

Lohmar. Stadt der Generationen.
Aktiv im Grünen leben!

**Zwischenbericht zum
Gleichstellungsplan
der
Stadt Lohmar
2019 - 2023**

Stand: 2021

Einleitung

Zwei Jahre nach Inkrafttreten ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Für die Erstellung des Zwischenberichts erfolgt für den Zeitraum 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020 eine erneute Datenerhebung. Der Rat ist über das Ergebnis und eventuell erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen zu informieren.

Der hier vorliegende Zwischenbericht stellt die Daten vom Beginn der fünfjährigen Laufzeit (30. Juni 2018) und zum Zeitpunkt der Zwischenerhebung (30. Juni 2020) gegenüber und macht deutlich, wie der Grad der Umsetzung der einzelnen Ziele ist. So wird deutlich, in welchen Bereichen nachgesteuert werden muss, um die Ziele bis 30. Juni 2023 zu erreichen.

Rechtliche Grundlagen Gleichstellungsplan

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 LGG. Dieses verpflichtet die Kommunen, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Ohne existierenden Gleichstellungsplan sind Personalentscheidungen wie Einstellungen und Beförderungen nicht möglich.

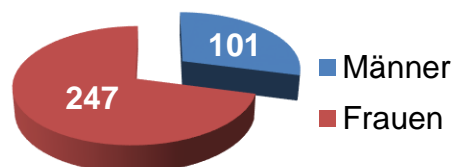
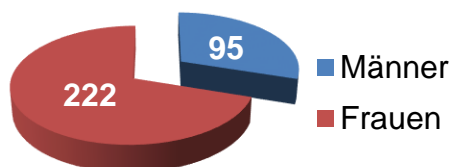
Die Führungskräfte der Stadt Lohmar tragen nach § 5 Abs. 10 LGG die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Daten und Fakten

1. Geschlechterverteilung in verschiedenen Gruppen, Bereichen und Positionen

1.1 Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

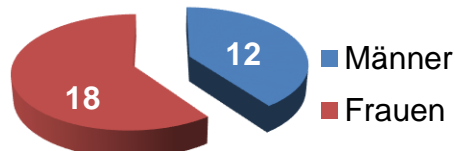
	30. Juni 2018:	30. Juni 2020
Mitarbeiter/-innen:	317	348 (+31)
Frauen:	222	247 (+25)
Anteil Frauen	70 %	71 %(+ 1%)
Männer:	95	101 (+ 6)
Anteil Männer	30 %	29 %(- 1%)



In der Stadtverwaltung ist der Frauenanteil insgesamt weiterhin sehr hoch (71 %).

1.2 Beschäftigtengruppen

	30. Juni 2018:	30. Juni 2020
Beamte/-innen:	30	30
Frauen:	16	18 (+ 2)
Anteil Frauen	53 %	60 %(+ 7%)
Männer:	14	12 (+ 2)
Anteil Männer	47 %	40 %(- 7%)



	30. Juni 2018:	30. Juni 2020
Beschäftigte:	287	318 (+31)
Frauen:	206	229 (+23)
Anteil Frauen	72 %	72 %
Männer:	81	89 (+ 8)
Anteil Männer	28 %	28 %



Bei den Beamt*innen war das Geschlechterverhältnis 2018 fast ausgeglichen. 2020 ist der Männeranteil um 7 Prozentpunkte auf 40 % gesunken. Der Frauenanteil beträgt 60 %. Bei den Beschäftigten liegt der Männeranteil gleichbleibend bei 28 %, der Frauenanteil bei 72 %.

