

Quelle: Pixabay

Gleichstellungsplan

1. Fortschreibung 2024 – 2028

Fachbereich Innere Verwaltung
Arbeitskreis Personalentwicklung

Stand: Februar 2024

Herausgeber:

STADT BECKUM

DER BÜRGERMEISTER

www.beckum.de



Kontaktdaten:

Stadt Beckum
Weststraße 46
59269 Beckum

02521 29-0
02521 2955-1999 (Fax)
stadt@beckum.de

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Diese Druckschrift wird von der Stadt Beckum herausgegeben.

Die Schrift darf weder von politischen Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments und für Bürgerentscheide.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der politischen Parteien und Wählergruppen sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien und Wählergruppen oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Stadt Beckum zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Vorwort Bürgermeister Michael Gerdhenrich

Sehr geehrte Damen und Herren,

die aktive Bemühung, Frauen und Männer bei der Stadt Beckum gleichzustellen, ist seit vielen Jahren fester Bestandteil in der Personalentwicklung. 2019 wurde das erste Mal ein Gleichstellungsplan veröffentlicht, der die Ziele der Stadt Beckum in diesem Bereich festhält.

Die ersten Bemühungen reichen bereits einige Jahre zurück, schon mit dem ersten Frauenförderplan im Jahr 1990 hat sich die Stadt Beckum zum Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Teilnahme an Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu erleichtern.

In einigen Bereichen hat eine deutliche Annäherung an diese Ziele bereits mit Aufstellung des ersten Gleichstellungsplanes 2019 bis 2023 stattgefunden. Seitdem gab es viele weitere Entwicklungen in Richtung Gleichstellung.

Das Angebot an Homeoffice/mobiler Arbeit konnte, nicht nur während der Corona-Pandemie, weiter ausgebaut werden, sodass eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erkennen ist. Damit verbunden war eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Die fortwährende Anpassung der Gestaltung der Arbeitszeit auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten beispielsweise durch Teilzeitregelungen bleibt auch in Zukunft eine Aufgabe, um Gleichstellung möglich zu machen.

Die Gleichstellung in technischen Bereichen sowie in Führungspositionen stellt weiterhin eine große Aufgabe dar. Der vorliegende Gleichstellungsplan bleibt also auch in der Zukunft ein Instrument der Personalentwicklung. Neben der Bestandsaufnahme und Analyse gilt es eine Prognose der besetzenden Stellen sowie möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Geltungszeitraum zu erheben. Hierzu wurden unter anderem Maßnahmen erarbeitet, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Bedürfnisse von Familien zu berücksichtigen, und zwar hinsichtlich der Betreuung von Kindern, die Elternzeit, sowie die Möglichkeit der Pflege kranker Familienangehörige, aber auch das veränderte Freizeitverhalten, die Erhaltung der eigenen Gesundheit und die Gewinnung von neuem Personal, das sind Themen, die uns heute alle beschäftigen.

Immer mehr Väter, egal aus welchen Bereichen der Verwaltung, fordern ihre Zeiten zur Kinderbetreuung. Die Aufteilung von Elternzeit und die Annahme der sogenannten „Vätermonate“, den zwei Monaten, in denen Väter gleichzeitig Elternzeit mit der Mutter beantragen, sind schon heute gelebte Realität. Hier gilt es weiterhin die Erwartungen der jungen Kolleginnen und Kollegen an einen modernen Arbeitgeber zu beobachten und aufzunehmen, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern möglich zu machen.

Neben der Betreuung von Kindern spielt auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen immer mehr eine Rolle für die Anpassung von Arbeitszeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher in verschiedensten Lebenslagen zu unterstützen. Dies erfordert neben einem guten Rahmen durch die Dienststelle auch Führungskräfte, die auf diesem Gebiet geschult sind und im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Genderkompetenz an den Tag legen.

Wir bemühen uns mit diesem Gleichstellungsplan, an den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels einerseits innerhalb unserer Verwaltung zu arbeiten und andererseits unseren Aufgaben für die Menschen, die in Beckum leben und arbeiten, nachzukommen.

Es gilt die Herausforderungen der Zukunft aufzugreifen und die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen.

Der bereits heute spürbare und sich zukünftig verstärkende Fachkräftemangel erfordert, dass unsere Verwaltung die Gleichstellung weiter fördert, um als Arbeitgeberin interessant zu bleiben.

Michael Gerdhenrich

Beckum im Februar 2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Bürgermeister Michael Gerdhenrich	1
1 Einleitung	4
2 Struktur der Beschäftigten	6
2.1 Allgemeine Beschäftigtenzahlen.....	6
2.2 Altersstruktur	8
2.3 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	9
2.3.1 Beamtinnen und Beamte	9
2.3.2 Tarifbeschäftigte	11
2.4 Verteilung in besonderen Bereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	14
2.4.1 Geschlechterrepräsentanz im Sozial- und Erziehungsdienst.....	14
2.4.2 Geschlechterrepräsentanz im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst.....	16
2.4.3 Geschlechterrepräsentanz im Ingenieurwesen und technischem Bereich	18
2.4.4 Geschlechterrepräsentanz in den Städtischen Betrieben Beckum	20
2.5 Frauen und Männer in Führungspositionen	21
2.6 Sonderfunktionen	25
2.7 Repräsentanz von schwerhinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	25
3 Aus,- Fort- und Weiterbildung	27
4 Arbeitsmodelle	31
4.1 Vollzeit und Teilzeit	31
4.2 Telearbeit/Homeoffice	33
4.3 Elternzeit	34
5 Prognosen.....	36
6 Feststellungen von Unterrepräsentanz und Zielbestimmung	39
7 Überprüfung und Festlegung von Maßnahmen	40
7.1.1 Genderkompetenz	40
7.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	43
7.1.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.....	45
8 Resümee:.....	46

1 Einleitung

Als Kommune ist die Stadt Beckum bei der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern Verpflichtete und Vorbild zugleich. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) dient der Verwirklichung dieses Grundrechts. Frauen sollen nach Maßgabe des Gesetzes gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Ein wesentliches Instrument zur Erreichung dieser Ziele bieten die Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen. Die Kommunen haben solche aufzustellen, sie sind vom Rat zu beschließen. Den wesentlichen Inhalt von Gleichstellungsplänen und ihren Fortschreibungen regelt § 6 LGG. Sie enthalten Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer. Sie verlangen ferner konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Sie haben schließlich Maßnahmen vorzusehen, die zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen geeignet sind. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Wie schon der Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2019 wurde diese 1. Fortschreibung von der Arbeitsgruppe Personalentwicklung, bestehend aus Mitarbeitenden des Fachbereiches Innere Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Vorsitzenden des Personalrates, der Beamtinnenvertreterin im Vorstand des Personalrates, dem Vertreter für die

Schwerbehinderten und dem Datenschutzbeauftragten unter der Leitung des Fachbereichs Innere Verwaltung erarbeitet.

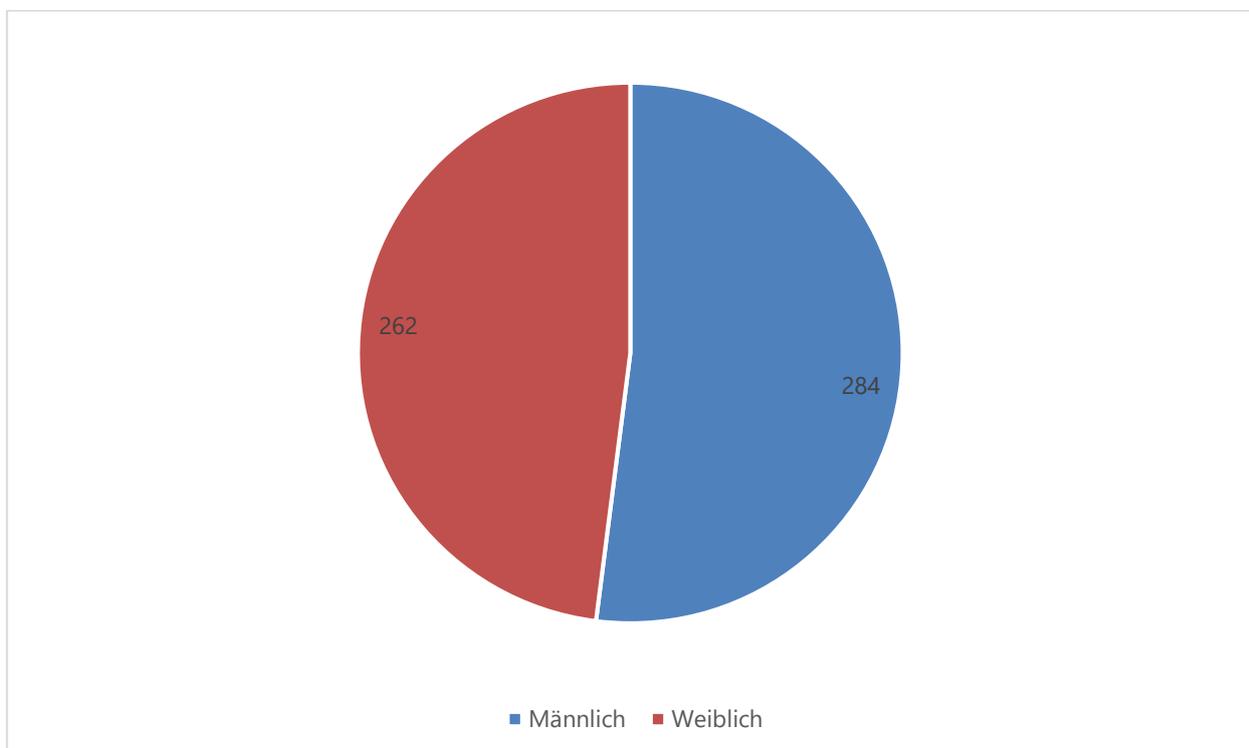
Die Umsetzung des Plans bleibt allerdings Aufgabe aller Führungskräfte der Stadtverwaltung Beckum.

2 Struktur der Beschäftigten

2.1 Allgemeine Beschäftigtenzahlen

Die Stadtverwaltung ist in den vergangenen Jahren gewachsen. Am 31.12.2023 waren insgesamt 546 Personen bei der Stadt Beckum beschäftigt. Gegenüber 481 Beschäftigten zum Stichtag des ersten Gleichstellungsplans am 30.06.2018 bedeutet dies einen Anstieg um 12 Prozent. Mit 103 Beamtinnen und Beamten (2018: 100) ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe von 21 auf 19 Prozent gefallen. Der Großteil der Beschäftigten ist mit 443 (2018: 379) weiterhin dem Tarifbereich zugeordnet.

Diesen Veränderungen zum Trotz ist der jeweilige Anteil der Frauen und Männer in beiden Bereichen sowie an der Zahl der Gesamtbeschäftigten unverändert. Wie schon bei der Erhebung für den ersten Gleichstellungsplan sind weiterhin 48 Prozent aller Beschäftigten weiblich und 52 Prozent männlich. Bei den Beamtinnen und Beamten gibt es eine leichte Abweichung zu 35 Prozent (2018: 37 Prozent), bei den Tarifbeschäftigten machen die Frauen weiterhin 51 Prozent aus.



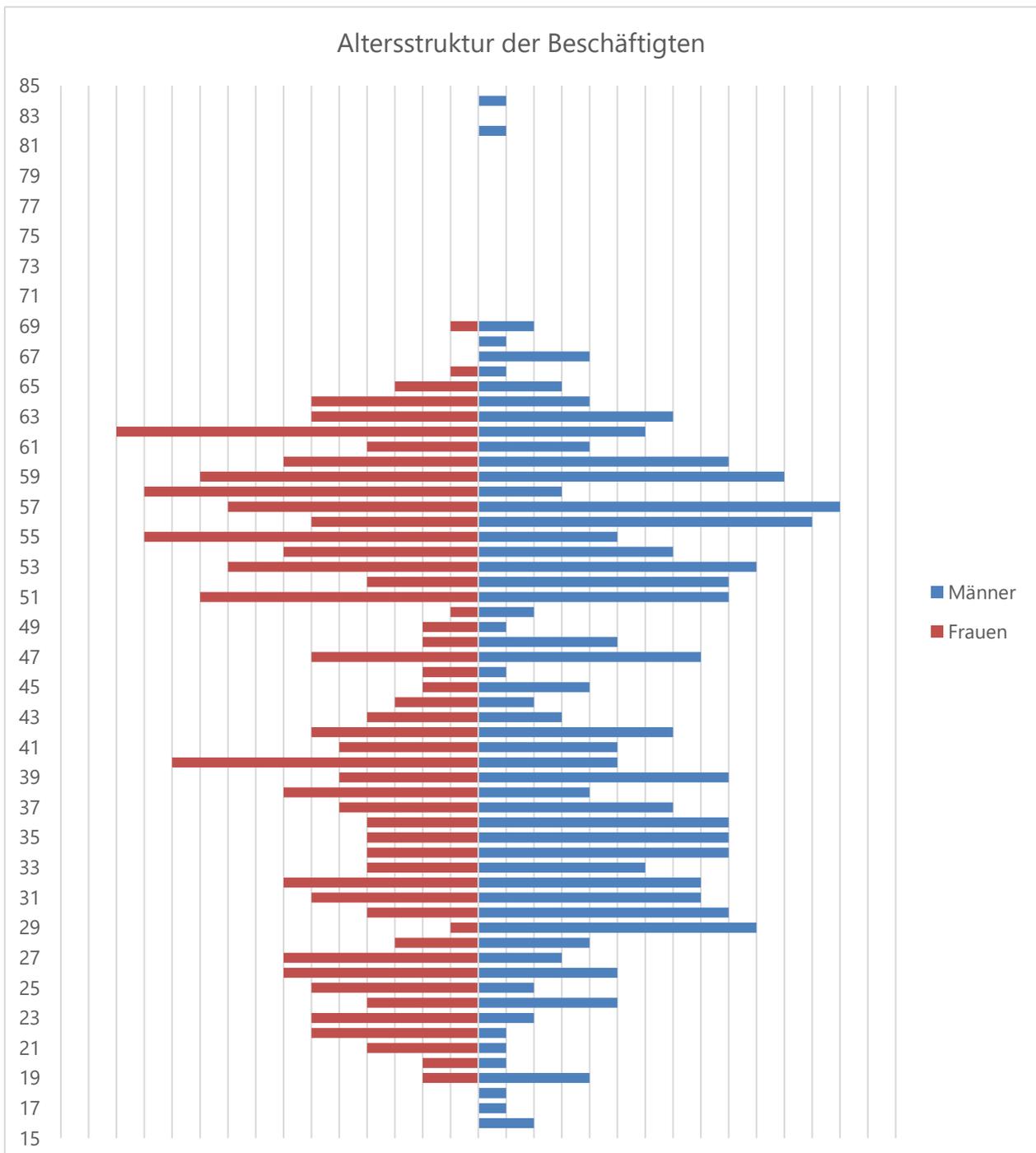
Sämtliche Zahlen sind zum **Stichtag 31.12.2023** erhoben. Sie beinhalten auch Saisonbeschäftigte, befristet Beschäftigte, sowie sich im Mutterschutz, der Elternzeit, der Freizeitphase einer Altersteilzeit, einer Abordnung oder im Sonderurlaub befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Entscheidend ist ausschließlich, dass die Personen am Stichtag in einem Beschäftigungsverhältnis zur Stadt Beckum standen. Der einheitliche Stichtag dient der Vergleichbarkeit für die jeweiligen Fortschreibungen des Gleichstellungsplans.

