

# Plan zur Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung der Gemeinde Lohe-Rickelshof



## 1. Präambel

Aufgrund des § 11 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (GstG) in der zurzeit geltenden Fassung stellt die Gemeinde Lohe-Rickelshof nach Beschluss der Gemeindevertretung vom 12.02.2026 nachstehenden Plan zur Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsförderung auf.

Der Plan zur Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsförderung zielt auf eine Verbesserung der Chancengleichheit von Personen jeglicher Diversitätsdimensionen im Berufsleben ab. Er legt fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen das Personal gefördert werden soll, um Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen.

Schwerpunktmäßig zielen diese Maßnahmen darauf ab:

- Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für alle Mitarbeitenden eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ermöglichen,
- Teilzeitarbeit auch in gehobenen und leitenden Funktionen zu realisieren,
- eine paritätische Besetzung der Gremien zu erreichen,
- Nachteile einzelner demografischer Gruppen im Arbeitsleben abzubauen,
- eine gerechte Beteiligung aller demografischer Gruppen an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen, sowie Leitungsebenen zu verwirklichen.

Übergeordnetes Ziel soll die Veränderung von Strukturen und Denkansätzen sein, sodass traditionelle Rollenbilder aufgebrochen werden. In seinem statistischen Teil ermittelt der Plan zur Chancengleichheit und Frauenförderung die Bereiche, in denen einzelne demografische Gruppen unterrepräsentiert sind und nimmt zugleich eine Personalentwicklungseinschätzung vor. Auf der gemeinsamen Basis ist der Maßnahmenkatalog systematisch entwickelt worden. Der Plan bezieht sich auf alle

Vielfaltsdimensionen. Auf Grund der gesetzlichen Rahmenbedingungen wird dennoch ein besonderes Augenmerk auf die Dimension „Geschlecht“ geworfen.

Der Plan ist in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt worden und ist bindend für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Lohe-Rickelshof. Er wird aufgestellt für vier Jahre; die Zielvorgaben im statistischen Teil sind für jeweils zwei Jahre bindend. Ferner legt er den Umfang des nach § 24 Gleichstellungsgesetz zu erstellenden Berichts über die Durchführung des GStG und eines weiteren Zwischenberichts fest.

## **2. Verantwortlichkeit**

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Dieser grundgesetzliche Auftrag richtet sich funktionsgemäß zunächst an die Führungskräfte, aber auch an alle anderen Mitarbeitenden, insbesondere solche mit Personalverantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung des AGG, des GStG und dieses Plans. Daraus versteht sich die Umsetzung in eine entsprechende Praxis. Für alle anderen Mitarbeitenden bedeutet Mitarbeit mitzudenken, Vorschläge zu machen, Anregungen zu geben und insbesondere durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung herbeigeführt und gesichert wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte verfolgt das aufgezeigte Ziel als Hauptaufgabe. Sie unterstützt und berät in diesem Zusammenhang die Verwaltungs- und Gemeindeleitungen sowie die Mitarbeitenden. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bei allen Personalangelegenheiten entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen und den internen Regelungen. Auch wenn der gesetzliche Rahmen dies nicht explizit vorsieht, besteht die Selbstverständlichkeit, dass diese Grundsätze für alle Vielfaltsdimensionen gelten.

## **3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie Abschätzung der Personalentwicklung**

Die Analyse der aktuellen Beschäftigungsstruktur ist im Anhang zu finden. Für die Analyse wurde der 01.01.2026 als Stichtag genommen. Personelle Veränderungen, die bis zum 31.12.2025 bereits bekannt waren, wurden ebenfalls berücksichtigt. Die Analyse bezieht sich auf den tatsächlich aktiv Beschäftigten-Anteil. Beurlaubte Mitarbeitende wurden hierbei nicht berücksichtigt. Zum Teil üben einzelne Mitarbeitende mehrere Stellen aus. Aus diesem Grund wird bei der Sicht auf die Entgeltgruppen, sowie dem Frauen- und Schwerbehindertenanteil von den Stellen gesprochen, die von jeweiligen Personen ausgeübt werden. Bei der Altersstruktur und dem Anteil der Beschäftigten mit Kinderbetreuung wird hingegen auf die tatsächliche

Personenanzahl geschaut. Wegen der fehlenden Operationalisierbarkeit wurden lediglich die Vielfaltsdimensionen Geschlecht, Alter und Schwerbehinderung betrachtet. Dies spiegelt sich zu Teilen natürlich auch in dem Maßnahmenkatalog wieder. Es ist dennoch selbsterklärend, dass auch für alle anderen Vielfaltsdimensionen eine Chancengleichheit angestrebt wird.