1.3 Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen (ohne Wahlbeamte)

1.3.1 Aufschlüsselung nach Laufbahnen

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

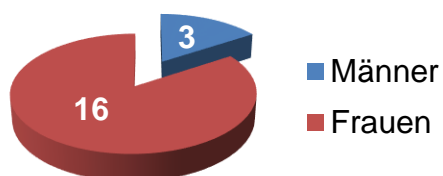
Das bisher bestehende Laufbahngruppensystem der Beamtinnen und Beamten hat sich im Rahmen einer Gesetzesnovelle des LBG NRW im Jahr 2016 verändert. Nunmehr werden die unterschiedlichen Laufbahngruppen nach Einstiegsämtern (EA) wie folgt differenziert:

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:

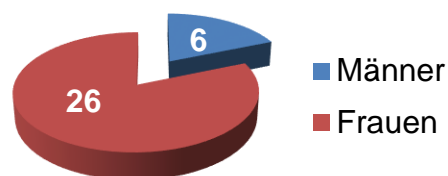
Entgeltgruppen 1 – 3 sowie S 2

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 84 %

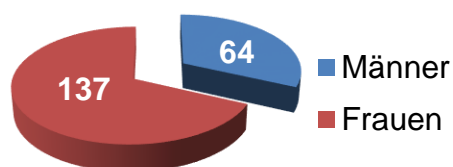
30. Juni 2020



Frauenanteil: 81 % (- 6%)

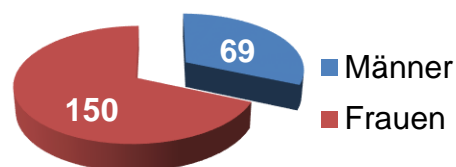
Besoldungsgruppen A 6 – A 9 + Zulage (LGr. 1, 2. EA), Entgeltgruppen 4 – 9a sowie S 3 – S 8b

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 68 %

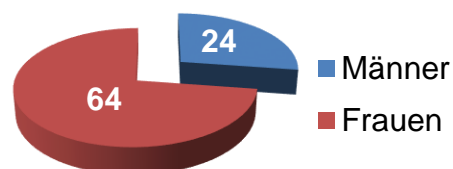
30. Juni 2020



Frauenanteil: 68 %

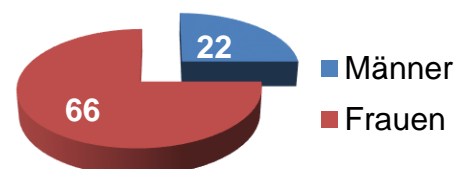
Besoldungsgruppen A 9 – A 13 (LGr. 2, 1. EA), Entgeltgruppen 9b – 12 sowie S 10 – S 18

30. Juni 2018:



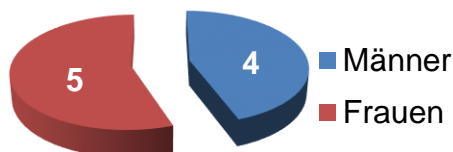
Frauenanteil: 73 %

30. Juni 2020



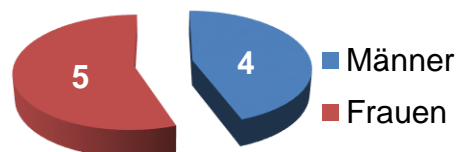
Frauenanteil: 75 % (+ 2%)

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 56 %

30. Juni 2020



Frauenanteil: 56 %

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

Am Stichtag 30. Juni 2020 beträgt der Frauenanteil **in den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen** weiterhin 56 %. Da aber bereits bekannt ist, dass sich die Anzahl der Männer im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 um drei Personen erhöhen wird, **entsteht hier wieder Handlungsbedarf.**

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 oder bestand:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	30. Juni 2018			30. Juni 2020		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 15	1	0	0 %	0	0	entf.
A 14				2	1	33 %
A 13	1	0	0 %	2	1	33 %
A 12	5	3	38 %	5	3	38 %
A 7	2	1	33 %	1	1	50 %
EGr. 12				2	1	33 %
EGr. 7	3	2	40 %	1	3	75 %
EGr. 6	24	15	38 %	29	27	48 %
EGr. 5	19	18	49 %	14	9	39 %
EGr. 4	3	1	25 %	3	2	40 %

Die Besoldungsgruppe A 15 ist weggefallen. Bei den Besoldungsgruppen A 7 und EGr. 7 besteht keine weibliche Unterrepräsentanz mehr. **Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht weiterhin bei den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 sowie bei der Entgeltgruppe E 12. Neu hinzugekommen ist eine Unterrepräsentanz bei der Besoldungsgruppe A14 sowie bei der EGr.12.**

1.3.3 Zusammenfassung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen

Abschließend werden die Mitarbeiter/-innen im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis in vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammenfassend betrachtet, soweit eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben ist. Bei der zusammenfassenden Betrachtung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen ergeben sich folgende Unterrepräsentanzen.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	30. Juni 2018			30. Juni 2020		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 15 / EGr. 15	1	0	0 %	0	0	entf.
A 13 LGr. 2, 1. EA	1	0	0 %	2	1	33 %
A 12 / EGr. 12 / S 18	6	4	40 %	7	4	36 %

In der Gruppe A 15 / EGr. 15 ist ein Mitarbeiter im Berichtszeitraum ausgeschieden.



