

Fortschreibung des Gleichstellungsplans

für den Zeitraum 2023 - 2027

Chancengleichheit für

Frauen und Männer

**in der
Stadtverwaltung Oelde**

I. Allgemeines

- | | | |
|----|--|---------|
| 1. | rechtliche Grundlage der Fortschreibung des Gleichstellungsplans | Seite 4 |
| 2. | Sprache | Seite 5 |

II. Bestandsaufnahme

Statistische Auswertung der Beschäftigtensituation
in der Stadtverwaltung Oelde zum Stichtag 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022

Seite 5

1. Berufsgruppen/Arbeitsbereiche

- | | | |
|-------|---|----------|
| 1.1 | Allgemeine Verwaltung | Seite 7 |
| 1.1.1 | „Höherer Dienst“ | Seite 7 |
| 1.1.2 | „Gehobener Dienst“ | Seite 8 |
| 1.1.3 | „Mittlerer Dienst“ | Seite 10 |
| 1.1.4 | „Einfacher Dienst“ | Seite 11 |
| 1.2 | Pädagogik (Kindertagesstätten/ Jugendamt) | Seite 12 |
| 1.3 | MINT (Architektur/ Ingenieurwesen/ Technik/ Fachinformatik) | Seite 13 |
| 1.4 | Feuer- und Rettungswache | Seite 14 |
| 1.5 | Handwerk (Baubetriebshof/ Klärwerk) | Seite 16 |
| 1.6 | Ausbildung | Seite 17 |

2. Weitere Themen

- | | | |
|-----|--|----------|
| 2.1 | längerfristige Abwesenheit/Beurlaubungen/ Elternzeit | Seite 18 |
| 2.2 | Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) | Seite 19 |
| 2.3 | Leitungsfunktion und Wahlbeamte, Führen in Teilzeit | Seite 20 |
| 2.4 | Höhergruppierungen und Beförderungen | Seite 21 |
| 2.5 | Fortbildungen/Weiterbildungen | Seite 22 |
| 2.6 | bürofreie Arbeitszeit/ Homeoffice | Seite 23 |

3. Gremien

Seite 24

III. Analyse der erhobenen Daten

- | | | |
|----|-------------------------------------|----------|
| 1. | Unterrepräsentanzen von Frauen | Seite 26 |
| 2. | Unterrepräsentanzen von Männern | Seite 28 |
| 3. | Vereinbarkeit von Familie und Beruf | Seite 29 |
| 4. | Fluktuationsbetrachtung | Seite 30 |

IV. Ziele für den Zeitraum 2023 – 2027

bisherige Zielerreichung und künftige Zielsetzung

Seite 31

V. Maßnahmen

Auswertung deren Umsetzung und Zielführung, sowie Modifikation

Seite 33

VI. Fortschreibung und Berichtswesen

Seite 39

VII. Quelle/Datenerhebung

Seite 39

Einleitung

2022 wurde die Stadt Oelde als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Dies verdeutlicht, dass sich die Stadt Oelde der zunehmenden Bedeutung einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Arbeitnehmende bewusst ist. Mehrjährige Abwesenheiten im Rahmen der Elternzeit wurden in den letzten Jahren zunehmend seltener. Viele Frauen beginnen bereits mit Ende des Elterngeldbezuges, zu Beginn des zweiten Lebensjahres des Kindes, wieder stundenreduziert zu arbeiten. Dies ermöglicht der Rechtsanspruch auf eine Kinderbetreuung ab Vollendung des ersten Lebensjahres. Väter sehen sich entsprechend zunehmend häufiger in der Mitverantwortung die Betreuung für die Kinder, vor allem in den Randzeiten und bei Krankheit. Die Wahrnehmung der Elternzeit durch Väter wird, zumindest in Bezug auf die Dauer von zwei Monaten, immer mehr zur Regel.

Der demographiebedingte Wandel des Bewerbermarkts ist der Erstellung des Gleichstellungsplans 2018 deutlich spürbar. Im Werben um Fachkräfte muss sich die Stadt Oelde der Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern in einem ganz anderen Ausmaß stellen als zuvor. Bewerbende können sich oftmals unter mehreren Angeboten eine Stelle aussuchen. Daher ist es sehr wichtig attraktive Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies bedeutet für Menschen in der aktiven Familienphase, sowie für Angehörige Pflegebedürftiger, auch die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Gewichtung von Arbeit und Privatleben hat sich zudem verschoben. Es ist vereinzelt erkennbar, dass Arbeitnehmende bzw. Bewerbende es vorziehen „vollzeitnah“, also mit leichten Stundenreduzierungen, zu arbeiten. Die jüngere Generation bemüht sich zudem bewusster um eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Die Corona-Pandemie hat einen sehr schnellen Einstieg in das mobile Arbeiten und die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice erfordert. Auch nach der Pandemie steht interessierten Mitarbeitenden, deren Arbeitsbereich damit vereinbar ist, die Möglichkeit der alternierenden Arbeit im Homeoffice als Option bei der Stadtverwaltung Oelde zur Verfügung. Für die Führungskräfte stellt dies eine neue Herausforderung in Form der Führung auf Distanz dar. Anwesenheitszeit im Büro kann hier nicht als Indikator für Engagement gewertet werden, stattdessen muss der Fokus zur Beurteilung der Arbeit im Homeoffice noch expliziter auf Ergebnisqualität und –quantität gerichtet werden. Beschäftigte sind im Homeoffice besonders gefordert, auf die Trennung von Arbeits- und Freizeit zu achten, um die eigene Erholungsphasen und damit die Gesunderhaltung zu sichern. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Fahrtzeiten eingespart, die Abstimmung von Arbeits- und Betreuungszeiten erleichtert. Die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten ermöglicht die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

I. Allgemeines

1. Rechtliche Grundlage hinsichtlich der Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die Jahre 2023-2027 wird am 12.06.2023 dem Rat der Stadt Oelde zum Beschluss vorgelegt. Gemäß §5a Abs.1 LGG ist der Gleichstellungsplan innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf fortzuschreiben und mit einem Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen dem Rat vorzulegen.

Wie im bereits 2020 erfolgten Zwischenbericht, bildet die Auswertung der Personaldaten und der durchgeführten Maßnahmen die Basis für die neuen Zielsetzungen, sowie den dazu entsprechend neu vereinbarten Maßnahmen, in der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.

Auch die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes liegt entsprechend der Hauptsatzung der Stadt Oelde in der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie erstellt diese in Abstimmung mit dem Fachdienst Personal und dem Personalrat. Die Bekanntgabe gem. §5a Abs. 2 LGG erfolgt per E-Mail durch die Gleichstellungsbeauftragte an die Belegschaft. Zudem wird die Fortschreibungen des Gleichstellungsplans zur Einsicht auf der Oelder Homepage unter dem Thema Gleichstellung eingestellt.

2. Sprache

Um ein einheitliches Außenbild bei der Nutzung gendergerechter Sprache zu erzielen, wurde durch eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Fachdienst Personal und Organisation, sowie deren Fachbereichsleitung, der Öffentlichkeitsarbeit, der VHS, des Forums Oelde, sowie der Stabsstelle Gleichstellung ein Kurzleitfaden zur Nutzung gendergerechter Sprache sowie eine Erläuterung dazu für die Stadtverwaltung Oelde entwickelt. Dieser ist Bestandteil dieser Fortschreibung des Gleichstellungsplans und daher im Rahmen der Maßnahmen umzusetzen. Da bisher keine Beschäftigten den Geschlechtseintrag divers führen, wurde bei der Auswertung der Personaldaten auf die dritte Geschlechtsangabe verzichtet.

II. Auswertung zum GLP 2018-2022

Zugrunde liegen die statistischen Personaldaten zur Auswertung der Beschäftigtensituation in der Stadtverwaltung Oelde (Stichtage jeweils zum 31.12.2020, 31.12.2021 und 31.12.2022).

Wenn in einem Feld ausschließlich ein Wert bzw. Bindestrich eingetragen ist, gab es keine Veränderung zum Vorjahr.

Obwohl sich die offizielle Begrifflichkeit in „Laufbahngruppen“ verändert hat, werden die Begriffe „einfacher“, „mittlerer“, „gehobener“ und „höherer“ Dienst im Bericht verwendet, da dies zur Anschaulichkeit beiträgt.

Die Teilzeitbeschäftigungen wurden hinsichtlich der Anteile an einer Vollzeitstelle in 4 Gruppen eingeteilt: bis zu 25%, 26 bis zu 50%, 51 bis zu 75%, 76 bis unter 100%. Damit kann ein reelleres Gesamtbild erzielt werden.

Zum Stichtag 31.12.2022 waren bei der Stadtverwaltung Oelde insgesamt 421 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Auszubildende, Anwärter*innen, Jahrespraktikant*innen stellten 2022 einen Anteil von 25 Personen dar.

Längerfristig abwesend waren im Jahr 2020 insgesamt 13 Personen (4 weniger als in 2017), 9 Frauen und 3 Männer. Hiervon befanden sich die drei Männer und eine Frau in der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit, sowie 6 Frauen in Mutterschutz bzw. Elternzeit.

2021 waren nur 5 Frauen längerfristig abwesend, drei davon in Elternzeit.

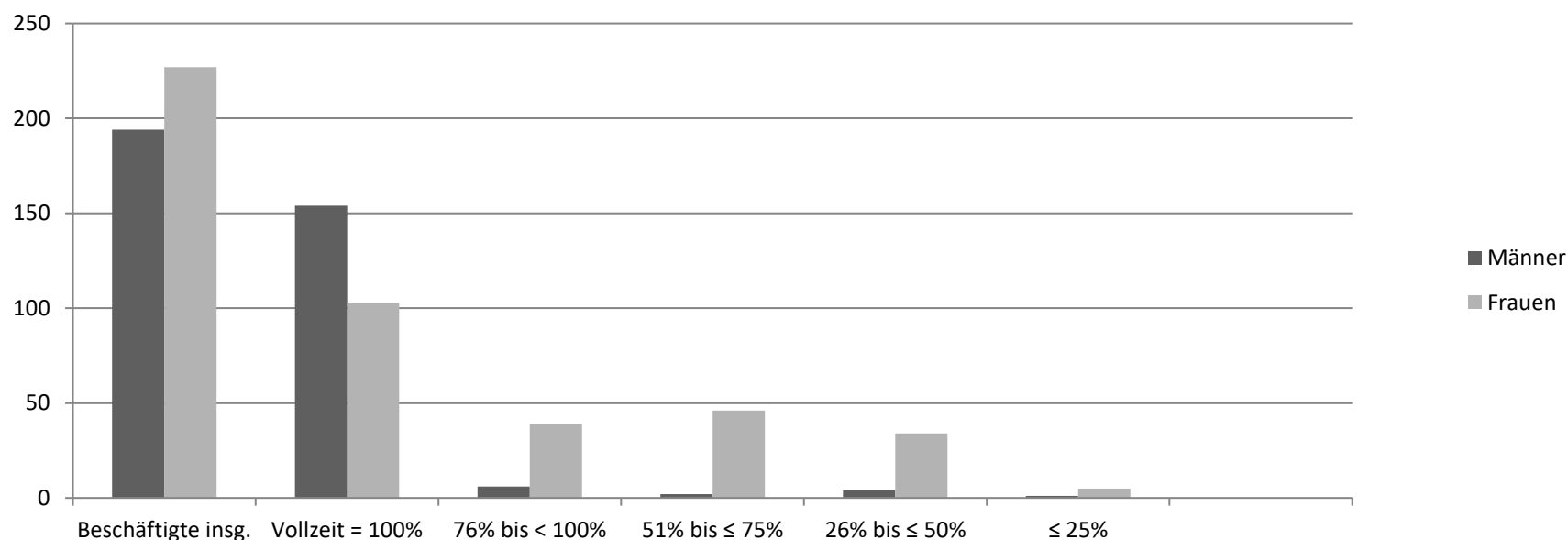
2022 waren ein Mann und 14 Frauen längerfristig abwesend. 13 Frauen nahmen Mutterschutz bzw. Elternzeit in Anspruch, eine Frau befand sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Von den 194 Männern, die 2022 bei der Stadt Oelde beschäftigt waren, arbeiteten 13 in Teilzeit. Ein Mann war mit unter 25% der regulären Wochenarbeitszeit geringfügig beschäftigt, 4 arbeiteten bis zu 50% der Regelarbeitszeit, 2 zwischen 56% und 75% der regulären Wochenarbeitszeit und 6 Männer gingen mit mehr als 76% einer vollzeithen Beschäftigung nach.

Mit 124 Personen sind deutlich mehr Frauen bei der Stadt Oelde teilzeitbeschäftigt. 5 Frauen hatten einen Wochenarbeitsumfang von bis zu 25% einer Vollzeitstelle, 34 Frauen bis zu 50%. Mit 56% bis 75% der regulären Wochenarbeitszeit waren 46 Frauen beschäftigt. Vollzeitnah, im Umfang von über 76% der regulären Wochenarbeitszeit waren 39 Frauen beschäftigt.

Bei einer Berechnung der Stellenanteile, bei der Teilzeitbeschäftigungen mit unter 25% nur mit $\frac{1}{4}$, unter 50% nur mit $\frac{1}{2}$ und unter 75% nur mit $\frac{3}{4}$ berücksichtigt werden, liegt das Geschlechterverhältnis 2022 bei einem Anteil von 192 männlich besetzten Vollzeitstellen zu 195 weiblich besetzten Vollzeitstellen. Dabei sind die vollzeithen Stundenreduzierungen (76 – 99% einer Vollzeitbeschäftigung), die zu 80% Frauen nutzen, noch nicht berücksichtigt.

