

Gleichstellungsplan

2022 – 2027

**Plan zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern der
Gemeindeverwaltung Lindlar**

Inhalt

1.1.	Vorwort des Bürgermeisters	3
1.2.	Anmerkungen	3
1.3.	Rechtliche Grundlagen	4
1.4.	Verantwortung.....	4
1.5.	Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	4
1.6.	Geltungsbereich und Geltungsdauer	5
2.	Bestandsaufnahme und Analyse.....	5
2.1.	Bestandsaufnahme am Stichtag 30.06.2021.....	5
2.2.	Feststellung der unterrepräsentierten Bereiche	12
3.	Prognose	13
4.	Ziele und Maßnahmen.....	13
4.1.	Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz	14
4.2.	Personalauswahl.....	14
4.3.	Grundsätze der Stellenausschreibung	14
4.4.	Auswahlverfahren	15
4.5.	Vorstellungsgespräche	15
4.6.	Personalentwicklung	15
4.7.	Verantwortung der Führungskräfte	16
4.8.	Frauen in Führung.....	16
4.9.	Kompetenzen stärken.....	16
4.10.	Ausbildung und Teilzeitausbildung	16
4.11.	Fortbildung.....	16
4.12.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	17
4.12.1.	Teilzeit	17
4.12.2.	Beurlaubung (§ 14 LGG).....	18
4.13.	Gesundheit am Arbeitsplatz.....	18
4.13.1.	Gesundheit hat ein Geschlecht	19
4.14.	Fairer Umgang.....	19
4.14.1.	Sprache.....	19
4.14.2.	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz.....	19
4.14.3.	Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten	20
5.	Controlling.....	21
6.	Inkrafttreten und Bekanntmachung	21
7.	Grafische Zusammenfassung.....	22
8.	Anlagen	23

1.1. Vorwort des Bürgermeisters

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Gleichstellung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz sind grundlegend wichtige Themen. Damit sie mit Leben erfüllt werden und zum Tragen kommen, müssen sie in ein Konzept eingebunden werden, das praktische Hinweise zur Umsetzung in unserem beruflichen Alltag gibt. Ich freue mich, dass es hierfür den aktuellen Gleichstellungsplan der Gemeinde Lindlar gibt.

Der Plan liefert im ersten Schritt eine aufschlussreiche statistische Untersuchung, wie Frauen und Männer z.B. in den Besoldungs- und Tarifgruppen, aber auch bei Beförderungen und Teilzeitarbeit bisher zum Zuge gekommen sind. Daraus wird im zweiten Schritt ein praktisches Instrumentarium mit Maßnahmen abgeleitet, die alle relevanten Bereiche unserer Dienststelle als Arbeitgeberin erfassen. Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch die familienfreundliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes für alle Geschlechter sind hierbei wichtige Leitlinien. Hinzu kommen Aspekte, die für die Kultur am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielen, wie eine geschlechtergerechte Sprache und einen Umgang, der auf gegenseitigem Respekt und Wertschätzung beruht. Unser Gleichstellungsplan ist ein wichtiger Baustein, damit wir als moderne Verwaltung einer dynamischen ländlichen Kommune einerseits eine attraktive Arbeitgeberin für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Bewerberinnen und Bewerber sind und bleiben, aber andererseits auch ein Vorbild andere Arbeitgeberin unserem Umfeld sind.

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die an der Erstellung unseres Gleichstellungsplans mitgearbeitet haben. Wir sind gefordert, unser Handeln im Arbeitsalltag daran zu überprüfen und diesen Plan in die Tat umzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Georg Ludwig
Bürgermeister

1.2. Anmerkungen

Gleichstellung bedeutet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in die Lebenswirklichkeit umzusetzen. Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie miteinander vereinbaren lässt.

Es wird zukünftig zunehmend Karrierewege geben, die den individuellen Lebensanspruchsphasen gerecht werden. Väter von heute wollen sich mehr um ihre Kinder kümmern. Zudem kommt das Thema Pflege auf diese Generation zu, und wenn Frauen voll berufstätig sind, werden zunehmend Männer in die Situation kommen, ihre Eltern pflegen zu müssen.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW ist jedoch weiter inhaltlich ausschließlich auf unmittelbare Frauenförderung ausgerichtet. Es sind keine Regelungen zur Förderung von Männern vorgesehen, sofern diese unterrepräsentiert sind.

1.3. Rechtliche Grundlagen

„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.“ Mit dieser eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen. Mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) soll der Verwirklichung dieses Grundrechtes Rechnung getragen werden. Es ist Grundlage für die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Kommunen. Der Gleichstellungsplan soll vorhandene Strukturen und die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen erkennen helfen und Möglichkeiten zur Veränderung aufzeigen.

1.4. Verantwortung

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Aufgabe der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Abs. 3 LGG). Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

1.5. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Durch die Novellierung des LGG ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt worden. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 17 bis 19 LGG aufgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit (§ 16 Abs. 1 LGG) entscheidet sie in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören (§ 18 Abs. 1 LGG). Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, stehen ihr nach § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht und in besonderen Fällen nach § 19a ein Klagerecht zu. Nach § 20 LGG können sich alle Beschäftigten unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Für die Gleichstellungsaufgaben stehen der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Lindlar fünf Stunden je Woche zur Verfügung. Es ist eine Vertretung zu benennen.

Informationspflicht der Dienststelle als „Bringschuld“

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. „Frühzeitig“ bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind. Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG).

Widerspruchsrecht

Im Rahmen des LGG sind der Gleichstellungsbeauftragten differenzierte Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Sie kann eine Stellungnahme abgeben, ihr unmittelbares Vortragsrecht nutzen oder Widerspruch (§ 19 Abs. 1 LGG) einlegen. Im Interesse eines sachgerechten Einsatzes der unterschiedlichen Instrumentarien werden in der Regel zunächst die genannten, unterhalb der

Schwelle des förmlichen Widerspruchs liegenden Möglichkeiten ausgeschöpft. Bei Einlegung des Widerspruchs ist der Vollzug der Maßnahme bis zur erneuten Entscheidung der Dienststellenleitung auszusetzen.

1.6. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für alle Aufgabenbereiche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeindeverwaltung Lindlar bis zum 30.06.2027 und tritt mit Beschlussfassung durch den Rat der Gemeinde Lindlar in Kraft. Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtskraft nach außen.

Laufzeit

Nach § 5 LGG ist der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Die mit Ablauf des bisherigen Gleichstellungsplans vorgelegte Fortschreibung erlangt Gültigkeit mit der Beschlussfassung durch den Rat. Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG)

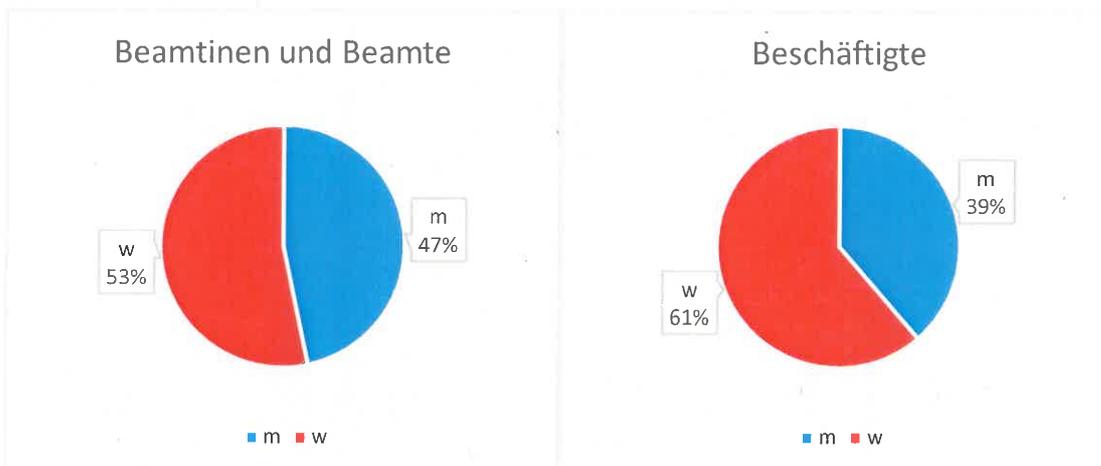
2. Bestandsaufnahme und Analyse

Mit der Analyse der Beschäftigtenstruktur wird deutlich, in welchen Funktionen und Bereichen konkreter Handlungsbedarf besteht: Wo sind Frauen unterrepräsentiert? Außerdem werden die Ursachen dieser Unterrepräsentanz analysiert.

Im Ergebnis liefert die Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Bilanz der bisher erreichten Erfolge und eine Beschreibung des Ausmaßes der strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen.

