

# **Gleichstellungsplan**

**der**



*Verbandsgemeinde*  
***Leiningerland***

**(2020 – 2025)**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Personalstruktur (Analyse) .....</b>	<b>3</b>
2.1	Personalbestand der Gesamtverwaltung .....	3
2.2	Verteilung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	4
2.3	Verteilung nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.....	4
2.4	Frauen und Männer in Führungspositionen .....	6
2.5	Auszubildende sowie Beamtenanwärterinnen und -anwärter .....	8
2.6	Mobile Arbeit.....	8
2.7	Beförderungen und Höhergruppierungen .....	9
2.8	Einstellungen .....	9
2.9	Fortbildungsqualifizierung und Führungskräftequalifizierung.....	10
2.10	Verhältnis Vollzeit – Teilzeit .....	11
2.11	Elternzeit.....	12
2.12	Beurlaubungen ohne Bezüge .....	12
<b>3</b>	<b>Zu erwartende Personalentwicklung (Prognose) .....</b>	<b>12</b>
3.1	Erreichen der Altersgrenze.....	12
3.2	Rückkehr aus der Beurlaubung.....	12
3.3	Verfügbare Stellen .....	12
<b>4</b>	<b>Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz (Ziel I) .....</b>	<b>13</b>
4.1	Ziele .....	13
4.2	Bestehende Maßnahmen .....	13
4.2.1	Stellenausschreibungen .....	13
4.2.2	Stellenbesetzung .....	14
4.2.3	Ausbildung .....	15
4.2.4	Fortbildung .....	15
4.2.5	Teilzeitarbeit .....	15
4.2.6	Beurlaubung .....	16
4.3	Geplante Maßnahmen .....	16
<b>5</b>	<b>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Ziel II).....</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>Ziele und Controlling (Ziele allgemein) .....</b>	<b>18</b>
6.1	Ziele und Zwischenziele .....	18
6.2	Controlling.....	18
<b>7</b>	<b>Inkrafttreten .....</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>Impressum.....</b>	<b>19</b>

# 1 Vorwort

Mit dem „Ziel,

- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszugleichen, insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen von Frauen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern, und
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst zu fördern“,

hat der Landesgesetzgeber Rheinland-Pfalz das Landesgleichstellungsgesetz vom 22. Dezember 2015 (LGG) beschlossen.

Im Zuge dessen verpflichtet das LGG öffentlich-rechtliche Dienststellen, Gleichstellungspläne für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen (§§ 14 bis 17 LGG).

Die Verbandsgemeinde Leiningerland (nachfolgend „VG“) kommt nach ihrer Fusion am 01.01.2018 diesem gesetzlichen Auftrag mit der Erstellung des „Gleichstellungsplans 2020 – 2025“ nach.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass die VG im gemeinsamen Bemühen um eine Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Verwaltung bereits weit vorangekommen ist.

In diesem Gleichstellungsplan finden sich Daten, Fakten und Analysen zur Personalstruktur der VG zum Stichtag 31. Dezember 2019. Sie zeigen die geschlechtsspezifische Repräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen und Funktionen. Darüber hinaus werden die in den letzten Jahren entwickelten sowie geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung dargestellt.

Nach wie vor gilt es, die Herausforderungen der Zeit aufzugreifen und die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen. Der drohende Fachkräftemangel erfordert überdies, dass die VG diesen Aspekt in besonderer Weise berücksichtigt und damit letztlich auch als Arbeitgeber - sowohl für die Belegschaft als auch für externe Bewerberinnen und Bewerber - interessant bleibt.

Es ist mir ein Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin zu fördern für ein angenehmes Arbeitsumfeld aller Bediensteten in der VG.

Frank Rüttger  
Bürgermeister

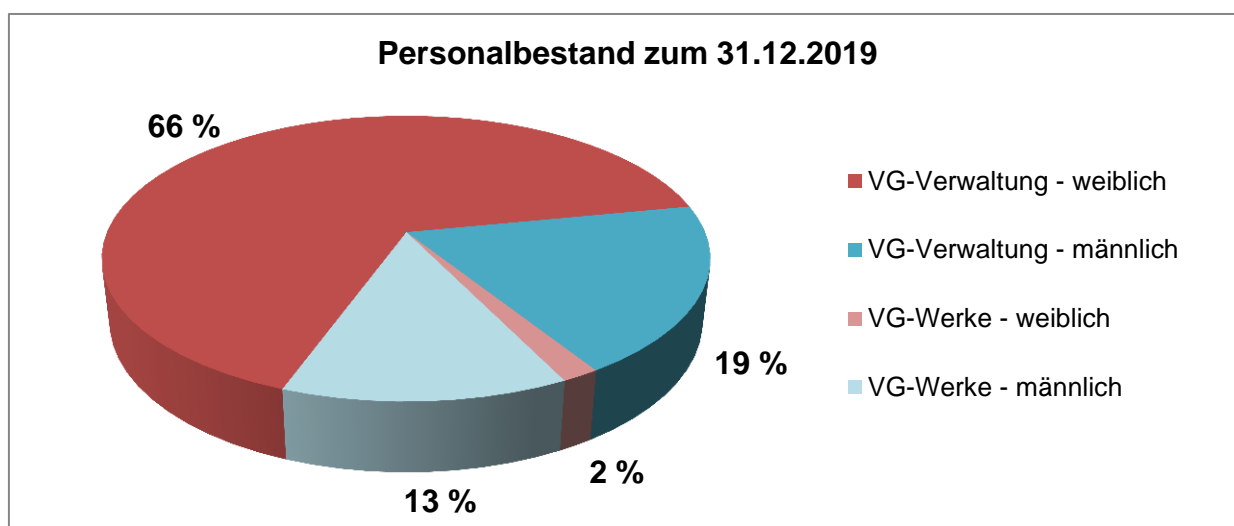
## 2 Personalstruktur (Analyse)

### 2.1 Personalbestand der Gesamtverwaltung

Bei der VG waren zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 176,79 (in VZÄ) Personen beschäftigt, 25,70 davon bei den VG-Werken.

#### Vollzeit- und Teilzeitbedienstete in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Dienststelle	weiblich	männlich	gesamt
Bedienstete VG-Verwaltung	117,33 (66 %)	33,76 (19 %)	<b>151,09</b>
Bedienstete VG-Werke	3,02 (2 %)	22,68 (13 %)	<b>25,70</b>
<b>gesamt</b>	<b>120,35 (68 %)</b>	<b>56,44 (32 %)</b>	<b>176,79</b>



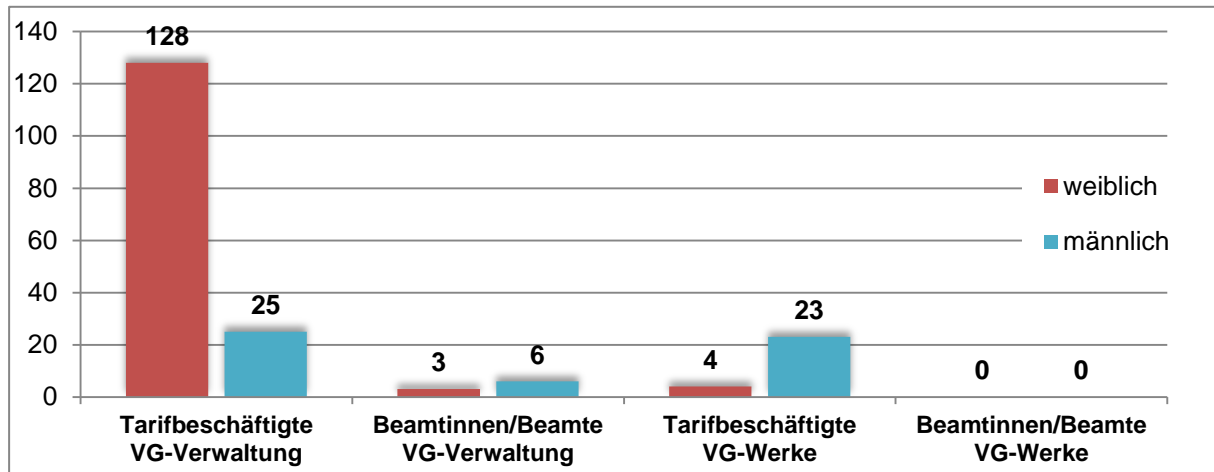
Die Zahl der weiblichen Bediensteten von VG und VG-Werken übersteigt die Zahl der männlichen um mehr als das Doppelte.

Überdies, aber nicht im Stellenplan erfasst, ergänzen den Personalbestand:

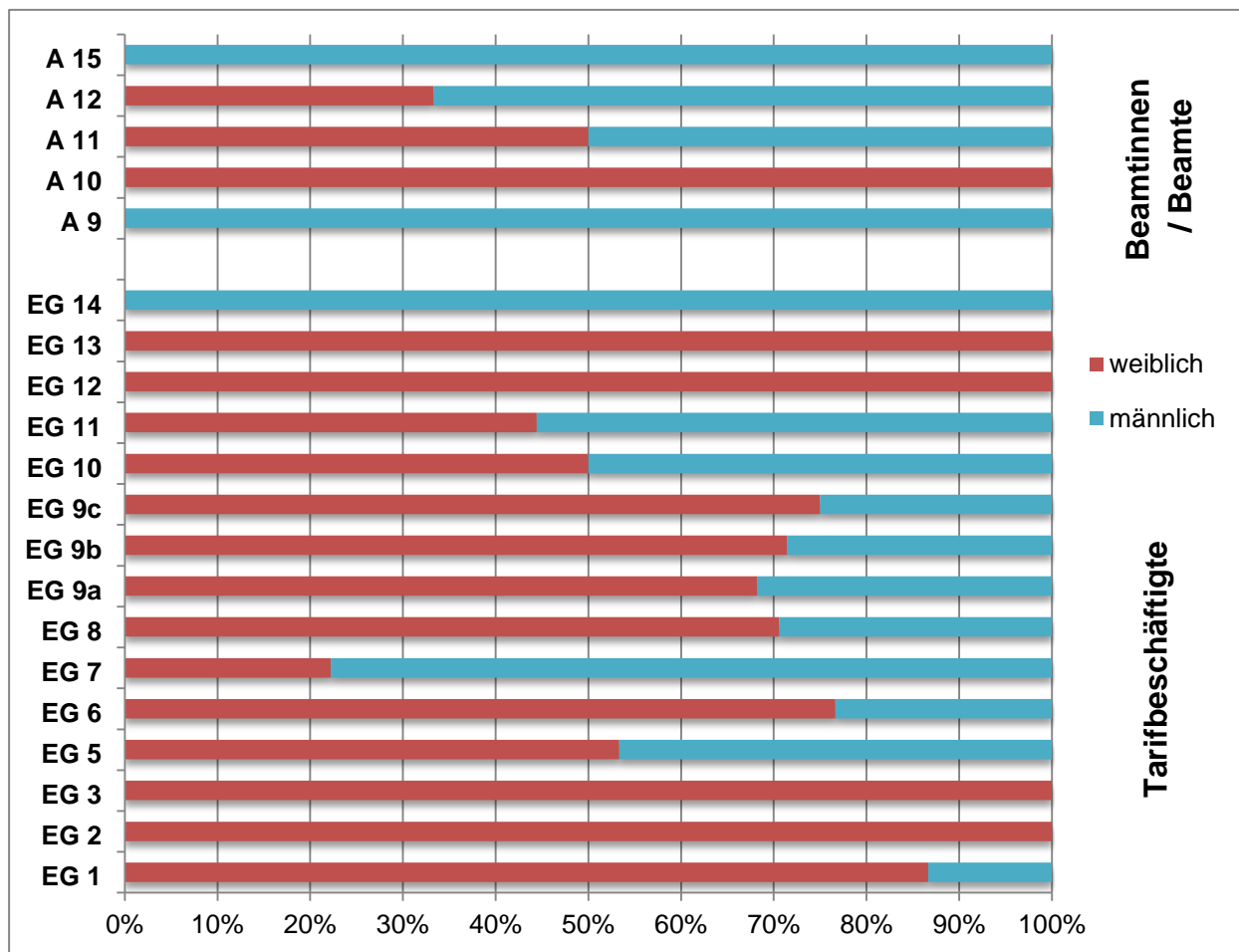
- Bedienstete, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub befinden,
- Auszubildende sowie
- Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter.

## 2.2 Verteilung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Von den Tarifbeschäftigten sind 73 % Frauen und 27 % Männer.  
Von den Beamtinnen und Beamten sind 33 % Frauen und 66 % Männer.



## 2.3 Verteilung nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen



Entgeltgruppe*	weiblich		männlich	
	Anzahl	%	Anzahl	%
EG 1	13	87	2	13
EG 2	17	100	0	0
EG 3	25	100	0	0
EG 5	8	53	7	47
EG 6	23	77	7	23
EG 7	2	22	7	78
EG 8	12	71	5	29
EG 9a	15	68	7	32
EG 9b	5	71	2	29
EG 9c	3	75	1	25
EG 10	3	50	3	50
EG 11	4	44	5	56
EG 12	1	100	0	0
EG 13	1	100	0	0
EG 14	0	0	2	100
Besoldungsgruppe	weiblich		männlich	
	Anzahl	%	Anzahl	%
A 9	0	0	2	100
A 10	1	100	0	0
A 11	1	50	1	50
A 12	1	33	2	67
A 15	0	0	1	100

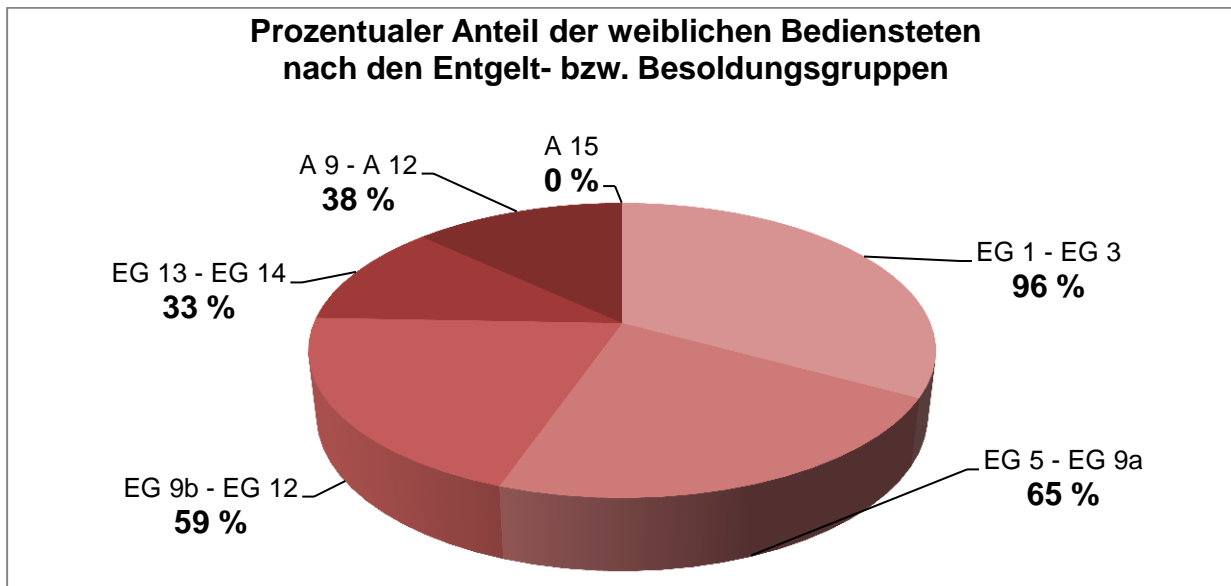
\* inklusive Bedienstete der VG-Werke

Frauen sind in den niedrigeren Entgeltgruppen in besonders hohem Anteil vertreten, in den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 3 sogar mit einem Anteil von 96 % (Reinigungs-, Wirtschafts- und Betreuungskräfte u. a.).

Sowohl in den höchsten Entgelt- wie auch Besoldungsgruppen sind dagegen etwas mehr Männer vertreten.

Im Übrigen, das heißt in den dazwischen befindlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen, sind keine Unterrepräsentanzen von Frauen erkennbar – es gilt sogar das genaue Gegenteil: dort gibt es eine erhöhte Repräsentanz von Frauen gegenüber Männern. Mitunter schwankt deren Verteilung von einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe zur nächsten.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht den prozentualen Anteil der Frauen nach den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen:



## 2.4 Frauen und Männer in Führungspositionen

Die nachstehende geschlechterspezifische Erfassung von Bediensteten in Führungspositionen erfasst Führungskräfte, also „Personen mit Personal- und Sachverantwortung, die aufgrund ihrer Stellung in der Hierarchie Einfluss auf operative Leistungserstellungsprozesse und auf die strategische Unternehmensentwicklung nehmen können.“ (*Definition „Gabler Wirtschaftslexikon“*).

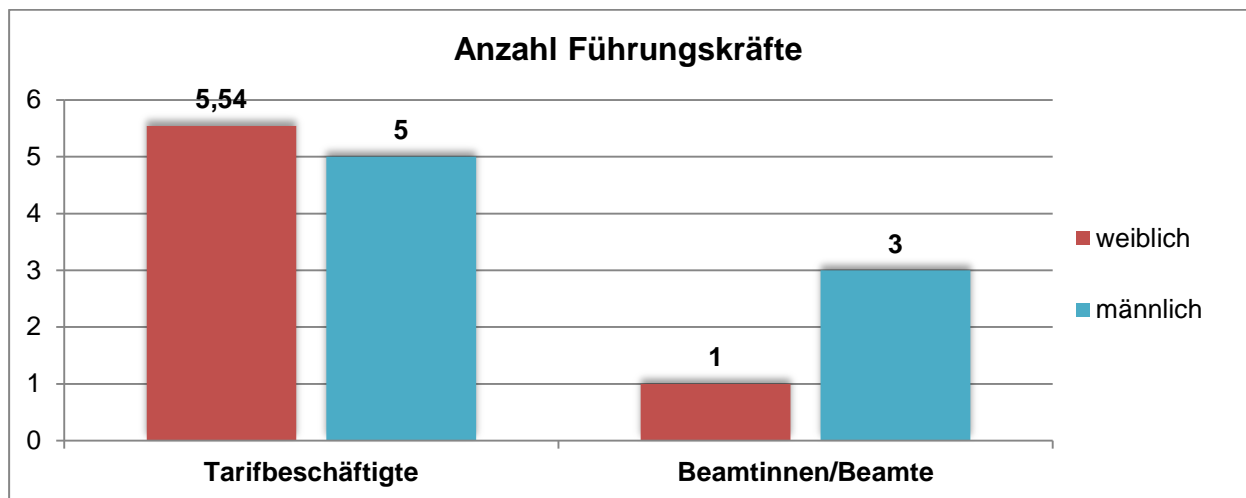
Auf die VG angewendet sind dies:

- fünf Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter sowie
- deren sechs Stellvertreterinnen und Stellvertreter,
- eine Sachgebietsleiterin und deren Vertreterin,
- die Kassenleiterin und deren Vertreterin sowie
- zwei Meister,

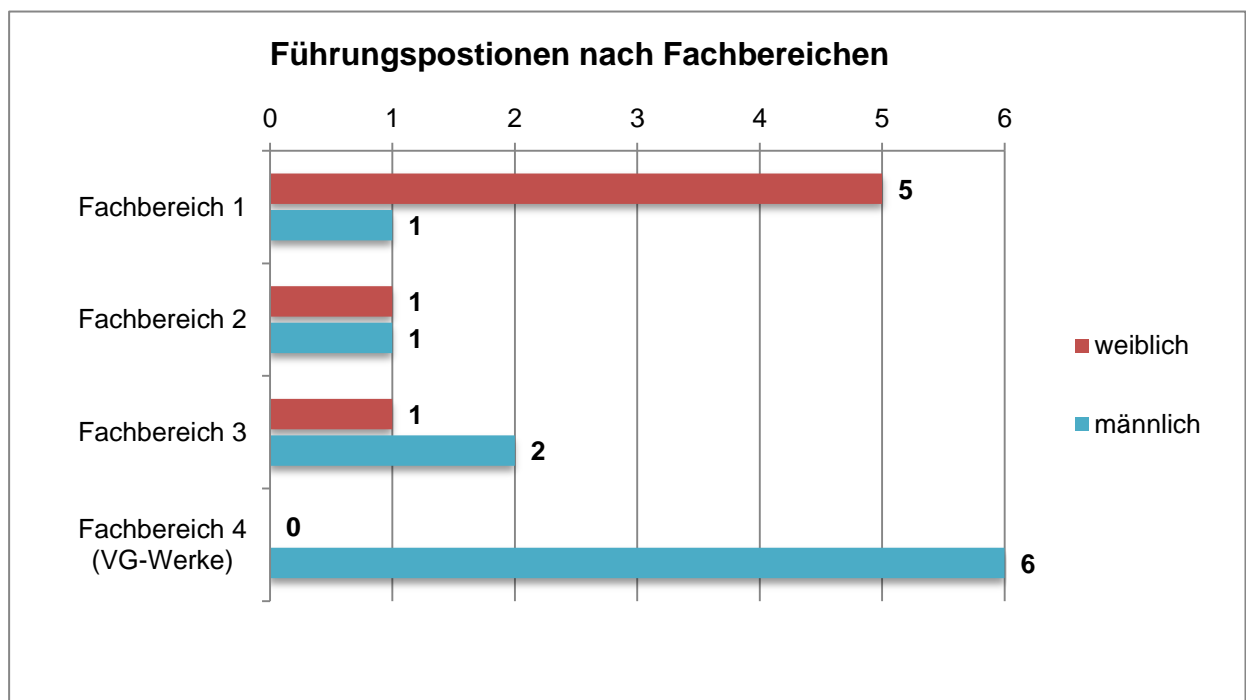
damit insgesamt 17 Bedienstete.

Der Anteil aller weiblichen Führungskräfte der VG-Verwaltung und der VG-Werke liegt bei 41,1 %. Davon nehmen 42,9 % der Frauen Führungsaufgaben und 57,1 % stellvertretende Führungsaufgaben wahr.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte (6,54 VZÄ) ist gegenüber dem der männlichen Führungskräfte (8 VZÄ) etwas geringer. Dies ergibt sich aus folgendem Schaubild:



Das nachfolgende Diagramm stellt die Verteilung der weiblichen und der männlichen Führungskräfte in Bezug auf die Fachbereiche dar:



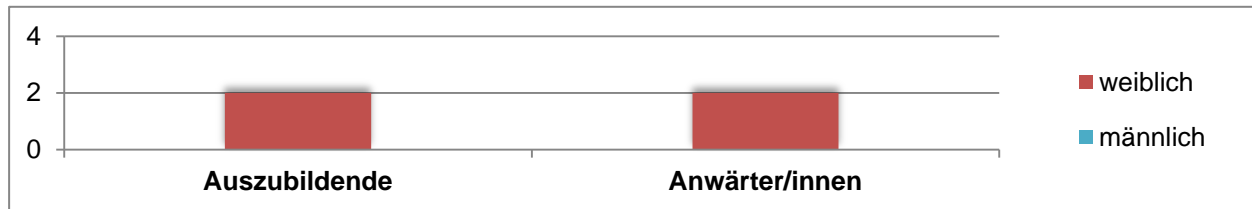
Diese Auswertung zeigt, dass Frauen in der Führungsebene der VG-Verwaltung (Fachbereiche 1, 2 und 3) nicht unterrepräsentiert sind, sie stellen sogar die Mehrzahl.

Anders sieht es dagegen bei den VG-Werken (Fachbereich 4) aus, in deren sechs Führungspositionen, darunter zwei Meister, sich keine Frau befindet.



## 2.5 Auszubildende sowie Beamtenanwärterinnen und -anwärter

Zum Stichtag befanden sich zwei weibliche Tarifbeschäftigte in Ausbildung. Zudem zwei Beamtenanwärterinnen im 3. Einstiegsamt.



Vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Fachkräftemangels bildet die VG-Verwaltung seit zwei Jahren verstärkt aus. Sie tut dies, um auf einen zukünftigen Bedarf besser reagieren zu können, zum anderen aber auch aus gesellschaftlicher Verantwortung gegenüber jungen Menschen.

Seit Jahren ist bei der Ausbildung der Anteil der weiblichen Auszubildenden bzw. Beamtenanwärterinnen höher als der der männlichen. Dies ist allen voran den im Allgemeinen besseren schulischen Leistungen junger Frauen und deren gemeinhin „frühere geistige Reife“ geschuldet.

Auch eine verminderte Attraktivität des öffentlichen Dienstes (Stichwort: „schlechte“ Vergütung) könnte für junge Männer ein Grund für deren quantitativ kleinere Zahl an Bewerbungen sein.

## 2.6 Mobile Arbeit

Bislang hatte die VG kaum Erfahrung mit mobiler Arbeit. Mobile Arbeit war und ist nicht in jedem Aufgabengebiet der Verwaltung möglich. Manche Arbeiten sind nicht von zu Hause aus durchzuführen, sei es wegen eines gebotenen Bürgerkontakts oder wegen eines fehlenden Zugriffs auf (Papier-)Unterlagen oder wegen Bearbeitungsschritten, die bislang noch nicht im digitalen Arbeitsprozess Niederschlag gefunden haben.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat die Verwaltung kurzfristig vermehrt Heimarbeitsplätze zugelassen, um im Falle eines Krankheitsfalls in Teilen auch weiterhin (von zuhause aus) arbeitsfähig zu bleiben.

Durch die Vereinbarung von mobiler Arbeit ist es – unabhängig von Pandemien – verstärkt möglich, immer mehr Arbeitsbereiche flexibler und digitaler zu gestalten. Die Verwaltung hat daher in ihrer Dienstordnung (gültig ab 01.01.2020) festgelegt, dass Bedienstete nach schriftlicher Vereinbarung im Einzelfall und unter bestimmten Voraussetzungen mobil arbeiten können.

Insbesondere Mütter bzw. Väter, die ein Kind unter 18 Jahren zu versorgen haben, sowie Bedienstete, die Angehörige pflegen, sollen hiervon profitieren, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

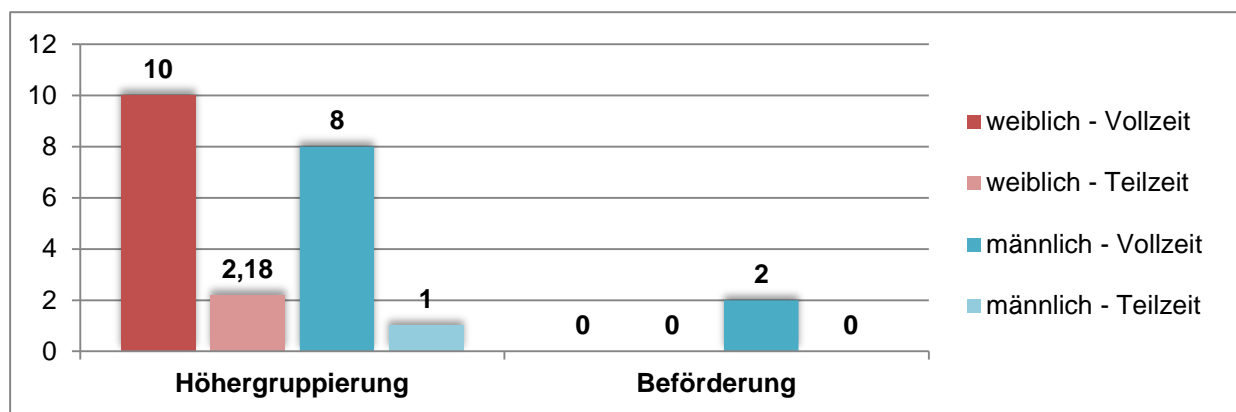
Mobile Arbeit soll aber auch situativ möglich gemacht werden, um moderne und zeitgemäße Rahmenbedingungen auch für jüngere Mitarbeitende zu schaffen, um sich am Markt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Eine „Dienstvereinbarung mobile Arbeit“, die die genaueren Bedingungen weiterführenden Belange regelt, die den neuesten gesetzlichen Vorgaben entspricht, ist in Arbeit

## 2.7 Beförderungen und Höhergruppierungen

Aus den Bewertungen der nach der Fusion (01.01.2018) von den Bediensteten erstellten Stellenbeschreibungen gab es im Jahr 2019 Höhergruppierungen (in VZÄ) bei 21,18 Tarifbeschäftigten, davon waren 12,18 (58 %) Frauen und neun (42 %) Männer.

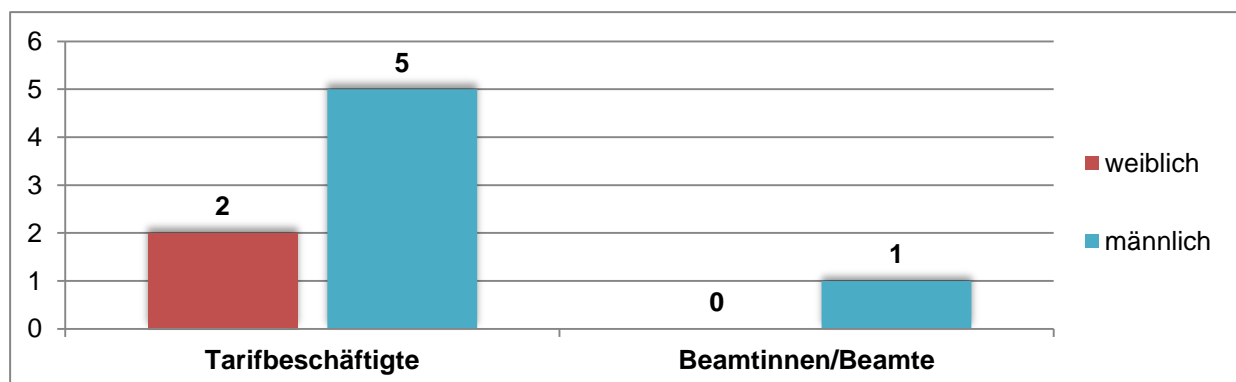
Von den im Hause tätigen Beamtinnen und Beamten wurden keine Frauen, dafür aber zwei Männer befördert.



## 2.8 Einstellungen

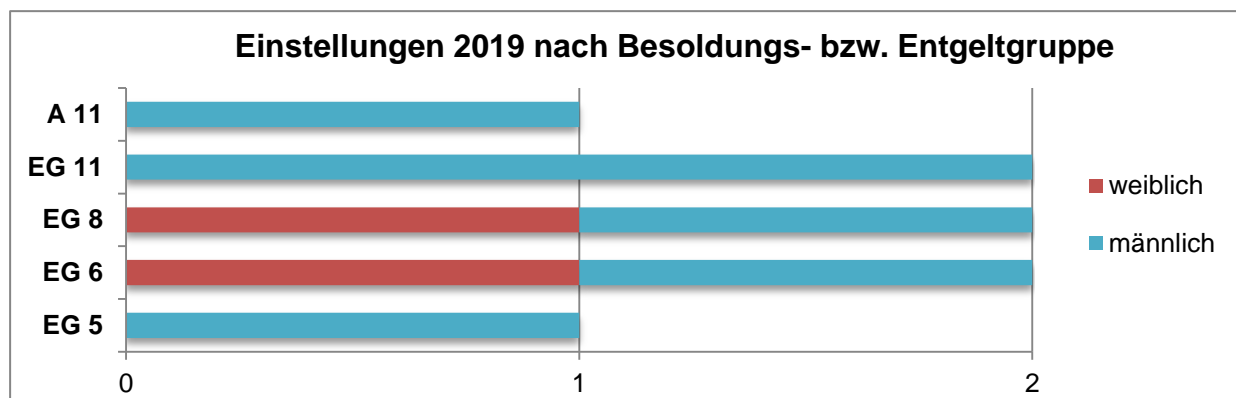
Insgesamt gab es im Jahr 2019 acht Neueinstellungen, sieben im Bereich der Tarifbeschäftigten und eine im Beamtenbereich.

Von diesen Neueinstellungen waren 25 % Frauen und 75 % Männer.



Vor dem Hintergrund eines hohen Frauenanteils in der VG ist die geringe Zahl der weiblichen Neueinstellungen im vergangenen Jahr weder ausschlaggebend, noch bereitet sie Anlass zur Sorge um eine etwaig bevorstehende Unterrepräsentanz von Frauen.

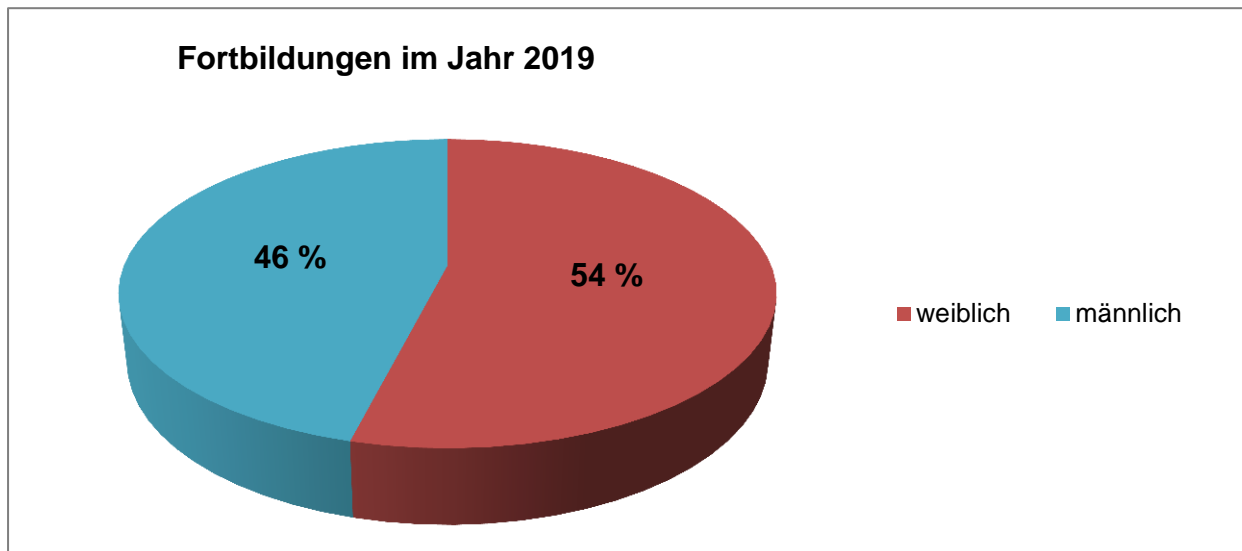
Einstellungen erfolgen nach einer Auslese von Bewerberinnen und Bewerbern unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Leistung. Ergibt sich bei der finalen Bewerberauswahl ein Patt von Bewerbern beiderlei Geschlechts, sollte – insbesondere bei zu besetzenden Führungspositionen – das weibliche Geschlecht den Ausschlag geben. Dieser Umstand war im vergangenen Jahr in dieser Weise nicht gegeben.



## 2.9 Fortbildungsqualifizierung und Führungskräftequalifizierung

Von der Möglichkeit einer Fortbildungsqualifizierung nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen hat 2019 ein Beamter Gebrauch (Besoldungsgruppe A 10 LBesG) gemacht.

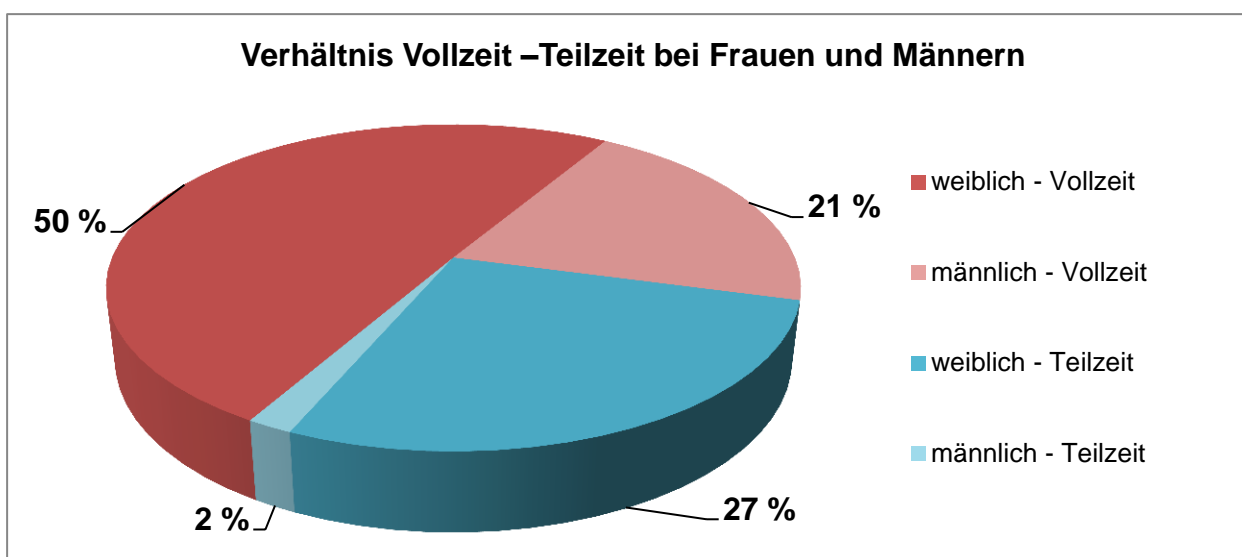
Im Jahr 2019 hat die Verwaltung insgesamt 92 Fortbildungsveranstaltungen organisiert. An diesen haben insgesamt 113 Bedienstete teilgenommen, davon 61 (54 %) Frauen und 52 (46 %) Männer.



## 2.10 Verhältnis Vollzeit – Teilzeit

Bei der Verwaltung arbeiten 107 (71 %) Bedienstete in Vollzeit, davon 76 (71 %) Frauen und 31 (29 %) Männer.

Der Anteil an Teilzeitbediensteten (in VZÄ) beläuft sich auf 44,09 (29 %), darunter 41,33 (94 %) Frauen und 2,76 (6 %) Männer.



## **2.11 Elternzeit**

Als Elternzeit wird die berufliche Freistellung (mit Kündigungsschutz) bezeichnet, die Mütter oder Väter nach der Geburt eines Kindes für dessen Betreuung beanspruchen können. Auf diese Freistellung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch.

Im Jahr 2019 haben insgesamt drei Bedienstete der Verwaltung ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen. Alle drei gehören zu den weiblichen Tarifbeschäftigten. Eine davon arbeitete zuvor in Vollzeit, die anderen zwei in Teilzeit.

## **2.12 Beurlaubungen ohne Bezüge**

Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Bedienstete ohne Anspruch auf Dienstbezüge beurlauben lassen. Dies kann zur Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes erfolgen.

Im Jahr 2019 gab es keine Beurlaubungen ohne Bezüge.

# **3 Zu erwartende Personalentwicklung (Prognose)**

## **3.1 Erreichen der Altersgrenze**

In den nächsten sechs Jahren, also bis zum Jahr 2025, werden rein rechnerisch sieben Frauen und fünf Männer, insgesamt also zwölf Bedienstete, die Altersgrenze erreichen.

## **3.2 Rückkehr aus der Beurlaubung**

Es wird in den nächsten sechs Jahren (bis 2025) voraussichtlich eine Frau aus der Beurlaubung zurückkehren.

## **3.3 Verfügbare Stellen**

Das Erreichen der Altersgrenze von Bediensteten bringt mit sich, dass regelmäßig Stellen verfügbar werden. Im Einzelfall ist dabei zu prüfen, ob jede Stelle wieder besetzt wird, ob sie zu verändern ist oder ob Stellen ggf. eingespart werden können.

Von den sieben Frauen und fünf Männern, die bis 2025 die Altersgrenze erreichen, entfallen insgesamt drei auf das Jahr 2020, vier auf je 2021 und 2022 sowie ein Bediensteter auf das Jahr 2024.

## **4 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz (Ziel I)**

### **4.1 Ziele**

Aus der vorstehenden Ziffer 2 („Personalstruktur – Analyse“) und der Ziffer 3 („Zu erwartende Personalentwicklung – Prognose“) lässt sich erkennen, dass im Bereich der Bediensteten der VG Frauen zahlenmäßig deutlich stärker vertreten sind als Männer.

Lediglich im Bereich der Führungspositionen besteht quantitativ ein eher ausgeglichenes Verhältnis mit leichter Tendenz zu mehr männlichen Bediensteten.

Das vom rheinland-pfälzischen Gesetzgeber formulierte Ziel der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und des Ausgleichs bestehender Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts findet in der VG kaum ausreichend Nahrung, weil sowohl analytisch (Gegenwart) als auch prognostiziert (nähere Zukunft) eine irgendwie geartete Ungleichheit der Geschlechter nicht erkennbar ist.

Auch ist eine „mittelbare Benachteiligung von Frauen aufgrund des Geschlechts“ weder zu erkennen noch zu befürchten. Besonders im Blick dabei sollte, wie bereits dargelegt, die Geschlechterverteilung auf der Ebene der Führungspositionen bleiben.

Damit auch weiterhin ein ausgewogenes und gleichberechtigtes Verhältnis von Frauen und Männern bei der VG gegeben ist, soll nicht nur an den bestehenden Maßnahmen (nachfolgende Ziffer 4.2) festgehalten werden, es sind darüber hinaus auch weitere Maßnahmen geplant (nachfolgende Ziffer 4.3), die für die nächsten drei Jahre als *Zwischenziele* und für die nächsten sechs Jahre, also bis 2025, als *Ziele* im Sinne des § 15 Abs. 2 LGG festgelegt werden.

### **4.2 Bestehende Maßnahmen**

#### **4.2.1 Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen müssen sich gemäß § 7 LGG gleichermaßen an Frauen und an Männer richten. Mit einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10.

Oktober 2017 hat dieses die Weichen für die Anerkennung und Gleichbehandlung auch von Menschen mit unbestimmten Geschlechtsmerkmalen, dem sog. „dritten Geschlecht“, gestellt. Im Zuge dessen rät der Kommunale Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz dazu, dass sich Stellenausschreibungen stets an Bewerber jedes Geschlechts richten und zur Verdeutlichung der Geschlechteroffenheit mit einem Klammerzusatz „(m/w/d)“ versehen werden sollten. Dieses Verfahren wird von der VG seither entsprechend betrieben.

Jede neu zu besetzende Stelle wird gleichzeitig immer auch intern ausgeschrieben. Die Stellenausschreibung erfolgt im Intranet, für alle Bediensteten einsehbar.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden externe Stellenausschreibungen so abgefasst, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dies erfolgt durch konkrete Zusätze wie z. B. „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht“ oder „Weibliche Bewerberinnen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“ oder künftig auch „Die Verbandsgemeinde hat sich einen Gleichstellungsplan gegeben“.

#### **4.2.2 Stellenbesetzung**

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese nach den Vorgaben des LGG, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und unter Berücksichtigung aller sozialer und individueller Kriterien für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt einzustellen. Eine Bevorzugung ist dabei nicht zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

Gremien („Durch Vorschriften einzuberufende oder zu besetzende Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Arbeitsgruppen, Jurys, Kuratorien, Schiedsstellen, kollegiale Organe und vergleichbare Einheiten unabhängig von ihrer Bezeichnung“) sind nach § 31 LGG zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen, wenn sie auf Dauer, mindestens aber für ein Jahr besetzt werden und Dienststellen mindestens ein Mitglied berufen oder entsenden dürfen.

Diese Vorgabe umzusetzen, stößt in der Realität des Öfteren an ihre Grenzen. Sie betrifft hingegen nicht nur die Dienststellen, damit u. a. die VG, sondern auch die Politik, die Gremien personell bestückt.

### **4.2.3 Ausbildung**

Auch bei den Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen werden stets Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung und unter Berücksichtigung aller sozialer und individueller Kriterien in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu übernehmen, vgl. §§ 8 und 9 LGG.

### **4.2.4 Fortbildung**

Fortbildungsmaßnahmen stehen grundsätzlich für Frauen und Männer gleichermaßen offen. Außerdem sollen Teilzeitbedienstete und Bedienstete, die ein Kind unter 18 Jahren oder einen nahen Angehörigen betreuen, dieselben Möglichkeiten bekommen, an Fortbildungen teilzunehmen.

Es sollen vermehrt auch Gleichstellungsthemen in Fortbildungsprogrammen angeboten werden. Insbesondere Führungskräfte und die Bediensteten der Personalstelle gehören zur Zielgruppe solcher Fortbildungen.

Führungskräfte haben die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen und Männern zu unterstützen und zu motivieren. Sie haben ferner sicherzustellen, dass Informationen zur Teilnahme an Fortbildungen allen Bediensteten unverzüglich mitgeteilt werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen diese durch gezielte Maßnahmen gefördert werden. Frauen, die in Führungspositionen aufsteigen können, sollen besonders gefördert werden. Die Verwaltung weist alle geeigneten weiblichen Bediensteten auf Fortbildungsmaßnahmen hin und berücksichtigt diese bevorzugt.

Zum Jahr 2020 sind sechs Bedienstete der Verwaltung für den Fortbildungslehrgang zum Abschluss als Verwaltungsfachwirt (sog. Angestellten-Lehrgang II) angemeldet. Davon sind vier Frauen und zwei Männer. Vier von ihnen arbeiten im Fachbereich 3 und zwei im Fachbereich 1.