Die langfristig abwesenden Personen (unter Berücksichtigung des jeweiligen Stundenanteils) herausgerechnet, entspräche dies einem Stellenanteil von 191 männlich besetzte Vollzeitstellen zu 182 weiblich besetzten Vollzeitstellen.



1.1 Allgemeine Verwaltung

1.1.1 „Höherer Dienst“ (Laufbahngruppe 2.2)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
B 4	2020 2021 2022	1	-	1	100	1	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-
A16	2020 2021 2022	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
A15	2020 2021 2022	2	2	-	0	2	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
A14	2020 2021 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte /-innen insgesamt	2020 2021 2022	4	3	1	25	4	3	1	25	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 15	2020 2021 2022	1	1	-	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 14	2020 2021 2022	2	-	2	100	2	-	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13 „h. D.“	2020 2021 2022	1 - -	- - -	1 - -	100 - -	- - -	- - -	- - -	-	1 - -	- - -	0/1/0/0 - -	100 - -	- - -	- - -	- - -	-
tariflich Beschäftigte insgesamt	2020 2021 2022	4 3 3	1 - -	3 2 2	75 67 67	3 - -	1 - -	2 - -	67 - -	1 - -	- - -	0/1/0/0 - -	100 - -	- - -	- - -	- - -	-

„höherer Dienst“	2020	8	4	4	50	7	4	3	43	1	-	0/1/0/0	100	-	-	-	-
insgesamt	2021	7		3	43					-		-	-				
	2022	7		3	43					-		-	-				

Bürgermeisterin, erster Beigeordneter und technischer Beigeordneter sind in der Statistik enthalten, obwohl es sich bei diesen um Wahlbeamte handelt. Die Leitung des Forum Oelde wurde durch den Rat bestellt.

1.1.2 „Gehobener Dienst“ (Laufbahngruppe 2.1)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
A 13 „g. D.“	2020	9	6	3	33	5	4	1	20	4	0/0/0/2	0/0/1/1	50	-	-	-	-
	2021	8	6	2	25	5	4		20	3	0/0/0/2	0/0/1/0	33				
	2022	7	5	2	29	4	3		25	3	0/2/0/0	0/0/1/0	33				
A 12	2020	6	3	3	50	5	3	2	40	1	-	0/0/1/0	100	-	-	-	-
	2021	6		3	50	4		1	25	2		0/0/2/0					
	2022	7		4	57	4		1	25	3		1/0/2/0					
A 11	2020	10	2	8	80	4	1	3	75	6	0/0/0/1	0/1/1/3	83	1	-	1	100
	2021	10	2	8	80	4	1		75	6		0/1/1/3	83	1		1	100
	2022	10	1	9	90	3	-		100	7		0/1/2/3	86	-		-	-
A 10	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	2	-	2	100	2	-	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	4	1	3	75	3	1	2	67	1		0/0/0/1	100	2		2	100
A 9 „g. D.“	2020	4	1	3	75	3	-	3	100	1	0/0/0/1	-	0	-	-	-	-
	2021	6	1	5	83	5	1	4	80	1	-	0/0/0/1	100				
	2022	5	-	5	100	5	-	5	100	-	-	-	-				
Beamte /-innen insg.	2020	29	12	17	59	17	8	9	53	12	0/0/0/4	0/1/3/4	67	1	-	1	100
	2021	32	12	20	63	20	9	11	55	12	0/0/0/3	0/1/4/3	67	1		1	
	2022	33	10	23	70	19	7	12	63	14	0/2/0/1	1/1/5/4	79	2		2	

Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins- g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
EG 13	2020	4	2	2	59	4	2	2	59	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	4	2		50	4	2		50	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	3	1		33	3	1		33	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 12	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	2	1	1	50	1	1		0	1		0/1/0/0	100	-	-	-	-
EG 11	2020	5	1	4	80	3	1	2	67	2	-	0/1/0/1	100	-	-	-	-
	2021	7	2	5	71	3	1	2	67	4	0/0/0/1	0/2/0/1	75	-	-	-	-
	2022	7	2	5	71	5	2	3	60	2	-	0/0/0/2	100	-	-	-	-
EG 10	2020	8	4	4	50	3	3	-	0	5	0/0/0/1	0/2/0/2	80	1	-	1	100
	2021	6	3	3		2	2	-	0	4	0/0/0/1	0/2/0/1	75	-	-	-	-
	2022	6	3	3		4	3	1	25	2	-	0/1/0/1	100	-	-	-	-
EG 9 „g. D.“	2020	5	3	2	40	5	3	2	40	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	6	3	3	50	6	3	3	50	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	6	2	4	67	5	2	3	60	1		0/0/0/1	100	-	-	-	-
tariflich Beschäftigte insg.	2020	22	10	12	55	15	9	6	40	7	0/0/0/1	0/3/0/3	86	1	-	1	100
	2021	23	10	13	57	15	8	7	47	8	0/0/0/2	0/4/0/2	75	-	-	-	-
	2022	24	9	15	63	18	9	9	50	6	-	0/2/0/4	100	-	-	-	-
„gehobener Dienst“ insg.	2020	51	22	29	57	32	17	15	47	19	0/0/0/5	0/4/3/7	74	2	-	2	100
	2021	55	22	33	60	35	17	18	51	20	0/0/0/5	0/5/4/5	70	1		2	
	2022	57	19	38	67	37	16	21	57	20	0/2/0/1	1/3/5/8	85	2		2	

Die 17 teilzeitbeschäftigten Frauen bekleideten 2022 zusammen einen Stellenanteil von weniger als 14 Vollzeitstellen, die 3 Männer zusammen nur 2 Vollzeitstellen. Wenn dies berücksichtigt wird, sinkt der Frauenanteil im „gehobenen Dienst“ für das Jahr 2022 lediglich um ein Prozent auf 66%.

1.1.3 „Mittlerer Dienst“ (Laufbahngruppe 1.2)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Ins g.	♂	♀	Frauen -quote in %	Ins g.	♂	♀	Frauen -quote in %	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %	Ins g.	♂	♀	Frauen- quote in %
A 9 „m. D.“	2020 2021 2022	8	3	5	63	2	2	-	0	6	0/0/0/1	0/0/2/3 0/0/2/3 0/2/1/2	83	-	-	-	-
A 8	2020 2021 2022	6 6 5	1	5 5 4	83 83 80	2 3 1	1 1 -	1 2 1	50 67 100	4 3 4	- - 0/1/0/0	0/3/1/0 0/2/1/0 0/1/2/0	100 100 75	1	-	1	100
Beamte/ -innen insg.	2020 2021 2022	14 14 13	4	10 10 9	71 71 69	4 5 3	3 3 2	1 2 1	25 40 33	10 9 10	0/0/0/1 0/0/0/1 0/1/0/1	0/3/3/3 0/2/3/3 0/3/3/2	90 89 80	1	-	1	100
EG 9 „m. D.“	2020 2021 2022	14 17 21	7 8 8	7 9 13	50 53 62	11 13 14	7 8 8	4 5 6	36 38 43	3 4 7	- 0/0/1/2 0/1/1/2 0/0/3/4	100 100	- - 1	- - 1	-	0	
EG 8	2020 2021 2022	20 18 17	2 3 3	18 15 14	90 83 82	7 4 6	2 2 3	5 2 3	71 50 50	13 14 11	- 1/0/0/0 -	0/1/6/6 0/1/6/6 0/1/5/5	100 93 100	- 1 1	-	1 1 1	- 100 100
EG 7	2020 2021 2022	8 9 8	3 1 -	5 8 8	63 89 100	2 3 2	2 - -	- 3 2	0 100 100	6 -	0/0/0/1 0/0/0/1 -	0/1/2/2 0/2/1/2 0/2/2/2	83 83 100	1 1 -	-	1 1 -	100 100 -
EG 6	2020 2021 2022	32 35 37	4 3 4	28 32 33	88 91 89	14 15 15	4 3 4	10 12 11	71 80 73	18 20 22	- -	2/6/9/1 2/6/10/2 1/6/13/2	100 100	1 2 1	-	1 2 1	100 100
EG 5	2020 2021 2022	12 13 15	- 1 1	12 12 14	100 92 93	1 -	- -	1 -	100 100	11 12 14	- 1/0/0/0 1/0/0/0	3/5/2/1 3/4/3/1 2/6/4/1	100 92 93	- -	- -	- -	- -
tarifl. Beschäftigte insg.	2020 2021 2022	86 92 98	16	70 76 82	81 83 83	35 36 38	15 13 15	20 23 23	57 64 61	51 56 60	0/0/0/1 2/0/0/1 1/0/0/0	5/13/20/12 5/14/21/13 3/15/27/14	98 95 98	2 4 3	- - 1	2 4 2	100 100 67
„mittlerer Dienst“ insges.	2020 2021 2022	100 106 111	20	80 86 91	80 81 82	39 41 41	18 16 17	21 25 24	54 61 59	61 65 70	0/0/0/2 2/0/0/2 1/1/0/1	5/16/23/15 5/16/24/16 3/18/30/16	97 94 96	3 5 4	- - 1	3 5 3	100 100 ..75

Die 67 teilzeitbeschäftigten Frauen hatten 2022 im mittleren Dienst gemeinsam einen Stellenanteil von 48 Vollzeitstellen inne, die teilzeitbeschäftigten Männer einen Umfang von 2 Vollzeitstellen. Wird dies berücksichtigt, lag 2022 der Frauenanteil im „mittleren Dienst“ bei 79%.

*In der Statistik zur allgemeinen Verwaltung enthalten sind neben den Verwaltungskräften u.a. Drucker und Platzwarte, Schulsekretärinnen, Hauswirtschafterinnen, Schwimmmeister*innen, Bibliotheksassistent*innen, Grabungshelfer, -techniker und -leiter, etc., da der Anteil der einzelnen Berufsgruppen innerhalb der Belegschaft so gering ist, dass eine getrennte Auflistung nicht aussagekräftig genug erscheint und für eine anderweitige gesonderte Auswertung die Arbeitsbereiche zu divergent sind. Abweichend zum Gleichstellungsplan und dem Zwischenbericht wurden die Hausmeister*innen nun dem Bereich Handwerk zugeordnet und sind daher nicht mehr in der Tabelle des mittleren Dienstes enthalten. Kräfte die nur bei Bedarf beschäftigt werden, sind bei der Teilzeitangabe bei unter 25% einer Vollzeitstelle angegeben, da dies dem bei der Umrechnung auf das Gesamtjahr, am ehesten gerecht wird.*

1.1.4 „Einfacher Dienst“ (Laufbahngruppe 1.1)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne die separat aufgeführten Fachdienste bzw. Berufsgruppen) zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
EG 4	2020	1	1	-	0	-	-	-	-	1	1/0/0/0	-	0	-	-	-	-
	2021		1	-	0	-	-	-	-	1	1/0/0/0						
	2022		-	1	100	1	-	1	100	-	-						
EG 3	2020	3	-	3	100	1	-	1	100	2	-	2/0/0/0	100	-	-	-	-
	2021	2		2		1		1	100	1		1/0/0/0					
	2022	2		2		-		-	-	2		0/1/1/0					
EG 2	2020	16	4	12	75	2	-	2	100	14	1/1/2/0	1/2/6/1	71	-	-	-	-
	2021	12	1	11	92	1		1		11	1/0/0/0	2/1/7/0	91				
	2022	10	-	10	100	2		2		8	-	1/1/6/0	100				
tarifl. Beschä- ftigte insg.	2020	20	5	15	75	3	-	3	100	17	2/1/2/0	3/2/6/1	71	-	-	-	-
	2021	15	2	13	87	2		2		13	2/0/0/0	3/1/7/0	85				
	2022	13	-	13	100	3		3		10	-	1/2/7/0	100				

Einen großen Teil der in der Entgeltgruppe 2 beschäftigten Frauen stellen die festangestellten Reinigungskräfte dar. Die 10 teilzeitbeschäftigten Frauen belegen zusammen einen Stellenanteil von 6 Vollzeitstellen. Da keine Männer mehr in dem Bereich beschäftigt sind, bleibt es dennoch bei einem Frauenanteil von 100% im Bereich des „einfachen Dienstes“. Im Gegensatz zum Gleichstellungsplan und dem Zwischenbericht zu diesem, wurden die beiden Stellen die dem Bereich Hausmeisteraufgaben zugeordnet werden, nun nicht mehr in dieser Tabelle, sondern beim Handwerk verortet.

