

Zeitraum bis 2028

Halbsechshundertjährig

Gleichstellungsplan der Gemeinde Nordkirchen

(gültig für den Zeitraum bis 2028)

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	2
2. Geltungsbereich.....	3
3. Bericht über die Zielerreichung des letzten Frauenförderplans.....	3
4. Grundsätzliche Zielsetzung dieses Gleichstellungsplans	5
5. Gleichstellungsverpflichtung	5
6. Gleichstellungsbeauftragte	5
7. Benachteiligungen am Arbeitsplatz sowie Beschwerdestelle.....	6
8. Bestandsaufnahme und Analyse	6
9. Demographie	10
10. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege und Beruf für Männer und Frauen	11
11. Prognose und Entwicklung des Beschäftigtenstamms	12
12. Zielvorgaben bis 2028	13
13. Schlussbestimmung.....	13
14. Inkrafttreten und Bekanntmachung.....	14

1. Vorwort

Wir freuen uns, den Gleichstellungsplan der Gemeindeverwaltung Nordkirchen für den Zeitraum 2024 bis 2028 vorstellen zu können.

Dieser Plan wurde in Kooperation und Abstimmung zwischen Personalabteilung und Gleichstellungsstelle erarbeitet. Im Sinne des Verfassungsauftrags des Artikels 3 des Grundgesetzes und den Vorgaben § 6 Absatz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes soll er dazu beitragen, die Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe der Beschäftigten in allen Bereichen und Funktionen der Gemeindeverwaltung Nordkirchen weiter zu entwickeln.

Darüber hinaus sollen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege weiterentwickelt, eventuell vorhandene strukturelle Ungleichheiten sowie die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden.

Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist es besonders wichtig, Rahmenbedingungen zur Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal zu schaffen und damit die Attraktivität der Gemeindeverwaltung als Arbeitgeberin zu stärken. Der Gleichstellungsplan ist somit ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung.

Der vorliegende Plan ist die 3. Fortschreibung des Gleichstellungsplans (zuvor Frauenförderplan) der Gemeinde Nordkirchen. In den vergangenen 10-15 Jahren sind natürlich schon einige Erfolge im Sinne der Gleichstellung erzielt worden. Dazu gehören familienfreundliche Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitmodelle und individuelle Vereinbarungen zur Arbeitszeit. Dennoch gibt es noch Verbesserungspotential, dass im Folgenden konkreter benannt wird. Die Umsetzung bleibt eine Gemeinschaftsaufgabe, die vom Rat und der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist

Der letzte Gleichstellungsplan umfasste den Zeitraum bis 2018. Bedingt durch die Coronapandemie konnte die in 2019 erarbeitete Entwurfsfassung dieses neuen Plans nicht wie angedacht in den Jahren 2020 oder 2021 vorgelegt werden. Durch hohe Arbeitsbelastung und einen Personalwechsel in der Personalabteilung war es erst im Laufe des Jahres 2023 möglich, die relevanten Personaldaten zu aktualisieren.

Dietmar Bergmann
Bürgermeister

Klara Döbbelin-Südfeld
Gleichstellungsbeauftragte

2. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für alle Aufgabenbereiche der Gemeinde Nordkirchen.

Er gilt nicht für die Stelle der Wahlbeamtin oder des Wahlbeamten.

3. Bericht über die Zielerreichung des letzten Frauenförderplans und sonstige Personalentwicklungen

Im Folgenden wird auf die Entwicklungen seit Erstellung des letzten Plans, also auf den Zeitraum seit 2015, eingegangen.

Die Zahl von drei Frauen und vier Männern in Elternzeit seit 2016 macht deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem wichtigen Thema geworden ist. Drei männliche Beschäftigte haben die sogen. „Vätermonate“ in Anspruch genommen. Ein männlicher Arbeitnehmer ist für vier Monate in Elternzeit gegangen. Die weiblichen Beschäftigten haben unterschiedlich lange Elternzeiten angemeldet. Für die Rückkehr, die meist in Teilzeit erfolgt, konnten individuelle Lösungen angeboten werden.

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass die Elternzeiten in einer relativ kleinen Verwaltung eine große Herausforderung darstellen.

Stellenausschreibungen erfolgen nach der Vereinbarung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. Bei den Auswahlverfahren wird mit der Gleichstellungsbeauftragten darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, wenn in der Ebene Frauen unterrepräsentiert sind und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Stellen werden intern mit der Person besetzt, die die Voraussetzungen der Stelle erfüllt, unabhängig vom Geschlecht. Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung werden erfüllt, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Im Bereich Fort- und Weiterbildung wird keine Unterscheidung zwischen Frau und Mann vorgenommen. Zwei Mitarbeiterinnen haben in den letzten vier Jahren den A II-Lehrgang abgeschlossen. Eine weitere Mitarbeiterin wurde zum A II-Lehrgang angemeldet.

