

Gleichstellungsplan 2021 – 2025

Zwischenbericht 2023

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeines

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten S. 3

II. Erläuterungen

Erläuterung Zwischenbericht gemäß § 5 Abs. 7 Landesgleichstellungsgesetz NW S. 4

III. Aktueller Stand

Auswertung der Gleichstellungssituation nach Beschäftigungsverhältnis S. 5

Entwicklung bei Beamt:innen S. 6

Entwicklung bei tariflich Beschäftigten S. 8

IV. Weitere Auswertungen

Entwicklung Leitungspositionen S. 9

Führen in Teilzeit S. 10

Beurteilungen und Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) S. 11

V. Analyse der Auswertung

Unterrepräsentanzen von Frauen S. 11

Aufsteigschancen S. 12

Unterrepräsentanzen von Männern S. 12

Vereinbarkeit von Familie und Beruf S. 13

VI. Einhaltung der Zielvorgaben und Fortschreibung von Maßnahmen

Zielvorgaben im Zeitraum 2021 bis 2025 S. 13

Bestandsaufnahme und angepasste Maßnahmen S. 14

VII. Quellen

S. 15

I. Allgemeines

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Der vorliegende Zwischenbericht der Gleichstellungsbeauftragten knüpft an den Gleichstellungsplan 2021-2025 an, betrifft aber einen Zweijahreszeitraum.

Basierend auf den bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten dokumentierten Fortschritten hat die Stadt Warendorf auch in den Jahren 2021 und 2022 Erfolge in der Gleichstellung erzielt.

Im Ergebnis bleibt jedoch festzustellen, dass viele Maßnahmen nach wie vor umzusetzen sind. Vor allem die Inanspruchnahme von Elternzeit für beide Elternteile durch die die Stärkung von Familie bzw. Pflege und Beruf und die Führungstätigkeit sind Bereiche, die künftig deutlich stärker in den Fokus genommen werden müssen. Auch das Führen in Teilzeit, die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts sowie der Ausbau von Telearbeit bzw. Home-Office zählen hierzu.

Weiterhin wird deutlich, dass trotz der positiven Entwicklung auf den Führungsebenen der Stadt Warendorf eine paritätische Besetzung nicht erreicht wurde.

Um die Gleichstellung in diesen Bereichen weiter voranzutreiben, braucht es eine familienfreundliche Personalpolitik. Vor allem aber starke Frauen und Männer in Führungspositionen, die die Gleichstellung unterstützen, voranbringen und prägen.

II. Erläuterungen

Erläuterung Zwischenbericht gemäß § 5 Abs. 7 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG)

Der „Gleichstellungsplan 2021 - 2025 der Stadt Warendorf“ wurde durch den Rat der Stadt Warendorf einstimmig beschlossen.

Er ist auch Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Gemäß § 5 des LGG ist nach zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans und die laufende Entwicklung summarisch zu überprüfen.

Für diesen Zwischenbericht wurde eine aktuelle Bestandsaufnahme der Geschlechterverteilung der Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Besoldungsgruppen sowie der tariflich Beschäftigten in den verschiedenen Entgeltgruppen des TVöD vorgenommen.

Außerdem erfolgte eine Auswertung der Geschlechterverteilung bei den Leitungspositionen.

Um den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf mindestens 50% zu erhöhen, wurden konkrete Zielvorgaben für den Zeitraum 2021 bis 2025 benannt. Diese wurden hinsichtlich des Grades der aktuellen Zielerreichung ausgewertet.

Die Vergleichswerte und die Auswertungsergebnisse sind auf den Folgeseiten dargestellt und beschrieben und ein Fazit gezogen.

Darüber hinaus wurde hinsichtlich der neuen Maßnahmen zur Erreichung des Gleichstellungszieles der aktuelle Sachstand dargestellt.

III. Aktueller Stand

Auswertung der Gleichstellungssituation nach Beschäftigungsverhältnis

Zum Stichtag 31.12.2022 erfolgte eine statistische Auswertung der Beschäftigungssituation in der Stadtverwaltung Warendorf. Falls zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Zwischenberichts bereits aktuellere Daten vorlagen, wurden diese entsprechend ausgewiesen.

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

Zum Stichtag 01.06.2022 waren bei der Stadt Warendorf insgesamt 481 Mitarbeiter:innen beschäftigt, davon 21 Auszubildende, Anwärter:innen und Praktikant:innen.

Unter den 481 längerfristig Anwesenden befanden sich zwei Frauen in Mutterschutz allerdings keine Männer. In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden sich vier Frauen und zwei Männer.

Von 481 Mitarbeitenden waren 156 Frauen in Teilzeit beschäftigt sowie 35 Männer.

Entwicklung bei Beamt:innen

Besoldungsgruppen	Beschäftigte 2022 (einschl. Beurlaubte)				Vergleich 2019
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Frauen in %
B 5	1	1	0	0,00	0,00
B 2	1	1	0	0,00	0,00
A 16	1	1	0	0,00	0,00
A 15	1	1	0	0,00	0,00
A 14	0	0	0	0,00	0,00
A 13	1	0	1	100,00	100,00
Höherer Dienst Gesamt	5	4	1	20,00	20,00
A 13 L2E2	1	0	1	100,00	0,00
A 13 L2E1	6	6	0	0,00	0,00
A 12	5	3	2	40,00	50,00
A 11	7	2	5	71,43	37,50
A 10	7	1	6	85,71	100,00
A 9	6	2	4	66,67	100,00
Anwärter:innen gehobener D.	5	1	4	80,00	100,00
Gehobener Dienst Gesamt	37	15	22	59,46	62,07
A 9 mit Zulage	1	1	0	0,00	0,00
A 9 mD	3	0	3	100,00	100,00
A 8	8	2	6	75,00	77,78
A 7	0	0	0	0,00	0,00
A 6	0	0	0	0,00	100,00
Stadtsekretäranwärter:innen	0	0	0	0,00	0,00
Mittlerer Dienst Gesamt	12	3	9	75,00	78,57
Beamtinnen und Beamte Gesamt	54	22	32	59,26	62,50

Stichtag der Erhebung: 01.06.2022: Wahlbeamte sind in dieser Statistik enthalten.

Da die Stadt Warendorf im Jahr 2023 eine weibliche Dezernentin gewinnen konnte, wird sich der Wert der weiblichen Führungskräfte im höheren Dienst perspektivisch erhöhen.

Der Anteil der Frauen ist insgesamt um 3,24 % auf 59,26 % gesunken.

Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil 59,46 % (gesunken um 2,61 %).

Im gehobenen Dienst haben keine Veränderungen stattgefunden. Frauen sind in diesem Bereich nach wie vor unterrepräsentiert. Jedoch konnte die Stadt Warendorf für das Jahr 2023 eine Dezernentin gewinnen, wodurch sich perspektivisch der Frauenanteil in diesem Bereich erhöhen wird.

Der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 9, A 10 und A 12 ist gesunken. Dagegen ist der Anteil in den Besoldungsgruppen A 11 und A 13 L2E2 deutlich gestiegen.

Die Überrepräsentanz von Frauen im Bereich des mittleren Dienstes konnte ebenfalls um 3,57 % auf 75 % gesenkt werden.

Fazit: Im gehobenen Dienst besteht nach wie eine Unterrepräsentanz im Frauenanteil.

Entwicklung bei tariflich Beschäftigten

Entgeltgruppen	Beschäftigte 2019 (einschl. Beurlaubte)				Vergleich
	insges.	Männer	Frauen	Frauen in %	Frauen in %
E 15	0	0	0	0,00	0,00
E 14	2	1	1	50,00	50,00
E 13	4	4	0	0,00	0,00
E 12 = II	4	3	1	25,00	42,86
E 11= III/S 17	25	14	11	44,00	56,25
E 10 = IVa/S 15	27	20	7	25,93	34,62
E 9 = IV b/Vb/S 10 - S 13	62	19	43	69,35	62,50
E 8 = V c/8a/S 8a	34	10	24	70,59	70,91
E 7 = 7a/7	34	14	20	58,82	64,86
E 6 = VIb/6	48	42	6	12,50	15,22
E 5 = VII/5	21	12	9	42,86	50,00
E 4 = 4/S 3	3	2	1	33,33	14,29
E 3 = VIII/3	4	2	2	50,00	50,00
E 2 = 1	7	0	7	100,00	100,00
E 1	45	9	36	80,00	82,35
Tariflich Beschäftigte insgesamt	320	152	168	56,81	57,93

Stichtag der Erhebung: 01.06.2022

Der Anteil der Frauen bei den tariflich Beschäftigten hat sich insgesamt geringfügig um ca. 1 % auf 56,81 % verringert.

In den unteren Entgeltgruppen EG 1 bis EG 4 ist ihr Anteil von 62 % auf 65,83 % gestiegen.

Im mittleren Bereich von EG 5 bis EG 9 ist der Frauenanteil von 55 % auf 50,82 % gesunken.

In den höheren Entgeltgruppen EG 10 bis EG 14 ist der Frauenanteil deutlich gesunken von 37 % auf 28,98 %.

Fazit: Insbesondere fällt die Verschärfung der weibliche Unterrepräsentanz in den höheren Entgeltgruppen auf. Der gleichzeitige Anstieg des Anteils an weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen E1 bis E4 untermauert diesen Trend. Die Leitungspositionen betreffenden Änderungen, die sich im Zeitverlauf bereits ergeben haben, werden im Folgenden abgebildet.

IV. Weitere Auswertungen

Entwicklung Leitungspositionen

Leitungspositionen					
-Stichtag 01.06.2023					
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	teilzeitbeschäftigt
Dezernatsleitung	3	3	0	0,00	0
Amtsleitungen*	17	13	4	23,52	1
stv. Amtsleitung **	15	8	7	46,66	2
Teamleitung*	29	19	10	34,48	3
Gesamt	55	39	16	29,09	6
*enthalten sind ebenso Leitungspositionen des Eigenbetriebs Abwasserbetrieb Warendorf 9 Beschäftigte haben sowohl eine stellvertretende Amtsleitung als auch eine Teamleitungsfunktion inne. **2 stv. Amtsleitungsstellen waren zum Zeitpunkt der Auswertung nicht besetzt.					

Vergleich zu 2019					
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	teilzeitbeschäftigt
Dezernatsleitung	3	3	0	0,00	0
Sachgebietsleitung*	14	11	3	30,77	1
stv. Sachgebietsleitung **	12	8	4	44,44	2
Teamleitung*	23	13	8	35,00	3
Gesamt	52	37	15	28,84	6
*enthalten sind ebenso Leitungspositionen des Eigenbetriebs Abwasserbetrieb Warendorf 5 Beschäftigte haben sowohl eine stellvertretende Sachgebietsleitung als auch eine Teamleitungsfunktion inne. **2 stv. Sachgebietsleitungsstellen sind zurzeit nicht besetzt.					

Der Anteil der Frauen in den Leitungspositionen stagniert bei 29 %.

Weiterhin fällt auf, dass Personen in Leitungspositionen, wie vorab dargestellt, selten bis nie in Teilzeit tätig sind. Damit bleibt das Führen in Teilzeit deutlich unterrepräsentiert.

Positiv anzumerken ist, dass zum Stichtag des Zwischenberichts bereits der Dienstantritt einer Dezernentin feststeht, sodass sich hier perspektivisch der Wert verbessern wird.

Fazit: Auch wenn der Frauenanteil sich perspektivisch erhöht, zielt er mit nicht einmal einem Drittel deutlich an einer Parität in Führung vorbei. Die Stadt Warendorf muss ihre Bemühungen hier intensivieren.

Führen in Teilzeit

Insbesondere der Change-Prozess bietet großes Potenzial, um Themen wie „Frauen in Führung“ und „Führen in Teilzeit“ zu stärken.

Gemäß § 11 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz NW werden für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Wie die vorangegangenen Erläuterungen zeigen, betrifft dies insbesondere die Leitungsfunktionen. Ein solches Fortbildungsmanagement besteht derzeit nicht bei der Stadt Warendorf.

Darüber hinaus beschäftigt die Stadt Warendorf 60 % der weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit und etwa 15 % der männlichen Mitarbeitenden. Gemäß § 11 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz NW sind Fortbildungsmaßnahmen so durchzuführen, dass auch Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

Fazit: Hier muss künftig aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten ein deutlich stärkerer Fokus gesetzt werden. Daher wird die Entwicklung bzw. der Ausbau des Fortbildungsmanagements als eine der angepassten Maßnahmen unter Punkt „Bestandsaufnahme und angepasste Maßnahmen“ aufgenommen.

Beurteilungen und Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Um zu ermitteln, ob Männer und Frauen annähernd gleich beurteilt werden, werden Beurteilungsergebnisse nach Absprache mit dem Personalamt dort künftig vermerkt.

Der Ausschluss auch unbewusst gemachter Unterschiede in der Beurteilung der Mitarbeitenden, losgelöst von Geschlecht aber auch von Stundenumfängen und anderen Merkmalen, ist hierbei erklärtes Ziel.

V. Analyse der Erhebungen

Zur Analyse der erhobenen Daten gelten folgende Regelungen:

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich nicht mit einer erheblichen Überrepräsentanz in einem anderen Bereich ausgeglichen werden.

Gemäß § 3 Abs. 2 LGG fallen Wahlbeamte zwar nicht in die Zuständigkeit des LGG, werden der Vollständigkeit halber jedoch mit aufgeführt.

Unterrepräsentanzen von Frauen

Da Frauen in Leitungspositionen bei der Stadt Warendorf nach wie vor unterrepräsentiert sind stellt sich die Frage, welche Faktoren sie hiervon abhalten und wie diese positiv beeinflusst werden können.

Im handwerklichen Arbeitsbereich des Baubetriebshofes sowie in allen Bereichen der Feuer- und Rettungswache sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

In den MINT-Arbeitsfeldern Technik, Ingenieurwesen, Architektur und Fachinformatik sind Frauen in sämtlichen Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Aufstiegschancen

Bis zum Stichtag 01.06.2023 erfolgten Höhergruppierungen in folgendem Umfang:

Höhergruppierungen				
-Stichtag 01.06.2023				
Entgeltgruppen	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
E 01 – E 04	11	9	2	18,18
E 05 – E 07	8	5	3	37,5
E 08 – E 9c	7	2	5	71,42
E 10 – E 13	11	8	3	27,27
Gesamt	37	24	13	35,13

Es wurden fast doppelt so viele Männer höhergruppiert wie Frauen. Besonders auffällig ist die Höhergruppierung im Bereich der Entgeltgruppen E 10 bis E 13, in dem Männer statistisch gesehen doppelt so hohe Aufstiegschancen hatten. Noch deutlicher wird dies in den Entgeltgruppen E 01 bis E 04. Nur im Bereich der Entgeltgruppen E 08 bis E 9c wurden mehr Frauen höhergruppiert.

Die Aufstiegschancen waren statistisch gesehen für Männer höher als für Frauen.

Unterrepräsentanzen von Männern

In allen Entgeltgruppen des „einfachen Dienst“ und des „mittleren Dienstes“ arbeiten deutlich weniger Männer als Frauen, mit Ausnahme der jeweils höchsten Entgeltgruppe (E 04, E 06 „m.D.“).

Im „gehobenen Dienst“ und „höheren Dienst“ sind Frauen insgesamt geringer vertreten als Männer.

Im pädagogischen Bereich sind Männer mit drei Beschäftigten weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Gleiches gilt für die Stadtbücherei. Hier sind keine männlichen Mitarbeiter vertreten.

Annähernde Parität besteht hingegen bei der Besetzung der Studienplätze und Ausbildungsstellen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass nur etwa 15 % der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt waren, bei über 60 % weiblichen Teilzeitbeschäftigten. Diesen Wert im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und der diskriminierungsfreien

Berufsausübung anzugleichen ist ein wichtiges Ziel zur Erreichung der Gleichstellung von Frau und Mann. Daher ist die Teilzeitbeschäftigung im weiteren Verlauf gesondert zu beleuchten.

Auch die Zahl männlicher Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nahmen, ist nach wie vor deutlich geringer als die der Frauen.

Anträge auf Teilzeitarbeit wurden grundsätzlich weiterhin bewilligt, sofern dies mit der Erledigung der anfallenden Arbeiten bzw. deren Umverteilung möglich war.

Führungspositionen wurden weiterhin nicht in Form von Jobsharing besetzt. Sollten sich geeignete Personen mit ergänzenden Teilzeitwünschen finden, soll dieses Modell künftig stärker mitgedacht werden.

Fazit: Insbesondere die in diesem Jahr in Kraft tretenden Regelungen zur Ausweitung des Angebots an mobiler Arbeit können einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

VI. Einhaltung der Zielvorgaben und Fortschreibung von Maßnahmen

Zielvorgaben im Zeitraum 2021 bis 2025

Die Zielvorgabe für den gehobenen und höheren Dienst: „Es werden 3 Beamtinnen in den unterrepräsentierten Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 befördert“ wurde bereits erfüllt.

Die Zielvorgabe: „Es werden 3 tariflich beschäftigte Frauen in die Entgeltgruppen 10 bis 14 höhergruppiert“ wurde bereits erfüllt.

Die Zielvorgabe: „Für die Ausbildung „Bachelor of Laws“ werden mindestens 50 % Frauen eingestellt“ wurde bereits erfüllt.

Die Zielvorgabe: „Leistungspositionen: es werden 3 Leistungspositionen mit Frauen besetzt“ wurde bereits erfüllt.

Bestandsaufnahme und angepasste Maßnahmen

Die nach geltendem Gleichstellungsplan fortzuführenden Maßnahmen zur Stellenbesetzungsverfahren, Ausschreibungen und Beurlaubung wurden umgesetzt.

Es wird zurzeit eine Handreichung die u.a. die sprachliche Gleichbehandlung behandelt, erarbeitet i.S.d. § 4 LGG und 6.1.6. der Gleichstellungsplans 2021-2025 der Stadt Warendorf.

Der Gleichstellungsplan enthält ebenfalls „neue Maßnahmen“ mit der Zielsetzung des Abbaus struktureller Benachteiligungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter:

1.) Ausbau Telearbeit und Homeoffice

„Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, ist es erforderlich, neue, innovative und kreative Lösungen für Mütter, Väter oder pflegende Angehörige zu entwickeln.“ (Punkt „6. Maßnahmen“ Gleichstellungsplan 2021-2025 der Stadt Warendorf)

Bislang haben bei der Stadt Warendorf Beschäftigte nur bedingt die Möglichkeit, an der alternierenden Telearbeit teilzunehmen. Grundlage hierfür ist die „Dienstvereinbarung über alternierender Telearbeit bei der Stadtverwaltung Warendorf“, die 2010 mit dem Personalrat abgeschlossen wurde.

Es wurde eine Dienstvereinbarung erarbeitet, die noch im Jahr 2023 in Kraft treten soll. Ziel ist es, hiermit einem wesentlich größeren Teil der Mitarbeitenden Telearbeit zu ermöglichen.

2.) Aktive Weiterführung des Personalentwicklungskonzeptes

Die bislang erbrachten Ergebnisse zur Weiterführung des Personalentwicklungskonzeptes sollten zusammengefasst werden und die Arbeit an der Personalentwicklung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten fortgeführt werden. Dies ist bisher nicht umgesetzt worden.

Allerdings wurde eine Arbeitsgruppe zwischen Amt Personal, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Gleichstellung ins Leben gerufen, um unter anderem die Personalentwicklung aktiv voranzubringen.

Alle Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Organisationsentwicklung sollen dabei mit dem gesetzlichen Auftrag der beruflichen und sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern verknüpft werden.

Ein zentraler Punkt konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen sollte aus Gleichstellungssicht der erleichterte Zugang zu Leitungspositionen für weibliche Mitarbeitende sein.

Hierzu soll im Rahmen der Führungskräfteentwicklung des aktuellen Change-Prozesses ein entsprechendes Nachwuchsförderprogramm angeboten werden.

3.) Führen in Teilzeit

Wie unter Punkt IV. dargestellt, soll der Ausbau von Frauen in Führung und Führen in Teilzeit künftig ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung sein.

VII. Quellen

Die vorgenannten Erhebungen erfolgten zum Stichtag 31.12.2022 und werden durch das Personalamt bereitgestellt. Sich bis zur Erstellung dieses Berichts ergebende wesentliche Änderungen in der Struktur, werden in Fußzeilen vermerkt. Darüber hinaus gelten folgende Rechtsgrundlagen:

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

Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung der Stadtverwaltung Warendorf vom 14.03.2009

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

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

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

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

Warendorf, 10.08.2023

Yvonne Hüllbrock
Gleichstellungsbeauftragte