Zum richtigen Verständnis der Zahlen ist daher zu beachten: Sie bilden nicht nur die tatsächlich bei der Stadt Beckum aktiven Beschäftigten ab. Sie sind zudem nach Köpfen bemessen. Beschäftigte in Teilzeit – sei es aufgrund einer dauerhaften Teilzeitbeschäftigung oder einer befristeten Reduzierung – werden insoweit als volle Person gezählt. Die Berechnung nach Vollzeitäquivalenten wird bei den Ausführungen zum Arbeitsmodell Teilzeit näher dargestellt.

Vor allem aber sind die hier vorgelegten Zahlen eine reine Momentaufnahme. Sie unterliegen auch unterjährig erheblichen Schwankungen, sei es durch saisonal bedingte Tätigkeiten oder die allgemeine Fluktuation. Dementsprechend kann sich, gerade in kleineren Arbeitsbereichen, auch die Geschlechterrepräsentanz in relativ kurzer Zeit in beide Richtungen verändern. Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es, Stellschrauben zu finden, um eine dauerhafte Anhebung des Frauenanteils in allen Arbeits- und Einkommensbereichen hin zu annähernd 50 Prozent zu erreichen.

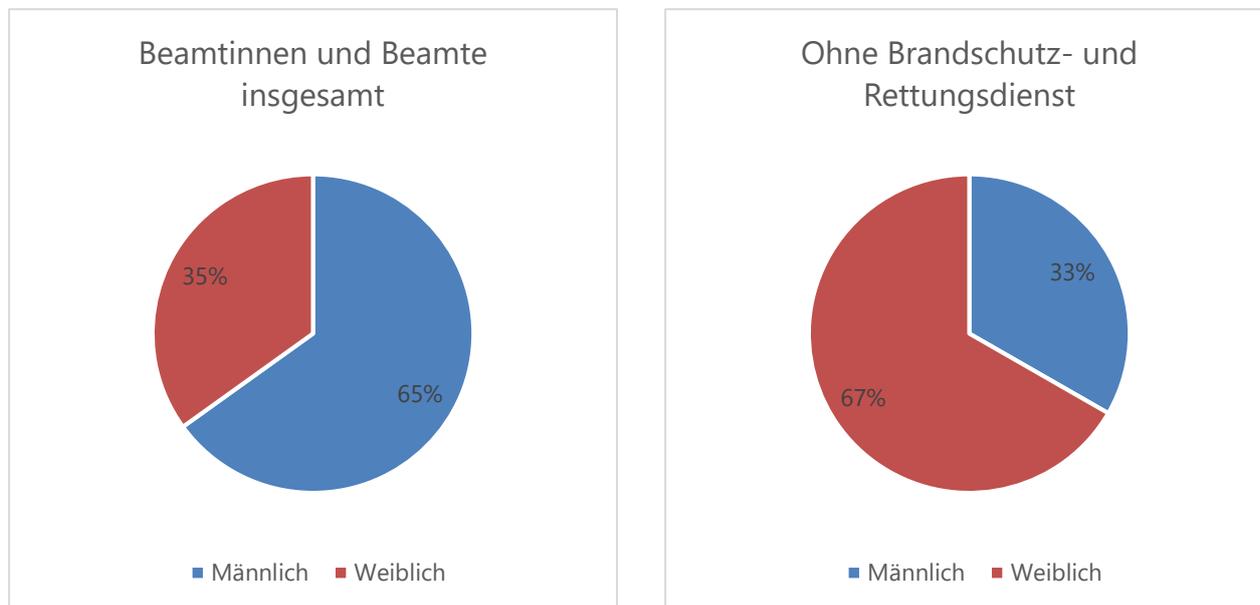
2.2 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter in der Gesamtverwaltung ist gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt auf 44,69 Jahre gesunken (2018: 47,72 Jahre). Das Durchschnittsalter bei Frauen betrug noch 44,77 Jahre, (2018: 47,24 Jahre) und das der Männer 44,69 Jahre (2018: 48,42 Jahre). Die Alterspyramide verdeutlicht die Herausforderungen der kommenden Jahre, wenn die Generation der Babyboomer (Jahrgänge 1955 bis 1969) nach und nach in den Ruhestand geht.

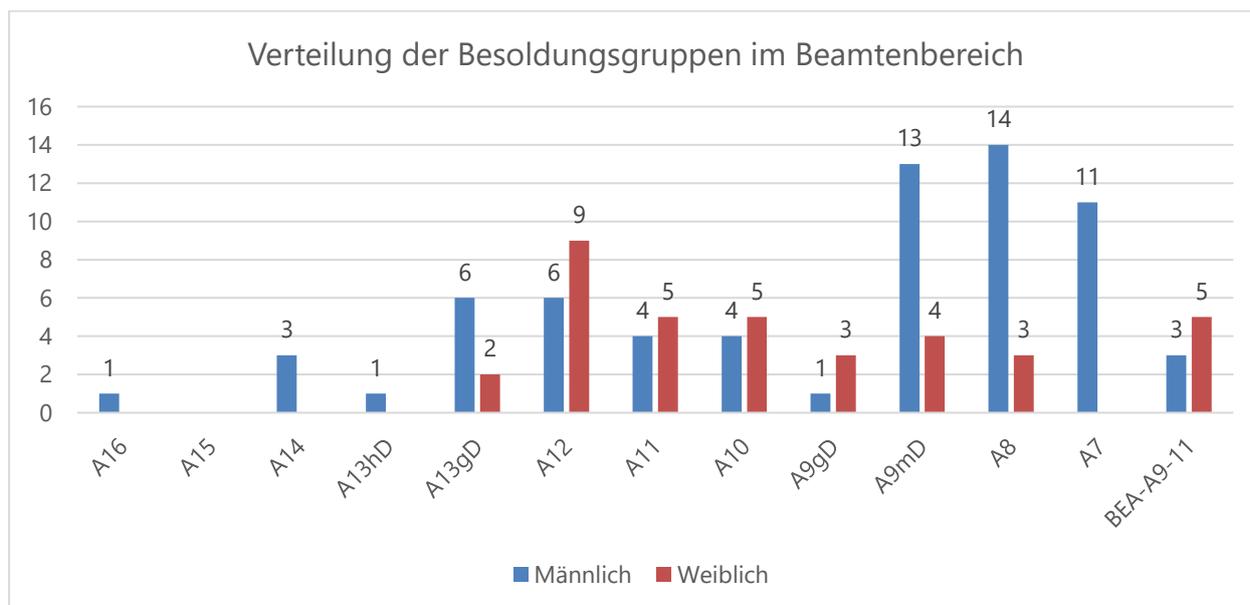


2.3 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

2.3.1 Beamtinnen und Beamte



Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil – wie schon im Jahr 2018 – bei 35 Prozent. Hier fällt – wie noch zu sehen sein wird – insbesondere der Bereich des Feuer- und Rettungsdienstes mit einem hohen Anteil an allen Beamtinnen und Beamten sowie einem hohen Anteil an männlichen Beamten ins Gewicht. Rechnet man diesen Bereich hinaus, dreht sich das Verhältnis von Frauen und Männern um. Der Frauenanteil beträgt 67 Prozent, der Männeranteil nur noch 33 Prozent.



Die vorstehende Tabelle verdeutlicht die Verteilung der Frauen und Männer auf die unterschiedlichen Besoldungsgruppen. Es fällt auf, dass weiterhin eine ungleiche Verteilung besteht. In den Besoldungsgruppen des früheren mittleren Dienstes („mD“)¹ sind vor allem die überwiegend männlichen Beschäftigten des Fachdienstes Brandschutz und Rettungsdienst vertreten. In den Bereichen des gehobenen Dienstes („gD“)² finden sich hingegen etwas mehr Frauen (24) als Männer (21). Der höhere Dienst („hD“)³ ist wiederum ausschließlich von Männern besetzt.

Insgesamt verteilen sich die Besoldungsgruppen nach Köpfen wie folgt:

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich in Prozent	Weiblich in Prozent
A16	1	1	0	100	0
A15	0	0	0	—	—
A14	3	3	0	100	0
A13hD	1	1	0	100	0
A13gD	8	6	2	75	25
A12	15	6	9	40	60
A11	9	4	5	44	56
A10	9	4	5	44	56
A9gD	4	1	3	25	75
A9mD	17	13	4	76	24
A8	17	14	3	82	18
A7	11	11	0	100	0
BEA-A5-8 ⁴	0	0	0	—	—
BEA-A9-11 ⁵	8	3	5	38	63

¹ Besoldungsgruppen A7 bis A9; heutige Bezeichnung: erste Laufbahngruppe, zweites Einstiegsamt

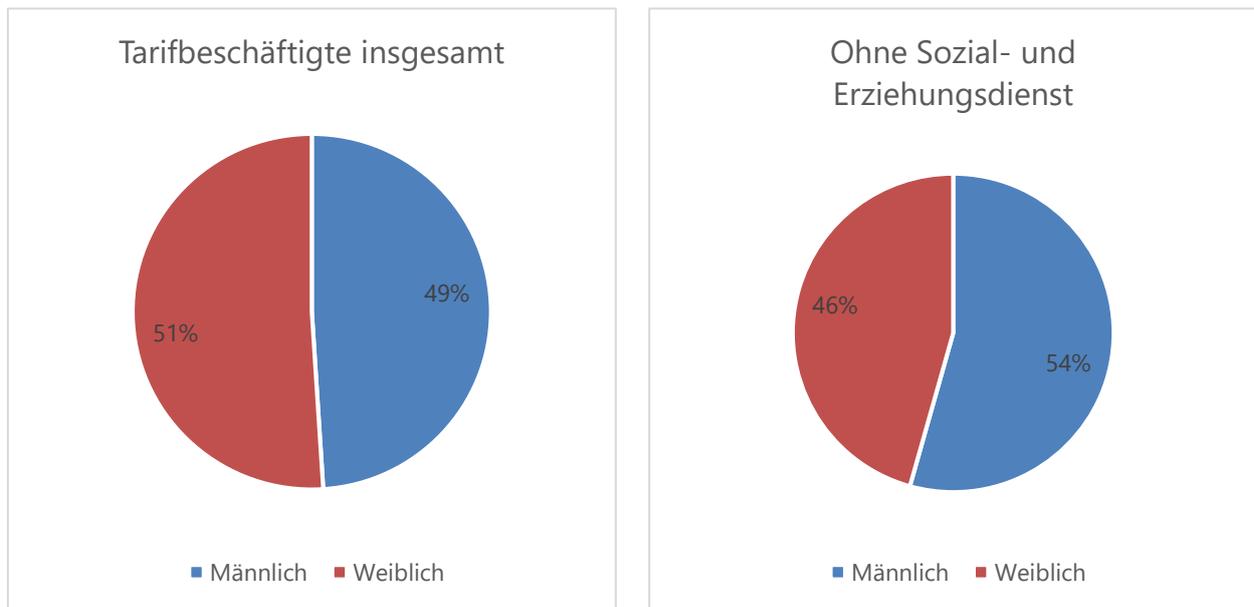
² Besoldungsgruppen A9gD bis A13gD; heutige Bezeichnung: zweite Laufbahngruppe, erstes Einstiegsamt

³ Besoldungsgruppen A13hD bis A16; heutige Bezeichnung: zweite Laufbahngruppe, zweites Einstiegsamt

⁴ Beamtenanwärterinnen und -anwärter für den mittleren Dienst. Diese Besoldungsgruppen betreffen in Beckum die Ausbildung zur Brandmeisterin und zum Brandmeister. Am Stichtag 31.12.2023 waren die jeweiligen Ausbildungen abgeschlossen beziehungsweise noch nicht begonnen. Im Jahr 2023 haben 6 Männer die Ausbildung abgeschlossen. Im Jahr 2024 beginnen voraussichtlich 6 Männer, wobei eventuell noch weitere Plätze besetzt werden sollen.

⁵ Beamtenanwärterinnen und -anwärter für den gehobenen Dienst.

