



Gleich- stellungsplan

der Stadt Minden 2022 – 2026

Mann + Frau gleichstellen

Gleichstellungsplan der Stadt Minden 2022 – 2026

Gleichstellungsplan

Stand: 18.05.2022

I. Vorwort Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragte

II. Präambel

1. Zielsetzung des Gleichstellungsplans
2. Gleichstellungsbeauftragte
3. Geltungsbereich und Geltungsdauer, Controlling
 - 3.1 Geltungsbereich
 - 3.2 Geltungsdauer
 - 3.3 Controlling und Bericht

III. Rückblick

1. Stellenbesetzungsverfahren
2. Ausbildung
3. Personalentwicklung
4. Teilzeitarbeit
5. Mitarbeitendengespräche
6. Rettungsdienst

IV. Bestandaufnahme und Analyse

1. Bericht Beschäftigtenstruktur
 - 1.1 Rahmenbedingungen der Datenerhebung
 - 1.2 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur gesamt
 - 1.3 Fazit und Bewertung

V. Handlungsfelder und Zielvereinbarungen

1. Stellenausschreibungen/-besetzungen
2. Personalentwicklung
 - 2.1 Frauen in Führung
 - 2.2 Führen in Teilzeit
 - 2.3 Führung und Gleichstellung
3. Ausbildung
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 4.1 Elternzeit, Pflegezeit
 - 4.2 Teilzeit und flexible Arbeitszeit
 - 4.3 Telearbeit – Mobiles Arbeiten
 - 4.4 Garantie eines physischen Arbeitsplatzes
5. Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz
6. Geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Organisation
7. Gremienbesetzung

VI. Prognose neu zu besetzender Stellen

VII. Inkrafttreten und Bekanntmachung



Vorwort

Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragte

In den vergangenen zehn Jahren war das Handeln der Stadt(-verwaltung) Minden bezogen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht in einem Gleichstellungsplan festgeschrieben.

Davor gab es einen Frauenförderplan. Dieses wichtige Instrument der Personalentwicklung ist jetzt unter dem Titel Gleichstellungsplan neu aufgestellt. Der Titel zeigt wie viel sich in dieser Zeit in dem Themenfeld entwickelt hat.

In der praktischen Umsetzung hat sich der Fokus der Gleichstellungsarbeit gewandelt. Heute stehen verstärkt die Chancengerechtigkeit aller Geschlechter und eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern nicht nur in Entscheidungs- und Führungspositionen der Verwaltung, sondern auch in Gremien im Vordergrund.

Darüber hinaus ist Gleichstellung zu fördern und zu leben ein wichtiger Standortvorteil im Werben um Fachkräfte, nicht nur bei der Stadt Minden, geworden. Denn eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationspolitik fördert zum einen die Gleichstellung der Geschlechter, zum anderen auch die Arbeitszufriedenheit. Es werden Arbeitsbedingungen geschaffen, die es Mitarbeitenden, unabhängig vom Geschlecht und von Geschlechterklischees, ermöglichen ihre Potenziale einzubringen, beispielsweise indem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert wird und Teilzeit kein Hinderungsgrund für verantwortungsvolle Positionen ist.

Wir richten den Blick jetzt nicht mehr zurück in die Vergangenheit, sondern konzentrieren uns auf die Ist-Situation und finden Antworten auf die aktuellen Herausforderungen.

Nicht nur die Stadtverwaltung allein steht im Mittelpunkt des vorliegenden Plans, sondern auch die Repräsentanz in Gremien und Aufsichtsräten. Diese ist für die gleichberechtigte Teilhabe unerlässlich.

Die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans wird gelingen, wenn Führungskräfte sich ihrer wichtigen Schlüsselposition bewusst sind und diese aktiv wahrnehmen. Dazu gehört auch, dass eine klare Haltung gegen jede Form von Diskriminierung gezeigt wird und die Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung und Wertschätzung besteht. Für diese Aufgabe sind wir alle gemeinsam verantwortlich.

**Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragte
Michael Jäcke und Luisa Arndt**

Präambel



In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es:

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

Kurzgefasst umschreibt dies Auslöser und Zweck eines Gleichstellungsplanes wie dem vorliegenden voll umfänglich. Denn dieser Plan ist ein Instrument, um an der Umsetzung dieses Grundrechts zu arbeiten.

Doch wer soll eigentlich daran arbeiten? Im Vorwort steht, wir sind alle dafür verantwortlich – das ist natürlich etwas unpräzise. § 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) wird hier ausführlicher:

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

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. [...]

