

# Gleichstellungsplan der Stadt Bad Laasphe 2026 - 2030

für Frauen und Männer bei der Stadt Bad Laasphe



## IMPRESSUM:

Herausgeber:

Stadt Bad Laasphe  
Der Bürgermeister,  
Gleichstellungsbeauftragte,  
Fachdienst Zentrale Dienste,  
[www.stadt-badlaasphe.de](http://www.stadt-badlaasphe.de)

## **1. Vorwort**

## **2. Rechtliche Grundlagen**

## **3. Geltungsbereich**

## **4. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

## **5. Ziele des Gleichstellungsplanes**

## **6. Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur sowie Prognose der zu besetzenden Stellen**

- 6.1 Altersstruktur/ Altersprognose
- 6.2 Bedienstete der Stadt Bad Laasphe
- 6.3 Personal in Führungspositionen
- 6.4 Bereichsbezogene Beschäftigungsstruktur im Jahr 2025
- 6.5 Bedienstete in Voll- und Teilzeit im Jahr 2025
- 6.6 Auszubildende
- 6.7 Beurlaubung und Elternzeit
- 6.8 Fortbildung
- 6.9 Prognose und Gesamtfazit

## **7. Maßnahmenkatalog**

- 7.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- 7.2 Vereinbarkeit
- 7.3 Entgegenwirken von Mobbing
- 7.4 Sprache

## **8. Besetzung von Gremien**

## **9. Schlussvorschrift**

## **10. Anlage**

## 1. Vorwort

Liebe Leser\*innen,

liebe Kolleg\*innen,

hiermit möchten wir den Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2026 bis 2030 vorstellen.

Der Gleichstellungsplan ist ein Teil des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Bad Laasphe. Wir setzen uns intensiv dafür ein, dass die Ziele des Plans umgesetzt werden und rücken das Thema Geschlechtergerechtigkeit in unserer Verwaltung in den Fokus: Eine geschlechtergerechte Verwaltung trägt dazu bei, dass der Auftrag des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in der gesamten Stadtgesellschaft zum Wohl aller Menschen, die in Bad Laasphe leben, umgesetzt wird.

Der Gleichstellungsplan ist mehr als ein klassischer Frauenförderplan, denn er nimmt die Verwaltung als Ganzes in den Blick und fokussiert nicht nur auf die reine klassische Frauenquote, sondern beleuchtet strukturelle und institutionelle (teilweise „traditionelle“) Gegebenheiten, Gewohnheiten und Abläufe, die der Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich entgegenstehen könnten.

Chancengleichheit zu fördern und zu leben ist nicht nur eine gesetzliche Aufgabe. Chancengleichheit ist heute mehr denn je ein wichtiges Qualitätsmerkmal für jede Stadtverwaltung.

Mit dem Gleichstellungsplan 2026 – 2030 für Frauen und Männer wollen wir an unsere bisherigen Erfolge und Errungenschaften anknüpfen, uns neue Ziele setzen und bewusst eine gleichberechtigte und damit auch erfolgreiche Zukunft gestalten sowie daran arbeiten, die gesetzliche Anforderung noch zu übertreffen. Zur Erreichung dieser Ziele vertrauen wir daher auch in der Zukunft auf Ihre Unterstützung, denn nur mit vereinten Kräften ist Gleichstellung in unserer Verwaltung ein Erfolgsmodell.

Mit freundlichen Grüßen

---

Dirk Terlinden  
Bürgermeister

---

Eni Behrens  
stellvertretende  
Gleichstellungsbeauftragte

## 2. Rechtliche Grundlagen

### **Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz**

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.

### **§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)**

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalverwaltung. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

## 3. Geltungsbereich

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 Abs. 1 LGG für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Bad Laasphe.





Nach § 5 (1) LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. In Anbetracht der gesetzlich vorgeschriebenen Überprüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans nach spätestens zwei Jahren (§ 5 (7) LGG) wird der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Bad Laasphe auf vier Jahre festgelegt. Der vorliegende Plan gilt für die Jahre 2026 bis 2030; seine Zielerreichung ist spätestens im Jahr 2029 zu überprüfen.

#### 4. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und damit auch auf Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, an der Umsetzung des verfassungsmäßigen Gleichstellungsgebotes im Alltag mitzuwirken, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen, ist eine sogenannte Querschnittsaufgabe.

Die Leistung der Gleichstellung ist keine freiwillige, sondern eine gesetzlich geregelte Pflichtaufgabe, sowohl für den internen Bereich der Verwaltung als auch für den externen Bereich mit einer Zuständigkeit für die Bürgerinnen und Bürger.

Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten finden sich in den §§ 16 bis 20 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und werden im Folgenden auszugsweise abgebildet:

-  Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei. Sie entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Sie ist direkt dem Bürgermeister unterstellt.
-  Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen beteiligt, insbesondere wenn diese Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.
-  Es ist der Gleichstellungsbeauftragten die Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Gleiches gilt für Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und der Ausschüsse.
-  Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Bediensteten unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

In Bezug auf die Stadt Bad Laasphe ergeben sich daraus u.a. folgende konkrete Aufgaben:

- Mitwirkung bei Verwaltungsentscheidungen.
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.
- Teilnahme an dem Vierteljahresgespräch zwischen Dienststelle und Personalrat
- Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.
- Prävention in gleichstellungsrelevanten Themen.

#### 5. Ziele des Gleichstellungsplans

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer 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 die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen.

Ist absehbar, dass aufgrund 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 Absatz 3 Satz 4 LGG. Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an. Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG. Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, fairer Umgang u.v.m.

## 6. Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur sowie Prognose der zu besetzenden Stellen

Gemäß § 6 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen Grundlage des Gleichstellungsberichts.

### 6.1 Altersstruktur/ Altersprognose

In den fortfolgenden Auflistungen wird die Altersstruktur im Vergleich des Jahres 2024 und des Jahres 2025 deutlich.

#### Altersstruktur / Altersprognose Jahr 2024

Altersstruktur insgesamt						
	16- 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56- 67 Jahre	Insgesamt
<b>Bedienstete</b>	22	19	32	39	70	<b>182</b>

Altersstruktur aufgeteilt auf Männer und Frauen						
	16- 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56- 67 Jahre	Insgesamt
<b>Frauen</b>	13	13	16	23	42	<b>107</b>
<b>Männer</b>	9	6	16	16	28	<b>75</b>

#### Altersstruktur / Altersprognose Stand August 2025

Altersstruktur insgesamt						
	16- 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56- 67 Jahre	Insgesamt
<b>Bedienstete</b>	18	25	32	36	70	<b>181</b>

<b>Altersstruktur aufgeteilt auf Männer und Frauen</b>						
	<b>16- 25 Jahre</b>	<b>26 - 35 Jahre</b>	<b>36 - 45 Jahre</b>	<b>46 - 55 Jahre</b>	<b>56- 67 Jahre</b>	<b>Insgesamt</b>
<b>Frauen</b>	13	17	16	21	41	<b>108</b>
<b>Männer</b>	5	8	16	15	29	<b>73</b>

### **Beschäftigte insgesamt**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Stand Aug. 2025</b>
Weiblich	113	101	104	109	109
Männlich	65	73	75	74	75
Summe	178	174	179	183	184

### **Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen 2021 bis Stand August 2025**

#### **Beamt\*innen**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Stand Aug. 2025</b>
Weiblich	7	6	6	6	6
Männlich	6	6	6	5	7

#### **Beschäftigte**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Stand Aug. 2025</b>
Weiblich	106	95	98	103	103
Männlich	59	67	69	69	68

#### **ausgeschiedene Beschäftigte**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Stand Aug. 2025</b>
Weiblich	24	16	18	16	4
Männlich	12	12	15	15	5

#### **Rentner und Ruhestand**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Stand Aug. 2025</b>
Weiblich	3	3	4	2	2
Männlich	1	2	2	0	1

## 6.2 Bedienstete der Stadt Bad Laasphe

In den fortfolgenden Auflistungen und deren Diagrammen wird der Vergleich der Eingruppierungen in die jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Bediensteten zum Jahr 2021 und dem Jahr 2025 deutlich. Von einer Zwischenauswertung der verbleibenden Jahre wurde abgesehen.

Stand Januar 2021

	Bezeichnung	Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt
Tariflich Beschäftigte	Entspricht: Einfacher Dienst	EG 1	33	22	55
		EG 2	25	4	29
		EG 3	2	0	2
		EG 4	0	1	1
	Entspricht: Mittlerer Dienst	EG 5	7	4	11
		EG 6	6	12	18
		EG 7	8	2	10
		EG 8	9	3	12
		EG 9a	3	1	4
	Entspricht: Gehobener Dienst	EG 9b	3	3	6
		EG 9C	2	0	2
		EG 10	1	1	2
		EG 11	0	1	1
EG 12		0	2	2	
Entspricht: Höherer Dienst	EG 13	0	1	1	
Beamtinnen und Beamte	Mittlerer Dienst	A 7	1	0	1
		A 8	1	0	1
		A 9	2	1	3
	Gehobener Dienst	A 9			
		A 10	0	1	1
		A 11	3	2	5
		A 12			
		A 13			
	Höherer Dienst	A 14			
		A15	0	1	1
B 3					
B 4		0	1	1	
	<b>Summe</b>		<b>106</b>	<b>63</b>	<b>169</b>

