

# Gleichstellungsplan Stadt Gütersloh

Evaluationsbericht 2011 - 2020 und Fortschreibung bis 2026



Rathaus | Fachbereich Personal, Organisation und IT





## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis .....	4
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>5</b>
1.1 Rechtliche Grundlagen .....	5
1.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalentwicklung.....	6
1.3 Aufbau.....	7
<b>2 Evaluationsbericht zum Gleichstellungskonzept 2011 sowie Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b> .....	<b>8</b>
2.1 Gesamtbetrachtung der Frauenquote der Gesamtbeschäftigten .....	8
2.1.1 Nach Gehaltsgruppen und Beschäftigungsumfang.....	9
2.1.2 Nach Statusgruppen und Beschäftigungsumfang.....	11
2.1.3 Nach Führungs- und Leitungsverantwortung und Beschäftigungsumfang .....	13
2.1.4 Nach den Ausbildungsfachrichtungen und Beschäftigungsumfang.....	15
2.1.5 Nach Fachrichtungen .....	17
2.1.6 Nach Beurlaubung und Elternzeit.....	19
2.1.7 Nach Fortbildungen .....	20
2.1.8 Nach Höhergruppierung und Beförderungen .....	23
2.2 Fazit .....	24
2.3 Prognose.....	25
2.3.1 Stellenentwicklung .....	25
2.3.2 Altersbedingte Abgänge .....	26
<b>3 Maßnahmen und Zielvorgaben</b> .....	<b>27</b>
3.1 Evaluation der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2011 .....	27
3.1.1 Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann .....	27
3.1.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege .....	30
3.1.3 Geschlechtergerechte Verwaltung als Imagefaktor .....	32
3.1.4 Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz gemäß Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	32
3.2 Maßnahmen und Zielvorgaben des Gleichstellungsplans für die Geltungsdauer bis 2026.....	33
3.2.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern.....	34
3.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	36

3.2.3	Abbau von Diskriminierung und fairer Umgang am Arbeitsplatz .....	38
<b>4</b>	<b>Schlussbestimmungen</b> .....	<b>39</b>
4.1	Geltungsdauer.....	39
4.2	Inkrafttreten .....	39
4.3	Geltungsbereich .....	39
	Quellennachweise .....	40
	Anhang.....	41

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

### Abbildungen

Abbildung 1: Frauenquote Gesamtbeschäftigte, 31.12.2019. ....	8
Abbildung 2: Beschäftigungsumfang Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht, 31.12.2019. ....	9
Abbildung 3: Teilzeitumfang Frauen, 31.12.2019. ....	9
Abbildung 4: Teilzeitumfang Männer, 31.12.2019. ....	9
Abbildung 5: Gesamtbeschäftigte nach Gehaltsgruppen und Geschlecht, 31.12.2019. ....	10
Abbildung 6: Beschäftigungsumfang Gesamtbeschäftigte nach Gehaltsgruppen, 31.12.2019. ....	11
Abbildung 7: Beamt*innen nach Gehaltsgruppen und Geschlecht, 31.12.2019. ....	11
Abbildung 8: Beschäftigungsumfang Beamt*innen nach Gehaltsgruppen, 31.12.2019. ....	12
Abbildung 9: Tariflich Beschäftigte nach Gehaltsgruppen und Geschlecht, 31.12.2019. ....	12
Abbildung 10: Beschäftigungsumfang tariflich Beschäftigte nach Gehaltsgruppen, 31.12.2019. ....	13
Abbildung 11: Führungspositionen nach Geschlecht, 31.12.2019. ....	14
Abbildung 12: Führungspositionen nach Beschäftigungsumfang, 31.12.2019. ....	14
Abbildung 13: Teilzeitumfang Führungspositionen, 31.12.2019. ....	15
Abbildung 14: Teilzeitquote Führungspositionen nach Geschlecht, 31.12.2019. ....	15
Abbildung 15: Ausbildungsberufe nach Geschlecht, 31.12.2019. ....	16
Abbildung 16: Beschäftigungsumfang Auszubildende nach Geschlecht, 31.12.2019. ....	17
Abbildung 17: Fachrichtungen nach Geschlecht, 31.12.2019. ....	18
Abbildung 18: Fachrichtungen nach Beschäftigungsumfang, 31.12.2019. ....	19
Abbildung 19: Männliche Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung seit 2010 (Stichtag 2010 - 2018 ist der 30.06., Stichtag 2019 ist der 31.12.).....	20
Abbildung 20: Anzahl und Geschlecht der Dozent*innen in sämtlichen Fortbildungen in 2019. ....	21
Abbildung 21: Teilnehmende an FiF nach Geschlecht, 2017 und 2019. ....	21
Abbildung 22: Teilnehmende am Verwaltungslehrgang II nach Geschlecht seit 2014. ....	22
Abbildung 23: Entwicklung der Stellen seit 2010 (Stellenplan 2019). ....	25

### Tabellen

Tabelle 1: Zusammenführung der Besoldungs- und Entgeltgruppen. ....	10
Tabelle 2: Höhergruppierungen in 2019. ....	23
Tabelle 3: Beförderungen in 2019. ....	23
Tabelle 4: Mitarbeitende mit Geburtsjahrgang 1959 und früher zum 31.12.2019. ....	26

# 1 Einleitung

Als eine der ersten Städte in Nordrhein-Westfalen erstellte die Stadt Gütersloh im Jahr 1998 den ersten Frauenförderplan, seither sind die gerechte Verteilung beruflicher Chancen, die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, oberstes Ziel der Stadtverwaltung auf dem Weg der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Mit der Fassung von 2002 entschied sich die Stadt Gütersloh bewusst, den Frauenförderplan geschlechtsneutral als Gleichstellungskonzept zu benennen. Mit der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetzes - LGG) im Jahr 2016 wurde eine Umbenennung in Gleichstellungsplan vorgesehen. Um begriffliche Irritationen zu vermeiden wird im Folgenden nur noch der Begriff *Gleichstellungsplan* genutzt. Dieser begriffliche Wandel bringt auch eine thematische Veränderung mit sich, zwar ist die Frauenförderung weiterhin zentraler Bestandteil, allerdings rückt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben immer mehr in den Fokus und verstärkt auch den Blick auf die Männer.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Gütersloh geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganze in den Fokus nimmt und es zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung echter Gleichstellung von Frauen und Männern noch entgegenstehen.

## 1.1 Rechtliche Grundlagen

Das LGG dient als Grundlage für den vorliegenden Gleichstellungsplan. Die Novellierung des LGG sieht vor, einen Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und die Zielerreichung spätestens nach zwei Jahren in Form einer summarischen Prüfung zu kontrollieren, um die Maßnahmen im Bedarfsfall anzupassen (§ 5 Absatz 1 LGG).

Des Weiteren schreibt das LGG vor, dass der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben enthält, um den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf **50%** zu erhöhen (§6 Absatz 3 LGG).

Der Grundsatz der Gleichberechtigung ist auch im Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2 verankert:

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.*

Des Weiteren sind folgende rechtliche Grundlagen von zentraler Bedeutung:

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG):

*„(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.“*

*(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]*

*(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen“.*

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 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. 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 Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) soll den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt werden. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert und im selben Moment die Inanspruchnahme von Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten verringert, da ihre Mitwirkung dann in größeren Abständen erforderlich wird.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

## **1.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalentwicklung**

Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG ein wesentliches Steuerungselement der Personalentwicklung.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat und Vertreter\*innen des Fachbereichs Personal, Organisation und IT entwickelten unter der Federführung der Personalentwicklung die Ziele und Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Die Stadtverwaltung Gütersloh sieht die Gleichstellung als einen wichtigen Baustein ihrer Personalpolitik und definiert die Umsetzung als gesamtstädtische Aufgabe. Nicht nur in der Personalplanung und den Handlungen der Gleichstellungsstelle werden die Maßnahmen umgesetzt, auch alle Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte sind angehalten, die Gleichstellung in der Verwaltung aktiv mitzugestalten.

## 1.3 Aufbau

**Im zweiten Kapitel** des vorliegenden Gleichstellungsplans erfolgt ein Evaluationsbericht zum letzten Konzept aus 2011, eine Bestandsaufnahme sowie eine Analyse der Beschäftigtenstruktur im Vergleich der Jahre 2010 und 2019. **In Kapitel drei** werden Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Abbau der Unterrepräsentanz sowie zur Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit aufgestellt und die Maßnahmen aus dem letzten Konzept evaluiert. **Im letzten Teil** folgen Schlussbestimmungen zur Geltungsdauer, den Geltungsbereichen und dem Inkrafttreten.



## 2 Evaluationsbericht zum Gleichstellungskonzept 2011 sowie Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Im folgenden Abschnitt wird die Beschäftigungssituation bei der Stadtverwaltung und dem Eigenbetrieb Kultur Räume Gütersloh statistisch aufgearbeitet und mit den Daten aus 2010 evaluiert. Der Fachbereich Personal, Organisation und IT hat beschlossen, eine einheitliche statistische Datengrundlage für alle internen Zwecke zu nutzen, sodass der neue Stichtag der **31. Dezember** eines jeden Jahres ist. In den bisherigen Gleichstellungsplänen wurden die Daten zum Stichtag 30. Juni ausgewertet.

In der Statistik sind neben den Beschäftigten und Beamt\*innen der Stadtverwaltung und des Eigenbetriebs Kultur Räume Gütersloh alle beurlaubten und in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter\*innen berücksichtigt. Die Auszubildenden werden separat betrachtet.

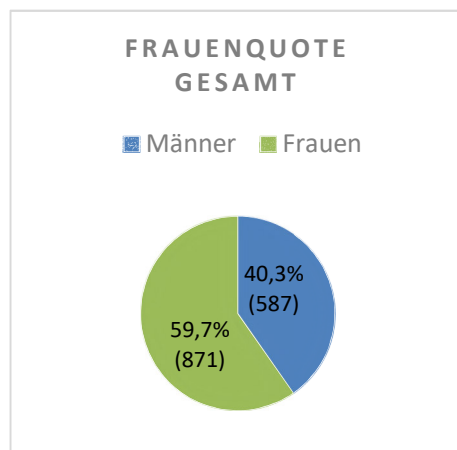
Das LGG empfiehlt in allen statistischen Auswertungen, die **Teilzeitquote** der Mitarbeiter\*innen bezogen auf die wöchentliche reguläre Arbeitszeit in der Analyse heranzuziehen. Der Beschäftigungsumfang von Beschäftigten kann sich in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen von Beschäftigten auswirken. Hier ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen. Aus diesem Grund wird erstmalig die Teilzeitquote aufgeteilt in folgende drei Kategorien ausgewertet:

- < 50% (=bis Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit)
- 51 – 75% (= bis ca. 3/4 der regelmäßigen Arbeitszeit)
- >75% (=3/4 und mehr der regelmäßigen Arbeitszeit)

Der Beschäftigungsumfang wird in der Gesamtbetrachtung der Frauenquote in den jeweiligen Unterkapiteln dargestellt.

Die Grundlage der Analyse der Beschäftigtenstruktur bildet die Personaldatenbank LOGA, sowie interne Statistiken des Fachbereichs Personal, Organisation und IT.

### 2.1 Gesamtbetrachtung der Frauenquote der Gesamtbeschäftigten



Insgesamt arbeiten in der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2019 1458 (sozialversicherungspflichtige) Personen. Der Frauenanteil entspricht 59,7%, sodass ein kleiner Anstieg (+2,1%) in der Frauenquote im Vergleich zu 2010 zu verzeichnen ist. 79,9% der Mitarbeiter\*innen sind tariflich beschäftigt und 20,1% sind Beamt\*innen. Die Anzahl der Beamt\*innen ist seit 2010 um 16 Personen zurückgegangen. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass einige Feuerwehrbeamt\*innen durch eine Umstrukturierung der Kreisleitstelle zum Kreis Gütersloh gewechselt sind.

Abbildung 1: Frauenquote Gesamtbeschäftigte, 31.12.2019.

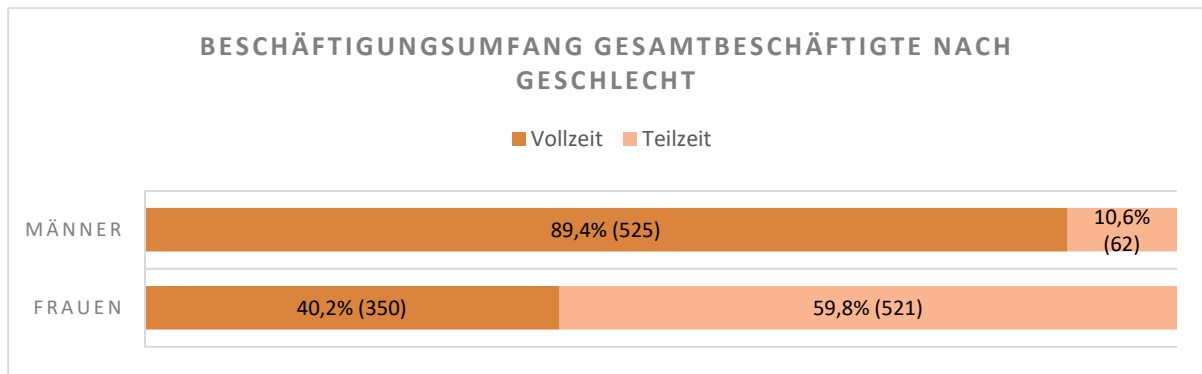


Abbildung 2: Beschäftigungsumfang Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht, 31.12.2019.

Der Anteil der Frauen an der Vollzeitbeschäftigung ist um 3,1% auf 40,2% gestiegen. 10,6% der Männer arbeiten in Teilzeit, im Jahr 2010 waren es 5,7%. Insgesamt arbeiten 40% der Gesamtbeschäftigten zum Stichtag in Teilzeit, im Jahr 2010 (Stichtag 31.06.2009) waren es 36,9%. Davon sind 89,4% (- 0,4%) Frauen.

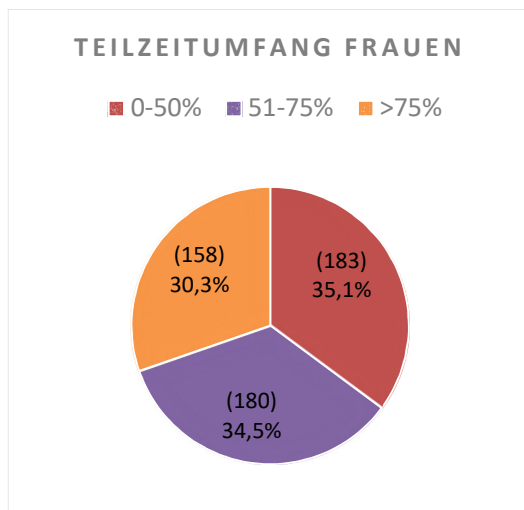


Abbildung 3: Teilzeitumfang Frauen, 31.12.2019.

