

Gleichstellungsplan 2019–2024

DETMOLD

Kulturstadt
im Teutoburger Wald





I. **Vorwort**

Detmold gehört mit zu den ersten Städten in Nordrhein-Westfalen, in denen bereits vor 30 Jahren ein Frauenförderplan nach einem entsprechenden Ratsbeschluss in Kraft trat. Seitdem wurde der Plan stets weiter entwickelt und fortgeschrieben, denn auch die Perspektive auf die Gleichstellung hat sich verändert. Anfangs standen allein die Frauen im Fokus, später ging es mehr um die Gleichstellung von Frau und Mann.

Heute stehen verstärkt im Vordergrund die Chancengerechtigkeit aller Geschlechter und eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern nicht nur in Entscheidungs- und Führungspositionen der Verwaltung, sondern auch in Gremien.

Gleichstellung zu fördern und zu leben, ist für die Stadt Detmold ein wichtiger Standortvorteil im Werben um die besten Köpfe. Gleichzeitig fördert eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationspolitik die Arbeitszufriedenheit, indem Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die es Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht und von Geschlechterklischees ermöglichen, ihre Potentiale einzubringen, und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan wurden nicht nur die bisherigen Handlungsfelder mit ihren Maßnahmen weiter entwickelt. Eingangs werden die Herausforderungen an eine moderne gleichstellungsfördernde Personal- und Organisationsentwicklung aufgezeigt, die dann im neuen Handlungsfeld „Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation“ mit Zielen und Maßnahmen konkretisiert werden. Viele Maßnahmen zielen auf eine bessere Balance von Privatem und Beruflichem, um vielfältige Lebensentwürfe zu ermöglichen. Hierbei wird der ganze Mensch in seinen unterschiedlichen Lebensphasen mit den damit einhergehenden Bedürfnissen betrachtet.

Die beiden bisherigen Handlungsfelder „Personalauswahl & berufliche Entwicklung“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurden auf der Grundlage und der doppelten Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetz weiter entwickelt:

1. Benachteiligungen von Frauen, die sich in Form von Unterrepräsentanz z.B. in höheren Einkommensgruppen und Führungspositionen, aber auch in technisch-handwerklichen Berufsfeldern feststellen lassen, sollen beseitigt werden
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern soll verbessert werden

Mit dem Handlungsfeld Personalauswahl & berufliche Entwicklung sollen transparente Verfahren und eine Förderung der Teilzeit in allen Stellen / Positionen erreicht werden, um die Chancengleichheit zu verbessern. Die Maßnahmen fördern nicht nur die beruflichen Chancen von Frauen, sie kommen allen Mitarbeitenden zugute.

Im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde durch die neue Gliederung und Ausrichtung besonders Wert darauf gelegt, gezielt auch Männer anzusprechen. Zugleich wurden in einem gesonderten Kapitel zur Pflege die unterstützenden Maßnahmen zusammengefasst.

Gute Gründe sprechen dafür, die Anstrengungen der Vergangenheit zu intensivieren. Eine Schlüsselrolle in der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter haben Führungskräfte und alle, die an Personal- und Organisationsmaßnahmen beteiligt sind. Gleichstellung der Geschlechter gelingt nur, wenn auch die Teammitglieder/die Teams hinter diesem Ziel stehen und es mittragen: in einer klaren Haltung gegen jede Form von Diskriminierung und der Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung und Wertschätzung.

Wir alle sind dafür verantwortlich und stehen dafür ein.

Rainer Heller



Vorwort.....	1
I. Einführung.....	3
1. Allgemeine Bestimmungen und Änderungen im Landesgleichstellungsgesetz	3
2. Verknüpfung Personalentwicklung und Gleichstellungsplan.....	4
2.1. Gesellschaftliche Veränderungen.....	4
2.2. Personalentwicklung und Gleichstellung	5
2.3. Gleichstellungsplan als Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung.....	5
II. Ziele und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Persönlichem.....	5
1. Handlungsfeld: Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation.....	6
1.1. Arbeitszeitgestaltung und Auszeiten.....	7
1.2. Fairness im Umgang.....	8
1.2.1. Gleichbehandlung in der Sprache	9
1.2.2. Schutz vor sexueller Belästigung	9
2. Handlungsfeld: Personalauswahl & berufliche Entwicklung	10
2.1. Besetzung von Stellen / Übertragung von Funktionen	10
2.2. Übertragung höherwertiger Aufgaben und leistungsbezogene Aspekte des Entgelts.....	11
2.3. Ausbildung.....	11
2.4. Fort- und Weiterbildung	12
2.5. Führung	13
3. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	14
3.1. Eltern Werden.....	14
3.2. Mutter / Vater Sein	16
3.3. Pflege von Angehörigen	17
4. Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	18
5. Gremienbesetzung (§ 12 LGG NRW).....	19
6. Controlling und Berichterstattung (§ 5 LGG).....	20
7. Geltungsbereich und Geltungsdauer	20
III Bericht und Bestandsaufnahme	21
1. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans	21
1.1. Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans	21
1.2. Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Personalauswahl und berufliche Entwicklung.....	22
1.3. Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	24
1.4. Umsetzung der Regelungen zur sprachlichen Gleichbehandlung	25
1.5. Umsetzung der Regelungen zu Beteiligungsgesellschaften	26
1.6. Umsetzung der Regelungen zur Gremienbesetzung	26
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	28
2.1. Beschäftigte insgesamt.....	28
2.2. Laufbahnen	28
2.3. Fachrichtungen	31
2.4. Führung.....	33
2.5. Beschäftigungsumfang und familienbedingte Unterbrechungen	34
2.6. Ausbildung	36
2.7. Fortbildung	38



I. Einführung

1. Allgemeine Bestimmungen und Änderungen im Landesgleichstellungsgesetz

Dieser Gleichstellungsplan stellt die Fortführung des Gleichstellungsplans 2014 - 2017, dessen Laufzeit bis zum 31.10.2019 verlängert worden ist (Ratsbeschluss vom 16.11.2017, Vorlage Fb 1/357/2017), dar.

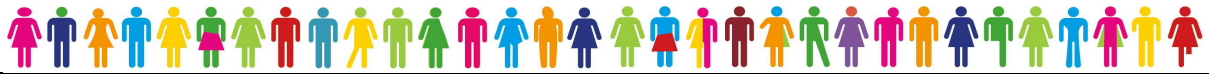
Rechtliche Grundlage ist das novellierte Landesgleichstellungsgesetz (NRW LGG). Dieses hat das Ziel, die Benachteiligung von Frauen abzubauen und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Seit dem 01.01.2019 gibt es im Personenstandsrecht offiziell das dritte Geschlecht „divers“. Im LGG ist ausdrücklich nur die Rede von Mann und Frau, deshalb wird sich in diesem Gleichstellungsplan auch nur auf die zwei Geschlechter bezogen. Die Stadt Detmold wird generell die Gleichberechtigung aller Geschlechter wahren und fördern.

Mit der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes haben sich Änderungen ergeben, die mit in die Fortschreibung des Gleichstellungsplans (Teil I) eingeflossen sind:

- Das LGG (§ 1 Abs. 3) betont die Verantwortung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Führungskräfte für die Umsetzung und das Controlling des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans. Daher sind die Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans direkt den zuständigen Stellen zugeschrieben.
- Die Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung (§ 5 Abs. 10 LGG). Auf diese enge Verzahnung von Personalentwicklung, zentralen Zukunftsthemen und Gleichstellungsplan, als Instrument zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, wird in Kapitel 2 eingegangen.
- Maßnahmen zu einer geschlechtergerechten Repräsentanz in Gremien, im Einflussbereich der öffentlichen Hand (§ 12 LGG) wurden konkretisiert.
- Sprachliche Gleichstellung (§ 4 LGG) ist nicht mehr eine Soll-Regelung, sondern ein Verpflichtungsgebot. Sprachliche Gleichbehandlung ist vor allem eine Frage der Fairness. Voraussetzung für Chancengleichheit und Fairness in der Zusammenarbeit ist eine offene, wertschätzende und faire Verwaltungskultur. Daher wurden einige Maßnahmen, die bisher im Gleichstellungsplan auf die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf ausgerichtet waren, für alle Mitarbeitenden zugänglich gemacht. In dem neuen Handlungsfeld „Verwaltungskultur und Organisation“ wurden diese zusammengefasst und vorangestellt.
- Die Option einer längeren Laufzeit von Gleichstellungsplänen von fünf Jahren soll ausgeschöpft werden. Nach spätestens 2 Jahren (§ 5 Abs. 1 LGG) – also im 2. Quartal 2021 - ist ein Bericht und eine Überprüfung der Zielerreichung vorzulegen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling.

Neu ist, dass bei den jeweiligen Handlungsfeldern einleitend die Zusammenhänge und die „Philosophie“ dargestellt werden. Grundlagen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind

- der Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung (Teil III Kapitel 1) und der
- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Teil III Kapitel 2).



2. Verknüpfung von Personalentwicklung und Gleichstellung

2.1 Gesellschaftliche Veränderungen

Eine zukunftsorientierte Personalentwicklung muss Veränderungsprozesse berücksichtigen:

Demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung erfordert jetzt wie auch in den kommenden Jahren besondere Anstrengungen. Innerhalb der nächsten 5 Jahre scheidet ca. 13 % der Mitarbeitenden der Stadt Detmold altersbedingt aus. Daher hat

- die Gewinnung, Auswahl und Einstellung von Personal
- die Bindung und Förderung von Mitarbeitenden
- die Führungskräfteentwicklung

einen hohen Stellenwert.

Digitalisierung und flexible Organisationsstrukturen

Die Digitalisierung und die damit einhergehenden flexiblen Organisationsstrukturen bringen neue Herausforderungen für Führungskräfte und Mitarbeitende mit sich und werden auch integraler Bestandteil des Arbeitsalltags sein. Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze werden sich verändern. Steigende Anforderungen an die Mitarbeitenden und auch an die Verwaltung in Bezug auf Schnelligkeit und Neuerungen bei einer höheren Verbindlichkeit erfordern ein hohes Maß an Flexibilität in den Arbeits- und Prozessstrukturen. Ein größerer Grad an Eigenverantwortung und Flexibilität wird von Mitarbeitenden dann als Chance wahrgenommen werden können, wenn sie über ausgeprägte Selbstmanagements-, Reflektions- und Abgrenzungsfähigkeiten verfügen. Daher nehmen fachliche Qualifizierungen und Fortbildungen, aber auch Kompetenzstärkung einen großen Stellenwert für die Mitarbeitenden ein. Weiter bedarf insbesondere die Übernahme von Führungs- und Leitungsverantwortung einer intensiven Vorbereitung und Begleitung. Hierbei soll auf geeignete und ausreichende Qualifikationsangebote insbesondere für Mitarbeiterinnen geachtet werden.

Erwartungen an den Arbeitgeber

Die Wertevorstellungen und Erwartungen an Arbeitgeber ändern sich. Die Arbeit nimmt nicht mehr die dominante Rolle im Leben ein. Neben einem positiven Arbeitsklima spielt für immer mehr Menschen eine große Rolle, wie gut der Berufsalltag und das Privatleben in Einklang gebracht werden können. Gerade die jüngere Generation stellt im beruflichen Kontext gleichermaßen hohe Erwartungen an sich selbst und an ihre Arbeitsumgebung. Zugleich messen sie auch weiteren Aspekten des Lebens wie z.B. Selbstfindung und –verwirklichung eine hohe Bedeutung bei. Lebensereignisse und Lebensphasen prägen die Situation von Mitarbeitenden. Daher ist die Balance oder vielmehr Ausgeglichenheit eher eine Frage von Lebensphasen – also so etwas wie eine Lebensbalance: Jeder Abschnitt verlangt neue individuelle Klärung der Ziele, Prioritätensetzungen und ein Austarieren der eigenen Interessen. Und mal geht dabei der Beruf vor, mal das Private.

Eine lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung kann vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, veränderter Lebensentwürfe / Werte und der längeren Lebensarbeitszeit wesentlich zur Attraktivitätssteigerung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin beitragen und Personal in allen Lebensphasen binden: Sie schafft und erhält Mitarbeitenden den Raum für die verschiedenen und sich stets verändernden Anforderungen einer erfüllenden Lebensführung.

Das heißt Mitarbeitende sollen eigene – auch längerfristige - Zeitinteressen im dienstlichen Alltag verwirklichen können. Für Kinderversorgung, Betreuung von Angehörigen, Fort- und Weiterbildung oder andere Zeitbedarfe sollen Arbeitszeiten bedarfsgerecht reduziert bzw. Auszeiten genommen werden können. Überforderung und Stress sollen vermindert werden, Gesundheit und Freude an der Arbeit will die Stadt Detmold bei ihren Mitarbeitenden erhalten.



2.2 Personalentwicklung und Gleichstellung

Die unter 2.1 dargestellten Veränderungen legen es nahe, die persönlichen Rahmenbedingungen des/der einzelnen Mitarbeitenden fortlaufend im Blick zu behalten. Möglichkeiten und Grenzen von Mitarbeitenden bei der Erledigung ihrer beruflichen Aufgaben können neben der persönlich-fachlichen Befähigung auch von Eckpunkten des Privatlebens bestimmt sein. Hier bieten die Instrumente der Personalführung (z.B. Mitarbeitenden-Gespräch, Gleichstellungsplan) Möglichkeiten, diese persönlichen Rahmenbedingungen zur Sprache zu bringen.

Personalentwicklung korrespondiert auf der Strecke der Berufsbiografie mit unterschiedlichen Lebensphasen. Was darin jeweils wichtig ist, kann sich deutlich unterscheiden. Gleiches gilt für die Belange der Gleichstellung, die dann in Form unterschiedlicher Anliegen auftreten können. Hier kann es um attraktive Arbeitsinhalte mit Entwicklungsperspektiven ebenso gehen wie um machbare Arbeitszeiten, die familiären oder sonstigen privaten Verpflichtungen Raum geben.

Damit weisen Themen der Personalentwicklung und -planung immer auch den Aspekt der Gleichstellung in ihren verschiedenen Facetten auf. Ihre Ziele sind

- die fachlich-methodische Befähigung der Mitarbeitenden hin zu einer möglichst optimalen Aufgabenerledigung,
- eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den Rahmenbedingungen und Inhalten ihrer Arbeit
- die Vermeidung von Nachteilen und die nachvollziehbare Bereitstellung von Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Verwobenheit beider Aufgabenstellungen (Personalentwicklung und Gleichstellung) liegt dabei auf der Hand.

2.3 Gleichstellungsplan als Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung

Ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung ist nach § 5 Abs. 10 LGG NRW der Gleichstellungsplan. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Gleichstellungsfördernde Personalentwicklung berücksichtigt die Veränderungen des tradierten Familienbildes, des Rollenverständnisses von Frau und Mann sowie individuelle Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und / oder Pflege.

Es sollte deshalb ein Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen und ihre Potenziale stärker in den Fokus zu nehmen und diese Potenziale langfristig zu stärken. Frauenförderung dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit durch transparente Verfahren. Sie liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und zu nutzen. Auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist es notwendig, alle verfügbaren Personalressourcen optimal einzusetzen.

Gleichstellungsfördernde Personalentwicklung ermöglicht auch Männern, tradierte Rollen abzulegen, indem aktive Vaterschaft und die Übernahme von Pflegeverantwortung erleichtert bzw. ermöglicht werden.

II. Ziele und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Persönlichem

Das Interesse eines jeden Arbeitgeber ist es, die am besten geeigneten Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen, in allen Fachbereichen, Funktionen und Berufsbildern einzusetzen. Vor dem Hintergrund der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen dieser Verwaltung gewinnt eine Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation zunehmend an Bedeutung, die sowohl die Interessen der Dienststelle als auch die Belange der Mitarbeitenden im Blick haben sollte.

Bei den persönlichen Belangen der Mitarbeitenden hat, je nach Lebensphase und Lebensumständen, neben den beruflichen Entwicklungsinteressen vor allem auch eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben eine wichtige Bedeutung.



Die Stadt Detmold strebt Rahmenbedingungen an, die Mitarbeitenden

- gleiche Chancen für die Verwirklichung von Entwicklungsinteressen (z.B. durch Thematisierung in Mitarbeitendengesprächen und Transparenz in den Stellenbesetzungsverfahren) und
- eine Vereinbarkeit von persönlichen und beruflichen Anforderungen, insbesondere Flexibilität ermöglicht.

Dazu ist es zweckmäßig, die Rahmenbedingungen und Begleitumstände mit in den Blick zu nehmen, die in den verschiedenen Lebens- und Arbeitsphasen von Mitarbeitenden wichtig sein können.

Die Schaffung von Rahmenbedingungen ist Aufgabe der Dienststelle. Im konkreten Einzelfall liegt der erste Schritt dazu bei der jeweiligen Mitarbeiterin / dem jeweiligen Mitarbeiter. Dritte können dazu zwar Anstöße geben, aber zunächst muss jede / jeder Einzelne sich mit den eigenen, möglicherweise widersprüchlichen Zielen und Bedürfnissen auseinandersetzen, persönliche Handlungsmöglichkeiten ausloten und Entscheidungen treffen. Dieser persönliche Klärungsprozess ist auch notwendig, wenn Lebensumstände eintreten oder Themen wichtig werden, welche zu Einschränkungen beim zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit führen können.

Da manchmal schwierige Ausgangslagen bestehen bzw. verschiedene Interessenlagen und Perspektiven miteinander in einen guten Ausgleich gebracht werden müssen, setzt ein erfolgreiches Ergebnis einen Interessenausgleich und einen Klärungsprozess auf unterschiedlichen Ebenen voraus:

- bei der / bei dem Mitarbeitenden selbst
- bei und mit den Führungskräften in Vertretung der „Dienststelle“ und
- bei dem und im Team.

