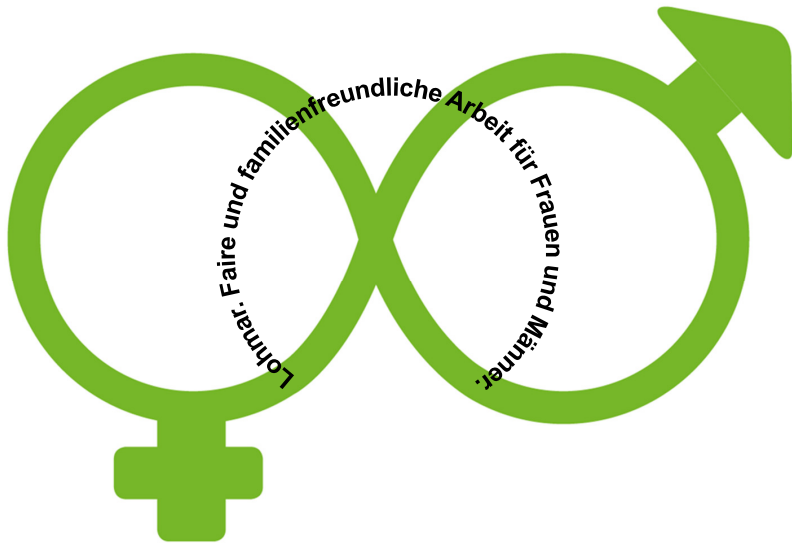


Lohmar. Fair und familienfreundlich.  
Für Frauen und Männer.



# Gleichstellungsplan 2024 - 2028

## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Bürgerinnen und Bürger,

in Artikel 3 unseres Grundgesetzes heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Die Stadt Lohmar als Arbeitgeberin möchte das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern konsequent voranbringen und Frauen fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist es aber auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Unter Familie verstehen wir sowohl minderjährige Kinder als auch pflegebedürftige Angehörige.

In den letzten Jahren haben wir bereits viel erreicht, es braucht aber weiterhin vielfältige parallele Maßnahmen und Veränderungen, damit Chancengleichheit zunehmend gelingt. Und das meint, dass Frauen ermutigt werden, das eigene berufliche Vorankommen in den Blick zu nehmen, und dass Männer ermutigt werden, für sie untypische Berufe zu ergreifen und auch ihre Vaterschaft mit dem Beruf zu verbinden. Das Einbringen der unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen beider Geschlechter ist für die weitere Entwicklung unserer Stadtverwaltung unabdingbar.

Bewährte Erfolgsfaktoren für die berufliche Gleichstellung und Vereinbarkeit sind flexible Arbeitszeiten sowie Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle, die sich soweit wie möglich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. Einen großen Fortschritt ermöglichte uns die breite Einführung von mobiler Arbeit im Rahmen der Corona-Pandemie.

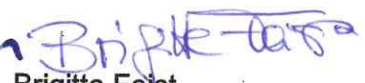
Ein weiterer wichtiger Schritt der letzten Jahre war die Einführung von „Führen in Teilzeit“, um berufliche Entwicklung und familiäre Aufgaben in Einklang zu bringen. Hier ist es gelungen, weibliche Fachkräfte für Führungsaufgaben zu gewinnen, die sich neben der Berufstätigkeit auch Familienaufgaben widmen.

In den nächsten Jahren werden wir weitere Neuerungen im Sinne der Chancengleichheit einführen, wie beispielsweise die Ausbildung in Teilzeit.

Der Gleichstellungsplan 2024 – 2028 zeigt, wo Chancengleichheit bereits gelingt und wo weitere Anstrengungen notwendig sind. Denn wir als Arbeitgeberin müssen sowohl auf den demografischen Wandel als auch auf den Wertewandel bei jungen Frauen und Männern, die zunehmenden Wert auf Work-Life-Balance legen, reagieren.

  
Claudia Wieja  
Bürgermeisterin

  
Dominik Loosen  
Hauptamtsleiter

  
Brigitte Feist  
Gleichstellungsbeauftragte

## Inhaltsverzeichnis:

<b>I. Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>II. Allgemeines</b>	<b>6</b>
1. Rechtliche Grundlagen	6
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer	6
3. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	6
<b>III. Daten und Fakten</b>	<b>8</b>
1. Geschlechterverteilung in verschiedenen Gruppen, Bereichen und Positionen	8
1.1. Zahl der Mitarbeitenden	8
1.2. Beschäftigtengruppen	9
1.3. Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen	9
1.3.1. Aufschlüsselung nach Laufbahnen	9
1.3.2. Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	11
1.3.3. Zusammenfassung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen	11
1.4. Aufgabenbereiche	12
1.4.1. Ingenieurinnen und Ingenieure	12
1.4.2. Technikerinnen und Techniker	12
1.4.3. Sozialdienst	13
1.4.4. Erziehungsdienst	14
1.4.5 IT	14
1.4.6 Handwerkerinnen und Handwerker	14
1.4.7. Übrige Verwaltung	15
1.5. Führungspositionen	15
1.5.1. Amtsleitungen	16
1.5.2. Abteilungsleitungen	17
<b>IV. Gendersensible Personalentwicklungsmaßnahmen</b>	<b>18</b>
1. Work-Life-Balance	18
1.1. Flexible Arbeitszeiten	18
1.2. Teilzeitangebote	18
1.3. Mobile Arbeit	20
1.4. Elternzeit, und Beurlaubung	20
1.5. Pflegezeit	21
1.6. Wertschätzender Umgang	22
1.7. Geschlechtergerechte Sprache	23
2. Leistungsorientierte Bezahlung	23

<b>3. Karrierechancen</b>	23
<b>3.1. Ausbildung</b>	24
<b>3.1.1 Ausbildung in Teilzeit</b>	25
<b>3.2. Weiterbildung</b>	25
<b>3.2.1 Basiskurs (1. Teil des Verwaltungslehrgangs I)</b>	25
<b>3.2.2 Aufbaukurs (2. Teil des Verwaltungslehrgangs I)</b>	26
<b>3.2.3 Verwaltungslehrgang II/Qualifizierungsaufstieg</b>	26
<b>3.3. Fortbildung</b>	27
<b>3.4. Höhergruppierungen und Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Aufgaben</b>	27
<b>4. Personalgewinnung</b>	29
<b>4.1. Stellenausschreibungen</b>	29
<b>4.2. Auswahlgespräche</b>	29

<b>V. Sonstige Einrichtungen</b>	30
----------------------------------	----

<b>1. Freiwillige Feuerwehr</b>	30
<b>2. Schulen, Kindertagesstätten und weitere Einrichtungen</b>	31
<b>2.1. Grundschulen</b>	31
<b>2.2. Weiterführende Schulen</b>	31
<b>2.3. Kindertagesstätten</b>	32
<b>2.4. Offene Ganztagschulen</b>	32
<b>2.5. Weitere Einrichtungen</b>	32

<b>VI. Inkrafttreten</b>	33
--------------------------	----

## Anlagen:

1. Übersicht der in 2019 – 2023 zu erreichenden Ziele inkl. Umsetzung	34
2. Übersicht der in 2024 – 2028 zu erreichenden Ziele	36
3. Datenerhebung zum Datum 30. Juni 2023	39
Mitarbeiter/-innen nach Geschlecht, Status, Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang	

## I. Einleitung

Im Jahr 2019 wurde der bisherige Frauenförderplan durch einen ersten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2019 bis 2023 abgelöst. Die Zielerreichung wurde im Rahmen eines Zwischenberichts zum 30. Juni 2020 evaluiert.

Aufgrund der Evaluation der Datenerhebung zum 30. Juni 2023 wird nun der zweite Gleichstellungsplan wiederum mit einer Laufzeitdauer von fünf Jahren vorgelegt, mit dem sich die Stadt Lohmar im Gleichstellungsaspekt erneut neu aufstellt.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Lohmar hat zum Ziel, Frauen und Männern in ihrer Berufstätigkeit Chancengleichheit zu gewähren. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Lohmar sollen bei der Ausübung ihres Berufes und der Übernahme familiärer Pflichten unterstützt werden. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist als wesentliches Instrument der Personalplanung zu betrachten. Er soll die adäquate berufliche Aus- und Weiterentwicklung, sowie gerechte Bezahlung aller Frauen und Männer ermöglichen und dabei die individuellen Bedürfnisse und Belastungen berücksichtigen.

In diesen Gleichstellungsplan wurden zur besseren Übersicht erneut die erfolgten und erforderlichen Maßnahmen integriert. Damit können in den Erhebungspunkten auch unmittelbar die bisherigen Erfolge und die zuvor, sowie die für die Zukunft definierten Bedarfe abgelesen werden.

## **II. Allgemeines**

### **1. Rechtliche Grundlagen**

Nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Mit dieser Regelung ist der Staat unmittelbar in der Pflicht, das Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplans ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG). Dieses verpflichtet die Kommunen, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Dieser ist gem. § 5 Abs. 4 LGG vom Rat zu beschließen. Ohne existierenden Gleichstellungsplan sind Personalentscheidungen wie Einstellungen und Beförderungen nicht möglich.

Die Führungskräfte der Stadt Lohmar tragen nach § 5 Abs. 10 LGG die besondere Verpflichtung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

### **2. Geltungsbereich und Geltungsdauer**

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Lohmar mit allen städtischen Einrichtungen.

Er gilt ab 1. Januar 2024 für die Dauer von fünf Jahren. Der Gleichstellungsplan ist im Anschluss fortzuschreiben. Ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen ist dem Rat in diesem Rahmen vorzulegen.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Für die Erstellung des Zwischenberichts erfolgt für den Zeitraum 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 eine erneute Datenerhebung. Der Rat ist über das Ergebnis und eventuell erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen zu informieren.

Für den Zeitraum 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2027 erfolgt eine abschließende Datenerhebung, auf deren Basis eine Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt. Hierin sind auch die Ergebnisse der Personalentwicklung sowie die getroffenen Maßnahmen zur Gleichstellung darzustellen.

### **3. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben**

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurden eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur<sup>1</sup> durchgeführt sowie eine Prognose für die zu besetzenden Stellen und möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben.

---

<sup>1</sup> Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinne des LGG (§ 3 Abs. 2 Satz 2 LGG).

Auf der Grundlage der ermittelten Ergebnisse der Bestandsaufnahme wurden Zielvorgaben erstellt.

Zielvorgaben müssen geeignet sein, den Frauenanteil in den Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 % zu erhöhen.

Sie beschreiben die Möglichkeiten, den Frauenanteil bei der Stadt Lohmar innerhalb des Berichtszeitraumes in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Dort, wo keine Zielvorgaben getroffen wurden, sind derzeit keine Veränderungen in Form von Austritten aus dem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis absehbar oder ein Frauenanteil von 50 % ist bereits erfüllt.

Damit auch Arbeitsplätze einbezogen werden, deren Freiwerden sich erst während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ergibt, sind die Zielvorgaben bei Änderungen der personellen Situation anzupassen. Hierzu werden im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren grundsätzlich aktuelle Daten ausgewertet.

## III. Daten und Fakten

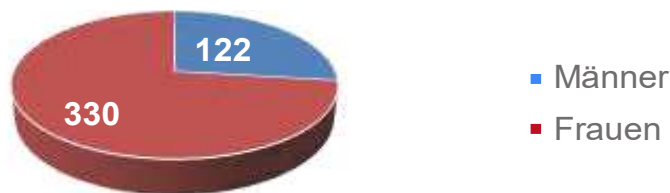
Eine detaillierte Datenerhebung mit Stand 30. Juni 2023 ist dem Gleichstellungsplan als Anlage 3 beigefügt.

Die erfassten Daten sind nicht analog der Stellen im Stellenplan zu betrachten, da im Rahmen des Gleichstellungsplans Personen und tatsächliche Eingruppierungen und nicht Stellen erfasst werden. Darüber hinaus werden im Gleichstellungsplan 2024 auch Personen im inaktiven Arbeitsverhältnisses (z.B. aufgrund von Beurlaubung oder Elternzeit) mit Ausnahme der Personen in der Freizeitphase der Altersteilzeit konsequent erfasst und berücksichtigt. Dies führt zu Abweichungen in der insgesamt berücksichtigten Anzahl der Mitarbeitenden.

### 1. Geschlechterverteilung in verschiedenen Gruppen, Bereichen und Positionen

#### 1.1 Zahl der Mitarbeitenden

Bei der Stadtverwaltung Lohmar waren zum Erhebungszeitpunkt (30. Juni 2023) 452 Personen im Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis.



Von den 452 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 330 Frauen (73 %) und 122 Männer (27 %). Die Zahl der Mitarbeiterinnen übersteigt die Anzahl der Mitarbeiter somit deutlich.

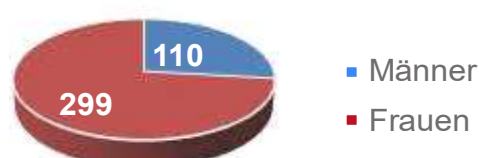


## 1.2 Beschäftigtengruppen

Bei der Stadt Lohmar sind verbeamtete und tariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. In den einzelnen Beschäftigungsgruppen stellt sich die geschlechtsspezifische Verteilung wie folgt dar:

Beamtinnen und Beamte

tariflich Beschäftigte



In beiden Bereichen übersteigt die Anzahl der Frauen die der Männer deutlich. 69 % der verbeamteten und 73 % der tarifbeschäftigten Mitarbeitenden sind Frauen.

## 1.3 Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen

### 1.3.1 Aufschlüsselung nach Laufbahnen

Die Nachbesetzung von Stellen erfolgt im Rahmen der Bestenauslese, unabhängig vom Status als Beamtin/Beamter oder Beschäftigte/-r. Insoweit werden bei der Ermittlung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen beide Beschäftigungsarten nebeneinander betrachtet.

Das bestehende Laufbahngruppensystem der Beamtinnen und Beamten hat sich im Rahmen einer Gesetzesnovelle des LBG NRW im Jahr 2016 verändert. Nunmehr werden die unterschiedlichen Laufbahngruppen nach Einstiegsämtern (EA) wie folgt differenziert:

ehem. Bezeichnung	Laufbahngruppe/ Einstiegsamt	Besoldungsgruppen	Entgeltgruppe (TVöD)	Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)
einfacher Dienst	LGr.1, 1. EA	A 3 – A 6	EGr. 1 - 3	S 2
mittlerer Dienst	LGr.1, 2. EA	A 6 – A 9 (+Z)	EGr. 4 – 9a	S 3 – S 8b
gehobener Dienst	LGr.2, 1. EA	A 9 – A 13	EGr. 9b – 12	S 10 – S 18
höherer Dienst	LGr.2, 2. EA	A 13 – A 16	EGr. 13 – 15	-

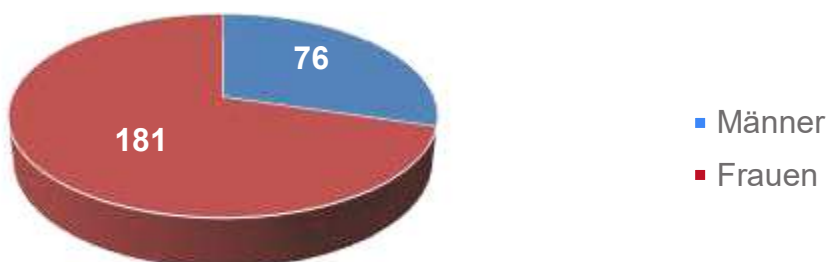
In den unterschiedlichen Laufbahnen gestalten sich die geschlechtsspezifischen Verteilungen bei der Stadt Lohmar wie folgt:

Entgeltgruppen 1 - 3 sowie S2



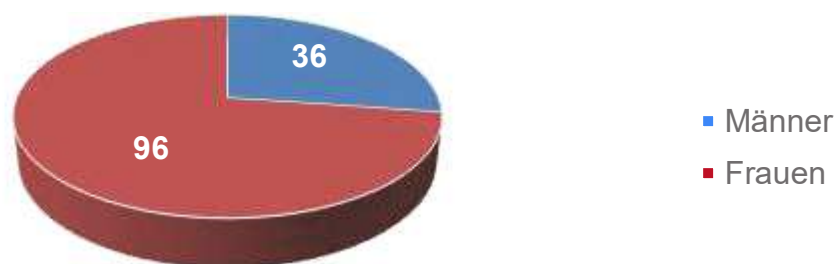
Frauenanteil: 94%

Besoldungsgruppen A 6 – A 9 + Zulage (LGr. 1, 2. EA), Entgeltgruppen 4 – 9a sowie S 3 – S 8b



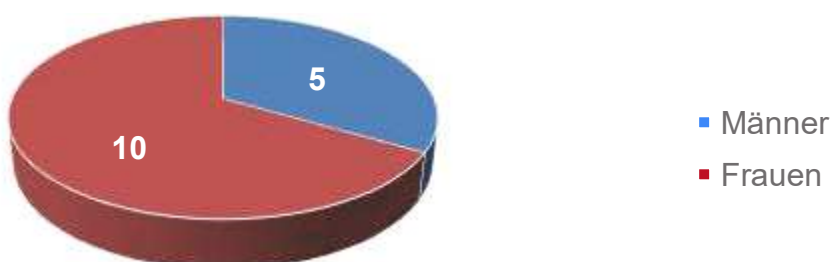
Frauenanteil: 70%

Besoldungsgruppen A 9 – A 13 (LGr. 2, 1. EA), Entgeltgruppen 9b – 12 sowie S 10 - S 18



Frauenanteil: 73%

Besoldungsgruppen A 13 – A 15 (LGr. 2, 2. EA), Entgeltgruppen 13 – 15



Frauenanteil: 67%

In keiner der zusammengefassten Laufbahnen besteht zum Erhebungszeitpunkt eine Unterrepräsentanz von Frauen.