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

Mit verschiedenen Reformen des Landesgleichstellungsgesetzes haben sich Änderungen ergeben, die mit in die Aufstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans 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). Diese enge Verzahnung von Personalentwicklung, zentralen Zukunftsthemen und Gleichstellungsplan, als Instrument zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, wird im Kapitel II 1. dargestellt.
- Maßnahmen zu einer geschlechtergerechten Repräsentanz in Gremien, im Einflussbereich der öffentlichen Hand (§ 12 LGG), werden erstmalig konkret angesprochen.
- 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. Zusätzlich gibt es seit dem 01.01.2019 im Personenstandsrecht offiziell das dritte Geschlecht „divers“. Im LGG ist ausdrücklich nur die Rede von Mann und Frau, deshalb bezieht sich dieser Gleichstellungsplan auch nur auf die zwei Geschlechter. Die Stadt Minden wird über diesen Plan und die Maßnahmen hinaus selbstverständlich die Gleichberechtigung aller Geschlechter wahren und fördern.

I 1 I

Zielsetzung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan der Stadt Minden geht als gesetzliche Aufgabe aus dem LGG des Landes Nordrhein-Westfalen hervor (§ 5 LGG NRW). Er konkretisiert die im LGG getroffenen Regelungen. Der Gleichstellungsplan enthält gemäß § 6 LGG Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen.

Grundlagen dieses Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der derzeitigen Beschäftigtenstruktur der Stadt Minden sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (2022 – 2026).

Das LGG NRW (§ 5 Abs. 10) erkennt den Gleichstellungsplan als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, an und schreibt vor, dass ein Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen ist. Er soll dazu dienen, Strukturen in der Stadtverwaltung weiterzuentwickeln, sowie eine paritätische Vertretung der Geschlechter in allen Bereichen, Berufen, Funktionen und Gremien ermöglichen.

Der Gleichstellungsplan enthält Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

I 2 I

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind wie der Gleichstellungsplan ein Instrument für die Umsetzung des Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. Eine ihrer Aufgaben ist die fachliche Beratung der Dienststellen in Gleichstellungsangelegenheiten. In den meisten Fällen geschieht dies durch ihre Mitwirkung. Geregelt wird dies unter anderem durch den §17 LGG:

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststellen und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.”

Damit diese Mitwirkung im Sinne der Gesetzgeberin erfolgen kann, ist es wichtig, die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig und rechtzeitig über alle Angelegenheiten und über geplante personalwirtschaftliche, organisatorische und soziale Maßnahmen zu informieren, dass ihre Position Eingang in die endgültige Meinungsbildung finden kann. Daten, Statistiken, Akten und sonstige Unterlagen, die geplante Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, sollen ihr also frühzeitig vorgelegt werden, um ihre Einschätzung und fachlichen Anmerkungen in die Planung mit einfließen lassen zu können.

| 3 |

Geltungsbereich und Geltungsdauer, Controlling

3.1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Minden sowie der Städtischen Betriebe, einschließlich der Auszubildenden (§ 3 Abs. 2 LGG NRW).

3.2 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren.

3.3 Controlling und Bericht

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes ist nach dem LGG NRW (§ 5 Abs. 7) die Zielerreichung zu überprüfen. Sollte erkennbar sein, dass Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen zu überprüfen, entsprechend anzupassen oder zu ergänzen.

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



■ Rückblick



© iStock

Die Gesamtbetrachtung des Frauenförderplans der Stadt Minden 2008 – 2011 hat ergeben, dass der Beschäftigtenanteil bei den Frauen am Stichtag 31.01.2009 mit 45,4 % deutlich unter 50 % lag. Vor diesem Hintergrund war die Zielvorgabe für die Gesamtverwaltung, die Anhebung des Frauenanteils zu fördern. Im Folgenden werden die konkreten Ziele und Maßnahmen aufgezeigt und bewertet, die seit der Verabschiedung des Frauenförderplans 2008 – 2011 und danach bis zum 31.12.2021 umgesetzt wurden.

Stellenbesetzungsverfahren

Verschiedene Ziele des Frauenförderplans (2008–2011) bezwecken die Erhöhung des Frauenanteils generell und insbesondere im höheren Dienst. Diese sind nicht zuletzt im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren zu berücksichtigen.

Im Jahr 2005 wurde bei der Stadt Minden ein strukturiertes Verfahren zur Ausschreibung und Besetzung von Stellen eingeführt. Ziel des Verfahrens ist, die jeweilige Stelle mit den am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen und die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu fördern. Hierzu wurden Führungskräfte und die Mitglieder der Stellenbesetzungskommission geschult. Das Stellenbesetzungsverfahren wurde fortlaufend weiterentwickelt, indem neue Aspekte aufgegriffen und Regelungen oder Abläufe angepasst worden sind. So ist im Jahr 2009 ein Leitfaden veröffentlicht worden, der die Transparenz des Auswahlverfahrens abbildet und Chancengleichheit für die Bewerberinnen und Bewerber sicherstellen soll. In diesem Zusammenhang wurde auch deutlich gemacht, dass die Teilbarkeit von Stellen als Grundsatz definiert ist; Ausnahmen sind schriftlich zu begründen. Ferner wurden verbindliche Formulierungen zum Gleichstellungsaspekt vorgegeben. So muss in jeder Stellenausschreibung explizit darauf hingewiesen werden, dass die Stelle gleichermaßen für Frauen und Männer geeignet ist. Aktuell wird formuliert: „Die Stelle kann mit Menschen jeglichen Geschlechts besetzt werden.“

