

2026 - 2030

# Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Sundern (Sauerland)



## 2. Fortschreibung

(Stichtag 01. Juli 2025)

## Vorwort der Bürgermeisterin

*DIE REINSTE FORM DES WAHNSINNS IST ES, ALLES BEIM ÄLTEN ZU BELASSEN UND ZU HOFFEN,  
DASS SICH ETWAS ÄNDERT*

A. EINSTEIN

Eine Stadt ist nur so stark wie die Menschen, die für sie arbeiten. Wer qualifizierte Fachkräfte gewinnen und halten möchte, muss heute mehr bieten als einen sicheren Arbeitsplatz. Eigenverantwortung, verlässliche Teamstrukturen, transparente Entwicklungsperspektiven, flexible Arbeitsmodelle, digitale Ausstattung und gezielte Fortbildung sind zentrale Faktoren im Wettbewerb um Talente – auch im öffentlichen Dienst.

Doch moderne Arbeitsbedingungen bedeuten mehr. Sie setzen voraus, dass Chancengleichheit nicht nur ein Anspruch auf dem Papier bleibt, sondern im Arbeitsalltag gelebt wird. Als Stadt Sundern stehen wir für eine Verwaltung, in der Leistung zählt, Potenziale erkannt und gefördert werden und niemand aufgrund des Geschlechts benachteiligt wird.

**Diese 2. Fortschreibung des** Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Sundern formuliert hierfür **erneut** klare Ziele und konkrete Maßnahmen. Sie beschreibt Handlungsfelder, in denen wir bestehende Unterrepräsentanzen abbauen, Führung und Karrierewege transparenter gestalten sowie familienbewusste und flexible Arbeitsbedingungen weiterentwickeln. Gleichzeitig stärkt sie eine bewusste Personalentwicklung, die Qualifikation, Motivation und Verantwortung gleichermaßen in den Blick nimmt.

Als einer der größten Arbeitgeber in unserer Stadt tragen wir besondere Verantwortung. Wenn es uns gelingt, moderne, wertschätzende und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen konsequent umzusetzen, wirkt das über die Verwaltung hinaus. Wer bei der Stadt Sundern oder den Stadtwerken Sundern arbeitet, soll die gleichen Chancen vorfinden – unabhängig vom Geschlecht, gleiche Entwicklungs-, Führungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bei gleicher Wertschätzung.

So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das modern, gerecht und zukunftsfähig ist.

Es stärkt die Attraktivität Sunderns als Lebens- und Arbeitsort und sendet ein klares Signal: Leistungsbereitschaft, Engagement und Kompetenz finden hier faire und verlässliche Rahmenbedingungen.

Gleichstellung ist für mich kein abstraktes Ziel, sondern Ausdruck einer gerechten und zukunftsorientierten Stadtpolitik. Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam und mit Überzeugung weitergehen.

Dr. Jaqueline Bila  
Bürgermeisterin

Herausgeber: Stadt Sundern  
Die Bürgermeisterin

Gedruckt durch: Eigendruck

Beschlossen: 07.05.2026  
Veröffentlicht: 21.05.2026

# Inhalt

	Seite
<b>1.</b>	
<b>Allgemeines</b>	
Rechtliche Grundlagen und Aufbau des Gleichstellungsplans .....	4
Dienststellen.....	4
Verantwortung .....	5
Controlling .....	5
Geltungsbereich und -dauer .....	5
Finanzierung.....	6
Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten .....	6
Frühzeitige Beteiligung durch die Dienststelle .....	6
Personalrat .....	6
Grundsätze der Stellenausschreibung/Auswahlverfahren nach LGG .....	6
<b>Arbeitsklima</b>	
Ächtung von Mobbing .....	7
Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	7
Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement (Gesundheit am Arbeitsplatz) .....	8
Inkrafttreten .....	8
<b>2.1</b>	
<b>Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.07.2025</b> .....	<b>8</b>
<b>Stadtverwaltung</b> .....	<b>11</b>
Gesamtbelegschaft.....	11
Besoldungs-/Entgeltgruppen .....	12
Führungspositionen.....	13
Teilzeitbeschäftigung.....	13
Auszubildende.....	15
Beruflich Qualifikation .....	16
Geringfügig Beschäftigte .....	17
<b>Stadtwerke Sundern</b> .....	<b>18</b>
Gesamtbelegschaft.....	18
Struktur Verwaltung und handwerklich/gewerblicher Bereich .....	19
Besoldungs-/Entgeltgruppen .....	19
Teilzeitbeschäftigung.....	20
Führungspositionen.....	22
Auszubildende.....	22
Beruflich Qualifikation .....	23
<b>2.2</b>	
<b>Unterrepräsentierte Bereiche</b> .....	24
<b>3.</b>	
<b>Prognose freiwerdender Stellen, möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen</b>	
Stadtverwaltung .....	26
Stadtwerke Sundern.....	27

<b>4.</b>	
<b>Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen</b>	28
<b>Abbau vorhandener Unterrepräsentation</b>	
Frauen	28
Männer	30
<b>Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau</b>	
... durch Führungskräfte	33
... durch Personalauswahl	34
... durch Personalentwicklung	34
... durch Sprache	35
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	
Flexible und familienbewusste Arbeitsbedingungen	36
Betreuungs- und Rückkehrmanagement	38
<b>Anlage</b>	
Auszug aus dem LGG NRW (§§ 7 - 10)	39
Auszug aus dem AGG (§§ 1 - 10)	40

# 1.

## Allgemeines

### Rechtliche Grundlagen und Aufbau des Gleichstellungsplans

„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“ (Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz).

Der aufzustellende Gleichstellungsplan ist eine wichtige Grundlage um die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verantwortungsbereich der Stadtverwaltung Sundern und der Stadtwerke Sundern zu realisieren. Damit kommen beide Dienststellen ihrer besonderen Verpflichtung rund um die Gleichstellung von Frau und Mann nach, die sich aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ergibt. Ebenfalls zur Anwendung kommen darüber hinaus das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** sowie **das Landesbeamtengesetz NRW**.

Der Gleichstellungsplan enthält **Maßnahmen** zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

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

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

### Dienststellen

Dienststellen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes sind die Verwaltungen und die Eigenbetriebe der Gemeinden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LGG). Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Mehrere Dienststellen können auch in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Allerdings darf die Zusammenfassung eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

Aufgrund dieser Regelung gelten sowohl die Stadtverwaltung Sundern **als auch** der Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern als Dienststellen, für die jeweils ein Gleichstellungsplan aufzustellen ist.

Die Stadt Sundern hat sich aus nachfolgendem Grund entschieden, für beide Dienststellen einen gemeinsamen Gleichstellungsplan aufzustellen:

In den Gesamtstrukturen sind zum Zeitpunkt 01.07.2025 Frauen in der Stadtverwaltung mit 65,8 % **über-** und beim Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern mit 31,71 % **unterrepräsentiert**. Betrachtet man allerdings Bereiche wie Verwaltung, handwerklich/gewerblicher und technischer Bereich oder auch die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit im Einzelnen, so unterscheiden sich diese Bereiche bei der Stadtverwaltung und beim Eigenbetrieb hinsichtlich einer Über- und Unterrepräsentationen von Frauen nicht mehr.

## Verantwortung

„Bei allen Bemühungen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern voranzubringen, ist die Ernsthaftigkeit der Herangehensweise ein entscheidendes Element. Gerade den obersten Führungsebenen kommt dabei eine Vorbildfunktion zu.“

(Quelle: Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst in NRW / DBB NRW)

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).

Da der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststellen ist, sieht der Gesetzgeber seine Umsetzung und Überprüfung als besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben an (§ 5 Abs. 10 LGG).

## Controlling

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Gleichstellungsplanes liegt bei der jeweiligen Dienststellenleitung (Bürgermeister\*in und Betriebsleiter\*in).

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht eine Evaluationspflicht hinsichtlich der Zielerreichung spätestens zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans vor. Wird erkennbar, dass gesetzte Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans „Fortschreibung 2026 – 2030“ ist **spätestens zum 01.01.2028** zu überprüfen.

## Geltungsbereich und -dauer

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten **der Stadtverwaltung Sundern einschließlich der zur Sorpensee GmbH abgeordneten Mitarbeiter\*innen und der Stadtwerke Sundern** für den Zeitraum **01.01.2026 bis 31.12.2030**. Zu den Beschäftigten gehören alle Beamt\*innen, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende.

## Finanzierung

Die aufgezeigten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass die hierfür evtl. notwendigen Mittel im Rahmen des Haushaltes eingeplant und zur Verfügung gestellt werden können.

## Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Am 20.08.2018 haben der Bürgermeister und die Fachbereichsleiterin 1 mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vereinbarung über Form und Verfahren der Beteiligung getroffen.

Die Vereinbarung in aktueller Fassung wird im Intranet hinterlegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Art. 3 II GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie des vorliegenden Gleichstellungsplanes mit. Sie nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Ihre Aufgaben und Rechte regeln die §§ 17 bis 19 LGG NRW. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit (§ 16 Abs. 1 LGG) entscheidet sie in eigener Verantwortung über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung.

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.

### Frühzeitige Beteiligung durch die Dienststelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. „Frühzeitig“ bedeutet, dass sie 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, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist. Wird sie nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG).

## Personalrat

Die Zusammenarbeit von Personalrat und Gleichstellungsstelle ist vertrauensvoll und konstruktiv. Gespräche finden bei Bedarf statt. Der Gleichstellungsplan wurde mit dem stellv. Personalratsvorsitzenden am 07.04.2026 besprochen und abgestimmt sowie im Personalrat am 08.04.2026 beraten und zugestimmt. Die Rechte der Personalvertretung bleiben vom Gleichstellungsplan unberührt.

## Grundsätze der Stellenausschreibung / Auswahlverfahren nach LGG NRW

Angesichts der demografischen Entwicklung ist es zunehmend schwieriger geworden, geeignetes Personal zu gewinnen. Daher ist es umso wichtiger, den vorhandenen Personalbestand weiter zu fördern und Mitarbeiter\*innen der Stadt Sundern Chancen für eine berufliche Veränderung zu bieten. Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bieten allen Mitarbeiter\*innen die gleichen Chancen ihr Interesse an der Stelle und ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW enthält in den § 7 bis 10 Regelungen, wie bei Ausschreibungen, Vorstellungsgesprächen und Auswahlkriterien im Allgemeinen, und bei einer festgestellten Unterrepräsentanz von Frauen im Speziellen, verfahren wird.

## Arbeitsklima

## Ächtung von Mobbing

Mobbing - ein Verhaltensmuster bei dem einzelne Personen bei der Arbeit gezielt, systematisch und über längere Zeit von einer\*m oder mehreren Beschäftigten schikaniert werden - wird von der Stadtverwaltung Sundern nicht toleriert. Mobbing führt zu psychosozialen Spannungen, d.h. Situationen nicht ausgesprochener oder unterschwelliger Auseinandersetzungen zwischen zwei oder mehreren Personen. Diese Spannungen haben als Belastungssituationen erhebliche Auswirkungen auf den Menschen. Dies kann sowohl zu psychischen Erkrankungen als auch physischen Erkrankungen führen.

Mobbing lässt sich u.a. festmachen an

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä.,
- hohem Krankenstand.

Zur Vermeidung physischer und psychischer Symptome sind Vorgesetzte gehalten, umgehend und adäquat zu reagieren, wenn es in ihrem Bereich zu Mobbingfällen kommen sollte. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter\*innen aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches Mobbingverhalten gar nicht erst entstehen lässt. Hierzu gehört auch die Vermeidung von Verhaltensweisen wie z.B. Sticheleien, Ungleichbehandlung u.a..

