

**Gleichstellungsplan  
der  
Gemeinde Bad Sassendorf**

**1. Fortschreibung**

**01.01.2024 bis 31.12.2028**

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort .....	2
2. Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich.....	2
3. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten .....	4
4. Analyse der Beschäftigtenstruktur .....	5
4.1 Gesamtbetrachtung.....	5
4.2 Bereich Kernverwaltung .....	6
4.3 Bereich Bauhof.....	7
4.4 Bereich Sozialarbeit .....	8
4.5 Sonstige .....	9
4.6 Führungskräfte .....	10
5. Altersstruktur der Beschäftigten.....	11
6. Geschlechterverteilung in den einzelnen Besoldungs-/ Entgeltgruppen.....	12
6.1 Besoldung .....	12
6.2 Entgelt .....	13
7. Stellenausschreibung und Vorstellungsgespräche .....	14
8. Sprachgebrauch .....	15
9. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung .....	15
10. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	17
10.1 Flexible Arbeitszeiten .....	17
10.2 Teilzeitbeschäftigung.....	18
10.3 Elternzeit und Urlaub aus familiären Gründen.....	18
11. Schlussbestimmung.....	19

# 1. Vorwort

Die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist in der Bundesrepublik Deutschland in Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) normiert und damit von verfassungsrechtlicher Bedeutung. Auf europäischer Ebene existieren rechtliche Normen zur beruflichen Gleichstellung der Beschäftigten in Kommunalverwaltungen. Diese sind mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) im Jahr 1999 in einem nationalen Gesetz umgesetzt worden und stetig weiterentwickelt worden.

Grundlegendes Ziel des LGG NRW ist es, Benachteiligungen, die aus der geschlechtlichen Zugehörigkeit und deren Folgen entstehen, auszugleichen und zu verhindern.

Mit diesem Gleichstellungsplan will die Gemeinde Bad Sassendorf einen Beitrag dazu leisten, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches zu realisieren.

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, durch positive Maßnahmen unter Wahrung des Prinzips der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen. Dabei geht es insbesondere um

- die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen basieren auf gesetzlichen Grundlagen (LGG) sowie auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Gemeinde Bad Sassendorf. Der Abbau vorhandener Unterpräsenz ist ebenso wichtig wie die Schaffung flexibler und familienbewusster Arbeitsbedingungen oder eine bewusste Personalentwicklung.

## 2. Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des „Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen“ (LGG NRW) vom 09.11.1999 erstellt. Das LGG NRW setzt den grundgesetzlichen Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 um, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, Nachteile zu beseitigen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Aus § 5 Abs. 1 LGG NRW ergibt sich die Pflicht der Dienststelle (mit mehr als 20 Beschäftigten) einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Geltungsdauer dieses Planes kann zwischen 3

und 5 Jahren variieren und nach Ablauf dieses Zeitraumes ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben. Gemäß § 5 Abs. 4 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan und die entsprechenden Fortschreibungen von den jeweiligen kommunalen Vertretungsorganen zu beschließen.

Der aufzustellende Gleichstellungsplan ist eine wichtige Grundlage um die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verantwortungsbereich der Gemeindeverwaltung Bad Sassendorf zu realisieren. Damit kommt die Dienststelle ihrer besonderen Verpflichtung rund um die Gleichstellung von Frau und Mann nach, die sich aus dem Grundgesetz, aber auch aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie dem Landesbeamtengesetz NRW ergibt.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine besondere Verpflichtung der Verwaltungsleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG NRW). Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des LGG NRW und des Gleichstellungsplans liegt beim Bürgermeister. Der Gleichstellungsplan dient der Umsetzung des o. g. Verfassungsauftrags und ist somit personalpolitisch von hoher Bedeutung.

Um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Gemeinde Bad Sassendorf weiter zu fördern, sind fortlaufende Maßnahmen notwendig. Ziel ist nicht nur der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, sondern auch die Gleichstellung des Mannes hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Gemeinde Bad Sassendorf möchte auch Männer unterstützen, die Pflege- und Erziehungszeiten in Anspruch nehmen.

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Abs. 2 LGG NRW). Die Betrachtung des Ist - Zustandes anhand der zur Verfügung stehenden gleichstellungsrelevanten Daten ist daher ein wesentlicher Bestandteil des vorliegenden Gleichstellungsplans. Erst hierdurch wird es möglich, geeignete Maßnahmen zur Weiterentwicklung festzulegen.