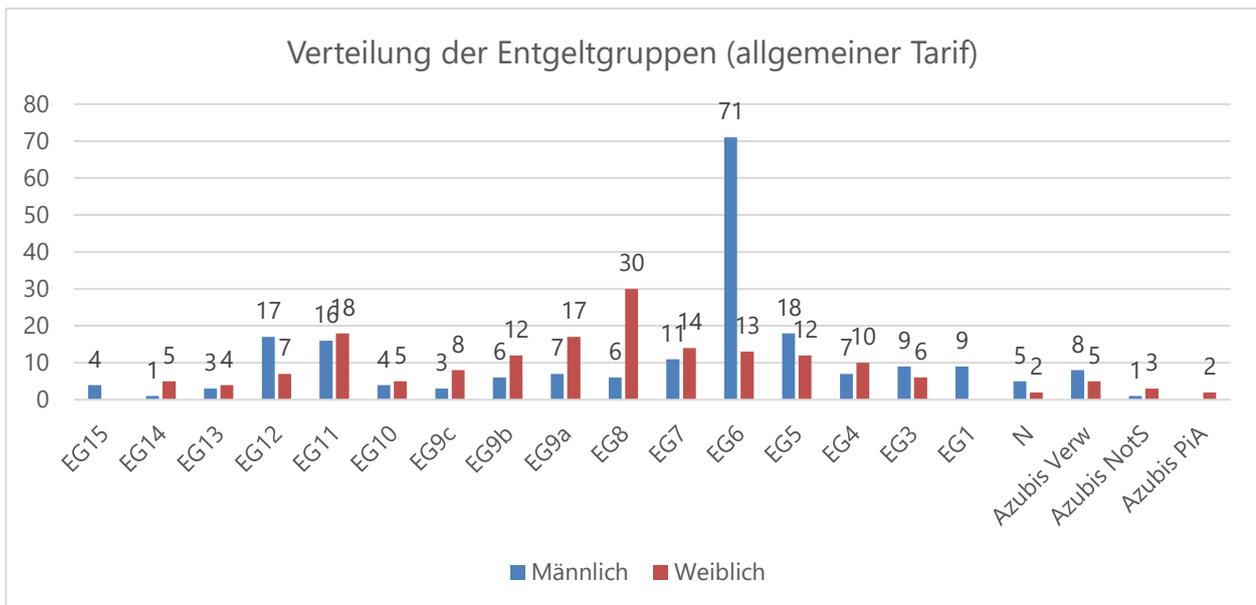
2.3.2 Tarifbeschäftigte



Der Bereich der Tarifbeschäftigten umfasst insgesamt 443 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu zählen die 379 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 15 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst eingruppiert sind. Dazu zählen ferner die 64 Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) in den Entgeltgruppen EG S1 bis EG S18. Im gesamten Tarifbereich ist der Anteil von Frauen (51 Prozent) und Männern (49 Prozent) nach Köpfen fast ausgewogen.

Zu beachten ist der weiterhin erheblich höhere Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst. Dort beträgt er 83 Prozent, beziehungsweise 53 Frauen gegenüber 11 Männern.

Betrachtet man den allgemeinen Tarifbereich ohne den Bereich SuE, beträgt der Frauenanteil 46 Prozent, beziehungsweise 173 Frauen gegenüber 206 Männern.



Die vorstehende Grafik zeigt bei den unterschiedlichen Entgeltgruppen ein weitgehend ausgeglichenes Bild mit zum Teil etwas höheren Frauen- oder Männeranteilen.

Hervorzuheben ist, dass die Spitzenentgeltgruppe EG 15, in die bei der Stadt Beckum nur Fachbereichsleitungen eingruppiert sind, ausschließlich von Männern besetzt wird. Demgegenüber besteht ein in gleichem Umfang höherer Anteil von Frauen in der nächsten Entgeltgruppe EG 14. In diese Entgeltgruppe sind eine Fachbereichsleitung, eine Eigenbetriebsleitung, eine Fachdienstleitung sowie die juristischen Sachbearbeitungen eingruppiert.

Auffällig ist ferner ein insgesamt höherer Anteil von Frauen in den Entgeltgruppen EG 7 bis EG 9a. Diese sind insbesondere von Verwaltungsfachangestellten mit selbständigen Verwaltungsaufgaben besetzt, beispielsweise im Bürgerbüro, der Volkshochschule oder der Rechnungssachbearbeitung, aber auch der Außendienst.

Zu beachten ist schließlich ein erheblich größerer Anteil von Männern in der Entgeltgruppe EG 6. Diese Eingruppierung umfasst insbesondere die typischerweise von Männern dominierten handwerklichen Tätigkeiten bei den Städtischen Betrieben Beckum sowie die Hausmeisterinnen und Hausmeister.

Insgesamt verteilen sich die Entgeltgruppen nach Köpfen wie folgt:

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich in Prozent	Weiblich in Prozent
EG15	4	4	0	100	0
EG14	6	1	5	17	83
EG13	7	3	4	43	57
EG12	24	17	7	71	29
EG11	34	16	18	47	53
EG10	9	4	5	44	56
EG9c	11	3	8	27	73
EG9b	18	6	12	33	67
EG9a	24	7	17	29	71
EG8	36	6	30	17	83
EG7	25	11	14	44	56
EG6	84	71	13	85	15
EG5	30	18	12	60	40
EG4	17	7	10	41	59
EG3	15	9	6	60	40
EG2	0	0	0		
EG1	9	9	0	100	0
N ⁶	7	5	2	71	29
Azubis ⁷	13	8	5	62	38
Azubis Notfallsanitäter	4	1	3	25	75
Azubis PiA ⁸	2	0	2	0	100

⁶ Entgeltgruppe für die Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter.

⁷ Einschließlich Verwaltung, Straßenwärterinnen und -wärter, Fachangestellte für Bäderbetriebe und Fachkräfte für Abwassertechnik.

⁸ Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher.

2.4 Verteilung in besonderen Bereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

2.4.1 Geschlechterrepräsentanz im Sozial- und Erziehungsdienst



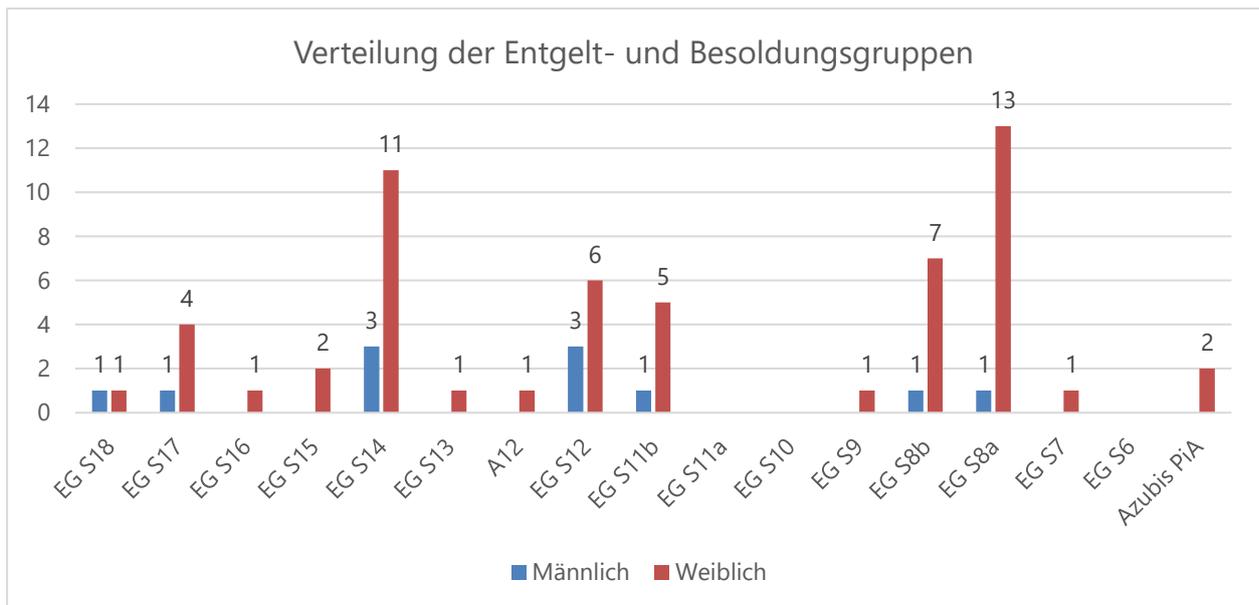
Wie die Grafik zeigt, ist der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes im Fachbereich Jugend und Soziales weiterhin stark weiblich geprägt. Er umfasst die Beschäftigten der Fachdienste Soziale Dienste, Kinder- und Jugendhilfe sowie Kinder-, Jugend- und Familienförderung, die in die entsprechenden Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes eingruppiert sind oder als Beamtinnen oder

Beamten entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Darunter fallen insbesondere die Beschäftigten in den Bereichen Integration, Allgemeiner Sozialer Dienst, Jugendgerichtshilfe, Pflegekinderdienst, Schulsozialarbeit sowie in den Freizeitzentren und städtischen Kindergärten. Dabei ist es nicht relevant, ob es sich um Ausbildungsabschlüsse, Tätigkeiten mit erforderlichen akademischen Studien oder zuarbeitende Tätigkeiten handelt. In die Aufstellung nicht einbezogen sind hingegen die Verwaltungskräfte, die in den vorgenannten Fachdiensten eingesetzt werden und im Wesentlichen keine SuE-typischen Tätigkeiten durchführen (zum Beispiel in der Leistungssachbearbeitung, der wirtschaftlichen Jugendhilfe oder der Sachbearbeitung von Elternbeiträgen).

Die Überrepräsentanz von Frauen in sozialen Berufen erstreckt sich über die gesamte Bundesrepublik Deutschland. Dieser Umstand ist auch bei der Stadt Beckum keinesfalls rückläufig. Betrug der Frauenanteil bei der Erhebung für den ersten Gleichstellungsplan im Jahr 2018 noch 80 Prozent, liegt er mittlerweile bei 84 Prozent. Zugleich ist die Beschäftigtenzahl in diesem Zeitraum von 54 auf 67 Personen gewachsen. Die damit verbundenen zahlreichen Neubesetzungsverfahren haben den Trend folglich nicht umkehren können.

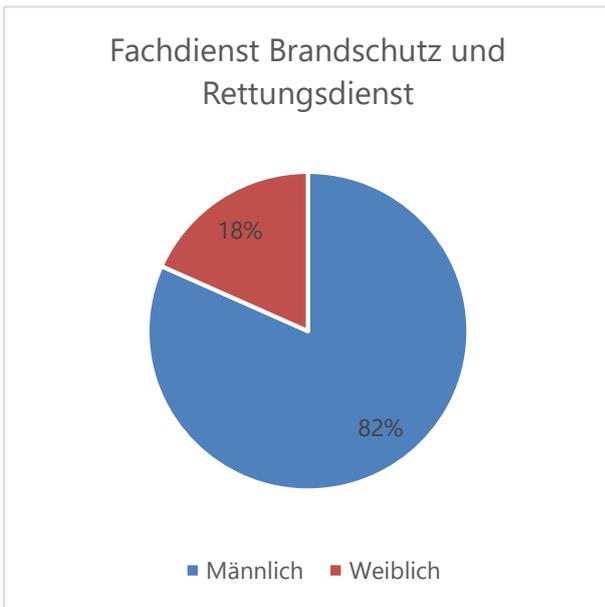
Die Verteilung der Entgelt- und Besoldungsgruppen zeigt zugleich den zu erwartenden hohen Frauenanteil in sämtlichen Bereichen.



Vergleichsweise hohe Männeranteile finden sich noch im Allgemeinen Sozialen Dienst (3 von 14 Beschäftigten beziehungsweise 21 Prozent in der Entgeltgruppe S 14) sowie in der Schulsozialarbeit (3 von 8 Beschäftigten beziehungsweise 38 Prozent in der Entgeltgruppe S 12). Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in der relativ höheren Bezahlung gegenüber anderen sozialen Berufen.

Demgegenüber arbeiten in den städtischen Kindertageseinrichtungen weiterhin fast ausschließlich Frauen (Entgeltgruppen S 8a und S8b). Als Gründe hierfür lassen sich weiterhin ein tradiertes Rollenverhalten sowie die vergleichsweise niedrigere Bezahlung vermuten. Immerhin konnte mittlerweile ein Erzieher für diese Aufgabe gewonnen werden.

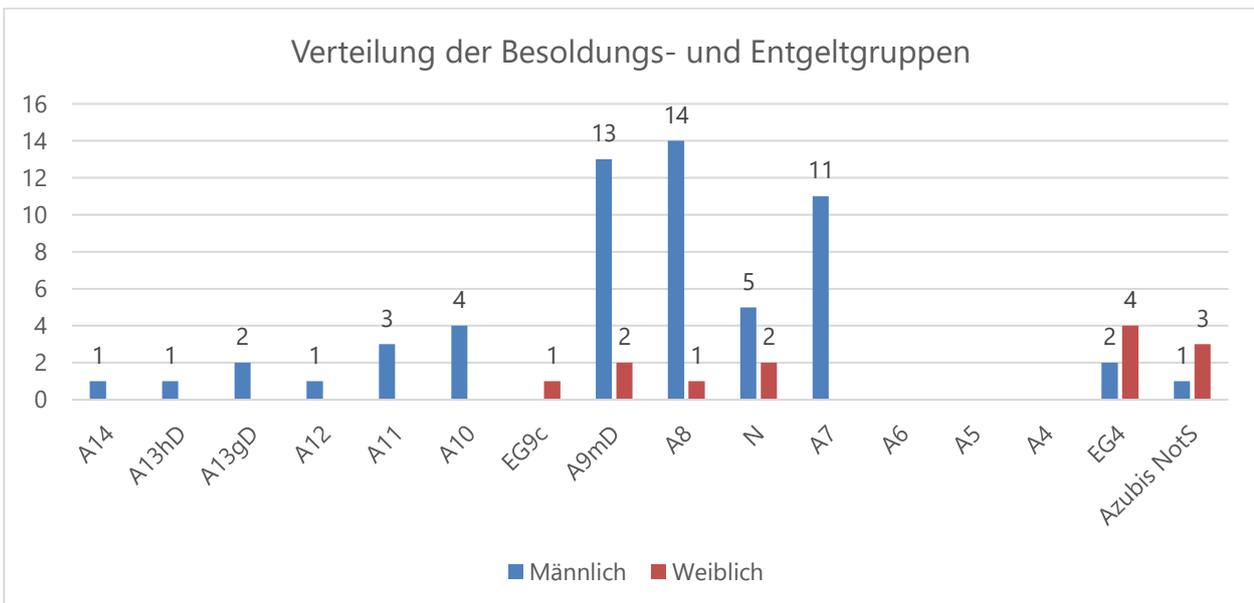
2.4.2 Geschlechterrepräsentanz im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst



Die Frauen im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst sind weiterhin klar in der Minderheit. Allerdings ist ihr Anteil in den vergangenen Jahren gewachsen. Im Jahr 2018 lag er noch bei 9 Prozent beziehungsweise waren 5 von 52 Beschäftigten Frauen. Mittlerweile liegt der Anteil bei 18 Prozent, beziehungsweise 13 von 71 Beschäftigten. Darunter sind allerdings – wie schon 2018 – 2 Verwaltungskräfte ohne

spezifische Ausbildung beziehungsweise Tätigkeiten im Brandschutz oder Rettungsdienst.