Darüber hinaus können sich von Mobbing betroffene Beschäftigte auch anonym an diese Hotline wenden:

<https://www.komnet.nrw.de/service/MobbingLine/index.html>

## Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Ebenso wie Mobbing wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von der Stadtverwaltung Sundern nicht toleriert. Die Bürgermeisterin der Stadt Sundern geht, nach Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nach. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und stellt eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar. Vor allem Fachbereichs- und Abteilungsleitungen sowie Beschäftigte in den Bereichen Organisation und Personalmanagement haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Die von sexueller Belästigung Betroffenen und die Mitarbeiter\*innen, die einen Vorfall sexueller Belästigung anzeigen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Bürgermeisterin, die Gleichstellungsbeauftragte, die\*den Vorgesetzte\*n sowie den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen daraus keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen zur Abhilfe haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen diejenigen Personen, die die Maßnahmen auslösen (Verursacherprinzip).

- ➔ **Es wird eine Dienstvereinbarung zu der Thematik „Mobbing“ und „Sexuelle Belästigung“ mit konkreten Handlungsabläufen erarbeitet. Für Führungskräfte und Personalverantwortliche sind im Anschluss gezielte Fortbildungen anzubieten. Die Teilnahme ist verpflichtend.**

## Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement / Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist als Gesamtkonzept zurzeit noch weiterhin im Aufbau. Angesiedelt ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Abteilung 1.1 – Organisation und Personalmanagement.

Bereits praktiziert werden die nachfolgend aufgeführten Teilaspekte:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- psychische Gefährdungsbeurteilungen
- ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze (Büroausstattung, zentrale Drucker in den Etagen)
- Angebot von Gripeschutzimpfungen (beim Betriebsarzt)
- Hautkrebsscreening
- Thementage in Kooperation mit Krankenkassen angepasst auf die Bedürfnisse der Beschäftigten
- Workshops („Gutes Betriebsklima und weniger Stress durch achtsames und wertschätzendes Miteinander“ für alle, „Konflikttraining“ nur für die Führungskräfte)
- wechselnde Angebote VHS- Kurse (Sport & Achtsamkeit)
- Betriebssportgruppen (Tischtennis, Fußball)
- jährliche Teilnahme am Sparkassenfirmenlauf
- jährliche Bezuschussung für sportliche Aktivitäten (z.B. Beitrag im Fitnessstudio, Mitgliedschaften in Sportvereinen) durch das im TVöD ermöglichte alternative Entgeltanreiz-System

## Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan für die Zeit vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2030 tritt mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Sundern in Kraft.

# 2.1

## Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die nachfolgende Bestandsaufnahme stellt die aktuelle Struktur der Stadtverwaltung Sundern und der Stadtwerke Sundern zum **Stichtag 01.07.2025** dar. Es geht darum, möglichst transparente und fundierte Aussagen zur Ist-Situation und Struktur in den unterschiedlichen Bereichen machen zu können. Es wurde hierzu, wie bereits bei den beiden vorherigen Gleichstellungsplänen, auf vorhandene Strukturdaten zurückgegriffen.

Unter dem Oberbegriff „Stadtverwaltung“ werden die Kernverwaltung (Rathaus), die Technischen Dienste, die städtischen Kindertageseinrichtungen, die Feuerwehr und die zur Sorpese GmbH abgeordneten Beschäftigten zusammengefasst. Der Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern gilt seit der Gesetzesänderung vom Dezember 2016 als eigene Dienststelle. Die Stadtwerke Sundern werden daher gesondert dargestellt (vgl. auch DIENSTSTELLEN, Seite 4).

Stellenplan  
ist nicht gleich  
Gleichstellungsplan ...

Die Daten werden im Gleichstellungsplan in „Personen“ dargestellt. Im Stellenplan hingegen erfolgt eine Darstellung in Voll- oder Teilzeitstellen, so dass diese Daten nicht vergleichbar sind. Nicht erfasst werden die Wahlbeamt\*innen (hier die Bürgermeisterin und der\*die zukünftige Beigeordnete) und Mitarbeiter\*innen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Auszubildende werden gesondert erfasst. Die Besoldungs- und Entgeltgruppen werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG) in Vergleichsgruppen zusammengefasst.

Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG

Besoldungsgruppe	TVöD-VKA im Bereich des KAV NW Entgeltgruppe
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>	
A 16	E 15Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13 Einstiegsamt	E 13
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	
A 12	E 12, S 18
A 11	E 11, S 17
A 10	E 10, S 15 - S 16Ü
A 9 Einstiegsamt	E 9b, E 9c, S 10 - S 14
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	
A 9 Beförderungssamt	E 9a, S 9
A 8	E 8, S 6 - S 8b
A 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 4, E 5, E 6, S 3 - S 5
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>	
A 6 Beförderungssamt	-----
A 4/A 5	-----
A 3 Einstiegsamt	E 1, E 2, E 2Ü, E 3, S 2

Um in der täglichen Verwaltungsarbeit eine dezidiertere Betrachtung der Geschlechterverteilung zu ermöglichen und innerhalb einzelner Bereiche vorhandene Unterrepräsentationen (von Frauen und Männern) durch Quoten sichtbar zu machen, wurden Gruppen gebildet, die sich nach der Tätigkeit und dem gleich erforderlichen Bildungs-/Berufsabschluss richten und die monatlich aktualisiert werden.

Hinweis ...

Diese nachfolgend aufgeführten Gruppen sind zum Teil sehr kleinteilig und werden daher nicht im Gleichstellungsplan abgebildet:

- Beamt\*innen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst
- Beamt\*innen im bautechnischen Verwaltungsdienst und sonstiger Fachrichtungen (Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss)
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung
- Tariflich Beschäftigte in der Informationstechnik
- Tariflich Beschäftigte bei der Feuerwehr

- Tariflich Beschäftigte in der Bibliothek und im Archiv
- Tariflich Beschäftigte im handwerklichen Bereich mit Meister\*innen
- Tariflich Beschäftigte im sozialen Dienst
- Tariflich Beschäftigte in den Kitas
- Geringfügig Beschäftigte

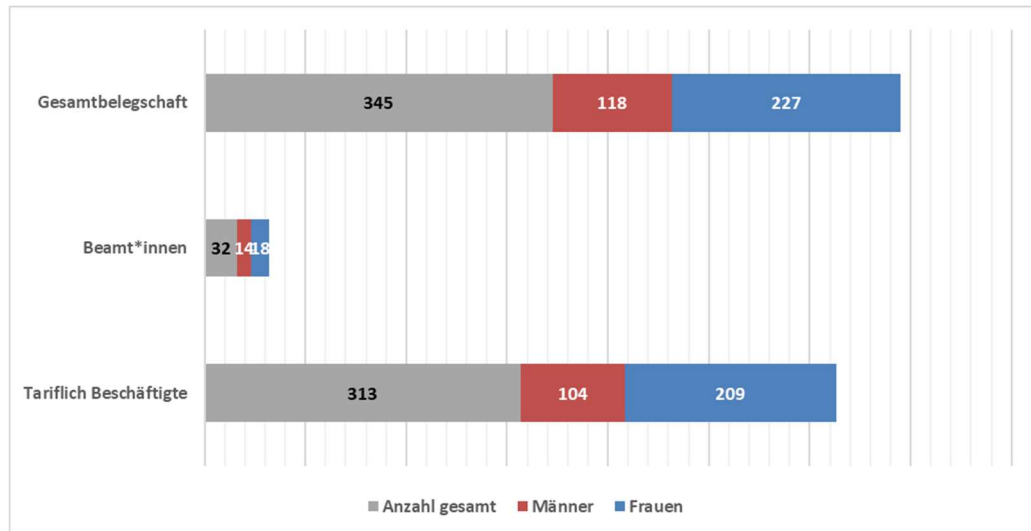
**Bei den Stadtwerken Sundern finden strukturbedingt nur folgende Gruppen Anwendung.**

- Beamt\*innen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung
- Tariflich Beschäftigte im handwerklichen Bereich mit Meister\*innen

## STADTVERWALTUNG

### Gesamtbelegschaft

Beschäftigte, dargestellt nach Geschlecht



	Gesamtbelegschaft	Männer	Frauen
Tariflich Beschäftigte	313	104	209
Beamt*innen	32	14	18
Gesamtbelegschaft	345	118	227
Quote		34,2%	65,8%

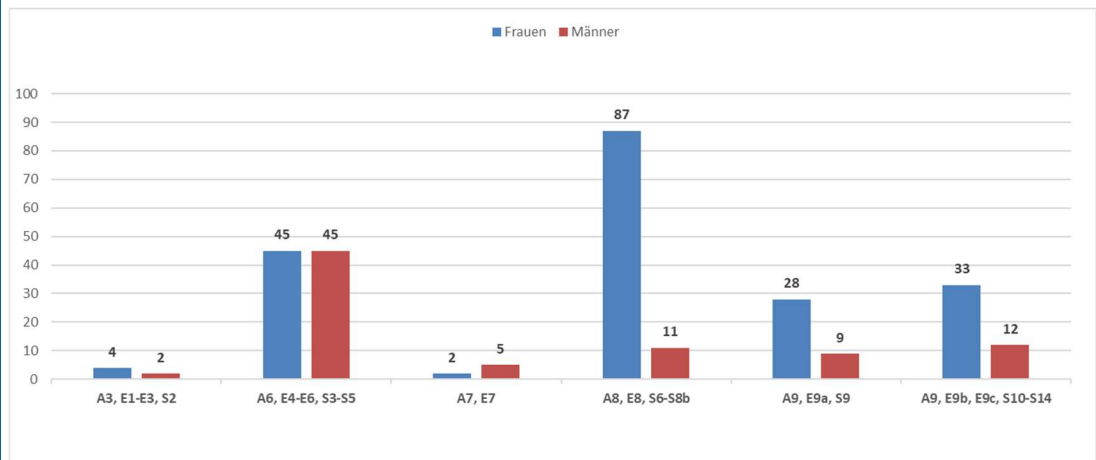
Zum o.g. Stichtag waren **insgesamt** 345 Personen bei der Stadtverwaltung Sundern beschäftigt. Hiervon sind 32 Personen (18 Frauen und 14 Männer) verbeamtet, 313 Personen (209 Frauen und 104 Männer) sind Tariflich Beschäftigte.

Von den insgesamt 345 Personen sind 227 Frauen (= **65,8 %**) und 118 Männer (= **34,2 %**).

Mit Blick auf die Gesamtbelegschaft stellen Frauen bei der Stadtverwaltung Sundern auch weiterhin zahlenmäßig die Mehrheit dar.

## Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppen, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW

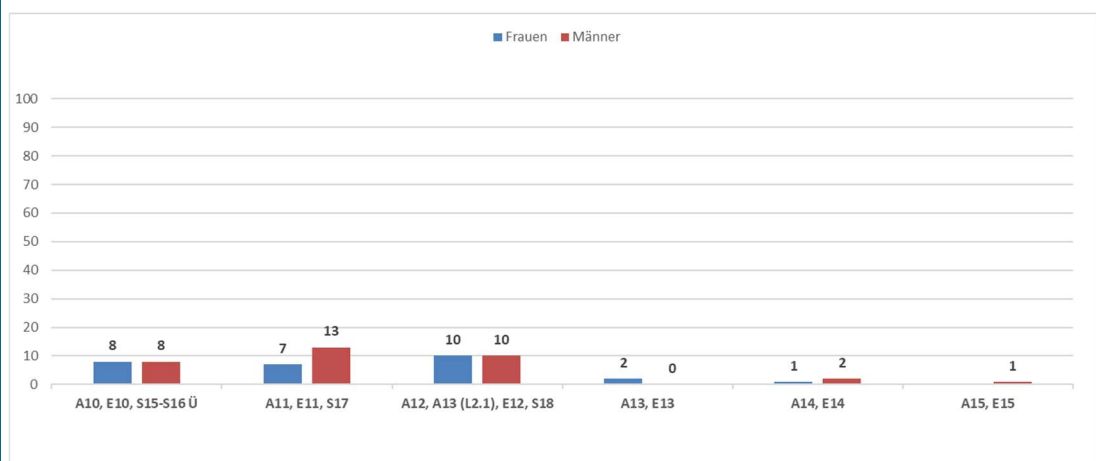


Die Mehrheit der Beschäftigten (283 Personen) ist in der **Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) A6 bis A9 / Entgeltgruppen E4 bis E9a und S3 bis S9** tätig. Hier sind Frauen weiterhin überrepräsentiert.