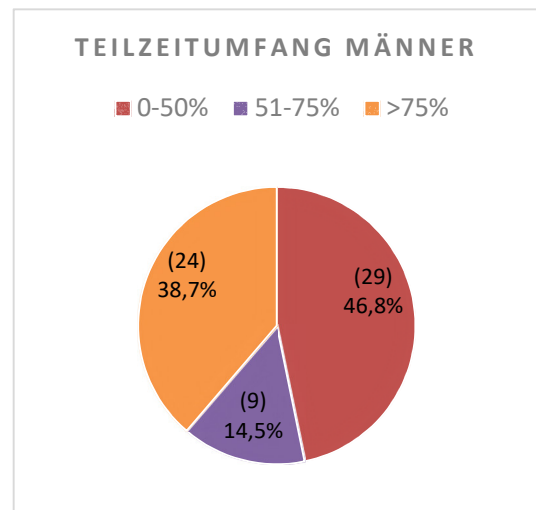


Abbildung 4: Teilzeitumfang Männer, 31.12.2019.

Die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter\*innen, arbeiten weniger als die Hälfte oder mit genau der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei den Frauen sind dies 35,1% und bei den Männern 46,8%. 30,3% der Frauen und 38,7% der Männer in Teilzeit arbeiten vollzeitnah.

Im Folgenden wird die Frauenquote in der Stadtverwaltung genauer analysiert. Dazu wird der Frauenanteil in verschiedenen Gehaltsgruppen, Fachrichtungen und Hierarchieebenen ausgewertet, die Teilzeitquoten werden betrachtet und die Zielquoten aus 2010 evaluiert.

### 2.1.1 Nach Gehaltsgruppen und Beschäftigungsumfang

Zur besseren Vergleichbarkeit und Vereinfachung werden die Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Tarifbeschäftigte gemeinsam betrachtet und entsprechend der Laufbahngruppen des Beamtenbereichs für die Stadt Gütersloh wie folgt aufgeteilt.

Gehaltsgruppen	Beamtenbereich	Tariflich Beschäftigte
	Besoldungsgruppen	Entgeltgruppen
<b>Einfache Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		EG 1 – 2 TVöD
<b>Mittlere Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	A 6 – A 9 LBesG	EG 3 – 9a TVöD EG S 3 – S 9 Sozial- + Erziehungsdienst
<b>Gehobene Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	A 9 – A 13 LBesG	EG 9b, 9c – 12 TVöD EG S 10 – S 18 Sozial- + Erziehungsdienst
<b>Höhere Gehaltsgruppen:</b> Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	A 13 – A 16 LBesG	EG 13 – 15, 15 Ü TVöD
<b>B-Gruppen</b>	B 3 – B 8 LBesG	

Tabelle 1: Zusammenführung der Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Im Folgenden wird zur Vereinfachung über einfache, mittlere, gehobene und höhere Gehaltsgruppen gesprochen<sup>1</sup>.

### Gesamtbeschäftigte (tariflich Beschäftigte sowie Beamt\*innen)

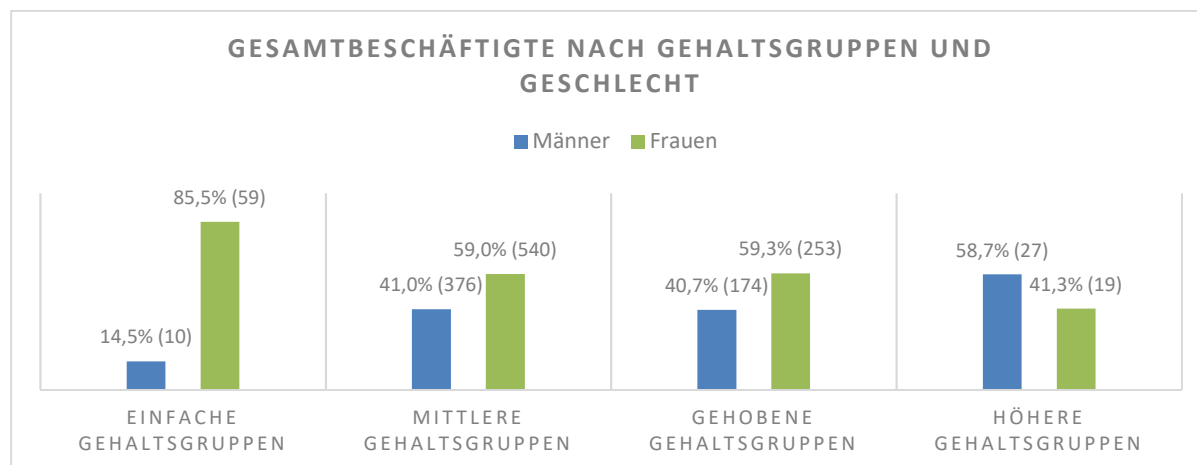


Abbildung 5: Gesamtbeschäftigte nach Gehaltsgruppen und Geschlecht, 31.12.2019.

Der größte Anteil der tariflich Beschäftigten sowie Beamt\*innen arbeitet mit 62,8% (+3,8%) nach wie vor in den mittleren Gehaltsgruppen. Der Anteil der Frauen dominiert allerdings mit 85,5% (+18,8%) in den einfachen Gehaltsgruppen, wohingegen die Männer mit 58,7% (-13,8%) am stärksten in den höheren Gehaltsgruppen vertreten sind. Allerdings ist eine positive Entwicklung der Frauenquote im Vergleich zu 2010 in den gehobenen und höheren Gehaltsgruppen zu erkennen. Insbesondere in den höheren Gehaltsgruppen konnte die Frau-

<sup>1</sup> Mit der Dienstrechtsreform im Jahr 2016 wurde das Laufbahnrecht für Beamt\*innen novelliert. In der Folge sind aus einfachen, mittleren, gehobenen und höherem Dienst zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern entstanden.

enquote um 13,8% auf 41,3% gesteigert werden. In den gehobenen Gehaltsgruppen ist ein Zuwachs von 9% auf 59,3% zu erkennen.

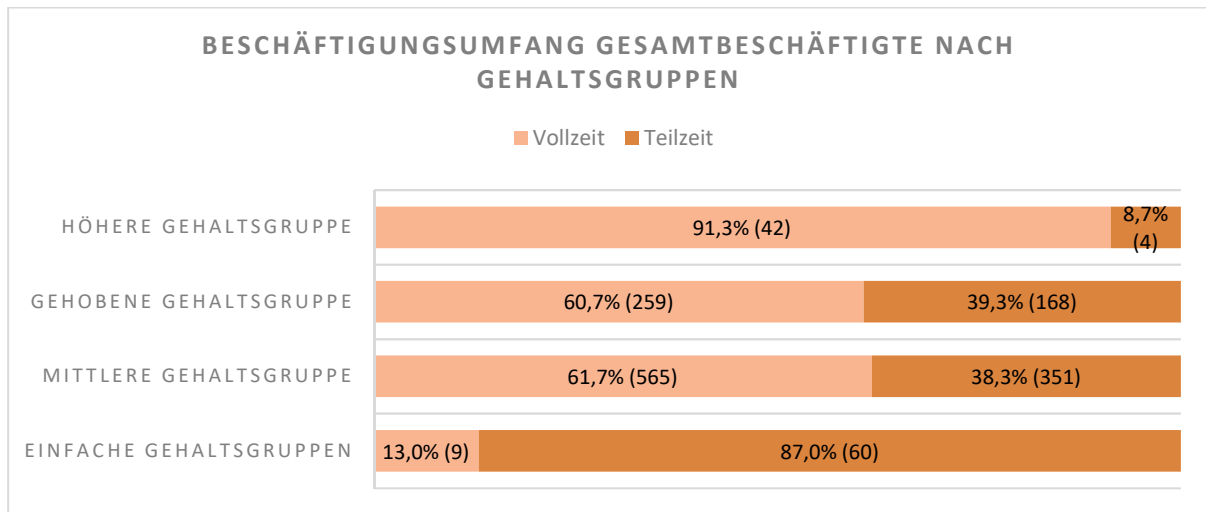


Abbildung 6: Beschäftigungsumfang Gesamtbeschäftigte nach Gehaltsgruppen, 31.12.2019.

In der Gesamtbetrachtung liegt die höchste Teilzeitquote in den einfachen Gehaltsgruppen mit einer Quote von 87,0%. In den mittleren und höheren Gehaltsgruppen liegt die Teilzeitquote bei nahezu 40%, wohingegen 8,7% der Gesamtbeschäftigten in den höheren Gehaltsgruppen in Teilzeit arbeiten.

## 2.1.2 Nach Statusgruppen und Beschäftigungsumfang

### Beamt\*innen

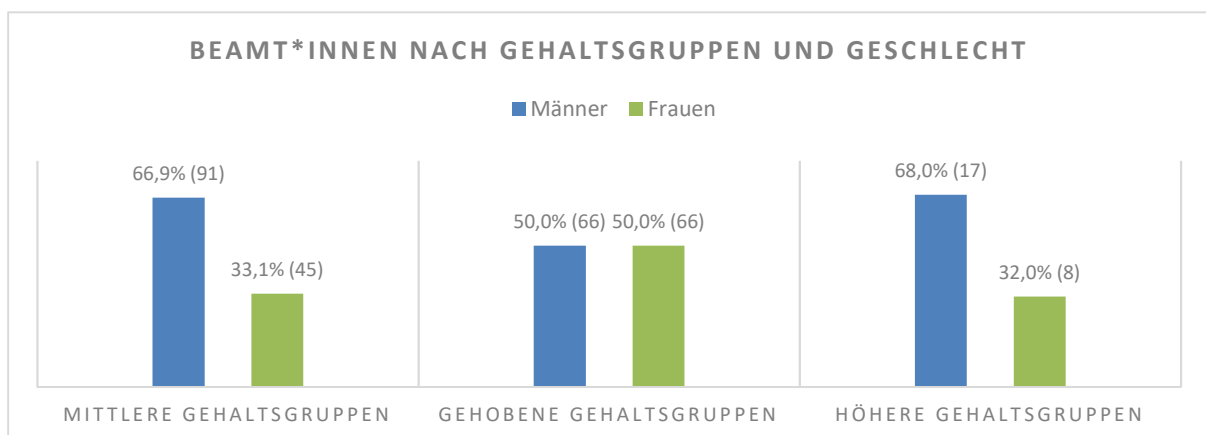


Abbildung 7: Beamt\*innen nach Gehaltsgruppen und Geschlecht, 31.12.2019.

Wird die Statusgruppe der Beamt\*innen genauer betrachtet, ist die Frauenquote mit 50,0% in den gehobenen Gehaltsgruppen am höchsten und verzeichnet einen Anstieg von 7,4% im Vergleich zu 2010. Die Frauenquote in den höheren Gehaltsgruppen beträgt 32,0% und verzeichnet ebenfalls einen deutlichen Anstieg von 10,9%. In den mittleren Gehaltsgruppen fällt die Frauenquote um 5,2% auf 33,1% zurück.

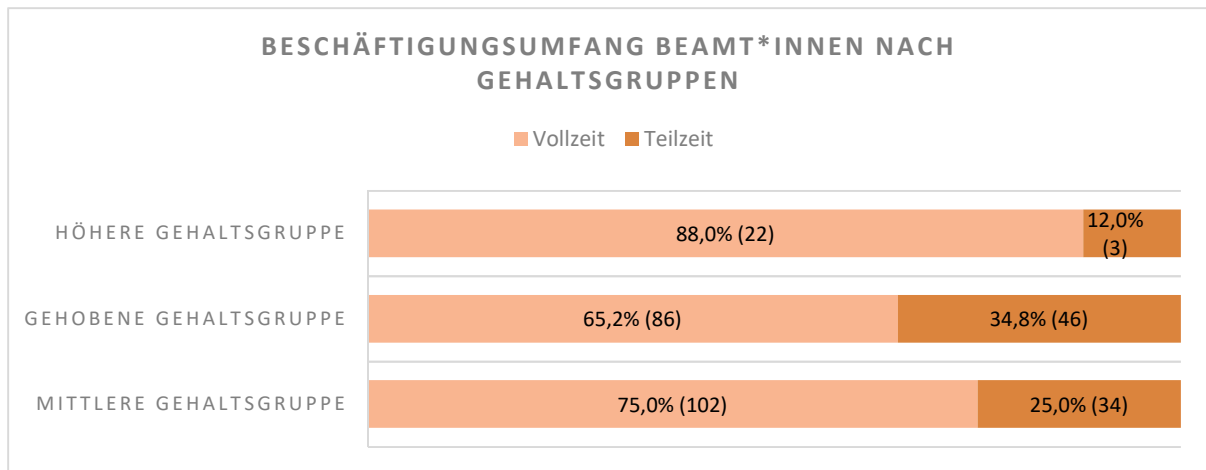


Abbildung 8: Beschäftigungsumfang Beamt\*innen nach Gehaltsgruppen, 31.12.2019.

Die Teilzeitquote ist mit 34,8% in den gehobenen Gehaltsgruppen am höchsten. Insgesamt beträgt die Teilzeitquote unter den Beamt\*innen 28,3%, davon sind 88,0% Frauen.

### Tariflich Beschäftigte

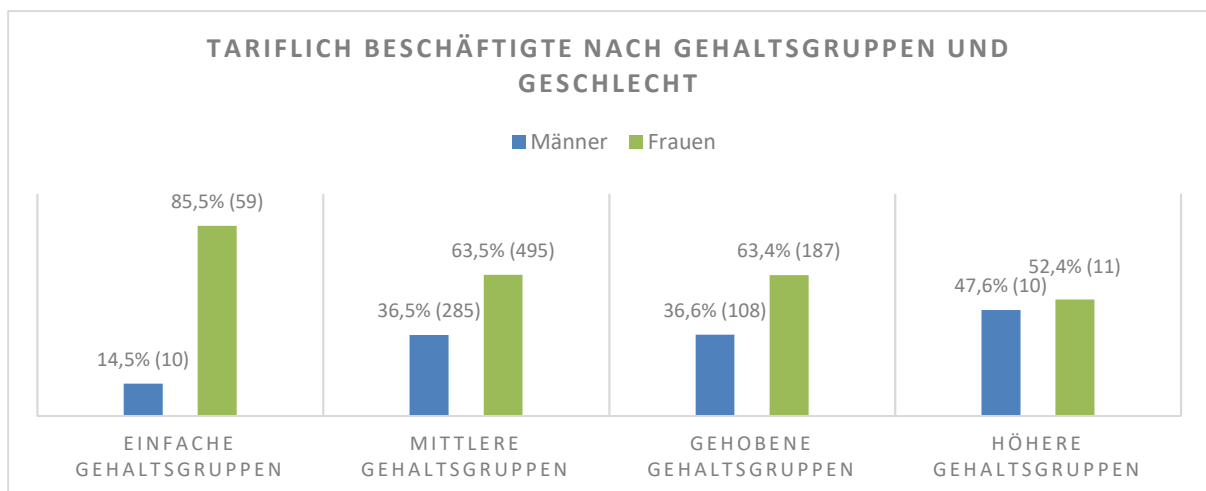


Abbildung 9: Tariflich Beschäftigte nach Gehaltsgruppen und Geschlecht, 31.12.2019.