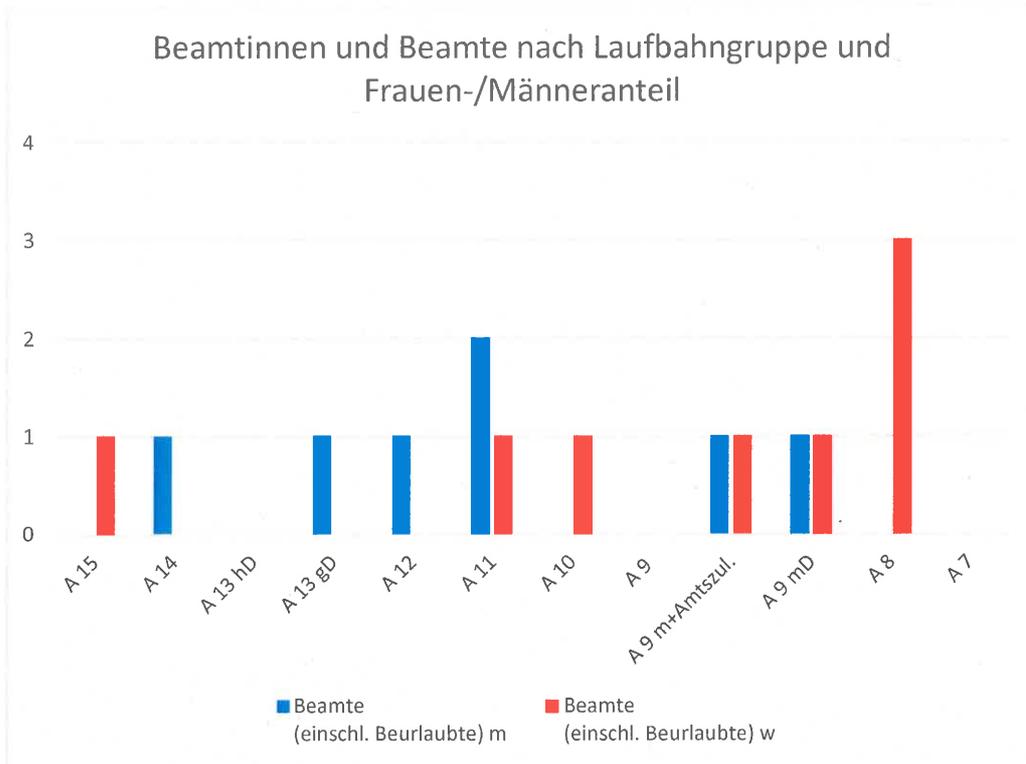
2.1. Bestandsaufnahme am Stichtag 30.06.2021

Nachfolgend ist die Anteil Männer und Frauen in der Belegschaft nach Beamte und Beschäftigten abgebildet:

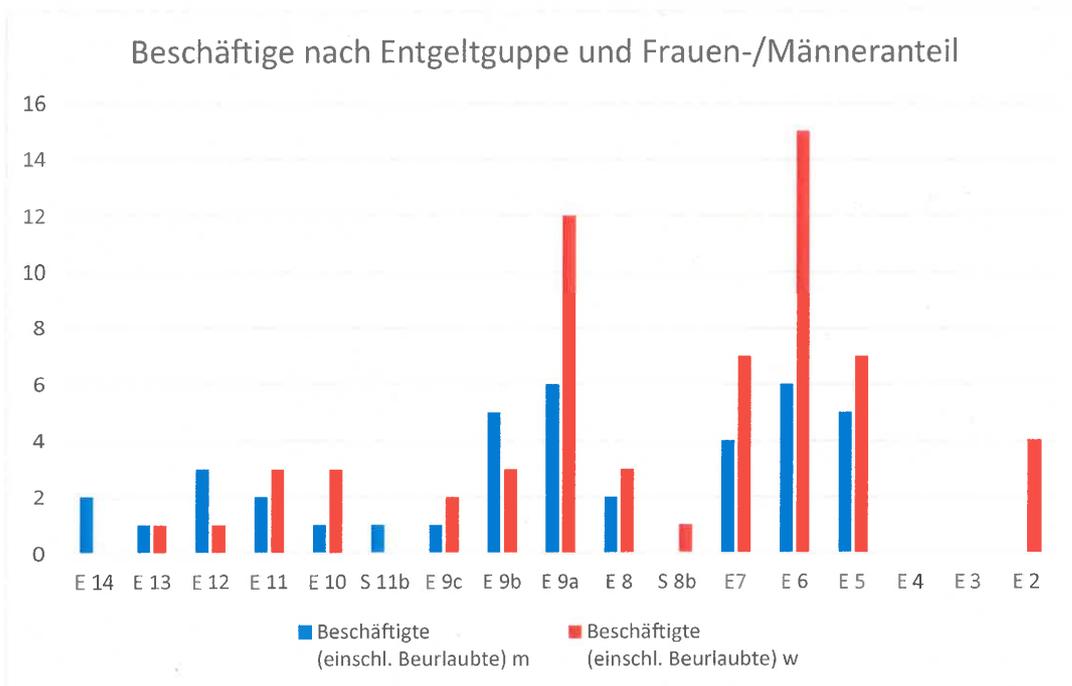


Zum Stichtag 30.06.2021 waren bei der Gemeinde Lindlar insgesamt 15 Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamte beschäftigt. Hiervon sind 53 % der Personen weiblich und 47 % männlich. Unter den Tarifbeschäftigten (insgesamt 101 Personen) sind 61 % weiblich und 39 % männlich.

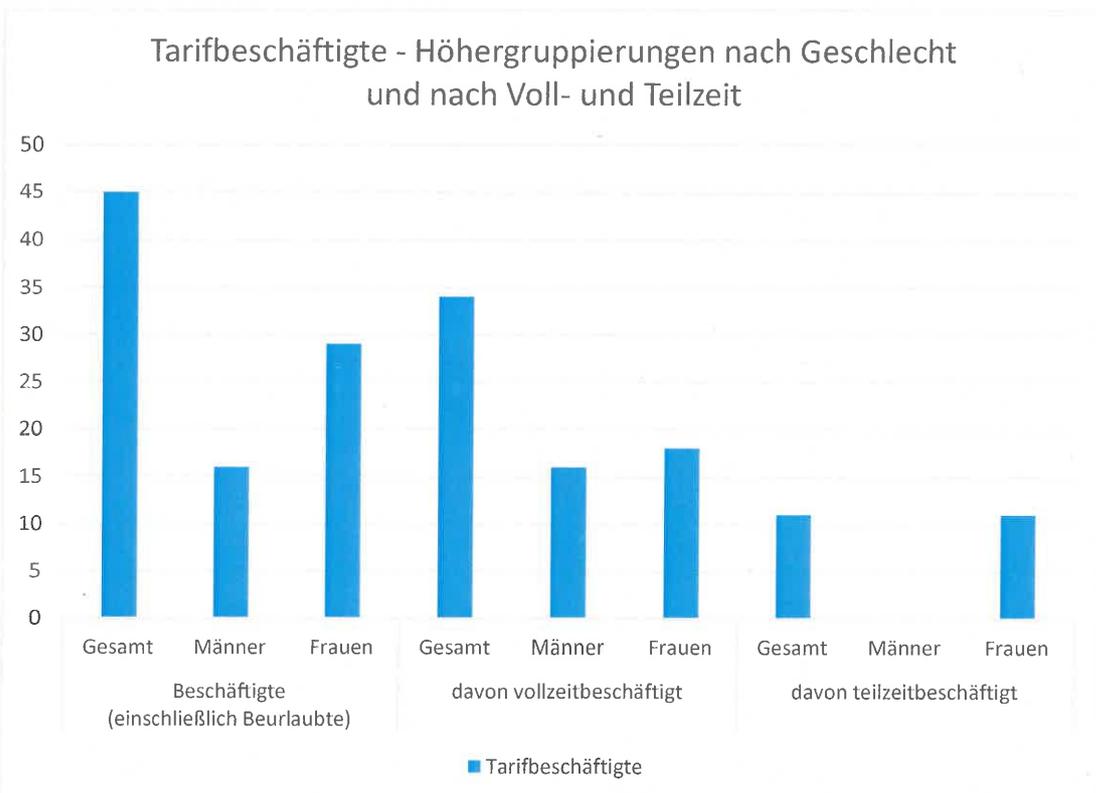
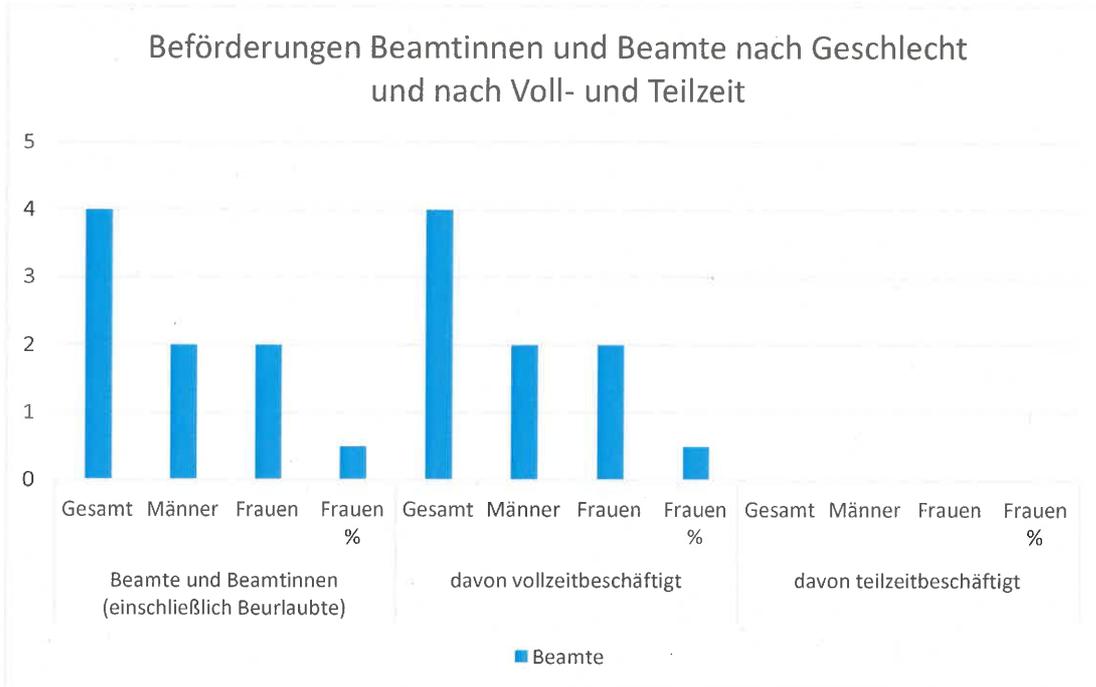
Nachfolgend ist die Aufteilung der Männer und Frauenanteile auf die entsprechenden Laufbahn- und Entgeltgruppen aufgeteilt nach Beamtinnen/ Beamte und Tarifbeschäftigte abgebildet:



In den Besoldungsgruppen A14 bis A12 sowie in der Besoldungsgruppe A9 befinden sich keine Frauen.