### 1.3.2 Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Zur besseren Übersicht werden hier nur die Besoldungs- und Entgeltgruppen aufgeführt, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Eine Übersicht über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen befindet sich in Anlage 3.

Mit Stand 30. Juni 2023 besteht in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Männer	%-Satz	Frauen	%-Satz
A 14	3	100 %	0	0 %
A 9	2	67 %	1	33 %
EGr. 12	4	67 %	2	33 %
EGr. 6	34	56 %	27	44 %
EGr. 5	12	52 %	11	48 %
EGr. 4	4	57 %	3	43 %

Im letzten Bericht bestand eine Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A 15, A 13, A 12 und A 7 sowie in den Entgeltgruppen 7, 6, 5 und 4. Diese konnte abgebaut oder reduziert werden. Die jeweiligen Veränderungen sind der Anlage I zu entnehmen. Für die Gesamtbetrachtung sind diese Werte jedoch nur wenig ausschlaggebend (siehe 1.3.3).

### 1.3.3 Zusammenfassung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen

Abschließend werden die Mitarbeiter\*innen im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis in vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammenfassend betrachtet, um abzuleiten inwieweit eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben ist. Hier sind laut LGG Vergleichsgruppen zu bilden, nach welchen im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren etwaige Unterrepräsentanzen identifiziert werden können.

Bei der zusammenfassenden Betrachtung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen ergeben sich folgende Unterrepräsentanzen.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Männer	%-Satz	Frauen	%-Satz
A 14 / EGr. 14	4	57 %	3	43 %

Hier zeigt sich, dass die Stadt Lohmar derzeit auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen bezogen auf den Frauenanteil weiterhin gut aufgestellt ist. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht aktuell ausschließlich in der kombinierten Besoldungs-/Entgeltgruppe A 14/EGr. 14.

Hier scheidet ein Mitarbeiter im Berichtszeitraum aus. Eine Nachbesetzung sollte daher möglichst durch eine Frau erfolgen.



**Zielvorgabe: Der Anteil der Frauen in dieser zusammengefassten Be-  
soldungs- und Entgeltgruppe soll auf 50 % gesteigert wer-  
den.**

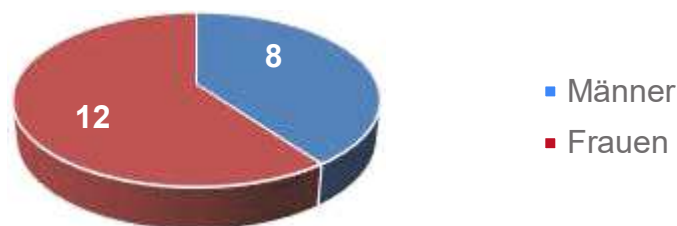
## 1.4 Aufgabenbereiche

Es ist zu betrachten, in welchen Bereichen der Verwaltung Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, um dies sukzessive zu ändern.

Hier werden die Bereiche Ingenieurstätigkeit, Technik, Sozialdienst, Erziehungsdienst, IT und übrige Verwaltung betrachtet.

Neu ist hierbei auch die separate Ausweisung der Gruppe der Handwerkerinnen und Handwerker, die bisher in der übrigen Verwaltung aufgegangen sind.

### 1.4.1 Ingenieurinnen und Ingenieure



Derzeit sind die Stellen für Ingenieure/-innen bei der Stadt Lohmar mit zwölf Frauen (60 %) und acht Männern (40 %) besetzt.

Hier besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

### 1.4.2 Technikerinnen und Techniker



Der Anteil der Frauen liegt im Bereich Technik aktuell bei 11 %. Es ist im abgelaufenen Berichtszeitraum nicht gelungen, neue Technikerinnen für die Stadt Lohmar zu gewinnen.

Mindestens ein Techniker scheidet im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans aus. Es muss Ziel der Personalgewinnung sein, für diese Stelle eine Frau einzustellen.

**Zielvorgabe: Der Anteil der Frauen soll zunächst auf mindestens 25 % gesteigert werden.**

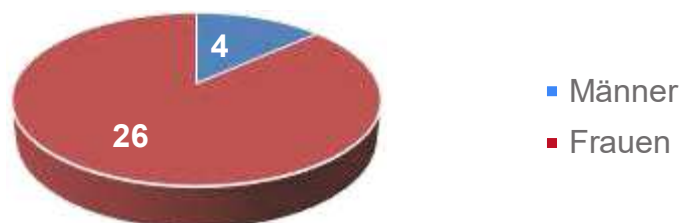
**Im Bereich Technik sind Frauen bevorzugt einzustellen bis eine Quote von 50 % erreicht ist.**

**Maßnahme: In Stellenausschreibungen sollen Frauen noch gezielter angesprochen werden.**

### 1.4.3 Sozialdienst

Im Sozialdienst werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die in sozialen Berufen, aber nicht in Kindertagesstätten oder Offenen Ganztagschulen, eingesetzt sind.

Dies umfasst im Wesentlichen die Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Allgemeinen Sozialen Dienst, in den Bereichen Jugendförderung, Flüchtlingsbetreuung und Seniorenarbeit.

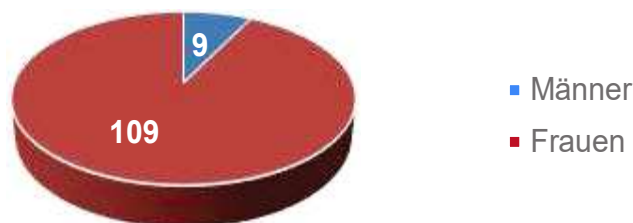


Hier beträgt der Frauenanteil weiterhin 86 %. Ein konkreter Handlungsbedarf besteht im Hinblick auf das LGG nicht.

Eine Steigerung der Anzahl der Männer in den Sozialberufen ist wünschenswert und wird angestrebt um eine ausgewogenere Besetzung zu erreichen. Männer werden in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.

#### 1.4.4 Erziehungsdienst

Der Erziehungsdienst umfasst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten und Offenen Ganztagschulen sowie bei den Ökozwerger (Naturschule Aggerbogen).



Im Erziehungsdienst sind ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer tätig. Hier beträgt der Frauenanteil 92 %.

Eine Steigerung der Anzahl an Erziehern um 2 Prozentpunkte konnte im vergangenen Berichtszeitraum erfolgen, eine weitere Angleichung ist wünschenswert und gelingt zunehmend.

Auch hier werden männliche Bewerber in Stellenausschreibungen gezielt angesprochen. Außerdem nehmen Kitas und OGATAs jährlich am Boys Day teil, um Jungen für den Beruf des Erziehers zu begeistern.

#### 1.4.5 IT



Der Bereich IT könnte künftig mit mehr Personen ausgestattet werden, so dass dieser erneut eingefügt wird. Zum Berichtszeitraum bestand ein Anteil von 25 % Frauen zu 75 % Männern, wobei ein Mann nur auf einer vorübergehend zu besetzenden Stelle eingesetzt war.



**Zielvorgabe: Im Bereich IT sind Frauen bevorzugt einzustellen bis eine Quote von 50 % erreicht ist.**

#### 1.4.6 Handwerkerinnen und Handwerker

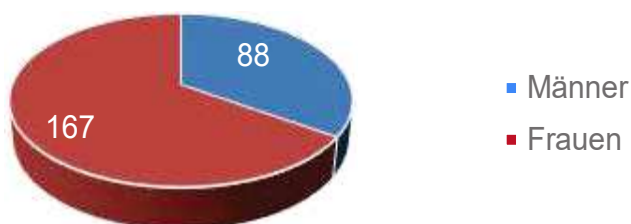
Im Bereich Handwerk gibt es eine starke Unterrepräsentanz von Frauen. So sind beim städtischen Bauhof zwei Frauen, im Hausmeisterdienst eine Frau beschäftigt.

Durch die bisherige Darstellung des Gleichstellungsplans werden die Mitarbeitenden im handwerklichen Bereich aufgrund bisher fehlender Abgrenzungsmerkmale im Bereich „übrige Verwaltung“ geführt. Da sich die Tätigkeiten in der Kernverwaltung und den handwerklichen Bereichen stark unterscheiden und hier auch die Geschlechterverteilung signifikant voneinander abweicht, sollen hier im kommenden Berichtszeitraum die Handwerkerinnen und Handwerker separat ausgewiesen werden, um diese in Stellenausschreibungsverfahren gezielt ansprechen zu können.

 **Zielvorgabe:** Im Bereich des Handwerks sind Frauen bevorzugt einzustellen bis zunächst eine Quote von 25 %, perspektivisch von 50% erreicht ist.

**Maßnahme:** In Stellenausschreibungen sollen Frauen noch gezielter angesprochen werden.

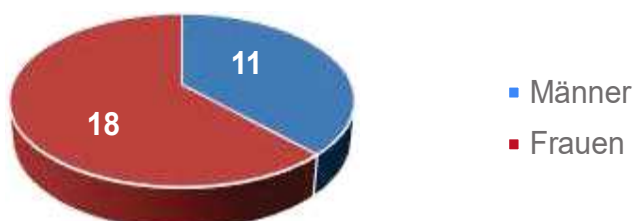
#### 1.4.7 Übrige Verwaltung



Im Bereich der „übrigen Verwaltung“ besteht ein Anteil von 65 % Frauen zu 35 % Männern.

#### 1.5 Führungspositionen

Als Führungsfunktionen werden Amts- und Abteilungsleitungen erfasst.



Die Führungspositionen umfassen am 1. Juli 2023

- 11 Amtsleitungen (davon eine vakant) und
- 20 Abteilungsleitungen (davon eine vakant).

Im Ergebnis sind in der Stadtverwaltung Lohmar mehr Frauen (62 %) in Führungspositionen tätig als Männer (38 %). Dies entspricht in etwa dem jeweiligen Anteil von Männern und Frauen in der Belegschaft insgesamt.

### 1.5.1 Amtsleitungen



Es sind insgesamt elf Amtsleitungspositionen vorhanden, von denen zum 1. Juli 2023 zehn besetzt sind. Das Verhältnis von Frauen zu Männern beträgt daher 40 % zu 60 %.

Eine Stelle war zum Erhebungszeitraum vakant und wurde zwischenzeitlich mit einem Mann besetzt. Zwei der Amtsleiterinnen üben die Führungsposition in Teilzeit aus.

Bereits im letzten Gleichstellungsplan war das Zwischenziel definiert worden, den Anteil an Frauen in Amtsleitungspositionen von damals 22 % auf mindestens 33% zu erhöhen. Dies ist im Berichtszeitraum geglückt. Nun gilt es den Frauenanteil auf mindestens 50 % zu erhöhen.

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans 2024 ff. wird voraussichtlich eine Amtsleitung (männlich) ausscheiden. Es sollte versucht werden, die vakante Stelle mit einer weiblichen Amtsleitung zu besetzen um die 50 % Marke zu erreichen.

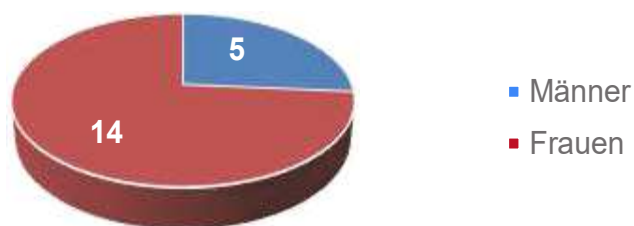
**➔ Zielvorgabe: Der Anteil der Frauen in Amtsleitungspositionen soll auf mindestens 50 % gesteigert werden.**

**Maßnahme: Geeignete interne Kandidatinnen frühzeitig identifizieren und fördern z.B. durch Teilnahme an Seminaren für Führungskräfte.**

**Amtsleitungspositionen sind weiterhin grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben.**



## 1.5.2 Abteilungsleitungen



Insgesamt sind mittlerweile mehr Frauen (74%) als Männer (26%) auf der Ebene der Abteilungsleitung tätig, so dass hier aus Sicht des Gleichstellungsplans aktuell kein Handlungsbedarf besteht. Diese Quote entspricht in etwa dem Frauenanteil in der Belegschaft insgesamt und ist somit stimmig.

Eine Position war zum Erhebungszeitpunkt vakant. Diese wurde zwischenzeitlich durch eine Frau besetzt.

Der Erfolg der letzten Jahre in diesem Bereich beruht auf nachhaltiger Frauenförderung und verstärkten familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Auch hier waren sowohl die Einführung von „Führen in Teilzeit“ als auch die Möglichkeit der mobilen Arbeit maßgebliche Voraussetzungen für den Gleichstellungserfolg.

## IV. Gendersensible Personalentwicklungsmaßnahmen

### 1. Work-Life-Balance

Die Stadt Lohmar unterstützt ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

#### 1.1 Flexible Arbeitszeiten

Frauen und Männer haben aus unterschiedlichen Gründen den Wunsch nach individuellen Arbeitszeiten.

Die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitszeiten ist weiterhin zu unterstützen. Studien zeigen, dass flexible Arbeitsbedingungen besonders förderlich sind, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

 **Zielvorgabe: Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern.**

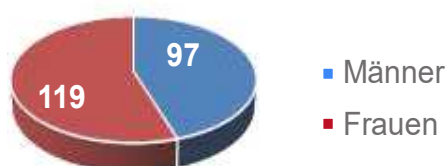
**Maßnahme: Veränderung der bestehenden Gleitzeitvereinbarung, insbesondere durch Ausweitung der Rahmenarbeitszeit und zur Definition der Funktionszeiten nach den individuellen Erfordernissen der Fachbereiche.**

#### 1.2 Teilzeitangebote

Mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeitet in Teilzeit. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft, um Teilzeitanträgen z.B. aus familiären Gründen entsprechen zu können. Alle Stellen werden grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden über die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, informiert.

Vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende



Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende




Von 452 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 236 (52 %) in Teilzeit tätig. Bezogen auf die Mitarbeiterinnen gehen 64 % einer Teilzeit- und 36 % einer Vollzeitbeschäftigung nach.

Bei den Vollzeitkräften ist das Geschlechterverhältnis aus Sicht der Gleichstellung von Frau und Mann zu vernachlässigen, da der Anteil der Frauen 55 % beträgt.

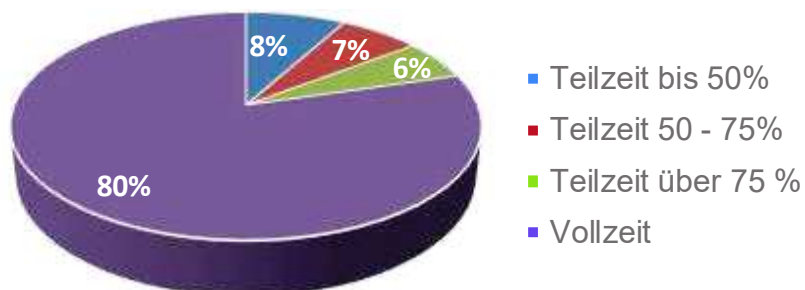
Teilzeitarbeitsverhältnisse werden allerdings weiterhin zu einem deutlich höheren Anteil von Frauen, nämlich zu 89 %, eingegangen.

Frauen, die lange in Teilzeit arbeiten, müssen mit deutlichen Einbußen bei der Rente rechnen. Um der wachsenden gesellschaftlichen Problematik der weiblichen Altersarmut entgegenzuwirken, intensiviert die Stadt Lohmar die Aufklärung zu diesem Thema.

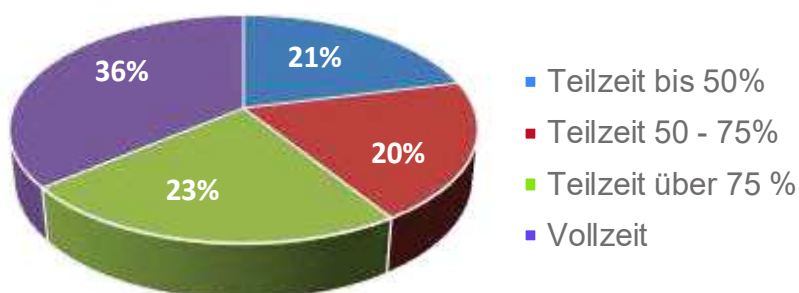
 **Zielvorgabe: Verbesserung der Information über Effekte von Teilzeittätigkeit auf die Rente.**

**Maßnahme: Angebot eines Vortrags der Rentenversicherung zum Thema Teilzeitarbeit und Rente.**

Männer in Voll- und Teilzeit:



Frauen in Voll- und Teilzeit:



1/3 der Frauen arbeiten in Vollzeit und etwa 1/4 in vollzeitnaher Teilzeit.

Von der Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit machen die Mitarbeitenden der Stadt Lohmar in vielfältiger Weise Gebrauch. Männer sind hier allerdings noch sehr zurückhaltend. Vermutlich wird sich dies in den nächsten Jahren ändern.

Es werden unterschiedlichste Teilzeitmodelle angeboten, welche die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, die Reduzierung der Wochenarbeitsstage sowie eine Kombination beider Modelle beinhaltet. Die Wünsche der Mitarbeitenden können in Abstimmung mit den Fachämtern in der Regel umgesetzt werden.

Die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit besteht grundsätzlich auf allen Ebenen und wird zunehmend auch bei Führungskräften umgesetzt (aktuell bei zwei Amtsleitungen und drei Abteilungsleitungen). In Kombination mit Mobiler Arbeit (siehe 1.3) wird hier die Möglichkeit geboten, auch bei privaten oder familiären Verpflichtungen eine Führungsposition wahrzunehmen. Es ist darauf zu achten, dass eine entsprechende Anpassung der Aufgaben erfolgt, damit es nicht zu einer Überforderung kommt.

 **Zielvorgabe: Optimale Rahmenbedingungen für „Führen in Teilzeit“ schaffen.**

**Maßnahme: Bei Bedarf zur Unterstützung Einzel-Coaching anbieten.**

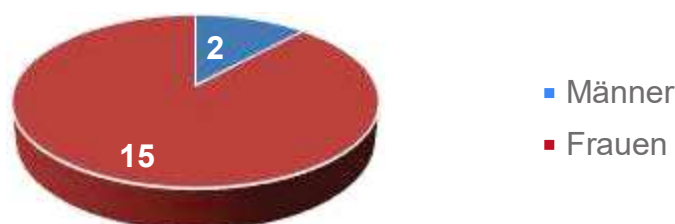
### 1.3 Mobile Arbeit

Um die Flexibilität weiter zu steigern, wird inzwischen in den meisten Bereichen Mobile Arbeit angeboten. Auch das trägt zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. In jedem Fall wird individuell geprüft, ob den Mitarbeitenden diese Möglichkeit im betreffenden Arbeitsbereich eingeräumt werden kann. Insbesondere wenn Kinder oder zu pflegende Angehörige betreut werden, werden alle Möglichkeiten ausgeschöpft.

 **Zielvorgabe: Die Möglichkeiten der mobilen Arbeit optimal nutzen.**

**Maßnahme: Wo immer es möglich ist technische und organisatorische Voraussetzungen für mobile Arbeit schaffen.**

### 1.4 Elternzeit und Beurlaubung



Zum Stichtag 30. Juni 2023 befinden sich 17 Mitarbeitende in Elternzeit oder Beurlaubung. Dies betrifft zu 88 % Frauen und zu 12 % Männer.

Eine temporäre berufliche Auszeit kann in Anspruch genommen werden, ohne dass dies negative Auswirkungen auf die Bezahlung oder die berufliche Weiterentwicklung hat. Ein Nachteil durch Elternzeit oder Beurlaubung ist weder gewünscht noch zulässig.

Insbesondere bei der Wahrnehmung der aktiven Vaterschaft sind die Mitarbeiter durch die Führungskräfte intensiver zu stärken. Väter sollen offensiv von den Führungskräften auf die Elternrolle angesprochen und bei der Wahrnehmung unterstützt werden.

Mit der Bewilligung der Elternzeit oder Beurlaubung erhält die beantragende Person auch eine schriftliche Information über die Folgen der Elternzeit oder Beurlaubung. Um die Verbundenheit von Mitarbeitenden in Elternzeit oder Beurlaubung zur Verwaltung zu stärken, wird der Kontakt durch die Personalabteilung, in der Regel aber auch durch die Fachabteilungen, gehalten. Dies gelingt aktuell noch nicht optimal.

Der Stadt Lohmar ist es wichtig, zeitweise inaktive Mitarbeiterinnen perspektivisch zeitnah wieder ein zusetzen. Sie bietet daher auch während einer Beurlaubung die Möglichkeit, als Aushilfe oder als Teilzeitkraft mit geringem Stundenvolumen tätig zu sein. Auch hier kann Mobile Arbeit ein Instrument sein, die Rückkehr in die aktive Beschäftigung zu beschleunigen.

 **Zielvorgabe: Verbundenheit stärken und früher Wiedereinstieg fördern.**

**Aktive Elternschaft von Vätern und Müttern unterstützen.**

**Maßnahme: Standardisiertes Kontakthalte-Konzept entwickeln und umsetzen.**

**Schulung der Führungskräfte zum Umgang mit werdenden Eltern.**

## **1.5. Pflegezeit**

Wenn Mitarbeitende pflegebedürftige Angehörige unterstützen, wirkt sich das auch auf das Berufsleben aus.

Wenn unerwartet Pflegebedürftigkeit der Eltern eintritt oder dauerhaft Unterstützung notwendig ist, sind die Angehörigen stark gefordert und belastet. Ihnen stehen gesetzliche Entlastungsmöglichkeiten zu, wie z.B. 10 Tage Freistellung im akuten Pflegefall, sowie ein halbes Jahr Freistellung bzw. die längerfristige Möglichkeit zur Stundenreduzierung zu.

Um die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zusätzlich zu unterstützen, gibt es ab Januar 2024 die Möglichkeit intern die Pflegeberatung der Stadt Lohmar zu nutzen und sich bestmöglich u.a. zu Entlastungsmöglichkeiten beraten zu lassen. Bei Interesse werden geleitete Treffen von pflegenden Angehörigen zum Informationsaustausch angeboten.

 **Zielvorgabe: Entlastung von Mitarbeitenden die Angehörige pflegen.**

**Maßnahme: Online-Abfrage zu Unterstützungsbedarf der Zielgruppe.**

**Internes Beratungsangebot durch Pflegeberatung.**

## 1.6 Wertschätzender Umgang

Voraussetzung für ungestörtes Arbeiten ist eine gute Arbeitsatmosphäre und ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander.

Neben dem Schutz vor Mobbing und Diskriminierung ist auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine wichtige Aufgabe der Dienststelle. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft sehr häufig Frauen. Die unangenehmen Erlebnisse führen zu einer hohen nervlichen Belastung und verringerter Leistungsfähigkeit. Dies ist nicht tolerierbar.

Als Sexuelle Belästigung gelten u.a.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen
- Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen oder Anbringen pornografischer Darstellungen
- Pornografische oder sexistische Computeranwendungen auf dem PC.

Betroffene haben das Recht sich zu wehren und sich abzugrenzen. Sie können sich vertraulich an Vorgesetzte, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden oder offiziell die Beschwerdestelle in Kenntnis setzen. Damit Führungskräfte und Beschäftigte zum Thema sexuelle Belästigung sensibilisiert und informiert sind, sollen entsprechende Schulungen angeboten werden. Da es bei der Stadt Lohmar noch keine Schulungen zu diesem Thema gab, soll dies baldmöglichst nachgeholt werden.

 **Zielvorgabe: Gutes Arbeitsklima und Schutz vor Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fördern.**

**Maßnahme: Schulung zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Führungskräfte und Mitarbeitende.**

**Neue Dienstvereinbarung zu respektvollem Verhalten am Arbeitsplatz.**

## 1.7 Geschlechtergerechte Sprache

In der internen und externen Kommunikation ist auf geschlechtergerechte Sprache zu achten. Dies gelingt zurzeit unterschiedlich gut. Um hier zu einer Verbesserung und Vereinheitlichung zu kommen, sollte ein Leitfaden erstellt werden um den Mitarbeitenden eine Orientierungshilfe zu geben.



**Zielvorgabe: Einheitlichen Standard von geschlechtergerechter Sprache implementieren.**

**Maßnahme: Entwicklung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Sprache.**

## 2. Leistungsorientierte Bezahlung

An der Leistungsorientierten Bezahlung können alle Mitarbeitenden der Stadt Lohmar teilnehmen, unabhängig von Position, Status oder Stundenvolumen. Ausgenommen hiervon sind lediglich die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

Jahr	LOB gesamt <sup>2</sup>	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit
2020	302	220 (69 %)	98 (31 %)	143 (45 %)	175 (55 %)
2021	340	218 (69 %)	99 (31 %)	138 (44 %)	179 (56 %)
2022	350	226 (69 %)	102 (31 %)	141 (43 %)	187 (57 %)

In der LOB-Auszahlung (69 % Frauen, 31 % Männer) spiegelt sich das Verhältnis der gesamten Mitarbeiterschaft (70 % Frauen, 30 % Männer) wieder, so dass hier aktuell kein Handlungsbedarf besteht.

## 3. Karrierechancen

Insbesondere in Zeiten des demographischen Wandels und Fachkräftemangels muss Wert auf eine zielgerichtete Aus- und Weiterbildung gelegt werden. Die Stadt Lohmar bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich entsprechend ihren Fähigkeiten und Qualifikationen weiterzuentwickeln.

Eine der Herausforderungen für Chancengleichheit besteht darin, insbesondere auch Frauen die in Teilzeit arbeiten im Blick zu behalten und zu fördern.

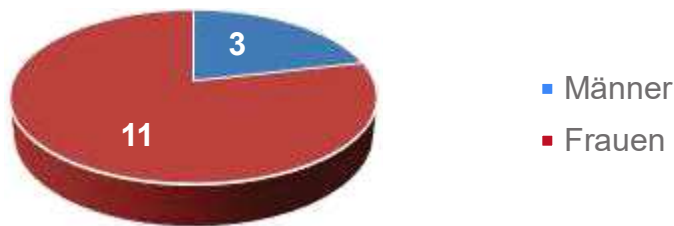
<sup>2</sup> Abweichende Gesamtteilnehmerzahl zur Gesamtmitarbeiterzahl resultiert aus unterjährigen Ein- und Austritten



**Zielvorgabe:** Karrierewünsche von Mitarbeitenden – insbesondere auch von Teilzeitkräften – identifizieren und fördern.

**Maßnahme:** Informationen zu Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden z.B. im Rahmen von Seminaren.

### 3.1 Ausbildung



Insgesamt befinden sich zum Erhebungszeitpunkt vierzehn Personen in Ausbildung bei der Stadt Lohmar. Sechs hiervon (ein Mann, fünf Frauen) absolvieren die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten, weitere acht absolvieren eine Ausbildung zur\*zum Erzieher\*in (zwei Männer, sechs Frauen). Fünf weitere Personen hatten die Ausbildung zum Erhebungszeitraum bereits beendet (ein Mann, vier Frauen).

Bei der Einstellung von Auszubildenden wird möglichst auf Ausgewogenheit der Geschlechter geachtet.



**Zielvorgabe:** Sensibilisierung Auszubildender zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann

**Maßnahme:** Die Ausbildungspläne der Stadt Lohmar für die Ausbildungsgänge „Verwaltungsfachangestellte/-r“ und „Stadtinspektor/-in“ sehen vor, dass im Rahmen der Ausbildung auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern eingegangen wird. Hierzu sollen die Auszubildenden nach Möglichkeit für die Dauer einiger Tage der Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen werden.



### 3.1.1. Ausbildung in Teilzeit

Um insbesondere auch Eltern zu ermöglichen eine Ausbildung bei der Stadt Lohmar zu absolvieren, ist vorgesehen, künftig auch die Möglichkeit zu Ausbildung in Teilzeit anzubieten. Die Praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher\*in kann bereits entsprechend gestaltet werden.

Künftig soll auch die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten entsprechend angeboten werden. Hierbei wird die Präsenzzeit im Praxisteil soweit möglich reduziert. Es soll darauf hingewirkt werden, dass der schulische Teil an den betreffenden Berufskollegs ebenfalls angepasst wird.

Im Beruf Stadtinspektoranwärter/-in wird derzeit ein Pilotstudium in Teilzeit angeboten.



**Zielvorgabe: Erfolgreichere Personalgewinnung durch Ausbildungsangebote in Teilzeit.**

**Maßnahme: Ausschreibung der Ausbildung für Verwaltungsfachangestellte und Erzieher/-innen ab dem Ausbildungsjahr 2024 auch explizit in Teilzeit.**

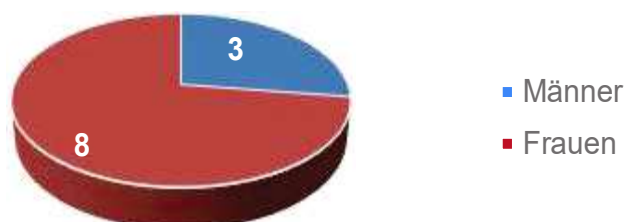
## 3.2 Weiterbildung

Die Stadt Lohmar bietet „Quereinsteigern/-innen“ ohne eine Verwaltungsausbildung die Möglichkeit, Verwaltungslehrgänge zu absolvieren, um verwaltungsspezifische Kenntnisse zu erwerben.

Die Verwaltungslehrgänge wurden in der Vergangenheit neu strukturiert. Quereinsteigende besuchen nun zunächst einen Basis- und dann ggf. einen Aufbaulehrgang. Im Anschluss an den Aufbaulehrgang können die Mitarbeitenden vollumfänglich als Verwaltungswirte eingesetzt werden. Diese Kurse sollen künftig auch in Teilzeit angeboten werden.

Der Basislehrgang qualifiziert für die erste Aufnahme eines Amtes in einer Kommunalverwaltung.

### 3.2.1 Basiskurs (1. Teil des Verwaltungslehrgangs I)

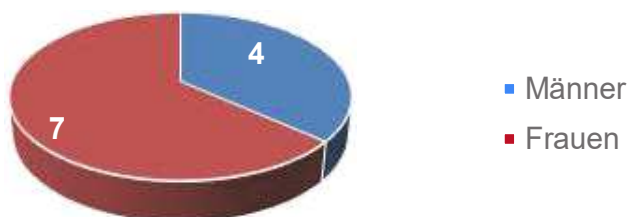


Im letzten Erhebungszeitraum haben elf Personen den Basislehrgang begonnen und auch erfolgreich abgeschlossen (zwei davon nach Ablauf des Erhebungszeitraums).

Hier besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

### 3.2.2 Aufbaukurs (2. Teil des Verwaltungslehrgangs I)

Im Anschluss an den Basiskurs kann der Aufbaukurs besucht werden. Beide Kurse gemeinsam entsprechend dem ehemaligen Verwaltungslehrgang I, welcher zu Beginn des Berichtszeitraums noch angeboten wurde. Beide Kursformen sind hier zusammengefasst.

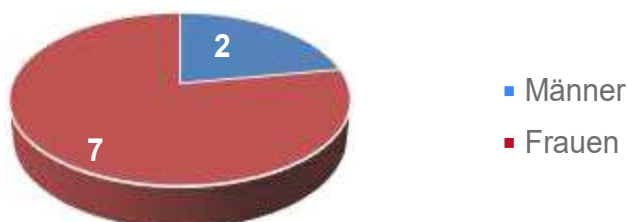


Der Kurs wurde inzwischen von fünf Teilnehmenden beendet, davon drei Frauen (60%) und zwei Männer (40%).

Hier besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

### 3.2.3 Verwaltungslehrgang II/Qualifizierungsaufstieg

Aufbauend auf die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten bzw. den Verwaltungslehrgang I kann der Verwaltungslehrgang II besucht werden, um verantwortungsvollere Tätigkeiten zu übernehmen und ggf. perspektivisch eine Führungsposition zu übernehmen. Analog hierzu ist der Qualifizierungsaufstieg im Beamtenbereich zu betrachten.



Von den neun Personen, die im Erhebungszeitpunkt die entsprechenden Lehrgänge begonnen haben, konnten drei Frauen diesen bereits erfolgreich beenden.


Die Führungskräfte sind gefordert, insbesondere Frauen mit entsprechendem Potential frühzeitig zu motivieren, sich im Rahmen der Weiterbildung zu qualifizieren, um später eine Führungsposition wahrnehmen zu können. Die Teilnahme an Weiterbildungen steht Mitarbeitenden in Voll- und Teilzeit offen.

Hier besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

### 3.3 Fortbildung

Frauen und Männer, die sich für Führung oder beruflichen Aufstieg interessieren, werden aktiv im Hinblick auf entsprechende Fortbildungen unterstützt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Mitarbeiter\*innen in Voll- und Teilzeit, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, eine Teilnahme möglich ist. Die Stadt Lohmar bietet regelmäßig Fortbildungen an, die die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren. Bei der Auswahl und Gestaltung der Fortbildungsangebote sowie zur Führungskräfteentwicklung wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit. Insbesondere Führungskräfte sind aufgefordert, an gleichstellungsrelevanten Fortbildungen teil zu nehmen.

Zum Thema Frauenförderung gab es im September 2023 eine Online-Interessensabfrage bei der weiblichen Mitarbeiterschaft. Die gewünschten Themen werden bis Ende 2024 umgesetzt. Dann erfolgt eine neue Interessensabfrage.

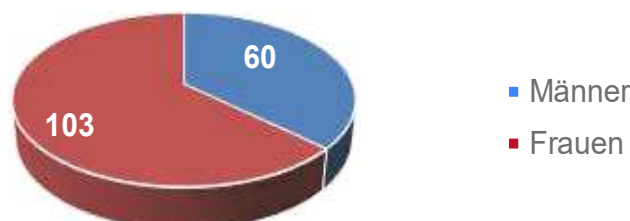
 **Zielvorgabe: Stärkung von Frauen im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung.**

**Maßnahme: Workshops und Infoveranstaltungen zur Frauenförderung gem. Interessensabfrage anbieten.**

**Wiederholung der Interessensabfrage in 2025.**

### 3.4 Höhergruppierungen und Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Aufgaben

Sofern die Mitarbeitenden entsprechende Stellen bekleiden und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen, werden sie entsprechend der Stellenwertigkeit höhergruppiert bzw. befördert.



Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 163 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durchgeführt. Dies betraf zu 63 % Frauen und zu 37 % Männer. Insgesamt wurden 31 % aller Frauen und 49 % aller Männer befördert oder höhergruppiert. Hier ist zu analysieren, warum ein relativ hoher Anteil der Frauen nicht befördert oder höhergruppiert wird.

Grund hierfür könnte sein, dass viele Frauen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes eingesetzt sind. Hier werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel bereits zu Beginn ihrer Beschäftigung in eine Entgeltgruppe eingestellt, in der sie während der kompletten beruflichen Laufbahn verbleiben.

## 4. Personalgewinnung

### 4.1 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Über die Ausschreibung sind auch die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise zu informieren.

In den Ausschreibungen wird auf familienfreundliche Maßnahmen wie mobile Arbeit, flexible Arbeitszeit, verschiedene Teilzeitmodelle etc. hingewiesen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind.

### 4.2 Auswahlgespräche

Haben sich auf eine Stellenausschreibung für eine Stelle, in deren Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, sowohl Frauen als auch Männer beworben, sind mindestens gleich viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, sofern sie über die geforderten Qualifikationen verfügen.

Entscheidet sich das zuständige Gremium nach dem Auswahlverfahren für einen Bewerber, so ist diese Entscheidung auch im Hinblick auf den Gleichstellungsplan zu begründen.

Auswahlkommissionen werden grundsätzlich zur Hälfte mit Frauen besetzt. Ist dies ausnahmsweise aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin nehmen nach Möglichkeit an allen Auswahlgesprächen teil. Bei den Auswahlgesprächen ist auf geschlechtergerechte Sprache und das Vermeiden von Geschlechterklischees zu achten. Im Vorfeld der Auswahlgespräche wird allen Mitgliedern der Auswahlkommission der Fragenkatalog zugesendet.



**Zielvorgabe: Standardisiertes Vorgehen bei Auswahlgesprächen auch in Bezug auf gleichstellungsrelevante Aspekte.**

**Maßnahme: Bei Auswahlgesprächen für Führungspositionen wird eine Frage zu Kenntnissen im Bereich geschlechtersensibler Führung in den Fragenkatalog aufgenommen.**

## V. Sonstige Einrichtungen

### 1. Freiwillige Feuerwehr

Frauen sind im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr stark unterrepräsentiert. Um langfristig mehr Frauen für die Übernahme dieses Ehrenamts zu motivieren, sollte insbesondere bei der Nachwuchswerbung angesetzt werden. Die Freiwillige Feuerwehr nimmt aus diesem Grund nach Möglichkeit am Girls Day teil.

Freiwillige Feuerwehr



Kinder- und Jugendfeuerwehr



Derzeit sind 10 % (2018: 9 %) der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr und 17 % (2018: 12 %) der Mitglieder der Kinder- und Jugendfeuerwehr weiblich. In der Wehrführung gibt es keine Frau, im Führungstrio der Jugendfeuerwehr ist eine Frau vertreten.

Frauen sind demnach bei der Feuerwehr stark unterrepräsentiert, wengleich sich der Anteil der Mädchen bei der Kinder- und Jugendfeuerwehr erhöht hat.

Damit die Belange von Frauen und Mädchen stärker berücksichtigt werden, sollte es in der Wehrführung eine Frauenbeauftragte aufgenommen werden, die die Interessen von Frauen und Mädchen in der Feuerwehr vertritt.

**Zielvorgabe:** Steigerung der Anzahl an Frauen und Mädchen sowie verbesserte Partizipation.

**Maßnahme:** Nach Möglichkeit jährliche Teilnahme am Girls Day zur Nachwuchswerbung.

**Aufnahme einer Frau in die Feuerwehrführung.**

## 2. Schulen, Kindertagesstätten und weitere Einrichtungen

In der Stadt Lohmar sind neben städtischen Einrichtungen auch Einrichtungen in anderer Trägerschaft vertreten.

In städtischer Trägerschaft sind:

- sieben Kindertagesstätten
- zwei Offene Ganztagschulen
- Stadtbücherei
- Naturschule
- Musik- und Kunstschule

In anderer Trägerschaft<sup>3</sup> sind:

- vier Grundschulen
- zwei weiterführende Schulen
- zehn Kindertagesstätten
- zwei Offene Ganztagschulen

Die Besetzung der Leitungspositionen der genannten Einrichtungen wird nachfolgend nachrichtlich aufgeführt.

### 2.1 Grundschulen



### 2.2 Weiterführende Schulen



<sup>3</sup> Hier erfolgt die Besetzung der Leitungspositionen nicht durch die Verwaltung.

## 2.3 Kindertagesstätten

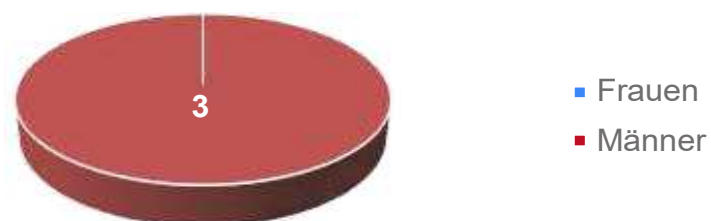


## 2.4 Offene Ganztagschulen



Die 4 OGATAs in Lohmar werden von insgesamt fünf Frauen geleitet, da eine OGATA mit einer geteilten Leitung arbeitet.

## 2.5 Weitere Einrichtungen (Stadtbücherei, Naturschule, Musik- und Kunstschule)





## **VI. Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2028.

Lohmar, den TT.MM.JJJJ

Stadt Lohmar  
Die Bürgermeisterin

Claudia Wieja

## Anlage 1

### Übersicht der laut des Gleichstellungsplans in 2019 bis 2023 zu erreichenden Ziele inkl. deren Umsetzung

#### III. Daten und Fakten

##### 1. Geschlechterverteilung in verschiedenen Gruppen, Bereichen und Positionen

##### 1.3 Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen

###### 1.3.1 Aufschlüsselung nach Laufbahnen

**Ziel:** Der Anteil der Frauen in den höchsten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ehem. „höherer Dienst“) soll auch in Zukunft mindestens 50 % betragen.

**Zielerreichung:** erfolgreich umgesetzt  
Weiterhin sind mehr als 50 % der Mitarbeitenden in dieser Laufbahngruppe weiblich. Der Anteil der Frauen konnte von 56 auf 67 % gesteigert werden.

###### 1.3.2 Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

**Ziel:** Das Ziel wurde nicht explizit definiert, dennoch bestand folgender Wunsch: Der Anteil der Frauen soll in jeder Besoldungs-/Entgeltgruppe mindestens 50 % betragen.

**Zielerreichung:** teilweise umgesetzt, siehe Übersicht

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Anzahl MA	Anteil Frauen 30.06.2018	Anzahl MA	Anteil Frauen 30.06.2023	Status
A 15	1	0%	1	100%	erreicht
A 13	1	0%	3	67%	erreicht
A 12	8	63%	4	75%	erreicht
A 7	3	33%	1	100%	erreicht
EGr. 7	5	40%	6	50%	erreicht
EGr. 6	39	38%	61	44%	nicht erreicht
EGr. 5	37	49%	23	48%	nicht erreicht
EGr. 4	4	25%	7	43%	nicht erreicht

###### 1.3.3 Zusammenfassung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen

**Ziel:** Der Anteil der Frauen in diesen zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen soll auf 50 % gesteigert werden.

**Zielerreichung:** erfolgreich umgesetzt, siehe Übersicht

<b>Besoldungs- /Entgeltgruppe</b>	<b>Anzahl MA</b>	<b>Anteil Frauen 30.06.2018</b>	<b>Anzahl MA</b>	<b>Anteil Frauen 30.06.2023</b>	<b>Status</b>
A 15 / EGr. 15	1	0%	1	100%	erreicht
A 13 LGR. 2 1. EA / E 13	1	0%	10	80%	erreicht <sup>4</sup>
A 12 / EGr. 12 / S18	10	40%	10	50%	erreicht

## 1.4 Aufgabenbereiche

### 1.4.2 Technikerinnen und Techniker

**Ziel:** Der Anteil der Frauen im Bereich Technik soll auf mindestens 29% gesteigert werden.

**Zielerreichung:** Das Ziel konnte nicht erreicht werden. Der Anteil ist von 14% auf 11 % gesunken.  
Es gingen in entsprechenden Auswahlverfahren keine geeigneten Bewerbungen von Frauen ein.

## 1.5 Führungspositionen

### 1.5.1 Amtsleitungen

**Ziel:** Der Anteil der Frauen in Amtsleitungspositionen soll auf mindestens 33% gesteigert werden.

**Zielerreichung:** erfolgreich umgesetzt

---

<sup>4</sup> Datengrundlage aus 2018 war unschlüssig

## Anlage 2

### Übersicht der in 2024 – 2028 zu erreichenden Ziele

#### III. Daten und Fakten

##### 1. Geschlechterverteilung in verschiedenen Gruppen, Bereichen und Positionen

##### 1.3 Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen

##### 1.3.3 Zusammenfassung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen

**Ziel:** Steigerung des Frauenanteils in folgenden Entgeltgruppen perspektivisch auf 50 %.

	Ausscheidende MA zwischen 01.07.2023 und 30.06.2027 - weiblich -	Ausscheidende MA zwischen 01.07.2023 und 30.06.2027 - männlich -	Nachbesetzung durch Frau möglich?
A 14 / EGr. 14		1	Ja

##### 1.4 Aufgabenbereiche

##### 1.4.2 Technikerinnen und Techniker

**Ziel:** Steigerung der Anzahl der Technikerinnen zunächst auf mindesten 25%, perspektivisch auf 50 %.

	Ausscheidende MA zwischen 01.07.2023 und 30.06.2027 - weiblich -	Ausscheidende MA zwischen 01.07.2023 und 30.06.2027 - männlich -	Nachbesetzung durch Frau möglich?
Techniker/-innen		1	Ja

##### 1.4.5 IT

**Ziel:** Steigerung der Anzahl der Mitarbeitenden im Bereich IT auf 50 %.

Derzeit sind keine personellen Veränderungen bekannt, die Einfluss auf die Geschlechterverteilung haben könnten.

