



Gleichstellungsplan 2021 – 2025

Inhalt

Vorwort Bürgermeister	Seite 2
Einführung Gleichstellungsbeauftragte	Seite 3
1. Geltungsbereich und Ziel	Seite 4
2. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 5
3. Bericht über die Personalentwicklung	Seite 6
4. Unterrepräsentanzen	Seite 16
5. Zielvorgaben für den Zeitraum 2017 bis 2020	Seite 16
6. Maßnahmen	Seite 17
7. Besetzung wesentlicher Gremien gemäß § 12 LGG	Seite 24
8. Gesamtfazit und Prognose	Seite 25

Vorwort Bürgermeister

Die weltweite Pandemie hat vermeintliche Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt und unserer Gesellschaft schonungslos aufgezeigt, an welchen Stellen gesellschaftliche Veränderungen dringend geboten sind.

Gerade Familien und Alleinerziehende waren mehr denn je gefordert, Beruf, Familie und Kindeswohl in Zeiten von Homeoffice, Homeschooling und eingeschränkten Betreuungsangeboten in Einklang zu bringen und zu bewältigen. Es ist kein Geheimnis, dass dieser kräftezehrende Spagat vor allem Frauen abverlangt wird. Dieser noch immer anhaltende Stresstest und auch das in diesem Gleichstellungsplan dargestellte Ergebnis der Bestandsaufnahme für unsere Verwaltung ist daher Mahnung und Aufforderung zugleich, als Stadt Warendorf das eigene Tun kritisch zu hinterfragen.

Leisten wir genug für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und bieten wir ihnen die richtigen Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Bieten wir weiblichen Nachwuchskräften attraktive Perspektiven für ihre berufliche Zukunft und ermutigen wir sie zur Übernahme von höherwertigen und besser bezahlten Tätigkeiten und von Führungsverantwortung?

Werden wir unserem Anspruch an Geschlechterparität in wesentlichen Gremien gerecht?

Der Gleichstellungsplan richtet den Blick genau dorthin, wo wir besser werden können – und vor allem besser werden wollen. Unsere sich stetig verändernde Lebensrealität führt zu neuen und vielfältigeren Lebensformen, die uns immer wieder auffordern, Bewährtes und Gewohntes auf den Prüfstand zu stellen.

Das gesetzlich verankerte Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist also keine Pflichtaufgabe, sondern eine große Chance, um Diskriminierung, struktureller Ungleichbehandlung, geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Rollenstereotypen ein Ende zu setzen.

Auf diesem Weg hat die Stadt Warendorf bereits viel erreicht und wir können als attraktiver Arbeitgeber durchaus stolz auf das bisher Erreichte sein. Es bleibt aber noch viel zu tun.

Gleichstellung ist eine Daueraufgabe, gerade wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht. So zeigt eine repräsentative Umfrage des Beratungs- und Forschungsinstitutes EAF Berlin, dass gerade einmal 9% der rund 11.000 Städte und Gemeinden in Deutschland von Frauen geführt werden. Ein erschreckend niedriger Wert!

Der neue Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 bis 2025 bietet daher wichtige Impulse, um bestehende Benachteiligungen weiter abzubauen und zeitgemäße Ein- und Aufstiegschancen für Frauen konsequent zu verankern.

Alle profitieren von der Gleichberechtigung – Frauen wie Männer. Ich freue mich daher darauf, gemeinsam mit Rat und Verwaltung der Stadt Warendorf an einer Gesellschaft mitzuwirken, in der jede und jeder Einzelne die eigenen Potentiale unabhängig vom Geschlecht frei entfalten kann.

Warendorf, im Mai 2021

Peter Horstmann
Bürgermeister

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Ratsmitglieder,

die Verwirklichung der Gleichstellung am Arbeitsplatz ist bislang noch nicht vollständig erreicht worden – auch nicht bei der Stadt Warendorf.

Gleichstellung bedeutet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Lebenswirklichkeit und in der Arbeitswelt umzusetzen. Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie miteinander vereinbaren lassen.

Es wird zukünftig zunehmend Karrierewege geben, die den individuellen Lebensanspruchsphasen gerecht werden können. Väter von heute wollen sich mehr um ihre Kinder kümmern. Zudem kommt das Thema Pflege auf diese Generation zu.

Das Landesgleichstellungsgesetz ist inhaltlich nur auf unmittelbare Frauenförderung ausgerichtet, um die aktuelle Benachteiligung von Frauen, die nach wie vor, auch bei uns, in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen geringer vertreten sind als Männer, zu beseitigen.

Damit es sich hierbei aber nicht um eine geschlechtsspezifische Einbahnstraße handelt, sollen bei uns auch Männer gefördert werden, z.B. wenn sie pädagogische Berufe ergreifen, sich stärker in die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder einbringen oder um pflegebedürftige Angehörige kümmern wollen.

Eine zwischen Frauen und Männern partnerschaftlich und gleichermaßen aufgeteilte Familienarbeit und die besondere Berücksichtigung der Situation von Alleinerziehenden ist eine sehr wichtige Voraussetzung für die Erreichung der Gleichstellung.

Diese mittlerweile 5. Fortschreibung des Gleichstellungsplans will mit konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen das in unserer Verfassung verankerte Gleichstellungsgebot umsetzen, damit perspektivisch eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Einkommensbereichen, Berufen und Funktionen der Stadtverwaltung ermöglicht wird.

Ich bedanke mich beim Bürgermeister und bei allen Kolleginnen und Kollegen, die mich bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes unterstützt haben und beim Personalrat für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung der Gleichstellungsarbeit.

Ingeborg Pelster
Gleichstellungsbeauftragte

1. Geltungsbereich und Ziel

Mit dem 1999 in Kraft getretenen „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in der aktuellen Fassung vom 02.02.2018 besteht für die Kommunen die Verpflichtung zur Aufstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Warendorf und den Abwasserbetrieb. Er gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (insbesondere des LGG). Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom Tag der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Warendorf für fünf Jahre.