1.2 Pädagogische Fachkräfte aus den Kindertagesstätten und dem Jugendamt

Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)

Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
TVSUE 17	2020 2021 2022	1	-	1	100	-	-	-	-	1	-	0/0/1/0 0/0/0/1 0/0/0/1	100	-	-	-	-
TVSUE 15	2020 2021 2022	4 3 3	1	3 2 2	75 67 67	1 1 2	1	- - 1	0 0 50	3 2 1	-	0/1/0/2 0/0/0/2 0/0/0/1	100	-	-	-	-
TVSUE 14	2020 2021 2022	8 7 7	1	7 6 6	88 86 86	6 4 4	1	5 3 3	83 75 75	2 3 3	-	0/1/1/0 0/2/0/1 0/1/0/2	100	1	-	1	100
TVSUE 13	2020 2021 2022	2	-	2	100	1	-	1	100	1	-	0/0/0/1	100				
TVSUE 12	2020 2021 2022	1 2 2	-	1 2 2	100	- 1 1	-	- 1 1	- 100 100	1	-	0/1/0/0	100				
TVSUE 11	2020 2021 2022	2	-	2	100	1	-	1	100	1	-	0/1/0/0 0/0/1/0 0/0/1/0	100				
TVSUE 9	2020 2021 2022	2 3 4	-	2 3 4	100	- 2 2	-	- 2 2	- 100 100	2 1 2	-	0/0/1/1 0/0/0/1 0/0/0/2	100				
TVSUE 8	2020 2021 2022	32 34 35	2 2 3	30 32 32	94 94 91	22 22 23	2 1 2	20 21 21	91 95 91	10 12 12	- 0/0/0/1 0/0/0/1	1/4/1/4 1/4/0/6 1/5/0/5	100 92 92	- 1 5	-	- 1 5	- 100 100
TVSUE 4	2020 2021 2022	1 2 2	-	1 2 2	100	1	-	1	100	- 1 1	-	- 0/0/1/0 0/0/1/0	- 100 100	1	-	1	100
TVSUE 3	2020 2021 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TVSUE 2	2020 2021 2022	1 - -	-	1 - -	100 - -	-	-	-	-	1 - -	-	0/1/0/0 - -	100	-	-	-	-

tarifl.	2020	54	4	50	93	32	4	28	86	22	-	1/9/4/8	100	2	-	2	100
Beschäftigte	2021	56	4	52	93	33	3	30	91	24	0/0/0/1	1/8/2/12	96	3	-	3	
insg.	2022	58	5	53	91	35	4	31	89	23	0/0/0/1	1/7/2/12	96	7	-	7	

Die 21 teilzeitbeschäftigten Frauen im pädagogischen Bereich belegten 2022 von ihrem gemeinsamen Stundenvolumen her 17 Vollzeitstellen. Aufgrund des geringen Männeranteils in diesem Bereich liegt die Frauenquote trotz Berücksichtigung dessen noch immer bei 91%.

1.3 MINT-Bereich (Architektur/ Ingenieurwesen/ Fachinformatik/ Technik)																	
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)																	
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
A 13 „g. D.“	2020	1	1	-	0	-	-	-	-	1	0/1/0/0	-	0	1	1	-	0
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beamte/-innen insg.	2020	1	1	-	0	-	-	-	-	1	0/1/0/0	-	0	1	1	-	0
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13 „g. D.“	2020	3	3	-	0	3	3	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021																
	2022																
EG 12	2020	5	3	2	40	3	3	-	0	2	-	0/1/0/1	100	-	-	-	-
	2021	5	3	2	40	3	3										
	2022	7	5	2	29	5	5										
EG 11	2020	14	9	5	36	13	9	4	31	1	-	0/1/0/0	100	-	-	-	-
	2021	16	11	5	31	15	11	4	27								
	2022	14	11	3	21	13	11	2	15								
EG 10	2020	3	2	1	33	2	1	1	50	1	0/0/0/1	-	0	1	-	1	100
	2021	5	4		20	2	2	-	0	3	0/0/0/2	0/0/1/0	33	-		-	-
	2022	6	5		17	3	3	-	0	3	0/0/0/2	0/0/1/0	33	1		1	100
EG 9 „m. D.“	2020	9	7	2	22	6	5	1	17	3	0/1/1/0	0/0/1/0	33	1	1	-	0
	2021	9	7		22	7	6		14	2	0/0/1/0		50	-	-		-
	2022	10	8		20	8	7		13	2	0/0/1/0		50	-	-		-

tarifl.	2020	34	24	10	29	27	21	6	22	7	0/1/1/1	0/2/1/1	57	2	1	1	50
Beschäfti	2021	38	28	10	26	30	25	5	17	8	0/0/1/2	0/2/2/1	63	-	-	-	-
gte insg.	2022	40	32	8	20	32	29	3	..9	8	0/0/1/2	0/2/2/1	63	1	-	1	100
MINT-	2020	35	25	10	29	27	21	6	22	8	0/2/1/1	0/2/1/1	50	3	2	1	33
Bereich	2021	38	28	10	26	30	25	5	17		0/0/1/2	0/2/2/1	63	-	-	-	-
insg.	2022	40	32	8	20	32	29	3	..9		0/0/1/2	0/2/2/1	63	1	-	1	100

Den Umfang der Teilzeitbeschäftigungen berücksichtigend, hatten die 5 teilzeitbeschäftigten Frauen 2022 ein gemeinsames Stundenvolumen von weniger als 4 Vollzeitstellen, die 3 teilzeitbeschäftigten Männer von weniger als 3 Vollzeitstellen. Mit dieser Berechnung liegt der Frauenanteil im MINT-Bereich bei 18%.

1.4 Feuer- und Rettungswache													
Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)													
Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				Abwesende			
		Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %	Insg.	♂	♀	Frauenquote in %
A 13 „g. D.“	2020	1	1	-	0	-	-	-		-	-	-	-
	2021												
	2022												
A 12	2020	1	1	-	0	-	-	-		-	-	-	-
	2021												
	2022												
A 11	2020	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
	2022	1	1		0								
A 10	2020	2	2	-	0	-	-	-		-	-	-	-
	2021	4	4										
	2022	5	5										
A 9	2020	6	6	-	0	-	-	-		-	-	-	-
	2021	8	8			-	-	-					
	2022	13	13			1	0/1/0/0	-					
A 8	2020	16	16	-	0	-	-	-		-	-	-	-
	2021	15	15										
	2022	9	9										
A 7	2020	10	9	1	10	-	-	-		-	-	-	-
	2021	10	9		10								
	2022	8	7		13								

Beamte/-innen insg.	2020	36	35	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	39	38		3	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	38	37		3	1	0/1/0/0		0				
TVOED N	2020	12	8	4	33	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	11		3	27								
	2022	12		4	33								
TVOED 8	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021												
	2022												
TVOED 6	2020	1	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-		-								
	2022	-	-		-								
TVOED 4	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	3	3		0								
	2022	3	3		0								
tarifl. Beschäftigte insg.	2020	13	9	4	31	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	14	11	3	21								
	2022	15	11	4	27								
Feuer- und Rettungs- wache insg.	2020	49	44	5	10	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	53	49	4	8	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	53	48	5	..9	1	0/1/0/0		0				

Die tariflich Beschäftigten sind einzig dem Rettungsdienst zuzuordnen, die Beamtenschaft übt den feuerwehrtechnischen Dienst mit aus.

1.5 Handwerk (Baubetriebshof, Klärwerk)

Ist-Bestand nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 (bei Eintragung nur eines Wertes blieb dieser über die 3 Jahre konstant)

Besoldungs- und Entgeltgruppe		Beschäftigte insgesamt				vollzeitbeschäftigt				teilzeitbeschäftigt ≤25/ ≤50/ ≤75/ <100%				längerfristig abwesend			
		Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %	Insg.	♂	♀	Frauen- quote in %
EG 10	2020 2021 2022	2 2 2	2 2 2	- - -	0 0 0	2 2 2	2 2 2	- - -	0 0 0	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -
EG 9	2020 2021 2022	2 2 2	2 2 2	- - -	0 0 0	2 2 2	2 2 2	- - -	0 0 0	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -
EG 7	2020 2021 2022	3 4 4	3 4 4	- - -	0 0 0	3 4 4	3 4 4	- - -	0 0 0	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -
EG 6	2020 2021 2022	34 35 37	34 35 37	- - -	0 0 0	33 35 36	33 35 36	- - -	0 0 0	1 - 1	0/1/0/0 - 0/0/0/1	- - -	0 - 0	- - -	1 - -	- - -	0 - -
EG 5	2020 2021 2022	9 8 8	8 7 7	1 - -	11 13 13	8 7 7	8 7 7	- - -	0 0 0	1 - -	- - -	0/0/0/1 - -	100 - -	- - -	- - -	- - -	- - -
EG 4	2020 2021 2022	2 2 2	2 2 2	- - -	0 0 0	2 2 2	2 2 2	- - -	0 0 0	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -
EG 2	2020 2021 2022	3 2 2	1 - -	2 1 1	67 50 50	1 - -	- - -	1 1 1	100 - -	2 1 1	0/0/1/0 - -	1/0/0/0 - -	50 0 0	- - -	- - -	- - -	- - -
tarifl. Beschäftigte insg.	2020 2021 2022	55 55 57	52 53 55	3 2 2	5 4 4	51 53 54	50 52 53	1 - -	2 2 2	4 2 3	0/1/1/0 0/0/1/0 0/0/1/1	1/0/0/1 0/0/0/1 0/0/0/1	50 50 33	1 - -	1 - -	- - -	0 - -

Einbezogen in die Tabelle Handwerk sind nun auch die Beschäftigten mit Hausmeisteraufgaben, abgesehen von drei Stellen (Drucker, Platzwart und Hausmeisterservice), die direkt im Rathaus tätig sind.

1.6 Auszubildende, Anwärter*innen, Jahrespraktikant*innen												
Ist Bestand nach Arbeitsbereichen zu den Stichtagen 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022												
	2020				2021				2022			
	Insg.	♂	♀	Frauen- quote	Insg.	♂	♀	Frauen- quote	Insg.	♂	♀	Frauen- quote
Allgemeine Verwaltung „g. D.“	3	1	2	67%	3	1	2	67%	3	2	1	33%
Allgemeine Verwaltung „m. D.“	5	2	3	60%	5	1	4	80%	5	1	4	80%
Schwimmmeister*in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	--
Erzieher*in	3	-	3	100%	4	-	4	100%	5	-	5	100%
Sozialpädagogik/-arbeit	-	-	-	-	1	-	1	100%	2	-	2	100%
Fachinformatik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bibliothekar*in/-assistenz	-	-	-	-	1	1	-	0%	1	1	-	0%
Straßenwärter*in	-	-	-	-	1	1	-	0%	1	1	-	0%
Feuerwehr	1	1	-	0%	3	2	1	33%	4	3	1	25%
Rettungsdienst	4	-	4	100%	3	1	2	67%	4	3	1	25%
Auszubildende, Anwärter*innen, Jahrespraktikant*innen insgesamt	16	4	12	75%	21	7	14	67%	25	11	14	56%

2. Weitere Themen

2.1 längerfristige Abwesenheiten/Beurlaubungen

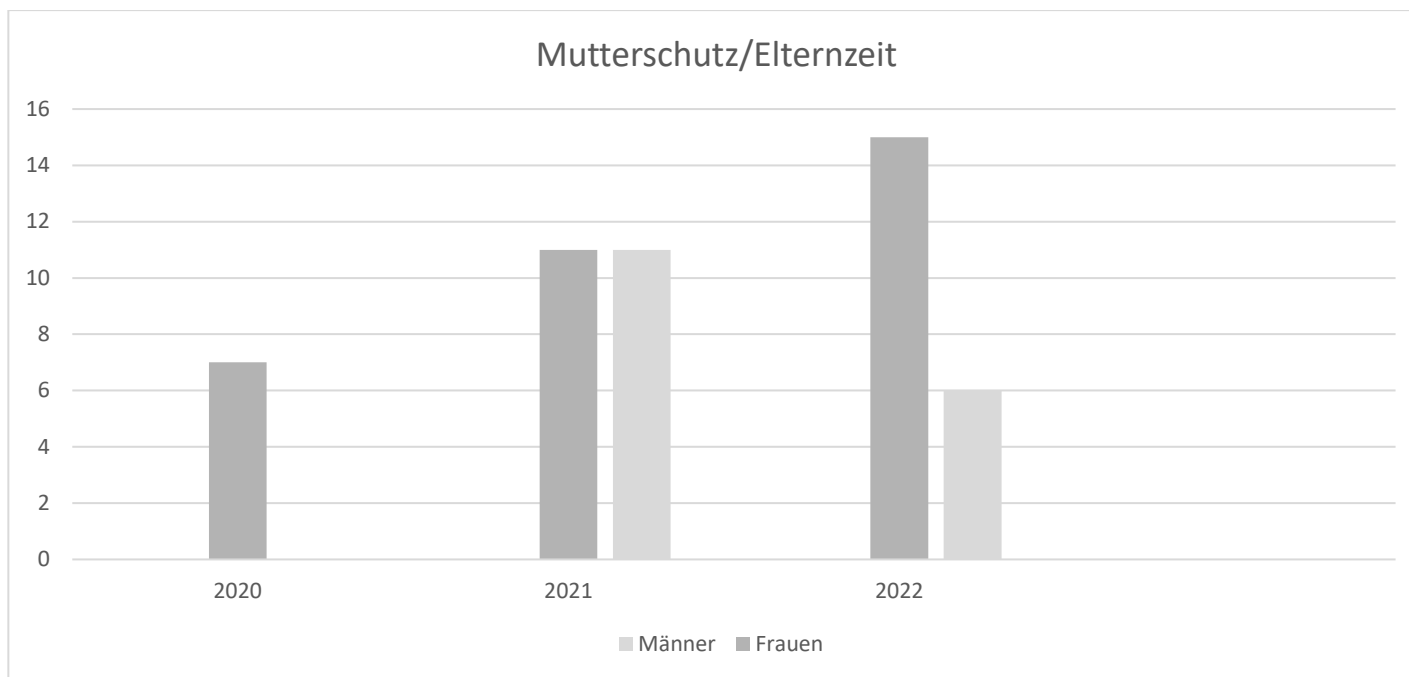
Unter diesen Aspekt fallen neben längerfristigen Erkrankungen auch die Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit, Zeitrente und Beurlaubungen.

