Fachdienst Personal und Organisation
Gleichstellungsbeauftragte

2023 - 2027

Gleichstellungsplan der Stadt Lengerich

Lengerich
Stadt mit Weitblick

Kontakte:

Gleichstellungsbeauftragte
der Stadt Lengerich
Tecklenburger Str. 2
49525 Lengerich

Frau
Andrea Balsmeier
Zimmer 224
Telefon: 05481/33-224
E-Mail: a.balsmeier@lengerich.de

Fachdienst Personal und Organisation
Personal und Organisation
Tecklenburger Str. 2
49525 Lengerich

Frau
Petra Kohnhorst
Zimmer 412
Telefon: 05481/33-412
E-Mail: p.kohnhorst@lengerich.de

Lengerich
Stadt mit Weitblick

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 3
1 Vorwort 5
2 Einleitung 6
2.1 Rechtliche Grundlagen und Geltungsbereich 6
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument 6
2.3 Geltungsdauer und Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes 7
2.4 Gleichstellungsbeauftragte 8
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse 9
3.1 Beschäftigte insgesamt 10
3.2 Beamtinnen und Beamte 12
3.3 Tariflich Beschäftigte 12
3.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen 14
3.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen 18
3.6 Führungskräfte 20
3.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung 22
3.8 Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung in den einzelnen Handlungsfeldern 24
3.9 Altersstrukturanalyse 25
4 Prognose 26
4.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen 26
5 Zielvorgaben und Maßnahmen 28
5.1 Personalgewinnung und Personalbindung 28
5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf 30
5.3 Ausbildung/ Qualifizierung 31
5.4 Personalentwicklung 32
6 Prävention 34
6.1 Schutzmaßnahmen vor „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ 34
6.2 Einsatz gegen Mobbing und allgemeine psychische Belastungen 35
6.3 Geschlechtergerechte Sprache 35
6.4 Diversität 36
7 Gremienbesetzung 37

1 Vorwort

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG) sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Dennoch gibt es, wie die aktuelle Rechtsprechung zeigt, nach wie vor selbst bei der Bezahlung gleichartiger Arbeit Unterschiede. So teilte das Statistische Landesamt am 07. März 2023 zum internationalen Aktionstag für die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen mit, dass Frauen, auch wenn sie ähnlich qualifiziert sind, im Durchschnitt in NRW in vergleichbaren Jobs um sechs Prozent schlechter bezahlt werden als Männer.

Aufgrund der tariflichen und gesetzlichen Vorschriften ist im Bereich des Öffentlichen Dienstes jedoch die Gleichbehandlung bei der Entlohnung umgesetzt. Doch bei der Besetzung besonderer Positionen besteht auch hier noch nach wie vor Handlungsbedarf. So sind in Bereichen mit Führungsverantwortung Frauen häufig in der Minderheit. Unter den Erwerbstätigen insgesamt war 2021 nur knapp jede dritte Führungskraft (29,2%) weiblich (Statistisches Bundesamt).

Auch bei der Stadt Lengerich sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Die Stadt Lengerich setzt sich für die Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein. Dies gilt sowohl gegenüber der Belegschaft als auch grundsätzlich bei der allgemeinen Aufgabenerfüllung. Neben der Gleichbehandlung von Frauen und Männern fordert zukünftig auch die Diskussion zur Diversität die Stadt Lengerich in ihrer Gleichstellungsarbeit und wird sie verändern.

Die Gleichstellung und die Frauenförderung sind als Gemeinschaftsaufgaben zu verstehen, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen sind. Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Gleichstellungsplan formulierten grundsätzlichen Maßnahmen umgesetzt werden. Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten und somit den Gleichstellungsplan umzusetzen.

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen und Geltungsbereich

Gesetzliche Grundlage für die Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist das Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG).

Alle Maßnahmen des Gleichstellungsplanes stehen unter dem Fokus der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung nach Art. 3 GG. Seit Ende 2018 haben Menschen mit Varianten der Geschlechterentwicklung in Deutschland mehr Möglichkeiten beim Eintrag in das Personenstandregister. Außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ oder dem Offenlassen der Angabe kann auch die Option „divers“ gewählt werden. Auf die neuen Möglichkeiten soll hier vorab hingewiesen werden. Zu dem Umgang mit der „neuen“ Diversität wird im Gleichstellungsplan noch Stellung bezogen.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Lengerich einschließlich der Stadtentwässerung (eigenbetriebsähnliche Einrichtung der Stadt Lengerich). Der Beschäftigtenbegriff des Gleichstellungsplanes umfasst die Beamtinnen und Beamten und die tariflich Beschäftigten dieser Bereiche einschließlich der Anwärter/-innen und der Auszubildenden. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte zählen nicht zu den Beschäftigten im Sinne des LGG.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten zu harmonisieren.

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung insbesondere aber auch der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl die Gleichstellungsarbeit als auch die Personalentwicklung verlangen eine vorausschauende Personalpolitik der Verwaltung. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil der Personalentwicklung sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

(§ 6 LGG). Grundlage hierfür ist eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen. Hierauf basierend sind konkrete Zielvorgaben im Hinblick auf den Abbau von Unterrepräsentanzen vorzugeben.

Darüber hinaus ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Ziele des Gleichstellungsplanes umgesetzt werden sollen.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

2.3 Geltungsdauer und Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Der vorliegende Gleichstellungsplan knüpft an den derzeitigen Gleichstellungsplan 2019 bis 2023 an. Der neue Gleichstellungsplan ist wie der bisherige für 4 Jahre konzipiert.

Die Stadt Lengerich stellt hiermit den Gleichstellungsplan für die Zeit von **Mai 2023 bis April 2027** auf. Nach der Hälfte der Laufzeit wird eine Evaluation der Maßnahmen durchgeführt und ein Zwischenbericht vorgelegt.

Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle. Der Gleichstellungsplan wurde auf dieser Grundlage vom Fachdienst Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Der Gleichstellungsplan basiert auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum **Stichtag 31.12.2022** sowie der Prognose der zu besetzenden Stellen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschlussfassung des Rates in Kraft. Laut LGG ist der Gleichstellungsplan dem betroffenen Personal bekannt zu machen. Hierzu wird der geltende Gleichstellungsplan im Intranet der Stadt Lengerich veröffentlicht.

Der förmliche Bericht zum ablaufenden Gleichstellungsplan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erfolgt gem. § 5a Absatz 1 LGG innerhalb von 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

2.4 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten. Bei der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte eng mit der Dienststelle zusammen.

Ferner steht die Gleichstellungsbeauftragte auch den Beschäftigten als Beraterin in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann zur Verfügung und unterstützt sie. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind gestärkt worden, in dem Maßnahmen, an denen sie nicht entsprechend beteiligt wird, als rechtswidrig eingestuft werden. Ferner wurde ihr ein Klagerecht beim Verwaltungsgericht eingeräumt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Bürgermeister direkt unterstellt, aber frei von fachlichen Weisungen. Sie nimmt Ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Für den Verhinderungsfall ist eine Stellvertretung bestellt.

Als Weiteres ist in § 5 der Gemeindeordnung NRW die Gleichstellung von Frau und Mann geregelt. Für kreisangehörige Städte und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern besteht die Verpflichtung eine hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Im einschlägigen Kommentar hierzu sind dazu konkrete Aufgabenfelder der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben. In diesem Zusammenhang sieht die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des gesellschaftlichen Kontextes ihre Aufgabe über den internen Bereich der Stadtverwaltung Lengerich hinaus darin, mit Frauen verschiedenster Institutionen, Vertreterinnen der Politik etc. das Thema Gleichstellung in Lengerich zu sensibilisieren.

Die „Projektgruppe Frauen“ (ehemals AK Frauen) besteht seit dem Jahr 2000. Die Gleichstellungsbeauftragte führt mit dieser Gruppe Veranstaltungen zum internationalen Frauentag oder auch zum Tag „Nein zu Gewalt an Frauen und Mädchen“ durch. Wichtig ist in diesem Zusammenhang der Kontakt zu Frauen mit Migrationshintergrund.

Die allgemeinen Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragen bzw. der Kontakt zu Beratungsstellen, wie die Deutsche Rentenversicherung oder die Frauenberatungsstelle in Rheine waren in den letzten Jahren auf Grund der Corona-Pandemie nur sehr eingeschränkt möglich.

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Zum Ende des Jahres 2022 standen insgesamt 304 Personen in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Stadt Lengerich einschließlich der Stadtentwässerung. Bei der Stadtentwässerung handelt es sich um eine eigenbetriebsähnliche Einrichtung der Stadt Lengerich. Damit zählt die Stadt Lengerich insgesamt 15 Mitarbeitende mehr als zum Stichtag (30.11.2018) der Bestandsaufnahme des letzten Gleichstellungsplanes.

Wie zuvor berichtet, haben Menschen mit Varianten der Geschlechterverteilung in Deutschland inzwischen mehr Möglichkeiten. Außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich oder dem Offenlassen der Angabe kann auch die Option „divers“ gewählt werden. Der aktuelle Gleichstellungsplan nimmt diese beiden zusätzlichen Merkmale in der Gesamtübersicht auf. Da bisher die entsprechenden Bereiche jeweils die Anzahl „0“ bei den Mitarbeitenden aufweist, wird in den weiteren Auswertungen auf die entsprechenden Spalten verzichtet. Dies soll aber nicht bedeuten, dass keine Menschen, die sich nicht in der Binarität von weiblich und männlich wiederfinden, bei der Stadtverwaltung arbeiten. Es gilt allein die Aussage, dass dieses bisher bei der Stadt nicht ausdrücklich abgefragt aber auch nicht angezeigt wurde.

Nach den Gesamtübersichten und den Handlungsfeldern folgen die Übersichten innerhalb der einzelnen Beschäftigtengruppierungen. Hier werden die Laufbahnzuordnungen nach dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz analog bei den Arbeitsverhältnissen der tariflich Beschäftigten angewendet.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt. Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Die Verwaltung unterscheidet zwischen zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern, deren Zugehörigkeit von der jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abhängig ist, welche wiederum im Wesentlichen von dem Qualifikationserfordernis der nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers abhängig ist. Hierbei werden die beiden Beschäftigtengruppen Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte entsprechend der Anlagen zum LGG zugeordnet:

Laufbahn	Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Qualifikation
LG 1.1 (früher Einfacher Dienst	E 1 bis E 4	Un- bzw. angelernte Beschäftigte
LG 1.2 (früher Mittlerer Dienst)	E 5 bis E 9a S 1 bis S 8 A 6 bis A 9 (LG1.2)	Beschäftigte mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung
LG 2.1 (früher Gehobener Dienst)	E 9b bis E 12 S 9 bis S 18 A 9 (LG2.1) bis A 13 (LG2.1)	Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss oder vergleichbarer Qualifikation
LG 2.2 (früher Höherer Dienst)	E 13 bis E 15, A 13(LG 2.2) bis B 11	Beschäftigte mit Masterabschluss bzw. vergleichbarer Qualifikation