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

Handlungsbedarf in Bezug auf Erhöhung des Frauenanteils besteht also weiterhin in Bezug auf die Gruppen A 13, LG 2. 1.EA und A 12, in der EGr. 12, sowie S 18

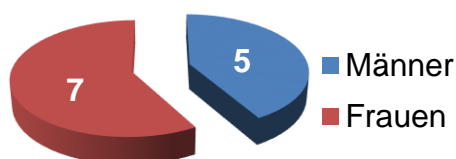
1.4 Aufgabenbereiche

Es ist zu berücksichtigen, in welchen Bereichen der Verwaltung Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind, um dies sukzessive zu ändern.

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

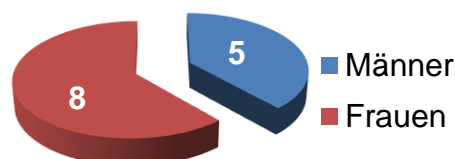
1.4.1 Ingenieurinnen und Ingenieure

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 58 %

30. Juni 2020

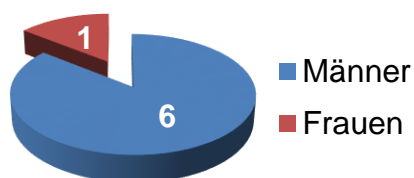


Frauenanteil: 62 % (+ 4%)

Hier besteht aktuell kein Handlungsbedarf. Derzeit sind die Stellen für Ingenieure/-innen bei der Stadt Lohmar mit acht Frauen (62 %) und fünf Männern (38 %) besetzt. Bereits im vergangenen Berichtszeitraum konnte der Anteil an Frauen in diesem Bereich gesteigert werden. Zum 30. Juni 2015 betrug der Anteil an Frauen noch 45 %.

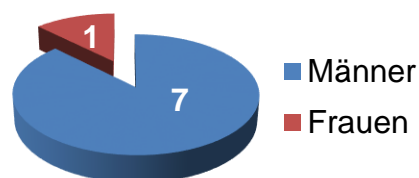
1.4.2 Technikerinnen und Techniker

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 14 %

30. Juni 2020



Frauenanteil: 13 % (- 1%)

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

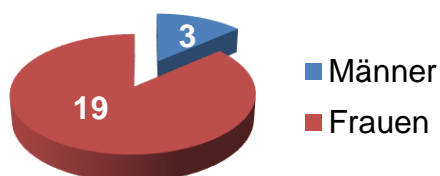
Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Der Anteil der Frauen liegt im Bereich Technik aktuell bei 13 %. Ein Techniker ist im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans ausgeschieden. Es war Ziel der Personalgewinnung, für diese Stelle eine Frau einzustellen. Es konnte allerdings nicht gelingen, neue Technikerinnen für die Stadt Lohmar zu gewinnen.

1.4.3 Sozialdienst

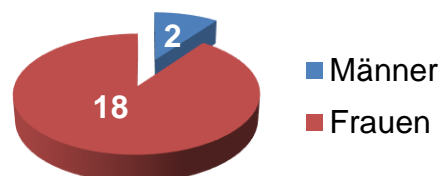
Im Sozialdienst werden die Mitarbeiter/-innen erfasst, die in sozialen Berufen, aber nicht in Kindertagesstätten oder Offenen Ganztagschulen, eingesetzt sind. Dies umfasst im Wesentlichen die Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagogen/-innen im Allgemeinen Sozialen Dienst, in den Bereichen Jugendförderung, Flüchtlingsbetreuung und Seniorenarbeit.