Aufgrund des enormen Wandels und zu vieler unvorhersehbarer Einflussfaktoren, ist eine qualitativ gute und zuverlässige Prognose nicht möglich und zielführend. Die Erfahrungswerte der vergangenen Jahre lassen jedoch einen hohen Frauenanteil bei Stellenneubesetzungen (Kindertagesstätte und Reinigung) erwarten.

#### 4. Maßnahmenkatalog und Umsetzungskonzepte

##### 4.1 Monitoring des Bewerbungsprozesses und der Personalentwicklung

Ein wesentlicher Bestandteil des Erfolgs von internen Gleichstellungsmaßnahmen ist die Außenwirkung derer. Interne Gleichstellung kann nur erfolgen, wenn nicht nur interne Chancengleichheit gegeben ist, sondern auch vielfältige Bewerber\*innen angezogen und eingestellt werden. Um diese Außenwirkung zukünftig operationalisieren zu können, sollen Bewerbungsdaten ausgewertet und interpretiert werden. Zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Plans sollen die ausgewerteten Zahlen zwischenevaluiert und in dem zukünftigen Bewerbungsprozess berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass Stellen und Stellenausschreibungen zum Beispiel explizit auf entsprechende Vielfaltsdimensionen zugeschnitten werden könnten.

Um langfristig Personal zu halten und zu fördern bedarf es geeigneter Personalentwicklungsmaßnahmen. Auch hier soll das Ziel sein, nicht nur geeignete Fortbildungen anzubieten, sondern auch zu prüfen, welche Angebote angenommen werden und von wem sie angenommen werden. Auch diese Angaben sollen zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Plans zwischenevaluiert und in dem zukünftigen Fortbildungsangeboten berücksichtigt werden.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
<b>1</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Es können bisher keine Aussagen zu demografischen Daten und Anzahl der Bewerber*innen getroffen werden.</p> <p><b>Ziele:</b> Durch konkretes Monitoring des Bewerbungsprozesses soll die Arbeitgeber*innenattraktivität bei einzelnen Zielgruppen gemessen werden.</p>

	<p><b>Konkrete Schritte:</b> Erfassung der Art der Ausschreibung, Anzahl der Bewerbungen, Anzahl der prozentualen Anteile von Altersgruppen, Anzahl der Geschlechter, Anzahl der Menschen mit Behinderung und Personalentscheidungen sowie Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber*innen inkl. Geschlecht.</p>
2	<p><b>Ist-Analyse:</b> Es können bisher keine Aussagen zu demografischen Daten und Anzahl der angenommenen Fortbildungen getroffen werden.</p> <p><b>Ziele:</b> Durch konkretes Monitoring der Fortbildungsangebote und deren Annahmen soll die Passung der Angebote zu den Wünschen des Personals gemessen werden.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b> Erfassung der Art und Häufigkeit der Angebote, Anzahl der Fortbildungsbesucher*innen, prozentuale Anteile von Altersgruppen, Anzahl der Geschlechter, Anzahl der Menschen mit Behinderung und Personalentscheidungen</p>

## 4.2 Fortbildungen

Fortbildungsangebote sind von hoher Relevanz. Sie fördern nicht nur die Arbeitgeber\*innenattraktivität, sondern stellen auch sicher, dass Mitarbeitende die für die Stelle notwendigen Kompetenzen erhalten. Dies führt langfristig dazu, dass geeignetes Personal gehalten werden kann. Neben den fachlichen Kompetenzen sollen Mitarbeitenden auch notwendige soziale und zwischenmenschliche Kompetenzen erlernen. Diese können sich unter Umständen je nach Tätigkeitsbereich unterscheiden und müssen für alle Mitarbeitenden verfügbar sein.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
1	<p><b>Ist-Analyse:</b> Je nach Arbeitsbereich werden Fortbildungen mit verschiedenen Themen für das gesamte Kollegium angeboten. Die individuelle Qualifikationserweiterung erfolgt nach Bedarf. Alle haben grundsätzlich das gleiche Anrecht auf Fortbildungsmaßnahmen.</p> <p><b>Ziele:</b> - Schulungen sollten so angeboten werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Mitarbeitenden sollen je nach Arbeitsbereich in regelmäßigen Abständen an Schulungen teilnehmen.</li> <li>- Die Themen Gleichstellungskompetenz, Mobbing, sexuelle Belästigung, Burnout, seelische Belastung, Umgang mit schwierigen Bürger*innen und Kommunikation werden als besonders relevant anerkannt und sollen regelmäßig geschult werden.</li> </ul> <p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soweit möglich sollen in den verschiedenen Arbeitsbereichen Fortbildungen angeboten werden.</li> <li>- Möglichst alle Fortbildungen werden so angeboten, dass sie in Teilzeit möglich sind.</li> </ul>
--	--