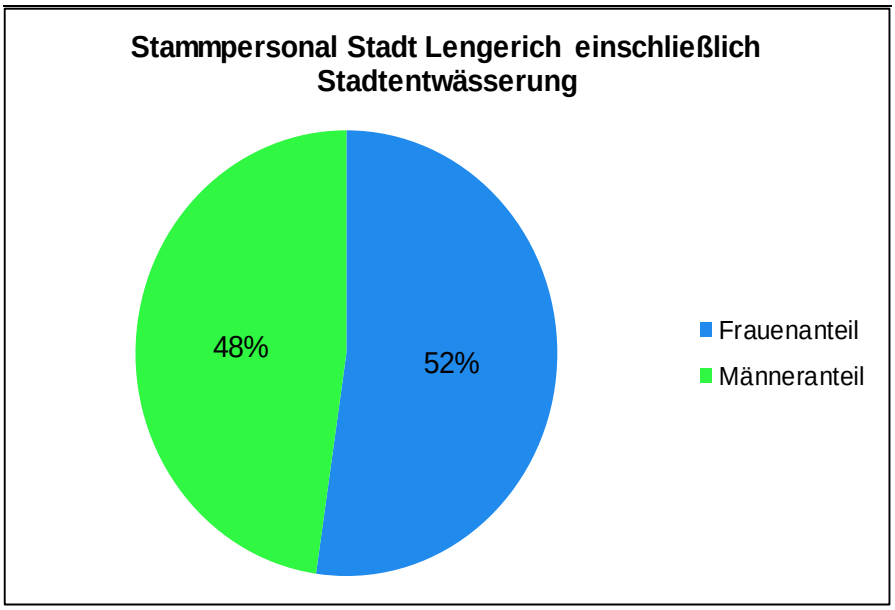
Entscheidend für die Zuordnung zu einer Laufbahn sind in erster Linie die Anforderungen, die an die jeweilige Stelle gestellt werden. Die tatsächliche Qualifikation des Personals kann daher von der jeweiligen Zuordnung abweichen

3.1 Beschäftigte insgesamt

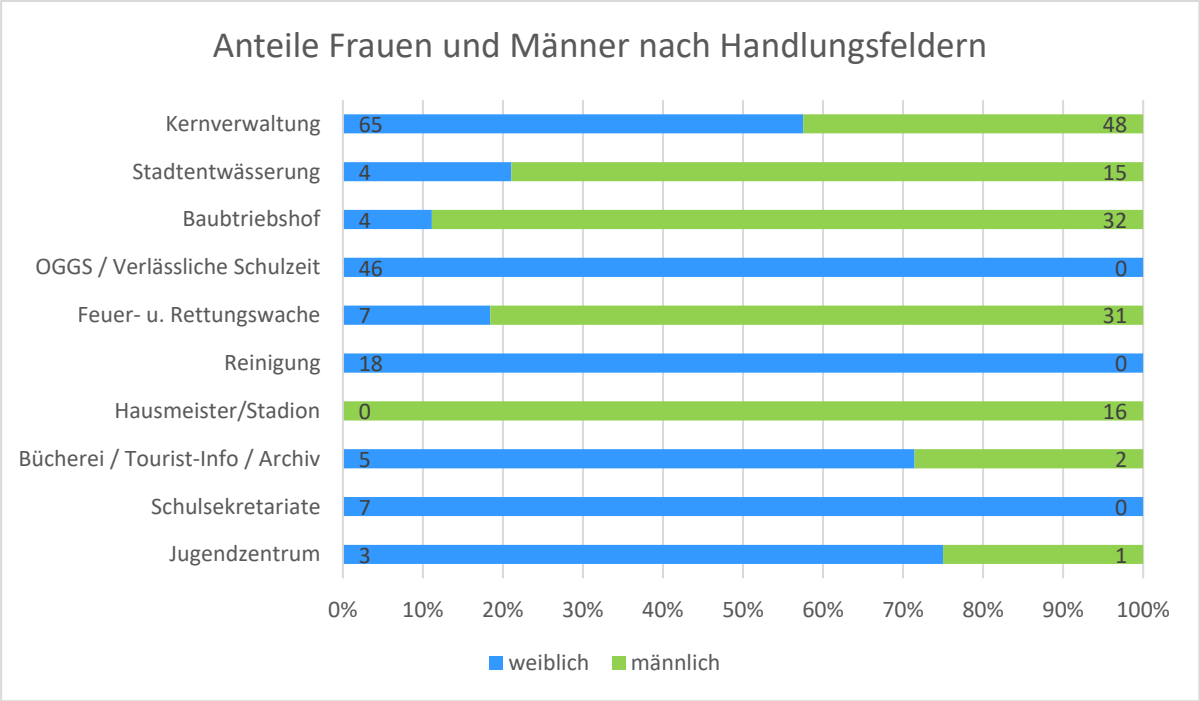
Am 31.12.2022 waren insgesamt 304 Personen beschäftigt (einschließlich Wahlbeamte und Mitarbeitende der Stadtentwässerung). Davon sind 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männer.

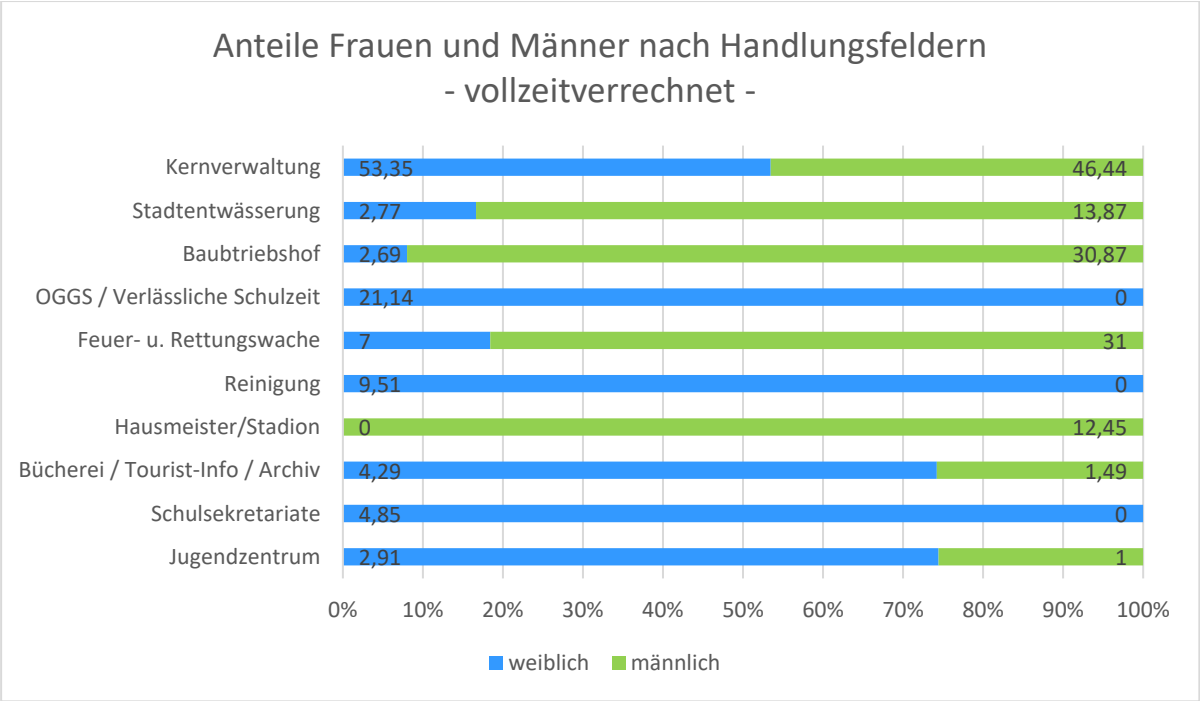
Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadt Lengerich

Geschlecht	Anzahl Personen	Prozentualer Anteil
Frauen	159	52 %
Männer	145	48%
Divers	0	0%
ohne Angabe	0	0%
Gesamt	304	100%



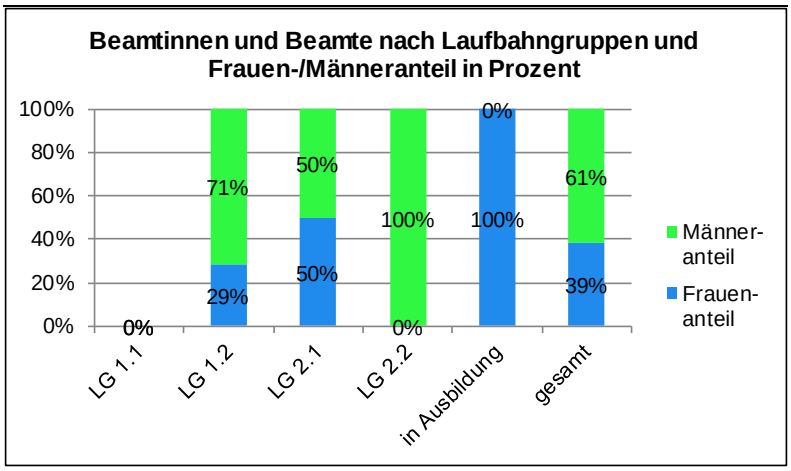
Die beschäftigten Personen verteilen sich innerhalb der aus dem bisherigen Gleichstellungsplan bekannten Handlungsfelder wie folgt:





3.2 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (57) sind 39 Prozent Frauen und 61 Prozent Männer.

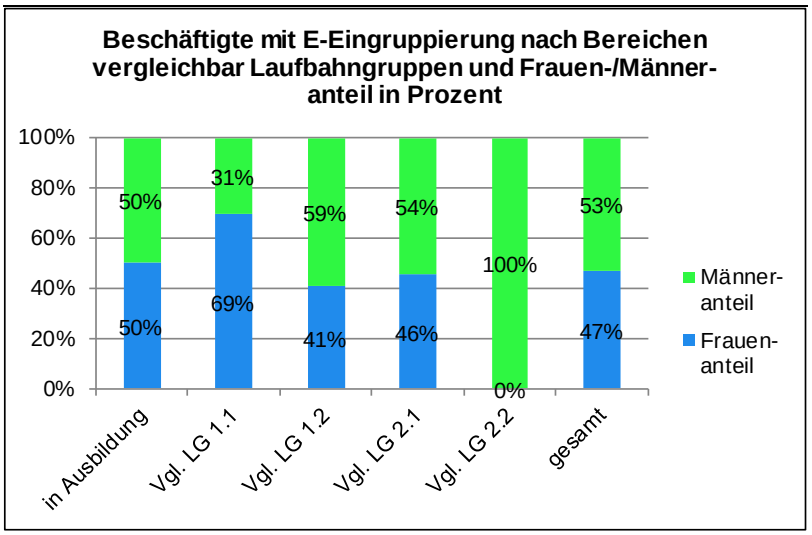


Bei den beamteten Dienstkräften der Laufbahngruppe 2.2 handelt es sich um den Bürgermeister und den Beigeordneten der Stadt Lengerich als Wahlbeamte.

In der Laufbahngruppe 2.1 ist der Frauenanteil ausgewogen, während in der Laufbahngruppe 1.2 der Männeranteil mit 71% deutlich überwiegt. Dies begründet sich durch die örtliche Feuer- und Rettungswache, die insgesamt über 18 Beamtenstellen verfügt, die derzeit alle mit Männern besetzt sind.

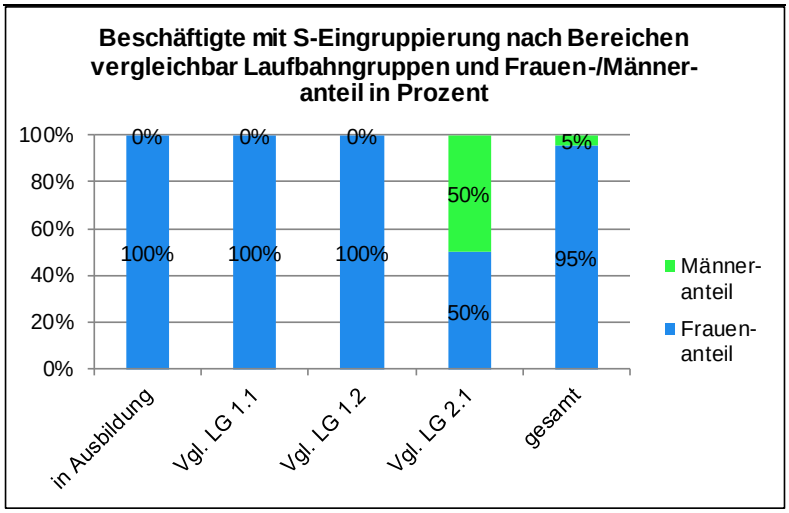
3.3 Tariflich Beschäftigte

Von den tariflich Beschäftigten (247) sind 55 Prozent Frauen und 45 Prozent Männer.