Freistellungsphase der Altersteilzeit: nahmen 2020 3 Männer, 2022 1 Frau wahr.

Zeitrente: 0 Personen, Teilzeitrente: erhielt im Berichtszeitraum 1 Mann.

Mutterschutz und bzw. oder Elternzeit: *In der Auswertung an dieser Stelle wurden alle Personen erhoben, die in dem Jahr Elternzeit nutzten, zog sich diese auch nur mit mehreren Wochen über einen Jahreswechsel, so sind die Personen im kommenden Jahr erneut angerechnet. Daraus ergibt sich die Differenz zu den längerfristig Abwesenden in den Auswertungstabellen die weiter unten angeführt werden und im anderen Kontext stehen.* 2020 waren 7 Frauen, 2021 11 Frauen und 2022 15 Frauen aufgrund von Elternzeit abwesend. Die Zeiten der Abwesenheit verkürzen sich entsprechend des gesellschaftlichen Wandels und dem Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung durchschnittlich auch bei den Beschäftigten der Stadt Oelde. Die kürzeste Abwesenheit einer Mutter betrug 3 Monate, die längste 5 Jahre. 10 Frauen waren weniger oder bis zu einem Jahr nicht im Dienst, 2 Frauen unter 2 Jahren und 2 Frauen weniger als 3 Jahre. Nur 2 Frauen waren im Berichtszeitraum aufgrund der Kinderbetreuung länger als 3 Jahre abwesend. Kein Mann war zwischen 2020 und 2022 im Rahmen der Elternzeit längerfristig abwesend. Jedoch haben 2021 1 Mann und 2022 2 Männer eine dreimonatige Elternzeit in Anspruch genommen und 2021 10 Väter sowie 2022 4 Männer die Partnermonate im Rahmen des Elterngeldes genutzt. Dies erfolgte zum Teil an einem Stück, zum Teil wurden die zwei Monate getrennt genutzt.

Pflegezeit: Beurlaubungen zur Pflege naher Angehöriger gab es im Berichtszeitraum nicht. Es wurde Beschäftigten die Möglichkeit der Stundenreduzierung im Rahmen der Vereinbarkeit Pflege und Beruf angeboten. Dies nutzten 2023 2 Frauen.



2.2 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

LOB 2020			nach Vollzeit/Teilzeit	Sockelbetrag/Prämie haben erhalten	durchschnittliche Punktzahl > 18
Männer	168	Vollzeit	159	156 (98,1%)	4,2
		Teilzeit	9	9 (100 %)	4,2
Frauen	181	Vollzeit	74	73 (98,6%)	4,3
		Teilzeit	107	107 (100 %)	3,9
Gesamt	349		349	345	4,2

LOB 2021			nach Vollzeit/Teilzeit	Sockelbetrag/Prämie haben erhalten	durchschnittliche Punktzahl > 18
Männer	176	Vollzeit	162	162 (100 %)	4,3
		Teilzeit	14	14 (100 %)	4,1
Frauen	183	Vollzeit	70	70 (100 %)	4,1
		Teilzeit	113	113 (100 %)	4,1
Gesamt	359		359	359	4,2

LOB 2022			nach Vollzeit/Teilzeit	Sockelbetrag/Prämie haben erhalten	durchschnittliche Punktzahl > 18
Männer	179	Vollzeit	165	165 (100 %)	4,3
		Teilzeit	14	14 (100 %)	3,9
Frauen	191	Vollzeit	77	76 (98,7 %)	4,2
		Teilzeit	114	114 (100 %)	4,1
Gesamt	370		370	369	4,1

2020 erhielten die teilzeitbeschäftigten Frauen im Vergleich zum Durchschnitt 0,3 Punkte weniger. Die vollzeitbeschäftigten Frauen schnitten mit 0,1 Punkt mehr als der Durchschnitt am besten ab. Im Jahr 2021 betrug der maximale Unterschied nur 0,2 Punkte, wobei die vollzeitbeschäftigten Männer am besten bewertet wurden. 2022 wurden die teilzeitbeschäftigten Männer mit der geringsten durchschnittlichen Punktzahl bewertet.

2.3 Leitungsfunktion und Wahlbeamte

Stand 23.02.2023

In der Verwaltungsleitung wird das Wahlamt der Bürgermeister/-in, seit der Kommunalwahl 2020 von einer Frau ausgeübt. Die Aufgaben des erster Beigeordneten und Kämmerers, sowie des Stadtbaurats (beides Wahlämter) und der dritten Fachbereichsleitung werden von 3 Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil beträgt in der Verwaltungsleitung 33%. Alle Personen in diesem Bereich sind vollzeitbeschäftigt.

Die drei Fachbereichsleitungen innerhalb der Stadtverwaltung Oelde, werden weiterhin ausschließlich von Männern ausgeübt. Den Eigenbetrieb Forum Oelde leitet weiterhin eine Frau. Rechnet man diese hinzu beträgt der Frauenanteil 25%. Alle Vier sind in Vollzeit tätig.

Die Stabsstellen Sicherheitsfachkraft und Datenschutzbeauftragter sind mit männlichen Beschäftigten besetzt. Das Beteiligungsmanagement ist eine neu eingerichtete Stabsstelle und wird von einer Frau ausgeübt. Die Stabsstelle Gleichstellung ist mit einer Frau zu besetzen (§15 LGG). Als Personalratsvorsitzender wurde ein Mann wiedergewählt. Damit liegt der Frauenanteil unter den Stabsstellenleitungen bei 40%. Beide Frauen sind teilzeitbeschäftigt (1 < 50%, 1 < 75%), wohingegen alle Männer in diesen Positionen vollzeitbeschäftigt sind. Die Stellvertretung wird in diesem Bereich durch 2 Männer und 2 Frauen gewährleistet, wobei die beiden Frauen und einer der Männer vollzeithaft, mit mindestens 76% der regulären Wochenarbeitszeit beschäftigt sind.

Bei den Fachdienstleitungen, einschließlich der Leitung des Eigenbetriebs Forum Oelde und des neuen Fachdienstes Recht, Vergabe, Förderwesen, sowie den Stabsstellen Wirtschaftsförderung und Rechnungsprüfung (hier angesiedelt, da diese fachdienstähnliche Strukturen aufweisen) beläuft sich der Frauenanteil mit 8 Frauen unter 23 Leitungskräften auf weiterhin 35%. In diesem Personenkreis sind 3 Frauen teilzeitbeschäftigt (1 < 25%, 2 < 75%), zudem altersteilzeitbedingt 2 Männer (< 50%).

Die Stellvertretungen in diesem Bereich übernehmen 12 Frauen und 8 Männer, was einem Frauenanteil von 58% entspricht. Darunter sind 5 teilzeitbeschäftigte Frauen (1 < 50%, 4 < 100%). Die stellvertretenden Männer arbeiten weiterhin ausnahmslos in Vollzeit.

Die beiden städtischen Kindertagesstätten werden von Frauen in Vollzeitbeschäftigung geleitet. Deren Stellvertretung ist ebenfalls weiblich. 1 Stellvertreterin ist in vollzeithaftem Umfang teilzeitbeschäftigt.

2.4 Höhergruppierungen und Beförderungen

Voraussetzungen für die Höhergruppierung sind u.a. die Übernahme einer neuen Stelle mit höherwertigen Aufgaben, eine Anpassung der Stellenbewertung, der Abschluss des Verwaltungslehrgangs I oder II.

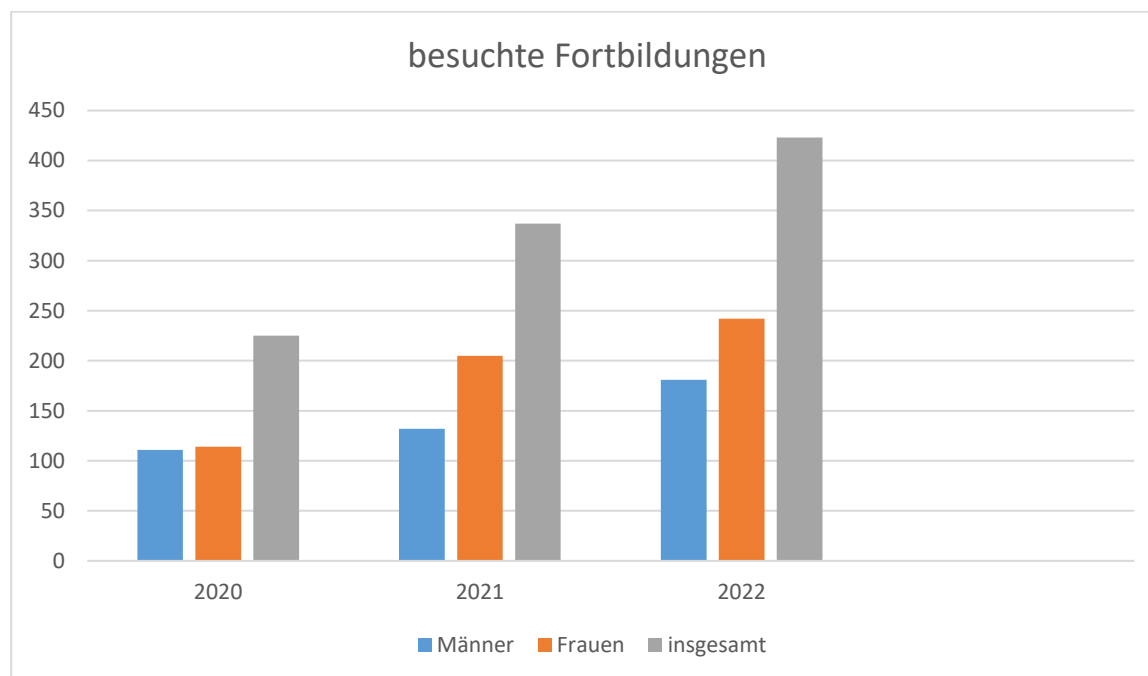
Die Ursachen für eine Herabgruppierung sind ebenfalls unterschiedlich, u.a. Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt mit Übernahme geringer besoldeter Aufgaben, Änderung der Kinderanzahl in der Kita (Einfluss auf die Eingruppierung der Leitungskraft und deren Stellvertretung), Wechsel des Aufgabenbereiches aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entlastung und eine bessere Work-Life-Balance.

2020 wurden 12 Männer (6 davon im Bereich Feuer- und Rettungswache) und 13 Frauen höhergruppiert. 1 Frau wurde herabgruppiert.

2021 wurden 11 Männer (10 davon im Bereich Feuer- und Rettungswache) und 6 Frauen höhergruppiert. 1 Mann und 3 Frauen wurden herabgruppiert.

2022 wurden 15 Männer (10 davon im Bereich Feuer- und Rettungswache) und 10 Frauen höhergruppiert. 1 Frau wurde herabgruppiert.

2.5 Fortbildungen



2020 besuchten 114 Mitarbeiterinnen und 111 Mitarbeiter eine Fortbildung. Zudem konnten 36 von Frauen und 55 von Männern gebuchte Fortbildungen nicht besucht werden bzw. fanden nicht statt.

Im Jahr 2021 haben 205 Mitarbeiterinnen und 132 Mitarbeiter eine Fortbildung besucht. Zusätzlich konnten 24 von Frauen und 16 von Männern gebuchte Fortbildungen nicht besucht werden.

2022 nahmen 242 Mitarbeiterinnen und 181 Mitarbeiter an Fortbildungen teil. Darüber hinaus konnten 28 von Frauen und 16 von Männern gebuchte Veranstaltungen aus unterschiedlichen Gründen nicht besucht werden.

Im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Fortbildungsthemen sind die Themenfelder Führung (da Frauen dort noch unterrepräsentiert sind), Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, sowie Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexuellem Missbrauch besonders relevant.

Mit den Herausforderungen als Führungskraft setzten sich 2020 1 Frau und 1 Mann im Rahmen der Fortbildung auseinander, 2021 3 Frauen und 2 Männer, 2022 1 Frau und 1 Mann. In den Weiterbildungslehrgängen der Feuerwehr ist eine Schulung im Bereich Führung verbindlicher Teil der Aus-/Weiterbildung. Im Berichtszeitraum wurden die Lehrgänge von Männern besucht, da die inzwischen bei der Feuerwehr beschäftigte Frau sich noch in der Weiterbildung zur Brandmeisterin befand. Mitarbeitende des Fachdienstes Jugendamt besuchten Veranstaltungen zum Themenfeld Prävention von sexueller Gewalt (2020 1 Person, 2021 4 Personen, 2022 2 Personen) und Umgang mit sexuell übergriffigem Verhalten von Kindern

und Jugendlichen (2022 1 Person), der Fokus lag dabei auf dem Kinder- und Jugendschutz. Eine Mitarbeitende des Fachdienstes Soziales informierte sich im Rahmen der Fortbildung über den Umgang mit geflüchteten Frauen die sexualisierte Gewalt erlebt haben. Seitens des Personalrates besuchten 2022 ein Mann und eine Frau eine informative Fortbildung zum Thema Mobbing. Eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter vom Fachdienst Ordnungsamt besuchten eine Fortbildung zum Erwerb von Schlagfertigkeit, um verbal zu kontern und Konflikte zu entschärfen. 2021 besuchte eine Mitarbeiterin einen Rhetorik Kurs.