An diesen genannten Zielsetzungen orientiert sich die Personalwirtschaft der Gemeinde Bad Sassendorf. 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.

Der vorliegende 1. Fortschreibung des Gleichstellungsplans gilt für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2028. Die Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 30.06.2023. Der sachli-

che Geltungsbereich des Gleichstellungsplans umfasst das Personal der Gemeinde Bad Sasendorf. 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. Gemäß § 5 Abs. 7 LGG NRW ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird im Zuge dieser Überprüfung festgestellt, dass gesetzte Ziele im Bereich der Frauenförderung nicht erreicht wurden, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu vereinbaren.

### 3. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

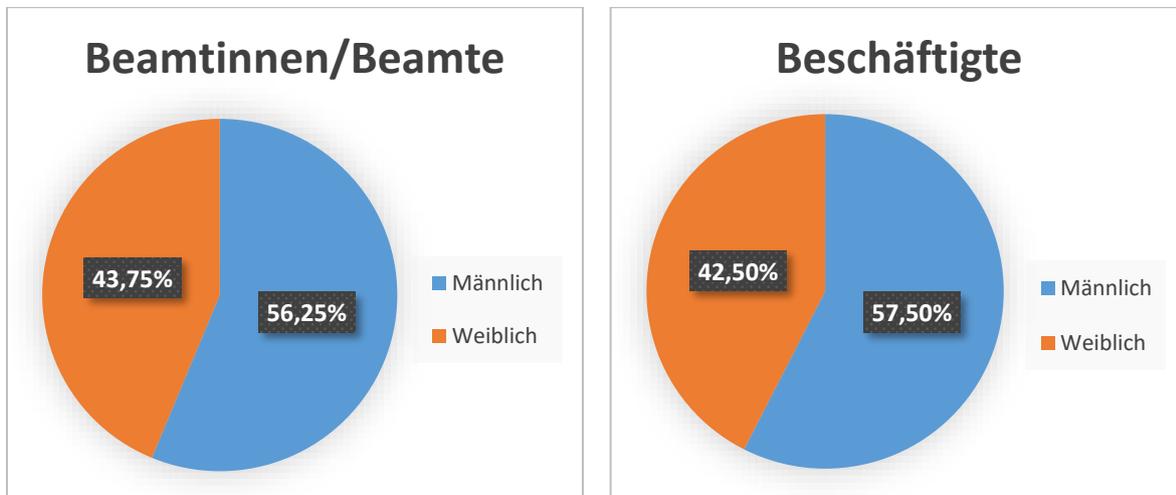
Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen. Gemäß § 15 Abs. 2 LGG NRW sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten durch eine Frau durchzuführen.

Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle. In diesem Zusammenhang ist sie in fachlichen Weisungen frei und entscheidet in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt (§ 16 LGG NRW). Um einen Interessenwiderstreit zu vermeiden, darf die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin nicht gleichzeitig dem Personalrat der Dienststelle angehören. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte darf keine Bevorzugung oder Benachteiligung im Hinblick auf die berufliche Entwicklung entstehen.

Das LGG NRW regelt in den §§ 17-19 die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Demnach liegt ihr Hauptaugenmerk auf der Umsetzung des Artikels 3 des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes sowie der Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung, Personalverantwortliche, Leitungs- und Führungskräfte bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer Maßnahmen. Nach § 18 LGG NRW ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über beabsichtigte personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG NRW, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, stehen ihr nach § 19 LGG NRW ein eigenes Widerspruchsrecht und in besonderen Fällen nach § 19a LGG NRW ein Klagerecht zu. Weiterhin kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für Bedienstete durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Bediensteten einberufen (§ 18 Abs. 5 LGG NRW). Bei der Dienststellenleitung steht ihr ein unmittelbares Vortragsrecht zu.