Der Frauenförderplan 2008–2011 formuliert als ein konkretes Ziel die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst. Hierzu sollten u. a. bei Stellenbesetzungen im höheren Dienst Frauen angeworben und berücksichtigt werden. Entsprechende Maßnahmen zur Anwerbung von Frauen sind bislang im Leitfaden nicht ausdrücklich formuliert. Es ist jedoch festzustellen, dass auch ohne ausdrückliche Maßnahmen zum Anwerben von Frauen deren Anteil im höheren Dienst bis Ende 2021 um 20 %-Punkte (von 19 % auf 39 %) gestiegen ist. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass zunehmend mehr Stellen durch Fluktuation frei werden und damit mehr Stellen ausgeschrieben werden. Die konsequente Begleitung des gesamten Verfahrens durch die Gleichstellungsbeauftragte stellt sicher, dass Frauen im Wege der Bestenauswahl diskriminierungsfrei berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels werden sich auch künftig Gelegenheiten für Bewerbungen von Frauen auf Stellen des höheren Dienstes ergeben. Mit Blick auf den generellen Fachkräftemangel muss ein wesentliches Ziel sein, Stellen so auszuschreiben, dass sich auch und gerade Frauen mit Betreuungs- und oder Pflegeaufgaben angesprochen fühlen. Hierbei wird das Thema Arbeitszeitgestaltung (Teilzeit, alternierende Telearbeit/Homeoffice) wesentlich sein.

Einstellung weibliche Auszubildende in männlich geprägten Ausbildungsberufen

	Ausbildungsstellen gesamt	Anzahl weibliche Auszubildende	Prozentualer Anteil weibl. Auszubildende	Ausbildungsstellen gesamt	Anzahl weibliche Auszubildende	Prozentualer Anteil weibl. Auszubildende
Fachinformatiker*in	2		0%	8	2	25 %
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2	1	50%	3	1	33 %
Friedhofsgärtner*in	2	1	50%	6	1	17 %
KFZ-Mechatroniker*in	8		0%	4		0 %
Straßenwärter*in	8	1	13%	11		0 %
Vermessungstechniker*in	2		0%	3	2	67 %
Brandmeisteranwärter*in	3	1	33%	11	1	9 %
Brandoberinspektorenanwärter*in				1		0 %
Fachkraft für Abwassertechnik	4		0%	6	1	17 %
Bauzeichner*in				1	1	100 %
Notfallsanitäter*in				13	6	46 %
Fachkraft für Rohr, Kanal- & Industrieservice				1	2	0 %
Berufskraftfahrer*in				1		0 %

2003 – 2010

2011 – 2021

12 | Ausbildung

Um die Ausbildungsquote von jungen Frauen bei den Ausbildungsberufen im gewerblich-technischen Bereich zu erhöhen, sollten laut Frauenförderplan 2008–2011 verstärkt junge Frauen für eine Ausbildung angesprochen werden.

Um den Erfolg zu messen, wurde der Zeitraum 2011–2021 mit den Vorjahren verglichen. Da das Personalverwaltungsprogramm LOGA 2003 eingeführt wurde, stehen die Vergleichsdaten erst ab 2003 zur Verfügung. Daher wurde der Vergleichszeitraum 2003–2010 gewählt.

In den Berufsbildern Fachinformatiker*in und Vermessungstechniker*in konnte der Anteil an weiblichen Auszubildenden zum Vergleichszeitraum 2003–2010 erhöht werden, bei den Ausbildungen zu Fachkräften für Veranstaltungstechnik und Friedhofsgärtner*innen ging der Anteil zurück, jedoch konnten auch weibliche Auszubildende eingestellt werden. Durch die Neuordnung des Ausbildungsberufes Rettungsassistent*in 2017 zur Notfallsanitäter*in ist der Beruf inhaltlich aufgewertet worden und auch für weibliche Bewerberinnen für eine Ausbildung attraktiver geworden. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden lag im Betrachtungszeitraum bei der Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter*in im Zeitraum 2011–2021 bei 46 %.

In den immer noch stark männlich geprägten Berufsbildern KFZ-Mechatroniker*in, Straßenwärter*in, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice und Berufskraftfahrer*in ist es nicht gelungen weibliche Auszubildende einzustellen. Zwar liegen vereinzelt auch Bewerbungen von jungen Frauen vor. Zu beobachten ist jedoch, dass viele Jugendliche oft wenig Informationen zu den zum Teil anspruchsvollen theoretischen Ausbildungsinhalten und zu den körperlichen Herausforderungen gewerblicher Berufe haben.