Der höhere und der gehobene Dienst sind – mit Ausnahme einer Verwaltungskraft in der Entgeltgruppe EG 9c – weiterhin ausschließlich von Männern besetzt. Im Ergebnis geht der höhere Frauenanteil in erster Linie auf den Bereich der tarifbeschäftigten Notfall- und Rettungsanwärtinnen und -anwärter (Entgeltgruppen N und EG 4) zurück.



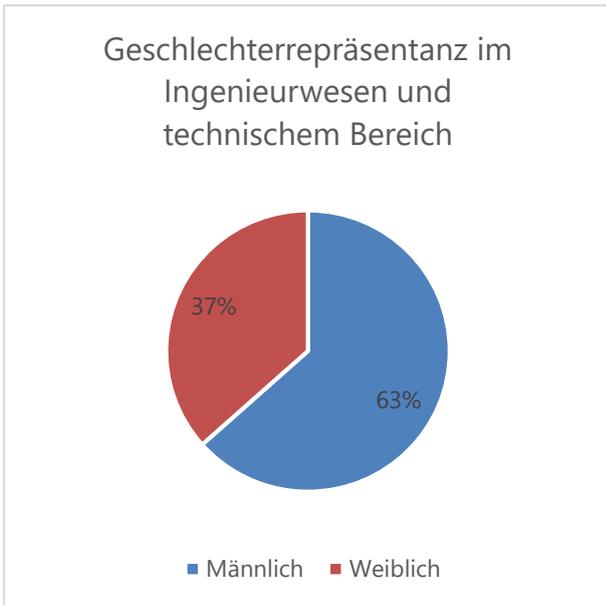
Die Zahl der Bewerberinnen für eine unmittelbare Ausbildung im Brandschutz konnte in den vergangenen Jahren nicht wesentlich erhöht werden. Ein Grund liegt möglicherweise darin, dass die Bewerbenden eine der Feuerwehr dienliche Erstausbildung vorzugsweise

im handwerklichen Bereich mitbringen müssen. Diese beamtenrechtliche Vorgabe bringen Frauen tendenziell weniger mit. Einen anderen Einstieg in die Beamtenlaufbahn im Brandschutz bietet hingegen die Ausbildung als Notfallsanitäterin beziehungsweise -sanitäter. Hier konnte die Anzahl an Bewerberinnen und insbesondere auch tatsächlichen Einstellungen in den vergangenen Jahren erkennbar gesteigert werden. Die Stadt Beckum beabsichtigt grundsätzlich, die ausgebildeten Kräfte im Anschluss in die Brandschutzausbildung zu überführen. Es besteht die Aussicht, dass sich somit auch die Zahl der Anwärterinnen und schließlich auch der Beamtinnen erhöht.

Trotz gezielter Vorbereitungen auf die standardisierten Tests bieten die sportlichen und praktischen Testbestandteile weiterhin eine Hürde. Aufgrund der Erfahrungen wurden jedoch zwischenzeitlich (wie in vielen anderen Kommunen auch) die Testanforderungen für alle Bewerbenden in einem noch vertretbaren Maße heruntergesetzt.

Es gilt im Übrigen für die Feuerwehr, weiter an der gezielten Informationsstrategie zu arbeiten, die zum Beispiel bei der Kinder- und Jugendfeuerwehr beginnt oder sich mit speziellen Angeboten am Girls' and Boys' Day an Schülerinnen und Schüler richtet.

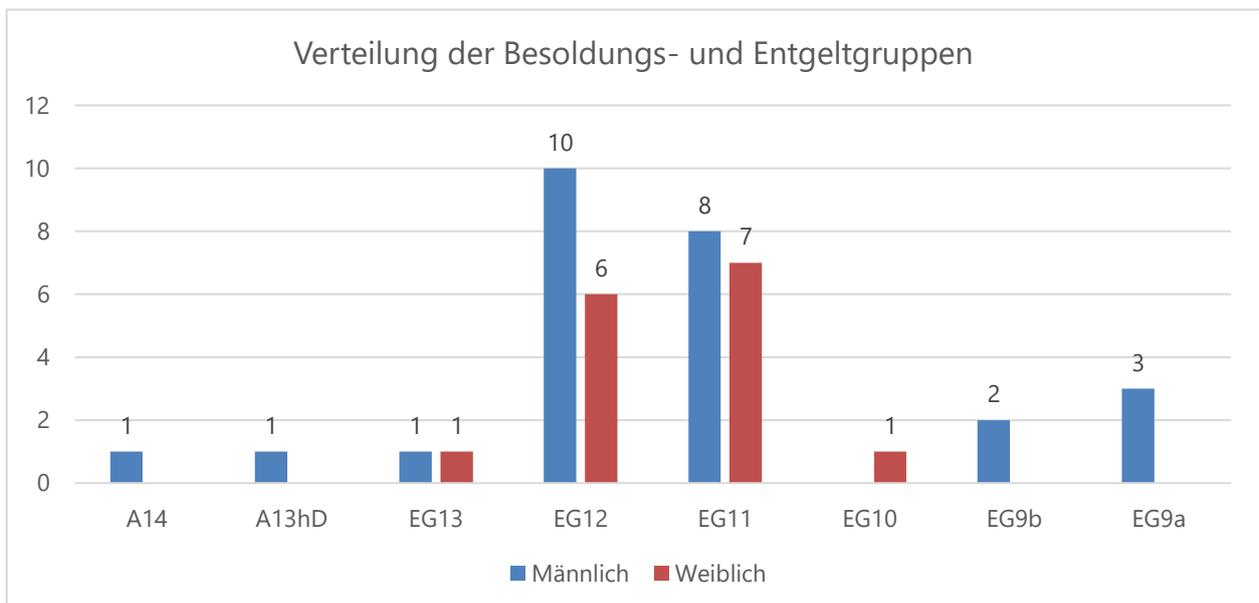
2.4.3 Geschlechterrepräsentanz im Ingenieurwesen und technischem Bereich



Auch im Ingenieurbereich und bei den Technikerinnen und Technikern sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. In diesen Bereich fallen Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung als Ingenieurin beziehungsweise Ingenieur oder Technikerin beziehungsweise Techniker eingruppiert sind. Sie sind mit einer entsprechenden Ausbildung und Tätigkeit in den Fachbereichen Umwelt und Bauen sowie Stadtentwicklung und im

Abwasserbetrieb beschäftigt.

Wie schon im Brandschutz und Rettungsdienst ist jedoch auch hier eine langsame Verringerung der Geschlechterunterschiede erkennbar. Im Jahr 2018 betrug der Frauenanteil noch 28 Prozent. Mittlerweile sind 15 von 41 Beschäftigten Frauen, das entspricht 37 Prozent. Auch hier ist die Anzahl der Beschäftigten insgesamt von damals 32 Personen gestiegen. Erfreulicherweise konnten bei Neu- und Nachbesetzungen zuletzt überdurchschnittlich häufig Frauen eingestellt werden. Das gilt gerade auch in den höheren Entgeltgruppen im Ingenieurbereich (Entgeltgruppen 11 und 12).

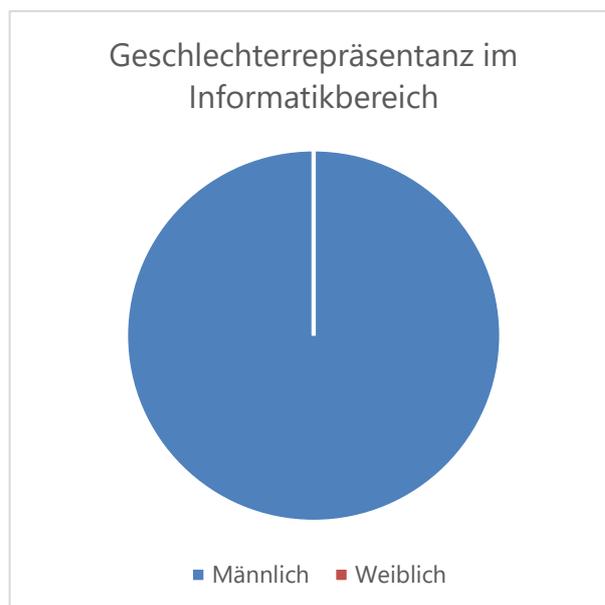


Diese Entwicklung erfreut umso mehr, als sich die Besetzung technisch ausgelegter Stellen weiterhin schwierig gestaltet. In der Regel bewerben sich immer noch deutlich mehr Männer. Dabei steht der Erfolg der Stellenbesetzungen häufig in Abhängigkeit zu den Personalbedarfen in den konkurrierenden Bundes- und Landesunternehmen sowie den entsprechenden Wirtschaftsbranchen.

Der aktuelle Konjunkturtrend deutet darauf hin, dass Bewerbende die Beschäftigungsverhältnisse bei der Stadt aufgrund der Einkommens- und Standortsicherheit sowie einer guten Vereinbarkeit mit familiären Belangen wieder zunehmend attraktiv finden. Hier gilt es die Entwicklung fortzusetzen und durch Hervorheben und Ausbau der eigenen Vorteile gezielt Frauen anzusprechen.

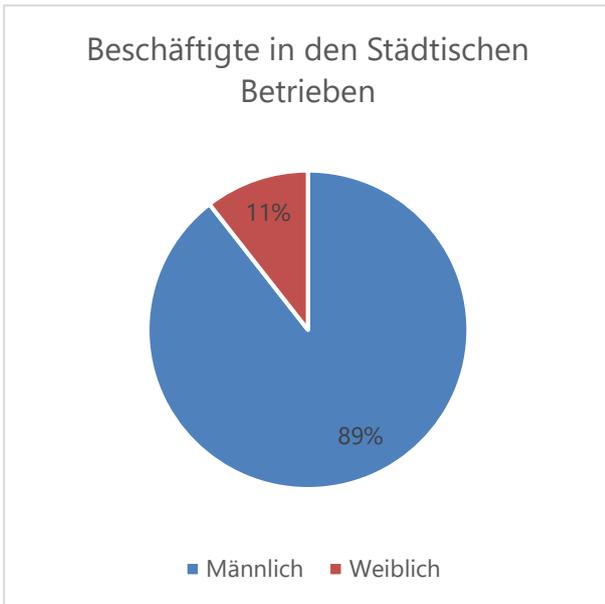
Wie auch in anderen spezialisierten Arbeitsbereichen mit vorrangig externer Ausbildung liegt der eigentliche Ansatz zur Frauenförderung jedoch früher, nämlich in den Elternhäusern, Tagesstätten und Schulen.

Gesondert betrachtet werden in dieser Fortschreibung die Stellen im Informatikbereich. Darunter fallen die nach der Entgeltordnung als Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik eingruppierten Personen. Hier war zum Stichtag 31.12.2023 eine rein männliche Besetzung zu verzeichnen. Das Beispiel verdeutlicht zugleich den Charakter der Momentaufnahme in einem besonders kleinen Bereich von gerade ein-



mal 8 Beschäftigten: Noch im Jahr 2023 waren hier eine Frau und eine weitere Auszubildende beschäftigt, die die Stadt Beckum vor dem Stichtag verließen. Eine weitere Frau nimmt im März 2024 ihren Dienst auf. Die verbleibende Unterrepräsentanz gilt es nichtsdestotrotz abzubauen.

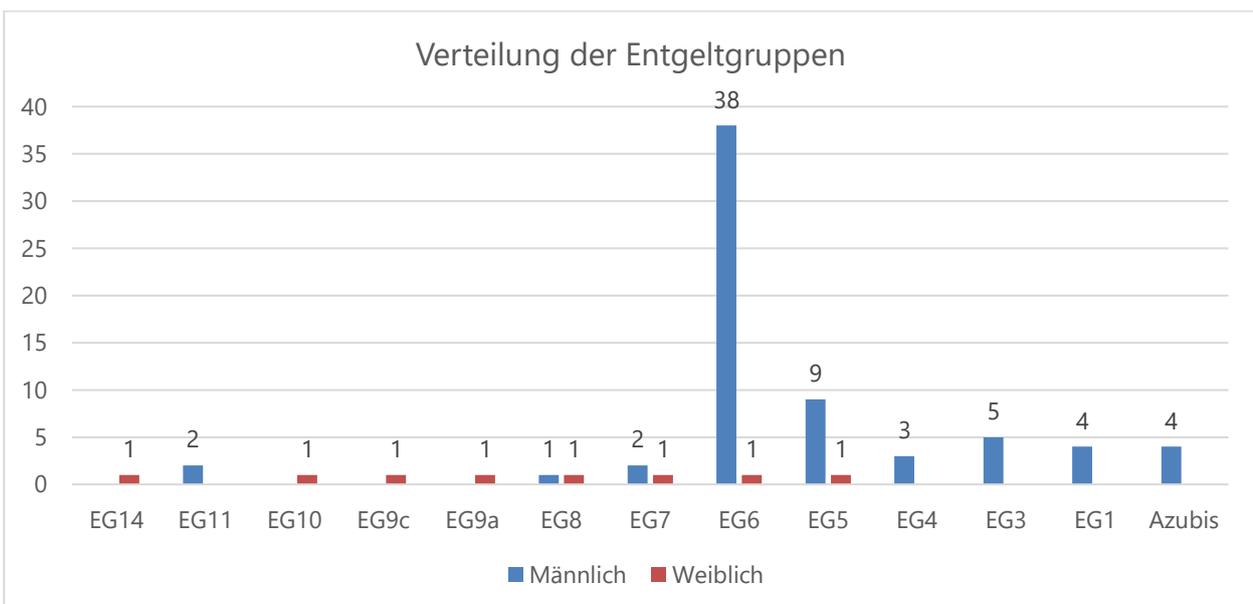
2.4.4 Geschlechterrepräsentanz in den Städtischen Betrieben Beckum



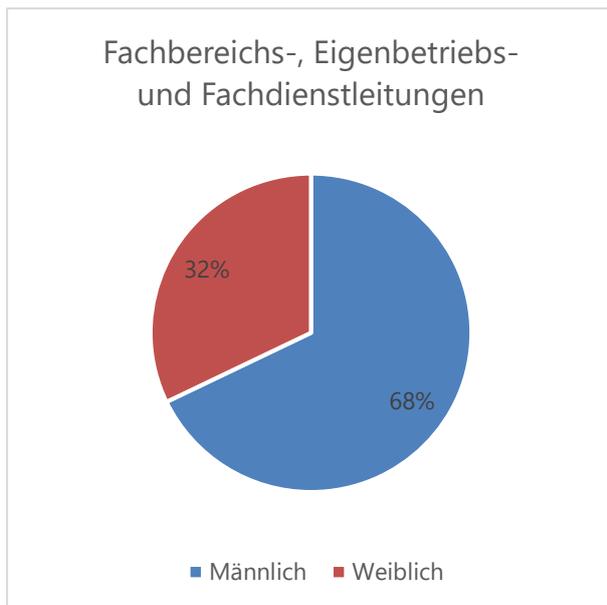
Das Landesgleichstellungsgesetz gilt auch in den Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Städtischen Betriebe Beckum.

