

---

**Gleichstellungsplan  
der Gemeinde Mettingen**  
- in der Fassung der Änderungssatzung vom 01.01.2024 -

### Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Organisatorische Maßnahmen
- 3.1 Personalentwicklung
- 3.2 Gremienbesetzung
4. Sprache
5. Stellenausschreibung
- 5.1 Grundsätze und Form der Stellenausschreibung
- 5.2 Inhalt und Text der Ausschreibung
- 5.3 Bewerberauswahl, Vorstellungsgespräch
6. Stellenbesetzungen
- 6.1 Grundsätze der Stellenbesetzung
- 6.2 Zielvorgaben für die Gemeinde Mettingen gem. § 6 Abs. 3 LGG
- 6.2.1 Zielsetzung
- 6.2.2 Gruppenbildung
- 6.2.3 Festlegung der Gruppen
- 6.2.4 Prognose
7. Ausbildung
8. Fortbildung
- 8.1 Grundsätze der Fortbildung
- 8.2 Information der Beschäftigten
- 8.3 Ersatz der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte
- 8.4 Ersatz der Aufwendungen für Beschäftigte im Erziehungsurlaub  
oder in einer Beurlaubung
- 8.5 Höchstbetragsregelung für Kinderbetreuungskosten
- 8.6 Unfallversicherung
9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 9.1 Grundsätze für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 9.2 Arbeitszeitregelungen
- 9.3 Urlaubsregelungen
- 9.4 Beurlaubung aus familiären Gründen
- 9.5 Information der Beschäftigten
- 9.6 Vergaberegeln für Stellenreste
10. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
11. Information der Beschäftigten
12. Vertretungsregelung
13. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
14. Schlussbestimmung

Der Rat der Gemeinde Mettingen hat folgenden Gleichstellungsplan beschlossen:

## 1. Präambel

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichberechtigungsgebot von Frauen und Männern in der Gemeindeverwaltung Mettingen durch Maßnahmen

1. zur Förderung der Gleichstellung
2. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
4. zum Abbau ggfls. bestehender Benachteiligungen

zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan trägt dazu bei, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort im Sinne dieser Rechtsgrundlagen zu verändern.

## 2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Gemeindeverwaltung Mettingen. Er gilt für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem Tag seines Inkrafttretens. Ziele und Maßnahmen sind regelmäßig zu überprüfen. Nach Ablauf dieser Zeit ist er fortzuschreiben.

## 3. Organisatorische Maßnahmen

### 3.1 Personalentwicklung

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Rat, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter definiert. Zu den organisatorischen Maßnahmen gehören geschlechtergerechte Personalentwicklungs- und Aus-/Fortbildungskonzepte.

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen und/oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten von Frauen ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern.

Im Rahmen von Haushaltskonsolidierungen und anderen Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht überproportional zu Lasten der Beschäftigung von Frauen in den betroffenen Bereichen gehen.

### 3.2 Gremienbesetzung

In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

Im Übrigen gelten zur Gremienbesetzung die §§ des LGG.

## 4. Sprache

Die Gemeinde Mettingen achtet im dienstlichen Schriftverkehr auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. In Vordrucken bzw. Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet (m/w/d). Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

## **5. Stellenausschreibung**

### **5.1 Grundsätze und Form der Stellenausschreibung**

Alle zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind gem. §§ 7, 8 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) grundsätzlich zunächst dienststellenintern auszuschreiben.

Dienststelleninterne Ausschreibungen erfolgen in allen Ämtern und Einrichtungen, in denen Beschäftigte der Gemeinde Mettingen mit der erforderlichen Ausbildung tätig sind.

Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, öffentlich ausgeschrieben werden, um mehr potentielle Bewerberinnen zu erreichen.

Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Von einer Ausschreibung kann ferner abgesehen werden bei Stellen, die Beamtinnen und Beamten, die Anwärtinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen oder deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist.

### **5.2 Inhalt und Text der Ausschreibung**

Alle Stellen sind geschlechtsneutral (Zusatz: m/w/d) auszuschreiben.

Im Rahmen der Ausschreibungsverfahren sind Frauen ausdrücklich zu Bewerbungen in den Bereichen zu motivieren, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, was im Ausschreibungstext erkennbar sein sollte.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Das unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten für die Stellenbesetzung festgesetzte maßgebliche Anforderungsprofil einer Stelle ist in die Stellenausschreibung aufzunehmen.

### **5.3 Bewerberauswahl, Vorstellungsgespräch**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen und fachliche oder persönliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Auswahlkommission soll, sofern dienstlich möglich, zur Hälfte mit Frauen entsprechend besetzt sein.