Nachfolgende Statistik zeigt die Beförderungen und Höhergruppierungen zwischen den Stichtagen 30.06.2016 und 30.06.2021 bei Beamtinnen und Beamten sowie bei Tarifbeschäftigten:

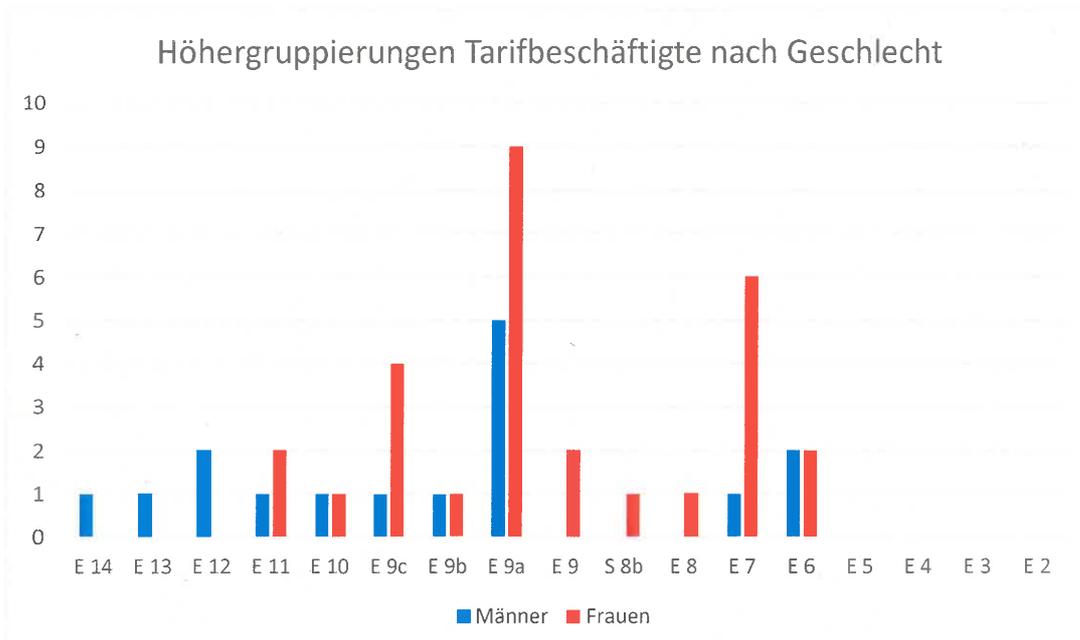
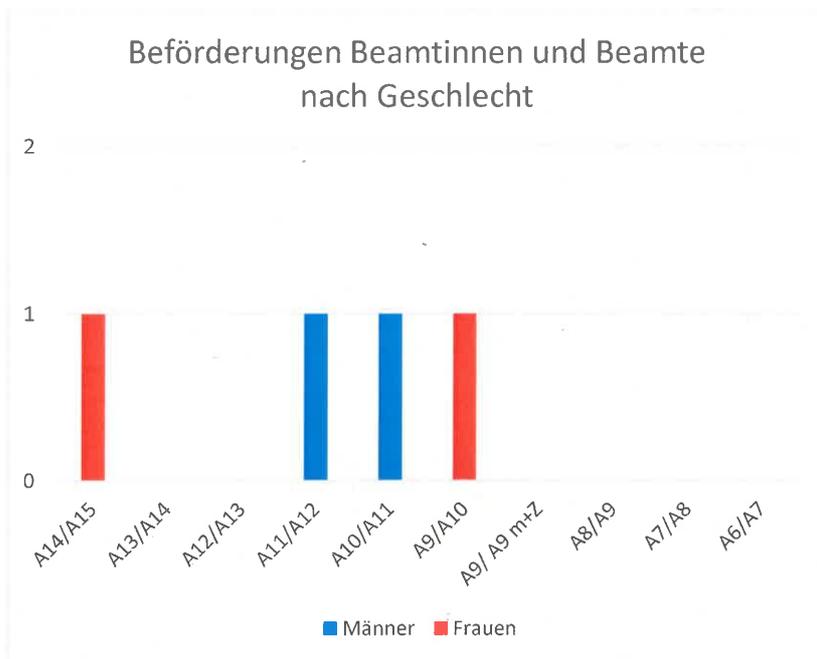


In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind die Beförderungen gleich verteilt. Bei den Höhergruppierungen unter den Tarifbeschäftigten sind Frauen stärker vertreten. Sieht man sich die Datenlage getrennt nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an, wird deutlich, dass mehr Beförderungen und Höhergruppierungen bei Vollzeitkräften stattgefunden haben.

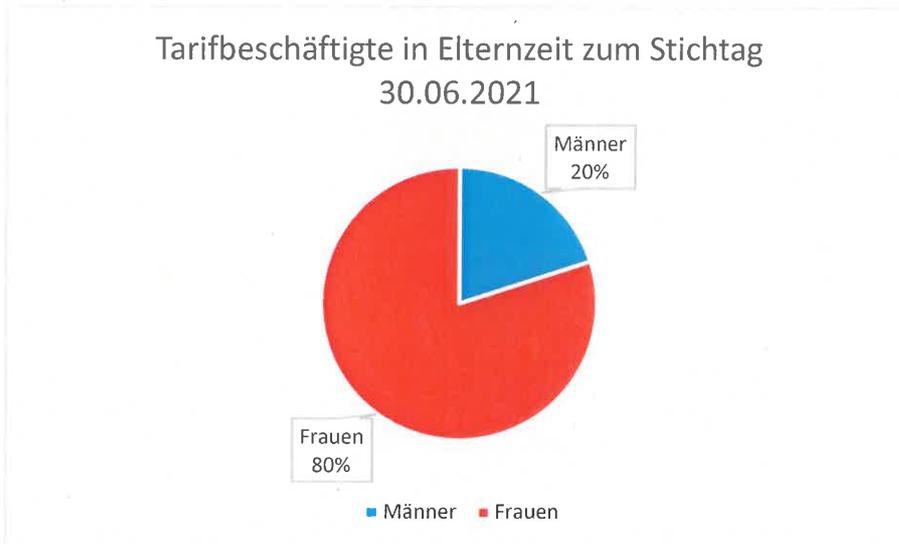
In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten wurde keine Person mit einer Teilzeitbeschäftigung befördert. Zur Einordnung der Dimension ist anzumerken, dass es zum Stichtag 30.06.2021 unter den Beamten und Beamtinnen lediglich vier Frauen gab, die in Teilzeit gearbeitet haben und es im Betrachtungszeitraum insgesamt auch nur vier Beförderungen gegeben hat.

Unter den Tarifbeschäftigten sind die Höhergruppierungen bei Teilzeitbeschäftigten ausschließlich Frauen. Dies liegt auch daran, dass auch die Anzahl der Teilzeitkräfte mit rund 92 % überwiegend Frauen sind.

Die nachfolgenden beiden Grafiken zeigen die Beförderungen bzw. die Höhergruppierungen nach Geschlecht und nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen auf.

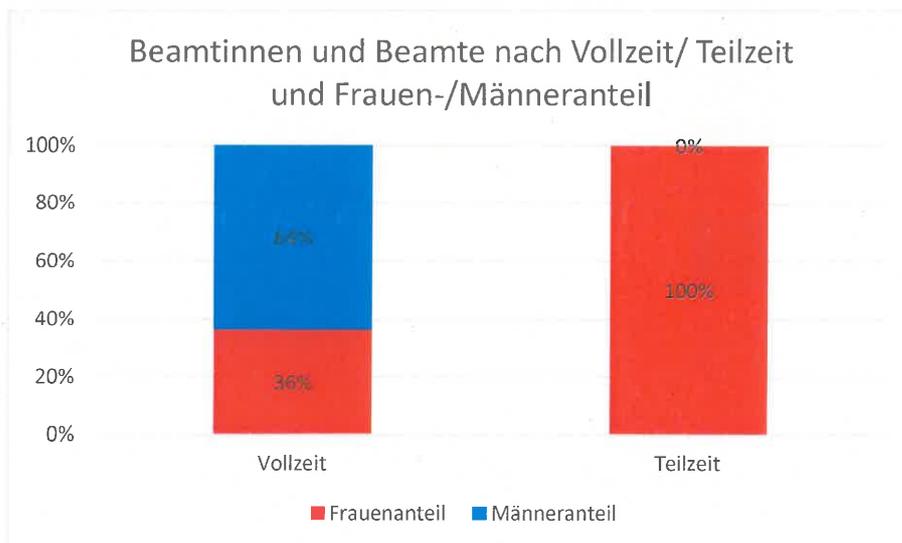


Bei Höhergruppierungen unter den Tarifbeschäftigten zwischen dem 30.06.2016 und 30.06.2021 in den Entgeltgruppen E14 bis E12 waren keine Höhergruppierungen von Frauen zu verzeichnen.

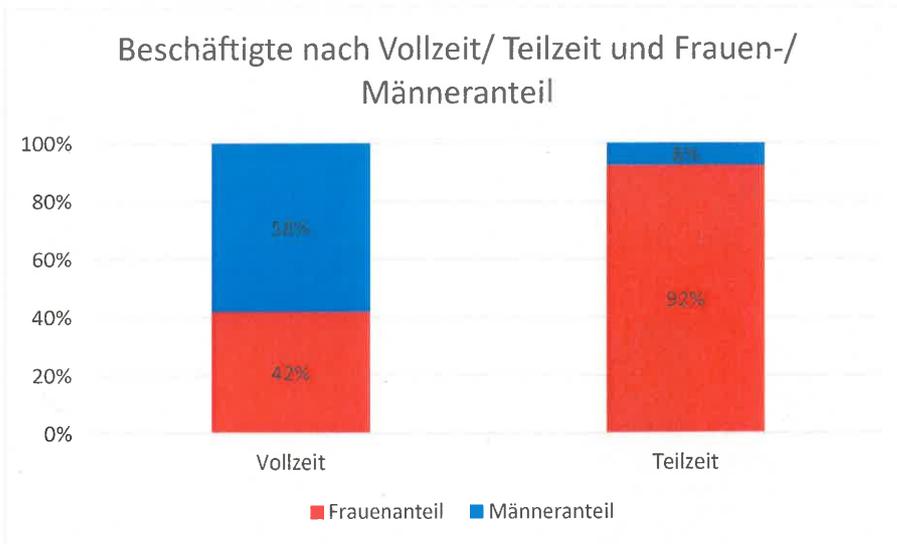


Zum Stichtag 30.06.2022 waren 20% der Tarifbeschäftigten in Elternzeit Männer (1 Person) und 80 % Frauen (4 Personen). In der Gruppe der Beamtinnen und Beamte gab es keine Personen in Elternzeit, was mit dem hohen Altersschnitt der Beamtinnen und Beamten zusammenhängt. Zu diesem Stichtag gab es außerdem zwei Frauen, die aus familienpolitischen Gründen beurlaubt waren.

Die beiden nachfolgenden Grafiken zeigen die Verteilung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften aufgeteilt nach Männer- und Frauenanteilen.

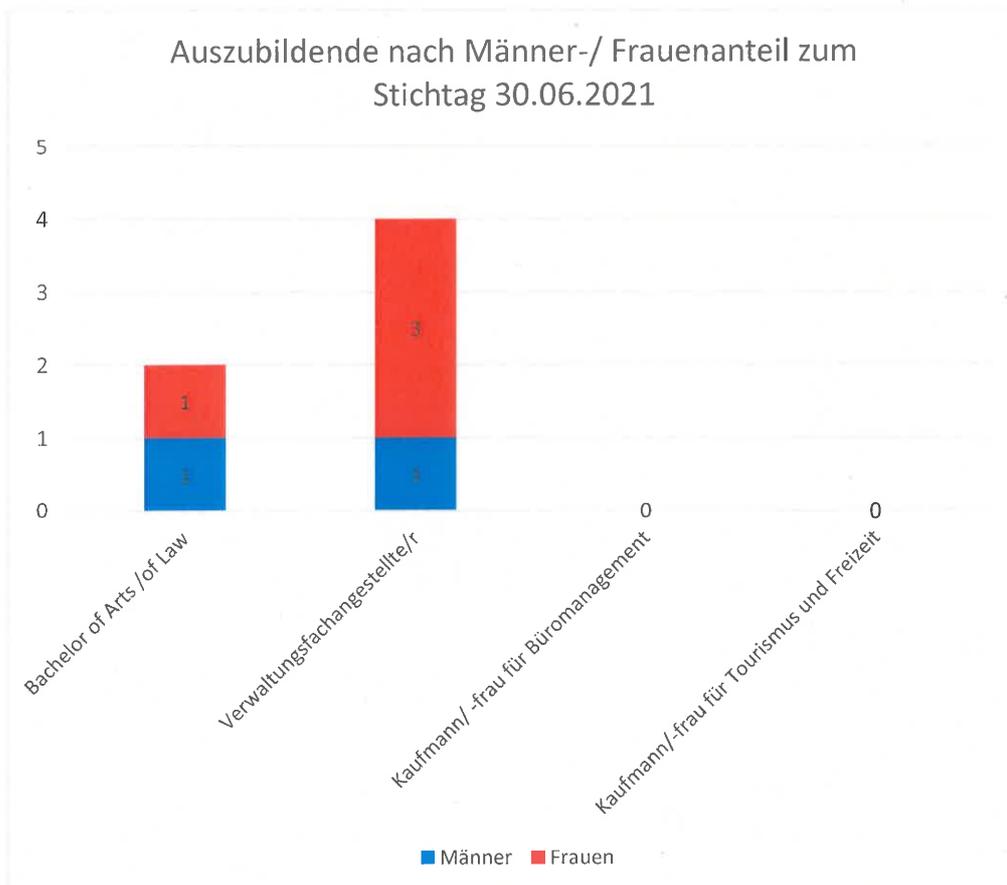


Unter den Beamtinnen und Beamten, die in Vollzeit arbeiten, ist der Anteil 36 % Frauen und 64 % Männer. In Teilzeit arbeiten unter den Beamtinnen und Beamten zu 100% Frauen (absolut 4 Personen).



Unter den Tarifbeschäftigten arbeiten 58 % der Männer und 42 % der Frauen in Vollzeit. Der Anteil der Frauen in Teilzeit beträgt 92 % und der Anteil der Männer beträgt 8 %.

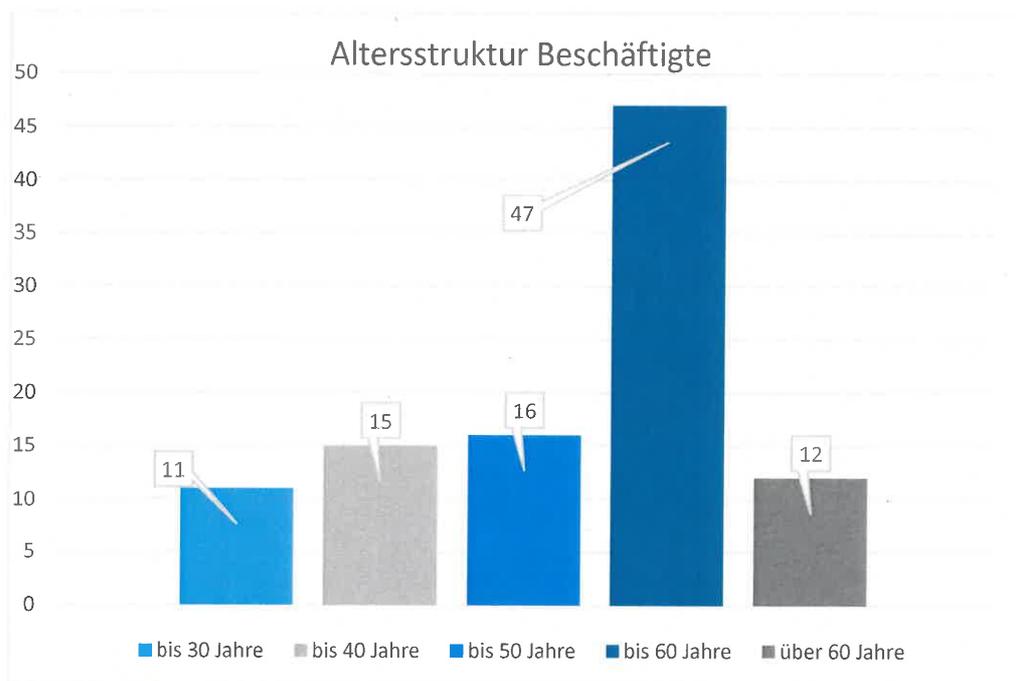
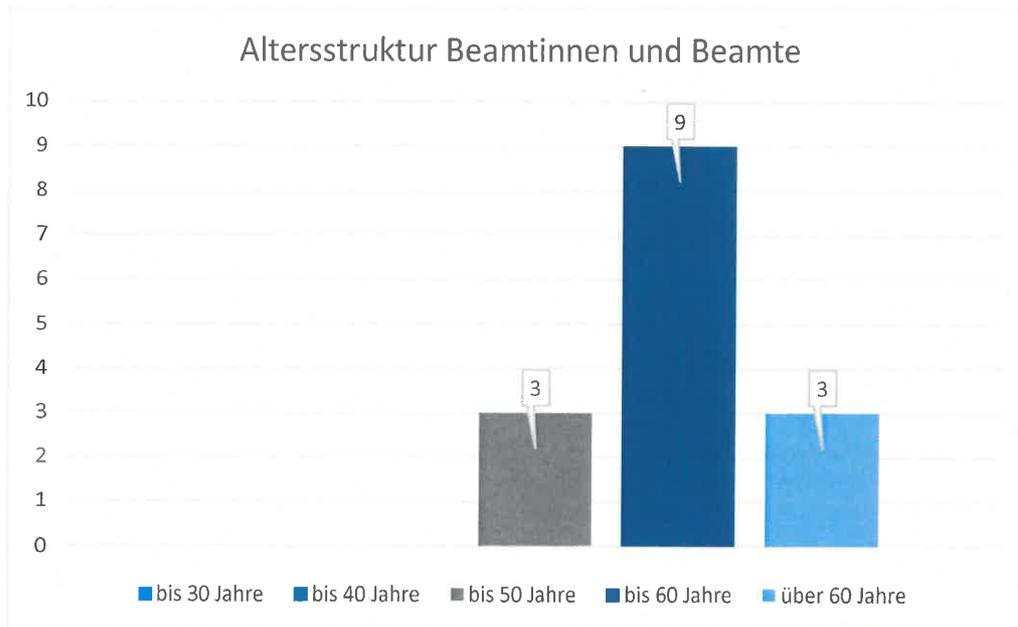
Nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Ausbildungsplätze aufgeteilt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf.