Im Zeitraum 2015 bis 2023 wurden sieben Auszubildende eingestellt:

2015: weiblich → Verwaltungsfachangestellte

2016: keine Einstellung

2017: weiblich → Verwaltungsfachangestellte

2018: weiblich → Verwaltungsfachangestellte

2019: weiblich → Verwaltungsfachangestellte

2020: weiblich → Verwaltungsfachangestellte

2021: keine Einstellung

2022: männlich → Verwaltungsfachangestellter

2023: weiblich → Verwaltungsfachangestellte

In den meisten Bewerbungsverfahren lagen mehr Bewerbungen von Frauen vor. Die Bewerberinnen haben überwiegend bei den Eignungstests bessere Ergebnisse erzielt.

Im Bereich Weiterbildung wurden seit 2019 folgende Lehrgänge besucht:

Angestelltenlehrgang II: Abschluss in 2019 (Mann)
Abschluss in 2020 (Mann)
Abschluss in 2022 (Frau)
Abschluss in 2023 (Frau)

Neueinstellungen ab EG 9b/ BesGr. A 9 wurden folgende vorgenommen:

- Zum 01.11.2015 wurde eine Bewerberin als Tourismusmanagerin in Vollzeit mit EG 10 eingestellt.
- Zum 01.07.2017 wurde ein Bewerber als Sachbearbeiter im Gebäudemanagement in Vollzeit mit EG 9b eingestellt.
- Zum 01.07.2017 wurde eine Bewerberin als Sachbearbeiterin im Bereich Asyl in Teilzeit mit EG 9b eingestellt.
- Zum 01.01.2019 wurde ein Bewerber als Sachbearbeiter im Bereich Finanzen in Vollzeit mit EG 9b eingestellt.
- Zum 01.10.2020 wurde eine Bewerberin als Klimamanagerin in Vollzeit mit EG 10 eingestellt.
- Zum 07.06.2021 wurde ein Bewerber als Sachbearbeiter im IT-Bereich in Vollzeit mit EG 9b eingestellt.
- Zum 01.08.2021 wurde ein Bewerber als Sachbearbeiter im Bereich Öffentlichkeitsarbeit in Vollzeit mit EG 9c eingestellt.
- Zum 01.10.2021 wurde ein Bewerber als Teamleitung für die IT-Abteilung in Vollzeit mit EG 10 eingestellt.
- Zum 01.01.2023 wurde ein Bewerber als Sachbearbeiter im IT-Bereich in Vollzeit mit EG 9b eingestellt.
- Zum 01.01.2023 wurde ein Bewerber als Teamleitung für das Team Zentrales Gebäudemanagement in Vollzeit mit EG 12 eingestellt.
- Zum 01.01.2023 wurde ein Bewerber als Teamleitung für das Team Soziales in Vollzeit mit EG 10 eingestellt.
- Zum 01.04.2023 wurde ein Bewerber als Teamleitung für das Team Gemeindeentwicklung und Tiefbau in Vollzeit mit Besoldungsgruppe A 12 eingestellt.
- Zum 01.07.2023 wurde eine Bewerberin als Sachbearbeiterin im Team Soziales in Teilzeit mit EG 9b (S11b) eingestellt.

4. Grundsätzliche Zielsetzung dieses Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Beschäftigten in den Aufgabenbereichen der Gemeinde Nordkirchen zu verwirklichen. Er soll dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen bei gleicher Qualifikation in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Weiterhin müssen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie und Beruf und Pflege vereinbaren zu können.

5. Gleichstellungsverpflichtung

Die Gleichstellung von Frau und Mann, die Frauenförderung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege für Frauen und Männer ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beschäftigten der Gemeinde Nordkirchen gleichermaßen wahrzunehmen ist.

6. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte

- wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.
- ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- wird im Rahmen ihres Aufgabenbereiches über alle Vorhaben rechtzeitig und so früh wie möglich informiert. Die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen sind ihr rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.
- wird bei allen Personalmaßnahmen beteiligt und hat dabei ein eigenes Widerspruchsrecht.
- ist Mitglied der Stellenbesetzungskommission.
- hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Bürgermeister. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.
- erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für

Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden.

Den Zielsetzungen des LGG NW folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

7. Benachteiligungen am Arbeitsplatz sowie Beschwerdestelle

In § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) finden sich umfassende Begriffsbestimmungen der einzelnen Benachteiligungsformen. Da das Gesetz sowohl Definitionen als auch verbindliche Arbeitgeberpflichten vorsieht, wird auf Doppelregelungen im Frauenförderplan verzichtet.

Zu den Benachteiligungen gehören u. a. die unmittelbare Benachteiligung, die mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Nordkirchen nimmt die Aufgaben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wahr. Alle Beschäftigten der Gemeinde Nordkirchen haben das Recht, sich bei dieser Stelle über Benachteiligungen zu beschweren.

8. Bestandsaufnahme und Analyse

Grundlage für diesen Gleichstellungsplan ist eine aktualisierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Der Begriff Beschäftigte wird hier für die Tarifbeschäftigten und die Beamten insgesamt verwendet.

Die Bestandsaufnahme enthält für die Jahre 2019 und 2023:

- Gesamtbeschäftigtenzahl differenziert nach Geschlecht und Entgeltgruppen,

und ist als Anlage 1 beigefügt.

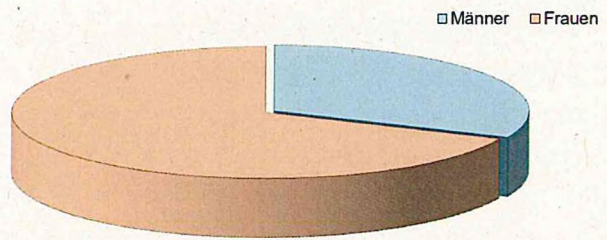
Aus der Bestandsaufnahme lassen sich folgende Daten ableiten:

2019

Beschäftigte insgesamt

Gesamtzahl	79	=	100%
Männer	30	=	37,97%
Frauen	49	=	62,03%

Beschäftigte insgesamt 2019

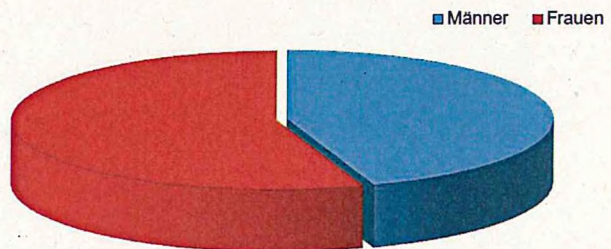


2023

Beschäftigte insgesamt

Gesamtzahl	85	=	100%
Männer	38	=	44,71%
Frauen	47	=	55,29%

Beschäftigte insgesamt 2023



2019

Vollzeitbeschäftigte insgesamt

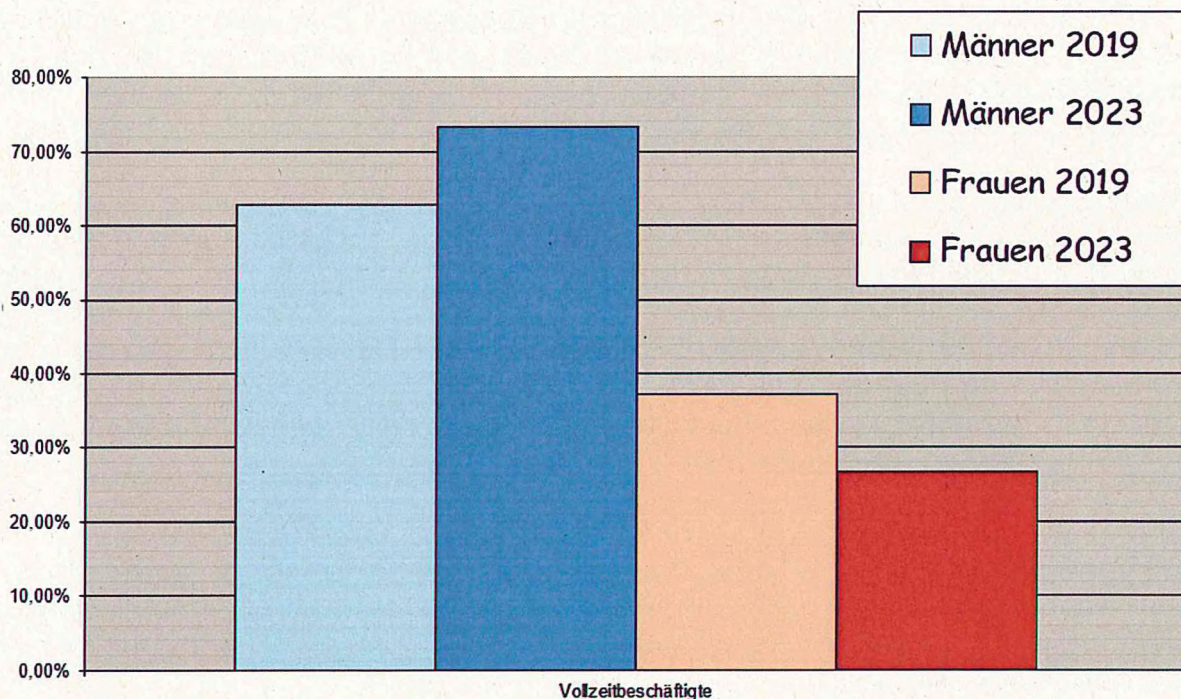
Gesamtzahl	43	=	100%
Männer	27	=	62,79%
Frauen	16	=	37,21%

2023

Vollzeitbeschäftigte insgesamt

Gesamtzahl	45	=	100%
Männer	33	=	73,33%
Frauen	12	=	26,67%

Vollzeitbeschäftigte insgesamt



2019

Teilzeitbeschäftigte insgesamt

Gesamtzahl 36 = 100,00%

Männer 3 = 8,33%

Frauen 33 = 91,67%

2023

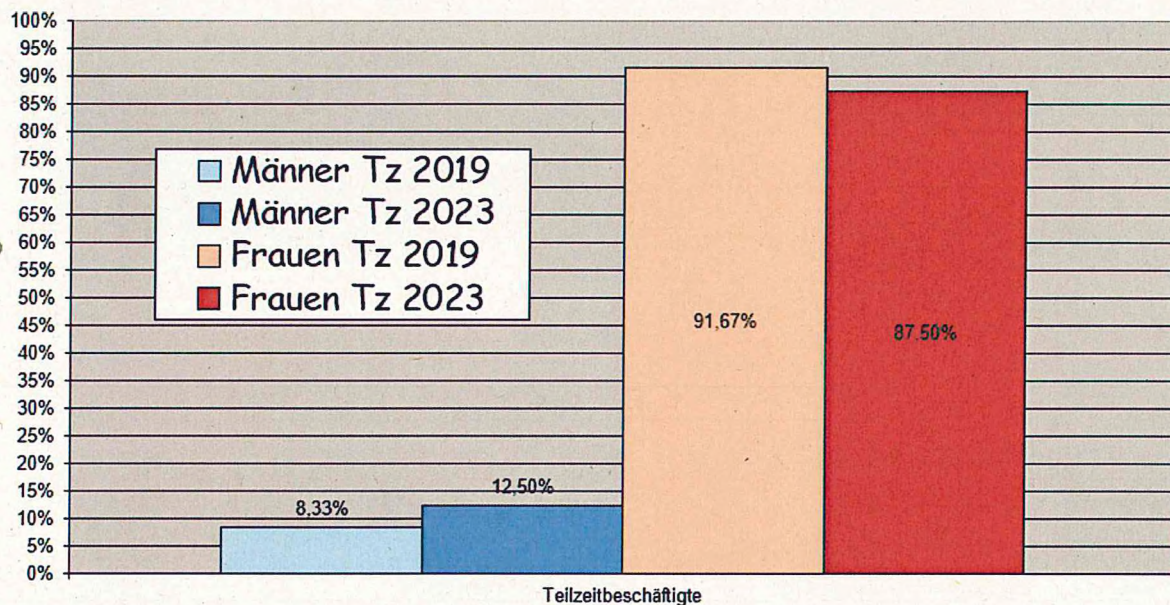
Teilzeitbeschäftigte insgesamt

Gesamtzahl 40 = 100,00%

Männer 5 = 12,50%

Frauen 35 = 87,50%

Teilzeitbeschäftigte insgesamt

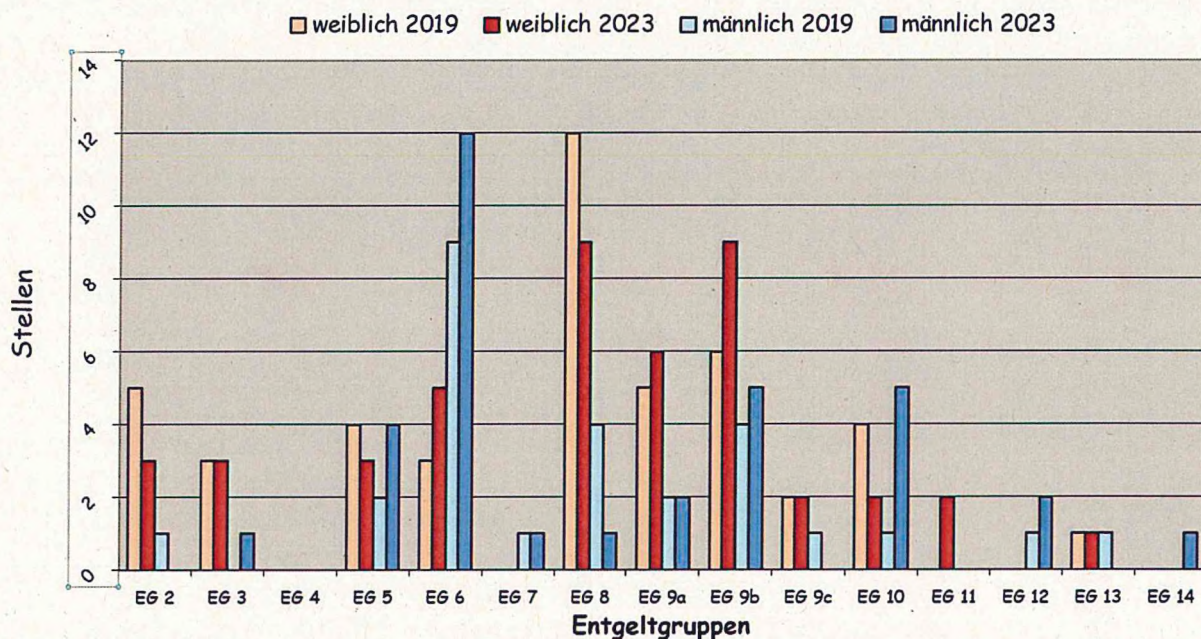


Die Bestandsaufnahme zeigt, dass die Anzahl der Beschäftigten in den letzten Jahren um sechs Personen gestiegen ist. Dabei fällt auf, dass die Gesamtzahl der Frauen um zwei gesunken und entsprechend die Zahl der männlichen Beschäftigten um acht gestiegen ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich im Beschäftigungsumfang. Der Anteil der Frauen in Vollbeschäftigung ist gesunken, der der Männer ist gestiegen. Bei den Teilzeitbeschäftigten hat sich zwar der prozentuale Anteil verändert. Es sind aber sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen jeweils zwei Personen dazu gekommen.

Diese Entwicklung ist vermutlich auch darauf zurückzuführen, dass mehrere weibliche Beschäftigte Kinder bekommen haben, in Elternzeit gegangen und danach nicht mit voller Stundenzahl wieder eingestiegen sind. Die traditionelle Rollenverteilung spiegelt sich auch in der Gemeindeverwaltung Nordkirchen wieder. Diese persönlichen Entscheidungen sind selbstverständlich zu akzeptieren. Es sollte aber darauf geachtet werden, dass es nicht zu einer strukturellen Benachteiligung von Frauen kommt. Flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen müssen angeboten werden, um mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen zu ermöglichen.

Um das Bild der beruflichen Situationen der Frauen bei der Gemeinde Nordkirchen zu vervollständigen, ist noch nach weiteren Kriterien zu differenzieren. Entscheidend ist unter anderem, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen die Frauen eingestuft und beschäftigt werden.

Beschäftigtenbereich



Aus dem vorstehenden Diagramm kann abgelesen werden, dass der Frauenanteil in den unteren Entgeltgruppen (EG 2 bis EG 4) leicht zurückgegangen ist. Dennoch gibt es immer noch mehr Frauen als Männer in diesen Entgeltgruppen.

Im Bereich der unteren Entgeltgruppen sind die Stellen der Reinigungskräfte angesiedelt, die alle eine reduzierte Wochenstundenzahl haben. Hier gibt es neben den Eheschließungsstandesbeamtinnen, die in EG 8 eingruppiert sind, die meisten Teilzeitbeschäftigten. Aber auch in den übrigen Entgeltgruppen sind Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Von den männlichen Kollegen, die 2023 in Teilzeit beschäftigt sind, sind zwei Kollegen in EG 9b, ein Kollege in EG 8, ein Kollege in EG 6 und ein Kollege in EG 3 eingruppiert.

Durch die neue Entgeltordnung im Jahr 2017 hat es einige Veränderungen in der Eingruppierung gegeben. Mitarbeiter des Bauhofs wurden von EG 5 nach EG 6 höhergruppiert und einige Mitarbeiterinnen, die zuvor in EG 8 eingruppiert wurden in die neu eingerichtete EG 9a höhergruppiert. Zwei Kolleginnen wurden von EG 9 nach EG 9c eingruppiert. Der Anstieg in EG 10 ist durch die Neueinstellung von zwei Kolleginnen zu erklären.

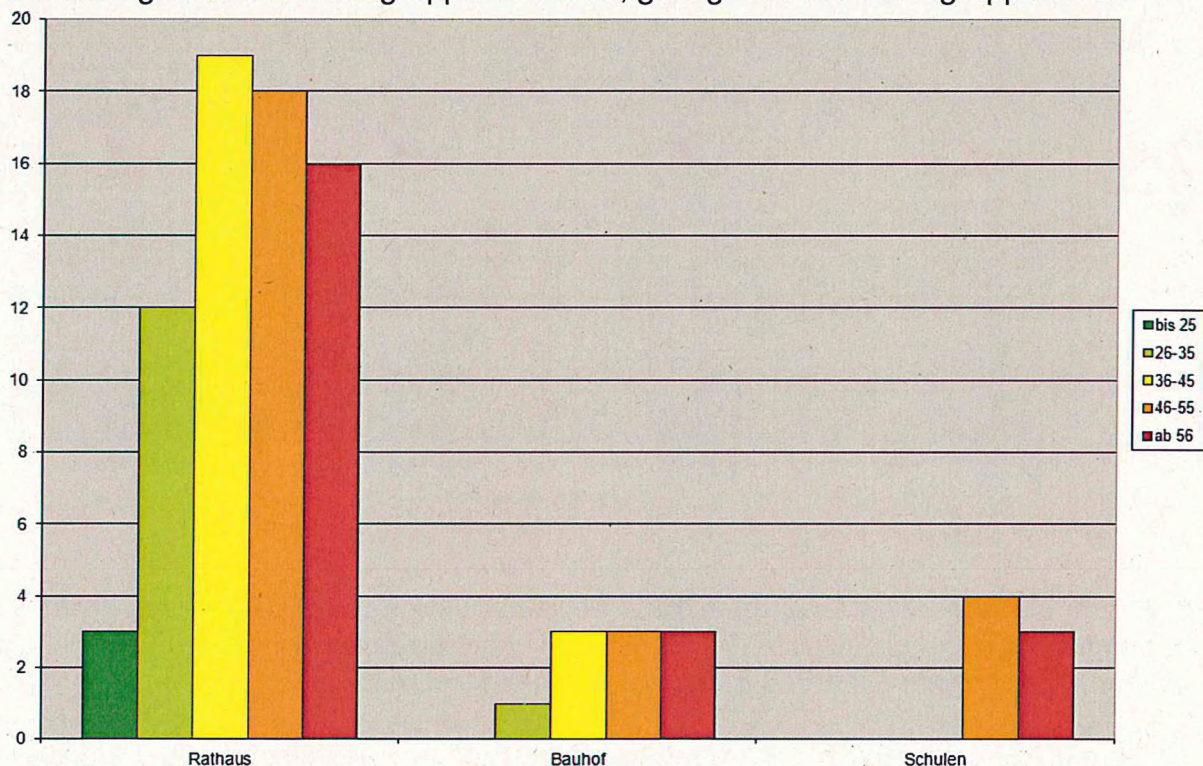
Insgesamt haben einige Kolleginnen und Kollegen von der neuen Entgeltordnung profitiert.

Im Beamtenbereich ist das Verhältnis Frau zu Mann im gehobenen Dienst (A 9 g. D. bis A 13 g. D) 1 : 2, im mittleren Dienst 1 : 1.

9. Demographie

Ein weiterer Aspekt, der bei der Erstellung des Gleichstellungsplans berücksichtigt werden sollte, ist die Altersstruktur. In 2023 beträgt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der Gemeinde Nordkirchen 46,19 Jahre.

Wie aus dem untenstehenden Diagramm zu ersehen ist, befinden sich die meisten Beschäftigten in der Altersgruppe 46 bis 55, gefolgt von der Altersgruppe ab 56.



In den nächsten fünf bis 10 Jahren werden aufgrund des Alters mindestens fünfzehn Beschäftigte in Rente/Pension gehen. Dem gegenüber stehen 16 junge Beschäftigte (Altersgruppen „bis 25“ und „26 – 35“), wobei der Bereich Schulen keine Beschäftigten unter 45 Jahre ausweist.

Die Familiengründung und Elternzeiten liegen überwiegend in den Altersgruppen bis 35 Jahren. Damit die jungen Fachkräfte bei der Gemeinde Nordkirchen bleiben, ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker anzugehen. Sie sollen weiterhin in und nach einer Elternzeit ein attraktives Arbeitsangebot bei der Gemeinde Nordkirchen finden.

Nicht außer Acht lassen darf man auch eine vermutlich steigende Zahl von zu pflegenden Angehörigen. Aus dem Grund ist auch das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ ein wichtiger Baustein. Da eine Pflegesituation meistens plötzlich eintritt, sind flexible und kurzfristige Lösungen notwendig, die bereits jetzt unbürokratisch gefunden werden. Die wichtigsten Informationen zum Thema Pflege erhalten die Beschäftigten über den Pflegekoffer, den die Gemeinde Nordkirchen zur Verfügung stellt.

Es ist essentiell, dass junge Fachkräfte gewonnen und auch gehalten werden. Das Interesse bei jungen Leuten, in der öffentlichen Verwaltung eine Ausbildung machen zu wollen, sinkt stetig. Auch die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber nimmt ab.

Deshalb können individuelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege und Beruf weiche Faktoren sein, damit gute Nachwuchskräfte sich für die Gemeinde Nordkirchen als Ausbildungs- und Arbeitsplatz entscheiden.

10. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege und Beruf für Männer und Frauen

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel kurz erwähnt, ist es notwendig, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Pflege und Beruf stärker einzugehen und Maßnahmen zu entwickeln.

Bislang wurden hier meist im Gespräch mit dem Beschäftigten individuelle Lösungen erarbeitet. Diese Vorgehensweise ist zwar grundsätzlich positiv zu bewerten. Ein abgestimmter Maßnahmenkatalog würde aber zu mehr Transparenz für alle Beschäftigten führen und würde ggf. auch bei der Akquise neuer Mitarbeiter*innen helfen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Die Gemeinde Nordkirchen wird Beschäftigte dahingehend unterstützen, dass sie ihnen mit individuellen Arbeitszeitmodellen, Teilzeitarbeit oder Beurlaubungen die Möglichkeit gibt, die familiären Aufgaben mit so wenig beruflichen Ausfallzeiten wie möglich zu erledigen. Auch soll ein Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtert werden. Hierbei kann die Gemeinde Nordkirchen bei der Suche nach einem Betreuungsplatz in Nordkirchen auch für nicht in der Gemeinde wohnende Beschäftigte unterstützen. Dadurch kann auch dem Partner/der Partnerin erleichtert werden, wieder in den Beruf einzusteigen oder weiter auszuüben.

Eine weitere Maßnahme soll sein, die Beschäftigten bei einer Lösung einer kurzfristig aufgetretenen Pflegesituation in der Familie behilflich zu sein. Dazu soll der Kontakt zur Pflegeberatung auch während der Arbeitszeit möglich gemacht und auch zur Pflege notwendige Hilfsmittel organisiert werden können.

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit in einem abgestimmten Umfang Homeoffice auszuüben. Der Umfang kann in Absprache zeitweise aufgestockt werden, wenn dadurch die Vereinbarkeit für vorübergehende Betreuungs- oder Pflegesituationen verbessert werden kann.

Mit Frauen und Männern, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche/Jahresgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit / Beurlaubung zum Ziel haben.

Nach Beendigung der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz. Soweit jedoch nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt. Diese Bemühungen gelten auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

Auf Wunsch der Beschäftigten informieren die jeweiligen Teamleitungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen in ihrem bisherigen Aufgabengebiet.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Auch sollte geprüft werden, ob über einen Homeoffice-Platz diese Stellenbruchteile erledigt werden können. Dadurch wäre die Ausfallzeit bei der Familie bzw. der Pflege geringer.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit der Elternzeit und gegebenenfalls der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Bediensteten führen.

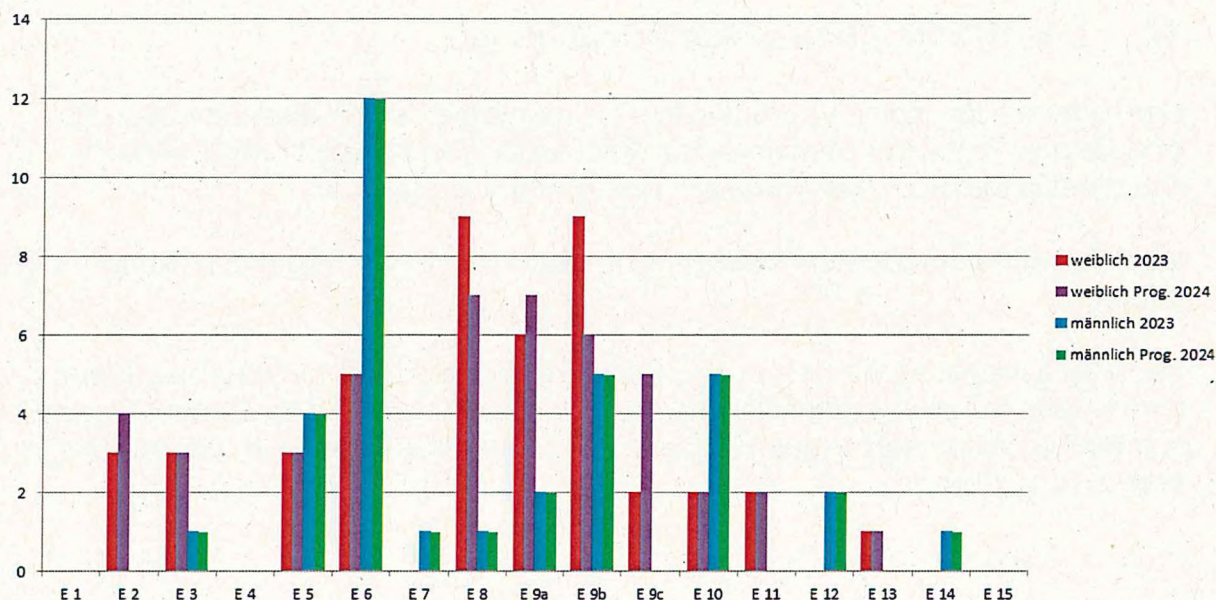
Die Beurlaubung wegen der Pflege von Angehörigen muss den „Ausfallzeiten“ wegen der Elternzeit und einer ggf. anschließenden Beurlaubung zur Kindererziehung eine Gleichstellung erhalten und somit auch ähnlich gehandhabt werden.

11. Prognose und Entwicklung des Beschäftigtenstamms

Die Prognose zur Entwicklung der Personalsituation bei der Gemeinde Nordkirchen ist die Voraussetzung für die Festlegung von Zielquoten und Einzelmaßnahmen im Gleichstellungsplan. Bei der Prognose handelt es sich um die Abschätzung neu zu besetzender Stellen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen anhand der Analyse festgestellt wurde.

Dabei sollen prognostiziert werden

- freie Stellen,
- freiwerdende Stellen,
- (altersbedingtes Ausscheiden),
- neu einzurichtende Stellen und
- entfallende Stellen.



12. Zielvorgaben bis 2028

Der Besetzungsgrad von Frauen in den beiden Führungsebenen muss mindestens beibehalten werden. Es sollte angestrebt werden, in den Entgeltgruppen 10 bis 14 eine Parität zwischen Frauen und Männern zu schaffen, die derzeit nicht mehr gegeben ist.

Insbesondere in den Führungsebenen ist verstärkt darauf zu achten, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden. Es sollte insbesondere Frauen ermöglicht werden, Führungspositionen auch in Teilzeit auszuüben.

Bei Stellenausschreibungen kann auf die Teilbarkeit einer Stelle hingewiesen werden.

Ein weiteres Ziel ist, für alle Beschäftigten (also Frauen und Männern) die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu ermöglichen und eine größtmögliche Unterstützung zu bieten.

13. Schlussbestimmung

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

Die getroffenen Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Die Mitwirkungsrechte des Personalrates gemäß Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes werden gewahrt.

14. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan bis 2028 gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde Nordkirchen für den angegebenen Zeitraum. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan 2014 - 2018 außer Kraft.

Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

Bei jeder Einstellung wird die ausgewählte Person durch die personalsachbearbeitende Stelle auf die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans im Intranet hingewiesen. Nicht ans Intranet angeschlossene Arbeitsplätze erhalten den Gleichstellungsplan in Papierform.

Anlage 1 zum Gleichstellungsplan

Stand 01.07.2023

Besoldungs- bzw. Eingelddgruppe	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
	Ganztagkräfte			Teilzeitkräfte			Ganztagkräfte			Teilzeitkräfte			
	2019	2023		2019	2023		2019	2023		2019	2023		
A													
Beamtenbereich insgesamt	3	3		2	2		0	0		2	2		2
Höherer Dienst insgesamt	1	0		0	0		0	0		0	0		0
A 14	1	0											
Gehobener Dienst insgesamt	1	2		1	1		0	0		1	1		1
A13		1											
A12		1											
A 11	1			1	1					1			1
A 10													
A 9													
Mittlerer Dienst insgesamt	1	1		1	1		0	0		1	1		1
A 9	1	1											
A 8					1								1
A 7				1						1			
A 6													
Beschäftigtenbereich insgesamt	40	42		34	38		16	12		31	33		33
E 14		1											
E 13	2	1					1	1					
E 12	1	2											
E 11		2						2					
E10	4	6		1	1		3	1		1	1		1
E9c	2	1		1	1		1	1		1	1		1
E 9b	5	6		5	8		2	3		4	6		6
E 9a	4	3		3	5		2	1		3	5		5
E 8	5	2		11	8		3	2		9	7		7
E 7	1	1											
E 6	11	12		1	5		2	1		1	4		4
E 5	2	3		4	4					4	3		3
E 4													
E 3		1		3	3					3	3		3
E 2	1			5	3					5	3		3
E 1													
Auszubildende insgesamt	2	1		0	0		2	0		0	0		0

Beschäftigte insgesamt	2019	2023
B + C	79	85
Frauen insgesamt	2019	2023
F + G	49	47
Männer insgesamt	2019	2023
	30	38