Zum einen liegt dies an der Bewerber*innenlage, die immer noch stark männlich geprägt ist. Zum anderen ist trotz des technischen und gesellschaftlichen Fortschritts immer noch zu beobachten, dass allgemein davon ausgegangen wird, dass junge Frauen nicht so gut für diese Arbeiten geeignet seien. Hier gilt es anzusetzen, indem gute Informationsmedien erstellt und an die Zielgruppe gebracht werden.

Eine Übersicht gibt die Tabelle links, die den Frauenanteil in den immer noch männlich geprägten Berufsbildern in der Zeit von 2011–2021 im Vergleich zum Betrachtungszeitraum 2003–2010 darstellt.

Die niedrigen Zahlen der Ausbildungsstellen im Zeitraum von 2003–2010 ergeben sich aus der angespannten Haushaltslage ab 2004, aufgrund derer auch Ausbildungsstellen gestrichen wurden. Der Beruf Notfallsanitäter*in ging 2017 aus der Neuordnung des Berufes Rettungsassistent*in hervor. In dem Beruf Rettungsassistent*in wurde jedoch bei der Stadt Minden nicht ausgebildet. Erschwerend kam für die Ausbildung in den gewerblichen Berufen im Zeitraum 2003–2010 auch noch hinzu, dass keine Meisterinnen und Meister zur Verfügung standen, um die Ausbildung ordnungsgemäß durchführen zu dürfen.

Das Hauptziel zur geschlechtergerechten Personalentwicklung aus dem Frauenförderplan 2008–2011 war, durch aktives Handeln und gezielte Personalentwicklung die Förderung der weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräfte in einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter voran zu bringen. Dazu wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- gezielte Personalentwicklung für geeignete weibliche Fach-/Nachwuchsführungskräfte
- Ansprache/Ermutigung von Mitarbeiterinnen zur beruflichen Weiterentwicklung

Im Rahmen des regelmäßig erstellten Fortbildungsprogramms wurden die o.g. Ziele aufgegriffen. Zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen wurden entsprechende Seminare angeboten. Ebenso wurde eine modulare Seminarreihe für angehende Führungskräfte konzipiert, um die erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln. Aus diesen Reihen haben sich weibliche Führungskräfte qualifiziert und konnten bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden.

So wurde das Ziel, Frauen bei der Stellenbesetzung im höheren Dienst zu berücksichtigen, erreicht. Bis zum Stichtag 31.12.2021 konnten neun Leitungsfunktionen (Bereichsleitung, Teamkoordination und Einrichtungsleitungen) mit Frauen besetzt werden, die zuvor männliche Führungskräfte innehatten. Im Gegenzug wurde nur eine Position mit einem Mann besetzt, die vorher an eine weibliche Führungskraft vergeben war.

Auch bei neu geschaffenen Stellen im höheren Dienst konnten zwei Frauen bei der Besetzung berücksichtigt werden. Im mittleren Dienst wurden zwei Leitungspositionen mit Frauen besetzt.

03/2015 war die Stelle der Personalentwicklung eingespart worden. Die Personalentwicklung wurde in Personalunion von der Bereichsleitung 7.1-Personal wahrgenommen. Spezielle strategische Themen der Personalentwicklung, wie z. B. eine geschlechtergerechte Personalentwicklung, konnten dadurch nicht weiterverfolgt werden.

| 4 |

Teilzeitarbeit

Im Sinne einer familienfreundlichen Verwaltung wurde im Frauenförderplan 2008–2011 das Ziel formuliert, auch Frauen und Männern in Fach- und Führungspositionen Teilzeitarbeit möglich zu machen.

Wenngleich zu diesem Thema keine speziellen Maßnahmen umgesetzt worden sind, war und ist die Möglichkeit der Teilzeit auch für Führungskräfte stets gegeben. Entsprechende Anträge wurden genehmigt. Stellenausschreibungen für Vollzeitstellen enthalten grundsätzlich einen Hinweis auf die generelle Teilbarkeit der Stelle.

| 5 |

Mitarbeitendengespräche

Um auch Frauen den Zugang zu Fach- und Führungsaufgaben zu gewähren, wurde im Frauenförderplan 2008–2011 vereinbart, dass Mitarbeiterinnen gezielt von ihrer*em Vorgesetzten angesprochen und für die Aufgabe ermutigt werden sollten. Dies setzt eine regelmäßige Kommunikation, bzw. einen Austausch zwischen Mitarbeiterin und Vorgesetzten*r voraus. Um die Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, wurde vereinbart, dass die Leitungskräfte Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema „Gesprächsführung“ erhalten. Dieses Angebot wurde durch entsprechende Seminare und Workshops für Führungskräfte umgesetzt. Ergänzend wurde 2011 der Leitfaden „Das Mitarbeitendengespräch – Ein Leitfaden für die Praxis“ erstellt. Der Leitfaden enthält Tipps und Hinweise für die Führungskräfte und unterstützt bei der Gesprächsvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung. Der Leitfaden steht digital zur Verfügung.

