



Stadt  
Neuenrade

Zentrale Dienste - Personal -  
Gleichstellungsbeauftragte

# +♀♂ Gleichstellungsplan 2024



Designed by pch.vector / Freepik

# Inhaltsverzeichnis

---

|  |    |
|--|----|
| Inhaltsverzeichnis.....  | 2  |
| 1 Vorwort.....   | 3  |
| 2 Einleitung.....  | 4  |
| 2.1 Rechtliche Grundlagen.....   | 4  |
| 2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -<br>entwicklung.....                   | 5  |
| 3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse.....   | 6  |
| 3.1.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....  | 6  |
| 3.1.2 Beschäftigte insgesamt.....  | 6  |
| 3.1.3 Beamtinnen und Beamte.....   | 6  |
| 3.1.4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.....  | 7  |
| 3.1.5 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....   | 9  |
| 3.1.6 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen.....  | 12 |
| 3.1.7 Führungskräfte.....  | 15 |
| 3.1.8 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....   | 17 |
| 3.1.9 Beförderungen.....   | 19 |
| 3.1.10 Höhergruppierungen.....   | 19 |
| 3.1.11 Fortbildungsteilnahme.....  | 20 |
| 3.1.12 Beurlaubungen.....  | 22 |
| 3.1.13 Elternzeit.....   | 22 |
| 3.2 Prognose.....  | 24 |
| 3.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen.....   | 24 |
| 3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen..                                  | 25 |
| 4 Zielvorgaben und Maßnahmen.....  | 26 |
| 4.1 Umsetzung des Gleichstellungsgedankens durch regelmäßige Information der<br>Führungskräfte.....              | 27 |
| 4.2 Aufrechterhaltung und Ausbau der Homeoffice-Möglichkeit.....   | 27 |
| 4.3 Unterrepräsentanz von Frauen in der vgl. Laufbahngruppe 2.1 der Fachrichtung<br>„Allgemeine Verwaltung“..... | 27 |
| 4.4 Technische Dienste/handwerklicher Bereich.....   | 28 |
| 4.5 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen.....  | 28 |
| 4.6 Jobsharing.....  | 28 |
| 5 Anhang.....  | 29 |
| 5.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente.....   | 29 |

# 1 Vorwort

---

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Digitalisierung, demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Work-Life-Balance, Mobilität – das sind Einflüsse und Trends, die derzeit und zukünftig Gesellschaft und Arbeitswelt verändern.

Dieser besonderen Herausforderung müssen sich auch die Kommunen stellen, die bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal mit der Privatwirtschaft und längst auch untereinander konkurrieren.

In diesem Prozess des Wandels sollten Chancen genutzt und Risiken beachtet werden. Es sind Kreativität und neue Denkmodelle gefordert, die auch nochmals einen besonderen Fokus auf die Gleichstellungsbelange legen. Attraktive Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ermöglichen, sind hierbei von herausgehobener Bedeutung.

Hier gilt es aber auch, die Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger, die sie an die Leistungserbringung ihrer Kommune stellen und stellen dürfen, sorgsam im Blick zu behalten.

Einem Stresstest haben wir uns in der zurückliegenden Corona-Pandemie unfreiwillig unterzogen. Gerade Familien und Alleinerziehende waren mehr denn je gefordert, Beruf, Familie und Kindeswohl in Zeiten von Homeoffice, Homeschooling und eingeschränkten Betreuungsangeboten in Einklang zu bringen und zu bewältigen. Es ist kein Geheimnis, dass dieser kräftezehrende Spagat vor allem Frauen abverlangt wurde. Die gemachten Erfahrungen wirken noch heute nach – positive und weiter zu verfolgende als auch kritisch zu hinterfragende.

Der vorgelegte Gleichstellungsplan in seiner neu aufgestellten Fassung löst das Werk aus 2018 ab. Aus der ausführlichen Bestandsaufnahme heraus sollen sich neue Impulse ergeben, um bestehende Benachteiligungen unter der gegebenen kleinstädtischen Organisations- und Personalstruktur deutlich zu machen und nach Möglichkeit abzubauen.

Gleichberechtigung hat im Blick, dass jede und jeder Einzelne die eigenen Potentiale unabhängig vom Geschlecht frei entfalten kann. Sie ist damit auch ein notwendiges personalwirtschaftliches Ziel und Voraussetzung für zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu arbeiten Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte auch zukünftig weiterhin vertrauensvoll zusammen.

Antonius Wiesemann  
Bürgermeister

Jessica Latzer  
Gleichstellungsbeauftragte

Frank Staffel  
Bereichsleiter Zentrale Dienste

## 2 Einleitung

---

### 2.1 Rechtliche Grundlagen

#### **Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

#### **§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer nach § 5 Abs. 1 LGG zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Es kann damit in eigener Verantwortung eine Laufzeit bestimmt werden, die auch mit Blick auf die Größenordnung der Dienststelle und etwaiger Anpassungsbedarfe angemessen erscheint.

Der vorliegende Gleichstellungsplan soll nach Beschlussfassung durch den Rat zum 01.05.2024 in Kraft treten und bis 30.04.2029 gelten.

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor, d. h., dass der fortgeschriebene bzw. neue Gleichstellungsplan unmittelbar nach Ablauf des vorherigen in Kraft tritt. Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt.

Über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zum abgelaufenen Gleichstellungsplan hat die Dienststelle innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf einen

(förmlichen) Bericht zu erstellen und dem Rat mit der Fortschreibung des zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan vorzulegen.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

## 2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle (§ 5 Absatz 10 Satz 1 LGG).

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

## 3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

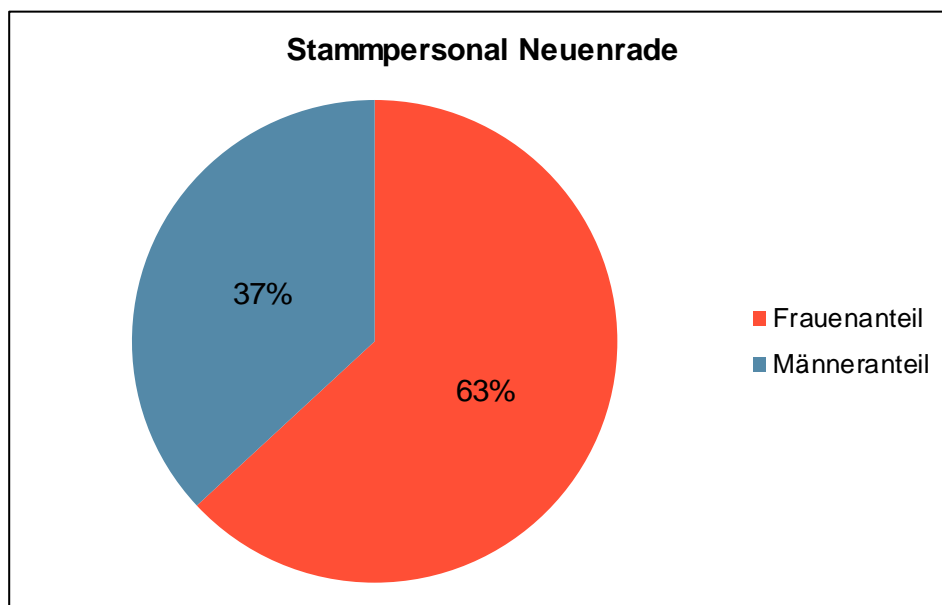
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur mit Stand 01.01.2024 sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans (§ 6 Absatz 2 LGG).

### 3.1.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

### 3.1.2 Beschäftigte insgesamt

Am 01.01.2024 waren insgesamt 149 Personen bei der Stadt Neuenrade beschäftigt (ohne AöR's). Davon sind 63 Prozent Frauen und 37 Prozent Männer.

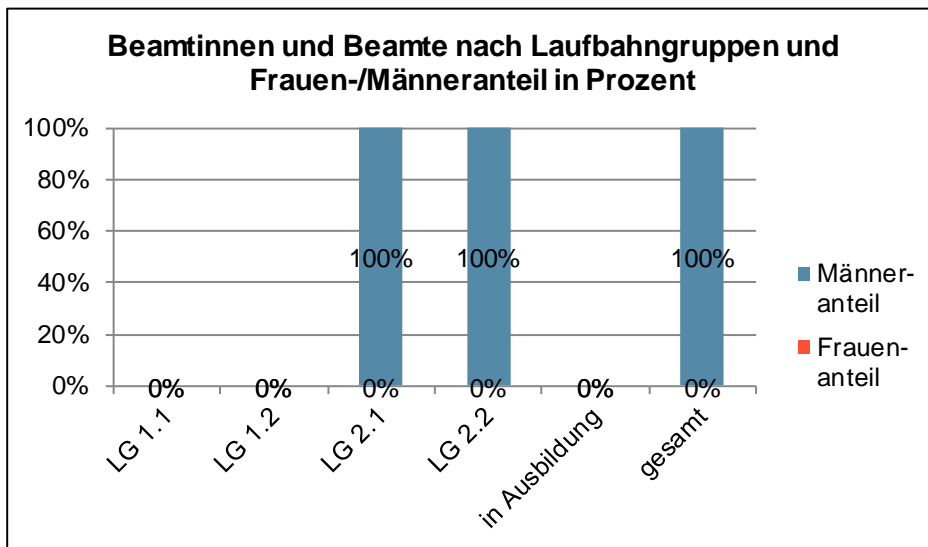


| Stichtag   | gesamt | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|--------|
| 01.01.2024 | 149    | 94     | 55     |

### 3.1.3 Beamtinnen und Beamte

Aus den „früheren“ vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden 2016 mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt).

## Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil



Unter den drei Beamten ist keine Frau. Die Laufbahngruppe 2.1. beinhaltet eine Beamtenstelle, die Laufbahngruppe 2.2. zwei Beamtenstellen (Bürgermeister und Kämmerer).

Im Beamtenbereich liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wobei lediglich zwei Stellen sachbezogen relevant sein könnten.

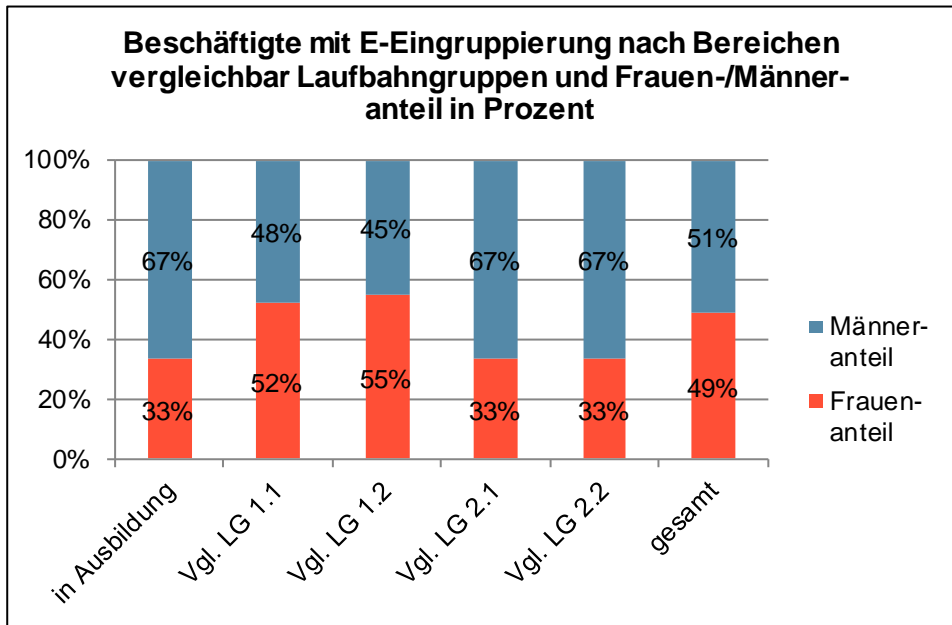
### 3.1.4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehende Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur nach Laufbahngruppen, jedoch unterteilt nach der grundsätzlich geltenden E- Eingruppierung und der ausschließlich für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst geltenden S-Eingruppierung.

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (146) sind 64 Prozent Frauen und 36 Prozent Männer.

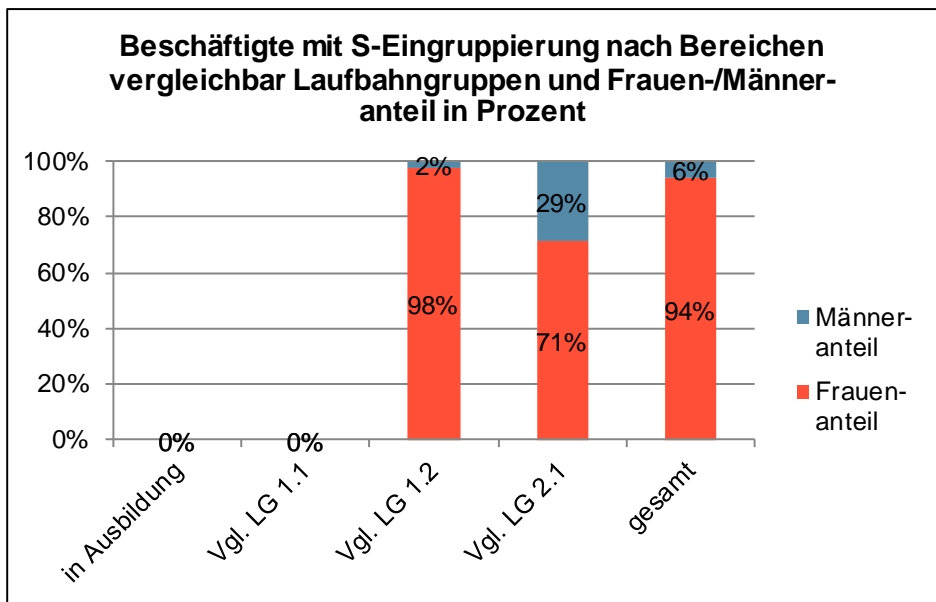
**Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil**



Hier zeigt sich in den LG 1.1. und 1.2 ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis, wohingegen der Frauenanteil in den LG 2.1 und 2.2 nur etwa ein Drittel der Beschäftigten beträgt.

[Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist derzeit in den vgl. LG 2. 1. und 2.2 gegeben.](#)

**Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil**



Im Sozial- und Erziehungsdienst, der überwiegend die Tätigkeit in den Kindertageseinrichtungen beinhaltet, sind Männer klassisch unterrepräsentiert.

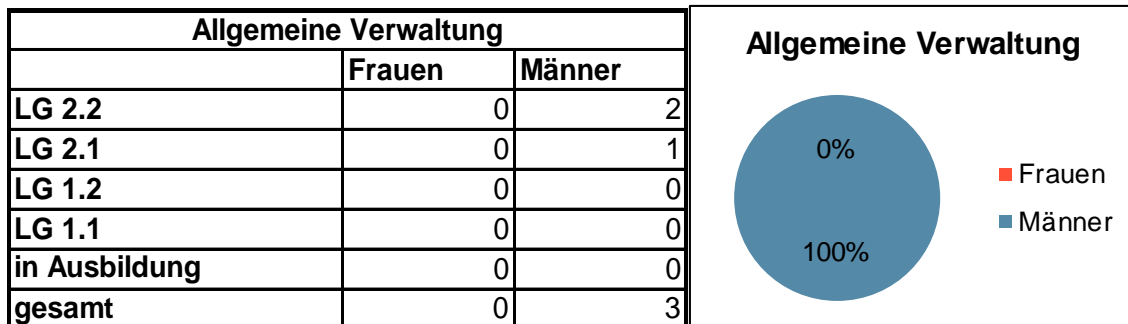
[Kindertageseinrichtungen sind für Männer kein attraktiver Arbeitsplatz.](#)



### 3.1.5 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

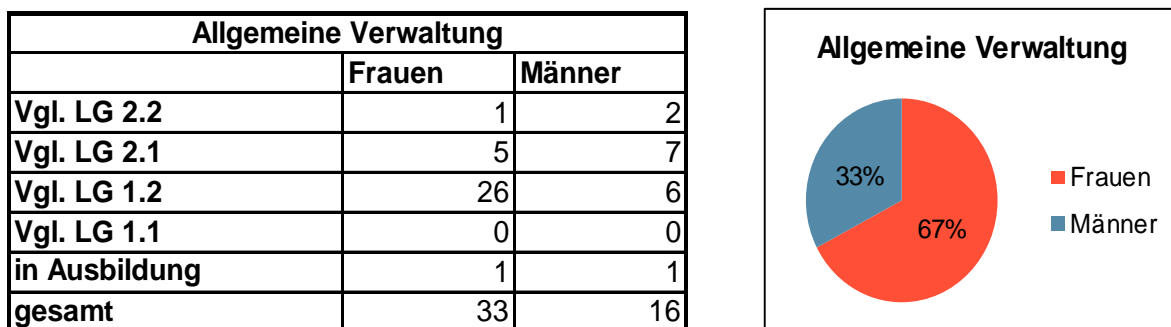
Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpft an die Einteilung nach Laufbahngruppen aus dem Beamtenbereich an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

#### Beamtinnen/Beamte



Auf die vorhergehenden Anmerkungen zum Beamtenbereich wird verwiesen. Sämtliche Beamte sind dem Bereich der Allgemeinen Verwaltung zugeordnet.

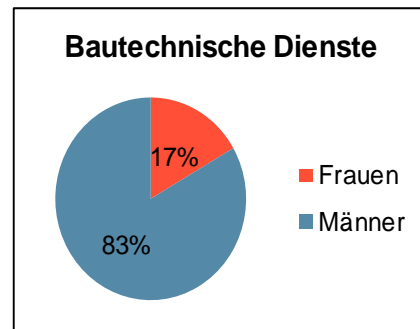
#### Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung



Mit einer E-Eingruppierung sind die meisten Tarifbeschäftigten der Stadt in der Allgemeinen Verwaltung beschäftigt. Hier sind neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Rathauses auch die Beschäftigten der Bücherei sowie die Schulsekretärinnen zugeordnet.

