

GLEICHSTELLUNGSPLAN

für die Stadt Dülmen
2023 - 2028

Bericht & Fortschreibung



D Ü L M E N
STADT DER WILDPFERDE

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan der Stadt Dülmen für die Jahre 2023-2028 vorlegen zu können. Dieser Plan wurde in enger und konstruktiver Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung und der Gleichstellungsstelle erarbeitet.

Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte haben in einem gemeinsamen Dialog Ziele und Maßnahmen vereinbart, die an erfolgreiche Initiativen anknüpfen und neue Impulse für die kommenden Jahre setzen.

Der Gleichstellungsplan zeigt für die nächsten Jahre die Bereiche auf, an denen es zu arbeiten gilt. Er dient somit als wichtige Grundlage für die Umsetzung von Zielen und Maßnahmen zur

- Förderung der Chancengleichheit und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadt,
- zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege sowie
- zum Abbau von eventuell vorhandenen (strukturellen) Diskriminierungen.

Die Maßnahmen wurden in drei Handlungsfeldern konkretisiert:

- Familienfreundlichkeit - Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben
- Führung
- Vielfalt leben und gestalten

Mit dem Ziel einer gleichwertigen Verantwortungsübernahme von Frauen und Männern im Beruf und in der Familie ist es wichtig, die schon guten Rahmenbedingungen bei der Stadt Dülmen weiter auszubauen. Alle Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht – sollen die Chance auf eine eigenständige Existenzsicherung, beruflichen Erfolg und gleiche Teilhabe am Familienleben haben.

In Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist es von besonderer Bedeutung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal ermöglichen. Durch die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung fördern wir die Attraktivität der Stadt Dülmen als Arbeitgeberin und auch als Dienstleisterin für die Bürgerinnen und Bürger.

Wir glauben, dass alle von dem Prinzip „Vielfalt gestalten – Chancengleichheit leben“ profitieren. In diesem Sinne soll in den kommenden Jahren auch erstmals das Thema Diversity Management in den Blick genommen werden, um der Vielfalt innerhalb der städtischen Bevölkerung gerecht zu werden und die Vielfalt an Lebensweisen auch bei der Stadt Dülmen widerzuspiegeln. Ziel ist es, die Potenziale aller unserer Mitarbeitenden zu erkennen, sie zu fördern und zu nutzen.

Carsten Hövekamp
Bürgermeister

Sarah Kattenbeck
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Einleitung.....	4
Rechtliche Grundlage und Zielsetzung	5
Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung.....	5
Geltungsbereich und Geltungsdauer	6
Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2018-2023	7
Analyse der Jahre 2018-2023	7
Mitarbeitende insgesamt	8
Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	9
Führungskräfte	10
Höhergruppierungen und Beförderungen	10
Mobiles und zeitlich flexibles Arbeiten	11
Durchgeführte Maßnahmen.....	12
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	17
Bestandsaufnahme der Beschäftigten-Struktur.....	17
Beschäftigte nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen / Beschäftigtenstruktur.....	18
Beamtinnen und Beamte.....	18
Tariflich Beschäftigte	19
Beschäftigte nach Branchen.....	20
Führungskräfte	22
Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	24
Höhergruppierungen und Beförderungen	25
Ausbildung.....	25
Fort- und Weiterbildung.....	27
Elternzeit	28
Prognose der zu besetzenden Stellen	29
Maßnahmenkatalog zur Förderung der Chancengleichheit für den Zeitraum 2023 bis 2028.....	35
Handlungsfeld Familienfreundlichkeit / Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben.....	35
Handlungsfeld Führung	36
Handlungsfeld Vielfalt leben und gestalten	37
Fazit und Ausblick.....	41
Abbildungsverzeichnis.....	42

Einleitung

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, die Forderungen des *Grundgesetzes aus Artikel 3* und des *Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG)* in der jeweils gültigen Fassung umzusetzen. Insbesondere das LGG bildet die rechtliche Grundlage, damit Frauen und Männer gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten:

Frauen und Männer¹

- sollen bei gleicher Qualifikation in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sein
- sollen gleichermaßen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben
- müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben wie der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Die Grundlagen eines Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG

- eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie
- eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Zudem ist in § 6 Absatz 1 LGG die konkrete Festschreibung von Maßnahmen zur

- Förderung der Gleichstellung,
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

vorgeschrieben.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, vorhandene Strukturen zu verändern, Nachteile abzubauen und somit einen konkreten Beitrag leisten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienpflichten.

Dem Gleichstellungsplan vorangestellt ist der Gleichstellungsbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans von 2018 bis 2023. Der Rückblick zeigt kompakt die wesentlichen Entwicklungen und Maßnahmen der letzten Jahre auf.

Die Erfolge im Sinne der Gleichstellung bei der Stadt Dülmen können sich sehen lassen. Die Ermöglichung von Teilzeitarbeit, von familienfreundlichen und flexiblen Arbeitszeiten und -orten sind inzwischen zum Standard geworden. Darüber hinaus macht die Gleichstellungsstelle regelmäßig Angebote im Themenfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichwohl können und wollen wir noch besser werden, denn der Gleichstellungsplan zeigt auf, dass weiterhin Bedarfe bestehen.

¹ In diesem Gleichstellungsplan werden grundsätzlich alle Menschen mitgedacht. Dennoch werden Frauen und Männer aufgrund der aktuell noch bestehenden Formulierungen im LGG an verschiedenen Stellen explizit benannt. Bei den Auswertungen wird ebenfalls nur zwischen Frauen und Männer unterschieden, da im Datensatz der Stadt Dülmen keine Person als „divers“ erfasst ist.

Rechtliche Grundlage und Zielsetzung

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW

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

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

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

Nach Vorgaben des LGG NRW ist jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Hierbei kann die Laufzeit des Gleichstellungsplans durch die jeweilige Dienststelle festgelegt werden und zwischen drei und fünf Jahre betragen.

Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Im LGG NRW heißt es: „Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle“ (vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG). Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalabteilung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 5 Absatz 10 LGG NRW).

Damit wird verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist und die Verantwortung für die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb des Gleichstellungsplans bei der Dienststellenleitung, der Personalabteilung sowie bei allen Führungskräften im Rahmen ihrer Zuständigkeit liegt.

Mit der Einführung des Personalmanagementkonzepts der Stadt Dülmen am 10.10.2019 (s. HA 224/2019) wurden insbesondere im Bereich Personalbindung Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgeschrieben. Neben der Gewährung von Zuschüssen zu den Kinderbetreuungskosten, dem 2021 eingeführten Lebensarbeitszeitmodell „LebenZEIT - ZeitLEBENS, welches umfassende Freistellungsoptionen bietet, wurden auch Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung geschaffen. Weitere Zielsetzungen sind die Einführung eines Rückkehrmanagements oder die Erarbeitung verbindlicher Regelungen zur Führung in Teilzeit bzw. im Jobsharing.

Maßnahmen, die den Zielen des Gleichstellungsplanes dienen, sind also auch im Personalmanagementkonzept der Stadt Dülmen zu finden. Die Personalpolitik basiert somit auf beiden Säulen: dem Gleichstellungsplan und dem Personalmanagementkonzept.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 (1) LGG für alle tariflich und verbeamteten Beschäftigten der Stadt Dülmen.

Bei der Gründung eines Unternehmens in der Rechtsform des Privatrechts durch die Stadt Dülmen sorgt diese dafür, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert werden. Gehört der Stadt Dülmen allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Das Personal der Unternehmen ist jedoch nicht Gegenstand des Gleichstellungsplans der kommunalen Gebietskörperschaft, so dass ggf. ein eigener Gleichstellungsplan erstellt wird (vgl. § 2 Absatz 2 Satz 1, 2 und 3 LGG).

Der Gleichstellungsplan ist nach § 5 (1) LGG für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. In Absprache zwischen allen Verantwortlichen wurde der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Dülmen auf fünf Jahre festgelegt: Der vorliegende Plan gilt somit für die Jahre 2023 bis 2028. Er tritt nach Beschlussfassung der Stadtverordnetenversammlung, also am 15. Juni 2023, in Kraft und gilt bis zum 14. Juni 2028.

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen (§ 5 (7) LGG). Seine Zielerreichung ist also spätestens im Jahr 2025 zu überprüfen. Das Ergebnis wird durch die Personalabteilung festgestellt und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat diskutiert. Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen.

Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2018-2023

Im abgelaufenen Gleichstellungsplan wurden Maßnahmen in den folgenden vier Handlungsfeldern konkretisiert:

- Mehr Frauen in Führung
- Mehr Männer in Familie
- Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit
- Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

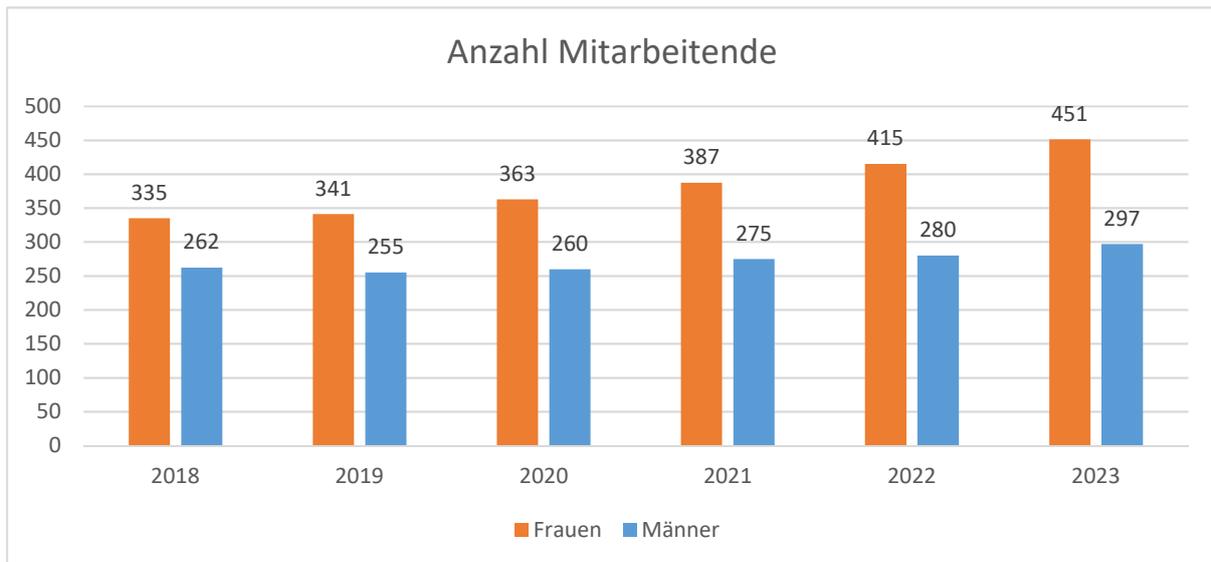
§ 5a LGG bestimmt, dass innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und vorzulegen hat. Besagter Bericht wird an dieser Stelle gemeinsam mit dem Gleichstellungsplan vorgelegt. Gemäß den Vorgaben enthält er neben der Auswertung der Personalentwicklung Schwerpunkte der internen Arbeit, also der Arbeit für die Mitarbeitenden der Stadt Dülmen.



Analyse der Jahre 2018-2023

Dieser Rückblick zeigt kompakt wesentliche Entwicklungen der Jahre 2018 bis 2023 auf, die anhand der vorhandenen Statistiken abzulesen sind. An dieser Stelle soll nur kurz auf einige ausgewählte Punkte für den Berichtszeitraum von 2018 bis 2023 eingegangen werden, da in der Bestandsaufnahme des Gleichstellungsplans weitere Zahlen zur Mitarbeitenden-Situation dargestellt werden. Stichtag für die Auswertungen war der 01.01. des jeweiligen Jahres.

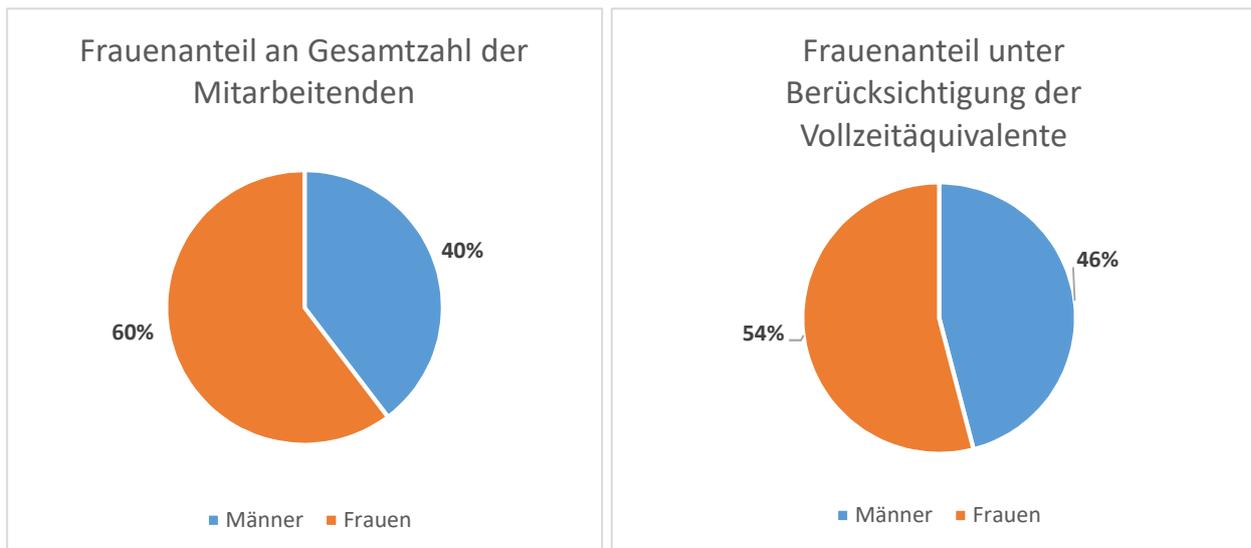
Mitarbeitende insgesamt



Grafik 1: Gesamtzahl der Mitarbeitenden der Stadt Dülmen 2018-2023

Die Gesamtzahl aller Mitarbeitenden der Stadt Dülmen inkl. eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen setzt sich aus aktiven tariflich und verbeamteten Beschäftigten, Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sowie geringfügig Beschäftigten/Aushilfen und Mitarbeitenden zusammen, die sich in Elternzeit, Beurlaubung oder Freistellung während der Altersteilzeit befinden. Die Anzahl ist während der Laufzeit des alten Gleichstellungsplans von 597 am 01.01.2018 auf 748 am 01.01.2023 gestiegen. Auch die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur hinsichtlich des Geschlechts von 2018 bis 2023 kann der vorstehenden Grafik entnommen werden: Waren im Jahr 2018 noch 56 % der Beschäftigten weiblich, waren es im Jahr 2023 60 %, d.h. der Frauenanteil ist im Vergleichszeitraum gestiegen.