In der Statusgruppe der tariflich Beschäftigten ist über alle Gehaltsgruppen hinweg eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen. Der Frauenanteil ist insbesondere in den einfachen Gehaltsgruppen deutlich gestiegen, von 66,7% im Jahr 2010 auf 85,5%. Unter anderem ist dies auf die Einführung neuer Hilfstätigkeiten im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder, für die Entlastung des pädagogischen Personals zurückzuführen. Erfreulich ist allerdings, dass auch in den höheren Gehaltsgruppen eine deutliche Steigerung zu verzeichnen ist, die Frauenquote beträgt hier 52,4% (+19,1%) und erfüllt die Vorgabe des LGG.

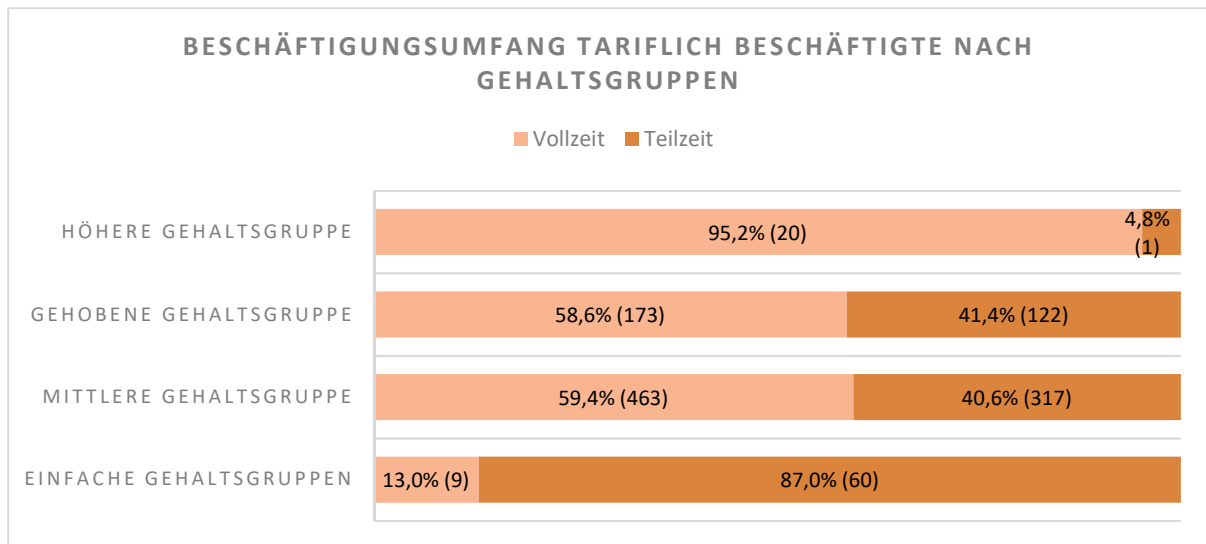


Abbildung 10: Beschäftigungsumfang tariflich Beschäftigte nach Gehaltsgruppen, 31.12.2019.

Die Teilzeitquote unter den tariflich Beschäftigten liegt bei 42,9%, wovon 89,9% Frauen sind. Auch hier ist die Teilzeitquote in den einfachen Gehaltsgruppen mit 87,0% am höchsten und in den höheren Gehaltsgruppen mit 4,8% am niedrigsten.

**Der Vergleich der aktuellen Statistik und der Zielvorgaben aus 2011 lässt folgendes Zwischenfazit zu:**

1. Der Anteil der Frauen in den gehobenen und insbesondere höheren Gehaltsgruppen ist deutlich gestiegen. Die im Gleichstellungskonzept 2010 formulierte Zielquote, die Frauenquote in den höheren Gehaltsgruppen auf 30% zu steigern konnte deutlich übertroffen werden, hier beträgt die Frauenquote zum Stichtag 41,3%.
2. Die Teilzeitquote bei der Stadtverwaltung beträgt 40,0%, wovon 10,6% Männer sind.
3. In den höheren Gehaltsgruppen ist die Teilzeitquote vergleichsweise gering. Mitarbeiter\*innen mit Führungsaufgaben oder besonders qualifizierten Aufgaben gehören dieser Gruppe an.

**2.1.3 Nach Führungs- und Leitungsverantwortung und Beschäftigungsumfang**

In früheren Konzepten wurden bisher nur die obersten Führungspositionen – Geschäftsbereichsleitung (GBL), Fachbereichsleitung (FBL) sowie stellvertretende Fachbereichsleitung (stellv. FBL) – betrachtet, diese enge Sicht spiegelt allerdings nicht die ganze Bandbreite an Führungsaufgaben in der Stadtverwaltung wider. Um alle Personen mit Führungs- und Leitungstätigkeiten zu berücksichtigen, sind Führungskräfte bei der Stadtverwaltung Personen mit:

- Personalverantwortung und
- der Verantwortung für die dienstliche Beurteilung von Mitarbeitenden.

Ausgehend von dieser Definition umfassen Führungspositionen auch die Abteilungsleitungen (ABL) und Teamleitungen (TL). Die stellvertretenden Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen wurden unter den Abteilungsleitungen erfasst. Der Begriff der Teamleitung ist ausgedehnt auf Leitungen der Tageseinrichtungen für Kinder (TEK), Meister\*innen und Dienstgruppenleiter\*innen.

Folgende Grafik zeigt die Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Führungspositionen:

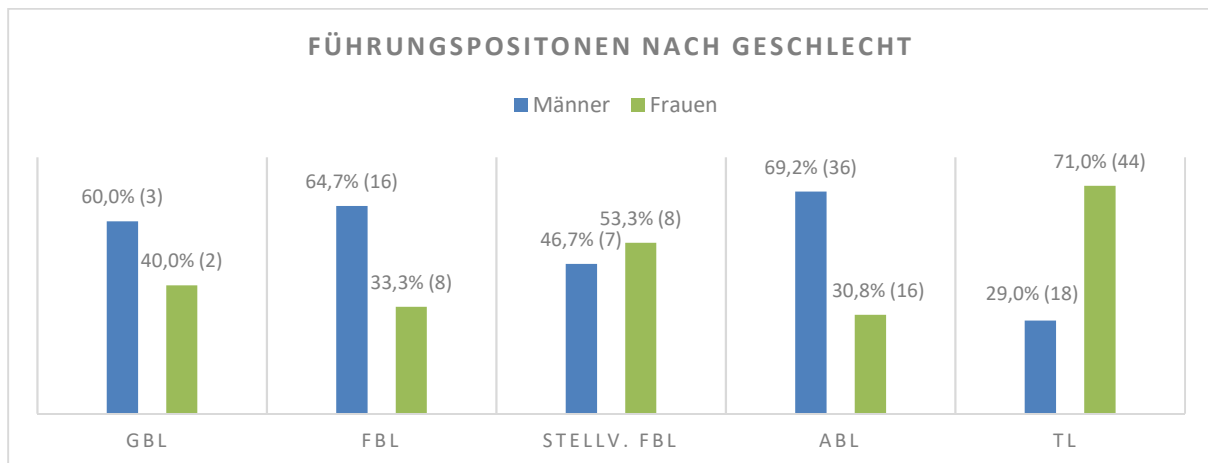


Abbildung 11: Führungspositionen nach Geschlecht, 31.12.2019.

Die Erweiterung der Führungskräftepositionen macht die Vergleichbarkeit mit den Zahlen aus 2010 nur bedingt möglich.

Zum Stichtag, 31.12.2019 gibt es insgesamt 158 Führungspositionen nach der erweiterten o. g. Definition, der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt 49,4% und erfüllt demnach nahezu die Vorgabe des LGG. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist insbesondere in der Kategorie der Teamleitungen besonders hoch, weil hier die Leitungen der Tageseinrichtungen für Kinder zugeordnet sind und die Anzahl männlicher Mitarbeitender in dieser Berufsgruppe insgesamt sehr gering ist (vgl. 2.1.5). Die Frauenquote auf der Ebene der Fachbereichsleitungen und Abteilungsleitungen ist weiterhin ausbaufähig und beträgt um die 30%.

Allerdings sind positive Entwicklungen sichtbar. Werden die Zahlen mit denen aus 2010 verglichen, sind insbesondere auf der Ebene der Fachbereichsleitungen und der Ebene der stellvertretenden Fachbereichsleitungen Erfolge zu verzeichnen. Hier konnte die Frauenquote erhöht werden, bei den Fachbereichsleitungen um 15,9% auf 33,3% und bei den stellvertretenden Fachbereichsleitungen um 16,5% auf 53,3%.

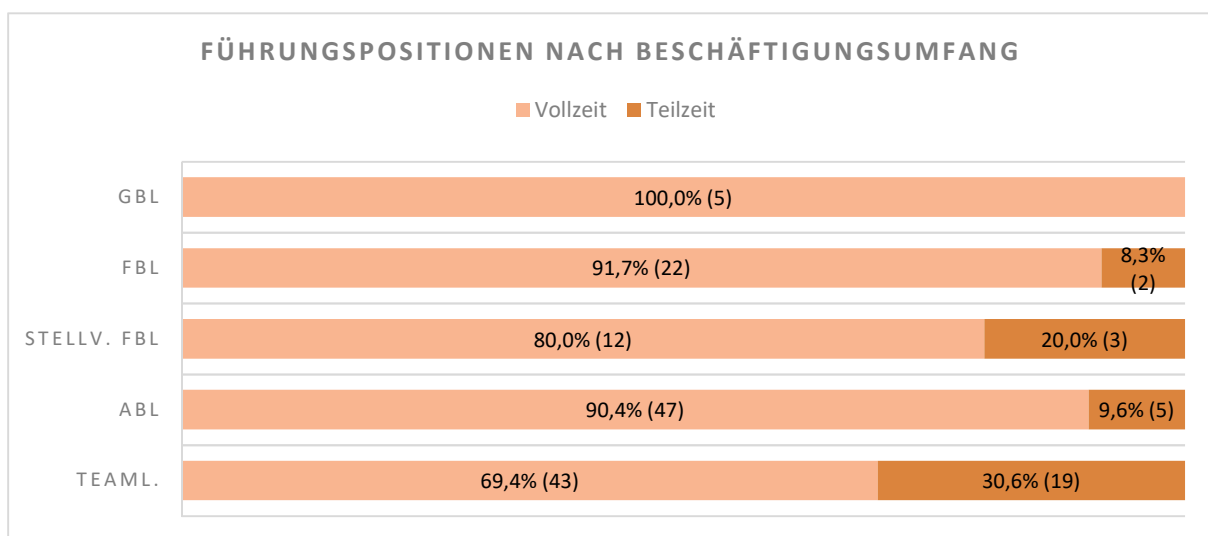


Abbildung 12: Führungspositionen nach Beschäftigungsumfang, 31.12.2019.

Die Teilzeitquote auf Führungsebene beträgt 18,4%, wobei auf Ebene der Fachbereichs- und Abteilungsleitungen diese Quote auf unter 10% sinkt.

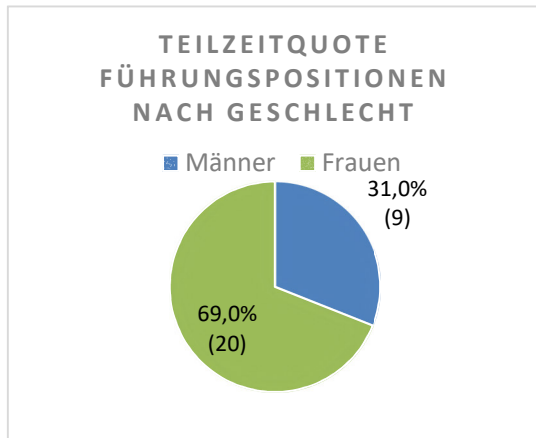


Abbildung 14: Teilzeitquote Führungspositionen nach Geschlecht, 31.12.2019.

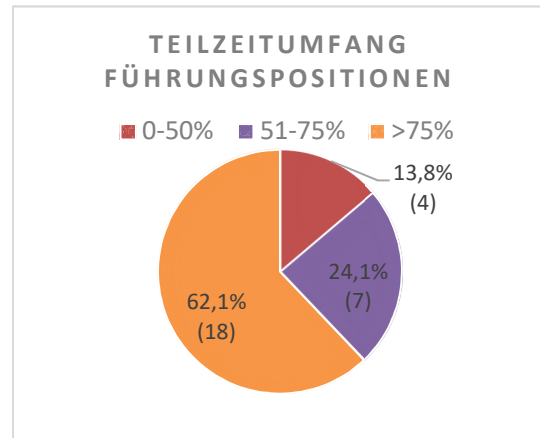


Abbildung 13: Teilzeitumfang Führungspositionen, 31.12.2019.

69% der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte sind Frauen. 62,1% der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte arbeiten mehr als 75% der wöchentlichen regulären Arbeitszeit und damit fast vollzeitnah und 24,1% arbeiten mehr als die Hälfte bis maximal 75% der wöchentlichen regulären Arbeitszeit:

#### Zwischenfazit:

1. Die Frauenquote in den Führungspositionen beträgt 49,4% und erfüllt nahezu die Vorgabe des LGG. Sowohl auf Ebene der Fachbereichsleitungen und der Stellvertretungen konnten positive Entwicklungen verzeichnet werden. Im letzteren konnte die Vorgabe des LGG mit 53,3% übertroffen werden. Auf Ebene der Fachbereichsleitungen liegt mit 33,3% und der Ebene der Abteilungsleitungen mit 30,8% weiterhin eine Unterrepräsentanz vor.
2. Die Teilzeitquote auf Führungsebene liegt mit 18,4% deutlich unter dem gesamtstädtischen Durchschnitt von 40%.

#### 2.1.4 Nach den Ausbildungsfachrichtungen und Beschäftigungsumfang

Die Stadt Gütersloh bildet in ca. 20 verschiedenen Berufen jährlich durchschnittlich 100 Auszubildende aus, dazu zählen neben der dualen Ausbildung verschiedener Fachrichtungen, duale Studiengänge, diverse (Pflicht-)Praktikant\*innenstellen sowie Werkstudent\*innenstellen. Im folgenden Diagramm werden die größten Ausbildungsbereiche in absoluten Zahlen abgebildet.



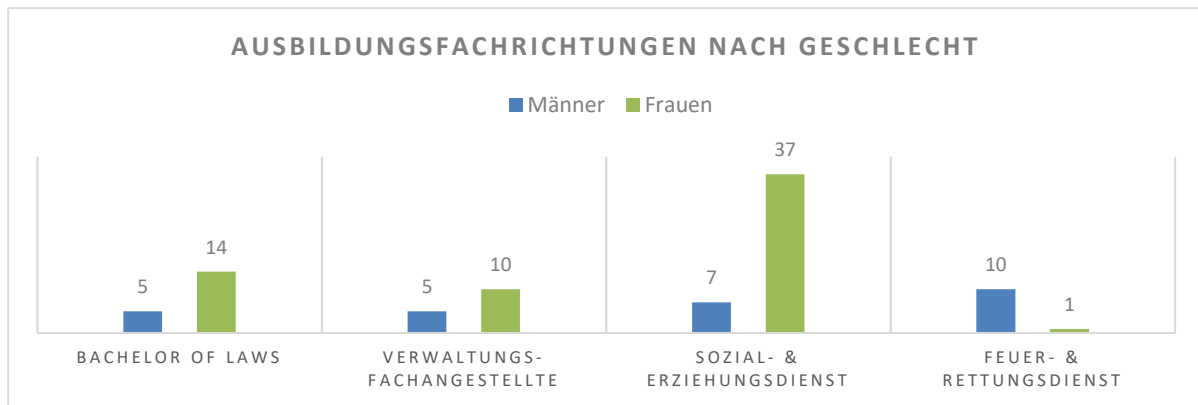


Abbildung 15: Ausbildungsfachrichtungen nach Geschlecht, 31.12.2019.