## 4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

### 4.1 Gesamtbetrachtung



Gesamtanzahl:

30.06.2023	Weiblich		Männlich		Summe
Beamtinnen/Beamte	7	43,75 %	9	56,25 %	16
Beschäftigte	34	42,50 %	46	57,50 %	80
<b>Summe</b>	<b>41</b>	<b>42,71 %</b>	<b>55</b>	<b>57,29 %</b>	<b>96</b>

(Stand 30.06.2023)

Die Gemeinde Bad Sassendorf beschäftigte zum Stichtag 30.06.2023 insgesamt 96 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Zahl setzt sich zusammen aus einer Auszubildenden zur Verwaltungsfachangestellten, alle aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, die (Schul-) Sozialarbeiterinnen, die Schulsekretärin, die Hausmeister, die Badeaufsichten des Lehrschwimmbeckens, ein Jäger und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bauhofes.

In Betrachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt der Frauenanteil 42,71 % (2018: 41,24 %). Im Beamtenbereich beläuft sich der Anteil der Frauen auf 43,75 % (2018: 40 %). Bei den Beschäftigten liegt der Anteil der Frauen bei 42,50 % (2018: 41,46 %).

In der Gesamtbetrachtung ist somit eine konstante Geschlechterverteilung zu beobachten. Der Frauenanteil ist in beiden Beschäftigungsgruppen leicht steigend.

Durch bevorzugte Einstellung von Frauen im gesetzlichen Rahmen soll weiterhin ein insgesamt ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter erreicht werden. Gemäß § 7 Abs. 1 LGG NRW sind Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses im Sinne des LBG NRW

bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Gleiches gilt für die Begründung von Arbeitsverhältnissen, soweit Frauen in der zu besetzenden Gruppe unterrepräsentiert sind und keine in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen.

#### 4.2 Bereich Kernverwaltung



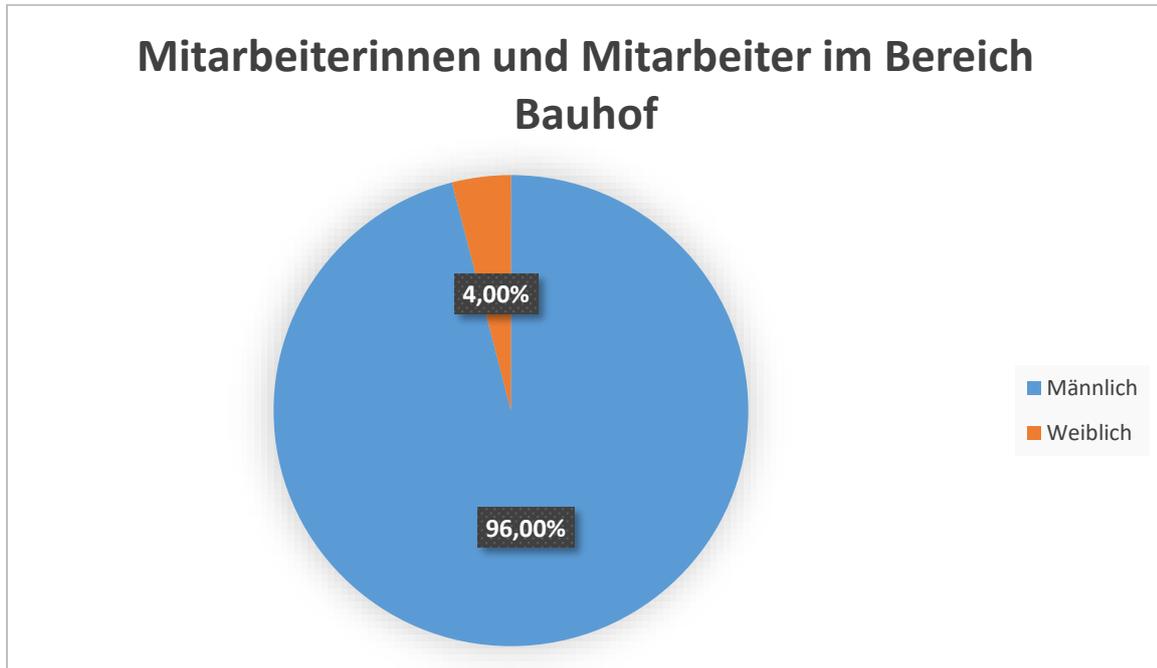
Kernverwaltung:

30.06.2023	Weiblich		Männlich		Summe
Verwaltung	33	57,89 %	24	42,11 %	57

(Stand 30.06.2023)

Gezielte Maßnahmen im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kernverwaltung bedarf es nicht, da weiterhin eine leichte Überrepräsentanz von Frauen (57,89 %, 2018: 53,45 %) vorhanden ist.