Eine wesentliche Herausforderung ist es, einen fairen Interessenausgleich hin zu bekommen und in der Zusammenarbeit eine Kultur des Ermöglichens bzw. des Gebens und Nehmens zu verankern. Voraussetzung ist, dass alle Beteiligten bereit sind, die unterschiedlichen Belange ernst zu nehmen und die eigenen Handlungsmöglichkeiten auszuloten.

Jede Verständigung, die im Prozess des Interessenausgleichs ohne das Durchsetzen rechtlicher Ansprüche auskommt, ist eine gute Voraussetzung dafür, die Vereinbarkeit in der Praxis möglich zu machen. Sie führt zu einer Normalisierung des Umgangs mit Belangen von Mitarbeitenden in besonderen Lebenslagen.

1. Handlungsfeld: Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation

Mit der demografischen Entwicklung, der zunehmenden Digitalisierung und den Flexibilitätsanforderungen sowie den veränderten Erwartungen an den Arbeitgeber gewinnt eine Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation, die sowohl die Dienstleistungsorientierung als auch die Belange der Mitarbeitenden im Blick hat, zunehmend an Bedeutung.

Als Arbeitgeberin strebt die Stadt Detmold Rahmenbedingungen an, die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, persönliche und berufliche Interessen in Einklang zu bringen.

Eine wesentliche Herausforderung ist es, einen fairen Interessenausgleich zu erreichen und in der Zusammenarbeit eine Kultur des Ermöglichens und des Gebens und Nehmens zu verankern.

Ein gutes Arbeitsklima, eine wertschätzende Zusammenarbeit und eine achtsame Verwaltungskultur sind wesentliche Voraussetzungen dafür, passgenaue und tragfähige Lösungen für die Mitarbeitenden zu finden. Diese Lösungen haben die Dienstleistungsqualität im Blick, werden im Team entwickelt und auch vom ganzen Team getragen.



1.1 Arbeitszeit und Organisation

Ziele

Eine achtsame Verwaltungskultur, die sowohl die Belange der Bürgerschaft als auch die der Mitarbeitenden im Blick hat, soll gefördert werden.

Ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben soll allen Mitarbeitenden durch verschiedene Formen flexibler und bedarfsgerechter Arbeitszeit – und Arbeitsortgestaltung ermöglicht werden.

Die Zusammenarbeit im Team und teamübergreifend ist durch einen fairen und respektvollen Umgang geprägt. Eine Kultur des Ermöglichens auf der Basis des Gebens und Nehmens wird angestrebt.

1.1.1 Arbeitszeitgestaltung und Auszeiten

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Teilzeit ist bei allen Stellen und mit unterschiedlichen Modellen möglich. Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung haben einen Anspruch auf befristete Teilzeit.	Führungskraft	laufend
2. Teilzeitbeschäftigung ist bis zu einer Dauer von max. 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.	Personal und Organisation	laufend
3. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit soll transparent dargestellt werden, wie mit der Stundenreduzierung in Bezug auf die Aufgabenerledigung umgegangen wird (z.B. Aufgabenverlagerung mit Stundenaufstockung, Reduzierung des Standards, Wegfall oder Reduzierung der Aufgaben, Inhalte).	Führungskraft	laufend
4. Bei der Vereinbarung des Arbeitszeitmodells von Teilzeitbeschäftigten soll unter Einbeziehung des Teams ein fairer Interessenausgleich zwischen den persönlichen Interessen und den dienstlichen Belange erfolgen. Alle Beteiligten sind aufgefordert, zu einer „Kultur des Ermöglichens“ beizutragen. Hierzu ist Flexibilität bei allen Seiten gefragt.	Führungskraft	laufend
5. Im Bedarfsfall werden Mitarbeitende und Führungskräfte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Persönlichem nach individuellen und praxisnahen Lösungen suchen. Eine lösungsorientierte Nutzung der nachfolgenden Möglichkeiten und eine flexible Handhabung im Rahmen bestehender Regelungen wird angestrebt <ul style="list-style-type: none"> • befristete Beurlaubungen, Freistellungen • befristete Stundenreduzierungen • individuelle Arbeitszeitmodelle • Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und –ort (z.B. Umfang und Lage der Arbeitszeit, Homeoffice) 	Führungskräfte mit Beratung durch Personal und Organisation und / oder Personalrat, Gleichstellungsstelle	laufend
6. Anträgen von Teilzeitbeschäftigten auf Aufstockung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wird unter Beachtung dienstlicher Belange zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen.	Führungskraft	laufend
7. Bei der Einteilung von Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften, der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit sollen der Beschäftigungsumfang (im Verhältnis zur jeweils vereinbarten Arbeitszeit) sowie die Betreuungs- und Pflegesituation von Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt werden.	Führungskraft	laufend
8. Besprechungen sollen zeitlich so angesetzt werden, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Dabei sind jedoch die Interessen der Bürgerinnen und Bürger zur Erreichbarkeit der Stadtverwaltung zu beachten.	Führungskraft	laufend



9. Die Gleitzeitregelungen (DV Glaz) ermöglichen Mitarbeitenden in vielen Tätigkeitsbereichen durch flexible Gestaltung der Anfangs-, Endzeiten und Pausenzeiten größere Zeitsouveränität. Gleitzeitregelungen gelten grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte. Präsenzzeiten werden in Abstimmung mit dem Team sichergestellt. Bei der Sicherstellung der Präsenzzeiten am Nachmittag sind Teilzeitkräfte nicht von vornherein ausgeschlossen.	Führungskraft	laufend
10. Grundsätzlich ist Teilzeit auch im Schichtmodell möglich.	Führungskraft	laufend
11. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten soll Mitarbeitenden mobile Arbeit / Homeoffice ermöglicht werden. Eine Dienstvereinbarung zu mobilen Arbeiten und/oder Homeoffice wird geschlossen. Grundsätzlich für Vollzeit- und auch für Teilzeitbeschäftigte möglich. Die besonderen Belange der Mitarbeitenden mit betreuungsbedürftigen Kindern und Pflegeverantwortung werden berücksichtigt. Eine Checkliste wird erarbeitet.	Personalleitung, Personal & Organisation, Personalrat, Gleichstellungsstelle	Sommer 2020
12. Die Einführung von Langzeitkonten wird angestrebt. Eine Dienstvereinbarung für Langzeitkonten wird geschlossen.	Personalleitung, Personal & Organisation, Personalrat, Gleichstellungsstelle	2020
13. Informationen über Arbeitszeitmodelle werden im Intranet zur Verfügung gestellt.	Personal & Organisation und Gleichstellungsstelle	
14. Im Rahmen einer Befragung der Mitarbeitenden wird die Vereinbarkeit von beruflichen und persönlichen Belangen thematisiert.	GV	2023
15. Auf Antrag können Mitarbeitenden bis zu 4 halbe Urlaubstage auf der Grundlage der festgesetzten bzw. vereinbarten Sollarbeitszeit gewährt werden	Führungskraft	laufend
16. Grundsätzlich sollen alle Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten „Auszeiten“ (z.B. unbezahlter Urlaub/ Sonderurlaub, Sabbatjahr) zu nehmen. Bei der Entscheidung ist im Vorfeld die Dringlichkeit bei Mitarbeitenden und der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.	Führungskraft, Personal & Organisation	laufend
17. In der Regel soll ein personeller oder organisatorischer Ausgleich erfolgen.	Führungskraft	laufend
18. Ein Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz wird in der Regel bei einer max. Berufsunterbrechung von 24 Monaten sichergestellt. Anderweitige Lösungen können ausschließlich im Einvernehmen mit allen Beteiligten getroffen werden.	Führungskraft	laufend

1.2 Fairness im Umgang

Ein faires und kooperatives Verhalten am Arbeitsplatz und in der Kommunikation ist für die Stadt Detmold Grundlage und ein Selbstverständnis erfolgreicher Zusammenarbeit.

Dabei ist Sprache nicht nur unser wichtigstes Mittel zur Verständigung, sondern beeinflusst auch das Bewusstsein und dieses hat wiederum Einfluss auf die Sprache. Eine faire Sprache schließt Frauen nicht aus. Denn Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann kann nur erreicht werden, wenn sie sich auch in der Sprache widerspiegelt.

Kooperation und Fairness ist dann möglich, wenn alle Beteiligten sich im Umgang miteinander von den Prinzipien Anerkennung, Offenheit und Leistungsbereitschaft leiten lassen. Ein Verhalten, was die Würde des Menschen- und Persönlichkeitsrechte verletzt, wird nicht geduldet. Dieses tritt z.B. in Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf. Darunter ist ein »unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten«, welches die Würde der Betroffenen erheblich verletzt, zu verstehen. Es gilt einem solchen Verhalten vorzubeugen und es zu verhindern.



1.2.1 Gleichbehandlung in der Sprache in Wort und Schrift

Ziele

In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation wird die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern beachtet.

Frauen und Männer werden in der Sprache sichtbar gemacht und damit die Chancen erhöht, beide Geschlechter bei Entscheidungsprozessen, Maßnahmen und Dienstleistungen mitzudenken.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. In Schrift und Wort wird in der Kommunikation nach Innen und nach Außen die sprachliche Gleichbehandlung durch die Verwendung von <ul style="list-style-type: none"> • Paarformen (z.B. Bürgerinnen und Bürger) • Einzelformen (z.B. Bürgerinnen / Bürger) • geschlechtsneutralen Ausdrücken (z.B. Mitglieder) • Geschlechtsabstraktionen (Führungskraft, Mitarbeitende) • geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform sichergestellt. 	Alle Fachbereiche / Führungskräfte in den Fachbereichen	laufend
2. Gleiches gilt für die Neufassung und anlassbezogene Überarbeitung von <ul style="list-style-type: none"> • Vordrucken • Rat- und Ausschussvorlagen • Veröffentlichungen (Printmedien, Internetauftritte) und andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Veranstaltungen) • Intern für Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Berichte etc. 		
3. Personenorientierte Statistiken, Erhebungen und Analysen sind grundsätzlich geschlechterdifferenziert zu erfassen. In den Auswertungen sind geschlechtsspezifische Unterschiede darzustellen und die unterschiedlichen Belange zu prüfen.	Produktverantwortliche, Controller / Controllerinnen u.a.	laufend
4. Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache und „Hilfsmittel“ werden zur Verfügung gestellt.	Gleichstellungsstelle	2020

1.2.2 Schutz vor sexueller Belästigung

Ziele

Keine Form von sexueller Belästigung wird geduldet.

Betroffene werden ermutigt, sich zur Wehr zu setzen.

Gegen sexuelle Belästigung wird mit allen rechtlichen Mitteln vorgegangen.

Führungskräfte tragen durch Ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert wird.

Über Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen wird Transparenz hergestellt.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Die Zuständigkeiten, das Vorgehen und die Verfahrensweisen werden in einer Verfahrensregelung dokumentiert.	Vorstand / Personalrat	2020
2. Die Funktion der Beschwerdestelle nach dem AGG nehmen der Personalrat und die Gleichstellungsstelle wahr.	Vorstand	2020
3. Informationsmaterial für Betroffene wird zur Verfügung gestellt.	Gleichstellungsstelle	Ende 2019
4. Führungskräfte und Ausbilder/innen werden in Fortbildungen sensibilisiert und geschult. Ihnen werden Informationen zur Verfügung gestellt.	Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle	2020



5. Auszubildende werden im ersten Ausbildungsjahr an einer Schulung zur Prävention von sexueller Belästigung teilnehmen. Für die Teilnahme sind sie freizustellen.	Personal & Organisation	jährlich
---	-------------------------	----------

2. Handlungsfeld: Personalauswahl und berufliche Entwicklung (§ 8-11 LGG NRW)

Aufgabe als Stadtverwaltung ist es, das Leben in unserer Stadt für alle, die hier leben und arbeiten, bestmöglich zu organisieren. Dazu braucht es Mitarbeitende, die mit Motivation, Fachkenntnis, sozialer Kompetenz und persönlichem Engagement tagtäglich an ihre Arbeit gehen. Voraussetzung hierfür ist das Gewinnen und Halten von qualifizierten Fachkräften.

Für personelle Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen sind grundsätzlich die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgeblich (Artikel 33 Absatz 2 GG). Es gilt das Leistungsprinzip und das Prinzip der Bestenauslese.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW verpflichtet die Kommunalverwaltung, berufliche Chancengleichheit von Frauen innerhalb der Verwaltung zu fördern und umzusetzen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen, müssen die vorhandenen Strukturen so verändert werden, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen in der Stadtverwaltung Detmold paritätisch vertreten sind. Dazu gehören transparente Verfahren. Von den gesetzlichen Regelungen und den Maßnahmen des Gleichstellungsplans profitieren daher alle Mitarbeitende der Verwaltung.

2.1 Besetzung von Stellen

Ziele

Mitarbeitenden soll die Möglichkeit gegeben werden, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bieten allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen auf berufliche Veränderung.

Der Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, wird erhöht.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Die Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren werden weiter entwickelt und vereinheitlicht. Zur Unterstützung der Verfahrensbeteiligten werden Instrumente entwickelt (Prozessbeschreibung, Qualitätsstandards, Handlungsleitfaden).	Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	Juli 2020
2. Stellenbesetzungen erfolgen grundsätzlich im Rahmen von Ausschreibungsverfahren. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit den Verfahrensbeteiligten möglich.	Führungskraft, Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	Laufend
3. Alle Stellen sind gemäß § 8 Abs. 6 LGG auch in Teilzeit zu besetzen und auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die zwingenden dienstlichen Gründe sind schriftlich den beteiligten Stellen mit dem Ausschreibungsentwurf mitzuteilen. Im Ausschreibungstext wird auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.	Führungskraft, Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat	Laufend
4. Die zuständigen Organisationseinheiten stellen über einen Einarbeitungsplan und die Benennung eines / einer Verantwortlichen die Einarbeitung für neue Mitarbeitende bzw. neue Aufgaben sicher.	Die Umsetzung liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Führungskräfte in den Organisationsbereichen	Laufend
5. Sollen bei Wegfall von Stellen bzw. Stellenanteilen im Rahmen der Personalreduzierung Aufgaben umverteilt werden, ist das Verfahren nach Kapitel 2.2 Abs. 2 einzuhalten		
6. Auf der Grundlage der Altersstrukturanalyse der Beschäftigten in den Organisationseinheiten und der Gesamtverwaltung werden frühzeitig Personalbedarfe identifiziert und Maßnahmen abgestimmt.		



2.2. Übertragung höherwertiger Aufgaben und leistungsbezogene Aspekte des Entgelts

Ziele

Führungskräfte fördern die Potentiale und berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Frauenanteil in den benannten Bereichen mit Unterrepräsentanz wird erhöht.

Transparente und diskriminierungsfreie Verfahren zur Umsetzung der leistungsbezogenen Aspekte des Entgelts bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Zugangschancen.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt höherwertige Aufgaben übertragen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für Umstrukturierungen von Aufgaben im Rahmen von Stellenabbau, die eine Übertragung höherwertiger Tätigkeit zur Folge hat.	Führungskraft	laufend
2. Bei quantitativen oder qualitativen Aufgabenveränderungen und Organisationsmaßnahmen erfolgen kooperativ und frühzeitig mit Personal und Organisation und den Beteiligungsorganen ein Austausch und die Prüfung von Lösungsalternativen. Die beabsichtigte Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ist frühzeitig im Beteiligungsverfahren zu kommunizieren und durch eine Organisationsverfügung und eine Änderung der Stellenbeschreibung transparent zu machen.	Führungskraft, Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat	laufend
3. Führungskräfte motivieren entsprechend qualifizierte Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sowie längerfristiger Projekte und Sonderaufgaben, die zur beruflichen Weiterentwicklung beitragen können. Sie unterstützen sie auf diesem Wege.	Führungskraft	laufend
4. In den Fachbereichs-, Fachgebiets- und Teambesprechungen wird frühzeitig über das Stellenplanverfahren und die Vorgaben informiert.	Führungskraft	laufend
5. Bei der Anwendung, Umsetzung und ggf. Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zur leistungsbezogenen Bezahlung ist eine Diskriminierungsfreiheit von Leistungsfeststellung und Leistungsbezahlung sicher zu stellen.	Gesamtvorstand Führungskräfte Personalrat	laufend

2.3. Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen und Ausbildung

Ziele

Frauen und Männer haben die gleichen Zugangschancen zu allen Ausbildungsberufen.

Sie sollen einen Beruf finden, der zu ihren Stärken, Interessen und ihrer Lebensplanung passt - frei von Geschlechterklischees.