Die Zahl der Auszubildenden ist in den Verwaltungsberufen (Bachelor of Laws und Verwaltungsfachangestellte) seit 2010 insgesamt von 17 auf 34 gestiegen, im Sozial- und Erziehungsdienst von 26 auf 44 und im Feuer- und Rettungsdienst von 3 auf 11, wobei hier seit 2019 erstmalig der Beruf der\*des Notfallsanitäter\*in ausgebildet wird. In der Grafik ist deutlich zu erkennen, dass in den unterschiedlichen Ausbildungsfachrichtungen eine nichtparitätische Verteilung der Geschlechter vorliegt.

Sowohl in den Verwaltungsberufen, als auch im Sozial- und Erziehungsdienst dominieren die Frauen, die Frauenquote liegt in diesen Berufen deutlich über der Empfehlung des LGG. Ziel ist hier die verstärkte Ausbildung von männlichen Personen. Vergleicht man die Zahlen aus 2010 ist eine positive Entwicklung nicht erkennbar. Bei den Verwaltungsberufen ist die Frauenquote konstant geblieben (70,9%), im Sozial- und Erziehungsdienst gab es einen kleinen Rückgang um 4,8% auf 83,7%.

Die Quote der Männer liegt im Feuer- und Rettungsdienst bei 90,9%. Es ist ein deutlicher Anstieg von 22,2% seit 2010 zu verzeichnen. Hier ist der Blick auf die absoluten Zahlen von 2010 wichtig, 2010 wurden drei Personen in dieser Fachrichtung ausgebildet, davon war eine Person eine Frau, was zur Folge hat, dass die Frauenquote deutlich höher ausfiel. Im Jahr 2019 werden hingegen 11 Personen ausgebildet, darunter ebenfalls eine Frau.

### Zwischenfazit:

Über alle Ausbildungsberufe hinweg liegt eine ungleiche Verteilung der Geschlechter vor. Der Anstieg an Stellen im Ausbildungsbereich ist stetig und bringt ein großes Potential mit sich, die Stellen so zu besetzen, dass eine geschlechterparitätische Besetzung über alle Berufe hinweg möglich wird. Aus diesem Grund ist die Stadtverwaltung weiterhin bestrebt, durch gezielte Maßnahmen mehr Frauen für (feuerwehr-) technische Berufe und mehr Männer für Verwaltungsberufe und den Sozial- und Erziehungsdienst zu gewinnen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Berufsgruppen spiegelt auch den nationalen Trend wider, so sind in Deutschland lediglich ca. 6,6% der pädagogischen Fachkräfte in den KITAS männlich (vgl. Bundesamt für Statistik 2019) und nur 1,34% der Berufsfeuerwehrkräfte weiblich (vgl. Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.). Deshalb ist es unter anderem auch Aufgabe in der frühkindlichen und schulischen Bildung, eine klischeefreie Berufsorientierung zu unterstützen. Die Stadtverwaltung Gütersloh hat in der Vergangenheit für

die Ausbildungsberufe keine konkrete Zielquote definiert, das oberste Ziel ist nach wie vor, eine paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen zu erreichen.

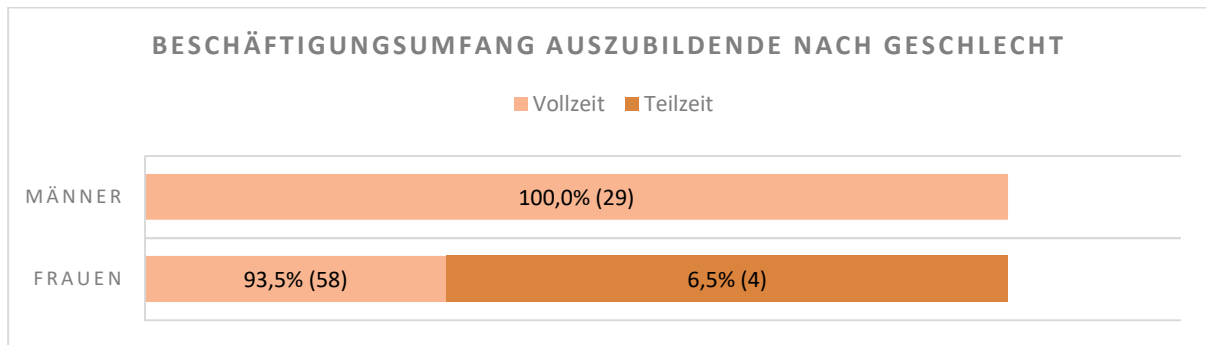


Abbildung 16: Beschäftigungsumfang Auszubildende nach Geschlecht, 31.12.2019.

Betrachtet man die Teilzeitquote in der Ausbildung, kann festgestellt werden, dass diese hier bei 4,4% liegt und nur im Sozial- und Erziehungsdienst in Anspruch genommen wird. Alle Teilzeitkräfte sind Frauen und arbeiten mindestens 75% der regulären wöchentlichen Arbeitszeit. Die Stadtverwaltung ermöglicht auch in der Ausbildung eine Teilzeittätigkeit, soweit diese nach den Ausbildungsbestimmungen möglich sind.

### 2.1.5 Nach Fachrichtungen

Im Folgenden werden ausgewählte und gleichstellungsrelevante Fachrichtungen und der jeweilige Anteil der Männer und Frauen bei der Stadtverwaltung Gütersloh vorgestellt. Verschiedene Berufe wurden hierzu übergeordneten Fachrichtungen zugeordnet, eine genaue Aufschlüsselung der Fachrichtungen und die Zuordnung zu Berufen finden Sie im Anhang 4.

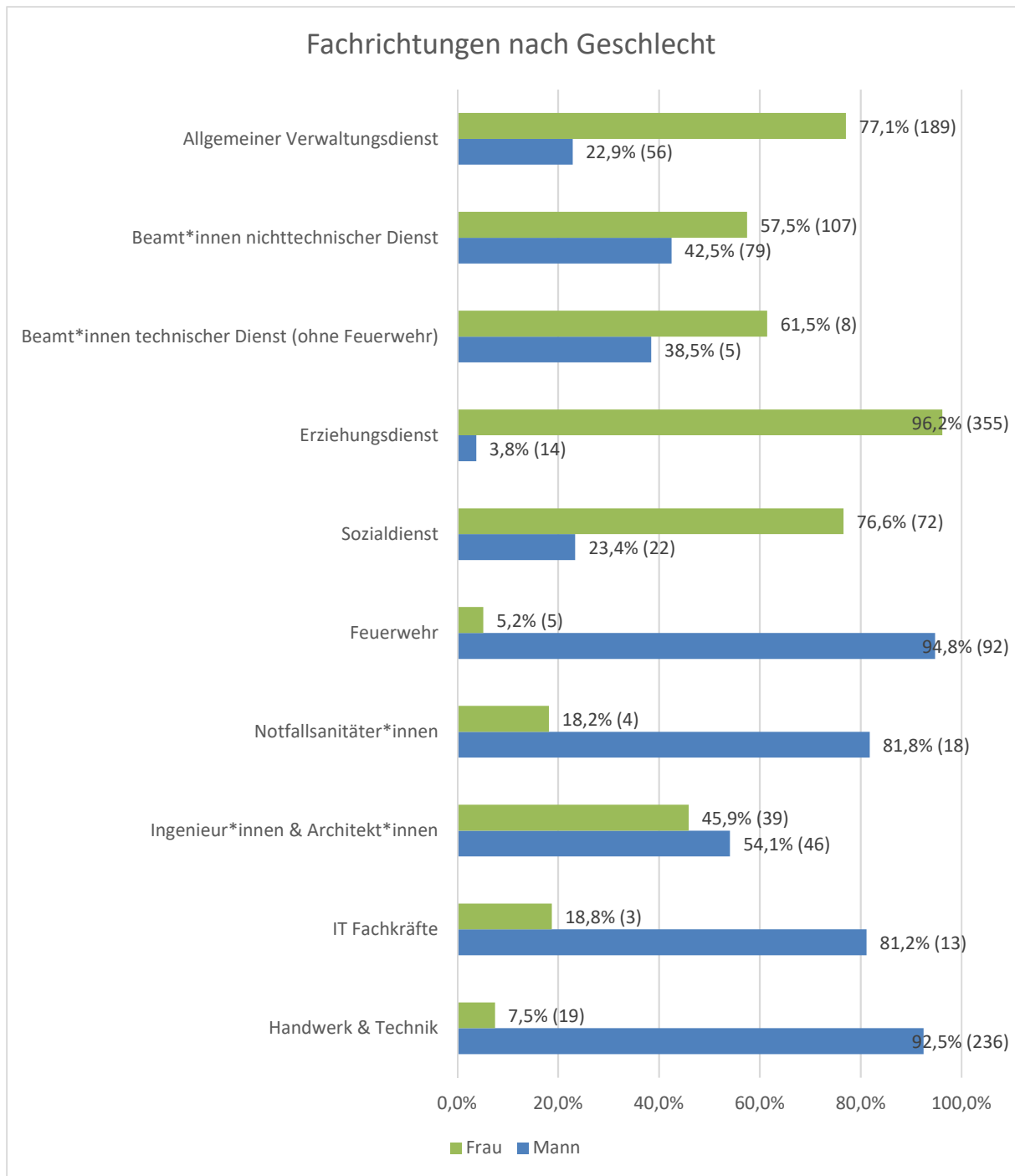


Abbildung 17: Fachrichtungen nach Geschlecht, 31.12.2019.

Bei der Betrachtung der verschiedenen Fachrichtungen spiegelt sich der o. g. nationale Trend wider. Es wird deutlich, dass gesellschaftliche Geschlechterstereotypen große Auswirkungen auf die Wahl des Berufes haben. In Fachrichtungen wie im Sozial- und Erziehungsdienst und dem allgemeinen Verwaltungsdienst ist eine deutliche Frauenüberrepräsentanz zu verzeichnen, wohingegen insbesondere technische Berufe (Ingenieurwesen, Architektur, Handwerk, IT, Feuer- und Rettungsdienst) eine Unterrepräsentanz der Frauen aufweisen. Die Gruppe der Ingenieur\*innen und Architekt\*innen weist allerdings eine nahezu paritätische Besetzung auf, hier beträgt die Frauenquote 45,9%.

Die Vergleichszahlen aus 2010 ermöglichen eine Betrachtung für den feuerwehrtechnischen und dem Erziehungsdienst: Die Quote der Männer im Erziehungsdienst konnte von 1,6% (4) auf 3,8% (14) gesteigert werden, im Bereich der Feuerwehr konnte die Frauenquote um 1,8% (3) auf 5,2% (5) weiter ausgebaut werden.

### Zwischenfazit:

Bei der Stadtverwaltung Gütersloh ist insgesamt eine sehr heterogene Verteilung der Geschlechter in unterschiedlichen Fachrichtungen zu beobachten. Die Stadtverwaltung strebt in allen Fachrichtungen eine paritätische Besetzung in allen Bereichen an.

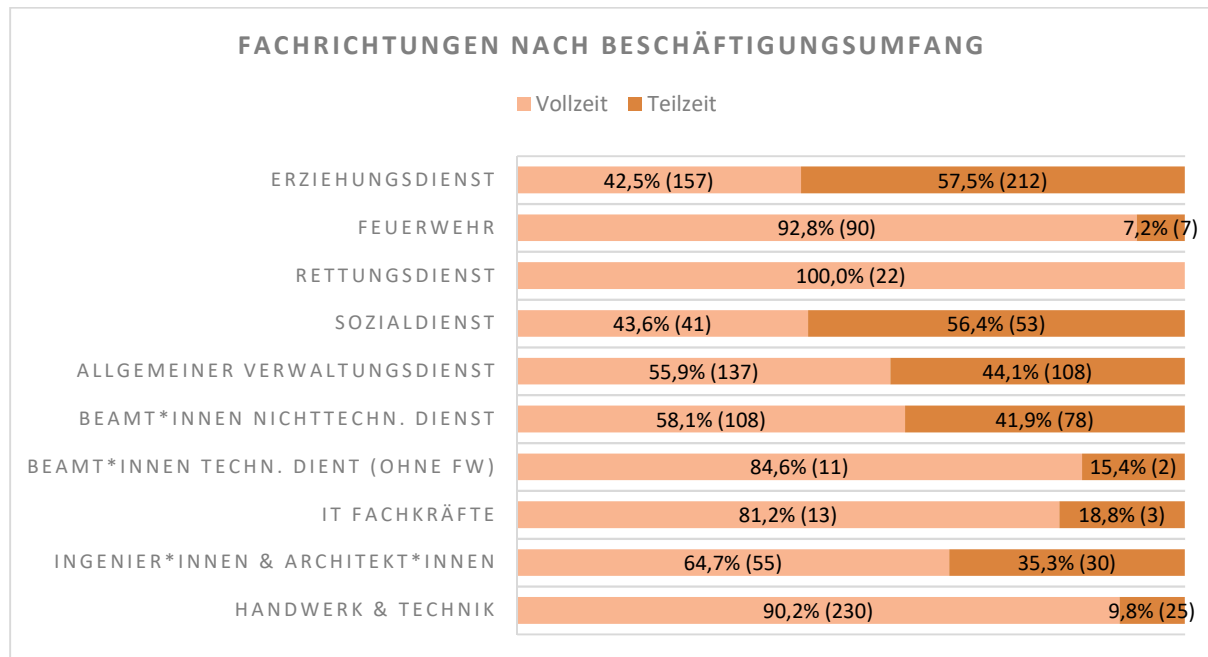


Abbildung 18: Fachrichtungen nach Beschäftigungsumfang, 31.12.2019.

Betrachtet man die Teilzeitquoten lässt sich feststellen, dass diese Quote in den Fachrichtungen mit Frauenüberrepräsentanz deutlich höher ausfällt, was dem gesamtstädtischen Trend entspricht.

### 2.1.6 Nach Beurlaubung und Elternzeit

Zum Stichtag befinden sich 36 Personen in Elternzeit oder in der Beurlaubung, dies entspricht einem Anteil von 2,5% der Gesamtbeschäftigten. Die Möglichkeit der gesetzlichen Regelung wird zum Stichtag nur von Frauen genutzt. Der größte Anteil arbeitet in den mittleren Gehaltsgruppen (63,9%), die restlichen 36,1% arbeiten in den gehobenen Gehaltsgruppen. 36,1% derer die sich in Elternzeit befinden oder beurlaubt sind arbeiten in Teilzeit und 69,2% unter der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Betrachtung der Statistik der beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter\*innen stellt lediglich eine Momentaufnahme dar, welche mit dem Zeitpunkt des Eintritts in die Elternzeit/ die Beurlaubung und der Länge stark variiert. Die Anzahl männlicher Beschäftigter bei der Stadtverwaltung Gütersloh, die Elternzeit nehmen oder beurlaubt sind liegt im Bundestrend.