Im Ausbildungsbereich, ist die Stadt Lengerich bestrebt die angebotenen Ausbildungsstellen innerhalb eines Ausbildungsfeldes zu gleichen Teilen mit weiblichen und männlichen Personen zu besetzen. Im Bereich der Laufbahngruppe 1.2. ergibt sich der überdurchschnittliche Männeranteil insbesondere aufgrund der im Baubetriebshof tätigen Personen, die im überwiegenden Anteil der Laufbahngruppe 1.2 (analog) zuzuordnen sind. Der Laufbahngruppe 2.2 analog beinhaltet einzig die Stelle der Fachdienstleitung des Fachdienstes 20/ Finanzen, Steuern und Kasse.

Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



Die Beschäftigten mit S-Eingruppierung werden bei der Stadt Lengerich in den Bereichen „Offener Ganztag“, Jugendzentrum und Sozialarbeit (FD Soziales) eingesetzt.

Die Beschäftigten analog der Laufbahngruppe 2.1 besetzen folgende Stellen

1. Leitung Jugendzentrum
2. Freistellung Personalratsvorsitz
3. 2 Stellen aus dem Bereich der Sozialarbeit im Fachdienst 50

Bei der Stelle im Ausbildungsbereich handelt es sich um eine Praktikumsstelle im Bereich des Jugendzentrums.

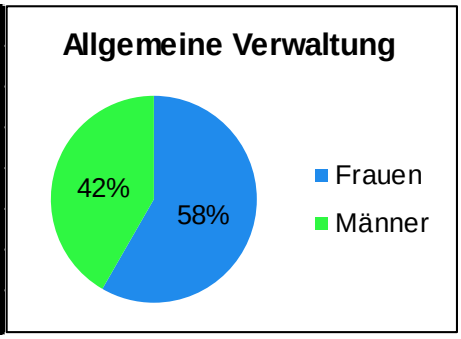
3.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

Nachfolgend werden Unterrepräsentanzen von Frauen innerhalb der einzelnen Handlungsfelder untersucht. Die Untergliederung der Tabellen in diesem Kapitel knüpft hier ebenfalls als Grundlage an das Beamtenrecht an. Für die einzelnen Handlungsfelder wird die Gliederung innerhalb der Zuordnung bzw. analogen Zuordnung zu den einzelnen Laufbahnen dargestellt. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Handlungsfelder auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

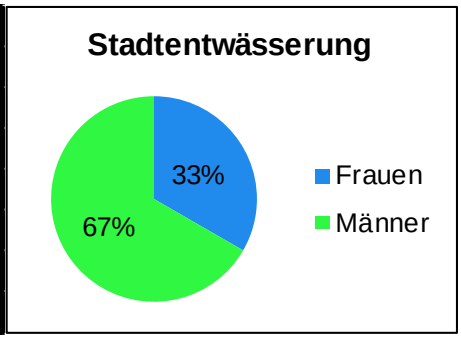
Beamtinnen/ Beamte

Die Stadt Lengerich setzt derzeit in drei Bereichen Beamtinnen und Beamte ein.

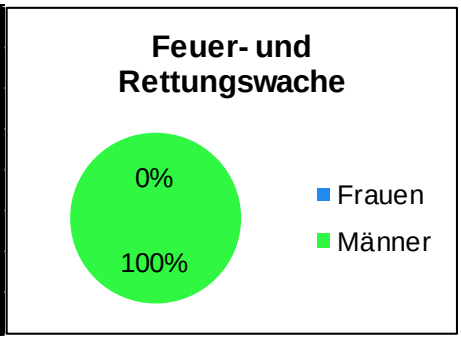
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	2
LG 2.1	12	10
LG 1.2	8	3
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	21	15



Stadtentwässerung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	1	1
LG 1.2	0	1
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	2



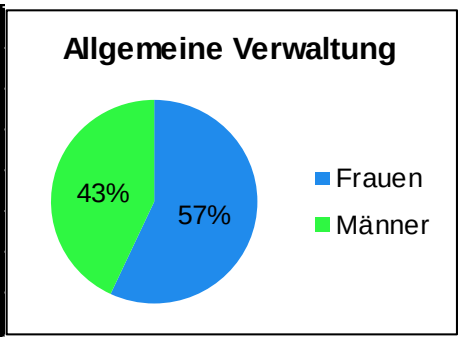
Feuer- und Rettungswache		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	2
LG 1.2	0	16
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	18



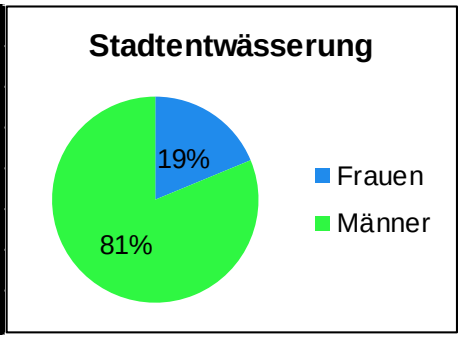
Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist erwartungsgemäß der Anteil der Frauen im Bereich der Kernverwaltung deutlich höher als im Gesamtvergleich. Nach wie vor stellt sich der Bereich des Rettungsdienstes als Männerdomäne dar.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

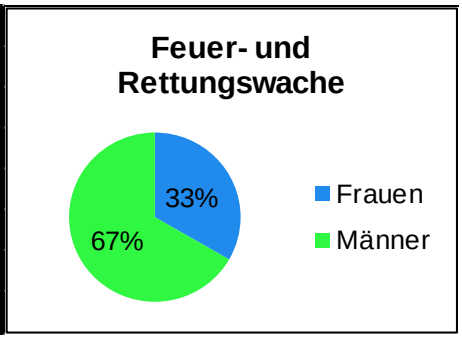
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	1
Vgl. LG 2.1	19	19
Vgl. LG 1.2	21	8
Vgl. LG 1.1	0	1
in Ausbildung	1	2
gesamt	41	31



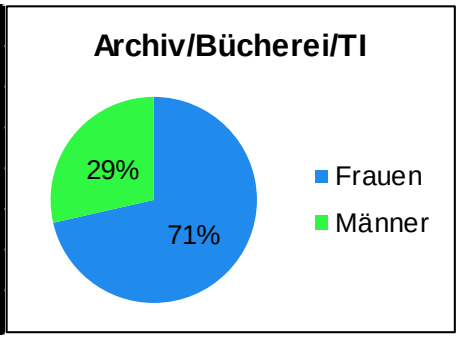
Stadtentwässerung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	3
Vgl. LG 1.2	3	10
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	3	13



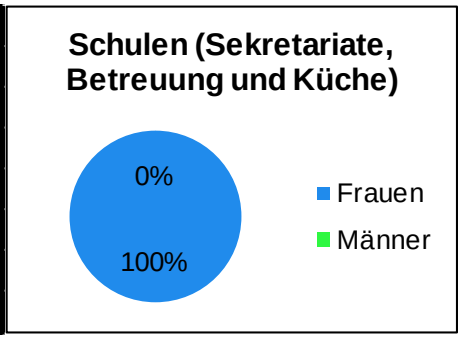
Feuer- und Rettungswache		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	2	8
Vgl. LG 1.1	3	4
in Ausbildung	2	2
gesamt	7	14



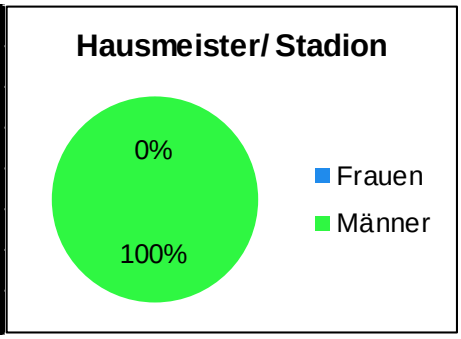
Archiv/Bücherei/TI		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	2	1
Vgl. LG 1.2	2	1
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	5	2



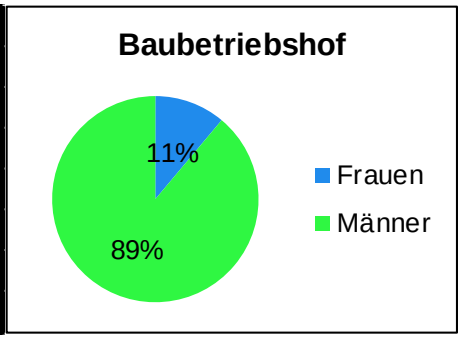
Schulen (Sekretariate, Betreuung und Küche)		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	14	0
Vgl. LG 1.1	4	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	18	0



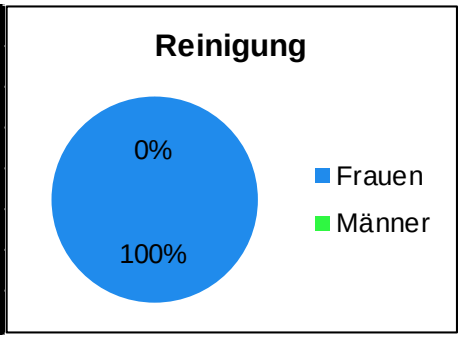
Hausmeister/ Stadion		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	0	10
Vgl. LG 1.1	0	6
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	16



Baubetriebshof		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	2
LG 1.2	4	30
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	4	32

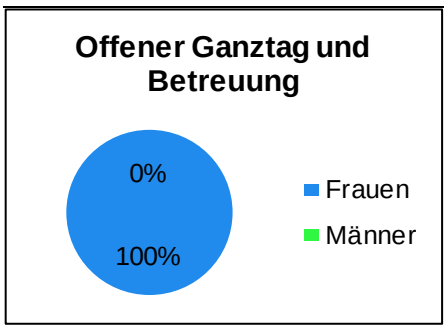


Reinigung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	18	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	18	0

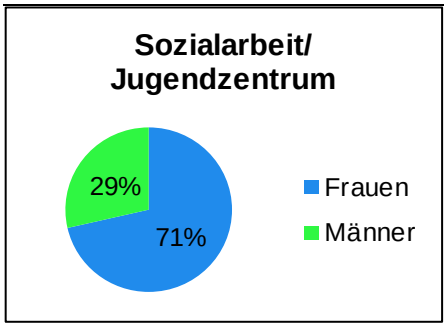


Tariflich Beschäftigte mit S-Eingruppierung

Offener Ganztag und Betreuung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	29	0
Vgl. LG 1.1	7	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	36	0