Der Frauenanteil in männlich geprägten und der Männeranteil in weiblich geprägten Berufen wird erhöht.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Die Hürden für das Ergreifen eines im hergebrachten Sinne atypischen Berufes für Frauen oder Männer sind abzusenken. Dazu ist es wichtig, die Voraussetzungen in der eigenen Verwaltung zu verbessern, soweit dies den eigenen Einflussmöglichkeiten unterliegt. Zu diesem Zweck werden die Praxiserfahrungen weiblicher Auszubildender in den gewerblich-handwerklichen Berufen sowie männlicher Auszubildender in sozialen Berufen auf geeignete Weise fortlaufend erhoben und ausgewertet. Die Ergebnisse werden	Personal & Organisation / Ausbildungsleitung	Ende 2021



dazu genutzt, die Rahmenbedingung von Ausbildung entsprechend zu verbessern. Bei Bedarf sind die Rückmeldungen der Ausbilder*innen in diesen Bereichen hinzuzuziehen.		
2. Instrumente der Ausbildungsvorbereitung sollen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten dazu genutzt werden, einen Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen zu leisten. Maßnahmen dieser Art sind Girls-/Boys-Tage, Praktika und sonstige Dienste. Die Praxiserfahrungen mit diesen Maßnahmen werden analog Ziffer 1 erhoben und ausgewertet.	Personal & Organisation / Ausbildungsleitung	Ende 2021
3. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Maßnahmen zu Ziffer 1 und 2 wird ein Konzept erstellt, in welcher Weise diese Instrumente wirksam genutzt werden können. Dabei wird eine Strategieergänzung angestrebt, die neben der klassisch-begrenzten „Komm-Struktur“ mehr „aufsuchende“ Maßnahmen entwickelt.	Personal & Organisation / Ausbildungsleitung	Mitte 2022
4. Allein Erziehende, die noch keine Ausbildung haben, werden bei entsprechender Qualifikation und Eignung bei der Vergabe der Ausbildungsplätze bevorzugt berücksichtigt. Ihnen wird, wenn es organisatorisch umsetzbar ist, eine Teilzeitausbildung ermöglicht.	Personal & Organisation / Ausbildungsleitung & Führungskräfte	laufend
5. Auszubildende werden möglichst im ersten Ausbildungsjahr an einer Schulung zur Prävention von sexueller Belästigung teilnehmen. Für die Teilnahme sind sie freizustellen.	Personal & Organisation / Ausbildungsleitung	laufend
6. Eine frühzeitige Nachwuchsförderung ist aufgrund der demografischen Entwicklung mit den Fachbereichen zu planen.	Führungskräfte	laufend
7. Der § 7 LGG ist auch für die Übernahme von Auszubildenden anzuwenden. In Ausbildungsberufen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird analog dem § 7 LGG gehandelt, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung sind männliche Auszubildende bevorzugt einzustellen.	Personal & Organisation / Ausbildungsleitung & Führungskräfte	laufend
8. Auszubildende erhalten die Gelegenheit, sich in einem Seminar mit den Themen Lebensplanung, berufliche Entwicklung, Partnerschaft und Vereinbarkeit von Beruf und Persönlichem auseinander zu setzen.	Personal & Organisation / Ausbildungsleitung	Ab 2020

2.4 Fort- und Weiterbildung

Ziel

Frauen und Männer haben die gleichen Chancen zur Fort- und Weiterbildung.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Für Frauen werden spezifische fachübergreifende Austausch- und Vernetzungsangebote ermöglicht, die die persönlichen Kompetenzen stärken und somit auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten / Führungsaufgaben vorbereiten.	Personal & Organisation	2020
6. Alle Mitarbeitenden erhalten frühzeitig Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote und die Rückmeldung zu ihren diesbezüglichen Anträgen.	Personal & Organisation und Führungskraft	laufend
7. Die Teilnahme an genehmigten Fort- und Weiterbildungen gilt als Arbeitszeit.	Führungskraft	laufend
8. Die Teilnahme von Beurlaubten an weiterqualifizierenden Fortbildungen wird bei gesamtstädtischem Bedarf ermöglicht und unterstützt.	Führungskräfte	laufend
9. Bei der Teilnahme an Verwaltungslehrgängen I und II wird weiterhin die im Einzelfall vereinbarte durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet. Bei der Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten wird mit 1.3 im Bedarfsfall die Wochenarbeitszeit an das Erfordernis der Lehrgangsteilnahme angepasst.	Führungskraft Personal & Organisation	laufend



10. Die Erstattung von notwendigen Kinderbetreuungskosten gemäß § 11 Abs. 3 LGG erfolgt im Rahmen der Abrechnung der Fortbildung. Die Vordrucke für Fortbildungen sind zu überarbeiten.	Personal & Organisation	laufend
11. Bei organisatorischen Veränderungen im Zusammenhang mit Stellenabbau wird den betroffenen Beschäftigten eine Um-/ Neuorientierung durch geeignete Maßnahmen ermöglicht (z.B. durch Qualifizierungen auch in Kombination mit Arbeitszeitmodellen).	Personal & Organisation	laufend
12. Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird es den Mitarbeitenden ermöglicht, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Aus- und Fortbildung / Qualifizierung teilzunehmen. Hierfür sind geeignete Maßnahmen zu vereinbaren (z.B. flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung). Liegen nicht nur persönliche, sondern auch dienstliche Interessen an der angestrebten Qualifizierung vor, sollen weitere Unterstützungsmöglichkeiten geprüft werden (z.B. Teilfinanzierungen, Teilfreistellung von der Arbeit)	Personal & Organisation und Führungskräfte	laufend

2.5 Führung

Ziele

Führungskräfte werden in ihrer Leitungsfunktion unterstützt.

Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann und der Umsetzung der entsprechenden Regelungen ist Führungsaufgabe (LGG § 1 Abs. 3). Dazu ist die Gleichstellungs- und Genderkompetenz weiter zu verbessern.

Der Frauenanteil in Führungspositionen wird erhöht.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Eine systematische Qualifizierung für Führungskräfte wird aufgebaut. Gleichstellungs- und Genderaspekte werden integrale Bestandteile sein.	Personalleitung, Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat	Einstieg in 2020 /Um- setzung bis 12/2021
2. Soweit möglich, ist frühzeitig vor dem Ausscheiden von Führungskräften und Organisationsänderungen mit Auswirkung auf Führungspositionen die Nachfolgeplanung transparent zu machen und mit den Verfahrensbeteiligten das Verfahren unter Berücksichtigung des Anforderungsprofils für Führungskräfte abzustimmen. Frühzeitig heißt, dass die Beteiligung zu einem Zeitpunkt erfolgen muss, bei der noch Einflussnahme auf den Entscheidungsprozess möglich ist.	Führungskraft	laufend
3. Führungspositionen / -funktionen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn alle Verfahrensbeteiligten einverstanden sind.	Fachbereichsleitung / Fachgebietsleitung	laufend
4. Führen in Teilzeit wird ermöglicht: <ul style="list-style-type: none"> Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben. Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit. Die Konkretisierung der Teilzeioption erfolgt im Einzelfall. Die Ausgestaltung ist transparent zu machen. Sie hängt von den Anforderungen der Führungsfunktion ab. 	Führungskraft	laufend
5. Eine weitere Etablierung von Führen in Teilzeit wird angestrebt. Bei organisatorischen Maßnahmen und Planungen sollen die Möglichkeiten von Führen in Teilzeit offensiv einbezogen werden.	Führungskraft, konkret Fachbereichsleitung	laufend



<p>6. Grundsätzlich ist die Einführung der Funktion einer stellvertretenden Teamleitung möglich. In der Stellvertretungsfunktion können Erfahrungsräume für die praxisorientierte Wahrnehmung von Führungsaufgaben geschaffen werden, ohne dass damit eine Vorwegnahme / „Weichenstellung“ von späteren Entscheidungen erfolgt.</p> <p>Bei dem Entscheidungsprozess zur Übertragung von stellvertretenden Führungspositionen sind die Verfahrensbeteiligten frühzeitig zu beteiligen.</p>	<p>Führungskraft, konkret Fachbereichsleitung Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat</p>	<p>laufend</p>
<p>7. Bei Führungspositionen werden neben sozialen Kompetenzen auch Gleichstellungs- und Genderkompetenz gefordert¹.</p>	<p>Führungskraft</p>	<p>laufend</p>
<p>8. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche sollen gerade auch Mitarbeiterinnen dazu ermutigt werden verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Die dafür benötigten Personalentwicklungsmaßnahmen werden in diesem Zusammenhang besprochen.</p>	<p>Führungskraft</p>	<p>laufend</p>
<p>9. Fachübergreifende Arbeits- und Projektgruppen werden insbesondere für die Bearbeitung von vielschichtigen Aufgabenstellungen gegründet. Zur Erarbeitung geschlechtersensibler Lösungen sind gemischt geschlechtliche Gruppen anzustreben.</p> <p>Führungskräfte sind aufgefordert, bei der Entsendung auf eine geschlechterparitätische Besetzung hin zu wirken.</p>	<p>Führungskraft</p>	<p>laufend</p>

3. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 12-14 LGG NRW)

Allen Beschäftigten soll ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ermöglicht werden. Daher stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden die in Kapitel 3.1.1 aufgeführten allgemeinen Maßnahmen und Instrumente offen. In diesem Rahmen kommt der Vereinbarkeit mit Aufgaben der Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen eine besondere Bedeutung zu. Den Maßnahmen liegt ein erweiterter Familienbegriff zugrunde: Die Regelungen gelten für alle Beschäftigten, die Personen aus ihrer Hausgemeinschaft zu versorgen haben, z.B. Kinder der Partnerin / des Partners (in eheähnlicher oder in gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft) oder für Angehörige Pflegeverantwortung übernehmen.

3.1 Mutter / Vater Werden

Ziele

Durch Information, Beratung und gemeinsame Planung wird (mehr) Erwartungs- und Planungssicherheit sowohl für die / den Mitarbeitenden als auch für den Fachbereich / das Fachgebiet / das Team geschaffen.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden und im Team führen.

Während der familienbedingten Berufsunterbrechung gilt es, die Qualifikation zu erhalten, in Kontakt zu bleiben und den beruflichen Wiedereinstieg gemeinsam vorzubereiten.

¹ Zu den Inhalten der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und der Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Belange gehören zum Anforderungsprofil von Leitungs- und Führungsstellen.

Bei der Besetzung von Führungspositionen wird von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet, dass sie sich mit Fragestellungen wie - Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung, Personalentwicklung/Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz, geschlechtergerechtes Beurteilungswesen auseinandergesetzt haben.



Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
<p>1. Mitarbeitende mit Familienpflichten und ihre Partner / Partnerinnen können das kostenlose und vertrauliche Beratungs- und Informationsangebot des FABEL-Service Kreis Lippe in Anspruch nehmen.</p> <p>Informationen zu diesem Angebot werden im Intranet veröffentlicht.</p>	FABEL-Service Kreis Lippe	laufend
<p>2. Werdende Eltern erhalten Informationsmaterial rund um Schwangerschaft, Geburt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p>	(Fabel-Ordner über Personal & Organisation)	laufend
<p>3. Die Stadt Detmold begrüßt es, wenn Väter von den Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung und / oder Arbeitszeitreduzierung Gebrauch machen. Sie sind in ihrem Wunsch zu unterstützen. Daher sollen Führungskräfte auch mit werdenden Vätern ein Gespräch führen, in dem über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert wird.</p>	Führungskräfte, Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle	laufend
<p>4. Vor der Beurlaubung / Elternzeit führt die Führungskraft und die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter ein Planungs- und Abstimmungsgespräch.</p> <p>Gegenstand des Gespräches sollte u.a. sein, wie eine möglichst reibungslose Berufsunterbrechung und eine Sicherung der Abläufe / Arbeitserledigung erfolgen kann.</p> <p>Bei längerer Berufsunterbrechung soll vereinbart werden, welche individuellen Kontakterhaltungsangebote gewünscht werden und wie der berufliche Anschluss sichergestellt wird.</p> <p>Die zur Verfügung stehenden Checklisten werden von den Führungskräften genutzt.</p>	Führungskräfte	laufend
<p>5. Bei Abwesenheit durch familienbedingte Beurlaubung oder Inanspruchnahme von Elternzeit ist gem. § 14 Abs. 4 LGG „unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen“.</p>	Führungskräfte	laufend
<p>6. Führungskräfte fördern den Kontakt mit ihren beurlaubten Mitarbeitenden. Mit ausreichendem Vorlauf vor dem Wiedereinstieg ist zusammen mit der / dem Beurlaubten ein Einarbeitungsplan zu erarbeiten.</p> <p>Für das Rückkehrgespräch wird die Checkliste genutzt.</p>	Führungskräfte	laufend
<p>7. Mitarbeitende, die sich in Elternzeit / in einer familienbedingten Beurlaubung befinden, erhalten auf Wunsch Zugang zum Intranet, um sich u.a. über das interne Fortbildungsangebot und die internen Stellenausschreibungen informieren zu können.</p>	Personal & Organisation	laufend
<p>8. Fortbildungen, die geeignet sind, den konkreten beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, werden bei Bedarf unmittelbar mit Personal und Organisation geklärt.</p>	Personal & Organisation	laufend
<p>9. Die Fachbereiche / PeTra bieten den Beurlaubten im Rahmen ihrer Möglichkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, • Teilzeit während der Elternzeit an. 	Personal & Organisation	laufend



3.2 Mutter / Vater Sein

Ziele

Die Verwaltung fördert das familienorientierte Führungsverhalten der Führungskräfte und unterstützt einen Interessenausgleich.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Führungs- und Teamalltag gefördert.

Mitarbeitenden mit Familienpflichten werden der Wiedereinstieg und die Berufstätigkeit mit Hilfe einer Arbeitsorganisation, die die Interessen beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis bringt, erleichtert.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
<p>1. Mitarbeitende mit Familienpflichten und ihre Partnerinnen / Partner können Leistungen des FABEL-Service des Kreises Lippe² in Anspruch nehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das kostenlose und vertrauliche Beratungs- und Informationsangebot • Die Organisation einer kurzfristigen Betreuung von Kindern (über Tagespflegepersonen) • Vermittlung von Babysitter- und Wunschgroßeltern. <p>Informationen zu diesem Angebot werden im Intranet veröffentlicht.</p>	FABEL-Service des Kreises Lippe	laufend
<p>2. Erfolgt eine familienbedingte Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, muss entsprechend der Reduzierung der Arbeitsumfang der / des Beschäftigten neu festgelegt werden. Gem. § 13 Abs. 6 LGG ist „unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich, vorzunehmen“.</p>	Führungskraft	laufend
<p>3. Mitarbeitenden mit betreuungsbedürftigen Kindern wird eine Arbeitszeit ermöglicht, die ihnen eine Abstimmung ihrer Arbeitszeiten mit den Betreuungszeiten / Schulzeiten der Kinder erleichtert (§ 13 Abs. 1 LGG).³</p> <p>Dabei sind dienstliche Belange zu berücksichtigen, Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen und mit dem Team abzustimmen. Ausnahmen von der bestehenden allgemeinen Arbeitszeit werden zugelassen.</p>	Führungskraft	laufend
<p>4. Das Modell einer „Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung“, das für den Beamtenbereich gesetzlich geregelt wurde, findet bei der Stadt Detmold auch bei den tariflich Beschäftigten Anwendung. Danach hat jede/r Mitarbeitende die Möglichkeit, auf Antrag den Urlaubsumfang anzusparen, welcher den gesetzlichen Anspruch (4 Wochen) übersteigt. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Urlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Gewährung des Antrags müssen dienstliche Belange berücksichtigt werden.</p> <p>Der angesparte Urlaub verfällt, wenn er nicht spätestens im zwölften Urlaubsjahr nach der Geburt des letzten Kindes angetreten wird.</p>	Führungskraft	laufend
<p>5. Bei der Planung des Jahresurlaubs werden die Belange von Mitarbeitenden mit Kindern unter 16 Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen vorrangig berücksichtigt, soweit nicht schwerwiegende Gründe (z.B. Bundesurlaubsgesetz) dagegen sprechen.</p>	Führungskraft	laufend
<p>6. Jahresarbeitszeitmodelle zur Abdeckung der Ferienzeiten sollen in Abstimmung mit dem Team und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange ermöglicht werden. Dies gilt insbesondere für allein Erziehende.</p>	Führungskraft	laufend
<p>7. Im jährlichen Mitarbeitendengespräch wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern aufge-</p>	Führungskraft	laufend

² FABEL steht für FAMILIENBETREUUNG Lippe. Der FABEL-Service, als Zusammenschluss lippischer Unternehmen und des Kreises Lippe, setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Als Mitgliedsunternehmen steht den städtischen Mitarbeitenden und ihren Angehörigen die Serviceleistungen zur Verfügung (www.fabel-service.de).

³ Analoge Anwendung des § 13 Abs. 1 LGG bei pflegenden Angehörigen



	griffen und es werden Unterstützungsmöglichkeiten gesucht.		
8.	Väter, die nach der Geburt Elternzeit nehmen und / oder Stunden reduzieren wollen, sind in ihrem Wunsch und der Umsetzung zu unterstützen.	Führungskraft	laufend
9.	Für Väter soll eine zielgruppengerechte Ansprache entwickelt werden, wenn es um Vereinbarkeitsangebote geht. Dazu soll ein Konzept entwickelt werden.	Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat	2022
10.	Die Betreuung von „Mitarbeiterkindern“ wird bei Bedarf im Einzelfall in städtischen Tageseinrichtungen für Kinder ermöglicht (z.B. bei Fortbildungen, Terminen / Besprechungen, für die nur in dieser Zeit kein Betreuungsplatz zur Verfügung steht oder um Einsätze bei Arbeitsspitzen zu ermöglichen).	Jugendamt	laufend
11.	Bei Ausfall der regulären Betreuungsperson (betreuender Eltern- bzw. Großeltern- oder Tagesbetreuungsperson ist krank, Schulstunden fallen aus oder Kita bleibt geschlossen) gestattet die Stadt Detmold diesen Mitarbeitenden in Absprache mit der Führungskraft die Möglichkeit, die Kinder an den Arbeitsplatz mitzunehmen.	Führungskraft	laufend
12.	In jedem Verwaltungsgebäude stehen Wickeltische zur Verfügung.	Immobilienervice	2021

3.3 Angehörige pflegen

Ziele

Förderung einer Organisationskultur, die von Respekt und Verständnis für die Übernahme von Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige / Personen geprägt ist.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird nach Möglichkeit unterstützt.

Ein lösungsorientierter Umgang mit den Situationen der pflegenden Beschäftigten wird im Führungs- und Teamalltag angestrebt, denn jede Pflegesituation ist anders und kann sich zudem immer wieder ändern.

Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung wird die Berufstätigkeit mit Hilfe einer Arbeitsorganisation, welche die Interessen beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis bringt, erleichtert.