### 4.3 Bereich Bauhof



Bereich Bauhof:

30.06.2023	Weiblich		Männlich		Summe
Bauhof	1	4,00 %	24	96,00 %	25

(Stand 30.06.2023)

Der Bereich Bauhof ist weiterhin geprägt von einer sehr deutlichen Überrepräsentanz des männlichen Geschlechts (96 %). Dies ist auch derzeit noch auf ausbleibende Bewerbungen von Seiten der Frauen zurückzuführen. Grundsätzlich besteht auch hier das Ziel, ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis herzustellen. Aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation in diesem Bereich erscheint dies aber zurzeit als nicht möglich. Die Gemeinde Bad Sassendorf weist bei Stellenausschreibungen in diesem Bereich auf den entsprechenden Wunsch nach Bewerbungen von Frauen hin und behandelt diese im späteren Auswahlverfahren entsprechend der Regelungen im LGG NRW.

#### 4.4 Bereich Sozialarbeit



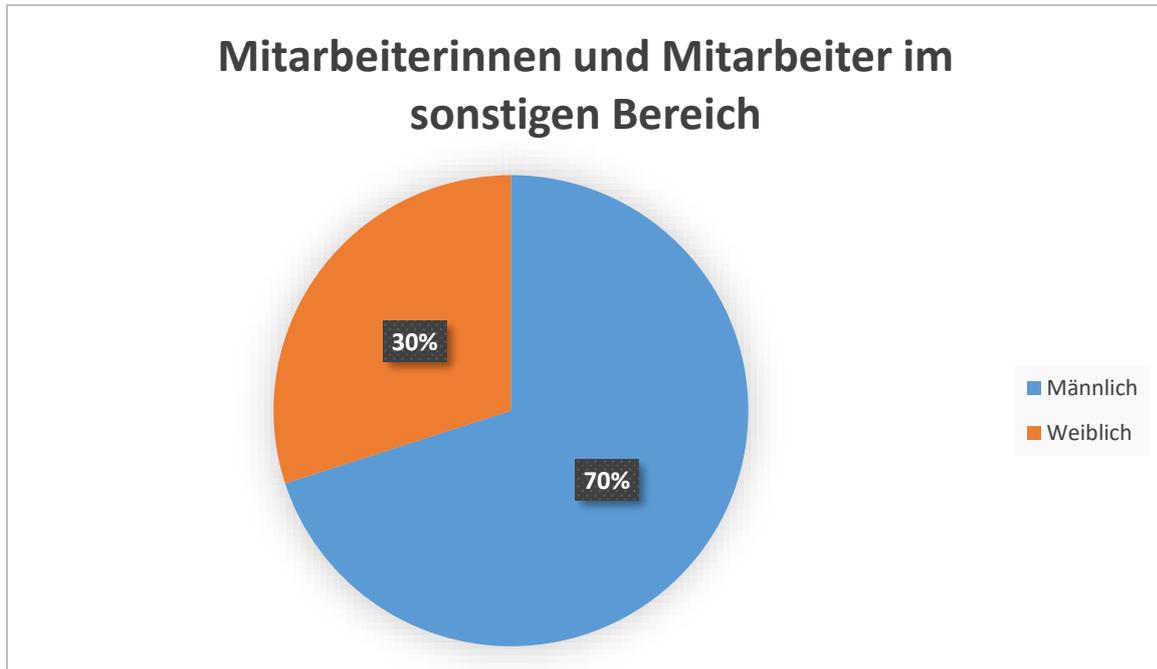
Bereich Sozialarbeit:

30.06.2023	Weiblich		Männlich		Summe
Sozialarbeit	4	100,00 %	0	0 %	4

(Stand 30.06.2023)

Im sozialen Bereich der Gemeinde Bad Sassendorf sind die Frauen mit einer Quote von 100,00 % überrepräsentiert. Auch hier besteht das grundsätzliche Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Die Nachbesetzung vakanter Stellen mit einem männlichen Bewerber gestaltet sich aufgrund der auch in diesem Bereich besonderen Arbeitsmarktsituation als schwierig.