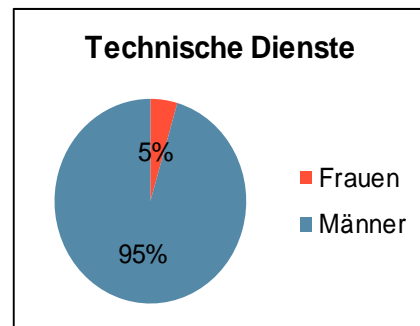
In der Gesamtzahl sind Frauen deutlich überrepräsentiert. In der vgl. LG 1.2 ist die Überrepräsentanz sehr deutlich. In der vgl. LG 2.1 sind Frauen im Vergleich zu Männern dann allerdings nicht nur zahlenmäßig unterrepräsentiert, sondern bedeutend im Verhältnis zu ihrem Geschlechteranteil insgesamt.

| Bautechnische Dienste |        |        |
|-----------------------|--------|--------|
|                       | Frauen | Männer |
| Vgl. LG 2.2           | 0      | 0      |
| Vgl. LG 2.1           | 1      | 5      |
| Vgl. LG 1.2           | 0      | 0      |
| Vgl. LG 1.1           | 0      | 0      |
| in Ausbildung         | 0      | 0      |
| gesamt                | 1      | 5      |



Dem Bautechnischen Dienst sind die Ingenieurinnen und Ingenieure sowie die Techniker zugeordnet. Eine Steigerung des Frauenanteils würde jederzeit begrüßt, ist aufgrund des (besonders) hohen Fachkräftemangels jedoch durch keine denkbaren Maßnahmen steuerbar.

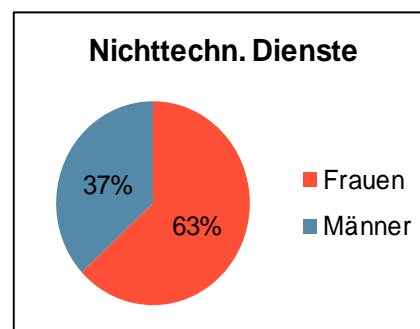
| Technische Dienste |        |        |
|--------------------|--------|--------|
|                    | Frauen | Männer |
| Vgl. LG 2.2        | 0      | 0      |
| Vgl. LG 2.1        | 0      | 0      |
| Vgl. LG 1.2        | 1      | 16     |
| Vgl. LG 1.1        | 0      | 4      |
| in Ausbildung      | 0      | 1      |
| gesamt             | 1      | 21     |



Der Technische Dienst umfasst die Mitarbeiter/innen des Bauhofes und des Bäderbetriebes, die Hausmeister/innen sowie die sonst dem handwerklichen Bereich zuzuordnenden Mitarbeiter/innen.

Dieser Bereich ist in Neuenrade Männersache. Es herrscht mit 95 % eine deutliche Überrepräsentanz von Männern.

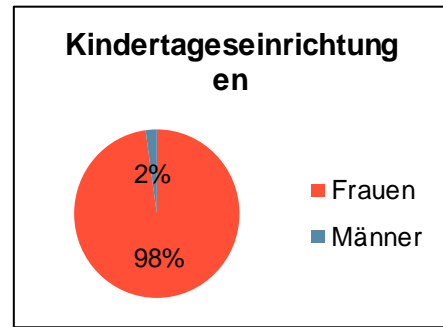
| Nichttechn. Dienste |        |        |
|---------------------|--------|--------|
|                     | Frauen | Männer |
| Vgl. LG 2.2         | 0      | 0      |
| Vgl. LG 2.1         | 0      | 0      |
| Vgl. LG 1.2         | 0      | 0      |
| Vgl. LG 1.1         | 12     | 7      |
| in Ausbildung       | 0      | 0      |
| gesamt              | 12     | 7      |



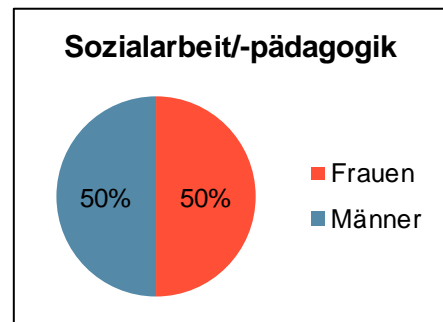
Unter der Rubrik „Nichttechnische Dienste“ sind die Beschäftigten mit einer E-Ein-Gruppierung zusammengefasst, die treffend keiner anderen Fachrichtung zugeordnet werden können. Hierzu zählen insbesondere Raumpfleger/innen, Hauswirtschaftskräfte in den Kindertageseinrichtungen und Personalkräfte mit überwiegender Aufsichtsfunktion (Objektbetreuer). Mit Ausnahme der Reinigungskräfte handelt es sich häufig um geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs).

## Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

| Kindertageseinrichtungen |           |          |
|--------------------------|-----------|----------|
|                          | Frauen    | Männer   |
| Vgl. LG 2.1              | 3         | 0        |
| Vgl. LG 1.2              | 42        | 1        |
| Vgl. LG 1.1              | 0         | 0        |
| in Ausbildung            | 0         | 0        |
| <b>gesamt</b>            | <b>45</b> | <b>1</b> |



| Sozialarbeit/-pädagogik |          |          |
|-------------------------|----------|----------|
|                         | Frauen   | Männer   |
| Vgl. LG 2.1             | 2        | 2        |
| Vgl. LG 1.2             | 0        | 0        |
| Vgl. LG 1.1             | 0        | 0        |
| in Ausbildung           | 0        | 0        |
| <b>gesamt</b>           | <b>2</b> | <b>2</b> |



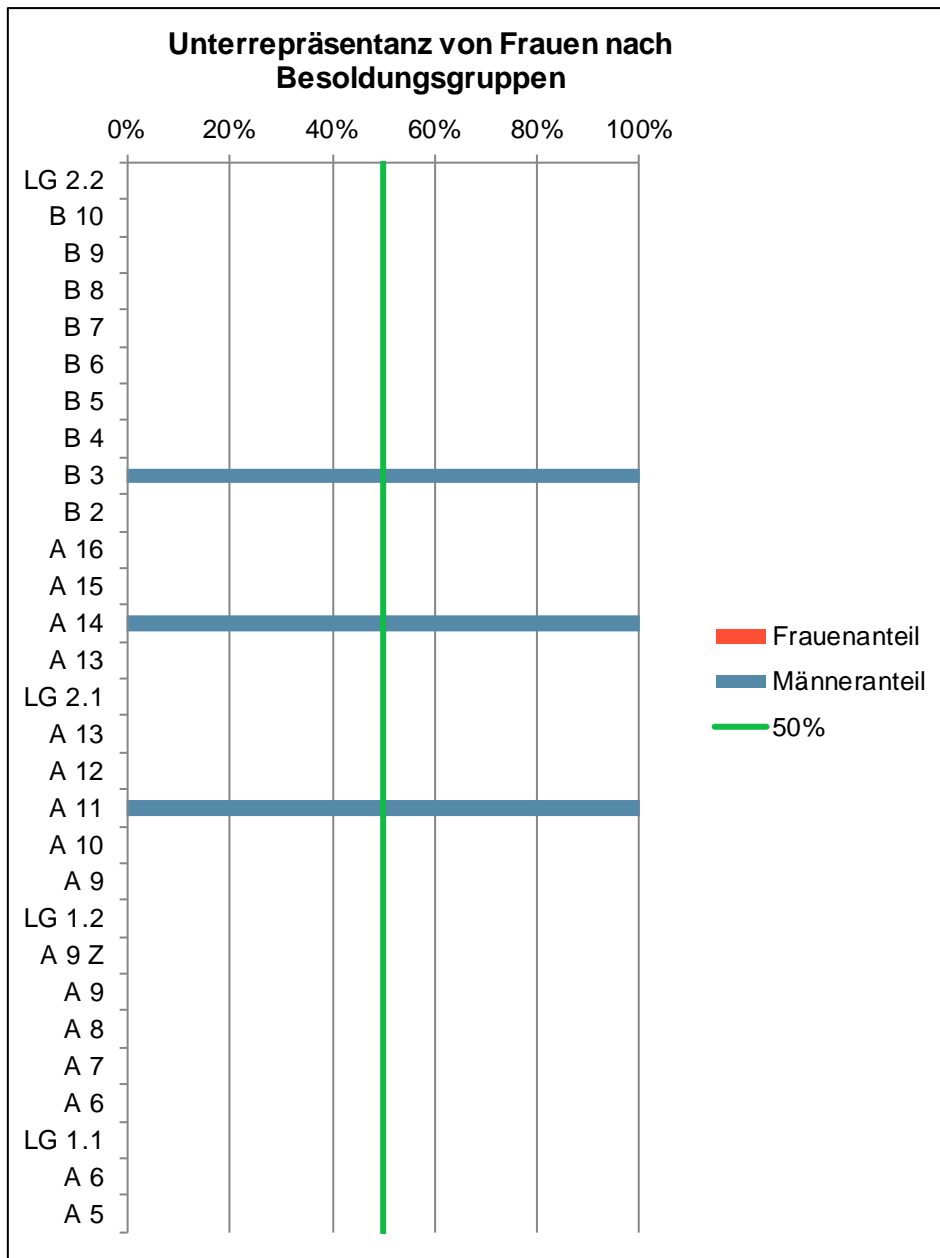
Von der Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadt Neuenrade entfällt in erster Linie aufgrund der drei städtischen Kindertageseinrichtungen ein Drittel (!) auf den Sozial- und Erziehungsdienst.

In der isolierten Betrachtung der Fachrichtung Sozialarbeit/-pädagogik – hier sind die Beschäftigten des Jugendzentrums und der Schulsozialarbeit ausgewiesen – hält sich der Geschlechteranteil entgegen der sonst deutlichen Unterrepräsentanz der Männer die Waage.

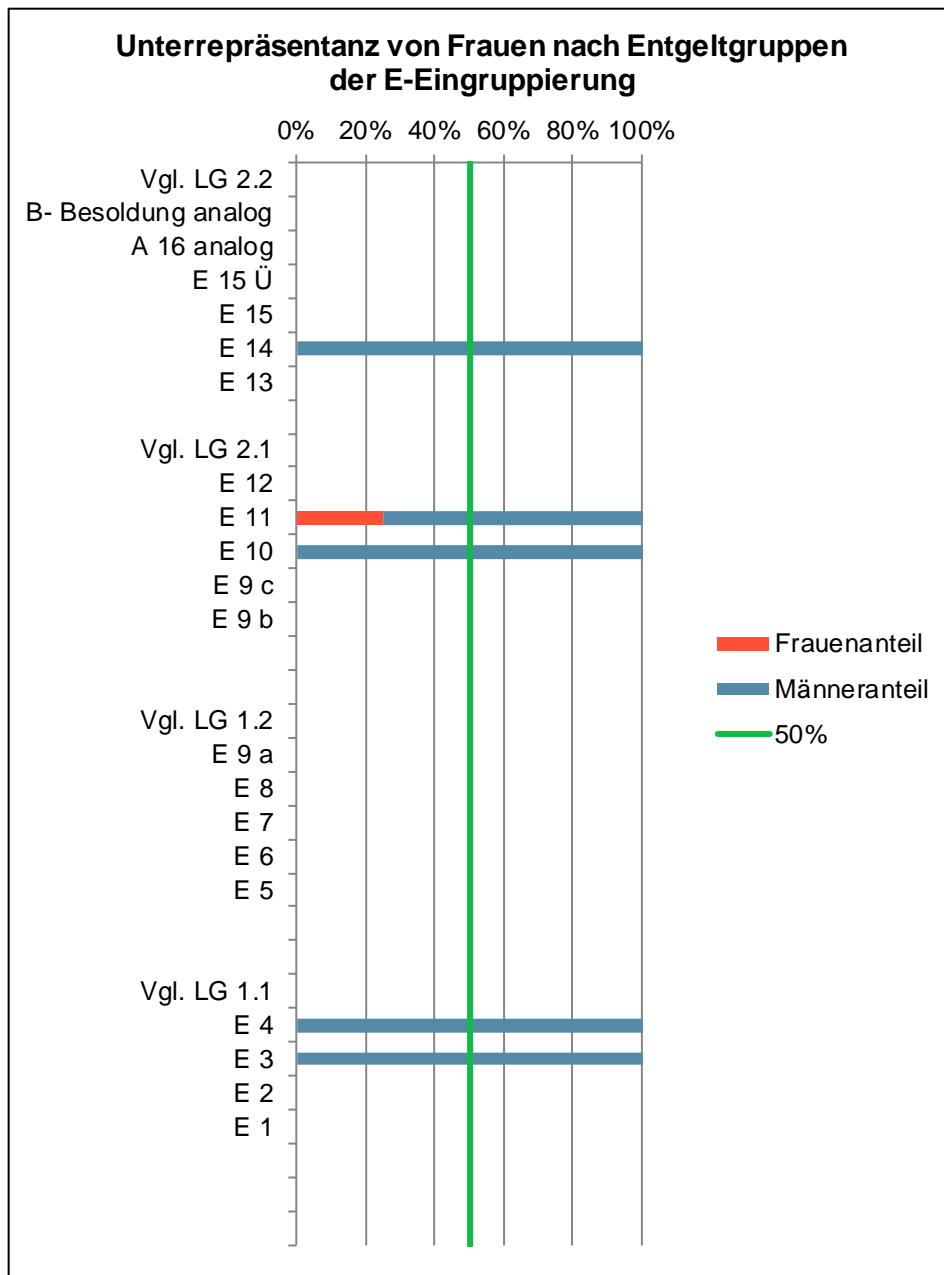
### 3.1.6 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Die blauen waagerechten Balken zeigen die Gruppen an, in denen keine Frauen beschäftigt sind, die roten waagerechten Balken zeigen den Frauenanteil an. In Entgeltgruppen ohne Balken sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

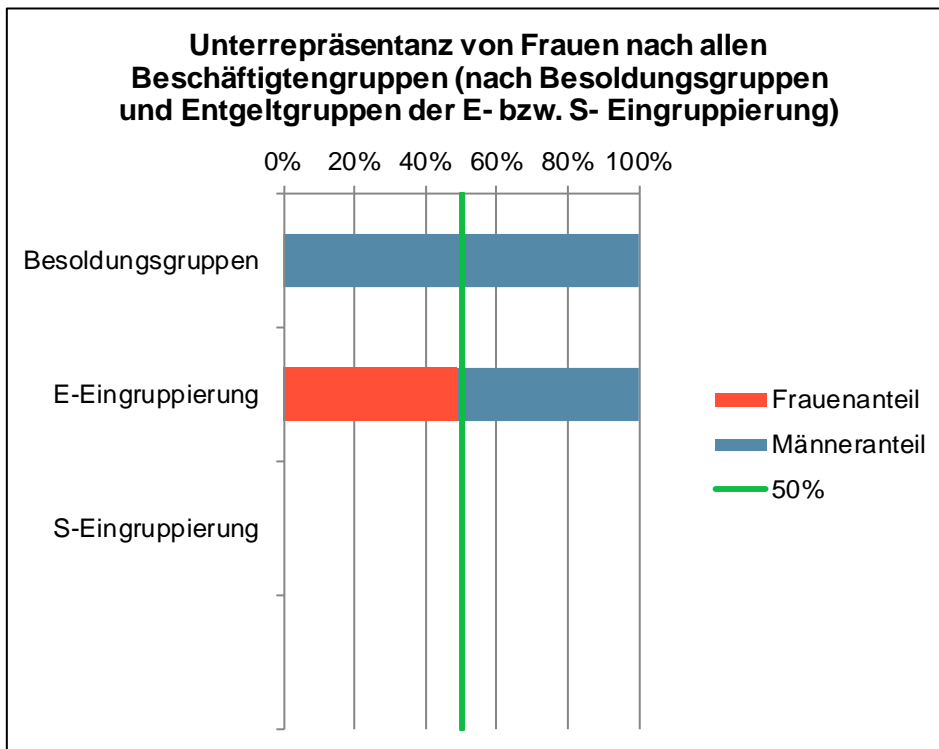
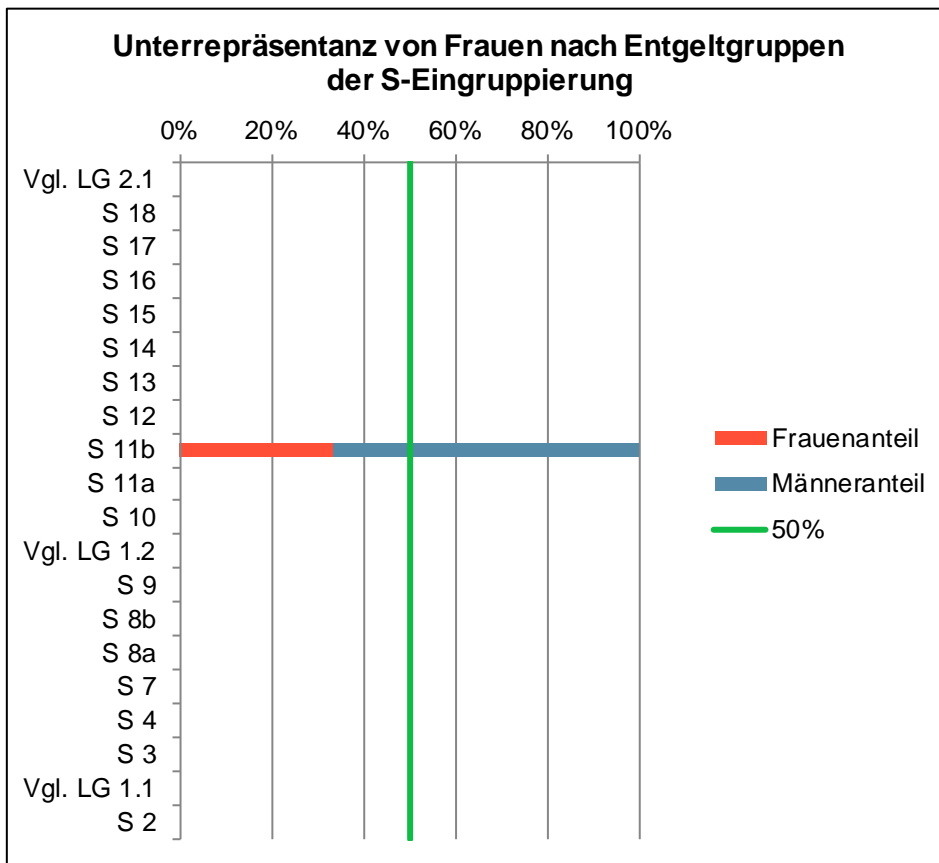
Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



## Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung



### Zwischenfazit „Unterrepräsentanz von Frauen nach Fachrichtungen und Entgelten“:

In der Fachrichtung „Allgemeine Verwaltung“ sind Frauen in der vgl. LG 2.1 deutlich unterrepräsentiert.

Im handwerklichen Bereich (Technische Dienste) ist der Frauenanteil stark ausbaufähig.

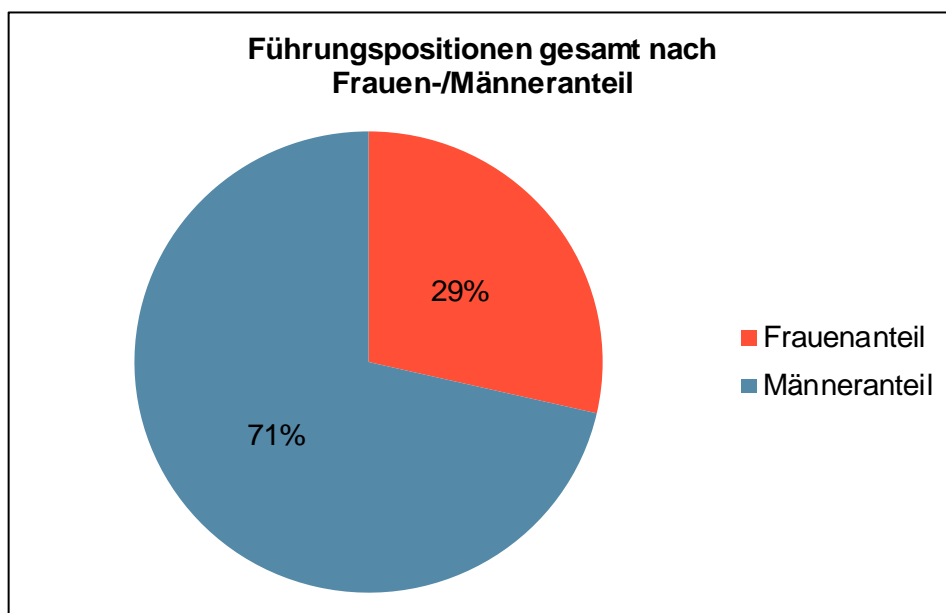
Männer sind in den Kindertageseinrichtungen absolut unterrepräsentiert.

### 3.1.7 Führungskräfte

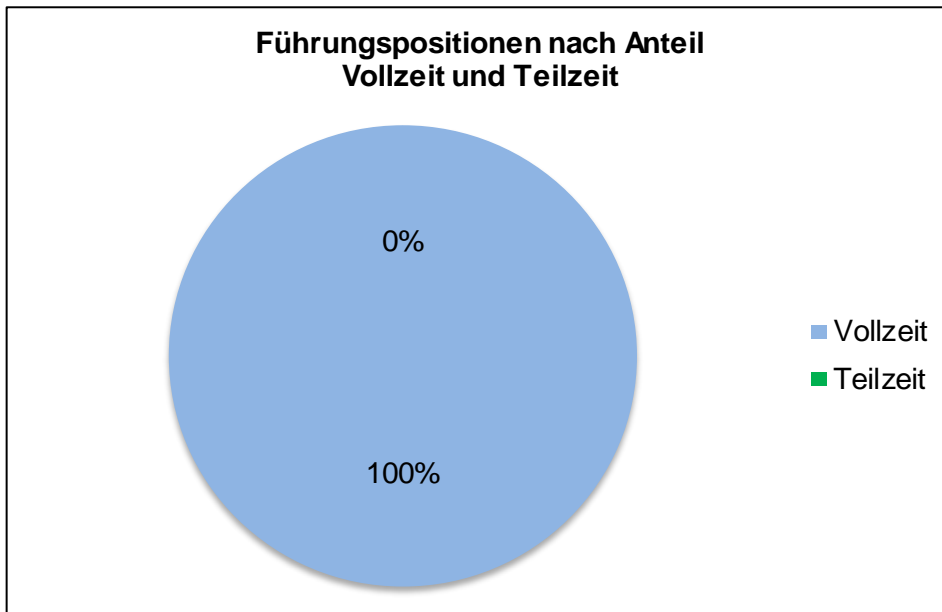
Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden.

Nach der jetzigen Organisationsstruktur der Verwaltung werden neben dem Bürgermeister die Amts-, Bereichs- und Abteilungsleiter als Führungskräfte ausgewiesen.

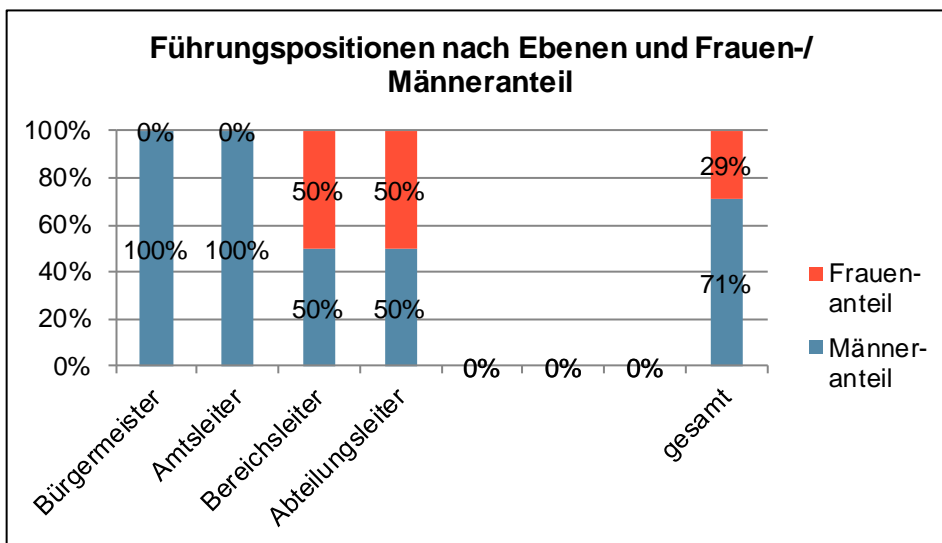
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



### Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



### Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil





Die Ebene der Führungskräfte ist nach der jetzigen Organisationsstruktur zahlenmäßig sehr schlank gefasst. Neben zwei Amtsleitern gibt es zwei Bereichsleitungen im Zuständigkeitsbereich des Bürgermeisters und darunter lediglich noch zwei Abteilungsleitungen. Für die Leitung des Bauamtes ist statt einer allgemeinen Verwaltungsausbildung grundsätzlich eine technische Ausbildung favorisiert. Relativierend ist daher schlussendlich positiv der ausgeglichene Geschlechteranteil bei der Besetzung der Bereichs- und Abteilungsleitungen zu werten.

Dass die Führungspositionen in Gänze in Vollzeit besetzt sind, ist schlichtweg dem Status quo geschuldet. Auf die gesetzlichen Vorgaben zur „Führung in Teilzeit“, wie sie in dem nachfolgenden Abschnitt beschrieben werden, wird verwiesen.

### 3.1.8 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

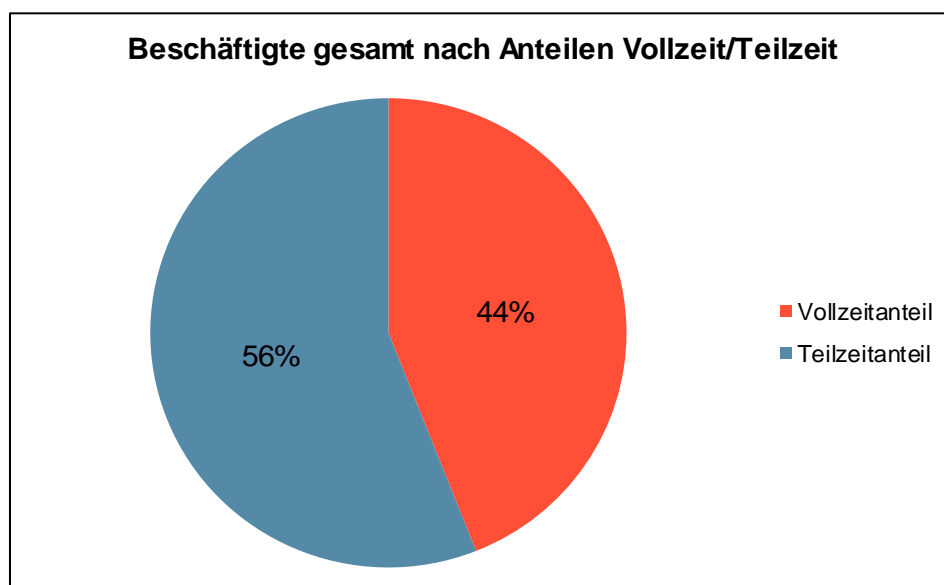
Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 LGG). Dabei darf die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

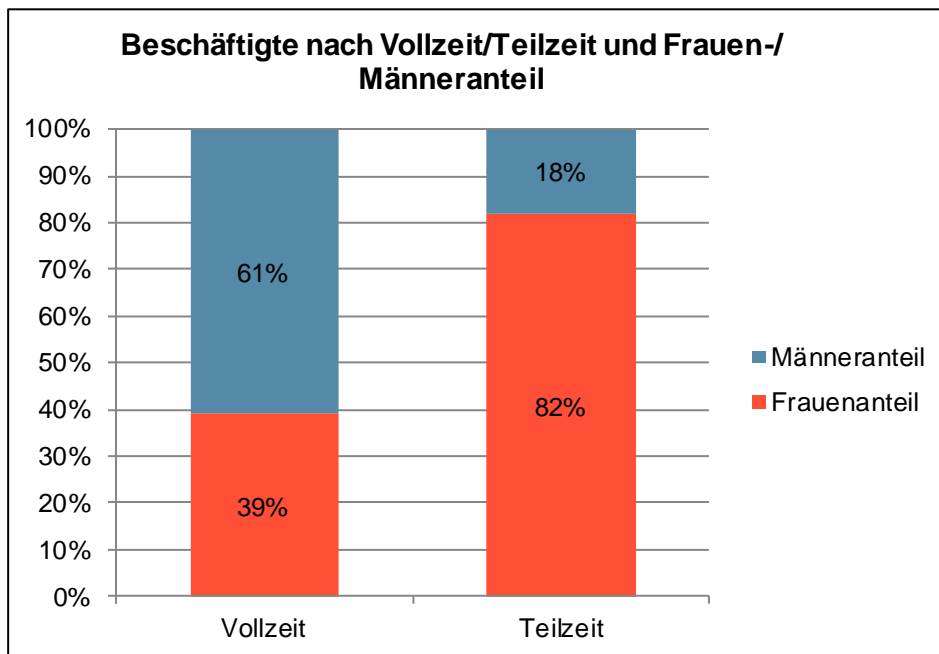
Auch neue Formen der Arbeitsorganisation sollen als Instrumente genutzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

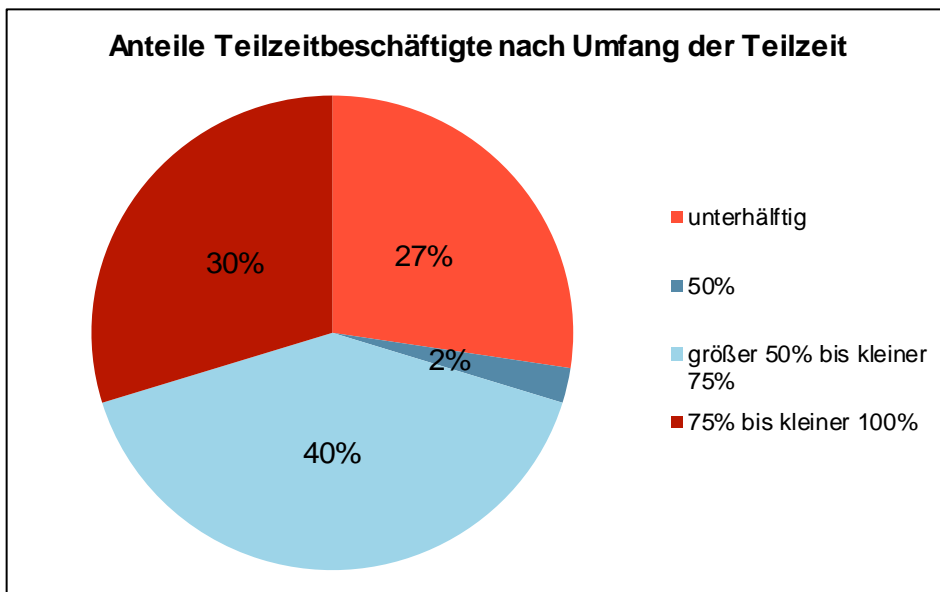
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



## Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



## Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



Der Arbeitgeber Stadt Neuenrade stellt sich in Sachen „Arbeitszeitumfang und Arbeitszeitgestaltung“ sehr offen auf und versucht, auf die Lebensphasen der Mitarbeitenden einzugehen und deren Vorstellungen im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Gegebenheiten so gut wie möglich zu entsprechen. Dies gilt für Arbeitszeitreduzierungen in Zeiten der Familiengründung ebenso wie für spätere Anliegen, die persönliche Arbeitszeit wieder erhöhen zu wollen.

Ferner ist bereits seit dem 01.01.2022 eine zwischen Dienststelle und Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung „Homeoffice“ in Kraft, die Vollzeit – als auch Teilzeitbeschäftigten die individuelle Vereinbarung zur Mobilen Arbeit ermöglicht und seither mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Anspruch genommen wird. In den Kindertageseinrichtungen haben die Beschäftigten die Möglichkeit, insbesondere im Rahmen der Beplanung errechneter Betreuungszeiten für das jeweils neue Kindergartenjahr ihre individuellen Wünsche zum Arbeitsumfang zu äußern. Im Rahmen einer arbeitsvertraglich vereinbarten Flexibilität kann den Vorstellungen in aller Regel entsprochen und so auf persönliche bzw. familiäre Belange der Mitarbeiterinnen reagiert werden.

### 3.1.9 Beförderungen

Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

| Jahre 2019-2023 |        |                 |               |               |                 |               |               |
|-----------------|--------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|
|                 | gesamt | Vollzeit        |               |               | Teilzeit        |               |               |
|                 |        | Anteil Vollzeit | Frauen-anteil | Männer-anteil | Anteil Teilzeit | Frauen-anteil | Männer-anteil |
| LG 2.2          | 0      |                 |               |               |                 |               |               |
| LG 2.1          | 0      |                 |               |               |                 |               |               |
| LG 1.2          | 0      |                 |               |               |                 |               |               |
| LG 1.1          | 0      |                 |               |               |                 |               |               |

### 3.1.10 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Höhergruppierungen E-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

| Jahre 2019-2023 |        |                 |               |               |                 |               |               |
|-----------------|--------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|
|                 | gesamt | Vollzeit        |               |               | Teilzeit        |               |               |
|                 |        | Anteil Vollzeit | Frauen-anteil | Männer-anteil | Anteil Teilzeit | Frauen-anteil | Männer-anteil |
| Vgl. LG 2.2     | 2      | 100%            | 50%           | 50%           | 0%              |               |               |
| Vgl. LG 2.1     | 8      | 88%             | 29%           | 71%           | 13%             | 100%          | 0%            |
| Vgl. LG 1.2     | 12     | 42%             | 40%           | 60%           | 58%             | 86%           | 14%           |
| Vgl. LG 1.1     | 0      |                 |               |               |                 |               |               |

Höhergruppierungen S-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

| Jahre 2019-2023 |        |                    |                   |                   |                    |                   |                   |
|-----------------|--------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
|                 | gesamt | Vollzeit           |                   |                   | Teilzeit           |                   |                   |
|                 |        | Anteil<br>Vollzeit | Frauen-<br>anteil | Männer-<br>anteil | Anteil<br>Teilzeit | Frauen-<br>anteil | Männer-<br>anteil |
| Vgl. LG 2.1     | 1      | 0%                 |                   |                   | 100%               | 100%              | 0%                |
| Vgl. LG 1.2     | 0      |                    |                   |                   |                    |                   |                   |
| Vgl. LG 1.1     | 0      |                    |                   |                   |                    |                   |                   |

### 3.1.11 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

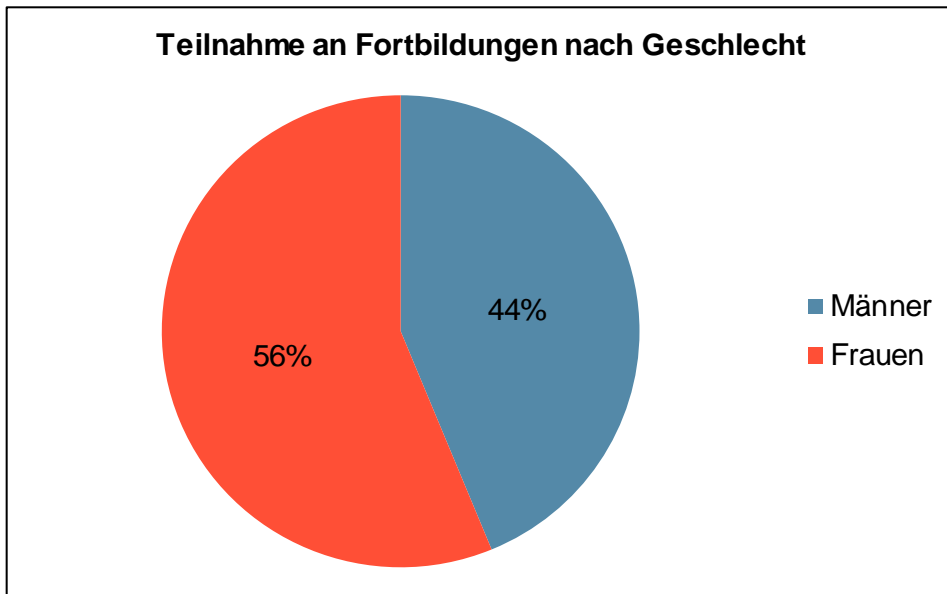
Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

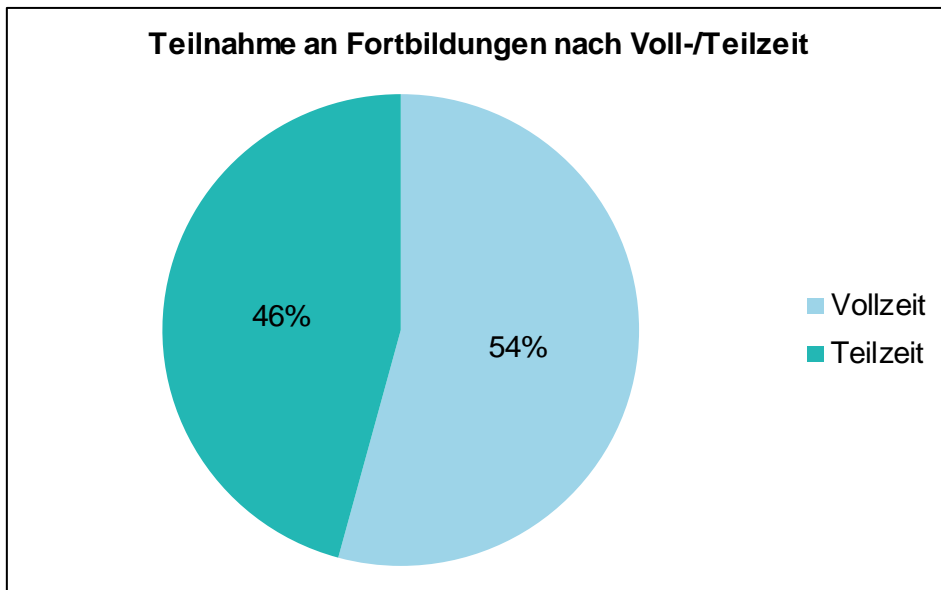
Fortbildungen werden bei der Stadt Neuenrade jederzeit unabhängig vom Beschäftigungsstatus begrüßt. Dies schließt ein, etwaige Hinderungsgründe bei Teilzeitbeschäftigten durch individuelle Vereinbarungen oder organisatorische Regelungen auszuräumen.

In den Jahren 2019-2023 haben 201 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 56 Prozent davon waren Frauen, 44 Prozent Männer.

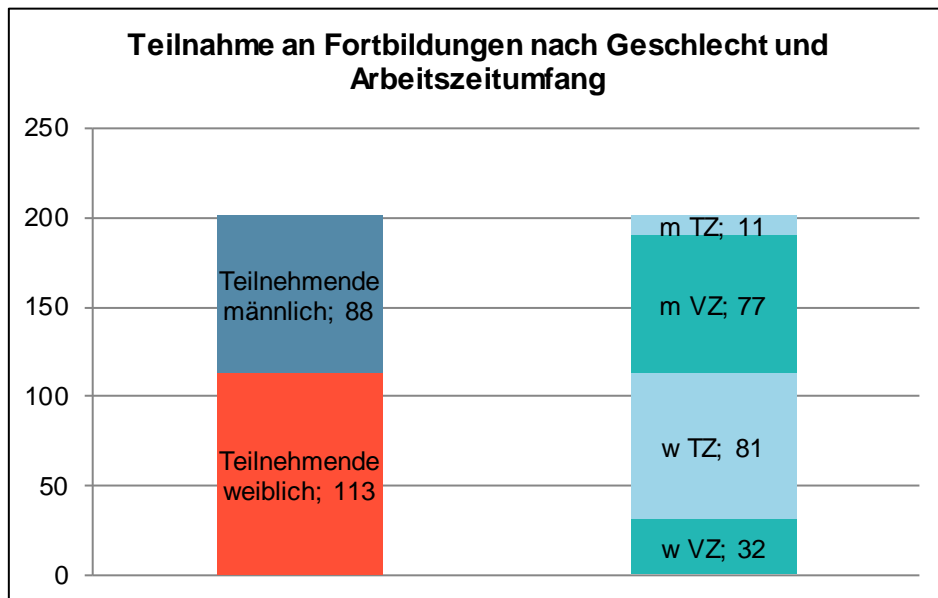
### Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



### Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/Teilzeit



## Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



In der Betrachtung nicht enthalten sind die mehrmonatigen Verwaltungslehrgänge, die verwaltungsfremde Mitarbeitende im Rahmen ihres Quereinstiegs in die Allgemeine Verwaltung absolvieren und die je nach Einsatzbereich für eine grundständige Qualifizierung erforderlich sind. Hier sind vorwiegend weibliche Teilzeitbeschäftigte anzutreffen, für die die Rahmenbedingungen im Einzelfall so gestaltet werden, dass ein erfolgreicher Abschluss erreicht wird.

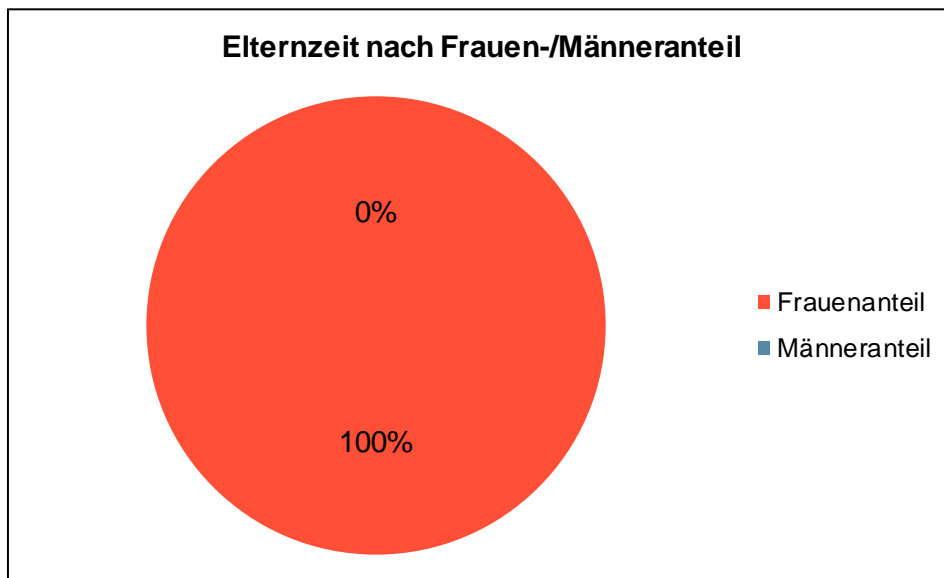
### 3.1.12 Beurlaubungen

Beurlaubungen, insbesondere Fälle von Sonderurlaub aus familiären Gründen zur Betreuung minderjähriger Kinder (über die Elternzeit hinaus) oder pflegebedürftiger Angehöriger, liegen nicht vor.

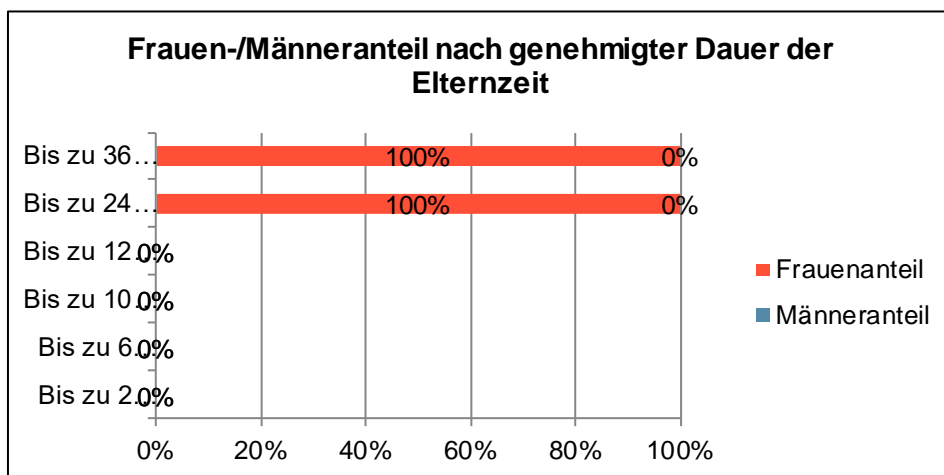
### 3.1.13 Elternzeit

Zum Stichtag der Datenerfassung 01.01.2024 befinden sich vier Frauen in Elternzeit. Vier Männer haben Elternzeit in den vorhergehenden drei Jahren für die beiden sog. „Vätermonate“ in Anspruch genommen.

## Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil



## Frauen-/Männeranteil nach genehmigter Dauer



Die Dienststelle hält während der Elternzeit grundsätzlich Kontakt zu den Mitarbeiterinnen. Hierbei können sich durchaus auch Teilzeittätigkeiten innerhalb der Elternzeit ergeben. Vor Ablauf der Elternzeit findet in jedem Fall frühzeitig ein Austausch über Vorstellungen und Optionen eines Wiedereinstiegs statt.

## 3.2 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben können.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die nachfolgende Prognose berücksichtigt ausschließlich das Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden; Ausnahmen sind zu vernachlässigen. Hierbei wird davon ausgegangen, dass diese Stellen zukünftig grundsätzlich auch wiederbesetzt werden müssen.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

### 3.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen

|               | Fluktuationsabschätzung   |                                 | Stellenveränderungen<br>(Zu- und Abgänge) | Summe der zu<br>besetzenden Stellen |
|---------------|---|---------------------------------|---|-------------------------------------|
|               | Freiwerden von<br>Stellen<br>durch altersbedingtes<br>Ausscheiden und<br>sonstige dauerhafte<br>Abgänge | Vorübergehende<br>Stellenvakanz |   |                                     |
|               | 2024-2028   | 2024-2028                       | 2024-2028                                 | 2024-2028                           |
| LG 2.2        | 0   | 0                               | 0   | 0                                   |
| LG 2.1        | 0   | 0                               | 0   | 0                                   |
| LG 1.2        | 0   | 0                               | 0   | 0                                   |
| LG 1.1        | 0   | 0                               | 0   | 0                                   |
| in Ausbildung | 0   | 0                               | 0   | 0                                   |
| <b>Gesamt</b> | 0   | 0                               | 0   | 0                                   |



Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

|               | Fluktuationsabschätzung  |                              | Stellenveränderungen<br>(Zu- und Abgänge) | Summe der zu besetzenden Stellen |
|---------------|--|------------------------------|---|----------------------------------|
|               | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | Vorübergehende Stellenvakanz |   |                                  |
|               | 2024-2028  | 2024-2028                    | 2024-2028                                 | 2024-2028                        |
| Vgl. LG 2.2   | 0  | 0                            | 0   | 0                                |
| Vgl. LG 2.1   | 3  | 0                            | 0   | 3                                |
| Vgl. LG 1.2   | 3  | 0                            | 0   | 3                                |
| Vgl. LG 1.1   | 7  | 0                            | 0   | 7                                |
| in Ausbildung | 0  | 0                            | 0   | 0                                |
| <b>Gesamt</b> | <b>13</b>  | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                  | <b>13</b>                        |

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

|               | Fluktuationsabschätzung  |                              | Stellenveränderungen<br>(Zu- und Abgänge) | Summe der zu besetzenden Stellen |
|---------------|--|------------------------------|---|----------------------------------|
|               | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | Vorübergehende Stellenvakanz |   |                                  |
|               | 2024-2028  | 2024-2028                    | 2024-2028                                 | 2024-2028                        |
| Vgl. LG 2.1   | 0  | 0                            | 0   | 0                                |
| Vgl. LG 1.2   | 2  | 0                            | 0   | 2                                |
| Vgl. LG 1.1   | 0  | 0                            | 0   | 0                                |
| in Ausbildung | 0  | 0                            | 0   | 0                                |
| <b>Gesamt</b> | <b>2</b>   | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                  | <b>2</b>                         |

### 3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt ist mit 1 Abgang von Führungs- und Funktionsstellen zu rechnen.

| Funktion         | 2024-2028 |
|------------------|-----------|
| Bürgermeister    | 0         |
| Amtsleiter       | 0         |
| Bereichsleiter   | 0         |
| Abteilungsleiter | 1         |
| <b>Gesamt</b>    | <b>1</b>  |

## 4 Zielvorgaben und Maßnahmen

---

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 6 Absatz 1 LGG).

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern (§ 6 Absatz 3 Satz 3 LGG).

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung (§ 6 Absatz 3 Satz 4 LGG).

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG).

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 LGG). Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

#### 4.1 Umsetzung des Gleichstellungsgedankens durch regelmäßige Information der Führungskräfte

Gesellschaft und Arbeitsleben stehen in einem Veränderungsprozess, der vor allem auch Gleichstellungsbelange berührt. Hier sind insbesondere auch Führungskräfte gefragt, dies noch stärker in den Fokus zu nehmen und die Belegschaft zu sensibilisieren.

Maßnahme:

Die Frauenförderung wird regelmäßig auf Leitungsebene thematisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt ggf. neue Denkanstöße.

Zuständig: Bürgermeister, Gleichstellungsbeauftragte

#### 4.2 Aufrechterhaltung und Ausbau der Homeoffice-Möglichkeit

Mit der frühzeitigen Einführung von Homeoffice ist in 2022 ein wichtiger Schritt hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan worden, der sich bewährt hat. Grundsätzlich ist Homeoffice für weitere Arbeitsplätze denkbar. Aber auch bei kurzfristigen Ausfällen aufgrund Krankheit oder Pflege eines Kindes oder Familienangehörigen ist Flexibilität gefragt.

Maßnahme:

Bedarfsgerechte Homeoffice-Lösungen werden nach Möglichkeit weiterhin geschaffen. Kurzfristige Ausfälle können nach der Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit flexibel gehandhabt werden. Weitere individuelle Regelungen, die ggf. darüber hinaus gehen, können in besonderen Situationen mit der Führungskraft und der Personalleitung vereinbart werden.

Zuständig: Bereichsleiter Personal, Vorgesetzter, Personalrat

#### 4.3 Unterrepräsentanz von Frauen in der vgl. Laufbahngruppe 2.1 der Fachrichtung „Allgemeine Verwaltung“

Auf die erfolgte Datenanalyse hierzu wird verwiesen.

Maßnahme:

Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation können die Effektivität der Verwaltungsleistung steigern und zudem grundsätzlich neue Perspektiven im Entgeltgefüge schaffen. Hierbei müssen insbesondere qualifizierte Mitarbeiterinnen gezielt motiviert werden, sind auf verantwortungsvolle Positionen des „gehobenen Dienstes“, ggf. in Verbindung mit einer Führungsposition, zu bewerben.

Auch bei externen Stellenausschreibungen, die gleich- oder nachgeschaltet sind, ist entsprechend zu verfahren.

Zuständig: Bürgermeister, Bereich Personal

#### 4.4 Technische Dienste/handwerklicher Bereich

Wie aus der Bestandaufnahme ersichtlich, liegt hier eine „klassische“ Unterrepräsentanz der Frauen vor. Derzeit ist nur eine Frau als gelernte Handwerkerin bei der Stadt Neuenrade beschäftigt.

Maßnahme:

Auch hier werden die Frauen gezielt in den Stellenausschreibungen angesprochen und bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Leider stellt sich die Fachkräftesituation seit geraumer Zeit so dar, dass sich eine diesbezügliche Auswahloption nicht stellt. Auf das grundsätzliche Angebot einer Ausbildungsstelle - sei es als Fachangestellte/r Bäderbetriebe oder als Straßenwärter/in – trifft das gleichermaßen zu.

#### 4.5 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

Wie aus der Bestandaufnahme ersichtlich, liegt hier eine „klassische“ Unterrepräsentanz der Männer vor. Derzeit ist nur ein männlicher Erzieher in einer der städtischen Kindertageseinrichtungen beschäftigt.

Maßnahmen:

In Stellenausschreibungen werden Männer gezielt angesprochen. Es erfolgt auch eine intensive Bewerbung der Ausbildungsgänge auf Ausbildungsmessen und durch Teilnahme am Boys-Day.

#### 4.6 Jobsharing

Bislang galt eine Präsenzkultur für bestimmte Vollzeitstellen als üblich. Hier gilt es im Einzelfall organisatorische Lösungen zu finden. Die Thematik ist (auch) mit 4.3 verzahnt.

Maßnahme:

In den Stellenausschreibungen wird der Teilzeitpassus explizit erwähnt. Eine Besetzung könnte nach dem Jobsharing-Prinzip erfolgen – zwei Teilzeitkräfte teilen sich eine Vollzeitstelle.

Zuständig:

Bürgermeister, Bereich Personal, beteiligtes Amt/Fachbereich

## 5 Anhang

---

### 5.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=220071121100436242](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242)

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/faq-12-lgg.pdf>

FAQ LGG (Stand: Dezember 2018)

[https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/faq\\_lgg\\_2018\\_12\\_on.pdf](https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/faq_lgg_2018_12_on.pdf)