

Gleichstellungsplan

2023-2028



5. Gleichstellungsplan 2023 - 2028

für die Stadt Coesfeld

Fortschreibung & Bericht

Vorwort

Wir freuen uns Ihnen den Gleichstellungsplan der Stadt Coesfeld für den Zeitraum 2023 bis 2028 vorlegen zu können. Erstellt wurde der Gleichstellungsplan in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und der Gleichstellungsstelle. Er beinhaltet sowohl einen Bericht der vergangenen fünf Jahre, als auch einen Maßnahmenkatalog für die kommenden fünf Jahre.

Diese Maßnahmen teilen sich in drei Schwerpunkte auf:

- Allgemeine Frauenförderung
- Mehr Frauen in Leitungspositionen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel dieser Maßnahmen ist es, die gesetzlich geforderte Gleichstellung von Frau und Mann im Arbeitsleben zu erreichen. In vielen Bereichen haben wir bereits eine Gleichstellung erzielt, jedoch leider nicht flächendeckend. Insbesondere in den technischen und handwerklichen Bereichen, wie der Feuerwehr und dem Baubetriebshof, sind nach wie vor lediglich Männer eingesetzt. Auch die Quote der Teilzeitbeschäftigten liegt bei den Frauen wesentlich höher als bei den Männern.

Frauen sind mittlerweile so gut ausgebildet wie noch nie. Im Kreis Coesfeld gibt es deutlich mehr Mädchen mit einem Schulabschluss (Hochschulreife) als Jungen (Atlas der Gleichstellung NRW, Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW).

Dennoch bedeutet es für viele Frauen einen Karriereknick, wenn sie Kinder bekommen. Dem wollen wir mit dem Gleichstellungsplan entgegenwirken und Frauen auch in Teilzeit den Zugang zu Leitungsstellen ermöglichen.

Ein Baustein hierfür ist die Möglichkeit den Arbeitsalltag flexibler zu gestalten. Zum einen ist es mittlerweile in vielen Bereichen möglich Homeoffice zu machen. Hierdurch eröffnen sich neue Möglichkeiten die Herausforderungen des Arbeitsalltages, die Pflege von Angehörigen sowie die Kinderbetreuung, zu meistern. Dies soll insbesondere Frauen den Weg zurück in den Beruf oder die Wahrnehmung von Leitungspositionen erleichtern.

Durch unseren Gleichstellungsplan wird die Chancengleichheit und Gleichstellung gefördert, dies wiederum fördert die Attraktivität als Arbeitgeberin. Gerade in der Zeit des Fachkräftemangels ist es wichtig qualifizierte Mitarbeitende zu finden und an die Stadt Coesfeld zu binden.

Coesfeld,

Eliza Diekmann
Bürgermeisterin

Anne Hemker
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

I.	Rechtliche Grundlagen.....	1
II.	Geltungsbereich.....	1
III.	Der Gleichstellungsplan.....	1
1.	Zielsetzung.....	1
2.	Aufgaben und Rechte der Gleichstellung.....	2
3.	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	2
IV.	Bestandsaufnahme.....	4
1.	Gesamtbeschäftigte.....	4
2.	Beamtinnen und Beamte.....	5
2.1.	Überblick.....	5
2.2.	Arbeitszeiten.....	6
2.2.1.	Vollbeschäftigt.....	6
2.2.2.	Teilzeitbeschäftigt.....	6
2.2.3.	Elternzeit/Beurlaubung.....	7
2.3.	Anwärter/-innen.....	7
2.4.	Laufbahn- und Besoldungsgruppen.....	8
2.4.1.	Technischer und nichttechnischer Verwaltungsdienst.....	8
2.4.2.	Feuerwehrtechnischer Dienst.....	8
2.4.3.	Anwärterinnen und Anwärter.....	8
3.	Tarifbeschäftigte.....	10
3.1.	Überblick.....	10
3.2.	Arbeitszeiten.....	10
3.2.1.	Vollbeschäftigt.....	10
3.2.2.	Teilzeitbeschäftigt.....	11
3.2.3.	Elternzeit/Beurlaubung.....	11
3.2.4.	Auszubildende.....	11
3.3.	Entgeltgruppen.....	12
3.3.1.	Tarifbeschäftigte.....	12
3.3.2.	Sozial- und Erziehungsdienst.....	13
3.3.3.	Auszubildende.....	13
4.	Übersicht Arbeitszeiten.....	14
5.	Berufsgruppen.....	16
5.1.	Verwaltung.....	16
5.2.	Soziales.....	17
5.3.	Technik.....	17
5.4.	Feuerwehr.....	18
5.5.	Bücherei/Archiv/Museum.....	18
5.6.	Facharbeiter:innen.....	19

5.7.	Reinigung	19
5.8.	Sonstige*	20
6.	Leitungsstellen	21
7.	Fortbildungen	21
8.	Altersstruktur	22
8.1.	Altersstruktur Beamtinnen und Beamte	23
8.2.	Altersstruktur Tarifbeschäftigte	24
9.	Ausscheidende Mitarbeitende in den nächsten 5 Jahren	25
9.1.	Beamtinnen und Beamte	25
9.2.	Tariflich Beschäftigte	26
9.3.	Sozial- und Erziehungsdienst	26
V.	Analyse der Beschäftigtenstruktur	28
1.	Beamtinnen und Beamte	28
2.	Tarifbeschäftigte	29
3.	Sonstiges	29
VI.	Prognose der Beschäftigtenstruktur	30
VII.	Bericht über den Zeitraum 2018-2023	31
1.	Einleitung	31
2.	Fort- und Weiterbildung	31
3.	Stellenausschreibungen	31
4.	Personalauswahl	32
5.	Erhöhung der Frauenanteile in Teamleitungsstellen	32
6.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	32
7.	Sprache	32
8.	sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	32
VIII.	Geplante Maßnahmen 2023-2028	34
1.	Allgemeine Frauenförderung	34
2.	Mehr Frauen in Führungspositionen	34
3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35
IX.	Controlling, Inkrafttreten	35
1.	Controlling	35
2.	Inkrafttreten	35

I. Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW)

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Dies ist ein Grundsatz aus Artikel 3 unseres Grundgesetzes. Auf diesen Artikel baut die Gleichstellungsarbeit auf. Der Staat ist demnach für die Förderung von Gleichstellung und für die Beseitigung bestehender Nachteile verantwortlich.

Das LGG NRW konkretisiert diese Ziele. Frauen und Männer werden gefördert um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist es aber auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Ebenso spricht das LGG NRW von einem Verbot direkter und indirekter Diskriminierung aller Geschlechter.

II. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld und der städtischen Eigenbetriebe. Er bezieht sich auf innerbehördliche Aufgaben und hat somit keine Rechtskraft nach außen.

Der Rat wird den Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten empfehlen, analog zum Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung, entsprechende Regelungen unter Berücksichtigung der jeweiligen betriebsspezifischen Besonderheiten zu erstellen.

III. Der Gleichstellungsplan

1. Zielsetzung

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist gesetzlich vorgeschrieben. Die Laufzeit kann durch die jeweilige Dienststelle festgelegt werden und zwischen 3 und 5 Jahren betragen. „Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.“ (§ 5 Abs. 10 LGG NRW). Hierdurch wird verdeutlicht, dass Gleichstellung ein nicht zu vernachlässigender Teil des Personalmanagements ist und die Verantwortung für die im Gleichstellungsplan genannten Ziele und Maßnahmen bei der Verwaltungsleitung, der Personalabteilung und allen Führungskräften liegt.

Der Gleichstellungsplan ist integraler Bestandteil des Personalmanagements und der Personalentwicklung. Durch die festgelegten Maßnahmen und Konzepte ist er richtungsweisend.

Er soll zudem aufzeigen in welchen Bereichen bereits die Gleichstellung von Frau und Mann erreicht wurde. Gleichzeitig werden die Bereiche abgebildet, die noch Verbesserungspotential beinhalten. Durch die Personalverwaltung können somit gezieltere Maßnahmen ergriffen werden.

2. Aufgaben und Rechte der Gleichstellung

Die Stadt Coesfeld hat eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit einem Stellenanteil von 0,5 bestellt. Der Stellenanteil wurde im Jahr 2021 von 0,18 auf 0,50 Stellenanteile angehoben. Des Weiteren sind stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt worden, die jedoch keinen Stellenanteil für die Gleichstellungsarbeit haben. Die Vertretung wird jedoch innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als angehörige der Verwaltung wahr. Sie ist aber von fachlichen Weisungen frei. Gem. § 11 LGG NRW entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte in eigener Verantwortung über die Schwerpunkte ihrer Arbeit und Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen ihrer zur Verfügung stehenden Kapazitäten und Ressourcen. Sie unterstützt und berät die Dienststelle und wird bei allen Maßnahmen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten, beteiligt.

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich insbesondere auf:

- Personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
- Organisatorische Maßnahmen
- Soziale Maßnahmen
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewerungskommission. (§ 17 ff. LGG NRW)

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Mitarbeitenden durchführen. Einmal im Jahr kann sie eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Zudem berät die Gleichstellungsbeauftragte die Mitarbeitenden in allen Fragen der Gleichstellung und ist Beratungsstelle für alle Fragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst.

3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

In der heutigen Zeit wird die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf immer bedeutender. Betroffen sind hiervon sowohl Frauen als auch Männer. Die Rolle der Männer in der Familie verändert sich und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für sie immer wichtiger.

Nach wie vor sind es jedoch überwiegend Frauen, die die Pflege bzw. die Kinderbetreuung in der Familie übernehmen. Dies führt dazu, dass viele Frauen bei der Stadtverwaltung Coesfeld in Teilzeit beschäftigt sind.

Auch wenn das LGG NRW die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, geht eine Teilzeitbeschäftigung für die Mitarbeitenden oft mit einer Stagnation der beruflichen Karriere einher.

Eine indirekte Benachteiligung erfolgt zudem bei der Altersvorsorge. Die unbezahlten Pflege- und Betreuungsleistungen von Teilzeitbeschäftigten, wirken sich auch auf deren Rentenhöhe aus.

Grundsätzlich steht eine Teilzeitbeschäftigung nicht der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben entgegen.

Organisatorisch ist es eine Herausforderung Leitungsstellen zu teilen. Gerade für Teilzeitbeschäftigte wäre dies aber eine Möglichkeit, trotz reduzierter Arbeitszeit, eine höherwertige Tätigkeit übernehmen zu können.

Gem. § 13 Abs. 1 LGG hat der Arbeitgeber den Beschäftigten Arbeitszeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Eine Einschränkung hat der Gesetzgeber jedoch in dem Passus aufgenommen. Die Reduzierung der Arbeitszeit ist dann zu gewähren, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

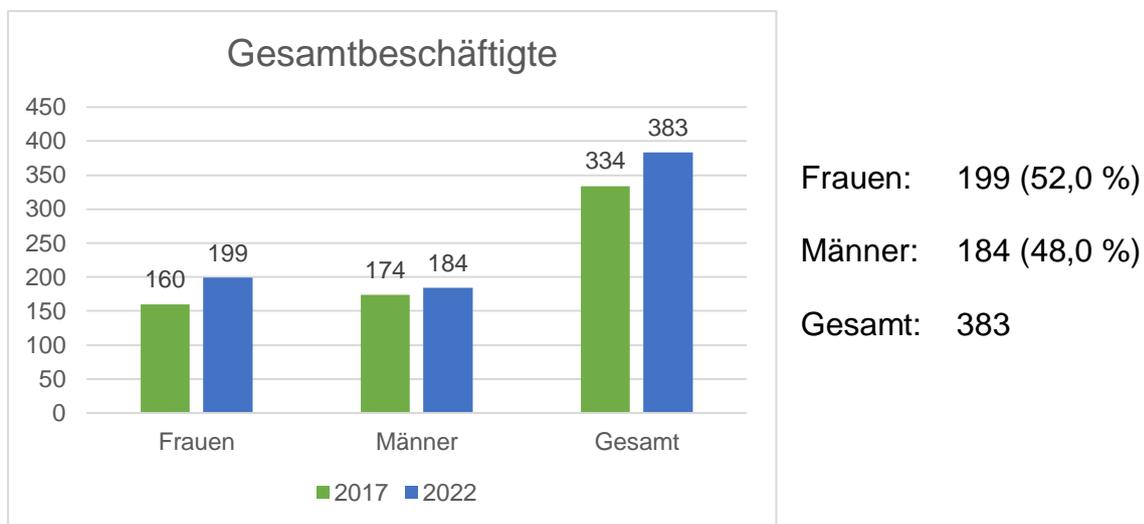
Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben.

IV. Bestandsaufnahme

Für die Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Coesfeld wurde eine Bestandsaufnahme mit dem **Stichtag 31.12.2022** erstellt. Alle nachfolgenden Daten beziehen sich auf diesen Tag. In der Erhebung sind alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld erfasst worden. Die Beschäftigtenstruktur wird im Folgenden im Detail analysiert.

1. Gesamtbeschäftigte

Am 31.12.2022 waren insgesamt 383 Dienstkräfte bei der Stadtverwaltung Coesfeld beschäftigt. Sie teilen sich wie folgt auf:

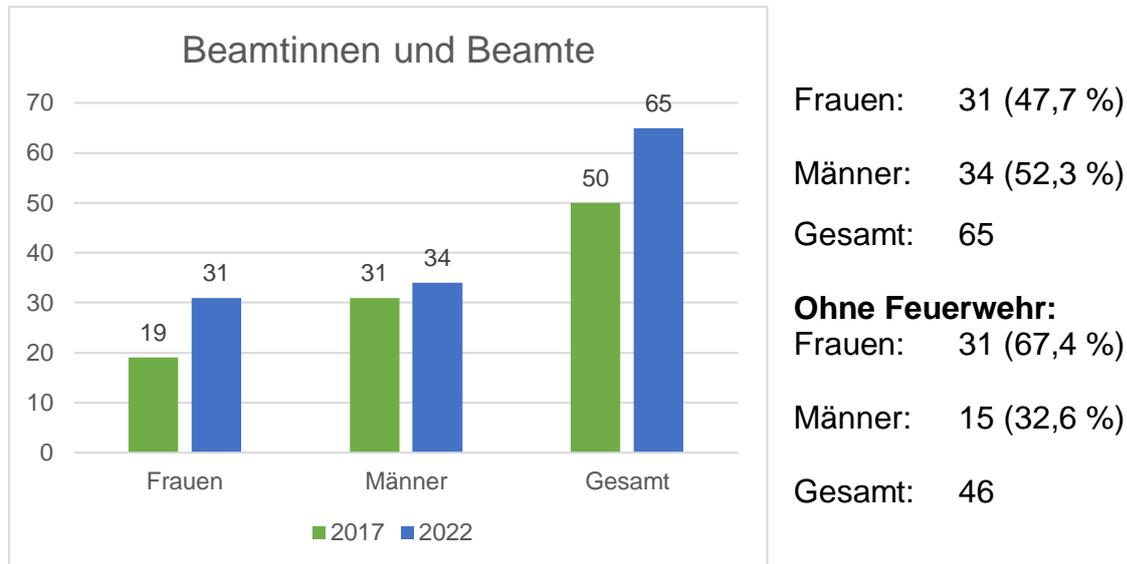


Die Anzahl der Mitarbeitenden ist zum vorherigen Betrachtungszeitraum deutlich angestiegen. Durch die verstärkte Einstellung von Frauen ist der Frauenanteil bei den Gesamtbeschäftigten nun erstmalig höher als der Männeranteil. Das Gesamtziel des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen im Allgemeinen (§ 6 Abs. 1 LGG) ist damit vollständig erreicht. Im Detail werden jedoch weitere mögliche Unterrepräsentanzen analysiert.

2. Beamtinnen und Beamte

2.1. Überblick

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld sind insgesamt 65 Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Die geschlechtliche Aufteilung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. 19 Beamte sind im feuerwehrtechnischen Dienst tätig.



Die Gesamtanzahl der Beamtinnen und Beamten ist auch deutlich gestiegen (30 Prozent). Die Zahl der weiblichen Beamtinnen ist im Vergleich zu den männlichen Beamten überproportional gestiegen, sodass bei den Beamtinnen und Beamten nahezu eine paritätische Besetzung erreicht wurde. Im letzten Gleichstellungsplan waren die Verhältnisse noch 38 Prozent zu 62 Prozent.

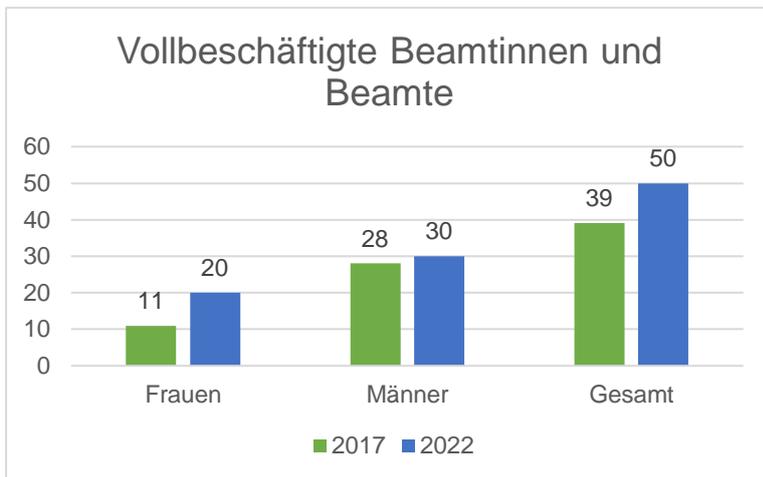
Betrachtet man das Verhältnis ohne die feuerwehrtechnischen Beamten, besteht eine deutliche Mehrheit an Frauen bei den Beamten. Eine Unterrepräsentanz ist ohne die feuerwehrtechnischen Beamten somit nicht mehr feststellbar.

2.2. Arbeitszeiten

Im Folgenden werden die Gruppe der Beamtinnen und Beamten anhand ihres Beschäftigungsumfanges näher betrachtet.

2.2.1. Vollbeschäftigt

Von den 65 Beamtinnen und Beamten sind 50 vollbeschäftigt (77 %), die sich wie folgt aufteilen:

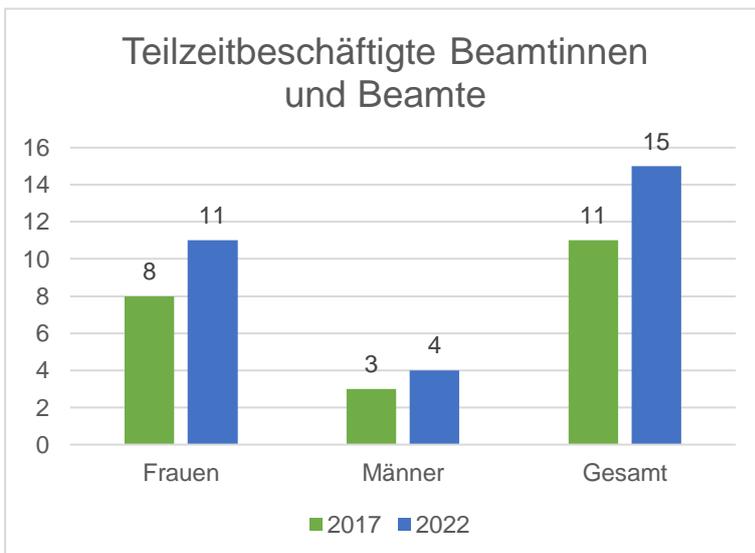


Frauen: 20 (40,0 %)
Männer: 30 (60,0 %)
Gesamt: 50

Die Anzahl der vollbeschäftigten Frauen hat zugenommen. Insgesamt arbeiten seit 2017 von den zwölf zusätzlichen Beamtinnen neun in Vollzeit. Bei den Männern fällt dies aufgrund der geringen Gesamterhöhung entsprechend niedriger aus. Insgesamt konnte im Vergleich der Vollbeschäftigtenanteil der Frauen um über zehn Prozent gesteigert werden.

2.2.2. Teilzeitbeschäftigt

Am 31.12.2022 sind insgesamt 14 Beamtinnen und Beamte teilzeitbeschäftigt (23 %). Es handelt sich um elf Frauen und vier Männer, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.



Frauen: 11 (73,3 %)
Männer: 4 (26,7 %)
Gesamt: 15

Der prozentuelle Anteil der in Teilzeit beschäftigten Beamtinnen und Beamten ist bei der Stadt Coesfeld nahezu gleichbleibend.

2.2.3. Elternzeit/Beurlaubung

Von allen Beamtinnen und Beamten ist zum Stichtag ein Beamter in Elternzeit. Im Berichtszeitraum haben zudem fünf männliche Beamte eine Elternzeit von jeweils zwei Monaten in Anspruch genommen. Zwei männliche Beamte haben während dieser Elternzeit in Teilzeit weitergearbeitet. Eine Beamtin war für ein Jahr in Elternzeit.

2.3. Anwärter/-innen

Die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter hat sich zum Stichtag 31.12.2022 im Gegensatz zum letzten Gleichstellungsplan um das Zweieinhalbfache erhöht. Insgesamt sind sieben Anwärterinnen und sechs Anwärter bei der Stadt Coesfeld. Vier von den männlichen Personen befinden sich davon im feuerwehrtechnischen Dienst.



Frauen: 7 (60 %)

Männer: 6 (40 %)

Gesamt: 13

Ohne Feuerwehr:

Frauen: 7 (78 %)

Männer: 2 (22 %)

Gesamt: 9

2.4. Laufbahn- und Besoldungsgruppen

Die Beamtinnen und Beamten der Stadt Coesfeld teilen sich geschlechtsspezifisch nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen wie folgt auf:

2.4.1. Technischer und nichttechnischer Verwaltungsdienst

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	A 15	-	0 %	1	100 %	1
	A 14	2	100 %	-	0 %	2
	A 13	-	0 %	-	0 %	-
	Summe	2	67 %	1	33 %	3
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	A 13	1	100 %	-	0 %	1
	A 12	2	33 %	4	67 %	6
	A 11	2	25 %	6	75 %	8
	A 10	4	80 %	1	20 %	5
	A 09	6	100 %	-	0 %	6
	Summe	15	58 %	11	42 %	26
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	A 09	6	86 %	1	14 %	7
	A 08	-	0 %	-	0 %	0
	A 07	-	0 %	-	0 %	0
	A 06	1	0 %	-	0 %	1
	Summe	7	88 %	1	12 %	8
	Gesamt	24	65 %	13	35 %	37

Beim technischen und nichttechnischen Verwaltungsdienst sind derzeit in allen Laufbahngruppen die Frauen deutlich stärker vertreten. Lediglich in der Laufbahngruppe 2., 1. Einstiegsamt sind in den höheren Besoldungsgruppen, hier insb. Besoldungsgruppe A 11 und A 12 mehr Männer vertreten. Dafür sind in der Besoldungsgruppe A 09 deutlich mehr Frauen vertreten. Dies lässt sich durch eine junge Altersstruktur mit den beamtenrechtlichen Beförderungsverboten erklären.

2.4.2. Feuerwehrtechnischer Dienst

Beim feuerwehrtechnischen Dienst sind weiterhin nur männliche Beamte (15) beschäftigt. Eine Aufteilung nach Besoldungsgruppen ist daher nicht erforderlich.

2.4.3. Anwärterinnen und Anwärter

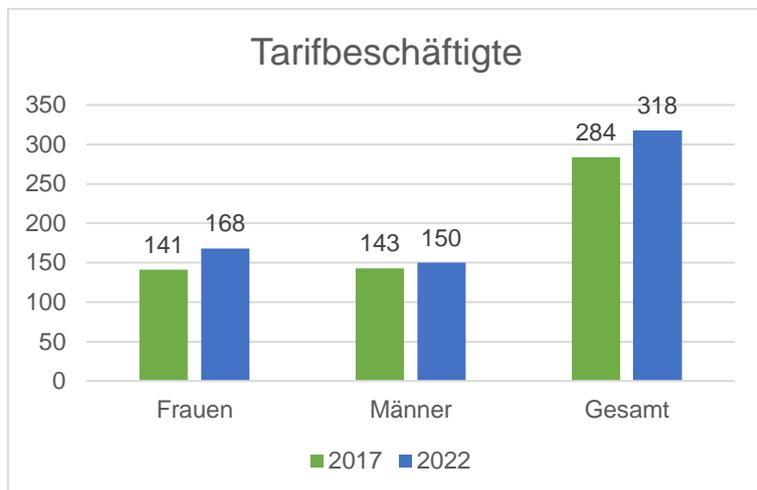
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Verwaltung	AW 09	5	71 %	2	29 %	7
	AW 06	2	100 %	-	0 %	2
	Summe	7	78 %	2	22 %	9
Feuerwehr	AW 07	-	0 %	4	100 %	4
	Summe	0	0 %	4	100 %	4
	Gesamt	7	54 %	6	46 %	13

Im Vorbereitungsdienst für die Verwaltung befinden sich derzeit sieben weibliche Beamtinnen und zwei männliche Beamte. Von den sieben weiblichen Beamtinnen sind zwei in der Laufbahngruppe 1. 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst). Im Gegensatz zum Vorbereitungsdienst für die Verwaltung befinden sich im feuerwehrtechnischen Dienst lediglich männliche Beamte.

3. Tarifbeschäftigte

3.1. Überblick

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld stehen insgesamt 318 Tarifbeschäftigte in einem Arbeitsverhältnis. Diese gliedern sich wie folgt auf:



Frauen: 168 (52,8 %)

Männer: 150 (47,2 %)

Gesamt: 318

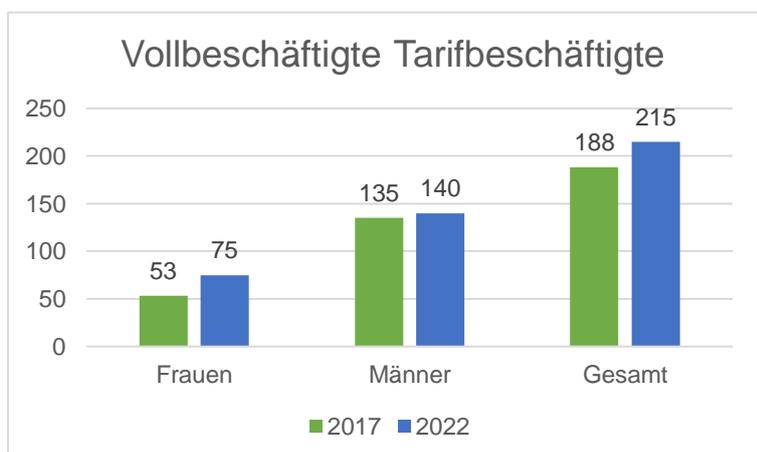
Die Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten ist im Vergleich zum 4. Gleichstellungsplan um ca. 12 % gestiegen. Die Anzahl an weiblichen Tarifbeschäftigten ist jedoch im Vergleich zu den männlichen Tarifbeschäftigten deutlich gestiegen, sodass in diesem Bereich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

3.2. Arbeitszeiten

Im Folgenden wird die Gruppe der Tarifbeschäftigten anhand ihres Beschäftigungsumfanges näher betrachtet.

3.2.1. Vollbeschäftigt

Von den 318 Tarifbeschäftigten sind 215 vollbeschäftigt (67,6 %), die sich wie folgt aufteilen:



Frauen: 75 (34,9 %)

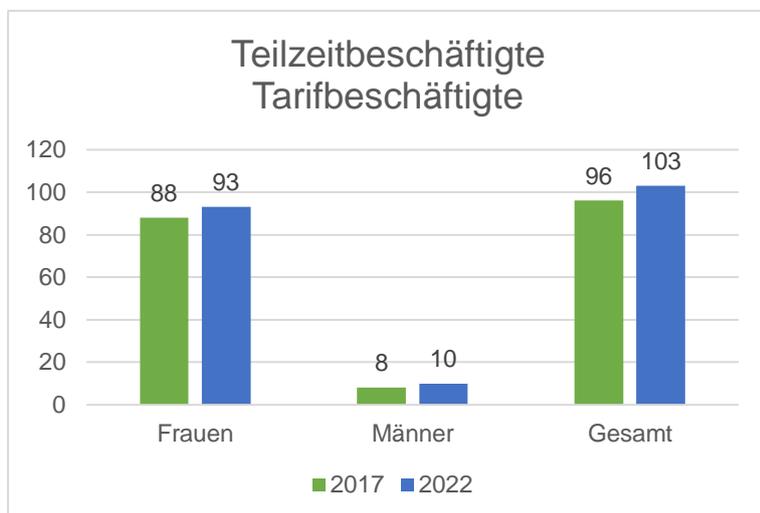
Männer: 140 (65,1 %)

Gesamt: 215

Die Anzahl der vollbeschäftigten Frauen hat um ca. 50 Prozent zugenommen, die der Männer ist hingegen annähernd gleichgeblieben, sodass im Vergleich der Vollbeschäftigtenanteil der Frauen deutlich zugenommen hat.

3.2.2. Teilzeitbeschäftigt

Am 31.12.2022 sind insgesamt 103 Tarifbeschäftigte teilzeitbeschäftigt (32,4 %). Es handelt sich um 93 Frauen und 10 Männer.



Frauen: 93 (91,7 %)

Männer: 10 (8,3 %)

Gesamt: 103

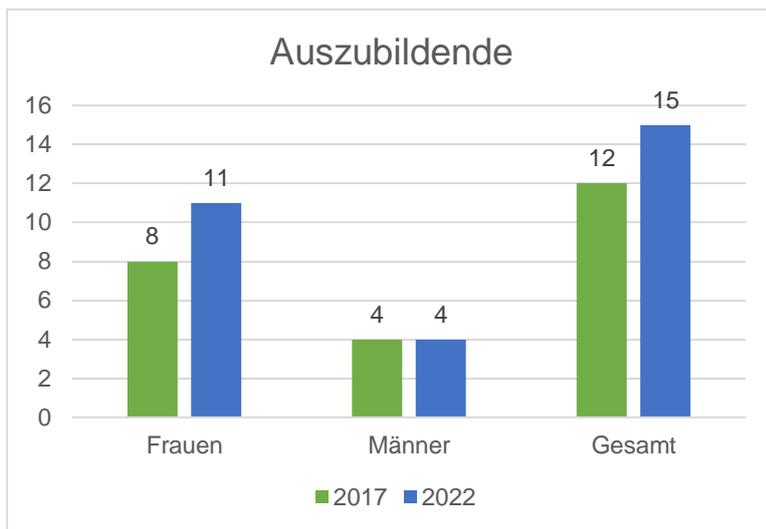
Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Tarifbeschäftigten ist bei der Stadtverwaltung Coesfeld nahezu gleichgeblieben.

3.2.3. Elternzeit/Beurlaubung

Von den gesamten Tarifbeschäftigten befinden sich zum Stichtag drei Frauen in Elternzeit. Seit dem 4. Gleichstellungsplan haben elf männliche Tarifbeschäftigte Elternzeit von jeweils zwei Monaten in Anspruch genommen. Im gleichen Zeitraum haben zehn weibliche Tarifbeschäftigte jeweils eine Elternzeit von einem Jahr oder mehr in Anspruch genommen. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird zudem vermehrt in Anspruch genommen.

3.2.4. Auszubildende

Zum Stichtag absolvieren 15 Auszubildende ihre Ausbildung in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung Coesfeld. Hierunter sind 11 Frauen und 4 Männer. Eine paritätische Besetzung der Frauen ist in der Ausbildung somit erreicht, aber in den einzelnen Ausbildungszweigen sind deutliche Unterschiede zu erkennen.



Frauen: 11 (73 %)

Männer: 4 (27 %)

Gesamt: 15

3.3. Entgeltgruppen

Die Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld teilen sich geschlechtsspezifisch nach Entgeltgruppen wie folgt auf:

3.3.1. Tarifbeschäftigte

Laufbahngruppe	Entgeltgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	Egr 15	1	50 %	1	50 %	2
	Egr 14	-	0 %	1	100 %	1
	Egr 13	2	33 %	4	67 %	6
	Summe	3	33 %	6	67 %	9
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr 12	1	20 %	4	80 %	5
	Egr 11	14	47 %	16	53 %	30
	Egr 10	3	43 %	4	57 %	7
	Egr 9c	10	56 %	8	44 %	18
	Egr 9b	14	70 %	6	30 %	20
	Summe	42	53 %	38	48 %	80
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	Egr 9a	14	61 %	9	39 %	23
	Egr 8	14	82 %	3	18 %	17
	Egr 7	14	44 %	18	56 %	32
	Egr 6	25	40 %	37	60 %	62
	Egr 5	22	55 %	18	45 %	40
	Summe	89	51 %	85	49 %	174
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt ehemals einfacher Dienst	Egr 4	1	17 %	5	83 %	6
	Egr 3	1	50 %	1	50 %	2
	Egr 2	3	100 %	-	0 %	3
	Summe	5	45 %	6	55 %	11
	Gesamt	139	51 %	135	49 %	274

Bei den Tarifbeschäftigten ohne Sozial- und Erziehungsdienst sowie der Auszubildenden ist derzeit in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (53 % Frauenanteil) sowie in

der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (51 % Frauenanteil) eine paritätische Besetzung erreicht worden.

In der Laufbahngruppe 2., 2. Einstiegsamt ist die paritätische Besetzung jedoch verfehlt worden (33 % Frauenanteil).

3.3.2. Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe	Entgeltgruppe	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr S 17	-	0 %	1	100 %	1
	Egr S 15	2	100 %	-	0 %	2
	Egr S 14	10	91 %	1	9 %	11
	Egr S 12	2	29 %	5	71 %	7
	Egr S 11b	4	80 %	1	20 %	4
	Gesamt	18	69 %	8	31 %	26

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes hat der Frauenanteil deutlich von 55 % auf 69 % zugenommen. Das Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz ist hier weiterhin erreicht.

3.3.3. Auszubildende

Ausbildungsbereich	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent	Gesamt
Verwaltung	7	88 %	1	12 %	8
IT	-	0 %	1	100 %	1
Soziales	1	100 %	-	0 %	1
Bücherei	3	100 %	-	0 %	3
Abwasserwerk	-	0 %	2	100 %	2
Gesamt	11	73 %	4	27 %	15

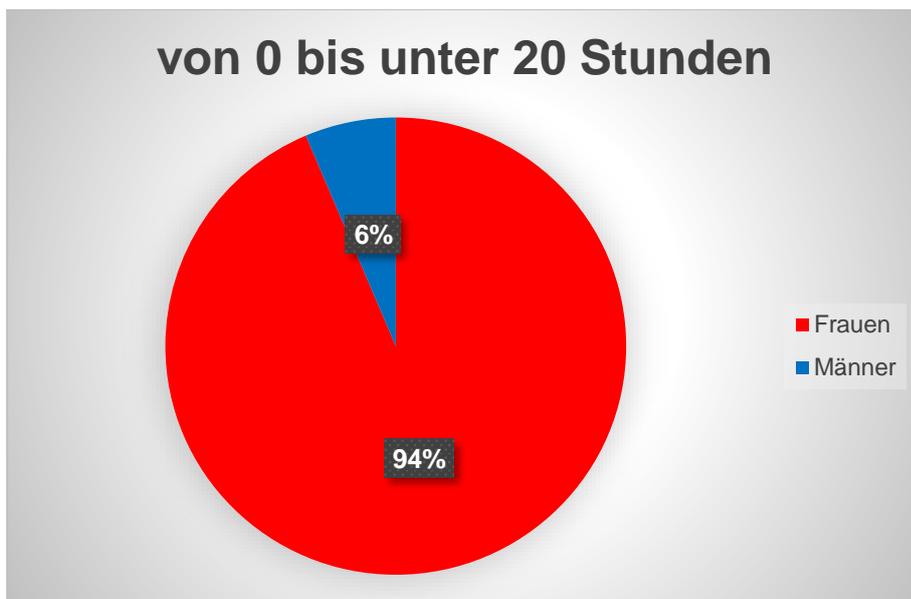
Die Tabelle zeigt deutlich, dass im Bereich der Verwaltung die Auszubildenden überwiegend weiblich sind. Im Ausbildungsberuf für die Stadtbücherei und Soziales befinden sich hingegen nur Frauen und beim Abwasserwerk und in der IT im Gegenteil nur Männer in der Ausbildung.

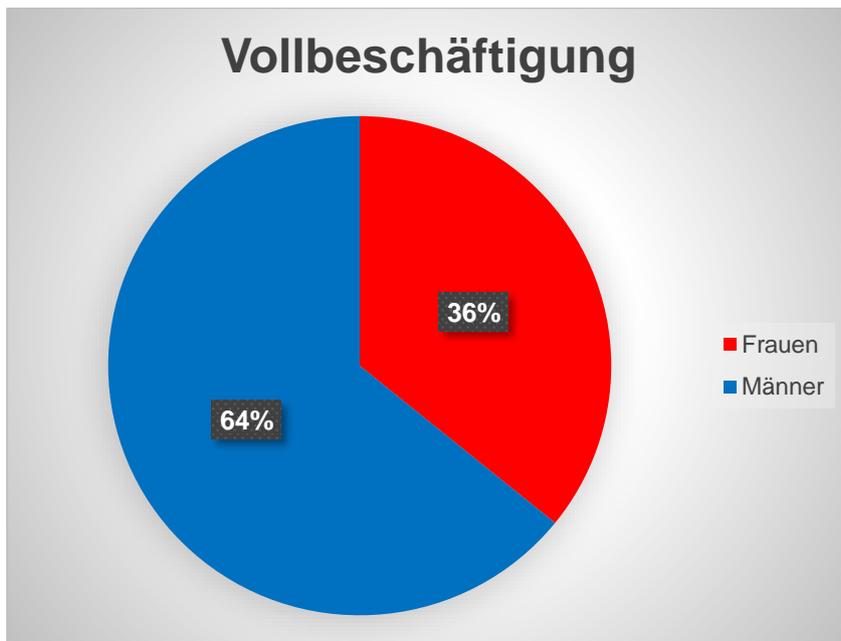
4. Übersicht Arbeitszeiten

Nachdem die Arbeitszeiten der beiden Bereiche (Beamte und Tarifbeschäftigte) bereits dargestellt wurden, ergibt sich zusammenfassend folgende Statistik:

Arbeitszeiten	Frauen	Männer	Gesamt
von 0 bis unter 20 Stunden	44	3	47
von 20 bis unter Vollbeschäftigung	60	11	71
Vollbeschäftigung	95	170	265
Gesamt	199	185	383

Anm.: im Beamtenbereich gilt inzwischen eine regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit von 41,0 Stunden.





Die Verteilung der Arbeitszeiten zeigt deutlich, dass im Bereich der Teilzeitbeschäftigung der Frauenanteil deutlich überwiegt.

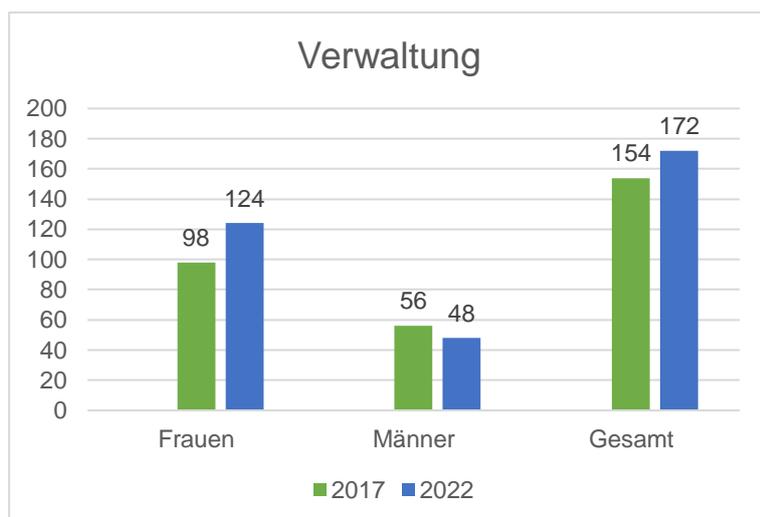
5. Berufsgruppen

Die 383 bei der Stadtverwaltung Coesfeld beschäftigten Dienstkräfte arbeiten in verschiedenen Berufsfeldern. Aus Gründen der Vereinfachung wurden für die Statistik folgende Berufsgruppen gebildet:

Berufe	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt
Verwaltung	124	72%	48	28%	172
Soziales	19	63%	11	37%	30
Technik	15	41%	22	59%	37
Feuerwehr	0	0%	21	100%	21
Bücherei/Archiv	15	88%	2	12%	17
Facharbeiter:innen	2	3%	59	97%	61
Reinigung	3	100%	0	0%	3
Sonstige*	21	50%	21	50%	42
Gesamt	199	52%	184	48%	383

* **Sonstige:** Schulhausmeister:innen/Schulsekretär:innen/VHS

5.1. Verwaltung



2022:

Frauen: 124 (72 %)

Männer: 48 (28 %)

Gesamt: 172

2017:

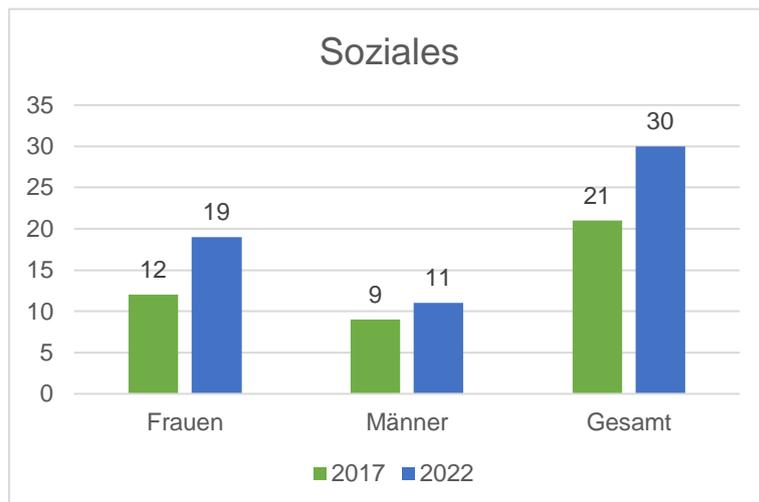
Frauen: 98 (64 %)

Männer: 56 (36 %)

Gesamt: 154

In der Berufsgruppe „Verwaltung“ ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum 4. Gleichstellungsplan weiter erhöht worden, sodass nun 72 % in dieser Berufsgruppe Frauen sind. Nicht nur der prozentuelle Anteil an Männern ist zurück gegangen, sondern auch die Anzahl der Männer.

5.2. Soziales



2022:

Frauen: 19 (63 %)

Männer: 11 (37 %)

Gesamt: 30

2017:

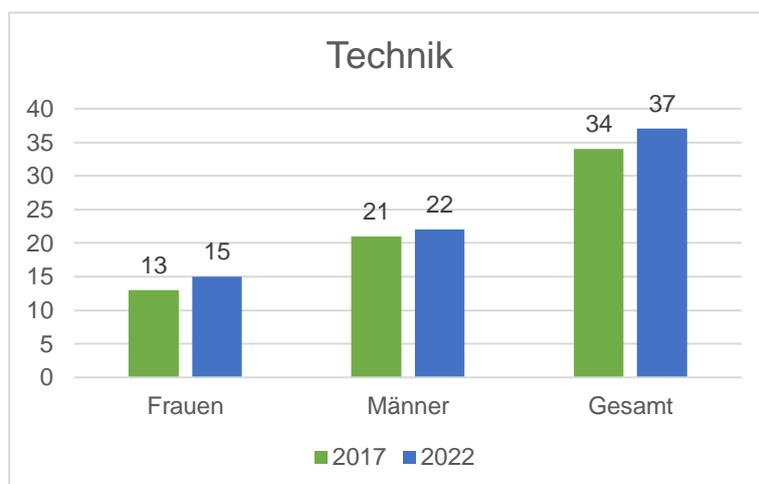
Frauen: 12 (55 %)

Männer: 10 (45 %)

Gesamt: 22

In der Berufsgruppe „Soziales“ ist der Männeranteil im Vergleich zum 4. Gleichstellungsplan wieder gesunken.

5.3. Technik



2022:

Frauen: 15 (41 %)

Männer: 22 (59 %)

Gesamt: 37

2017:

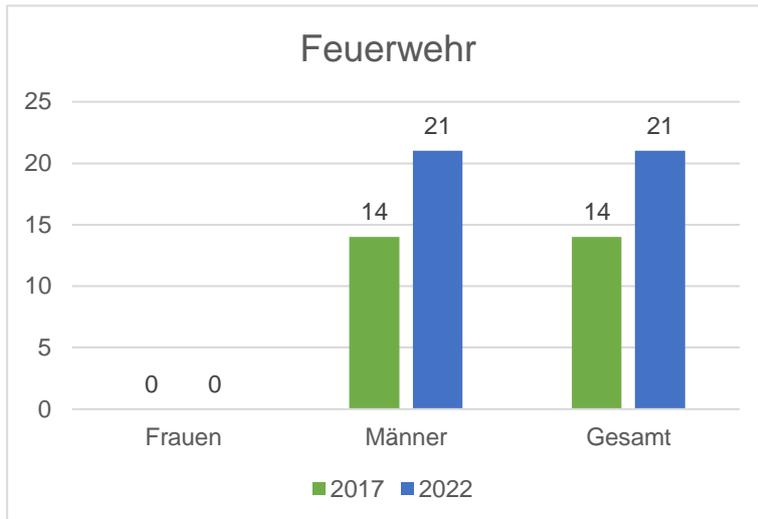
Frauen: 13 (38 %)

Männer: 21 (62 %)

Gesamt: 34

In der Berufsgruppe „Technik“ ist der Anteil der Frauen um drei % im Vergleich zum 4. Gleichstellungsplan leicht gestiegen.

5.4. Feuerwehr



2022:

Frauen: 0 (0 %)

Männer: 21 (100 %)

Gesamt: 21

2017:

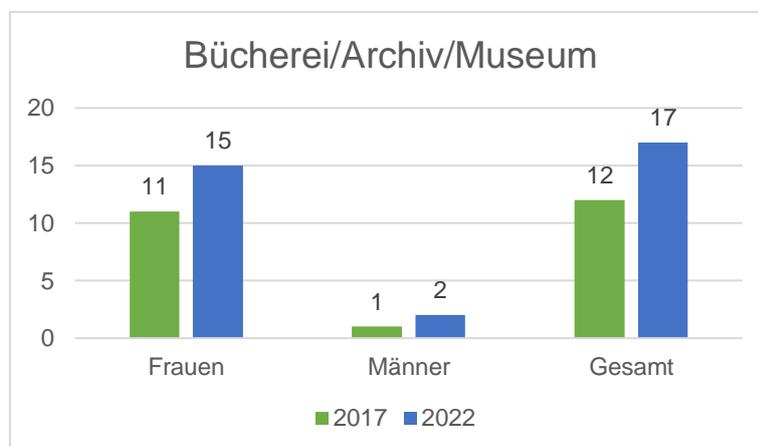
Frauen: 0 (0 %)

Männer: 14 (100 %)

Gesamt: 14

Die Anzahl der Mitarbeitenden bei der Feuerwehr ist zwar um 50 % gestiegen, jedoch konnte aufgrund von Bewerbungen von unter 1 % von Frauen, der Frauenanteil nicht erhöht werden.

5.5. Bücherei/Archiv/Museum



2022:

Frauen: 15 (88 %)

Männer: 2 (12 %)

Gesamt: 17

2017:

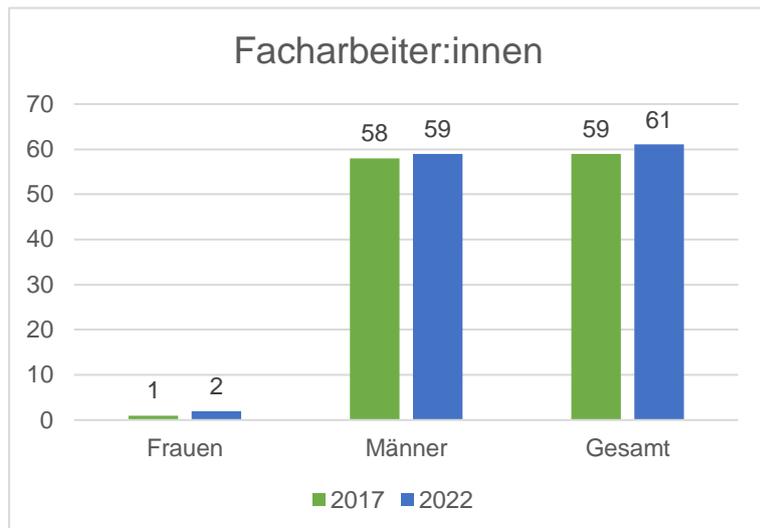
Frauen: 11 (92 %)

Männer: 1 (8 %)

Gesamt: 12

In der Berufsgruppe „Bücherei/Archiv/Museum“ ist der Anteil der Frauen mit ca. 88 % im Vergleich zum 4. Gleichstellungsplan lediglich um 3 % gesunken.

5.6. Facharbeiter:innen



2022:

Frauen: 2 (3 %)

Männer: 59 (97 %)

Gesamt: 61

2017:

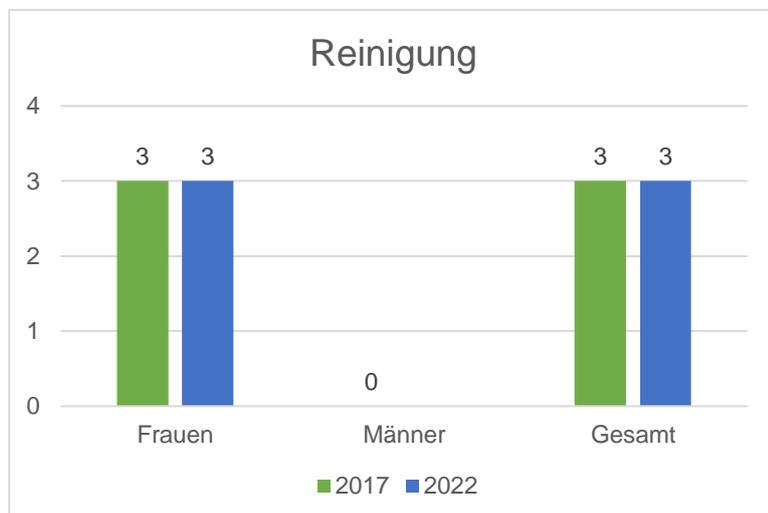
Frauen: 1 (2 %)

Männer: 58 (98 %)

Gesamt: 59

In der Berufsgruppe „Facharbeiter:innen“ hat sich die Anzahl der Beschäftigten zwar um 2 Mitarbeitende erhöht, der Frauenanteil ist jedoch mit ca. 3 % im Vergleich zum 4. Gleichstellungsplan ungefähr gleichgeblieben.

5.7. Reinigung



2022:

Frauen: 3 (100 %)

Männer: 0 (0 %)

Gesamt: 3

2017:

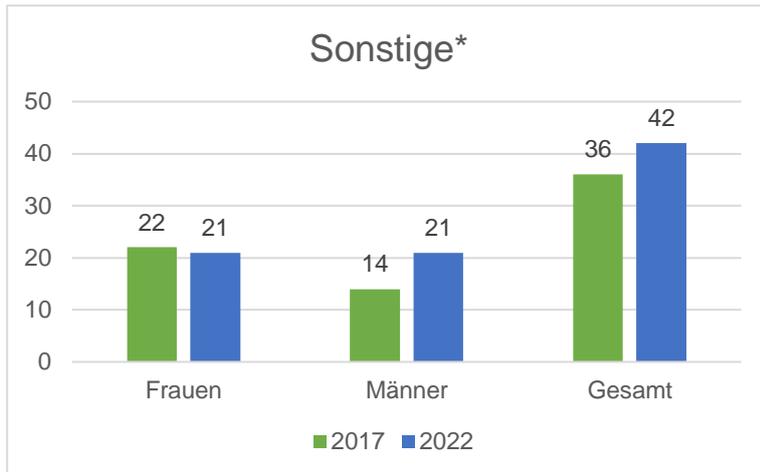
Frauen: 3 (100 %)

Männer: 0 (0 %)

Gesamt: 3

In der Berufsgruppe „Reinigung“ haben sich keine Änderungen ergeben.

5.8. Sonstige*



2022:

Frauen: 21 (50 %)

Männer: 21 (50 %)

Gesamt: 42

2017:

Frauen: 22 (61 %)

Männer: 14 (39 %)

Gesamt: 36

In der Berufsgruppe „Sonstige“ ist am Stichtag eine Parität erreicht worden.

* **Sonstige:** Schulhausmeister:innen/Schulsekretär:innen/VHS

6. Leitungsstellen

Bei der Stadtverwaltung Coesfeld bestehen zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 33 Leitungsstellen, die im Folgenden näher dargestellt werden:

Funktion	Frauen	Männer
Fachbereichsleitung	4	4
Institutsleitung (Abwasserwerk/Bauhof/Bücherei/JaB)	1	3
Teamleitung	6	15
Gesamt	11	22

Auf der Fachbereichsleitungsebene ist eine paritätische Besetzung erreicht worden. Im Bereich der Teamleitungen dominiert jedoch weiterhin die Anzahl der Männer, sodass von den insgesamt 33 Funktionsstellen derzeit zweidrittel mit Männern besetzt sind.

7. Fortbildungen

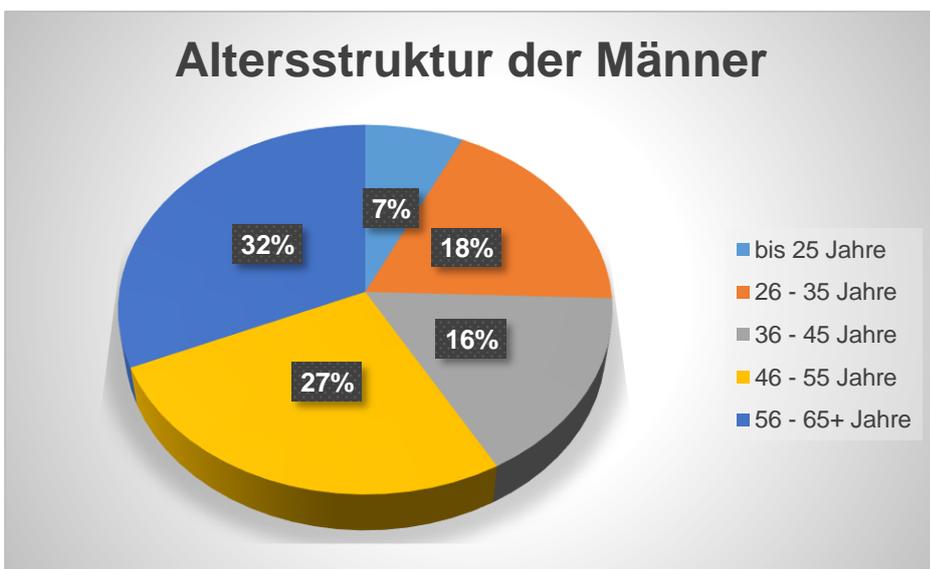
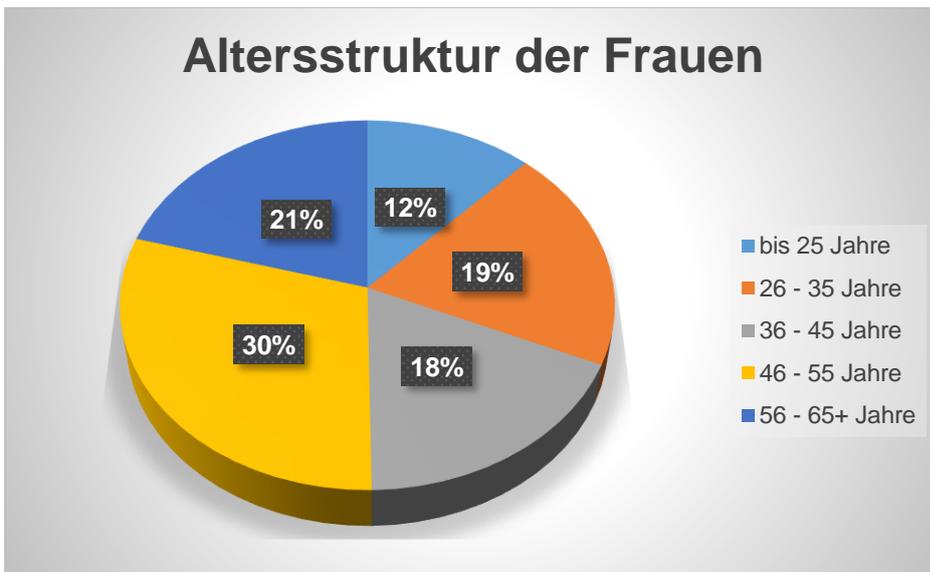
Die Fortbildung von Beschäftigten der Stadtverwaltung Coesfeld erfolgt dezentral. Es wurden insbesondere Fortbildungen zur fachlichen Weiterbildung sowie EDV-Seminare besucht. Hierbei wird explizit darauf geachtet, dass speziell Teilzeitkräften eine Teilnahme ermöglicht wird.

In 2022 wurden dabei insgesamt ca. 234.000 Euro für Fortbildungszwecke (4. Gleichstellungsplan: 180.000 Euro) verausgabt. Das entspricht bei 383 Beschäftigten ca. 610 Euro pro Beschäftigten. Im Verhältnis zu den Gesamtpersonalkosten entspricht dies einem Anteil von 1,15 %. Die Fortbildungskosten sind im Verhältnis damit ungefähr auf dem gleichen Niveau wie beim letzten Gleichstellungsplan.

8. Altersstruktur

Insbesondere für die Prognose der Beschäftigtenstruktur ist es interessant, die Altersstruktur der Beschäftigten zu betrachten. Die Auflistung erfolgt in 10-Jahres-Schritten.

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	24	13
26 - 35 Jahre	39	34
36 - 45 Jahre	36	30
46 - 55 Jahre	59	49
56 - 65+ Jahre	41	58
Gesamt	199	184

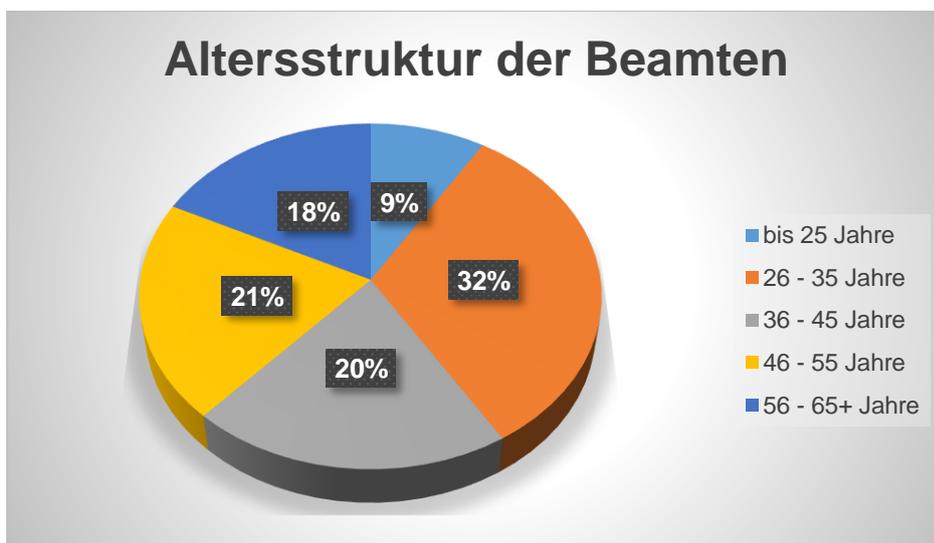
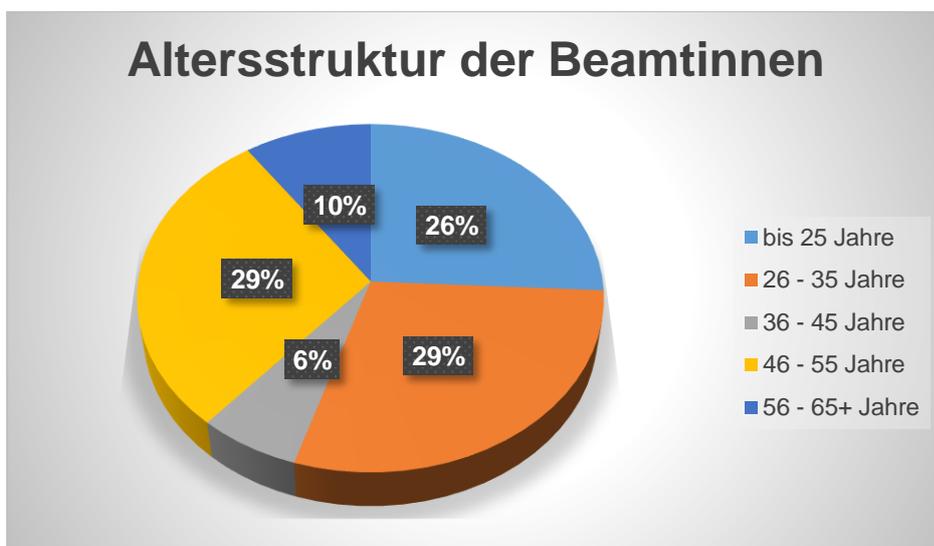


Die Statistik der Altersstruktur zeigt, dass im Altersbereich zwischen 56 und 65+ Jahren überwiegend Männer beschäftigt sind. Alle anderen Jahrgänge werden von Frauen dominiert.

8.1. Altersstruktur Beamtinnen und Beamte

Die Altersstruktur der 65 Beamtinnen und Beamten teilt sich nach Alter und Geschlecht wie folgt auf:

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	8	3
26 - 35 Jahre	9	11
36 - 45 Jahre	2	7
46 - 55 Jahre	9	7
56 - 65+ Jahre	3	6
Gesamt	31	34

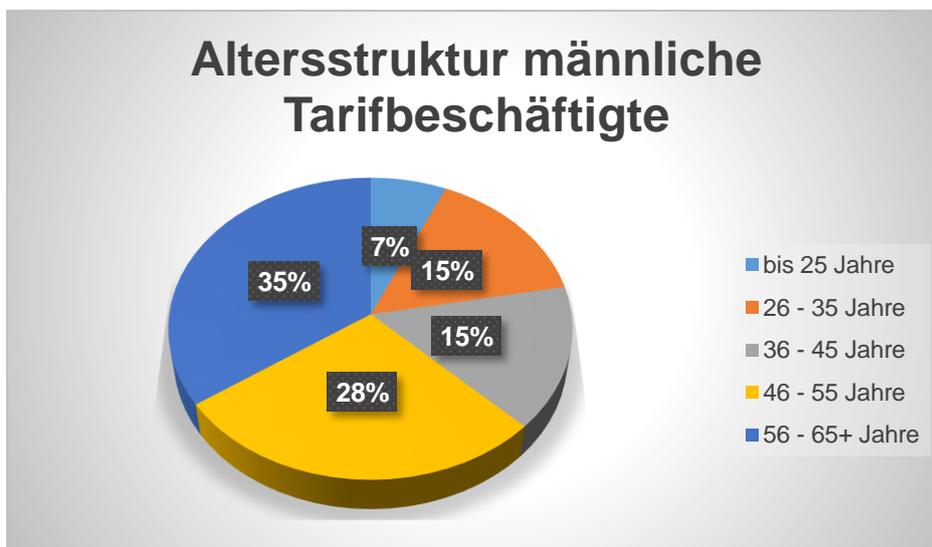
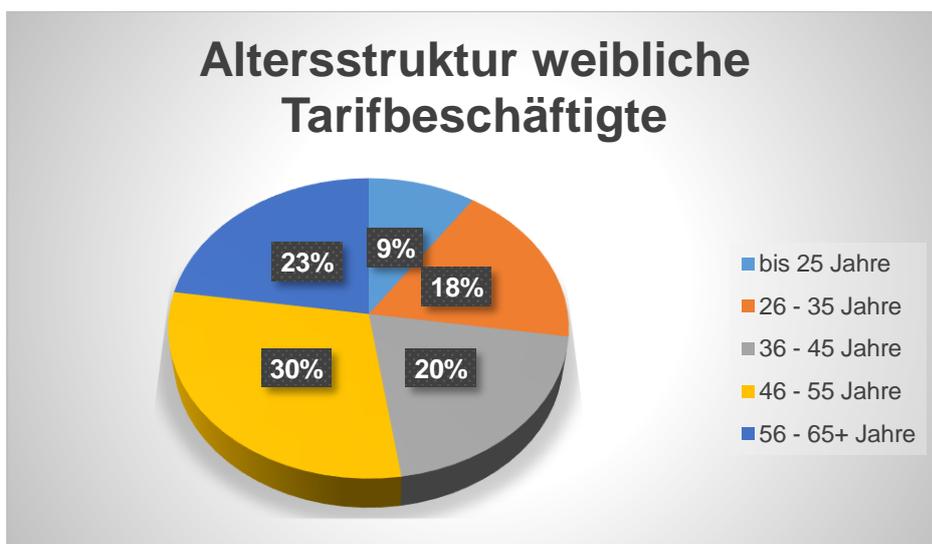


Die Aufteilung nach den Beschäftigungsgruppen zeigt bei den Beamtinnen, dass ein Großteil der Beamtinnen sich im Altersbereich bis 35 Jahre befindet (55 %). Bei den Beamten sind hier lediglich 41 % zu verzeichnen.

8.2. Altersstruktur Tarifbeschäftigte

Die Altersstruktur der 318 Tarifbeschäftigten teilt sich nach Alter und Geschlecht wie folgt auf:

Spanne	Frauen	Männer
bis 25 Jahre	16	10
26 - 35 Jahre	30	23
36 - 45 Jahre	34	23
46 - 55 Jahre	50	42
56 - 65+ Jahre	38	52
Gesamt	168	150



Bei dem Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigungsgruppe „Tarifbeschäftigte“ zu den Gesamtbeschäftigten sind keine wesentlichen Auffälligkeiten zu erkennen.

9. Ausscheidende Mitarbeitende in den nächsten 5 Jahren

Die nachfolgenden Tabellen stellen einen Überblick über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, die in den nächsten 5 Jahren die Stadt Coesfeld aufgrund des Erreichens der Altersgrenze verlassen werden. Der Überblick erfolgt getrennt nach den Beschäftigtengruppen sowie geschlechterspezifisch.

9.1. Beamtinnen und Beamte

Laufbahngruppe Männer	Besoldungsgruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	A 11	-	-	-	1	-	-
	Gesamt	-	-	-	1	-	-

Laufbahngruppe Frauen	Besoldungsgruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	A 10	-	-	1	-	-	-
	Gesamt	-	-	1	-	-	-

Laufbahngruppe Feuerwehr	Besoldungsgruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	A 11	-	-	-	-	-	1
	Gesamt	-	-	-	-	-	1

Der Überblick über die ausscheidenden Beamtinnen und Beamten, die aufgrund des Erreichens der Altersgrenze in den nächsten 5 Jahren ausscheiden, zeigt, dass die Anzahl sehr gering ist.

9.2. Tariflich Beschäftigte

Laufbahngruppe Männer	Entgelt- gruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	Egr 15	-	1	-	-	-	-
	Egr 14	-	-	1	-	-	-
	Egr 13	-	-	1	1	-	-
	Summe	-	1	2	1	-	-
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr 11	-	-	1	-	-	-
	Egr 9c	-	-	-	-	-	1
	Egr 9b	-	1	-	-	1	-
	Summe	-	1	1	-	1	1
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	Egr 8	-	1	-	-	-	-
	Egr 7	1	-	-	-	-	-
	Egr 6	-	-	-	-	1	1
	Egr 5	-	-	1	2	2	-
	Summe	1	1	1	2	3	1
	Gesamt	1	3	4	3	4	2

Laufbahngruppe Frauen	Entgelt- gruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)	Egr 15	-	-	1	-	-	-
	Summe	-	-	1	-	-	-
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)	Egr 9a	1	-	-	-	-	-
	Egr 8	1	-	-	-	-	-
	Egr 6	-	1	-	1	-	-
	Egr 5	-	-	-	-	1	2
	Summe	2	1	-	1	1	2
	Gesamt	2	1	1	1	1	2

Der Überblick über die ausscheidenden Tarifbeschäftigten, die aufgrund des Erreichens der Altersgrenze in den nächsten 5 Jahren ausscheiden, zeigt, dass in diesem Zeitraum insgesamt 17 Männer und 8 Frauen ausscheiden. Von den sechs Männern in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt scheidet vier Männer aus. Hier bietet sich eine Chance eine Parität in der Laufbahngruppe herzustellen.

9.3. Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe Männer	Entgelt- gruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr S 12	1	-	-	-	-	-
	Egr S 11b	-	1	-	-	-	-
	Gesamt	1	1	-	-	-	-

Laufbahngruppe Frauen	Entgelt- gruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)	Egr S 14	-	1	-	-	-	-
	Egr S 11b	-	-	-	1	-	-
	Gesamt	-	1	-	1	-	-

V. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Im vorhergehenden Kapitel wurde umfangreiches Datenmaterial zur Beurteilung der geschlechtlichen Verteilung der Beschäftigten erhoben und ist zum Teil bereits analysiert worden. Die nachfolgende Analyse der Beschäftigtenstruktur beschränkt sich daher auf die wesentlichen Punkte. Auch wenn durch den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl mit 52,0 % das Gesamtziel des Abbaus der Unterrepräsentanz erreicht wurde, so ist im Detail, vor allem auf Leitungsebene, ein (noch) sehr differenziertes Bild zu sehen.

1. Beamtinnen und Beamte

Der Anteil der Beamtinnen ist mit ca. 48 % im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenstruktur (Frauenanteil hier 52 %) nur minimal geringer. Diese Quote hat sich jedoch in den letzten Jahren deutlich verbessert. Sie ist seit dem letzten Gleichstellungsplan von 38 % auf 48 % gestiegen.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten ist nahezu unverändert. Insgesamt ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um vier weitere Beamtinnen und Beamte gestiegen, sodass inzwischen 15 Beamtinnen und Beamte in Teilzeit bei der Stadt Coesfeld arbeiten. Hierunter fallen auch vier männliche Kollegen, die die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nutzen. Für die Stadtverwaltung Coesfeld gilt nach wie vor der Grundsatz: solange der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt, werden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung in verschiedenem Stundenumfang positiv beschieden. Das Stundensoll der 15 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten beträgt zwischen 18,0 und 39,0 Wochenstunden.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt beläuft sich der Frauenanteil zurzeit auf 67 %. Damit ist erstmalig auch in der höchsten Laufbahngruppe keine Unterrepräsentanz an Frauen mehr erkennbar.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt hat sich die Frauenquote mit 58 % im Vergleich zum 4. Gleichstellungsplan (43 %) weiter erhöht. Das Gesamtziel ist auch in dieser Gruppe erreicht. Jedoch ist bei einer weiteren differenzierten Betrachtung zu erkennen, dass in den Besoldungsgruppen A 11 und 12 der Anteil der Männer überwiegen. In der Besoldungsgruppe A 09 sind hingegen nur Frauen vertreten. Dies lässt sich mit den beamtenrechtlichen Beförderungsverboten erklären, die sich durch Zeitablauf relativieren.

In die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind insgesamt 15 männliche Feuerwehrbeamte in die Statistik eingeflossen. Unter Auslassung dieser Beamtengruppe sind im ehemaligen mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst sieben Frauen und ein Mann beschäftigt, was einen Frauenanteil von 88 % ergibt.

Berücksichtigt man die Altersstruktur der bei der Stadt Coesfeld beschäftigten Beamten, so ist festzustellen, dass der Überhang der männlichen Beamten vor allem in den Altersklassen ab 56 Jahren bis zur Pensionsgrenze, in denen es drei Frauen und sechs Männer gibt, übermäßig ist. Je jünger die Beamten, desto besser stellt sich das Geschlechterverhältnis dar.

2. Tarifbeschäftigte

Der Anteil der Frauen im Bereich der Tarifbeschäftigten liegt mit 52,8 % nun erstmalig über dem Anteil der Männer (49,6 % im 4. Gleichstellungsplan). Damit konnte der Frauenanteil um weitere drei Prozent erhöht werden.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen ist mit 32,4 % ungefähr auf dem Niveau vom letzten Gleichstellungsplan.

Im Ausbildungsverhältnis befinden sich derzeit 15 Nachwuchskräfte. Die Geschlechterquote ist hier überproportional gut zu Gunsten der Frauen ausgeprägt. Von 15 Auszubildenden sind elf Frauen.

Berücksichtigt man die unterschiedlichen Entgeltgruppen und ordnet man diese analog den Laufbahngruppen im Beamtenbereich zu, so ist eine paritätische Besetzung überwiegend erreicht. Nur in der vergleichbaren Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist die Frauenquote noch mit 33 % deutlich geringer. Die Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen zeigt, dass insb. in der Entgeltgruppe 11 der Frauenanteil deutlich zugenommen hat, sodass hier fast eine paritätische Besetzung erreicht ist. Im letzten Gleichstellungsplan war hier noch eine deutliche Unterrepräsentanz. In der Entgeltgruppe 12 gibt es jedoch kaum Veränderungen. Ansonsten sind in den höheren Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt überwiegend Frauen (z.B. EG 9a mit 61 %, EG 8 mit 82 %) vertreten.

Aufgrund der Altersstruktur ist zu erwarten, dass in ca. fünf Jahren deutlich mehr Männer als Frauen aus dem Dienst bei der Stadt Coesfeld ausscheiden werden und somit das Potential besteht, den Frauenanteil im Tarifbeschäftigtenbereich in den höherwertigen Beschäftigungen, insb. in der höchsten Laufbahn, weiter zu erhöhen.

3. Sonstiges

Die Stadt Coesfeld hat sich zum Ziel gesetzt, gerade auch Teilzeitkräften attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Der derzeitige Anteil der Teilzeitkräfte von 32 % spricht hier eine deutliche Sprache. Teilzeitbeschäftigung wird - soweit es der Dienstbetrieb zulässt - auf allen Ebenen und mit höchst unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ermöglicht. Die Bandbreite erstreckt sich auf 3,68 bis 39,0 bzw. 41,0 Wochenstunden, verteilt auf 2 bis 5 - Tage - Wochen.

Die weitere Entwicklung hängt hier nachhaltig von der Flexibilität der Beschäftigten ab. Die Personalverwaltung wird weiterhin durch interessante Arbeitszeitmodelle versuchen, möglichst vielen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

VI. Prognose der Beschäftigtenstruktur

Das LGG NRW fordert in § 6 Abs. 2 die Dienststellen im Lande Nordrhein-Westfalen auf, eine Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen, der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen vorzunehmen.

Der Überblick über die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund des Erreichens der Altersgrenze in den nächsten 5 Jahren ausscheiden, zeigt das ca. 30 Personen aus dem aktiven Dienst der Stadt Coesfeld ausscheiden werden. Dies sind ca. 8 Prozent der Gesamtbeschäftigten. Die Stadt Coesfeld bleibt daher zunächst noch von einem drastischen demografischen Wandel in dieser Zeit verschont. In den darauffolgenden Jahren wird jedoch auch die Stadt Coesfeld von mehrfachen Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Erreichens der Altersgrenze betroffen sein.

Seit dem letzten Gleichstellungsplan hat die Stadt Coesfeld im Bereich Nachwuchs die Zahl an Auszubildenden kontinuierlich erhöht. Jedoch ist bereits jetzt merklich, dass aufgrund des demografischen Wandels die Konkurrenz unter den Kommunen und der Privatwirtschaft sich weiterhin erhöht hat. Daher wird in Zukunft auch die Attraktivität des Arbeitgebers ein wichtigerer Faktor werden.

Ungewiss bleibt jedoch ob und in welchem Maße sich Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, zur Altersteilzeit und zur Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ändern werden. Auch die sich ständig ändernde Gesetzeslage könnte den Kommunen weitere Aufgaben zuweisen und damit einen höheren Stellenbedarf zur Folge haben.

Sämtliche Personalmaßnahmen werden sich wie bisher selbstverständlich an dem Gebot der Bestenauslese orientieren. In der Zukunft wird - wie in der Vergangenheit bereits erfolgreich praktiziert - in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen der Personalverwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten versucht, auch vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an das Dienstleistungsunternehmen Stadt Coesfeld, allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Beruf und Familie zu vereinbaren.

VII. Bericht über den Zeitraum 2018-2023

1. Einleitung

Die letzten Jahre waren für die Stadt Coesfeld als Arbeitgeberin sehr herausfordernd. Der Fachkräftemangel ist ein großes Problem in der Personalentwicklung. Qualifiziertes Personal zu finden und an die Stadt Coesfeld zu binden gestaltet sich schwieriger als noch vor 5 Jahren.

Trotz allem steigt die Zahl der Beschäftigten bei der Stadt Coesfeld stetig an. Um auf dem Arbeitsmarkt eine konkurrenzfähige Arbeitgeberin zu bleiben, sind zum Teil neue Wege eingeschlagen worden. Insbesondere die Herausforderungen durch die Corona Pandemie hat die Akzeptanz von Homeoffice gesteigert und ist mittlerweile in vielen Bereichen zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltages geworden. Dies ermöglicht vielen Mitarbeitenden eine höhere Flexibilität in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In vielen städtischen Bereichen ist die Gleichstellung von Frau und Mann eine Selbstverständlichkeit. Bei genauerer Betrachtung findet sich aber auch hier noch die ein oder andere Stellschraube um eine wirkliche berufliche Gleichstellung zu erreichen. Für viele Frauen bedeutet es auch heute noch einen „Karriere-Knick“, wenn sie sich dazu entschließen eine Familie zu gründen. Gesellschaftlich übernehmen mittlerweile auch viele Männer die Betreuung der Kinder, aber nach wie vor wird der Großteil der Care-Leistungen von Frauen übernommen.

Der Gleichstellungsplan bestätigt dies, ein Großteil (ca. 90 %) der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden sind Frauen. Bisher gibt es kaum Leitungspositionen die in Teilzeit wahrgenommen werden. Eine geteilte Leitungsstelle ist bei der Stadt Coesfeld gar nicht vorhanden. Für viele Frauen bedeutet eine Teilzeitbeschäftigung somit häufig keine Möglichkeit eine Leitungsposition zu übernehmen.

2. Fort- und Weiterbildung

Weiterbildungsangebote, wie der Verwaltungslehrgang I und II, werden intern ausgeschrieben. Die Auswahl erfolgt anhand von festgelegten Richtlinien, die im Rahmen der Bestenauslese, seitens der Stadt Coesfeld aufgestellt worden sind.

Die Fachbereichsleitungen waren durch den letzten Gleichstellungsplan angehalten, eine Statistik zu den Seminarteilnahmen nach Geschlechtern zu erheben. Durch das hohe Arbeitsaufkommen und einige personelle Veränderungen sind diese Statistiken nicht geführt worden. Es ist jedoch so, dass sowohl Frauen als auch Männer Seminare besuchen dürfen. Eine Benachteiligung von Geschlechtern ist nicht erkennbar.

3. Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen der Stadt Coesfeld sind geschlechtsneutral formuliert. Frauen werden im Rahmen des LGG NRW bevorzugt behandelt. Grundsätzlich wird in jeden Fall geprüft, ob die Stellen auch zur Besetzung in Teilzeit geeignet sind.

4. Personalauswahl

Bei jeder Stellenbesetzung wird ein formelles Auswahlverfahren durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hierbei beteiligt und die Möglichkeit gegeben, sich die Bewerbungsunterlagen aller Bewerbenden anzusehen. Eine Auswertung nach Geschlecht je Stellenausschreibung bezogen auf die Prozentanteile ist nicht erstellt worden. Dies hat sich als nicht praktikabel erwiesen.

Es ist jedoch deutlich geworden, dass in den Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind (hauptsächlich feuerwehrtechnische bzw. handwerkliche Berufe) die Quote von Bewerberinnen sehr gering ist.

5. Erhöhung der Frauenanteile in Teamleitungsstellen

Im 4. Gleichstellungsplan ist das Ziel formuliert worden, dass der Anteil der Frauen an Teamleitungsstellen auf 50 % erhöht werden soll. Zum Stand 31.12.2022 ist die Zahl zum Vergleichsjahr 2017 zwar leicht erhöht worden, jedoch besteht weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz.

Um dieses Ziel zukünftig zu erreichen sollen Maßnahmen erarbeitet werden. Frauen sollen durch diese Maßnahmen einfacher den Weg in die Leitungspositionen beschreiten können.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser gewährleisten zu können, bietet die Stadt Coesfeld mittlerweile überwiegend flexible Arbeitszeitmodelle, sowie im Verwaltungsbereich zu großen Teilen Homeoffice, an.

Ein weiterer Punkt ist die flexiblere Gestaltung der täglichen Arbeitszeit. Seit 2021 ist die Kernarbeitszeit für die Verwaltungsmitarbeitenden abgeschafft. Auch dies hat zur Folge, dass es für die Mitarbeitenden einfacher ist die Kinderbetreuung zu organisieren oder sich um eine pflegebedürftige Person zu kümmern ohne die Arbeitszeit reduzieren zu müssen.

Es ist allen Anträgen von Mitarbeitenden auf Reduzierung der Arbeitszeit entsprochen worden. Auch wird nach Möglichkeit den individuellen Bedürfnissen von Teilzeitbeschäftigten, in Bezug auf Arbeitszeit und Verteilung dieser, entsprochen.

7. Sprache

Der letzte Gleichstellungsplan hat auf die Verwendung „möglichst geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen“ hingewiesen. Zu diesem Punkt ist durch die Gleichstellungsbeauftragte ein Leitfaden mit Beispielen erstellt und veröffentlicht worden. Alle Mitarbeitenden sind, wo es gesetzlich nicht anders vorgeschrieben ist, angehalten neutrale Formulierungen zu wählen.

8. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Zum 01.12.2022 ist die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Diese Dienstvereinbarung

wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte, in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Personalrat erstellt. Es soll alle Mitarbeitenden schützen und erläutert die einzelnen Begrifflichkeiten zudem. Neu ist insbesondere die Einrichtung von Beratungsstellen für alle Belange des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und die Benennung einer offiziellen Beschwerdestelle nach dem AGG.

VIII. Geplante Maßnahmen 2023-2028

1. Allgemeine Frauenförderung

Maßnahme	Beschreibung	Verantwortlich
Frauenversammlung	Jedes zweite Jahr findet eine Frauenversammlung zu unterschiedlichen Themen für alle Mitarbeiterinnen statt	Gleichstellungsbeauftragte
Mehr Frauen in unterrepräsentierte Bereiche einstellen	Um mehr geeignete Bewerberinnen einladen zu können, müssen sich Frauen von der Stellenausschreibung angesprochen fühlen. Diese soll angepasst und umgeschrieben werden	Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
Förderung von Frauen in Teilzeitarbeit	Mitarbeiterinnen sollen durch Schulungen, Workshops und Netzwerktreffen sich weiterentwickeln und motiviert werden höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen Durch den engeren Austausch soll auch die Möglichkeit von Jobsharing in den Fokus rücken	Gleichstellungsbeauftragte

2. Mehr Frauen in Führungspositionen

Maßnahme	Beschreibung	Verantwortlich
Teilung von Leitungsstellen ab 2025	Erstellung eines Konzeptes für die Teilung von Leitungsstellen	Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
Leitungscoaching	Neue Führungskräfte die eine Leitungsposition übernehmen, werden durch Schulungen und/oder Mentoring unterstützt. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten werden in regelmäßigen Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen besprochen	Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereichsleitungen
	Netzwerkangebot von Frauen in Führungspositionen	Gleichstellungsbeauftragte

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme	Beschreibung	Verantwortlich
Entwicklung eines Informationsangebotes zu Familie und Beruf	Alle Mitarbeitenden sollen schnell und unkompliziert an Informationen zur Beurlaubung, Stundenreduzierung, Teilzeitarbeit etc. gelangen	Personalabteilung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten
Einführung eines Re-Boarding-Konzeptes ab 2025	z.B. Einmal im Jahr werden beurlaubte Personen zu einem Treffen eingeladen um die Bindung zur Stadt Coesfeld als Arbeitgeberin zu stärken Zugang zum Intranet für beurlaubte Personen Einladung zur Personalversammlung und zu den betrieblichen Veranstaltungen Beratungsgespräch zum möglichen Wiedereinstieg	Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbeauftragte, IT-Abteilung Personalrat Personalabteilung

IX. Controlling, Inkrafttreten

1. Controlling

Der Gleichstellungsplan kann nach dem LGG für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren erstellt werden. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

2. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Coesfeld am 26.10.2023 für die Dauer von 5 Jahren in Kraft. Gleichzeitig tritt der bisherige 4. Gleichstellungsplan außer Kraft.