### 4.3 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sollen geeignete Bewerber\*innen auf vakante Stellen aufmerksam machen und sie anziehen. Hierfür wird insbesondere mit der Bewerbung der Arbeitgeber\*inmarke gearbeitet. Wie bereits erläutert, ist diese Außenwirkung relevant, um einen vielfältigen Personalstamm aufbauen zu können. Stellenausschreibungen sollten aus diesem Grund attraktiv gestaltet sein und alle potentiellen Bewerber\*innen direkt ansprechen. Des Weiteren sollen Unterrepräsentanzen ausgeglichen werden. Alle Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten vor Veröffentlichung zur Durchsicht und ggf. für Änderungen zugesendet.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
<b>1</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Alle Geschlechter werden angesprochen durch (m,w,d) und es werden gendergerechte Formulierungen verwendet. Stellen werden nicht immer auch in Teilzeit ausgeschrieben.</p> <p><b>Ziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, dass sie alle Personen unabhängig von ihren Diversitätsmerkmalen ansprechen. Es sollen auch weiterhin neutrale Formulierungen und Gestaltungen verwendet werden.</li> <li>- Die Gemeinde soll für junge Bewerber*innen als attraktiver und potenzieller Arbeitgeber wahrgenommen werden.</li> <li>- Es wird bei jeder Stellenausschreibung genau geprüft, ob die Stelle auch in Teilzeit besetzt werden kann.</li> </ul>

	<p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stellenausschreibungen werden, soweit möglich, geschlechtsneutral formuliert.</li> <li>- In Bereichen, in denen eine erhebliche Unterrepräsentanz ermittelt wurde, werden die Stellenausschreibungen so gestaltet, dass diese Gruppe besonders angesprochen wird. Diese Form der positiven Diskriminierung greift nur, wenn die Unterrepräsentanz aufgrund einer strukturellen Diskriminierung vorliegt. Die Prüfung dessen obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.</li> <li>- Vor Ausschreibung einer Stelle werden erforderliche Qualifikationsmerkmale festgelegt. Diese dienen alleinig als Entscheidungsgrundlage innerhalb des Bewerbungsprozesses.</li> <li>- In Stellenausschreibungen werden das Arbeitgeber*inprofil sowie gebotene Leistungen beworben.</li> <li>- Es wird bei jeder Stellenausschreibung genau geprüft, ob die Stelle auch in Teilzeit besetzt werden kann.</li> </ul>
--	---

#### 4.4 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Die Personalauswahl erfolgt nach dem Grundsatz der Eignung, Befähigung und Leistung. Die Auswahl erfolgt dabei gemäß dem Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs.2 GG). Die zuvor festgelegten Qualifikationsmerkmale werden hierbei alleinig als Beurteilungsgrundsatz herangezogen.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
<b>1</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Der Bedarf an gutem Personal ist unverändert vorhanden. Durch altersbedingte Abgänge könnte sich der Bedarf zukünftig noch weiter verschärfen.</p> <p><b>Ziele:</b> Durch vielfältigeres Personal sollen offene Vakanzen geschlossen werden. Vor der Bewerberauswahl soll sich die Abteilung genau angesehen werden, wie die paritätische Besetzung aktuell ist.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vielfalt wird als Stärke anerkannt und als solche in der Auswahl gewürdigt.</li> <li>- Alle Personen, die an der Personalauswahl beteiligt sind, werden in regelmäßigen Abständen über die Gefahren von unbewusster Diskriminierung und Stereotypen geschult. Planung der Schulungen</li> </ul>

	<p>übernimmt die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>- Bei der Personalauswahl ist das Ziel eines vielfältigen Personalstamms immer zu berücksichtigen. Bei gleicher Eignung kommt es zu einer Bevorzugung auf Grund demografischer Daten. (Diese Form der positiven Diskriminierung greift nur, wenn die Unterrepräsentanz aufgrund einer strukturellen Diskriminierung vorliegt. Die Prüfung dessen obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.)</p>
<b>2</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Das Auswahlgremium ist überwiegend männlich besetzt. Die Fragen an die Bewerbenden sind bei jedem gleich und neutral formuliert.</p> <p><b>Ziele:</b> Auswahlgremien werden bestenfalls paritätisch besetzt. Die Fragen an die Bewerbenden sind bei jedem gleich und neutral formuliert.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auswahlgremien werden bestenfalls paritätisch besetzt. Ist dies nicht möglich, muss mindestens eine Person jedes Geschlechts anwesend sein.</li> <li>- Die Fragen werden vor dem Gespräch an die Gleichstellungsbeauftragte zur Kenntnis und ggf. für Änderungen weitergeleitet.</li> </ul>

#### 4.5 Personalführung

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung. Sie dienen als Vorbilder für das übrige Personal und müssen Werte und Normen an dieses weitertragen. Auch dienen sie insbesondere für jüngere Personen als Vorbild und können so zukünftiges Personal anziehen. Der Aufstieg in höhere Gehaltsstufen soll generell allen ermöglicht werden.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
<b>1</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Führungskräfte des öffentlichen Dienstes dienen als Vorbildfunktion nach Innen und Außen. Insbesondere repräsentieren sie die Gemeinde.</p> <p><b>Ziele:</b> Führungskräfte des öffentlichen Dienstes sollen für ihre besondere Stellung in allen Themen, mit der eine Führungskraft in Berührung tritt, geschult werden. Gleichstellungsaspekte sollen Teil dieser Schulung sein.</p>

	<p><b>Konkrete Schritte:</b> Es sollen entsprechende Fortbildungen angeboten werden.</p>
2	<p><b>Ist-Analyse:</b> Der Frauenanteil ist innerhalb der Führungspositionen ist je nach Aufgabengebiet unterschiedlich. Auf dem Bauhof ist die Führungskraft männlich, in der Kindertagesstätte weiblich.</p> <p><b>Ziele:</b> Führungspositionen sollen möglichst paritätisch besetzt sein. Auch hier soll Vielfalt gelebt werden.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b> - Eine Führung in Teilzeit bei neu zu besetzenden Stellen wird ausdrücklich ermöglicht und beworben.</p>

#### 4.6 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigungen sind verboten. Sie führen nicht nur zu einer maßgeblichen Störung des Arbeitsklimas, sondern können auch einzelne Personen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung, im Selbstwertgefühl und in den Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten erheblich beeinträchtigen und die betroffene Person tief verletzen. Die Maßnahmen nach §16 GStG greifen augenblicklich. Des Weiteren sind präventive Maßnahmen zu ergreifen.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
1	<p><b>Ist-Analyse:</b> Lediglich die Amtsverwaltung hat konkrete Vorgaben zum Umgang mit sexueller Belästigung vorgegeben.</p> <p><b>Ziele:</b> Die Gemeinde soll Mitarbeitende über sexuelle Belästigung aufklären und bestenfalls einen Maßnahmenplan erstellen.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b> Die Gemeinde erarbeitet eine Dienstvereinbarung und/ oder einen Flyer zu den grundsätzlichen Informationen zu sexueller Belästigung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.</p>

#### 4.7 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarung von Familie, Beruf und Pflege inkl. Arbeitszeiten und Telearbeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Angelegenheiten (Familie, Pflege, Ehrenamt etc.) ist eine wichtige Stellschraube der Gleichstellung. Durch flexible Arbeitszeitmodelle können nicht nur Personen, die Care-Arbeit leisten, in den Arbeitsmarkt für die Dienststelle gewonnen werden, sondern auch Personen, mit einer Schwerbehinderung oder aus verschiedenen Religionen werden vermehrt angesprochen. Es können zum Beispiel Arzttermine oder religiöse Rituale leichter während der Arbeitszeit gelegt werden.

Umsetzungskonzepte	
1	<p><b>Ist-Analyse:</b> Für den Bauhof gibt es eine Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten. In der Kindertagesstätte werden viele Arbeitsplätze in Teilzeit angeboten.</p> <p><b>Ziele:</b> Die Grundsätze der flexiblen Arbeitszeit sollen wenn möglich im Alltag gelebt werden.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Besprechungen sollen grundsätzlich so gelegt werden, dass sie innerhalb der Arbeitszeiten aller Betroffenen liegen. Werden Termine außerhalb dieser gelegt, bedarf es der vorherigen Abstimmung.</li><li>- Die Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit soll in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität geprüft werden.</li></ul>
2	<p><b>Ist-Analyse:</b> Wiedereinstiege in den Beruf werden bereits soweit möglich nach den Wünschen der Betroffenen gestaltet.</p> <p><b>Ziele:</b> Wiedereinstiege sollen für Betroffene noch besser ermöglicht werden.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b> Es werden systematisch frühzeitige Wiedereinstiegsgespräche geführt. Hier werden Wünsche und Möglichkeiten erhoben und Lösungen gesucht.</p>

#### 4.8 Gremien- und Projektbesetzungen

Die paritätische Besetzung von verwaltungsinternen Arbeits- und Projektgruppen, Ausschüssen, Kommissionen und sonstigen Gremien ist anzustreben (§15 GstG). Bei

der jeweils ersten Sitzung ist dieser Aspekt besonders zu erörtern. Kommt keine paritätische Besetzung zustande, muss die Begründung dem Protokoll beigefügt werden. Nachbesetzungen erfolgen nach demselben Standard. Eine paritätische Besetzung in der Gemeindevertretung sowie in den Ausschüssen wäre wünschenswert. Die Erhöhung der Frauenanteile ist zu fördern.

#### 4.9 Arbeitsplatzausstattungen

Durch geeignete Arbeitsplatzausstattungen können die Potentiale von Mitarbeitenden optimal ausgeschöpft werden. Hierbei handelt es sich in erster Linie um den Abbau von Barrieren, die momentan eine optimale Arbeitsausführung behindern.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
<b>1</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit individuell anpassbare Arbeitsmittel zu erhalten.</p> <p><b>Ziele:</b> Diese Möglichkeit soll weiterhin gefördert werden.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b> Weiterführung wie bisher.</p>

#### 4.10 Maßnahmen für pädagogische Mitarbeitende

Die pädagogischen Mitarbeitenden in den amtsangehörigen Gemeinden sind alle in der Kinderbetreuung beschäftigt. Dieser Bereich weist eine besonders hohe Gleichstellungsrelevanz auf. Vor allem im frühkindlichen Alter bilden sich Rollenklischees und Stereotype. Um langfristige Gleichstellung zu erreichen, muss sichergestellt werden, dass heutige Rollenklischees, Geschlechterhierarchien und Alltagssexismus nicht an die nächste Generation weitergegeben werden. Hierfür müssen den Kindern gleichstellungsgerechte Methoden sowie Rollenvorbilder angeboten werden.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
<b>1</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Der Frauenanteil innerhalb pädagogischer Tätigkeiten liegt bei 100%.</p> <p><b>Ziele:</b> Der Männeranteil innerhalb der pädagogischen Tätigkeiten soll erhöht werden.</p>

	<p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es werden Schülerpraktika und Boy's und Gils Days angeboten.</li> <li>- Explizite Ansprache von Männern in Stellenausschreibungen und außenwirksame Maßnahmen (Diese Form der positiven Diskriminierung greift nur, wenn die Unterrepräsentanz aufgrund einer strukturellen Diskriminierung vorliegt. Die Prüfung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.)</li> </ul>
2	<p><b>Ist-Analyse:</b> Es werden keine regelmäßigen Fortbildungen und Thementage zu Gleichstellungsthemen angeboten.</p> <p><b>Ziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des Bewusstseins für gleichstellungsrelevante Themen bei den Mitarbeitenden</li> <li>- Etablierung anti-diskriminierender Arbeitsmaterialien in den Betreuungseinrichtungen</li> </ul> <p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle pädagogischen Mitarbeitenden sollen bei Bedarf zu gleichstellungsrelevanten Themengebieten geschult werden.</li> <li>- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet regelmäßig neue Arbeitsmaterialien an.</li> </ul>