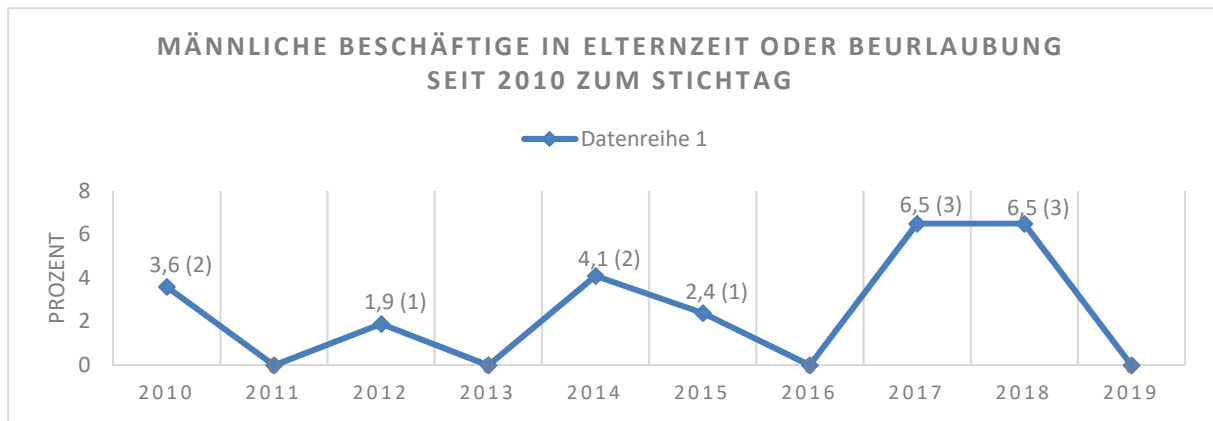


Abbildung 19: Männliche Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung seit 2010 (Stichtag 2010 - 2018 ist der 30.06., Stichtag 2019 ist der 31.12.).

Betrachtet man die Entwicklung der Männerquote jeweils am Stichtag der Erhebung von 2010 an wird deutlich, dass insgesamt sehr wenige Männer den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit und Beurlaubung wahrnehmen.

#### Zwischenfazit:

Männliche Beschäftigte, die Elternzeit nehmen, sind bei der Stadtverwaltung weiterhin eher eine Ausnahme, dies kann verschiedene Gründe haben, wie z. B. die finanzielle Situation oder aber auch die fehlende gesellschaftliche Akzeptanz.

### 2.1.7 Nach Fortbildungen

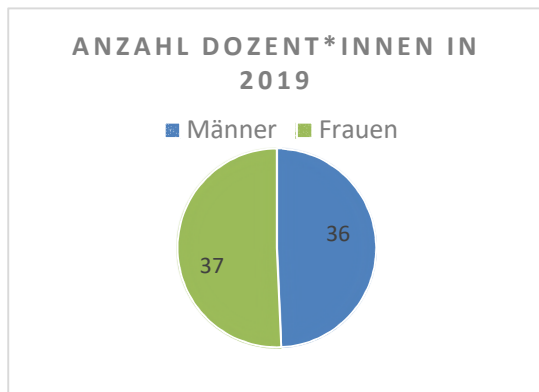
Die Stadtverwaltung Gütersloh legt großen Wert auf Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeitenden. Neben fachbezogenen Fortbildungsmöglichkeiten wird eine Vielzahl von fachübergreifenden Fortbildungen angeboten. Hierzu bietet die Stadt zum einen ein internes Fortbildungsprogramm „FB 10 bietet an“ und zum anderen ein Fortbildungsangebot in Kooperation mit der Kreisverwaltung Gütersloh und in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule an.

Als ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung dienen Qualifizierungsmaßnahmen auch zur Förderung der beruflichen Situationen von Frauen. So bewarben sich für die Führungskräfte- und Nachwuchsführungskräftebildungen der Stadtverwaltung gleich viele Frauen und Männer und die Plätze konnten paritätisch besetzt werden.

Auch in Zukunft sollen Frauen durch spezielle Fortbildungsmöglichkeiten, die die individuelle Karriere- oder Lebensplanung unterstützen, gefördert werden.

Erfreulicherweise konnten alle Ziele von 2010 hinsichtlich der Fortbildungen erreicht werden, diese lauteten wie folgt:

## 1. Bei den zentralen Fortbildungen werden Dozent\*innen paritätisch eingesetzt:



Hier werden die Fortbildungen aus dem Jahr 2019 beispielhaft evaluiert: Im Jahr 2019 bot die Stadt Gütersloh 57 Fortbildungsmöglichkeiten an, die von insgesamt 37 Dozentinnen und 36 Dozenten durchgeführt wurden (zum Teil zwei Dozent\*innen pro Schulung).

Abbildung 20: Anzahl und Geschlecht der Dozent\*innen in sämtlichen Fortbildungen in 2019.

## 2. Bei den Seminaren zu Aufstiegsmöglichkeiten wird auf eine gleichberechtigte Teilnahme geachtet:

An dieser Stelle wird die Teilnahme an den Seminaren zu Aufstiegsmöglichkeiten, Fit in Führung (FiF) und Verwaltungslehrgang II beispielhaft dargestellt:

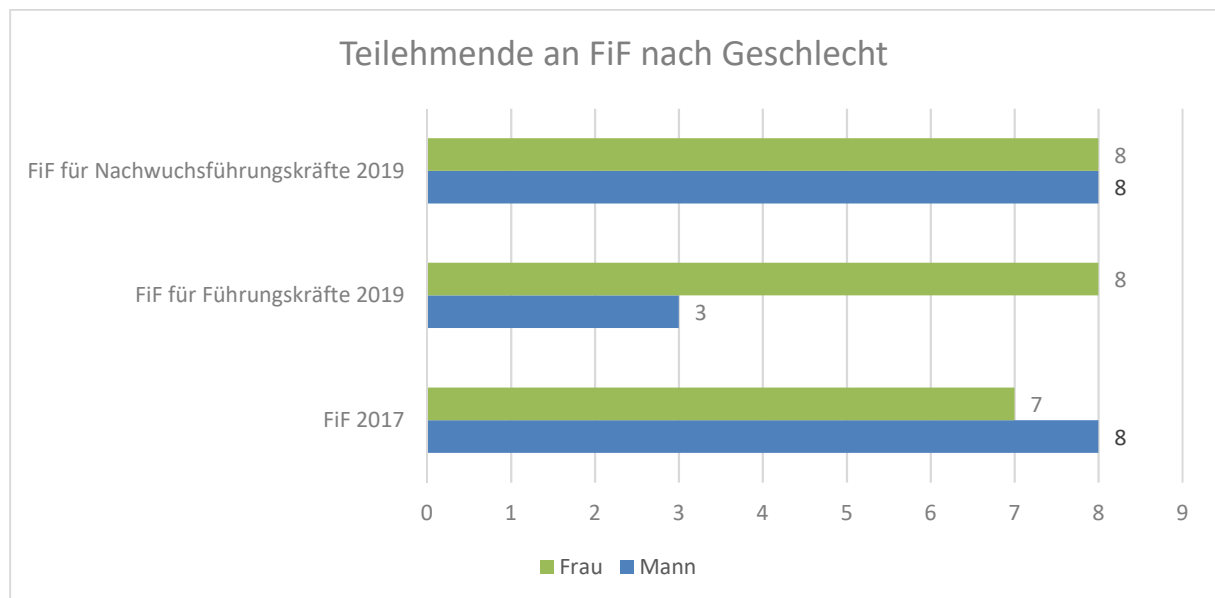


Abbildung 21: Teilnehmende an FiF nach Geschlecht, 2017 und 2019.

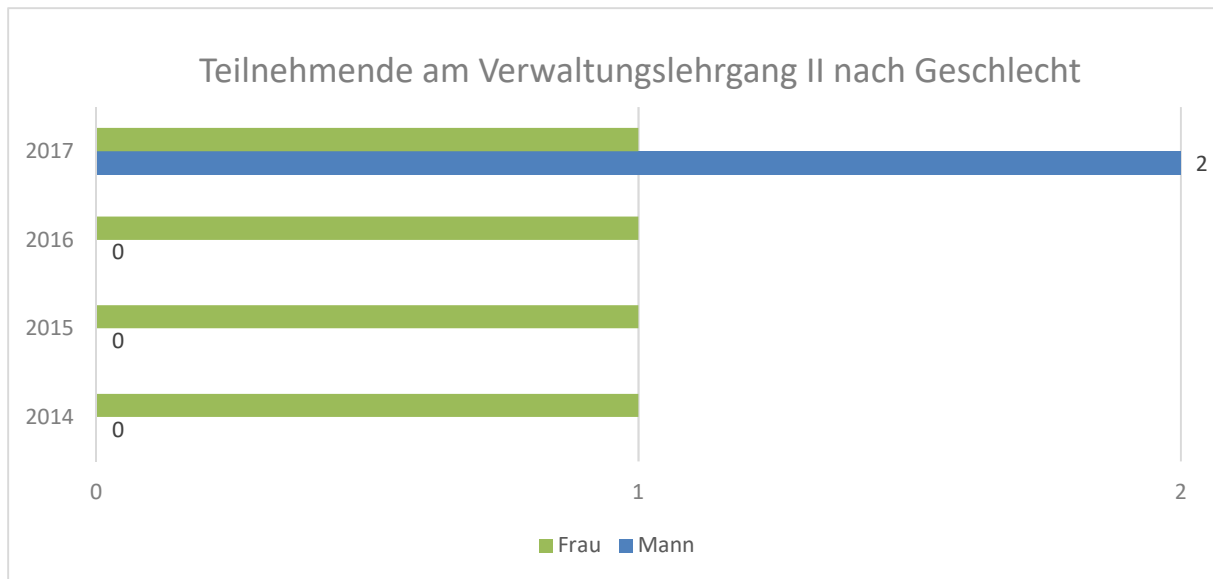


Abbildung 22: Teilnehmende am Verwaltungslehrgang II nach Geschlecht seit 2014.

Interne (Nachwuchs-) Führungskräftebildungen für den Verwaltungsbereich fanden in den Jahren 2017 und 2019 statt. Im Jahr 2017 nahmen acht Männer und sieben Frauen daran teil und im Jahr 2019 drei Männer und acht Frauen. Am Verwaltungslehrgang II nahmen seit 2014 überwiegend Frauen teil.

**3. Bei der Vergabe von zentralen Fortbildungsplätzen werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt:**

- Zu der FiF Schulung im Jahr 2017 gab es insgesamt 18 Bewerbungen, von elf Männern und sieben Frauen. 15 Personen erhielten eine Zusage, darunter alle Frauen, die sich beworben hatten.
- Im Jahr 2019 erhielten ebenfalls alle Frauen, die sich beworben hatten eine Zusage.
- Bei der Nachwuchsführungskräftebildung im Jahr 2019 erhielten je ein Mann und eine Frau eine Absage, es hatten sich insgesamt 6 Männer und 4 Frauen beworben. Weitere Teilnehmende (je vier Männer und Frauen) wurden ohne Auswahlverfahren zugelassen, weil sie sich bereits in einem Auswahlverfahren für eine Stelle mit Führungstätigkeit durchgesetzt hatten.

**4. Frauen sollen durch Fortbildungen zu den Themen Lebens- und Berufswegeplanung oder Bewerbungstraining gezielt gefördert werden:**

Folgende Beispiel-Seminare für Frauen wurden seit 2010 angeboten:

- Frauen in der Führungsrolle
- Typisch männlich?! Typisch weiblich?! – Chancengerecht führen
- Erfolgreich überzeugen – (Selbst-)Präsentation wirksam gestalten für Frauen

**Zwischenfazit:**

Die Stadtverwaltung bietet eine Vielzahl an Fortbildungsmöglichkeiten an, unter anderem auch speziell für Frauen, die die eigene Lebens- und Karriereplanung unterstützen. Qualifizierungsschulungen konnten nahezu immer paritätisch besetzt werden.

## 2.1.8 Nach Höhergruppierung und Beförderungen

Der Begriff Höhergruppierung ist dem Tarifvertrag zuzuordnen, sie ist immer abhängig von der Funktion. Mit der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten ist die Eingruppierung bzw. Höhergruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe verbunden.

Im Beamtenbereich sind Beförderungen im Beamtenrecht geregelt und hängen damit zusammen, ob die persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Nachfolgend werden beispielhaft die Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2019 dargestellt:

### Höhergruppierungen

2019	insgesamt		
	Gesamt	Frauen	%
Höhere Gehaltsgruppen	0	0	0
Gehobene Gehaltsgruppen	8	4	50,0%
Mittlere Gehaltsgruppen	72	63	87,5%
<b>insgesamt</b>	<b>80</b>	<b>67</b>	<b>83,8%</b>

Tabelle 2: Höhergruppierungen in 2019.

Die hohe Frauenquote im Bereich der Höhergruppierungen hängt vor allem damit zusammen, dass sämtliche Ergänzungskraftstellen in den TEKs zu Fachkraftstellen umgewandelt wurden, welche durch die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zur Folge hatte.

### Beförderungen

2019	insgesamt		
	Gesamt	Frauen	%
Höhere Gehaltsgruppen	2	0	0
Gehobene Gehaltsgruppen	20	9	45,0%
Mittlere Gehaltsgruppen	41	5	12,2%
<b>insgesamt</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>22,2%</b>

Tabelle 3: Beförderungen in 2019.

### Zwischenfazit:

Die gesetzlichen Zielvorgaben können im Bereich der Höhergruppierung und Beförderungen nur bedingt beeinflusst werden, insbesondere im Bereich der Höhergruppierung gilt es, beamtenrechtliche Grundlagen zu beachten, die den zeitlichen Verbleib in einer Laufbahngruppe bestimmt.



## 2.2 Fazit

Insgesamt ist bei der Stadtverwaltung ein hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. **Positive Entwicklungen und Trends** sind in den vergangenen neun Jahren insbesondere in folgenden Bereichen sichtbar:

- In den gehobenen Gehaltsgruppen ist die Vorgabe des LGG mit 59,3% mehr als erfüllt.
- In den höheren Gehaltsgruppen konnte die Zielvorgabe von 2010 die Frauenquote auf 30% zu erhöhen mit 41,3% übertroffen werden.
- Bei den tariflich Beschäftigten wird die Vorgabe des LGG über alle Gehaltsgruppen hinweg erfüllt.
- Die Frauenquote in den Führungspositionen beträgt 49,4% und erfüllt demnach nahezu die Vorgabe des LGG.
- Fachbereichsleitungsstellen konnten vermehrt mit Frauen besetzt werden, so gelang es die Frauenquote um 15,9% auf 33,3% zu erhöhen.
- Bei den stellvertretenden Fachbereichsleitungen konnte ein Anstieg der Frauenquote von 16,5% auf 53,3% erzielt werden, sodass hier die Vorgabe des LGG erfüllt ist.