## 4.5 Sonstige



Sonstige:

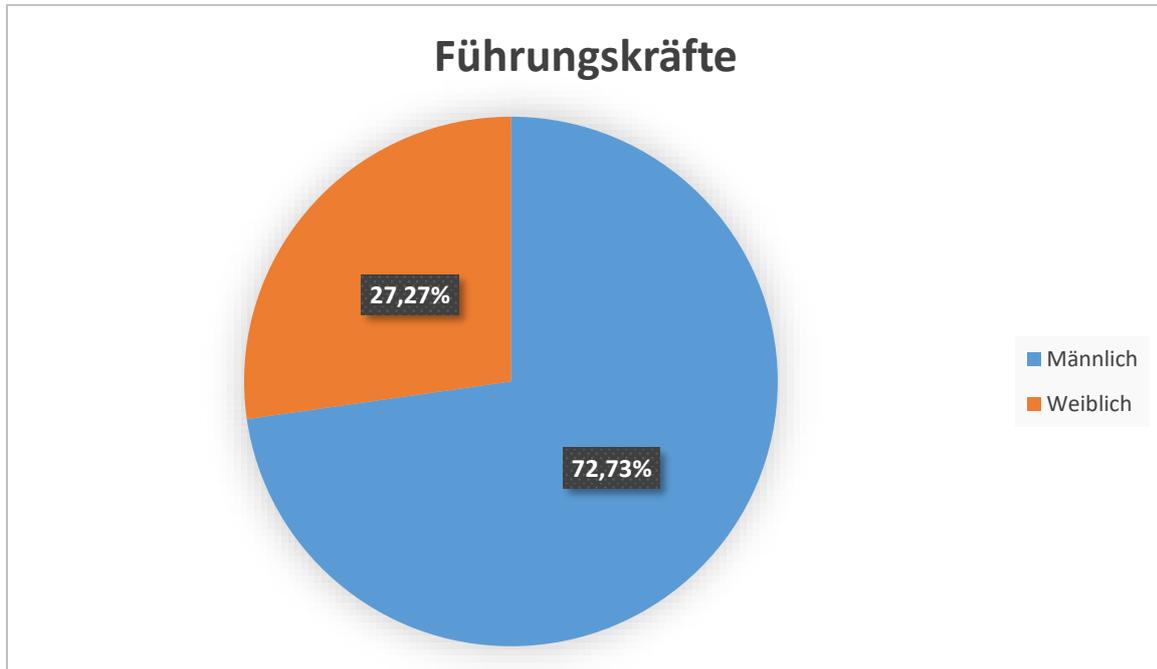
30.06.2023	Weiblich		Männlich		Summe
Sonstige	3	30,00 %	7	70,00 %	10

(Stand 30.06.2023)

Der Bereich Sonstige umfasst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Badeaufsicht Lehrschwimmbecken, Hausmeistertätigkeiten, Schulsekretariat und Jagd im Freiherr-von-Wintzigerode-Park.

Eine Zielsetzung in Bezug auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis ist hier nur schwer möglich. Es handelt sich z.T. um sehr spezifische Tätigkeitsbereiche, die Schwierigkeiten im Bereich der Personalgewinnung aufweisen.

## 4.6 Führungskräfte



Führungskräfte:

30.06.2023	Weiblich		Männlich		Summe
Führungskräfte	3	27,27 %	8	72,73 %	11

(Stand 30.06.2023)

11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzen bei der Gemeinde Bad Sassendorf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Im Jahr 2024 wird im Rahmen eines derzeit laufenden Wissensmanagement Prozesses die Nachbesetzung der Stelle eines männlichen Fachbereichsleiters durch eine Frau erfolgen.

Eines der grundlegenden Ziele des LGG NRW ist die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Die Gemeinde Bad Sassendorf ist bemüht, dieses Ziel entsprechend der Vorgaben des LGG NRW umzusetzen. Dies wird entsprechend bei der Ausschreibung/ Nachbesetzung von Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen berücksichtigt.

## 5. Altersstruktur der Beschäftigten

Aktuell beträgt das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Bad Sassendorf 46,93 Jahre (Stand 30.06.2023). Bei der letzten Berechnung 2018 lag der Altersdurchschnitt bei 47,12 Jahren.

