommune oder Stadt erarbeitet wurden.

Im Laufe der Veranstaltung tangierten die Themen Frauen und Fluch immer wieder den Themenkreis. Von den Teilnehmerinnen des Frauenforum wurde im Ende der Veranstaltung der Wunsch geäußert, dass dieses Thema bei der nächsten Veranstaltung in den Fokus zu nehmen. Im Februar 2016 war die Ethnologin Sandra de Vries Referentin beim 2. Frauenforum. Das Thema lautete „Kulturelle Hintergründe und interkulturelle Kompetenz – Schwerpunkt Familie und Geschlecht“. Sie stellte besonders die interkulturelle Kommunikation und Wahrnehmung sowie den Stellenwert und die Bedeutung des Geschlechtes in verschiedenen Kulturen in den Mittelpunkt.



„Wie wollen wir morgen leben? -Raumplanung aus Frauensicht.“ War das Thema bei dem 3. Frauenforum im Mai 2017. Frau Prof. Doris Reich von der UNI Dortmund berichtete von den neuesten Forschungsergebnissen im Bereich Wohnen, Mobilität, Infrastruktur und Sicherheit aus Frauensicht. Besonders der Austausch in anschließenden Workshops zu Best Practice-Beispielen war für die Teilnehmerinnen sehr bereichernd.

- Aktivitäten im Rahmen der Regionale 2016

Das Kunstwort „Regionale“ steht für ein Strukturförderprogramm des Landes NRW. Die Regionale 2016 im westlichen Münsterland war die achte Regionale in Nordrhein-Westfalen. Bis 2016 wurde im ZukunftsLAND strukturwirksame Projektideen gesucht, entwickelt und umgesetzt, die sich mit den spezifischen Gegebenheiten dieses Raumes beschäftigen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Städte und Kreise aus dem Regionale-Gebiet haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen und im Rahmen der Regionale 2016 Aktivitäten initiiert bzw. organisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte engagierte sich in einem Arbeitskreis, um Lösungen für das Thema einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ländlichen Raum zu entwickeln. Das Projekt ZukunftsFRAUEN sollte eine Verbindung schaffen zwischen Unternehmen, die Fachkräfte suchen und hochqualifizierten Frauen im Regionale-Gebiet, die derzeit nicht erwerbstätig z.B. aufgrund von Familienarbeit sind. Leider wurde das Projekt bisher noch nicht realisiert, weil der Projektträger sich aus finanziellen Gründen zurückziehen musste. Ein neuer Projektträger ist noch nicht gefunden.

- Claraweb.de - Informationsportal für Mädchen im Kreis Coesfeld

Die Frage „Wie können wir schon jüngere Mädchen mit Mädchenspezifischen Themen und Informationen ansprechen?“ beschäftigte den Arbeitskreis. Bei dem Internetportal Claraweb von Neue Medien e.V. aus Münster wurden wir fündig. Dort können Mädchen



Informationen zu Jugendtreffs und Sportangeboten aus Münster und seit November 2013 auch aus dem Kreis Coesfeld mit besonderen Hinweisen für Mädchen finden. Bei „Claras Hilfen“ werden Tipps und Links zu Beratungseinrichtungen aufgelistet, bei denen Mädchen Unterstützung für ihre besonderen Probleme wie z.B. Scheidung der Eltern, der erste Frauenarztbesuch, Fragen zur Berufswahl finden. Die Texte sind altersgerecht aufbereitet. Die Angebote des Treffpunkt Jugendarbeit werden dort z.B. regelmäßig veröffentlicht.

- Runder Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld

Der Runde Tisch im Kreis Coesfeld wurde im Jahr 2001 gegründet und ist ein Zusammenschluss von staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen. Ihm gehören Vertreter von Politik, Verwaltung, Polizei und Beratungsstellen an. Vorrangiges Ziel des Runden Tisches ist die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder durch schnelle und unbürokratische Hilfe im Kreis Coesfeld. Der Runde Tisch möchte Gewalt als alltägliches Problem bewusst machen. Durch Kooperation und Vernetzung von unterschiedlichen Anlauf- und Beratungsstellen sollen betroffene Frauen und Kinder schnelle Hilfe erhalten.

Die Mitglieder des Runden Tisches sind in verschiedenen Projektgruppen aktiv, in denen Präventionsveranstaltungen, Fachtagungen organisiert sowie Infomaterial zu vielen Schwerpunktthemen erstellt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte engagiert sich in diesem Rahmen mit den Frauenbedürfnissen innerhalb der Arbeitsgruppe Migration.