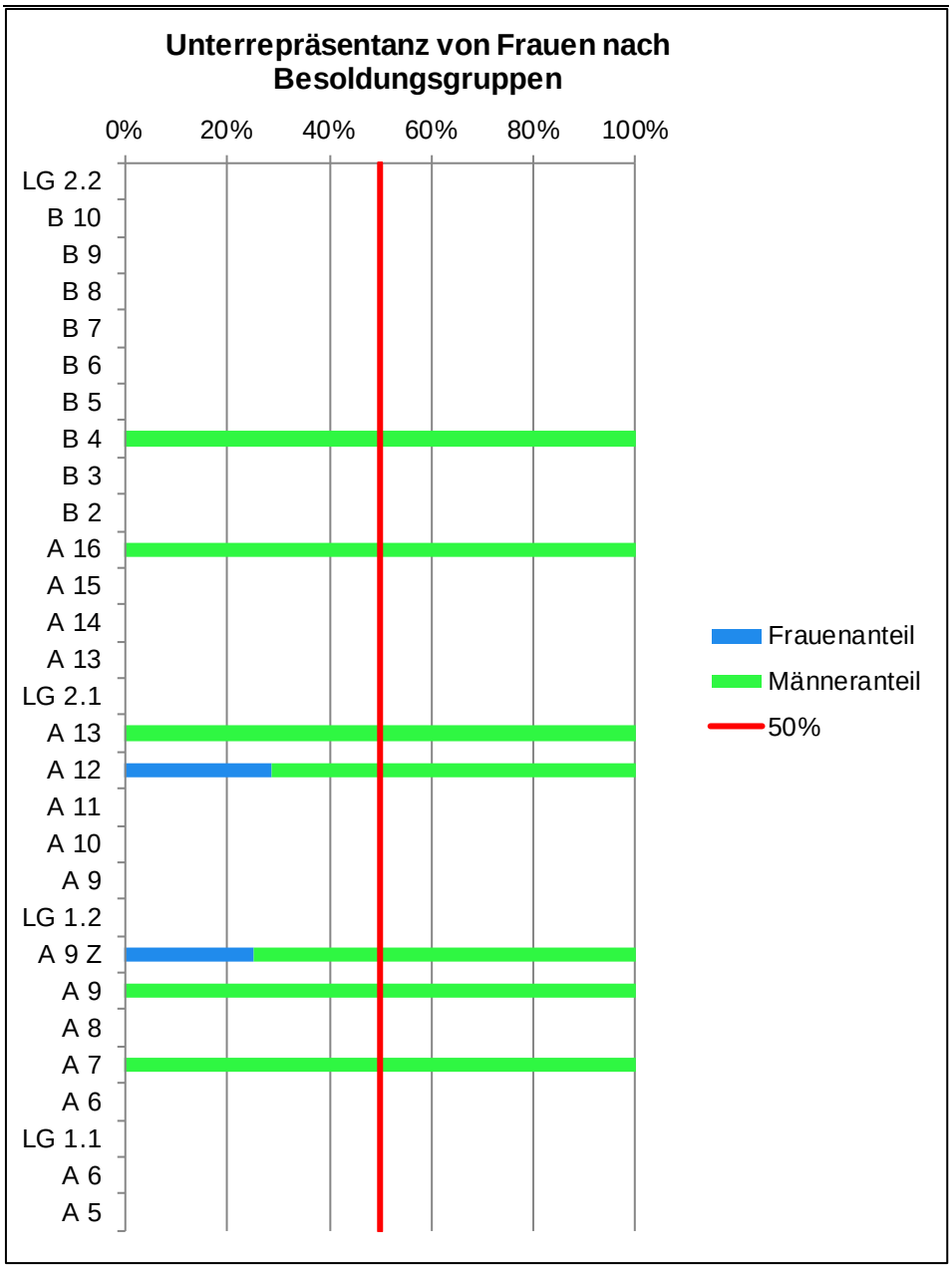


Sozialarbeit/ Jugendzentrum		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	2	2
Vgl. LG 1.2	2	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbild./Praktikum	1	0
gesamt	5	2



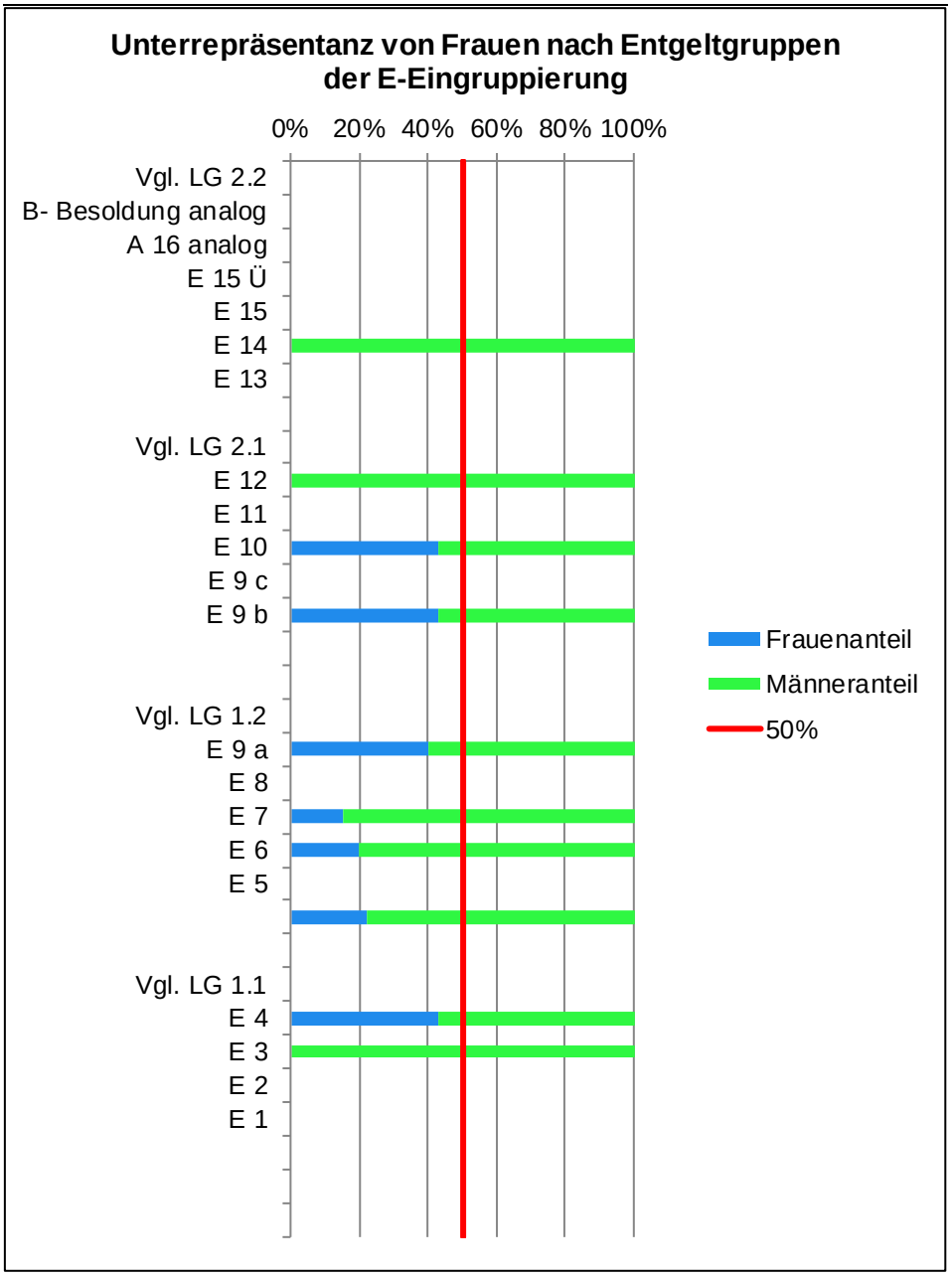
3.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen (Beamtinnen und Beamte)



Die Übersicht zeigt deutlich, dass nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen besteht, die mit direkten Führungsaufgaben verbunden sind.

Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



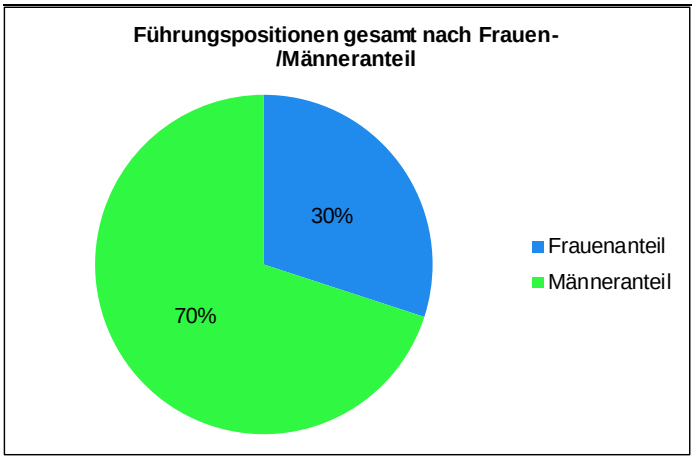
3.6 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Definition kann variieren.

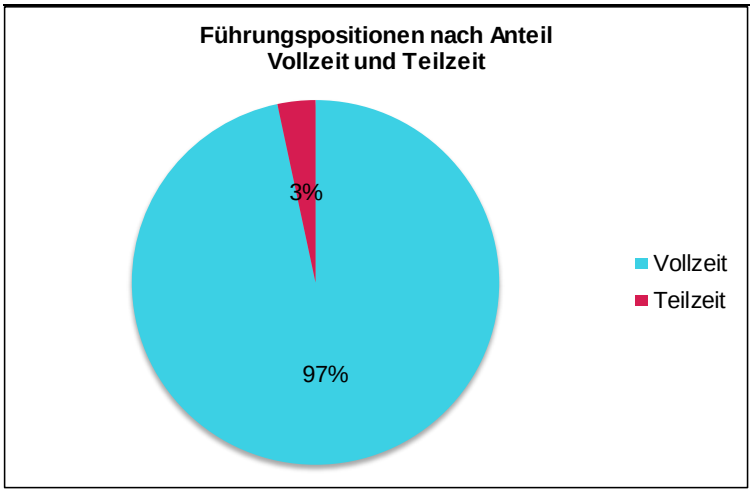
Die Organisationsstruktur bei der Stadt Lengerich setzt sich aus drei Geschäftsbereichen zusammen, wobei ein Geschäftsbereich dem Bürgermeister (Geschäftsbereich II – Bürgermeisterangelegenheiten, Finanzen und Bildung) und ein Geschäftsbereich dem Beigeordneten (Geschäftsbereich III – Bauen, technische Infrastruktur und Liegenschaften) zugeordnet ist. Der Geschäftsbereich I - Zentrale Dienste, Ordnung und Soziales untersteht dem Verhinderungsvertreter, der gleichzeitig den Fachdienst 10 - Interner Service leitet. Neben den Geschäftsbereichen gibt es bei der Stadt Lengerich elf Fachdienste sowie zwei Abteilungen im Bereich der Stadtentwässerung.

Von den insgesamt 13 Leitungspositionen der Fachdienst-/Abteilungsebene werden zwei von Frauen wahrgenommen. Hierbei handelt es sich um den Fachdienst 60/ Bauen, Planen und Umwelt sowie die Kaufmännische Abteilung der Stadtentwässerung.