Den größten Frauenanteil weisen folgende Vergleichsgruppen auf:

**Vergleichsgruppe A6, E4-E6, S3-S5:** Mit inzwischen 45 Frauen und 45 Männern ist sie die zweitgrößte Vergleichsgruppe. Sie umfasst die Bereiche Verwaltung, Kindertageseinrichtungen (Hauswirtschaftskräfte) und Sorpekontrollen, in denen fast überwiegend Frauen beschäftigt sind und die Technischen Dienste, in deren handwerklich/gewerblichen Berufen fast ausschließlich Männer tätig sind.

**Vergleichsgruppe A8, E8, S6-8b:** Mit einer leicht reduzierten Größe (gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan) von 87 Frauen und 11 Männern ist sie noch immer die größte Vergleichsgruppe. Der Großteil der hier erfassten Frauen arbeitet in den Kindertageseinrichtungen (staatl. anerkannte Erzieher\*innen), ein kleinerer Teil im Verwaltungsbereich; die Männer sind in den handwerklich/gewerblichen Berufen bei den Technischen Diensten tätig.



In der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) A9 bis A13 / Entgeltgruppen E9b bis E12 und S10 bis S18** nimmt der Anteil der Beschäftigten deutlich ab (62 Personen). In der Vergleichsgruppe **A9, E9b, 9c, S10-S14** sind Frauen noch deutlich überrepräsentiert. Der Großteil der hier erfassten Frauen ist wiederum in der Verwaltung, in den Kindertageseinrichtungen (Kita-Leitungen) und

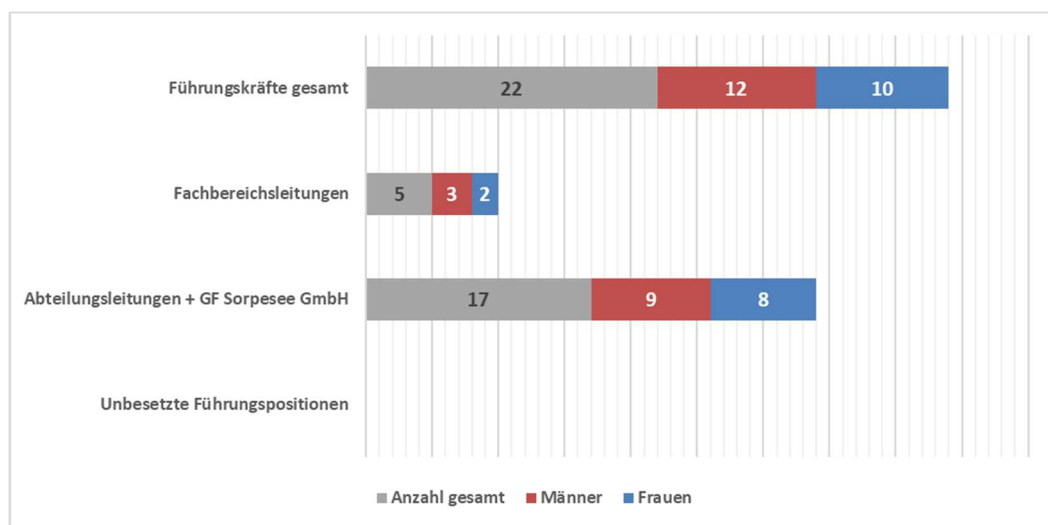
im Bereich der sozialen Arbeit tätig. Männer haben ihren Arbeitsschwerpunkt in der Verwaltung und in der sozialen Arbeit.

Die höherwertigere Vergleichsgruppe **A12, A13 (L2.1), E12, S18** weist inzwischen einen ausgeglichenen Frauenanteil (50 %) auf, insbesondere bezogen auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen.

In der **Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) A13 bis A15 / Entgeltgruppen E13 bis E15** nimmt der Anteil der Beschäftigten insgesamt weiter deutlich ab. Die Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes sind bei der Stadt Sundern den Führungspositionen vorbehalten (Abteilungs- und Fachbereichsleitungen); die Frauenquote liegt bei 50 %.

## Führungspositionen

Führungskräfte, dargestellt nach Geschlecht

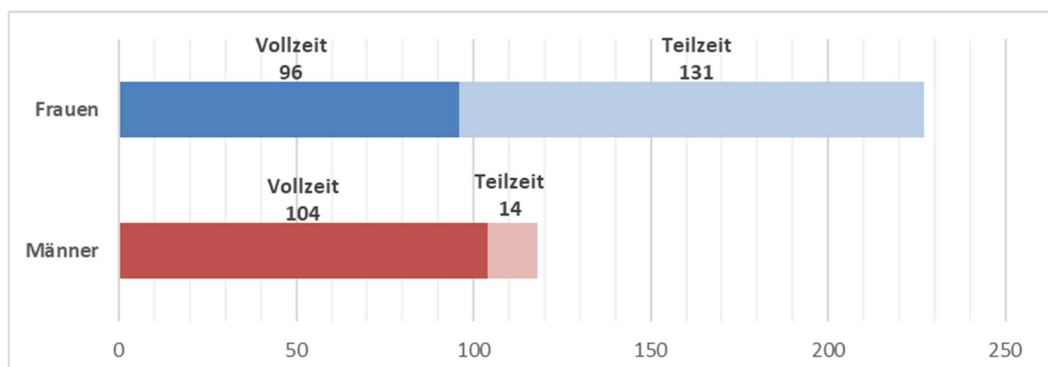


Zum o.g. Stichtag waren insgesamt 22 Personen bei der Stadtverwaltung Sundern in **Führungspositionen** beschäftigt; 10 Frauen (= 45,5 %) und 12 Männer (= 54,5 %). Der Frauenanteil hat sich gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan **erhöht**. Die Führungsebene ist aber noch weiterhin mehrheitlich männlich besetzt. Mit Ausnahme einer Abteilungsleiterin arbeiten alle Führungskräfte in Vollzeit.

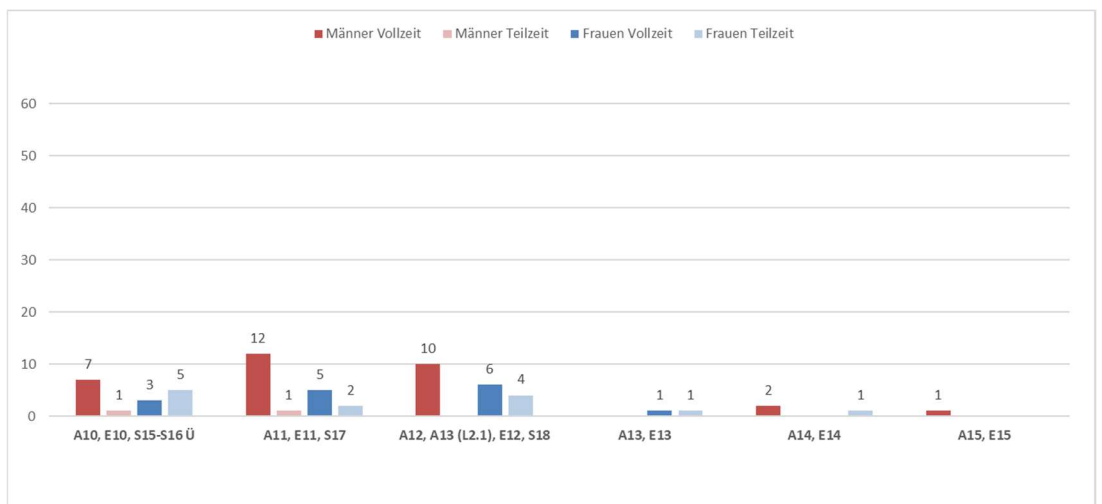
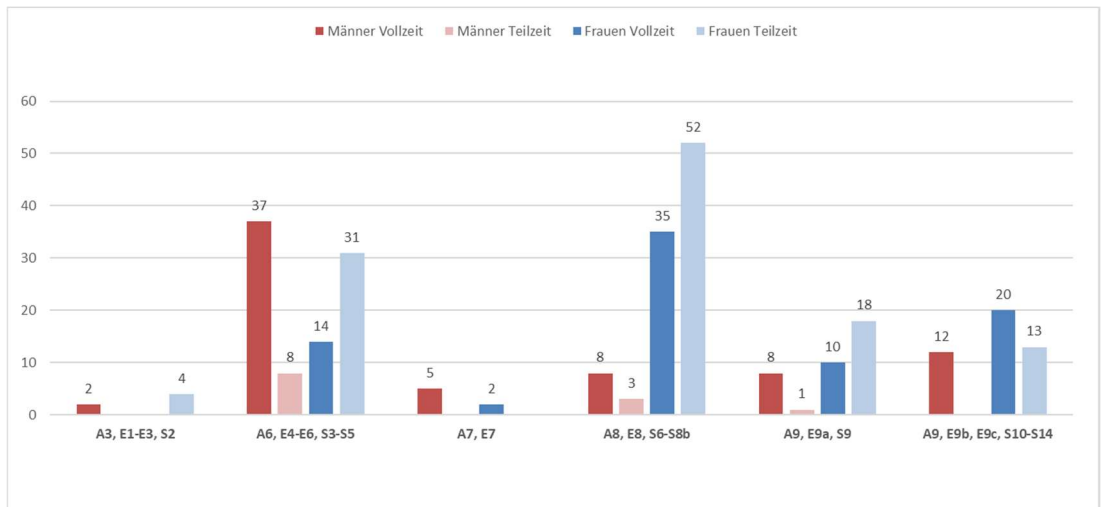
Zum Stichtag sind alle Leitungspositionen besetzt.