| 6 |

Rettungsdienst

Die vereinbarten Maßnahmen für den Bereich Feuer- und Rettungswesen aus dem Frauenförderplan 2008–2011 hatten zum Ziel, den Frauenanteil bei den Rettungskräften und den Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst weiter zu erhöhen.

Um vakante Stellen besetzen zu können, wurden alle Bewerbungen, unabhängig vom Geschlecht, berücksichtigt. Wie schon unter dem Punkt Ausbildung aufgezeigt, wird der neu geordnete Ausbildungsberuf Notfallsanitäter*in von Frauen sehr gut angenommen. Durch Übernahme der Auszubildenden verspricht dies eine automatische Erhöhung des Frauenanteils im geänderten Berufsbild.

IV.

Bestandaufnahme und Analyse

I 1 I

Bericht Beschäftigtenstruktur

1.1

Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für diesen Bericht ist eine Auswertung der Personaldaten der Stadt Minden, Stand 31.12.2021. Erfasst wurden Beschäftigte im Sinne des LGG NRW (Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte sowie Auszubildende).

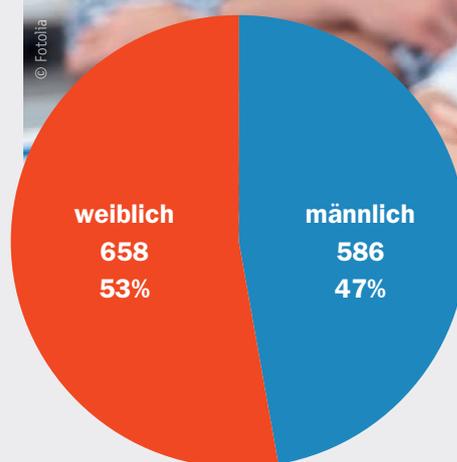
Nicht erfasst wurden die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten, die nicht Beschäftigte im Sinne des § 3 Abs. 2 LGG NRW sind. Auch wurde auf eine Betrachtung der Beschäftigten im Freiwilligen Sozialen Jahr, Bundesfreiwilligendienst, Volontärinnen und Volontäre, Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten, Mitarbeitende in der Musikschule und Mitarbeitende, die in Zeitrente oder beurlaubt sind, verzichtet. Insofern weichen die Zahlen im Bericht von den absoluten, tatsächlichen Beschäftigungszahlen ab.

1.2

Entwicklung der Beschäftigtenstruktur gesamt

Am 31.12.2021 standen insgesamt 1.244 Personen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis der Stadt Minden. Von den 1.244 Personen sind 658 Frauen, was einem Anteil von 53 % entspricht. Eine Person ist divers. Aufgrund der Übersichtlichkeit und des geringen Anteiles bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl bleibt dies bei den weiteren Betrachtungen unberücksichtigt. Perspektivisch wird die Entwicklung aber im Blick behalten, so dass bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können. In der Gesamtzahl sind alle Beschäftigungsgruppen enthalten: Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte, Auszubildende und Stadtinspektorenanwärterinnen und Stadtinspektorenanwärter.

Im Vergleich zum 31.01.2009 (Stichtag des Frauenförderplanes 2008 – 2011) ist der Frauenanteil sowohl absolut als auch prozentual gewachsen: Ende Januar 2009 waren 415 Frauen (45,40 %) bei der Stadt Minden beschäftigt.



GRAFIK
1.244 Beschäftigte
Status 31.12.2021

TABELLE

Beschäftigte nach Laufbahnen
Stand 31.01.2009 und 31.12.2021
ohne Auszubildende

Anteil Mitarbeitende Stadt Minden gesamt nach Männern und Frauen bezogen auf die Laufbahngruppen ergibt sich im Vergleich zu den Daten aus dem Frauenförderplan 2008 – 2011 folgende Darstellung, wobei für die Bildung der Vergleichsgruppen im LGG die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten diesen Laufbahnen zugeordnet wurden.