Deren überwiegend handwerklichen Tätigkeiten werden fast ausschließlich von Männern durchgeführt. Frauen finden sich vereinzelt, dies aber überwiegend in den höheren Entgeltgruppen der Leitung und der

Verwaltung. Inwieweit es gelingt, mehr Frauen von außen oder als Auszubildende für die Tätigkeiten in den Bereichen Kfz-Werkstatt, Straßenmeisterei, Schreinerei, Elektrotechnik, Maurerhandwerk oder Gärtnerei zu gewinnen, bleibt abzuwarten. Wie auch in den anderen Bereichen mit Unterrepräsentanz verspricht es den größten Erfolg, gezielte Ansprachen und Angebote zu etablieren, um bei Mädchen und jungen Frauen das Interesse zu wecken.

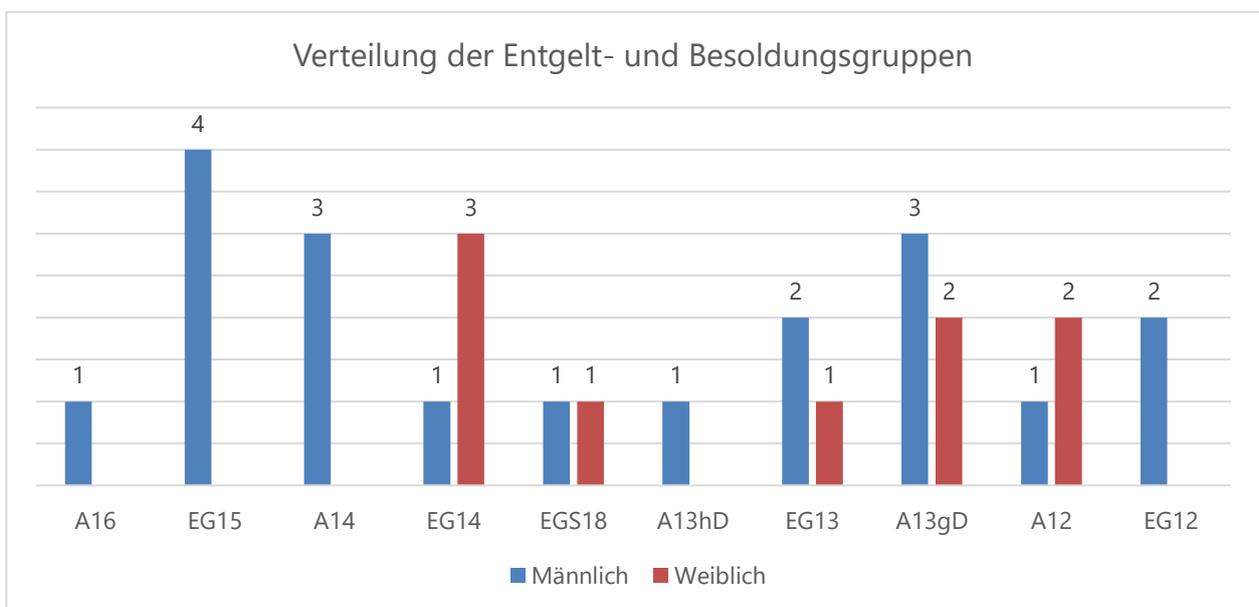


2.5 Frauen und Männer in Führungspositionen



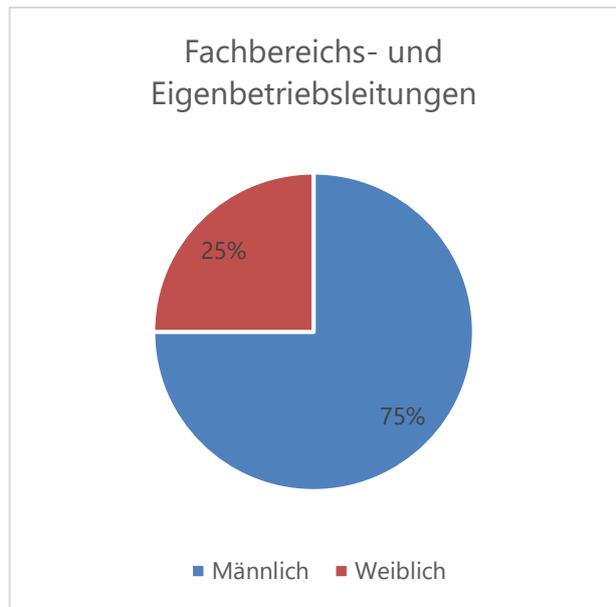
Die Führungsebene ist in den vergangenen Jahren wieder männlicher geworden. Bei der Erhebung für den Gleichstellungsplan 2019-2023 waren unter den damals 29 Fachbereichs-, Eigenbetriebs- und Fachdienstleitungen noch 16 Männer und 13 Frauen. Das entsprach einem Frauenanteil von 45 Prozent. Heute finden sich in der Vergleichsgruppe 19 Männer und 9 Frauen beziehungsweise ein Frauenanteil von 32 Prozent.

Hinzu kommt der von der Bürgerschaft gewählte Bürgermeister als Behördenleitung.

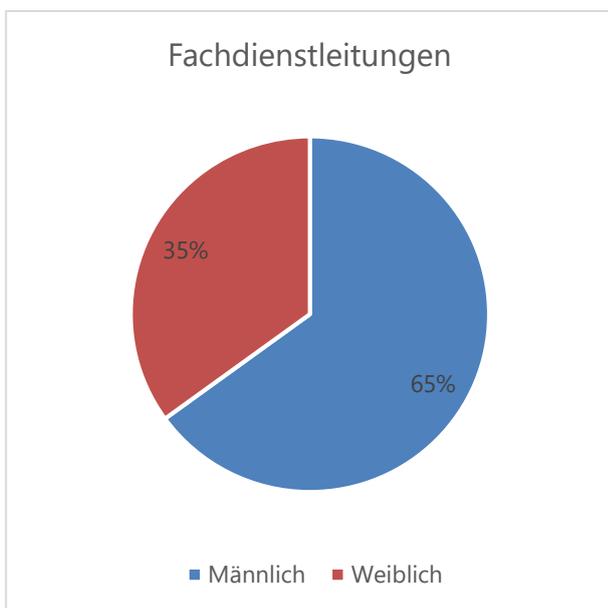


Der damals hohe Frauenanteil im Führungsbereich wurde im Gleichstellungsplan wie folgt kommentiert: „Diese Zahlen belegen, dass die Stadt Beckum eine beachtliche Zahl an weiblichen Führungskräften hat. Es ist jedoch nicht zu verkennen, dass dieser Erfolg nicht zuletzt wegen der geringen Vergleichsgröße der Gruppe flüchtig sein kann. In den kommenden bis zu fünf Jahren werden sieben Führungskräfte vor allem aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden. Das sind 25 Prozent.“

Diese Aussagen treffen immer noch zu. Die Zahl an weiblichen Führungskräften ist mit 32 Prozent – insbesondere vor dem Hintergrund der negativen Entwicklung – zwar nicht zufriedenstellend, aber weiterhin auf einem relativ hohen Niveau. Zugleich war die damals ausgesprochene Mahnung sehr gerechtfertigt. Hervorzuheben ist hier die Entwicklung bei den Fachbereichs- und Eigenbetriebsleitungen, die gemeinsam mit



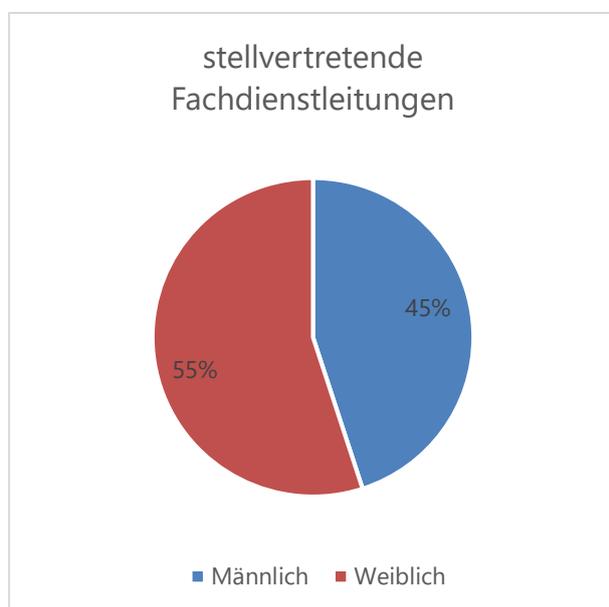
dem Bürgermeister, der Gleichstellungsbeauftragten und der Pressestelle den Verwaltungsvorstand bilden. Waren im Jahr 2018 unter ihnen noch 4 Frauen vertreten, sind aufgrund der zwischenzeitlichen Nachbesetzungen nur noch 2 Frauen verblieben. Das führt zu einem Frauenanteil auf der höchsten Führungsebene von lediglich 25 Prozent.



Betrachtet man die darunter liegende Ebene der Fachdienstleitungen, sind von insgesamt 20 Stellen 7 mit Frauen besetzt. Ihr Anteil liegt damit immerhin noch bei 35 Prozent. Darunter sind zwei Teilzeitkräfte, ein Mann mit 30 Wochenstunden und eine Frau mit 36 Wochenstunden. Aber auch diese Momentaufnahme ist angesichts der relativ kleinen Vergleichsgruppe und der Altersstruktur flüchtig.

Zentrales Ziel der Gleichstellung bei der Stadt Beckum muss es weiterhin sein, den Anteil der Frauen in der Führungsebene auszubauen. Dabei darf nicht verkannt werden, dass die unmittelbaren Steuerungsmöglichkeiten bei der Nachbesetzung begrenzt sind. Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst haben sich nach dem – ebenfalls grundgesetzlich verankerten – Prinzip der Bestenauslese zu richten. Auch die Vorgaben des

Landesgleichstellungsgesetz, nach denen Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt zum Zuge kommen, helfen nicht weiter, wenn die Bewerbungen geeigneter Frauen ausbleiben. Beispielsweise wurde bei der letzten öffentlichen Ausschreibung einer Fachbereichsleitung im technischen Bereich mit hohem Bewusstsein nach geeigneten Bewerberinnen gesucht. Dennoch gab es in zwei Ausschreibungsrunden insgesamt nur eine Bewerbung einer Frau, die jedoch offensichtlich nicht die für die Stelle notwendige Qualifikation mitbrachte. Hier gilt es weiterhin ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, die Kompetenzen von Bewerberinnen und bereits bei der Stadt Beckum beschäftigten Frauen zu erkennen und frühzeitig durch Fortbildung in den Blick zu nehmen.



Einen vorsichtigen Blick in die Zukunft ermöglicht insoweit die Besetzung der stellvertretenden Fachdienstleitungen. Hier ist eine leichte Überrepräsentanz an Frauen zu verzeichnen. Von den 20 Stellen sind 11 mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 55 Prozent. Erfreulicherweise konnten insbesondere in den letzten Jahren viele stellvertretende Fachdienstleitungen mit jungen Frauen nachbesetzt werden.

Stellvertretende Fachdienstleitungen bieten eine gute Möglichkeit, sich in der Führung zu erproben. Diese Erfahrung kann genutzt werden, um sich auf eine später freiwerdende Leitungsfunktion zu bewerben. Nicht selten wird eine Führungsposition mit ihrer jeweiligen Stellvertretung nachbesetzt, da diese über entsprechende fachliche Erfahrungen verfügt. Die Erfahrung zeigt zudem, dass insbesondere eine stellvertretende Fachdienstleitung grundsätzlich auch in Teilzeit bewältigt werden kann. Am Stichtag arbeiteten 4 der 11 weiblichen Beschäftigten mit einer reduzierten Wochenstundenzahl von 34 oder 35 Stunden.

Ein Blick auf die Altersstruktur in den Führungsebenen zeigt schließlich zweierlei:

Zum einen wird darauf zu achten sein, dass der Anteil von Frauen nicht noch weiter sinkt. Während der Geltungsdauer dieser Fortschreibung wird eine Fachbereichsleitung, die von einer Frau wahrgenommen wird, aus Altersgründen neu zu besetzen sein. Auch der Altersdurchschnitt bei den weiblichen Fachdienstleitungen ist mit 55,86 Jahren deutlich höher als der ihrer männlichen Kollegen.

Durchschnittsalter der Führungskräfte in Jahren			
	Fachbereichs- und Eigenbetriebsleitungen	Fachdienstleitungen	stellvertretende Fachdienstleitungen
Gesamt	52,38	52,35	46,20
Männlich	50,17	50,47	49,56
Weiblich	59,00	55,86	43,45

Zum anderen sticht der relativ niedrige Altersdurchschnitt der Frauen mit stellvertretender Fachdienstleitung hervor. Großes Augenmerk wird darauf zu legen sein, diese Frauen in ihrer Führungsrolle zu unterstützen und zu bestärken. Einige von ihnen sind in dem Alter, in dem eine Erziehungsphase möglicherweise erst noch beginnt. Unabhängig von der persönlichen Ausgestaltung dieser Phase wird es wichtig sein, Modelle zur Vereinbarkeit beider Rollen und für einen erfolgreichen Wiedereinstieg anzubieten.

Zur Heranführung an eine mögliche Führungsrolle wurden in der Vergangenheit mehrtägige Schulungen für die potentiellen Führungskräfte von morgen angeboten. Dieses Angebot wurde nach dem ersten Corona-Jahr wieder aufgegriffen und insbesondere von den weiblichen Beschäftigten rege genutzt. Aufgrund der positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden soll das Angebot fortgesetzt werden.