## Teilzeitbeschäftigung

Voll- /Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht



## Voll-/Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW

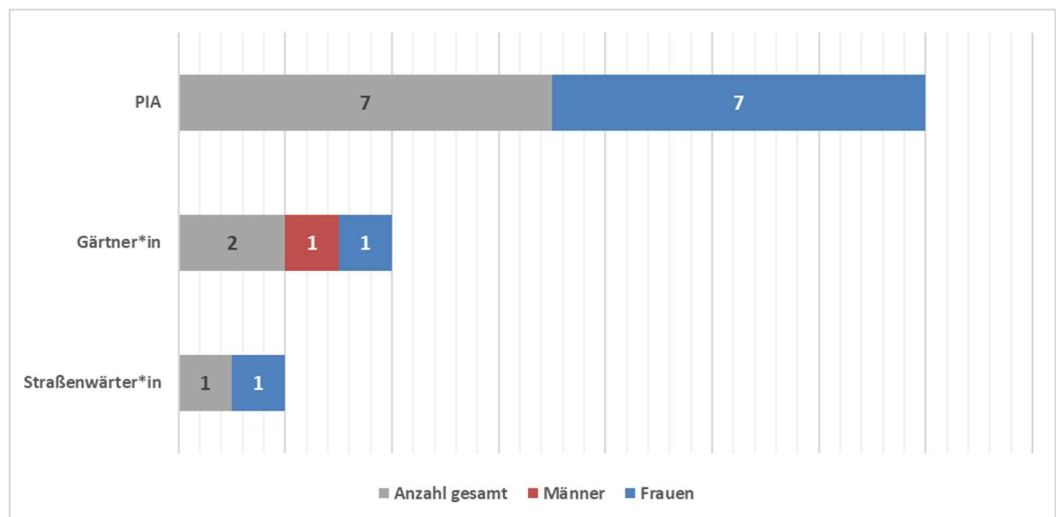
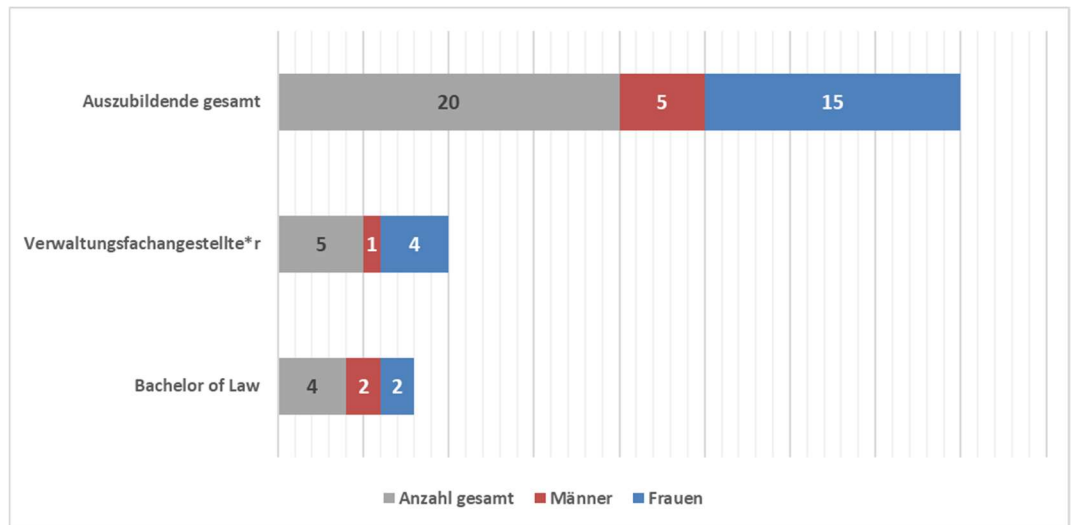


In der Gesamtbetrachtung liegt die Anzahl aller **Teilzeitbeschäftigten** zum Stichtag bei 145 Personen (42,03 % aller Beschäftigten); davon sind 131 Frauen und 14 Männer. Bei den Frauen liegt die Teilzeitquote bei 57,7 %; bei den Männern machen 11,9 % von der Teilzeitarbeit Gebrauch.

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird von Frauen, mit Ausnahme einer Vergleichsgruppe, über alle Vergleichsgruppen hinweg genutzt; am höchsten ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den Vergleichsgruppen **A6, E4-E6, S3-S5** und **A8, E8, S6-8b**, die auch, wie bereits vorab ausgeführt, strukturell bedingt noch immer den höchsten Anteil an Frauen haben.

## Auszubildende

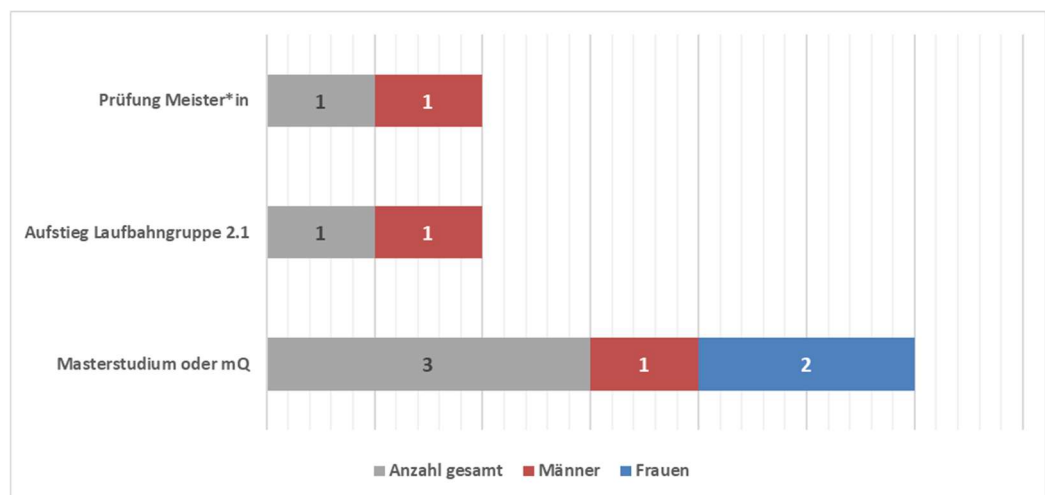
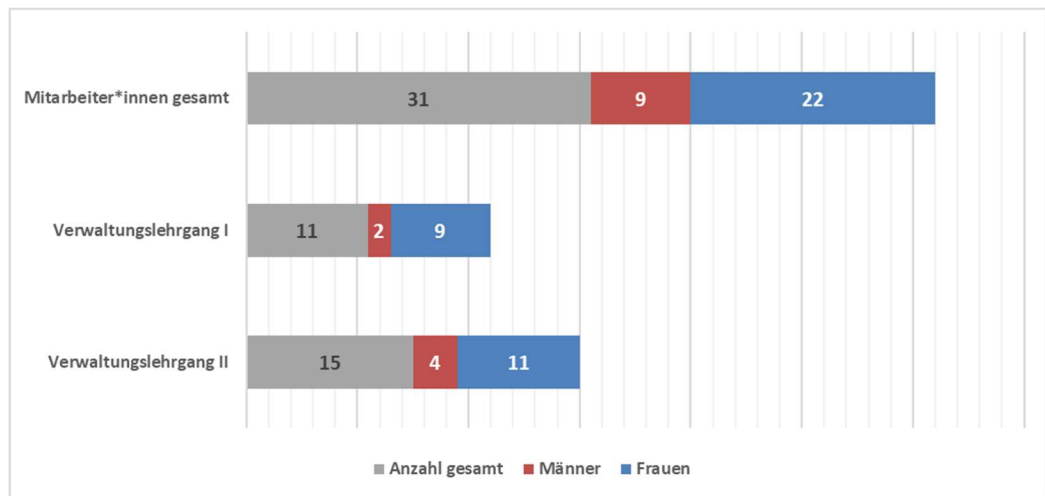
Ausbildungsplätze am 01.09.2025, dargestellt nach Geschlecht



Auch bei den **Ausbildungsplätzen** spiegelt sich die Geschlechterverteilung der vorab dargestellten Gesamtstruktur wider. Eine Ausnahme bilden die Ausbildungsplätze „Gärtner\*in“ und „Straßenwärter\*in“ bei den Technischen Diensten. Am 01.09.2025 sind zwei der drei Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt.

## Berufliche Qualifikation

Berufliche Qualifikation seit dem Jahr 2018, dargestellt nach Geschlecht

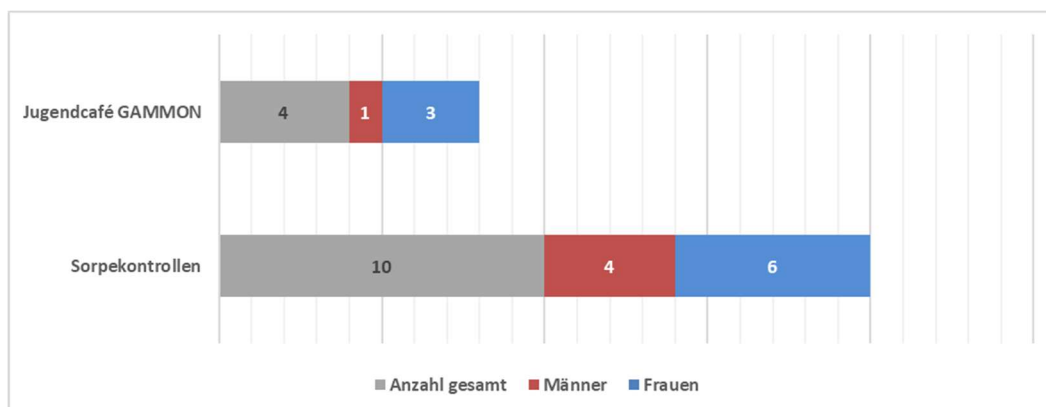


Nach Abschluss von **beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen** besteht die Möglichkeit, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen. Die Möglichkeit sich beruflich weiterzuqualifizieren wird auch weiterhin verstärkt von Frauen in Anspruch genommen.

Der Schwerpunkt der beruflichen Qualifikation liegt im Bereich der Verwaltung (Verwaltungslehrgänge I und II; Aufstiegslehrgang in die Laufbahngruppe 2.1 sowie die modulare Qualifikation für die Befähigung der Laufbahngruppe 2.2). Neben den klassischen Qualifikationen in der Verwaltung wird von zwei Beschäftigten die Möglichkeit genutzt, eine Prüfung zum\*zur „Straßenwärtermeister\*in“ sowie einen Masterstudiengang „Bibliotheks- und Informationswissenschaft / Master in Library and Information Science (MALIS)“ zu absolvieren.

## Geringfügig Beschäftigte

### Geringfügig Beschäftigte, dargestellt nach Geschlecht

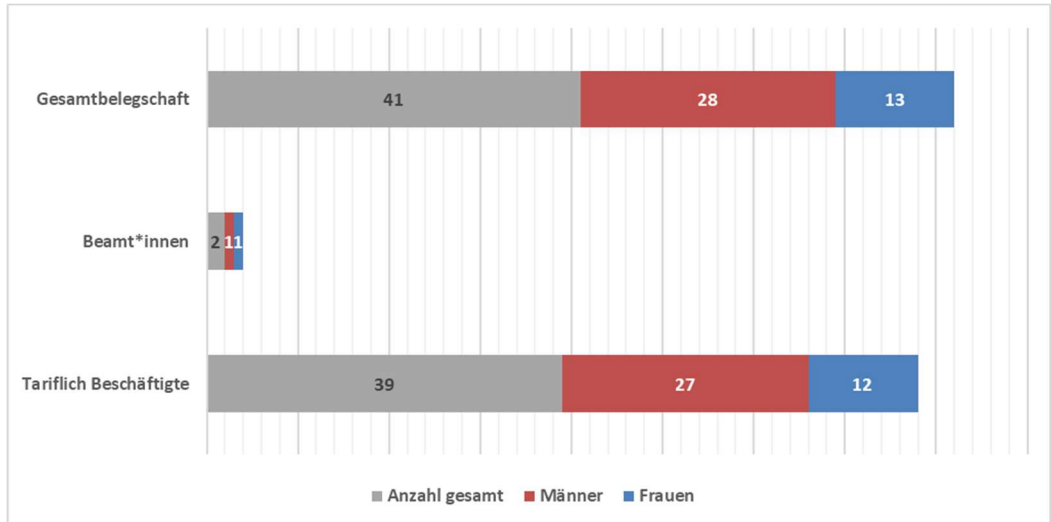


Die Anzahl der sogenannten **Minijobber\*innen** bei der Stadtverwaltung Sundern ist im Vergleich zum Jahr 2020 gleichgeblieben. Von den zum Stichtag 14 geringfügig Beschäftigten sind 10 Mitarbeiter\*innen bei den Sorpekontrollen und 4 Mitarbeiter\*innen im Jugendcafé GAMMON eingesetzt. Alle Arbeitsverhältnisse sind unbefristet; die saisonale Befristung der Arbeitsverhältnisse der Sorpekontrollen wurde aufgehoben.

## Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern

### Gesamtbelegschaft

Beschäftigte, dargestellt nach Geschlecht



	Gesamtbelegschaft	Männer	Frauen
Tariflich Beschäftigte	39	27	12
Beamt*innen	2	1	1
Gesamtbelegschaft	41	28	13
Quote		68,3%	31,7%

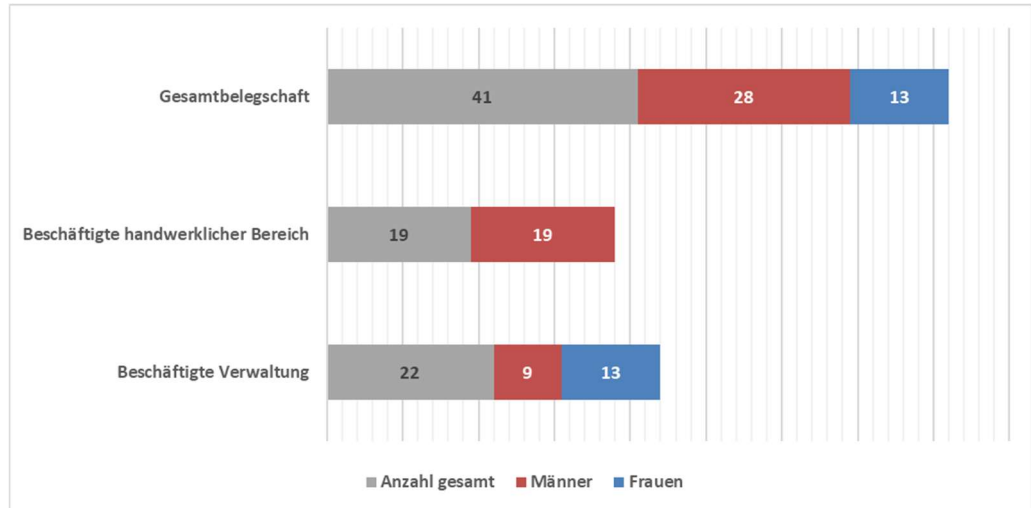
Zum o.g. Stichtag sind **insgesamt** 41 Personen bei den Stadtwerken Sundern beschäftigt. Hiervon sind 2 Personen (1 Mann und 1 Frau) verbeamtet, 39 Personen (27 Männer und 12 Frauen) sind Tariflich Beschäftigte.

Von den insgesamt 41 Personen sind 13 Frauen (= **31,7 %**) und 28 Männer (= **68,3 %**).

Insgesamt gesehen sind Frauen bei den Stadtwerken Sundern zahlenmäßig weiterhin unterrepräsentiert.

## Struktur Verwaltung und handwerklich/gewerblicher Bereich

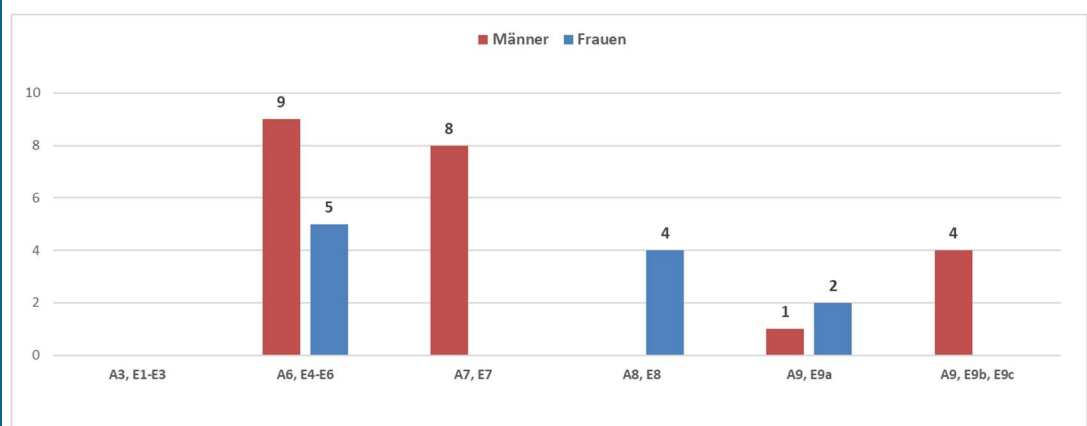
Verwaltung (technischer und kaufmännischer Bereich) und handwerklicher Bereich, dargestellt nach Geschlecht

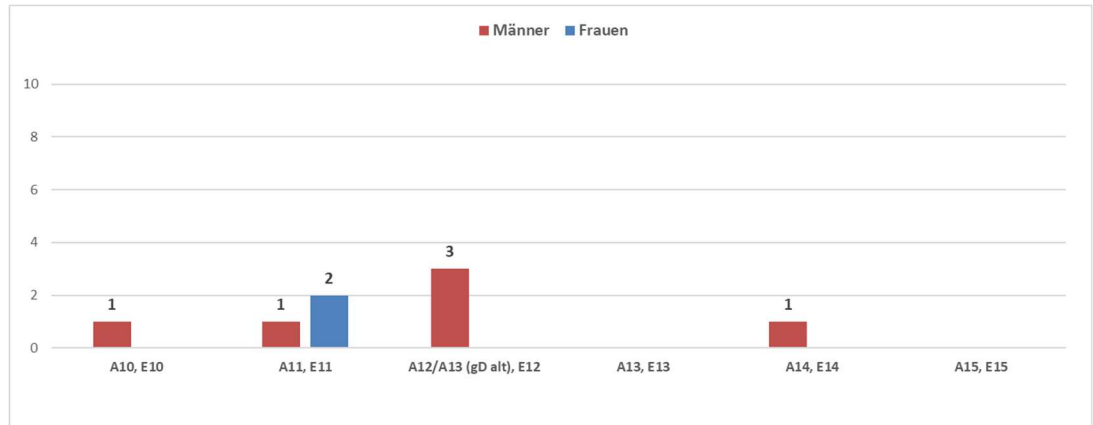


Fast die Hälfte aller Mitarbeiter\*innen bei den Stadtwerken Sundern ist im handwerklich/gewerblichen Bereich beschäftigt. Hier liegt die Frauenquote auch weiterhin bei 0 %. Die andere Hälfte der Mitarbeiter\*innen ist in der kaufmännischen und technischen Verwaltung beschäftigt. Hier überwiegt noch immer das Geschlechterverhältnis mit **59,0 % zu 41,0 %** zugunsten der weiblichen Beschäftigten.

## Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppen, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW





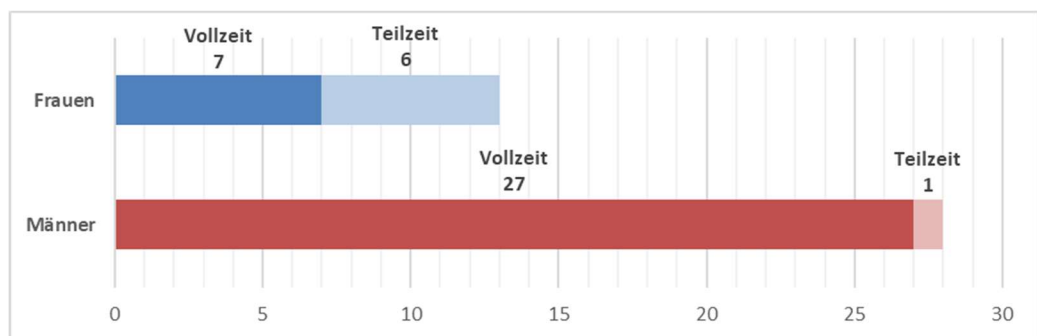
Die Mehrheit der Beschäftigten ist weiterhin in der der **Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) A6 bis A9 / Entgeltgruppen E4 bis E9a** eingruppiert. Die in den Vergleichsgruppen **A6, E4-E6** und **A7, E7** erfassten Männer sind dem handwerklich/gewerblichen Bereich zuzuordnen, was zu einer Unterrepräsentation der Frauen in diesem gesamten Vergütungs-/Besoldungsabschnitt führt. Die Vergleichsgruppe **A6, E4-6** enthält gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan 4 neue Stellen (3 Müllwerker\*innen und 1 Hausmeister\*in). Alle Frauen sind weiterhin der Verwaltung zuzuordnen.

In der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) A9 bis A13 / Entgeltgruppen E9b bis E12** nimmt auch bei den Stadtwerken Sundern der Anteil der Beschäftigten deutlich ab. Hier sind in den einzelnen Vergleichsgruppen nur noch wenige Beschäftigte, und bis auf zwei Ausnahmen alles Männer, eingruppiert. Die Vergleichsgruppe **A9, E9b, 9c** ist zum Stichtag ausschließlich dem handwerklich/gewerblichen Bereich zugeordnet, in den Vergleichsgruppen **A10/E10, A11/E11** und **A12/13gD alt/E12** sind zum Stichtag ein IT-Mitarbeiter, eine Teamleitung, 4 Abteilungsleitungen (neu) und die kfm. Bereichsleitung eingruppiert. Bis auf die Teamleitung und eine Abteilungsleitung sind alle Stellen mit Männern besetzt.

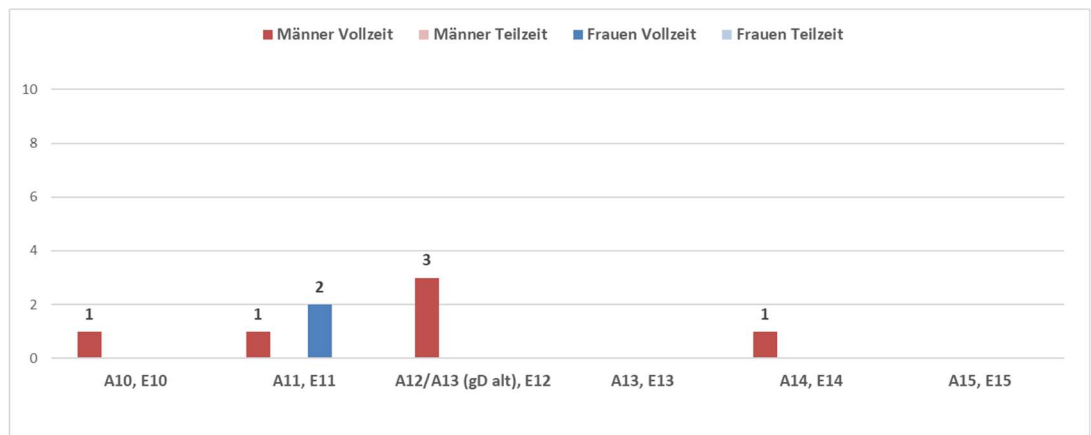
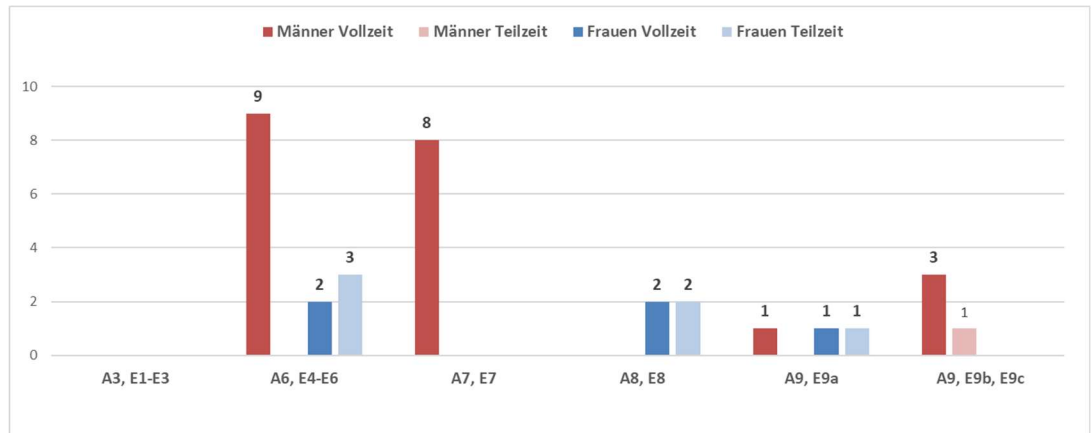
Der **Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) A13 bis A15 / Entgeltgruppen E13 bis E15** ist nur die Betriebsleitung zugeordnet.