Die Mitarbeitenden werden darin unterstützt, ihre Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit auch während der Pflegeverantwortung zu erhalten.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Mitarbeitende und Führungskräfte werden durch interne Öffentlichkeitsarbeit für das Thema sensibilisiert.	Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Öffentlichkeitsarbeit	laufend
2. Informations- und Beratungsangebote, sowie die bestehenden Regelungen, werden bekannt gemacht (z.B. über Rathaus inform, Aktualisierung des Intranets, Rundschreiben).	Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Öffentlichkeitsarbeit	laufend
3. Für Mitarbeitende (und ihrer Angehörigen) werden Serviceleistungen (insb. individuelle kostenfreie und vertrauliche Beratung, passgenaue Vermittlung von Leistungen und Kontaktaufnahme zu Institutionen) angeboten.	FABEL-Service des Kreises Lippe	laufend
4. Anträgen von Mitarbeitenden auf Beurlaubung zur tatsächlichen Pflege einer nahestehenden Person oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen (§ 14 Absatz 1 LGG).	Führungskräfte	laufend
5. Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen wird eine Arbeitszeit ermöglicht, die ihnen eine Abstimmung der Pflege erleichtert (§ 13 Abs. 1 LGG). ⁴	Führungskräfte	laufend

⁴ Analoge Anwendung des § 13 Abs. 1 LGG bei Kinderbetreuungspflichten



Dabei sind dienstliche Belange zu berücksichtigen, Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen und mit dem Team abzustimmen. Ausnahmen von der bestehenden allgemeinen Arbeitszeit werden zugelassen.		
6. In Ausnahmefällen besteht in Absprache mit der Führungskraft die Möglichkeit, auch kurzfristig und unabhängig von der Kernarbeitszeit auf die zeitlichen Anforderungen der Pflege bzw. der sich anbahnenden Pflegebedürftigkeit zu reagieren, z.B. ein paar Stunden frei nehmen oder morgens später beginnen.	Führungskräfte	laufend
7. Bei der Planung des Jahresurlaubs werden die Belange von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen und mit Kindern unter 16 Jahren vorrangig berücksichtigt, soweit nicht schwerwiegende Gründe (siehe Bundesurlaubsgesetz ⁵) dagegen sprechen.	Führungskräfte	laufend
8. Im jährlichen Mitarbeitendengespräch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen aufgegriffen und es werden Unterstützungsmöglichkeiten gesucht.	Führungskräfte	laufend
13. Das Modell einer „Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung“, das für den Beamtenbereich gesetzlich geregelt wurde, findet bei der Stadt Detmold auch bei den tariflich Beschäftigten Anwendung, die Angehörige pflegen. In diesen Fällen haben Mitarbeitende die Möglichkeit, auf Antrag den Urlaubsumfang anzusparen, welcher den gesetzlichen Anspruch (4 Wochen) übersteigt. Maximal können 30 Urlaubstage angespart werden. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Urlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Gewährung des Antrags müssen dienstliche Belange berücksichtigt werden. In Fällen, in denen der Pflegeanlass entfällt, ist in Absprache mit der Führungskraft der angesparte Urlaub zu nehmen.	Führungskraft	laufend

4. Ziele für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadtverwaltung Detmold

Frauen haben in den letzten Jahren in der Stadtverwaltung aufgeholt und sind auch in den höheren Entgelt- und Bezahlungsguppen stärker vertreten. Allerdings scheiden auch viele Frauen und Männer, die im Laufe ihres Berufslebens aufgestiegen sind, aus Altersgründen aus.

Um die strukturelle Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und das Erreichte zu erhalten, beziehen sich die Ziele auf die Stellenbesetzungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in denen das paritätische Geschlechterverhältnis gesichert bzw. gehalten werden soll. Grundlage ist einerseits eine Prognose über das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitenden und andererseits die Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen mit der Resonanz auf Stellenausschreibungen und der zukünftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Umsetzung dieser Zielsetzungen soll unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und mit Hilfe der Maßnahmen erfolgen, die in den drei Handlungsfeldern dieses Kapitels aufgeführt wurden.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Ziele für die Ausbildung Folgende Ziele sollen in der Laufzeit des Gleichstellungsplans erreicht werden: <ul style="list-style-type: none"> • 20 % der Ausbildungsstellen bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst • 20 % der Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen Berufen sollen mit Frauen besetzt werden. 	Ausbildungsleitung, Führungskräfte, Gleichstellungsstelle, Personalrat	laufend

⁵ § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt“



2. Ziele für die Personalauswahl Folgende Ziele sollen in der Laufzeit des Gleichstellungsplans erreicht werden: <ul style="list-style-type: none"> - 20 % der Stellen im technischen und feuerwehrtechnischen Dienst sowie im gewerblich-technischen Bereich (Laufbahn des mittleren Dienstes), - 40 % der Stellen im technischen und feuerwehrtechnischen Dienst (Laufbahn des gehobenen und des höheren Dienstes), - 40 % der Stellen im allgemeinen Dienst (Laufbahn des gehobenen und höheren Dienstes mit einer Eingruppierung in den Entgeltgruppen ab EG 11 / A 12, - 40 % der Führungspositionen sollen mit Frauen besetzt werden.	Führungskraft Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat	laufend
--	--	---------

5. Gremienbesetzung (§ 12 LGG NRW)

Ziele

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in wesentlichen Gremien im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes.

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. In Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz empfiehlt die Verwaltung auch im Hinblick auf die Kommunalwahlen darauf zu achten, dass frühzeitig auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der zu bildenden politischen Gremien hingewirkt wird. Die Fraktionen sind daher aufgefordert, ihre Besetzungslisten geschlechterparitätisch zu besetzen.	Fraktionen	Ab sofort
2. Zu Beginn jeder Ratsperiode und auch bei Mandatswechseln werden die (neuen) Mitglieder über die gesetzlich geregelte finanzielle Unterstützung der Mandatsträger/innen für Kinderbetreuung und Betreuung zu pflegender Angehöriger informiert. Das Informationsblatt enthält auch Hinweise auf weitere Entschädigungsleistungen und -ansprüche nach der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW).	Team Rat & Recht	Ab 2020
3. Werden Mitglieder für Aufsichtsgremien von Beteiligungsunternehmen und anderen öffentlichen Unternehmen im Geltungsbereich des LGG durch den Rat der Stadt Detmold gewählt, sollen gemäß § 12 Abs. 1 LGG bei den Listen und Kandidaturen mindestens 40 % Frauen aufgestellt werden. Wird der Mindestfrauenanteil von 40 % unterschritten, ist zu prüfen, ob ein zwingender Grund vorliegt.	Rat der Stadt Detmold Team Rat & Recht	Ende 2020
4. Bei allen Wahlen, Entsendungen und Umbesetzungen in wesentlichen Gremien wird die Verwaltung künftig hinweisen auf <ul style="list-style-type: none"> • die Zielsetzung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bzw. des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen • das existierende Geschlechterverhältnis • die geltende Rechtslage • die Auswirkung auf das Geschlechterverhältnis, die der entsprechende Besetzungsvorschlag bedeutet. 	Team Rat & Recht	Ende 2019
5. Die Öffentlichkeit wird mindestens 2-mal pro Wahlperiode über die Geschlechterverteilung in den Gremien informiert.	Gleichstellungsstelle	2020 2024/25
6. Eine Befragung von ehemaligen und aktiven sachkundigen Bürgerinnen wird mit dem Ziel durchgeführt fördernde und hemmende Faktoren für politisches Engagement von Frauen zu identifizieren.	Gleichstellungsstelle	2021



7. Bei der Entsendung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in interne und externe Gremien ist § 12 Abs. 3 und 8 LGG zu beachten.	Fachbereichsleitung / Fachgebietsleitung	laufend
--	---	---------

6. Controlling und Berichterstattung (§ 5 LGG)

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Die Dienststelle wird mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat 2-mal im Jahr die Umsetzung der Maßnahmen bewerten.	Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat	Ende 2019
2. Die für ein Controlling notwendigen Daten werden erfasst und aufgearbeitet.	Personal & Organisation	Mitte 2021, Ende 2023
3. 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 (§ 5 Abs.7 LGG).	Personal & Organisation, Gleichstellungsstelle	Sept. 2021
4. Zum Ablauf der Gültigkeit des Gleichstellungsplans sind ein Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans und der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes sowie eine Bestandsaufnahme zur Personalstruktur vorzulegen.	Personal & Organisation Gleichstellungsstelle	Sept. 2024

7. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeit
1. Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Detmold für den Zeitraum bis 26.9.2024. Er tritt in Kraft einen Tag nach Beschlussfassung im Rat der Stadt Detmold.	Rat	
2. Entsprechend § 2 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) wird bei der Gründung städtischer Eigenbetriebe, Anstalten öffentlichen Rechts und bei Unternehmen in Rechtsformen des Privatrechts durch die Stadt Detmold die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NW und des Gleichstellungsplans in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen.	Vorstand, 1.25	
3. Bei bestehenden Gesellschaften mit städtischer Mehrheit wird bei anstehenden Änderungen des Gesellschaftsvertrages die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Rahmenplans in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen	Vorstand, 1.25	
4. Die städtischen Vertreterinnen und Vertreter in den Beteiligungsgesellschaften im Sinne des § 113 Abs. 1 Satz 1 und 2 GO NRW werden im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten darauf hinwirken, dass auch dort über die tatsächliche Umsetzung regelmäßig Bericht erstattet wird und unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten konkrete Zielsetzungen sowie Maßnahmen festgesetzt entwickelt werden.	Vertreterinnen / Vertreter in den Beteiligungsgesellschaften (Verwaltung & Politik))	
5. Ab dem Haushaltsjahr 2020 werden bei den Töchtergesellschaften und anderen Beteiligungen, soweit sie mehrheitlich durch die Stadt Detmold beherrscht sind, Geschäftsberichte um geschlechterdifferenzierte Personalstatistiken ergänzt (Hierarchieebenen /Entgeltgruppen).		



III. Bericht und Bestandsaufnahme

1. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans

1.1. Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans, die vom Rat der Stadt Detmold beschlossen wurden, beziehen sich auf den Frauenanteil bei Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Ziele für die Personalauswahl (Stellenbesetzungen) teilweise erreicht

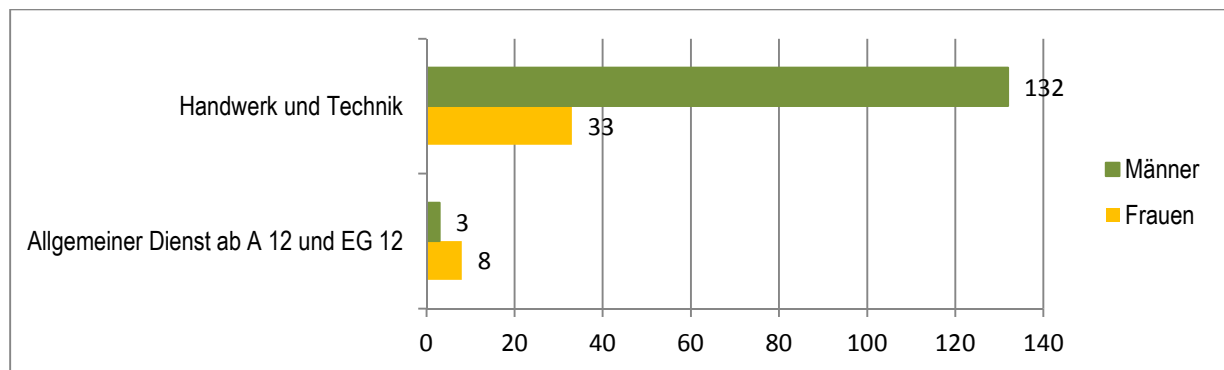


Bei **höherwertigen Stellen** im Allgemeinen und im sozialen Dienst (Entgeltgruppen 12 - 15 bzw. Besoldungsgruppen A 12 – 15) sollten 40 % der Stellen mit Frauen besetzt werden. Mit einem Frauenanteil von 73 % (8 Frauen, 3 Männern) wurde bei den Besetzungen von höherwertigen Stellen in dieser Fachrichtung das Ziel mehr als erreicht.



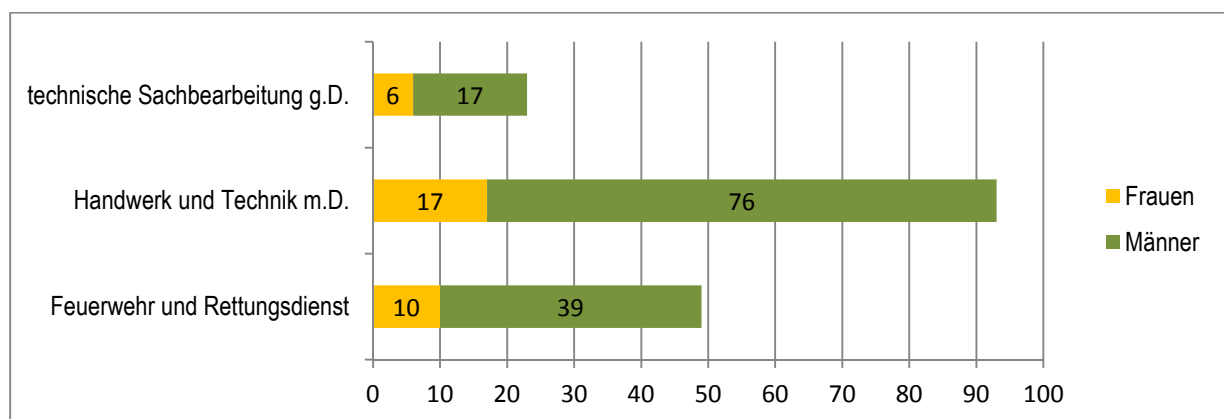
Im **technischen Dienst** (einschließlich Feuerwehr und Rettungsdienst, dem gewerblich-technischen Bereich des Baubetriebshofs, dem IT-Bereich, der technischen Sachbearbeitung im gehobenen Dienst) hingegen, ist das Geschlechterverhältnis genau umgekehrt: Nur bei 20 % der Stellen kamen Frauen zum Zuge. Ziel war 35 % der vakanten Stellen mit Frauen zu besetzen. Die Stellen wurden in Regel zwar mit einer Teilzeleoption ausgeschrieben, aber in 82 % der Fälle wurden Sie mit Vollzeitkräften besetzt.

Abb. 1: Ziele für die Personalauswahl und erreichter Frauenanteil (Stand: 31.12.18)



Bei den Stellenbesetzungen im technischen Bereich gibt es große Unterschiede in den einzelnen Tätigkeitsbereichen bzw. Fachrichtungen.

Abb. 2: Geschlechteranteile bei Stellenbesetzungen im technischen Dienst (Stand: 31.12.18)



Bei der Übertragung / Besetzung von Führungspositionen liegt der Frauenanteil bei 46 % und damit knapp unter dem gesetzten Ziel von 50 %.



Ziele für den Aufstieg von Frauen erreicht



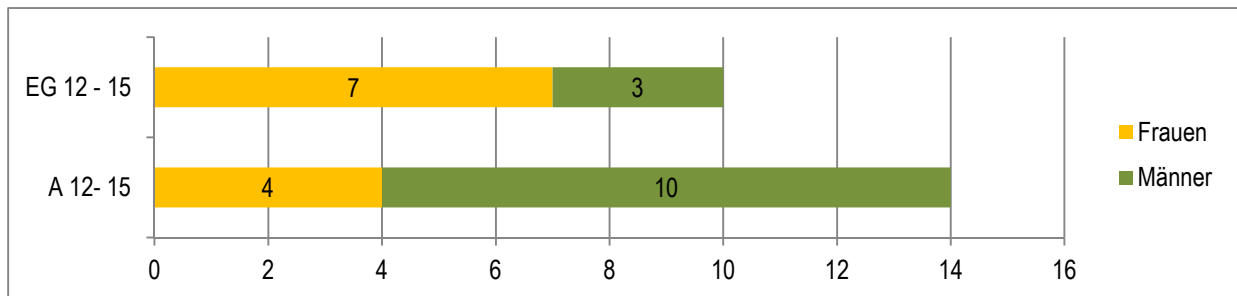
Bei Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 12 – 15 und Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 12 - 15 war das Ziel, einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen. Dieses Ziel wurde erreicht. Diesen Aufstieg schafften 11 Frauen und 13 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 46 %. Eine positive Entwicklung ist, dass bei den Höhergruppierungen und Beförderung auch Teilzeitkräfte (29 % Teilzeitquote) angemessen vertreten waren.

Differenziert man die Aufstiege nach Beschäftigtengruppen, ergibt sich folgendes Bild:

- Bei den Beförderungen (Beamtenbereich) kamen Männer stärker zum Zuge (70 %).
- Bei den Höhergruppierungen (tariflich Beschäftigten) überwiegen Frauen (71 %).

Dies entspricht auch dem Geschlechterverhältnis in den Statusgruppen.

Abb. 3: Beförderungen und Höhergruppierungen (Stand: 31.12.18)



Ziele im Ausbildungsbereich weitgehend erreicht



Bei der Ausbildung in der Beamtenlaufbahn des gehobenen Dienstes (Bachelor of Law) konnte mit einem Frauenanteil von 82 % (Ziel 50 % Frauenanteil) übertroffen werden.

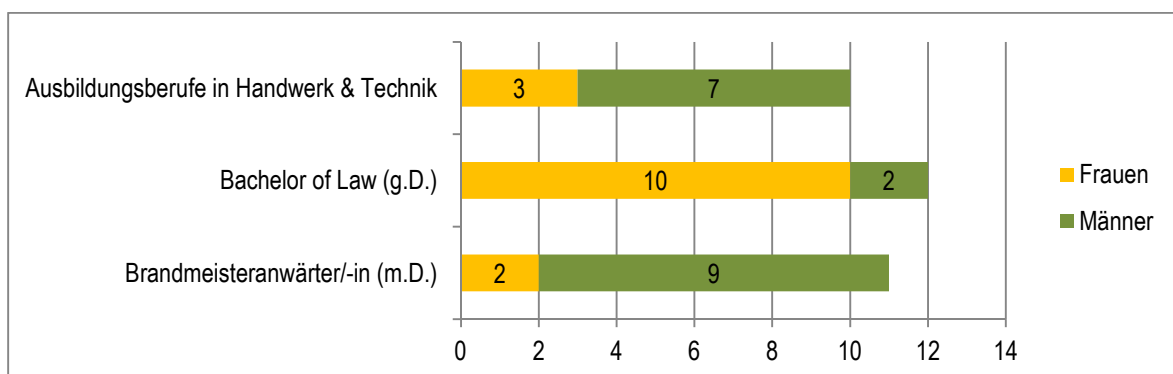


Nahezu erreicht wurde das Ausbildungsziel in den gewerblich-technischen Berufen mit einem Frauenanteil von 30 % bei den Einstellungen (Ziel 33 % Frauenanteil)



Mit 18 % liegt der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst noch unter dem angestrebten Ziel (33 %).