##### 1.4.6 Handwerkerinnen und Handwerker

**Ziel:** Steigerung der Anzahl der Handwerkerinnen zunächst auf mindesten 25%, perspektivisch auf 50 %.

Alle im Berichtszeitraum ausscheidenden Kollegen sind männlich. Ziel ist es, gezielt Frauen zu Bewerbungen zu motivieren.

## 1.5 Führungspositionen

### 1.5.1 Amtsleitungen

**Ziel:** Steigerung des Frauenanteils in der Funktion „Amtsleitung“ perspektivisch auf 50 %.

	Ausscheidende MA zwischen 01.07.2023 und 30.06.2027 - weiblich -	Ausscheidende MA zwischen 01.07.2023 und 30.06.2027 - männlich -	Nachbesetzung durch Frau möglich?
Amtsleitung		1	Ja

### Weitere, nicht empirisch messbare Ziele:

## IV. Gendersensible Personalentwicklungsmaßnahmen

### 1. Work-Life-Balance

#### 1.1 Flexible Arbeitszeiten

**Ziel:** Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern.

#### 1.2 Teilzeitangebote

**Ziele:** Verbesserung der Information über Effekte von Teilzeittätigkeit auf die Rente.

Optimale Rahmenbedingungen für „Führen in Teilzeit“ schaffen.

#### 1.3 Mobile Arbeit

**Ziel:** Die Möglichkeiten der mobilen Arbeit optimal nutzen.

#### 1.4 Elternzeit und Beurlaubung

**Ziele:** Verbundenheit stärken und früher Wiedereinstieg fördern.

Aktive Elternschaft von Vätern und Müttern unterstützen.

#### 1.5 Pflegezeit

**Ziel:** Entlastung von Mitarbeitenden die Angehörige pflegen.

## **1.6 Wertschätzender Umgang**

**Ziel:** Gutes Arbeitsklima und Schutz vor Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fördern.

## **1.7 Geschlechtergerechte Sprache**

**Ziel:** Einheitlichen Standard von geschlechtergerechter Sprache implementieren.

## **3. Karrierechancen**

**Ziel:** Karrierewünsche von Mitarbeitenden – insbesondere auch von Teilzeitkräften – identifizieren und fördern.

### **3.1 Ausbildung**

**Ziel:** Sensibilisierung Auszubildender zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann.

#### **3.1.1 Ausbildung in Teilzeit**

**Ziel:** Erfolgreichere Personalgewinnung durch Ausbildungsangebote in Teilzeit.

### **3.3 Fortbildung**

**Ziel:** Stärkung von Frauen im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung.

## **4. Personalgewinnung**

### **4.2 Auswahlgespräche**

**Ziel:** Standardisiertes Vorgehen bei Auswahlgesprächen auch in Bezug auf gleichstellungsrelevante Aspekte.

## **5. Sonstige Einrichtungen**

### **5.1 Freiwillige Feuerwehr**

**Ziel:** Steigerung der Anzahl an Frauen und Mädchen sowie verbesserte Partizipation.

# Anlage 3

## Datenerhebung zum 30. Juni 2023

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlecht, Status, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Beschäftigungsumfang

Unterrepräsentanzen von Frauen sind farblich hervorgehoben

alle Mitarbeiter/innen - ohne Auszubildende																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>MA insgesamt</b>	452	330	73,0	216	119	55,1	52,2%	236	211	89,4	80	70	87,5	73	65	89,0	83	76	91,6

Statusgruppe: Beamtinnen und Beamte insgesamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>Beamtinnen/ Beamte insgesamt</b>	29	20	69,0	20	11	55,0	31,0%	9	9	100,0	4	4	100,0	1	1	100,0	4	4	100,0

Statusgruppe: tariflich Beschäftigte insgesamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>tarifl. Beschäftigte insgesamt</b>	409	299	73,1	182	97	53,3	55,5%	227	202	89,0	76	66	86,8	72	64	88,9	79	72	91,1

Auszubildende																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Verwaltungs- fachangestellt	6	5	83,3	6	5	83,3	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Erzieher/-in	8	6	75,0	8	6	75,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	14	11	78,6	14	11	78,6	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

#### Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte - allg. Verwaltung Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 6	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 7	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 8	5	4	80,0	3	2	66,7	40,0%	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>A 9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>33,3%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
A 9 + Zulage	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>72,7</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>	<b>27,3%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

Beamtinnen und Beamte - allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9	3	2	66,7	3	2	66,7	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 11	4	4	100,0	1	1	100,0	75,0%	3	3	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0
A 12	4	3	75,0	3	2	66,7	25,0%	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
A 13	3	2	66,7	1	0	0,0	66,7%	2	2	0,0	0	0	0,0	1	1	0,0	1	1	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>78,6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>	<b>42,9%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

Beamtinnen und Beamte - allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>A 14</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
A 15	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

**tariflich Beschäftigte**

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 1/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
2	11	11	100	0	0	0,0	1	11	11	100	4	4	100	7	7	100	0	0	0
3	11	10	90,9	2	2	100,0	81,8%	9	8	88,9	6	5	83,3	3	3	100	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>95,5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>90,9%</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>95,0</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>90,0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 1/ 2. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
4	7	3	42,9	2	0	0,0	71,4%	5	3	60,0	3	2	66,7	0	0	0,0	2	1	50,0
5	23	11	47,8	13	1	7,7	43,5%	10	10	100,0	4	4	100,0	4	4	100,0	2	2	100,0
6	61	27	44,3	35	7	20,0	42,6%	26	20	76,9	11	9	81,8	9	6	66,7	6	5	83,3
7	6	3	50,0	5	2	40,0	16,7%	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
8	21	18	85,7	12	10	83,3	42,9%	9	8	88,9	2	2	100,0	1	1	100,0	6	5	83,3
9a	27	18	66,7	16	7	43,8	40,7%	11	11	100,0	2	2	100,0	3	3	100,0	6	6	100,0
<b>insgesamt</b>	<b>145</b>	<b>80</b>	<b>55,2</b>	<b>83</b>	<b>27</b>	<b>32,5</b>	<b>42,8%</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>85,5</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86,4</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>83,3</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86,4</b>

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
9b	25	13	52,0	11	4	36,4	56,0%	14	9	64,3	8	4	50,0	5	4	80,0	1	1	100,0
9c	13	10	76,9	6	3	50,0	53,8%	7	7	100,0	3	3	100,0	1	1	100,0	3	3	100,0
10	10	8	80,0	3	2	66,7	70,0%	7	6	85,7	3	3	100,0	1	0	0,0	3	3	100,0
11	27	19	70,4	14	6	42,9	48,1%	13	13	100,0	4	4	100,0	3	3	100,0	6	6	100,0
12	6	2	33,3	6	2	33,3	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>81</b>	<b>52</b>	<b>64,2</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>42,5</b>	<b>50,6%</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>85,4</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>77,8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80,0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
13	7	6	85,7	3	2	66,7	57,1%	4	4	100,0	1	1	0,0	1	1	0,0	2	2	100,0
14	4	3	75,0	3	2	66,7	25,0%	1	1	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>81,8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,7</b>	<b>45,5%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

tariflich Beschäftigte - sozialer Bereich analog Laufbahngruppe 1/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 2	12	11	91,7	0	0	0,0	100,0%	12	11	91,7	7	7	100,0	5	4	80,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>91,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>91,7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

tariflich Beschäftigte - sozialer Bereich analog Laufbahngruppe 1/ 2. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 3	21	18	85,7	5	5	100,0	76,2%	16	13	81,3	4	3	75,0	7	6	85,7	5	4	80,0
S 8a	78	73	93,6	28	27	96,4	64,1%	50	46	92,0	5	5	100,0	14	13	92,9	31	28	90,3
S 8b	2	2	100,0	0	0	0,0	100,0%	2	2	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>101</b>	<b>93</b>	<b>92,1</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>97,0</b>	<b>67,3%</b>	<b>68</b>	<b>61</b>	<b>89,7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>88,9</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>91,3</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>88,9</b>

tariflich Beschäftigte - sozialer Bereich analog Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 10	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
S 11b	12	11	91,7	3	2	66,7	75,0%	9	9	100,0	4	4	100,0	3	3	100,0	2	2	100,0
S 12	7	6	85,7	4	3	75,0	42,9%	3	3	100,0	3	3	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
S 13	2	2	100,0	1	1	100,0	50,0%	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
S 14	9	8	88,9	5	5	100,0	44,4%	4	3	75,0	2	1	50,0	1	1	100,0	1	1	100,0
S 15	3	3	100,0	1	1	100,0	66,7%	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	2	2	100,0
S 17	3	2	66,7	3	2	66,7	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>89,2</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>83,3</b>	<b>51,4%</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>94,7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>88,9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>