

Gleichstellungsplan

der

Stadt Rahden



„Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts“

Simone de Beauvoir

Stand: Juni 2025

Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird seit Jahren viel diskutiert. Aber leider wird sie noch nicht überall gelebt und Frauen sind in Führungspositionen oder auf höher bezahlten Stellen immer noch schwer zu finden.

Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich. Aufgabe eines jeden Arbeitgebers sollte es jedoch sein, Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern. Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in höheren Positionen trägt in allen Bereichen zu einem größeren Blickwinkel und somit auch zum Erfolg eines Unternehmens oder einer Verwaltung bei.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verfolgt dabei eine doppelte Zielsetzung: Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Geschlechtsbezogene Benachteiligungen sind in Form der Unterrepräsentanz in Führungspositionen und in höheren Beförderungssämtern auf Seiten der weiblichen Beschäftigten festzustellen. Insofern bezieht sich die Zielsetzung „Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ auf die Zielgruppe Frauen. Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf Frauen und Männer, wie dies der Gesetzestext des LGG auch ausdrücklich formuliert.

Die Stadt Rahden setzt sich gegenüber ihren Beschäftigten für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe aller Geschlechter ein und trägt somit zum Abbau struktureller Benachteiligungen und Diskriminierungen bei. Weibliche und männliche Klischees gilt es abzubauen. Die Umsetzung des Gleichstellungsgedanken und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Verantwortlichen der Stadt Rahden gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Bereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele realisiert werden.

Eine Voraussetzung für die Umsetzung des LGG bei der Stadt Rahden ist einerseits gut ausgebildetes Personal, andererseits aber auch familienfreundliche Angebote und Maßnahmen, die Frauen und Männern die Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf geben. Es bedeutet auch, dass MitarbeiterInnen geschlechtsunabhängig in allen Tätigkeitsbereichen sowie in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichberechtigte berufliche Chancen haben.

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern bei der Stadt Rahden zu verwirklichen. Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die Möglichkeiten zu schaffen, dass Männer und Frauen in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

1. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Rahden mit allen Außenstellen sowie für die städtischen Eigenbetriebe.

Entsprechend § 2 Abs. 2 LGG hat die Stadt Rahden bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadt Rahden allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die VertreterInnen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

2. Maßnahmen

Gleichstellung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Entwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungsförderung, frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Mitarbeiterinnen sind bei der Entwicklung dieser Konzepte zu partizipieren oder zu beteiligen.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsveränderungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf ihre Beschäftigungsstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigungsstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Bei allen Aktivitäten zur Einführung neuer Steuerungsmodelle ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden.

2.1 Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen

Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen) und in Führungspositionen liegt bei der Stadt Rahden zurzeit noch unter 50% (s. Anlage Gleichstellungsplan).

Um den Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen) und in den Führungspositionen mittel- bis langfristig zu erhöhen, werden gemäß § 6 Abs. 3 LGG folgende Zielvorgaben festgelegt:

a) Bei Neueinstellungen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen) und in Führungspositionen sollen bei gleicher Eignung und Befähigung mindestens 50 % Frauen berücksichtigt werden.

b) Bei Höhergruppierungen und Beförderungen innerhalb der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen) und in Führungspositionen sollen Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils in dieser Gruppe berücksichtigt werden.

c) Der Frauenanteil in den Ausbildungsgängen innerhalb der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen) soll durchschnittlich mindestens 50 % betragen.

2.2 Stellenausschreibungen

Alle Stellen sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn kw-/ku-Vermerke abzubauen oder MitarbeiterInnen, die ihre Ausbildung bei der Stadt Rahden beendet haben, zu übernehmen sind.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen interessierten und in Frage kommenden MitarbeiterInnen die gleiche Chance zu geben, sich auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Die Personalverantwortlichen und Vorgesetzten sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Bei Stellenausschreibungen ist grundsätzlich eine gendergerechte Sprache zu verwenden und sie so zu formulieren, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen ausgeschlossen sind.

Daher sollte bei Stellenausschreibungen immer der Absatz *„Die Stelle ist für alle Geschlechter gleichermaßen geeignet. Die Stadt Rahden fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht“* mit aufgenommen werden.

In Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Der Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen willkommen sind und dass Frauen nach Maßgabe des Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden, entfällt, wenn Frauen in dem ausgeschriebenen Bereich nicht unterrepräsentiert sind.

Grundsätzlich ist jede Stelle als teilzeitfähig anzusehen. Eine Ausnahme ist deshalb nur unter engen Voraussetzungen gerechtfertigt. Die Stellen sind daher grundsätzlich im Vorfeld auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen.

2.3 Stellenbesetzung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ebenso verfahren.

2.4 Ausbildung

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleicher Eignung und fachlichen Leistung in allen vorhandenen Berufsbildern der Stadt Rahden mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden bevorzugt in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen (vgl. Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz). Auszubildende aller Geschlechter sind bezüglich der Ausbildungsinhalte und im Umgang gleich und mit Akzeptanz zu behandeln.

Den Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Ausbildung oder Weiterbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen. Besondere interne Regelungen gilt es dabei zu beachten.

2.5 Chancengleichheit als Kriterium in der Personalplanung

Für die Auswahl von Leitungsfunktionen, Positionen der Stellvertretung, bei der Übernahme höherwertiger Aufgaben sowie der Umsetzung höherwertiger Stellen sind gezielt Frauen anzusprechen und zu fördern, solange ihre Zahl in diesen Positionen unterrepräsentiert ist.