In den nächsten 5 Jahren werden 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelaltersgrenze erreichen und somit voraussichtlich aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

	Weiblich	Männlich
2024	1	3
2025	-	-
2026	2	-
2027	-	1
2028	-	1

In diesem Zusammenhang bestehender Personalbedarf soll grundsätzlich durch interne Nachfolgeregelungen oder externe Neueinstellungen gedeckt werden. Hierbei können sich ggf. Effekte für die Frauenförderung ergeben. Ob tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stelle/n zur Verfügung stehen, die über die o. a. Voraussetzungen gegenüber den Mitbewerbern verfügen, muss im Auswahlverfahren ermittelt werden.

Zudem ist eine bedarfsorientierte Ausbildungspolitik Bestandteil der Personalplanung der Gemeinde Bad Sassendorf. Auch in diesem Bereich wird die Frauenförderung im Sinne des LGG NRW berücksichtigt.

## 6. Geschlechterverteilung in den einzelnen Besoldungs-/ Entgeltgruppen

### 6.1 Besoldung

**Beamte und Beamtinnen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht am 30.06.2023**

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	weiblich	davon Teilzeit	männlich	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit	Anteil Frauen
Wahlbeamte	B 4			1		1	0	0%
Laufbahngruppe 2	A 16							
	A15							
	A14			3		3	0	0%
	A13							
	A12	2	1	1		3	1	67%
	A11	0		2	0	2	0	0%
	A10	3	3	1	0	4	3	75%
A9	1	0	0	0	1	0	100%	
<b>Gesamtanteil Frauen Laufbahngruppe 2</b>								<b>42,86%</b>
Laufbahngruppe 1	A8	1	1			1	1	100%
	A7			1		1		0%
	A6							
<b>Gesamtanteil Frauen Laufbahngruppe 1</b>								<b>50%</b>
<b>Gesamt</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	
Anwärter/innen Laufbahngruppe 1								
Anwärter/innen Laufbahngruppe 2								
Ohne Bezüge beurlaubte Beamte/innen								

In der Laufbahngruppe 1 besteht insgesamt ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter. In der Laufbahngruppe 2 hingegen sind Frauen weiterhin leicht (Anteil 42,86 %. 2018: 41,66 %) unterrepräsentiert. Im Wege von Nachbesetzungen und damit verbundenen Stellenausschreibungen wird in diesem Bereich verstärkt auf die Frauenförderung im Sinne des LGG NRW Wert gelegt.

## 6.2 Entgelt

### Beschäftigte (außer TVÖD SuE) am 30.06.2023

Entgeltgruppe	weiblich	davon Teilzeit	männlich	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit	Anteil Frauen
EG 15							
EG 14							
EG 13							
EG 12	2	1	0	0	2	1	100%
EG 11	0	0	1	0	1	0	0%
EG 10	4	1	2	0	6	1	67%
EG 09 c							
EG 09 b	1	0	3	0	4	0	25%
EG 09 a	3	1	4	1	7	2	43%
EG 08	5	4	2	0	7	4	71%
EG 07	4	4	1	0	5	4	80%
EG 06	6	4	17	0	23	4	26%
EG 05	2	2	6	2	8	4	25%
EG 04			7	0	7	0	0%
EG 03							
EG 02	2	2	2	2	4	4	50%
EG 01			1	1	1	1	0%
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>75</b>	<b>25</b>	
Auszubildende	2	0	1	0	3	0	67%

### Beschäftigte nach TVÖD SuE am 31.12.2018

Entgeltgruppe	weiblich	davon Teilzeit	männlich	davon Teilzeit	Gesamt	davon Teilzeit	Anteil Frauen
S12							
S 11b	4	2			4	2	100%
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>			<b>4</b>	<b>2</b>	

In den Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD (vergleichbar Laufbahngruppe 1) besteht mit einem Anteil von 35,48 % eine Unterrepräsentanz von Frauen. Dieses ist im Wesentlichen auf die sehr geringe Anzahl an weiblichen Mitarbeiterinnen im Bereich des Bauhofes zurückzuführen, da diese in den angesprochenen Entgeltgruppen eingruppiert sind. Zu Maßnahmen in diesem Bereich wird auf Punkt 4.3 dieses Gleichstellungsplanes verwiesen.

In den Entgeltgruppen 09 b bis 15 TVöD (vergleichbar Laufbahngruppe 2) besteht hingegen eine leichte Überrepräsentanz des weiblichen Geschlechts (53,85 %).