Teilnehmende Schulung Nachwuchsführungskräfte				
	Männlich	Weiblich	Männlich in Prozent	Weiblich in Prozent
2021	2	3	40	60
2022	3	9	25	75
Gesamt	5	12	29	71

2.6 Sonderfunktionen

Die Relevanz von Sonderfunktionen für die Gleichstellung ist eher gering. Es gibt Zuweisungen besonderer Aufgaben, die häufig als Stabsstelle direkt dem Bürgermeister unterstellt sind. Die Funktionen entfalten eine größere Innen- und Außenwirkung und zeichnen sich durch das übliche Maß übersteigende Kompetenzen aus. Darunter fallen die Bereiche Anti-Korruption, Ratsangelegenheiten, Presse, Datenschutz und IT-Sicherheit, Gleichstellung sowie Beauftragungen für die Belange behinderter Menschen. Die Funktionen werden teilweise neben anderen Haupttätigkeiten ausgeführt. Dabei besteht regelmäßig kein unmittelbarer Bezug zu einer höheren Vergütung. Nach Köpfen betrachtet sind sie in gleicher Zahl von Frauen und Männern besetzt. Wesentliche Möglichkeiten oder Notwendigkeiten zur Steuerung dieser speziellen Bereiche werden nicht gesehen.

Gleiches gilt im Ergebnis für Sonderfunktionen nach Wahl. Betrachtet man die Mitglieder des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung zusammen, besteht auch insoweit eine gleiche Besetzung mit Männern und Frauen. Da diese Funktionen durch Wahl der Beschäftigten bestimmt werden, hat die Stadt Beckum als Arbeitgeberin keine unmittelbaren Steuerungsmöglichkeiten.

2.7 Repräsentanz von schwerhinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Schwerbehindertenvertretung betreut die Beschäftigten bei der Stadt Beckum rund um das Thema Schwerbehinderung. Ihre Aufgaben wurden im ersten Gleichstellungsplan bereits dargestellt, so dass auf die Ausführungen verwiesen wird.

Die Verteilung der Männer und Frauen unter den schwerbehinderten Beschäftigten hat sich nicht wesentlich geändert. Waren es 2018 noch 18 Frauen und 25 Männer, sind es nunmehr 15 Frauen und 30 Männer. Zu beachten ist, dass ausschließlich diejenigen Beschäftigten erfasst sind, die ihre Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise Dienstherrin offenbart haben. Eine Pflicht hierzu besteht nicht.

Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes war im Bundesdurchschnitt der Anteil von schwerbehinderten Frauen und Männer an der Gesamtzahl behinderter Menschen im

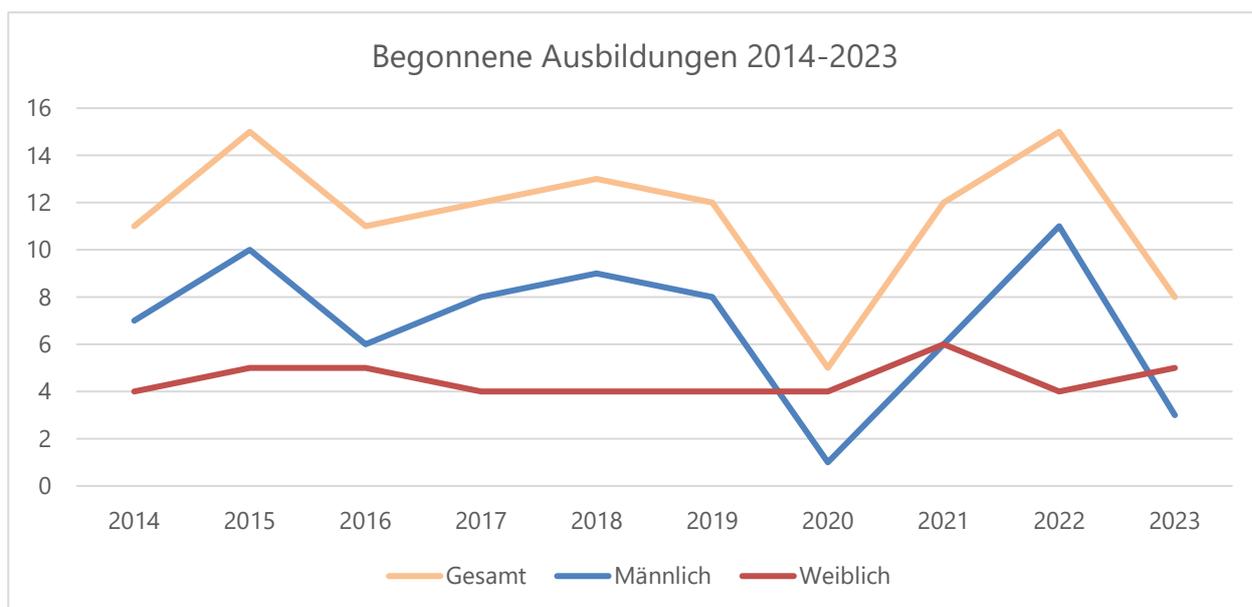
Erwerbsalter etwa gleich hoch. Die Erwerbsquote betroffener Männer ist hingegen etwas höher als die der betroffenen Frauen.

Nach alldem bietet der höhere Anteil von männlichen Schwerbehinderten in der Belegschaft für sich genommen keine wesentlichen Erkenntnisse für die Ziele dieses Gleichstellungsplans. Die Förderung durch die Dienststelle und die Schwerbehindertenvertretung erfolgt im Übrigen ohne Beachtung des Geschlechts.

3 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Gewinnung von neuem Personal bleibt schwierig. Die Ausbildung eigener Kräfte wird vor diesem Hintergrund insgesamt immer wichtiger. Die Vergabe von Ausbildungsplätzen ist zugleich eines der wichtigsten Instrumente zur Steuerung der in diesem Plan vorgesehenen Zielerreichung. Da auch insoweit im Einstellungsverfahren das im Grundgesetz verankerte Prinzip der Bestenauslese gilt, ist der Einfluss auf die Einstellung am Ende jedoch begrenzt. Es wird weiterhin darum gehen, junge Frauen noch mehr zu ermuntern, sich für eine Karriere als Beamtin oder Tarifbeschäftigte in der Kommune zu bewerben. Das gilt insbesondere für die von Unterrepräsentanz betroffenen Arbeitsbereiche.

Die Zahl der begonnenen Ausbildungen in den Jahren 2014 bis 2023 ist der nachfolgenden Grafik zu entnehmen. Im Durchschnitt haben jährlich 11,4 junge Menschen ihre Ausbildung bei der Stadt Beckum begonnen.



Die Anzahl weiblicher Auszubildender war erkennbar konstanter und lag regelmäßig unter den männlichen. Sie waren vor allem in den Verwaltungsberufen sowie dem erzieherischen Bereich zu finden. Bei den Männern fielen demgegenüber vor allem die handwerklichen Ausbildungen ins Gewicht.

Zum Stichtag 31.12.2023 waren folgende Ausbildungsstellen besetzt:

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich in Prozent	Weiblich in Prozent
Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher	2	0	2	0	100
Bachelor of Laws	8	3	5	38	63
Bachelor BWL	0	0	0	—	—
Bachelor Informatik	0	0	0	—	—
Brandmeisteranwärter/in	0	0	0	—	—
Fachkraft für Abwassertechnik	1	1	0	100	0
Fachkraft für Bäderbetriebe	0	0	0	—	—
Gärtner/in	0	0	0	—	—
Notfallsanitäter/in	3	1	2	33	67
Straßenwärter/in	4	4	0	100	0
Veranstaltungskaufleute	0	0	0	—	—
Verwaltungsfachangestellte	8	3	5	38	63
Gesamt	26	12	14	46	54

Leider ist auch die Resonanz auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Teilweise mussten Ausschreibungen wiederholt werden, weil im ersten Durchgang nicht ausreichend junge Menschen gewonnen werden konnten, oder sich vereinzelt vor Beginn der Ausbildung wieder umentschieden. Auch die Zahl der Abbrüche bereits begonnener Ausbildungen hat in den vergangenen Jahren leicht zugenommen. Insgesamt gab es in den Jahren 2014 bis 2023 im Durchschnitt einen Abbruch pro Jahr. Davon entfielen auf die Jahre 2014 bis 2018 insgesamt 3 Abbrüche, in den Jahren 2019 bis 2023 waren es 7 Abbrüche. Sie betrafen in beiden Zeiträumen jeweils 2 Frauen. Darunter war aber auch eine, die ihre Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten vorzeitig beendete und bei der Stadt Beckum eine Bachelorausbildung aufnahm.

Auch wenn die Gründe für einen Ausbildungsabbruch häufig individuell sind, ist diese Entwicklung gut im Blick zu behalten. Dass sich berufliche Vorstellungen in jungen Jahren häufiger ändern, ist jedoch insgesamt erkennbar. Immer öfter bewerben sich auch bei der Stadt Beckum junge Menschen um einen Ausbildungsplatz, die zunächst an anderer Stelle ein Studium oder eine andere Ausbildung oder sogar schon eine berufliche Tätigkeit aufgenommen hatten.

Insbesondere das Angebot, zur Beamtin oder zum Beamten ausgebildet zu werden, stößt nach wie vor auf Interesse bei den Bewerberinnen und Bewerbern. Das Berufsbeamtentum ist ein Alleinstellungsmerkmal für den öffentlichen Dienst. Die Flexibilität und Sicherheit gerade für junge Beamtinnen und Beamte mit Kindern, ist ein häufiges Kriterium für die Entscheidung, sich verbeamten zu lassen. Eine Verbeamtung in der Kernverwaltung ist bei der Stadt Beckum in erster Linie über die Ausbildung möglich.

Neben der klassischen Ausbildung werden Tarifbeschäftigte bei der Stadt Beckum im Rahmen der Verwaltungslehrgänge I und II bei den Studieninstituten weiterqualifiziert.

Das betrifft insbesondere Quereinsteiger. Diese erwerben mit dem Lehrgang eine der Ausbildung gleichwertige Qualifikation für die jeweilige Tätigkeit, für die sie eingestellt wurden. Die Verwaltungslehrgänge werden als Maßnahme der Personalentwicklung und Bedarfsdeckung grundsätzlich aber auch Beschäftigten ermöglicht, die noch keine entsprechend höherwertige Stelle besetzen.

Wie die nachstehende Tabelle verdeutlicht, wurde diese Möglichkeit des beruflichen Fortkommens insbesondere von weiblichen Beschäftigten genutzt.

Verwaltungslehrgang I	Männlich	Weiblich	Männlich in Prozent	Weiblich in Prozent
Beginn 2020	1	0	100	0
Beginn 2021	5	4	56	44
Beginn 2022	2	4	33	67
Beginn 2023	2	3	40	60
Gesamt	10	11	48	52
Verwaltungslehrgang II	Männlich	Weiblich	Männlich in Prozent	Weiblich in Prozent
Beginn 2020	1	1	50	50
Beginn 2021	0	1	0	100
Beginn 2022	0	7	0	100
Beginn 2023	1	3	25	75
Gesamt	2	12	14	86

Um Frauen fachlich zu qualifizieren, ist diese Vorgehensweise weiter zu entwickeln. Als Maßnahme dieses Gleichstellungsplans ist – wie noch aufzuzeigen sein wird – weiterhin die Berücksichtigung in einem separaten Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzept

vorgesehen. Darin sind die Rahmenbedingungen und die erforderlichen Maßnahmen und Fakten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung insgesamt zu erarbeiten.

Dazu gehört neben der Qualifikation durch die Verwaltungslehrgänge auch die Qualifizierung für den höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten sowie den entsprechenden tariflichen Bereich.

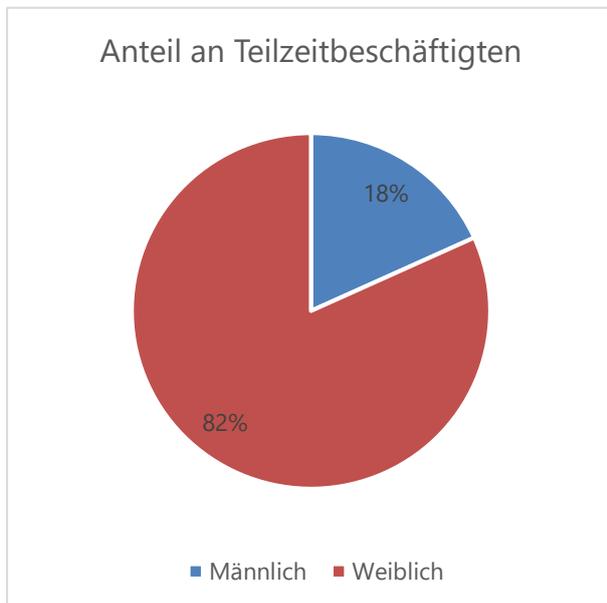
Ferner sind die Fortbildungsmöglichkeiten zu betrachten. Diese Angebote stehen grundsätzlich allen Beschäftigten offen. Die Führungskräfte sollen darauf achten, dass ihre Beschäftigten die für ihre Tätigkeit und berufliche Entwicklung förderlichen Angebote wahrnehmen.

Ein Fokus wird dabei auf der Bestärkung und zeitlichen Ermöglichung zur Teilnahme speziell für Frauen liegen. Nach wie vor ist es etwa für Frauen in der Erziehungsphase oder einer Pflegesituation schwierig, an Fortbildungen außerhalb Beckums teilzunehmen. Obwohl sich gerade in dem Bereich der Kinderbetreuung einiges geändert hat, bleibt ein hoher Organisationsaufwand für die Frauen.

Es ist beabsichtigt, das Angebot von In-House-Schulungen auszuweiten, um so zumindest die Fahrtzeiten zu reduzieren. Angebote im Vormittagsbereich können zudem die Vereinbarkeit mit privaten Belangen verbessern. Begünstigt durch die Corona-Pandemie werden immer mehr Fortbildungsveranstaltungen auch online angeboten.

4 Arbeitsmodelle

4.1 Vollzeit und Teilzeit



Der gesetzliche Anspruch auf eine befristete Teilzeit sowohl im Beamtenbereich als auch im Tarifbeschäftigtenbereich kann in aller Regel realisiert werden, weil betriebliche Gründe nicht entgegen stehen beziehungsweise nicht geltend gemacht werden.

Bei der Stadt Beckum werden nahezu alle denkbaren individuellen Varianten der Teilzeitarbeit praktiziert. Neben der klassischen Form der Halbtags-Arbeit mit festen Anwesenheitszeiten gibt es auch individuelle Arbeitszeitregelungen mit freien Tagen oder kombiniert mit der Arbeit von zu Hause aus. Begrenzt werden diese Gestaltungsmöglichkeiten durch die dienstlichen Erfordernisse, insbesondere die Abdeckung von Öffnungszeiten für die Bürgerinnen und Bürger.