#### 4.11 Maßnahmen für handwerkliche Mitarbeitende

Heterogene Teams arbeiten effizienter - dies gilt auch für den handwerklichen Bereich. Um mehr Frauen für diesen Bereich zu gewinnen, bedarf es geeigneter Maßnahmen. Frauen sollen sich zum einen explizit von Arbeitgeber\*innen angesprochen und willkommen fühlen. Da im handwerkliche Bereich gesellschaftlich noch viele Geschlechterstereotype verankert sind, bedarf es nachhaltig nach einem über die Dienststellengrenzen hinausgehendem Konzept.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
1	<p><b>Ist-Analyse:</b> Der Frauenanteil innerhalb der handwerklichen Tätigkeiten liegt bei 0%.</p> <p><b>Ziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauen sollen sich durch Stellenausschreibungen angesprochen fühlen.</li> <li>- Arbeitsbedingungen für Frauen sollen optimiert werden.</li> <li>- Neu eingestellte Frauen sollen nachhaltig gebunden werden.</li> </ul>

	<p><b>Konkrete Schritte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauen sollen explizit angesprochen werden. Hierfür werden insbesondere Praktika und der Girls' Day genutzt.</li> <li>- Beim Bau neuer sanitären Anlagen wird auf Gendergerechtigkeit geachtet.</li> <li>- Beim Eintritt neuer Frauen in den Bauhof wird innerhalb der Einarbeitung auf besondere Gendersensibilität geachtet. Von allen Mitarbeitenden wird diese ausnahmslos erwartet.</li> </ul>
--	---

#### 4.12 Maßnahmen für Mitarbeitende in der Reinigung und Küche

Berufe in der Reinigung und Küche werden vor allem von Frauen ausgeführt. Dieses Bild spiegelt sich auch im Amtsbereich wieder. Es gilt die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu verbessern. Die Erhöhung der Entgeltgruppe in 2022 war hierfür ein erster wichtiger Schritt. Da im Bereich der Reinigung und Küche keine direkte Diskriminierung basierend auf Rollenbildern und Stereotypen vorliegt, ist eine explizite Ansprache und Bevorzugung von Männern ungeeignet.

<b>Umsetzungskonzepte</b>	
<b>1</b>	<p><b>Ist-Analyse:</b> Der Frauenanteil innerhalb der Tätigkeitsgruppe liegt bei einer Person. Zudem gibt es zwei männliche Mitarbeitende.</p> <p><b>Ziele:</b> Eine paritätische Besetzung soll weiterhin bestehen bleiben.</p> <p><b>Konkrete Schritte:</b> Explizite Ansprache von beiden Geschlechtern in Stellenausschreibungen und außenwirksame Maßnahmen.</p>

#### 5. Berichtspflicht

Nach dem Ablauf von 2 Jahren soll ein Zwischenergebnis, inwieweit die Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengerechtigkeit und Erhöhung der Gleichstellung bereits Erfolge erzielt haben, ermittelt werden. Ein ausführlicher Bericht nach Maßgabe des § 24 Gleichstellungsgesetz wird zum Ende der Geltungsdauer dieses Plans zur Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung gefertigt.

Für den nach § 24 GStG nach Ablauf von 4 Jahren zu erstellenden Bericht werden folgende geschlechtsspezifischen Daten zusammengestellt:

- die aktuelle Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen,
- der Frauenanteil an den Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- der Frauenanteil an Führungs- und Leitungsfunktionen,

- Überblick über die Auszubildenden,
- Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten und Aufschlüsselung nach Geschlecht,
- Anteil der Geschlechter in Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt sind.

Die Bestandsaufnahme und die Analyse werden jährlich fortgeschrieben und der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Der Bericht enthält eine Bewertung der durchgeführten Maßnahmen im Rahmen der Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsförderung.

## **6. Anlagen**

Anlage 1: Auswertungstabelle über die Anzahl der Mitarbeitenden

Anlage 2: Darstellung der Personalzahlen in Diagrammen

## **7. Schlussteil**

Dieser Plan zur Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsförderung tritt rückwirkend zum 01.01.2026 in Kraft. Er gilt für 4 Jahre.

Über den Inhalt sind die Mitarbeiter\*innen im Rahmen von Dienstbesprechungen zu unterrichten.