## 7. Stellenausschreibung und Vorstellungsgespräche

Gleichstellungsrelevante Regelungen bezüglich von Stellenausschreibungen finden sich in § 8 LGG NRW. Folgende Punkte werden bei der Ausschreibung von Stellen berücksichtigt:

- Die Verwendung von männlicher und weiblicher Form im Ausschreibungstext
- Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind erfolgt der Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und nach Maßgabe des LGG NRW bevorzugt behandelt werden
- Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden Stellen, einschließlich der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben

Bei Auswahlverfahren in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, werden zu Vorstellungsgesprächen mindestens so viele Frauen wie Männer eingeladen, soweit sie die geforderten Qualifikationen erfüllen.

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen ist grundsätzlich vorgesehen.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird im Zuge eines Auswahlverfahrens vorgelegt:

- Ausschreibungstext im Entwurf
- Bewerberspiegel
- Bewerbungsunterlagen

Die Auswahlkommission soll grundsätzlich zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, werden diese aktenkundig gemacht. Fragen in Bezug auf

Familienstand, bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und geplante Elternzeit sind unzulässig und werden nicht gestellt.

Im Zuge der Bewerberauswahl sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Vorangegangene Teilzeitarbeit, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Zudem finden Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen keine Berücksichtigung. Diesen Zielen sieht sich die Gemeinde Bad Sassendorf bei der Personalauswahl verpflichtet gegenüber.

## 8. Sprachgebrauch

Der Gebrauch einer geschlechtsneutralen Sprache stellt einen wesentlichen Punkt zum Abbau von Diskriminierungen gegenüber Frauen dar. Der korrekte Sprachgebrauch ist eine Verpflichtung aller Beteiligten.

Die Gemeinde Bad Sassendorf verpflichtet sich, in der internen und externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken werden nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Begrifflichkeiten verwendet, sollte dies nicht möglich sein, wird sowohl die weibliche, als auch die männliche Form verwendet. Auch die nach aktueller Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes bestehende Geschlechtsausprägung „divers“ wird in Stellenausschreibungen entsprechend berücksichtigt.

## 9. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung beschäftigt die Gemeinde Bad Sassendorf eine weibliche Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten. Zum 01.08.2023 wurde eine weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender zur/ zum Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen werden die in § 8 Abs.3 LGG NRW normierten und unter Punkt 4.1 dieses Gleichstellungsplanes niedergeschriebene Grundsätze beachtet.

Die Gemeinde Bad Sassendorf bietet verschiedenste Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Diese sind sowohl für Vollzeit- wie auch für Teilzeitkräfte gleichermaßen möglich. Regelmäßig werden dabei die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufgenommen. Dies gilt

insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

Führungskräfte werden zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages für Fragen der Gleichstellung und der Frauenförderung sensibilisiert. Maßnahmen hierfür sind entsprechende Seminare, Sensibilisierung für die Geschlechtergerechtigkeit und die allgemeine Beachtung des LGG NRW.

Im Jahreszeitraum 2022/2023 haben insgesamt 29 Beschäftigte – davon 13 Frauen und 16 Männer – an Fortbildungen teilgenommen.

		davon weiblich		davon männlich	
Mitarbeiter/ -innen in Vollzeit	22	6	27,27 %	16	72,73 %
Mitarbeiter/ -innen in Teilzeit	7	7	100,00 %	0	0,00 %
Mitarbeiter/ -innen gesamt	29	13	44,83 %	16	55,17 %

(Stand 30.06.2023)

Von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden insgesamt 50 Fortbildungen besucht.

		davon weiblich		davon männlich	
besuchte Fortbildungen	50	27		23	
davon von Mitarbeiter/ -innen in Vollzeit besucht	18	5	27,78 %	13	72,22 %
davon von Mitarbeiter/ -innen in Teilzeit besucht	19	14	73,68 %	5	26,32 %
davon von Führungskräften besucht	13	8	61,54 %	5	38,46 %

Seit dem Jahr 2022 absolviert eine weibliche Teilzeitbeschäftigte den Verwaltungslehrgang I am Studieninstitut Soest.

Ziel ist weiterhin, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein großes Spektrum an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, unabhängig von dem Umfang oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses.