Stand August 2025

	Bezeichnung	Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt
Tariflich Beschäftigte	Entspricht: Einfacher Dienst	EG 1	32	19	51
		EG 2	14	0	14
		EG 3	2	4	6
		EG 4	1	1	2
	Entspricht: Mittlerer Dienst	EG 5	5	0	5
		EG 6	9	22	31
		EG 7	9	2	11
		EG 8	15	3	18
		EG 9a	6	2	8
	Entspricht: Gehobener Dienst	EG 9b	1	4	5
		EG 9c	1	0	1
		EG 10	1	1	2
		EG 11	1	1	2
EG 12		0	5	5	
Entspricht: Höherer Dienst	EG 13	0	1	1	
Beamtinnen und Beamte	Mittlerer Dienst	A 7	1	0	1
		A 8			
		A 9	2	1	3
	Gehobener Dienst	A 9			
		A 10	0	1	1
		A 11	2	1	3
		A 12	1	1	2
		A 13	0	1	1
	Höherer Dienst	A 14			
		A 15	0	1	1
		B 3			
		B 4	0	1	1
	<b>Summe</b>		<b>103</b>	<b>72</b>	<b>175</b>

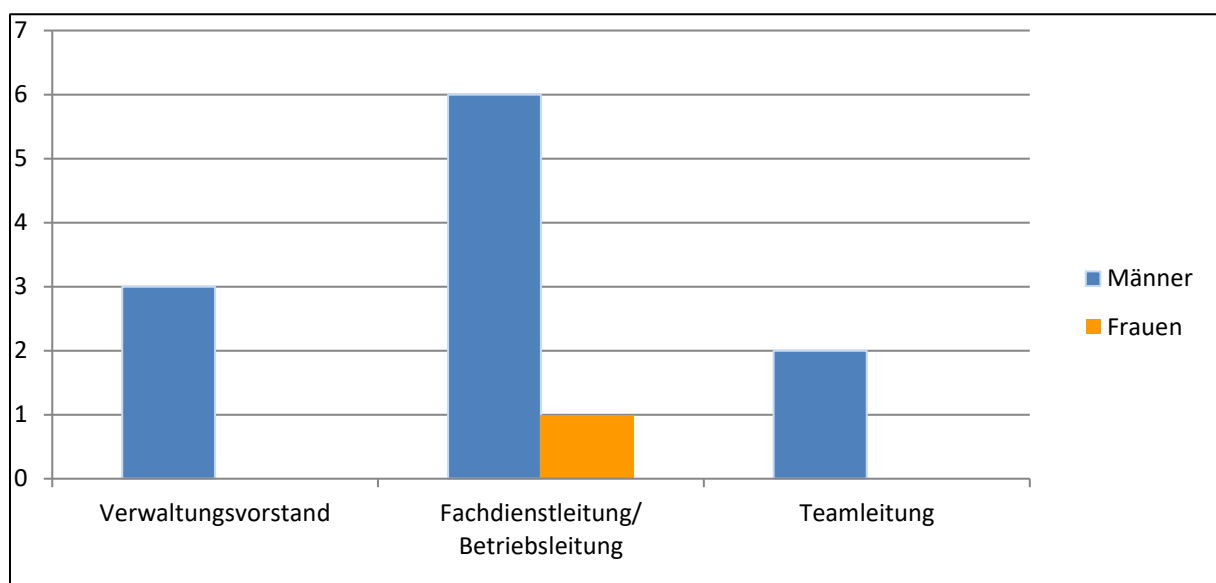
### 6.3 Personal in Führungspositionen

Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf das Personal der Stadt Bad Laasphe, das zum Stichtag 31.05.2025 im Rahmen einer Führungsfunktion Personalverantwortung trägt. Von den insgesamt 12 Stellen der Stadtverwaltung Bad Laasphe mit Personalführungsaufgaben war zum o.g. Stichtag insgesamt 1 Stelle von einer Frau besetzt.

Die Stadt Bad Laasphe unterscheidet drei Führungsebenen. Der Verwaltungsvorstand bildet die „oberste Führungsebene“.