## Teilzeitbeschäftigung

Voll- /Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht



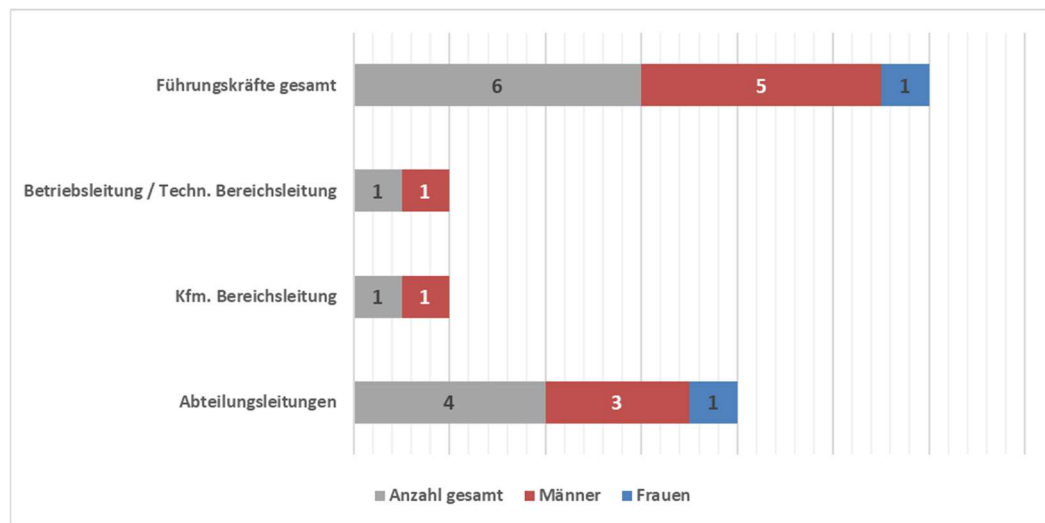
Voll-/Teilzeitbeschäftigung, dargestellt nach Geschlecht und Vergleichsgruppen nach dem LGG NRW



Die Anzahl der **Teilzeitbeschäftigten** liegt zum Stichtag bei 7 Personen (17,1 %), 6 Frauen und 1 Mann. Die Quote der Teilzeitbeschäftigung von Frauen liegt bei 46,2 %, die von Männern liegt bei 3,6 %. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird von Frauen schwerpunktmäßig in den Vergleichsgruppen **des mittleren Dienstes** genutzt, die strukturbedingt auch immer noch den höchsten Anteil an Frauen haben.

## Führungspositionen

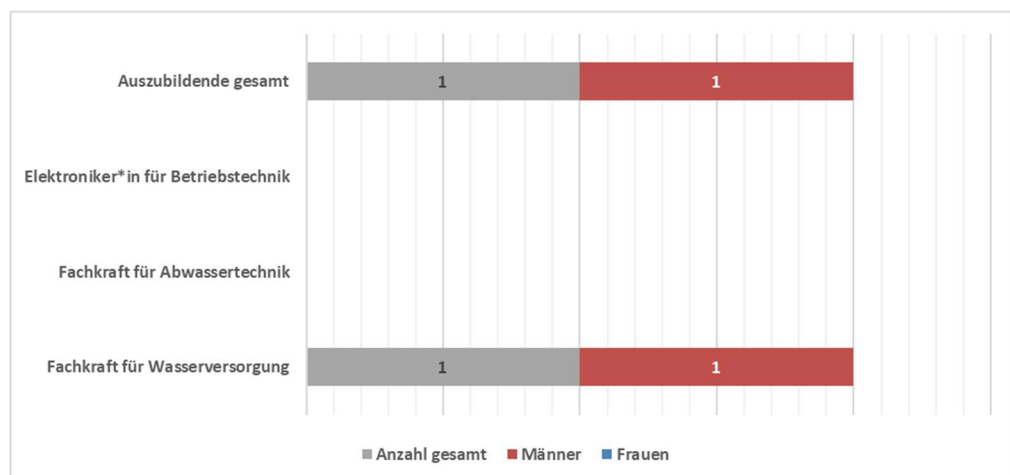
Führungskräfte, dargestellt nach Geschlecht



Die Führungsebene des Eigenbetriebs Stadtwerke Sundern gliedert sich seit dem Jahr 2025 in die Betriebsleitung, die kaufmännische und die technische Bereichsleitung sowie 4 Abteilungsleitungen auf. Von den vormals 5 Teamleitungen wurden 4 Stellen in die Abteilungsleitungen Wasser, Abwasser, Abfall und Finanz- und Rechnungswesen umgewandelt. Die technische Bereichsleitung wird von der Betriebsleitung wahrgenommen. Zum o.g. Stichtag waren 5 (83,3 %) der 6 **Führungspositionen** mit Männern besetzt (Frauenquote 17,7 %). Die Stellenbesetzungen sind zum Stichtag gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan **unverändert**.

## Auszubildende

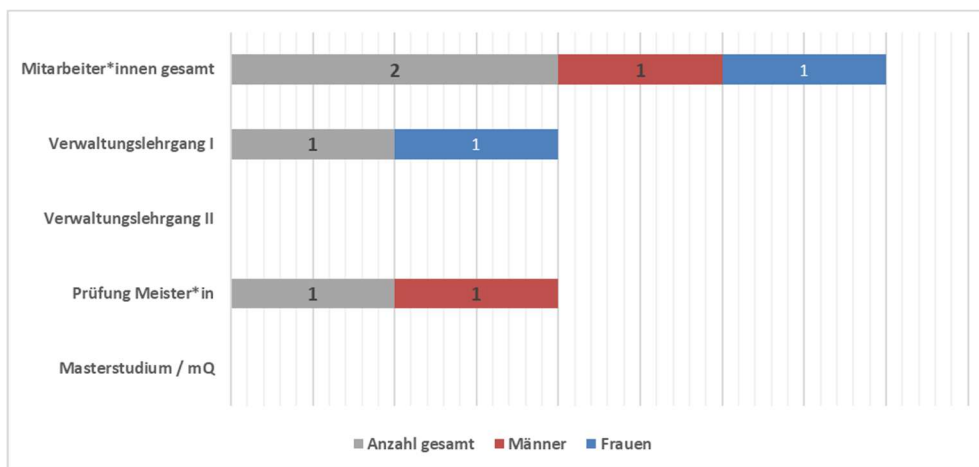
Ausbildungsplätze am 01.09.2025, dargestellt nach Geschlecht



Auch bei den Ausbildungsplätzen spiegelt sich weiterhin die Geschlechterverteilung der vorab dargestellten Gesamtstruktur wider. Auch in den Jahren zuvor waren die von den Stadtwerken Sundern angebotenen Ausbildungsplätze mit männlichen Auszubildenden besetzt.

## Berufliche Qualifikation

Berufliche Qualifikation seit dem Jahr 2018, dargestellt nach Geschlecht



Nach Abschluss von **beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen** besteht die Möglichkeit, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen. Die Möglichkeit der beruflichen Qualifikation wurden seit dem letzten Gleichstellungsplan von einem Mann (Qualifizierung zum Meister) in Anspruch genommen.

# 2.2

## Unterrepräsentierte Bereiche

Frauen sind nach gesetzlicher Definition dann unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil in den jeweiligen Gruppen geringer ist als der Anteil der Männer. Hieraus ist die Quote von 50 % abzuleiten. Eine gleichlautende gesetzliche Regelung für Männer gibt es nicht. Um aber eine im Sinne der Gleichstellung einheitliche Vorgehensweise zu gewährleisten, werden nachfolgend alle Bereiche ausgewiesen, in denen sowohl der Anteil von Frauen als auch von Männern unter 50 % liegt.

### Stadtverwaltung

**FRAUEN** sind in folgenden Entgeltgruppen, Besoldungsgruppen und Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Beamtinnen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst: **A9 (L2.1), A13 (L2.1), A14**
- ⇒ Beamtinnen sonstiger Fachrichtungen: **A15**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung: **E9b, E10, E11, E12**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte bei der **Feuerwehr**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der **Informationstechnik**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte im **handwerklich/gewerblichen Bereich der Technischen Dienste**

**MÄNNER** sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Beamte im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst: **A9 (L1.2), A10, A11, A12**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung: **E3 bis E9a, E9c, E11, E12**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte in den **Kitas** (Staatl. anerkannte Erzieher)
- ⇒ Tariflich Beschäftigte im **ASD** und allgemein in der **Sozialen Arbeit (Sozialarbeiter) (S8a bis S18 TVöD-SuE)**

### Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern

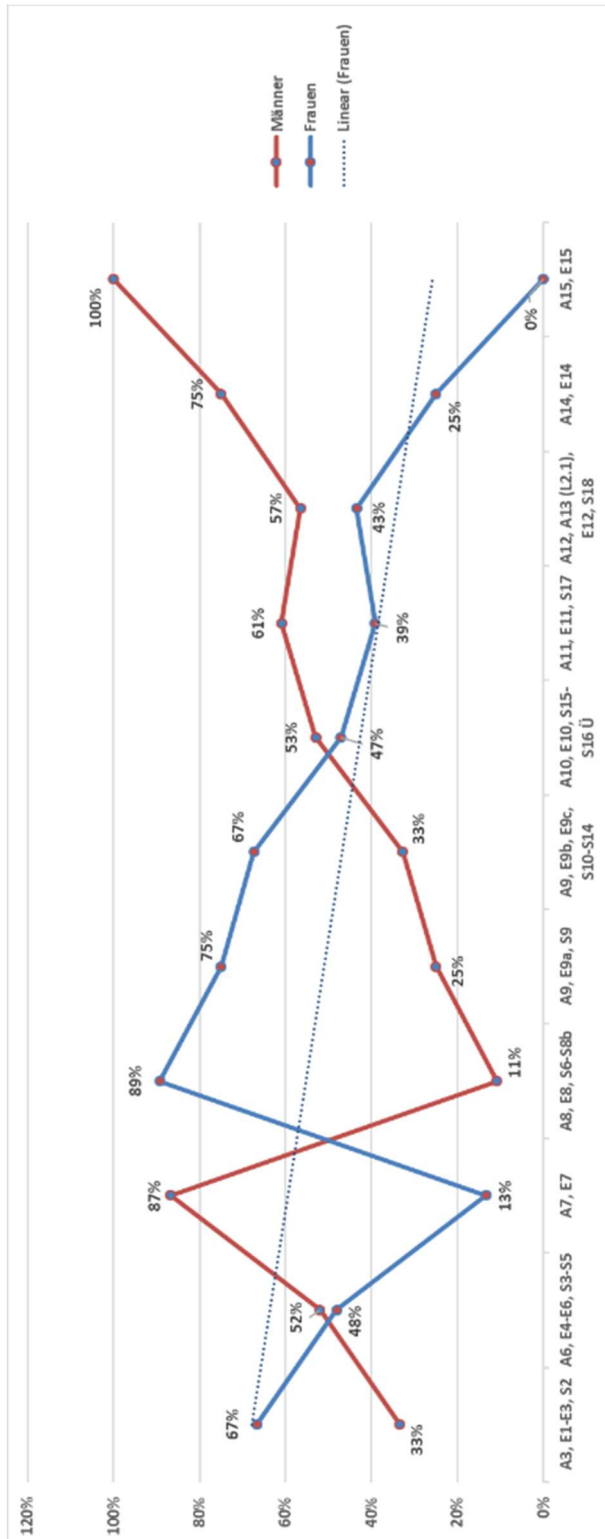
**FRAUEN** sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker-Ausbildung: **E9c, E11, E12 und E14**
- ⇒ Tariflich Beschäftigte im **handwerklich/gewerblichen Bereich mit Meister\*innen**

**MÄNNER** sind in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- ⇒ Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung: **E4 bis E9a**

Ergebnis



ZUSAMMENGEFASST bleibt festzuhalten, dass (...)