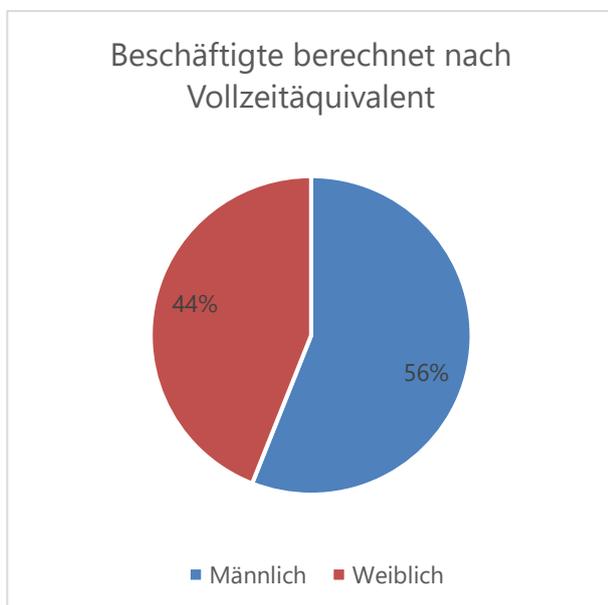
Die Beschäftigten schätzen die flexibleren Arbeitszeiten und eine Reduzierung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie oder außerbetrieblichen Aktivitäten. In Teilzeit arbeiten insgesamt 159 Personen. Das sind 29 Prozent aller Beschäftigten bei der Stadt Beckum.

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind zum einen solche, die vertraglich oder gesetzlich Anspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung haben und freiwillig ihre Arbeitszeit aus privaten Gründen reduziert haben. Dieser Personenkreis kann grundsätzlich, gegebenenfalls unter Beachtung von Fristen, die Wochenarbeitszeit wieder bis auf Vollzeit ausweiten. Diesen Bereich bilden 48 Personen, darunter 43 Frauen.

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind zum anderen solche, deren Arbeitsvertrag von vornherein eine unterhalb der Vollzeit liegende Wochenstundenzahl vorsieht. Dazu gehören Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung ebenso wie alle Stellen, die im

Stellenplan im Soll mit entsprechend weniger Stunden ausgewiesen sind. Auf diesen Bereich entfallen 111 Personen, darunter 87 Frauen. Eine Aufstockung der Stunden – etwa aufgrund eines gestiegenen Bedarfs an Einkommen oder einer veränderten familiären Situation – ist für diesen Personenkreis nicht ohne weiteres machbar. Ihre Möglichkeiten, den finanziellen Nachteilen einer Teilzeitarbeit – weniger Gehalt und weniger Vorsorge für das Renten- beziehungsweise Pensionsalter – zu entgehen, sind demnach erheblich beschränkt. Die Personalverwaltung versucht im Einzelfall bei Bedarf, auch diesen Beschäftigten durch Umverteilung von Aufgaben die Perspektive für eine Aufstockung zu bieten.

Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 130 weiblich (82 Prozent) und 29 männlich (18 Prozent). Hiervon entfallen auf die Beamtinnen und Beamten insgesamt 12 Beschäftigte, darunter ausschließlich Frauen. Im allgemeinen Tarifbeschäftigtenbereich arbeiten insgesamt 119 Personen in Teilzeit, davon 26 Männer (22 Prozent) und 93 Frauen (88 Prozent). Im Tarifbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind es insgesamt 28 Personen, davon 3 Männer (11 Prozent) und 25 Frauen (89 Prozent).



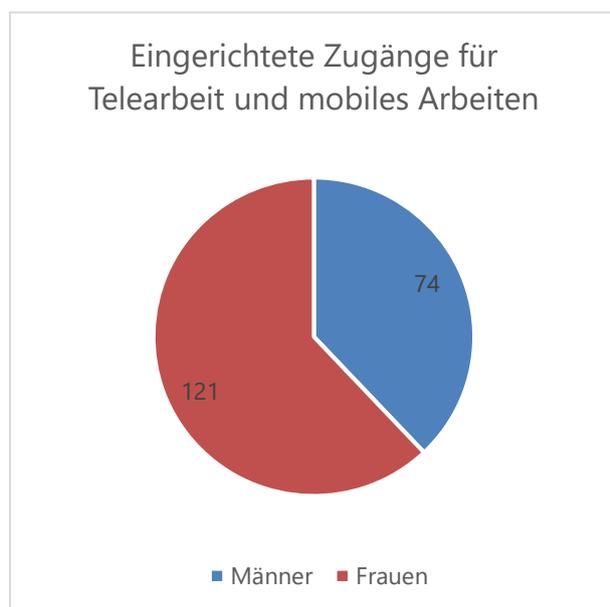
Rechnet man die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit zusammen, ergeben sich für alle Beschäftigten zusammen 488,44 Vollzeitstellen. Aufgrund des höheren Anteils von Teilzeitbeschäftigten bei Frauen verschiebt sich bei dieser Betrachtung der Anteil der männlichen Beschäftigten gegenüber dem Anteil nach Köpfen von 52 auf 56 Prozent.

Die Aussagekraft dieser Zahlen ist jedoch verhältnismäßig gering. Zum einen finden sich sowohl bei den männlichen Beschäftigten relativ viele mit einer geringfügigen Beschäftigung und einer sehr geringen Stundenzahl. Zum anderen ist der Anteil der Frauen, die lediglich befristet ihre Stunden reduziert haben, relativ hoch.

Im Ergebnis betrifft die Teilzeitarbeit bei der Stadt Beckum längst nicht mehr vorrangig die Frauen in den niedrigen Einkommensgruppen. Teilzeit wird insbesondere in den Bereichen des gehobenen Dienstes und dem entsprechenden Tarifbereich genutzt, bis hin zu einzelnen Fachdienstleitungen und ihren Vertretungen.

Insgesamt gilt es weiterhin Rahmenbedingungen für die Teilzeitarbeit von hochqualifizierten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zu schaffen und den Mut aufzubringen, auch Führungsverantwortung im Teilzeitbereich zuzulassen. Nicht zuletzt bedarf es organisatorischer Veränderungen, um die dienstlichen Erfordernisse für Präsenzzeiten noch weiter zu verringern.

4.2 Telearbeit/Homeoffice



Seit dem ersten Gleichstellungsplan hat sich die Arbeitswelt auch bei der Stadt Beckum gewandelt. Durch die Corona-Krise ist die Arbeit von zu Hause für viele zur Realität geworden. War sie im Jahr 2018 noch wenigen Beschäftigten mit gesondert genehmigten Telearbeitsplätzen vorbehalten, verfügen heute etwa zwei Drittel der Beschäftigten mit einem Büroarbeitsplatz über einen zusätzlichen Fernzugang zum städtischen

Netz. In Absprache mit ihren Vorgesetzten ist damit das Arbeiten von zu Hause für einzelne Stunden oder ganze Arbeitstage möglich. Eine Ausstattung mit technischen Geräten durch den Fachdienst Datenverarbeitung erfolgt im Einzelfall dort, wo keine geeigneten privaten Endgeräte zur Verfügung stehen, beziehungsweise diese ergänzend (Bildschirm, Maus, Tastatur).

62 Prozent dieser Zugänge sind für weibliche Beschäftigte eingerichtet worden. Die Handhabung ist entsprechend der dienstlichen Erfordernisse und der individuellen Wünsche allerdings sehr unterschiedlich und nicht alle dieser Zugänge werden regelmäßig genutzt. Im Rahmen der dienstlichen Anforderungen zu gewährleisten ist insbesondere, dass

notwendige Präsenztermine wahrgenommen werden und die Öffnungszeiten mit ausreichendem zuständigem Personal abgedeckt sind. Neben Homeoffice an ganzen oder vereinzelt halben Arbeitstagen nutzen manche Beschäftigte die Zugänge, um außerhalb der Kernarbeitszeit einzelne Aufgaben von zu Hause zu erledigen. Sie können ihre Arbeit dadurch flexibler in ihren Wochen- und Tagesablauf einbetten.

Diese Nutzung mobiler Arbeit hat sich weitgehend etabliert und wird von den Beschäftigten geschätzt. Auch in Vorstellungsgesprächen äußern Bewerbende regelmäßig den Wunsch, Teile der Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Eine Dienstvereinbarung, die die bisherige Praxis grundsätzlich bestätigt und vereinheitlichen soll, ist in Arbeit. In der Umsetzung wird unter anderem darauf zu achten sein, dass sich insbesondere Frauen in der Erziehungsphase durch mobile Arbeit nicht überlasten.

4.3 Elternzeit

Die Beschäftigten nehmen ihren gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit nach ihren individuellen Wünschen wahr. Die Zunahme von Elternzeiten lässt sich über die Jahre hinweg gut belegen.

Beginn Elternzeiten 2017-2023							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamt	3	6	8	13	13	14	17
Männlich	1	3	6	6	8	9	10
Weiblich	2	3	2	7	5	5	7

Am Stichtag 31.12.2023 befanden sich insgesamt 14 Personen in Elternzeit, darunter 6 Männer und 8 Frauen. Auf die Beamtinnen und Beamten entfielen davon 4 Elternzeiten, von denen 3 von Männern in Anspruch genommen wurden.

Auch für die männlichen Beschäftigten ist eine Elternzeit also keineswegs mehr ein exotischer Einzelfall. Gleichwohl bleibt es hier regelmäßig noch bei den typischen beiden „Vätermonaten“. Die durchschnittliche Dauer einer Elternzeit pro Kind betrug bei Männern im oben genannten Zeitraum 72 Tage, bei den Frauen hingegen 365 Tage.

Die kürzeren Abwesenheitszeiten ermöglichen es in der Regel, die Vakanz durch die vorhandenen Vertretungsregelungen zu überbrücken.

Die Stadt Beckum ermöglicht die Rückkehr darüber hinaus wo es geht durch individuelle Teilzeitangebote, oft auch in einem Umfang von wenigen Stunden. Die Personalverwaltung bemüht sich ferner, den Kontakt zu ihren Beschäftigten in Elternzeit zu halten und informiert über offene Stellen.

Im Rahmen des nächsten Personalentwicklungskonzeptes wird es insbesondere um die Entwicklung von Standards gehen, die eine Wiedereingliederung von Müttern und Vätern erleichtern. Ziel muss es sein, dass die Wahrnehmung des Rechts auf Elternzeit die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigt.

5 Prognosen

Prognosen über die zu besetzenden Stellen sowie mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer dieser Fortschreibung sind naturgemäß nur eingeschränkt möglich. Aussagen über neue Stellen können aufgrund des Haushaltsvorbehalts nicht verlässlich getroffen werden. Das Freiwerden von Stellen ist nur anhand des Erreichens der jeweiligen Regelaltersgrenze absehbar. Das ist bis 2028 in folgenden Umfang zu erwarten:

Besoldungsgruppe	Männlich	Weiblich
A14	1	
A13gD	2	1
A12	1	2
A10	1	1
A9mD	1	
Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich
EG14		2
EG13	1	2
EG12	2	
EG11	1	
EG10		2
EG9c		1
EG9b	1	1
EG9a		1
EG8	1	5
EG7		2
EG5	3	3
EG4		1
EG3	1	
Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich
EG S18	1	
EG S16		1
EG S14		1
EG S11b	1	1
EG S8b	1	
EG S8a		1

Bei all diesen Veränderungen wird grundsätzlich darauf zu achten sein, bestehende Unterrepräsentanzen nicht zu vergrößern sondern abzubauen.

Beförderungen im Beamtenbereich stehen unter dem Vorbehalt des Vorliegens der jeweiligen persönlichen Voraussetzungen (insbesondere das Erfüllen der notwendigen Qualifikation und gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeiten) sowie der haushaltsrechtlichen Voraussetzung einer mit der entsprechenden Wertigkeit eingerichteten Stelle. Abgesehen von der Beförderung aufgrund der Umsetzung auf eine neu geschaffene oder nachzubesetzende Stelle sind Beförderungen daher nur prognostizierbar, wenn die jeweiligen persönlichen Voraussetzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt werden. Da diese Personen bereits für eine entsprechende Stelle ausgewählt und auf diese umgesetzt wurden, bieten sich hier grundsätzlich keine Spielräume mehr für eine Förderung von Frauen. Diese ist im Vorfeld bei der Auswahl zu treffen.

Beförderungen in die Besoldungsgruppe		
	Männlich	Weiblich
A15	1	
A14	1	
A11	1	1
A10	1	3
A9mD	9	
A8	7	

Bei den Tarifbeschäftigten erfolgt aufgrund der Tarifautomatik eine Höhergruppierung grundsätzlich mit der Zuweisung einer höherwertigen Aufgabe sofort.

Absehbare Höhergruppierungen in der Zukunft erfolgen nur dann, wenn die Beschäftigten noch nicht über die für die höherwertige Stelle erforderliche Qualifikation verfügen. Diese erwerben sie für die Entgeltgruppen ab EG 5 durch den Verwaltungslehrgang I sowie für die Entgeltgruppen ab EG 9b durch den Verwaltungslehrgang II. Bis zu deren Bestehen erhalten die Beschäftigten eine Zulage. Sie sind aber in der vorliegenden Statistik in einer niedrigeren Entgeltgruppe – in der Regel EG 4 oder EG 9a – erfasst.

Eine weitere Fallgruppe betrifft den Ingenieurs- und Informatikbereich. Hier gibt es die Besonderheit, dass beispielsweise die Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 12 eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im jeweiligen Aufgabengebiet verlangt. Diese

persönliche Voraussetzung kann auf der jeweiligen Stelle erworben werden. Das führt dazu, dass Berufsanfängerinnen und -anfänger zunächst mit EG 11 eingruppiert sind und erst nach Zeitablauf höhergruppiert werden.

Die nachfolgend aufgeführten Höhergruppierungen zeigen demnach auf, welche Tätigkeiten diese Personen bereits tatsächlich ausführen. Beim Verständnis der Verteilung der Entgeltgruppen (siehe die Ausführungen unter Ziffer 2.3.2) ist dies zu beachten.