## 10. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Gemeinde Bad Sassendorf ist bemüht, durch die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen einen möglichst hohen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Teilzeitbeschäftigung soll auch in Führungspositionen möglich sein.

### 10.1 Flexible Arbeitszeiten

Familienarbeit zu leisten, Kinder zu versorgen oder Angehörige zu pflegen und gleichzeitig berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Frauen und Männern mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen wird es daher im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten gestattet, durch verschiedene Zeitmodelle ihre Arbeitszeit anzupassen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

Die Gemeinde Bad Sassendorf bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der Kernverwaltung eine flexible Dienstzeitregelung an.

Der Arbeitsbeginn ist montags bis freitags innerhalb des Gleitzeitrahmens in der Zeit von 06:30 Uhr bis 09:00 Uhr flexibel möglich.

Die Gelegenheit zur Mittagspause besteht montags bis donnerstags in der Zeit von 12:00 Uhr bis 14:15 Uhr. Auch das Dienstende kann flexibel ab 15:30 Uhr bis 18:30 Uhr gewählt werden, freitags gilt eine Kernarbeitszeit von 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr, welche aber ebenfalls bis 18:30 Uhr ausgeweitet werden kann.

In allen anderen Beschäftigungsbereichen existieren feste Arbeitszeiten. Hier besteht die Möglichkeit eine Flexibilität durch den Abbau von Mehrzeiten bzw. angeordneten Überstunden zu gewähren. Dies wird seitens der Führungskräfte in diesem Bereich berücksichtigt.

In den letzten Jahren hat nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie der Anteil der Beschäftigten, die zumindest einen Teil Ihrer Arbeitsleistung im häuslichen Umfeld erbringen, deutlich

zugenommen. Durch flexible Regelungen in diesem Bereich wurde auch hier ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.

## 10.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Gemeinde Bad Sassendorf ist gewillt, dem Wunsch nach Teilzeitarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen nachzukommen. Zurzeit arbeiten bei der Gemeinde Bad Sassendorf 31 Teilzeitbeschäftigte. Im Bereich der Angestellten befinden sich 20 Frauen und 6 Männer in einem Teilzeitmodell. Zudem nehmen 5 Beamtinnen ein Teilzeitmodell in Anspruch.

Teilzeitarbeit bringt auch Risiken mit sich. Die betroffenen Bediensteten werden darüber informiert, welche finanziellen und versorgungsrechtlichen Rechtsfolgen eine Teilzeitbeschäftigung auslöst.

		davon weiblich		davon männlich	
Mitarbeiter/-innen in Teilzeit	31	25	80,65 %	6	19,35 %
<i>davon Beschäftigte</i>	26	20	76,92 %	6	23,08 %
<i>davon Beamte</i>	5	5	100,00 %	0	0,00 %
Mitarbeiter/ -innen in Vollzeit	65	16	24,62 %	49	75,38 %
<i>davon Beschäftigte</i>	54	14	25,93 %	40	74,07 %
<i>davon Beamte</i>	11	2	18,19 %	9	81,81 %

## 10.3 Elternzeit und Urlaub aus familiären Gründen

In der Umsetzung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) besteht zudem die Möglichkeit die Elternzeit im gesetzlichen Rahmen in Anspruch zu nehmen.

Im Jahr 2022 wurde das Angebot von zwei Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter der Gemeinde Bad Sassendorf in Anspruch genommen. Bei der Dauer der beantragten Elternzeit variieren die Längen von der Ausschöpfung des Gesamtzeitraumes von 2 Jahren bis hin zur Beanspruchung von nur einzelnen Monaten.

Beschäftigten, die eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, werden insbesondere längerfristige Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig angeboten. Sie werden über Fortbildungsangebote unterrichtet, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen strukturierten Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Insgesamt sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich sind. Gleiches gilt auch für die Inanspruchnahme von Pflegezeiten im Rahmen des Pflegezeitgesetzes.

## 11. Schlussbestimmung

Die vorliegende 1. Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt am 01.01.2024 in Kraft und ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben. Nach Ablauf dieses Gleichstellungsplans ist über die Zielerreichung zu beraten und der Gleichstellungsplan erneut fortzuschreiben.

Bad Sassendorf, den 13.12.2023

gez.

Malte Dahlhoff  
Bürgermeister

gez.

Maren Beckheuer  
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte