

Gleichstellungsplan der Stadt Warendorf

2025 – 2029

WARENDORF
1200 – 2025

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Warendorf, Gleichstellungsstelle
Lange Kesselstr. 4-6, 48231 Warendorf
Tel. (02581) 54-0
gleichstellung@warendorf.de
Fotos: ©StadtWarendorf

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorworte	4-5
1. Allgemeines	6-7
2. Vision der Arbeitgeberin Stadt Warendorf	8
3. Erläuterungen	9
4. Analyse bestehender Strukturen - Gleichstellungssituation nach Beschäftigungsverhältnissen zum Stichtag 30.06.2024	9
4.1. Beamtinnen und Beamte	10-11
4.2. Tariflich Beschäftigte	12-13
4.3. Anteile an den Führungsebenen nach Geschlecht	14
4.4. Anteil an Honorarkräften nach Geschlecht	15
4.5. Höhergruppierungen und Beförderungen	16
4.6. Führen in Teilzeit	17
4.7. Neueinstellungen nach Geschlecht	18
4.8. Auszubildende und Studierende nach Berufsausbildung und Studium nach Geschlecht	19
4.9. Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht	20
4.10. Beurteilungen und Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	21
5. Analyse der vorangegangenen Auswertungen	22-23
6. Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans 2025-2029	24
6.1. Zielvorgaben	25-34
6.2. Weitere Maßnahmen	35-39
6.3. Künftige Entwicklungspotenziale und abgeleitete Maßnahmen	40-48
7. Quellen	49
Abbildungsverzeichnis	50
Tabellenverzeichnis	51

Vorwort des Bürgermeisters

Die Gleichstellung zu fördern, heißt unsere Stadtverwaltung zu stärken. Selten wird Engagement und Zielstrebigkeit so sehr belohnt, wie bei der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und dem Abbau geschlechtsspezifischer Rollenbilder. Denn es profitieren alle!

Doch die Errungenschaften unserer freien Gesellschaft dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade die Gleichstellung der Geschlechter noch immer viel zu häufig in den Hintergrund gedrängt wird. Insbesondere in Krisensituationen ziehen Belange von Frauen, alleinerziehenden Müttern oder auch Familien zu oft den Kürzeren in der Debatte um Lösungen für die Zukunft. Der Gleichstellungsplan der Stadt Warendorf ist daher ein Bekenntnis für Gleichberechtigung, Chancengleichheit und eine inklusive Gesellschaft. Faire Arbeitsbedingungen und gleiche Rechte für alle Menschen – egal welchen Geschlechts – sind für die Stadtverwaltung nicht bloß ein Ziel, sondern ein kontinuierlicher Prozess, der Tag für Tag von allen Beschäftigten mit Leben gefüllt wird.

Es ist gut und richtig, dass sich die Stadt Warendorf mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 bis 2029 erneut verpflichtet, dieses Bestreben auch künftig in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen zu stellen. Gemeinsam können wir die Chancengleichheit der Geschlechter stärken. Und wir können eine Gesellschaft fördern, in der alle die gleichen Möglichkeiten und Rechte haben und dazu befähigt sind, diese Rechte für sich und andere aktiv einzufordern.



Auch wenn die gesetzten Ziele und geplanten Maßnahmen ambitioniert sind, haben wir es gemeinsam in der Hand, unsere Verwaltung mit entschlossenem Handeln zu einer noch gerechteren und vielfältigeren Institution weiterzuentwickeln.

Es gibt keinen einzigen Grund, weshalb unser Geschlecht unsere Chancen auf gesellschaftliche und politische Teilhabe einschränken sollte. Lassen Sie uns gemeinsam kritisch bleiben und nicht hinnehmen, wenn überholte Strukturen ebendiese Selbstverständlichkeit in Frage stellen.

Ich freue mich darauf!

Bürgermeister
Peter Horstmann

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zielt als politische Aufgabe auf die Schaffung gleicher Verwirklichungschancen. Diese in die Lebenswirklichkeit der Menschen zu übertragen, bestehende Systeme auf den Prüfstand zu stellen, Maßnahmen anzupassen und messbar abzubilden sind Ziele dieses Gleichstellungsplans.

Der vorliegende Gleichstellungsplan knüpft an den Gleichstellungsplan 2021-2025 an. Basierend auf den bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsplänen dokumentierten Fortschritten, hat die Stadt Warendorf auch in diesem Zeitraum deutliche Erfolge in der Gleichstellung erzielt.

Hierzu zählen jedoch auch in Zukunft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der paritätische Zugang zu Bildung, Wissen und Führung sowie die politische Teilhabe. Dabei verstehen wir das gesetzlich verankerte Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern keinesfalls als reine Pflichtaufgabe. Vielmehr sehen wir eine große Chance Diskriminierung, strukturelle Ungleichbehandlung, geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Rollenstereotypen entgegenzuwirken und die Zukunft der Stadt Warendorf zu gestalten.

Der Gleichstellungsprozess setzt mit dem Gleichstellungsplan 2025–2029 maßgebliche Impulse, um bestehende Benachteiligungen konsequent abzubauen, zeitgemäße Rollenbilder zu etablieren und unterrepräsentierten Gruppen Wege zu ebnen, von denen wir gesamtgesellschaftlich profitieren.



Ich freue mich diesen Weg fortzusetzen und gemeinsam mit dem Rat und der Verwaltung der Stadt Warendorf eine chancengleiche und weltoffene Gesellschaft mitzugestalten, in der durch gemeinsames Engagement Potentiale voll ausgeschöpft werden können.

Gleichstellungsbeauftragte
Yvonne Hüllbrock

1. Allgemeines

Der vorliegende Gleichstellungsplan schreibt den Gleichstellungsplan 2021-2025 im Sinne der aktuell gültigen Fassung des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) fort und bildet damit ein zentrales Personalentwicklungsinstrument der Stadt Warendorf.

Führungskräfte-Workshop zur Erstellung des Gleichstellungsplans

Die Erstellung des Gleichstellungsplans 2025-2029 erfolgte partizipativ unter Einbeziehung von Ämtern, Führungskräften und weiteren Akteuren. Um die Handlungsbedarfe und Maßnahmenerfordernisse aus den Ämtern in die Erstellung dieses Gleichstellungsplans einfließen zu lassen, fanden moderierte Workshops mit den Amtsleitungen in der Zeit von Juni bis Oktober 2024 statt.

Auch zu gleichstellungsrelevanten Themenfeldern konnten Wünsche und Ideen der Ämter der Stadtverwaltung Warendorf formuliert werden, die auch im Rahmen der künftigen Maßnahmenfindung Berücksichtigung finden sollen. Die Ergebnisse wurden mithilfe eines Umfragetools visualisiert, wie im Folgenden zu der Frage, was aus Sicht von Mitarbeitenden in Führungspositionen derzeit zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in der Stadtverwaltung Warendorf benötigt wird:



Verabschiedung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan 2025-2029 wurde nach Erstellung durch die Gleichstellungsstelle der Stadt Warendorf in Zusammenarbeit mit dem Personalamt und Personalrat dem Verwaltungsvorstand der Stadt Warendorf vorgestellt. Den politischen Gremien der Stadt Warendorf wurde dieser ebenfalls vorgestellt und einschließlich des künftig geltenden Maßnahmenkatalogs als geltendes Personalentwicklungsinstrument durch den Sozialausschuss beschlossen.

Verantwortung der Umsetzung

Nach § 1 Abs. 3 LGG sind die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung des LGG Aufgaben der Dienststellen und dort insbesondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.
Die im Folgenden vorgestellten Maßnahmen werden nach Themenfeldern kategorisiert und die entsprechenden Zuständigkeiten zur Umsetzung benannt.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt verbindlich für die Stadtverwaltung Warendorf, ihre Ämter sowie Eigenbetriebe für den Zeitraum 01.06.2025 bis 31.05.2029. Es erfolgt nach der hälftigen Laufzeit eine Auswertung im Rahmen eines Zwischenberichts und Festlegung abgeleiteter Maßnahmen.

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Warendorf in Kraft.

2. Vision der Arbeitgeberin Stadt Warendorf

Die Stadt Warendorf versteht sich als offene und inklusive Stadt im Münsterland, die den Dialog lebt und durch eine Kultur des Vernetzens den Werteprozess fördert. Auch künftig möchte sie ihre Prozesse durch eine hoch qualifizierte Belegschaft bis hin zu einer modernen Personalentwicklung nach innen und außen ausgestalten. Als Stadtverwaltung ist sie professionelle Dienstleisterin für die Bürgerinnen und Bürger, eine attraktive Arbeitgeberin für Kolleginnen und Kollegen und eine geschätzte Partnerin für Politik und Stadtgesellschaft.

Durch den Aufbau des Arbeitsplatzes der Zukunft mittels verbindlicher Führungskräfteleitlinien und nachhaltiger Change-Management-Prozesse werden moderne Arbeitsformen gefördert. Individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten zählen ebenso hierzu, wie eine gelebte Work-Life-Balance und eine aktive Gesundheitsförderung.
Die Vielfalt der Stadt Warendorf soll sich auch in der Belegschaft der Stadtverwaltung wiederfinden und unterschiedliche Zielgruppen durch einen zielgerichteten Abbau von Stereotypen erreicht werden. Die Förderung der Gleichstellung findet hierbei auf vielfältige Weise statt und wird durch kontinuierliche Evaluation und Anpassung wirkungsvoll verbessert.

Eine zukunftsorientierte Gleichstellungsförderung ist Aufgabe einer gelungenen Personalarbeit und -entwicklung. Als Querschnittsaufgabe ist sie aktiv durch die Gesamtheit der Führungskräfte der Stadt Warendorf zu gestalten. Sie tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen und Zuständigkeiten die Verantwortung einer zielführenden Umsetzung konkreter Maßnahmen.
Durch Gleichstellungsförderung aktiv eine Chancengleichheit zu verwirklichen ist zentrales Ziel dieses Gleichstellungsplans, auch unter Berücksichtigung individueller Leistungsvoraussetzungen von Beschäftigten, ihren entsprechenden Qualifikationen und Interessen zur beruflichen Weiterentwicklung.



3. Erläuterung

Auf Basis der Analyse der Beschäftigungsstruktur ergeben sich konkrete Handlungsbedarfe, die in messbare Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans übergeleitet werden.
Der Stand der Umsetzung der Maßnahmen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungsplans wird durch ein Ampelsystem kenntlich gemacht. Die Evaluation dieser Maßnahmen erfolgt durch Zieldefinitionen und die Festlegung von Kennzahlen und Indikatoren für die künftige Weiterentwicklung und Bewertung der Zielerreichung.
Zur Erstellung des Gleichstellungsplans 2025-2029 wurde eine aktuelle Bestandsaufnahme der Geschlechterverteilung der Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Besoldungsgruppen sowie der tariflich Beschäftigten und sonstiger Beschäftigter vorgenommen.
Um den Anteil von Frauen und Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf mindestens 50 % zu erhöhen, wurden konkrete Zielvorgaben für den Zeitraum 2021-2025 benannt. Diese wurden hinsichtlich des Grades der aktuellen Zielerreichung ausgewertet.

Darüber hinaus wurde hinsichtlich der neuen Maßnahmen zur Erreichung des Gleichstellungszieles der aktuelle Sachstand dargestellt.
Neben der Einführung eines Ampelsystems wurde der Katalog an künftigen Maßnahmen deutlich erweitert.

4. Analyse bestehender Strukturen

Gleichstellungssituation nach Beschäftigungsverhältnissen zum Stichtag 30.06.2024

Zum Stichtag 30.06.2024 erfolgte eine statistische Auswertung der Beschäftigtensituation in der Stadtverwaltung Warendorf. Falls zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungsplans bereits aktuellere Daten vorlagen, wurden diese entsprechend ausgewiesen.

Sollten sich Bezeichnungen der Laufbahngruppen geändert haben, wird zur besseren Nachvollziehbarkeit weiterhin mit diesen Begriffen gearbeitet.

4.1.
Beamtinnen und Beamte

Zu der Zahl und Verteilung verbeamteter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden folgende Werte erhoben:

	2024				2019			
Besoldungsgruppe	**Beschäftigte (einschl.**				**Beschäftigte (einschl.**			
	Gesamt	m	w	Frauen in %	Gesamt	m	w	Frauen in
B5	1	1	0	0	1	1	0	0
B2	1	1	0	0	1	1	0	0
A16	1	1	0	0	1	1	0	0
A15	2	1	1	50.00	1	1	0	0
A14	2	1	1	50,00	0	0	0	0
A13 L2 E2	1	0	1	100	3	3	0	0
Höherer Dienst gesamt	**8**	**5**	**3**	**30,00**	**7**	**7**	**0**	**0,00**
A13 L2 E1	7	7	0	0				
A12	7	3	4	57,14	6	3	3	50,00
A11	8	3	5	62,5	8	5	3	37,50
A10	6	1	5	83,33	5	0	5	100,00
A9	2	1	1	50,00	2	0	2	100,00
Anwärter:innen g.D.	5	0	5	100,00	5	0	5	100,00
Gehobener Dienst	**35**	**15**	**20**	**58,83**	**26**	**8**	**18**	**77,50**
A9 mit Zulage	0	0	0	0	1	1	0	0
A9 m.D.	5	0	5	100,00	3	0	3	100
A8	5	2	3	60,00	9	2	7	0
A7	0	0	0	0	0	0	0	77,77
A6	0	0	0	0	1	0	1	0
Stadtsekretäran-	0	0	0	0	0	0	0	100,00
Mittlerer Dienst gesamt	**10**	**2**	**8**	**80,00**	**14**	**3**	**11**	**78,57**

Tabelle 1: Entwicklung des Anteils von Beamtinnen und Beamten von 2019 bis 2024

Der Anteil an weiblichen Beamtinnen in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 9 ist im Zeitraum 2019 bis 2024 von 78,57 % auf 80 % gestiegen. Damit hat die weibliche Überrepräsentanz in den niedrigeren Besoldungsgruppen weiter zugenommen. Dagegen ist der Anteil weiblicher Beamtinnen im Bereich des gehobenen Dienstes bis einschließlich Besoldungsgruppe A 13 von 62,07 % auf 58,33 % gesunken. Besonders fällt hierbei auf, dass die Besoldungsgruppen A 13 L2E1 und A 13 L2E2 im Jahr 2019 ausschließlich männlich besetzt waren. Im Jahr 2024 zählt diese Besoldungsgruppe lediglich eine Beamtin und sieben Beamte und unterstreicht ebenfalls das Defizit von Frauen in höheren Positionen und Besoldungsgruppen.

Da die Stadt Warendorf im Jahr 2023 eine weibliche Dezernentin gewinnen konnte, hat sich der Wert der weiblichen Führungskräfte im Höheren Dienst erhöht. Dieser ist von 20 % auf 28,57 % gestiegen, womit Frauen jedoch nach wie vor im Höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert sind.

Fazit: Im mittleren und gehobenen Dienst besteht nach wie vor eine Überrepräsentanz weiblicher Beamtinnen, während im Bereich des Höheren Dienstes zwar ein deutlicher Anstieg festzustellen ist, Frauen aber nach wie vor unterrepräsentiert sind.



4.2.
Tariflich Beschäftigte

Ausgewertet wurde die Entwicklung der Zahl an tariflich Beschäftigen der Stadt Warendorf.

Zum Stichtag 30.06.2024 stellt sich das geschlechtliche Verhältnis von tariflich beschäftigen Männern und Frauen wie folgt dar.

Entgeltgruppen (EG)	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon VZ			davon TZ		
	gesamt	m	w	Frauen in %	gesamt	m	w	gesamt	m	w
E 15	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0
E 14	2	1	1	50,00	2	1	1	0	0	0
E 13	5	5	0	0,00	5	5	0	0	0	0
E 12 (II)	13	11	2	15,38	11	11	0	2	0	2
E 11 (III/S 17)	28	16	12	42,86	26	16	10	2	0	2
E 10 (IVa/S 15)	25	18	7	28,00	20	15	5	5	3	2
E 9 (IV b/Vb/S 10 - S 13)	68	22	46	67,65	44	22	22	24	0	24
E 8 (V c/8a/S 8a)	65	14	51	78,46	32	14	18	33	1	32
E 7 (7a/7)	30	13	17	56,67	15	13	2	15	0	15
E 6 (VIb/6)	55	48	7	12,73	49	45	4	6	3	3
E 5 (VII/5)	23	11	12	52,17	14	11	3	9	0	9
E 4 (4/S 3)	8	7	1	12,50	6	6	0	2	2	0
E 3 (VIII/3)	5	2	3	60,00	2	2	0	3	0	3
E 2 (1)	43	2	41	95,35	0	0	0	43	2	41
E 1	23	11	12	52,17	0	0	0	23	11	12
Gesamt	**393**	**181**	**212**	**53,94**	**226**	**161**	**65**	**167**	**22**	**145**

Tabelle 2: Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen zum Stichtag 30.06.2024

Der weibliche Anteil an den tariflich beschäftigten Mitarbeitenden hat sich insgesamt geringfügig um ca. 1% auf 53,94% verringert. Hiermit erfolgt eine weitere Angleichung an eine insgesamt paritätische Besetzung. Allerdings zeigen sich in den jeweiligen Entgeltgruppen deutliche Unterschiede.

Die Auswertung der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 4 weist eine insgesamt recht ausgeglichene geschlechtliche Verteilung mit einem weiblichen Anteil von 55 % aus. Allerdings ist der Anteil der 95 % weiblicher tariflich Beschäftigter, der vornehmlich dem Berufszweig der Reinigungskräfte zufällt, stagnierend.

Gleiches gilt im Bereich der Entgeltgruppen EG 5 bis EG 9, in dem der Frauenanteil sich mit 53,54 % kaum verändert hat. Ausgeglichen wirkt dieser Bereich insbesondere deshalb, da die weibliche Unterrepräsentanz der EG 6 mit etwa 12 % die Überrepräsentanz der EG 8 mit 80,65 % ausgleicht.
In den höheren Entgeltgruppen EG 10 bis EG 14 ist der Frauenanteil gesunken von 28,98 % auf 27,25 %.

Fazit: Trotz eines Anstiegs weiblicher Beschäftigter in den Entgeltgruppen EG 10 bis EG 14 sind Frauen in diesem Bereich gehobener Sachbearbeitung oder Führung mit etwa einem Drittel deutlich unterrepräsentiert. Die Betrachtung der Ebene Führung soll unter Punkt 4.3. gesondert dargestellt werden. Verschärft wird dies durch die Tatsache, dass im Gegenzug in den Entgeltgruppen EG 01 bis EG 04 die fortdauernde weibliche Überrepräsentanz nicht durchbrochen werden konnte.

In Auswertung der Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung schreiben sich ebenfalls bestehende Strukturen fort. Demnach sind 87 % der tariflich Beschäftigen in Teilzeit tätig, also mit weniger als dem vollen Stundenumfang von 39 Wochenstunden. Dies spricht weiter deutlich für die Stundenreduzierungen weiblicher Beschäftigter zur Übernahme weiterer Arbeiten, wie der privaten Sorgearbeit. Dies macht eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig.

4.3.
Anteile an den Führungsebenen nach Geschlecht

Wie auch schon im Zwischenbericht 2023 erklärt, stagniert der Anteil an Frauen in Leitungspositionen bei 29 %.

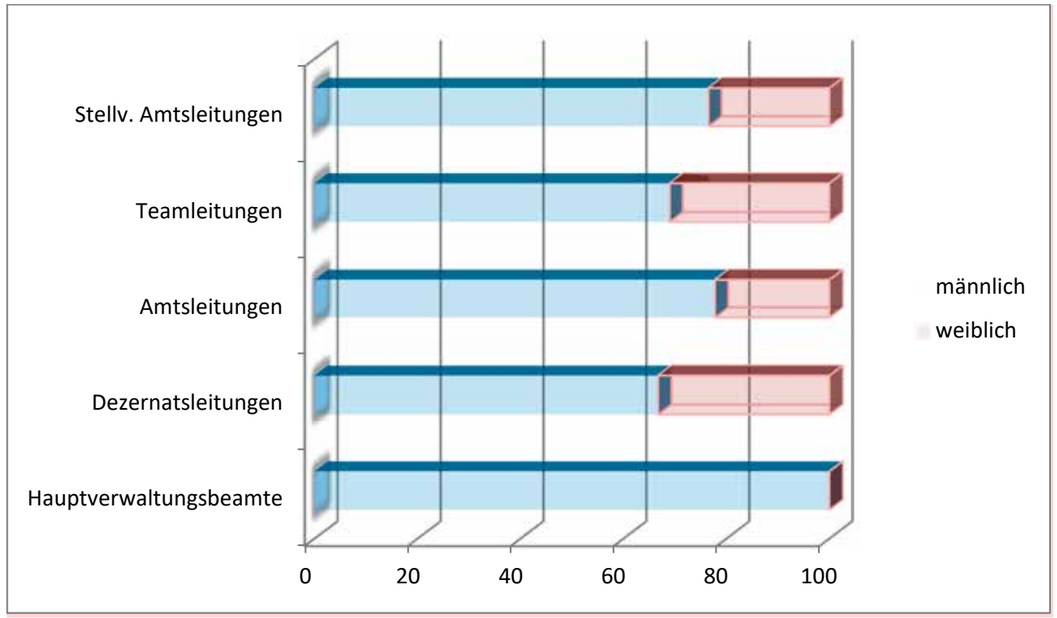


Abbildung 1: Anteile an den Führungsebenen nach Geschlecht zum Stichtag 30.06.2024

Weiterhin fällt auf, dass Personen in Leitungspositionen, wie ebenfalls bereits im Rahmen des Zwischenberichts 2023 dargestellt, selten oder nie in Teilzeit tätig sind.

Fazit: Auch wenn der Frauenanteil an Führungspositionen sich perspektivisch erhöht, zielt er mit nicht einmal einem Drittel deutlich an einer Parität in Führung vorbei. Die Stadt Warendorf soll ihre Bemühungen hier durch konkrete Frauenfördermaßnahmen, Trainings und Mentoringprogramme intensivieren.

Welche Faktoren Frauen von der Übernahme von Führungspositionen abhalten und wie diese positiv beeinflusst werden können, soll in einer gesonderten Untersuchung eruiert werden.

4.4.
Anteile an Honorarkräften nach Geschlecht

Zum Stichtag 30.06.2024 waren 30 Honorarkräfte für die Stadt Warendorf tätig. Diese arbeiten selbständig, weisungsfrei und sind insofern nicht der Gruppe der Arbeitnehmenden zuzurechnen. Hierzu zählte jeweils eine männliche und eine weibliche Person im Bereich des Kursangebots des Kinder- und Jugendzentrums HOT, sowie 28 Gästeführerinnen und Gästeführer, die je nach Bedarf mit unterschiedlichen Stundenumfängen tätig wurden.

Fazit: Hier zeigt sich eine nahezu paritätische Verteilung der Geschlechter und insofern kein Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht.



4.5. Höhergruppierungen und Beförderungen

Es wurden folgende Werte zu den erfolgten Höhergruppierungen aufgrund individueller Antragsstellungen auf Höhergruppierung im Rahmen der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans 2021-2025 erhoben:

Entgeltgruppen (EG)	Gesamtzahl an Höhergruppierungen	davon männlich	davon weiblich	Prozentualer weiblicher Anteil
EG 01 – EG 04	0	0	0	0
EG 05 – EG 07	6	3	3	50%
EG 08 – EG 09c	12	2	10	83,33%
EG 10 – EG 13	7	4	3	42,85%
Gesamt	**25**	**9**	**16**	**64%**

Tabelle 3: Höhergruppierungen und Beförderungen zum Stichtag 30.06.2024

Zusätzlich zu den vorgenannten Höhergruppierungen wurden drei Beamtinnen und ein Beamter in diesem Zeitraum befördert.
Außerdem wurden Blockbewertungen durchgeführt. Diese führten dazu, dass im Bereich der als Reinigungskräfte Beschäftigten eine Höhergruppierung von EG 01 auf EG 02 stattfand. Diese kam den vornehmlich weiblichen Beschäftigten in dieser Entgeltgruppe zugute.

Die Blockbewertung im Bereich der Bauordnung ergab außerdem eine Höhergruppierung von EG 11 zu EG 12. Dies betraf wiederum zwei männliche Mitarbeitende.

Fazit: Zum Zeitpunkt der Erstellung des Zwischenberichts zum Gleichstellungsplan 2023 waren die Aufstiegschancen für weibliche Mitarbeitende gegenüber ihren männlichen Kollegen noch negativ bewertet worden. Nun zeigt sich v.a. im weiblich überrepräsentieren Bereich der Entgeltgruppen 08 bis 09c ein deutlicher Überhang. Dies spricht jedoch gleichzeitig dafür, dass weibliche Mitarbeitende in diesem Bereich bis dato in größerer Anzahl Tätigkeiten ausführten, für die ihnen eine höhere Entlohnung zugestanden hätte. Die Entgeltgruppen EG 05 - EG 07 sowie EG 10 - EG 13 zeigen sich hingegen nahezu ausgeglichen.

4.6. Führen in Teilzeit

Insbesondere der Change-Prozess und sich anschließende Strukturierungsmaßnahmen bieten großes Potenzial, um die Anzahl an Frauen in Führungspositionen zu stärken und Modelle zu Führen in Teilzeit auszubauen.

Derzeit sind eine weibliche Amtsleitung, eine männliche Teamleitung (und stellvertretende Amtsleitung) sowie zwei weibliche Teamleitungen in Teilzeit beschäftigt. Damit bleibt das Führen in Teilzeit deutlich unterrepräsentiert.

Die Stadt Warendorf beschäftigt zu 60 % weibliche Mitarbeitende in Teilzeit sowie etwa 15 % der männlichen Mitarbeitenden. Der geringe Anteil an Führungskräften, die in Teilzeit beschäftigt sind, könnte insbesondere Personen, die Pflege- und Sorgearbeit übernehmen daran hindern, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Gemäß § 11 Abs. 2 LGG werden für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauen sind in Führungspositionen, wie unter Punkt 4.4. dargestellt, deutlich unterrepräsentiert. Ein entsprechendes Fortbildungsmanagement besteht derzeit nicht bei der Stadt Warendorf.

Fazit: Führen in Teilzeit zu ermöglichen, stellt eine wesentliche Weiche für Frauen, Führungsaufgaben zu übernehmen (vgl. hierzu 4.9.). Hierzu zählen in Zukunft vor allem Maßnahmen die geeignet sind, die Führung in Teilzeit nachhaltig zu stärken.



4.7.
Neueinstellungen nach Geschlecht

In der Zeit vom 01.06.2022 bis 31.05.2023 wurden 26 Frauen sowie 17 Männer eingestellt.

Auffällig ist der deutliche höhere Anteil weiblicher Personen.

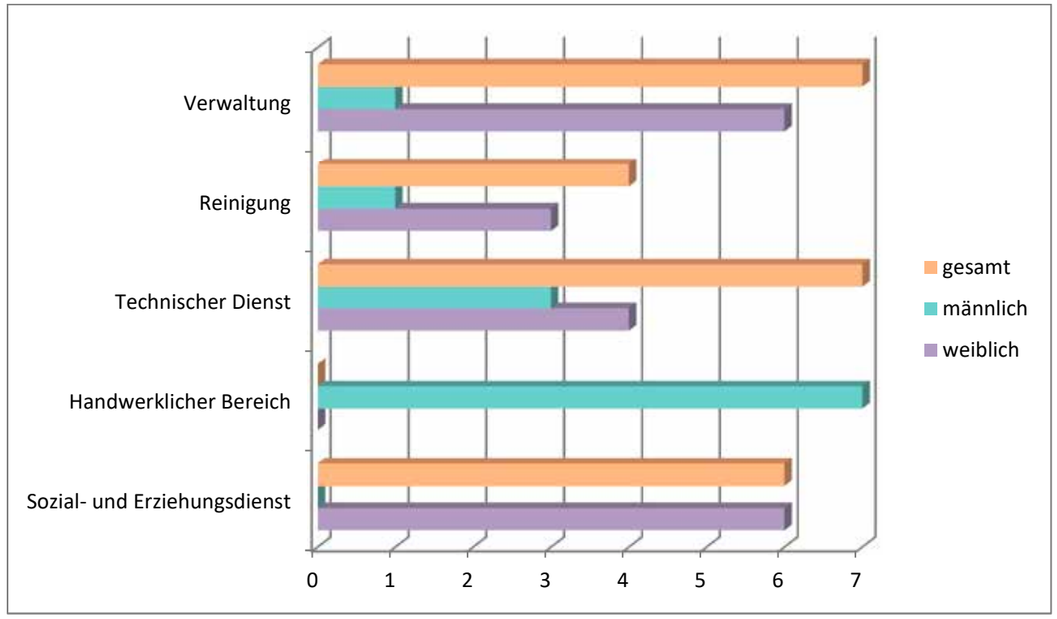


Abbildung 2: Neueinstellung nach Geschlecht im Zeitraum 01.06.2022-31.05.2023

Eine Auswertung nach Geschlecht zeigt bei den Neueinstellungen im o.g. Zeitraum im Bereich „Verwaltung“, „Reinigung“, „Sozial- und Erziehungsdienst“ sowie „Handwerklicher Bereich“ eine weitestgehend stereotype Neubesetzung. Hier fand eine Verstärkung vornehmlich durch das ohnehin überrepräsentierte Geschlecht statt.

Ein ausgeglicheneres Bild zeigt sich im Bereich des „Technischen Dienstes“, der weitestgehend paritätisch besetzt wurde.

Fazit: Eine Steigerung paritätischer Besetzung durch eine noch sensiblere Personalauswahl, entsprechende Ansprache und Förderung von Modellen zum Abbau von Stereotypen, wie dem GirlsDay und BoysDay, sollen ausgewertet und ausgebaut werden.

4.8.
Auszubildende und Studierende nach Berufsausbildung und Studium nach Geschlecht

Die Auswertung der Zahl beschäftigter Auszubildender verteilte sich zum 30.06.2024 wie folgt:

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich
Bachelor of Laws	4	0
Verwaltungsfachangestellte	6	0
Friedhofsgärtner:innen	0	1
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1	0
Fachinformatiker:innen	0	1
Praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	3	1
Praktikum im Rahmen der FOS 11	1	0
Freiwilliges Soziales Jahr	1	0
Bundesfreiwilligendienst im Amt für Brandschutz u. Rettungsdienst	0	2
Kooperation bei der praktischen Gartenbauwerkerausbildung	0	1
Gesamt	**16**	**6**

Tabelle 4: Beschäftigte Auszubildende zum 30.06.2024

Grundsätzlich lässt sich eine deutlich höhere Zahl weiblicher Auszubildender zum genannten Stichtag feststellen.

In den sozialen Berufsbereichen sind weibliche Personen bereits deutlich überrepräsentiert, was durch die Zahl der Auszubildenden fortgeschrieben wird. Auch die männlich konnotierten Berufszweige wie IT, Gartenbau oder Rettungsdienst und Brandschutz konnten sich ausschließlich in dem ohnehin überrepräsentierten Geschlecht verstärken.

Die Beschäftigung von ausschließlich weiblichen Auszubildenden der Richtung Bachelor of Laws ist allerdings ein wesentlicher Schritt, den Anteil von Frauen in dem bislang deutlich unterrepräsentierten Bereich des gehobenen Dienstes sowie Führungspositionen, perspektivisch zu erhöhen.

4.9.
Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht

Zum Stichtag 30.06.2024 befanden sich zwei Beschäftigte in der Beurlaubung. Weiterhin befanden sich fünf Beschäftigte in der Elternzeit, wovon zwei Kolleginnen auch in Teilzeit arbeiteten.

Darüber hinaus haben seit dem Jahr 2022 insgesamt 14 männliche Mitarbeitende die Partnermonate der Elternzeit in Anspruch genommen.

Dieser Wert wurde bis dato noch nicht erhoben, sodass keine Referenzwerte bestehen.

Grundsätzlich ist die Bereitschaft Partnermonate in Anspruch zu nehmen begrüßenswert im Sinne eines Ausbaus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings lässt sich auch ablesen, dass männliche Mitarbeitende vornehmlich Partnermonate in Anspruch nehmen und damit der Weg hin zu einer verstärkten Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter noch nicht beschritten wurde.



4.10.
Beurteilungen & Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Um zu ermitteln, ob Männer und Frauen annähernd gleich beurteilt werden, werden Beurteilungsergebnisse nach Absprache mit dem Personalamt vermerkt. Ziel ist der Ausschluss – auch unbewusst - gemachter Unterschiede in der Beurteilung der Mitarbeitenden der Stadt Warendorf durch vorgesetzte Personen losgelöst von Geschlecht aber auch von Stundenumfängen und anderen Merkmalen.

Zum Stichtag 30.06.2023 wurde ausgewertet, dass Leistungsentgelte an männliche Beschäftigte 52,20 % betrugen, obwohl sie lediglich 46,55 % der Teilnehmenden an der LOB ausmachten.

Im Gegenzug wurden männlichen Beamten 38,33 % der Leistungsentgelte ausgezahlt. Das Punktesystem stellt sich nach Geschlecht wie folgt dar:

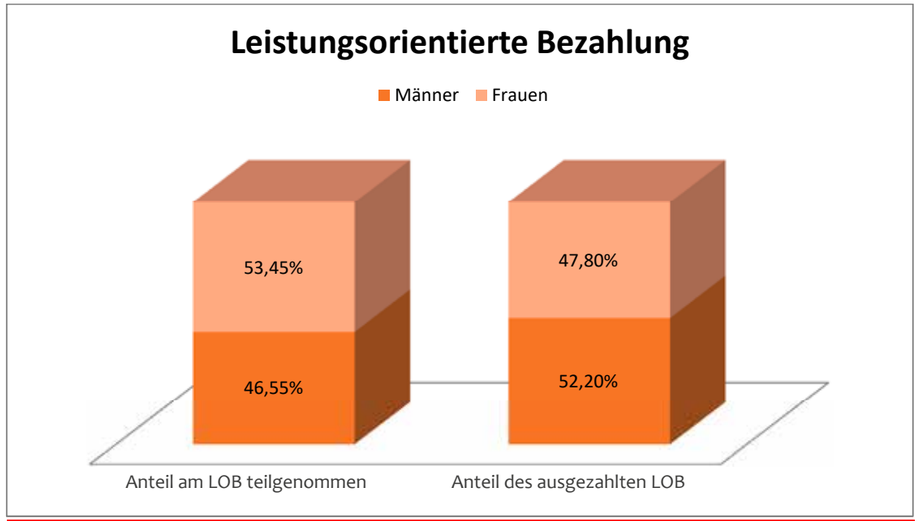


Abbildung 3: Beurteilungen und Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) zum Stichtag 30.06.2023

Diese Auswertungsebene wurde bis dato noch nicht berücksichtigt und bedarf einer Auswertung folgender Jahre, um die erhobenen Daten in einen entsprechenden Kontext setzen zu können. Die gemachten Werte berücksichtigen noch nicht den Stundenumfang der Mitarbeitenden, die an der leistungsorientierten Bezahlung teilnahmen, die allerdings direkte Auswirkungen auf die Höhe der Auszahlung haben.

5. Analyse der vorangegangenen Auswertungen

Bereits erfüllt wurden folgende im Gleichstellungsplan 2021–2025 geltende Zielvorgaben:

- „Es werden 3 Beamtinnen in den unterrepräsentierten Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 befördert“ wurde bereits erfüllt.
- „Es werden 3 tariflich beschäftigte Frauen in die Entgeltgruppen 10 bis 14 höhergruppiert“ wurde bereits erfüllt.
- „Für die Ausbildung Bachelor of Laws werden mindestens 50 % Frauen eingestellt“ wurde bereits erfüllt.
- „Leitungspositionen: es werden 3 Leitungspositionen mit Frauen besetzt“ wurde bereits erfüllt.

Ebenso wurden die noch fortzuführenden Maßnahmen zu Stellenbesetzungsverfahren, Ausschreibungen und Beurlaubungen umgesetzt.
Wie die vorangegangenen Analysen des Punkt 4. zeigen, wurden umfangreiche Daten zu Zahl der Mitarbeitenden der Stadt Warendorf und ihrer Beschäftigungsverhältnisse erhoben, im Folgenden analysiert und künftige Maßnahmen abgeleitet.
Viele Maßnahmen deuten darauf hin, dass noch keine passenden Instrumente gefunden werden konnten, um bestehende Überrepräsentanzen nachhaltig abzubauen. Dies betrifft verbeamtete Kolleginnen im höheren Dienst ebenso wie die höheren Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten, deren Anteil nach wie vor von einer weiblichen Unterrepräsentanz geprägt wird. Eine im Gegenzug in den Entgeltgruppen EG 01 bis EG 04 fortdauernde weibliche Überrepräsentanz konnte ebenso wenig durchbrochen werden.
Allein auf einen Mangel an passenden behördlichen Instrumenten, ist diese Tatsache nicht zurückführbar. Andere äußere Faktoren, wie die Megatrends Fachkräftemangel und demografischer Wandel verschärfen die arbeitspolitische Situation ebenso wie sich gesellschaftlich fortschreibende Stereotype. Eine detaillierte Potenzialanalyse, um mögliche Ansatzpunkte zu ergründen und Aufschluss über zukunftsgewandte Instrumente zu gewinnen, erscheint essentiell.
Eine geschlechtliche Auswertung der Neueinstellungen zeigte ebenfalls eine Neubesetzung mit dem ohnehin überrepräsentierten Geschlecht. Auch die Neueinstellung von Auszubildenden schreibt weitergehend bestehende Überrepräsentanzen fort und konnte nicht zu einem Durchbrechen dieser beitragen. Hier wäre insbesondere eine geschlechtersensiblere Ansprache, eine stärkere Bemühung um unterrepräsentierte Gruppen, wie zu dem jährlich stattfindenden GirlsDay und BoysDay oder im Rahmen der Berufsorientierungsmesse wünschenswert.
Insgesamt ist damit in der Entwicklung und Ableitung von Maßnahmen zum Abbau stereotyper Besetzungen ein wesentliches Handlungsfeld auch künftiger Gleichstellungsarbeit für die Stadt Warendorf zu identifizieren.
Ein weiteres Handlungsfeld stellt die Schaffung passender Rahmenbedingungen für weibliche Führung dar. In Teilzeit Beschäftigte der Stadt Warendorf sind zu 60 % weiblich. Etwa 15 % der männlichen Mitarbeitenden sind in Teilzeit beschäftigt.
Gleichzeitig zeigt sich ein geringer Anteil an Führungskräften, die in Teilzeit beschäftigt sind, was für einen erschwerten Zugang für weibliche Mitarbeitende zu solchen Positionen sprechen könnte.
Gemäß § 11 Abs. 2 LGG sind für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauen sind in Führungspositionen wie unter Punkt 4.3. dargestellt deutlich unterrepräsentiert. Ein entsprechendes Fortbildungsmanagement besteht derzeit nicht bei der Stadt Warendorf. Das Führen in Teilzeit möglich zu machen, stellt eine wesentliche Weiche für Frauen dar, Führungsaufgaben zu übernehmen (vgl. hierzu 4.9.). Hierzu zählen in Zukunft vor allem Maßnahmen, die geeignet sind, die Führung in Teilzeit nachhaltig zu stärken. Dies bildet ein weiteres wesentliches Handlungsfeld durch Mentoring-Programme oder andere Formen gezielter Förderung.
Auch die Stagnation des Anteils weiblicher Führungskräfte untermauert den fehlenden Durchbruch der Unterrepräsentanz. Insbesondere ein Mangel an zukunftsgewandten Führungsmodellen, wie Job Sharing könnte es Frauen in Pflege- oder Erziehungsverantwortung erschweren, Führungsverantwortung zu übernehmen. Erhebungen könnten Aufschluss zu möglicherweise bestehenden Barrieren in der Übernahme weiblicher Führungsverantwortung bei der Stadt Warendorf geben. Weitere Handlungsbedarfe im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zeigen sich ebenfalls in der i.d.R. weiblich wahrgenommenen Sorgearbeit. Wesentliche Flexibilisierung wurde jedoch durch einen starken Ausbau des Angebots an mobilem Arbeiten und weitreichenden Home-Office Möglichkeiten geschaffen, die mittlerweile allen Mitarbeitenden, die kompatible Tätigkeiten ausführen, zur Verfügung gestellt werden.

Ein drittes wesentliches Handlungsfeld bleibt die Schaffung passender Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Männer nehmen vorrangig „Partnermonate“ zur Erziehung in Anspruch und lassen sich selten beurlauben. Nachhaltigere Modelle, um den männlichen Anteil in diesem Bereich zu erhöhen konnten hier noch nicht realisiert werden und bleiben Teil künftiger Bemühungen. Auch männliche Unterrepräsentanzen in den Bereichen „einfacher Dienst“ und “mittlerer Dienst“ sowie im pädagogischen Bereich oder der Bücherei konnten noch nicht nachhaltig abgebaut werden.
Kein Handlungsfeld, dennoch zu beobachten bleibt das Feld der Höhergruppierungen und Leistungsorientierter Bezahlung. Der starke Anstieg der Höhergruppierungen weiblich besetzter Stellen deutet auf eine bisherige Unterbezahlung der v.a. weiblich besetzten Stellen der Entgeltgruppen des mittleren Dienstes hin.
Die sich hieraus ergebenden Handlungsfelder werden in Zielvorgaben des Punkt 7. übertragen und mittels Ampelsystem künftig auf ihren Erreichungsgrad überprüft.

6. Massnahmenkatalog des Gleichstellungsplans 2025-2029

Dieses Kapitel teilt sich auf in drei zentrale Themenschwerpunkte:

1. Analyse bestehender Strukturen
2. Ableitung von Bedarfen
3. Definition von Maßnahmen, wie

- Gelingen eines qualifizierten Umgangs mit gleichstellungsrelevanten Themen
- Geschlechtersensible Personalauswahl und -entwicklung
- Maßnahmen zum nachhaltigen Abbau von Unterrepräsentanzen

Die definierten Maßnahmen können nicht immer vollständig voneinander abgegrenzt werden, bedingen sich im Gegenteil teilweise, weswegen es zu Mehrfachnennungen kommen kann.



6.1. Zielvorgaben

Bereits im Rahmen des Gleichstellungsplans 2021-2025 wurden folgende Themenkomplexe als zentrale Bausteine künftiger Gleichstellungsarbeit definiert:

Fortführung bestehender Maßnahmen:

6.1.1. Stellenausschreibungen
6.1.2. Auswahlverfahren
6.1.3. Ausbildung
6.1.4. Teilzeitarbeit
6.1.5. Telearbeit und Mobiles Arbeiten
6.1.6. Beurlaubung
6.1.7. Familiengerechte Arbeitszeiten
6.1.8. Sprache
6.1.9. Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Weiterhin wurden als „Neue Maßnahmen“ folgende definiert:

6.2.1. Aktive Weiterführung des Personalentwicklungskonzeptes
6.2.2. Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen
6.2.3. Zertifizierung der Stadtverwaltung Warendorf als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“
6.2.4. Besetzung wesentlicher Gremien gemäß § 12 LGG

Inwiefern diese umgesetzt und erreicht wurden, wird im Folgenden zur besseren Nachvollziehbarkeit mittels Ampelsystem veranschaulicht. Hierbei bedeutet rot, dass diese Maßnahme noch nicht umgesetzt wurde, gelb, dass sie teilweise umgesetzt wurde und grün, dass sie vollständig umgesetzt werden konnte.

Fortführung bestehender Maßnahmen

Aufgeführt werden im Folgenden die bisherigen Maßnahmen des Gleichstellungsplans, die sich in der Praxis bewährt haben und weitergeführt werden sollen. Neben Maßnahmen, die sich direkt aus den Regelungen des LGG ergeben, erfolgt eine Ausweitung um neue Maßnahmen, die eine Impulswirkung auf die mittel- bis langfristige Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Ziele haben.

6.1.1. Stellenausschreibungen

Ziel der Maßnahme:
Zu besetzende Stellen der Stadtverwaltung Warendorf sind grundsätzlich auszuschreiben.

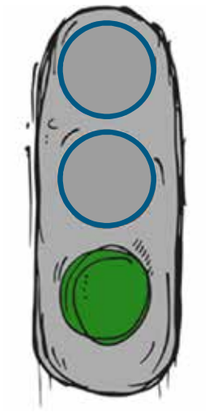
Beschreibung:
Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen des in diesem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, erfolgt eine öffentliche Ausschreibung.

Eine Abweichung von der Ausschreibungspflicht ist möglich, wenn Stellen für Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter oder Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger offengehalten werden.

Jede Stelle, hierzu zählen ausdrücklich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ist auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollte die Besetzung der Stelle im Einzelfall in Teilzeit nicht möglich sein, muss das jeweilige Amt die zwingenden dienstlichen Gründe, die dem entgegenstehen, ausführlich schriftlich begründen.

Dabei ist der Ausschreibungstext so zu gestalten, dass unterrepräsentierte Gruppen sich angesprochen fühlen.

Zuständigkeit/en:
Personalamt



6.1.2. Auswahlverfahren

Ziel der Maßnahme:
Internen und externen Stellenausschreibungen folgen Vorstellungs- bzw. Bewerbungsgespräche.

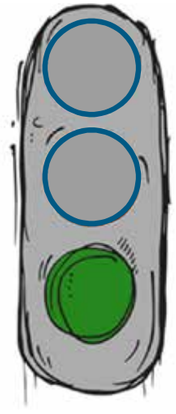
Beschreibung:
Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer (bzw. alle Bewerberinnen) zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der jeweiligen Stelle oder des Amtes erfüllen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Auswahlverfahren mit. Auch die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken (gemäß § 9 Abs. 3 LGG), sind unzulässig. Das Personalamt erarbeitet ein Anforderungsprofil einschließlich einer Gewichtung der einzelnen Kriterien.

Neben fachspezifischen Qualifikationen sind auch die sozialen Kompetenzen im Rahmen des Anforderungsprofils deutlich zu machen und dieses für die Beurteilung von Eignung und Befähigung (Schlüsselqualifikationen) der fachlichen Leistung maßgeblich.

Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle



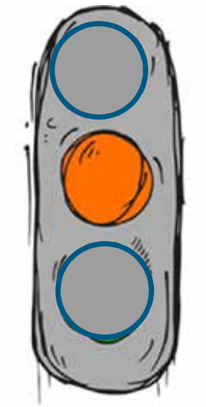
6.1.3.
Ausbildung

Ziel der Maßnahme:
Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen bei der Stadt Warendorf.

Beschreibung:
Für Berufe, in denen ein Geschlecht langfristig überrepräsentiert ist, wie im handwerklich-technischen oder informationstechnologischen Bereich bzw. in Kindertageseinrichtungen, Schulsekretariaten und in der Stadtbücherei werden verstärkt Praktika oder Schnuppertage für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht angeboten.

Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung sowie die Ziele des Gleichstellungsplans der Stadt Warendorf werden im Rahmen der internen Ausbildung aufgenommen.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gleichstellungsstelle

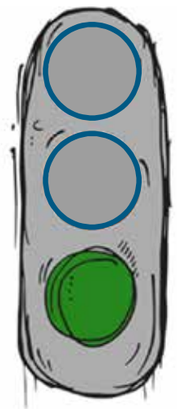


6.1.4.
Teilzeitarbeit

Ziel der Maßnahme:
Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Beschreibung:
Den Beschäftigten sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen zeitlich so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.
Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist unzulässig.
Vollzeitbeschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten, sind auf die beamten- und arbeitsrechtlichen Folgen hinzuweisen.
Die Dauer der Befristung soll die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen berücksichtigen. Dem Antrag auf eine vorzeitige Erhöhung oder Umwandlung von Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen.
Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe vorliegt (wie Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin), soll entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Vollzeitbeschäftigung bzw. Erhöhung der Wochenarbeitszeit ermöglicht werden.
Individuellen Bedürfnissen der Teilzeitbeschäftigten – insbesondere von Alleinerziehenden – ist hinsichtlich der konkreten Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nach Möglichkeit zu entsprechen. Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle



6.1.5.
Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Ziel der Maßnahme:
Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, ist es erforderlich, neue, innovative und kreative Lösungen für Mütter, Väter oder pflegende Angehörige zu entwickeln.

Beschreibung:
Männer weiter in der Wahrnehmung der Aufgaben von Familie und Beruf zu stärken sowie ein neues Rollenverhalten und -verständnis zu entwickeln, setzt auch die Akzeptanz und die Unterstützung durch die Arbeitgeberin Stadt Warendorf voraus.

Deshalb besteht bei der Stadt Warendorf seit 2011 die Möglichkeit zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit bzw. weiteren Regelungen zum mobilen Arbeiten. Grundsätzlich bieten Telearbeitsplätze die Möglichkeit, bei Vollzeit- und Teilzeitarbeit genutzt zu werden und sind für Frauen wie für Männer gleichermaßen geeignet. Im Rahmen des Projekts „Change Prozess Neue Arbeitswelten bei der Stadt Warendorf“ wurde die strukturierte Einführung von zeitgemäßen, digitalen und mobilen Arbeitsformen vorangetrieben, die die Einführung des mobilen Arbeitens ermöglicht.

Diese Angebote weiter auszubauen ist ein wesentlicher Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Inzwischen haben grundsätzlich alle Mitarbeitende, soweit der jeweilige Dienstbetrieb dies zulässt, unter Zustimmung der vorgesetzten Person die Möglichkeit, in Telearbeit oder mobil zu arbeiten. Mittlerweile nehmen etwa 25 % der Mitarbeitenden dieses Angebot in Anspruch.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle



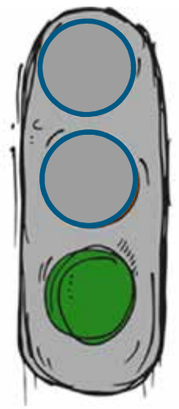
6.1.6.
Beurlaubung

Ziel der Maßnahme:
Im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften können sich alle Beschäftigten aus familiären Gründen beurlauben lassen.

Beschreibung:
Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. Das Personalamt informiert über die geltenden Mutterschutzvorschriften und über die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit. Bei Gewährung von Elternzeit werden die Beschäftigten darüber informiert, dass eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit möglich ist.

Allen Beschäftigten, die Elternzeit nicht länger als 14 Monate für ein Kind in Anspruch nehmen, ist die Möglichkeit zu geben, auf die zuvor durch sie besetzte Stelle zurückzukehren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen (wie z. B. interne Vertretungsregelungen, interne oder externe Ausschreibung), die Stelle im o. g. Zeitraum kommissarisch zu besetzen. Bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Frauen und Männern, die Elternzeit beanspruchen oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit geboten, ihre Qualifikation zu erhalten und/oder zu verbessern. Sie werden über Stellenausschreibungen informiert und erhalten Informationen zu passenden Fortbildungsangeboten.

Bei Teilnahme an Fortbildungen entstehen keine Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt. Auf Wunsch sind mit Beschäftigten, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, Personalgespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit und/oder der Beurlaubung hinaus zum Gegenstand haben. Eine Vertretungstätigkeit oder stundenweise Erwerbstätigkeit ist zuerst Beschäftigten, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, anzubieten, um ihnen die Chance der Verbindung zum Beruf zu geben und ihre Qualifikation auf dem aktuellen Stand zu halten.



Beurlaubte, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle

6.1.7.
Familiengerechte Arbeitszeiten

Ziel der Maßnahme:
Die Stadt Warendorf schafft Arbeitszeitregelungen, die die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf ermöglichen.

Beschreibung:
Nach den Regelungen der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung bei der Stadtverwaltung können alle Beschäftigten innerhalb der Rahmenarbeitszeit ihren Arbeitsbeginn, ihr Arbeitsende sowie die Lage der Pausen selbst bestimmen.

Beschäftigte mit zu betreuenden Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres erhalten dabei vorrangig die Möglichkeit, ihre Präsenz in den Organisationseinheiten mit der erforderlichen Betreuung ihrer Kinder in Übereinstimmung zu bringen. Für den Baubetriebshof, der bislang von den Arbeitszeitregelungen in der Dienstvereinbarung ausgeschlossen war, wurde ein flexibleres Arbeitszeitmodell mit wählbaren Pausenzeiten auf Probe eingeführt. Hierdurch können die Arbeitszeiten angepasst werden.

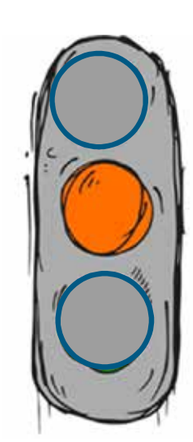
Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gleichstellungsstelle

6.1.8.
Sprache

Ziel der Maßnahme:
In der internen wie externen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

Beschreibung:
Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen im Sinne des § 5 LGG. Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer ansprechen. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. Sukzessive werden Formulare aller Art hieran angepasst und überarbeitet.

Zuständigkeiten:
Gleichstellungsstelle



6.1.7.
6.1.8.

6.1.9.
Benachteiligungen und sexuelle Belästigung

Ziel der Maßnahme:
Führungskräfte sind verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf Benachteiligungen sowie bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen.

Beschreibung:
Alle Beschäftigten sind verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so Benachteiligungen, insbesondere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, zu unterbinden. Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Zu der sexuellen Belästigung zählt jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen gehören, nach dem AGG v.a.:

- sexuell bestimmte, körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Die von Benachteiligung im Sinne des AGG Betroffenen oder von sexueller Belästigung Betroffenen haben das Recht, sich direkt bei der zuständigen Stelle der Stadt Warendorf zu beschweren. Anlaufstellen hierfür sind bei der Stadt Warendorf die Gleichstellungsstelle, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat. Gleiches gilt für Personen, die die Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen bzw. Zeugen aussagen.

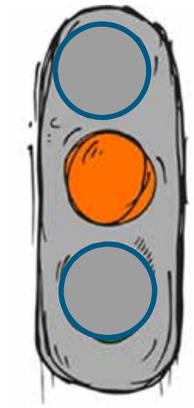
Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen. Verstoßen Beschäftigte gegen das im AGG aufgeführte Benachteiligungsverbot, so hat die Stadt Warendorf die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung oder der sexuellen Belästigung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Ergreift die Stadt Warendorf keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder

sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, so ist die oder der betroffene Beschäftigte berechtigt, ihre oder seine Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem oder seinem Schutz erforderlich ist. Die Stadt Warendorf entwickelt Maßnahmen, mit Hilfe derer auf die Unzulässigkeit solcher unzureichenden Reaktionen auf Benachteiligung und sexuellen Übergriffen hingewiesen wird.

Mögliche Instrumente sind verwaltungsinterne Schulungen sowie der Besuch von Fortbildungsmaßnahmen weiterer Institute.

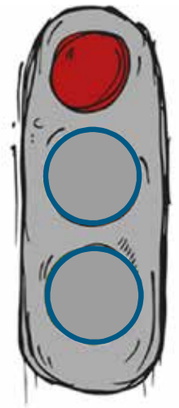
Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gleichstellungsstelle



6.2.1. Aktive Weiterführung des Personalentwicklungskonzeptes

Ziel der Maßnahme:
Diese Maßnahme soll im Zuge der Fortschreibung 2025-2029 umgesetzt werden, nachdem diese in bereits zwei vorherigen Fortschreibungen des Gleichstellungsplanes nicht umgesetzt wurde.

Beschreibung:
Nachdem die Stadtverwaltung Warendorf vor über zehn Jahren im Rahmen der „Projektgruppe Personalentwicklung“ erfolgreich mit der Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes begonnen hat, wurden einzelne Bausteine wie z.B. Führungskräfteschulungen, Führungskräfteleitlinien, Mitarbeitergespräche oder ein Personalförderprogramm entwickelt und durchgeführt.



Die bislang erzielten Ergebnisse sollten zu einem Konzept zusammengefasst werden und die Arbeit an der Personalentwicklung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten aktiv fortgeführt werden. Alle Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Organisationsentwicklung sollten dabei mit dem gesetzlichen Auftrag der beruflichen und sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern verknüpft werden.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle

6.2.2. Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen

Ziel der Maßnahme:
Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen kann nicht als isoliertes Ziel betrachtet werden.

Beschreibung:
Der Fokus für erfolgreiches künftiges Verwaltungshandeln wird in der Vielfalt der Kompetenzen und Perspektiven gesehen. Risiken und Chancen in sich immer schneller verändernden Lebensrealitäten können in mit Männern und Frauen gleichermaßen besetzten Führungsstrukturen umfassender erkannt und in erfolgreiches Handeln umgesetzt werden. Die Förderung von bisher unterrepräsentierten weiblichen Führungskräften wird als personalpolitische Herausforderung verstanden. Um insbesondere Frauen zukünftig weiter zu fördern und zu motivieren eine Stelle mit Führungsverantwortung zu übernehmen, sollen folgende neue Maßnahmen umgesetzt werden:

- Motivation durch Wertschätzung und Unterstützung durch Vorgesetzte, die geeignete weibliche Beschäftigte gezielt auf ihre Berufswegeplanung ansprechen und mit ihnen Weiterentwicklungsmöglichkeiten erörtern
- Durchführung von Fortbildungen der Gleichstellungsbeauftragten „Berufliche Perspektivplanung“ für weibliche Beschäftigte
- Durchführung einer Fortbildung für Führungskräfte „Geschlechtergerechte Förderung zukünftiger Führungskräfte“
- Durchführung einer Umfrage der Gleichstellungsbeauftragten unter den weiblichen Beschäftigten zum Thema „Erforderliche Rahmenbedingungen für Frauen in Führungsverantwortung“

Vorherige Programme hatten sich bereits als Erfolg erwiesen. Von sechs teilnehmenden Frauen waren vier kurzfristig oder mittelfristig in Leitungspositionen aufgestiegen.

Diese Maßnahme soll nun durchgeführt werden, auch weil im LGG gemäß § 5 Abs. 10 die Funktion des Gleichstellungsplanes als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung herausgestellt wird. Mit dieser Verzahnung wird klargestellt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Bestandteil des Personalmanagements ist.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Gleichstellungsstelle, Personalrat

6.2.3. Zertifizierung der Stadtverwaltung Warendorf als „Familienfreundliche Arbeitgeberin“

Ziel der Maßnahme:
Die Stadt Warendorf wird sich um die Auszeichnung mit dem Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ bemühen.

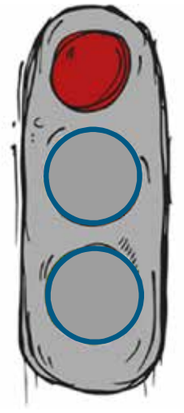
Beschreibung:
Bei der Zertifizierung wird die Familienfreundlichkeit der Personalpolitik der Stadt Warendorf unabhängig bewertet und dokumentiert. Ziel ist es, gegebenenfalls Verbesserungspotentiale zu erkennen und eine bewusste, zielorientierte familienfreundliche Zukunftsstrategie festzulegen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Stadtverwaltung zu verbessern. Der Zertifizierungsprozess wird von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet, die in diesem Gleichstellungsplan beschriebenen Ziele und Maßnahmen werden dabei aktiv eingebracht. Eine Zertifizierung alternativer Modelle, wie der Charta der Vielfalt, soll in diesem Zusammenhang geprüft werden.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle

6.2.4. Besetzung wesentlicher Gremien gemäss § 12 LGG

Ziel der Maßnahme:
In „wesentlichen Gremien“ wie Aufsicht führende Organe und Gremien, Beiräte, regelmäßige Kommissionen, Ausschüsse und Kuratorien, deren Mitglieder vom Rat entsandt werden, müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.

Beschreibung:
Ausnahmen von einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung sind nur zulässig, soweit hierfür ein zwingender Grund vorliegt, etwa weil die Einhaltung der Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Besteht das Entsendungsrecht für nur eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Eine Auswertung der Besetzung der aktuell hiervon betroffenen Gremien der Stadt Warendorf hat ergeben, dass der Frauenanteil deutlich unter dieser Quote liegt:



Anteil an Mitgliedern an Ausschüssen der Stadt Warendorf nach Geschlecht

Ausschuss	w	m	ges.	weiblicher Anteil unter 40 %
Rat der Stadt Warendorf	14	34	48	29,17
Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsausschuss	6	9	15	40,00
Rechnungsprüfungsausschuss	3	8	11	27,27
Betriebsausschuss	3	9	12	25,00
Wahlausschuss für die Kommunalwahl	6	13	19	31,57
Wahlprüfungsausschuss	2	9	11	18,18
Kultur- und Schulausschuss	4	11	15	26,66
Sport-, Vereinswesen- und Ehrenamtsausschuss	3	13	16	18,75
Sozialausschuss	5	9	14	35,71
Stadtentwicklungsausschuss	4	11	15	26,66
Umwelt- und Mobilitätsausschuss	3	12	15	20,00
Bezirksausschuss Freckenhorst-Hoetmar	3	13	16	18,75
Bezirksausschuss Einen-Müssingen/Milte	4	12	16	25,00

Tabelle 5: Mitglieder in Ausschüssen der Stadt Warendorf nach Geschlecht zum Stichtag 30.06.2024

Bei den Entsendungen des unterrepräsentierten weiblichen Geschlechts in Gremien ist dennoch insgesamt eine positive Entwicklung festzustellen, auch wenn die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes nicht vollständig erreicht wurden.

Daher ist es wichtig, dass Frauen in der kommunalpolitischen Arbeit mit ihrer Stimme Anteil haben bei kommunalpolitischen Entscheidungen und ihre Themen und Sichtweisen einbringen können. Schließlich werden im Stadtrat Entscheidungen getroffen, die unmittelbare Auswirkungen auf das örtliche Leben haben.
Es stellt sich die Frage, wie mehr Frauen für die kommunalpolitische Gremienarbeit gewonnen werden können und welche Barrieren oder Hindernisse es gibt, die es Frauen erschweren oder sie daran hindern, sich kommunalpolitisch zu engagieren.

Diesen Fragestellungen will sich die Verwaltung in den nächsten 5 Jahren gemeinsam mit der Politik aktiv stellen und Maßnahmen entwickeln mit der Zielsetzung, den Frauenanteil im Rat zu erhöhen.

Die Verwaltung bietet den Fraktionen an, mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, eine Umfrage bei den Ratsmitgliedern durchzuführen, um Erkenntnisse darüber zu bekommen, wie eine familienfreundlichere Ratsarbeit für Frauen und Männern gestaltet werden kann.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gleichstellungsstelle

6.3. Künftige Entwicklungspotenziale und abgeleitete Massnahmen

Neben der Fortsetzung der Bemühungen die vorgenannten Maßnahmen umzusetzen, ist es Chance und Aufgabe, künftige Maßnahmen anzupassen und an aktuellen Entwicklungen auszurichten.

Erklärtes Ziel ist es hierbei, die Gleichstellung messbar zu gestalten und neue Wirkungsbereiche zu identifizieren.

6.3.1. Regelmässige Schulungsangebote zu Gleichstellungsthemen

Ziel der Maßnahme:
Im Rahmen der Einführung einer verpflichtenden Nutzung einer Unterweisungssoftware für die Mitarbeitenden der Stadt Warendorf, sollen ein Anti-Bias Training und Maßnahmen eingeführt und etabliert werden.

Beschreibung:
Anti-Bias ist ein diskriminierungs- und machtkritisches Praxiskonzept. Ziel ist der vorurteilsbewusste Umgang mit Diversität und Unterschiedlichkeit auf der Grundlage von Gemeinsamkeiten und die aktive Arbeit an gesellschaftlicher Veränderung. Anti Bias-Trainings machen Diskriminierung emotional und kognitiv begreifbar.

Die Aufnahme entsprechender Schulungsinhalte in die städtische Unterweisungssoftware ist zu prüfen, um Mitarbeitende zu unbewussten kognitiven Biases zu schulen und Hilfestellungen zu geben, wie diese minimiert werden können. Dabei unterteilen sich die Inhalte in verschiedene Übungsszenarien, um die gelernte Materie zu verdeutlichen und in die Praxis übertragbar zu machen. Damit soll eine diskriminierungsfreie Umgebung geschaffen werden und Mitarbeitende für den Einfluss von Biases sensibilisiert werden.

Eine weitere Maßnahme, um die nötige Aufmerksamkeit zu schaffen und Informationen zu vermitteln ist ein prozeduraler Ansatz, der im Gegensatz zum therapeutischen Ansatz nicht die Mitarbeitenden selbst in den Fokus stellt, sondern die Prozeduren der Stadt Warendorf, z.B. in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, oder bei der Bewertung von Anträgen.

Um auch Personen mit geringem Kenntnisstand zu erreichen, soll ein Problembewusstsein zu Themen wie Diskriminierung unter Intersektionalität langfristig aufgebaut werden.

Hier liegt der Fokus weniger auf persönlichem Verhalten und Einstellungen, sondern darauf, formale Prozesse zu verändern, die anfällig für Bias sind.
Diese Entwicklung soll in Richtung inklusiver Führung in einem regelmäßigen Austausch, stattfinden.

Zuständigkeiten:
Personalamt, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gleichstellungsstelle

6.3.2. Jour fixe der Gleichstellungsstelle mit dem Personalamt sowie mit dem Personalrat

Ziel der Maßnahme:
Regelmäßige, mindestens monatlich stattfindende, Jours fixes zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Personalamt sowie zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat zur Stärkung der Zusammenarbeit und zum Austausch.

Beschreibung:
Eine gute und vertrauliche Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Personalamt sowie dem Personalrat ist wichtig für die gleichstellungspolitische Entwicklung der Stadtverwaltung. Dabei sind der wechselseitige Wissenstransfer und die gemeinsame Erarbeitung von tragfähigen Lösungen wichtige Ankerpunkte in der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen.
Ziel der Zusammenkünfte ist, die Chancengleichheit der Geschlechter durch eine gemeinsame Gleichstellungsstrategie zu forcieren. Gemeinsame Treffen zwischen Vertretenden des Personalamt, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Gleichstellungsstelle nehmen sogenannten Jour fixe wahr, um eine Zusammenarbeit zu fördern, eine Bedarfsermittlung passgenauer Maßnahmen durchzuführen und den allgemeinen Informationsaustausch zu nutzen.

Zuständigkeit:
Personalamt, Gleichstellungsstelle, Personalrat

6.3.3. Regelmässige Vorstellungen des Konzeptes und des Jahresberichtes der Gleichstellungsstelle in unterschiedlichen Gremien

Ziel der Maßnahme:
Die regelmäßigen Kontakte und Informationen zum Thema Gleichstellung sensibilisieren die Teilnehmenden der Gremien und zeigen Handlungsbedarfe und Unterstützungsmöglichkeiten auf beiden Seiten auf. Der Dialog fördert das gegenseitige Verständnis.

Beschreibung:
Mit der Vorlage des Gleichstellungsplans und Zwischenberichts ermöglicht die Gleichstellungsstelle Einsicht in ihre gleichstellungspolitischen Aktivitäten. Der Bericht schafft Transparenz in der Gleichstellungsarbeit und zeigt die Bandbreite gleichstellungsrelevanter Maßnahmen auf.
Die Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle beziehen sich auf unterschiedliche Themenfelder, sind vielfältig, umfangreich und setzen im Zeitverlauf unterschiedliche Schwerpunkte. Gremien, wie der Verwaltungsvorstand oder der Sozialausschuss sind aufgrund ihrer Ausrichtung unmittelbar mit dem Thema Gleichstellung befasst.
Entsprechend sind sie über die Arbeit der Gleichstellungsstelle regelmäßig zu informieren.

Zuständigkeit:
Gleichstellungsstelle

6.3.4.
Regelmässige Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen über Social Media Kanäle

Ziel der Maßnahme:
Durch die regelmäßigen Informationen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten wird das Thema Gleichstellung in der Verwaltung sowie in der Gesellschaft öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht.

Beschreibung:
Die Gleichstellungsstelle informiert regelmäßig über aktuelle Gleichstellungsthemen, Projekte, Veranstaltungen und Maßnahmen auf den Social-Media-Kanälen (Instagram) der Stadt Warendorf. Informiert wird über aktuelle Vorhaben, Neuerungen und Wissenswertes aus dem Gleichstellungskontext. Die Einbindung von Vorbildern und Kooperationen mit z. B. XYZ unterstützen die Sensibilisierung zu relevanten Themen.

Zuständigkeit:
Gleichstellungsstelle, Presseteam

6.3.5.
Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeitende

Ziel der Maßnahme:
Bei der Willkommensveranstaltung für neue Mitarbeitende stellen sich Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Angebote und Gremien der Stadt Warendorf vor.

Beschreibung:
Damit neu eingestellte Mitarbeitende mehr über die Strukturen der Arbeitgeberin Stadt Warendorf erfahren und wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden können, sollen regelmäßige Willkommensveranstaltung dazu beitragen, dass sich die neuen Mitarbeitenden von Anfang an bei der Stadt Warendorf wohl fühlen und ihnen die Möglichkeit geben, sich untereinander kennenzulernen.

Neben dem Personalrat, der Gleichstellungsstelle und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten stellt auch das Personalamt regelmäßig Informationen zum Betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement sowie andere Aufgaben und Angebote vor.

Zuständigkeit:
Personalamt, Gleichstellungsstelle, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung

6.3.6.
Sensibilisierung zu Gleichstellungsthemen durch neue Formate

Ziel der Maßnahme:
Durch neue Konzepte bzw. Formate werden die Mitarbeitenden für Gleichstellungsthemen sensibilisiert, erhalten Informationen und werden auf Unterstützungs- und Beratungsangebote aufmerksam gemacht.

Beschreibung:
Auf diese Weise wird das Thema Gleichstellung in der gesamten Belegschaft präsenter. Eine wichtige Zielgruppe stellen hier die Nachwuchskräfte der Verwaltung dar. Um diese zu gleichstellungsrelevanten Themen zu informieren, soll bis 2026 ein Veranstaltungskonzept entwickelt werden.
Neue Konzepte bzw. Formate, mit dem Fokus auf Gleichstellungsthemen, werden entwickelt. Unterschiedliche Personenkreise können auf diese Weise erreicht werden, wie z. B. durch moderne Formate insbesondere für die Nachwuchskräfte.

Die Mitarbeitenden werden für gleichstellungsrelevante Themen hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes sensibilisiert und erhalten Informationen, die sie bzgl. Karriere und Vereinbarkeit unterstützen. Dies trägt dazu bei, dass bspw. Frauen hinsichtlich ihrer Karriereambitionen und Männer hinsichtlich einer gelebten Work-Life-Balance gestärkt werden.

Auch werden bisher nicht ausreichend berücksichtigte Gruppen unterstützt. Die Gleichstellungsstelle setzt jährlich mit verschiedenen Veranstaltungen neue Impulse.

Zuständigkeit:
Gleichstellungsstelle



6.3.7.
Umsetzung der Istanbul-Konvention innerhalb der Stadtverwaltung

Ziel der Maßnahme:
Strukturelle Umsetzung der Istanbul-Konvention unter Beteiligung der involvierten Ämter zu Erarbeitung einer ressortübergreifenden Gesamtstrategie, bei der bestehende Strukturen, Angebote und Vernetzungen gestärkt und weiterentwickelt werden.

Beschreibung:
Die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene zeigt das klare Engagement für die Sicherheit und Gleichstellung von Frauen in der Stadt. Sie schafft rechtliche Grundlagen und Maßnahmen, um Gewalt zu verhindern und Opfern zu helfen.

Dies trägt nicht nur zu einer Schaffung einer sicheren und gerechteren Gemeinschaft bei, sondern erfüllt auch internationale Verpflichtungen und stärkt das öffentliche Vertrauen in die Stadtverwaltung.

Dabei wird Gewaltschutz als ganzheitliches Querschnittsthema betrachtet und intersektionale Facetten berücksichtigt.
Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Mädchen und Ausbau der Frauenhilfeinfrastruktur auf kommunaler Ebene, Verstärkung der Synergien und der Vernetzung.

Zuständigkeit:
Personalamt, Gleichstellungsstelle, Personalrat



6.3.8.
Mentoringprogramm

Ziel der Maßnahme:
Das Mentoringprogramm soll als eine Maßnahme eines Nachwuchskräfte-Förderprogramms bis zum Jahr 2027 konzipiert werden.

Beschreibung:
Mentoring ist ein Prozess, in dem eine beruflich erfahrene Person (Mentorinnen und Mentoren) die berufliche und persönliche Entwicklung einer anderen Person (Mentee) außerhalb der normalen Führungskraft-Mitarbeitenden-Beziehung unterstützt.

In diesem Programm werden mind. fünf Mentees, die sich in Richtung Teamleitung weiterentwickeln möchten, jeweils durch eine erfahrene Führungskraft unterstützt. Als Baustein der Personalentwicklung dient sowohl für Mentee als auch Mentorinnen und Mentoren, zusätzliches Feedback über Chancen und Verbesserungsmöglichkeiten.

Mittelpunkt und Erfolgsfaktor jedes Mentoring sind die persönlichen Gespräche, Treffen zum Erfahrungsaustausch, Qualifizierungen sowie eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung. Der Kreis der Teilnehmenden setzt sich vielfältig zusammen. Um Frauen in Richtung Weiterentwicklung auf höherwertige Führungspositionen verstärkt zu fördern, werden zwei Drittel der Mentee-Plätze mit Frauen besetzt. Das Programm setzt damit einen Schwerpunkt zur Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg.
Das Mentoringprogramm wird regelmäßig, ca. alle fünf Jahre, angeboten und evaluiert.

Zuständigkeit:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle, Jugend- und Auszubildendenvertretung

6.3.9. Durchbrechen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führung und höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen

Ziel der Maßnahme:
Auf fast allen Leitungsebenen bei der Stadt Warendorf besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Um zur Parität zu gelangen, sind Maßnahmen notwendig, um mehr Frauen für Führungsfunktionen zu gewinnen. Gleiches gilt für Entgelt-/ Besoldungsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentanz besteht.

Beschreibung:
Die Gleichstellungsstelle nimmt grundsätzlich an allen Auswahlgesprächen mit Gleichstellungsrelevanz teil. Gezielte Qualifizierungsangebote und Netzwerke werden von der Gleichstellungsstelle, teilweise in Kooperation mit dem Personalamt, angeboten.

Die Amtsleitungen geben an, inwieweit sie planen, den Frauenanteil auf den Führungsebenen zu erhöhen.
Hierzu wird es jährlich stattfindende Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten geben, um anhand der Statistik (aktuelle Situation und erwartete Abgänge) Zielwerte für die nächsten fünf Jahre zu besprechen sowie die gewählten Maßnahmen zur Zielerreichung zu überprüfen. Hierzu gehört unter anderem auch die gezielte Ansprache von Potenzialträgerinnen , z. B. für Führungsaufgaben. Das Prinzip der Bestenauslese in den Bewerbungsverfahren bleibt unberührt.

Zuständigkeit:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle



6.3.10. Kollegiale Beratung unter Führungskräften

Ziel der Maßnahme:
Losgelöst von einem gezielten Mentoring geschlechtlich unterrepräsentierter Gruppen, soll die Einführung einer internen kollegialen Fallberatung innerhalb der Gruppe der Führungskräfte geprüft werden.

Beschreibung:
Die Führungsaufgaben innerhalb der Stadtverwaltung Warendorf gestalten sich vielseitig und sind bisweilen herausfordernd. Insbesondere Führungskräfte, die ihre Position noch nicht langjährig ausüben, stehen regelmäßig vor allgemeinen Fragen.

Um hier intern eine bessere Unterstützung zu bieten, soll eine Netzwerkbildung unter den Führungskräften beleuchtet werden. Ziel ist auch an dieser Stelle, eine Stärkung geschlechtlicher Unterrepräsentanzen, die Schaffung eines homogenen verwaltungsinternen Wissensaustauschs, Teambildung und die Identifikation ressortübergreifender Themen und Ziele.

Zuständigkeit:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle



6.3.11.
Geschlechtsspezifische Gesundheitsinformationen und Förderung am Arbeitsplatz

Ziel der Maßnahme:
Geschlechtsspezifische Beleuchtung von Gesundheitsaspekten und Krankheitsrisiken im Rahmen des beruflichen Alltags und dem bewussten Umgang mit der eigenen Gesundheit.

Beschreibung:
In verschiedenen Informationsveranstaltungen, Kursen und Schulungen wird zu den unterschiedlichen gesundheitlichen von Frauen und Männern informiert. Krankheiten und Beschwerden äußern sich häufig bei Frauen anders als bei Männern. Ein Beispiel sind die Symptome eines Herzinfarktes.

Hier ist eine entsprechende Schulung, aller Mitarbeitenden zu Gesundheitsthemen geschlechtsspezifisch ein wesentlicher Baustein zum langfristigen Erhalt der Arbeitskraft der Mitarbeitenden.

Hierzu können auch besondere Fördermaßnahmen und Angebote für Frauen gezählt werden, wie Selbstverteidigungskurse oder eine umfassende Suchtprävention und -beratung.

Zuständigkeit:
Personalamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle



Die vorgenannten Erhebungen erfolgten zum Stichtag 30.06.2024 und werden durch das Personalamt bereitgestellt. Sich bis zur Erstellung dieses Berichts ergebende wesentliche Änderungen mit Auswirkungen auf diese Auswertungen, werden in Fußzeilen vermerkt. Darüber hinaus gelten folgende Rechtsgrundlagen:

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG); 09.11.1999; überarbeitete Fassung vom 19.09.2017

Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung der Stadtverwaltung Warendorf vom 14.03.2009

Dienstanweisung für die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Warendorf vom 23.02.1995

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen; 11/2017 Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen

Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen, in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666 ff.), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur weiteren Stärkung der Bürgerbeteiligung in den Kommunen vom 28. März 2000

Handreichung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Mitwirkung bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans nach den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 19.09.2017; 12/2017



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:
Anteile an den Führungsebenen nach Geschlecht zum Stichtag 30.06.2024

Abbildung 2:
Neueinstellung nach Geschlecht im Zeitraum 01.06.2022-31.05.2023

Abbildung 3:
Beurteilungen und Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) zum Stichtag 30.06.2023

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:
Entwicklung des Anteils von Beamtinnen und Beamten von 2019 bis 2024

Tabelle 2:
Tariflich Beschäftigte nach Entgelt-gruppen zum Stichtag 30.06.2024

Tabelle 3:
Höhergruppierungen und Beförderungen zum Stichtag 30.06.2024

Tabelle 4:
Beschäftigte Auszubildende zum 30.06.2024

Tabelle 5:
Mitglieder in Ausschüssen der Stadt Warendorf nach Geschlecht zum Stichtag 30.06.2024

Stadt Warendorf
Der Bürgermeister
Gleichstellungsstelle
Lange Kesselstraße 4 – 6
48231 Warendorf
T 0 25 81 – 54 0

gleichstellung@warendorf.de
www.warendorf.de