Eine **Unterrepräsentanz von Frauen** liegt weiterhin vor:

- Obwohl ein positiver Trend erkennbar ist, liegt in den höheren Gehaltsgruppen weiterhin noch eine Unterrepräsentanz der Frauen vor (41,3%).
- In den Führungspositionen liegt auf Ebene der Abteilungsleitungen (30,8%) als auch auf Ebene der Fachbereichsleitungen (33,3%) eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.
- In den Ausbildungsberufen liegt in allen Bereichen eine ungleiche Verteilung der Geschlechter vor.
- Werden die verschiedenen Fachrichtungen der Gesamtverwaltung angeschaut, liegt hier ebenso eine nicht paritätische Geschlechterverteilung vor
  - Eine Unterrepräsentanz der Frauen liegt in folgenden Bereichen vor:
    - Feuerwehr (5,2%)
    - Notfallsanitäter\*innen (18,2%)
    - IT Fachkraft (18,8%)
    - Ingenieur\*innen & Architekt\*innen (45,9%)
    - Handwerk & Technik (7,5%)
  - Eine Unterrepräsentanz der Männer liegt in folgenden Bereiche vor:
    - Sozialdienst (23,4%)
    - Erziehungsdienst (3,8%)
    - Allgemeiner Verwaltungsdienst (22,9%)
    - Beamt\*innen technischer (38,5%) und nichttechnischer Dienst (42,5%)

Die Unterrepräsentanz der Geschlechter in verschiedenen Fachrichtungen hängt unter anderem mit der Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern auf die ausgeschriebenen Stellen zusammen. Im Sozial- und Erziehungsdienst gehen wenige Bewerbungen von Männern auf die ausgeschriebenen Stellen ein. Ebenso in den Fachrichtungen mit Frauenunterrepräsentanz ist dies unter anderem auf die geringe Anzahl der eingegangenen Bewerbungen von Frauen zurückzuführen. Die notwendigen Maßnahmen werden im folgenden Kapitel vorgestellt. Es erfolgt zunächst eine Prognose.

## 2.3 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.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

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 (Beschäftigtenstand und –analyse,) und den Maßnahmen und Zielvorgaben.

### 2.3.1 Stellenentwicklung

Zunächst soll die Stellenentwicklung bei der Stadtverwaltung Gütersloh seit 2010 dargestellt werden:

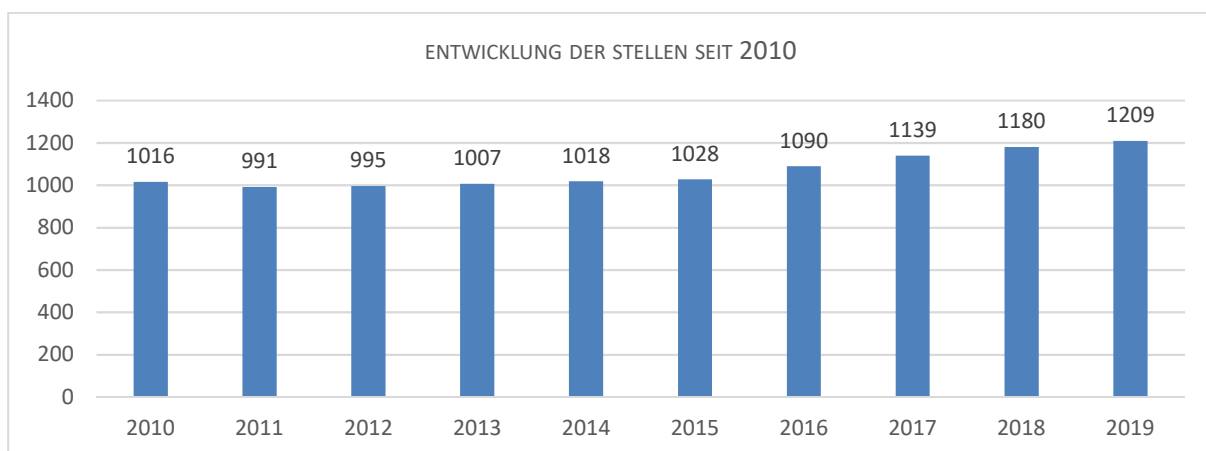


Abbildung 23: Entwicklung der Stellen seit 2010 (Stellenplan 2019).

Seit 2011 ist insgesamt ein Anstieg, von 991 Stellen um 238 auf 1209 Stellen zu verzeichnen. Diese 1209 Stellen werden zum Stichtag 31.12.2019 von 1458 Mitarbeitenden besetzt. Die höhere Anzahl an Mitarbeitenden rührt daher, dass einige Stellen von Mitarbeitenden (Teilzeitkräften) geteilt werden. Nach heutiger Annahme, ist bei einer wachsenden Stadt wie Gütersloh und der hinzukommenden Pflichtaufgaben in Verbindung mit der Digitalisierung ein weiteres Wachstum an Stellen bis 2026 anzunehmen.

### 2.3.2 Altersbedingte Abgänge

Anzahl der MA mit Geburtsjahrgang 1959 und früher	insgesamt		
	Gesamt	Frauen	%
Höhere Gehaltsgruppen	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>43,8%</b>
Gehobene Gehaltsgruppen	<b>48</b>	<b>19</b>	<b>39,6%</b>
Mittlere Gehaltsgruppen	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>55,7%</b>
Einfache Gehaltsgruppen	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>100,0%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>161</b>	<b>88</b>	<b>54,7%</b>

Tabelle 4: Mitarbeitende mit Geburtsjahrgang 1959 und früher zum 31.12.2019.

Zum Stichtag 31.12.2019 sind insgesamt 161 Mitarbeiter\*innen 60 Jahre oder älter, das sind 11,0% der Gesamtbeschäftigten. Das bedeutet konkret, dass mindestens 11% der Belegschaft bis 2026 in den Ruhestand gehen, da sie bis dahin die Regelaltersgrenze erreichen.

Durch den Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand werden auch viele Führungspositionen neu zu besetzen sein. Hier eröffnen sich Möglichkeiten für interne und externe Bewerbungen. Ziel ist es die Führungsstellen bestmöglich zu besetzen. Um interne Mitarbeitende an Führungsthemen heranzuführen und diese für Führungsaufgaben zu qualifizieren bietet die Stadt eine interne Fortbildungsreihe Fit in Führung (FiF) an.

### 3 Maßnahmen und Zielvorgaben

Grundsätze des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und somit Maßnahmen der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege bzw. Privatleben, zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen und Abbau von Diskriminierungen sowie der faire Umgang am Arbeitsplatz u.v.m.

#### 3.1 Evaluation der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2011




Viele der Maßnahmen aus den bisherigen Konzepten wurden erfolgreich umgesetzt und langfristig in das Verwaltungshandeln etabliert. An dieser Stelle sollen die Maßnahmen zusammenfassend dargestellt, evaluiert und der Umsetzungsstand soll nach einem Ampelsystem bewertet werden.

##### 3.1.1 Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann

###### Stellenbesetzungsverfahren


###### Etablierte Maßnahmen seit 1998

1.	Alle Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben.	
2.	Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral. Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein werbender Zusatz verwendet.	
3.	Die Stellenausschreibung erfolgt auf der Grundlage eines vorher ausgearbeiteten persönlichen und fachlichen Anforderungsprofils, welches auch soziale Kompetenzen beinhaltet.	
4.	Es wird angestrebt, je nach Bewerberlage oder Bedeutung der Stelle eine Bewerber*innen-Übersicht über die Bewerber*innen der engeren Wahl oder eine Gesamtübersicht zu erstellen, aus der neben den persönlichen Daten auch Angaben zur Ausbildung, zum beruflichen Werdegang und zu sonstigen Merkmalen (z.B. Fortbildungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, soziale Kompetenzen) ersichtlich sind.	
5.	Hat sich auf eine Stellenausschreibung im Bereich mit Frauenunterrepräsentanz intern keine Frau beworben, so wird im Regelfall extern ausgeschrieben, soweit keine Entscheidungszwänge im Rahmen der Haushaltskonsolidierung berücksichtigt werden müssen.	
6.	Es sind alle Stellenbesetzungsverfahren statistisch auszuwerten.	

7.	In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die lt. Ausschreibungstext geforderten Voraussetzungen erfüllen	
8.	Die Besetzung der Auswahlkommission soll grundsätzlich paritätisch sein.	
9.	In den anschließenden Feedback-Gesprächen mit den internen Bewerber*innen soll die persönliche Lebens- und Karriereplanung thematisiert werden	


### Maßnahmen seit 2011

10.	Bei Führungspositionen werden neben sozialen Kompetenzen auch Genderkompetenz sowie Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellung von Frau und Mann gefordert. <b>Umsetzungstand:</b> Im Rahmen von Auswahlgesprächen für Führungspositionen und (Nachwuchs-) Führungskräftebildungen werden Genderfragen in Form von offenen Fragestellungen gestellt und in Auswahlentscheidungen einbezogen.	
11	Für Führungspositionen müssen Anforderungsprofile erstellt werden. <b>Umsetzungstand:</b> Es wurde ein 3-Stufen-Auswahlprozess mit entsprechendem Anforderungsprofil erarbeitet.	
12.a	Für Beschäftigungsbereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird in der Ausschreibung ein werbender Zusatz verwendet. Das gilt insbesondere bei Stellenausschreibungen für die städtischen Kindertageseinrichtungen. <b>Umsetzungsstand:</b> In den Stellenausschreibungen im Erziehungsdienst werden werbende Zusätze verwendet, es besteht allerdings noch Nachholbedarf für den Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes.	
12.b	Jede Stellenausschreibung enthält die Grundsatz-Klausel: „Die Stelle ist grundsätzlich teilbar.“ Dieser Grundsatz bedingt in jedem Einzelfall eine entsprechende Prüfung und lässt eine Ausnahme vom Grundsatz der Teilbarkeit zu. <b>Umsetzungsstand:</b> Häufig wird eine Teilung als problematisch gesehen und ist mit erhöhtem Abstimmungsaufwand verbunden. Zudem muss die Bewerbungslage auch eine entsprechende Besetzung ermöglichen.	
13.	Hat sich auf eine Stellenausschreibung im Bereich mit Männerunterrepräsentanz intern kein Mann beworben, so wird im Regelfall extern ausgeschrieben, soweit keine Entscheidungszwänge im Rahmen der Haushaltskonsolidierung berücksichtigt werden müssen.	



14.	In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, sind mindestens so viele Männer wie Frauen oder alle Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die lt. Ausschreibungstext geforderten Voraussetzungen erfüllen.	
-----	---	---

## Beförderung und Höhergruppierung

### Etablierte Maßnahmen seit 1998


1.	<p>Das System der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) gemäß TVöD ist diskriminierungsfrei zu gestalten und anzuwenden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der betrieblichen Kommission.</p> <p><b>Umsetzungsstand:</b> Jährlich wird das System der leistungsorientierten Bezahlung überprüft.</p>	
----	--	---




### Maßnahmen seit 2011

2.	<p>Für jedes abgelaufene Jahr wird eine Übersicht der vorgenommenen Beförderungen erstellt, in denen der maßgebliche Grund der Beförderung (Höherbewertung und Beförderung des*der bisherigen Stelleninhabers*inhaberin oder Versetzung auf eine freigewordene Beförderungsstelle) und das Geschlecht der Beförderten erkennbar ist.</p> <p><b>Umsetzungsstand:</b> Beförderungen und Höhergruppierungen sind transparent und nachvollziehbar, entsprechende Listen werden gepflegt. Die Gründe werden bislang nicht erfasst.</p>	
3.	<p>Im Entscheidungsfindungsprozess bei der Übertragung von stellvertretenden Leitungsfunktionen ist die Gleichstellungsstelle im Vorfeld zu beteiligen.</p> <p><b>Umsetzungsstand:</b> Im Rahmen des Beteiligungsprozesses des Personalrates wird auch die Gleichstellungsstelle beteiligt; insgesamt hat die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung allerdings abgenommen, sodass vermehrt Auswahlverfahren stattfinden.</p>	

## Aus-, Fort- und Weiterbildung

### Maßnahmen seit 2011

1.	Gleichberechtigte Teilnahme für Frauen und Männer ermöglichen	
----	---	---




2.	Fortbildungen auch in Teilzeit anbieten	
3.	Neue Regelungen der Aus- und Fortbildungsrichtlinie stehen im Intranet für alle Beschäftigten zur Verfügung	
4.	Mentoring als Instrument zur Frauenförderung etablieren. <b>Umsetzungsstand:</b> Die Stadtverwaltung hat an einem OWL-weiten Mentoringprojekt teilgenommen. Diese Form der Frauenförderung hat sich langfristig nicht bewährt. Allerdings kann Mentoring als Personalentwicklungs- und/ oder Personalbindungsinstrument weiterhin sinnvoll sein.	


### 3.1.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege

Flexible Arbeitszeiten, kreative Arbeitsmodelle sowie diverse Teilzeitmöglichkeiten sind wichtige Aspekte für das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und damit fest etablierte Möglichkeiten der familienfreundlichen Stadtverwaltung Gütersloh. Die Verwaltung ist bestrebt je nach Lebensphase unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Beurlaubungszeiten auf allen Hierarchie-Ebenen zu ermöglichen und zu fördern. Deshalb wird auch ein begrifflicher Wandel angestrebt, dass nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege in den Fokus nimmt, sondern das Privatleben im gesamten umfasst. Auch gegenüber kreativen Arbeitsmodellen und individuellen Lösungen ist die Stadt offen. So wird neben der alternierenden Telearbeit, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens erprobt.

#### Reduzierte Arbeitszeit in allen Positionen

##### Etablierte Maßnahmen seit 1998

1.	Wünsche von Mitarbeiter*innen, die mit reduzierter Stundenzahl beschäftigt sind und wieder in Vollzeit arbeiten möchten, werden vorrangig berücksichtigt. <b>Umsetzungsstand:</b> Grundsätzlich ja, wenn dies der Stellenplan hergibt, alternativ wird die Möglichkeit geboten, in einem anderen Bereich eingesetzt zu werden. Wenn sich die persönlichen Lebensumstände ändern, wird auch zügig drauf reagiert.	
2.	Beschäftigte, die mit reduzierter Stundenzahl arbeiten, dürfen nicht benachteiligt werden.	
3.	Junge Väter, die nach der Geburt eines Kindes für einige Wochen Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, sind zu unterstützen. <b>Umsetzungsstand:</b> Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen werden zwar unterstützt, nach wie vor nehmen aber nur wenige Väter Elternzeit.	

4.	<p>In den stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen sollen die persönliche Lebens- und Karriereplanung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege thematisiert werden.</p> <p><b>Umsetzungsstand:</b> In den Mitarbeiter*innengesprächen werden Themen besprochen, die dem Mitarbeitenden wichtig sind. Allerdings müssen Themen die das Privatleben angehen, immer vom Mitarbeitenden ausgehen. Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle werden nach Wunsch des Mitarbeitenden thematisiert</p>	
----	---	---

Die Stadtverwaltung hat im Berichtszeitraum zudem an diversen Projekten für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben teilgenommen. Einige davon sind:




- Wettbewerb „Familie gewinnt. Neue Perspektiven für Unternehmen“
- Pilotprojekt zur Notfallbetreuung mit dem Kreis Gütersloh und in Kooperation mit dem ElternService AWO OWL „Wenn alle Stricke reißen...“
- Vorleseprojekt der Stiftung Lesen „Mein Papa liest vor“
- Familienfreundliche Stadtverwaltung

Zudem wurde ein Leitbild zur Familiengerechtigkeit erarbeitet, welches am 03.06.2016 vom Rat beschlossen wurde. Das Leitbild beinhaltet unter anderem folgende Aspekte:


- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch geeignete Maßnahmen stetig und nachhaltig verbessert.
- Die Stadt Gütersloh (Stadtverwaltung, städt. Unternehmen und Mehrheitsbeteiligungen) handelt als Arbeitgeber familienfreundlich.