Zum Stichtag 30.06.2021 hatte die Gemeinde sowohl einen Studenten sowie eine Studentin im dualen Studium „Bachelor of Laws – Kommunalen Verwaltungsdienst – Allg. Verwaltung“. Zudem gab es

insgesamt vier Auszubildende im Ausbildungsberuf des/der Verwaltungsfachangestellten (3 weiblich, 1 männlich).

Die beiden folgenden Abbildungen zeigen die Altersverteilung der Beamtinnen und Beamte sowie der Tarifbeschäftigten nach Altersgruppen.



2.2. Feststellung der unterrepräsentierten Bereiche

Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt dann vor, wenn ihr Anteil in den jeweiligen Vergleichsgruppe (Besoldungs- und Entgeltgruppen) 50 % unterschreitet.

Frauen in Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2021

- Führungspositionen sind noch überwiegend männlich besetzt. Die Fachleitungen und Stabsstellen sind lediglich von vier Frauen besetzt.
- Unter den Sachgebietsleitungen sind acht Stellen mit Frauen besetzt.

Tarifkräfte im Vergleich zu 2016

- Der Anteil der Frauen in der Gruppe der Tarifbeschäftigten ist leicht um 4,2 % gesunken, aber noch in der Überzahl mit 61,4 %
- Der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 92%.
- 62 Frauen insgesamt in der Gemeindeverwaltung beschäftigt – davon 36 in Teilzeit das entspricht mehr als die Hälfte
- 39 Männer sind in Vollzeit beschäftigt – 3 Männer arbeiten in Teilzeit

Beamtinnen im Vergleich zu 2016

- Bei den Beamtinnen und Beamten ist der Anteil der Frauen um 12,15 % auf 53,33 % leicht gestiegen.
- Insgesamt arbeiten vier Beamtinnen in Teilzeit. Keine männliche Person unter der Gruppe der Beamten arbeitet in Teilzeit.

Auszubildende

- Im Jahr 2016 hat die Gemeinde Lindlar zum Stichtag vier Auszubildende/ duale Studenten aufgenommen. Davon waren drei Auszubildende männlich und eine Auszubildende weiblich.
- Zum Stichtag 30.06.2021 sich das Verhältnis deutlich verbessert. Vier Frauen wurden in die Ausbildung/ das duale Studium aufgenommen und zwei Männer. Somit hat sich insgesamt die Anzahl der Auszubildenden von 4 auf 6 erhöht.

Elternzeit und Beurlaubung

- Zum Stichtag 30.06.2021 befanden sich insgesamt fünf Beschäftigte in Elternzeit. Ein Mann hat die Elternzeit zu diesem Stichtag wahrgenommen.
- Eine 100% Frauenquote stellt die Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen dar, die zum Stichtag von zwei Frauen wahrgenommen wurde.

Beförderung/Höhergruppierung

- Bei genau 50% liegt der Anteil der Beamtinnen bei den Beförderungen. Vier Beförderungen sind im Zeitraum von 2016 - 2021 erfolgt.
- Im gleichen Zeitraum sind insgesamt 45 Tarifbeschäftigte in eine höhere Tarifgruppe aufgestiegen - davon 29 Frauen, womit eine Frauenquote von gesamt 64,44 % erreicht wurde.
- Es wurden unter den Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen E12-E14 nur Männer höhergruppiert (insgesamt vier Höhergruppierungen).

Vollzeit-/Teilzeit

- Sowohl in der Gruppe der Beamtinnen und Beamte als auch unter den Tarifbeschäftigten sind die Anteile der Teilzeitkräfte überwiegend Frauen (Beamtinnen 100 %, Tarifbeschäftigte Frauen 92 %).

- Der Anteil von Frauen in Vollzeit ist im Vergleich zu den Männern sowohl bei den Beamtinnen und Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten noch nicht gleich verteilt (Beamtinnen 33 %, Tarifbeschäftigte Frauen 42 %).

3. Prognose

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen.

Wie aus der Altersstruktur von S. 11 deutlich wird, hat die Belegschaft der Gemeinde Lindlar ein hohes Durchschnittsalter.

Von insgesamt 116 Beschäftigten sind 71 älter als 50 Jahre und scheiden in den nächsten 15 Jahren aus. Also mehr als die Hälfte der Belegschaft.

Hier besteht in den nächsten Jahren die Möglichkeit in bestimmten Laufbahnen und Entgeltgruppen die Unterrepräsentation von Frauen zu reduzieren und weiter abzubauen.

Einschränkend ist jedoch hier anzumerken, dass es aufgrund des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels in bestimmten Bereichen sehr schwierig wird, überhaupt Stellen mit entsprechenden Bewerberinnen und Bewerbern mit den erforderlichen Qualifikationen nach zu besetzen. Neben dem altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeitern der Gemeinde aufgrund des Erreichens des Rentenalters, ist bei der derzeitigen Lage des Arbeitsmarktes auch mit einer erhöhten Fluktuation zu rechnen.

Grundsätzlich ist es angesichts der Haushaltslage der Gemeinde Lindlar sehr schwierig, Prognosen darüber anzustellen, wie sich die Beschäftigung in einzelnen Bereichen oder einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen entwickeln wird, um so die geforderten Zielquoten zum Abbau von Unterrepräsentanzen zu ermitteln und festzulegen. Die Annahme, dass sämtliche freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, ist nicht zu verwirklichen und widerspräche auch rechtlichen Vorgaben. Selbst bei einer vollen Wiederbesetzung ist zu beachten, dass die Auswahl entsprechend der „Bestenauslese“ (Art.33 Abs. 2 des Grundgesetzes) nach den Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ zu treffen ist. Zielvorgaben gehen dabei davon aus, dass tatsächlich Frauen zur Besetzung der Stellen zur Verfügung stehen, die über eine gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gegenüber den Mitbewerbern verfügen. Gleichberechtigung ist unter Beachtung des Leistungsprinzips aktiv zu verwirklichen.

4. Ziele und Maßnahmen

Aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Ist-Analyse werden Ziele und Maßnahmen festgelegt. Nur so kann die Umsetzung auch Erfolg haben.

Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage einer Beschäftigtenanalyse Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln und festzulegen. In diesem Maßnahmenanteil werden daher alle personellen, organisatorischen, sozialen- und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt.

Die hier festgelegten Maßnahmen orientieren sich an den Gegebenheiten der Gemeinde Lindlar und sollen zielgerichtet zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

4.1. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

Der Gleichstellungsplan soll für den Zeitraum der Geltungsdauer Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG).

Es ist auf die Beseitigung deren Unterrepräsentation zu achten – auch dann, wenn keine konkrete Zielvorgabe besteht oder die Stelle neu eingerichtet wurde. Bei allen Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung freiwerdende Stellen – insbesondere Stellen mit Führungsaufgaben – mit Frauen besetzt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Männern – insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst – werden diese besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

4.2. Personalauswahl

Bei der Personalauswahl bei externen Ausschreibungen wird auf der Grundlage eines in der Stellenausschreibung dargestellten detaillierten Anforderungsprofils zunächst ein Abgleich mit dem Persönlichkeitsprofil der Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen, danach ein strukturiertes Interview durchgeführt.

Damit bieten beide Auswahlmethoden die Gewähr für die Wahrung der Chancengleichheit zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern.

Die nachfolgenden Grundsätze der Stellenausschreibung und der Auswahlverfahren sind durch das LGG NRW festgelegt.

4.3. Grundsätze der Stellenausschreibung

Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Chancen auf berufliche Veränderung. Daher wird ein systematisiertes und transparentes Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt.

- Stellen sind in der Regel fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Die Stellenausschreibungen werden auch beurlaubten Beschäftigten bekannt gegeben.
- Von der Ausschreibungsverpflichtung kann nur in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden, wenn beurlaubte oder abgeordnete Kräfte zurückkehren, Auszubildende übernommen werden sollen oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen umgesetzt werden müssen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 18 LGG schon im Vorfeld von Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren zu beteiligen, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Frauen sich insbesondere auf Stellen in Bereichen bewerben, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren (§ 8 Abs. 5 LGG).
- Die Möglichkeit der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit/ Teilzeit soll in allen Bereichen verstärkt werden.

Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, sind die entgegenstehenden dienstlichen Belange vorab schriftlich zu begründen (§ 8 Abs. 6 LGG). Ausnahmen werden nur zugelassen, wenn schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist Thema bei Personalauswahlverfahren für Führungs- und Leitungskräfte und verpflichtendes Kriterium im Anforderungsprofil für entsprechende Stellenausschreibungen. Dazu gehören u.a. Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichberechtigung und Frauenförderung, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und die Vermeidung von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz.

4.4. Auswahlverfahren

Die Feststellung der Qualifikation ist ein anspruchsvoller Teil des Auswahlverfahrens. Bei der Erstellung des Anforderungsprofils sind neben den fachlichen Kompetenzen auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen.

- Grundsätzlich erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzung die Möglichkeit, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden.
- Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden bei den Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Auswahlverfahren eingeladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).
- Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nichtmöglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 2 LGG).
- Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. 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 (§ 10 Abs. 1 LGG).
- Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- Bei Unterrepräsentanz von Frauen besteht für die zu besetzende Stelle eine Ausschreibungspflicht (§ 8 Abs. 1 Satz 1 LGG)
- Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen (§ 10 Abs. 2 LGG).

4.5. Vorstellungsgespräche

Vorstellungsgespräche finden in Form eines strukturierten Interviews/Gesprächs statt. Sie umfassen Fragestellungen, die sich aus der Aufgabenbeschreibung und dem Stellenprofil ergeben. Aufgrund der so differenziert durchgeführten Auswahlverfahren ist die Beurteilung der Qualifikation möglich und sichert eine größtmögliche Transparenz bei den Entscheidungen.

4.6. Personalentwicklung

Personalentwicklung ist die systematische Gestaltung von Prozessen, die es ermöglicht, das Leistungs- und Lernpotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern. (Definition der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement- KGSt).

Die Förderung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und gemeinsame Aufgabe aller an der Personalentwicklung beteiligter.

Ziel: Es wird darauf geachtet, dass die in der Personalentwicklung getätigten Maßnahmen zu keiner Benachteiligung eines Geschlechts oder Beschäftigungsgruppe führt.

Maßnahme: Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Personalentwicklungsplanung beteiligt.

4.7. Verantwortung der Führungskräfte

Zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages benötigen Führungskräfte „Genderkompetenz“. Das unterschiedliche Vorgehen von Frauen und Männern ist weder richtig noch falsch, es ist einfach nur verschieden. Genderkompetenz umfasst Wissen über unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen, bewusste und unbewusste Wirkung von Rollenzuschreibungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Reflektion von eigenen Rollenzuschreibungen, bewusstes Vermeiden von Stereotypen, Erkennen von „versteckten“ Benachteiligungen eines Geschlechts, Stellenbesetzung, Beurteilung etc. In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind (11 Abs.4 LGG NRW).

Ziel: Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind Führungskräfte für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung sensibilisiert.

Maßnahmen: Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich.

4.8. Frauen in Führung

Der öffentliche Dienst ist seit langer Zeit ein wichtiger Beschäftigungssektor für Frauen. Sie stellen mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Jedoch sinkt ihr Anteil bei den Führungspositionen mit steigender Hierarchieebene („gläserne Decke“). Der Begriff der gläsernen Decke (glass ceiling) stammt ursprünglich aus den USA und bezeichnet eine unsichtbare Barriere, an die viele Frauen im Laufe ihrer Karriere leider noch immer stoßen.

Ziel: Verminderung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung.

Maßnahmen: Besetzung von Führungspositionen mit Frauen, wenn die jeweilige Bewerberin die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweist wie ein männlicher Mitbewerber und auch sonst keine sachlichen Gründe oder dienstliche Belange gegen eine Besetzung sprechen.

4.9. Kompetenzen stärken

Um Frauen (auf dem Weg) in Führung u.a. im Hinblick auf die zukünftig freiwerdenden Führungspositionen und in der Ausübung ihrer Funktion zu stärken bedarf es spezieller Seminarangebote.

Ziel: Unterstützung von qualifizierten Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von Führungspositionen und Abbau vorhandener Hürden

Maßnahmen: Führungskräfte nutzen die jährlichen Mitarbeitergespräche zur individuellen Entwicklungsförderung und motivieren und unterstützen Mitarbeiterinnen mit entsprechender Qualifikation sich auf verantwortungsvolle/höherwertige Positionen zu bewerben. Bei möglicherweise bestehenden Unsicherheiten besteht in einem persönlichen Gespräch die Chance diese auszuräumen.

4.10. Ausbildung und Teilzeitausbildung

Die Gemeinde Lindlar bildet grundsätzlich bedarfsorientiert aus. Die für Personalauswahlverfahren getroffenen Regelungen gelten im Grundsatz entsprechend für die Besetzung von Ausbildungsstellen und werden je nach Ausbildungsberuf weiter spezifiziert.

4.11. Fortbildung

Eine kontinuierliche Qualifikation sowie lebenslanges Lernen sind wesentliche Bestandteile einer modernen Verwaltungskultur und liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. Allen Beschäftigten wird entsprechend den haushaltsrechtlichen Vorgaben die Teilnahme

an den erforderlichen Fortbildungsangeboten ermöglicht, wenn keine dienstlichen Belange gegen eine Fortbildung vorliegen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Schnittstelle für einen geschlechtergerechten Zugang zu den Qualifikationen sind die Vorgesetzten, die die Weiterbildungswünsche der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und die Qualifikationsbedarfe im Aufgabenbereich miteinander kombinieren müssen.

Das Erkennen und das Fördern von Potentialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere durch Fortbildung ist eine der Kernaufgaben von Führungskräften.

Maßnahmen:

- Für Beschäftigte in Elternzeit und beurlaubte Beschäftigte ist von der zuständigen Fachbereichsleitung rechtzeitig vor Wiederaufnahme der Tätigkeit des Fortbildungsangebots im Hinblick auf die Rückkehr zu prüfen. Die Beschäftigten sind zur abschließenden Klärung des Fortbildungsbedarfs zu einem Gespräch einzuladen.
- Neben fachspezifischen Angeboten sollen dabei auch Themen der allgemeinen Personalentwicklung (Frauenförderung, Kommunikationstraining etc.) und der Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing am Arbeitsplatz aufgenommen werden.

4.12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Familienarbeit zu leisten, Kinder zu versorgen und zugleich berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Speziell für Alleinerziehende Eltern. Ganz gleich in welcher Lebenssituation: Frauen und Männern benötigen Freiraum bei der Einteilung ihrer Zeit für die Bewältigung ihrer Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige und ihren Beruf. Es geht darum, personen- und bedarfsorientiert unter Berücksichtigung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der dienstlichen Belange passgenaue Lösungen zu finden.

Die flexible Arbeitszeit und die Möglichkeiten für Teilzeit und Beurlaubung tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen alternierende Telearbeit zwischen Arbeitnehmer und Dienstherrn zu vereinbaren. Dies ist in einer Dienstvereinbarung über Telearbeit bei der Gemeinde Lindlar verankert.

Ziel: Es wird angestrebt die Möglichkeiten der Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuschöpfen.

Maßnahme: Genehmigung von Anträgen über Telearbeit, wenn es die Tätigkeit zulässt und keine anderen dienstlichen Belange entgegen sprechen.

4.12.1. Teilzeit

Teilzeitarbeit ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert.

Maßnahmen: Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte sind über die Möglichkeiten zu befristeter Teilzeit zu informieren und zu beraten.

- Es sind Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut oder Angehörige gepflegt werden.
- Beschäftigte, die Teilzeit beantragen, sind auf die beamten-, arbeits- sowie versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

- Gemäß § 13 Abs. 7 LGG besteht ein Rechtsanspruch auf vorzeitige Änderung des Umfangs von Teilzeit oder des Übergangs zur Vollzeit, wenn:
- keine dienstlichen Belange entgegenstehen (z. B. dem Fehlen einer Planstelle)

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, solange keine zwingenden, dienstlichen Gründe entgegenstehen (§ 13 Abs. 3 Satz 1 LGG). Ablehnungen sind im Einzelfall schriftlich zu begründen. Die Vorgabe der regelhaften Befristung einer Arbeitszeitermäßigung entfällt, ist aber auf Antrag gem. § 11 Abs. 1 Satz 2 TVöD bis zu fünf Jahren möglich.

Stärkung der Teilzeit:

- In Fällen des § 13 Abs. 3 Satz 1 LGG kann ein entsprechender Antrag nur bei zwingenden dienstlichen Belangen abgelehnt werden.
- Stärkung der Teilzeitarbeit auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (neu gem. § 13 Abs. 3 Satz 2 LGG)
- Fördergebot gem. § 13 Abs. 8 LGG: Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing etc. stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.
- Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Benachteiligungsverbot: Teilzeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen und sich nicht benachteiligend auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

4.12.2. Beurlaubung (§ 14 LGG)

Anträgen (Grund: Vereinbarkeit) ist zu entsprechen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

- Personeller bzw. organisatorischer Ausgleich ist unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten vorzunehmen.
- Es besteht die Rückkehrmöglichkeit gem. § 14 Abs. 5 Satz 2 LGG mit der entsprechenden Anwendung der Regelung des § 13 Abs. 7 LGG bei der Arbeitszeitreduzierung.
- Krankheits- und Urlaubsvertretungen sind anzubieten.
- Beurlaubte sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Ihnen sind Fortbildungsangebote anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- Vor Ablauf der Beurlaubung sind rechtzeitig Beratungsgespräche zu führen.

Maßnahme: Auf Wunsch wird den Beschäftigten der Gemeinde Lindlar im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen eine Beurlaubung ermöglicht (§ 14 LGG).

4.13. Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Philosophie des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) besteht darin, sowohl auf die Eigenverantwortung des Einzelnen zu setzen als auch die Führungskräfte und den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen. Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die die individuelle Gesundheit der Beschäftigten ebenso fördert wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsprozesse.

Betriebliche Gesundheitsförderung leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der individuellen gesundheitlichen Ressourcen, zur Senkung von Erkrankungsrisiken sowie zur Sicherung der langfristigen Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Die Probleme und Wünsche der Beschäftigten zu kennen, bewährt sich für den Arbeitgeber. Herauszufinden ist, was für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig ist. Eine Beschäftigtenbefragung gibt hierzu zuverlässig Auskunft über mögliche Ressourcen und Belastungen in der Verwaltung. Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich zudem besser überprüfen: „Wie ist die Stimmung im Betrieb? Welche gesundheitlichen Belastungen bestehen?“

Ziel: Die Stärkung der Gesundheitskompetenz und gesundheitsbewusstes Verhalten sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei Führungskräften wird weiterhin gefördert.

Maßnahmen: Da die Beschäftigten häufig am besten wissen, wo Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erforderlich sind, die zu mehr Gesundheit und höherer Leistung beitragen, sollen Beschäftigte aktiv an BGM-Projekten beteiligt werden.

4.13.1. Gesundheit hat ein Geschlecht

Die Entstehung von Krankheit, die Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen, die Erhaltung und Förderung der Gesundheit wird von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet. Profitieren Frauen und Männer daher eigentlich in gleicher Weise von bestehenden betrieblichen Maßnahmen der Prävention und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes? Wie können geschlechtsspezifische Wahrnehmungen und Entwicklungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement besser berücksichtigt und positiv beeinflusst werden?

Ziel: Gesundheitsangebote sind für Frauen von Bedeutung, da sie häufig Doppelbelastungen durch berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen tragen. Nicht nur in ihrer Lebenserwartung, sondern auch in ihrem gesundheitsbezogenen Verhalten und in ihren Krankheitsprofilen unterscheiden sich Frauen und Männer. Hier gilt es, spezifische Potentiale von Frauen und Männern für Prävention und Gesundheitsförderung auszuloten.

Maßnahmen: Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich am Arbeitskreis Gesundheit

4.14. Fairer Umgang

Führungskräfte und Beschäftigte prägen mit ihren Verhaltensweisen das Klima und Miteinander in der Verwaltung. Dies beeinflusst Arbeitsergebnisse und Arbeitsqualität. Darum ist es wichtig, tolerant, respektvoll und partnerschaftlich miteinander umzugehen.

4.14.1. Sprache

Sprache prägt. Nach § 4 LGG ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

Maßnahme: Geschlechtergerechte Sprache wird durchgängig angewandt.

4.14.2. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zu unserer Kultur gehört ein respektvoller Umgang frei von jeder Form der Diskriminierung. Wir sind verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen, diese als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten zu ahnden.

Maßnahme: Die Dienststelle achtet darauf, dass die o.g. Regelungen eingehalten werden und fördert bei Bedarf unterstützend mit Fortbildungen den respektvollen und partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz.

4.14.3. Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten

Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Die sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, die durch die folgenden Handlungen und Aufforderungen Ausdruck verliehen wird:

- Unerwünschte, sexuelle Handlungen,
- Aufforderungen zu unerwünschten, sexuellen Handlungen,
- Sexuell bestimmte, körperliche Berührungen,
- Sexuell motivierte Bemerkungen,
- wiederholte unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht,
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- Unerwünschtes Zeigen und Anbringen pornografischer Darstellungen.

Berücksichtigt wird stets, ob bei den vorstehenden Punkten die Würde der betreffenden Person verletzt wurde. Das jeweilige Umfeld kann durch Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung zur sexuellen Belästigung beitragen. In der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem Thema sexuelle Belästigung ist es wichtig, dass der sogenannte Tatbestand erfüllt wird. Dies bedeutet konkret, dass keine aktive Belästigung durch Anfassen stattfinden muss, sondern dass auch eine verbale Belästigung ausreichen kann.

Beispiele für Formen der verbalen Belästigung:

- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Sexuelle Angebote,
- Die Ehre verletzende Bemerkungen,
- Sexuelle Anzüglichkeiten,
- Zweideutige Sprüche und Witze.

Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität werden nicht akzeptiert. Auch wenn partnerschaftliches und respektvolles Verhalten im Umgang miteinander selbstverständlich sein sollte.

Ziel: Vermeidung von Benachteiligung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Maßnahmen:

- Neue Beschäftigte werden auf die Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und Formen der Diskriminierung hingewiesen.
- Für die bestehende Belegschaft soll in regelmäßigen Abständen eine Unterweisung zum AGG durchgeführt werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert. Letztendlich profitieren alle von einer Verbesserung des Betriebsklimas und einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

5. Controlling

Nach § 5 Abs. 7 LGG NRW ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Ist erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Zu untersuchen ist, ob und inwieweit die Maßnahmen durchgeführt und die gesteckten Ziele erreicht worden sind. Alle Maßnahmen werden entsprechend kritisch betrachtet und bewertet und ggf. an neue Gegebenheiten angepasst.

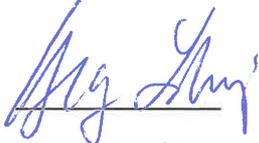
6. Inkrafttreten und Bekanntmachung

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

Der Gleichstellungsplan 2022 gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde Lindlar für fünf Jahre. Gleichzeitig tritt der laufende Gleichstellungsplan außer Kraft.

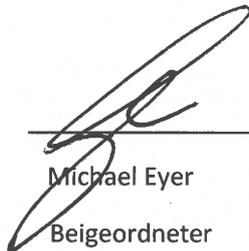
Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten über Intranet zur Kenntnis gegeben.

Lindlar, den



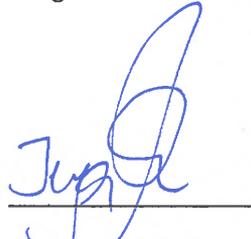
Dr. Georg Ludwig

Bürgermeister



Michael Eyer

Beigeordneter



Inga Kronenberg

Gleichstellungsbeauftragte

7. Grafische Zusammenfassung

Frauen sind in der
Überzahl- aber mit
erheblich weniger Stunden

69 Frauen/47 Männer

Wer
arbeitet
wie?

Mehr als die Hälfte der Frauen
arbeitet in Teilzeit

Insgesamt 40 Frauen
und 3 Männer

Je weniger Einkommen,
desto mehr Frauen

Je mehr Einkommen,
desto mehr Männer

Wer
arbeitet
Teilzeit?

Im mittleren Management
verringert sich die Anzahl der
Frauen

Die Ebene der Fachleitungen
ist überwiegend männlich

Wer scheidet
aus?

Von insgesamt 116
Beschäftigten sind 71 älter als
50 Jahre und scheiden in den
nächsten 15 Jahren aus. Also
mehr als die Hälfte der
Belegschaft.

Wer trägt die
Familienarbeit ?

Frauen reduzieren und
pausieren zugunsten von
Kindern und Angehörigen
Väter nur selten beurlaubt
Mobiles Arbeiten
vermehrt nachgefragt

Wer
kommt
nach ?

8. Anlagen

Anlage 1

Zahl der Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn- und Berufsgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Beamte (Besoldungs- gruppe)	Stichtag: 30.06.2016										Stichtag: 30.06.2021																				
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					
	insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		
A15 - A 13 hD	5	5	0	0,00%	5	5	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%		2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
A 9 - A 13 gD	5	4	1	20,00%	5	4	1	20,00%	0	0	0	0	0,00%		6	4	2	33,33%	6	4	2	33,33%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
A 5 - A 9 m+Z	8	2	6	75,00%	4	2	2	50,00%	4	0	4	0	0,00%		7	2	5	71,43%	3	2	1	33,33%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%	
insgesamt	18	11	7	38,89%	14	11	3	21,43%	4	0	4	0	0,00%		15	7	8	53,33%	11	7	4	36,36%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%	

Tariflich Beschäftigte (Entgeltgruppe)	Stichtag: 30.06.2016										Stichtag: 30.06.2021																				
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					
	insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		
E 15 - 13	2	2	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%		4	3	1	25,00%	3	3	0	0,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	
E 12 - 9 / S 11b	22	12	10	45,45%	17	11	6	35,29%	5	1	4	80,00%		25	13	12	48,00%	19	11	9	47,37%	6	2	4	66,67%	6	2	4	66,67%		
E 8 - 4	63	18	45	71,43%	30	16	14	46,67%	33	2	31	93,94%		68	23	45	66,18%	40	22	18	45,00%	28	1	27	96,43%	28	1	27	96,43%		
E 3 - 1	6	0	6	100,00%	0	0	0	0,00%	6	0	6	100,00%		4	0	4	100,00%	0	0	0	0,00%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%		
insgesamt	93	32	61	65,59%	49	29	20	40,82%	44	3	41	93,18%		101	39	62	61,39%	62	36	27	43,55%	39	3	36	92,31%	39	3	36	92,31%		