Heide, den 12.02.2026

---

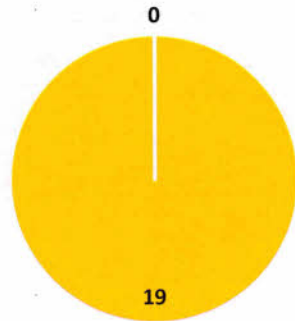
Bürgermeister

---

Gleichstellungsbeauftragte

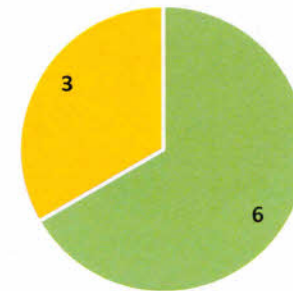
Darstellungen der Zahlen in Diagrammen für die Gemeinde Lohe-Rickelshof

Anzahl der Beschäftigten nach dem TVÖD SuE  
(19 Personen)



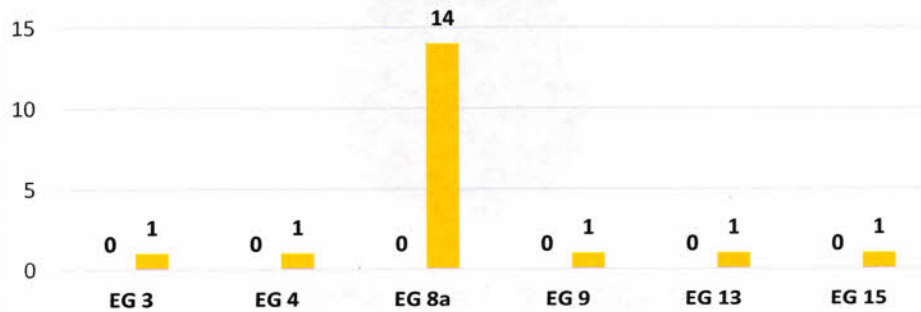
■ Männer ■ Frauen

Anzahl der Beschäftigten nach dem TVÖD  
VKA (8 Personen)



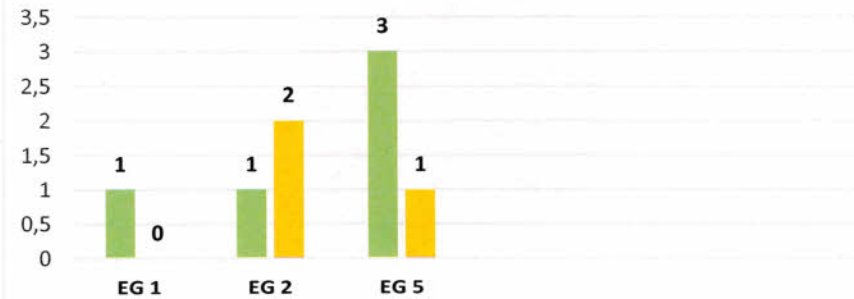
■ Männer ■ Frauen

TVÖD SuE - Besetzung in den einzelnen  
Entgeltgruppen



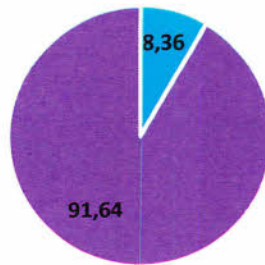
■ Männer ■ Frauen

TVÖD VKA - Besetzung in den  
einzelnen Entgeltgruppen



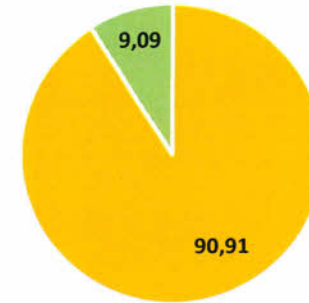
■ Männer ■ Frauen

Anteil Mitarbeitende mit Kinderbetreuung insgesamt in % (bis 12 Jahre)



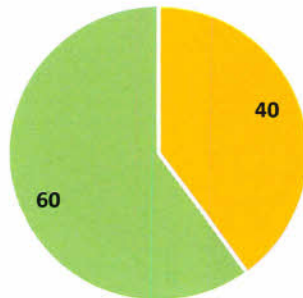
■ Mit Kinderbetreuung ■ Ohne Kinderbetreuung

Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt in %



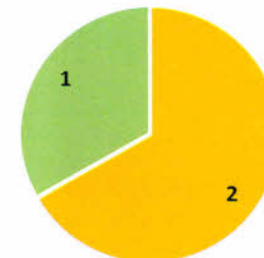
■ Frauen ■ Männer

Anteil der Vollzeitbeschäftigten in %



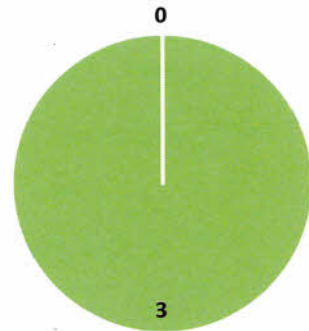
■ Frauen ■ Männer

Anzahl der Mitarbeitenden in Führungspositionen



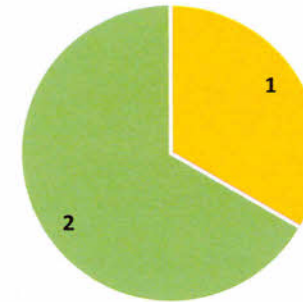
■ Frauen ■ Männer

Anzahl der Mitarbeitenden beim Bauhof



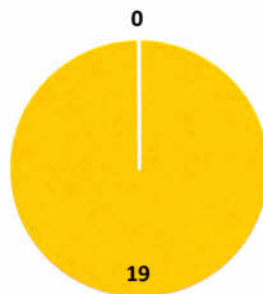
■ Frauen ■ Männer

Anzahl der Mitarbeitenden in der Reinigung



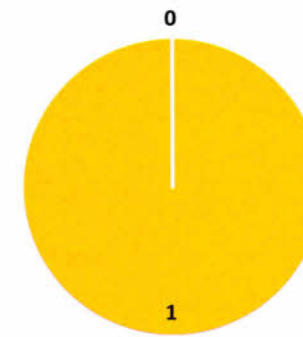
■ Frauen ■ Männer

Anzahl der Mitarbeitenden in der Kindertagesstätte



■ Frauen ■ Männer

Anzahl der Mitarbeitenden im Büro



■ Frauen ■ Männer

	Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Männer	davon Schwerbehindert				voraussichtl. Renteneintritt in den nächsten vier Jahren		
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Stellenkapazität B + D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Stellenkapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 : E	Männernanteil in %	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte			Stellenkapazität L+N	Schwerbehinderten-Anteil in % O x 100 : E
			Stellen	Arbeitsvolumen			Stellen	Arbeitszeitvolumen					Stellen	Arbeitszeitvolumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K		L	M	N	O	P		
TVÖD VKA	EG 5	3,00	1,00	0,36	3,36	0,00	1,00	0,36	0,36	10,71	89,29	1,00	0,00	0,00	1,00	29,76	
	EG 2	0,00	3,00	2,57	2,57	0,00	2,00	1,67	1,67	64,98	35,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	EG 1	0,00	1,00	0,19	0,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
TVÖD SuE	EG S 15	0,00	1,00	0,75	0,75	0,00	1,00	0,75	0,75	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	EG S 13	0,00	1,00	0,64	0,64	0,00	1,00	0,64	0,64	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	EG S 9	0,00	1,00	0,77	0,77	0,00	1,00	0,77	0,77	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	EG S 8a	2,00	12,00	9,27	11,27	2,00	12,00	9,27	11,27	100,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	8,87	
	EG S 4	0,00	1,00	0,90	0,90	0,00	1,00	0,90	0,90	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
EG S 3	0,00	1,00	0,51	0,51	0,00	1,00	0,51	0,51	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

Durchschnitt / Summe		5,00	22,00	15,96	20,96	2,00	20,00	14,87	16,87	80,49%	19,51%		2,00	0,00	0,00	2,00	9,54%
----------------------	--	------	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------	--------	--------	--	------	------	------	------	-------

Anteil MA mit Kinderbetreuung	8,36%
tatsächliche Anzahl an Beschäftigten	27,00

Frauenanteil Teilzeit	90,91%
Frauenanteil Vollzeit	40,00%

MA mit Homeoffice weiblich	0
MA mit Homeoffice männlich	0

in Ausbildung männlich	0
in Ausbildung weiblich	0

Führungskräfte männlich	1
Führungskräfte weiblich	2

Beschäftigte TVÖD SuE	19,00
davon Frauen	19,00

Beschäftigte TVÖD VKA	8,00
davon Frauen	3,00

MA Bauhof männlich	3
MA Bauhof weiblich	0

MA Kita männlich	0
MA Kita weiblich	19

MA Reinigung	2
Reinigung weiblich	1

MA Büro männlich	0
MA Büro weiblich	1