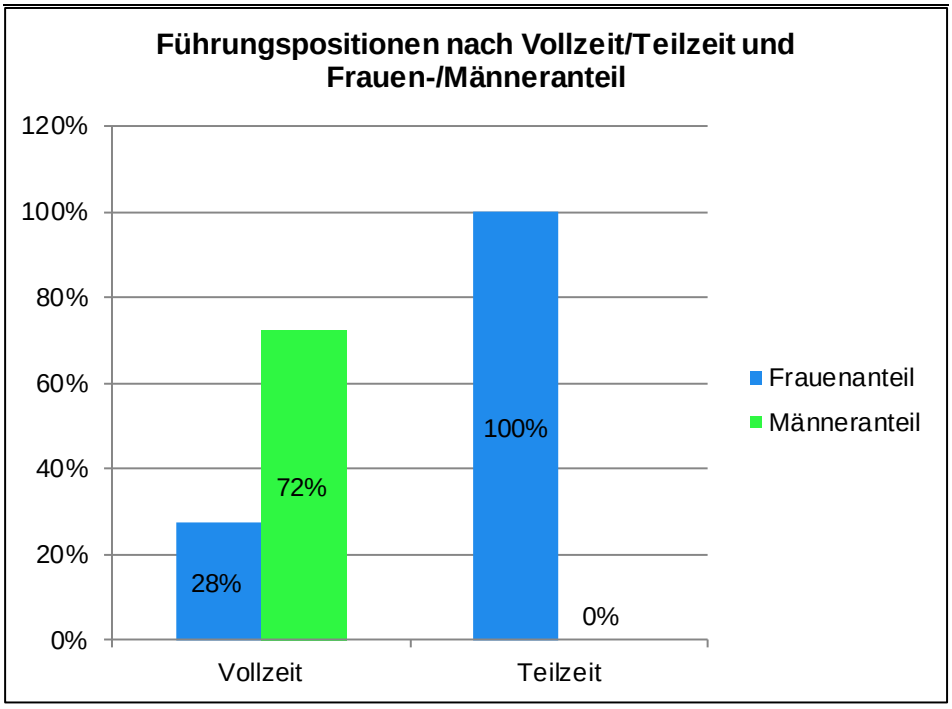
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit

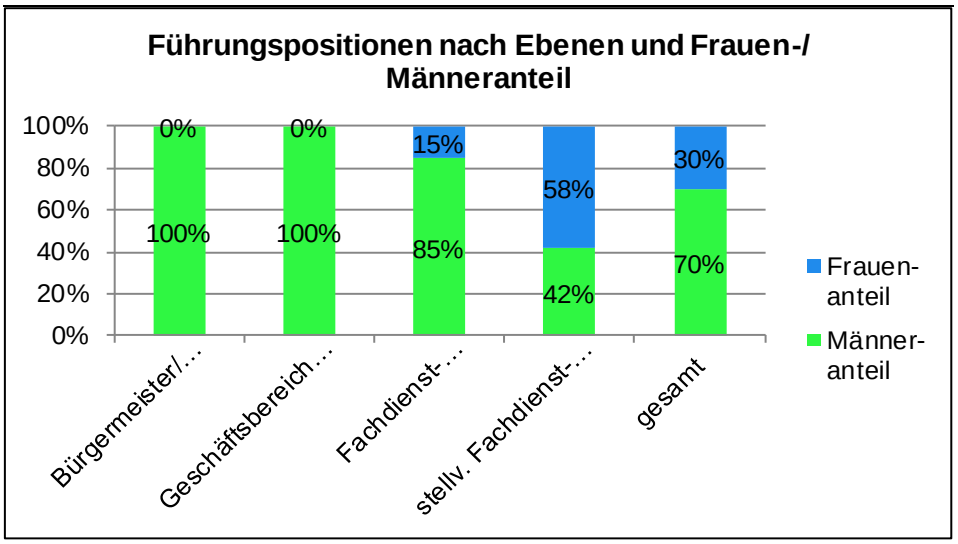


Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Eine Leitungsfunktion wird in Teilzeitform ausgeführt, wobei die betreffende Stelle im Laufe der Jahre ausgebaut wurde. Sie gehört dem Anteil der Stellen > 75 % an.

Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



Ein anderes Bild zeigt sich auf der Ebene der stellvertretenden Fachdienstleitungen, dort überwiegt inzwischen der Frauenanteil.

3.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

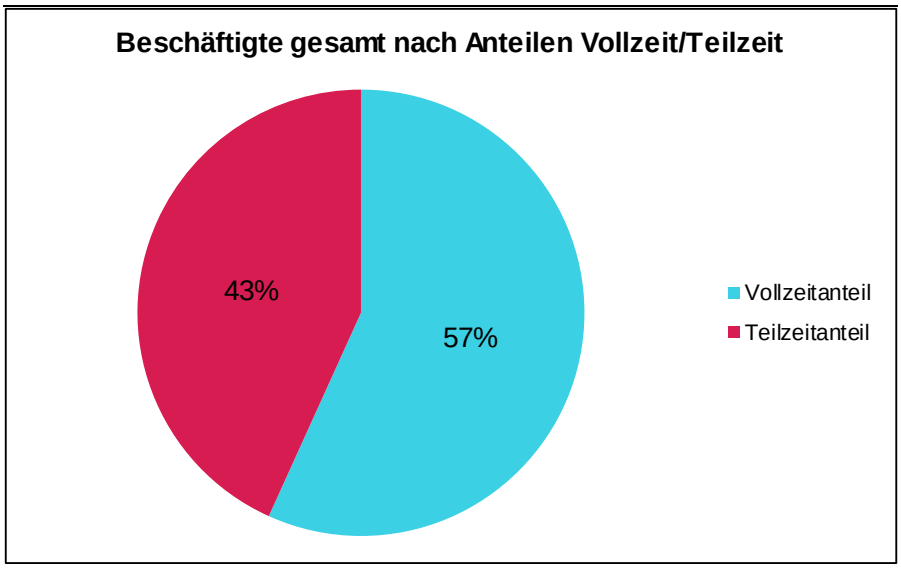
Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:
„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern."

Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

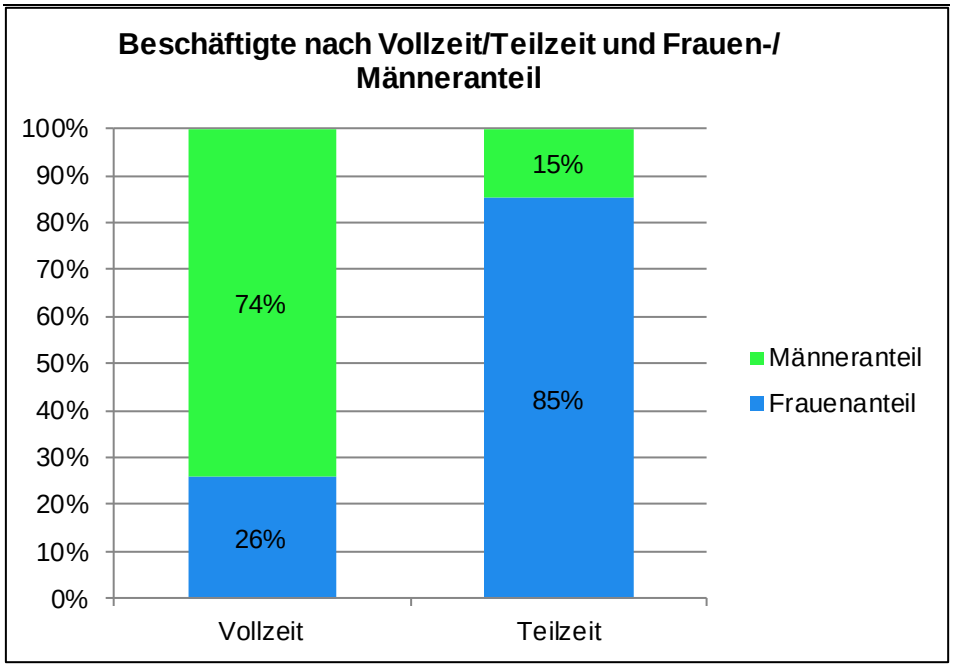
- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden. Somit werden von unterhälftig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.

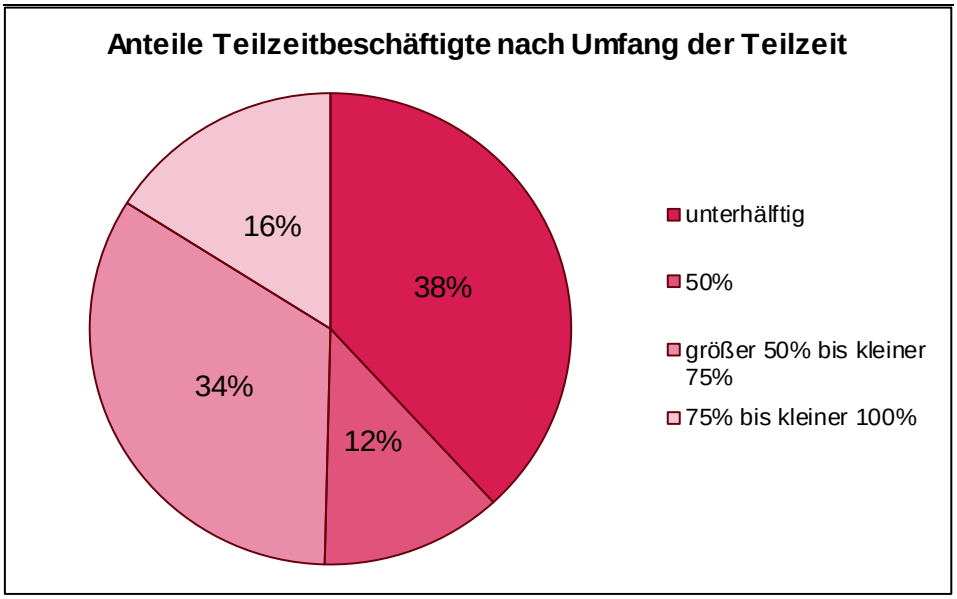
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



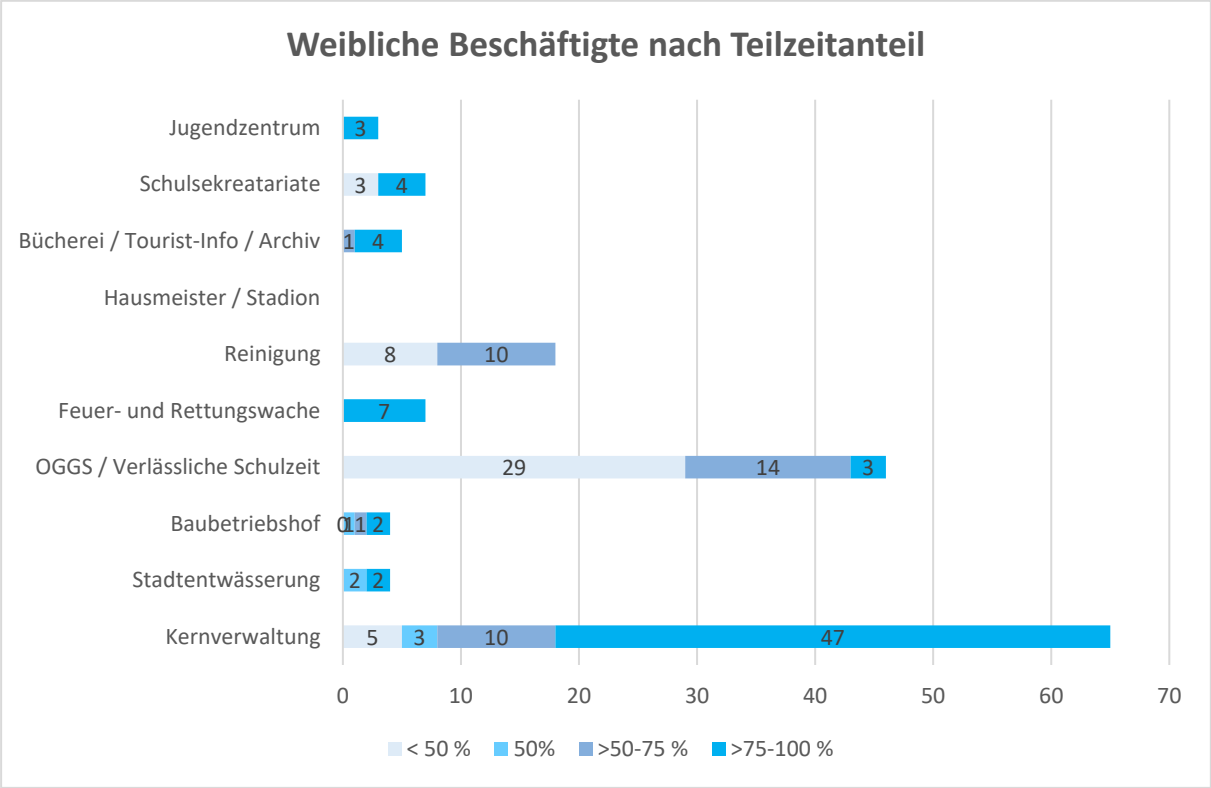
Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil

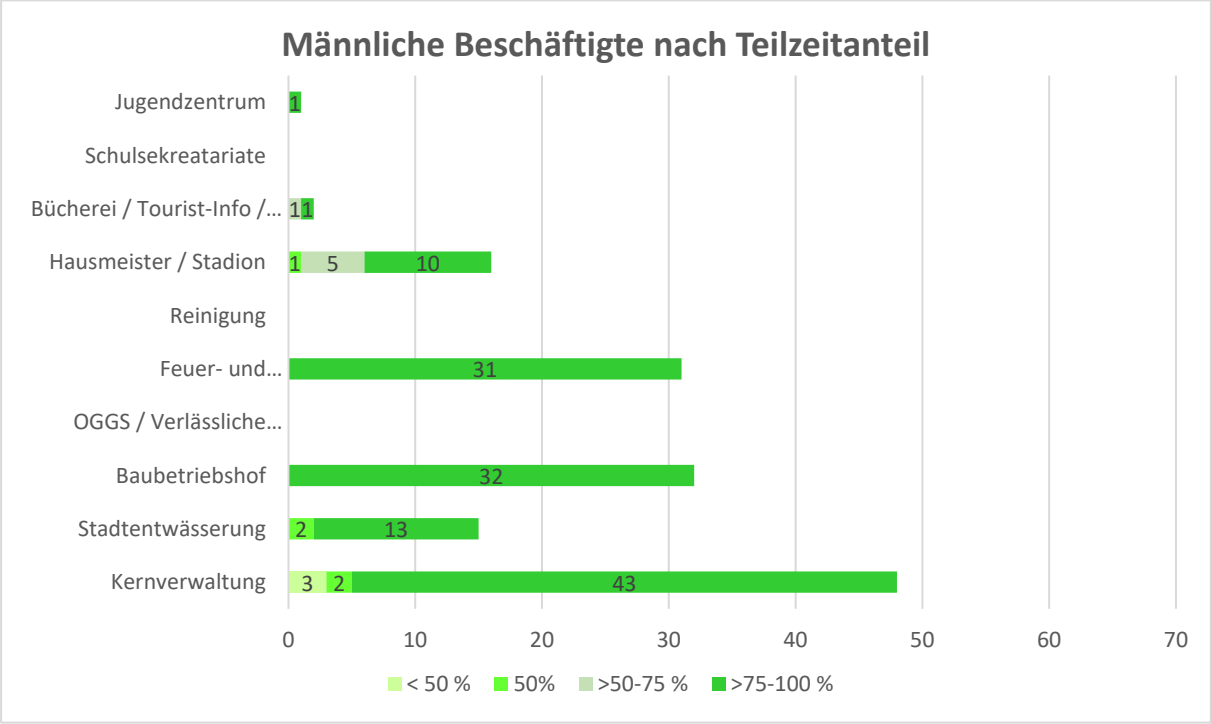


Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



3.8 Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung in den einzelnen Handlungsfeldern

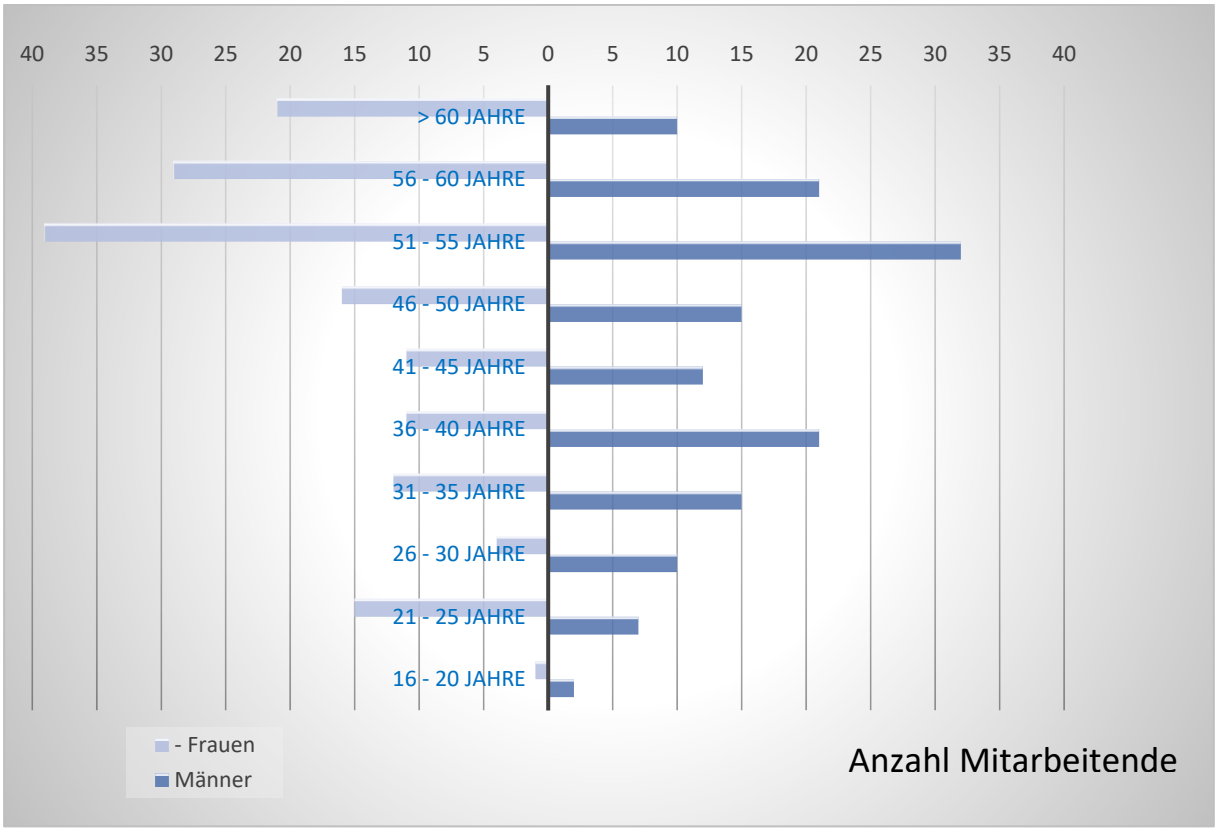




Die Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigen deutlich, dass nach wie vor der überwiegende Anteil der Männer in Vollzeit arbeitet, während die Frauen bevorzugt in Teilzeit arbeiten. Der hohe Anteil der unterhälftigen Teilzeitbeschäftigungen ergibt sich insbesondere aus dem Bereich des Offenen Ganztag und der Betreuung im Rahmen der verlässlichen Schulzeit an den Grundschulen der Stadt Lengerich.

3.9 Altersstrukturanalyse

Stand 31.12.2022



Auch bei der Stadt Lengerich zeigt der demographische Wandel bereits Auswirkungen. In den nächsten 10 Jahren erreichen ca. 25% der Beschäftigten die Regelaltersgrenze.

4 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Die Prognose beruht wie im bisherigen Gleichstellungsplan auf die freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

4.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Bei der Prognose der neu zu besetzenden Stellen kann nachfolgend nur auf die zu erwartenden freiwerdenden Stellen im Rahmen des Renteneintrittes bzw. der Pensionierung in Zusammenhang mit dem Erreichen der Regelaltersgrenzen betrachtet werden.

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz
	2023-2027	2023-2027
LG 2.2	0	0
LG 2.1	2	0
LG 1.2	2	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	4	0

Neu zu besetzende Stelen:

LG 2.1

- Leitung der Kaufmännischen Abteilung der Stadtentwässerung; hier gelten bei der Neubesetzung die Vorgaben des Stellenbesetzungsverfahren (siehe unter Punkt 7.1)
- Leitung Feuer- und Rettungswache zum 31.12.2023, wobei bereits über die Nachfolge entschieden wurde und eine Bestellung erfolgt ist

LG 1.2

- Hierbei handelt es sich um eine Stelle aus dem Bereich der Feuer- und Rettungswache, die im Rahmen der eigenen Ausbildung wieder besetzt werden soll;
- Entsprechendes gilt für die zweite Stelle auf dem Bereich der Kernverwaltung

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz
	2023-2027	2023-2027
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	3	0
Vgl. LG 1.2	7	0
Vgl. LG 1.1	5	0
in Ausbildung	3	0
Gesamt	18	0

Bei den neu zu besetzenden Stellen der E-Eingruppierung handelt es sich um folgende Bereiche:

LG 2.1 Stelle Gleichstellungsbeauftragte, Stelle Sozialarbeit, Stelle Archiv

LG 1.2 Stellen aus den Bereichen Kernverwaltung, Hausmeisterdienste und Baubetriebshof

LG 1.1 Stellen aus dem Bereichen Übermittagsbetreuung und Reinigung

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz
	2023-2027	2023-2027
Vgl. LG 2.1	1	0
Vgl. LG 1.2	1	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	2	0

Bei den neu zu besetzenden Stellen mit S-Eingruppierung handelt es sich um folgende Bereiche:

Stelle Sozialarbeit sowie eine Stelle im Bereich des Offenen Ganztages.
Durch die Planung zusätzlicher Gruppen im Bereich der Ganztagsbetreuung aufgrund der Garantie eines Betreuungsplatzes werden sich zusätzlich zu besetzende Stellen ergeben

5 Zielvorgaben und Maßnahmen

Auf der Grundlage der Bestandsanalyse ergibt sich, dass die im Rahmen des bisherigen Gleichstellungsplanes verfolgten Ziele auch zukünftig im Fokus stehen werden, welche sind:

- Frauen in Führungspositionen bringen: insbesondere auf der Ebene der Abteilungs-/Fachdienstleitungen
- weitere Frauen für den feuerwehrtechnischen Dienst gewinnen
- den Frauenanteil in handwerklichen bzw. technischen Bereichen erhöhen

Daneben gibt es auch Unterrepräsentanzen bei den männlichen Kollegen in den Bereichen Reinigung, Schulsekretariaten sowie bei den Betreuungs- und pädagogischen Fachkräften in den Grundschulen, welche sich, wie bei den weiblichen Bediensteten im handwerklichen Bereich, vielfach aus den betroffenen Berufsfeldern ergeben.

Diese Ziele sollen im Blickwinkel von vier Handlungsfeldern beleuchtet werden. Diese sind

- Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung ergreifen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken
- Ausbildung/ Qualifizierung anbieten
- Personalentwicklung ausbauen

5.1 Personalgewinnung und Personalbindung

<u>Stellenbesetzungsverfahren</u>

Alle zu besetzenden Stellen in Bereichen (bezogen auf Besoldungs- und Entgeltgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe hierzu auch Ziffer 3.5), sind grundsätzlich dienststellenintern auszuschreiben. Sofern bei einer internen Stellenausschreibung, bei einer Unterrepräsentanz von Frauen, keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, soll die Ausschreibung **einmal extern** wiederholt werden. In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten kann allerdings von einer solchen externen Ausschreibung abgesehen werden, wenn hierfür Gründe vorliegen. Lediglich bei Ausbildungsplätzen, sowie bei Stellen, bei denen im Vorfeld absehbar ist, dass diese nicht intern besetzt werden können, erfolgt unmittelbar eine externe Stellenausschreibung.

In der Ausschreibung sind sowohl die männliche, die weibliche Form wie divers zu verwenden. Im Rahmen der Ausschreibungsverfahren sind Frauen ausdrücklich zu Bewerbungen in allen Bereichen zu **motivieren.** Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Leitungspositionen auch in **Teilzeit** auszuschreiben.