- (...) Frauen mit 62,2 % der Gesamtbelegschaft von Stadtverwaltung und Eigenbetrieb Stadtwerke weiterhin die größte Beschäftigungsgruppe bei der Stadt Sundern bilden. Die höher bewerteten Stellen ab Vergleichsgruppe A10/E10; S15 sind aber überwiegend mit Männern besetzt (siehe Grafik).
- (...) nach wie vor auffällig ist, wie sehr bestimmte Bereiche den noch immer existierenden geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt widerspiegeln:

- In der Verwaltung sind vorwiegend Frauen beschäftigt;
- In den städtischen Kindertageseinrichtungen sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt;
- Im Bereich der sozialen Arbeit sind vorwiegend Frauen beschäftigt;
- Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird vorwiegend von Frauen genutzt;
- Im handwerklich/gewerblichen und im technischen Bereich sind vorwiegend Männer beschäftigt;
- In der Informationstechnik (IT) sind ausschließlich Männer beschäftigt;
- In der Feuerwehr sind ausschließlich Männer beschäftigt;
- In der Führungsebene überwiegt noch immer leicht der Männeranteil.

# 3.

## Prognose freiwerdender Stellen, möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen

### Stadtverwaltung

#### Prognose der freiwerdenden Stellen

Um eine realistische Größe bei der Prognose der freiwerdenden Stellen im Zeitraum 01.01.2026 bis 31.12.2030 zu haben, werden nur die Stellen berücksichtigt, die aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei werden. Hierzu gehört zum einen das Erreichen der Regelaltersgrenze und der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Andere Umstände, unter denen eine Stelle frei werden könnte, z.B. Kündigung oder Diensterrenwechsel, werden hier nicht berücksichtigt.

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	Männer
E4	0,38	0,38	
E5	2		2
E6	4,61	0,9	3,71
E7	2		2
E9b	1	1	
E10	0,92		0,92
E11	1		1
E12	2		2
A9 mD	1		1
A11	0,85	0,85	
S8a	0,77	0,77	
S8b	0,5	0,5	
S13	0,9	0,9	

#### Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

**Höhergruppierungen** aufgrund zukünftiger Übernahme von höherwertigen Aufgaben können im Vorfeld nicht benannt werden. Aufgrund der Teilnahme am Verwaltungslehrgang II und an der Meisterschule ist schon heute absehbar, wie viele Mitarbeiter\*innen nach erfolgreichem Abschluss (aufgrund der jetzt bereits von ihnen besetzten Stellen) in höherwertigere Entgeltgruppen eingruppiert werden.

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	Männer
E9a	2		2
E9b	3	2	1
E9c	5	4	1
E10	1	1	

Zum Stichtag sind 3 Stellen mit Beamt\*innen besetzt, deren tatsächliche Besoldung von der Stellenwertigkeit abweicht. **Beförderungen** werden von der Stadt Sundern durchgeführt, sobald die beamten- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Stellenwertigkeit	Gesamt	Frauen	Männer
A11	1		1
A13 (L.1)	1	1	
A14	1	1	

## Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern

### Prognose der freiwerdenden Stellen

Um eine realistische Größe bei der Prognose der freiwerdenden Stellen im Zeitraum 01.01.2026 bis 31.12.2030 zu haben, werden nur die Stellen berücksichtigt, die aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei werden. Hierzu gehört zum einen das Erreichen der Regelaltersgrenze und der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Andere Umstände, unter denen eine Stelle frei werden könnte, z.B. Kündigung oder Dienstherrwechsel, werden hier nicht berücksichtigt.

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	Männer
E6	0,77	0,77	
E7	1		1
E11	1		1

### Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

#### Höhergruppierungen

Höhergruppierungen aufgrund zukünftiger Übernahme von höherwertigen Aufgaben können im Vorfeld nicht benannt werden. Teilnahmen am Verwaltungslehrgang I und II, die nach erfolgreichem Abschluss aufgrund einer bereits vorgenommenen Stellenbesetzung zu einer Eingruppierung in eine höherwertige Entgeltgruppe führen, gibt es zum Stichtag nicht.

#### Beförderungen

Zum Stichtag gibt es keine besetzten Stellen, deren Wertigkeit von der tatsächlichen Besoldung der Beamt\*innen abweicht.

## 4.

## Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Nach den gesetzlichen Maßgaben sind auf Grundlage der durchgeführten Bestandsaufnahme und Beschäftigungsanalyse **konkrete Zielvorgaben** und **Maßnahmen** zu formulieren, die geeignet sind, den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, **bis auf 50 Prozent** zu erhöhen. Darüber hinaus sind Maßnahmen zu benennen, die die **Gleichstellung von Frauen und Männern** und die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** fördern. Die formulierten Zielvorgaben und Maßnahmen orientieren sich hierbei an den konkreten Verhältnissen der Stadt Sundern, um so zu gewährleisten, dass sie in den 5 Jahren Laufzeit praktikabel und umsetzbar sind.

### Handlungsfeld

Abbau vorhandener  
Unterrepräsentationen



Foto © S. Hofschläger / PIXELIO

### Frauen

#### Führungskräfte

Zum Stichtag beträgt die Frauenquote der Führungskräfte 45,5 % bei der Stadtverwaltung und sowie 17,7 % bei den Stadtwerken Sundern.

#### Technischer Bereich

Zum Stichtag beträgt die Frauenquote bei den Beschäftigten im technischen Bereich (Ingenieur\*innen und Techniker\*innen) 17,4 %. 10 der 23 Beschäftigten sind Fachbereichs- bzw. Betriebsleiter\*innen und Abteilungsleiter\*innen. Die Entgelt-/Besoldungsgruppen E11, A11 und A12 sind für Sachbearbeiter\*innen geöffnet. Die Frauenquote liegt hier bei 7 %.

**Ziel** ist die Angleichung des Frauenanteils in den **Leitungspositionen** sowie die Erhöhung **im technischen Bereich**. Im Zeitraum 01/2026 bis 12/2030 werden planmäßig 2 Stelle in Leitungspositionen und 1 Stelle im technischen Bereich frei.

### ➔ Maßnahmen

Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen;

Die Führungskräfte sind aufgefordert, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu motivieren, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben;

Die Führungskräfte sind weiterhin aufgefordert, Mitarbeiter\*innen anzusprechen und ihnen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen;

### ➔ Wird umgesetzt durch

Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Personalmanagement

### ➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

## Handwerklich/gewerblicher Bereich

Der gesamte handwerklich/gewerbliche Bereich sowohl bei den Technischen Diensten als auch beim Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern ist männerdominiert. Der Frauenanteil liegt hier zwischen 0 % und 2 %. Dass sich nur selten bis nie Frauen auf ausgeschriebenen Stellen bewerben, könnte mit den verbreiteten Vorstellungen über „typische“ Männer- bzw. „typische“ Frauenberufe zusammenhängen.

**Ziel** ist weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils im handwerklich/gewerblichen Bereich.

Aufgrund der Erfahrungen, dass sich so gut wie keine Frauen auf Stellenausschreibungen bewerben, wird hier auch weiterhin auf die Festsetzung einer Zielquote verzichtet.

### ➔ Maßnahmen

Kurzfristig: Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen;

Längerfristig: Der Fokus wird auf weibliche Nachwuchskräfte gelegt. In den handwerklich/gewerblichen Berufen wird verstärkt um weibliche Auszubildende geworben;

Teilnahme am jährlichen Girl's Day;

Teilnahme an der Ausbildungsbörse;

Schaffung räumlicher Voraussetzungen für weibliches Personal (vgl. hierzu u.a. Beschluss des Betriebsausschusses vom 20.09.2018);

### ➔ Wird umgesetzt durch

Fachbereichsleitungen 1 und 3, Betriebsleitung, Abteilungsleitung 3.4, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

### ➔ Kosten

Investitions- und Personalkosten

## Für Einstellungsverfahren in den oben aufgeführten Bereichen gilt:

- ➔ Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten den Zusatz: **„Die Stadt Sundern verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Bewerbungen von Frauen werden daher ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“**
- ➔ Nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 LGG sind Frauen in Bereichen in denen sie **unterrepräsentiert** sind, bei **gleicher** Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

## Männer

### Kindertageseinrichtungen

In allen städtischen Kindertageseinrichtungen sind weiterhin bis auf einen Mann ausschließlich Frauen beschäftigt. Dass sich nur selten bis nie Männer auf ausgeschriebenen Stellen als staatl. anerkannte Erzieher bewerben, könnte auch hier ebenfalls mit den verbreiteten Vorstellungen über „typische“ Männer- bzw. „typische“ Frauenberufe zusammenhängen.

**Ziel** ist die Erhöhung des Männeranteils in den städtischen Kindertagesstätten.

Aufgrund der Erfahrungen, dass sich so gut wie keine Männer auf Stellenausschreibungen bewerben, wird hier auch weiterhin auf die Festsetzung einer Zielquote verzichtet.

#### ➔ Maßnahmen

Kurzfristig: Gezielte Ansprache von Männern in Stellenausschreibungen;

Längerfristig: Der Fokus wird auf männliche Nachwuchskräfte gelegt. Es wird verstärkt um männliche Auszubildende geworben;

Es wird verstärkt die Praxisintegrierte Ausbildung zum\* zur staatl. anerkannten Erzieher\*in (PIA) angeboten;

Teilnahme am jährlichen Boy's Day;

Teilnahme an der Ausbildungsbörse;

Social-Media-Kampagnen zur Imageförderung;

#### ➔ Wird umgesetzt durch:

Fachbereichsleitungen 1 und 4, Abteilungsleitung 4.1, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

#### ➔ Kosten

Personalkosten

## Soziale Arbeit und ASD

Im Bereich der sozialen Arbeit bei der Stadtverwaltung Sundern sind seit einigen Jahren vorwiegend Frauen beschäftigt. Die Quote der männlichen Beschäftigten liegt zum Stichtag bei 15 %.

**Langfristiges Ziel** ist die Erhöhung des Männeranteils im Bereich der sozialen Arbeit.

Auf die Festsetzung einer Zielquote wird auch weiterhin verzichtet, da im Zeitraum 01/2026 bis 12/2030 **planmäßig keine** Stellen frei werden.

### ➔ Maßnahme

Kurzfristig: Gezielte Ansprache von Männern in Stellenausschreibungen;

Längerfristig: Teilnahme am jährlichen Boy's Day (nur Jugendcafé Gammon);

### ➔ Wird umgesetzt durch

Fachbereichsleitungen 1 und 4, Abteilungsleitung 4.2, Personalmanagement

### ➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

## Allgemeine Verwaltung

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung sind Männer sowohl bei der Stadtverwaltung als auch bei den Stadtwerken in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) deutlich unterrepräsentiert.

**Ziel** ist die Erhöhung des Männeranteils in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt.

Aufgrund der Erfahrungen, dass sich auf ausgeschriebene Stellen deutlich weniger Männer als Frauen bewerben, wird hier auch weiterhin auf die Festsetzung einer Zielquote verzichtet.