Abb. 4: Zielerreichung bei der Besetzung von Ausbildungsstellen (2014 – 2018)



1.2 Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Personalauswahl und berufliche Entwicklung

Stellenbesetzungen

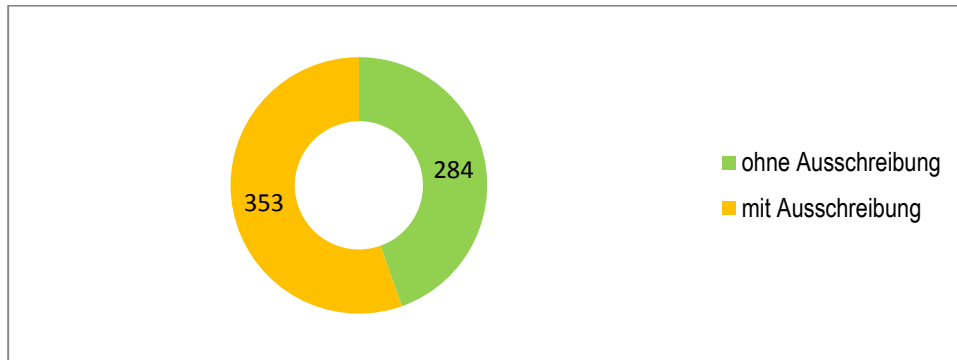
In den Jahren 2015 bis 2019 wurden insgesamt 363 Stellen über Ausschreibungsverfahren besetzt. Die Regelungen zur Ausschreibung von Stellen (Beteiligung der Gleichstellungsstelle, Ausschreibungspflicht, Ausschreibung in Teilzeit etc. gemäß Landesgleichstellungsgesetz, Frauenförderplan) wurden mit wenigen Ausnahmen umgesetzt. In der Praxis hat sich bewährt, bereits bei der Abstimmung des Ausschreibungstextes zu klären, welche Teilzeitoptionen auf der jeweiligen Stelle realisierbar sind und diese Optionen in der Ausschreibung zu konkretisieren. Dadurch hat sich die Bereitschaft weiter erhöht,



Vollzeitstellen mit Teilzeioption auszuschreiben und zu besetzen – auch bei höherwertigen Stellen und handwerklich geprägten Stellen. Insgesamt wurden 60 % der ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt. Die Entscheidungen für eine Bewerberin / einen Bewerber wurden einvernehmlich getroffen. Darüber hinaus wurden Personalbedarfe in Abstimmung mit den Beteiligten auch ohne eine Ausschreibung gedeckt, insbesondere bei Übernahme nach der Ausbildung, Jahresverträge nach der Ausbildung, Krankheitsvertretungen, Verlängerungen von befristeten Verträgen, Entfristungen von Verträgen, Stellenbesetzungen aus einem Pool von Bewerbungen aus vorherigen Verfahren, Umsetzungen auf gleichwertige Stellen, Aufgabenübertragungen mit Stundenaufstockungen.

So konnten auch in diesem Berichtszeitraum Aufstockungswünsche der zumeist weiblichen Teilzeitbeschäftigten realisiert und damit Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz umgesetzt werden. Insgesamt wurden in 284 Fällen Personalbedarfe ohne Ausschreibung gedeckt.

Abb. 5: Deckung von Personalbedarfen (Stand: 31.12.18)



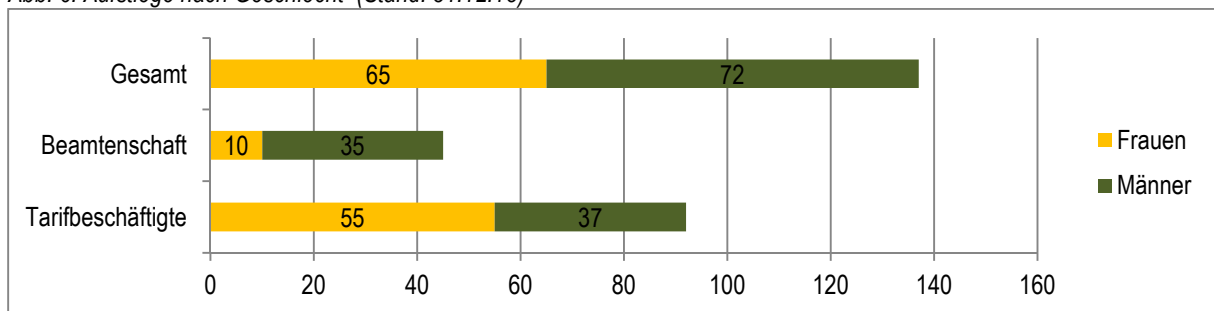
Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben

Von 2015 bis 2019 (Stellenplan 2019) gab es 92 Höhergruppierungen (tariflich Beschäftigte) und 45 Beförderungen (Beamtinnen und Beamte). Insgesamt lag der Frauenanteil bei 47 % und damit unter dem durchschnittlichen Frauenanteil in der Gesamtverwaltung. Diese Unterrepräsentanz hängt eng damit zusammen, dass es im männerdominierten Beamtenbereich überproportional viele Beförderungen gab.

Erfreulich ist, dass die Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten bei den Aufstiegen abgebaut werden konnte. Mit einer Teilzeitquote von 31 % entspricht dies fast den Anteil der Teilzeitkräfte an den Mitarbeitenden.

Bei den tariflich Beschäftigten kamen entsprechend ihrem Anteil an dieser Beschäftigtengruppe mehrheitlich Frauen (60 %) zum Zuge. Von den Beförderungen profitierten dagegen überproportional die Männer (88%).

Abb. 6: Aufstiege nach Geschlecht (Stand: 31.12.18)



Leistungsbezogene Aspekte des Entgelts

Bei den Auswertungen der jährlichen LOB-Verfahren konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Leistungsbewertung festgestellt werden.



Fortbildung

Die nachstehenden Zahlen beziehen sich auf die Teilnahme an internen, allgemeinen Fortbildungen. Externe fachspezifische Fortbildungen, die in Eigenregie der Fachbereiche liegen, werden nicht zentral erfasst und wurden daher in dieser Übersicht nicht berücksichtigt.

An den allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen nahmen 794 Mitarbeiterinnen und 616 Mitarbeiter teil. Der Frauenanteil von 56 % entspricht annähernd dem Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung. Da keine Auswertungen zu Inanspruchnahme von externen Fortbildungen vorliegen, ist diese Aussage nur bedingt aussagekräftig.

Der Abschluss des Verwaltungslehrgangs I und II ermöglicht im allgemeinen Verwaltungsdienst eine berufliche Weiterentwicklung und die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. In den Jahren 2014 bis 2018 haben 11 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter an den Verwaltungslehrgängen I und II teilgenommen. Teilzeitkräften wurde ebenfalls die Teilnahme ermöglicht.

Im feuerwehrtechnischen Dienst ist Voraussetzung für die Übernahme von Führungserfahrung / höherwertigen Aufgaben die erfolgreiche Teilnahme an den sog. B III und B IV Lehrgängen. In den Jahren 2014 bis 2018 haben 13 Mitarbeiter diese Lehrgänge absolviert.

Führungskräfteentwicklung

Während der vergangenen Jahre wurde in Ermangelung einer hauseigenen Konzeption in Zusammenarbeit mit der Stadt Lemgo 5 Teamleitungen (4 Frauen und 1 Mann) qualifiziert. Gleichstellungs- bzw. Genderaspekte spielten dabei keine Rolle.

Die Maßnahmen zur Transparenz der Nachfolgeplanung und Motivierung aus dem vorausgegangenen Gleichstellungsplan wurden weitgehend nicht umgesetzt.

Die Rollen der Führungskräfte der Stadtverwaltung unterliegen einem starken Wandel. Ausgehend von der stark abgeflachten Hierarchie aus der Anfangszeit des Neuen Steuerungsmodells (Bürgermeister - Beigeordnete - Fachbereichsleitungen) wurden weitere Führungsfunktionen festgelegt. Während in allen Fachbereichen Teamleitungen eingesetzt sind, werden in den größeren Fachbereichen 2, 3 und 5 Teams zu Fachgebieten zusammengefasst, die von Fachgebietsleitungen geführt werden. Es war bislang weitgehend ungeklärt, welche konkreten Erwartungen an diese Führungsfunktionen gerichtet werden. Eine wirksame Übertragung der Aufgaben und Befugnisse war in der Vergangenheit nur unvollständig vorhanden. Diese Grundlagen werden zum Jahresende 2019 hin geschaffen sein. Führungskräfte werden durch erste Fortbildungsangebote unterstützt. Die Klärung der Führungsfunktionen bildet damit den Ausgangspunkt für eine systematische Qualifizierung von Führungskräften. Ein Konzept dazu ist zu entwickeln. Darin sollen insbesondere Arbeitsformen eine Rolle spielen, in denen die Praxiserfahrungen der Führungskräfte aufgegriffen und in Zusammenarbeit mit (hausinternen) Fachleuten erweiterte Handlungsmöglichkeiten für den Alltag von Führungskräften entwickelt werden.

1.3 Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg

Vor der Berufsunterbrechung sollen Führungskraft und Mitarbeitende anhand von Checklisten Planungs- und Abstimmungsgespräche führen, um die Berufsunterbrechung vorzubereiten, die Arbeitsabläufe zu sichern, die gewünschten Kontakthalteangebote und Maßnahmen zum Qualifikationserhalt zu klären und den geplanten Wiedereinstieg zu besprechen. Ob diese Maßnahme in der vorgesehen Form tatsächlich stattfinden, ist nicht bekannt.

Bei einer familienbedingten Berufsunterbrechung (Schwangerschaft, Elternzeit) wird in der Regel die vorübergehend vakante Stelle befristet wieder besetzt, allerdings oft mit einer zeitlichen Verzögerung und nicht durchgehend im gleichen Stundenumfang. Zum Teil werden Aufgaben und damit Stundenreste anderen Teilzeitkräften angeboten, um ihnen Aufstockungsmöglichkeiten zu eröffnen. Nach der Elternzeit kehren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Regelfall auf ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurück. Bei längeren Berufsunterbrechungen oder organisatorischen Veränderungen werden andere gleichwertige Einsatzmöglichkeiten im Fachbereich gesucht. Ob und in welchem Umfang ein personeller oder organisatorischer Ausgleich bei familienbedingten Berufsunterbrechung erfolgt, um die Mehrbelastungen im Team zu verhindern wie es das LGG in § 14 Abs. 4 fordert, wird zurzeit nicht erfasst.

Aus Rückmeldungen ist zu schließen, dass die Umsetzungspraxis dieser Regelungen sehr unterschiedlich ist.



Ein wichtiges Kontakthalteangebot stellt das Team Personal & Organisation sicher: Beschäftigte, die sich in Elternzeit / in einer familienbedingten Beurlaubung befinden, erhalten die Zugangsdaten zum Extranet (= Intranet, welches von extern aufgerufen werden kann, größtenteils gleiche Inhalte), um auf dem Laufenden insbesondere hinsichtlich Stellenausschreibungen und Fortbildungsangeboten zu bleiben.

Familienfreundliche Arbeitszeiten

Anträge auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen werden bewilligt. Bei der Gestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit werden individuelle Lösungen unter Nutzung der vorhandenen Regelungen zu Teilzeit und familienfreundlichen Arbeitszeiten genutzt. Daher gibt es in der Stadtverwaltung es eine Vielzahl von unterschiedlichen Teilzeit- und Arbeitszeitmodellen gibt.

Wenn Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen eine Arbeitszeit ermöglicht wird, die ihnen eine Abstimmung ihrer Arbeitszeiten mit den Betreuungszeiten erleichtert, spielen nicht nur die Führungskräfte, sondern auch das Team spielen eine große Rolle. Lösungen werden dann gefunden, wenn alle Beteiligten ihre Handlungsspielräume ausschöpfen und es ein „Geben und Nehmen“ ist, d.h. von allen Seiten eine „Kultur des Ermöglichens“ mit getragen wird.

Konflikte gab es lediglich bei der Ausgestaltung von Rufbereitschaften und der Frage, in welchem Umfang Teilzeitkräfte einzubeziehen sind.

Kreative Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und eine gute Arbeitsteilung der Familienarbeit und eine gute Zusammenarbeit im Team sind zentrale Aspekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Möglichkeit der „Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung“ wurde bislang nur von einer Mitarbeiterin genutzt.

Grundsätzlich scheinen familienfreundliche Angebote intern noch zu wenig bekannt sind.

Die zielgruppen- und lebenslagenspezifische Information der Mitarbeitenden müsste im Rahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden. Daher soll das im Handlungsfeld Vereinbarkeit unterteilt werden in die Kapitel: Eltern Werden, Eltern sein, Angehörige pflegen.

Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurden erarbeitet und werden im Kapitel Angehörige pflegen zusammengefasst.

Kinderbetreuung

Die angebotenen Maßnahmen wurden in Einzelfällen wahrgenommen.

1.4 Umsetzung der Regelungen zur sprachlichen Gleichstellung

Sprache spiegelt gesellschaftliche Werte und Normen wieder und prägt wesentlich das Bewusstsein. Ein geschlechtersensibler Sprachgebrauch trägt aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Nur eine geschlechtergerechte Sprache stellt sicher, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen und gleichwertig mitgedacht werden. Forschungsergebnisse zu den Wechselwirkungen von Sprache und Realität sind bereits in rechtliche Vorschriften mit eingeflossen. Seit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die sprachliche Gleichstellung, als ein uneingeschränktes Verpflichtungsgebot, in allen in- und externen Kommunikationen innerhalb des Geltungsbereichs des LGG zu beachten und einzuhalten.

In der Praxis der Stadtverwaltung wird jedoch weder in der internen noch in der externen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung durchgängig umgesetzt. Die Ursachen sind vielfältig, z.B. mangelnde Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben, das Festhalten am gewohnten Sprachgebrauch (dem generischen Maskulinum), die fehlende Bereitschaft Gewohnheiten zu verändern und fehlende Sensibilität / Problembewusstsein. In der internen Öffentlichkeitsarbeit müssten einerseits die gesetzlichen Vorgaben klarer kommuniziert werden und andererseits dafür geworben werden, dass eine zeitgemäße, faire Sprache wichtig für eine moderne Stadtverwaltung ist.

Gleichzeitig bemühen sich viele Mitarbeitende um eine faire und geschlechtergerechte Sprache, sind aber verunsichert über die richtige Form (Genderstern, Binnen-I, Schrägstrichvariante, Unterstrichvariante).

Ein Leitfaden für eine faire und geschlechtergerechte Sprache sollte sowohl Hilfestellung als auch Orientierung geben.



1.5. Umsetzung der Regelungen zu den Beteiligungsgesellschaften

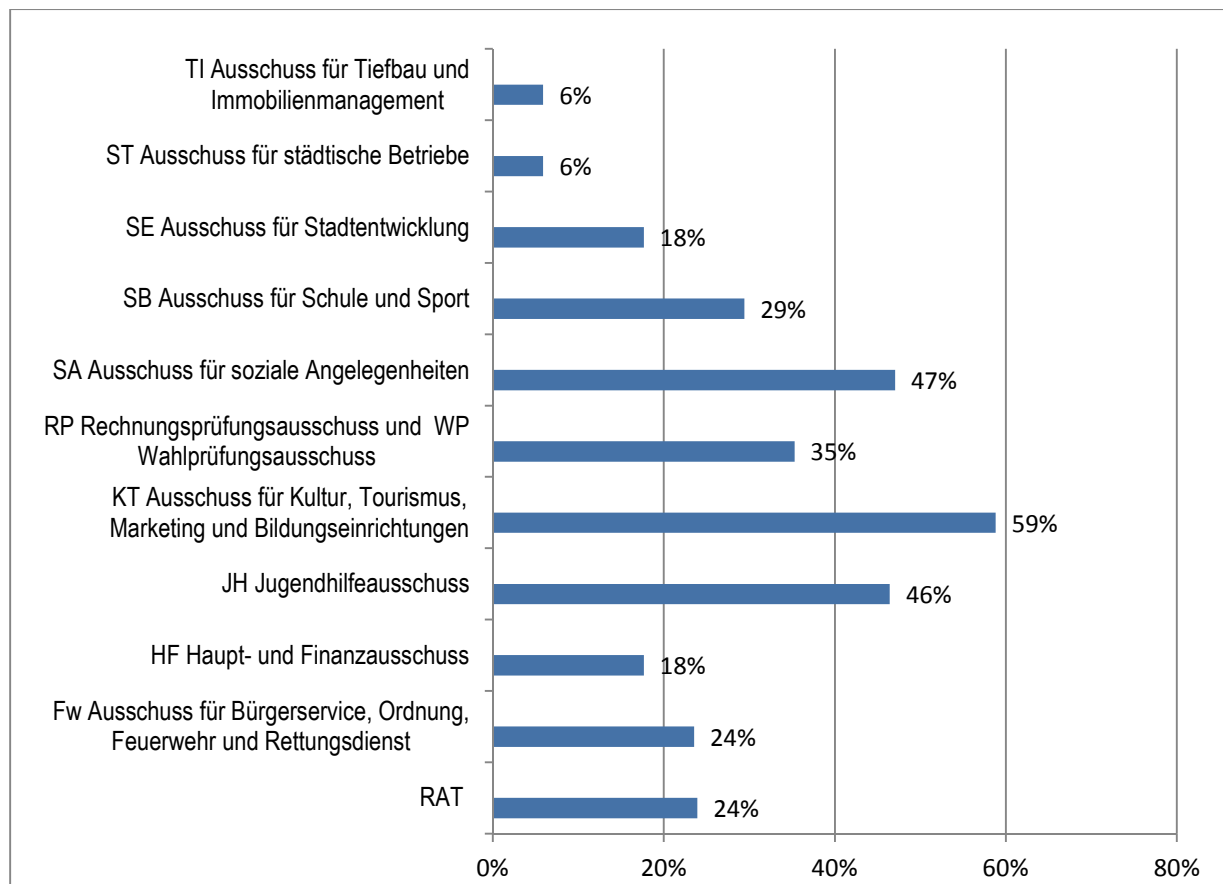
Kapitel 4 des aktuell gültigen Gleichstellungsplans enthält zwei Regelungen zu den Beteiligungsgesellschaften:

- Bei Neugründungen städtischer Eigenbetriebe, Anstalten öffentlichen Rechts und bei Unternehmen in Rechtsformen des Privatrechts durch die Stadt Detmold – so die Regelung in Absatz 2 – wird die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Gleichstellungsplans in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen. Im Berichtszeitraum kam es zu 2 Neugründungen, bei denen eine entsprechende Festsetzung in den zugrundeliegenden Verträgen / Satzungen erfolgte: Bei der Gründung der Anstalt öffentlichen Rechts VHS Detmold – Lemgo und der Gründung der Detmolder Gesellschaft für Stadtentwicklung GmbH. In Planung ist die Bildung der kommunalen Wohnungsgenossenschaft Britensiedlung eG, bei der eine entsprechende Regelung ebenfalls von Seiten der Verwaltung vorgesehen ist.
- Bei bestehenden Gesellschaften mit städtischer Mehrheit sieht Kapitel 4 Abs. 3 vor, dass bei anstehenden Änderungen des Gesellschaftsvertrages die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Rahmenplans in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen wird. Da keine Satzungsänderungen bei Gesellschaften mit städtischer Mehrheit erfolgt sind, kam diese Regelung nicht zur Anwendung.

1.6 Umsetzung der Regelungen zur Gremienbesetzung

Nach § 12 sollen Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. Über die Umsetzung ist zu berichten. In den politischen Gremien wird ein nahezu paritätisches Geschlechterverhältnis nur im Schulausschuss und im Kulturausschuss erreicht. Im Rat und in 7 Ausschüssen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Abb. 7: Frauenanteile in den politischen Gremien der Stadt Detmold (Stand: 31.12.18)



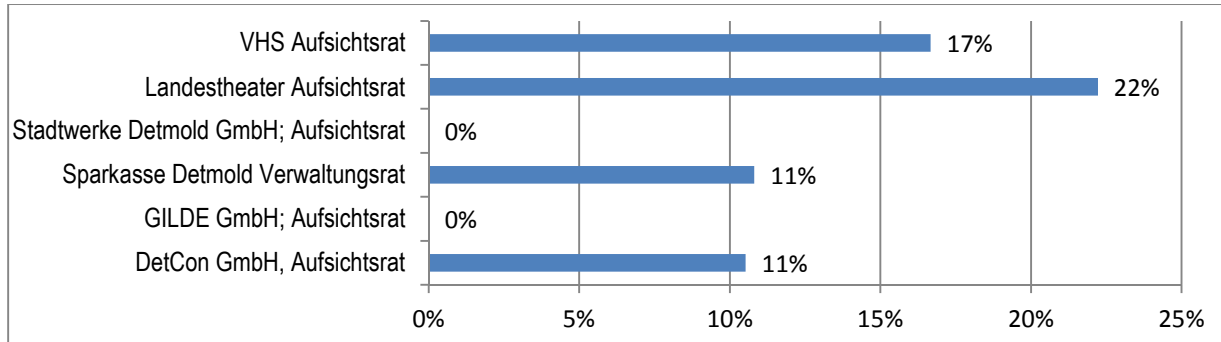
Nach § 12 müssen Frauen mit 40 % in allen wesentlichen Gremien einer Kommune vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare aufsichtführende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung.

Die Aufsichts- und Verwaltungsgremien der öffentlichen Unternehmen („Städtischen Töchter“) sind von der 40% Vorgabe weit entfernt: Der höchste Frauenanteil ist 22 %, es gibt aber immer noch „frauenfreie Zone“.



Die Entsendung in diese Gremien hängt oft mit Funktionen zusammen. Fehlen Frauen in diesen Funktionen schlägt sich dies in den Gremien nieder.

Abb. 8: Frauenanteile in den Gremien der Stadt Detmold (Stand: 31.12.18)

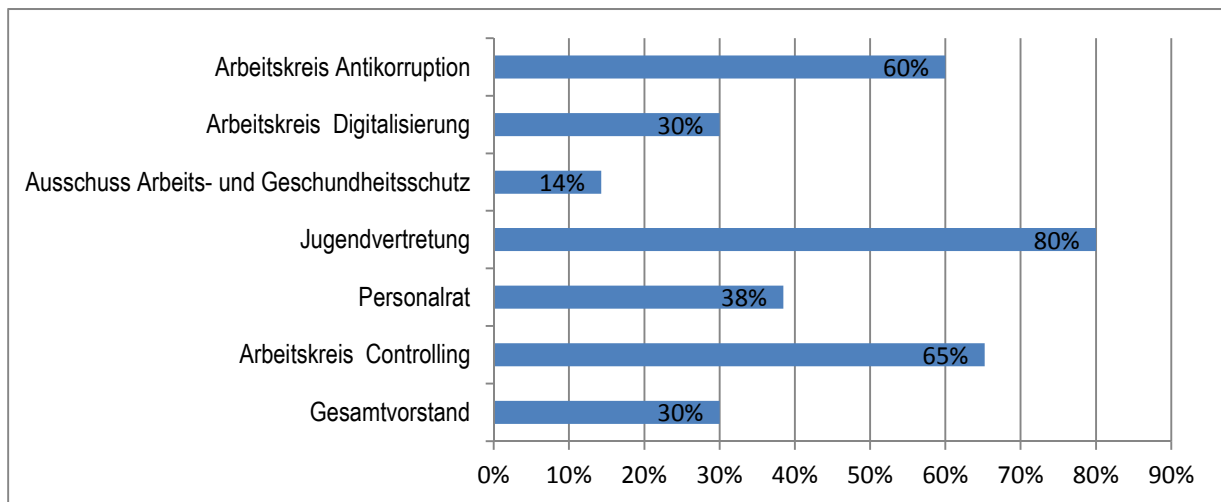


Frauen sind vor allem in den beratenden Beiräten präsent, bei denen es um die Belange von Kindern, älteren Menschen, Menschen mit Behinderung oder Gleichstellung geht.

Darüberhinaus gibt es Gremien, in denen die Stadt nur Einzelpersonen entsendet. Diese sind oft mit anderen Funktionen gekoppelt. Der Frauenanteil liegt hier bei 9%.

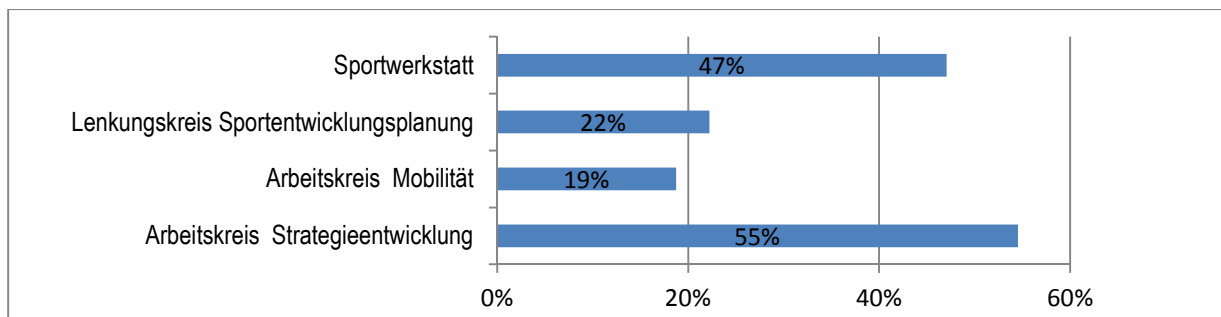
Bei der Bildung oder Besetzung von Gremien innerhalb der Stadtverwaltung sollen nach Maßgabe des LGG Frauen und Männer ebenfalls in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten sein. Die Realität sieht jedoch anders aus: Mit Ausnahme der Jugendvertretung und des Controlling-Arbeitskreises sind Frauen unterrepräsentiert.

Abb. 9: Geschlechterverhältnis in verwaltungsinternen Gremien (Stand: 31.12.18)



Darüber hinaus gibt es innerhalb der Stadtverwaltung Gremien in Form von Arbeitskreisen, Projektgruppen u.ä. mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten und Aufträgen, in denen eine fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit und Abstimmung erfolgt. Je nach Schwerpunkt gibt es in der Zusammensetzung deutliche Unterschiede.

Abb. 10: Geschlechterverhältnis in intern und extern besetzten Gremien mit stadtpolitischer Bedeutung. (Stand: 31.12.18)





2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Fortschreibung von Gleichstellungsplänen hat gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erfolgen. Dabei wurden alle Festangestellten sowie die befristet Beschäftigten erfasst, die zu diesem Zeitpunkt in einem Vertragsverhältnis mit der Stadt Detmold standen⁶. Nicht erfasst sind Praktikant*innen und Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit.

Der nachfolgenden Bestandsaufnahme liegen die Beschäftigungsdaten vom 31.12.2018 zugrunde. In die Bestandsaufnahme wurden die Berichterstattung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und die Umsetzung der Maßnahmen und Zielvorgaben des Gleichstellungsplans der Stadt Detmold integriert. Um Entwicklungen kenntlich zu machen, wird – sofern nicht ausdrücklich benannt – auf den Stand 31.12.2013 Bezug genommen. Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt wurden.

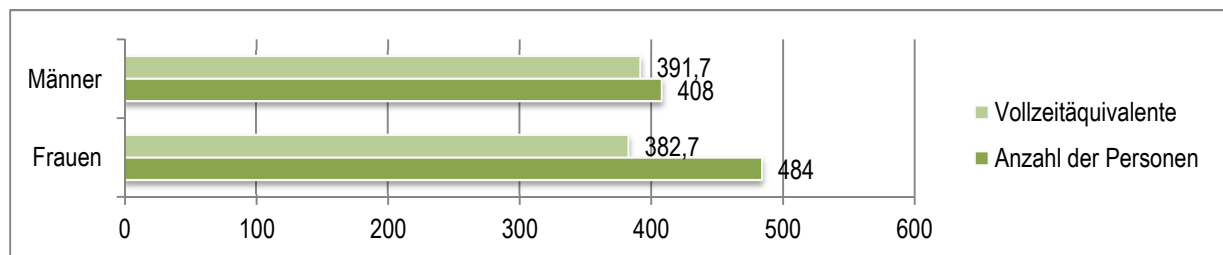
2.1 Beschäftigte insgesamt

Am 31.12.2018 waren 484 Frauen und 408 Männer bei der Stadtverwaltung Detmold beschäftigt. Damit ist der Frauenanteil (54 %) nahezu konstant geblieben.

Die Teilhabe von Frauen relativiert sich bei einer Betrachtung des Beschäftigungsvolumens. Bei der Umrechnung auf Vollzeitstellen entfallen 382,7 Vollzeitäquivalente auf 484 Frauen und 391,7 Vollzeitäquivalente auf 408 Männer. Anders ausgedrückt: 484 Frauen teilen sich 382,7 Vollzeitstellen.

Beim Beschäftigungsvolumen ist die Parität damit noch nicht erreicht. Hintergrund ist, dass 60 % der Mitarbeiterinnen Teilzeit und 87 % der Männern Vollzeit arbeiten.

Abb.11: Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen (Stichtag 31.12.2018)



2.2 Laufbahnen

Frauenpräsenz in der höchsten Laufbahn gesunken

Im **höheren Dienst** ist der Frauenanteil von 44 % auf 36 % gesunken. Dies ist vor allem auf Personalveränderungen bei den tariflich Beschäftigten zurück zu führen.

Abb. 2: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im höheren Dienst (Stichtag 31.12.2018)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Beamt/-innen	0	6	6	0%	100%
tariflich Beschäftigte	8	8	16	50%	50%
höherer Dienst insgesamt	8	14	22	36%	64%

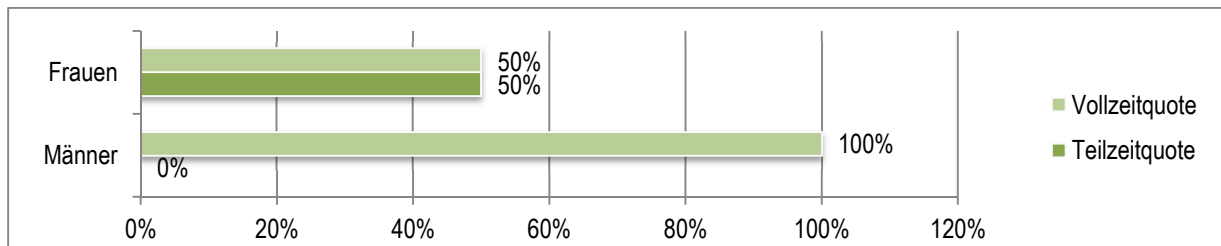
Die Frauenpräsenz relativiert sich, wenn der Beschäftigungsumfang dargestellt wird. Jede 2. Frau in dieser Laufbahn ist teilzeitbeschäftigt: Die Männer in dieser Laufbahn sind alle Vollzeitkräfte.

⁶ Darin sind nicht enthalten die Wahlbeamten und die Mitarbeitende,

- die im Rahmen eines Personalgestellungsvertrages für Dritte (z.B. Beteiligungsgesellschaften, offene Ganztagschulen, Jobcenter, LTM) tätig waren
- deren Beschäftigungsverhältnisse Ende 2018 „ruhten“,
- in der Freizeitphase der Altersteilzeit,
- in Ausbildung, Praktikum und Bundesfreiwilligendienst,
- in einem Mini-Job



Abb. 12: Teilzeit- und Vollzeitquoten nach Geschlecht im höheren Dienst (Stichtag 31.12.2018)



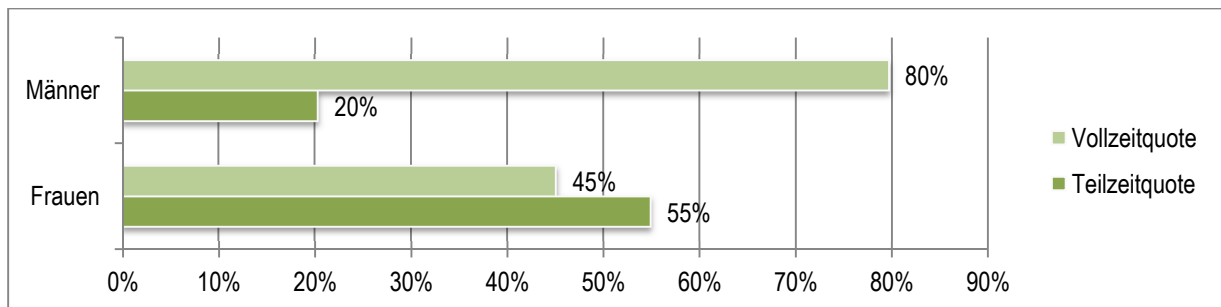
Im **gehobenen Dienst** sind mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Abb. 13: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst (Stichtag 31.12.2018)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Beamt/-innen	38	30	68	56%	44%
tariflich Beschäftigte	155	98	253	61%	39%
gehobener Dienst insgesamt	193	128	321	60%	40%

Die Mehrheit der Frauen arbeitet in Teilzeit, während nur jeder 5. Mann teilzeitbeschäftigt ist. Die Teilzeitquote bei Männern hat sich von 13 % auf 20 % leicht erhöht.

Abb. 14: Teilzeit- und Vollzeitquoten nach Geschlecht im gehobenen Dienst (Stichtag 31.12.2018)



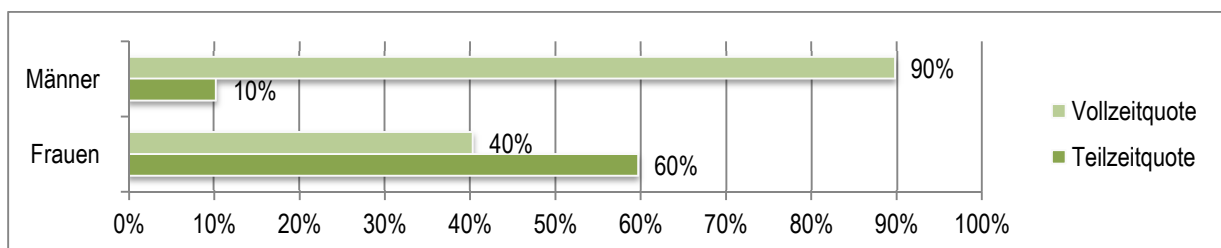
Der **mittlere Dienst** ist – insgesamt gesehen – paritätisch besetzt. Allerdings gibt es innerhalb dieser Laufbahn große Unterschiede. In der Beamtenschaft ist mit 84 % der Männeranteil sehr hoch. Die Beamten sind - mit wenigen Ausnahmen – in der Feuerwehr. Bei den tariflich Beschäftigten sind Frauen leicht in der Überzahl.

Abb. 15: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im mittleren Dienst (Stichtag 31.12.2018)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Beamt/-innen	10	51	61	16%	84%
tariflich Beschäftigte	238	212	450	53%	47%
mittlerer Dienst insgesamt	248	263	511	49%	51%

In dieser Laufbahn hat sich im Berichtszeitraum die Teilzeitquote bei den Frauen nicht verändert, während sie bei den Männern leicht gestiegen ist (von 7 % auf 10%).

Abb. 7: Teilzeit- und Vollzeitquoten im mittleren Dienst (Stichtag 31.12.2018)



Im einfachen Dienst sind ausschließlich tariflich Beschäftigte tätig. Es ist eine nahezu reine Frauendomäne (Frauenanteil 92 %).