Seit dem Jahr 2018 erfolgt das Bewerbungsverfahren, damit auch die detaillierte Stellenausschreibung, online mit Hilfe einer Bewerbermanagement-Software. Die Ausschreibungen in den Zeitungen verweisen auf die Homepage der Stadt Lengerich. Die Bewerbung kann direkt über die Homepage der Stadt Lengerich erfolgen. In diesem Zusammenhang wurden die Stellenausschreibungen angepasst. Zurzeit ist folgender Zusatz Bestandteil des Ausschreibungstextes: „Die Stadt Lengerich fördert die Gleichstellung aller Mitarbeitenden und begrüßt daher Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“ Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Die Stellenausschreibung ist mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen

Ziel ist es, möglichst Bewerbergruppenorientiert auszuschreiben, um potentielle Bewerber/innen für einen Arbeitsplatz bei der Stadt Lengerich zu begeistern und insbesondere auch Frauen zur Bewerbung zu animieren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll zukünftig im Rahmen der Einladung zu Vorstellungsgesprächen unter Berücksichtigung der geforderten Qualifikationen darauf geachtet werden, dass soweit möglich ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Der Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen des § 4 LGG Gelegenheit gegeben an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

Die Auswahl zwischen den Bewerber/innen erfolgt vor dem Hintergrund der zu besetzenden Stelle, wobei ausschließlich die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung berücksichtigt werden. So gilt bei der Stellenbesetzung als oberstes Kriterium die Bestenauslese im Rahmen der Bestenauslese gem. Art. 33 Grundgesetz. Sollte bei Bewerberinnen und Bewerbern diese Kriterien identisch bewertet, wird die Bewerberin bevorzugt, sofern es sich um einen von Frauen unterrepräsentierten Bereich handelt.

Personalbindung

In den vergangenen Jahren hat die Fluktuation innerhalb der Belegschaft zugenommen. Bedingt durch das Ringen um Fachkräfte und dem demographischen Wandel ergeben sich zunehmend Wechsel, welche zu zeitweise unbesetzten Stellen und Wissensverlust führen. Im Rahmen einer verstärkten Personalbindung möchte die Stadt Lengerich in Zukunft ihre Vorteile als „kleinere“ Arbeitgeberin mit überschaubaren Strukturen hinwirken. So will sich die Stadt mit sozialen Aspekten und verstärkter Kommunikation auf dem Arbeitsmarkt behaupten.

Hier ist u.a. Ausbau des Gesundheitsmanagements zu nennen. Hier gibt es neben Sportkursen, die seitens der Stadt Lengerich unterstützt werden, Angebote zu gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen. Im Bereich der Gesundheitsvorsorge in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen werden u.a. Gesundheitstage angeboten. Ein fester Bestandteil ist inzwischen die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ geworden.

Zusammenfassung

Ziele	• Bewerbungen von Frauen in Berufsfeldern in denen sie unterrepräsentiert sind fördern • Stellen möglichst zeitnah wiederbesetzen • Stadt Lengerich als attraktive Arbeitgeberin stärken
Maßnahmen	• Stellenbesetzungsverfahren evaluieren und optimieren • Prüfung ergänzender Maßnahmen zur Personalgewinnung • Unterstützung des Ausbaus des Gesundheitsmanagements

5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Lengerich möchte kontinuierlich die Arbeitsbedingungen verbessern, um seine Bediensteten als aktives Personal zu erhalten. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag der Fokus bisher insbesondere in den Bereichen des Wiedereinstieges nach Elternzeit sowie der Frage „wie koordiniere ich die Kinderbetreuung mit meiner Arbeitszeit“. Hier sind insbesondere überwiegend Frauen betroffen, wobei auch immer mehr Väter die Möglichkeit einer Elternzeit nutzen. Die längeren Ausfallzeiten liegen jedoch immer noch auf Seiten der Mütter. Hier ist die Stadt bestrebt beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit, den Wünschen der Eltern möglichst zu entsprechen.

Für die Zukunft wird als weiteres Thema die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf immer stärker an Bedeutung gewinnen. Auch hier gibt es spezielle Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung.

Auch im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes hat sich die Stadt Lengerich der Aufgabe gestellt, die Arbeitsbedingungen weiterhin zu flexibilisieren. Ab September 2019 wurde die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit für eine begrenzte Anzahl an Arbeitsplätzen eingeführt. Bedingt durch den Ausbruch der „Corona-Pandemie“ erfuhr das Home-Office im Frühjahr 2020 eine nicht erwartete Dynamik. Bis zu 65 Home-Office Plätze hat die Verwaltung während der Corona-Krise kurzfristig eingerichtet. So hat sich Home-Office auch in Bereichen etabliert, in denen dieses vorher nicht vorstellbar war.

Mit Wirkung vom 01.02.2023 wurde nun eine neue Dienstvereinbarung mit der Möglichkeit zum Home-Office für alle Arbeitsplätze, die die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, geschlossen. Dieses bedeutet eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten mit einer einfacheren Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung oder auch Pflegezeiten. Die Verwaltung hat sich zum Ziel gesetzt die Regelungen zum Home-Office regelmäßig zu evaluieren und weiter zu entwickeln. Hierbei könnte ein weiterer Schritt der Ausbau zu „Mobiler Arbeit“ sein.

Führungskräfte führen auf der Grundlage festgelegter Richtlinien Jahresgespräche durch, die den Aufgabenbereich, die persönliche Entwicklung, die Zusammenarbeit sowie den Beitrag zur Modernisierung umfassen soll. Weiterhin sollen die Führungskräfte im Rahmen des Jahresgespräches ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch aktiv auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf ansprechen.

So soll versucht werden, bestehende Probleme zu lösen, aber auch Zukunftsvorstellungen einzelner Mitarbeiter/-innen bei Planungen zu berücksichtigen. Außerhalb der Jahresgespräche bietet der Fachdienst Personal- und Organisation bei Bedarf die Möglichkeit eines speziellen Personalentwicklungsgespräches an. Hierdurch sollen Perspektiven aufgezeigt und eine Planungssicherheit sowohl für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter als auch den Arbeitgeber gegeben werden.

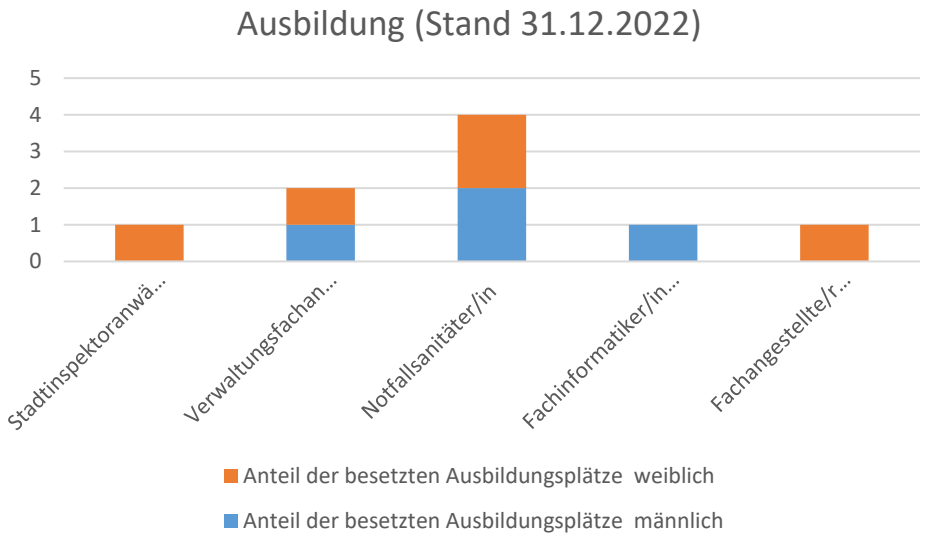
Zusammenfassung

Ziele	• Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Wertschätzung der einzelnen Handlungs-/ Berufsfelder fördern
Maßnahmen	• Evaluation und Weiterentwicklung des Home-Office • Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle

5.3 Ausbildung/ Qualifizierung

Die Stadt Lengerich setzt im Rahmen der Qualifizierung auf die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte. Zum Stand 31.12.2022 hat die Stadt Lengerich in fünf Berufsfeldern ausgebildet:

Kernverwaltung:	Bachelorstudiengang „Kommunaler Verwaltungsdienst - Allgemeine Verwaltung (LL.B.) – Stadtinspektoranwärter/-in Verwaltungsfachangestellte/r Fachinformatiker/in für Systemintegration
Rettungsdienst:	Notfallsanitäter/in
Stadtbücherei:	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste



Hier konnte die Stadt Lengerich die angebotenen Ausbildungsplätze jahrgangsübergreifend innerhalb der Berufsfelder gleichwertig mit Männern und Frauen besetzen. Im Jahr 2021 hat erstmals eine Frau bei der Stadt Lengerich die Ausbildung zur Notfallsanitäterin begonnen. Seit 2022 hat die Stadt Lengerich die Möglichkeit insgesamt sechs Ausbildungsplätze für dieses Berufsfeld anzubieten (je Ausbildungsjahrgang 2). Es soll in Zukunft versucht werden diese Ausbildungsplätze gleichwertig an Frauen und Männer zu vergeben. Ferner sollen im Jahr 2024 bei der Feuer- und Rettungswache als weitere Qualifizierungsmaßnahme zwei Stellen als Brandmeisteranwärter/-in angeboten werden.

Im Rahmen der Weiterbildung fördert die Stadt Lengerich weiterhin den Aufstieg von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die nächsthöhere Laufbahn, damit sie ihre Erfahrungen und ihr Wissen für höherwertige Tätigkeiten einsetzen können. Beschäftigte besuchen mit dem „Verwaltungslehrgang II modular“ einen zweieinhalb bis dreijährigen Lehrgang, der berufsbegleitend durchgeführt wird.

Alternativ wird ein „Verwaltungslehrgang II für Quereinsteigende“ angeboten und genutzt. Aufgrund des Fachkräftemangels, wird die Qualifizierung von Quereinsteigern für die Stadt Lengerich an Wichtigkeit zunehmen, da es immer schwieriger wird freiwerdende Stellen adäquat zu besetzen.

Im Rahmen gezielter Nachwuchsförderung haben sich auf Kreisebene die Städte Greven, Hörstel, Lengerich, Rheine und Steinfurt sowie der Kreis Steinfurt und das Jobcenter des Kreis Steinfurt AöR zusammengefunden und den ersten interkommunalen Nachwuchsförderkreis gestartet. Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Qualifizierungsreihe bestehend aus 6 Modulen, einer Hospitation sowie einer Projektarbeit. Im Zentrum des Konzeptes steht die

Persönlichkeitsentwicklung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie das Wecken von Lust auf Verantwortung. Der Interkommunale Nachwuchsförderkreis sollte im Jahr 2020 an den Start gehen, wurde jedoch sowie viele andere Projekte zunächst von der Corona-Pandemie ausgebremst.

Nach dem bewältigen der ersten Hürde, einer Potentialanalyse, sind insgesamt 15 Personen, darunter ein Teilnehmer der Stadt Lengerich, im Sommer 2021 unter besonderen Hygieneregelungen gestartet. Leider sind keine Bewerbungen von weiblichen Beschäftigten eingegangen. Im Oktober 2022 fand die Abschlussveranstaltung des ersten Durchganges statt.

Alternativ prüft die Stadt Lengerich die Teilnahme am „Mentoring im Münsterland“. Hierbei handelt es sich um ein interkommunales Fortbildungskonzept, bei dem je eine erfahrene Fach- und Führungskraft (Mentorin/Mentor) aus einer anderen Verwaltung über einen gewissen Zeitraum eine jüngere lernwillige Nachwuchskraft (Mentee) durch persönlichen Austausch von Informationen, Hinweisen und Vorschlägen unterstützt. Das Förderprogramm bietet die Möglichkeit, zielgerichtet Frauen auf Leitungspositionen vorzubereiten.

Bei der Stadt Lengerich ist der altersbedingte Umbruch im Rahmen der Stellen mit Führungsverantwortung teilweise bereits vollzogen. In Zukunft möchte der Fachdienst Personal und Organisation daher verstärkt die Führungskräfte in ihrer Rolle unterstützen.

Daneben gibt es noch die fachlichen Fortbildungen. Die jeweiligen Fachdienste koordinieren diese Fortbildungen überwiegend dezentral für ihren Bereich. In diesem Rahmen könnte Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit gegeben werden, unabhängig von Führungsaufgaben, eine „Fachkarriere“ anzustreben.

Zusammenfassung

Ziele	• Ausbildungsplätze gleichberechtigt besetzen • Quereinsteiger/-innen qualifizieren • Frauen für Verantwortung gewinnen • Führungskräfte stärken
Maßnahmen	• Führungskräfteschulungen anbieten • Nachwuchskräfteprogramme evaluieren und verbessern • Fördermöglichkeiten für Frauen prüfen

5.4 Personalentwicklung

In den letzten Jahren hat die Stadt Lengerich die strategische Personalentwicklung forciert. Im Jahr 2017 hat die Stadt Lengerich ein internes Personalentwicklungskonzept auf den Weg gebracht. Zu den Zielen des Personalentwicklungskonzeptes zählen auch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Abbau von möglichen Unterrepräsentanzen in der Beschäftigtenstruktur.
Um eine möglichst große Akzeptanz zu erhalten, hat eine Steuerungsgruppe, die sich aus Vertretern der Verwaltungsleitung, Personalrat und interessierten Mitarbeitern/innen aus verschiedenen Organisationseinheiten zusammensetzt, die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes begleitet.

Im Fokus standen die Themen:

- Wie können wir Bewerber/innen dafür begeistern sich für einen Arbeitsplatz bei der Stadt Lengerich zu entscheiden?
- Wie kann die Stadt Lengerich die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/-innen zielgerichtet fördern?

Umgesetzt wurden bisher der weitere Ausbau des Gesundheitsmanagements sowie das Pilotprojekt des Interkommunalen Nachwuchsförderkreises.

Bedingt durch die Corona-Pandemie sowie den erheblichen Mehraufgaben im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine ist die Arbeit der Steuerungsgruppe zunächst ausgesetzt worden.

Derzeit stehen im Rahmen der Personalentwicklung Präventionsmaßnahmen (siehe auch Ziffer 6) sowie die Stärkung der Führungskräfte im Vordergrund. In den nächsten Jahren soll das Personalentwicklungskonzept u.a. im Hinblick auf den Fachkräftemangel und den dem Prüfstand gestellt und aktualisiert werden. Hierzu gilt es u.a. auch die Vereinbarung von Führung und Teilzeitbeschäftigung zu beleuchten. In diesem Zusammenhang soll auch alternative Führungsmodelle, wie führen in Teilzeit oder führen im Tandem geprüft werden.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Zusammenfassung:

Ziele	• Die Arbeitskultur verbessern • Führungskräfte unterstützen. • Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen • Kommunikation innerhalb der Verwaltung stärken
Maßnahmen	• Personalentwicklungskonzept überarbeiten • Intranetauftritt für den Bereich Gleichstellung erweitern • Alternative Führungskräftemodelle (Führen im Tandem, Führen in Teilzeit) prüfen.

6 Prävention

6.1 Schutzmaßnahmen vor „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Die Stadt Lengerich missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie sieht es als ihre Pflicht an, allen Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten. Sie will so ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützen und ein belästigungsfreies Arbeitsklima schaffen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bisher vertrauensvoll an die Ihnen bekannten Stellen wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Näheres regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In § 13 ist auch das Beschwerderecht geregelt. Demnach haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich aufgrund der in § 1 des AGG genannten Gründe, u.a. die sexuelle Identität, im Zusammenhang mit Ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlen. In diesem Zusammenhang plant die Stadt Lengerich den Aufbau einer zentralen Beschwerdestelle

Die Stadt Lengerich möchte ihre Belegschaft für dieses Thema u.a. durch entsprechende Schulungen weiter sensibilisieren. Die Schulungen erfolgen unter dem Grundsatz „TOP – Down“, womit eine Sensibilisierung vom Bürgermeister bis zu den einzelnen Bediensteten angestrebt wird.

Die Vorgesetzten haben Vorbildfunktion und tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert wird. Im März 2023 fand die erste von zwei Inhouseschulungen für Führungskräfte zu diesem Thema in Zusammenarbeit mit der **Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt der Diakonie aus Rheine statt.**

Um die Wichtigkeit dieses Themas für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herauszustellen, beabsichtigt die Stadt Lengerich mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schließen.

Zusammenfassung:

Maßnahmen	Führungskräfteschulungen durchführen
	Informationsveranstaltung um Belegschaft zu sensibilisieren
	Aufbau einer zentralen Beschwerdestelle
	Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor Sexueller Belästigung

6.2 Einsatz gegen Mobbing und allgemeine psychische Belastungen

Mobbing bedeutet, dass ein Mensch bei der Arbeit von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen systematisch schikaniert, benachteiligt, beleidigt oder ausgegrenzt wird – und zwar über einen längeren Zeitraum. Das Mobbing kann von einzelnen Personen oder ganzen Gruppen ausgehen. Mobbing kann sich auf der Arbeitsebene, auf der sozialen Ebene oder auf beiden Ebenen abspielen (https://macht-immer-sinn.de/mobbing-am-arbeitsplatz)

Dabei müssen diese Handlungen absichtsvoll, häufig und wiederholt auftreten (z.B. mindestens einmal pro Woche) oder sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (mindestens ein halbes Jahr). Bei Streit unter gleich starken Parteien oder einmalig vorkommenden Ungerechtigkeiten, Krach oder Hänseleien handelt es sich nicht um Mobbing**.**

Bei diesen psychischen Problemen können sich die Betroffenen direkt an die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Personalratsvorsitzenden wenden. Sie sind in ihrer Funktion als Ansprechpartner und zu besonderer Verschwiegenheit verpflichtet. Nähere Informationen hierzu hat die Stadt Lengerich für ihre Mitarbeitenden im Intranet der Stadt Lengerich unter der Rubrik „Gesundheits- und Arbeitsschutz“ zur Verfügung gestellt. Natürlich steht auch die Leitung des Fachdienstes Personal und Organisation, als Vertreter des Dienstherrn, für vertrauensvolle Gespräche zur Verfügung.

Zusammenfassung:

Maßnahmen	weitere Sensibilisierung der Belegschaft durch Information
	Handlungsmöglichkeiten unter Hinweis auf Anonymisierung verdeutlichen

6.3 Geschlechtergerechte Sprache

Bei der „geschlechtergerechten Sprache“ geht es um eine geschlechtersensible Kommunikation im internen und externen Sprachgebrach sowohl innerhalb der Verwaltung als auch gegenüber externen Personen. Ein geschlechtsgerechter Sprachgebrach soll den Respekt gegenüber allen Personengruppen (siehe Punkt 6.4) verdeutlichen, aber hierbei auch lesbar und verständlich bleiben.

Grundlage für die Verwaltung ist hier das vom Rat für deutsche Rechtschreibung herausgegebene amtliche Regelwerk. Der Rat für deutsche Rechtschreibung vertritt die Auffassung, dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen und hat hierzu entsprechende Kriterien aufgestellt.

Die Stadtverwaltung Lengerich handelt im Rahmen des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs. Es wurden Kriterien über eine Hausverfügung verankert. So sollen die geschlechtergerechten Texte u. a.

- sachlich korrekt sein,
- verständlich und lesbar sein,
- Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten,
- übertragbar in Hinblick auf deutschsprachige Länder sein,
- für Lesende und Hörende die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen sicherstellen.

Bei der Anwendung sollen gendersensible Schreibweisen berücksichtigt werden.

Zusammenfassung:

Maßnahmen	Weiterentwicklung der gendersensiblen Sprache
	Einführung einer „Handfibel“ mit Empfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache

6.4 Diversität

Die Gleichstellungsarbeit steht vor dem Hintergrund der Entwicklung der Gesellschaft vor neuen Aufgaben. Die Stadt Lengerich stellt sich den neuen Anforderungen hinsichtlich der Vielfalt von Gleichstellungsbedarfen, die sich sowohl aufgrund der gesellschaftlichen als auch der rechtlichen Entwicklung für alle Geschlechtergruppen ergeben. So sieht die Stadt Lengerich ihre Aufgaben auch im Blickwinkel gegen die Diskriminierung von Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*, inter*, nicht –binäre und queere Menschen (kurz: LSBTIQ*). Führungskräfte und Mitarbeitende werden hierauf sensibilisiert.

Als positives Beispiel kann hier ein Projekt des Jugendzentrums genannt werden, dass in Zusammenarbeit mit dem Track Münster, ein Jugendzentrum für lesbische, schwule, bi-/pansexuelle, trans*, inter andere queere Jugendliche und junge Erwachsene, ein spezielles Angebot entwickelt hat.

7 Gremienbesetzung

Zusammensetzung der Fraktionen, Ausschüsse und Organe (Stand 31.12.2022)

Parteizugehörigkeit	atsmitglieder				
	Stand 31.12.2022	männlich 31.12.2022	weiblich 31.12.2022	**Frauen-anteil 31.12.2022**	**Frauen-anteil 2018**
CDU	10	9	1	**10,00%**	**18,18%**
SPD	11	7	4	**36,36%**	**38,46%**
Grüne	8	4	4	**50,00%**	**80,00%**
FDP	2	2	0	**0,00%**	**33,33%**

Ausschuss/ Gremium (**inklusive** sachkundige Büger/innen)	Gesamt am 31.12.2022	männlich 31.12.2022	weiblich 31.12.2022	**Frauen-anteil 31.12.2022**	**Frauen-anteil 2018**
Haupt- und Finanzausschuss	12	8	4	**33,33%**	**40,00%**
Ausschuss für Planung und Umwelt	15	13	2	**13,33%**	**15,28%**
Schul- und Kulturausschuss	15	8	7	**46,67%**	**46,15%**
Ausschuss für Soziales, Jugend und Sport	15	10	5	**33,33%**	**30,77%**
Betriebsausschuss Stadtentwässerung	15	14	1	**6,67%**	**23,08%**
Wahlprüfungsausschuss				**entf.**	**61,54%**
Wahlausschuss	10	8	2	**20,00%**	**50,00%**
Rechnungsprüfungsausschuss	15	11	4	**26,67%**	**15,38%**
Verwaltungsrat Stadtsparkasse	8	6	2	**25,00%**	**37,50%**
Aufsichtsrat Bäder und Wasser GmbH (gleichzeitig Aufsichtsrat der Stadtwerke Lengerich GmbH)	17	13	4	**23,53%**	**17,65%**
Verbandsversammlung Wasserversorgungsverband Tecklenburger Land	5	5	0	**0,00%**	**0,00%**
Verbandsversammlung VHS	6	5	1	**16,67%**	**50,00%**
Verbandsversammlung Zweckverband Musikschule Tecklenburger Land	14	10	4	**28,57%**	**71,43%**
Verbandsversammlung Zweckverband Gesamtschule Lengerich/Tecklenburg	12	7	5	**41,67%**	**42,86%**
Lengericher Grundstücks- und Erschließungs- GmbH	12	8	4	**33,33%**	**40,00%**