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 86 %

30. Juni 2020

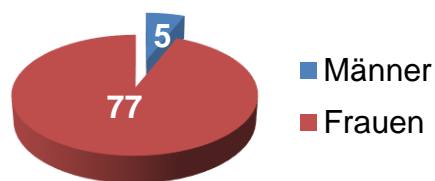


Frauenanteil: 90 % (+ 4%)

Ein konkreter Handlungsbedarf gemäß LGG NRW besteht nicht, perspektivisch ist aber eine Steigerung des Anteils der Männer wünschenswert und wird angestrebt.

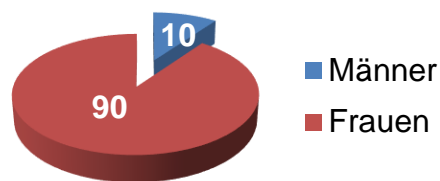
1.4.4 Erziehungsdienst

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 94 %

30. Juni 2020

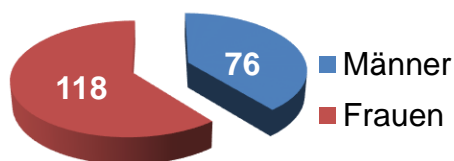


Frauenanteil: 90 % (- 4%)

Im Erziehungsdienst sind ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer tätig. Hier liegt der Frauenanteil jetzt bei 90 %. Eine Steigerung der Anzahl an Erziehern ist wünschenswert und gelingt zunehmend.

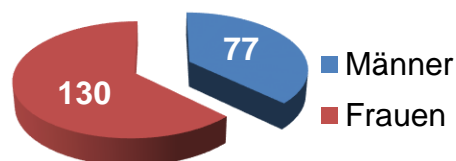
1.4.5 Übrige Verwaltung

30. Juni 2018:



Frauenanteil: 61 %

30. Juni 2020

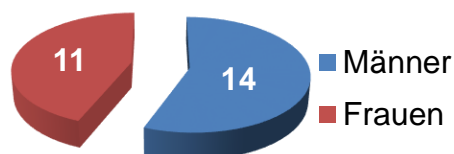


Frauenanteil: 63 % (+ 2%)

1.5 Führungspositionen¹

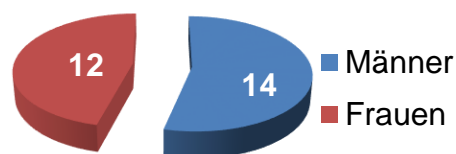
Als Führungsfunktionen werden Amts- und Abteilungsleitungen erfasst.

1. Juli 2018:



Frauenanteil: 44 %

30. Juni 2020



Frauenanteil: 46 % (+ 2%)

Die Führungspositionen umfassen am 1. Juli 2018

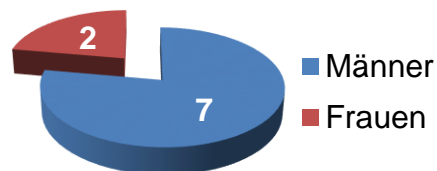
- 9 Amtsleitungen und
- 18 Abteilungsleitungen (davon zwei vakant).

¹ Die Verwaltung wurde im Bereich der Führungsfunktionen zum 1. Juli 2018 umstrukturiert, weshalb hier die Daten zum Stichtag 1. Juli 2018 zugrunde gelegt wurden.

Es ist eine weibliche Führungskraft hinzugekommen, aber weiterhin sind Frauen mit 46 % in Führungspositionen unterrepräsentiert.

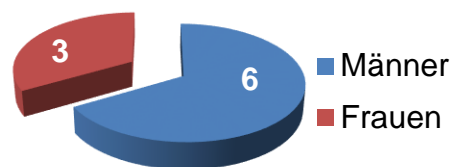
1.5.1 Amtsleitungen

1. Juli 2018:



Frauenanteil: 22 %

30. Juni 2020



Frauenanteil: 33 % (+ 11%)

Es gibt insgesamt neun Amtsleitungspositionen. Davon sind nur 3 weiblich besetzt.

