



# Gemeinde

# Nottuln

## Gleichstellungsplan

## 2021 bis 2025

## Vorwort

Die erneute Fortschreibung des Gleichstellungsplans 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 ausgleichen sowie die berufliche und soziale Chancengleichheit von Frauen und Männern realisieren.

Mit Blick auf die demografische 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.

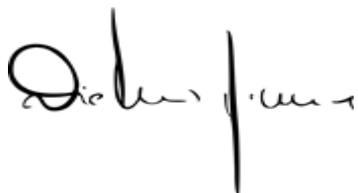
In den letzten Jahren wurden in unserer Verwaltung bereits viele Schritte zur Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz unternommen. Nun sind einige neue Ansätze hinzugekommen oder wurden klar geregelt. Es wurde eine Dienstvereinbarung über die Telearbeit bei der Gemeinde Nottuln geschlossen und eine gendersensible Verwaltungssprache eingeführt.

Leider konnte das Ziel der paritätischen Besetzung von Führungspositionen nicht weiterentwickelt werden. Es besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen gerade in Leitungsverantwortung und bei Stellen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen.

In den vergangenen 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. Immer mehr männliche Kollegen reduzieren ihre Vollzeitbeschäftigung, um Familienverantwortung übernehmen zu können. Die Gemeinde unterstützt diese Entwicklung hin zu einer verantwortungsvollen und partizipativen Arbeitseinteilung, denn dadurch ist eine gute Balance zwischen Familie und Beruf gegeben. 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.

Nottuln, im September 2021



Bürgermeister



Gleichstellungsbeauftragte

## Inhalt

1. Geltungsbereich und Ziel.....	4
2. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.....	5
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	5
3.1 Personalbestand.....	5
3.2 Entwicklung der Gehalts- und Besoldungsstruktur.....	7
3.3 Leitungspositionen.....	9
3.4 Altersstruktur.....	10
3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen (ohne Wahlbeamtinnen:beamte).....	10
4. Zielvorgaben.....	11
5. Maßnahmen.....	12
5.1 Generelle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie & Pflege.....	12
5.2 Fortführung bestehender Maßnahmen.....	13
5.2.1 Stellenausschreibungen.....	13
5.2.2 Stellenbesetzungsverfahren.....	14
5.2.3 Ausbildung.....	14
5.2.4 Teilzeitarbeit.....	15
5.2.5 Beurlaubung.....	16
5.2.6 Pflege von Angehörigen.....	16
5.2.7 Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	17
5.3 Neue Maßnahmen.....	18
5.3.1 Sprache.....	18
5.3.2 Ausbau Telearbeit.....	18
6. Prognose und Gesamtfazit.....	19
7. Bericht über die Personalentwicklung.....	20
7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung.....	20
7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben.....	21
7.3 Stellenauswahlverfahren.....	21
7.4 Elternzeit / Beurlaubung.....	22
8. Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten.....	22

## 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:beamten 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 31.12.2025.

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 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 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.

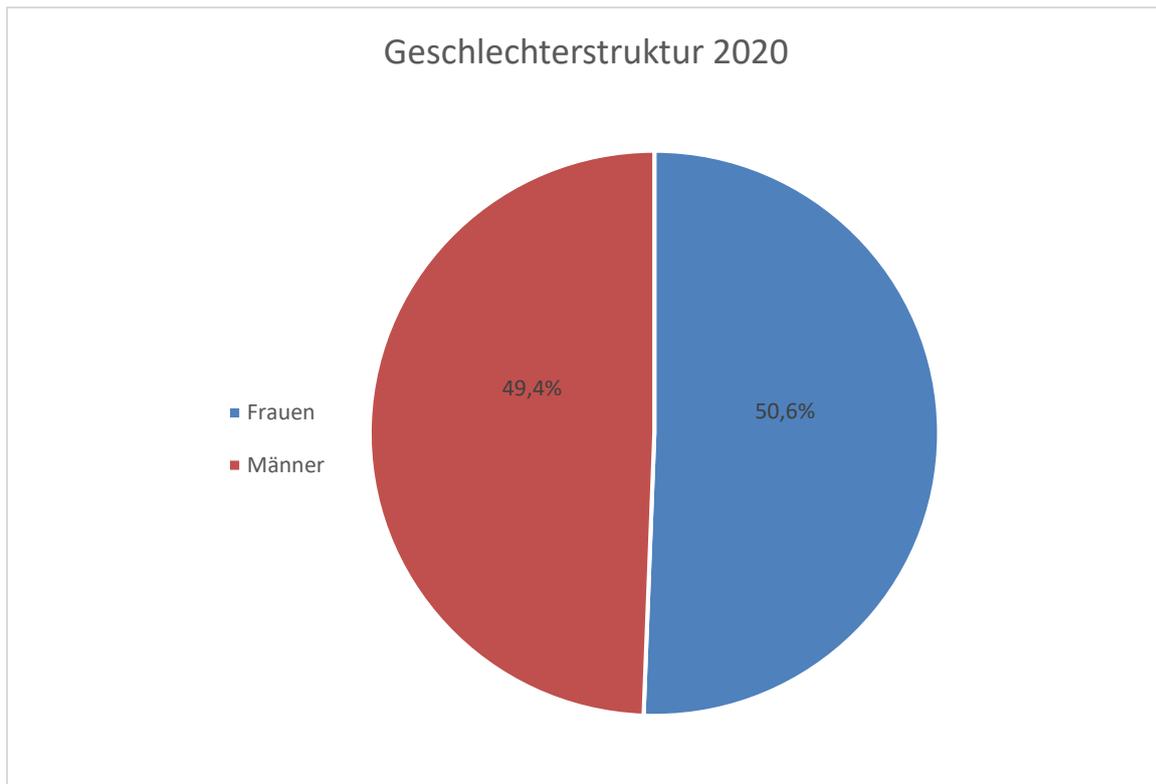
Den Zielsetzungen folgende, entscheidet sie im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