	Beschäftigte gesamt		davon Frauen		Frauen- anteil	
	2009	2021	2009	2021	2009	2021
LG 1.1 (Einfacher Dienst)	114	144	64	80	56%	56%
LG 1.2 (Mittlerer Dienst)	528	594	238	295	45%	50%
LG 2.1 (Gehobener Dienst)	251	420	109	245	43%	58%
LG 2.2 (Höherer Dienst)	21	36	4	14	19%	39%
gesamt	914	1.194	415	634	45%	53%



Gemäß § 5 Abs. 2 der LVO NRW gibt es die Laufbahngruppen eins und zwei, innerhalb der Laufbahngruppen wird unterschieden nach erstem und zweitem Einstiegsamt. Die Laufbahngruppe fasst eine Ämtergruppe mit gleichen Zugangsvoraussetzungen zusammen. Der Zugang zu einer Laufbahngruppe und innerhalb einer Laufbahngruppe zu einem Einstiegsamt richtet sich nach dem Schulabschluss bzw. dem beruflichen Abschluss. Da es eine vergleichbare Regelung für die tariflich Beschäftigten bisher nicht gibt, wurden diese analog in die Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten zugeordnet.

In allen Laufbahngruppen ist der Frauenanteil gestiegen. In den beiden „höheren“ Laufbahnen 2.1 und 2.2 ist der Anstieg mit 15 und 20 Prozentpunkten signifikant. In der Laufbahngruppe 2.2, ehemals höherer Dienst, erreicht der Frauenanteil mit 39% allerdings nicht die 50% Marke. In der Laufbahngruppe 1.2 (ehemaliger mittlerer Dienst) findet sich mit 295 Personen zum Stichtag 31.12.2021 die höchste Anzahl an weiblichen Beschäftigten. Der Frauenanteil liegt jedoch bei der Laufbahngruppen 1.1 mit 56 % und in der Laufbahngruppe 2.1 mit 58 % deutlich höher.

TABELLE

Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen 2009 im Vergleich zu 2021

2009	Be- schäftigte gesamt	Teilzeitbe- schäftigte gesamt		davon Frauen (Teilzeit)	
		Anzahl	Teilzeit- Quote	Anzahl	Anteil
LG 1.1 (Einfacher Dienst)	114	73	64%	69	95%
LG 1.2 (Mittlerer Dienst)	528	156	30%	135	87%
LG 2.1 (Gehobener Dienst)	251	38	15%	32	84%
LG 2.2 (Höherer Dienst)	21	3	14%	2	67%
gesamt	914	270	30%	238	88%

2021	Be- schäftigte gesamt	Teilzeitbe- schäftigte gesamt		davon Frauen (Teilzeit)	
		Anzahl	Teilzeit- Quote	Anzahl	Anteil
LG 1.1 (Einfacher Dienst)	144	71	49%	68	96%
LG 1.2 (Mittlerer Dienst)	594	164	27%	154	94%
LG 2.1 (Gehobener Dienst)	420	114	27%	99	87%
LG 2.2 (Höherer Dienst)	36	6	17%	5	83%
gesamt	1.194	355	30%	326	92%

Teilzeitbeschäftigung

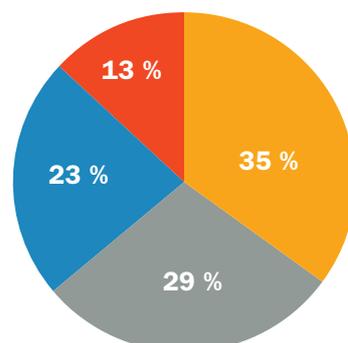
Wie aus der Tabelle oben ersichtlich ist, gibt es in allen Laufbahngruppen deutlich mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten.

Im Januar 2009 waren 238 Frauen und 32 Männer bei der Stadt Minden in Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil (in Teilzeit) an allen Beschäftigten (914) betrug somit 26 % und der Männeranteil (in Teilzeit) 3,39 %. Der Teilzeitanteil bei allen weiblichen Beschäftigten (415) lag sogar bei 57 %.

Gut 50 % der in Teilzeit beschäftigten Frauen (123) waren 2009 in Arbeitsbereichen tätig, die organisatorisch auf Teilzeitarbeit „zugeschnitten“ sind. Dies betrifft vor allem die Reinigungskräfte (62), Schulsekretärinnen (24), Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen (25), aber auch Mitarbeiterinnen im Bürgerbüro, in der Musikschule und in vielen Sekretariats- und Assistenz-

bereichen. In den Bereichen war die Teilzeitarbeit i.d.R. unbefristet. Vergleicht man die Daten vom 31.12.2021 mit denen des Frauenförderplans 2008 – 2011, so ist der Frauenanteils bei den Teilzeitbeschäftigten um 4 % Punkte auf 92% gestiegen. Besonders signifikant ist der Anstieg im höheren Dienst um 16%-Punkte, gefolgt vom mittleren Dienst mit 7%-Punkten.

Die weitere Analyse der Daten spiegelt sich in der Tabelle „Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit“ wider. Sie verdeutlicht, dass über ein Drittel der Beschäftigten am Stichtag 31.12.2021 mit 75% bis 100 % Stellenanteil einer Vollzeitstelle sehr vollzeitnah arbeiten. Fast ein Viertel der Beschäftigten arbeitet unterhältig mit weniger als 50% eines Vollzeitstellenanteils. Die Auswertung zeigt, dass es bei der Gestaltung von Teilzeit sehr flexible Möglichkeiten gibt.