- Internationaler Frauentag am 8. März

Seit einigen Jahren organisiert der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten aller Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld sowie Gleichstellungsbeauftragten der Kreispolizeibehörde und der Kreisverwaltung eine kreisweite Veranstaltung zum Internationalen Frauentag.

Auf der Suche nach geeigneten Zielen für eine Fahrt zum Internationalen Frauentag entstand die Idee, nicht in die Ferne zu schweifen, sondern im eigenen Kreis Coesfeld Frauen kennenzulernen, die etwas Besonderes leisten und bereit sind, von ihren persönlichen Erfahrungen und Zielen und Kraftquellen z.B. auf dem Weg in eine Selbständigkeit, zu erzählen. Ziel der Veranstaltung ist, Lebenswege von Frauen kennenzulernen.

Zur Entschleunigung wurden zwei Oldtimer-Busse für den Tag gebucht und ca. 60 Frauen konnten sich auf den Weg machen, um die Lebensgeschichte von 4 interessanten Frauen kennenzulernen. Die FrauenLandPartie wurde in Kooperation mit dem Kreislandfrauenverband entwickelt und wurde bereits wiederholt durchgeführt.



In der Zeit von 2013 – 2015 wurden folgende Frauen besucht:

- Alice Kleyboldt, Restauratorin aus Dülmen-Rorup
- Alexandra Herzogin von Kroý, Dülmen-Merfeld
- Elisabeth Hüttenschmidt, Schulleiterin des St. Antonius Gymnasiums in Lüdinghausen
- Christel Reher vom Dinkelhofe Reher in Lüdinghausen
- Annette Timpe und Nina Giegel, MedSkin Solutions Dr. Suwelack AG, Billerbeck
- Wilma Losemann, Losemann Haushaltshilfe in Billerbeck
- Sophia Prinzessin zu Salm-Salm, Haus Loburg in Coesfeld
- Schwester Agatha von der Gemeinschaft des neuen Weges vom Heiligen Franziskus, Kloster Hamicolt
- Claudia Möller-Niemann, Möller Orthopädie-Schuh-Technik, Senden
- Dr. Birgit Beisch als Bernhardine von Plettenberg auf Schloß Nordkirchen
- Heike Mehring vom Biohof in Olfen
- Barbara Zuz von der Kunst- und Kulturwerkstatt in Lüdinghausen

## 10. Reform des Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW wurde am 09.11.1999 auf den Weg gebracht.

Die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes trat am 15.12.2016 in Kraft. Dadurch ergaben sich auch Veränderungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Der gesamte Gesetzestext ist unter [www.recht.nrw.de](http://www.recht.nrw.de) nachzulesen.

Wesentliche Schwerpunkte der Novelle des LGG sind

### § 4 Sprache

Die Anwendung einer geschlechtsneutralen Personenbezeichnung ist nicht mehr eine SOLL-Vorschrift sondern ist verpflichtend. (Rechtsvorschriften sind allerdings nur bei Neufassung neu zu formulieren.) Sofern keine neutrale Formulierung gefunden werden kann, ist die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

### §5 Gleichstellungsplan (GSP)

Der Frauenförderplan heißt jetzt Gleichstellungsplan und kann für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgestellt werden. In begründeten Einzelfällen kann die Laufzeit verlängert werden. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

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

### § 6 Experimentierklausel

Die Experimentierklausel ist neben dem GSP ein neues Instrument zur Zielerreichung. Es ist in enger Abstimmung mit dem Frauenministerium durchzuführen.

### §7 Quote

Bei Einstellungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist die Quotenregelung weiterentwickelt worden.

### §13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

Die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ausdrücklich als Vorgesetzten- und Leitungsaufgabe gesehen. Es gilt demnach lt. Absatz 8 ein Benachteiligungsverbot für die Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.

### § 15 Gleichstellungsbeauftragte

Neu geregelt ist, dass die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nach vorheriger Ausschreibung oder eines Interessenbekundungsverfahrens zu erfolgen hat. Jetzt ist ebenfalls

geregelt, dass die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten hat.

#### § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind erweitert worden. In Absatz 1 S.1 wird ausdrücklich die Beratung der Dienststelle benannt. Ihre Mitwirkung bezieht sich im Besonderen auf folgende Punkte:

- Personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
- Organisatorische Maßnahmen,
- Soziale Maßnahmen
- Die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle

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

Die Mitgliedschaft im Personalrat ist mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten unvereinbar.

#### § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig.