

Gemeinde

# Leopoldsdshöhe



## Gleichstellungsplan

2022 - 2024



## Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,  
sehr geehrte Damen und Herren,

die Gleichstellungsarbeit hat sich in den letzten Jahren verändert.  
Anfangs ging es allein um Frauen. Heute steht Gleichstellungsarbeit für die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

In der heutigen Zeit, wo Frauen in Vollzeit berufstätig sind, wo Männer sich vermehrt um die Kinder kümmern wollen und wo Männer sich auch zunehmend um die Pflege von Angehörigen kümmern, ist es wichtig, Rahmenbedingungen für Frauen und Männer zu schaffen, die Familie, Beruf und Pflege miteinander vereinbaren lassen.

Die Pandemie hat uns in den letzten zwei Jahren aufgezeigt, wo noch gesellschaftliche Veränderungen notwendig sind. Denn in dieser Zeit wurde vor allem den Frauen privat und beruflich viel abverlangt. Sie wurden vor ganz neuen Herausforderungen wie Homeoffice, Homeschooling und keine bzw. eingeschränkte Betreuungszeiten gestellt.

Die Gemeinde Leopoldshöhe bietet ihren Bediensteten familienfreundliche Arbeitsbedingungen und geht auf individuelle Wünsche ein, in dem sie -im Rahmen ihrer Möglichkeiten als Arbeitgeberin ihrer Größenordnung- Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und seit Frühjahr 2020 auch mobiles Arbeiten ermöglicht. Gerade das mobile Arbeiten wird in den Bereichen, wo es die dienstlichen Abläufe nicht beeinträchtigt, sowohl von Frauen, wie auch von Männern genutzt.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, das Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot zu erfüllen, welches u.a. die Förderung der Gleichstellung, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege und den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen beinhaltet. Letzteres hat die Gemeinde Leopoldshöhe im Bereich der Führungsebene bereits erreicht. Drei von vier Fachbereichen werden in Leopoldshöhe seit 2021 von Frauen geleitet.

Außerdem ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und enthält gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen. Für die Umsetzung dieser Ziele und Maßnahmen sind wir alle verantwortlich und aufgefordert, aktiv mitzuwirken. Dies gilt insbesondere für alle Bediensteten mit Führungs- und Leitungsfunktionen, sowie für alle politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger. Gemeinsam wird es uns gelingen, dass die Gemeinde Leopoldshöhe als Arbeitgeberin für Frauen und Männer attraktiv, zukunftsorientiert und somit auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig ist und bleibt.



Prof. Dr.-Ing. Martin Hoffmann  
Bürgermeister



Cordula Wiemer  
Gleichstellungsbeauftragte

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Präambel</b>	3
<b>2.</b>	<b>Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten und Bekanntmachung</b>	4
<b>3.</b>	<b>Die Gleichstellungsbeauftragte</b>	5
<b>4.</b>	<b>Datenerhebung und Analyse</b>	6-19
4.1	Altersstruktur / Altersprognose	6-7
4.2	Bedienstete der Gemeinde Leopoldshöhe	8-9
4.3	Bedienstete in Voll- und Teilzeit	10-11
4.4	Beurlaubte Bedienstete	12
4.5	Auszubildende	13
4.6	Differenzierte Aufstellung der tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten nach Arbeitsbereichen und Entgeltgruppen	14-16
4.7	Bedienstete in den einzelnen Laufbahn- und Entgeltgruppen	17
4.8	Bedienstete mit Leitungsfunktion	18
4.9	Fortbildungsteilnahme	19-20
<b>5.</b>	<b>Zielvereinbarung / Zielquoten</b>	21
<b>6.</b>	<b>Maßnahmen</b>	22-24
1.	Maßnahmen auf Leitungsebene	22
2.	Geschlechtergerechte Sprache (Schriftverkehr)	22
3.	Stellenausschreibungen	22
4.	Ausbildungsplätze	23
5.	Vorstellungsgespräche	23
6.	Stellenbesetzung	23
7.	Förderung der beruflichen Entwicklungen	23
8.	Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege	23
9.	Teilzeitbeschäftigung	24
10.	Beurlaubung und Elternzeit	24
11.	Schutz der Persönlichkeitsrechte	24
12.	Gremienbesetzung	24
13.	Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten	24
14.	Schlussbestimmung	24
	Kontaktdaten	25

## 1. Präambel

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Leopoldshöhe soll dazu beitragen, den Verfassungsauftrag aus Art. 3 (2) des Grundgesetzes und die Zielsetzungen des § 1 Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) zu erfüllen.

Das LGG NRW definiert klar die Forderung nach Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern:

Ziel des Gesetzes ist u.a.

- **die Gleichberechtigung von Frauen und Männern.**
- **die Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.**
- **die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege.**

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Leopoldshöhe beinhaltet für die nächsten drei Jahre Ziele und Maßnahmen zu folgenden Schwerpunkten:

- **Förderung der Gleichstellung**
- **Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege**
- **Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen**

Aufgabe der Dienststelle und hier insbesondere Aufgabe der Fachbereichsleitungen ist es, diese Ziele umzusetzen.

Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, der alle Arbeitsbereiche der Gemeinde Leopoldshöhe verpflichtet sind.

Weiter gibt der Gleichstellungsplan einen gleichstellungsrelevanten Gesamtüberblick der Personalsituation zum Stichtag 31.12.2021.



## **2. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten und Bekanntmachung**

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW 2016 wurde aus dem bisherigen Frauenförderplan ein Gleichstellungsplan.

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Bereiche der Gemeinde Leopoldshöhe und somit für alle Bediensteten. Ausgenommen sind nur die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, da diese keine Beschäftigten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind:

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

Beamtenrechtliche Regelungen und tarifrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Der Gleichstellungsplan tritt nach der Verabschiedung durch den Rat der Gemeinde Leopoldshöhe in Kraft und gilt für die Dauer von drei Jahren (2022 - 2024), mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.

Der Plan bedarf der Zustimmung des Personalrates.

Der Bericht zum Gleichstellungsplan erfolgt gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz alle zwei Jahre.

Nach Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan allen Bediensteten der Gemeinde Leopoldshöhe bekannt zu machen.

Die Führungskräfte sind angehalten, den Gleichstellungsplan der Gemeinde Leopoldshöhe verantwortungsvoll umzusetzen.

### 3. Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und damit auch auf Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes.

Sie berät und unterstützt die Verwaltungsführung, die Personalverantwortlichen sowie die einzelnen Fachbereiche mit ihren Fachdiensten und den entsprechenden Bediensteten.

Der Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten beträgt 15 Stunden in der Woche.

Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten finden sich in den §§ 16 bis 20 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und werden im Folgenden auszugsweise abgebildet:

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei. Sie entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Sie ist direkt dem Bürgermeister unterstellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen beteiligt, insbesondere wenn diese Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.
- Es ist der Gleichstellungsbeauftragten die Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Gleiches gilt für Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und der Ausschüsse.
- Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Bediensteten unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

In Bezug auf die Gemeinde Leopoldshöhe ergeben sich daraus u.a. folgende konkrete Aufgaben:

- Mitwirkung bei Verwaltungsentscheidungen
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
- Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes sowie Erstellung eines Berichts nach jeweils 2 Jahren
- Beratung in gleichstellungsrechtlichen /-relevanten Belangen
- Beratendes Mitglied in der LOB-Kommission (Leistungsorientierte Bezahlung)
- Mitwirkung in Arbeitsgruppen, z.B. Betriebliches Gesundheitsmanagement

## 4. Datenerhebung und Analyse

### 4.1 Altersstruktur/ Altersprognose

Bei der Gemeinde Leopoldshöhe waren zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 188 Bedienstete\* beschäftigt, davon 65 Männer (34,57 %) und 123 Frauen (65,43 %).

Der hohe Anteil an Frauen liegt im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes begründet.

Die Altersgruppe 50–59 Jahre ist derzeit die stärkste Gruppe bei der Gemeinde Leopoldshöhe, nahezu gleich stark vertreten folgen dahinter die Altersgruppen 30–39 Jahre und 40-49 Jahre.

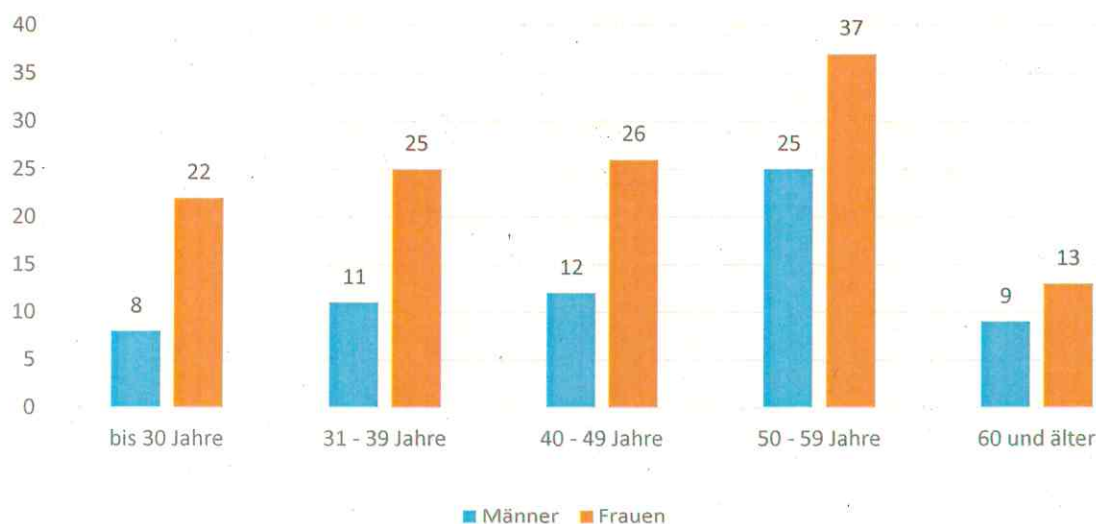
Bei der Altersgruppe über 60 Jahren ist zu beachten, dass insgesamt während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich wiederholt mehr Frauen als Männer aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

Prognostisch gesehen sind diese Stellen wieder zu besetzen. Dabei ist das Landesgleichstellungsgesetz mit seinen Vorgaben zu beachten.

\*(ohne geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende, Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse).

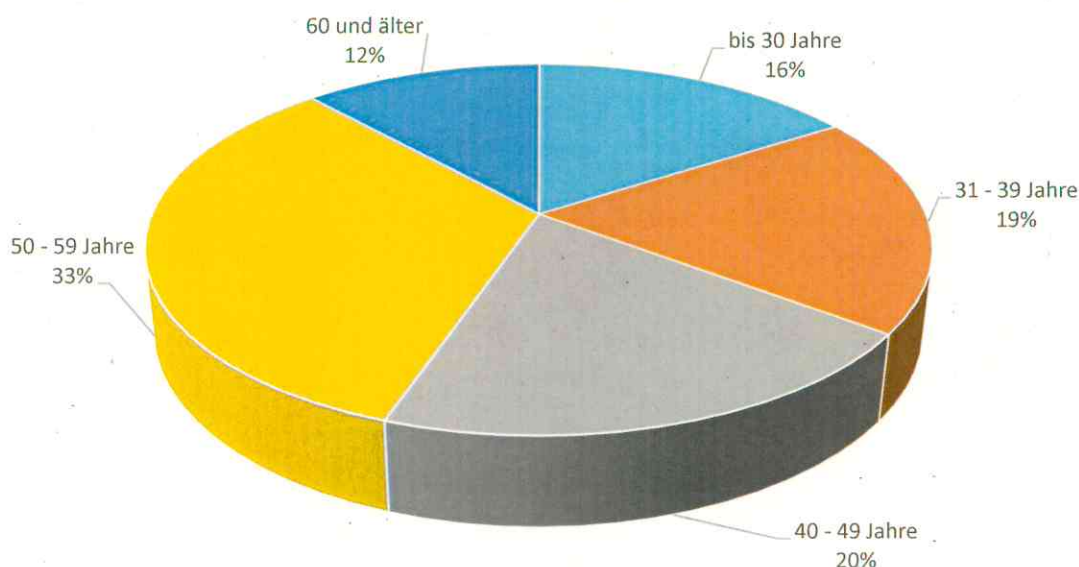
**Stand: 31.12.2021**

	Ge- samt	Gesamt in %	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
<b>bis 30</b>	30	15,96%	8	22	26,67%	73,33%
<b>30 - 39</b>	36	19,15%	11	25	30,55%	69,45%
<b>40 - 49</b>	38	20,21%	12	26	31,58%	68,42%
<b>50 - 59</b>	62	32,98%	25	37	40,32%	59,68%
<b>60 und älter</b>	22	11,70%	9	13	40,91%	59,09%
<b>Gesamt</b>	188	100,00%	65	123	34,57%	65,43%





## Grafische Darstellung der Altersstruktur der Bediensteten



Aufgrund der aufgezeigten Altersstruktur der Bediensteten wird deutlich, dass der demografische Wandel in den kommenden Jahren große Herausforderungen mit sich bringen wird. Wie bereits im letzten Gleichstellungsplan an dieser Stelle angemerkt, sind in den vergangenen Jahren weitere Bedienstete aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden, die sehr lange (teils über 40 Dienstjahre!) bei der Gemeinde Leopoldshöhe tätig waren. Auch in den kommenden Jahren ist eine Fortsetzung dieser Entwicklung zu erwarten, so dass weiterhin hohe Anforderungen mit der Stellennachbesetzung einhergehen. So sollte eine möglichst frühzeitige Nachfolgeregelung erfolgen, um während einer Einarbeitungszeit einen bestmöglichen Transfer zwischen Erfahrungswissen älterer Bediensteter mit „Innovationswissen“ jüngerer Bediensteter zu erzielen.

Ein geeignetes Instrument zum Wissenserhalt ist das Prozessmanagement, das hierfür aufgebaut wird; durch die Dokumentation von Verwaltungsabläufen kann das Wissen bei planbaren personellen Veränderungen bestmöglich gewahrt werden. Daneben bietet ein Prozessmanagement aber weitere Möglichkeiten für den Personaleinsatz und die Anpassung der Organisationsstruktur. Letztere sollte stetig auf ihre Zukunftsfähigkeit überprüft werden, was u.a. vor dem Hintergrund der Digitalisierung immer wieder neue Herausforderungen mit sich bringt.

Des Weiteren ist eine bedarfsgerechte, zielgerichtete Ausbildung von Nachwuchskräften ein wichtiger Faktor für eine zukunftsfähige Gemeindeverwaltung.

Das Durchschnittsalter der Kernverwaltung betrug im Jahr 2021 ca. 45 Jahre; in diesem Bereich - genau wie in den gemeindlichen Kindertagesstätten - scheiden in den kommenden 10 Jahren voraussichtlich über 20 % der Bediensteten altersbedingt aus, was noch einmal den Stellenwert der bedarfsgerechten Ausbildung verdeutlicht. Grundlage für diese Prognose bildet die Regelaltersgrenze. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass das tatsächliche Ausscheiden von Bediensteten aufgrund eines Rentenbezugs (z.B. für langjährige Versicherte) auch vor Erreichen der Regelaltersgrenze liegen kann.



## 4.2 Bedienstete der Gemeinde Leopoldshöhe

Bei der Gemeinde Leopoldshöhe waren zum Stand 31.12.2021 insgesamt 188 Bedienstete (ohne geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende, Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse) beschäftigt.

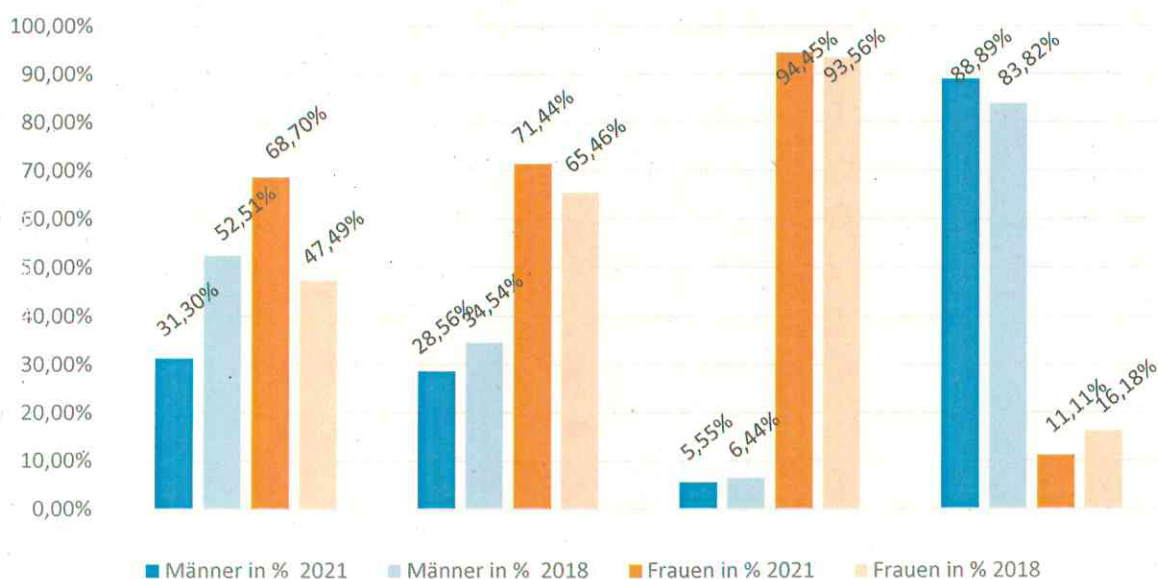
Es handelt sich dabei um Beamtinnen und Beamte und tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst, im Sozial- und Erziehungsdienst und im technisch-gewerblichen Dienst.

Diese Zahl teilt sich auf in 65 Männer mit einem Anteil von 61,89 Stellen (39,23 %) und 123 Frauen mit einem Anteil von 95,88 Stellen (60,77 %).

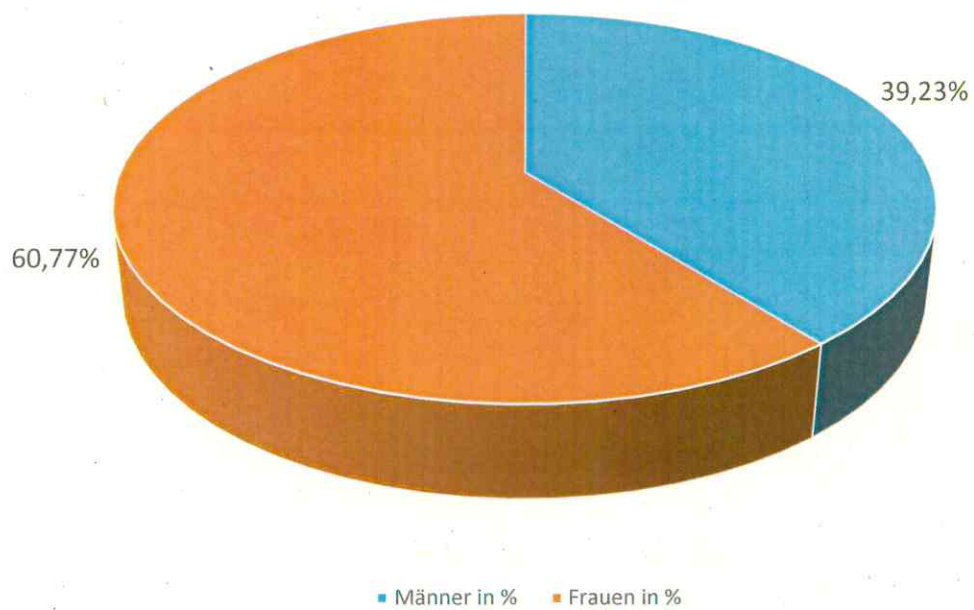
Bei der Anzahl von beschäftigten Frauen und Männer hat es im Vergleich zum Frauenförderplan 2019-2021 (Stichtag 31.12.2021) keine großen Veränderungen gegeben.

### Stellenanteile – Stand: 31.12.2021

	Gesamt		Männer		Frauen		Männer in %		Frauen in %	
	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	6,39	8,57	2,00	4,5	4,39	4,07	31,30%	52,51%	68,70%	47,49%
<b>Tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst</b>	54,27	47,65	15,5	16,46	38,77	31,19	28,56%	34,54%	71,44%	65,46%
<b>Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst</b>	50,31	43,79	2,79	2,82	47,52	40,97	5,55%	6,44%	94,45%	93,56%
<b>Tariflich Beschäftigte im technisch-gewerblichen Dienst *</b>	46,80	50,31	41,60	42,17	5,2	8,14	88,89%	83,82%	11,11%	16,18%
<b>Gesamt</b>	157,77	150,32	61,89	65,95	95,88	84,37	39,23%	43,87%	60,77%	56,13%



### Stellenanteile



### 4.3 Bedienstete in Voll- und Teilzeit

Zum Stichtag 31.12.2021 beschäftigte die Gemeinde Leopoldshöhe 102 Bedienstete in Vollzeit und 86 Bedienstete in Teilzeit.

Von den Vollzeitbeschäftigten sind 45 Personen weiblich und 57 Personen männlich.

Von den Teilzeitbeschäftigten sind 78 Personen weiblich und 8 Personen männlich.

Nach wie vor sind deutlich mehr Frauen teilzeitbeschäftigt als Männer, was häufig daran liegt, dass Frauen im Rahmen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch vorrangig eingebunden sind. Teilzeitarbeitsverhältnisse werden überwiegend zur Betreuung von minderjährigen Kindern eingegangen, jedoch gewinnt auch die Pflege von Angehörigen immer mehr an Bedeutung.

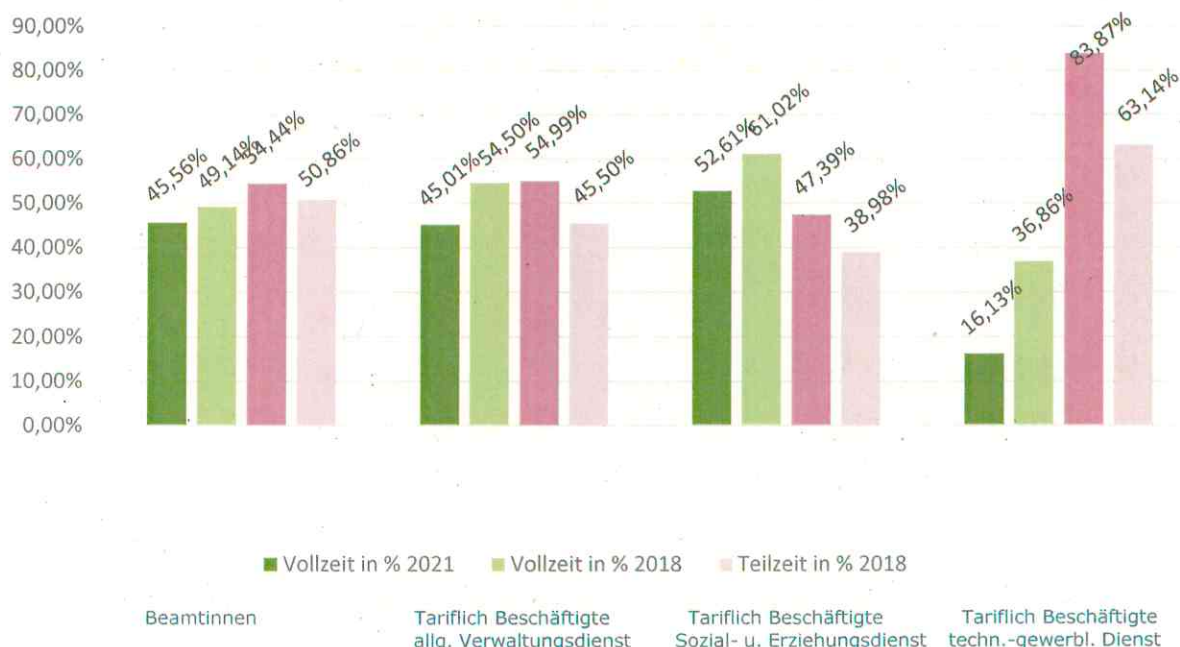
Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2018-2021) sind verhältnismäßig viele männliche Bedienstete ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eingegangen, was mit dem Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen begründet ist.

Wünsche von Bediensteten auf Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit werden im Regelfall von Seiten der Dienststelle entsprochen.

Der Trend der letzten Jahre, wonach unter Teilzeit nicht mehr eine „klassische halbe Stelle“ zu verstehen ist, hat sich weiterhin fortgesetzt. Vielmehr handelt es sich bei Teilzeitstellen mittlerweile häufig um Stundenumfänge, die nah an eine Vollzeitstelle reichen.

#### Gesamtstellenanteile – Stand: 31.12.2021

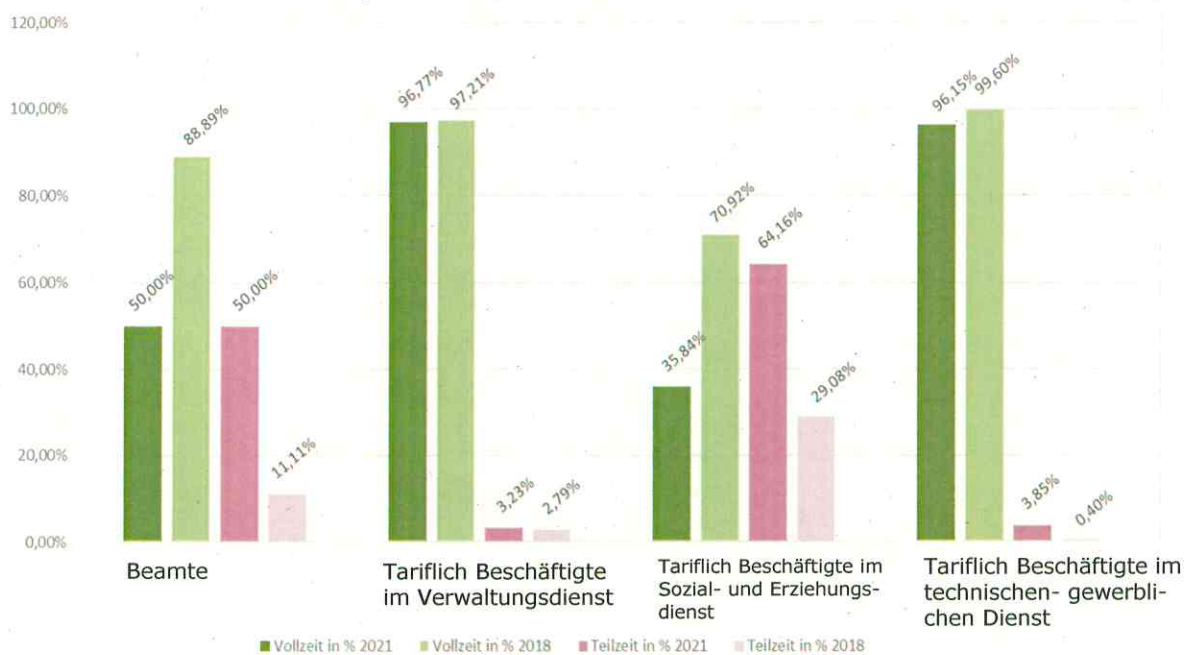
Frauen	Gesamt Frauen		Stellenanteile Vollzeit		Stellenanteile Teilzeit		Vollzeit in %		Teilzeit in %	
	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018
<b>Beamtinnen</b>	4,39	4,07	2	2	2,39	2,07	45,56%	49,14%	54,44%	50,86%
<b>Tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst</b>	38,77	31,19	17	17	20,77	14,19	45,01%	54,50%	54,99%	45,50%
<b>Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst</b>	47,52	40,97	25	25	22,52	15,97	52,61%	61,02%	47,39%	38,98%
<b>Tariflich Beschäftigte im technischen-gewerblichen Dienst</b>	5,2	8,14	1	3	5,2	5,14	16,13%	36,86%	83,87%	63,14%
<b>Gesamt</b>	95,88	84,37	45	47	50,88	37,37	46,93%	55,71%	53,07%	44,29%





**Gesamtstellenanteile – Stand: 31.12.2021**

Männer	Gesamt Männer		Stellenanteile Vollzeit		Stellenanteile Teilzeit		Vollzeit in %		Teilzeit in %	
	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018
<b>Beamte</b>	2	4,5	1	4	1	0,5	50,00	88,89	50,00	11,11
<b>Tariflich Beschäftigte im Verwaltungsdienst</b>	15,5	16,46	15	16	0,5	0,46	96,77	97,21	3,23	2,79
<b>Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst</b>	2,79	2,82	1	2	1,79	0,82	35,84	70,92	64,16	29,08
<b>Tariflich Beschäftigte im technischen- gewerblichen Dienst *</b>	41,60	42,17	40	42	1,6	0,17	96,15	99,50	3,85	0,40
<b>Gesamt</b>	61,89	65,95	57	64	4,89	1,95	92,10	97,04	7,90	2,96



#### 4.4 Beurlaubte Bedienstete

Im Jahr 2021 haben 9 Bedienstete Elternzeit in Anspruch genommen, darunter 2 Männer.

Zum Stichtag des Gleichstellungsplanes 2019 – 2021 befanden sich 4 Frauen und kein Mann in Elternzeit.

Der Wunsch der Männer, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ist durchaus gestiegen, dennoch nimmt ein Großteil der Interessierten lediglich das Minimum von zwei Monaten in Anspruch.

Die Erziehung und Betreuung der Kinder liegt somit immer noch vorrangig bei den Frauen.

Hier sind Maßnahmen notwendig, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern bzw. fördern; auch die Ermöglichung von Freistellungen zur Pflege von Angehörigen gewinnt zunehmend an Bedeutung.

##### Stand: 2021

	Gesamt		Männer		Frauen		Männer in %		Frauen in %	
	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018
<b>Elternzeit/ Beurlaubung</b>	9	4	2	0	7	4	22,22%	0,00%	77,78%	100,00%
<b>Altersteilzeit Freistellungsphase</b>	3	1	2	0	1	1	66,67%	0,00%	33,33%	100,00%
<b>Gesamt</b>	12	5	4	0	8	5	33,33%	0,00%	66,67%	100,00%

## 4.5 Auszubildende

Zum Stichtag 31.12.2021 waren bei der Gemeinde Leopoldshöhe insgesamt 11 Auszubildende in sieben verschiedenen Berufen beschäftigt.

Von den 11 Nachwuchskräften sind 5 weiblich.

Im Verwaltungsbereich ist der Anteil von Bewerbungen junger Männer in den letzten Jahren leicht gestiegen und in diesem Bereich wurden die Ausbildungsplätze in den Jahren 2019 und 2020 seit langer Zeit mit männlichen Auszubildenden besetzt.

Im IT-Bereich stellt sich die Situation anders dar; hier zeigen sich fast ausnahmslos männliche Bewerber interessiert.

Nach wie vor bewerben sich im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes fast ausschließlich junge Frauen auf ausgeschriebene Stellen.

Im gewerblich-technischen Bereich überwiegen deutlich die Bewerbungen junger Männern, jedoch ist ein leichter Anstieg weiblicher Bewerbungen zu verzeichnen. 2021 konnte die Ausbildungsstelle in der Tischlerei durch eine junge Frau besetzt werden.

Bei allen Ausbildungsplätzen handelt es sich um Vollzeitausbildungen.

### Auszubildende - Stand 31.12.2021

Ausbildungsberufe	Gesamt		Männer		Frauen	
	2021	2018	2021	2018	2021	2018
Verwaltungsfachangestellte Verwaltungsfachangestellter	3	3	2	0	1	3
IT-Systemelektronikerin IT-Systemelektroniker	1	0	1	0	0	0
Anlagenmechanikerin Anlagenmechaniker	1	2	1	2	0	0
Vorpraktikantin Vorpraktikant	1	4	0	1	1	3
Anerkennungspraktikantin Anerkennungspraktikant	3	3	1	0	2	3
Straßenwärterin Straßenwärter	1	0	1	0	0	0
Tischlerin Tischler	1	1	0	1	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>



## 4.6 Differenzierte Aufstellung der tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten nach Arbeitsbereichen und Entgeltgruppen

Bei der Gemeinde Leopoldshöhe sind insgesamt 188 Bedienstete beschäftigt, davon sind 123 Frauen.

Der höhere Frauenanteil ergibt sich aus dem Bereich der tariflich Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst und im Erziehungsbereich.

\* (ohne geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit/Beurlaubung, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende, Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse).

Stand:  
31.12.2021

	Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
<b>Bauhof</b>						
	3	8	8	0	100,00%	0,00%
	4	1	1	0	100,00%	0,00%
	5	1	1	0	100,00%	0,00%
	6	18	16	2	88,89%	11,11%
	8	1	1	0	100,00%	0,00%
	A9	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>30</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>93,33%</b>	<b>6,67%</b>

<b>Hausmeister/ Hausmeisterinnen</b>						
	5	2	2	0	100,00%	0,00%
	6	1	1	0	100,00%	0,00%
	7	5	5	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>

<b>Wasserwerk</b>						
	6	2	2	0	100,00%	0,00%
	7	2	2	0	100,00%	0,00%
	9b	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>

<b>Abwasserwerk</b>						
	7	5	4	1	80,00%	20,00%
	9a	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,33%</b>	<b>16,67%</b>

<b>Reinigungs- u. Wirtschafts- kräfte</b>						
	2	6	0	6	0,00%	100,00%
<b>Gesamt</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

<b>Rathaus (allg. Verwaltungsdienst)</b>						
	5	5	0	5	100,00%	100,00%
	6	6	0	6	100,00%	100,00%
	7	5	0	5	100,00%	100,00%
	8	7	3	4	42,86%	57,14%
	9a	6	0	6	0,00%	100,00%
	9b	7	3	4	42,86%	57,14%
	9c	2	1	1	50,00%	50,00%
	10	3	2	1	66,67%	33,33%
	11	3	1	2	33,33%	66,67%
	13	1	0	1	0,00%	100,00%
	14	1	1	0	100,00%	100,00%
	A9mD	3	0	3	0,00%	100,00%
	A11	1	1	0	100,00%	0,00%
	A14	2	0	2	0,00%	100,00%
	B 3	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>53</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>23,08%</b>	<b>76,92%</b>

<b>Bücherei</b>						
	4	1	0	1	0,00%	100,00%
	6	1	0	1	0,00%	100,00%
	8	1	0	1	0,00%	100,00%
	9a	1	0	1	0,00%	100,00%
<b>Gesamt</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

<b>Schulsekretariat</b>						
	6	4	0	4	0,00%	100,00%
<b>Gesamt</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

<b>Sportlehrkraft</b>						
	10	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>

<b>Rathaus (technischer Verwaltungsdienst)</b>						
	9a	2	1	1	50,00%	50,00%
	9b	1	1	0	100,00%	0,00%
	10	2	2	0	100,00%	0,00%
	11	3	1	2	33,33%	66,67%
<b>Gesamt</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>

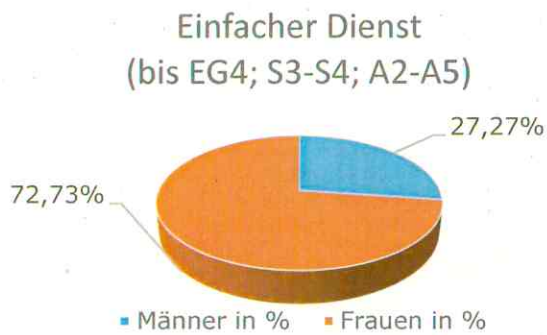
<b>Erziehungsbereich</b>						
	S03	19	1	18	5,26%	94,74%
	S08	33	0	33	0,00%	100,00%
	S13	1	0	1	0,00%	100,00%
	S13A	3	0	3	0,00%	100,00%
<b>Gesamt</b>		<b>56</b>	<b>1</b>	<b>55</b>	<b>1,82%</b>	<b>98,18%</b>

<b>Pädagogische Fachkräfte</b>						
	S09	1	0	1	0,00%	100,00%
	S11b	5	1	4	20,00%	80,00%
	S15	1	0	1	0,00%	100,00%
<b>Gesamt</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>14,26%</b>	<b>85,74%</b>

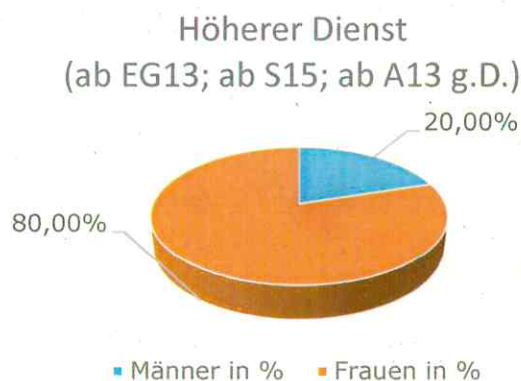
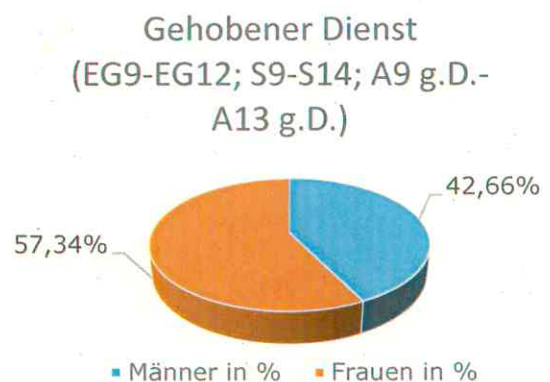
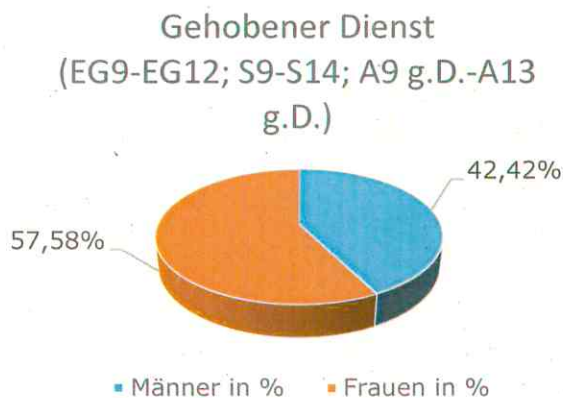
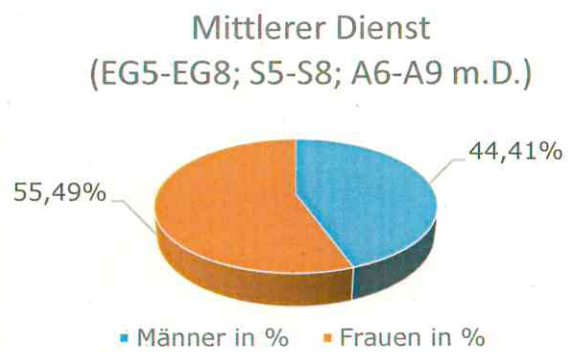
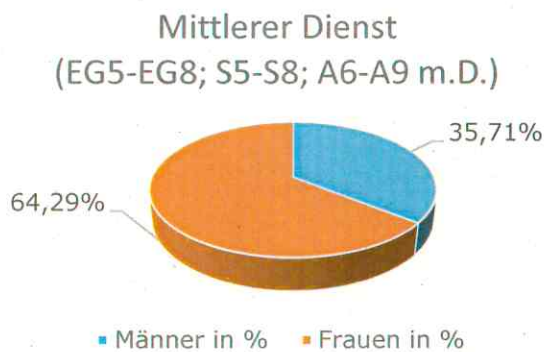
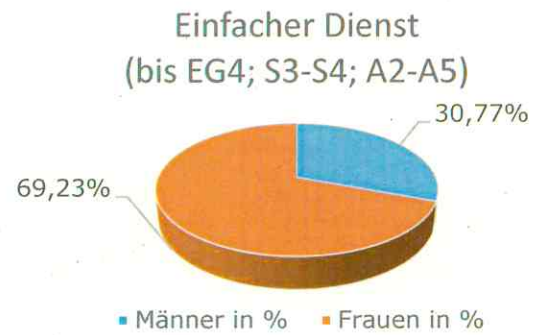


## 4.7 Bedienstete in den einzelnen Laufbahn- und Entgeltgruppen

Stand: 31.12.2021



Stand: 31.12.2018



## 4.8 Bedienstete mit Leitungsfunktion

Im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes beträgt der Anteil der Frauen mit Leitungsfunktion zum Stichtag 31.12.2021 zwischenzeitlich 50%.

2016 wurde erstmals eine Leitungsstelle in diesem Bereich mit einer Frau besetzt, was einem prozentualen Anteil von 18,18 % ausmachte. Seit Ende 2021 sind drei von vier Fachbereichsleitungsstellen mit Frauen besetzt.

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind seit 2019 alle Leitungskräfte weiblich.

**Stand: 31.12.2021**

	Entgeltgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
<b>Rathaus</b>						
	B3	1	1	0	100,00%	0,00%
	A14	2	0	2	0,00%	100,00%
	10	1	1	0	100,00%	0,00%
	13	1	0	1	0,00%	100,00%
	14	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>

<b>Bauhof</b>						
	A9mD	1	1	0	100,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>

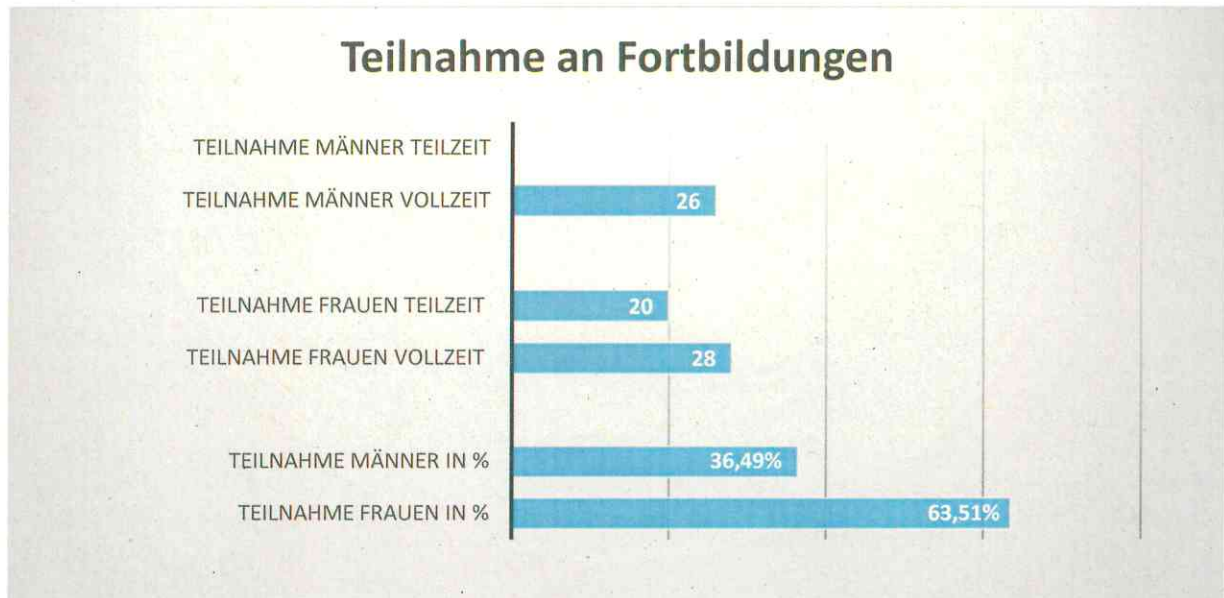
<b>Bücherei</b>						
	9a	1	0	1	0,00%	100,00%
<b>Gesamt</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

<b>Soziale Einrichtungen (Kindertagesstätten/ Jugendzentrum)</b>						
	S13	1	0	1	0,00%	100,00%
	S13A	3	0	3	0,00%	100,00%
	S15	1	0	1	0,00%	100,00%
<b>Gesamt</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

## 4.9. Fortbildungsteilnahme

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

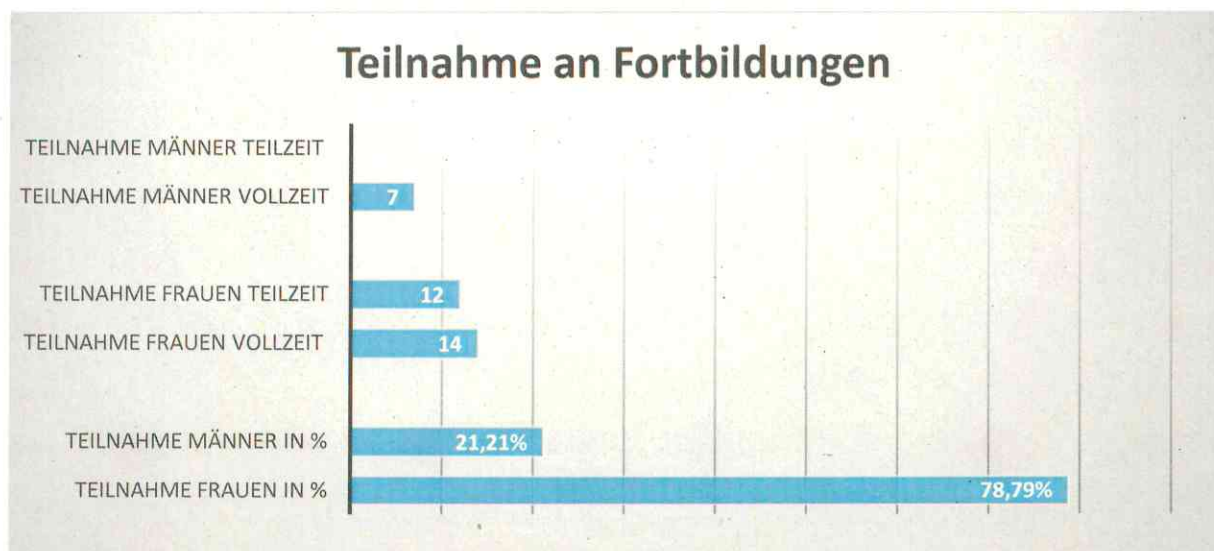
### Fortbildungsteilnahme 2019 nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



Im Jahr 2019 haben 74 Bedienstete an Fortbildungen bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 64% davon waren Frauen, 36% Männer.

Von den teilnehmenden Frauen waren etwas mehr voll- als teilzeitbeschäftigt.

### Fortbildungsteilnahme 2020 nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



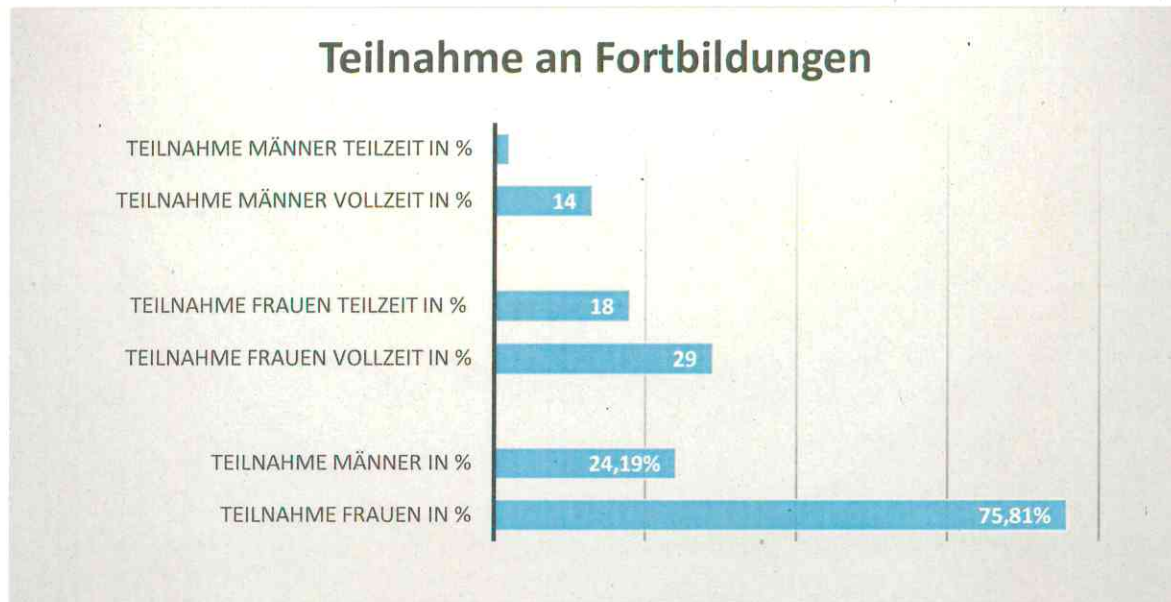
*Aufgrund der Corona-Pandemie ist die Übersicht nur eingeschränkt aussagekräftig.*

Im Jahr 2020 haben insgesamt 33 Bedienstete an Fortbildungen bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 78,79% davon waren Frauen, 21,21% Männer.

Bei den teilnehmenden Frauen war das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften nahezu ausgeglichen.



Fortbildungsteilnahme 2021 nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



*Aufgrund der Corona-Pandemie ist die Übersicht nur eingeschränkt aussagekräftig.*

Im Jahr 2021 haben 62 Bedienstete an Fortbildungen bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 75,81 % davon waren Frauen, 24,19 % Männer.

Bei den teilnehmenden Frauen hat sich das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften gegenüber dem Vorjahr erhöht.

## 5. Zielvereinbarung/ Zielquoten

Ziel des Gleichstellungsplans der Gemeinde Leopoldshöhe ist es, den Anteil von Frauen in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dieses gilt für Einstellungen, Eingruppierungen, Beförderungen und die Übertragung von höherwertiger Tätigkeit.

Es ist zu berücksichtigen, dass in den kommenden Jahren aufgrund des demografischen Wandels zahlreiche Stellen frei werden und somit viele Wiederbesetzungen erfolgen werden.

Ziele für die Gemeinde Leopoldshöhe:

- Langfristig soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50 vom Hundert erhöht werden.
- Männer sollen gefördert werden, wenn sie pädagogische Berufe ergreifen, sich stärker in die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder einbringen oder sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern wollen.
- In allen Bereichen ist dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und Männer mit geeigneten Fortbildungen motiviert werden, sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben und somit eine gleichwertige Qualifikation zu erlangen. Berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen (Angestelltenlehrgang, Führungskräfte-seminar etc.) sind zu ermöglichen und zu unterstützen.
- Frauen und Männer sollen die Möglichkeit von Teilzeit und Elternzeit haben, im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege.
- Bedienstete, die in Elternzeit, Mutterschutz oder in Beurlaubung sind, sollen die Möglichkeit haben, sich auf neu- und wiederzubesetzende Stellen zu bewerben und sind daher entsprechend zu informieren.

## 6. Maßnahmen

### 1. Maßnahmen auf der Leitungsebene

- 1.1 Die Förderung von Frauen ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und gemeinsame Aufgabe aller an der Personalplanung und -entwicklung Beteiligter.
- 1.2 Der Bürgermeister und die Fachbereichsleitungen tragen Sorge dafür, dass das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung und bei der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen Berücksichtigung findet.
- 1.3 Datenerhebung und -analysen in der Personalverwaltung und gegebenenfalls auch in einzelnen Fachbereichen werden geschlechtsspezifisch durchgeführt.

### 2. Geschlechtergerechte Sprache (Schriftverkehr)

- 2.1 Im gesamten Schriftverkehr, in allen Urkunden, Vordrucken, Dateivorlagen, Drucksachen und Veröffentlichungen wird eine geschlechterbezeichnende Sprache verwendet.
- 2.2 Es wird grundsätzlich die weibliche und männliche Form oder –zur Verbesserung der Leslichkeit- eine neutrale Ausdrucksweise (Versachlichung) verwendet.
- 2.3 Regelmäßige Überprüfungen von Vordrucken in der Verwaltung und im Internet werden auf geschlechtergerechte Sprache durchgeführt.