Die Gleichstellungsbeauftragte befasste sich im Rahmen der Fortbildung 2020 mit den Themen Pflege (Möglichkeiten seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmenden im Hinblick auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und Familienpflegezeit), weiblichen Nachwuchs klischeefrei zu gewinnen, sowie der These des Geschlechts als zentraler Kategorie sozialer Ungleichheit. 2021 waren die Themen Informationen zu betrieblicher Kinderbetreuung, ein Vortrag eines Vertreters von #HeForShe zum Thema Männer und Feminismus, sowie eine Informationsveranstaltung des NetzwerkBüros für Frauen und Mädchen mit Behinderungen „Sicher, stark und selbstbestimmt – vernetzt!“. Die Frauenvertretung der Freckenhorster Werkstätten nimmt nun auch am Runden Tisch gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen im Kreis Warendorf teil. Desweiteren erfolgte die Teilnahme am LiveStream zur Sachverständigenanhörung zum Paritätsgesetz im Landtag NRW und an der Veranstaltung „digitale Gewalt an Frauen“ von der Kreispolizei Warendorf und der Frauenberatungsstelle Beckum.

2022 nahm die Gleichstellungsbeauftragte an digitalen Veranstaltungen und kostenfreien Kurzinformationen zu den Themen starke Frauennetzwerke im ländlichen Raum, Altersarmut von Frauen, betrieblichem Eingliederungsmanagement-BEM, Diversitymanagement, gleichwertigen und geschlechtergerechten Lebensverhältnissen, sowie FGM/C- Prävention und Behandlung weiblicher Genitalverstümmlung teil.

Im Fortbildungsangebot sind entsprechend §11 Abs.4 LGG Seminare zu den Themen Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor sexueller Belästigung enthalten. Bei Interesse an Fortbildungsveranstaltungen zu dem Themenfeld könne sich Beschäftigte an den Fachdienst Organisation, Herr Rhein-Schomburg, sowie an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

2.6 Nutzung von bürofreier Arbeitszeit und Homeoffice

Das Instrument der „bürofreien Arbeit“ wurde vor der Einführung des Homeoffice durch Dienstvereinbarung (und zeitlich vor der Corona-Pandemie) eingeführt, um unbürokratisch die Möglichkeit zu schaffen, ausgewählte Aufgaben außerhalb des Büroarbeitsplatzes erledigen zu können. In Frage kamen insbesondere Projektaufgaben oder schwierigere Ausarbeitungen, für die mehrere Stunden störungsfreies Arbeiten erforderlich war. Bürofreie Arbeit wurde dezentral zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden im Einzelfall genehmigt. Für den Berichtszeitraum ist daher hierzu keine zentrale Erfassung der Anzahl der Nutzenden und der Intensität der Nutzung durch den Fachdienst Organisation erfolgt, das Instrument wurde im Zuge der Einführung der Dienstvereinbarung zum Homeoffice abgeschafft

Im Zuge der Coronapandemie wurden 135 Personen mit dem Equipment für die Arbeit im Homeoffice ausgestattet. Mit 70 Frauen betrug der Anteil der weiblichen Nutzenden 52 %. Im Jahr 2022 mussten für die Fortsetzung der Arbeit im Homeoffice Anträge gestellt werden, was 48 dieser Beschäftigten getan haben, darunter 60% Frauen. Von diesem Personenkreis haben sich 30 Beschäftigte auf konkrete 1-2 Homeofficetage pro Woche festgelegt, darunter 63% Frauen. Die anderen 18 Personen wollen flexibel bei Bedarf die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten nutzen. Unklar ist, ob die 87 Personen die die Fortsetzung der Arbeit im Homeoffice bisher nicht beantragt haben, dies noch nachholen werden oder sie auf diese Arbeitsoption verzichten wollen. 4 Führungsverantwortliche haben Homeoffice beantragt. Aktuell wird vielfach noch mit Papierakten

gearbeitet und die Post ist noch nicht durchgehend digitalisiert, was die Handlungsfähigkeit im Homeoffice in einigen Bereichen bisher noch beeinträchtigt.

3 Gremien

<u>Gremien (Stand 09.11.2020)</u>	<u>Frauenanteil Ratsmitglieder</u>	<u>Frauenanteil Sachkundige</u>
- Ältestenrat	31%	-
- Rat	28%	-
- Ausschuss für Soziales, Familie, Senioren und gesellschaftliche Teilhabe	54%	50%
- Ausschuss für Umwelt, Energie, Mobilität und Verkehr	21%	33%
- Ausschuss für Schule, Kultur und Sport	30%	15%
- Ausschuss für Planung, Stadtentwicklung, Wohnen und Digitalisierung	23%	0%
- Betriebsausschuss "Forum Oelde"	10%	11%
- Bezirksausschuss Kirchspiel	0%	0%
- Bezirksausschuss Lette	33%	17%
- Bezirksausschuss Stromberg	22%	0%
- Bezirksausschuss Sünninghausen	33%	9%
- Finanzausschuss und Ausschuss für Wirtschaftsförderung	12%	0%
- Hauptausschuss und Ausschuss für Bürgerangelegenheiten	21%	-
- Jugendhilfeausschuss	71%	54%
- Rechnungsprüfungsausschuss	21%	-
- Volkshochschulausschuss	57%	50%
- Wahlausschuss	13%	0%
- Wahlprüfungsausschuss	15%	-
- Vergabekommission	23%	-

<u>Gremien (Stand 09.11.2020)</u>	<u>Frauenanteil Ratsmitglieder</u>	<u>Frauenanteil Sachkundige</u>
- Verwaltungsstrukturkommission (existiert nicht mehr)	-	-
- Kommission für hausärztliche Versorgung (seit 2019 nicht getagt)	-	-
Bündnis 90 / Die Grünen Fraktion im Rat	38%	-
CDU-Fraktion im Rat	20%	-
FDP-Fraktion im Rat	33%	-
FWG-Fraktion im Rat	20%	-
SPD-Fraktion im Rat	38%	-
WBO Aufsichtsrat	21%	-
WBO Gesellschafterversammlung	27%	-

Hausinternes Gremium ist die Verwaltungskonferenz. An dieser nehmen 3 Frauen, neben der Bürgermeisterin die Leitung des Forums Oelde, und die Fachdienstleiterin des Büros der Bürgermeisterin teil.

Der Personalrat besteht weiterhin aus 9 ordentlichen Mitgliedern, darunter 4 Frauen und 5 Männer. Eine erforderliche Wahl zur Nachbesetzung vakant gewordener Positionen aus der Beamtenschaft hatte keinen Einfluss auf die Geschlechterverteilung. Es gibt 3 weibliche und 3 männliche Ersatzmitglieder. Davon ist eine Frau aus der Beamtenschaft und der Rest im Angestelltenverhältnis tätig.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird von den Beschäftigten und Beamt*innen dieser Gruppe gewählt und auch nach der Wahl 2022, weiterhin durch eine Frau ausgeübt.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet mit den Sicherheitsbeauftragten aus den unterschiedlichen Aufgabenbereichen zusammen. 2023 waren 12 Personen bereit diese Aufgabe zu übernehmen; darunter befinden sich weiterhin 3 Frauen.

Für die Schwerbehindertenvertretung, innerhalb der Stadtverwaltung Oelde, wurde 2019 von den betroffenen Beschäftigten ein Mann zur Interessenvertretung gewählt und eine Frau als Stellvertreterin. 2023 waren weiterhin unverändert 23 Personen mit einer Schwerbehinderung bzw. mit diesen Gleichgestellte bei der Stadt Oelde beschäftigt, 10 Frauen und 13 Männer.

III. Analyse der erhobenen Daten

- Zu beachten ist, dass gemäß §5 Abs. 1 LGG eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich, nicht mit einer erheblichen Überrepräsentanz in einem anderen Bereich, ausgeglichen werden kann.
- Kommunale Wahlbeamte fallen nach §3 Abs. 2 LGG nicht in die Zuständigkeit des LGG, der Vollständigkeit halber sind sie dennoch in der Statistik mit aufgeführt.
- Gemäß §12 Abs.1 LGG müssen Frauen in wesentlichen Gremien mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Handelt es sich um Wahlgremien, so soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien der Anteil von Frauen mindestens 40% betragen.
- Da Frauen, abgesehen vom „höheren Dienst“, überwiegend teilzeitbeschäftigt sind, muss für einen tiefergehenden aussagekräftigen Vergleich, neben der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im zweiten Schritt auch der Wochenarbeitsumfang Beachtung finden. Zu einer Umkehr der Mehrheitsverhältnisse führt dies, in den prägnanten Bereichen in den diesem Bericht zugrundeliegenden Statistiken, jedoch nicht. In Bezug auf den Stellenanteil von Männern und Frauen zeigt dies jedoch deutliche Auswirkung.

1. Unterrepräsentanzen von Frauen:

- In der Beamtenschaft des „höheren Dienstes“ (**Laufbahngruppe 2.2**)¹ befand sich nun seit 2020 durch die gewählte Bürgermeisterin eine Frau. Im gesamten höheren Dienst erhöhte sich der Frauenanteil von 25% im Jahr 2013 auf 43% im Jahr 2022.
 - Im „gehobenen Dienst“ (**Laufbahngruppe 2.1**) liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 13 mit 29% in 2022 um vier Prozentpunkte höher als im Jahr 2013. Über die Jahre betrachtet, schwankte der Wert und war 2020 mit 30% auf dem Höchststand. Einer der Gründe für das erneute Absinken ist die Pensionierung einer Frau in Führungsposition.
 - Im „mittleren Dienst“ (**Laufbahngruppe 1.2**) sind Frauen unter den Angestellten in der höchsten Entgeltgruppe (9) nicht länger unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen ist dort von 43% im Jahr 2019 auf 62% im Jahr 2022 gestiegen.
 - Im „einfachen Dienst“ (**Laufbahngruppe 1.1**) waren 2022 ausschließlich Frauen beschäftigt, da die Personen mit Hausmeistertätigkeiten nun neu dem Bereich Handwerk zugeordnet wurden. Den Großteil der Beschäftigten im einfachen Dienst stellen die Reinigungs- und Hauswirtschaftskräfte dar.
- Fazit: Es arbeiten im Bereich der Verwaltung insgesamt mehr Frauen als Männer für die Stadt Oelde. Im einfachen und mittleren Dienst sind die Frauen nun auch in den höchsten Einkommensstufen stärker vertreten. Nur im gehobenen und im höheren Dienst sind sie in den Besoldungsstufen A13 g.D., A14, A15, A16 weiterhin unterrepräsentiert.
- In den Leitungsfunktionen (Verwaltungsleitung, Fachbereichsleitung, Fachdienstleitung, Stabstellen) der Stadt Oelde sind Frauen 2023 mit einem Anteil von 35% unterrepräsentiert. Dies entspricht dem Wert von 2018. Die Personalfluktuationsrate ist in diesem Bereich sehr gering. Aufgrund der hohen Verantwortung, die den Inhabenden der Stellen übertragen wird, wurde im Fachbereich Soziales und wird auch künftig im Fachbereich IT auf interne Bewerber zurückgegriffen, die ihre Kompetenz in der Vergangenheit über lange Zeit bewiesen haben. Der Personalrat forderte die interne Aufstiegsmöglichkeit für die beiden Beschäftigten, seitens der Verwaltungsleitung wurde ebenfalls aufgrund der Herausforderungen an den beiden Stellen dafür plädiert, auf die qualifizierten bereits vorhandenen

¹ Anmerkung: Die Laufbahngruppen sind beamtenrechtliche Begriffe, werden hier aber synonym für die jeweiligen Qualifikationsebenen der Tarifbeschäftigten verwendet.

Mitarbeiter zurückzugreifen und auf eine externe Ausschreibung zu verzichten. Im Bewerbungsverfahren, um eine weitere intern ausgeschriebene Leitungsstelle im Fachdienst Ordnungswesen/Standesamt, konnte sich ein Mann gegen die weiblichen Mitbewerberinnen im Verfahren durchsetzen. Das Verfahren wurde durch externe Beratung begleitet, um die Entscheidung unter Einbezug der zusätzlichen Außenperspektive zu treffen. Interessanter Weise übernehmen konstant mehr Frauen als Männer eine stellvertretende Fachdienstleitung. 2023 sind 57% der stellvertretenden Fachdienstleitungen Frauen. Dies ist 1% weniger als 2019.