Ziele des Gleichstellungsplans sind die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männern zu verbessern. Der Gleichstellungsplan beinhaltet Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung,
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

An diesen Zielsetzungen orientiert sich die gesamte Personalwirtschaft der Stadt Warendorf. Maßgabe hierbei ist, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen – in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind – bei Gründung eines Beamten- oder tariflichen Beschäftigungsverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dieses gilt auch für interne Stellenbesetzungen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist, insbesondere von den Führungskräften.

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Warendorf enthält für die nächsten 5 Jahre konkrete **Zielvorgaben**, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, mittel- bis langfristig auf 50 % zu erhöhen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind bereits bestehende **Maßnahmen** überprüft und ggf. erweitert sowie neue konzipiert worden.

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Bei der letzten Novellierung des Landgleichstellungsgesetzes wurde auch geregelt, dass in wesentlichen Gremien, wie Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie Gremien von besonderer tatsächlicher oder rechtlicher Bedeutung, Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein müssen. Eine Bestandsaufnahme der dafür in Frage kommenden kommunalen Gremien ist ebenfalls Bestandteil des Gleichstellungsplanes.

Diese 5. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes, die gem. § 5 Abs. 1 LGG aufzustellen ist, enthält den gesetzlich geforderten Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Sie ist dem Rat gem. § 5 Abs. 4 i. V. mit Abs. 6 LGG vorzulegen.

2. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Stadt Warendorf ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie ist dem Bürgermeister direkt unterstellt.

Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte erstreckt sich ihr Arbeitsbereich gemäß LGG und Gemeindeordnung NRW auf die Wahrnehmung von verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Aufgaben.

Gemäß § 17 LGG unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei:

- allen personellen Maßnahmen,
- organisatorischen Maßnahmen,
- sozialen Maßnahmen,
- der Aufstellung des Gleichstellungsplanes sowie Erstellung des Berichtes über die Umsetzung,
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung.

Sie ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewerungskommission.

Zu ihren Aufgaben gehören die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten sowie der Bürgerinnen und Bürger in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Den Zielsetzungen des Gesetzes folgend, entscheidet sie im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, steht ihr ein eigenes Widerspruchsrecht und Klagerecht zu.

3. Bericht über die Personalentwicklung (gemäß § 5 a Absatz 2 Landesgleichstellungsgesetz)

Personalbestand insgesamt

Zum Stichtag 01.04.2021 waren bei der Stadtverwaltung 227 weibliche und 198 männliche Beschäftigte im Personalbestand¹. Damit ist der Anteil der Frauen im Vergleich zu 2016 um rund 4 Prozentpunkte auf rund 53 % gesunken.

Der Anteil der männlich Beschäftigten ist im Gegenzug dazu auf rund 47% angestiegen.

Der Personalbestand insgesamt hat sich deutlich erhöht.

3.1 Personalbestand

	2021			2016			2010		
	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt
Beamtinnen/ Beamte	26	19	45	25	23	48	22	28	50
Tariflich Beschäftigte	201	179	380	179	130	309	176	128	304
Gesamt	227	198	425	204	153	357	198	156	354
in %	53,41	46,59	100,00	57,14	42,86	100,00	55,93	44,07	100,00

Insgesamt sind bei der Stadt Warendorf mit einem Anteil von rund 53 % nach wie vor mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Die Anzahl der Beamtinnen befindet sich im Aufwärtstrend. Ihr Anteil hat sich um 6 Prozentpunkte erhöht und liegt aktuell bei 58 %.

Anders stellt sich die Situation für die tariflich Beschäftigten dar: hier verringerte sich der Frauenanteils um 4 Prozentpunkte auf rund 53 %.

Der mehrheitliche Anteil der Frauen lässt auf den ersten Blick vermuten, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen sich jener der Männer angenähert habe. Zählt man allein nur die Köpfe, entsteht allerdings ein unvollkommenes Bild der Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit.

Einen realistischeren Blick auf die Verdienste von Frauen und Männern liefern Informationen über das Arbeitsvolumen, dem Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit. Daran gemessen partizipieren Frauen an der Erwerbsbeteiligung deutlich weniger als Männer. Dieses ist durch den hohen Anteil von Frauen in Teilzeit begründet.

¹ Zu beachten ist hierbei, dass auch befristet Beschäftigte, Beschäftigte, die sich zurzeit in Elternzeit befinden und die Beschäftigten des Abwasserbetriebes enthalten sind. Insofern sind diese Zahlen nicht mit dem Stellenplan der Stadt Warendorf vergleichbar.

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

Dieses Ungleichgewicht bei den Erwerbseinkommen von Frauen und Männern ist insgesamt bundesweit zu beobachten.

Für die Beschäftigten der Stadt Warendorf sieht der Personalbestand in Teilzeit wie folgt aus:

3.2 Personalbestand Teilzeit

	2021					2016				
	w	darunter TZ	m	darunter TZ	Gesamt	w	darunter TZ	m	darunter TZ	Gesamt
Beamtinnen/ Beamte	26	14	19	1	45	25	12	23	3	48
tariflich Beschäftigte	201	123	179	28	380	179	120	130	15	309
Gesamt	227	137	198	29	425	204	132	153	18	357
in %		60,35		14,64	100,00		64,71		11,76	100,00

Die in der Tabelle aufgeführten Zahlen bestätigen den hohen Anteil der Beschäftigung von Frauen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung.

Die überwiegende Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist in Teilzeit erwerbstätig. Von 227 weiblichen Beschäftigten arbeiten 137 in Teilzeit (rund 60 %). Das sind ca. 4 Prozentpunkte weniger als 2016.

Das „Normalarbeitszeitmodell“ (Vollzeit) entspricht somit nicht der Lebensrealität der meisten weiblichen Beschäftigten.

Eine kleiner Aufwärtstrend ist bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Hier ist ihr Anteil von rund 12 % auf rund 15 % gestiegen.

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter insgesamt ist bei den Tariflich Beschäftigten mit 40 % höher als bei den Beamtinnen und Beamten mit 33 %.