### ➔ Maßnahmen

Kurzfristig: Gezielte Ansprache von Männern in Stellenausschreibungen;

Längerfristig: Der Fokus wird auf männliche Nachwuchskräfte gelegt. Für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten wird verstärkt um männliche Auszubildende geworben;

Teilnahme am jährlichen Boy's Day;

Teilnahme an der Ausbildungsbörse;

### ➔ Wird umgesetzt durch

Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Personalmanagement

### ➔ Kosten

Personalkosten

### Für Einstellungsverfahren in den oben aufgeführten Bereichen gilt:

➔ Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, enthalten den Zusatz: **„Die Stadt Sundern verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Die Stadt Sundern ist daher bestrebt, den Anteil der männlichen Fachkräfte in diesem Aufgabenbereich zu erhöhen. Bewerbungen von Männern sind daher ausdrücklich erwünscht.“**

➔ Das LGG NRW sieht für Männer keine gesetzlichen Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz vor. Daher werden analog zu § 7 Abs. 2 LGG Männer bei Stellenbesetzungen in den genannten Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.

**GRUNDSÄTZLICH** gilt, unabhängig von vorhandenen Unterrepräsentationen, in allen Auswahlverfahren das Prinzip der Bestenauslese. Ausgewählt wird nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.



## Handlungsfeld

Förderung der  
Gleichstellung von  
Mann und Frau



Foto © S. Hofschläger / PIXELIO

### ... durch unsere Führungskräfte

Die gesetzlichen Regelungen des LGG NRW benennen die Erfüllung des Verfassungsauftrages und die Umsetzung des LGG als eine für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion. Darüber hinaus ist auch die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Bei der Stadt Sundern ist die Berücksichtigung des LGG und gleichstellungsbezogener Themen in fast allen Arbeitsbereichen noch immer defizitär. Bestehende Vorgaben können nur dann umgesetzt werden, wenn bei Führungskräften ein Bewusstsein und eine Sensibilisierung für das Thema Geschlechtergerechtigkeit geschaffen wird.

Auch kann der Prozess der Chancengleichheit nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn bereits im Vorfeld beabsichtigter Maßnahmen überprüft wird, ob die beabsichtigte Entscheidung zu einer möglichen Benachteiligung eines der Geschlechter führt.

**Ziel** ist die Sensibilisierung von Führungskräften zu den Themen Chancengleichheit für Männer und Frauen, Voll- und Teilzeitkräfte, Beurteilungen.

#### ➔ Maßnahmen

Thematisierung in Führungskräftebildungen;

Lehrinhalte bei Führungskräfte-seminare ggf. auf gleichstellungsrechtliche Inhalte hin prüfen;

Ausschreibungen für Führungspositionen enthalten das verpflichtende Aufgabekriterium „Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“;

#### ➔ Wird umgesetzt durch:

Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

#### ➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

## ... durch Personalauswahl

**Ziel** ist es, Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu schaffen.

### ➔ Maßnahmen

Ausschreibungen und Vorstellungsgespräche erfolgen nach Maßgabe der §§ 8, 9 und 10 LGG NRW;

Formulierung von Anforderungsprofilen, von denen sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen;

Schulung der regelmäßig am Auswahlverfahren Beteiligten in Sachen „Genderkompetenz / Sensibilisierung, diskriminierungsfreie Personalauswahlgespräche führen zu können / Kompetenzen bei Bewerber\*innen erkennen können“;

Entwicklung (unter Mitwirkung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten) von Richtlinien für strukturierte Personalauswahl unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes;

Entwicklung (unter Mitwirkung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten) und Umsetzung von Kriterien und Verfahrensweisen für ein einheitliches und qualifiziertes Regelbeurteilungsverfahren für Beamt\*innen;

### ➔ Wird umgesetzt durch

Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat

### ➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

## ... durch Personalentwicklung

Unter Personalentwicklung sind systematisch gestaltete Prozesse zu verstehen, die darauf abzielen, das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Bedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern. Personalentwicklung umfasst sämtliche Maßnahmen zur Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiter\*innen, Führungs- und Führungsnachwuchskräften.

**Ziel** ist es, Mitarbeitende zielgerichtet zu qualifizieren.

### ➔ Maßnahmen

Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes;

Identifikation und Umsetzung von potenziellen Instrumenten der kommunalen Personalentwicklung, die den Gleichstellungsauftrag fördern;

Einführung von strukturierten Jahresgesprächen zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeiter\*innen zur Identifikation, insbes. auch zur Identifikation von persönlichen Personalentwicklungsmaßnahmen;

➔ **Wird umgesetzt durch**

Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

➔ **Kosten**

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

## ... durch Sprache

**Ziel** ist es, durch einen sensiblen Sprachgebrauch aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller beizutragen. Darüber hinaus trägt gendersensible Sprache zur Eindeutigkeit und zur Vermeidung von Missverständnissen bei.

➔ **Maßnahmen**

Bei sämtlichem dienstlichem Schriftverkehr (Anschreiben, E-Mails, Dienstvereinbarungen, Präsentationen, Flyern u.a.) wird die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern beachtet. In Vordrucken werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet. Sofern diese nicht gefunden werden können wird die weibliche und männliche Sprachform oder alternativ der Genderstar (z.B. Mitarbeiter\*innen) verwendet. Generalklauseln, in denen ausgeführt wird, dass Frauen mit gemeint sind, aus Gründen der Lesbarkeit des Textes jedoch auf die weibliche Form verzichtet wird, sind nicht geschlechtergerecht und daher nicht zu verwenden;

**Unterstützend** wird hierzu zeitnah ein Leitfaden „*Gendersensible Sprache*“ für die Stadt Sundern entwickelt und im Intranet zur Verfügung gestellt;

➔ **Wird umgesetzt durch**

Alle Beschäftigten, Gleichstellungsbeauftragte

➔ **Hilfestellung**

Genderwörterbuch [www.geschicktgendern.de](http://www.geschicktgendern.de)

➔ **Kosten**

Personalkosten

## Handlungsfeld

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienfreundliche Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag sind nicht nur ein Instrument von Chancengleichheit, sondern können auch für die Stadt Sundern als Arbeitgeber einen nicht zu unterschätzenden Vorteil beim Wettbewerb um qualifiziertes Personal darstellen.



Foto © S. Hofschläger / PIXELIO

## Flexible und familienbewusste Arbeitsbedingungen

### Möglichkeit der Teilzeitarbeit / Vollzeitnahe Teilzeit für alle Beschäftigten

Im Rahmen der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit besteht für tariflich Beschäftigte und Beamt\*innen unter bestimmten Bedingungen (Betreuungs- und Pflegeaufgaben) ein gesetzlicher Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit.

**Ziel** ist es, Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen aufzuzeigen, um eine bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und erforderlicher Care-Arbeit (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) durch Reduzierung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

#### ➔ Maßnahmen

Führungskräfte sprechen das Thema „Familienfreundlichkeit“ in den Mitarbeitergesprächen an, um dadurch ggf. Wünsche und/oder Vorstellungen ihrer Mitarbeiter\*innen noch besser in die Ablauforganisation etc. einbinden zu können.“

Das Personalmanagement entwickelt eine Informationsbroschüre zum Thema „Teilzeit“, die im Intranet zur Verfügung gestellt wird;

Bei Stellenausschreibungen Formulierung von konkreten Teilzeitmodellen im Anforderungsprofil;

Schulung und Implementierung einer\*s Ansprechpartner\*in für pflegende Angehörige;

**Ziel** ist die Steigerung der Inanspruchnahme von Väterkarenz.

#### ➔ Maßnahme

Durchführung von Informationsveranstaltungen für Väter und flexible Wiedereinstiegsmodelle.

#### ➔ Wird umgesetzt durch

Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Personalmanagement

#### ➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

## Rückkehrmöglichkeit in eine Vollzeitbeschäftigung

Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung, deren Inanspruchnahme durch gesetzliche oder tarifrechtliche Grundlagen geregelt ist, fehlen ebendiese Grundlagen, die einen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit begründet. Ausnahme bildet hier der § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz, der ab dem 01.01.2019 eine „Brückenteilzeit“ von mindestens einem Jahr bis maximal 5 Jahre zulässt.

Für Beschäftigte, die bereits vor dem 01.01.2019 in Teilzeit gearbeitet haben, besteht lediglich nach Maßgabe des LGG NRW (§ 13 Abs. 7 LGG) unter bestimmten, nicht näher definierten Umständen, die Möglichkeit eines Übergangs von der Teil- in die Vollzeit:

*„Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.“*

Für Beamt\*innen trifft § 64 Abs. 4 LBG eine analoge Regelung.

**Ziel** ist es, Beschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen und Alterseinkünfte durch die Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit zu ermöglichen.

### ➔ Maßnahmen

Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit und die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung wird grundsätzlich ermöglicht, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen;

Führungskräfte sprechen das Thema „Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung“ in den Mitarbeitergesprächen an, um ihre teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter\*innen dahingehend zu sensibilisieren, über eine mögliche Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung nachzudenken.

### ➔ Wird umgesetzt durch

Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Personalmanagement

### ➔ Kosten

Personalkosten

## Führen in Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung wird bei der Stadtverwaltung größtenteils von Frauen in Anspruch genommen. 42,03 % aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Bei den Frauen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 57,7 %, bei den Männern bei 11,9 %. Beim Eigenbetrieb Stadtwerken liegt der Anteil der Beschäftigten bei 17,1 %. Bei den Frauen liegt die Teilzeitquote bei 46,2 %, bei den Männern bei 3,6 %. Der höchste Anteil befindet sich in den mittleren Besoldungs-/Entgeltgruppen, dort, wo auch traditionell der Frauenanteil am höchsten ist. Teilzeitbeschäftigung ist für Frauen, die in der Regel zusätzlich anfallende Erziehungs- und/oder Pflegeleistungen übernehmen, oft die einzige Möglichkeit, diese mit beruflicher Tätigkeit zu verbinden.

Zwei Führungspositionen werden zum Stichtag in Teilzeit ausgeübt.

**Ziel** ist, dass bei der Besetzung von Führungspositionen Chancengleichheit hinsichtlich Vollzeit/Teilzeit besteht (Führen in Teilzeit). Eine mittelbare Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter\*innen, hinsichtlich Einkommen (Karriereverlauf) und Altersvorsorge soll so verhindert werden.

#### ➔ Maßnahmen

Anwendung der gesetzlichen Regelung im LGG NRW; vgl. § 8

Keine Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter\*innen bei Bewilligung von Fortbildung;

#### ➔ Wird umgesetzt durch

Fachbereichsleitungen, Betriebsleitung, Abteilungsleitungen, Personalmanagement

#### ➔ Kosten

Personalkosten, Kosten für Fort- und Weiterbildung

## Betreuungs- und Rückkehrmanagement

**Ziel** ist die Schaffung von Voraussetzungen, um die Betreuung der Beschäftigten während der Beurlaubung und die anschließende optimale Integration bei der Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen.

#### ➔ Maßnahmen

Aktualisierung / Überarbeitung der vorhandenen Dienstanweisung M35;

#### ➔ Wird umgesetzt durch

Fachbereichsleitung 1, Personalmanagement, IT, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

#### ➔ Kosten

Personalkosten

## Anlage

### Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW

#### **§ 7 LGG – Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes.

Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (...)

(5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der

erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

#### **§ 8 LGG – Ausschreibung**

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Besteht der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

### § 9 LGG – Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

### § 10 LGG – Auswahlkriterien

(1) 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.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

## Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - AGG

### § 1 AGG - Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### § 2 AGG – Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

**§ 3 AGG - Begriffsbestimmungen**

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

**§ 4 AGG - Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe**

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

**§ 5 AGG - Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

**§ 6 AGG - Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

**§ 7 AGG - Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

**§ 8 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen

*ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.*

*(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.*

**§ 9 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

*(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.*

*(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.*

**§ 10 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

*Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:*

- 1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,*
- 2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang*

*zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,*

*3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,*

*4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,*

*5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,*

*6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.*