### 3. Stellenausschreibungen

- 3.1 Alle bei der Gemeinde Leopoldshöhe neu und wieder zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, eine Ausschreibung erfolgt intern oder intern und extern.
- 3.2 Alle Stellenausschreibungen werden in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst.
- 3.3 Bei der Gemeinde Leopoldshöhe erhalten Stellenausschreibungen für Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgenden Zusatz:

**Bei der Gemeinde Leopoldshöhe besteht ein Gleichstellungsplan. Auf dieser Grundlage und gemäß den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) werden Frauen bei gleicher Qualifikation, Befähigung und Eignung bevorzugt berücksichtigt.**

- 3.4 Die Bediensteten werden von ihren Führungskräften unterstützt und motiviert, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.
- 3.5 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben.
- 3.6 Alle Bediensteten der Gemeindeverwaltung, die das Anforderungsprofil der vakanten Stelle erfüllen, erhalten ein Exemplar der Stellenausschreibung. Dies gilt auch für Bedienstete in Elternzeit, Beurlaubte und langfristig Erkrankte.
- 3.7 Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Stellenbesetzungsverfahren und Umsetzungen beteiligt. Sie wird rechtzeitig hierüber in Kenntnis gesetzt.
- 3.8 Es wird bei der Auswahl darauf geachtet, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer auszuwählen und diese auch zum Bewerbungsgespräch einzuladen.
- 3.9 Die Gleichstellungsbeauftragte kann Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen nehmen.



#### **4. Ausbildungsplätze**

- 4.1 Es findet eine bedarfsgerechte, zielorientierte Ausbildung von Nachwuchskräften statt.
- 4.2 Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.
- 4.3 Die Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsspezifisch neutral.
- 4.4 Als Ansprechperson für die Auszubildenden der Gemeinde Leopoldshöhe wird neben der Ausbildungsleitung eine Person als Ausbildungsbetreuung benannt.

#### **5. Vorstellungsgespräche**

- 5.1 Die Auswahlkommission bei Vorstellungsgesprächen wird zur Hälfte mit Frauen besetzt. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- 5.2 Die Gleichstellungsbeauftragte wird unverzüglich über den Vorstellungstermin informiert. Sie nimmt nach eigenem Ermessen an den Gesprächen teil.

#### **6. Stellenbesetzung**

- 6.1 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Die Qualifikationen orientieren sich an dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung.
- 6.2 Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen unterrichtet und angehört. Es wird ihr innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

#### **7. Förderung der beruflichen Entwicklungen**

- 7.1 Alle Beschäftigten, insbesondere Frauen, werden bei ihrem Wunsch nach beruflicher Weiterqualifizierung ermutigt und unterstützt.
- 7.2 Teilzeitkräfte dürfen bei der Bewilligung einer Fortbildung nicht benachteiligt werden.
- 7.3 Während einer langfristigen Abwesenheit von der Dienststelle haben Bedienstete auf Wunsch die Möglichkeit, Fortbildungen zum Erhalt und zur Förderung der beruflichen Qualifikation sowie zur Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu besuchen.
- 7.4 Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so werden diese erstattet.
- 7.5 Es gehört zu den Aufgaben der Führungskräfte, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.
- 7.6 Um Beschäftigte auf die Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten und um sie bei der Ausübung zu unterstützen, werden spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsnachwuchskräfte und neue Führungskräfte angeboten.

#### **8. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege**

- 8.1 Die Gemeinde Leopoldshöhe unterstützt ihre Bediensteten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege.
- 8.2 Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung dürfen nicht zu einer Mehrbelastung der übrigen Bediensteten führen.
- 8.2 Die Fortbildungsbedarfe für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer werden frühzeitig ermittelt und bereits vor der Wiederaufnahme des Dienstes eingeleitet.
- 8.3 Spätestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung und Elternzeit wird mit den Bediensteten ein Gespräch geführt. In diesem Gespräch wird geklärt, mit welchem Stundenvolumen die/der Bedienstete zurückkehren möchte. Es wird auch besprochen, wo die/der Bedienstete zukünftig eingesetzt wird. Das Gespräch wird von der Leitung des Fachbereichs I geführt. Auf Wunsch der Bediensteten kann die Gleichstellungsbeauftragte an dem Gespräch teilnehmen.

## **9. Teilzeitbeschäftigung**

- 9.1 Auf Wunsch wird den Bediensteten der Gemeinde Leopoldshöhe im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. Teilzeitarbeit von Männern wird gefördert.
- 9.2 Teilzeitbeschäftigte müssen gleiche Aufstiegs- und Fortbildungschancen erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.
- 9.3 Alleinerziehende und Teilzeitbeschäftigte mit schulpflichtigen Kindern haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mittels eines Jahresarbeitszeitkontos an die Schulferien anzupassen.
- 9.4 Wenn den Bediensteten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird eine Änderung zugelassen.

## **10. Beurlaubung und Elternzeit**

- 10.1 Beurlaubung wird für alle Bediensteten im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeit gewährt.
- 10.2 Bedienstete werden auf die Folgen einer Beurlaubung, insbesondere die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen.
- 10.3 Vor Ablauf der Beurlaubung (6 Monate) oder der Elternzeit werden die Bediensteten zu einem Gespräch eingeladen, an dem die Fachbereichsleitung I, die betroffene Fachbereichsleitung und die Gleichstellung teilnimmt. In diesem Gespräch werden unter anderem die Vorstellungen bezüglich des Arbeitszeitmodells, des Tätigkeitsbereiches und des Fortbildungsbedarfes besprochen.
- 10.4 Während der Beurlaubung und der Elternzeit werden die Bediensteten über das aktuelle Geschehen in der Verwaltung informiert werden.

## **11. Schutz der Persönlichkeitsrechte**

- 11.1 Die Gemeinde Leopoldshöhe ist im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, ihre Bediensteten vor sexueller Belästigung und Mobbing zu schützen und jedem Hinweis von sexueller Belästigung oder Mobbing nachzugehen.
- 11.2 Jedem Hinweis auf eine sexuelle Belästigung wird unverzüglich nachgegangen.
- 11.3 Die betroffenen Bediensteten haben das Recht, sich direkt an den Personalrat, die Gleichstellungsstelle oder eine Person des Vertrauens zu wenden, ohne dass ihnen dadurch ein persönlicher oder beruflicher Nachteil entsteht.
- 11.4 Darüber hinaus werden alle Bediensteten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing und sexuelle Belästigung verhindert.

## **12. Gremienbesetzung**

- 12.1 Die Facharbeitskreise, Projekt- und Arbeitsgruppen werden paritätisch besetzt.

## **13. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten**

- 13.1 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Rechte im Rahmen der geltenden Rechtsgrundlagen wahr.

## **14. Schlussbestimmung**

- 14.1 Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Leopoldshöhe wird alle drei Jahre fortgeschrieben und dem Rat der Gemeinde Leopoldshöhe vorgelegt.
- 14.2 Die Gleichstellungsbeauftragte wird an der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes beteiligt.
- 14.3 Der Gleichstellungsplan wird in allen Dienststellen der Gemeinde Leopoldshöhe bekannt gegeben und zur Einsichtnahme in das Intranet der Gemeinde Leopoldshöhe aufgenommen.



**Kontakt:**

Gleichstellungsstelle der Gemeinde Leopoldshöhe

Cordula Wiemer  
Gleichstellungsbeauftragte

Kirchweg 1  
33818 Leopoldshöhe

Tel.: 05208-991 199  
Fax: 05208-991 44199

Mail: [c.wiemer@leopoldshoehe.de](mailto:c.wiemer@leopoldshoehe.de)