Zur Erreichung eines höheren Frauenanteils in den Führungspositionen sind geeignete weibliche Beschäftigte zu motivieren an Lehrgängen teilzunehmen, die die Befähigung zur Übernahme einer Führungsposition vermitteln.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Bei der Benennung von AusbilderInnen sowie Fort- und Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von MitarbeiterInnen angestrebt.

Fortbildungen werden so angeboten, dass allen in Frage kommenden MitarbeiterInnen eine rechtzeitige Teilnahme möglich ist. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fort- und Weiterbildungsangeboten nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese nach vorheriger Absprache mit den zuständigen Vorgesetzten zu erstatten.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfls. Frauen zu motivieren.

Die Teilnahme von Beschäftigten, insbesondere von Führungskräften, an Fortbildungsmaßnahmen mit Inhalten und Lernformen, die den Zielen der Gleichstellung dienen, ist zu unterstützen.

Themen wie Vermeidung von Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind maßgeblicher Bestandteil der Fortbildungskonzeption, insbesondere für Führungskräfte.

2.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.71 Teilzeitbeschäftigung

Die Stadt Rahden erleichtert ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Dies kann durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden.

Diese Maßnahmen dürfen die berufliche Weiterentwicklung nicht beeinträchtigen.

2.72 Elternzeit und Beurlaubung

Anträge auf Beurlaubung von Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, sind zu genehmigen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von 3 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Beschäftigten, die sich in der Elternzeit bzw. in einer Beurlaubung befinden, sind im Rahmen des bestehenden Angebotes Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Ebenso sind sie über Stellenausschreibungen sowie Veränderungen der Arbeitsstruktur durch Verwaltungsmodernisierung zu informieren.

Beurlaubten Beschäftigten in der Elternzeit sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

2.73 Erholungsurlaub

Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren vorrangig berücksichtigt. So sollen Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern in

den Schulferien vorrangig Erholungsurlaub erhalten können.

2.74 Telearbeit

Die alternierende Telearbeit ermöglicht eine Aufgabenerledigung wechselseitig am dienstlichen und häuslichen Arbeitsplatz.

Die Stadt Rahden hat hierzu bereits eine Dienstanweisung erlassen, die Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Möglichkeit eröffnet, für einen befristeten Zeitraum ihre Aufgaben an einem Telearbeitsplatz zu erledigen. Voraussetzung hierfür ist, dass dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Auf diese Arbeitsform besteht kein gesetzlicher Anspruch. Sie ist ein freiwilliges Angebot, das auf Anfrage im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen dem Bürgermeister und der/dem Beschäftigten festgelegt wird.

2.8 Terminierung von Besprechungen

Soweit möglich, sind Termine wie Fachbereich- oder Sachgebietsleiterbesprechungen, Projekt- und Arbeitsgruppensitzungen so zu terminieren, dass Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme möglich ist. Das erleichtert den Teilzeitbeschäftigten den Zugang zu dienstlichen Informationen.

3. Bestandsaufnahme und Controlling

Um Zielvorgaben für die entsprechenden Bereiche, in den Frauen unterrepräsentiert sind, zu entwickeln, ist die vorhandene Personalbestandsaufnahme (s. Anhang - Frauenförderplan) zum Stichtag 31.07.2025 aktualisiert worden.

Dieser Bestandsaufnahme sollen die Prognosen und abgeleiteten Zielvorgaben, die sich u.a. auf Einstellungen, Stellenwiederbesetzungen, Beförderungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beziehen, entnommen werden.

In der Bestandsaufnahme sind bereits Personalveränderungen, wie z.B. Neueinstellungen, bis 31.07.2025 berücksichtigt worden.

Für die Gruppe der tariflich Beschäftigten (Angestellte) in den dem gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen werden erste Veränderungen deutlich. Die konsequente Fortbildung durch Besuche des Verwaltungslehrgangs II beim Studieninstitut Westfalen-Lippe führt dazu, dass Frauen vermehrt in den höheren Entgeltgruppen und auch auf der Sachbereichsleiterebene eingesetzt werden. Das Ziel, Frauen auch auf der Ebene der Fachbereichs- und Sachgebietsleitung paritätisch einzusetzen, ist jedoch nur mittel- bzw. langfristig umzusetzen.

Dabei bleibt festzuhalten, dass ab 01.07.2025 eine weitere Sachgebietsleitungsstelle mit einer Frau besetzt werden konnte.

Der Bereich der Teilzeitbeschäftigung stellt sich weiterhin positiv dar. Sämtlichen Teilzeitwünschen

– insbesondere im Anschluss an die Elternzeit – konnte entsprochen werden. Ebenso konnten Wünsche auf Telearbeitszeit realisiert werden.

Spätestens nach weiteren zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans gem. § 5 Abs. 7 LGG zu überprüfen. Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Die Verwaltung legt dem Rat alle drei Jahre einen Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans vor. Hierbei ist insbesondere die Zielquote gem. § 6 Abs. 3 LGG zu überprüfen.

Während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird überprüft, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes ergänzende Maßnahmen treffen zu können.

4. Anlagen

a) Gleichstellungsplan (Auszug aus LOGA) – Stand Juli 2025

b) Textauszug Landesgleichstellungsgesetz

5. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.06.2025 in Kraft.
Er tritt mit Ablauf des 31.05.2028 außer Kraft.