GRAFIK
Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit

- unterhältig
- 50%
- größer 50% bis kleiner 75 %
- 75% bis kleiner 100%

Frauen in Führungspositionen

Betrachtet man die Führungspositionen konkret, so haben die Frauen im Vergleich zum Frauenförderplan 2008–2011 aufgeholt.

Frauen waren auf der Ebene der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten vom 01.07.2020 bis zum 31.03.2022 nicht vertreten. Zum 01.04.2022 ist die vakante Stelle im Verwaltungsvorstand wieder mit einer Frau besetzt worden.

Die Zahl der weiblichen Führungskräfte ist insgesamt um 11 Prozentpunkte von 21 % auf 32 % gestiegen. Diese Zahl stellt aber weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz im Bereich der Führungskräfte dar.

Im Zuwachs zwischen 2009 und 2021 bei den Bereichsleitungen (und deren weisungsberechtigten Vertretungen) sind von 13 neuen Führungsfunktionen 9 mit Frauen besetzt wurden. Dies entspricht 69 %.

TABELLE

**Verteilung der Führungspositionen
Stand Januar 2009**



Verwaltungsvorstand 2009

2009	Gesamt	Absolut		Prozentual	
		männl.	weibl.	männl.	weibl.
Verwaltungsvorstand	6	5	1	83%	17%
Bereichsleitungen/ Vertretungen (mit Weisungsbefugnis)	28	22	6	79%	21%
Leitungen gesamt	34	27	7	79%	21%

1.3

Fazit und Bewertung

Die in den Zielvorgaben des vorangegangenen Frauenförderplans 2008–2011 angestrebte generelle Anhebung des Frauenanteils für die Gesamtverwaltung wurde erreicht.

Dennoch zeigen sich Unterschiede in den einzelnen Laufbahngruppen und auch in den Berufsgruppen. Die möglichen Handlungsfelder, um dem Ziel der paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in den Berufsbildern und Laufbahngruppen näher zu kommen, werden im nächsten Kapitel im Einzelnen genauer betrachtet.

TABELLE

**Verteilung der Führungspositionen
Stand 31.12.2021**

2021	Gesamt	Absolut		Prozentual	
		männl.	weibl.	männl.	weibl.
Verwaltungsvorstand	6	6	0	100%	0%
Bereichsleitungen/ Vertretungen (mit Weisungsbefugnis)	41	26	15	63%	37%
Leitungen gesamt	47	32	15	68%	32%



Verwaltungsvorstand 2021



■ Handlungsfelder und Zielvereinbarungen

I 1 I

Stellenausschreibungen/ Stellenbesetzungen

Eine Herausforderung des Bereiches Personal ist es, für zukünftige Anforderungen eine ausreichende Anzahl an qualifizierten, motivierten Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen. Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren sind hier wichtige Steuerungsinstrumente der Personalwirtschaft.

Stellen werden bei der Stadt Minden grundsätzlich zuerst intern ausgeschrieben, wenn es einen internen Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern gibt. Ziel der Ausschreibung ist es, allen infrage kommenden Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und so den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber nach dem „Prinzip der Bestenauslese“ des Artikels 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG) zu gestalten. Diese Vorgehensweise bietet auch den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich im Sinne der Personalentwicklung für andere Aufgaben und auch höher bewertete Stellen zu qualifizieren und zu bewerben. Durch offene und transparente Auswahlverfahren ist die Chancengleichheit in der Personalauswahl sichergestellt. Zur Chancengleichheit trägt auch bei, wenn ein Bewusstsein dafür besteht, dass Fähigkeiten und Erfahrungen, welche durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten erworben werden, durchaus für die berufliche Aufgabenerfüllung und Resilienz förderlich sein können. Dieses Bewusstsein sollte sowohl bei der Definition von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen als auch der Ausgestaltung der Vorstellungsgespräche eine Rolle spielen.

Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Bewerberinnen und Bewerbern einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in der Dienststelle beschäftigt sind, sind diese ohne vorherige interne Ausschreibung sofort extern auszuschreiben. Die Regelungen des § 8 LGG NRW für die Ausschreibungen werden beachtet.

Der Grundsatz des § 7 LGG NRW, wonach Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Stellenbesetzung so lange zu bevorzugen sind, bis in allen Bereichen ein Anteil von 50 % erreicht wird, wird beachtet.