Höhergruppierungen in die Entgeltgruppen		
	Männlich	Weiblich
EG12	2	2
EG11	1	
EG9c		3
EG9b		4
EG9a	1	
EG7		4

Die absehbaren Höhergruppierungen betreffen ganz überwiegend Frauen. Dies korrespondiert mit dem hohen Anteil an Frauen, die an den entsprechenden Verwaltungslehrgängen teilnehmen (siehe die Ausführungen unter Ziffer 3).

6 Feststellungen von Unterrepräsentanz und Zielbestimmung

Gemäß § 7 LGG NRW und den entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften sind Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen wird bei jeder Stellenbesetzung von der Personalverwaltung gesondert geprüft und bei der Auswahl berücksichtigt.

Demgegenüber dient dieser Gleichstellungsplan der Identifizierung von Arbeitsbereichen mit allgemeiner Unterrepräsentanz und darauf bezogener Maßnahmen.

Nach alldem besteht insbesondere in folgenden Bereichen Handlungsbedarf:

- Führungskräfte,
- Brandschutz- und Rettungsdienst,
- Ingenieurs- und technischer Bereich,
- Informatikbereich,
- im handwerklichen Bereich der Entgeltgruppen EG 5 bis EG 6,
- allgemein im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten.

Das grundsätzliche Ziel – ein Frauenanteil von 50 Prozent für alle Vergleichsgruppen – ist vom Gesetzgeber vorgezeichnet. Für den Führungsbereich und damit verbunden den höheren Dienst sollte er während der Geltungsdauer dieser Fortschreibung annähernd wieder erreicht werden. Realistisch ist in allen weiteren Bereichen zumindest eine erkennbare Steigerung anzustreben.

Eine – nach dem LGG NRW jedoch unbeachtliche – Überrepräsentanz von Frauen besteht hingegen grundsätzlich in folgenden Bereichen:

- in der Kernverwaltung im gehobenen Dienst beziehungsweise in den Entgeltgruppen EG 9b bis EG 12,
- im Sozial- und Erziehungsdienst.

7 Überprüfung und Festlegung von Maßnahmen

Die Stadt Beckum als Arbeitgeberin will Frauen und Männern die gleichen Chancen einer beruflichen Entfaltung ermöglichen. Es bedarf einer gelebten und selbstverständlichen Kultur im Umgang mit der Geschlechtergerechtigkeit. Diese zeigt sich im alltäglichen Miteinander genauso wie in personalrechtlichen Entscheidungen.

Im Rahmen der Fortschreibung sind die im Gleichstellungsplan 2019 bis 2023 festgelegten Ziele und Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls neue Maßnahmen zu beschließen. Diese Fortschreibung dient zugleich der Unterrichtung über die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass die 2019 beschlossenen Ziele weiterhin gelten. Die beschlossenen Maßnahmen sind allerdings nicht vollständig umgesetzt. Gründe hierfür liegen zum einen in der allgemeinen Arbeitslast, durch welche für manche Aufgaben oft nicht ausreichend Zeit blieb. Zum anderen war die Verwaltungsarbeit durch die größeren zu bewältigenden Krisen seit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 geprägt. Im Einzelnen wird darauf eingegangen, in welcher Form die Maßnahmen weiterhin umgesetzt werden sollen oder welche neuen Maßnahmen erforderlich sind.

7.1.1 Genderkompetenz

Ziel: Die Führungskräfte der Stadt Beckum sollen in der Lage sein, das Personal unter Beachtung von geschlechterrelevanten Fragen zu führen und Personalentscheidungen gleichstellungsorientiert und genderkompetent zu treffen.

Hierzu waren folgende Maßnahmen vorgesehen:

- (1) Verpflichtende Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen für alle Führungskräfte und Aktualisierung der Führungsleitlinien in dem Zeitraum 2019 bis 2023 (Zuständigkeit: Fachdienst Personal).

Umsetzungsstand:

Derartige Fortbildungen für die Führungskräfte sind bislang nicht in größerem Umfang durchgeführt worden. Ein Fortbildungskonzept ist noch nicht erstellt.

Fortschreibung:

Die Maßnahme soll weiterverfolgt werden. Genderkompetenz berücksichtigt das Wissen über das Verhalten und die Einstellungen von Frauen und Männern sowie deren soziale Festlegungen, um in allen Lebensbereichen und allen Geschlechtern vielfältige Weiterentwicklung zu ermöglichen. Diese Kompetenz wird nicht nur in der Führungsverantwortung gebraucht, sondern auch in der Teamarbeit, in berufsrelevanten Entscheidungsprozessen, bei der Personalauswahl und der Personalentwicklung. In Personalentscheidungen soll die Geschlechterzugehörigkeit keine entscheidende Rolle spielen, es sei denn hiermit soll eine Unterrepräsentanz abgebaut werden.

Die Umsetzung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes hat durch die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion zu erfolgen. Es hängt insbesondere von ihrem Verhalten und ihrem Verständnis ab, ob in ihrem Bereich familienfreundliche Arbeitsmodelle ohne wesentliche Nachteile für die berufliche Entwicklung möglich sind. Dafür sind Grundkenntnisse nötig über die Rechte und Pflichten ihrer Beschäftigten. Die Vorgesetzten haben ferner darauf zu achten, dass am Arbeitsplatz keine sonstigen negativen Einflüsse wie Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder sexistisches Verhalten bestehen.

Es ist Aufgabe der Personalverwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten die dafür erforderlichen Kenntnisse und Sensibilität zu vermitteln. Auf der Agenda steht ohnehin die Entwicklung eines Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzeptes, welches auch aufgrund des Personalentwicklungskonzeptes gefordert ist. Die für die Genderkompetenz sinnvollen Schulungen sollen in diesem Rahmen in das Schulungskonzept für Führungskräfte integriert werden.

- (2) Überprüfung der Umsetzung durch die direkten Vorgesetzten durch die Aufnahme des Kriteriums „Förderung der Gleichstellung“ in den Beurteilungsbogen LoB bei den Führungskräften (Zuständigkeit: Fachdienst Personal, Betriebliche Kommission LoB).

Umsetzungsstand:

Die Maßnahme wurde durchgeführt. Das Kriterium ist seit dem Bewertungszeitraum 2022/2023 in den Beurteilungsbögen integriert. Die Führungskräfte werden unter dem Aspekt „Gesundes Führen/Förderung der Gleichstellung/Teamfähigkeit“ unter anderem nach folgenden Gesichtspunkten bewertet: „Zeigt sich unter anderem in der Fähigkeit zur ... Förderung der Teilzeitkräfte und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans, aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung, Antifeminismus, Mobbing oder sexuelle Belästigung vorzugehen, Teilnahme an Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen“.

Fortschreibung:

Die Maßnahme dient der Sensibilisierung der bewertenden und der bewerteten Person. Sie verlangt eine individuelle Auseinandersetzung mit der Thematik im Rahmen der LoB-Gespräche. Eine inhaltliche Auswertung durch die Personalverwaltung ist nicht möglich. Der Inhalt der Gespräche ist vertraulich. Das System erlaubt auch keine verlässlichen Rückschlüsse, inwieweit speziell die Genderkompetenz bei den Führungskräften als vorhanden erachtet oder wie gut sie bewertet wird. Das Kriterium ist daher im Rahmen der Einweisung und Schulungen zum LoB fortlaufend aufzugreifen.

- (3) Der Auftrag „Förderung der Gleichstellung“ wird in die Geschäftsverteilung aufgenommen (Zuständigkeit: Fachdienst Zentrale Dienste).

Umsetzungsstand:

Die Maßnahme wurde nicht umgesetzt. Wesentlicher Grund ist, dass es sich nicht um eine quantitativ messbare Aufgabe handelt. Sie ist vielmehr ein inhaltlicher Aspekt der Leitungsaufgabe. Von der Maßnahme wurde daher Abstand genommen.

Fortschreibung:

Anstelle einer Regelung in der Geschäftsverteilung kommt es auf die inhaltliche Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte sowie auf die Entwicklung von Standards an. Die Förderung der Gleichstellung soll daher in die

Auseinandersetzung mit den Führungsleitlinien der Stadt Beckum einbezogen werden. Sie soll ferner Bestandteil der vorgesehenen Onboarding-Schulungen und laufenden Schulungsangebote für Führungskräfte integriert werden.

7.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel: Die Stadt Beckum bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Arbeitsplatz, bei dem sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen.

Hierzu waren folgende Maßnahmen vorgesehen:

- (1) Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit, um die Kriterien den individuellen Bedarfen anzupassen und klare und transparente Rahmenbedingungen zu schaffen.

(Zuständigkeit: Fachdienst Personal, Arbeitskreis Personalentwicklung)

Umsetzungsstand:

Eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit ist nicht erfolgt. Die Wirklichkeit der Corona-Pandemie hat dieses Vorhaben überholt. Auf die Ausführungen unter Ziffer 4.2 wird insoweit verwiesen.

Fortschreibung:

Es wird eine Dienstvereinbarung Tele- und Mobilarbeit erarbeitet, welche die Arbeit von zu Hause unter Beachtung der sich wandelnden dienstlichen Erfordernisse ermöglicht. Daran angepasst ist die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit zu überarbeiten, um auch die zeitlich flexible Nutzung von mobiler Arbeit auszuweiten.

- (2) Unterstützung von individueller Gestaltung der Elternzeit von Müttern und Vätern
(Zuständigkeit: alle Führungskräfte, Fachdienst Personal)

Umsetzungsstand:

Die Unterstützung erfolgt in der alltäglichen Praxis in vielfältiger Weise durch individuelle Beratung. Es handelt sich um eine laufende Tätigkeit, deren Umsetzungsstand nicht messbar ist. Bei Schwangerschaften werden Gefährdungsbeurteilungen unter Einbeziehung der Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt. In

diesem Zusammenhang erfolgen auch Informationen über Elternzeit und Elterngeld sowie weiterführende Hinweise und Kontaktvermittlungen zu den entsprechenden Stellen. Die unter Ziffer 4.3 dargestellte Entwicklung belegt, dass Elternzeiten zunehmend wahrgenommen werden. Auch die Führungskräfte sind in der Pflicht, den Kontakt zu den Beschäftigten ihrer Organisationseinheit in der Elternzeit aufrecht zu halten.

Fortschreibung:

Die Unterstützungsangebote sollen fortgeführt und ausgebaut werden.

- (3) Fortführung des Angebots von individuellen Arbeitszeitmodellen beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit und bei Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen (Zuständigkeit: alle Führungskräfte, Fachdienst Personal)

Umsetzungsstand:

Das Angebot individueller Arbeitszeitmodelle einschließlich des Wiedereinstiegs auch mit geringen Stundenanteilen wird soweit es geht ermöglicht. Der Umsetzungsgrad ist im Übrigen aber schwer messbar.

Fortschreibung:

Die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg sowie die Aufrechterhaltung des Kontakts zu den sich in Eltern- oder Pflegezeit befindlichen Beschäftigten ist im Rahmen des nächsten Personalentwicklungskonzeptes, das während der Laufzeit dieser Fortschreibung erstellt werden sollen, systematisch aufzubereiten.

- (4) Fortbildungsprogramm für den Wiedereinstieg (Zuständigkeit: Entwicklung des Fortbildungskonzeptes durch den Arbeitskreis Personalentwicklung)

Umsetzungsstand:

Die Umsetzung ist noch nicht erfolgt.

Fortschreibung:

An der Maßnahme wird festgehalten. Sie soll in das ohnehin vorgesehenen Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzept integriert werden.

7.1.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Ziel 3: Bei der Stadt Beckum die Unterrepräsentanz von Frauen weiter abzubauen.

Hierfür waren folgende Maßnahmen vorgesehen:

- (1) Die aktive Auseinandersetzung mit der Möglichkeit auch mit reduzierter Vollzeit einer Position im Führungsbereich auszuschreiben
(Zuständigkeit: beteiligte Organisationseinheit, Fachdienst Personal, Ratsgremien)

Umsetzungsstand:

Stellen werden bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen als teilbar ausgeschrieben. Die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit ist hiervon nicht ausgeschlossen, muss aber im Einzelfall im Vorstellungsgespräch mit den Bewerbenden thematisiert werden. Das Modell erfolgt in der Praxis bislang im Rahmen von Stundenreduzierungen und entsprechender Vertretungsregelung. Die Aufteilung von Führungsfunktionen auf mehrere Teilzeitkräfte gibt es bislang nicht. Sie ist jedoch nicht grundsätzlich ausgeschlossen, sofern sich entsprechende Kombinationen von Teilzeitkräften finden lassen.

Fortschreibung:

Die aktive Auseinandersetzung ist eine Daueraufgabe.

- (2) Überarbeitung des Fort- und Weiterbildungskonzeptes unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte (Zuständigkeit: Arbeitskreis Personalentwicklung)

Umsetzungsstand:

Die Umsetzung ist noch nicht erfolgt (siehe oben).

Fortschreibung:

Die Umsetzung ist weiterhin vorgesehen (siehe oben).

8 Resümee

Diese 1. Fortschreibung zeigt zum Teil rückläufige Tendenzen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Anzahl der weiblichen Führungskräfte. In anderen Arbeitsbereichen gab es aber auch Bewegungen in die andere Richtung. Die Zahlen verdeutlichen, dass insbesondere die Kernverwaltung weiblich geprägt ist und auch in Zukunft noch weiblicher werden dürfte. Hervorzuheben ist die Bereitschaft von Frauen, sich weiterzubilden und für höherwertige Aufgaben zur Verfügung zu stehen.

Gerade bei den bevorstehenden altersbedingten Neubesetzungen müssen daher die Ziele der Gleichstellung im Blick behalten werden.

Die Stadt Beckum wird diesen Weg selbstbewusst weitergehen. Die Attraktivität der Arbeitsbedingungen – für Frauen wie Männer gleichermaßen – wird nicht zuletzt entscheidend dafür sein, ausreichendes und gutes Personal zu gewinnen. Dazu zählen insbesondere flexible Arbeitsbedingungen und ein respektvolles Miteinander.

Gleichstellung beginnt und endet in den Köpfen der Menschen: wenn es für Verwaltungsleitung, Personalverwaltung, Führungskräfte sowie die Kolleginnen und Kollegen selbstverständlich ist, dass Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen in Teilzeit oder von zu Hause arbeiten und Personen nicht aufgrund ihres Geschlechts anders behandelt oder eingeschätzt werden. Das Bewusstsein hierfür ist insbesondere bei den Führungskräften vorhanden. Entsprechende Schulungen können notwendiges Wissen vermitteln und stärker für das Thema sensibilisieren.