### **4.2.5 Teilzeitarbeit**

Die Verwaltung ermöglicht Frauen und Männern innerhalb des Kreises der Bediensteten, die aus persönlichen und/oder familiären Gründen nicht in Vollzeit arbeiten können, in Teilzeit zu arbeiten. Grundsätzlich ist dies unter Berücksichtigung



der Funktionsfähigkeit der Verwaltung möglich, auch bei Stellen mit leitenden Funktionen.

Stellen Bedienstete, die durch die Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigem Angehörigen mehr Zeit benötigen, einen Antrag auf Arbeitszeitreduzierung, wird dieser nur aus zwingenden dienstlichen Gründen abgelehnt. Die Ablehnungsgründe werden der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich mitgeteilt.

Haben Teilzeitbedienstete hingegen den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, werden sie von der Verwaltung auch dabei unterstützt.

#### **4.2.6 Beurlaubung**

Bedienstete können sich aus familiären Gründen beurlauben lassen, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Kehren Bedienstete aus ihrer Beurlaubung zurück, werden sie von der Verwaltung bei ihrem Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt. Sie werden in Beratungsgesprächen über ihre Möglichkeiten aufgeklärt und über ausgeschriebene Stellen sowie Fortbildungen informiert.

Wird ein Antrag auf Beurlaubung abgelehnt, werden der Antragstellerin oder dem Antragsteller die Gründe dafür schriftlich mitgeteilt.

Stellen Bedienstete, die durch die Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigem Angehörigen mehr Zeit benötigen, einen Antrag auf Beurlaubung, wird dieser nur aus zwingenden dienstlichen Gründen abgelehnt. Die Ablehnungsgründe werden der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich mitgeteilt.

#### **4.3 Geplante Maßnahmen**

Zum Abbau einer Unterrepräsentanz von Frauen bzw. zur Sensibilisierung möglicher Benachteiligungen von Frauen sollen gezielt personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen erfolgen.

- In den nächsten sechs Jahren (bis 2025) sollen vermehrt Seminare und Fortbildungen zum Thema *Gleichstellung* angeboten werden. Vor allem Führungskräfte sollen zu diesem Thema sensibilisiert werden.
- Weibliche Bedienstete sollen explizit ermutigt werden, sich um Führungspositionen zu bewerben.

- Auf Wunsch sollen Frauen durch eine individuelle Beratung bei ihrer Karriereplanung unterstützt werden.
- Auch Teilzeitkräfte sollen grundsätzlich die Chance erhalten, auf der Führungsebene mitzuwirken.
- Als Ansprechpartnerin steht die interne Gleichstellungsbeauftragte in allen Themenbereichen der Gleichstellung aber auch die Büroleitung zur Seite.

## **5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Ziel II)**

Die Verwaltung macht sich seit Jahren die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Aufgabe. Ihr ist bewusst, dass in einer modernen Verwaltung familienfreundliche Arbeitsbedingungen von großer Bedeutung sind.

Im Rahmen dessen stellt die Verwaltung bereits heute einige Angebote und Maßnahmen zur Verfügung.

Darunter ist das Angebot der Teilzeitbeschäftigung am stärksten ausgeprägt und wird hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen.

Des Weiteren gibt es spätestens seit der Fusion (01/2018) eine flexible Arbeitszeitregelung. Die Bediensteten haben dadurch die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit innerhalb einer Rahmenzeit weitestgehend anzupassen. Ein etwaiges Zeitguthaben kann und soll nach Absprache mit der jeweiligen Stellvertretung und der Fachbereichsleitung zügig wieder abgebaut werden.

Auch im Bereich der mobilen Arbeit gibt es Fortschritte, siehe hierzu die Ausführungen unter Ziffer 2.6.

Bedienstete der Verwaltung können sich unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Dienstbezüge beurlauben lassen. Diese Möglichkeit wurde ebenfalls in den letzten Jahren bereits wahrgenommen.

In der Dienstordnung der VG ist zudem geregelt, dass während der Schulferien bevorzugt Bedienstete mit schulpflichtigen Kindern Urlaub erhalten.

Alle genannten Maßnahmen unterstützen insbesondere Frauen und Männer mit Kindern und fördern damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Als Ansprechperson in Gleichstellungsthemen steht allen Bediensteten die interne Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

## **6 Ziele und Controlling (Ziele allgemein)**

### **6.1 Ziele und Zwischenziele**

Um den Frauenanteil in den Bereichen zu steigern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. Führungspositionen), muss der Gleichstellungsplan gemäß § 15 Abs. 2 LGG *Zwischenziele* und *Ziele* festlegen.

Die *Zwischenziele* sind dabei nach drei Jahren (bis 2022) zu überprüfen. Das *Ziel* nach sechs Jahren (bis 2025) ist es, den Anteil von Frauen und Männern in der Verwaltung auf einem ausgeglichenen Niveau zu halten, zumindest, dass weibliche Bedienstete nicht unterrepräsentiert sind.

Besondere Bedeutung liegt im Rahmen dessen in der Besetzung der Führungspositionen, sofern diese in den nächsten Jahren vakant werden.

Zur Transparenz der Ziele wird der Gleichstellungsplan allen Bediensteten im Intranet zur Verfügung gestellt und als Anreiz speziell für externe Bewerberinnen zudem im Internet veröffentlicht werden.

### **6.2 Controlling**

Sofern erkennbar wird, dass Ziele dieses Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen oder zu ergänzen und den Bediensteten bekanntzumachen. Die Gründe dafür sind im nächsten Gleichstellungsplan darzustellen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von sechs Jahren (2020 – 2025) und muss nach Ablauf dieses Zeitraums von einem neuen Gleichstellungsplan rechtzeitig ersetzt werden.

## **7 Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan 2020 – 2025, der auf Zahlen vom 31. Dezember 2019 beruht, aber pandemiebedingt dem VG-Rat in 2020 nicht mehr vorgelegt werden konnte, tritt am Tag nach der Kenntnisnahme durch den VG-Rat am 18. März 2021, also am 19. März 2021, in Kraft und gilt – rückwirkend ab 2020 – für die Dauer von sechs Jahren, also bis 2025.

## **8 Impressum**

Verbandsgemeinde Leiningerland  
Bürgermeister Frank Rüttger  
Industriestraße 11  
67269 Grünstadt

### **Herausgeber:**

Fachbereich 1 – Zentrale Dienste  
Büroleiter Jürgen Esser

☎ 06359 8001-4581

☎ 06359 8001-8001

✉ juergen.esser@vg-l.de

im Benehmen mit der internen Gleichstellungsbeauftragten

Andrea Boos

☎ 06359 8001-4371

☎ 06359 8001-8001

✉ andrea.boos@vg-l.de

### **Stand:**

Dezember 2020