

Gleichstellungsplan

2022 –
2025

Fortschreibung



Herausgeber:

Wallfahrtsstadt Werl

Der Bürgermeister

Abteilung Personal

Stand:

16.08.2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Grundlagen und Geltungsbereich.....	1
2.	Gesetzliche Ziele	1
3.	Mitarbeiterdaten.....	2
3.1.	Gesamtstatistik der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	2
3.2.	Beamte	3
3.3.	Tariflich Beschäftigte.....	4
4.	Handlungsfelder	5
4.1.	Personalauswahl.....	5
4.2.	Ausbildung.....	8
4.3.	Geschlechtergerechte Personalentwicklung	9
4.4.	Frauen in Führungspositionen	11
4.5.	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	12
4.6.	Teilzeit	12
4.7.	Mobiles Arbeiten, Telearbeit und Home-Office	14
4.8.	Gremien gemäß § 12 LGG	15
5.	Prognose und Gesamtfazit	16
6.	Inkrafttreten	17

1. Rechtliche Grundlagen und Geltungsbereich

Mit dem 1999 in Kraft getretenen „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in der novellierten Fassung vom 27.09.2017 besteht für die Kommunen die Verpflichtung zur Aufstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen hat der Gleichstellungsplan zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen sowie den Gremien der Wallfahrtsstadt Werl umzusetzen. Er gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wallfahrtsstadt Werl und den Kommunalbetrieb Werl einschließlich der Auszubildenden.

Die Novellierung des LGG NRW in der Fassung vom 27. September 2017 sieht vor, dass ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und nach Ablauf fortzuschreiben ist.

Mit diesem Gleichstellungsplan wird der Plan aus 2018 fortgeschrieben. Aufgrund der Änderung des LGG kann die Laufzeit des Gleichstellungsplanes mit drei bis fünf Jahren flexibel gestaltet werden.

Für diesen Gleichstellungsplan ist die Gültigkeit von 2022 bis 2025 gewählt worden.

2. Gesetzliche Ziele

Das LGG verfolgt folgende Ziele:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Beruf
- Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 GG sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ist Aufgabe der Dienststellenleitung. Insbesondere tragen alle Führungskräfte im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans realisiert werden (§ 1 Absatz 3 und § 5 Absatz 10 LGG). Ebenso sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken. Die gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist also eine Gemeinschaftsaufgabe, genauso wie die Förderung der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit.

An diesen Zielsetzungen orientiert sich die Personalwirtschaft der Wallfahrtsstadt Werl. Maßgabe hierbei ist, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gefördert

werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Werl enthält für die nächsten Jahre Zielvorgaben, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, mittel- bis langfristig auf 50 % zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG). In wesentlichen Gremien (z.B. Aufsichtsräten, s. Punkt 4.8) müssen Frauen zukünftig mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein (§ 12 Abs. 1 LGG).

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des LGG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Stadtverwaltung Werl zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind.

Die Wallfahrtsstadt Werl nutzt die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource und ist daher bestrebt, Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu ermöglichen. Berufstätigen Frauen und Männern wird es durch familienfreundliche Rahmenbedingungen in der Stadtverwaltung ermöglicht, Berufs-, Familien- und Privatleben flexibel miteinander zu vereinbaren. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Auch wenn das LGG dem Sinn und Zweck nach die Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt und keine Regelung für Personen jeglichen Geschlechts trifft, hat sich die Wallfahrtsstadt Werl zum Ziel gesetzt, die nachstehenden Ziele und Maßnahmen auch unabhängig von jeglicher Geschlechterzugehörigkeit zu verfolgen.

3. Mitarbeiterdaten

Die zugrunde gelegten Beschäftigungsdaten beziehen sich regelmäßig auf die Stadtverwaltung Werl (Kernverwaltung) einschließlich des Kommunalbetriebes Werl (KBW).

3.1. Gesamtstatistik der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2021 waren insgesamt 254 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wallfahrtsstadt Werl beschäftigt.

31.12.2021				
Mitarbeitergruppen	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Beamte	22	14	36	61,11%
Tariflich Beschäftigte	98	120	218	44,95%
Summe gesamt	120	134	254	47,24%

Die Gesamtstatistik zeigt, dass der Frauenanteil bei den Beamtinnen bei 61,11 % liegt. Bei den tariflich Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 44,95 %. Angemerkt sei, dass sich bei der Gesamtsumme der tariflich Beschäftigten auch die handwerklichen Berufsgruppen des KBW niederschlagen.

Somit besteht ein nahezu ausgewogenes Verhältnis in den Mitarbeitergruppen, da der gesamte Frauenanteil bei insgesamt 47,24 % (120 Frauen: 134 Männern) liegt. Dieser Wert liegt mit 2,76 Prozentpunkte nur knapp unter dem Zielwert von 50,0 %.

Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Frauenanteil aller Mitarbeitenden um 0,75 % gesunken.

3.2. Beamte

Insgesamt sind zum Stichtag 31.12.2021 36 Beamte beschäftigt.

31.12.2021				
Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
A 6	-	-	0	
A 7	1	0	1	100%
A 8	4	2	6	66,67%
A 9 (1.2)	3	1	4	75,00%
Summe LG 1.2	8	3	11	72,73%
A 9 (2.1)	2	2	4	50,00%
A 10	2	2	4	50,00%
A 11	5	2	7	71,43%
A 12	3	0	3	100,00%
A13 (2.1.)	1	4	5	20,00%
Summe LG 2.1	13	10	23	56,52%
A13 (2.2)	-	-	0	
A 14	1	0	1	100,00%
A 15	0	1	1	0,00%
A 16	-	-		
Summe LG 2.2	1	1	2	50,00%
Summe gesamt	22	14	36	61,11%

Legende: LG=Laufbahngruppe

Bei den Beamten liegt der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) jeweils über 50 %. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) liegt ihr Anteil genau bei 50 %.

Im Jahre 2017 lag in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt noch eine Unterrepräsentanz vor (Frauenanteil 25 %).

In der Gesamtschau der Mitarbeitergruppe der Beamten ist zu erkennen, dass der Frauenanteil etwas höher liegt als der Anteil der männlichen Kollegen.

3.3. Tariflich Beschäftigte

Zum Stichtag 31.12.2021 sind insgesamt 218 tariflich Beschäftigte tätig.

31.12.2021				
Entgeltgruppe	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
1	-	-	0	
2	2	0	2	100%
3	4	1	5	80,00%
4	5	15	20	25,00%
Summe	11	16	27	40,74%
5	13	22	35	37,14%
6	18	32	50	36,00%
7	3	5	8	37,50%
8	7	5	12	58,33%
9a	5	5	10	50,00%
Summe	46	69	115	40,00%
9b	13	16	29	44,83%
9c	8	2	10	80,00%
S 11b	5	2	7	71,43%
10	2	2	4	50,00%
S 15	1	0	1	100,00%
11	8	7	15	53,33%
12	3	3	6	50,00%
Summe	40	32	72	55,55%
13	0	3	3	0,00%
14	1	0	1	100,00%
15	-	-	0	
Summe	1	3	4	25,00%
Summe gesamt	98	120	218	44,95%

In den unteren Entgeltgruppen EG 1 - EG 4 beträgt der Frauenanteil 40,74 %. Bei den mittleren Entgeltgruppen EG 5 - EG 9a sind die Frauen zu 40 % vertreten. In den gehobenen Entgeltgruppen von EG 9b - EG 12 liegt der Anteil der Frauen bei 55,55 %. Der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen ab EG 13 liegt bei nur 25 %.

Das bedeutet, dass Frauen bei den tariflich Beschäftigten in unteren und mittleren Entgeltgruppen geringfügig unterrepräsentiert sind. Die Dominanz der männlichen Beschäftigten im vergleichbar mittleren Dienst (LG 1.2) resultiert aus den Stellenbesetzungen im handwerklichen Bereich im Kommunalbetrieb der Wallfahrtsstadt Werl. Hier sind vorwiegend in den Entgeltgruppen 5 bis 7 männliche Mitarbeiter in Handwerksberufen eingestellt. In den höheren

Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Hier sei angemerkt, dass es sich in der Summe um nur vier Stellen handelt und sich damit im Zuge einer Nachbesetzung von nur einer Stelle das Verhältnis entsprechend stark verändern kann.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes liegt der Frauenanteil insgesamt bei 75 % (S-Gruppen). In der Gesamtschau dieser Mitarbeitergruppe ist zu erkennen, dass eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen besteht.

Betrachtet man nun die Gesamtübersicht aller tariflich Beschäftigten ist zu erkennen, dass eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen besteht (Frauenanteil 44,95 % gesamt). Soweit der KBW jedoch herausgerechnet würde, ergäben sich 88 weibliche und 59 männliche Beschäftigte im Tarifbereich der Kernverwaltung. Der Frauenanteil läge dann bei sogar 59,86 %.

Der Vergleich mit dem Jahr 2017 zeigt, dass hier insgesamt nur geringe prozentuale Veränderungen vorliegen (z.B. Reduzierung der Überrepräsentanz der Mitarbeiterinnen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes um 5 %).

4. Handlungsfelder

4.1. Personalauswahl

Stellenausschreibungen, Stellenbesetzung, Beförderungen/ Höhergruppierungen

Grundsätzlich sind für personelle Auswahlentscheidungen die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgeblich (Artikel 33 Absatz 2 GG). Es gilt das Leistungsprinzip und das Prinzip der Bestenauslese.

Nicht nur bei externen Personalzugängen, sondern auch bei internen Stellenausschreibungen wird großer Wert auf qualitativ gute Stellenbesetzungsverfahren gelegt, damit das richtige Personal an der richtigen Stelle in der Verwaltung eingesetzt werden kann.

Stellenbesetzungen und Bewerbungszahlen (inklusive KBW)

2021				
	w	m	Summe	Frauenanteil in %
mit interner Ausschreibung besetzte Stellen	0	1	1	0,00%
mit externer Ausschreibung besetzte Stellen	5	19	24	20,83%
Summe gesamt	5	20	25	20,00%
Bewerbungszahlen	133	191	324	41,05%

Insgesamt wurden in 2021 25 Stellen neu besetzt. Davon wurden 5 Stellen an Frauen vergeben (Frauenanteil 20 %). Somit liegt hier eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Bei den Stellenbesetzungen in 2017 lag der Frauenanteil bei 42,86 % und damit mehr als doppelt so hoch.

Bei der Anzahl der insgesamt eingegangenen Bewerbungen in 2021 lag der Frauenanteil bei 41,05 %. Erläuternd muss hinzugefügt werden, dass sich zwei Bewerbungsverfahren auf Berufe bezogen haben, die traditionell vorwiegend von Männern ausgeführt werden (insgesamt 57 männliche Bewerber) und daher der Anteil an männlichen Bewerbern differenziert gesehen werden muss.

Im Jahre 2017 lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen ausgewogen bei 51,08 % und war somit ausgewogen.

Bewerbungszahlen Auszubildendenbereich (Ausschreibungstermine in 2020 zur Einstellung in 2021)

für das Ausbildungsjahr 2021				
Ausbildungsberufe	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Bachelor of Laws	57	34	91	62,64%
Verwaltungsfachangestellte	56	19	75	74,67%
Summe gesamt	113	53	166	68,07%

Bei den beiden angebotenen Ausbildungsberufen überwiegen Bewerbungen von Frauen mit einem Anteil von 68,07 %.

Bereits in 2017 lag der Anteil der weiblichen Bewerberinnen bei 62,32 %. Es ist eine Überrepräsentanz zu verzeichnen.

Anzahl der Auszubildenden (inklusive Auszubildender aus bereits bestehenden Ausbildungsverhältnissen im lfd. Jahr 2021)

für das Ausbildungsjahr 2021				
Ausbildungsverhältnis	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Bachelor of Laws	3	2	5	60,00%
Verwaltungsfachangestellte	3	3	6	50,00%
Forstwirt	0	1	1	0,00%
Summe gesamt	6	6	12	50,00%

Insgesamt zeigt sich in der Anzahl der Auszubildenden ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (Frauenanteil 50 %). Es ist jedoch im Vergleich zum Jahr 2017 eine Verringerung um 10 % zu verzeichnen.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Nicht nur durch freiwerdende Stellen, sondern auch durch Übertragung höherwertiger Aufgaben oder steigende Anforderungen bei der Aufgabenerledigung ergeben sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung, oftmals auch verbunden mit einer höheren Vergütung oder Besoldung. Während sich die Eingruppierung ausschließlich nach dem Tarifvertragsrecht richtet, sind bei Beamtinnen und Beamten die beamten- und haushaltsrechtlichen Vorgaben zu beachten.

2021				
Maßnahme	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Beförderungen	2	0	2	100,00%
Höhergruppierungen	2	2	4	50,00%
Summe gesamt	4	2	6	66,67%

Aufgrund der Nachbesetzungen von Beamtenstellen nach Pensionierungen bzw. nach erfolgter Umsetzung und entsprechender Einarbeitung und Bewährung in den Aufgaben dieser Dienstposten erfolgten entsprechende Beförderungen. Dabei sind vorrangig das Anforderungsprofil der Stelle in Verbindung mit den tarifrechtlichen Eingruppierungsvorschriften sowie die Regelungen zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu berücksichtigen.

Insgesamt ist der Frauenanteil mit 66,67 % bei den Beförderungen und Höhergruppierungen geringfügig überrepräsentiert (bei den Beamten überwiegt der Frauenanteil und bei den tariflich Beschäftigten herrscht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis). Im Jahr 2017 war der Frauen- und Männeranteil mit 50 % ausgewogen.

Ziele

- Gleichberechtigter Zugang beider Geschlechter zu allen internen und externen Verfahren.
- Frühzeitige Nachfolgeplanung für herausgehobene Stellen (z.B. Führungs- oder Leitungspositionen), um intern möglichst mehrere grundsätzlich geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für solche Stellen zu entwickeln.
- Anforderungsprofil der Leitungs- und Führungsstellen hinsichtlich der Kenntnis, Sensibilität und des Engagements für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, für die Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweitern.
- Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktionen sind grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 8 Absatz 6 LGG).
- Teilzeitarbeit und Familienzeiten wirken sich nicht negativ aus (§ 10 LGG).

Maßnahmen

- Geschlechtergerechte Stellenbesetzungsverfahren werden durchgeführt.
- Die Gleichstellungsstelle wirkt weiterhin an allen personellen Stellenbesetzungsverfahren mit. Sie nimmt Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und nimmt an den Auswahlgesprächen teil.
- Bereits im Rahmen der Stellenausschreibung wird die Gleichstellungsstelle mit eingebunden.
- Stellenausschreibungen in adressatengerechter Sprache (ausformulierte weibliche / männliche Begriffe / Eigenschaften).
- Beibehaltung von Schulungen der an der Personalauswahl Beteiligten.
- Besondere Bemühungen um Frauen und Männer für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (z.B. Betriebshof, Technik, Sozialarbeit).
- Die Gleichstellungsstelle wird von der Abteilungsleitung Personal regelmäßig über freiwerdende Stellen informiert.

4.2. Ausbildung

Anzahl der Auszubildenden

Am Stichtag 31.12.2021 befanden sich insgesamt 12 Nachwuchskräfte in der Ausbildung.

für das Ausbildungsjahr 2021				
Ausbildungsverhältnis	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Bachelor of Laws	3	2	5	60,00%
Verwaltungsfachangestellte	3	3	6	50,00%
Forstwirt	0	1	1	0,00%
Summe gesamt	6	6	12	50,00%

Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Wallfahrtsstadt Werl hat den Anspruch, eine abwechslungsreiche und qualitativ gute Ausbildung zu bieten. Gut ausgebildete Nachwuchskräfte bilden die Basis für eine innovative und zukunftsfähige Verwaltung. Die Qualität betrieblicher Ausbildung hängt entscheidend von den fachlichen und pädagogischen Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder ab. Sie sind sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht Ansprechperson, Betreuungsperson, Vorbild und Vertrauensperson für den jeweiligen Auszubildenden.

Praxismodulprüferinnen und Praxismodulprüfer

Sowohl die Bachelorstudenten als auch die Auszubildenden für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten durchlaufen während ihrer Praxisphasen in der Verwaltung die Abteilungen Finanzen, Personal, Sicherheit und Ordnung, Soziales

und Verwaltungssteuerung. Sie werden in jeder Abteilung von jeweils zwei Ausbildern und Ausbilderinnen betreut. Das Bachelorstudium schreibt eine Praxismodulprüfung vor, die von den Ausbildern und Ausbilderinnen, die eine spezielle Praxismodulprüferschulung absolviert haben müssen, abgenommen werden.

31.12.2021				
Praxismodulprüfer/-innen	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
	6	6	12	50,00%

Zum Stichtag 31.12.2021 standen 6 Praxismodulprüferinnen und 6 Praxismodulprüfer für eine Ausbildungstätigkeit zur Verfügung. Der Frauenanteil beträgt 50 % und ist somit ausgewogen. Ebenso wie im Jahre 2017, mit dem Unterschied, dass es nur 10 Praxismodulprüfer/-innen gab.

Ziele

- Die Anzahl der aktiv ausbildenden Personen ist gleichmäßig auf Frauen und Männer verteilt.
- Langfristig soll eine geschlechterparitätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen bestehen.

Maßnahmen

- Für den Fall, dass Unterrepräsentanzen abzubauen wären, werden, soweit es das Leistungsprinzip und die Bestenauslese zulassen, Frauen für Ausbildungsplätze bevorzugt berücksichtigt bzw. bevorzugt eingestellt (§ 7 Absätze 1 und 2 LGG).
- In Ausbildungsberufen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, sollen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips und der Bestenauslese die Ausbildungsplätze möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden.
- Die Wallfahrtsstadt Werl ermöglicht es Schülerinnen und Schülern, durch Teilnahme am Girls- und Boys-Day mit Berufsfelderkundungstagen und Praktika, Einblicke in die Verwaltung zu erhalten.
- Die Wallfahrtsstadt Werl präsentiert sich auf verschiedenen Ausbildungsmessen.

4.3. Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Die Stärke und Handlungsfähigkeit der Verwaltung ist vor allem von der Kompetenz und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig. Ein modernes erfolgreiches strategisch orientiertes Personalmanagement ist chancengerecht, transparent und qualitätssichernd. Die Funktion des Gleichstellungsplanes als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung wird durch die Regelungen in § 5 Absatz 10 LGG herausgestellt.

Fortbildungsprogramme von verschiedenen Veranstaltern (z.B. Studieninstitute) werden über das städtische Intranet veröffentlicht.

Fortbildungsangebote können aber auch gezielt über die Abteilung Personal sowie über die eigenen Abteilungsleitungen erfragt werden. Auch fachübergreifende Fortbildungen (z.B. IT-Fortbildung, Gesundheitskurse, Vergaberechtsschulung) sind möglich. Diese werden regelmäßig angeboten. Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter kann bedarfsgerechte Fortbildungen beantragen.

Teilnahme an Fortbildungen

2021				
Fortbildung	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
fachspezifische Fortbildungen	61	58	119	51,26%
fachübergreifende Fortbildungen	5	5	10	50,00%
IT-Fortbildungen	0	0	0	0,00%
Summe Gesamt	66	63	129	51,16%

Fortbildungen wurden insgesamt mit einem Anteil von 51,16 % von Frauen besucht. Auch im Jahre 2017 lag der Frauenanteil fast gleichbleibend bei 53,35 %.

Ziele

- Frauen und Männer werden individuell und geschlechtergerecht gefördert.
- Frauen und Männer werden bei der Berufsweg- bzw. Karriereplanung unterstützt und gefördert.
- Frauen und Männer, die Leitungs- oder Führungsfunktionen anstreben sowie Frauen und Männer in Führung werden spezielle Angebote gemacht.
- Qualifizierungen durch Lehrgangsangebote (Verwaltungslehrgang I und II für Tarifbeschäftigte sowie Laufbahngruppenaufstiege für Beamtinnen und Beamte) sind grundsätzlich je nach Bedarfsanalyse möglich.

Maßnahmen

- Interessierte und qualifizierte Beschäftigte erhalten im Rahmen der personalwirtschaftlichen Bedarfsplanung die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I bzw. II.
- Interessierte und qualifizierte Beamtinnen und Beamte erhalten im Rahmen der personalwirtschaftlichen Bedarfsplanung und eines Qualifikationslehrgangs die Möglichkeit zum Aufstieg.
- Die Verwaltung hält für alle Geschlechter in allen Berufsgruppen ein umfassendes Angebot an allgemeinen und spezifischen Fortbildungen aufrecht.
- Die Teilnahme an Fortbildungen im Online-Format wird unterstützt.

4.4. Frauen in Führungspositionen

Frauen bekleiden Führungspositionen in der Wallfahrtsstadt Werl.

31.12.2021				
Leitungsebene	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Fachbereichsleitungen	2	2	4	50,00%
Abteilungsleitungen	5	5	10	50,00%
Stellvertr. Abteilungsleitungen	5	3	8	62,50%
Sachgebietsleitung	3	4	7	42,85%
Summe Gesamt	15	13	28	53,57%

Es gibt 4 Fachbereiche (inklusive Betriebsleitung KBW) mit insgesamt 14 Abteilungen, die von Abteilungsleitern/-innen geführt werden. Vier Abteilungen gliedern sich noch einmal in insgesamt sieben Sachgebiete auf, die von Sachgebietsleitungen geführt werden. Zum Stichtag 31.12.2021 sind jedoch nicht alle Führungspositionen besetzt bzw. Führungsstellen werden in Personalunion besetzt. Von z. Zt. 28 besetzten Führungspositionen sind 15 Positionen mit Frauen besetzt, der Anteil der Frauen an Führungsstellen beträgt insgesamt 53,57 %. Frauen sind besonders in den stellvertretenden Abteilungsleitungen mit 62,5 % überdurchschnittlich repräsentiert. Diese Stellen sind u.a. auch geeignet, die Stelleninhaberinnen bzw. -inhaber für zukünftige Führungsfunktionen in der nächsthöheren Ebene (Abteilungsleitungen, Fachbereichsleitungen) vorzubereiten und Einblicke in den Aufgabenbereich und der Bedeutung von Führung zu geben. Der Gesamtfrauenanteil in Führungspositionen betrug in 2017 noch 38,71 % und war damit unterrepräsentiert.

Ziele

- Langfristig sollen Frauen und Männer paritätisch in Führungspositionen auf allen Ebenen vertreten sein.
- Leitungs- und Führungsstellen sind grundsätzlich teilbar, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 LGG).
- Die Akzeptanz von Teilzeit in Leitungs- und Führungspositionen wird erhöht (§ 13 Absatz 8 LGG).

Maßnahmen

- Zur Förderung des Führungskräftenachwuchses werden entsprechende Qualifizierungsprogramme angeboten.
- Führungskräfte sprechen unter Beachtung der personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Bedarfe Mitarbeiterinnen aktiv an und motivieren sie, sich zu qualifizieren und zu bewerben.
- Soweit dienstliche Belange dies zulassen, werden Führungs- u. Leitungspositionen in Teilzeit angeboten.

4.5. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt eine besondere Bedeutung zu. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Person pflegen oder betreuen, nehmen eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe wahr. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Zukunft an Bedeutung gewinnen.

Ziele

- Die Akzeptanz von Familienarbeit wird gefördert, insbesondere auch für Männer.
- Für alle Bediensteten der Stadtverwaltung wird die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement, familiären Aufgaben und/oder ehrenamtlichem Engagement erleichtert.
- Der Wiedereinstieg ins Berufsleben wird durch eine strukturierte Einarbeitungsphase und die Benennung von Ansprechpersonen unterstützt.
- Als familienfreundlicher Arbeitgeber fördert die Wallfahrtsstadt Werl die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatem unter anderem durch flexible Arbeitsmodelle. Dies gilt insbesondere für Frauen und Männer mit Familienpflichten und/oder Sorgaufgaben.

Maßnahmen

- Vor und während familienbedingter Auszeiten werden Beschäftigte durch die Personalabteilung zu beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen beraten und informiert (§ 13 Absätze 2 und 5 sowie § 14 Absatz 5 LGG).
- Dienstliche Informationen hierzu werden den sich in Auszeit befindenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Hause gesandt.
- Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wallfahrtsstadt Werl einschließlich des Kommunalbetriebes ermöglicht die Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsformen (mobiles Arbeiten) von Bediensteten und Führungskräften, um dienstliche Notwendigkeiten mit den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang zu bringen.

4.6. Teilzeit

Grundsätzlich ermöglicht die Wallfahrtsstadt Werl ihren Bediensteten im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten eine Arbeitserbringung auch in Teilzeit. Von den 254 Mitarbeitenden der Wallfahrtsstadt Werl arbeiten 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbediensteten beträgt 35,43 % und ist im Vergleich zu 2017 nur leicht um 0,96 Prozentpunkte gestiegen.

31.12.2021				
Mitarbeitergruppen	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Beamtinnen und Beamte	22	14	36	61,11%
davon VZ	9	12	23	39,13%
davon TZ	13	2	15	86,66%
Teilzeitquote	59,09%	14,29%	41,67%	
Tariflich Beschäftigte	98	120	218	44,95%
davon VZ	36	107	143	25,17%
davon TZ	62	13	75	82,66%
Teilzeitquote	63,26%	10,83%	34,40%	

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter liegt im Tarifbereich bei 34,4 % und im Beamtenbereich bei 41,67 %.

Bei beiden Mitarbeitergruppen lag 2017 der Anteil bei rund 35 %.

31.12.2021				
Mitarbeitergruppen	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
Beamtinnen und Beamte	22	14	36	61,11%
davon:				
0-50 % Anteil	0	0	0	0%
50-75 % Anteil	6	1	7	85,71%
> 75 % Anteil	7	1	8	87,50%
Summe	13	2	15	86,66%
Tariflich Beschäftigte	98	120	218	44,95%
davon:				
0-50 % Anteil	25	5	30	83,33%
50-75 % Anteil	18	5	23	78,26%
> 75 % Anteil	19	3	22	86,36%
Summe	62	13	75	82,66%
Gesamtsumme	75	15	90	83,33%

Von den insgesamt 120 beschäftigten Frauen arbeiten 75 in Teilzeit. Dies sind 62,5 % der weiblichen Beschäftigten. Von den 134 Männern sind 15 in Teilzeit beschäftigt. Dies sind 11,19 % der männlichen Beschäftigten. Es lässt sich somit feststellen, dass überwiegend Mitarbeiterinnen von dem Angebot, in Teilzeit zu arbeiten, Gebrauch machen.

Im Vergleich zu 2017 gibt es keine Veränderungen, auch hier betrug der Anteil der in Teilzeit beschäftigter Frauen 62,5 % und der Anteil männlicher Beschäftigter in Teilzeit betrug 9,23 %.

Ziele

- Teilzeitarbeit ist in allen Bereichen möglich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Absätze 3 und 8 LGG).
- Teilzeitarbeit von Männern wird akzeptiert und unterstützt.
- Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen bzw. darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (§ 13 Absatz 4 LGG).
- Führungskräfte sind für Teilzeitarbeit sensibilisiert und unterstützen Teilzeitbedienstete.
- Führungstätigkeit ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Maßnahmen

- Vereinbarungen zur Reduzierung der Regelarbeitszeit werden auch weiterhin grundsätzlich befristet mit der Möglichkeit zur Verlängerung.
- Teilzeitbedienstete werden im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) nicht benachteiligt.
- Es wird die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten auch für Teilzeitkräfte angeboten.
- Es besteht ein Angebot an Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Beruf und Pflege.

4.7. Mobiles Arbeiten, Telearbeit und Home-Office

Zur Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie in der Corona Pandemie ist Home-Office für die Beschäftigten, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen, ermöglicht worden. Der Umfang des Home-Offices wird in jedem Einzelfall innerhalb der jeweiligen Abteilung abgestimmt.

Die Flexibilität der Bediensteten wird durch moderne Arbeitsformen weiterentwickelt. Mobiles Arbeiten, Telearbeit und Home-Office sind dabei wichtige Themen. Die drei modernen Arbeitsformen erhöhen die Flexibilität und erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um nur einige Vorteile zu nennen. Die technischen Möglichkeiten verbessern sich stetig und der Bedarf mobile Arbeitsplätze einzurichten und anzubieten, wird sowohl für Frauen, als auch für Männer immer bedeutender.

31.12.2021				
Erteilte Home-Office Berechtigungen	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
	55	30	85	64,70 %

Aktuell nehmen 85 Beschäftigte, das sind 21,65 % aller Mitarbeiter Home-Office in Anspruch. Überwiegend Frauen (64,7%) arbeiten im Home-Office. Dies sind sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte.

Ziele

- Kurzfristige Einführung vom Mobilen Arbeiten zur Erreichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für geeignete Arbeitsplätze.
- Die Möglichkeit mobil zu arbeiten, soll weiter ausgebaut und Mitarbeitenden angeboten werden.

Maßnahmen

- Eine Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit wird kurzfristig in Kraft gesetzt.
- Die technischen Voraussetzungen für Mobiles Arbeiten werden unter Berücksichtigung z.B. datenschutzrechtlicher Rahmenbedingungen geschaffen.
- Schulungen zur Organisation und Kommunikation für Mitarbeitende und Führungskräfte im mobilen Arbeiten werden angeboten.

4.8. Gremien gemäß § 12 LGG

Nach § 12 LGG ist bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 % Frauen vorgesehen.

Derzeit sieht die Verteilung in den Aufsichtsräten wie folgt aus:

2021			
Gremium	Mitglieder	davon Frauen	Frauenanteil in %
Aufsichtsrat der GWS	13	4	30,77%
Aufsichtsrat der BBG	14	2	14,29%
Aufsichtsrat Stadtwerke	13	0	0,00%
Verbandsversammlung Sparkasse	7	1	14,29%
Summe Gesamt	47	7	14,89%

Bereits 2017 lag der Frauenanteil bei der Gremienbesetzung mit 15,56 % annähernd gleich hoch.

Die Besetzung des Aufsichtsrates der Stadtwerke sowie der Verbandsversammlung der Sparkasse erfolgt nicht allein durch die Beschlussfassung des Rates der Wallfahrtsstadt Werl und damit kann auf die Besetzung nur bedingt Einfluss genommen werden.

5. Prognose und Gesamtfazit

Ein weiterer Bestandteil des Gleichstellungsplanes ist eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für die Dauer des Gleichstellungsplanes.

Um hier eine realistische Prognose erstellen zu können, sind nur freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zu Grunde zu legen. Nicht vorhersehbar sind personelle Veränderungen z.B. durch Ausscheiden durch Krankheit, durch unvorhersehbare Stellenbedarfe oder durch Aufgabenerweiterungen.

Bei der Wallfahrtsstadt Werl stellt sich die Situation folgendermaßen dar, dass nur 12 Mitarbeiter/-innen in den nächsten fünf Jahren altersbedingt ausscheiden. Da in keinem Bereich ein signifikanter Handlungsbedarf besteht, sind bei Nachbesetzungen vorrangig Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend.

Eine Prognose bezogen auf mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen ist nicht möglich, da Stellenbewertungsverfahren bzw. Auswahlverfahren vorgeschaltet sind, die ebenfalls nach den gesetzlichen Regelungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen sind.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass in der Wallfahrtsstadt Werl in fast allen Bereichen mit Ausnahme der Stellenbesetzungen und Bewerbungszahlen das Ziel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern erreicht ist.

Übersicht der einzelnen Frauenanteile:

Anzahl der Mitarbeiter/innen im tariflichen Bereich	44,95 %
Anzahl der Mitarbeiter/innen im Beamtenbereich	61,11 %
Anzahl der Mitarbeiter/innen gesamt	47,24 %
Stellenbesetzungen	20,00 %
Bewerbungszahlen	41,05 %
Bewerbungszahlen Ausbildung	68,07 %
Anzahl der Auszubildenden	50,00 %
Beförderungen und Höhergruppierungen	66,67 %
Anzahl der Praxismodulprüfer	50,00 %
Teilnahme an Fortbildungen	51,16 %
Führungspositionen	53,57 %
Teilzeitbeschäftigungen	83,33 %
Erteilte Home-Office Berechtigungen	64,70 %

Die Gleichstellung im Allgemeinen sowie die Maßnahmen zur Frauenförderung und die aktive Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben weiterhin wichtige Handlungsfelder der Verwaltung der Wallfahrtsstadt Werl.

6. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Rates der Wallfahrtsstadt Werl zum 08.09.2022 in Kraft.

Die nach § 5a Absatz 2 LGG erforderliche Bekanntmachung in der Dienststelle erfolgt durch die Veröffentlichung im Intranet der Verwaltung. Der Gleichstellungsplan steht auch auf der Internetseite der Wallfahrtsstadt Werl zur Verfügung.