- Fazit: Es haben weiterhin weniger Frauen als Männer eine Führungsposition innerhalb der Stadt (-verwaltung) Oelde inne, obwohl weiterhin mehr Frauen als Männer die stellvertretende Fachdienstleitung ausüben.
- Es gab keine internen Bewerberinnen für die Fachdienstleitung Soziales.
- Fazit: Potenzielle weibliche Führungskräfte müssen frühzeitig gefördert werden, damit sie für Stellenbesetzungen in Frage kommen. Sprechen Führungskräfte mit Mitarbeitenden über Entwicklungsperspektiven, so sollen dabei insbesondere entsprechend qualifizierte Frauen berücksichtigt werden, solange diese in dem Bereich unterrepräsentiert sind.
- Beschäftigte, die Hausmeistertätigkeiten übernehmen, besitzen in der Regel eine handwerkliche Ausbildung und führen in ihrem Arbeitsalltag zum Teil auch handwerkliche Arbeiten durch. Daher wurde diese Beschäftigtengruppe nun in dieser Fortschreibung des Gleichstellungsplans neu dem Bereich Handwerk zugeordnet. 2020 waren es 10 Männer und 3 Frauen, 2021 und 2022 jeweils 12 Männer und 2 Frauen. Damit sind in der Tabelle zum ersten Mal auch Frauen aufgeführt. Im handwerklichen Arbeitsbereich des Baubetriebshofes, so wie auch des Klärwerkes, sind weiterhin keine Frauen beschäftigt. Es gingen zu den im Berichtszeitraum in diesem Arbeitsbereich vakanten Stellen keine Bewerbungen von Frauen ein.
- In allen Bereichen der Feuer- und Rettungswache sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Der Frauenanteil unter den Rettungsassistenten und Notfallsanitätern der Feuer- und Rettungswache sank weiterhin, von 36% im Jahr 2017 auf 27% in 2022. Eine Mitarbeiterin ist verletzungsbedingt aus dem Arbeitsbereich ausgeschieden. In der Beamtenlaufbahn ist seit 2022 einer Anwärtlerin beschäftigt, die 2023 ihre Prüfungen absolvieren und dann, den erfolgreichen Abschluss vorausgesetzt, in die Beamtenlaufbahn übernommen werden wird.
- In den MINT-Arbeitsfeldern Technik, Ingenieurwesen, Architektur und Fachinformatik gab es von 2013 mit 8% Frauenanteil einen deutlichen Anstieg auf 34% im Jahr 2019. Leider ist auch in diesem Bereich der Frauenanteil rückläufig und betrug 2022 nur noch 20%. Einige Frauen haben den Arbeitgeber gewechselt, was zum Teil in der Hoffnung auf schneller Aufstiegschancen und damit noch besseren Verdienstmöglichkeiten begründet war.
- Fazit: In den frauenuntypischen Berufen (MINT-Bereich, Handwerk, Feuer- und Rettungswache) ist der Anteil der Frauen insgesamt gesunken.
- An der Verwaltungskonferenz nehmen 2023 3 Frauen (Bürgermeisterin, Fachdienstleitung Ratsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit, Leitung Forum Oelde) teil.
- In den politischen Gremien sind nur im Bezirksausschuss Kirchspiel keine Frauen vertreten. Am Ausschuss Soziales, Familie, Senioren und gesellschaftliche Teilhabe, dem Volkshochschulausschuss, sowie dem Jugendhilfeausschuss, nehmen mehr Ratsfrauen als

Ratsherren teil. Auch unter den Sachkundigen (mit und ohne Stimmrecht, zzgl. ggfs. regelmäßig teilnehmenden städtischen Mitarbeitenden) beteiligen sich bei diesen drei Ausschüssen mindestens 50% Frauen. In den übrigen 14 Ausschüssen, dem Rat, dem Ältestenrat und der Vergabekommission sind Frauen weiterhin mit jeweils weniger als 34% deutlich unterrepräsentiert.

- Seit der Kommunalwahl 2020 sind in ausnahmslos allen Fraktionen im Oelder Rat Männer **und** Frauen vertreten sind. Der Anteil der Frauen im Rat liegt mit 28% um 6% höher als im Jahr 2017.
- Fazit: Im Großteil der Oelder Gremien (mit Ausnahme des Jugendhilfeausschusses und des Personalrates) sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert, es ist aber eine Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.
- Im Hinblick auf die Nutzung des Fortbildungsangebotes ist eine Umkehr erfolgt. Nutzten in den Jahren 2018 und 2019 noch mehr Männer als Frauen die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung, so wurden im Berichtsraum 2020-2022 durchgehend mehr Fortbildungen von Frauen als von Männern genutzt. Insgesamt ist die Zahl der in Anspruch genommenen Fortbildungen gestiegen. Im Unterschied zu der Zeit vor der Coronapandemie werden viele Veranstaltungen nun als Webinare online angeboten. Eine Hypothese ist daher, dass dies die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Fortbildung insbesondere für Frauen vereinfacht. Onlineseminare können effektiv und zeitlich fokussiert Wissen vermitteln. Im Vorteil sind Präsenzveranstaltungen hinsichtlich der Vernetzung und dem Austausch mit den anderen Teilnehmenden, sowie dem Wahrnehmen und Eingehen auf Gestik und Mimik, wenn dies abhängig von der Thematik einen hohen Stellenwert besitzt.
- Fazit: Digitale Weiterbildungsmöglichkeiten werden gut angenommen und tragen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.
- Die Aufstiegschancen waren statistisch gesehen für Männer größer als für Frauen. Wird jedoch der Bereich Feuerwehr außen vorgelassen, in dem bisher nur wenige Frauen beschäftigt sind und daher auch nicht die Möglichkeit zum Aufstieg erhalten konnten, sind mehr Frauen als Männer höhergruppiert worden.

2. Unterrepräsentanzen von Männern:

- In allen Entgeltgruppen des „einfachen“ und des „mittleren Dienstes“ arbeiteten deutlich weniger Männer als Frauen. Auch im „gehobenen Dienst“ waren Männer in EG 11, A9, A10 und A 11 deutlich geringer vertreten als Frauen. Im „höheren Dienst“ arbeitet in EG 13 und 14 ausschließlich Frauen.
- Fazit: Männer sind in der Verwaltung, abgesehen vom höheren Dienst, und der höchsten Besoldungsgruppe des gehobenen Dienstes (A13), in geringerem Maße vertreten als Frauen.
- Im pädagogischen Bereich (Kindertageseinrichtungen und Jugendamt) ist der Anteil der Männer von 6% auf 9% gestiegen. Dennoch sind die Männer damit in diesem Arbeitsbereich weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Die Stellen in Ökotrophologie und Raumpflege sind weiterhin ausschließlich mit Frauen besetzt.
- Fazit: In geschlechtsuntypischen Berufen sind Männer auch bei der Stadt Oelde deutlich unterrepräsentiert.

- Im Bereich der Ausbildung konnte 2022 mit einem 42% Anteil der Männer wieder annähernd Parität erzielt werden. Die Berufswahl bewegte sich jedoch in klassischen geschlechtstypischen Arbeitsfeldern. So gab es 2020-2022 keine Männer in der Erzieherausbildung, dafür im Beruf des Straßenwärters und der Feuerwehr.
- Fazit: Insgesamt betrachtet sind Männer im Bereich der Ausbildung nur noch geringfügig unterrepräsentiert, allerdings wählten sie in den letzten Jahren eher dem früheren klassischen Rollenverständnis entsprechende geschlechtstypische „Männerberufe“.
- Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ist weiterhin ein Rückgang der männlichen Beschäftigten zu verzeichnen. Nur 7% der männlichen Belegschaft arbeiteten 2022 in Teilzeit, im Vergleich dazu waren 55% der weiblichen Belegschaft 2022 in Teilzeit beschäftigt. Ein Mann ist im Rahmen der Elternzeit mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit beschäftigt. Einzelne Männer haben aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihren Stundenumfang auf eine vollzeitnahe Beschäftigung reduziert.
- Fazit: Die Option der Arbeit in Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei der Stadt Oelde, von der männlichen Belegschaft, bisher noch selten genutzt.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Es sind weiterhin zum Großteil Frauen, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, um die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf, zu verbessern. Viele dieser Gruppe kehren auch nach Ende der aktiven Familienphase nicht in eine Vollzeitbeschäftigung zurück.
- Es wurden mehr Frauen als Männer herabgruppiert. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf war dabei beiden Frauen zum Teil ausschlaggebend dafür, zu einer geringer vergüteten Tätigkeit zu wechseln.
- Es haben 2020 gar keine Männer, 2021 dann genauso viele Männer wie Frauen und 2022 wieder deutlich weniger Männer als Frauen Elternzeit in Anspruch genommen. Zu beachten ist, dass Männer in der Regel nur 1 Monat am Stück ausfielen, da sie nur die zeitlich gestaffelten 2 Partnermonate im Rahmen des Elterngeldes nutzten. Die Frauen übernahmen weiterhin in der Regel den überwiegenden Teil der Care-Arbeit im Rahmen der Elternschaft und fielen entsprechend längerfristiger aus.
- Die Ausweitung der Arbeitszeit, während der pandemiebedingten Schließung von Kindergärten und Schulen, auf die Zeitspanne von 6Uhr bis 22 Uhr erleichterte den Mitarbeitenden (in Abstimmung mit dem anderen Elternteil bzw. anderweitiger Betreuungsperson), weiterhin ihrer Arbeit nachzukommen. Davon konnten leider nicht alle Berufsgruppen profitieren, wenn sie auch in der Pandemie einen hohen Anteil an Präsenz zu festgelegten Anwesenheitszeiten gewährleisten mussten (u.a. Erzieher*innen im Rahmen der Notbetreuung und Feuerwehrleute).
- Zwei weibliche Beschäftigte arbeiteten im Berichtszeitraum aufgrund der Pflege naher Angehöriger auf Antrag stundenreduziert.
- Anträge auf Teilzeitarbeit wurden grundsätzlich weiterhin bewilligt, sofern dies mit der Erledigung der anfallenden Arbeiten bzw. deren Umverteilung möglich war.
- Fazit: Zur besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf nutzen weiterhin deutlich überwiegend Frauen die Möglichkeit der Stundenreduzierung.

- Jobsharing wurde im Berichtszeitraum seitens der Stadtverwaltung Oelde nicht praktiziert. Bei Bedarf wurden Aufgabenbereiche neu zugeteilt, damit das Arbeitspensum der Wochenarbeitszeit entspricht. 42 % der stellvertretenden Fachdienstleitungen waren 2023 teilzeitbeschäftigt, genauso wie 38% der Fachdienstleiterinnen. Keiner der stellvertretenden Fachdienstleiter arbeitet stundenreduziert. 13% der Fachdienstleiter sind aufgrund der Wahrnehmung von Altersteilzeit mit reduziertem Stundenanteil aufgeführt.
- Fazit: Leitung in Teilzeit wird bei der Stadt Oelde ermöglicht. Es ist aber weiterhin eine Thematik, die überwiegend Frauen betrifft.
- In der Bewertung zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) wurden 2020 die teilzeitbeschäftigten Frauen um durchschnittlich 0,3 Punkte schlechter bewertet. 2021 wurden die vollzeitbeschäftigten Männer mit durchschnittlich 0,2 Punkten besser bewertet als alle anderen. Die teilzeitbeschäftigten Männer erhielten, mit durchschnittlich 0,2 Punkten weniger, 2022 die schlechtesten Bewertungen. Die Abstände sind nicht gravierend, dennoch ist sensibel zu schauen, ob tradierte Rollenbilder Einfluss auf die Bewertung von Teilzeitkräften nehmen.
- Fazit: Die Leitungskräfte müssen selbstkritisch reflektiert mit ihren eigenen Rollenbildern umgehen, um Sicherzustellen, dass dies keinen Einfluss auf die Bewertung nimmt.
- Im Nachgang zu den schnellen, in der Coronapandemie begründeten Umstellung zur Arbeit im Homeoffice, wurde eine Dienstvereinbarung hierzu erstellt. Alle Beschäftigten, mit deren Arbeitsaufgaben dies vereinbar ist, haben nun die Möglichkeit in Absprache mit ihren Vorgesetzten alternierend im Homeoffice zu arbeiten. Dies wird mit den geplanten Nutzungstagen dem Fachdienst Organisation vorgelegt. Leider gibt es noch keine aussagekräftigen Daten dazu, da noch nicht alle Anträge beim Fachdienst Organisation eingegangen sind bzw. viele Beschäftigte die Arbeit im Homeoffice flexibel nutzen wollten. Künftig soll zudem in der Zeiterfassung die Buchungsoption Homeoffice eingeführt werden. Damit wird dann auswertbar sein, wie viele Mitarbeitende diese Möglichkeit nutzen. Durch die Einsparung von Fahrtzeiten und eine flexiblere Nutzung der Gleitzeit kann die Arbeit im Homeoffice zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.
- Fazit: Um die Auswirkung des Homeoffice auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser nachvollziehen zu können, kann die geplante Datenerhebung hierzu durch den Fachdienst Organisation bzw. die Zeiterfassung aufschlussreich sein.

4. Fluktuationsbetrachtung

Bis 2027 erreichen 12 Frauen und 13 Männer das Renteneintrittsalter. Darunter sind 7 Frauen und 5 Männer im mittleren Dienst und 3 Frauen im einfachen Dienst. Dies beinhaltet 5 Frauen aus den geschlechtstypischen Bereichen Ökotrophologie und Reinigung, in dem bisher keine Männer beschäftigt sind. 2 Männer im MINT-Bereich sowie 5 Männer und 1 Frau aus dem Bereich Handwerk, Hausmeisterei sind ebenfalls betroffen, in diesen Arbeitsfeldern sind Frauen unterrepräsentiert.

Jeweils ein Mann und eine Frau sind es aus dem pädagogischen Arbeitsfeld. Hinzu kommen 2 fachdienstleitende Männer im Rahmen der Altersteilzeit.

Eine Kindergartenleitung ist neu zu besetzen.

Die Fachdienstleitungen Baubetriebshof, Organisation und IT werden ebenfalls neu zu besetzen sein. Aufgrund der systemrelevanten und sehr spezifischen Stelle, sowie der jahrelangen zuverlässigen und erfolgreichen Arbeit, wird der stellvertretende Leiter der IT die Fachdienstleitung (ohne externes Auswahlverfahren) übernehmen.

IV. Ziele für den Zeitraum 2023-2027

*Auf Basis der Auswertung der 2018 gesetzten Ziele und deren bisheriger Erreichung – Erläuterung notwendiger Anpassungen von Zielsetzungen
Gibt es keine weitergehende Erläuterung zu einem Punkt, so wurde er bisher und soll auch zukünftig so umgesetzt werden.*

Das Fernziel lautet, gemäß dem LGG, bestehende Benachteiligung abzubauen und Strukturen so zu verändern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

Mehr qualifizierte Frauen in Führungspositionen und damit auch in Bezug von A 13 „g.D.“ bringen.

- Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils von derzeit 35% unter den Fachdienstleitungen (einschließlich der fachdienstähnlichen Stabsstellen Rechnungsprüfung und Wirtschaftsförderung).
- Aufgrund von Rentenbeginn ist im Geltungsbereich der Gleichstellungsplanfortschreibung die Leitung im Fachdienst Baubetriebshof neu zu besetzen, Ziel muss es daher sein, entsprechend qualifizierte Frauen zu erreichen und für eine Bewerbung zu begeistern.
- Zudem muss es Ziel sein, die ebenfalls demographiebedingt erforderliche Nachfolge der Fachdienstleitung Organisation durch eine entsprechend qualifizierte und geeignete weibliche Kraft zu gewährleisten.

Die Zahl der beschäftigten Männer und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen erhöhen.

Es ist nicht gelungen, das weitere Absinken der ohnehin niedrigen Frauenquote im Bereich Architektur/Ingenieurwesen/Informatik/Technik zu verhindern. Es gab deutlich weniger qualifizierte Bewerberinnen als Bewerber, die überhaupt zu Auswahlverfahren eingeladen werden konnten.

- Ziel ist es durch Gespräche mit Mitarbeitenden, die den Arbeitgeber wechseln, künftig noch expliziter mit Hinblick auf das LGG zu klären, warum sie sich neu orientieren und durch die Erkenntnisse künftig die Mitarbeitendenbindung für die übrigen Beschäftigten zu stärken.
- Ziel muss es sein, weibliche Fachkräfte, die dem Anforderungsprofil entsprechen, mit den Stellenausschreibungen besser zu erreichen und die Stadt Oelde als Arbeitgeberin so zu präsentieren, dass sie diese in Betracht ziehen.
- Ziel ist es auch weiterhin, in den handwerklichen/fachspezifischen Arbeitsfeldern für die Arbeit im Klärwerk oder am Baubetriebshof Frauen als Beschäftigte zu gewinnen. Seit dem Zwischenbericht gab es keine Bewerberinnen für diesen Bereich, die das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung erfüllten und sich bei der Stadt Oelde bewarben.

- Ziel ist es Frauen aus dem Bereich Handwerk gezielter anzusprechen, diese zu erreichen, damit sie sich bei der Stadt Oelde bewerben.

Im Bereich der Feuer- und Rettungswache wurde das Ziel erreicht, dass eine bereits eingestellte Notfallsanitäterin in die Beamtenlaufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes eingestiegen ist, indem sie an der Weiterbildung zur Brandmeisterin teilnahm. Zudem wurde 2023 eine weitere Brandmeisterin eingestellt.

- Als realistisches Ziel bis 2027 wird die Einstellung bzw. Weiterbildung mindestens einer weiteren Brandmeisterin formuliert. Ziel ist es zudem im Bereich der Notfallsanitäterinnen den Abwärtstrend zu durchbrechen und den Anteil der Frauen wieder zu erhöhen.
- Ziel ist es auch in Bezug auf den Rettungsdienst bei Mitarbeiterinnen, die den Arbeitgeber wechseln, noch stärker mit dem Fokus auf das LGG zu klären, warum sie sich neu orientieren, um daraus Erkenntnisse für eine Steigerung der Mitarbeiterinnenbindung in diesem Bereich zu ziehen.
- Im geplanten Zeitraum erscheint es ein realistisches Ziel, wieder mindestens eine Frau als Notfallsanitäterin in Ausbildung zu gewinnen und eine Notfallsanitäterin einzustellen.

Ein Erzieher hat aufgrund von Fortbildungen um Bereich Psychomotorik die Stadt Oelde als Arbeitgeber verlassen. Zwei neue Erzieher konnten für die Arbeit gewonnen werden. Daher ist das Ziel erreicht worden im Bereich der Pädagogik zumindest einen kleinen Anstieg der männlichen Beschäftigten zu erreichen.

- Aufgrund der gravierenden Unterrepräsentation der männlichen Beschäftigten im Bereich Pädagogik, ist es Ziel, die Anzahl der Männer durch Einstellung qualifizierter und geeigneter männlicher Kräfte weiter zu steigern. Die Einstellung mindestens eines weiteren Mannes wird, trotz geringem männlichen Anteil unter den Bewerbenden, als realistisches Ziel bis 2027 angesehen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin fördern

Aufgrund der Coronapandemie, war eine schnelle Ermöglichung der Arbeit im Homeoffice nötig, die zunächst ohne entsprechendes Regelwerk umgesetzt wurde. Mit der zum 01.08.2022 in Kraft getretene Dienstvereinbarung zum Homeoffice bei der Stadt Oelde haben Bürgermeisterin und Personalrat den rechtlichen Rahmen inzwischen geschaffen. Ziel im Rahmen der Vereinbarkeit Familie bzw. Pflege und Beruf ist es, die Arbeit im Homeoffice als Option fest zu etablieren. Zum einen sollen Beschäftigte, mit deren Arbeitsaufgaben dies vereinbar ist, alternierend im Homeoffice arbeiten könne- und die ausreichenden technischen Voraussetzungen geschaffen werden. Zum anderen stellt die Option des Homeoffice eine neue Herausforderung an die Führungskräfte dar. Das Führen auf Distanz, die Bewertung des Arbeitseinsatzes fokussiert sich noch stärker auf Ergebnisqualität und –quantität, Einsatzbereitschaft ist nicht mehr anhand der Dauer der Anwesenheit vor Ort zu beurteilen.

- Ziele sind die Etablierung der Arbeit im Homeoffice, die grundsätzlich gleichrangige Wertschätzung der Arbeitsform in der Leistungsbeurteilung und der sichere Umgang der Führungskräfte mit dieser.

Teilzeitangebote sollen bewusst auch für Männer angeboten werden, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Das Rollenbild wandelt sich, Männern muss ermöglicht werden sich im Rahmen der Care-Arbeit stärker einzubringen, indem sie ihre Wochenarbeitszeit genauso selbstverständlich reduzieren dürfen wie Frauen und dies gesellschaftlich anerkannt wird.

- Ziel ist, dass Männer sich genauso selbstverständlich wie Frauen trauen, Elternzeit zu beantragen. Dazu ist die Akzeptanz zunächst bei den Führungskräften und des Weiteren bei der Belegschaft zu fördern. Positive Verläufe bei den bisherigen Einzelfällen sollen dazu beitragen.

Frauen für Politik begeistern

Es wurde durch den Landrat, auf Wunsch des Arbeitskreises der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der Antrag zur Teilnahme am Aktionsprogramm „Kommune- Frauen in die Politik“ der EAF und des BMFSFJ gestellt.

- Ziel ist es, die Bewilligung seitens der EAF vorausgesetzt, Frauen aus Oelde zur Teilnahme an den Veranstaltungen zu motivieren, die im Rahmen des Aktionsprogramms „Kommune – Frauen in die Politik“ im Kreis Warendorf angeboten werden. Die Frauen sollen motiviert und u.a. durch Information und Vernetzung darin bestärkt werden, sich in die politische Arbeit einzubringen.

Sprache

Die Stadtverwaltung Oelde erfüllt die gesetzliche Anforderung alle Menschen gleichermaßen und diskriminierungsfrei anzusprechen. Diese Forderung ergibt sich aus dem LGG, dem AGG und der Rechtsprechung zum Eintrag des dritten Geschlechts.

V. Maßnahmen

Überprüfung umgesetzter Maßnahmen zur Zielerreichung und deren Wirksamkeit, nicht verwirklichter Maßnahmen und der Begründung dazu, sowie die notwendige Anpassung von Maßnahmen zur Zielerreichung

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

- Bei unplanmäßigen Fluktuationen (z.B. Kündigung durch die Beschäftigten, Versetzung von Beamtinnen und Beamten, u. a.) in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, soll die Stelle, sofern eine interne Nachbesetzung durch eine Frau nicht möglich ist, **öffentlich ausgeschrieben** werden (§ 8 Absatz 2 LGG). Nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
 - *Die Fachdienstleitung Soziales wurde nicht extern ausgeschrieben, obwohl sich nur ein Mann intern bewarb. Aufgrund seiner Erfahrung, Bewährung im Rahmen der Stellvertretung, der Aufgabenfülle und Herausforderungen (u.a. der Versorgung und Unterbringung von Geflüchteten) in der Position, sahen die Verwaltungsleitung und der Fachdienst Personal die Nachbesetzung als notwendigen Schritt um die Arbeitsfähigkeit und –qualität nahtlos und zuverlässig weiter zu gewährleisten. Der Personalrat forderte die Besetzung aufgrund der Möglichkeit zum internen Aufstieg, der ein wichtiges Zeichen für die Belegschaft sei. Es wurde daher das Gespräch mit der Gleichstellung gesucht und deren Forderung nach externer Ausschreibung in Bezug auf diese Stelle zurückgenommen.*
- Oft werden innerhalb der Belegschaft schon im Vorfeld eines Personalauswahlverfahrens Vermutungen ausgetauscht, wer die Stelle erhalten werde. Diese Spekulationen können Interessierte demotivieren sich zu bewerben. Daher soll hier frühzeitig gegengesteuert

werden, indem der Fachdienst Personal die Führungskräfte sensibilisiert, insbesondere **geeignete weibliche Beschäftigte anzusprechen**, ob sie sich die Position vorstellen können und sie zu motivieren sich zu bewerben.

- Frauen müssen **frühzeitig qualifiziert werden und einschlägige Erfahrungen sammeln** können, damit sie für konkrete perspektivisch vakant werdende Leitungspositionen in Betracht kommen. Dies birgt immer das Risiko, dass sie sich von der Stadt Oelde fort bewerben, wenn sie bei anderen Arbeitgebern schneller Aufstiegschancen erhalten, was bei den männlichen Beschäftigten aber gleichermaßen der Fall ist.
- Soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, sind Stellen mit **Leitungsfunktion** gem. §8 Abs.6 LGG auch **in Teilzeit** auszuschreiben. Die Teilbarkeit von Stellen in Führungspositionen soll als Option vertreten werden.
 - *Jobsharing gibt es bisher weiterhin nicht. Mehrere Leitungspositionen werden in Teilzeit ausgeübt. Zum Teil werden dazu Aufgaben, die nicht zwingend an die Leitungsposition geknüpft sind (zeitweise) auf andere Stellen verteilt. Im Rahmen der Elternzeit wurde, unter dem Gesichtspunkt Vereinbarkeit Familie und Beruf, sowohl eine Reduzierung, als auch darauffolgend wieder eine Erhöhung der Stundenanzahl ermöglicht.*
- **Ausbildungsplätze** sind entsprechend §8 Abs.3 LGG öffentlich auszuschreiben. Auch hier soll ein Frauenanteil von 50% Zielsetzung sein. Nur in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten kann gem. §8 Abs.3 LGG von der öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
 - *Es zeigte sich ein Trend hin zu geschlechtstypischen Berufen. Bewerbende für geschlechtsuntypische Berufe wurden, bei gleicher Eignung, bevorzugt berücksichtigt.*
- Durch die Teilnahme der Feuerwehr, des Baubetriebshofs und des Klärwerks, sowie der Kindertagesstätten an den **Berufsfelderkundungstagen** für die Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse, soll diesen Gelegenheit zum Einblick in Berufsfelder gegeben werden, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist.
 - *Die Schülerinnen und Schüler können ihre Wünsche für ein Arbeitsfeld äußern, in das sie Einblick erhalten wollen. Der Fachdienst Personal versucht dies insbesondere für geschlechtsuntypische Arbeitsfelder zu ermöglichen, schreibt die Auswahl aber nicht vor. Die Anzahl der Teilnehmenden ist begrenzt, da eine adäquate Anleitung der Schüler*innen notwendig ist, um diesen einen fundierten Einblick in die im jeweiligen Berufsfeld anfallenden Tätigkeiten zu bieten. Diese Anleitung muss von dem jeweiligen Fachdienst neben dem „laufenden Geschäft“ zusätzlich geleistet werden und ist daher nicht beliebig ausweitbar.*

AUSWAHLVERFAHREN

- Bei Einstellungen, Stellennach- und Neubesetzungen, in den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Verwaltungsbereichen, wird eine Angleichung der Geschlechterparität angestrebt. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Leitungs- oder stellvertretender Leitungsfunktion. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt **über das Bewerbungsportal BITE Einsicht** in sämtliche zugegangenen Bewerbungen zu diesen Stellen. Der Fachdienst Personal ist für die Antidiskriminierung im Hinblick auf die Forderungen des LGG und des AGG sensibilisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte übt daher nur eine Kontrollfunktion aus.
- Zu den Vorstellungsgesprächen sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind gem. §9 Abs.1 LGG, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie über die für den vakanten Arbeitsplatz notwendigen Qualifikationen verfügen.