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 31.12.2020 waren bei der Gemeindeverwaltung insgesamt 156 Personen beschäftigt, davon 79 Frauen und 77 Männer (ohne Wahlbeamtinnen:beamte).



In der nachfolgenden Übersicht sind die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der gesamten Verwaltung jeweils in den Jahren 2010, 2013, 2016 und 2020 für die Bereiche „Beamtinnen:Beamte“ und „Tariflich Beschäftigte“ gegenübergestellt. Nicht berücksichtigt in den Übersichten sind die Wahlbeamtinnen:beamte.

	2010			2013			2016			2020		
	♀	♂	Ges.									
Beamtinnen: Beamten	4	8	12	4	6	10	3	5	8	4	6	10
Tariflich Beschäftigte	67	58	125	65	63	128	70	66	136	74	70	144
Weitere Beschäftigte	-	3	3	-	3	3	-	3	3	1	1	2
Beschäftigte gesamt	71	69	140	69	72	141	73	74	147	79	77	156
in %	50,7	49,3	100	48,9	51,1	100	49,7	50,3	100	50,6	49,4	100

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					2020				
	♀	TZ	♂	TZ	Ges.	♀	TZ	♂	TZ	Ges.	♀	TZ	♂	TZ	Ges.
Beamtinnen: Beamten	4	2	8	1	12	3	3	5	1	8	4	4	6	2	10
Tariflich Beschäftigte	67	47	58	7	125	70	44	66	6	136	74	43	70	11	144
Weitere Beschäftigte	-	-	3	-	3	-	-	3	-	3	1	-	1	-	1
Beschäftigte gesamt	71	49	69	8	140	73	47	74	7	147	79	47	77	13	156
in %		69,0		11,6			64,4		9,5			59,4		16,9	

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 78 weiblichen Beschäftigten arbeiten 47 in Teilzeit (rd. 59%).

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

Bei den Männern ist der prozentuale Anteil an der Teilzeitbeschäftigung gestiegen.

### 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 Beförderungsamtsamt) 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 Beförderungsamtsamt 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 Beförderungsamtsamt A 13 und „hD“ für die Laufbahngruppe 2 ab dem 2. Einstiegsamt (A 13) verwendet.

Zudem gilt ab dem 01.01.2017 für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) eine leicht veränderte Entgelttabelle. Die Unterteilung der Entgeltgruppe 9 in eine sog. "kleine" Entgeltgruppe 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten sowie einer Endstufe 5 (statt regulärer Endstufe 6) und eine sog. "große" Entgeltgruppe 9 mit regulären Stufenlaufzeiten in den Stufen 1 bis 5 entfällt. Die bisherige Entgeltgruppe 9 wird aufgespalten in 3 Entgeltgruppen, die 9a, 9b und 9c.

In den nachfolgenden Übersichten sind die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der gesamten Verwaltung jeweils in den Jahren 2010, 2013, 2016 und 2020

gegenübergestellt. Damit wird die Entwicklung seit den letzten Fortschreibungen der Frauenförderpläne dokumentiert.

Nicht berücksichtigt in der Übersicht sind die Wahlbeamtinnen:beamte.

	2010		2013		2016		2020		2020 in %	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
A 14 / EG 14	0	2	0	2	0	1	0	1	0	100
A 13 / EG 13	0	1	0	0	0	1	0	2	0	100
<b>Summe hD</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
A 13 / EG 13	1	1	1	1	0	2	1	1	50	50
A 12 / EG 12	0	0	0	2	1	2	1	3	25	75
A 11 / EG 11	2	6	4	5	4	5	6	7	46,2	53,8
A 10 / EG 10	4	4	5	4	4	6	6	9	44,4	55,6
A 9 / EG 9c	11	5	11	7	11	5	7	2	77,8	22,2
A 9 / EG 9b							4	2	66,7	33,3
<b>Summe gD</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>49</b>
A 9 / EG 9a	8	3	8	3	11	5	11	6	64,7	35,3
A 8 / EG 8	7	7	6	6	7	6	9	4	69,2	30,8
A 7 / EG 7	0	0	0	0	0	0	0	2	0	100
A 6 / EG 6	23	21	24	23	24	25	24	26	48	52
EG 5	6	9	1	9	2	7	5	5	50	50
<b>Summe mD</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>53,3</b>	<b>46,7</b>
EG 1 bis EG 4	6	6	6	6	7	4	3	2	60	40
Weitere Beschäftigte	0	3	0	3	0	3	1	1	50	50
Nachwuchskräfte	3	1	3	1	2	2	1	4	20	80
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>77</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:beamte werden hier nicht berücksichtigt.

Im gehobenen Dienst ist die Frauenquote seit 2016 leicht gestiegen auf 51%. Erfreulich ist das in den Besoldungs-/ Entgeltgruppen 12 und 13 zwischenzeitlich zwei Frauen vertreten sind. Demgegenüber steht, dass weiterhin der Großteil der Frauen im gehobenen Dienst in den Besoldungs-/Entgeltgruppen 9 bis 11 zu finden sind, nämlich 92%. Bei den Männern beträgt der Anteil nur 83,3%.

Im mittleren Dienst ist die Frauenquote weiter gestiegen, hier liegt der Anteil nun bei 53,3%. Weiterhin 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 etwas gesunken auf 60%.

Bei den Nachwuchskräften ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in 2020 mit 1 zu 4 nicht ausgewogen. Dies hängt mit der Ausbildung in den handwerklich-technischen Berufen zusammen.

### 3.3 Leitungspositionen

Wie bereits dargestellt ist ein Anstieg des Anteils der Frauen in den Besoldungs-/ Entgeltgruppen 12 und 13 zu verzeichnen.

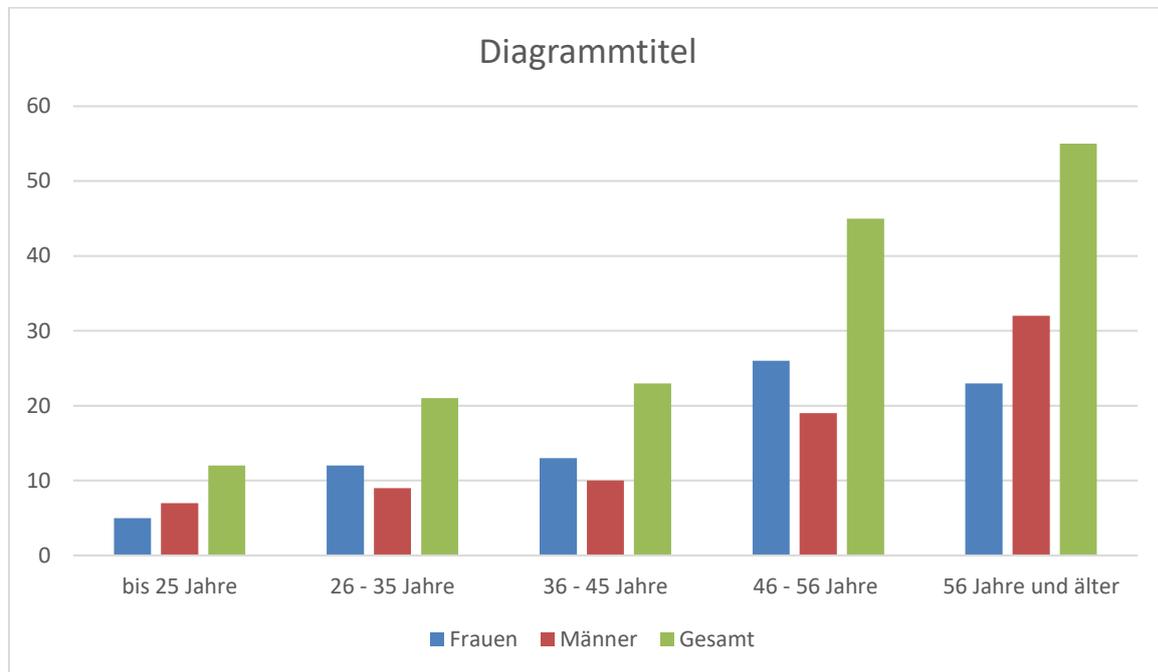
Dies spiegelt sich auch bei den Leitungspositionen (ohne Walbeamtinnen:beamte) wieder.



Lediglich ein Fachbereich wird von einer Frau geleitet. Die übrigen Fachbereiche werden ebenso wie das Finanzzentrum Baumberge und die Betriebszweige von Männern geleitet. Hier besteht also weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen.

### 3.4 Altersstruktur

Interessant ist auch ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Wahlbeamtinnen:beamte) bei der Gemeinde Nottuln.



Die Gemeindeverwaltung Nottuln hat sich minimal verjüngt. 64% aller Beschäftigten sind 46 Jahre und älter, in 2016 waren es noch 67%. 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 werden.

### 3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen (ohne Wahlbeamtinnen:beamte).

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

Beförderungen	2017 bis 2020		
	♀	♂	davon TZ
A 14			
A 13 (h. D.)			
A 13 (g. D.)	1		1
A 12			
A 11			
A 10			
A 9		1	
A 8			
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Bei den Tariflich Beschäftigten ergibt sich folgendes:

Höhergruppierungen	2017 bis 2020		
	♀	♂	davon TZ
EG 15			
EG 14			
EG 13			
EG 12			
EG 11	1		
EG 10	3	3	2
EG 9c	7	1	5
EG 9b		1	
EG 9a	5	3	2
EG 8	1	1	
EG 7		2	
EG 6	1	1	
EG 5		3	3
EG 4			
EG 3			
EG 2			
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>12</b>

Insgesamt sind 35 Frauen und Männer befördert und höhergruppiert worden. Der Frauenanteil entspricht 54,3%.

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

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten liegt bei den Höhergruppierungen bei 37,1%.

#### 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 2020 bis 2025 aufgestellt:

- Leitungspositionen: es sollen weitere Leitungspositionen mit Frauen besetzt werden.
- Bei Stellenneubesetzungen in den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Verwaltungsbereichen wird eine Angleichung der Geschlechterparität angestrebt.
- Bei Besetzung von Ausbildungsstellen in handwerklich-technischen Berufen sollen bevorzugt junge Frauen eingestellt werden.

## 5. Maßnahmen

### 5.1 Generelle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, 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.

## 5.2 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.

### 5.2.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen stehen sowohl Frauen und Männern als auch geschlechtsneutralen Personen offen und sind grundsätzlich auszuschreiben. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Prinzip der besten Auslese/Eignung.

Eine Abweichung von der Ausschreibungspflicht ist nur dann möglich, wenn Stellen für Auszubildende sowie Wiedereinsteiger:innen 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 Leitungsaufgaben) 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 erörtern.

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.

### 5.2.2 Stellenbesetzungsverfahren

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

Im Gesamtzeitraum 2017 bis 2020 haben insgesamt 87 Stellenbesetzungsverfahren stattgefunden. Das Jahr 2020 war mit 29 Verfahren das stärkste Jahr. Angesichts des bevorstehenden demographischen Wandels ist davon auszugehen, dass auch in den kommenden Jahren im vergleichbaren Umfang Stellen ausgeschrieben werden.

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

Aus den genannten 87 Stellenbesetzungsverfahren resultierten 277 Bewerbungsgespräche. Von den 277 Bewerbungsgesprächen fanden 151 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 entsprechende 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.

### 5.2.3 Ausbildung

Frauen, Männer und geschlechtsneutrale Personen 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.

#### 5.2.4 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.

### 5.2.5 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.

Beschäftigten, 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.

### 5.2.6 Pflege von Angehörigen

Auch innerhalb der Gemeindeverwaltung kommen Beschäftigte zunehmend in die Situation, neben der Verantwortung für die eigene Familie, zusätzlich die Pflege ihrer Eltern oder sonstiger Angehöriger bewältigen zu müssen. Dieser Bereich hatte bisher nicht viel Aufmerksamkeit, gewinnt aber zunehmend an Bedeutung. Hier sind Unterstützungsleistungen

erforderlich. Flexible Arbeitszeitmodelle aber auch die Möglichkeit der Telearbeit können den Betroffenen bei erheblichen Pflegebelastungen helfen, diesen Balanceakt bestmöglich zu bewältigen und werden den Betroffenen angeboten.

### 5.2.7 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:Zeugen aussagen.

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

Die Beschwerdestelle nach dem AGG war im Berichtszeitraum bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Im Berichtszeitraum hat es allgemeine Anfragen gegeben, sowie eine Beschwerde, die ein Verfahren nach dem AGG ausgelöst hat. Ab 2021 ist

die Beschwerdestelle nach dem AGG im Fachbereich 1 – Zentrale Dienste und Finanzen angesiedelt.

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.

### 5.3 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 sollen.

#### 5.3.1 Sprache

Unsere Vorstellungen und Werte sollen sich auch in unseren sprachlichen Äußerungen wiederfinden. Um alle Geschlechter anzusprechen, verwendet die Gemeinde Nottuln zukünftig geschlechtsneutrale Formulierungen. Wenn eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist, soll die Paarform genutzt werden. Darüber hinaus ist der Gender-Doppelpunkt bevorzugt zu nutzen (z. B. Mitarbeiter:innen), um das soziale Geschlecht anstelle von m/w/d auszudrücken. Dieses „Sonderzeichen“ soll die Diversität der Geschlechtsidentitäten symbolisieren. Gleichzeitig ist der Doppelpunkt ein geläufiges Zeichen und somit leicht zu erkennen, selbst wenn die deutsche Sprache z.B. nicht so vertraut ist. Nicht zulässig ist der Hinweis, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird.

#### 5.3.2 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 alle Beschäftigten gleichermaßen geeignet.

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

Das Ziel eine „Dienstvereinbarung über die Durchführung von Telearbeit“ abzuschließen wurde erreicht. Die entsprechende Dienstvereinbarung ist zum 16.11.2020 in Kraft getreten. Nun gilt es die Telearbeit weiter zu etablieren. Insbesondere soll mit der alternierenden Telearbeit eine innovative Weiterentwicklung der Gesamtverwaltung vollzogen werden, welche variable Rahmenbedingungen und individuelle Bedürfnisse flexibel mit einer anpassungsfähigen Ablauf- und Arbeitsorganisation vereint. Die Form der alternierenden Telearbeit beinhaltet, dass

Beschäftigte anteilig jeweils ihre dienstliche Tätigkeit an ihrem Arbeitsplatz bei der Gemeindeverwaltung Nottuln und einem häuslichen Arbeitsplatz verrichten.

Nicht berücksichtigt in der Übersicht sind die Wahlbeamtinnen:beamte.

	2020 – 07/2021				Gesamt
	♀	davon in TZ	♂	davon in TZ	
A 14 / EG 14					
A 13 / EG 13	1				1
<b>Summe hD</b>					
A 13 / EG 13					
A 12 / EG 12			1		1
A 11 / EG 11	3	2	3		6
A 10 / EG 10	1		3		4
A 9 / EG 9c	1				1
A 9 / EG 9b			1		1
<b>Summe gD</b>					
A 9 / EG 9a	2	1	1	1	3
A 8 / EG 8	1	1			1
A 7 / EG 7					
A 6 / EG 6	1				1
EG 5					
<b>Summe mD</b>					
EG 1 bis EG 4					
<b>Beschäftigte gesamt</b>	10	4	9	1	19

Festzustellen ist, dass das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten in Telearbeit weitestgehend ausgeglichen ist.

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie wurden kurzfristig zum Schutze der Beschäftigten, aber auch zur Aufrechterhaltung des Verwaltungsbetriebes zusätzliche Telearbeitsplätze ermöglicht. Der bisherige Zeitraum und die noch offene weitere Entwicklungen lassen noch keine umfänglich evaluierende Berücksichtigung zu. Die zukünftige Entwicklung der Telearbeitsplätze liegt im Fokus aller Personalverantwortlichen und bedarf eines verantwortlichen Abstimmungsprozesses auch unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

## 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 2025 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:Wahlbeamte) vor. Hier sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert.

Auch am Baubetriebshof, am Wasserwerk, im IT-Bereich sowie bei den Hausmeisterdiensten sind nach wie vor ausschließlich Männer beschäftigt.

Es ist weiter daran 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.

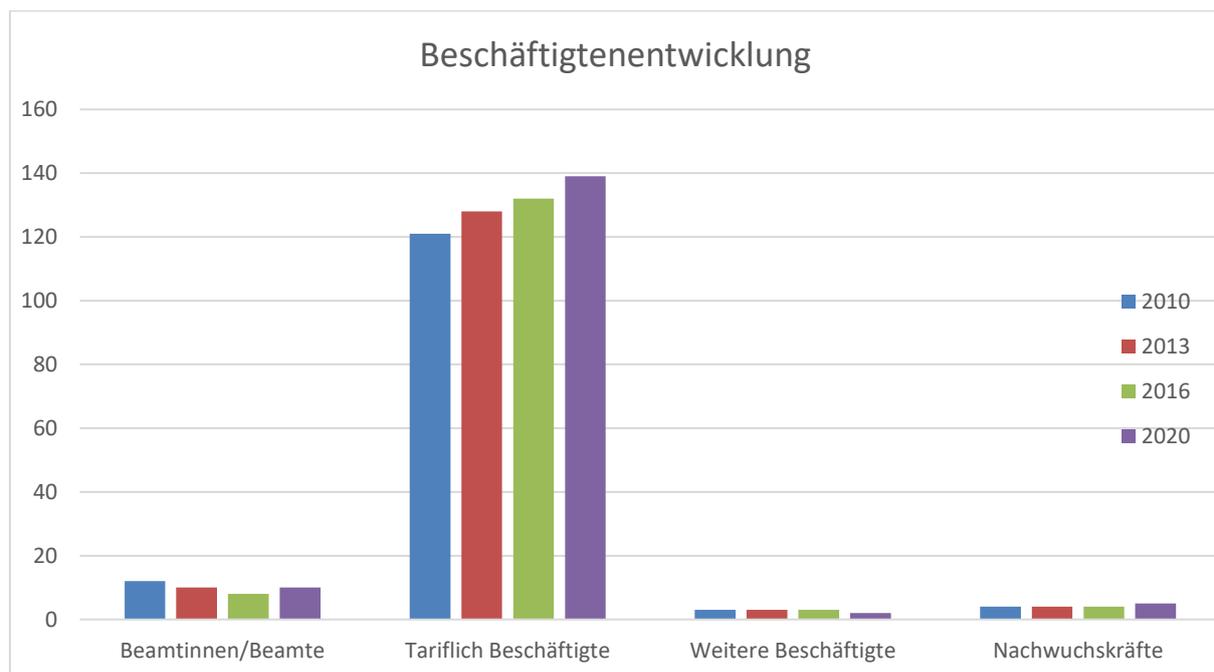
## 7. Bericht über die Personalentwicklung

In seiner Sitzung vom 30.01.2018 hat der Rat der Gemeinde Nottuln die Fortschreibung des Frauenförderplanes 2018 bis 2020 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 wird.

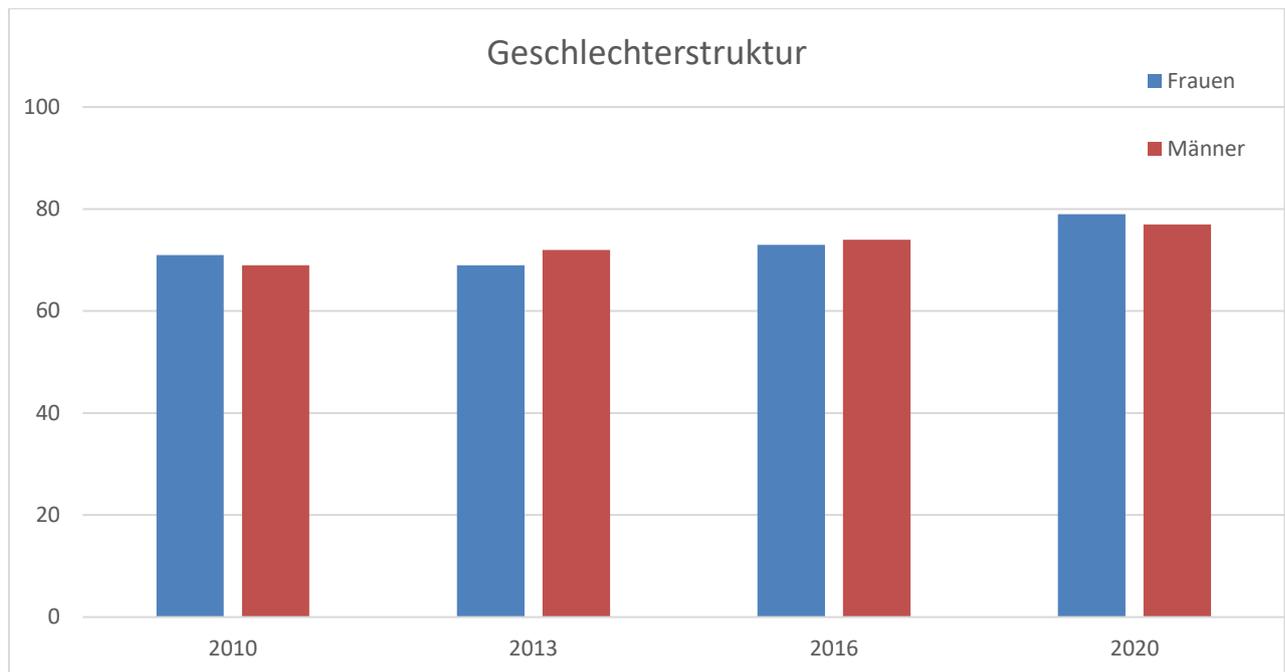
Neben der Auswertung der Personalentwicklung enthält dieser Bericht Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

### 7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 147 am 31.12.2016 auf 156 am 31.12.2020 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 übersteigt 50% minimal (50,64%).

## 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 Bewerber:innen 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. 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

Innerhalb der Gemeindeverwaltung wurde Ende 2020 eine **gendersensible Sprache** eingeführt. Dazu wurde eine Dienstanweisung über die Verwendung der gendersensiblen Verwaltungssprache innerhalb der Gemeindeverwaltung Nottuln auf den Weg gebracht. Das Ziel der Umstellung ist, dass Verwaltungssprache alle Menschen geschlechtergerecht ansprechen und einbeziehen soll. Bei der Umsetzung soll nach den folgenden Abstufungen vorgegangen werden.

1. Die geschlechtsumfassende Formulierung (z.B. Beschäftigte) ist vorzuziehen.
2. Wenn das nicht möglich ist, soll die Paarform genutzt werden (z.B. Ärztinnen und Ärzte).
3. Der Gender-Doppelpunkt ist bevorzugt zu nutzen. (z.B. Mitarbeiter:innen), um das soziale Geschlecht anstelle von m/w/d auszudrücken.

Der Gender-Doppelpunkt zwischen der maskulinen und femininen Endung dient als sprachliches Darstellungsmittel aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.

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.

Als Mitglied in der Arbeitsgruppe zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) engagiert sich die Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung, Planung und Durchführung verschiedener Veranstaltungen wie z.B. Gesundheitstag, Yoga in der Mittagspause, monatliches Angebot einer mobilen Massage.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist 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

- Berufliche Wege für Frauen im Kreis Coesfeld – Wegfinderin

Im Jahr 2018 wurde die individuelle Orientierungsberatung verändert. Viele Anfragen waren thematisch sehr ähnlich und die verschiedensten Impulse wollten die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis einem größeren Publikum zugänglich machen. So entwickelten sie die Serie „Wegfinderin“. Für 2020 wurden 18 Vortragsveranstaltungen geplant, die teilweise doppelt im Nord- und Südkreis in den Kommunen angeboten wurden. Von den persönlichen Lebenssituationen der Frauen ausgehend entwickelte sich der Leitgedanke für dieses Projekt:

„Heute nehme ich mir bewusst die Zeit, den Fokus auf mich selbst zu setzen!“

Inhaltlich geht es um Digitalisierung, Home-Office sowie neuzeitliche Work-Life-Balance. Auch persönliche Entscheidungen zum eigenen Stressmanagement, Pflegeaufgaben, die sich stellen, Überlegungen zur Vorsorge und Altersabsicherung und zu persönlicher Entwicklung bis hin zur Steigerung der persönlichen Souveränität im beruflichen Kontext werden thematisiert.

Im Jahr 2019 haben 493 Frauen an 20 durchgeführten Veranstaltungen teilgenommen. Das entspricht im Durchschnitt ca. 25 Frauen pro Veranstaltung. Die Veranstaltungsreihe in Präsenz erlebte in 2020 erhebliche Einschränkungen durch die Pandemie. Situationsbedingt konnten sich viele Referent:innen und auch Teilnehmende auf eine digitale Durchführung einstellen. Seit Herbst des Jahres 2020 und auch in 2021 fanden bis jetzt alle Termine digital statt. Erstaunlich war, dass die Anmeldezahlen weiterhin hoch waren. Die räumliche Entfernung zum geplanten Veranstaltungsort wurde unwichtig. Der zeitliche Aufwand sich aus dem Familienalltag auszuklinken hat sich ebenfalls teilweise erheblich reduziert. Die Hürden zur Teilnahme sind bei der Nutzung von entsprechenden Plattformen wie Teams oder sehr häufig per Zoom für alle Altersgruppen gering und leicht zu realisieren.

Im Jahr 2021 stehen 24 Vorträge auf dem Plan. Das Format ist überwiegend flexibel digital oder in Präsenz durchführbar. Hybrid mit beiden Formen gleichzeitig ist eher noch keine Option. Die Zukunft wird zeigen, wie diese individuelle Bildung für Frauen sich entwickeln wird.

- Runder Tisch gegen Gewalt in Nottuln

Bei dem Runden Tisch in Nottuln kommen Vertreter:innen der Schulen und Kindertageseinrichtungen, Vertreter:innen 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.

- 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 17 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. Das Hilfetelefon steht auch unterstützenden Personen und Fachkräften als Anlaufstelle zur Verfügung. 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 Schüler:innen 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 Schüler:innen 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.

- Anti-Mobbing-Training an Grundschulen

An der Astrid-Lindgren-Grundschule wurde in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Anti-Mobbing-Training durchgeführt. Dabei stand im Vordergrund, die Persönlichkeiten jedes teilnehmenden Kindes war zu nehmen und sie in ihrer individuellen sozial-emotionalen Kompetenz zu stärken und nachhaltig zu unterstützen.

- Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse

Regelmäßig bietet die Gleichstellungsbeauftragte Selbstbehauptungskurse in Kooperation mit dem Treffpunkt Jugendarbeit an. Mädchen im Alter von ca. 9-12 Jahren haben die Möglichkeit ihr Selbstwertgefühl zu stärken, um im Alltag besser mit Mobbing und „blöden Sprüchen“ fertig zu werden. In verschiedenen spielerischen Übungen, Gesprächen und Rollenspielen wird ein selbstsicheres und selbstbewusstes Auftreten trainiert. Zudem werden einfache, einprägsame, nicht von Schnelligkeit und Kraft abhängige, aber dennoch wirksame Verteidigungstechniken eingeübt.

Dank der Förderung durch das Gleichstellungsministerium MHKBG des Landes NRW können diese Kurse kostenfrei für die Mädchen und Frauen organisiert werden.

### Kreisweite Gremienarbeit

Die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld sowie der Kreispolizeibehörde und der Kreisverwaltung Coesfeld sind vernetzt im Arbeitskreis Gleichstellung. Innerhalb des Gremiums finden regelmäßige Treffen zum Austausch über lokale Angebote sowie Informationen auf Landes- und Bundesebene statt. Weiterhin werden einzelne themenspezifische Projekte auf Kreisebene entwickelt und realisiert. Dazu zählt aktuell die Vortragsreihe im Rahmen der Wegfinderin und die Selbstbehauptungskurse sowie das kreisweite Frauenforum Kommunalpolitik.

- Kreisweites Frauenforum Kommunalpolitik

In diesem Arbeitskreis wurde nach den Kommunalwahlen 2014 die Problematik aufgegriffen, dass der Frauenanteil in den einzelnen Räten und Ausschüssen kreisweit abgenommen hat. Bei der Wahl 2019 hat sich diese Tendenz nicht verändert. Um einen Impuls für politisch engagierte oder interessierte Frauen zu geben, organisierte der Arbeitskreis seit Januar 2015 insgesamt sechs Veranstaltungen.

An die Gleichstellungsbeauftragten wurde der Wunsch herangetragen, ein überparteiliches kreisweites Frauenforum ins Leben zu rufen. Diesem Wunsch sind die Gleichstellungsbeauftragten gefolgt und haben jährlich eine Tagung zu verschiedenen Themen organisiert. Dabei haben sie stets folgende Ziele verfolgt:

- 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 Berichtszeitraum wurden folgende Veranstaltungen durchgeführt:

Im November 2018: 100 Jahre Frauenwahlrecht – mehr Frauen in die Politik. In der Burg Vischering konnten politisch interessierte Frauen von lokalen Kommunalpolitikerinnen erfahren, wie sich Privatleben und politisches Engagement unter einen Hut bringen lässt und was sie motiviert, politisch aktiv zu sein. Der anschließende gemeinsame Austausch wurde gerne angenommen, bevor das Highlight des Tages, das Kabarett zum „Megatrend Frauen“ den Nachmittag beschloss.

Im November 2019 stand das Thema Resilienz im Mittelpunkt. Die Teilnehmerinnen wurden in die Geheimnisse innerer Stärke und Vitalität eingeführt nach dem Motto: Resilienz statt Burnout.

In 2020 wurde pandemiebedingt keine Veranstaltung durchgeführt.

- Runder Tisch – wir sind gegen Gewalt an Frauen und Kindern

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.