Auf den ersten Blick und ohne weitere Differenzierungen liegt die Frauenquote somit deutlich über 50 %. Berücksichtigt man jedoch, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten, zieht man die Vollzeitäquivalente hinzu und erkennt, dass der Frauenanteil dann mit 54 % deutlich knapper über 50 % liegt:

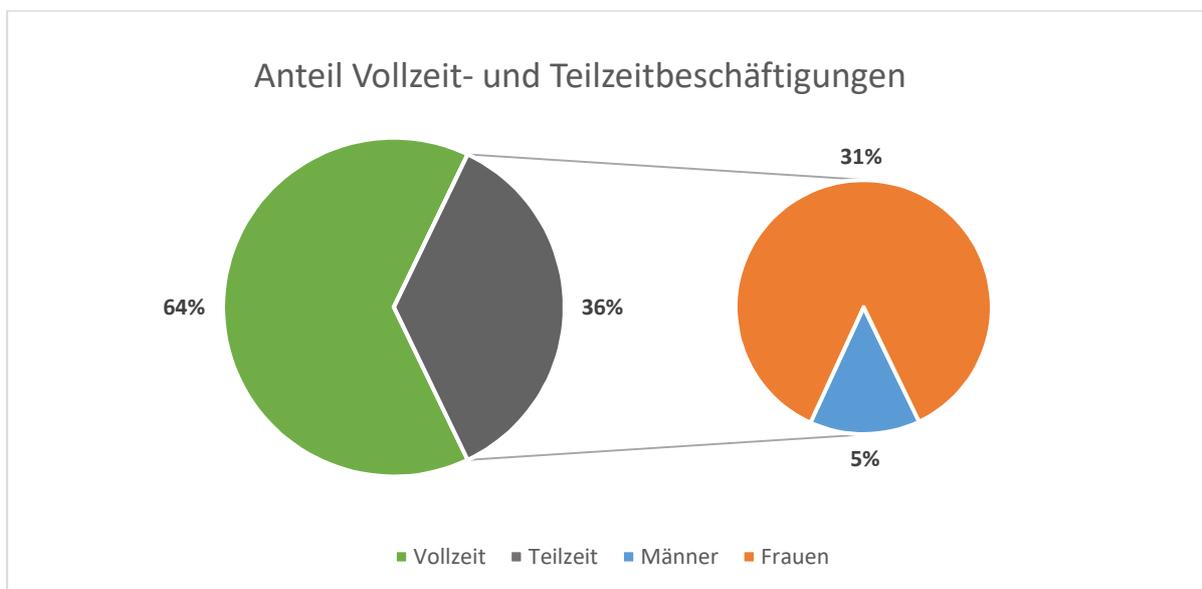


Grafik 2: Frauenanteil an Gesamtzahl zum 01.01.2023, Grafik 3: Frauenanteil zum 01.01.2023 unter Berücksichtigung der VZÄ

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Für die Bewilligung von Teilzeit-Anträgen aus Gründen der Familien-Fürsorge gilt der Grundsatz: Es werden alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft, um Teilzeit zu ermöglichen, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe dem entgegenstehen. Zudem gilt: Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte. Die Stadt Dülmen ermöglicht es ihren Bediensteten, viele verschiedene Teilzeitmodelle zu wählen, die den jeweiligen Lebensbedingungen entsprechen; hier steht der Grundsatz, dass jede Stelle teilbar ist, im Vordergrund (§ 8 Abs. 6 LGG).

Mit einer Teilzeitquote von 36 % ist die Quote der Teilzeitbeschäftigten im Berichtszeitraum geringfügig gestiegen, im Großen und Ganzen gab es aber keine relevanten Veränderungen.



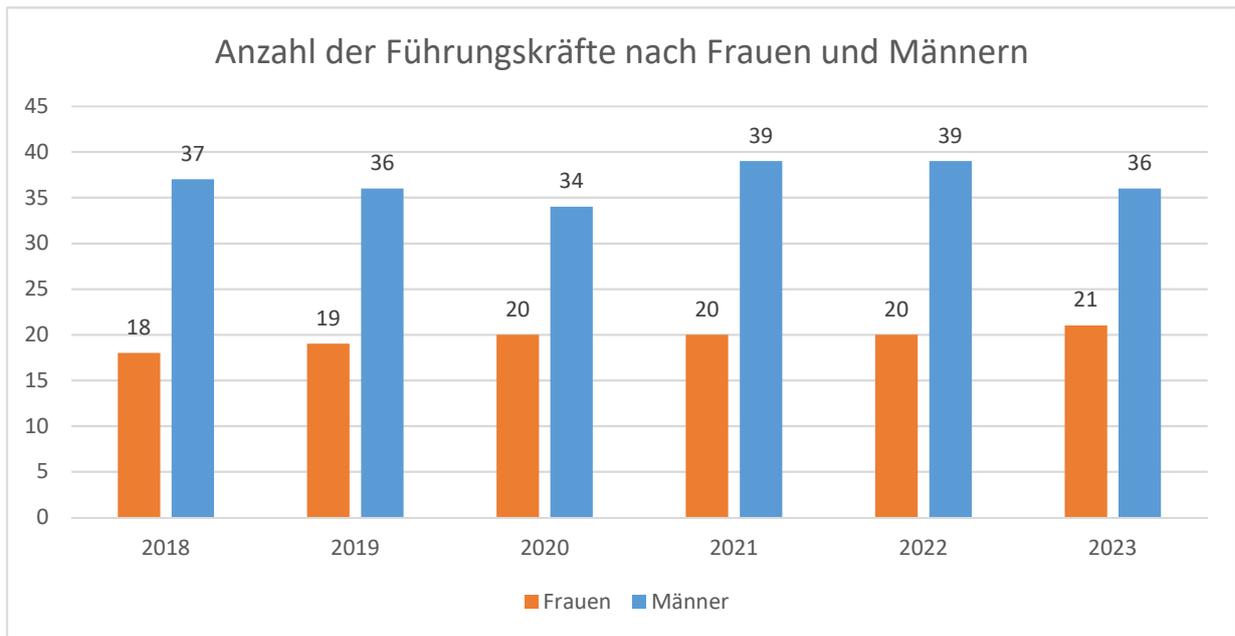
Grafik 4: Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitquote aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Stand: 01.01.2023

Der größte Teil der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, sind weiterhin Frauen. Der Anteil der männlichen Teilzeit-Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten verändert sich von 15 % im Jahr 2018 zu 14 % in 2023.

Für die Beschäftigten bietet die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit nach Bedarf viele Vorteile: Hierdurch werden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch von anderen außerbetrieblichen Aktivitäten wie z.B. auch Ehrenamt ermöglicht. Größtenteils gelingt es durch einen intensiven Austausch aller Beteiligten, Einvernehmen zwischen der Stadt Dülmen als Arbeitgeberin und den Beschäftigten über eine individuell passende Arbeitszeit zu erzielen. Für die Stadt Dülmen besteht der Vorteil der Teilzeitarbeit in einer höheren Produktivität und Motivation der Beschäftigten sowie in der Flexibilität beim Personaleinsatz.

Nachteilig kann sich bei einer Reduzierung der Arbeitszeit allerdings die damit verbundene Reduzierung des Einkommens auswirken. Durch das geringere Einkommen werden auch künftige Renten- und Pensionsansprüche geschmälert. Die oben aufgezeigten Zahlen zeigen, dass insbesondere Frauen mit den Auswirkungen zu kämpfen haben, denn die geringeren Renten- und Pensionsansprüche von Frauen haben nicht nur in dem geringeren Lohn- und Gehaltsgefüge ihre Ursache, sondern auch in der teils langjährigen Teilzeitarbeit.

Führungskräfte

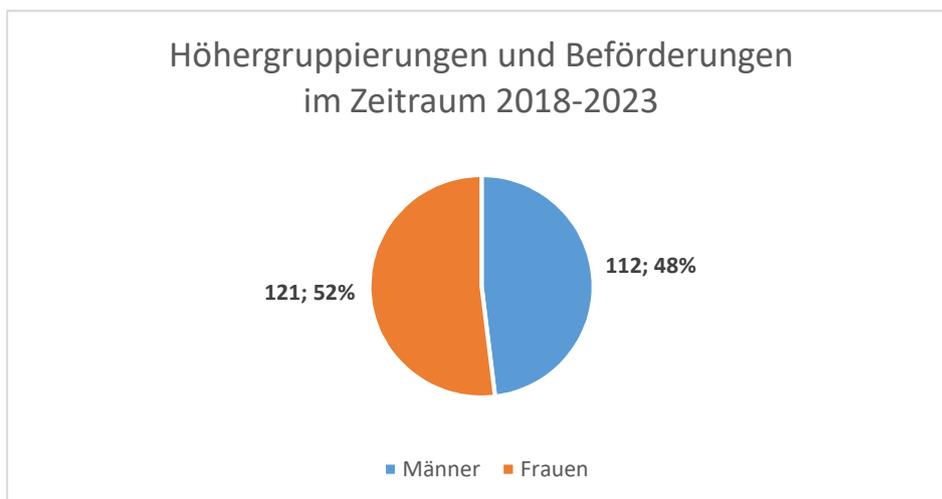


Grafik 5: Anzahl der Führungskräfte der Stadt Dülmen nach Frauen und Männern von 2018 bis 2023

2018 gab es bei der Stadt Dülmen insgesamt 55 Führungskräfte auf verschiedenen Ebenen, davon mit 32,7 % ca. ein Drittel Frauen. Bis 2023 sind durch die Einrichtung der Stabsstelle Zentrale Steuerung und die Neuorganisation der Feuer- und Rettungswache zwei weitere Führungskräfte hinzugekommen. Bei nun insgesamt 57 Führungskräften liegt der Anteil von Frauen bei 36,8 %.

Als Führungskräfte zählen hier alle Leitungen von Einrichtungen, Abteilungen, Stabsstellen und Fachbereichen, die Personalverantwortung haben.

Höhergruppierungen und Beförderungen



Grafik 6: Höhergruppierungen und Beförderungen im Zeitraum 2018 bis 2023 nach Frauen und Männern

Zwischen 2018 und 2023 (01.01.2018 bis 31.03.2023) wurden insgesamt 233 Mitarbeitende höhergruppiert (tariflich Beschäftigte) bzw. befördert (Beamtinnen und Beamte). Davon waren 121 Frauen (52 %) und 112 Männer (48 %). Der Frauenanteil bei Höhergruppierungen und Beförderungen liegt mit 52 % geringfügig unter dem Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten (60 %).

Anhand des Frauenanteils bei Höhergruppierungen und Beförderungen lässt sich jedoch keine Benachteiligung von Frauen erkennen, da sie sich etwa im gleichen Umfang durch Stellenbewertungen, Umsetzungen von tariflichen Änderungen und bei der Personalauswahl weiterentwickeln.

Höhergruppierungen und Beförderungen erfolgen größtenteils aufgrund von

- Neubewertungen von Stellen
- tariflichen Änderungen
- Wechseln von Mitarbeitenden auf höherwertige Stellen
- erfolgreichen Weiterqualifizierungen

und können somit nur zum Teil durch Arbeitgebende beeinflusst werden.

Mobiles und zeitlich flexibles Arbeiten

War im vorherigen Gleichstellungsplan noch von „alternierender Telearbeit“ als „Möglichkeit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation“ sowie als „modernes Instrument des Personalmanagements“ die Rede, haben sich die Bedingungen insbesondere durch die Corona-Pandemie grundsätzlich geändert: Zum Stichtag am 30.06.2017 wurden 15 Personen genannt, die die Möglichkeit der Telearbeit nutzen. Nach Angaben der IT können im Jahr 2023 bis zu 200 Personen das Mobile Arbeiten nutzen. Im Durchschnitt melden sich 125 Mitarbeitende täglich aus dem Home-Office an. Das sind ca. 17 % der Mitarbeitenden gegenüber 2,65 % am 30.06.2017.

Durch die Pandemie-Bedingungen wurden zum einen die Rahmenbedingungen geschaffen, zum anderen ist die Akzeptanz gewachsen und es stellt für viele Mitarbeitende eine Möglichkeit dar, familiäre und berufliche Verpflichtungen miteinander flexibel zu kombinieren. Das Mobile Arbeiten führt in vielen Bereichen zu Synergien, so dass sich eine Win-Win-Situation für Arbeitgeberin und Beschäftigte ergibt. In diesem Sinne wird das Mobile Arbeiten weitestgehend positiv wahrgenommen und gefördert.



Die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens wird sowohl von Frauen als auch von Männern in Teil- und in Vollzeit genutzt und steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen, sofern sie mit den Arbeitsaufgaben zu vereinbaren ist. Die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Anforderungen innerhalb der jeweiligen Abteilungen werden individuell abgestimmt.

Neben der zunehmenden Akzeptanz des Mobilen Arbeitens wurden durch die zahlreichen rechtlichen Vorgaben sowie persönlichen Lebensbedingungen, die die Pandemie mit sich brachte, auch die in der Dienstvereinbarung vorgeschriebenen Arbeitszeiten gelockert und flexibilisiert. Zum 01.06.2023 wurde eine neue Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit eingeführt, die auf Grundlage der positiven Erfahrungen aus diesem Zeitraum zusätzliche Flexibilisierungen der Arbeitszeiten vorsieht. Mit einem ausgeweiteten Gleitzeitrahmen von 6:00 bis 20:00 Uhr und der Abschaffung der Kernarbeitszeiten stehen den Mitarbeitenden – immer unter Berücksichtigung der Interessen der Bürgerinnen und Bürger und des Dienstbetriebes – größere Handlungsspielräume für die Gestaltung ihres Arbeitsalltags zur Verfügung.

Durchgeführte Maßnahmen

Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Abbau von möglichen Diskriminierungen sind gesetzlich verankert und inzwischen Standard bei der Stadt Dülmen. Sie betreffen sowohl Stellenbesetzungsverfahren, das Recht auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungen und den gendergerechten Sprachgebrauch in der Verwaltung.

Für Stellenausschreibungen, Personalauswahlverfahren, Stellenbesetzungsverfahren, Aus- und Fortbildungen sind die grundsätzlichen Rahmenbedingungen im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) niedergelegt. Darüber hinaus wirken die Rechtsgrundlagen des TVöD, beamtenrechtliche Vorschriften sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Auch das 2019 beschlossene Personalmanagementkonzept der Stadt Dülmen legt fest, dass Mitarbeitende dabei unterstützt werden, berufliche Perspektiven zu entwickeln und umzusetzen. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung wird darauf geachtet, dass sowohl die Ziele der Gleichstellung, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege beachtet werden. Durch die frühzeitige und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen kann ein Arbeitsklima der gegenseitigen Toleranz und Wertschätzung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichsten Ebenen gefördert werden. An dieser Stelle werden daher lediglich die darüberhinausgehenden Maßnahmen der Stadt Dülmen erläutert.

Weitere Informationen sind in den Jahresberichten der Gleichstellungsbeauftragten sowie in den Berichten über Personalmaßnahmen als auch in den Berichten zur Umsetzung von Maßnahmen aus dem Personalmanagementkonzept (HA 287/2020 und HA 274/2021) nachzulesen, die dem Hauptausschuss vorgelegt wurden.

Folgende, im Gleichstellungsplan 2018-2023 aufgeführte Maßnahmen konnten im Berichtszeitraum angestoßen bzw. umgesetzt werden:

Maßnahmen	Beschreibung	Verantwortlich	✓/x
„Mehr Frauen in Führung“			
„Wie geht’s weiter auf der Karriereleiter? Work-Life-Navigation für Frauen“	Durchführung im März 2020 mit insgesamt 15 Teilnehmerinnen. Ziel der Veranstaltung waren eine berufliche Standort- und Zielbestimmung sowie die Motivierung von Frauen für Führungspositionen. Der Austausch in der Gruppe förderte die gegenseitige Stärkung und Vernetzung der Frauen aus den verschiedenen Fachbereichen.	Gleichstellungsbeauftragte	✓
Aktive Ansprache von Frauen für Führungsaufgaben	Kontinuierliches Wirken durch Führungskräfte der Stadt Dülmen: <ul style="list-style-type: none"> • aktive Motivation und Förderung von qualifizierten Mitarbeiterinnen • individuelle Ansprache, Ermutigung und Beratung von Mitarbeiterinnen • aktives Thematisieren des Ziels Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen 	Führungsebene, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Personalabteilung	✓
Prüf- und Umsetzungsprojekt „Führen in Teilzeit“	Laufender Prozess innerhalb der verschiedenen Fachbereiche: <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für das Thema • Thematisierung von „Führen in Teilzeit“ • individuelle Auseinandersetzung mit der Organisation von Teilzeitarbeit in Führung 	Führungsebene, Personalabteilung	✓
Wie agiere ich im Online-Meeting?	Durchführung im Frühjahr 2021 mit 12 Teilnehmerinnen; Themen: <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationswerkzeuge für Online-Meetings • Präsenz im Meeting • Reflexionsraum zum Auftreten in Videokonferenzen 	Gleichstellungsbeauftragte	✓
Workshop Stimmtraining für Frauen	Durchführung 2022 mit 9 Teilnehmerinnen. Themen: <ul style="list-style-type: none"> • Wirkung verschiedener Stimmlagen • Einsatz von Gestik und Mimik für eine verbesserte Wirkung • Durchsetzungsfähigkeit im Gesprächsverlauf 	Gleichstellungsbeauftragte	✓

Maßnahmen	Beschreibung	Verantwortlich	✓/x
„Mehr Männer in Familie“			
Beratungsangebot für werdende Väter zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit	Umsetzung: <ul style="list-style-type: none"> • verbesserte Darstellung im Intranet (eigener Reiter „Benefits“) • internes Seminar „Benefits und eine Prise Glück“ im April 2023 mit 35 Teilnehmenden • persönliche Ansprache und Beratung (kontinuierlich) • Weitervermittlung an externe Beratungsstellen (kontinuierlich) 	Personalabteilung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten	✓
Fragebogen-Umfrage „Männer zwischen Familie und Karriere“	Umsetzung im Jahr 2020: <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme durch 27 % der männlichen Beschäftigten • Themen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Pflege und Beruf sowie zur Rollenaufteilung (in der Partnerschaft/Familie), Zufriedenheit sowie Führen in Teilzeit Ergebnisse: <ul style="list-style-type: none"> • können auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden • gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Dülmen • Modell des männlichen Familienernährers nicht mehr zeitgemäß – zunehmender Wunsch nach geteilter Elternschaft, gleichberechtigter Partnerschaft und geteilter Sorgearbeit 	Gleichstellungsbeauftragte	✓
Sensibilisierung der Führungsebene - Fachveranstaltung: Väterorientierte Personalpolitik – da geht noch was?	Aufgrund der Corona-Pandemie Umsetzung im Rahmen der Dienstbesprechung der Fachbereichsleitungen: <ul style="list-style-type: none"> • Referent von der LAG Väterarbeit in NRW • Vortragsthema: „Väterorientierte Personalpolitik – da geht noch was!“ 	Gleichstellungsbeauftragte	✓
Fortbildung für Mitarbeitende der Kindertageseinrichtungen: „Erfolgsfaktoren für die Väterarbeit“	Fortbildung 2018 mit 8 Erzieherinnen „Erfolgsfaktoren für die Väterarbeit – Was Sie immer schon über Väterarbeit wissen wollten“; Themen <ul style="list-style-type: none"> • Väterbilder - „neue Väter“ wollen sich aktiv an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen • Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Väterarbeit 	Gleichstellungsbeauftragte	✓

Maßnahmen	Beschreibung	Verantwortlich	✓/x
Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit			
Entwicklung eines Intranet-Angebotes „Beruf und Familie“	Eine Zusammenstellung relevanter Informationen unter dem Reiter Gleichstellung -> Beruf und Familie erspart den Beschäftigten seit Frühjahr 2023 das mühsame Zusammensuchen von Informationen.	Personalabteilung	✓
Informationsveranstaltung für Beschäftigte in Beurlaubung und Elternzeit, z.B. Frühstück	Ziel: Engere Bindung von Beschäftigten in Beurlaubung oder Elternzeit Umsetzung: <ul style="list-style-type: none"> aufgrund von Corona keine Veranstaltung, aber individuelle Kontaktpflege und Kontaktaufnahme mit Beschäftigten während ihrer Abwesenheitszeiten 	Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte	x
Rückkehrer(innen)-konzept	Die Personalabteilung sowie die verantwortlichen Führungskräfte nehmen frühzeitig vor der Rückkehr telefonischen oder persönlichen Kontakt mit den Rückkehrenden auf – Themen: <ul style="list-style-type: none"> Wünsche und Bedarfe hinsichtlich des Einsatzortes und des Stundenumfangs Abstimmung der in Frage kommenden Tätigkeiten mit den Rückkehrenden Die Maßnahmen wurden Stand heute noch nicht in ein Konzept gegossen.	Personalabteilung	x
Weiterentwicklung der Vereinbarkeit Pflege und Beruf			
Seminarreihe Pflege und Beruf	Es fanden folgende Veranstaltungen statt: <ul style="list-style-type: none"> Informationsveranstaltung: „Vorsorge treffen - Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und gesetzliche Betreuung“; zusammen mit der Betreuungsstelle für den Kreis Coesfeld, 17 Teilnehmende Informationsveranstaltung: „Demenz verstehen – Krankheitsbild, Umgang, Kommunikation“; zusammen mit der Alzheimer Gesellschaft im Kreis Coesfeld, 15 Teilnehmende Impulsvortrag und Beratungsgespräche: „Pflegerische Angehörige – Akrobaten zwischen Beruf, Familie und Selbstfürsorge“; zusammen mit der Ehe- und Lebensberatungsstelle, 8 Teilnehmende Vortrag: „Unterhaltspflicht für Eltern – Haftung für Heimkosten“; zusammen mit der VHS, 11 Teilnehmende 	Gleichstellungsbeauftragte	✓

Maßnahmen	Beschreibung	Verantwortlich	✓/x
Entwicklung eines Intranet-Angebotes „Beruf und Pflege“	Eine Zusammenstellung relevanter Informationen unter dem Reiter Gleichstellung -> Beruf und Pflege erspart den Beschäftigten seit Frühjahr 2023 das mühsame Zusammensuchen von Informationen.	Personalabteilung	✓

Tabelle 1: Maßnahmenkatalog 2018 bis 2023 mit Bericht zur Umsetzung

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Nach § 6 Absatz 2 LGG sind

- eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie
- eine Prognose der zu besetzenden Stellen und
- eine Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

die Grundlagen des Gleichstellungsplans. Durch eine differenzierte Datengrundlage soll ein passgenauer Zuschnitt von Zielen und Maßnahmen ermöglicht werden. Hierbei werden zum Teil weitergehende Differenzierungen nach jeweils passenden Kriterien vorgenommen, z.B. nach Geschlecht, nach Branchen oder nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

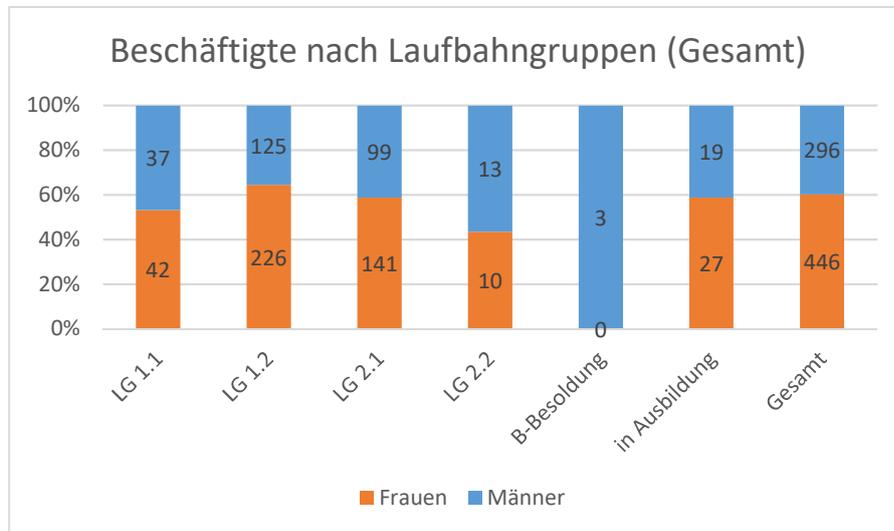


Bestandsaufnahme der Beschäftigten-Struktur

Die Datengrundlage der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur bildeten Auswertungen aus der in der Personalabteilung eingesetzten Personalsoftware. Aus Vereinfachungsgründen wurde überwiegend – abhängig vom Thema der Erhebung – eine gemeinsame Betrachtung von Mitarbeitenden im tariflichen Beschäftigtenverhältnis und Beamtenverhältnis gewählt.

Beschäftigte nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen / Beschäftigtenstruktur

Am 01.01.2023 waren bei der Stadt Dülmen insgesamt 742 Personen² – davon 60 % Frauen - beschäftigt, die sich wie folgt prozentual auf die verschiedenen Laufbahnen aufteilen:



Erläuterung der Laufbahngruppen:

LG 1.1	bis EG 5 A 5
LG 1.2	bis EG 9a A 9
LG 2.1	bis EG 12 A 13
LG 2.2	bis EG 15 A 16

Grafik 7: Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigte (Gesamt) nach Laufbahngruppen zum 01.01.2023

Die Grafik zeigt, dass das Verhältnis von Frauen und Männern in den Laufbahngruppen 1.1 bis 2.1, somit bis zur Entgeltgruppe 12 bzw. Besoldungsgruppe A13 sowie im Bereich der Ausbildung ausgegogen ist. In allen drei Laufbahngruppen ist es bis 2023 gelungen, den Frauenanteil im Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 zu erhöhen und leichte Unterrepräsentanzen auszugleichen.

In Laufbahngruppe 2.2 (Besoldungsgruppen A13 bis A16 sowie in den analogen Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15) lag der Frauenanteil 2017 bei 31 %. In 2023 besteht noch immer eine Unterrepräsentanz von Frauen (43,5 %), es ist jedoch eine Erhöhung des prozentualen Verhältnisses zu verzeichnen.

B-Besoldung erhalten 3 Männer und keine Frau – der Männeranteil liegt somit bei 100 %. 2017 lag der Frauenanteil aufgrund der weiblichen Bürgermeisterin noch bei einem Drittel.

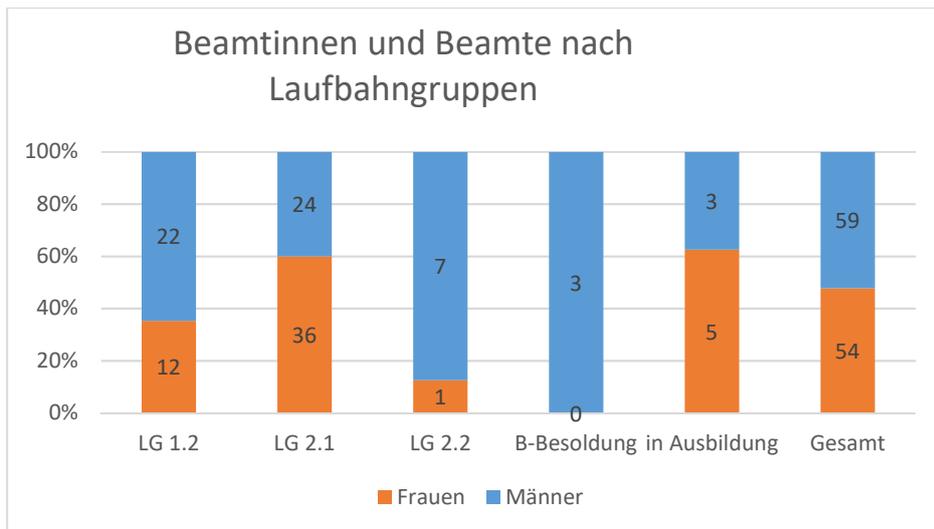
Rechnet man die Auszubildenden mit ihren Azubi-Gehältern heraus, sind insgesamt 696 Personen bei der Stadt Dülmen beschäftigt. Der Gehaltsvergleich zeigt, dass von den insgesamt 419 Frauen mit insgesamt 268 Frauen der größte Teil (64 %) sich in den Laufbahngruppen 1.1 sowie 1.2 befanden. In den Laufbahngruppen 2.1, 2.2 sowie in B-Besoldung befanden sich insgesamt 151 Frauen (36 %). Im Vergleich dazu befanden sich von den 274 Männern (+ 3 in B-Besoldung) insgesamt 162 Männer (59,1 %) in den Laufbahngruppen 1.1 und 1.2. In den Laufbahngruppen 2.1, 2.2 sowie in B-Besoldung befanden sich insgesamt 115 Männer (41,5 %).

Beamtinnen und Beamte

Von den Beschäftigten waren 113 Personen verbeamtet (15,2 %) und 629 Personen (84,8 %) tariflich beschäftigt. Der Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten lag bei 47,8 % und war damit fast ausgeglichen.

Die folgende Grafik zeigt jedoch, dass in den höheren Besoldungsgruppen (ab A13 L2E2) eine große Unterrepräsentanz von Beamtinnen festzustellen ist.

² ohne Praktikantinnen und Praktikanten



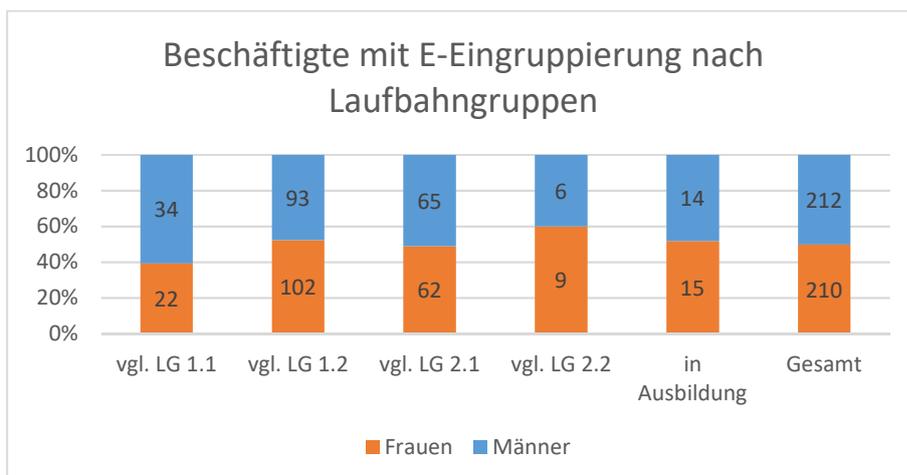
Erläuterung der Laufbahngruppen:

LG 1.1	bis A 5
LG 1.2	bis A 9
LG 2.1	bis A 13
LG 2.2	bis A 16

Grafik 8: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Geschlecht zum 01.01.2023

Tariflich Beschäftigte

Zu den E-Eingruppierungen gehören alle Mitarbeitenden, die nicht verbeamtet sind und nicht dem Sozial- und Erziehungsdienst zugeordnet werden. Insgesamt gab es am 01.01.2023 422 tariflich Beschäftigte³, der Frauenanteil lag bei 49,8 % und war somit – bis auf LG 1.1 – fast ausgeglichen.



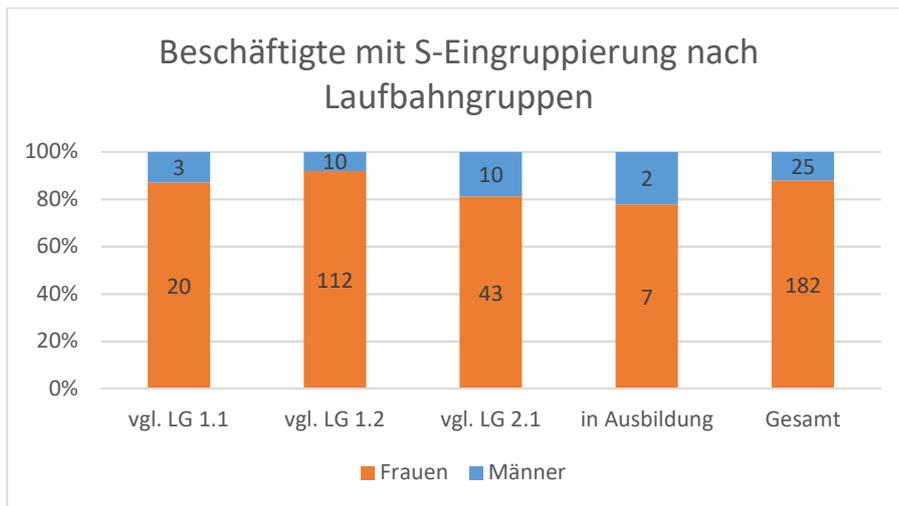
Erläuterung der Laufbahngruppen:

LG 1.1	bis EG 5
LG 1.2	bis EG 9a N
LG 2.1	bis EG 12
LG 2.2	bis EG 15

Grafik 9: Tarifl. Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) nach Laufbahngruppen / Geschlecht zum 01.01.2023

Im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst waren am Stichtag insgesamt 207 Personen beschäftigt, dabei waren Männer mit 12 % deutlich unterrepräsentiert. Im Sozial- und Erziehungsdienst befinden sich die meisten Beschäftigten in der Entgeltgruppen S08a; hierbei handelt es sich um Beschäftigte in den Kindertageseinrichtungen. Durch das Berufsfeld erklärt sich die Überrepräsentanz von Frauen. Aufgrund des Fachkräftemangels hat die Stadt Dülmen nur bedingt Einfluss auf den Markt der qualifizierten männlichen Personen im Sozial- und Erziehungsdienst.

³ ohne Praktikantinnen und Praktikanten



Erläuterung der Laufbahngruppen:

LG 1.1	bis EG S3
LG 1.2	bis EG S9
LG 2.1	bis EG S17

Grafik 10: Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Laufbahngruppen und Geschlecht zum 01.01.2023

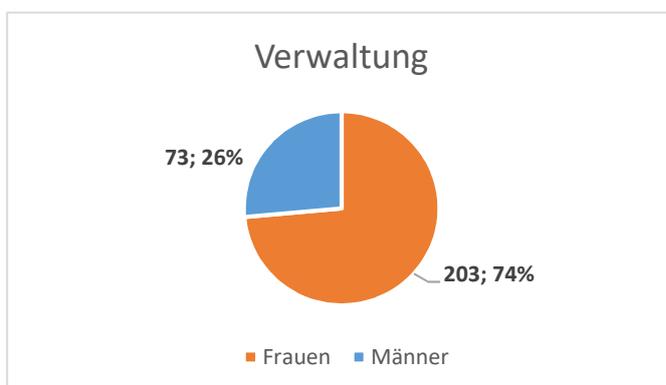
Beschäftigte nach Branchen

Im vorliegenden Gleichstellungsplan werden erstmals für die Stadt Dülmen die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den jeweiligen Branchen gegenübergestellt, um Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in den einzelnen Fachrichtungen hervorzuheben und geschlechtsspezifische Unterschiede darzustellen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden interne und externe Stellenausschreibungen so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“

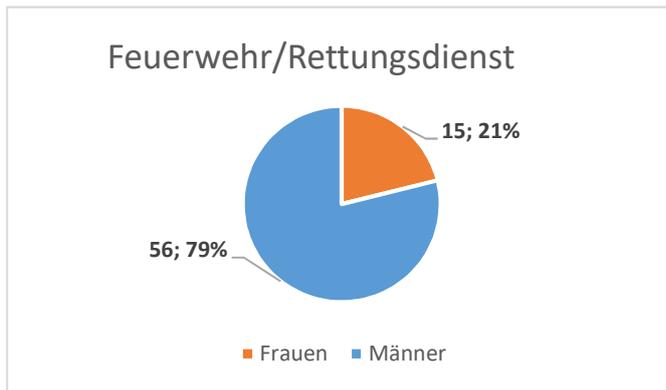
Bei der Besetzung von Stellen wird nach dem Prinzip der Bestenauslese verfahren, wobei die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Berücksichtigung finden. Dies bedeutet, dass Frauen im direkten Vergleich mit einem männlichen Bewerber nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden. Angesichts einer rückläufigen Zahl an Bewerbenden sind die Auswahlmöglichkeiten zwischen den Kandidatinnen und Kandidaten häufig eingeschränkt.

Aufgeteilt nach Branchen zeigt sich das folgende Bild:



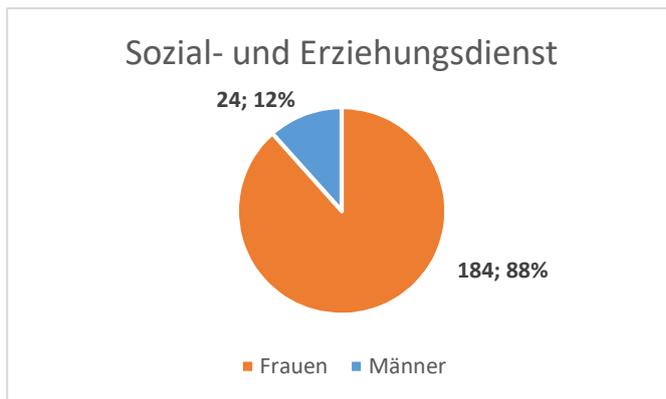
Grafik 11: Frauenanteil in der Verwaltung zum 01.01.2023

In der allgemeinen Verwaltung der Stadt Dülmen sind Männer deutlich unterrepräsentiert: Frauen stellen fast drei Viertel der Mitarbeitenden. Gleichzeitig ist eine relativ hohe Teilzeitquote zu verzeichnen. Regelmäßig bewerben sich weitaus mehr Frauen als Männer.



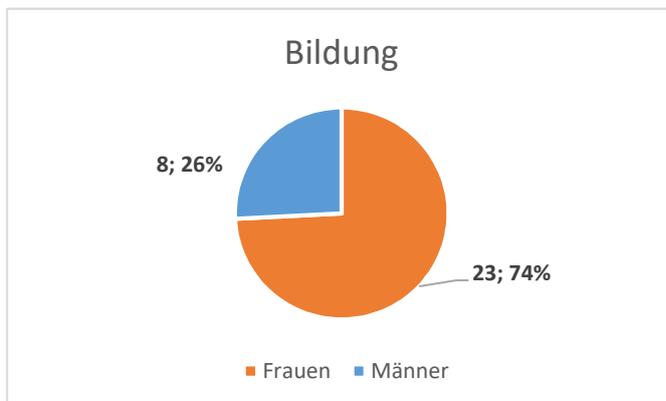
Grafik 12: Frauenanteil Feuerwehr/Rettungsdienst zum 01.01.2023

In der Feuer- und Rettungswache sind Männer mit 79 % deutlich überrepräsentiert. Ein differenzierter Blick zeigt, dass die Feuerwehr sogar einen 100%igen Männeranteil hat. Für die Freiwillige Feuerwehr konnten in den vergangenen Jahren einige Frauen gewonnen werden. Bei der Rettungswache sind 15 Frauen unter den 49 Beschäftigten. Gemischte Teams sind vorteilhaft für die Ansprache der Patientinnen und Patienten.



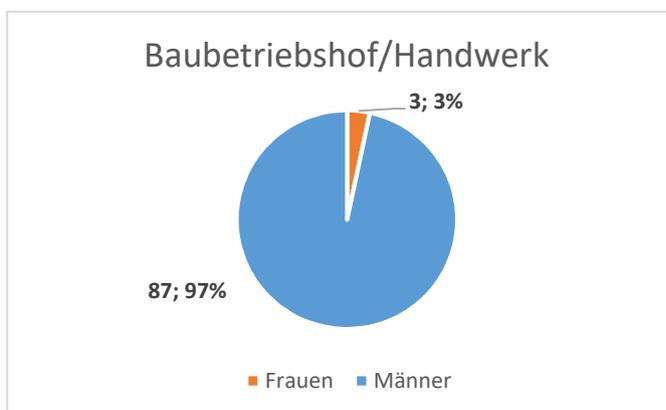
Grafik 13: Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst zum 01.01.2023

Im Sozial- und Erziehungsdienst (Kitas, Jugendamt, Soziale Flüchtlingsberatung) liegt eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern vor, obwohl sie für Kinder und Jugendliche wichtige Vorbilder und Identifikationspersonen sein könnten. Durch sie können Rollenbilder hinterfragt und Kinder- und Jugendliche auf andere Art gefördert werden. Hier spielt die im Vergleich geringere Bezahlung in diesem Berufsfeld eine Rolle.



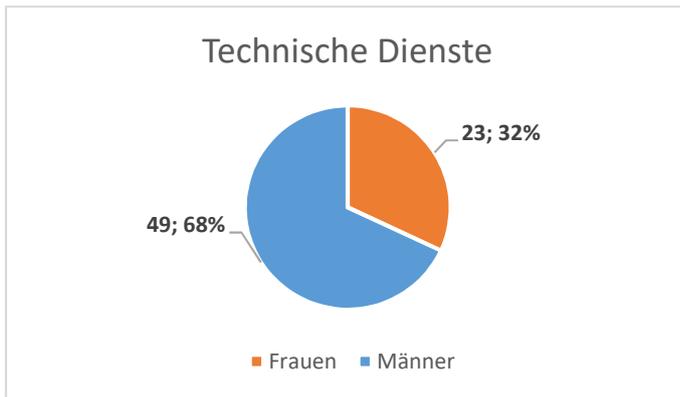
Grafik 14: Frauenanteil im Bereich Bildung zum 01.01.2023

Im Bereich Bildung (Stadtbücherei, Musikschule, VHS, Stadtarchiv, Kulturförderung) arbeiten 38 Personen. Mit 76 % sind die Frauen deutlich überrepräsentiert. Frauen durchlaufen das deutsche Bildungssystem erfolgreicher als Männer und wählen häufiger den Bildungssektor, was klassischen Rollenbildern entspricht. Auch hier wäre ein höherer Männeranteil für eine zielgruppenspezifischere Ansprache von Vorteil.



Grafik 15: Frauenanteil im Bereich Baubetriebshof/Handwerk zum 01.01.2023

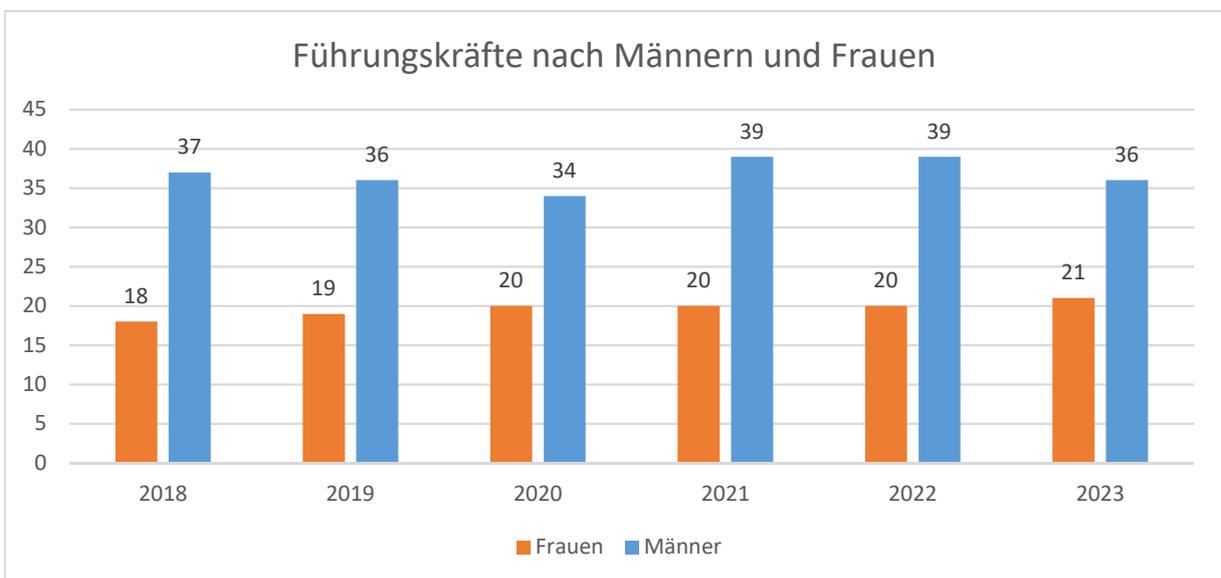
Den geringsten Frauenanteil bei der Stadt verzeichnen die handwerklichen Berufe sowie der Baubetriebshof: Mit nur 3 % bzw. 3 Personen sind Frauen gegenüber 87 Männern (97 %) stark unterrepräsentiert. Die Erfahrungen zeigen, dass gemischte Teams häufig positiv wahrgenommen werden. Es müssen innovative Wege gegangen werden, um Frauen für dieses Berufsfeld zu motivieren.



In den Technischen Diensten (IT, Abwasserwerk, Straßen- und Landschaftsbau, Hochbau- und technisches Gebäudemanagement, Bauleitplanung, Bauaufsicht / Denkmalschutz, Stabsstelle Umwelt- und Klimaschutz) sind Frauen zu ca. einem Drittel vertreten. Der Fachkräftemangel erschwert es geeignete Kräfte zu finden, v.a. da der Öffentliche Dienst als finanziell unattraktiv wahrgenommen wird.

Grafik 16: Frauenanteil in technischen Diensten zum 01.01.2023

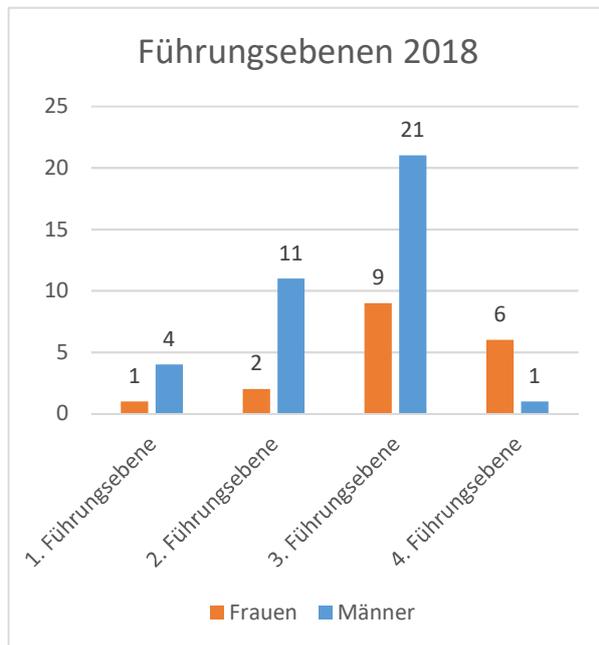
Führungskräfte



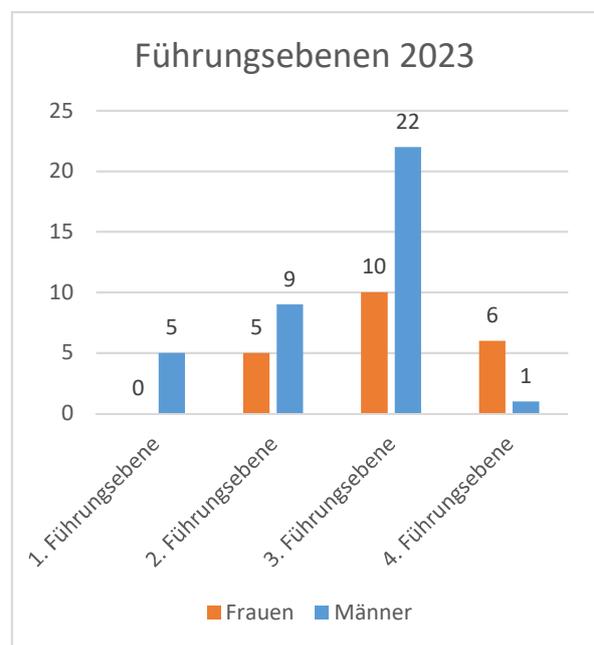
Grafik 17: Führungskräfte der Stadt Dülmen nach Frauen und Männern von 2018 bis 2023

Führungskräfte haben Personal- und/oder Budgetverantwortung. Hierzu gehören Fachbereichs-, Abteilungs-, Stabsstellen- und Einrichtungsleitungen. Im vorherigen Gleichstellungsplan lag die Frauenquote in Führungspositionen bei 36,8 %, zum Stichtag 01.01.2023 lag die Quote weiterhin bei 36,8 %. Frauen sind dementsprechend in Führungspositionen bei der Stadt Dülmen unterrepräsentiert.

Eine Differenzierung nach Führungsebenen zeigt folgende Entwicklungen für den Zeitraum 2018 bis 2023 auf. Mit der 1. Führungsebene ist die oberste Führungsebene, somit der Verwaltungsvorstand gemeint. Die 4. Führungsebene umfasst Einrichtungsleitungen.

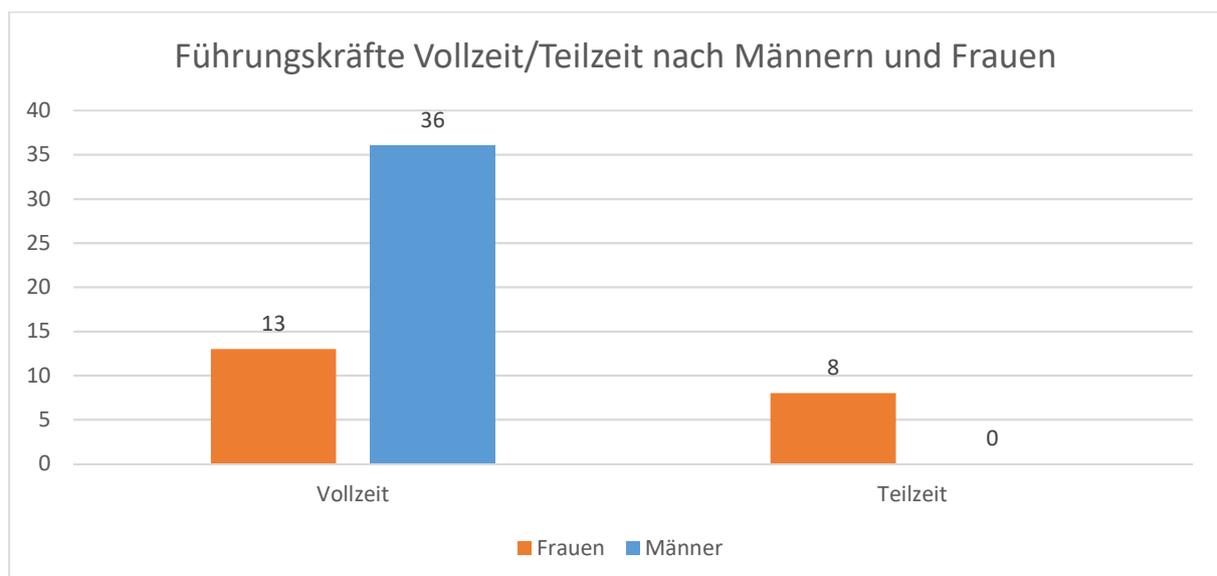


Grafik 18: Frauenanteil je Führungsebene 2018



Grafik 19: Frauenanteil je Führungsebene 2023

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in der obersten Führungsebene nach wie vor in den letzten Jahren kein bedeutender Anstieg von weiblichen Leitungspersonen bzw. Personen mit Budget- und Personalverantwortung zu erkennen ist. Lediglich bei den Stabsstellen sind Frauen überdurchschnittlich repräsentiert. Die demografische Entwicklung innerhalb der Stadt Dülmen ist sowohl als Chance als auch als Herausforderung zu begreifen, die Führungsebene mit mehr Frauen zu erweitern.



Grafik 20: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht zum 01.01.2023

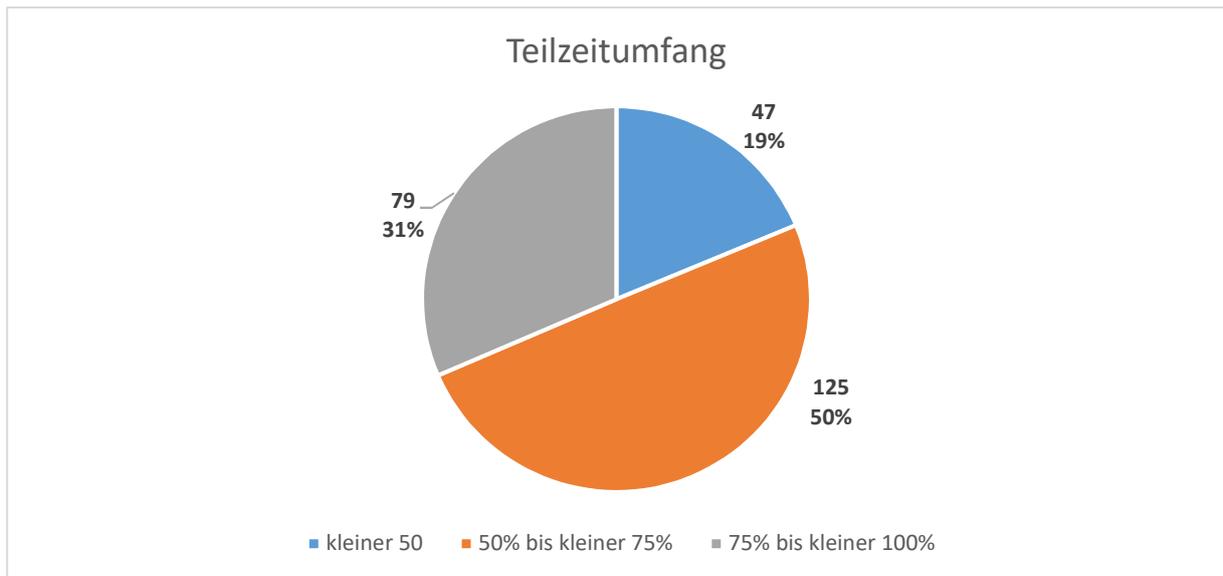
Zum 01.01.2023 waren unter den 21 weiblichen Führungskräften 8 in Teilzeit. Von den 36 männlichen Führungskräften arbeitete zu dem Stichtag keiner in Teilzeit.

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Zur Verteilung der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung aller Mitarbeitenden wird auf die [Analyse der Jahre 2018 bis 2023](#) verwiesen.

Im Vergleich arbeiteten mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit: 216 bzw. 52,7 % waren in Teilzeit beschäftigt, 194 bzw. 47,3 % in Vollzeit. Von den 292 Männern arbeitete die Mehrzahl in Vollzeit: 257 bzw. 88 % in Vollzeit sowie 35 bzw. 12 % in Teilzeit.

Der größte Anteil der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, sind somit weiterhin Frauen. Die folgende Grafik zeigt, in welchem Teilzeitumfang die Beschäftigten der Stadt Dülmen arbeiten:



Grafik 21: Anzahl und Anteil der Beschäftigten nach Teilzeitumfang zum 01.01.2023

Bei der Stadt Dülmen haben die Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit, zwischen diversen Arbeitszeitmodellen zu wählen: Von 251 Personen in Teilzeit waren 19 % (47 Personen) mit weniger als 50 % der Arbeitszeit bei der Stadt Dülmen beschäftigt. Ziemlich genau die Hälfte aller Teilzeit-Beschäftigten (125 von 251 Personen) haben einen Teilzeitumfang zwischen 50 % und 75 %. 31 % und damit 79 Beschäftigte arbeiteten mehr als 75 %, aber keine 100 %.

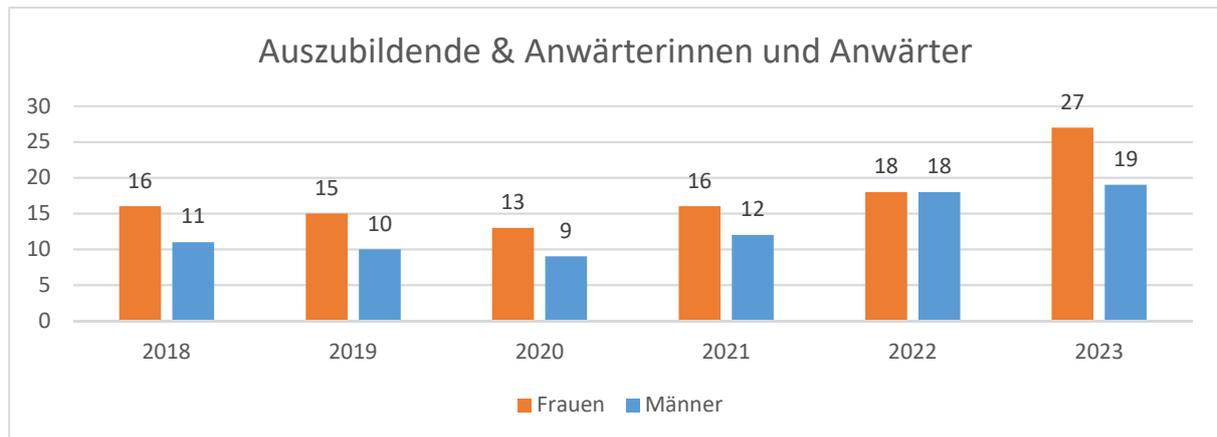
Die verschiedenen Teilzeitmodelle zu ermöglichen bringt nicht selten personalwirtschaftliche und organisatorische Herausforderungen mit sich, insbesondere bei Arbeitszeitmodellen, bei denen sich die Arbeitszeit nicht auf 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung beläuft, denn hier gilt es einen adäquaten Gegenpart zu finden, neue Zuschnitte für die Aufgabenbereiche zu erarbeiten sowie ggf. die Zeiten, in denen der Dienst verrichtet werden soll hinsichtlich Öffnungszeiten sowie Arbeitsplatz zu koordinieren. Angesichts von demografischen Wandel sowie des Fachkräftemangels ist die Flexibilität von Arbeitszeitmodellen jedoch eine Chance für die Stadt Dülmen als attraktive Arbeitgeberin weiterhin Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. Zudem profitieren nicht nur die Beschäftigten durch die Teilzeitmodelle, sie können auch den Interessen der Arbeitgeberin entgegenkommen.

Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels ist davon auszugehen, dass nicht nur familiäre Beweggründe (Elternzeit, Pflege von Angehörigen) es erfordern, eine lebensphasenorientierte Arbeitsplatz- und -zeitgestaltung zu ermöglichen. Eine gute Work-Life-Balance wird für alle Beschäftigten wichtiger – auch für Führungskräfte.

Höhergruppierungen und Beförderungen

Das Verhältnis von Frauen und Männern bei Höhergruppierungen (tariflich Beschäftigte) bzw. Beförderungen (Beamtinnen und Beamte) ist relativ ausgeglichen. Das bestehende, minimale Ungleichgewicht kommt durch die vielen verschiedenen Gründe für Höhergruppierungen und Beförderungen zustande. Weitere Informationen sind in der [Analyse der Jahre 2018 bis 2023](#) aufgeführt.

Ausbildung

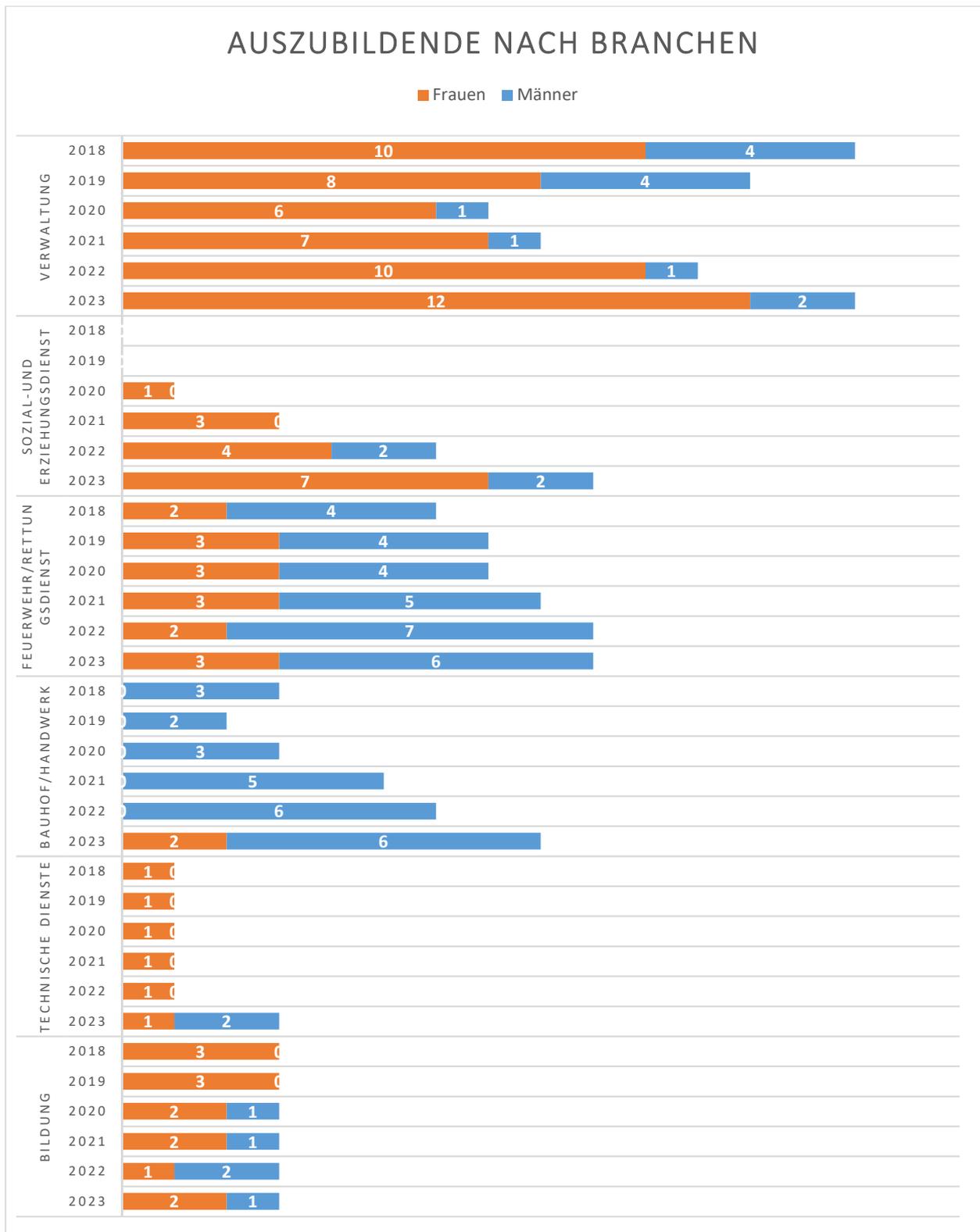


Grafik 22: Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter zum 01.01.2023

In Ausbildung befanden sich zum Stichtag 2023 insgesamt 46 Personen, davon 19 Männer (41,3 %) und 27 Frauen (58,7 %).

Wie auch im abgelaufenen Gleichstellungsplan übersteigt somit die Anzahl der weiblichen Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärtern die Anzahl der männlichen. Hier war nur 2015 zwischenzeitlich das Verhältnis umgekehrt. Die Auswahl erfolgte jeweils nach Qualifikation, Ergebnis von Eignungstests sowie dem persönlichen Eindruck aus den Vorstellungsgesprächen.

Da in diesem Bereich sich in den vergangenen Jahren immer wieder Bewerberinnen gegenüber Bewerbern im Auswahlverfahren durchgesetzt haben, sollten perspektivisch auch die Frauenquoten in den in den höherdotierten Positionen steigen.



Grafik 23: Auszubildende nach Geschlecht und Branchen sowie Entwicklung nach Jahren 2018-2023

In welchen Bereichen dies eine realistische Erwartung ist, zeigt sich in den hier aufgeführten Zahlen:

- Im Bereich der Auszubildenden in der Verwaltung (Verwaltungsfachangestellte und Anwärter/innen für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst) sind 2023 insgesamt 14 Personen in Ausbildung, davon 2 Männer. Frauen sind hier somit mit 85,7 % deutlich überrepräsentiert (2018: 71,4 %).

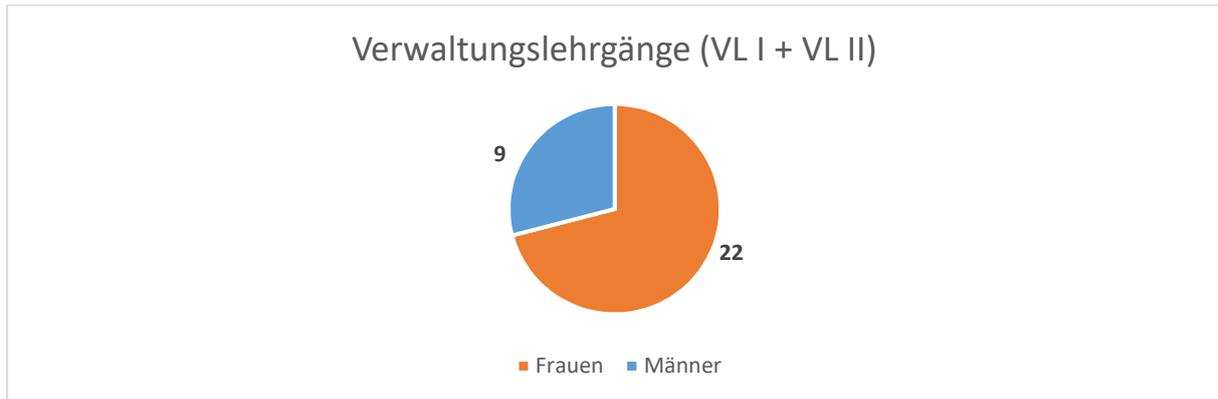
- Während es im Sozial- und Erziehungsdienst 2018 noch keine Auszubildenden gab, gibt es 2023 9 Azubis im Bereich der PiA-Ausbildung (Praxisintegrierte Ausbildung zum/r Erzieher/in). Hier dominieren die Frauen mit einem Anteil von 77,8 %.
- Bei der Feuerwehr sowie beim Rettungsdienst waren 2018 6 Personen in Ausbildung, darunter 2 Frauen (33,3 %). Seit 2017 wurden keine Ausbildungsplätze bei der Feuerwehr mehr angeboten. Im kommenden Jahr wird allerdings wieder ein/e Brandmeisteranwärter/in ausgebildet. 2023 sind 9 Personen in Ausbildung, auch hier liegt der Frauenanteil mit 3 Frauen bei einem Drittel. Diese machen eine Ausbildung zur Notfallsanitäterin.
- Im Bauhof bzw. handwerklichen Berufen sind 2023 erstmals seit 2018 immerhin mit einer Auszubildenden als Straßenwärterin und einer Auszubildenden Gärtnerin 2 Frauen in Ausbildung. Sie machen damit einen Anteil von 25 % aus.
- In den technischen Diensten stellt eine Auszubildende zur Bauzeichnerin – bei insgesamt nur 3 Auszubildenden – einen Anteil von 33,3 % der Auszubildenden. Zum Stichtag 2023 sind hier die Aus- bzw. Weiterbildungen „Verwaltungsinformatik“ und „Stadtbauberater/in“ hinzugekommen, die beide von Männern wahrgenommen werden.
- Im Bereich Bildung gibt es auch 2023 insgesamt 3 Ausbildungsstellen im Bereich Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste. Davon sind 2 (66,7 %) mit Frauen besetzt und 1 Ausbildungsstelle mit einem Mann.



Fort- und Weiterbildung

Neben der Einstellung von Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern bildet die Stadt Dülmen die eigenen Beschäftigten im Rahmen der Verwaltungslehrgänge weiter. Die Lehrgänge werden in der Regel am Studieninstitut Münster absolviert. Im Rahmen eines internen Auswahlverfahrens wird entschieden, welche Beschäftigten an der Weiterbildung teilnehmen können. Neben der persönlichen Weiterbildung bietet dieser Lehrgang die Basis für eine Eingruppierung auf einer Stelle, für die eigentlich eine Verwaltungsausbildung benötigt wird. Bei der Stadt Dülmen wurden in der Vergangenheit

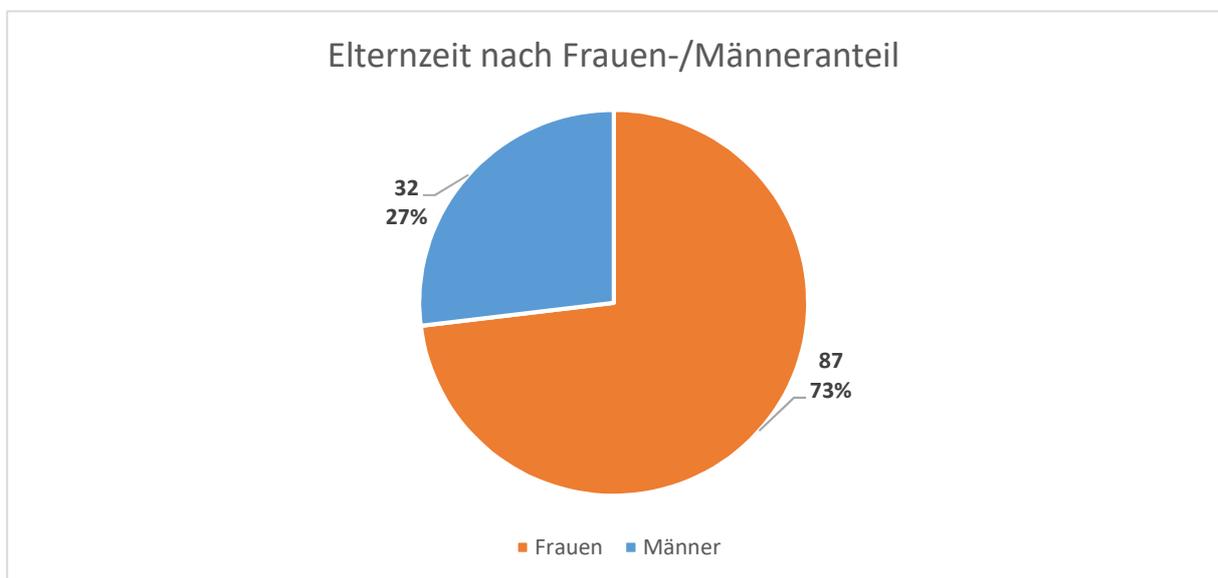
viele Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für einen auf deren Fachwissen spezialisierten Bereich eingestellt. Durch die Weiterbildung haben diese Personen die Möglichkeit, auch innerhalb der Verwaltung eine andere, möglicherweise besser bezahlte, Stelle zu erhalten. Gleichzeitig können sich Beschäftigte mit einer Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten bzw. mit erfolgreichem Abschluss des Verwaltungslehrgangs I durch den Abschluss des Verwaltungslehrgangs II für eine Stelle in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt qualifizieren. Durch diese Weiterbildungsangebote gibt man somit den Beschäftigten eine Perspektive für eine dauerhafte Beschäftigung und persönliche Weiterentwicklung bei der Stadt Dülmen.



Grafik 24: Teilnehmende in den Verwaltungslehrgängen I und II im Zeitraum 2018 bis 2023

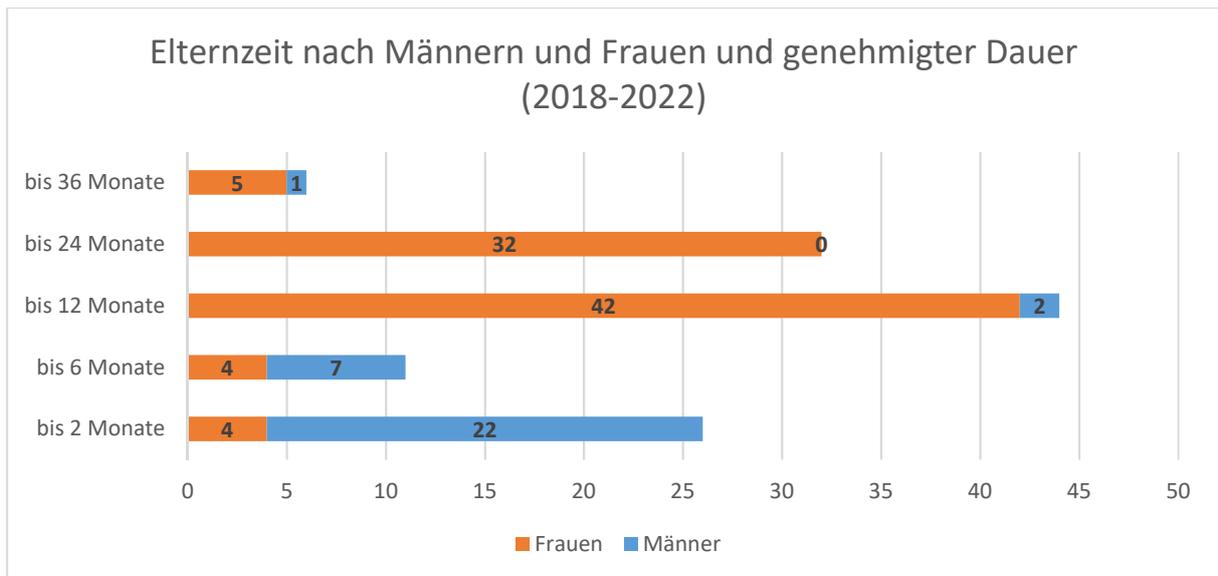
Im Berichtszeitraum (2018 bis 2023) nahmen insgesamt 31 Personen teil, davon waren 22 weiblich (71 %) und 9 männlich (29 %). Im Verwaltungslehrgang I waren es 11 Frauen und 5 Männer, im Verwaltungslehrgang II insgesamt 11 Frauen und 4 Männer.

Elternzeit



Grafik 25: Anteil Frauen und Männer in Elternzeit im Zeitraum 2018 bis 2022

Im Zeitraum 2018-2022 haben insgesamt 119 Personen Elternzeit genommen, wobei in dieser Auswertung nur diejenigen Mitarbeitenden berücksichtigt werden, die tatsächlich abwesend waren, nicht diejenigen, die die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in Elternzeit nutzten. Diese sind unter den Teilzeit-Arbeitenden erfasst. Die 87 Frauen stellten dabei einen Anteil von 73 %, die 32 Männer einen Anteil von 27 %.



Grafik 26: Elternzeit nach Männern und Frauen sowie genehmigter Dauer im Zeitraum 2018 bis 2022

Von den Mitarbeitenden in Elternzeit beantragte mit 37 % die größte Gruppe bis zu 12 Monate in Elternzeit (44 Personen), gefolgt von 27 % bzw. 32 Personen, die bis 24 Monate nahmen. 6 Personen bzw. 5 % nahmen bis zu 36 Monate Elternzeit. Einen kurzen Elternzeitraum von bis 2 Monate nutzten 32 Personen (27 %), bis zu sechs Monate weitere 11 Personen bzw. 9 %.

Die Differenzierung nach Geschlechtern zeigt, dass Männer größtenteils nur einen relativ kurzen Zeitraum von bis zu 6 Monaten Elternzeit genommen haben. Unter den insgesamt 32 Männern, die Elternzeit beantragten, wählten fast 70 % bis zu 2 Monate Elternzeit, weitere 22 % wählten bis zu 6 Monate.

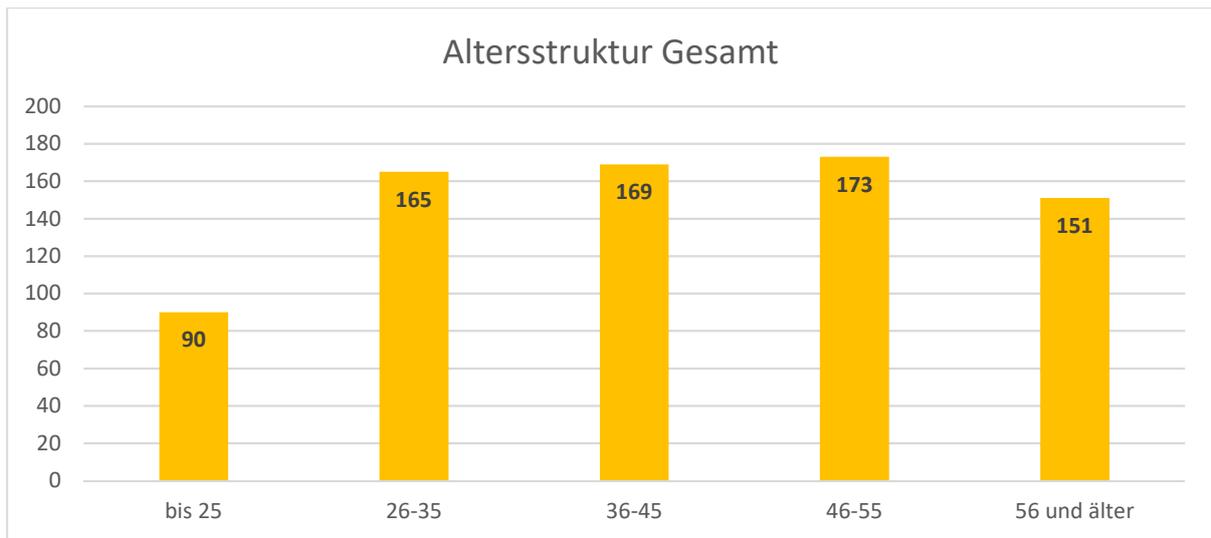
Unter den 87 Frauen wählten im Vergleich nur ca. 10 % einen so kurzen Zeitraum. Fast die Hälfte der Frauen (48,3 %) entschied sich für bis zu 12 Monate Elternzeit, 36,8 % für bis zu 24 Monate und 5,7 % für bis zu 36 Monate.

Die insgesamt 14 Monate Elternzeit (hinzu kommen ggf. Elterngeld-Plus-Monate, die hier nicht erfasst wurden) können grundsätzlich paritätisch verteilt werden, in der Realität setzt sich aber auch bei den Mitarbeitenden der Stadt Dülmen größtenteils das klassische Modell durch. Vom Ideal einer elterlichen Gleichberechtigung ist die Stadt Dülmen – genauso wie unsere Gesellschaft – noch weit entfernt.

In den vergangenen Jahren hat die Stadt Dülmen verschiedene Konzepte aufgestellt, um eine frühzeitige Rückkehr aus der Elternzeit zu fördern. So wird versucht, den Kontakt mit Mitarbeitenden auch während der Elternzeit zu pflegen. Zudem wird der Kita-Besuch bei Kindern unter 2 Jahren bezuschusst und somit ein finanzieller Anreiz für den Wiedereinstieg gegeben.

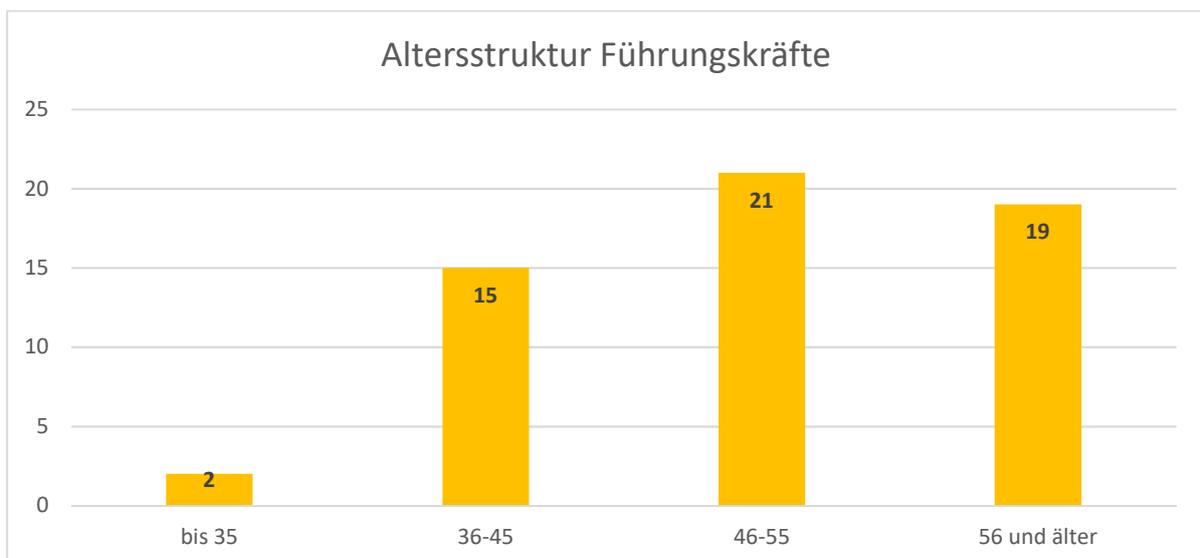
Prognose der zu besetzenden Stellen

Das Landesgleichstellungsgesetz fordert in § 6 Abs. 2 eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans vorzunehmen. Bei der Prognose handelt es sich um die Abschätzung neu zu besetzender Stellen in den Bereichen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen anhand der Analyse festgestellt wurde.



Grafik 27: Altersstruktur der Mitarbeitenden der Stadt Dülmen zum 01.01.2023

Betrachtet man die Altersstruktur, stellt man fest, dass die Mitarbeitenden der Stadt Dülmen im bundesweiten Vergleich etwas jünger sind: Das Durchschnittsalter liegt aktuell bei 42,8 Jahren, während es im Öffentlichen Dienst insgesamt 2022 bei 44,5 Jahren liegt.⁴ Dennoch sind knapp über 20 % – jede/r fünfte Beschäftigte – der Stadt Dülmen 56 Jahre und älter und wird somit in absehbarer Zeit in den Ruhestand gehen.



Grafik 28: Altersstruktur der Führungskräfte der Stadt Dülmen zum 01.01.2023

Mit insgesamt einem Drittel sind auch 19 Führungskräfte in der entsprechenden Altersgruppe „56 Jahre und älter“, das Durchschnittsalter der Führungskräfte liegt bei 50 Jahren. Während hierdurch viel Erfahrungen und Wissen verloren gehen können, bietet diese Situation die Möglichkeit, im Sinne der Zielvorgaben des LGGs eine Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu verfolgen.

⁴ vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/im-fokus-beschaeftigte.html#:~:text=Das%20durchschnittliche%20Alter%20der%20Besch%C3%A4ftigten,waren%2060%20Jahre%20und%20%C3%A4lter.>



Die Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen für die nächsten fünf Jahre wird auf zwei Grundlagen gestützt:

- **Altersfluktuation**

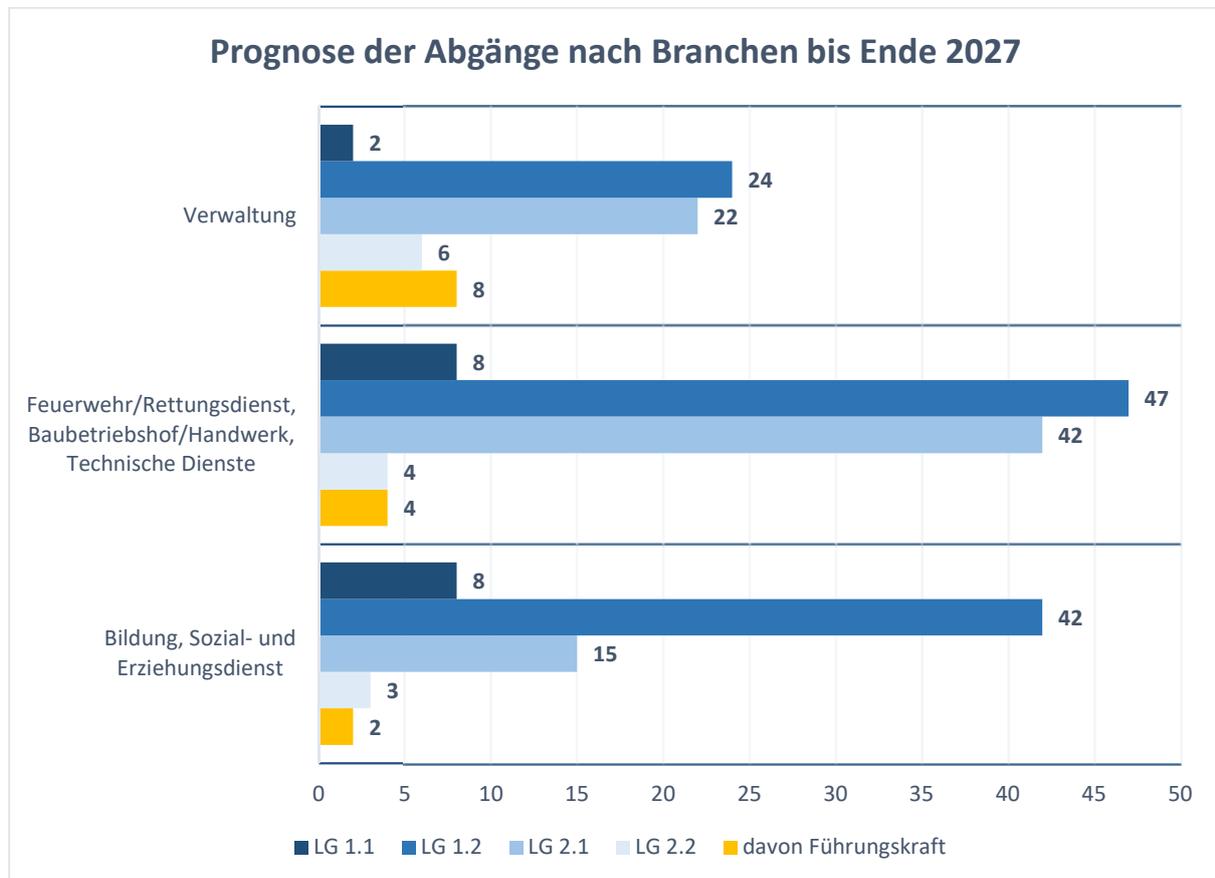
Für die Prognose der Altersfluktuation wurde das durchschnittliche statistische Renteneintrittsalter bei der Stadt Dülmen der letzten 6 Jahre erhoben und auf die Mitarbeitenden übertragen. Dies liegt bei ca. 64,1 Jahren. Auf dieser Basis wird aktuell mit rund 90 altersbedingten Abgängen bis Ende 2027 gerechnet. Darüber hinaus ergeben sich zusätzlich voraussichtlich weitere 15 Abgänge durch einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand auf Grund des Lebensarbeitszeitmodells, das die Stadt Dülmen seit 2021 anbietet und frühestens nach 3 Jahren Ansparrphase für eine Freistellung genutzt werden kann.

- **Mitarbeitenden-Fluktuation wegen Kündigung/Versetzung auf Wunsch der Mitarbeitenden**

Eine Analyse der Jahre 2018 bis 2022 zeigte, dass die Zahl der Abgänge wegen Kündigung oder Versetzung auf Wunsch der Mitarbeitenden leider deutlich anstieg. Mit einer Fluktuationsrate von 4,3 % (ohne Altersabgänge) in 2022 und 7,3 % (inkl. Altersabgänge) liegt die Stadt Dülmen im Branchenvergleich der öffentlichen Verwaltung noch deutlich unter dem Durchschnitt von rund 14 %⁵. Gleichwohl verfolgt die Stadt Dülmen mit der schrittweisen Umsetzung des Personalmanagementkonzepts das Ziel, die Fluktuation zu reduzieren und Personal langfristig zu binden. Für die Prognose wird mit rund 120 Abgängen bis Ende 2027 gerechnet. Diese Zahl wird aufgrund des Fachkräftemangels und der hohen Wechselbereitschaft der Mitarbeitenden als realistisch angesehen.

⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt 2021, basierend auf Arbeitsmarktdaten aus dem Jahr 2019, Angaben in Prozent

Daneben gibt es Unabwägbarkeiten durch sich verändernde Rahmenbedingungen (z. B. gesetzliche Grundlagen) und weitere Faktoren und Trends wie die Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen, die einen nicht oder nur schwer vorhersehbaren Einfluss auf den bestehenden Personalbedarf und die Organisations- und Personalentwicklung haben.



Grafik 29: Prognose der Abgänge wegen Eintritt in den Ruhestand und Fluktuation nach Branchen bis Ende 2027

Insgesamt wird mit rund 225 Abgängen bis Ende 2027 gerechnet, darunter voraussichtlich 14 Führungspositionen. Insbesondere durch Renteneintritte betroffen sind die Bereiche Verwaltung, Baubetriebshof und der Sozial- und Erziehungsdienst. Durch die Fluktuation von Fachkräften betroffen sind insbesondere die technischen Dienste, der Rettungsdienst und die Kindertagesstätten. Bezüglich der Handlungsmaßnahmen und Aktivitäten zur Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung wird auf die Berichte zum Personalmanagementkonzept verwiesen.

Branche (zusammengefasst)	Laufbahn	Frauenquote zum 01.01.2023	Zielquote zum 01.01.2028	Anzahl freier- werdender Stellen bis 31.12.2027 (Prognose)
Verwaltung	LG 1.1	83%		2
	LG 1.2	83%		24
	LG 2.1	64%		22
	LG 2.2	38%	45%	6
	davon FK	22%	30%	8

Feuerwehr/Rettungsdienst, Baubetriebshof/Handwerk, Technische Dienste	LG 1.1	17%	25%	8
	LG 1.2	8%	15%	47
	LG 2.1	28%	35%	42
	LG 2.2	17%	25%	4
	davon FK	29%	35%	4

Bildung, Sozial- und Erziehungsdienst	LG 1.1	94%		8
	LG 1.2	90%		42
	LG 2.1	81%		15
	LG 2.2	57%		3
	davon FK	85%		2

Summe **223**

Tabelle 2: Prognose der Abgänge und Frauenquote sowie Zielquote nach Branchen und Laufbahnen

Die differenzierte Aufschlüsselung zeigt, dass die Frauenquote in der Verwaltung ab LG 2.2 sowie in allen Laufbahnen von Feuerwehr/Rettungsdienst, Baubetriebshof/Handwerk sowie in den technischen Diensten unter 50 % liegt. In diesen Branchen liegt auch im Bereich der Führungskräfte eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. In den übrigen Bereichen, in denen innerhalb von fünf Jahren Stellen nach zu besetzen sind, ist die Frauenquote bereits erfüllt.

Die frei werdenden Stellen aufgrund der prognostizierten Fluktuation ermöglichen einen Spielraum zur Erhöhung der Frauenquote in den nächsten fünf Jahren. Zugleich ist die Stadt Dülmen weiterhin bemüht, gerade in den derzeitigen „Männerdomänen“ Besetzungen durch Frauen vorzunehmen, sofern sie sich bewerben und für die Stelle qualifiziert sind.

Insbesondere freiwerdende Fachbereichsleitungsstellen - bis Ende 2027 werden voraussichtlich sieben Fachbereichsleitungen in Ruhestand gehen - ermöglichen interne Personalentwicklung auf den verschiedenen Ebenen. Durch die Vakanz höherwertiger Stellen und auch durch weitere Stellenbewerbungen werden auch in Zukunft Höhergruppierungen und Beförderungen erfolgen.

Die freiwerdenden Stellen auf Ebene der Sachbearbeitung können voraussichtlich zum Teil durch die Nachwuchskräfte der Stadt Dülmen besetzt werden. Hierzu zählen die Auszubildenden in den verschiedenen, oben dargestellten Bereichen, die im Regelfall nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung in ein Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis übernommen werden. Eine Ausnahme bilden die Auszubildenden zu Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste.



Wie bereits dargestellt wurde, werden im Bereich Allgemeine Verwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst und Bildung aufgrund des bestehenden höheren Frauenanteils mehr Frauen als Männer nachrücken. Dies kann für eine Stabilität bzw. Erhöhung der Frauenquote sorgen. Gleichzeitig sind im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst sowie Baubetriebshof und Handwerk mehr Männer als Frauen in der Ausbildung, so dass hier zu einem geringeren Maße durch die Nachwuchskräfte eine Erhöhung der Frauenquote erwartet werden kann. Ähnliches gilt für die Nachbesetzungen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen durch interne Bewerbungsverfahren.

Neben den Nachwuchskräften können ebenfalls Einstellungen externer Personen im Rahmen von Nachbesetzungsverfahren unter Berücksichtigung der Regelungen des LGG die Frauenquote erhöhen.

Maßnahmenkatalog zur Förderung der Chancengleichheit für den Zeitraum 2023 bis 2028

Inzwischen ist es in der Stadt langjährige Tradition, allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen relevanten Bereichen zu berücksichtigen. Dies spiegelt sich in einer vergleichsweise hohen Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden wider. Wichtige Regelungen sind bei der Stadt Dülmen in verschiedenen internen Vorschriften wie z.B. Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen oder Hausverfügungen dokumentiert.

Es bedarf einer gelebten und selbstverständlichen Kultur im Umgang mit der Geschlechtergerechtigkeit. Diese zeigt sich im alltäglichen Miteinander. Als öffentliche Arbeitgeberin hat die Stadt in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion und kann durch die Rahmenbedingungen in die städtische Gesellschaft hineinstrahlen.

Übergeordnetes Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadt

Die Stadt Dülmen als Arbeitgeberin möchte Frauen und Männern in der Verwaltung die gleichen Chancen einer beruflichen Entfaltung ermöglichen. Es ist das langfristige Ziel, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 % zu erhöhen. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen soll nicht nur für einzelne Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen oder Berufsfelder ermöglicht werden, sondern auch für Leitungs- und Führungspositionen innerhalb der Stadt. Zur Verwirklichung einer tatsächlichen Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen und Männern ist Frauenförderung solange erforderlich, bis tatsächliche Parität hergestellt ist. Daher soll auch in Bereichen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind – soweit möglich – auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Bereiche hingewirkt werden.

Die im Folgenden beschriebenen Handlungsfelder, die in der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2023 bis 2028 besondere Aufmerksamkeit erhalten sollen, bauen auf den bisherigen Ergebnissen und Erfahrungen auf und leiten sich aus der vorherigen Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie den aktuell vorliegenden Daten ab.

Handlungsfeld Familienfreundlichkeit / Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben

Ziel: Die Stadt Dülmen bietet ihren Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz, bei dem sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen

Die Stadt Dülmen hat wie dargestellt grundsätzlich gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Dennoch spiegeln sich gesellschaftliche Tendenzen auch innerhalb der Verwaltung wider, z. B. was die Inanspruchnahme



von Elternzeiten durch Väter betrifft. Grundsätzlich gilt es, die Akzeptanz von Familienarbeit zu fördern, so dass hieraus keine Nachteile entstehen. Aufgrund eines gesellschaftlichen Wertewandels ist davon auszugehen, dass es zunehmend wichtiger wird, lebensphasenorientierte Arbeitsplätze und -zeitgestaltung zu ermöglichen, um eine Work-Life-Balance zu ermöglichen.

Ziel: Verstärkte Einbindung von Mitarbeitenden in Elternzeit sowie Teilzeitkräften

Lange berufliche Auszeiten und Teilzeitarbeit haben langfristige Konsequenzen in Form von Karriereknick und Altersarmut. Teilzeitarbeit schafft zudem ungewollte Abhängigkeiten. Zu einem großen Teil tragen Frauen diese Konsequenzen, die sich aus familiären Verpflichtungen ergeben. Ziel ist es, die Mitarbeitenden dahingehend zu motivieren, sich mit Rollenbildern auseinanderzusetzen und Gleichberechtigung für sich einzufordern bzw. auszuhandeln. Gleichzeitig sollen sie während der Familienphase durch konkrete Informations- und Vernetzungsangebote eng begleitet und durch die Kontaktpflege an die Stadt Dülmen gebunden werden.

Ziel: Mehr Männer in Familie

Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen kann nur gelingen, wenn Männer mehr Verantwortung für die Familie übernehmen. Dies ist vor allem dann möglich, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen dafür gegeben sind und die gesellschaftliche Akzeptanz (z.B. hinsichtlich Männer in Eltern- oder Teilzeit; Wertschätzung unbezahlter Fürsorgearbeit) dafür vorhanden ist.

Optimierung der Rahmenbedingungen für Bedienstete mit Pflegeverantwortung, die zum Teil neben ihrem beruflichen Engagement komplexe Herausforderungen zu bewältigen haben und großen Belastungen ausgesetzt sind. Folgende Ziele werden verfolgt: Thematisieren von Pflegeaufgaben innerhalb der Verwaltung, Sensibilisierung der Führungsebene, proaktive Information für Beschäftigte und schnelle Weitervermittlung an Fachdienste und Beratungsstellen. Auch sollen Betroffene durch individuelle Arbeitszeitvereinbarungen und Gesprächsangebote Unterstützung erhalten.

Handlungsfeld Führung

Ziel: Mehr Frauen in Führung / Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Aus der dargestellten Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ergibt sich das Ziel, den Frauenanteil in der Führungsebene zu erhöhen. Langfristiges Ziel ist ein paritätischer Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen (v.a. Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, stellvertretende Fachbereichsleitungen). Die demografische Entwicklung ist sowohl als Chance wie auch als Herausforderung zu begreifen, um die Führungsebene mit mehr Frauen zu erweitern.



Ziel: Die Übernahme von Führungsverantwortung ist mit familiären Aufgaben vereinbar

Führung soll mit Verantwortung in der Familie vereinbar sein – dieses Ziel gilt selbstverständlich für alle Geschlechter. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels ist davon auszugehen, dass nicht nur familiäre Beweggründe (Elternzeit oder Pflege von Angehörigen) es erfordern, „Führung in Teilzeit“ zu ermöglichen.

Handlungsfeld Vielfalt leben und gestalten

Ziel: Die Vielfalt in der Bevölkerung spiegelt sich auch in der Stadt Dülmen wider

Neben dem Geschlecht nehmen verschiedenste Aspekte Einfluss auf die Chancen, die ein Mensch für die persönliche und berufliche Entwicklung hat. Chancengleichheit und Teilhabe gilt es daher nicht nur für Frauen und Männern weiterzuentwickeln, sondern auch für Menschen unterschiedlicher sozialer / kultureller Herkunft, des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung, unterschiedlichen Alters oder ihrer körperlichen oder geistigen Verfasstheit. Daher setzt die Stadt Dülmen in Zukunft auf Diversity Management. Ziel ist es, die gesellschaftliche Vielfalt bei den Mitarbeitenden widerzuspiegeln und sie positiv zu gestalten. Dies gelingt vor allem, wenn durch die Einbeziehung verschiedener Perspektiven die Vielfalt bewusst thematisiert und ein wertschätzender Umgang mit Unterschieden gefunden wird. Durch die Vielfalt der Mitarbeitenden können verschiedene Zielgruppen wie Bürgerschaft, Leistungsempfangende oder Kundschaft spezifisch adressiert werden.



Maßnahmenkatalog 2023 bis 2028

Ziel	Maßnahmen	Verantwortlich
Übergeordnetes Ziel: Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadt	Sensibilisierung der Öffentlichkeit durch regelmäßige Berichterstattung zu Rollenbildern und Gleichstellungsthemen, z.B. über Social Media, Presse, Internet (z.B. im Rahmen des Welt-Frauentags)	Gleichstellungsbeauftragte
	Sensibilisierung der Bevölkerung für die Vorteile von Gleichstellung für alle durch Ausstellung „Wer braucht Feminismus?“	Gleichstellungsbeauftragte
	Fortsetzung bzw. Ausbau bestehender erfolgreicher Formate bzw. Konzepte, ggf. Wiederholung erfolgreicher Fortbildungsangebote (z.B. Mitwirkung beim Angebot „Wegfinderin“ der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld)	Gleichstellungsbeauftragte
	Regelmäßiges Angebot für Azubis der Stadt Dülmen zur Sensibilisierung für Genderthematik	Gleichstellungsbeauftragte
	Entwicklung von Kampagnen zur aktiven Ansprache von möglichen Bewerbenden z.B. im Rahmen von Ausbildungsmessen; Aufnahme von Gender- und Vielfaltsaspekten bei der Öffentlichkeitsarbeit der Personalabteilung (z.B. im Rahmen eines Imagefilms (insb. für Handwerk und Erziehung) oder Social Media Kampagne)	Gleichstellungsbeauftragte / Personalabteilung
Handlungsfeld Familienfreundlichkeit / Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben		
Die Stadt Dülmen bietet ihren Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz, bei dem sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen	Bedarfsanalyse / Mitarbeitenden-Befragung zur Identifikation und Abbau struktureller Benachteiligungen	Gleichstellungsbeauftragte / Personalabteilung
	Verbesserung des Intranet-Angebots Beruf und Familie nach Einrichtung einer neuen Intranet-Plattform	Personalabteilung
	Bewerbung der Work-Life-Plattform „Evermood“	Gesundheitsmanagement
	Intensivere Bewerbung von Ausbildung in Teilzeit, Angebot von Traineeships für technische Berufe	Personalabteilung
Verstärkte Einbindung von Mitarbeitenden in Elternzeit sowie Teilzeitkräften	Regelmäßiges Informations-Frühstück während der familienbedingten Auszeit zum Aufrechterhalten des Kontakts während der Familienphase	Gleichstellungsbeauftragte / Personalabteilung
	Entwicklung von Informationsformaten über die rechtlichen Folgen von Elternzeit oder Teilzeit mit Hinweis auf Fachstellen, die individuelle Beratungen zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Auswirkungen auf die Rente/Pension etc. geben können	Gleichstellungsbeauftragte

Ziel	Maßnahmen	Verantwortlich
	Berücksichtigung der Interessen von Teilzeitkräften bei der Terminfindung (z. B. Fortbildungen, Teamsitzungen, Meetings), so dass sie während ihrer Arbeitszeit an wichtigen Terminen teilnehmen können	alle Akteure, auch Führungskräfte
Mehr Männer in Familie	Angebot von Informationen und Veranstaltungen speziell für Männer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Gleichstellungsbeauftragte
	Infoveranstaltung Teilzeit und Elternzeit Männertag / Organisation von Veranstaltungen zum Thema Care-Arbeit, z.B. zu Themen wie „Neue Väter“, „Rollenbilder“ oder „Gleichberechtigung in der Beziehung/Familie“ o.ä.	Gleichstellungsbeauftragte
	Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema Gleichstellung durch Lesung Alexandra Zykunov: „Wir sind doch alle längst gleichberechtigt“	Gleichstellungsbeauftragte
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Verbesserung des Intranet-Angebots Beruf und Pflege nach Einrichtung einer neuen Intranet-Plattform	Personalabteilung
	Entwicklung von Schulungs- und/oder Austauschangeboten zum Thema Beruf und Pflege	Gleichstellungsbeauftragte
Handlungsfeld Führung		
Mehr Frauen in Führung / Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Aktive Ansprache von Frauen für Führungsaufgaben	alle Akteure, auch Führungskräfte
	Durchführung eines Nachwuchsführungskräfteprogramms mit vorangeschaltetem Orientierungs-Workshop „Führung“	Personalabteilung
	Unterstützung von Führungskräften durch individuelle Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Coaching)	Personalabteilung
	Entwicklung von / Teilnahme an Mentoring-Programmen, z.B. Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich?	Gleichstellungsbeauftragte / Personalabteilung
	Vernetzungsangebot für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen	Gleichstellungsbeauftragte
Die Übernahme von Führungsverantwortung ist mit familiären Aufgaben vereinbar	Konzeptentwicklung und Akzeptanz-Förderung: Entwicklung von Austauschformaten zur Überprüfung der Rahmenbedingungen „Führung in Teilzeit“ sowie Dialog über ein Maßnahmenpaket	Gleichstellungsbeauftragte

Handlungsfeld Vielfalt leben und gestalten		
Die Vielfalt in der Bevölkerung spiegelt sich auch in der Stadt Dülmen wider	Bestandsaufnahme / Ist-Analyse	Gleichstellungsbeauftragte / Personalabteilung
	Prüfung Unterzeichnung Charta der Vielfalt	Gleichstellungsbeauftragte
	Dialog zu Stellenbesetzungsverfahren nach Diversity-Kriterien	Gleichstellungsbeauftragte / Personalabteilung
	Konzeptentwicklung Diversity Management „Vielfalt leben und gestalten“ – Anstoßen von Austauschprozessen etc.	Gleichstellungsbeauftragte
	Durchführung von Informations-Veranstaltungen bzw. Workshops zum Thema Diversity und zur Auseinandersetzung mit Diskriminierungsdimensionen; Schulungen zum Thema diskriminierungssensible Kommunikation	Gleichstellungsbeauftragte / Personalabteilung
	Mitwirkung bei der Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queeren Menschen - LSBTIQ* im ländlichen Raum sichtbar machen, Öffentlichkeit schaffen, durch Sensibilisierungsmaßnahmen Diskriminierungen abbauen und die Akzeptanz fördern	Gleichstellungsbeauftragte

Tabelle 3: Maßnahmenkatalog 2023 bis 2028

Fazit und Ausblick

Trotz gesetzlicher Rahmenbedingungen und sich langsam verändernden Rollenbildern bleibt gelebte Chancengleichheit eine langfristige Herausforderung. Chancen und Risiken sind im Lebensverlauf nicht gleich verteilt. Das bestehende Angebot der Stadt Dülmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich sehen lassen, dennoch gibt es Potentiale zur Weiterentwicklung, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben zu fördern. So sollen eine schnellere Rückkehr von Frauen aus der Elternzeit bzw. ein höherer Stundenanteil angestrebt sowie Männer für mehr Verantwortungsübernahme bei familiärer Sorgearbeit motiviert werden. Auch die Gewinnung von Frauen für Führungsaufgaben ist ein Baustein für die Verwirklichung von Gleichstellung.

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten hat in vielen gleichstellungsrelevanten Aspekten ein gesellschaftliches Umdenken stattgefunden. Es bleiben aber noch viele Aufgaben zu bewältigen, bis Frauen und Männer die gleichen Chancen in allen Lebenslagen haben. Als Stadt werden wir unseren Teil dazu beitragen. Nicht alle Aufgaben können durch die Stadt Dülmen umgesetzt werden. Der Prozess der Gleichberechtigung beginnt in den Köpfen der Eltern, Erziehungs- und Lehrkräften sowie den verantwortlichen Politikerinnen und Politiker. Sie sind die Vorbilder für kommende Generationen.

Bei der Stadt Dülmen wurden bereits zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht und erste Erfolge erzielt. Insbesondere die Anzahl der weiblichen Führungskräfte konnte deutlich erhöht werden, wenngleich noch immer keine Parität erreicht ist. Aufgrund der Entwicklung in der Vergangenheit ist jedoch davon auszugehen, dass die bereits implementierten und zukünftig noch umzusetzenden Maßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung dazu führen, dass die vorhandenen Strukturen in der Weise verändert werden, dass Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe und muss ein selbstverständlicher Bestandteil unsers Alltagshandelns sein: Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden – insbesondere der Führungskräfte – am Gelingen dieser Aufgabe mitzuwirken.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Maßnahmenkatalog 2018 bis 2023 mit Bericht zur Umsetzung	16
Tabelle 2: Prognose der Abgänge und Frauenquote sowie Zielquote nach Branchen und Laufbahnen	33
Tabelle 3: Maßnahmenkatalog 2023 bis 2028	40
Grafik 1: Gesamtzahl der Mitarbeitenden der Stadt Dülmen 2018-2023	8
Grafik 2: Frauenanteil an Gesamtzahl zum 01.01.2023.....	8
Grafik 3: Frauenanteil zum 01.01.2023 unter Berücksichtigung der VZÄ.....	8
Grafik 4: Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitquote aufgliedert nach Geschlecht, Stand: 01.01.2023..	9
Grafik 5: Anzahl der Führungskräfte der Stadt Dülmen nach Frauen und Männern von 2018 bis 2023	10
Grafik 6: Höhergruppierungen und Beförderungen im Zeitraum 2018 bis 2023 nach Frauen und Männern	10
Grafik 7: Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigte (Gesamt) nach Laufbahngruppen zum 01.01.2023	18
Grafik 8: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Geschlecht zum 01.01.2023	19
Grafik 9: Tarifl. Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) nach Laufbahngruppen / Geschlecht zum 01.01.2023	19
Grafik 10: Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Laufbahngruppen und Geschlecht zum 01.01.2023..	20
Grafik 11: Frauenanteil in der Verwaltung zum 01.01.2023	20
Grafik 12: Frauenanteil Feuerwehr/Rettungsdienst zum 01.01.2023	21
Grafik 13: Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst zum 01.01.2023.....	21
Grafik 14: Frauenanteil im Bereich Bildung zum 01.01.2023	21
Grafik 15: Frauenanteil im Bereich Baubetriebshof/Handwerk zum 01.01.2023.....	21
Grafik 16: Frauenanteil in technischen Diensten zum 01.01.2023	22
Grafik 17: Führungskräfte der Stadt Dülmen nach Frauen und Männern von 2018 bis 2023.....	22
Grafik 18: Frauenanteil je Führungsebene 2018.....	23
Grafik 19: Frauenanteil je Führungsebene 2023.....	23
Grafik 20: Führungskräfte in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht zum 01.01.2023	23
Grafik 21: Anzahl und Anteil der Beschäftigten nach Teilzeitumfang zum 01.01.2023.....	24
Grafik 22: Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter zum 01.01.2023.....	25
Grafik 23: Auszubildende nach Geschlecht und Branchen sowie Entwicklung nach Jahren 2018-2023	26
Grafik 24: Teilnehmende in den Verwaltungslehrgängen I und II im Zeitraum 2018 bis 2023.....	28
Grafik 25: Anteil Frauen und Männer in Elternzeit im Zeitraum 2018 bis 2022	28
Grafik 26: Elternzeit nach Männern und Frauen sowie genehmigter Dauer im Zeitraum 2018 bis 2022	29
Grafik 27: Altersstruktur der Mitarbeitenden der Stadt Dülmen zum 01.01.2023	30
Grafik 28: Altersstruktur der Führungskräfte der Stadt Dülmen zum 01.01.2023	30
Grafik 29: Prognose der Abgänge wegen Eintritt in den Ruhestand und Fluktuation nach Branchen bis Ende 2027	32