Der „mittleren“ Führungsebene“ sind die Fachdienstleitungen zuzuordnen. Die „unterste Führungsebene“ stellen die Teamleitungen dar.

Zusätzlich gibt es sogenannte Stabsstellen wie z.B. die Gleichstellungstelle, Pressestelle und den Datenschutzbeauftragten bzw. die Datenschutzbeauftragte – diese sind direkt dem Bürgermeister unterstellt. Diese Stellen sind allerdings nicht mit Personalführungsaufgaben ausgestattet.



Wie die Abbildung zeigt, sind die weiblichen Bediensteten in allen Führungsebenen unterrepräsentiert.

Die Führungsfunktionen bei der Stadt Bad Laasphe werden alle in einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt.

### 6.4 Bereichsbezogene Beschäftigungsstruktur im Jahr 31.05.2025

Aufschluss über die genauen Unterrepräsentanzen von Frauen in der Kernverwaltung gibt die nachfolgende Betrachtung der bereichsbezogenen Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.05.2025. Die folgende Grafik dient zur Veranschaulichung der für diesen Gleichstellungsplan relevanten Einsatzbereich von allen Beschäftigten:

Bereich	Frauen	Männer	Gesamt
Verwaltung	48	23	71
Bauhof	2	15	17
Reinigungskräfte	33	0	33
Hausmeister	0	11	11
Wasserwerk	2	7	9
Schulsekretariat	5	0	5
Freibad	10	9	19
Haus der Jugend	1	0	1
Bücherei	2	0	2
Auszubildende	2	0	2
Minijobber/ Saisonarbeiter*in z.B. Grünflächenpflege	8	17	25
<b>Gesamt</b>	<b>113</b>	<b>82</b>	<b>195</b>

### 6.5 Bedienstete in Voll- und Teilzeit im Jahr 2025 (Mai 2025)

Bereich	Gesamtanzahl der Mitarbeiter*innen	Teilzeit / und geringere Stundenanzahl		Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltung	71	20	0	28	23
Bauhof	17	1	0	1	15
Reinigungskräfte	33	33	0	0	0
Hausmeister	11	0	2	0	9
Wasserwerk	9	2	0	0	7
Schulsekretariat	5	5	0	0	0
Freibad	19	9	7	1	2
Haus der Jugend	1	0	0	1	0
Bücherei	2	2	0	0	0
Auszubildende	2	0	0	2	0
Minijobber/ Saisonarbeiter*in z.B. Grünflächenpflege	25	8	17	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>195</b>	<b>80</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>56</b>

### 6.6 Auszubildende

Zum Stichtag 31.05.2025 waren bei der Stadt Bad Laasphe insgesamt 8 Auszubildende bzw. Personen in Weiterbildung im Bereich der Verwaltung beschäftigt. Im Verwaltungsbereich kann bei dem hohen Bewerbungsanteil an Frauen mit einer höheren Quote in den Führungspositionen gerechnet werden. Die derzeitige Situation könnte eine Chance für Frauen in der Arbeitswelt bedeuten.

Erfreulicherweise hat eine weibliche Person die Fortbildung für den gehobenen Dienst (Verwaltungslehrgang 2 = Verwaltungsfachwirt\*in) im Jahr 2024 abgeschlossen. Zwei weitere weibliche Personen sind mitten in der Fortbildung und schließen diesen voraussichtlich im Jahr 2026 /2027 ab.

### Darstellung der Auszubildenden vom Jahr 2020 bis 2025

Auszubildende	Basis – u. Aufbaulehrgang		entspricht mittlerer Dienst		entspricht gehobener Dienst		entspricht höherer Dienst	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
	1	0	3	1	3	0	0	0

Eine weibliche Person besucht derzeit einen sog. Basislehrgang- u. Aufbaulehrgang. Dieser ist Voraussetzung für betriebsfremde Personen, die eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellte I anstreben.

Zwei Auszubildende wurden im Jahr 2022 eingestellt und beenden zum 31.07.2025 die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte. Im Jahr 2023 wurden drei weitere Auszubildende für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte eingestellt. Sie werden voraussichtlich im Jahr 2026 die Ausbildung abschließen. Eine Person hat aus privaten und gesundheitlichen Gründen die Ausbildung von sich aus beendet.

### 6.7 Beurlaubungen und Elternzeit

Zum Stichtag 31.08.2025 befanden sich 1 Mitarbeiterin und 1 Mitarbeiter der Stadtverwaltung Bad Laasphe in Elternzeit. Neben der Elternzeit besteht für alle Beschäftigtengruppen nach den beamten- beziehungsweise tarifrechtlichen Bestimmungen die Möglichkeit der Beurlaubung ohne Fortzahlung der Besoldung beziehungsweise des Entgelts. Diese Möglichkeit wird insbesondere aus Gründen der Kindererziehung und -betreuung sowie der Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen. Eine weibliche Person befindet sich seit 2021 in Beurlaubung.

In den letzten 5 Jahren haben insgesamt 6 weibliche Personen Elternzeit in Anspruch genommen. Davon sind 4 Frauen in Teilzeit wieder zurück in den Beruf gekommen. Es ist auch bei der Stadt Bad Laasphe so, dass Väter überwiegend lediglich zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, oft auch noch in zwei Zeitabschnitten aufgeteilt. Diese Zahlen zeigen, dass Frauen trotz der allgemein steigenden Berufstätigkeit noch immer den Hauptanteil der Familienarbeit leisten.

## 6.8 Fortbildungen

Die Stadt Bad Laasphe fördert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Anbei die Zahlen der Fortbildungen aufgeteilt auf weibliche und männliche Beschäftigten von den Jahren 2021 bis 2025.

	2021	2022	2023	2024	Stand August 2025
Weiblich	20	27	18	48	73
Männlich	26	14	20	20	30

## 6.9 Prognose und Gesamtfazit

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Änderungen (§ 6 Abs. 2 LGG).

Das derzeitige Ziel des Fachdienstes Zentrales besteht darin, bis April 2027 alle Stellen der Stadt Bad Laasphe zur KGSt-Bewertung zu führen und ein System dafür zu entwickeln, Stellenbeschreibungen und – bewertungen dauerhaft hinreichend aktuell und korrekt zu halten.

Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zugrunde gelegt werden. Hier stellt sich die Situation bei der Stadt Bad Laasphe nach gegenwärtigem Sachstand so dar, dass bis 2030 altersbedingt nur wenige Stellen in den unterrepräsentierten Bereichen frei werden, so dass sich eine umfassende Prognose erübrigt. Eine Unterrepräsentanz liegt insbesondere im Bereich der Leitungspositionen vor. Hier sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert und auf Fachdienstleiterebene nicht vertreten.

## 7. Maßnahmenkatalog zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadt Bad Laasphe weiter zu fördern, sind fortlaufende Maßnahmen notwendig. Ziel ist nicht nur der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, sondern auch die Gleichstellung des Mannes. Dies sind einerseits Maßnahmen, die aus dem Bestehen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW heraus resultieren, andererseits Maßnahmen, die zusätzlich geplant und noch nicht begonnen oder abgeschlossen wurden.

### 7.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Besonders auf der Führungsebene besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Innerhalb der Verwaltung soll eine neue Verwaltungskultur geschaffen werden, welches das Vollzeitideal für Führungskräfte zugunsten flexibler Führungsmodelle anstrebt. Weiterhin sollen weibliche Führungskräfte sichtbar gemacht, unterstützt und vernetzt werden.

### Empfehlung:

- Erhöhung der Frauenquote auch in Führungspositionen und in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Technik, Bauhof).
- Es werden transparente und diskriminierungsfreie Verfahren durchgeführt.
- Schaffung einer positiven Verwaltungskultur unter anderem im Hinblick auf Führung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit.
- flexible Führungsmodelle.
- Schaffung von Unterstützungsangeboten für Frauen, z. B. durch Coaching.

## **7.2 Vereinbarkeit Familie und Beruf**

Die Verwaltung unterstützt weiterhin alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre und dienstliche Aufgaben miteinander vereinbart werden können.

Die Stadt Bad Laasphe erleichtert ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen gemäß § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes tatsächlich betreuen oder pflegen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann zurzeit u.a. durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung geschehen. Durch das Elternzeitgesetz wird die Teilung der Elternzeit zwischen beiden Partnern erleichtert. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Stadtverwaltung Bad Laasphe, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen.