## Beurlaubung und Wiedereinstieg

### Etablierte Maßnahmen seit 1998

1.	<p>Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Beschäftigte sind über alle Fortbildungsangebote und relevanten Stellenbesetzungen zu informieren.</p> <p><b>Umsetzungsstand:</b> Für Mitarbeitende in Elternzeit wurde ein Mailverteiler eingerichtet, so erhalten Sie die entsprechenden Informationen. Die Information erfolgt nicht systematisch/ kontinuierlich und ist nicht jederzeit abrufbar.</p>	
2.	<p>Beurlaubte und in der Elternzeit befindliche Mitarbeiter*innen sollen bei verfügbaren Haushaltsmitteln auf Wunsch für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen eingesetzt werden.</p>	
3.	<p>Es ist während der Beurlaubungszeit Kontakt mit den beurlaubten Mitarbeiter*innen zu halten. Der Beurlaubten-Treff „Auszeit“ trifft sich je nach Bedarf 3 bis 4 Mal im Jahr.</p> <p><b>Umsetzungsstand:</b> Der Bedarf an einem organisierten Beurlaubten-Treff hat abgenommen, so dass die Gleichstellungsstelle in dem Fortbildungsformat „Lunchpaket“ bis 2013 einen Austausch und Informationen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen für alle Beschäftigten angeboten hat.</p>	



4.	Rechtzeitig, d.h. ca. 6 Monate vor dem Wiedereinstieg, dem Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit, wird in einem Beratungsgespräch über die weitere Beschäftigung informiert.	
----	---	---

### 3.1.3 Geschlechtergerechte Verwaltung als Imagefaktor

Bei der Stadtverwaltung Gütersloh wird eine geschlechtergerechte Sprache genutzt und im gesamten dienstlichen Schriftverkehr angewandt. In der allgemeinen Geschäftsanweisung wurde hierzu folgendes definiert: *„Die Verwaltung der Stadt Gütersloh möchte alle Menschen ansprechen und niemanden ausschließen; Frauen und Männer und die Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen. Der gesamte Schriftverkehr der Verwaltung der Stadt Gütersloh (intern wie extern) soll deshalb geschlechtsumfassend/geschlechtsneutral formuliert sein.“*

Zudem werden alle Statistiken, Erhebungen und Analysen geschlechtsspezifisch erfasst, sodass unterschiedliche Belange von Frauen und Männern geprüft werden können.

### 3.1.4 Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz gemäß Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

2014 wurde eine Dienstvereinbarung zum fairen Verhalten am Arbeitsplatz eingeführt, daneben wurde auch eine Fairnessbeauftragte ernannt (§ 4 Dienstvereinbarung zum fairen Verhalten bei der Stadtverwaltung Gütersloh).

## 3.2 Maßnahmen und Zielvorgaben des Gleichstellungsplans für die Geltungsdauer bis 2026

Nach der Analyse der Beschäftigtenstruktur ergeben sich konkrete Maßnahmen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für den Zeitraum von fünf Jahren, die sich an den folgenden Grundsätzen orientieren:

**Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern** (an dieser Stelle geht die Stadtverwaltung Gütersloh über das LGG hinaus, da das LGG nach §6 nur den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Fokus nimmt):

- a. Mehr Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst; mehr Männer in den Tageseinrichtungen für Kinder
- b. Mehr Frauen in Führungspositionen

**Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch:**

- c. Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort
- d. Austausch und Information für Beurlaubte und Mitarbeitende in Elternzeit
- e. Die Stärkung der aktiven Vaterrolle und der partnerschaftlichen Familienarbeit

**Abbau von Diskriminierung und fairer Umgang am Arbeitsplatz durch:**

- f. Sensibilisierung gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz
- g. Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit

### 3.2.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

<b>Maßnahme</b>	<b>Mehr Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst</b>
<b>Beschreibung</b>	Die Stadt Gütersloh bildet jährlich neue Auszubildende im feuerwehrtechnischen Dienst und im Rettungsdienst als Notfallsanitäter*innen aus. Mit dem Fachbereich 37 sollen gemeinsam Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst entwickelt werden. Beispielsweise soll sowohl auf den Karriereseiten der Stadtverwaltung als auch auf den Internetseiten der Gütersloher Feuerwehr eine Rubrik „Frauen in der Feuerwehr“ geschaffen werden, mit entsprechenden Informationen für interessierte Frauen. Weiterhin sind geschlechtsspezifische Veranstaltungen geplant. Im Rahmen des Girls‘ Day soll möglichst vielen Mädchen ein Einblick in die Feuerwehr ermöglicht werden.
<b>Daten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenquote Feuerwehr: 5,2%</li> <li>• Frauenquote Notfallsanitäter*innen: 18,2%</li> </ul>
<b>Ziel/-e</b>	Es gibt mehr Bewerbungen von Frauen auf Ausbildungsstellen im feuerwehrtechnischen Dienst und dem Rettungsdienst.
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bewerbungen von Frauen steigt</li> <li>• Entsprechende Personalmarketingmaßnahmen wurden durchgeführt</li> <li>• Anzahl der weiblichen Teilnehmenden bei den Angeboten</li> <li>• Die Rubriken auf den Internetseiten wurden eingeführt und werden gepflegt</li> <li>• Anzahl weiblicher Teilnehmender am Bundesfreiwilligendienst im Feuerwehr- und Rettungsdienst</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Mädchen beim Girls‘ Day</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 10</b>
<b>Beteiligt</b>	FB 13, FB 15, FB 37

<b>Maßnahme</b>	<b>Mehr Männer in den Tageseinrichtungen für Kinder</b>
<b>Beschreibung</b>	In 22 städtischen Tageseinrichtungen für Kinder bildet die Stadt Gütersloh jährlich neue Erzieher*innen aus. Einblicke in die Inhalte der Ausbildung bietet eine Informationsveranstaltung, bei der auch männliche Vorbilder vor Ort sind. Die bereits tätigen Männer in den Tageseinrichtungen sollen in ihren Rollen gestärkt und durch Austauschmöglichkeiten unterstützt werden. Auf den Karriereseiten der Stadt Gütersloh und in den sozialen Netzwerken sollen gezielt junge Männer für den Beruf des Erziehers mithilfe von männlichen Vorbildern angesprochen werden. Auch im Rahmen des Boys‘ Day sollen vielen jungen Männern die Möglichkeit für einen Schnuppertag geschaffen werden.
<b>Daten</b>	Männerquote im Erziehungsdienst: 3,8%
<b>Ziel/-e</b>	Es gibt mehr Bewerbungen von Männern auf Ausbildungsstellen im Erziehungsdienst
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bewerbungen von Männern steigt</li> <li>• Entsprechende Personalmarketingmaßnahmen wurden durchgeführt</li> <li>• Anzahl der Posts in den sozialen Medien</li> <li>• Anzahl männlicher Teilnehmender im Bundesfreiwilligendienst in den TEK</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Jungen beim Boys‘ Day</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 10</b>
<b>Beteiligt</b>	FB 13, FB 15, FB 51

<b>Maßnahme</b>	<b>Mehr Frauen in Führungspositionen</b>
<b>Beschreibung</b>	Auf Ebene der Fachbereichsleitungen und Abteilungsleitungen besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Innerhalb der Verwaltung soll eine neue Verwaltungskultur geschaffen werden, welche nicht nur eine Abkehr vom Vollzeitideal für Führungskräfte zugunsten flexibler Führungsmodelle anstrebt, sondern eine ergebnisorientierte Führung auch auf Distanz beinhaltet. Weiterhin sollen weibliche Führungskräfte sichtbar gemacht, unterstützt und vernetzt werden.
<b>Daten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitquote für Führungskräfte: 18,4%</li> <li>• Frauenquote ABL: 30,8%</li> <li>• Frauenquote FBL: 33,3%</li> </ul>
<b>Ziel/-e</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Frauenquote auf Ebene der Fachbereichsleitungen und Abteilungsleitungen auf je 40,0%</li> <li>• Schaffung einer positiven Verwaltungskultur unter anderem im Hinblick auf Führung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit</li> <li>• Etablierung von flexiblen Führungsmodellen</li> <li>• Schaffung von Unterstützungsangeboten für Frauen, z. B. durch Coaching</li> </ul>
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenquote ABL und FBL</li> <li>• Teilzeitquote in Führungspositionen</li> <li>• Unterstützungsangebote wurden nach Bedarf in Anspruch genommen</li> <li>• In der Fortbildungsreihe Fit in Führung wurden entsprechende Themen behandelt</li> <li>• Allen Führungskräften werden entsprechende Angebote gemacht</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 10</b>
<b>Beteiligt</b>	VV, FBL, FB 15

<b>Maßnahme</b>	<b>Mehr Frauen in Führungspositionen – Netzwerk Führungsfrauen</b>
<b>Beschreibung</b>	Seit 2014 gibt es ein internes Netzwerk „Führungsfrauen in der Stadtverwaltung“, dieses soll intensiviert und weiterentwickelt werden .
<b>Daten</b>	Anzahl der Teilnehmer*innen
<b>Ziel/-e</b>	Frauen in ihrer Führungsrolle bestärken, ein gemeinsames Netzwerk aufbauen und pflegen sowie neue weibliche Führungskräfte in das Netzwerk integrieren.
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Teilnehmer*innen</li> <li>• Anzahl der Austauschtermine</li> <li>• Evaluation der Treffen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 15</b>
<b>Beteiligt</b>	-

### 3.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

<b>Maßnahme</b>	<b>Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort</b>
<b>Beschreibung</b>	<p>Die Stadtverwaltung bietet als Arbeitgeberin eine flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitmöglichkeiten und seit Ende 2019 neben der alternierenden Telearbeit auch das mobile Arbeiten an, welches bis Ende 2021 erprobt wird.</p> <p>Die familienfreundliche Verwaltungskultur soll intern gelebt werden und sich auch in der Führung von Mitarbeitenden widerspiegeln. Auch extern soll die Familienfreundlichkeit der Verwaltung sichtbar gemacht werden. Darüber hinaus soll das mobile Arbeiten nach der Erprobungsphase dauerhaft etabliert werden.</p> <p>Auch die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Nutzung mobiler Arbeitsmöglichkeiten soll ausgeweitet werden.</p>
<b>Daten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitquote Führungskräfte: 18,4%</li> <li>• Teilzeitquote in den höheren Gehaltsgruppen: 8,7%</li> <li>• Teilzeitquote Männer: 10,6%</li> <li>• Anzahl der Personen in alternierender Telearbeit: insgesamt 19 Personen, davon 12 Frauen</li> <li>• Anzahl der Mitarbeitenden, die das Angebot der mobilen Arbeit nutzen: wurde bisher nicht evaluiert</li> <li>• Arbeitszeitgestaltung durch die Nutzung von Terminvereinbarungen</li> </ul>
<b>Ziel/-e</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dauerhafte Etablierung der mobilen Arbeit</li> <li>• Familienfreundliche Verwaltungskultur, über alle Fachbereiche und Gehaltsgruppen hinweg</li> <li>• Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die dauerhafte Etablierung von Terminvereinbarungen für die Dienste der Stadtverwaltung und des Besucherzentrums</li> </ul>
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten wurde über die Erprobungsphase hinweg etabliert</li> <li>• Das Besucherzentrum und die Terminvereinbarung wurden dauerhaft etabliert</li> <li>• Personalmarketingkampagnen zur Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen mit Fokus auf flexibler Arbeitszeitgestaltung wurden durchgeführt</li> <li>• Grundsätzlich sollen die Stellenausschreibungen, auch im Ausbildungsbereich folgende Klausel enthalten: „die Stelle ist grundsätzlich im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung möglich“.</li> <li>• In den Stellenausschreibungen werden auf flexible Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle verwiesen</li> <li>• Evaluation der mobilen Arbeit</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 10</b>
<b>Beteiligt</b>	FB 13, FB 15

<b>Maßnahme</b>	<b>Austausch und Information für Beurlaubte und Mitarbeitende in Elternzeit</b>
<b>Beschreibung</b>	<p>Die Stadt Gütersloh ist bestrebt, mit beurlaubten Mitarbeitenden oder Mitarbeitenden in Elternzeit regelmäßig und systematisch in Austausch zu bleiben, unter anderem um diese über aktuelle Fortbildungsmöglichkeiten und Stellensituationen zu informieren. Dies betrifft vermehrt die Frauen, weil diese mit erhöhtem Anteil gegenüber den Männern Elternzeit in Anspruch nehmen. So werden Frauen und natürlich auch Männer, die in Elternzeit sind, nicht benachteiligt und über verwaltungsinterne Abläufe transparent informiert.</p>

<b>Daten</b>	Momentan werden Mitarbeitende nur über einen Mailverteiler informiert, es findet kein persönlicher und systematischer Austausch statt.
<b>Ziel/-e</b>	Es wird mindestens einmal jährlich ein Austauschtreffen stattfinden, zu der alle beurlaubten Mitarbeiter*innen und Mitarbeitende in Elternzeit eingeladen werden. Das Treffen soll den Austausch untereinander, insbesondere auch die der Väter und den Austausch mit Vertreter*innen des Fachbereichs Personal, Organisation und IT und der Gleichstellungsbeauftragten intensivieren. Zudem soll eine Mitarbeitenden App eingeführt werden, die es ermöglicht Mitarbeitende immer, überall und zeitnah zu informieren. Die Mitarbeitenden App enthält nicht nur Informationen zu Stellen- oder Fortbildungsangeboten sondern auch zu allen verwaltungsrelevanten Neuigkeiten.
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Austauschtreffen haben stattgefunden</li> <li>• Anzahl der Teilnehmer*innen an den Austauschtreffen</li> <li>• Evaluation der Austauschtreffen</li> <li>• Die Mitarbeitenden App wurde eingeführt und steht den Mitarbeitenden als Download zur Verfügung</li> <li>• Anzahl der Downloads</li> <li>• Evaluation zur Nutzung der App</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 10</b>
<b>Beteiligt</b>	FB 15

<b>Maßnahme</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie Seminar für Männer und Väter</b>
<b>Beschreibung</b>	Durch die Vaterschaft und/oder die Übernahme von Pflegetätigkeiten im familiären Umfeld ändert sich das Leben für Väter/ Männer maßgeblich. Diese Veränderungen können große Unsicherheiten und auch viele Fragen für die Mitarbeiter mit sich bringen. Wie können Beruf und Familie in Einklang gebracht werden? Wie ist die Akzeptanz von Elternzeit und / oder Beurlaubung im Arbeitsumfeld? Wie verändert sich die Partnerschaft? Deshalb sollen verschiedene Maßnahmen etabliert werden, um die Väter/ Männer in den veränderten Lebensverhältnissen zu unterstützen und innerhalb der Verwaltung hierfür ein positives Klima zu schaffen. Geplant sind folgende konkrete Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar/ Workshop für Männer/ Väter zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Unterstützung von Aushandlungsprozessen in betrieblichen und familiären Kontexten</li> <li>• Initiierung und bei Bedarf Etablierung eines Unterstützungsnetzwerkes für interessierte Männer/ Väter</li> </ul>
<b>Daten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitquote Männer: 10,6%</li> <li>• Zwischen 2010 und 2020 waren durchschnittlich 6,5% der in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter*innen Männer (Daten wurden nur zum jeweiligen Stichtag erhoben)</li> </ul>
<b>Ziel/-e</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichtbarmachung der Väter und Männer in der familiären Pflege</li> <li>• Akzeptanz für die aktive Vaterrolle und den Anspruch der Elternzeit und Beurlaubung</li> </ul>
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar/ Workshop wurde durchgeführt und evaluiert und wird nach Bedarf regelmäßig angeboten</li> <li>• Unterstützungsnetzwerk wird initiiert</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 15</b>
<b>Beteiligt</b>	FB 10

### 3.2.3 Abbau von Diskriminierung und fairer Umgang am Arbeitsplatz

<b>Maßnahme</b>	<b>Sensibilisierung gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz</b>
<b>Beschreibung</b>	Die Themen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sollen bei der Stadtverwaltung thematisiert werden. Insbesondere interne Schulungen, wie Vorgesetztenschulungen, Schulungen für Ausbilder*innen und die Einführungswoche für neue Azubis sollen als Plattform dienen um die Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren. Beispielsweise kann sich die Stadtverwaltung zusätzlich am bundesweiten Projekt „make it work“ vom Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe beteiligen.
<b>Daten</b>	-
<b>Ziel/-e</b>	Sensibilisierung und Prävention
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In den entsprechenden Schulungen wurden die Themen in die Agenda aufgenommen</li> <li>• Die Dienstvereinbarung zum fairen Verhalten ist Bestandteil der internen Schulungen für neue Mitarbeitende, für Vorgesetzte und für neue Auszubildende</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 10</b>
<b>Beteiligt</b>	FB 15

<b>Maßnahme</b>	<b>Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit</b>
<b>Beschreibung</b>	Die internen, jährlichen Fortbildungen zu geschlechtersensiblen Themen sollen weitergeführt werden
<b>Daten</b>	-
<b>Ziel/-e</b>	Sensibilisierung und Abbau von Diskriminierung
<b>Kennzahlen/ Nachweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es finden jährlich entsprechende Schulungen statt</li> <li>• Die Fortbildungen werden evaluiert</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<b>FB 15</b>
<b>Beteiligt</b>	FB 10

## **4 Schlussbestimmungen**

### **4.1 Geltungsdauer**

Der vorliegende Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von 5 Jahren. Die Geltungsdauer beginnt mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans.

Das LGG sieht vor, nach spätestens zwei Jahren eine summarische Prüfung vorzunehmen, um den Umsetzungsstand der Maßnahmen zur Zielerreichung zu überprüfen und bei Bedarf die Maßnahmen anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG)

Die Gleichstellungsstelle unterstützt die Führungskräfte bei der Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen. Die Überprüfung der Zielvorgaben erfolgt durch die Abteilung Personalentwicklung.

Nach Ablauf der Geltungsdauer erstellt die Personalentwicklung einen Bericht zur Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans und fertigt die Fortschreibung des Gleichstellungsplans als Beschlussvorlage für den Rat an.

### **4.2 Inkrafttreten**

Die vereinbarten Maßnahmen des Gleichstellungsplans gelten für alle Mitarbeiter\*innen und sind insbesondere Handlungsaufforderungen an Mitarbeiter\*innen mit Leitungs- und Führungsaufgaben.

Der Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Gütersloh am 12.03.2021 in Kraft. In der Verwaltung wird der Gleichstellungsplan allen Mitarbeiter\*innen bekannt gegeben.

### **4.3 Geltungsbereich**

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans mit dem Maßnahmenkatalog gilt für die Stadtverwaltung Gütersloh und für die Kultur Räume Gütersloh. Die vereinbarten Maßnahmen sind für alle Mitarbeiter\*innen und insbesondere für die Führungskräfte bindend. Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.



## Quellennachweise

**Bundesamt für Statistik 2019:** Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe -Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019.

**Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V.:** online unter:  
<https://www.feuerwehrfrauen.de/feuerwehrfrauen/berufsfeuerwehr/> (Stand: 01.02.2021).

# Anhang

**Anhang 1:** Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW

**Anhang 2:** Begriffsbestimmungen

**Anhang 3:** Organigramm

**Anhang 4:** Übersicht über die Fachrichtungen bei der Stadtverwaltung und die Zuordnung zu Berufen

## Anhang 1: Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz

### § 5 (Fn 4)

#### Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans

auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) 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.

#### § 5a (Fn 5)

##### Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

#### § 6 (Fn 5)

##### Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken

des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

## Anhang 2: Begriffsbestimmungen

Auszug aus „Handreichung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Mitwirkung bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans nach den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW in der Fassung vom 19.09.2017 (LGG):

### **Begriffsbestimmung: Status und Statusgruppe, Laufbahn, Laufbahngruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Um die Auswahl für die Datenerhebung sachgerecht vornehmen zu können, ist zunächst eine Klärung der vom Gesetz (LGG/LBG) verwendeten Begrifflichkeiten erforderlich.

1. Status: Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, auf Probe, auf Lebenszeit.
2. Statusgruppe: tariflich Beschäftigte als eine Gruppe und Beamtinnen und Beamte als weitere Gruppe.
3. Laufbahn: Da auch § 7 Abs. 3 LGG für die Bestimmung der Gruppe der Beschäftigten auf die Differenzierung nach Laufbahnen auf das Beamtenrecht zurückgreift, wird vorliegend als erstes der Laufbahnbegriff erläutert.

Gemäß § 5 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) umfasst eine Laufbahn alle Ämter, die

- derselben Fachrichtung und
- derselben Laufbahngruppe angehören

3.1 Fachrichtungen: legen das Berufsbild im Hinblick auf die Tätigkeit und Ausbildung fest (z. B. nichttechnischer Dienst)

Fachrichtungen werden unterschieden nach:

- a) Laufbahn mit Vorbereitungsdienst: § 15 LVO NRW (Laufbahnverordnung NRW) z. B. allgemeiner Verwaltungsdienst

Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst sind in jeweils speziellen Verordnungen geregelt, die sich auf eine bestimmte Laufbahngruppe sowie Fachrichtung beziehen.

Beispiel:

Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes (Bachelor) des Landes Nordrhein-Westfalen (Ausbildungsverordnung erstes Einstiegsamt Laufbahngruppe 2 allgemeiner Verwaltungsdienst Land - VAP2.1)

## b) Laufbahn besonderer Fachrichtung: § 16 LVO incl. Anlagen 1-3

- Gesundheit
- Technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftlicher Dienste)
- Nichttechnische Dienste
- Bildung und Wissenschaft

Die Zuordnung konkreter Tätigkeiten zu einer Laufbahn besonderer Fachrichtung (einschließlich der Zuordnung zu Laufbahngruppe und Einstiegsamt) ergibt sich aus den Anlagen 1-3 zu § 16 LVO.

Gemäß § 1 Abs. 3 LVO gelten für Beamte und Beamtinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte besondere Rechtsverordnungen, so dass sie nicht unter die Regelung der LVO fallen.

### 3.2 Laufbahngruppe:

Gemäß § 5 Abs. 2 der LVO NRW gibt es die Laufbahngruppen eins und zwei. Innerhalb der Laufbahngruppen wird unterschieden nach erstem und zweitem Einstiegsamt.

Die Laufbahngruppe fasst eine Ämtergruppe mit gleichen Zugangsvoraussetzungen zusammen. Der Zugang zu einer Laufbahngruppe und innerhalb einer Laufbahngruppe zu einem Einstiegsamt richtet sich nach dem Schulabschluss bzw. dem beruflichen Abschluss.

Beispiel: für die Laufbahngruppe zwei, erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) wird vorausgesetzt: entweder

- eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein gesetzlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand

oder

- das Abschlusszeugnis eines zu einem Bachelorgrad oder einer entsprechenden Qualifikation führenden geeigneten Studiums an einer Fachhochschule, einer Universität, einer technischen Hochschule, einer Berufsakademie oder gleichgestellten Hochschule

Da es eine vergleichbare Regelung für die tariflich Beschäftigten bisher nicht gab, wurden diese analog in die Laufbahngruppen der Beamten in die Anlage 2 zum LGG eingebunden.

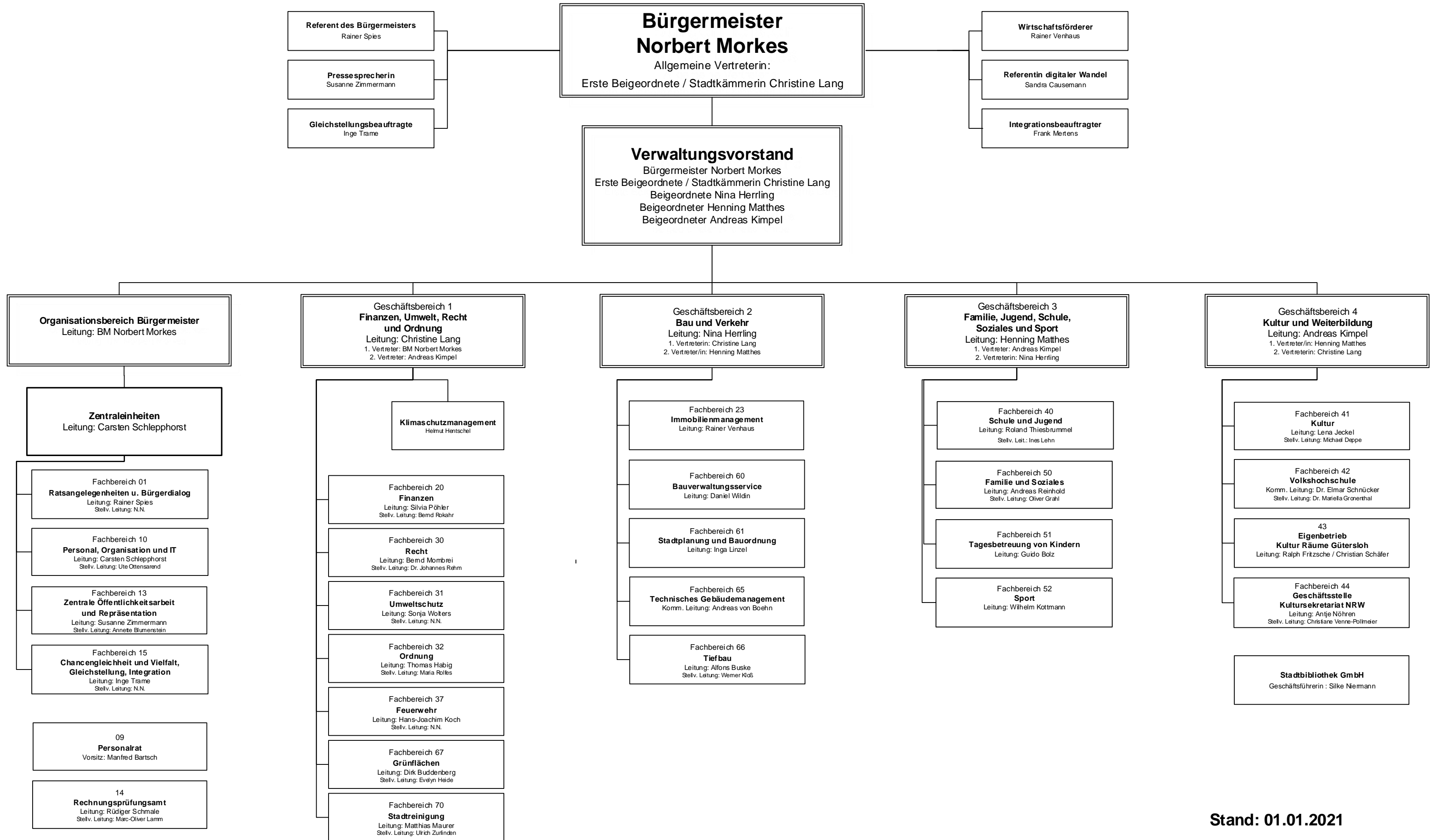
4. Die Besoldungsgruppe beschreibt die Gehaltsgruppe der Beamtinnen und Beamten innerhalb einer Laufbahngruppe.

5. Im Bereich der tariflich Beschäftigten richtet sich das Gehalt nach der Entgeltgruppe. Die Einstufung erfolgt gem. § 12 TVöD nach der Entgeltverordnung VKA.

6. Vergleichsgruppe: ist begrifflich nicht als Gruppierungsmerkmal definiert. Die „Vergleichsgruppe“ des § 7 Abs. 3 LGG bezieht sich ausschließlich auf die Gruppe, in der die Unterrepräsentanz gem. § 7 LGG festzustellen ist.



### Anhang 3: Organigramm der Stadtverwaltung



## **Anhang 4: Übersicht über die Fachrichtungen bei der Stadtverwaltung und die Zuordnung zu Berufen**

### **1. Erziehungsdienst:**

- Erzieher\*in
- Leitungskraft der Tageseinrichtungen für Kinder

### **2. Feuerwehr:**

- Feuerwehrbeamt\*in
- Feuerwehrfrau\*mann

### **3. Notfallsanitäter\*in**

### **4. Sozialdienst:**

- Sozialarbeiter\*in
- Sozialpädagoge\*in

### **5. Beamt\*in nichttechnischer Dienst**

### **6. Beamt\*in technischer Dienst (ohne Feuerwehr)**

### **7. Allgemeiner Verwaltungsdienst (alle tariflich Beschäftigten Verwaltungskräfte)**

### **8. IT Fachkräfte:**

- IT Fachkräfte
- Geoinformatik\*in

### **9. Ingenieur\*in & Architekt\*in**

- Bauingenieur\*in
- Elektroingenieur\*in
- Gartenarchitekt\*in
- Technische\*r Zeichner\*in

### **10. Handwerk und Technik**

- Abwassermeister\*in
- Bauhofarbeiter\*in
- Bautechniker\*in
- Betriebsmeister\*in
- Bühnenmeister\*in
- Elektrotechniker\*in
- Garagenaufseher\*in
- Gartenarbeiter\*in
- Gärtnermeister\*in
- Geomatiker\*in
- Hausmeister\*in
- Hauswart\*in
- Kanalreiniger\*in
- Kläranlagenarbeiter\*in
- Straßenwärter\*in
- Veranstaltungstechniker\*in
- Vermessungsassistent\*in
- Vermessungstechniker\*in



Stadt Gütersloh

Gleichstellungsplan Stadt Gütersloh  
Fachbereich Personal, Organisation und IT  
Abteilung Personalentwicklung

Verantwortlich: Carsten Schlepphort, Lothar Künkler, Dilek Altun, Lea Heethey

Mitarbeit: Fachbereich Personal, Organisation und IT; Gleichstellungsstelle für Frau und Mann; Personalrat

Redaktion: Dilek Altun

Bildnachweis: Matthias Kirchhoff