3.3 Entwicklung der Gehalts- und Besoldungsstruktur

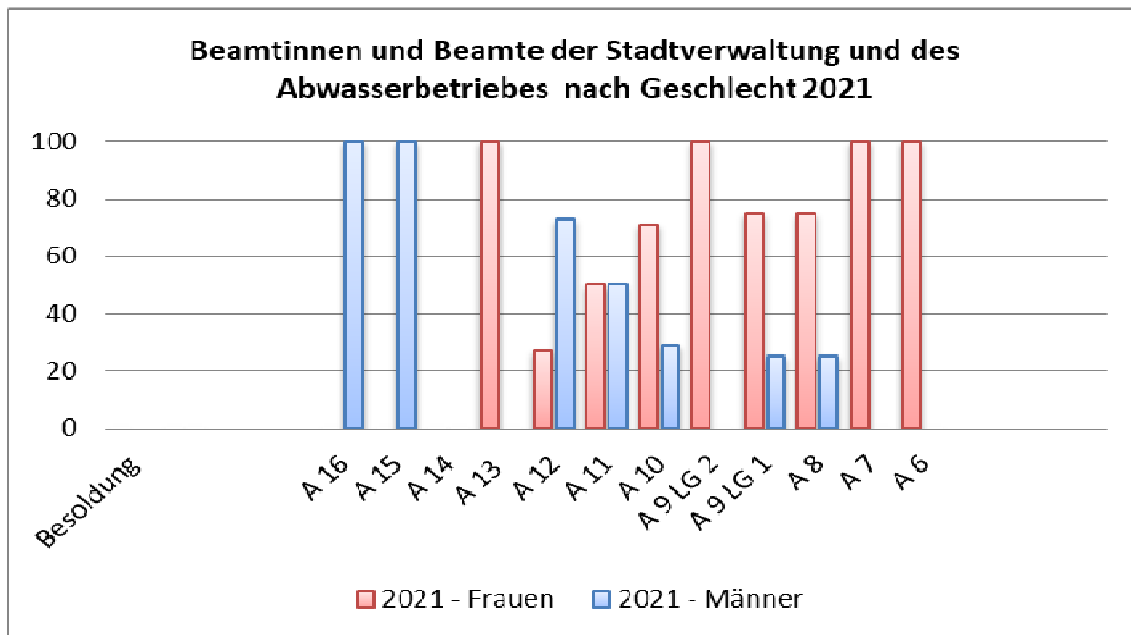
Gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz sind die Grundlagen des Gleichstellungsplanes eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.

In der Fortschreibung wird die aktuelle Situation verglichen mit der vorherigen Fortschreibung, Entwicklungen werden aufgezeigt und ausgewertet.

Die beiden Beschäftigtengruppen „Beamtinnen und Beamte“ und „Tariflich Beschäftigte“ werden zunächst getrennt voneinander analysiert.

Dann werden die Ergebnisse zusammengetragen und es erfolgt eine Auswertung der „Beschäftigten insgesamt“ nach Geschlecht.

3.3.1 Beamtinnen und Beamte



Das Diagramm sowie die nachstehende Tabelle zeigen die aktuelle Geschlechterverteilung der Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Besoldungsgruppen.

Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen					Vergleich
Istbestand (Stichtag: 01.04.2021)					2016 *
Besoldungsgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				Frauen in %
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	
A 16	1	1	0	0,00	0,00
A 15	1	1	0	0,00	0,00
A 14	0	0	0	0,00	0,00
A 13	1	0	1	100,00	100,00
A 12	11	8	3	27,27	12,50
A 11	4	2	2	50,00	25,00
A 10	7	2	5	71,43	100,00
A 9	4	0	4	100,00	66,67
Laufbahngruppe 2	29	14	15	51,72	44,82
A 9	4	1	3	75,00	60,00
A 8	8	2	6	75,00	71,43
A 7	1	0	1	100,00	100,00
A 6	1	0	1	100,00	100,00
Laufbahngruppe 1	14	3	11	78,57	73,33
Gesamt	43	17	26	60,47	54,35

* Die Vergleichszahlen aus dem Jahr 2016 wurden an die neue Laufbahngruppenstruktur angepasst zwecks besserer Vergleichbarkeit. Die insgesamt 6 Anwärterinnen für die Laufbahngruppe 2 sind nicht enthalten.

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

Im Vergleich mit dem Jahr 2016 ist festzustellen, dass der Anteil der Beamtinnen insgesamt etwas gestiegen ist um ca. 6 Prozentpunkte auf rund 60 %.

In der unteren Laufbahngruppe 1 beträgt der Frauenanteil 79 %.

In der oberen Laufbahngruppe 2 sind Frauen insgesamt mit rund 52 % vertreten. Sie sind jedoch in der Besoldungsgruppe A 12 noch deutlich unterrepräsentiert bzw. in den oberen Besoldungsgruppen A 14 bis A 16 gar nicht vertreten. Positiv ist ein Anstieg des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 9, A 11 und A 12.

Fazit:

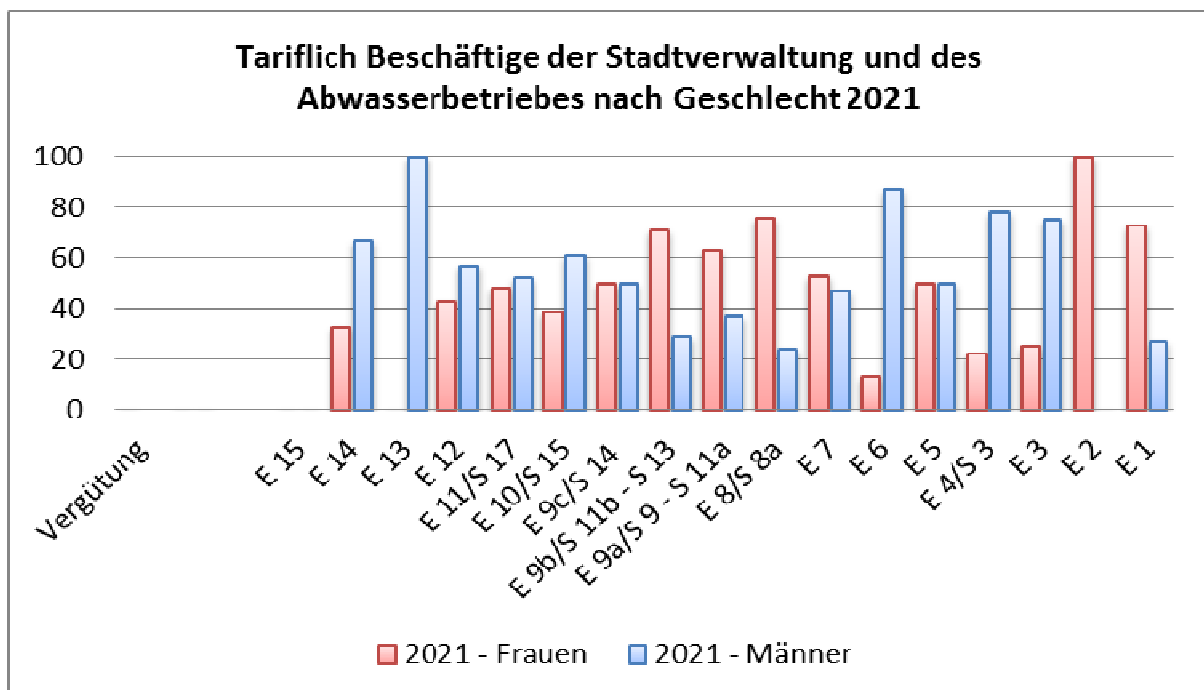
Im Bereich der Beamtinnen und Beamten hat im unteren Bereich der Laufbahngruppe 2 eine positive Entwicklung stattgefunden.

Die Zielvorgabe aus der vorherigen Fortschreibung des Frauenförderplanes für den Bereich der Beamtinnen und Beamte:

- Beförderung von 2 Beamtinnen in unterrepräsentierten Besoldungsgruppen in der Laufbahngruppe 2

wurde umgesetzt.

3.3.2 Tariflich Beschäftigte



Das Diagramm und die nachstehende Tabelle zeigt die aktuelle Geschlechterverteilung der Tariflich Beschäftigten in den verschiedenen TVöD-Entgeltgruppen.

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen Istbestand (Stichtag 01.04.2021)					Vergleich 2016
Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				Frauen in %
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	
E 15	0	0	0	0,00	0,00
E 14	3	2	1	33,33	50,00
E 13	4	4	0	0,00	0,00
E 12	7	4	3	42,86	25,00
E 11/S 17	27	14	13	48,15	71,43
E 10 /S 15	31	19	12	38,71	34,62
E 9c / S 14	8	4	4	50,00	
E 9b /S 10 - S S 11b – S 13	21	6	15	71,43	> EG 9* 62,50
E 9a /S 10 - S S 9 bis S 11a	32	12	20	62,50	
E 8 /S 8a	58	14	44	75,86	70,91
E 7	43	20	23	53,49	7,69
E 6	53	46	7	13,21	43,48
E 5	16	8	8	50,00	55,56
E 4 /S 3	9	7	2	22,22	54,55
E 3	8	6	2	25,00	33,33
E 2	11	0	11	100,00	100,00
E 1	49	13	36	73,47	82,86
insgesamt	380	179	201	52,89	57,93

* Prozentangabe für E 9a bis E 9c - die differenzierte tarifliche Überleitung erfolgte 2017 - deshalb nicht vergleichbar

Auch bei den Tariflich Beschäftigten bilden die Frauen mit einem Anteil von rund 53 % die Mehrheit.

In den unteren Entgeltgruppen EG 1 bis EG 4 sind sie mit 66 % vertreten. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich um 2 Prozentpunkte gesunken.

Im mittleren Bereich von EG 5 bis EG 9 beträgt der Frauenanteil 52 % und hat sich um 4 Prozentpunkte erhöht.

In den höheren Entgeltgruppen EG 10 bis EG 15 sind Frauen mit einer Steigerung um 4 Prozentpunkte aktuell mit einem Anteil von 40 % vertreten.

Fazit:

Es ist festzustellen, dass im mittleren und oberen Entgeltgruppenbereich der Frauenanteil leicht angestiegen ist.

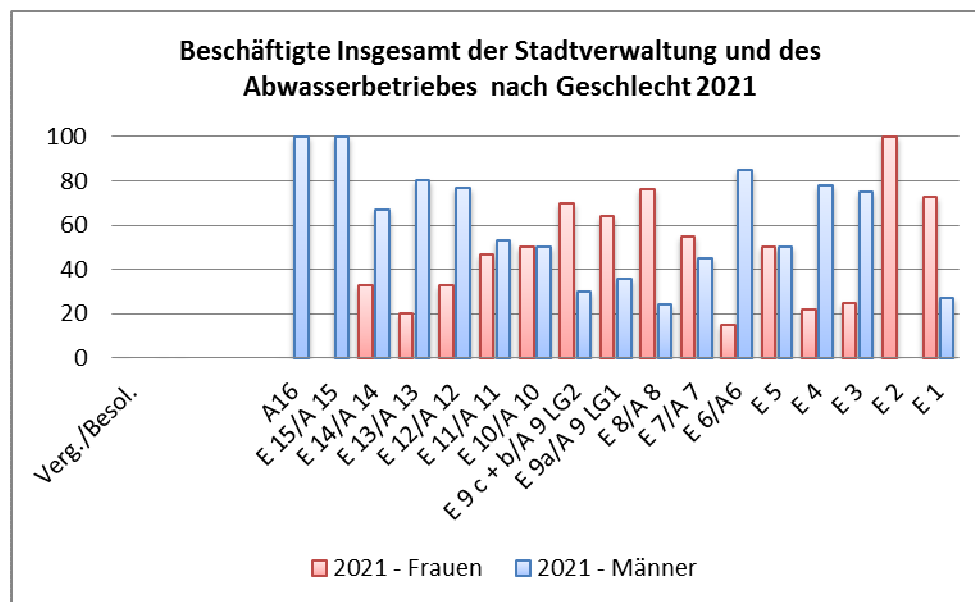
Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

Auch für die Tariflich Beschäftigten wurde die Zielvorgabe aus der letzten Fortschreibung:

- 3 Höhergruppierungen von Frauen in die Entgeltgruppen 10,12 und 13, davon 1 Höhergruppierung bei einer Teilzeitbeschäftigten

umgesetzt.

3.3.3 Entwicklung von 2016 bis 2021 Beschäftigte Insgesamt



Fazit Insgesamt:

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahmen für die jeweiligen Bereiche „Beamtinnen und Beamte“ und „Tariflich Beschäftigte“ hinsichtlich der Geschlechterverteilung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden zusammengeführt und im vorstehenden Diagramm dargestellt.

Dabei wird sichtbar, dass bei der Stadt Warendorf Frauen ab den Besoldungs-/ Entgeltgruppen A 11 / E 11 erheblich unterrepräsentiert sind.

3.3.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen Beamtinnen und Beamte			
Besoldungsgruppe	2017 - 2020		
	Frauen	Männer	davon TZ - beschäftigt
A 16	0	0	
A 15	0	0	
A 14	0	0	
A 13	0	1	
A 12	2	2	1
A 11	2	1	
A 10	1	0	
A 9	0	0	
A 8	1	0	1
Gesamt	6	4	2

Höhergruppierungen Tariflich Beschäftigte			
Vergütungsgruppe	2017 - 2020		
	Frauen	Männer	davon TZ- beschäftigt
E 15	0	0	
E 14	0	0	
E 13	1	0	
E 12	1	3	
E 11	0	0	
E 10	1	2	
E 9c	3	4	
E 9b /S11b-S13	5	2	1
E 9a /S9-S11a	10	4	4
E 8 /S8a	6	1	3
E 7	21	4	17
E 6	0	0	
E 5	0	0	
E 4/ S3	0	2	
Gesamt	48	22	25

Insgesamt wurden mehr Frauen als Männer höhergruppiert und befördert. Bei den Beamtinnen und Beamten entspricht der Frauenanteil 60 % bei den Tariflich Beschäftigten 69 %.

Bei den Tariflich Beschäftigten fanden 39 Höhergruppierungen aufgrund der tariflich vereinbarten geänderten Entgeltordnung statt.

Alle höhergruppierten bzw. beförderten Teilzeitbeschäftigte sind Frauen. Es wurden mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitbeschäftigte befördert bzw. höhergruppiert.

3.3.5 Leitungspositionen

Leitungspositionen					
2017 (zum Vergleich)					
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	darunter TZ-beschäftigt
Dezernatsleitung	3	3	0	0,00	0
Sachgebietsleitung*	13	9	4	30,77	1
stellv. Sachgebietsleitung **	9	5	4	44,44	2
Teamleitung*	20	13	7	35,00	3
Gesamt	45	30	15	33,33	6

*enthalten sind ebenso Leitungspositionen des Eigenbetriebs Abwasserbetrieb Warendorf
 3 Beschäftigte haben sowohl eine stellvertretende Sachgebietsleitungs- als auch eine Teamleitungsfunktion inne.
 **4 stellvertretende Sachgebietsleitungsstellen sind z.Zt. nicht besetzt.
 Stand: 01.01.2017

Leitungspositionen					
2021					
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	darunter TZ-beschäftigt
Dezernatsleitung	3	3	0	0,00	0
Sachgebietsleitung*	14	11	3	21,43	1
stv. Sachgebietsleitung **	14	10	4	28,57	2
Teamleitung*	23	15	8	34,78	3
Gesamt	54	39	15	27,78	6

*enthalten sind ebenso Leitungspositionen des Abwasserbetriebes Warendorf
 ** 9 Beschäftigte haben sowohl eine stellvertretende Sachgebietsleitungs- als auch eine Teamleitungsfunktion inne.
 Stand: 01.05.2021

Von den aktuell insgesamt 54 Leitungspositionen sind 15 mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Der Frauenanteil bei den Leitungspositionen beträgt 28 %. Im Jahr 2021 fällt der Anteil von Frauen in Führungspositionen 5 % niedriger aus als noch 2017.

Auf der Teamleitungsebene sind Frauen gleichbleibend mit 35 % vertreten.

Auf der stellvertretenden Sachgebietsleitungsebene beträgt der Frauenanteil rund 29 % und hat sich im Vergleich zu 2017 um 5 Prozentpunkte reduziert.

Die 3 Sachgebietsleiterinnen von insgesamt 14 Sachgebieten machen einen Prozentsatz von rund 21 % aus, der Frauenanteil hat sich auch hier im Vergleich zu 2017 um 9 Prozentpunkte reduziert.

11 % der Leitungspositionen sind mit Teilzeitbeschäftigten besetzt - im Vergleich zu 2017 eine Reduzierung um 2 Prozentpunkte. Alle teilzeitbeschäftigten Leitungskräfte sind Frauen.

Fazit:

Der Anteil der Frauen in den Leitungspositionen ist gesunken. Die Entwicklung ist negativ rückläufig.

Frauen sind nach wie vor in allen Leitungsebenen noch unterrepräsentiert und leider auf der obersten Leitungsebene (Verwaltungsvorstand) überhaupt nicht vertreten.

Die Zielvorgabe für die Leitungspositionen

- es werden zwei Leitungspositionen mit Frauen besetzt

wurde zwar erreicht, aufgrund von mehreren Neubesetzungen von Leitungsstellen und organisatorischen Veränderungen hat sich jedoch der Frauenanteil reduziert.

3.3.6 Ausbildung

Auszubildende (Stichtag 01.04.2021) 2017 bis 2020				
Ausbildungsberuf	Auszubildende			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Laws	7	4	3	42,86
Verwaltungsfachangestellte	7	3	4	57,14
Gärtnerin/Gärtner Fachrichtung Friedhofsgärtnerei	2	1	1	50,00
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1	0	1	100,00
Fachinformatiker/in	1	1	0	0,00
Erzieher/in Praxisintegrierte Ausbildung (PiA)	4	1	3	75,00
Auszubildende insgesamt	22	10	12	54,54

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt beträgt insgesamt rund 55 % und ist im Vergleichszeitraum um 9 Prozentpunkte gesunken.

Bei der Ausbildung für die Laufbahngruppe 2 (Bachelor of Laws) sind weniger weibliche Auszubildende als männliche. Im technischen Bereich sind weibliche Auszubildende gar nicht vertreten.

Fazit:

Weibliche Auszubildende sind im gehobenen Ausbildungsbereich (Bachelor of Laws) und im technischen Bereich unterrepräsentiert.

3.3.7 Unausgewogener Frauen- bzw. Männeranteil in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung – Entwicklung und aktueller Stand

Baudezernat der Stadt Warendorf

Beschäftigte 01.04.2021	Beamtinnen/Beamte	
	Frauen	Männer
A 16	0	1
A 15	0	0
A 14	0	0
A 13	0	1
A 12	1	0
A 11	1	3
A 10	2	0
A 9	1	0
Laufbahngruppe 2	0	0
A 9	0	0
A 8	0	0
A 7	0	0
Laufbahngruppe 1		
Insgesamt	5	5

Entgelt- gruppe	Tariflich Beschäftigte	
	Frauen	Männer
E 14	1	1
E 13	0	1
E 12	2	1
E 11	10	6
E 10	1	1
E 9c	0	1
E 9b	2	3
E 9a	7	4
E 8	3	0
E 7	0	0
E 6	1	0
	27	18

Beamte/Beamtinnen und Tariflich Beschäftigte insgesamt:	2021		2016		2010	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	32 (58,2 %)	23 (41,8 %)	22 (51,6 %)	21 (63,3 %)	11 (36,7 %)	19 (63,3 %)

In der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplans wurde die positive Entwicklung des Frauenanteils im vormals mit Frauen unterrepräsentierten Baudezernat aufgezeigt. Diese Entwicklung hat sich weiter fortgesetzt und der Frauenanteil ist zwischenzeitlich um ca. 7 Prozentpunkte auf gut 58 % gestiegen. Viele der dort neu geschaffenen, vor allem technischen, Stellen konnten mit Frauen besetzt werden.

Im Baubetriebshof sind weiterhin überwiegend Männer beschäftigt, hier beträgt der Frauenanteil lediglich 8,5 %. Immerhin ist es gelungen, eine der neu zu besetzende Stellen in diesem überwiegend handwerklich-technischen Bereich mit einer Frau zu besetzen.

Beim Abwasserbetrieb beträgt der Frauenanteil insgesamt 30 %, wobei diese überwiegend im Verwaltungsbereich tätig sind.

Auch im Team IT-Service ist ein deutlicher Männerüberhang von 85 % zu verzeichnen, ebenso bei den Schulhausmeisterdiensten mit 93 %.

In den beiden Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadtverwaltung sind überwiegend weibliche pädagogische Fachkräfte beschäftigt. In einer Einrichtung arbeiten mittlerweile 3 männliche Erzieher. Ziel ist, hier vermehrt Männer zu gewinnen.

4. Unterrepräsentanzen

Auf der Grundlage des Berichts über die Personalentwicklung sind Unterrepräsentanzen von Frauen vorhanden:

- bei den Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2: A 12 und ab A 14 aufwärts,
- bei den Tariflich Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 3, E 4, E 6 und ab E 10 aufwärts,
- bei allen Leitungspositionen,
- und in den Verwaltungsbereichen Baubetriebshof, Team IT-Service, Schulhausmeisterdienste und
- beim Abwasserbetrieb.

Unterrepräsentanzen bei männlichen Kollegen sind vorhanden:

- in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- bei Teilzeitbeschäftigten,
- in den Kindertageseinrichtungen,
- in den Schulsekretariaten und
- in der Stadtbücherei.

5. Zielvorgaben

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Berichtes über die Personalentwicklung werden unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen folgende Zielvorgaben für den Zeitraum 2021 bis 2025 aufgestellt:

- Es werden 3 Beamtinnen in den unterrepräsentierten Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 befördert.
- Es werden 3 tariflich beschäftigte Frauen in die Entgeltgruppen 10 bis 14 höhergruppiert. Davon entfällt eine Höhergruppierung auf eine teilzeitbeschäftigte Person.
- Für die Ausbildung „Bachelor of Laws“ werden mindestens 50% Frauen eingestellt.
- Leitungspositionen: es werden 3 Leitungspositionen mit Frauen besetzt.

Bei Stellenneubesetzungen ist der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen. Bei diesen Personalentscheidungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.

6. Maßnahmen

1. Fortführung bestehender Maßnahmen

Aufgeführt werden hier die bisherigen Maßnahmen des Gleichstellungsplans, die sich bewährt haben und deshalb weitergeführt werden sollen. Dies sind insbesondere Maßnahmen, die sich direkt aus dem LGG begründen. Ergänzend werden darüber hinaus auch neue Maßnahmen aufgeführt, die eine Impulswirkung auf die mittel- bis langfristige Weiterentwicklung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes haben.

1.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben.

Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll eine öffentliche Ausschreibung erfolgen.

Eine Abweichung von der Ausschreibungspflicht ist nur möglich, wenn Stellen für

- Auszubildende
- Anwärterinnen und Anwärter sowie
- Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger

offen gehalten werden.

Jede Stelle (einschließlich der 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 Sachgebiet die zwingenden, dienstlichen Gründe, die dem entgegenstehen, ausführlich schriftlich begründen.

Die Ausschreibung von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird so gestaltet, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

Stellen für Auszubildende

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt eingestellt.“

Stellen für Beamtinnen und Beamte sowie Tariflich Beschäftigte

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt.“

1.2 Auswahlverfahren

In der Regel finden nach internen und externen Stellenausschreibungen Vorstellungsgespräch- bzw. Bewerbungsgespräche statt.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Auswahlverfahren mit.

Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig (gemäß § 9 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz).

Das entsprechende Sachgebiet erarbeitet unter Beteiligung der Personalstelle ein Anforderungsprofil einschließlich einer Gewichtung der einzelnen Kriterien. Neben fachspezifischen Qualifikationen sind auch die sozialen Kompetenzen im Rahmen des Anforderungsprofils deutlich zu machen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist lediglich das Anforderungsprofil maßgeblich. Erfahrungen und Fähigkeiten (Schlüsselqualifikationen) aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen werden in die Qualifikationsbeurteilung einbezogen, soweit sie für die entsprechende Aufgabe von Bedeutung sind.

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

1.3 Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen bei der Stadt Warendorf. Dies gilt insbesondere für sogenannte Männerberufe, also den handwerklich-technischen sowie den informationstechnologischen Bereichen. Zur Verbesserung der Information über handwerklich-technische sowie IT-Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten werden verstärkt Praktika oder Schnuppertage für Mädchen angeboten.

Gleiches gilt für sogenannte Frauenberufe, die sich bei der Stadt Warendorf insbesondere in den Kindertageseinrichtungen, Schulsekretariaten und in der Stadtbücherei befinden. Auch hier werden verstärkt Praktikumsplätze oder Schnuppertage für Jungen angeboten.

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

1.4 Teilzeitarbeit

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. 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.

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

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 Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten- und arbeitsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Ihnen werden die für die versorgungs- und rentenrechtlichen Auskünfte zuständigen Stellen benannt. Grundsätzlich zuständig ist das Sachgebiet Innere Verwaltung. Das Sachgebiet Innere Verwaltung kann diese Aufgabe nach Absprache an den Personalrat oder die Gleichstellungsstelle übertragen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu befristen. Diese Befristung ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Bei der Dauer der Befristung sind die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen zu 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 (z.B. Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin), soll entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Vollzeitbeschäftigung bzw. Erhöhung der Wochenarbeitszeit ermöglicht werden.

Wird von den Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit angestrebt, ist das Vorhaben mit der zuständigen Organisationseinheit abzusprechen. Hierbei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl nach Möglichkeit zu berücksichtigen und in Einklang mit den dienstlichen Belangen zu bringen. 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.

1.5 Telearbeit und Mobiles Arbeiten

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. Wichtig ist auch, Männer in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie zu bestärken, um auf Dauer die einseitige Doppelbelastung der Frauen zu beseitigen. Ein neues Rollenverhalten setzt auch die Akzeptanz und die Unterstützung durch den Arbeitgeber voraus.

Deshalb besteht bei der Stadt Warendorf seit 2011 die Möglichkeit zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit. Grundsätzlich bieten Telearbeitsplätze die Möglichkeit, bei Vollzeit- und Teilzeitarbeit genutzt zu werden und sind für Frauen wie für Männer gleichermaßen geeignet. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen ist ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsberichtes wurde als neue Maßnahme der weitere Ausbau von Telearbeit benannt. Mittlerweile arbeiten sehr viel mehr Beschäftigte zeitweise von zu Hause aus. Dieser Bereich soll noch weiter entwickelt werden. Bei der Stadt Warendorf wurde das Projekt „Change Prozess Neue Arbeitswelten bei der Stadt Warendorf“ begonnen. Ein Themenbereich ist die strukturierte Einführung von zeitgemäßen,

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

digitalen und mobilen Arbeitsformen. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit in der Projekt-Steuerungsgruppe und wird aktiv darauf hinwirken, dass das Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf dabei hinreichend berücksichtigt und ein wichtiger Gestaltungsaspekt sein wird.

1.6 Beurlaubung

Im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften können sich alle Beschäftigten aus familiären Gründen beurlauben lassen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Das Team Personal 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 ihre alte 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 den Fortbildungsangeboten der Studieninstitute. 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.

1.7 Familiengerechte Arbeitszeiten

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.

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

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 ist, soll unter Einbeziehung der Baubetriebshofleitung, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten geprüft werden, ob nicht auch dort für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexiblere Arbeitszeitmodelle eingeführt werden können.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Bediensteten mit minderjährigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen vorrangig berücksichtigt.

1.8 Sprache

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

Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer meinen, z. B. Beschäftigte anstelle von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Nicht zulässig ist der Hinweis, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt würde, aber Frauen immer mitgemeint seien.

1.9 Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Führungskräfte sind verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf Benachteiligungen sowie bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass derartige Benachteiligungen sowie insbesondere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleiben.

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.

Eine sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen gehören. Aufgrund des AGG sind insbesondere folgende Tatbestandteile als sexuelle Belästigung anzusehen:

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

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden, z. B. bei Auszubildenden und ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

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 Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat. 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 und wirkt so darauf hin, dass diese unterbleiben. Mögliche Instrumente sind verwaltungsinterne Schulungen sowie der Besuch von Fortbildungsmaßnahmen des Studieninstituts.

Die Belästigten unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren; d. h. Maßnahmen dürfen sich nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten. Gleiches gilt für Personen, die die Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen bzw. Zeugen aussagen.

2. Neue Maßnahmen

2.1 Aktive Weiterführung des Personalentwicklungskonzeptes

Diese Maßnahme war schon Inhalt der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes, wurde aber nicht umgesetzt. Hintergrund war, dass bei der Stadtverwaltung Warendorf vor einigen Jahren über eine „Projektgruppe Personalentwicklung“ erfolgreich mit der Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes begonnen wurde. Einzelne Bausteine wie z.B. Führungskräftebildungen, Führungsleitlinien, Mitarbeitergespräche, Personalförderprogramm wurden entwickelt und durchgeführt.

Die bislang erbrachten Ergebnisse sollten nun 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.

Als konkrete Personalentwicklungsmaßnahme, die mehr weiblichen Beschäftigten den Zugang zu Leitungspositionen ermöglichen soll, sollte ein Nachwuchskräfteförderprogramm angeboten werden. Das bereits schon einmal durchgeführte Personalförderprogramm hatte

Gleichstellungsplan 2021 bis 2025

sich diesbezüglich als erfolgreich erwiesen. Von den sechs teilnehmenden Frauen sind vier 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.

2.2. Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist aus Sicht der Verwaltung nicht als isoliertes Ziel zu betrachten. Der Fokus für erfolgreiches Verwaltungshandeln in der Zukunft wird in der Vielfalt der Kompetenzen und Perspektiven gesehen. Risiken und Chancen in sich immer schneller verändernden Lebenswelten können in mit Männern und Frauen gleichermaßen besetzten Führungsstrukturen umfassender erkannt und in erfolgreiches Handeln umgesetzt werden.

Die Förderung von 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 und konkrete Perspektiven für die künftige Übernahme von Führungsverantwortung erarbeiten
- Durchführung einer Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten „Berufliche Perspektivplanung“ für weibliche Beschäftigte
- Durchführung einer Fortbildung für Führungskräfte „Geschlechtergerechte Förderung zukünftiger Führungskräfte“
- Durchführung einer Umfrage der Gleichstellungsbeauftragten bei den weiblichen Beschäftigten zum Thema „Erforderliche Rahmenbedingungen für Frauen in Führungsverantwortung“

2.3 Zertifizierung der Stadtverwaltung Warendorf als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“

Die Stadt Warendorf wird am Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ teilnehmen. Bei der Zertifizierung wird die Familienfreundlichkeit des Personalwesens und 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.

2.4. Geschlechtergerechte Sprache

Deutschland hat zwischenzeitlich rechtlich und offiziell anerkannt, dass es Menschen gibt, die sich nicht in die Geschlechtsidentität „weiblich“ oder „männlich“ einordnen. Deshalb wurde als dritte Option „divers“ hinzugefügt. Die Stadt Warendorf, als eine moderne Verwaltung, die demokratische Grundsätze beachtet, ist dadurch aufgefordert, der geschlechtlichen Vielfalt auch sprachlich Ausdruck zu verschaffen.

Deshalb soll mittelfristig eine einheitliche Schreibform für die Darstellung einer geschlechtergerechten Sprache eingeführt werden, die auch eine dritte Geschlechtsoption mit einschließt. Hierzu wird bis zur Erstellung des Zwischenberichtes zum Gleichstellungsplan ein Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ für die Stadt Warendorf erarbeitet, um die Anwendung einer geschlechterneutralen bzw. gendersensiblen Verwaltungssprache zu erleichtern und Anregungen für den praktischen Gebrauch zu geben.

7. Besetzung wesentlicher Gremien gemäß § 12 LGG

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. Ausnahmen 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 23 Gremien der Stadt Warendorf hat ergeben, dass der Frauenanteil im Vergleich mit der vorhergehenden Wahlperiode in fast allen größeren Gremien deutlich gestiegen ist und überwiegend die 40%-Quote erfüllt wurde.

Bei den 12 Entsendungen in Gremien mit nur 1 Person wurden 3 Frauen benannt.

Insgesamt gesehen ist das eine positive Entwicklung, da sich der Frauenanteil in den Gremien insgesamt erhöht hat, auch wenn die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes nicht vollständig erreicht wurden.

Der Frauenanteil im Rat und damit in den Ausschüssen des Rates hat sich seit der letzten Kommunalwahl um 3 Prozentpunkte auf 29 % erhöht.

Im Ergebnis ist das nur ein leichter Anstieg der Frauenpräsenz, jedoch ein begrüßenswerter Schritt in die richtige Richtung. Frauen machen über die Hälfte der Bevölkerung aus und die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich im Durchschnitt noch immer. 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 Rat die Entscheidungen getroffen, die unmittelbare Auswirkungen auf das Leben der weiblichen und männlichen örtlichen Bevölkerung 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.

8. Gesamtfazit und Prognose

Die Entwicklung der Gleichstellung bei der Stadt Warendorf in den letzten 4 Jahren stellt sich zusammengefasst wie folgt dar:

- **Der Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen hat sich leicht erhöht. Die Gesamtauswertung aller Beschäftigten (Beamte und Tariflich Beschäftigte) nach Geschlecht hat ergeben, dass Frauen ab A 11 / E 11 unterrepräsentiert sind.**
- **Der Anteil der Frauen in den Leitungspositionen ist rückläufig – deshalb werden neue Maßnahmen ergriffen, um dort den Frauenanteil zu erhöhen**
- **Durch den Ausbau der Telearbeit wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert - das Angebot für flexiblere Arbeitsgestaltung, wie zum Beispiel die Möglichkeit des „mobilen Arbeitens“, soll zukünftig noch weiter ausgeweitet werden.**
- **Der Anteil der Männer in Teilzeit hat sich leicht erhöht. Das ist ein Indiz dafür, dass sie stärker als vorher die Verantwortung für Familienarbeit übernehmen.**
- **Der Anteil der Frauen in der politischen Gremienarbeit hat sich aufgrund der Quotenvorgabe im Landesgleichstellungsgesetz erhöht, die Quote wurde aber noch nicht in allen wesentlichen Gremien erreicht.**

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine **Prognose** der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuationen.

Bis 2025 werden voraussichtlich insgesamt 39 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Es werden 5 (4 Beamtinnen/Beamte, 1 Tariflich Beschäftigte) gleichstellungsrelevante Stellen frei, die neu besetzt werden müssen, bei 3 Stellen handelt es sich um Leitungsstellen (2 Sachgebietsleitungen, 1 Teamleitung).

Mit zu berücksichtigen sind auch die Schaffung neuer Stellen und mögliche Stellenwechsel innerhalb der Verwaltung und damit verbundene Beförderungen und Höhergruppierungen sowie Stellenneubesetzungen aufgrund externer Stellenwechsel.

Die Erreichung der zuvor schon genannten Zielvorgaben erscheinen aufgrund dieser Voraussetzungen als realistisch.

Die Prognose, den Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in den Leitungspositionen perspektivisch erhöhen zu können, ist deshalb positiv zu bewerten.

Für den Zeitraum 2021 bis 2025 gilt es im Rahmen der im Gleichstellungsplan benannten Maßnahmen weiter daran zu arbeiten, den Frauenanteil in den noch unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen und das Ziel einer Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Stadtverwaltung flächendeckend umzusetzen.