### Empfehlung:

- Der Kontakt zu Mitarbeiter\*innen in der Familienphase wird nachhaltig aufrechterhalten. Die Rückkehr in den Beruf wird strategisch und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen abgestimmt, geplant und begleitet.
- Es könnten Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege für Mitarbeiter\*innen, aber auch für Bürger und Bürgerinnen angeboten werden (in Vernetzung mit der Seniorenservicestelle der Stadt Bad Laasphe).
- Seminar / Workshop für Männer/ Väter zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Homeoffice sollte ermöglicht und gefördert werden, um den besonderen Bedürfnissen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Rechnung zu tragen, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.
- Angebote für Mitarbeiter\*innen in der Auszeit (unter anderem Elternzeit, Pflegezeit), Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen und Intranetzgang.
- Verbesserung der Ausstattung und schrittweise Ausbau der telekommunikativen Möglichkeiten Familienportal im Internet und Ratgeber für Schwangere und Alleinerziehende der Gleichstellungsstelle.

### 7.3 Entgegenwirken von Mobbing

Mobbing ist ein Verhaltensmuster, bei dem einzelne Personen bei der Arbeit gezielt, systematisch und über längere Zeit von einem oder mehreren Mitarbeiter\*innen schikaniert werden. Dies führt zu Spannungen zwischen zwei oder mehreren Personen. Diese Spannungen haben als psychosoziale Belastungssituationen große Auswirkungen auf den Menschen. Dies kann sowohl zu psychischen Erkrankungen als auch physischen Erkrankungen führen.

Mobbing lässt sich u.a. festmachen an:

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

Zur Vermeidung physischer und psychischer Symptome sind Vorgesetzte gehalten, umgehend 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.

Ziel ist hier: Alle Mitarbeiter\*innen tragen für ein Arbeitsklima Sorge, welches die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller respektiert und fördert.

#### Empfehlung:

- Um alle Mitarbeiter\*innen zu sensibilisieren, könnte im Rahmen z.B. einer Personalversammlung ein Referent\*in zu dieser Thematik vortragen.
- Führungskräfte werden besonders geschult, um frühzeitig in solchen Fällen einzugreifen.
- Wiedereinsetzen/ Aktivieren eines/ einer Mobbingbeauftragten.

### 7.4 Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr 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 verwendet.

### Empfehlung:

- Gendergerechte Sprache durch Nutzung des Gender Sternchens oder weibliche und männliche Sprachform:  
Durch die Nutzung des Gendersternchens in der dienstlichen Kommunikation begegnet man den Mitarbeiter\*innen und Bürger\*innen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei.
- ein Leitfaden für Mitarbeiter\*innen erstellen

## 8. Besetzung von Gremien

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetz NRW wurden auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung neu gefasst (§ 12 LGG NRW). Als Grundsatz gilt demnach, dass bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 Prozent Frauen verpflichtend vorgegeben ist. Das Gesetz unterscheidet zwischen wesentlichen Gremien und Gremien allgemein. Keine wesentlichen Gremien im Sinne der Vorschrift sind der Rat der Stadt und seine Ausschüsse.

In den nachfolgenden Übersichten wird die Gesamtbesetzung der Pflicht- und Freiwilligen Ausschüsse der Stadt Bad Laasphe vom Jahr 2025 (Wahlperiode 2020 /2025) aufgeteilt in Frauenanteil und Männeranteil dargestellt.

<b>Besetzung der Ausschüsse</b>			
<b>Ausschuss</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Pflichtausschüsse</b>			
Rat	6	27	33
Haupt- und Finanzausschuss	5	22	27
Rechnungsprüfungsausschuss		10	10
Wahlprüfungsausschuss		9	9
<b>Freiwillige Ausschüsse / Vorstände</b>			
Ältestenausschuss	1	9	10
Ausschuss für Freizeit, Jugend, Soziales und Sport	6	19	25
Ausschuss für Wirtschaftsförderung, Digitales und Kultur	2	25	27
Schulausschuss	10	18	28
Betriebsausschuss	4	21	25
Bau- Umwelt- und Denkmalausschuss	5	22	27
Ortsvorsteher*innen	4	14	19
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>195</b>	<b>240</b>

## **9. Schlussvorschrift**

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum 01.01.2026 in Kraft und gilt für die Dauer von 5 Jahren bis zum 31.12.2030. Der Gleichstellungsplan wird im Intranet und auf der Homepage der Stadt Bad Laasphe bekannt gegeben. Jede Führungskraft erhält ein gedrucktes Exemplar. Der Gleichstellungsplan wurde gemeinschaftlich von der Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Laasphe und dem Fachdienst Zentrale Dienste erstellt. Für die Auswertungen und Analysen zeichnet sich der Fachdienst Zentrale Dienste verantwortlich.

## **10. Anlagen**

- Landesgleichstellungsgesetz NRW (aktuelle Fassung)