## **6. Stellenbesetzungen**

### **6.1 Grundsätze der Stellenbesetzung**

Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Stellen in Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dies gilt auch bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

Bei einer Stellenbesetzung sollen Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit und Beurlaubten auf den vorzeitigen Wiedereinstieg vorrangig berücksichtigt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

## **6.2 Zielvorgaben für die Gemeinde Mettingen gem. § 6 Abs. 3 LGG**

### **6.2.1 Zielsetzung**

Die Gemeinde Mettingen strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den festgelegten Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 v. H. an. Daher werden in diesen Gruppen solange Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, bis die Zielvorgabe des LGG erreicht ist.

### **6.2.2 Gruppenbildung**

Gruppen der Beamtinnen und Beamten werden entsprechend den in der Laufbahnverordnung NW festgelegten Laufbahnen gebildet.

Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Beschäftigten in Entgeltgruppen des TVöD in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des TVöD bestimmen lässt.

Die Beamtinnen und Beamten sowie die Beschäftigten einer Laufbahn in vergleichbaren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen werden zu einer Gruppe zusammengefasst.

### 6.2.3 Festlegung der Gruppen

Gruppe	Frauenquote am 13.07.2018	Frauenquote am 31.12.2024	Zielvorgabe nach § 6 Abs. 3 LGG erreicht: ja/nein
--------	------------------------------	------------------------------	--

#### Beamte u. Tariflich Beschäftigte

##### Höherer Dienst

A 14/E14	0%	0%	nein
----------	----	----	------

##### Gehobener Dienst

A 13 / EG 12	0%	0%	nein
A 12 / EG 11	25%	40%	nein
A 11 / EG 10	29%	25%	nein
A 10 / EG 9 a, b, c	67%	30%	nein

##### Mittlerer Dienst

A 9	0%	0%	nein
EG 8	22%	25%	nein
EG 7	0%	0%	nein
EG 6	38%	35%	nein
EG 5	33%	100%	ja
EG 4	100%	0%	nein
EG 3	0%	0%	nein

##### Einfacher Dienst

EG 2	100%	100%	ja
------	------	------	----

### 6.2.4 Prognose

In der Gemeindeverwaltung Mettingen sollen auch zukünftig freiwerdende Stellen intern durch Mitarbeiter/innen der Gemeinde Mettingen mit der dadurch gegebenen Möglichkeit der Übernahme von Auszubildenden nachbesetzt werden.

Die Gemeinde Mettingen wird nachfolgende Besetzungen und Einstufungen/-gruppierungen unter der Berücksichtigung des LGG und des Gleichstellungsplans vornehmen.

## 7. Ausbildung

Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ausbildungsplätze werden bei der Gemeinde Mettingen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

Im Rahmen des Fachkräftemangels wird die Gemeinde Mettingen im Allgemeinen ihre Ausbildungskapazitäten erhöhen.

## **8. Fortbildung**

### **8.1 Grundsätze der Fortbildung**

Zu den Fortbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Gleichstellungsplans zählen auch Maßnahmen zur Weiterqualifikation (z. B. Angestelltenlehrgänge).

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

### **8.2 Information der Beschäftigten**

Informationen über fachbezogene Fortbildungsmaßnahmen werden vollständig und in allen Bereichen den betreffenden Bereichen und Einrichtungen, in denen Beschäftigte der Gemeinde Mettingen tätig sind, bekannt gegeben, insbesondere das Seminarangebot des Westfälischen Studieninstitutes ist jedem Beschäftigten der Gemeinde Mettingen zugänglich, sodass sich alle Beschäftigten rechtzeitig informieren können. Das Personalamt erteilt entsprechende Auskünfte/Informationen zu Fortbildungen.

### **8.3 Ersatz der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte**

Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsmaßnahmen teil, wird ihnen ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

### **8.4 Ersatz der Aufwendungen für Beschäftigte im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung**

Beschäftigten im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung werden bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen die Lehrgangsgebühren sowie die notwendigen Fahrtkosten und die notwendigen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und diesem Gleichstellungsplan erstattet, wenn die Fortbildungsmaßnahmen in einem fachlichen Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg bei der Gemeinde Mettingen stehen, diesen erleichtern und die Gemeinde der Teilnahme an dieser Maßnahme vorher schriftlich zugestimmt hat.

Weitere Zahlungen aus Anlass der Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung an Beschäftigte im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung sind ausgeschlossen.

### **8.5 Höchstbetragsregelung für Kinderbetreuungskosten nach § 11 Abs. 3 LGG**

Der Höchstbetrag, der den Beschäftigten, Beschäftigten im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung aufgrund der Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme für zusätzlich entstehende Kosten einer notwendigen Kinderbetreuung gegen Nachweis erstattet wird, wird gem. § 4 Abs. 1 Nr. 6 Beihilfeverordnung NRW auf 13,00 €/Betreuungsstunde bzw. 104,00 €/Betreuungstag festgesetzt.

Auf schriftlichen Antrag kann die Gemeinde Mettingen in begründeten Einzelfällen eine höhere Entschädigung gewähren, wenn nur dadurch die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme sichergestellt werden kann.

### **8.6 Unfallversicherung**

Fortbildungsveranstaltungen sind auch für die von der Gemeinde Mettingen entsandten Beschäftigten im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts.

## **9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **9.1 Grundsätze der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Gemeinde Mettingen erleichtert ihren Beschäftigten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, den sie tatsächlich betreuen oder pflegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gem. der der tariflichen Regelungen, etwaiger Dienstvereinbarungen sowie Einzelfallregelungen.

Die Gemeinde Mettingen informiert ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und unterstützt bzw. erarbeitet zusammen mit den Beschäftigten eine Rückkehr in Teilzeit.

### **9.2 Arbeitszeitregelungen**

Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen, wird auf Antrag eine Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Regelungen außerhalb der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit sind möglich, um eine individuell angemessene Arbeitszeitregelung vereinbaren zu können (sog. „Einzelfallregelung auf Antrag“).

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Flexibilisierung und die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit sind gleichzeitig möglich.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist, sofern möglich, vorrangig ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Bei einem personellen Ausgleich sind fachlich und persönlich geeignete Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten sowie Versetzung und Abordnung.

### **9.3 Urlaubsregelungen**

Die Interessen der Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern und die Interessen der Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen, sind bei der Abstimmung der Urlaubsplanung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt im gleichen Maße für alleinerziehende Beschäftigte.

Müttern und Vätern mit Kindern in Tagespflege, in Kinderbetreuungseinrichtungen und schulpflichtigen Kindern ist, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, auf Wunsch die Hälfte des Jahresurlaubes während der Ferienzeiten der Schulen und/oder der Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. des Urlaubs der Tagespflegeperson zu gewähren.

### **9.4 Beurlaubung aus familiären Gründen**

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist, sofern möglich, vorrangig ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Bei einem personellen Ausgleich sind fachlich und persönlich geeignete Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten sowie Versetzung und Abordnung.

Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit werden die Beschäftigten in der Regel wieder

am alten Dienort bzw. wohnortnah eingesetzt.

### **9.5 Information der Beschäftigten**

Beschäftigte, die Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder eine Beurlaubung/Freistellung beantragen, sind vor Antritt der Beurlaubung über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie so weit wie möglich über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen zu informieren.

### **9.6 Vergaberegeln für Stellenreste**

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, die besetzt werden sollen, sind diese vor einer externen Besetzung vorrangig den für diese Tätigkeiten fachlich und persönlich geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub befinden, beurlaubt oder teilzeitbeschäftigt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Ist dies nicht möglich, sind die Stellenreste den für diese Tätigkeiten fachlich und persönlich geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die teilzeitbeschäftigt sind.

Entsprechendes gilt für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, sofern die erforderlichen Arbeiten nicht durch die bestehende Vertretungsregelung erledigt werden können, sowie für nicht nur kurzfristig anfallende Mehrarbeiten, die mit den vorhandenen Beschäftigten nicht erledigt werden können.

## **10. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Gemeinde ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Personalverantwortliche sind gehalten, an gezielten Fortbildungen zu dieser Thematik teilzunehmen.

## **11. Information der Beschäftigten**

Der Gleichstellungsplan wird den Beschäftigten der Gemeindeverwaltung bekannt gegeben. Die Rechtssammlung der Gemeinde Mettingen wird durch eine Ausfertigung des Gleichstellungsplans und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW ergänzt. Der Gleichstellungsplan sowie die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen liegen zur Einsichtnahme im Personalamt der Gemeinde Mettingen aus.

## **12. Vertretungsregelung**

Zur Sicherstellung eines geordneten Dienstablaufes und zur Wahrung von Fristen und Terminen ist von der Bürgermeisterin eine geeignete, hauptamtlich tätige Beschäftigte der Gemeinde Mettingen zur Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten zu bestimmen.

## **13. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans**

Die Verwaltung legt dem Rat gem. § 5 a Abs. 1 i. V. m. §§ 5 Abs. 1 und 4 LGG alle 5 Jahre nach Inkrafttreten dieses Gleichstellungsplans einen Bericht in Form einer Vorlage zu dessen Umsetzung bzw. zur Umsetzung der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretung kann sich jederzeit im Personalamt über den

Stand der Zielerreichung bzw. zu einzelnen Maßnahmen informieren.

#### **14. Schlussbestimmung**

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Beschlussfassung des Rates der Gemeinde Mettingen am 12.02.2025 rückwirkend zum 01.01.2024 in Kraft und endet mit Ablauf des 31.12.2028.