- Gerade in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (u.a. Informatik, Architektur, Hochbautechnik), gingen 2021 und 2022 noch weniger weibliche Bewerbungen ein als zuvor. Die Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass alle entsprechend qualifizierten Frauen zu dem Auswahlverfahren eingeladen werden.
- Ebenso achtet die Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass in den Bereichen in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, alle männlichen Bewerber eingeladen werden, die dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle entsprechen.
- Mit einem 2023 entwickelten Statement der Stadt Oelde soll nun in den Stellenausschreibungen deutlich werden, dass Bewerbungen unabhängig von der geschlechtlichen Identität willkommen sind:
„Von Hightech bis Heimat. Oelde verbindet.“
 Die Stadt Oelde legt Wert auf Diskriminierungsfreiheit und die Gleichstellung der Mitarbeitenden. Bewerbungen sind daher unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Behinderung, Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung (im Rahmen der freiheitlich demokratischen Grundordnung) willkommen.
 Schwerbehinderte und Menschen mit entsprechender Gleichstellung werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt.“
- Gemäß §9 Abs. 3 LGG unzulässige Fragen, die geeignet sind diskriminierend zu wirken (u.a. in Bezug auf bestehende oder geplante Schwangerschaften oder Elternzeit, die Bewältigung von Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit) werden im Auswahlverfahren weiterhin nicht gestellt.
- Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Darauf achtet die Gleichstellungsbeauftragte im Auswahlverfahren.
- Beförderungen/ Höhergruppierungen sollen für Frauen und Männern, sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen erreichbar sein. Beim Aufstieg in Positionen mit Leitungsfunktion sollen Frauen bei gleicher Eignung jedoch bevorzugt berücksichtigt werden, bis auch auf der Führungsebene eine paritätische Geschlechterverteilung besteht. Im Rahmen der Beteiligung nach dem LGG erhält die Gleichstellungsbeauftragte Kenntnis zu Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, wenn diese nicht im Rahmen eines internen Auswahlverfahrens erfolgen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte achtet im Rahmen der Vereinbarkeit Familie und Beruf insbesondere auch darauf, dass Männer mit Teilzeitwunsch bei Bewerbungen ernst genommen werden und genau die gleichen Chancen erhalten wie Frauen mit Teilzeitwunsch.
- Werden die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplanes nicht erreicht, so ist gem. §5 Abs.9 LGG bis zur Erfüllung der Zielvorgabe bei jeder Einstellung, Beförderung/ Höhergruppierung eines Mannes in dem betreffenden Bereich eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.
 - Seitens des Fachdienstes Personal erfolgte gegenüber der Gleichstellung in diesen Fällen weiterhin stets frühzeitig eine nachvollziehbare und detaillierte Begründung.

BEI UMSTRUKTURIERUNG

- Sollte es aufgrund von personalwirtschaftlichen oder organisatorischen Maßnahmen zu einer Reduzierung des Personals in den Bereichen, in denen Frauen bereits unterrepräsentiert sind kommen, so ist dabei ein weiteres Absinken des bestehenden Frauenanteils zu verhindern.

- *Es erfolgte keine Reduzierung des Personals. Der neu eingerichtet Fachdienstes Recht und Vergabe wurde mit einer weiblichen Leitungskraft besetzt.*

FORTBILDUNGEN

- Nach §11 Abs.4 LGG sind in das Fortbildungsangebot regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen.
 - *Dem Fachdienst Organisation liegt eine Liste mit entsprechenden Fortbildungsangeboten vor. Beschäftigte können sich bei Fragen hierzu bei Bedarf auch direkt an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.*
- Die Teilnahme an Aufstiegslehrgängen ist gem. §11 Abs.1 LGG, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind und diese auf eine Leitungsfunktion in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind vorbereiten, weiblichen Bewerberinnen bevorzugt zu ermöglichen.

TELEARBEIT/ BÜROFREIE ARBEITSZEIT/ MOBILES ARBEITEN

- Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing sind nach §13 Abs.8 LGG auch in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern. Dies setzt die Stadtverwaltung Oelde in Form von alternierender Arbeit im Homeoffice und der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung um. Davon profitieren insbesondere Frauen, da Leitungspositionen für Frauen mit jüngeren Kindern derzeit in der Regel noch attraktiver sind, wenn diese auch in Teilzeit und anteilig im Rahmen gleitender Arbeitszeiten im Homeoffice ausgeübt werden können.
- Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Arbeit im Homeoffice.
- Erhebung der Daten zur Nutzung der Möglichkeit des Homeoffice durch das Zeiterfassungssystem.

PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes. Der Fokus der Gleichstellungsbeauftragten liegt insbesondere auf den Themen Führungskräftebildung, Führungsleitlinien, Mitarbeitergespräche, Beschäftigtenanalyse, Personalförderprogramm (z.B. Aufstieg und Weiterbildung, dies auch insbesondere in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte), sowie Jobsharing für Führungsstellen und Gesundheitsmanagement.
- Mitarbeitende die den Arbeitgeber wechseln, werden vom Fachdienst Personal gerade in den Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verstärkt auf ihre Zufriedenheit bezogen auf die Gleichstellung von Frau und Mann und die Vereinbarkeit Familie und Beruf angesprochen. Erkenntnisse werden festgehalten und die Gleichstellungsbeauftragte darüber informiert.

GREMIEN

- Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll der Frauenanteil gemäß dem LGG mindestens 40% betragen.
- Die Ratsfrauen gaben in der Befragung an, dass ein entscheidender Grund sich kommunalpolitisch vor Ort zu engagieren darin lag, Entscheidungen vor Ort mitzugestalten. Die Befragten waren zum Großteil noch neben bzw. vor der Ratsarbeit in weiteren Ehrenämtern tätig. Eine Herausforderung stellte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem insgesamt recht zeitintensiven Ehrenamt der kommunalen Ratsarbeit für viele Frauen dar, wobei sich die überwiegende Mehrheit nicht in der aktiven Familienphase befand. Wenn das Aktionsprogramm Kommune- Frauen in die Politik für den Kreis Warendorf bewilligt wird, können die gewonnenen Erkenntnis bei der

Werbung für die Veranstaltungen berücksichtigt werden. So könnte z.B. auf aktuelle kommunalpolitische Themen und anstehende Beschlüsse aufmerksam gemacht werden, bei ehrenamtlichen Vereinen und Verbänden für die Veranstaltungen geworben werden.

- Die Teilnahme an der Verwaltungskonferenz ist abhängig von der Stellenbesetzung, z.B. dem Innehaben einer Fachbereichsleitung bzw. Fachdienstleitung. Daher steigt die Frauenquote diesbezüglich nur, wenn entsprechende Positionen mit Frauen besetzt sind.

DATENERFASSUNG ZUR EVALUATION

- Nachfolgende Statistiken werden durch die Fachdienste Personal und Organisation weiterhin erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten zur Überprüfung und Beurteilung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans zur Verfügung gestellt:
 - Bewerbungen auf freie Planstellen, Stellen und Stellenbesetzung; Vermerk über den Umfang von Teilzeitstellen in der Personalliste ($\leq 25\%$, 26 bis $\leq 50\%$, 51 bis $\leq 75\%$, 76 bis unter 100%)
 - Inhalte von Fortbildungen und Weiterbildungen (AI und AII-Lehrgänge, Aufstieg im Beamtinnen- bzw. Beamtenbereich)
 - Verteilung von Leistungsanreizen LOB
 - Fortschreibung der Prognose über voraussichtlich freiwerdende Stellen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, diese getrennt nach Frauen und Männern
 - Aufnahme der dritten Geschlechtsbezeichnung „divers“ in die Statistik

Dies ist bisher nicht erfolgt da sich noch keine beschäftigte Person diesem Bereich zugeordnet hat.

MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- Soweit keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen, sind gem. §13 Abs.1 LGG den Beschäftigten, die ein minderjähriges Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
 - *Gleitzeit und die Option der Stundenreduzierung sowie die alternierende Arbeit im Homeoffice wurden genutzt.*
- Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern soll eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Oelde ermöglicht werden, z.B. durch flexible Arbeitszeiten oder Einsatz in anderen Arbeitsbereichen. Dies gilt ebenfalls insbesondere für pflegende Angehörige.
 - *Soweit dies mit den zur Verfügung stehenden Arbeitsbereichen und den dort erforderlichen Präsenzzeiten vereinbar war, wurde auf die diesbezüglichen Bedürfnisse der Beschäftigten eingegangen. Auszubildende mit Kindern gab es bisher nur im Bereich der Pädagogik, die Beschäftigte sprach sich bewusst gegen eine Ausbildung in Teilzeit aus. Beschäftigte die den Verwaltungslehrgang I oder II besuchten, erhielten bei Bedarf die Möglichkeit zur Stundenreduzierung.*
- Die individuelle Arbeitszeitgestaltung (auf Grundlage der Dienstvereinbarung zu den flexiblen Arbeitszeiten) wird im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten, in Bezug auf die jeweils vereinbarten Wochenarbeitsstunden und –zeiten beibehalten.
- Eine Ermäßigung der Arbeitszeit darf gem. §13 Abs.4 LGG weder das berufliche Fortkommen beeinträchtigen, noch sich nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Führungskräfte sind dafür zu sensibilisieren. Teilzeitbeschäftigung allein darf weder bei Frauen, noch bei Männern ausschlaggebend für eine schlechtere LOB-Beurteilung sein.

- *Die Schlüssigkeit der LOB-Beurteilungen ist unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten. Die Führungskräfte müssen für Gendergerechtigkeit sensibilisiert und die Entwicklung weiter genau beobachtet werden.*
- Entsprechend §13 Abs. 5 LGG erhalten die Beschäftigten bei einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung durch den Fachdienst Personal Informationen über die beamten-, arbeits- versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen.
- Gemäß §14 Abs.4 LGG sind Beschäftigten die sich in Beurlaubung oder Elternzeit befinden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Dies beachtet der Fachdienst Personal.
- Durch Arbeitszeitreduzierung einer beschäftigten Person bzw. Bewilligung einer Beurlaubung darf es zu keiner Arbeitsverdichtung/ Überlastung der Kolleginnen und Kollegen kommen, sondern es ist entsprechend §14 Abs. 3 LGG ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
 - *Diesbezüglich kam es in Ausnahmefällen und nach Rücksprache mit den Betroffenen zu zeitlich begrenzter Mehrarbeit bis alternative Lösungen gefunden werden konnten.*
- Damit auch Männer mehr Verantwortung an der Familienarbeit übernehmen können, ist Ihnen auf Antrag die Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Pflege naher Angehöriger oder minderjähriger Kinder ebenso zu ermöglichen, wie den Frauen. Frauen profitieren davon indem sie sich dadurch beruflich stärker einbringen können.
 - *Die Nachfrage männlicher Beschäftigter ist diesbezüglich bisher sehr gering. Wichtig ist die positive Einstellung der Führungskräfte zu potenziellen Anträgen von männlichen Beschäftigten, sowie der wertschätzende Umgang mit den wenigen bereits Nutzenden.*
- Frauen und Männern erhalten gemäß §14 Abs.4 LGG auch während der Elternzeit oder pflegebedingter Beurlaubung die Möglichkeit ihre Qualifikation zu erhalten oder zu verbessern. Sie werden über Stellenausschreibungen informiert und erhalten Informationen zu Fortbildungsangeboten. Bei der Teilnahme an Fortbildungen besteht in dem Zeitraum jedoch kein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Bezüge oder Entgelt.
- Beurlaubte, die ihren Dienst wiederaufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.
- Circa ein halbes Jahr vor Ablauf der Elternzeit bzw. Beurlaubung erfolgt gemäß §14 Abs.5 LGG ein Gesprächsangebot mit dem Fachdienst Personal um den Wiedereinstieg planvoll zu gestalten (Arbeitszeiten, Fortbildungsbedarf, etc.).
 - *Dies wird allen betroffenen Beschäftigten seitens des Fachdienstes Personal angeboten und gern genutzt.*

SPRACHE

- Es wurde entsprechend der 2022 herausgegeben Empfehlung des Städte- und Gemeindebundes durch eine hausinterne Arbeitsgruppe ein Kurzleitfaden zur Nutzung gendergerechter Sprache durch die Stadtverwaltung Oelde sowie eine Erläuterung zu diesem entwickelt. Diese werden im Intranet eingestellt. Die Beschäftigten orientieren sich an den dort aufgeführten Möglichkeiten, damit ein einheitliches Außenbild entsteht und alle Menschen sich gleichermaßen angesprochen fühlen.

VI. Fortschreibung und Berichtswesen

Die gesetzliche Regelung in §5, Absatz 7 LGG, bezieht sich auf den Gleichstellungsplan, nicht explizit dessen Fortschreibung, wenn die Überprüfung der Zielerreichung nach 2 Jahren vorgeschrieben wird. Die Zielerreichung im langen Zeitraum von 5 Jahren zwischendurch zu überprüfen und Maßnahmen anzupassen, erscheint aber für den Fortschreibungszeitraum gleichermaßen sinnvoll zu sein. Daher ist seitens der Gleichstellungsbeauftragten und des Fachdienstes Personal geplant, dass 2025 anhand der Personaldaten mit dem Stand 31.12.2023 und 31.12.2024 erneut ein Zwischenbericht erstellt wird.

VII. Quelle/Datenerhebung:

- Alle Statistiken, Erhebungen und Prognosen zur Personalsituation, sowie der leistungsorientierten Bezahlung nach dem TVöD, werden geschlechtsspezifisch zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres von den Fachdiensten Personal und Organisation erfasst und der Gleichstellungsbeauftragten zur Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes zur Verfügung gestellt.
- Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadt Oelde (einschließlich der 2. Änderung vom 29.11.2017)
- Dienstvereinbarung zum Homeoffice bei der Stadt Oelde vom 15.07.2022
- Hauptsatzung der Stadt Oelde vom 25.11.2020
- 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
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG); 09.11.1999; überarbeitete Fassung vom 19.09.2017
- 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
- Fragen und Antworten zur Anwendung von §12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen; 11/2017 Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen
- Arbeitsstättenverordnung vom 12.08.2004, zuletzt geändert am 18.10.2017