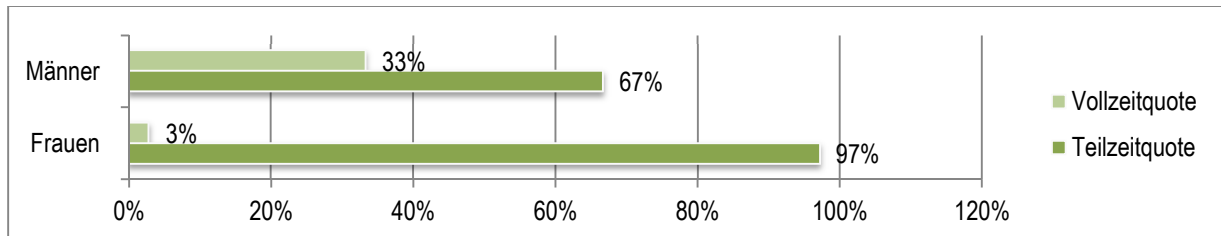


Abb. 16: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im einfachen Dienst (Stichtag 31.12.2018)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Beamt/-innen	0	0	0	0%	0%
tariflich Beschäftigte	35	3	38	92%	8%
einfacher Dienst insgesamt	35	3	38	92%	8%

In der niedrigsten Laufbahn sind nahezu alle Frauen teilzeitbeschäftigt. Vollzeitarbeitsplätze werden häufig aufgrund der starken körperlichen Belastungen in diesen Bereich nicht angeboten.

Abb. 17: Teilzeit- und Vollzeitquoten im einfachen Dienst (Stichtag 31.12.2018)



Unterrepräsentanz von Frauen in der Beamtenschaft, in den höheren Besoldungsgruppen (ab A 13 aufwärts) und im mittleren Dienst.

Im **höheren Dienst** gibt es nach wie vor keine Beamtinnen. Durch Altersfluktuation hat sich die Zahl der Beamten in dieser Laufbahn halbiert.

Im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil von 48 % auf 56 % gestiegen. Frauen haben im Berichtszeitraum in den oberen Besoldungsgruppen aufgeholt und sind nur noch in der Endstufe dieser Laufbahn unterrepräsentiert.

Der **mittlere Dienst** ist fast ausschließlich durch die Feuerwehrleute geprägt. Der niedrige Frauenanteil in dieser Laufbahn (16%) hängt eng mit ihrem noch niedrigeren Anteil bei der Feuerwehr von 5% zusammen.

Abb.18: Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen (Stichtag 31.12.2018)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A 15	0	0	0	0%	100%
A 14	0	3	3	0%	100%
A 13	0	0	0	0%	100%
h.D. Gesamt	0	3	3	0%	100%
A 13	4	7	11	36%	64%
A 12	8	8	16	50%	50%
A 11	17	10	27	63%	37%
A 10	6	2	8	75%	25%
A 9	3	3	6	50%	50%
g.D. Gesamt	38	30	68	56%	44%
A 9	4	10	14	29%	71%
A 8	4	22	26	15%	85%
A 7	2	18	20	10%	90%
m.D. Gesamt	10	50	60	16%	84%

Unterrepräsentanz von Frauen bei den tariflich Beschäftigten ⁷in den Entgeltgruppen 11, 14 und 15

Während im **höheren Dienst** des Beamtenbereichs keine Frau vertreten ist, gibt es bei den tariflich Beschäftigten insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Frauen sind in der Eingangsstufe relativ stark vertreten. Unterrepräsentiert sind sie jedoch in den beiden oberen Entgeltgruppen.

⁷ Nach dem TVöD werden Angestellte und Arbeiter/innen zusammengefasst zu den tariflich Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie im allgemeinen Verwaltungsdienst, in den Sozial- und Erziehungsdiensten, den technischen Diensten und / oder dem ehemals gewerblichen-technischen Bereich tätig sind.



Im **gehobenen Dienst** konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in der höchsten Entgeltgruppe (EG 12 /S 18) abgebaut werden. Unterrepräsentiert sind Frauen nur noch in der zweithöchsten Entgeltgruppe.

Im **mittleren Dienst** sind Männer bei den tariflich Beschäftigten unterrepräsentiert, während sie diese Laufbahn im Beamtenbereich dominieren. Ihr Anteil ist von 47 % auf 25 % gesunken. Ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis gibt es in den unteren Entgeltgruppen, während Frauen in der mittleren und den höheren Entgeltgruppen dominieren.

Der **einfache Dienst** ist nach wie vor eine Frauendomäne.

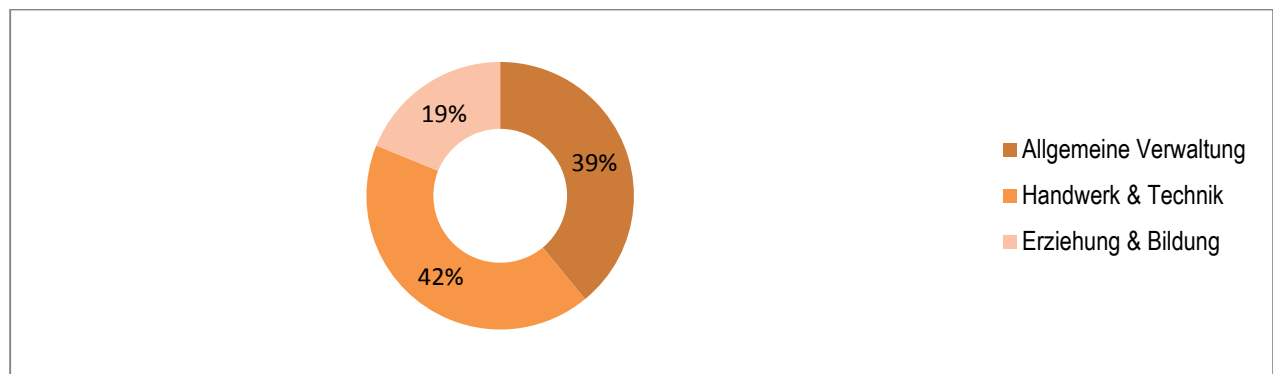
Abb. 19: Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen (Stichtag 31.12.18) ⁸

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
EG 15	1	2	3	33%	67%
EG 14	0	2	2	0%	100%
EG 13	7	4	11	64%	36%
h.D. Gesamt	8	8	16	50%	50%
EG 12 / S 18	18	18	36	50%	50%
EG 11 / S 17	14	22	36	39%	61%
EG 10 / S 15-16	35	14	49	71%	29%
EG 9 / S 11b-14	88	44	132	67%	33%
g.D. Gesamt	155	98	253	61%	39%
EG 9a / S 9-11a	19	8	27	70%	30%
EG 8 / S 6-8	120	20	140	86%	14%
EG 7	38	10	48	79%	21%
EG 6 / S 5	18	24	42	43%	57%
EG 5 / S 4	20	20	40	50%	50%
EG 4 / S 3	3	1	4	75%	25%
N (Notfallsanitäter)	1	4	5	20%	80%
m.D. Gesamt	219	87	306	72%	28%
EG 3	1	0	1	100%	0%
EG 2 / S 2	32	0	32	100%	0%
EG 1	0	2	2	0%	100%
e.D. Gesamt	33	2	35	94%	6%

2.3 Fachrichtungen

In den technischen -handwerklichen Tätigkeitsfeldern arbeiten etwa gleich viele Personen wie in der allgemeinen Verwaltung („klassische“ Verwaltungs- und Bürotätigkeiten). Jeder 5. Mitarbeitende kommt aus dem Sozial- und Bildungsbereich.

Abb. 20: Beschäftigte nach Fachrichtungen in Prozent (Stichtag 31.12.2018)



⁸ Seit dem 1. November 2009 ist die Entgeltordnung für Sozial- und Erziehungsdienste in Kraft getreten. Damit erfolgte die sog. Überleitung in die S-Gruppen 4 – 18.

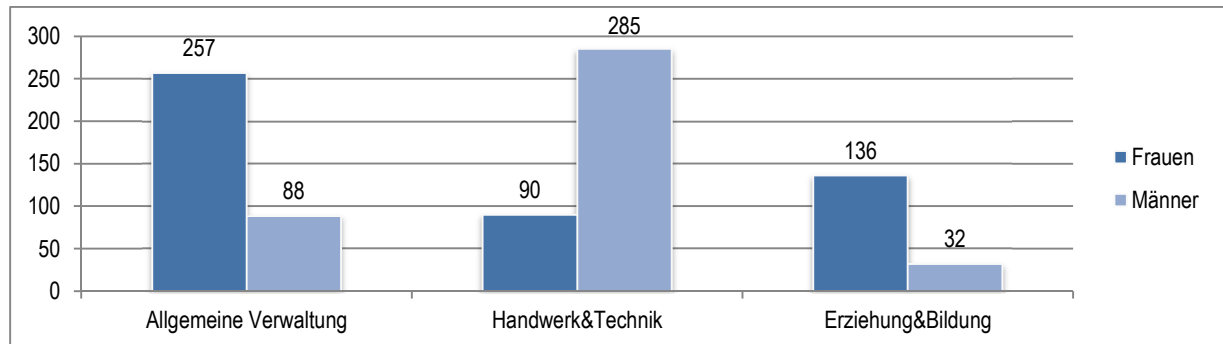


Handwerk und Technik sind Männerdomänen, Frauen konzentrieren sich auf Verwaltungsbereiche sowie Sozial- und Erziehungsdienste

„Handwerk und Technik“ sind männlich geprägte Arbeitsbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Vollzeit ist das Normalarbeitsverhältnis. Stellen werden i.d.R. in Vollzeit und zunehmend mit Teilzeitoption ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt meist in Vollzeit.

Im Verwaltungsbereich und im Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen und Teilzeitkräfte stark vertreten und Männer unterrepräsentiert. Die hohe Teilzeitquote ist in diesen Bereichen nur zum Teil auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen. Viele Stellen sind nur in Teilzeit zu besetzen (z.B. Stellen in den Kitas und den Schulsekretariaten).

Abb. 21: Geschlechterverteilung in den Fachrichtungen (Stichtag 31.12.2018)



Handwerk und Technik⁹

Insgesamt sind fast ¾ der Stellen in dieser Fachrichtung mit Männern besetzt.

Der einfache Dienst (Reinigungskräfte) ist eine Frauendomäne. Im höheren Dienst sind ausschließlich Männer. Im gehobenen Dienst sind Frauen weiterhin mit 31 % unterrepräsentiert, wobei in den letzten Jahren durch Fluktuation und Neubesetzung Frauen in den Ingenieurstellen stärker vertreten sind als früher. Der mittlere Dienst, in dem gerade einmal 15% Frauen tätig sind, ist einerseits geprägt durch den ehemaligen Arbeiterbereich (Einsatzbereiche des Baubetriebshofs) und andererseits durch die Feuerwehr / den Rettungsdienst. Im ehemaligen Arbeiterbereich stagniert der Frauenanteil auf niedrigem Niveau bei 14 %. Bei der Feuerwehr liegt der Frauenanteil bei 7%, während Frauen im Rettungsdienst mittlerweile nicht mehr unterrepräsentiert sind.

Abb. 22: Geschlechterverteilung in Handwerk und Technik nach Laufbahnen (Stichtag 31.12.2018)

Handwerk & Technik	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
höherer Dienst	0	7	7	0%	100%
gehobener Dienst	23	59	82	28%	72%
mittlerer Dienst	33	216	249	13%	87%
einfacher Dienst	34	3	37	92%	8%
Gesamt	90	285	375	24%	76%

Erziehung und Bildung¹⁰

In dieser Fachrichtung sind 83 % der Beschäftigten weiblich. Männer sind hier in allen Laufbahnen und auch in deren Entgelt-/Besoldungsstufen unterrepräsentiert. Im höheren Dienst sind ausschließlich Frauen tätig. Im mittleren Dienst, der vor allem durch die Erzieherinnen geprägt wird, liegt der Männeranteil gerade bei 4 %. Gut jede 5. Stelle im gehobenen Dienst ist mit einem Mann besetzt.

⁹ In dieser Kategorie wurde der ehemalige gewerblich Bereich (Baubetriebshof), die technischen Sachbearbeitung, der IT-Bereich und der Hausmeisterbereich zusammengefasst.

¹⁰ Dieser Kategorie wurden alle Mitarbeitende zugeordnet, die als pädagogische Fachkräfte in der Jugendhilfe, der sozialen Arbeit, der Erwachsenenbildung, der musischen Bildung und der Arbeit mit geflüchteten Menschen tätig sind.



Abb. 23: Geschlechterverteilung in Erziehung & Bildung nach Laufbahnen (Stichtag 31.12.2018)

Erziehung & Bildung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
höherer Dienst	1	0	1	100%	0%
gehobener Dienst	67	26	93	72%	28%
mittlerer Dienst	68	6	74	92%	8%
einfacher Dienst	0	0	0	0%	0%
Gesamt	136	32	168	81%	19%

Allgemeine Verwaltung

In der allgemeinen Verwaltung sind $\frac{3}{4}$ der Stellen mit Frauen besetzt. Mit Ausnahme des höheren Dienstes stellen sie in allen Laufbahnen die Mehrheit. Trotz des hohen Frauenanteils im gehobenen Dienst sind sie in der höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppe dieser Laufbahn (EG 12 / A 13) deutlich unterrepräsentiert.

Abb.24: Geschlechterverteilung in der allgemeinen Verwaltung nach Laufbahnen (Stichtag 31.12.2018)

Allg. Verwaltung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
höherer Dienst	7	4	11	64%	36%
gehobener Dienst	103	43	146	71%	29%
mittlerer Dienst	146	41	187	78%	22%
einfacher Dienst	1	0	1	100%	0%
Gesamt	257	88	345	74%	26%

2.4 Führung

Frauen in Führungspositionen haben leicht aufgeholt.

43 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt.

Auf der Ebene der Wahlbeamten sind Frauen nicht vertreten.

Nach altersbedingten Fluktuationen und Umstrukturierungen ist die Zahl der Fachbereichsleitungen weiter gesunken. Mittlerweile sind alle Wahlbeamte zugleich Fachbereichsleiter. Unter Berücksichtigung dieser Doppelfunktionen gibt es 4 Fachbereichsleiter, 1 Fachbereichsleiterin und 1 Jugendamtsleiterin. Damit liegt auf dieser Führungsebene der Frauenanteil bei 33 %.

In der nächsten Führungsebene (Fachgebietsleitung) war Ende 2018 jede 3. Fachgebietsleitung eine Frau. Ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht bei den Teamleitungen.

Abb. 25: Frauen und Männer in Führungspositionen (Stichtag 31.12.2018)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Fachbereichsleitungen / Jugendamtsleitung	2	4	6	33%	67%
Fachgebietsleitungen	4	8	12	33%	67%
Teamleitungen	34	40	74	46%	54%
Gesamt	40	52	92	43%	57%

Führen in Teilzeit

In Teilzeit wird jede 4. Führungsposition ausgeübt. Führen in Teilzeit ist am stärksten ausgeprägt bei den Teamleitungen (28 %). Teilzeit gibt es mittlerweile auch bei den Fachgebietsleitungen.

Jede dritte Führungskraft in Teilzeit ist ein Mann (16 Frauen und 8 Männer). Allerdings sind 3 weibliche und 2 männliche Führungskräfte in Altersteilzeit.

Abb. 26.: Vollzeit und Teilzeit in Führungspositionen (Stichtag 31.12.2018)

Führungsposition	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeitquote	Vollzeitquote
Fachbereichsleitungen / Jugendamtsleitung	0	6	6	0%	100%
Fachgebietsleitungen	2	10	12	17%	83%
Teamleitungen	21	53	74	28%	72%
Gesamt	23	69	92	25%	75%

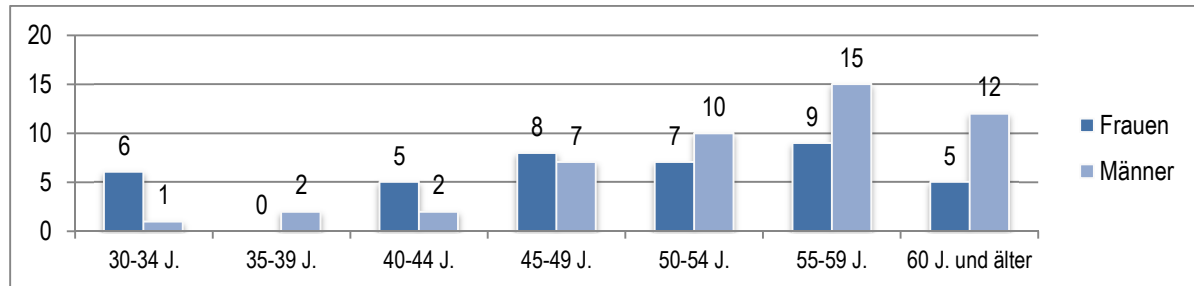


Führen und demografische Entwicklung

Im Berichtszeitraum wurden 34 Führungsfunktionen vor allem aufgrund von Altersfluktuation mit 19 Männern und 15 Frauen neu besetzt.

Aufgrund der hohen Altersstruktur scheiden in den kommenden 10 - 12 Jahren nahezu die Hälfte der Führungskräfte – sowohl auf der Ebene der Teamleitungen als auch auf der Ebene der Fachgebietsleitungen – aus dem Dienst aus: 27 Männer und 14 Frauen. Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung ist somit ein zentrales Thema. Ein weiteres zentrales Thema ist die Auswahl von und die Anforderungen an Führungskräfte. Diese Entwicklung bietet die Chance, dass Frauen in Führungspositionen künftig stärker vertreten sein werden.

Abb. 27: Demografische Entwicklung bei Führungskräften (Stichtag 31.12.2018)



2.5 Beschäftigungsumfang und familienbedingte Unterbrechungen

Der Anteil der Teilzeitkräfte an den Beschäftigten ist von 36 % auf 39 % gestiegen.

Teilzeitarbeit – Chance aber auch Risiko

Teilzeit ist eine flexible Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen und wird daher gefördert. Diese Möglichkeit nutzen vor allem Frauen, um mehr Zeit für familiäre Verpflichtungen zu gewinnen.