Anlage 2

Zahl der beschäftigten Beamtinnen und Beamten, getrennt nach Geschlecht und Besoldungsgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Besoldungs- gruppe	Stichtag: 30.06.2016										Stichtag: 30.06.2021																						
	Beamte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					Beamte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt							
	insges.	m	w	win %		insges.	m	w	win %		insges.	m	w	win %		insges.	m	w	win %		insges.	m	w	win %		insges.	m	w	win %				
A 15	2	2	0	0,00%		2	2	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 14	1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 13 HD	1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	4	4	0	0,00%		4	4	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 13 gD	0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 12	2	1	1	50,00%		2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 11	3	3	0	0,00%		3	3	0	0,00%	0	0	0	0,00%	3	2	1	33,33%	3	2	1	33,33%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 10	0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 9	0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	5	4	1	20,00%		5	4	1	20,00%	0	0	0	0,00%	6	4	2	33,33%	6	4	2	33,33%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 9 m+Amtszul.	2	1	1	50,00%		1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%	2	1	1	50,00%	1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%
A 9 mD	3	1	2	66,67%		2	1	1	50,00%	1	0	1	100,00%	2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%
A 8	3	0	3	100,00%		1	0	1	100,00%	2	0	2	100,00%	3	0	3	100,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	2	0	2	100,00%	2	0	2	100,00%
A 7	0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	8	2	6	75,00%		4	2	2	50,00%	4	0	4	100,00%	7	2	5	71,43%	3	2	1	33,33%	3	2	1	33,33%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%
insgesamt	17	10	7	41,18%		13	10	3	23,08%	4	0	4	100,00%	15	7	8	53,33%	11	7	4	36,36%	6	4	2	33,33%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%

Anlage 3

Zahl der tariflich Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht und Entgeltgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Entgeltgruppe	Stichtag: 30.06.2016										Stichtag: 30.06.2021																			
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				
	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %		
E14	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%		
E13	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	1	1	50,00%	1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%		
	2	2	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	4	3	1	25,00%	3	3	0	0,00%	1	0	1	100,00%		
E12	2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	4	3	1	25,00%	4	3	1	25,00%	0	0	0	0,00%		
E11	5	3	2	40,00%	4	2	2	50,00%	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	5	2	3	60,00%	4	1	3	75,00%	1	1	0	0,00%		
E10	4	1	3	75,00%	4	1	3	75,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	4	1	3	75,00%	2	1	1	50,00%	2	0	2	100,00%		
E9/S11b	11	7	4	36,36%	7	7	0	0,00%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%		
	22	12	10	45,45%	17	11	6	35,29%	5	1	4	80,00%	5	1	4	80,00%	25	13	12	48,00%	19	11	8	42,11%	6	2	4	66,67%		
E8	15	3	12	80,00%	8	2	6	75,00%	7	1	6	85,71%	7	1	6	85,71%	18	6	12	66,67%	13	6	7	53,85%	5	0	5	100,00%		
E7	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%		
E6	29	7	22	75,86%	12	7	5	41,67%	17	0	17	100,00%	17	0	17	100,00%	11	4	7	63,64%	6	4	2	33,33%	5	0	5	100,00%		
E5	19	8	11	57,89%	10	7	3	30,00%	9	1	8	88,89%	9	1	8	88,89%	12	5	7	58,33%	6	4	2	33,33%	9	0	9	100,00%		
E4	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	68	23	45	66,18%	40	22	18	45,00%	28	1	27	96,43%		
E3	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%		
E2	6	0	6	100,00%	0	0	0	0,00%	6	0	6	100,00%	6	0	6	100,00%	4	0	4	100,00%	0	0	0	0,00%	4	0	4	100,00%		
insgesamt	93	32	61	65,59%	49	29	20	40,82%	44	3	41	93,18%	101	39	62	61,39%	62	36	26	41,94%	39	3	36	92,31%	39	3	36	92,31%		

Altersstruktur der Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn- und Berufsgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Stichtag: 30.06.2021												
Beamte (Altersgruppe)	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					
	insges.	m	w	insges.	m	w	insges.	m	w	insges.	m	w
bis 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
bis 40 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
bis 50 Jahre	3	0	3	3	0	3	0	0	0	0	0	0
bis 60 Jahre	9	4	5	5	4	1	20,00%	4	0	4	100,00%	
über 60 Jahre	3	3	0	3	3	0	0,00%	0	0	0	0	0
insgesamt	15	7	8	11	7	4	36,36%	4	0	4	100,00%	

Tariflich Beschäftigte (Altersgruppe)	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					
	insges.	m	w	insges.	m	w	insges.	m	w	insges.	m	w
bis 30 Jahre	11	5	6	10	5	5	50,00%	1	0	1	0	0
bis 40 Jahre	15	8	7	12	7	5	41,67%	3	1	2	66,67%	
bis 50 Jahre	16	4	12	8	3	5	62,50%	8	1	7	87,50%	
bis 60 Jahre	47	15	32	24	14	10	41,67%	23	1	22	95,65%	
über 60 Jahre	12	7	5	9	7	2	22,22%	3	0	3	100,00%	
insgesamt	101	39	62	63	36	27	42,86%	38	3	35	92,11%	

Anlage 5

Beförderungen und Höhergruppierungen vom 30.06.2016 bis zum 30.06.2021

	Beamte und Beamtinnen (einschließlich Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Beamte	4	2	2	4	2	2			
A14/A15	1	0	1	1	0	1			
A13/A14									
A12/A13									
A11/A12	1	1	0	1	1	0			
A10/A11	1	1	0,00%	1	1	0,00%			
A9/A10	1	0	1	1	0	1			
A9/A9 m+Z									
A8/A9									
A7/A8									
A6/A7									

	Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Tarifbeschäftigte	45	16	29	34	16	18	11	0	11
E14	1	1	0	1	1	0	0	0	0
E13	1	1	0	1	1	0	0	0	0
E12	2	2	0	2	2	0	0	0	0
E11	3	1	2	3	1	2	0	0	0
E10	2	1	1	2	1	1	0	0	0
E9c	5	1	4	3	1	2	2	0	2
E9b	2	1	1	2	1	1	0	0	0
E9a	14	5	9	12	5	7	2	0	2
E9	2	0	2	1	0	1	1	0	1
S8b	1	0	1	0	0	0	1	0	1
E8	1	0	1	1	0	1	0	0	0
E7	7	1	6	3	1	2	4	0	4
E6	4	2	2	3	2	1	1	0	1
E5									

Anlage 6

Statistik der Freigestellten (Stand: 30.06.2021)
 (Mitarbeiterinnen in Elternzeit bzw. in der Beurlaubung)

	Ablauf in 2021	Ablauf in 2022	Ablauf in 2023	später	Gesamt
Beamte	0	0	0	0	0
davon Elternzeit	0	0	0	0	0
Beurlaubung	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte	7	5	5	5	21
davon Elternzeit	5	3	3	2	13
Beurlaubung	2	2	2	2	8
Freistellung aus familiären Gründen gesamt	7	5	5	5	21

Istbestand der Beurlaubte / Elternzeit nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte in Elternzeit			Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen			Beurlaubte aus anderen Gründen					
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen %
A15												
A14												
A13 hD												
A13 gD												
A12												
A11												
A10												
A9 gD												
A9 m+Z												
A9 mD												
A8												
A7												
E14												
E13												
E12	1	1	0	0,00%								
E11												
E10	2	0	2	100,00%								
E9 b,c/ S 11b												
E9a												
E8	1	0	1	100,00%								
E7												
E6	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%				
E5					1	0	1	100,00%				
E4												
E3												
E2												
zusammen	5	1	4	80,00%	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%

Anlage 7

Auszubildende

Stand: 30.06.2016			
Ausbildungsberuf	Männer	Frauen	
Beamte			
Sekretärinwärtin/in	0	0	
Inspektorenwärtin/in	0	0	
Gesamt	0	0	
Verwaltung			
Bachelor of Arts /of Law	1	0	
Verwaltungsfachangestellte/r	1	0	
Kaufmann/-frau für Büromanagement	0	0	
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	0	1	
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	1	0	
Gesamt	3	1	
Fachangestellte für Bäderbetriebe	0	1	
Gesamt	0	1	

AL I	0	0
AL II	0	2
Gesamt	0	2

Stand: 30.06.2021			
Ausbildungsberuf	Männer	Frauen	
Beamte			
Sekretärinwärtin/in	0	0	
Inspektorenwärtin/in	0	0	
Gesamt	0	0	
Verwaltung			
Bachelor of Arts /of Law	1	1	
Verwaltungsfachangestellte/r	1	3	
Kaufmann/-frau für Büromanagement	0	0	
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	0	0	
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	0	0	
Gesamt	2	4	
Fachangestellte für Bäderbetriebe	0	0	
Gesamt	2	4	

AL I	0	0
AL II	0	0
Gesamt	0	0