Rückblick:

Bereits im letzten Frauenförderplan war das Ziel definiert worden, den Anteil an Frauen in Amtsleitungspositionen von damals 25 % zu erhöhen. Zu diesem Zeitpunkt waren acht Amtsleitungspositionen besetzt und eine vakant. Bei der vakanten Stelle ist es nicht geglückt, eine geeignete Bewerberin einzustellen.

Obwohl Bewerberinnen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen waren, wurden auch bei zwei weiteren Nachbesetzungen von Amtsleitungen Männer ausgewählt, deren Eignung höher als die der Mitbewerberinnen bewertet wurde. Es besteht weiterhin das Ziel, freiwerdende Amtsleitungspositionen mit Frauen zu besetzen. Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans 2019 ff. werden voraussichtlich zwei Amtsleitungen (ein Mann und eine Frau) ausscheiden. Es sollte versucht werden, beide vakanten Stellen mit einer weiblichen Amtsleitung nach zu besetzen. Hierzu sollten bereits frühzeitig verwaltungsintern geeignete interessierte Nachfolgerinnen gefördert werden.



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

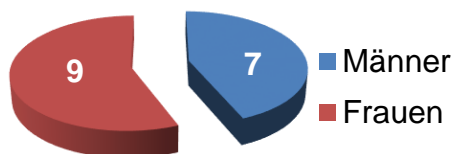
Diese Zielvorgabe ist erreicht.

Eine Amtsleitung ist mit einer Frau nachbesetzt worden, so dass zum 30. Juni 2020 6 Amtsleiter und 3 Amtsleiterinnen im Amt sind. Somit ist das (Zwischen-) Ziel von 33 % Frauenanteil erreicht.

Langfristig ist das Ziel mindestens 50 % Frauenanteil in Amtsleitungspositionen zu erreichen. Freiwerdende Amtsleitungspositionen sind daher weiter vorzugsweise mit Frauen zu besetzen. Hierzu sollten frühzeitig verwaltungsintern geeignete interessierte Nachfolgerinnen gefördert werden.

1.5.2 Abteilungsleitungen

1. Juli 2018:



Frauenanteil: 56 %

30. Juni 2020



Frauenanteil: 53 % (- 3%)

Insgesamt sind aktuell weiterhin etwas mehr Frauen als Männer auf der Ebene der Abteilungsleitung tätig, so dass hier zurzeit kein akuter Handlungsbedarf besteht.

Stand der Zielerreichung zum 30. Juni 2020

Bei den Führungspositionen wurde in Bezug auf die geschlechtergerechte Besetzung von Amtsleitungspositionen das Zwischenziel des aktuellen Gleichstellungsplans von 33 % Frauenanteil erreicht und konnte gehalten werden.

Um das langfristige Ziel von mindestens 50 % Frauenanteil zu erreichen, müssen weiterhin entsprechende Anstrengungen unternommen werden.

Wichtig sind hier verschiedene Maßnahmen zur Frauenförderung (frühzeitiges Sichten, Motivieren und Fördern von geeigneten Mitarbeiterinnen, spezielle Fortbildungen und Weiterbildungen), sowie der weitere Ausbau von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Flexible Arbeitszeitmodelle, Mobile Arbeit, Führen in Teilzeit). Hier ist die Stadt Lohmar auf einem guten Weg, der weiterverfolgt werden sollte.

Im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils in den **oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen besteht ebenso weiterhin Handlungsbedarf**. (Gruppen A 14, A 13 LGr. 2, 1. EA und A 12 sowie E Gr. 12 und S 18).

Bezogen auf den Frauenanteil in verschiedenen **Berufsgruppen** besteht weiterhin Handlungsbedarf im Bereich Technik. Hier hat sich der Frauenanteil noch verschlechtert und liegt jetzt bei 14 %. Das Ziel 29 % Frauenanteil wird voraussichtlich nicht erreicht. Wenn eine entsprechende Stelle ausgeschrieben wird, sollte noch expliziter um weibliche Kräfte geworben werden.

Unabhängig vom LGG NRW strebt die Stadt Lohmar an, den Männeranteil im Sozialdienst und Erziehungsdienst (aktuell jeweils 10 %) zu erhöhen.

Lohmar, den 8. Februar 2021

Stadt Lohmar
Die Bürgermeisterin

Claudia Wieja