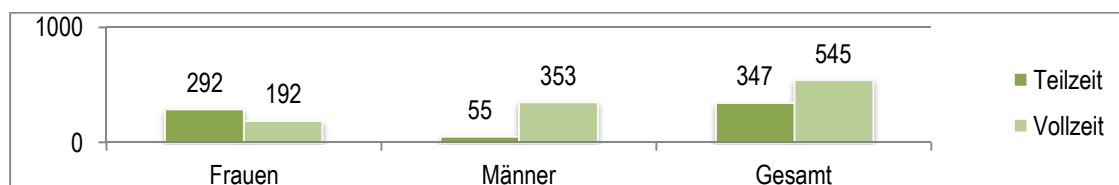
Teilzeit hat aber auch Nachteile und birgt Risiken. Reduzierte Arbeitszeit bedeuten, dass das monatliche Gehalt in Abhängigkeit zur Entgelt-/Besoldungsgruppe entsprechend niedriger ausfällt. Je niedriger das Einkommen, desto niedriger fallen die Beiträge zur gesetzlichen Rentenkasse aus. Das bedeutet letztlich auch weniger Rente, vor allem auch dann, wenn Teilzeitbeschäftigung über Jahre hinweg dauert. Um das Altersarmutsrisiko von Frauen zu senken, müssen Teilzeitkräfte die Möglichkeit haben, ihren Beschäftigungsumfang zu erhöhen und es muss sicher gestellt werden, dass sie die gleichen Chancen der beruflichen Entwicklung haben wie Vollzeitbeschäftigte.

Teilzeit-Anstieg bei Frauen und Männern.

Einen Teilzeit-Anstieg gibt es sowohl bei Frauen (von 247 auf 292) als auch bei Männern (von 36 auf 55). Gleichzeitig stieg die Zahl der Vollzeitkräfte von 498 auf 545. Dabei hängt die steigende Zahl von Teilzeitkräften nicht automatisch mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen.

84 % der Beschäftigten mit reduziertem Beschäftigungsumfang sind Frauen. Rund die Hälfte aller Teilzeitstellen sind im mittleren Dienst.

Abb. 28: Vollzeit und Teilzeit in den Beschäftigtengruppen (Stichtag 31.12.2018)



Vor allem Frauen von unfreiwilliger Teilzeit und Unterbeschäftigung betroffen

Obwohl Teilzeitarbeit eine gute Möglichkeit bietet, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, arbeiten viele Beschäftigte nicht freiwillig in Teilzeit oder mit einem niedrigen Stundenkontingent. In einigen Aufgaben- und



Tätigkeitsbereichen wird nur eine Teilzeitbeschäftigung angeboten, um die Flexibilität zu erhöhen, weil die Belastungen sonst zu hoch wären oder nach dem errechneten Bedarf nur geringe Stundenkontingente zu besetzen sind. Da diese Stellen in der Regel nicht existenzsichernd sind, gibt es häufiger den Wunsch und die Notwendigkeit nach Stundenaufstockung oder den Antrag auf Nebentätigkeit. Teilzeitarbeit ist schon längst nicht mehr die Zuverdiensttätigkeit von finanziell und sozial anderweitig abgesicherten Frauen. Unterbeschäftigung gibt es auch im öffentlichen Dienst, gerade im mittleren und einfachen Dienst.

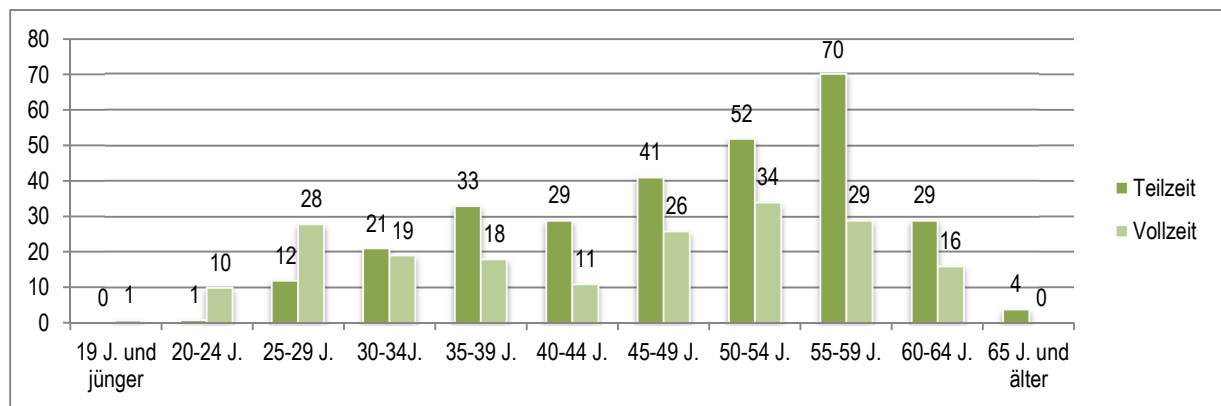
Frauen ab 35 überwiegend in Teilzeit, Männer bis zur Rente fast ausschließlich in Vollzeit

Die geschlechter- und altersdifferenzierte Darstellung des Beschäftigungsumfangs macht deutlich, wie sehr sich die Lebens- und Arbeitswelt von Frauen und Männern immer noch unterscheidet:

Ab 35 Jahren ist Teilzeit die vorrangige Beschäftigungsform bei den Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Detmold. Nach wie vor macht sich auch hier eine allgemeine Entwicklung bemerkbar. Mit durchschnittlich 30,4 Jahren bekommen Frauen (Westdeutschland) ihr erstes Kind und unterbrechen dann ihre Berufstätigkeit, um später in Teilzeit wieder einzusteigen. Die meisten Frauen bleiben im Erwerbsverlauf bei der reduzierten Arbeitszeit und damit bei dem reduzierten Einkommen mit den entsprechenden Folgen für die Altersabsicherung.

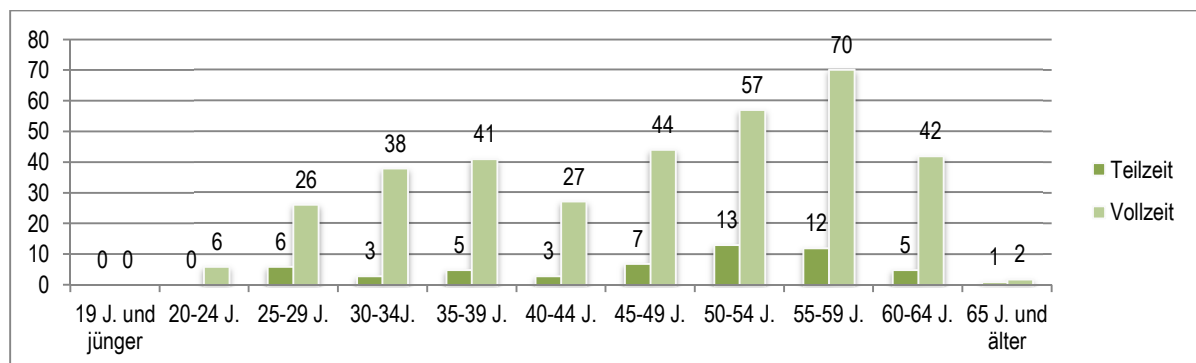
Das zeigt der immer noch hohe Teilzeitanteil bei der Altersgruppe der 50 – 64 jährigen Frauen. In dieser Altersgruppe ändert sich häufig die persönliche Situation und damit der Wunsch oder die Notwendigkeit, Stunden auf zu stocken. Wenn aus familiären Gründen die Arbeitszeit reduziert wurde, hatten die Frauen vorher in der Regel auch eine mehr oder weniger lange Berufsunterbrechung. Das sind gerade die für die berufliche Entwicklung wichtigen Jahre.

Abb. 29: Anzahl der Frauen nach Alter und Beschäftigungsumfang (Stand: 31.12.2018)¹¹



Bei Männern ist hingegen Vollzeit in nahezu allen Altersgruppen die „normale“ Beschäftigungsform. In der Altersphase, in der häufig eine Familiengründung erfolgt – das belegen aktuelle Studien – arbeiten Männer nicht weniger, sondern sie engagieren sich beruflich sogar stärker. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kommt bei den Mitarbeitern eher selten vor. Erst im fortgeschrittenen Berufsleben ist Arbeitszeitreduzierung bei Männern ein Thema.

Abb. 22: Anzahl der Männer nach Alter und Beschäftigungsumfang (Stand: 31.12.2019)¹²



¹¹ Altersteilzeit wurde in dieser Auswertung mit berücksichtigt.

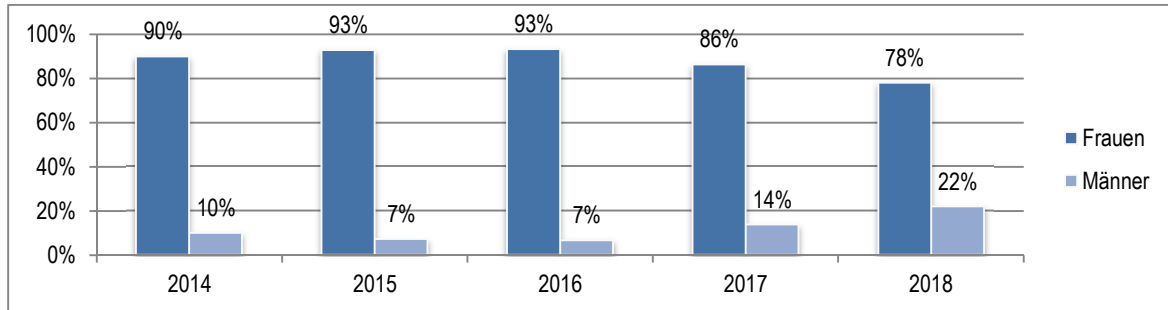
¹² Zur Datenbasis siehe Fußnote 2.



Männeranteil an Elternzeit gestiegen, 2 Vätermonate Regelfall

Zum 31.6.2018 waren 23 Frauen und 7 Männer in Elternzeit. Mit 22 % war der Männeranteil zu diesem Stichtag deutlich höher als in den Vorjahren.

Abb. 30: Anzahl der Frauen und Männer in Elternzeit jeweils zum Stichtag 30. Juni



In dieser Zeit haben Frauen 68 mal und Männer 17 mal aus familiären Gründen eine berufliche Auszeit genommen. Generell wurden in der Übersicht die einzelnen Zeiträume berücksichtigt, wobei einige im Berichtszeitraum für mehrere Kinder Elternzeit beansprucht haben. Hierbei wurde jede einzelne Elternzeit gewertet. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es bei der Dauer der familienbedingten Berufsunterbrechungen: Männer nehmen in der Regel für ein bis zwei Monate Elternzeit. Frauen waren mehrheitlich bis zu 2 Jahren in Elternzeit. Viele Frauen nutzen die Möglichkeit, während der Elternzeit mit reduzierter Stundenzahl wieder einzusteigen. Nur ein Mann hat über ein Jahr lang Elternzeit genommen.

Familienbedingter Sonderurlaub immer seltener

Nur (noch) 2 Frauen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Sonderurlaub im Anschluss an die Elternzeit zu nehmen. Während früher mehrjährige Berufsunterbrechungen „am Stück“ häufiger vorkamen, sind dies heute Einzelfälle.

Überproportionaler hoher Frauenanteil bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Befristete Beschäftigung gehört zu den prekären Arbeitsverhältnissen. Ebenso wie bei den anderen prekären Arbeitsverhältnissen (die nicht existenzsichernde Teilzeit und Mini-Jobs) sind Frauen überproportional hoch bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen vertreten. Gegenüber 2014 ist ihr Anteil Ende 2018 von 54 % auf 80 % gestiegen. Überproportional viele Stellen sind im Sozial- und Erziehungsdienst befristet. Anfang 2019 wurde viele Stellen in diesem Bereich entfristet.

Nur jede dritte befristet beschäftigte Frau hat einen Vollzeitvertrag, bei den Männern ist es die Hälfte.

Abb. 31: Frauen und Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Stand: 31.12.2018)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Teilzeit	21	4	25	84%	16%
Vollzeit	12	4	16	75%	25%
Gesamt	33	8	41	80%	20%

2.6 Ausbildung

Mehr Frauen als Männer in der Ausbildung

In den Jahren 2014 bis 2018 wurden bei der Stadt Detmold insgesamt 62 Auszubildende eingestellt. Während im vorherigen Berichtszeitraum (2008 – 2013) mehrheitlich Männer (54 % Männeranteil) eine Ausbildung bei der Stadt Detmold begonnen haben, hat sich nun das Geschlechterverhältnis umgekehrt. Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen liegt bei 59 %.



Abb. 32: Auszubildende nach Geschlecht in Ausbildungsberufen in den Einstellungsjahren 2014 bis 2018 (Stand: 31.12.2018)¹³

Einstellungen von Auszubildenden	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
2008 bis 2013	26	31	57	46%	54%
2014 bis 2018	37	25	62	59%	41%
Gesamt	63	56	119	53%	47%

Geschlechtstypische Berufswahl prägt Ausbildungssituation

Ausbildungsberufe in der allgemeinen Verwaltung sind Frauendomänen. Bei den Verwaltungsfachangestellten (ehemals mittlerer Dienst) und in der Beamtenlaufbahn (ehemals gehobener Dienst) kam nur ein Mann zum Zuge. Hintergrund ist, dass sich nur relativ wenige Männer für diese Ausbildungen bewerben seit der Ausbildungsmarkt sich entspannt hat. Die wenigen Männer haben dann im Auswahlverfahren weniger gut abgeschnitten (insbesondere bei den Schulnoten in zentralen Fächern wie z.B. Deutsch, den Ergebnissen des theoretischen Auswahltests, dem Interesse am Beruf / der Tätigkeit in der Verwaltung). Daher ist im Berichtszeitraum ihr Anteil von 29 % auf 15 % gesunken.

Ausbildungsberufe im handwerklich-technischen Bereich hingegen sind Männerdomänen: In der Feuerwehr und den Werkstätten (KFZ-Bereich und Tischlerei) wurden insgesamt 5 Frauen eingestellt. Damit hat sich der Frauenanteil von 15 % auf 25 % erhöht. Für diese Ausbildungsberufe gab es insgesamt weniger Bewerbungen als für die Verwaltungsberufe, darunter auch nur wenige und zum Teil keine Bewerbungen von Frauen. Im Auswahlverfahren waren weniger die Schulnoten von Bedeutung, sondern der theoretische Test, die körperliche Fitness und die Motivation/ das Interesse am Beruf.

Abb. 33: Auszubildende nach Geschlecht in Ausbildungsberufen in den Einstellungsjahren 2014 bis 2018 (Stand: 31.12.2018)¹⁴

Ausbildungsberufe in der Verwaltung und im kaufmännischen Bereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Bachelor of Law (g.D.)	10	2	12	83%	17%
Verwaltungsfachangestellte/r	16	1	17	94%	6%
Kaufleute für Tourismus und Freizeit	1	1	2	50%	50%
Veranstaltungskaufleute	2	1	3	67%	33%
Immobilienkaufleute	1	0	1	100%	0%
Gesamt	30	5	35	86%	14%

Ausbildungsberufe in Handwerk und Technik	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Brandmeisteranwärter/-in (m.D.)	2	9	11	18%	82%
Fachinformatiker/-in für Systemintegration	0	1	1	0%	100%
Fachkraft für Abwassertechnik	0	1	1	0%	100%
Gärtner/-in, Fachrichtung Garten- u Landschaftsbau	0	1	1	0%	100%
Kfz-Mechatroniker/-in	1	1	2	50%	50%
Tischler/-in	2	0	2	100%	0%
Tiefbaufacharbeiter/-in	0	1	1	0%	100%
Tierpfleger/-in	0	2	2	0%	100%
Gesamt	5	16	21	24%	76%

weitere Ausbildungsberufe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Notfallsanitäter/-in	1	2	3	33%	67%
Fachangestellte für Bäderbetriebe	1	1	2	50%	50%
Gesamt	2	3	5	40%	60%

Frauen haben in den handwerklich-technischen Ausbildungsberufen leicht zugelegt. Gleichwohl sind sie weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Die Unterrepräsentanz von Männern in den Ausbildungsberufen der allgemeinen Verwaltung hat sich verstärkt.

¹³ Zur Datenbasis siehe Fußnote 2.

¹⁴ Zur Datenbasis siehe Fußnote 2.



Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der Ausbildung und die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen sind notwendig.

2.7 Fortbildung

Die nachstehenden Zahlen beziehen sich auf die Teilnahme an internen, allgemeinen Fortbildungen. Externe fachspezifische Fortbildungen, die in Eigenregie der Fachbereiche liegen, werden nicht zentral erfasst und wurden daher in dieser Übersicht nicht berücksichtigt.

An den allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen haben 794 Mitarbeiterinnen und 616 Mitarbeiter teilgenommen. Der Frauenanteil von 56 % entspricht annähernd dem Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung. Da keine Auswertungen zu Inanspruchnahme von externen Fortbildungen vorliegen, ist diese Aussage nur bedingt aussagekräftig.

Der Abschluss des Verwaltungslehrgangs I und II ermöglicht im allgemeinen Verwaltungsdienst eine berufliche Weiterentwicklung und die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. In den Jahren 2014 bis 2018 haben 11 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter an den Verwaltungslehrgängen I und II teilgenommen. Teilzeitkräften wurde ebenfalls die Teilnahme ermöglicht.

Im feuerwehrtechnischen Dienst ist Voraussetzung für die Übernahme von Führungserfahrung / höherwertigen Aufgaben die erfolgreiche Teilnahme an den sog. B III und B IV Lehrgängen. In den Jahren 2014 bis 2018 haben 13 Mitarbeiter diese Lehrgänge absolviert.



Impressum:
Stadt Detmold
Druck: Hausdruckerei
Layout: Christel Linkerhägner
1 Auflage (November 2019): 2000 Stück