ZIELE

- 1. Am Grundsatz der internen Ausschreibung, um allen Mitarbeitenden einen gleichberechtigten Zugang zu ausgeschriebenen Stellen zu gewähren, wird festgehalten.**
- 2. Erhöhung des Frauenanteils in den Berufsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind.**

Maßnahmen

A. Fortführung des transparenten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens durch Ausschreibung aller Stellen im Intranet. Für Mitarbeitende ohne Intranetzugang werden die Stellenausschreibungen weiter am „Schwarzen Brett“ als Aushang oder als Umlauf zur Verfügung gestellt.

→ Führungskräfte | B 7.1 Personal

B. Information über ausgeschriebenen Stellen an beurlaubte Mitarbeitende weiter umsetzen.

→ B 7.1 Personal

C. Gezielte regelmäßige Qualifizierungs- und Entwicklungsgespräche durch Vorgesetzte.

→ Führungskräfte

D. Bei Stellenbesetzungsverfahren sollen Erfahrungen und Fähigkeiten (auch aus Familienarbeit und Ehrenamt) ausdrücklich berücksichtigt werden.

→ Führungskräfte | B 7.1 Personal

| 2 | Personalentwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein Baustein der strategischen Personalentwicklung der Stadt Minden. Alle Bausteine der Personalentwicklung werden zur strategischen Ausrichtung der Stadt Minden als moderne Dienstleisterin und Arbeitgeberin sukzessive bedarfsorientiert weiterentwickelt und fortgeschrieben. Der Gleichstellungsplan ist somit ein Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung.



→ HINWEIS
Hier und auf den folgenden Seiten wird durch den Pfeil die Verantwortlichkeit angezeigt.



2.1 Frauen in Führung

Wie schon unter 1.2 aufgezeigt (Grafik Seite 18), sind Frauen nach wie vor bei der Stadt Minden in Führungspositionen unterrepräsentiert, nur 32% der Leitungspositionen gesamt werden von Frauen besetzt. Das Geschlechterverhältnis im Verwaltungsvorstand beträgt 1:6 (w/m). Betrachtet man die Bereichsleitungen und deren Vertretungen mit Weisungsbefugnis gemeinsam, so liegt die Frauenquote bei 37%.



ZIEL

Der Frauenanteil in Führungspositionen wird erhöht.

Maßnahmen

- A.** Eine systematische Qualifizierung für Führungskräfte wird aufgebaut. Gleichstellungs- und Genderaspekte werden integraler Bestandteil sein.
→ [Gleichstellungsstelle](#) | [B 7.1 Personal](#)
- B.** Soweit möglich, ist 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.
→ [Führungskräfte](#) | [Gleichstellungsstelle](#) | [B 7.1 Personal](#) | [Personalrat](#)
- C.** Bei den Qualifizierungsmaßnahmen wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt, d.h. es werden zu Führungsthemen Online-Module angeboten, die zeit- und ortsunabhängig absolviert werden können. Bei Präsenzveranstaltungen werden soweit möglich die Seminare auch in Teilzeit, z.B. vormittags angeboten.
→ [B 7.1 Personal](#)
- D.** Nachwuchsführungskräfte erhalten die Möglichkeit, an einem Förderprogramm teilzunehmen.
→ [B 7.1 Personal](#)
- E.** In Bereichen mit großen Leitungsspannen ist die Einführung einer zusätzlichen Leitungsfunktion für ein großes Team unterhalb der Bereichsleitung möglich (Referenzfälle: Allgemeiner Sozialer Dienst im Bereich 4.3, Ausländerbehörde im Bereich 2.1, Verkehrsüberwachung im Bereich 2.2). Diese Funktion ist eine sogenannte ständige Vertretung einer Bereichsleitung und beinhaltet umfassende Vorgesetztenbefugnisse. In einer solchen ständigen Vertretung können Erfahrungsräume für die praxisorientierte Wahrnehmung von Führungsaufgaben geschaffen werden, die dann perspektivisch auch auf die Übernahme einer späteren Bereichsleitung vorbereiten. Dies bedeutet selbstverständlich keine Vorwegnahme einer späteren Besetzungsentscheidung. Das diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren bleibt davon unberührt.
→ [Verwaltungsvorstand](#) | [Gleichstellungsstelle](#) | [B 7.1 Personal](#) | [Personalrat](#)

2.2

Führen in Teilzeit

Momentan spielt das Thema Führen in Teilzeit bei der Stadt Minden noch keine erwähnenswerte Rolle. Aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels ist aber davon auszugehen, dass auch Führungskräfte verstärkt eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung nachfragen werden. Die Möglichkeit, vollzeitnah in Teilzeit zu arbeiten, ist als positiver Anfang zu sehen, um dieses Arbeitszeitmodell auch weiteren Führungskräften zu ermöglichen.

ZIEL

Die Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen ist auch in Teilzeit möglich.

Maßnahmen

- A.** Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben.
→ [Verwaltungsvorstand](#) | [Führungskräfte](#)
- B.** Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit.
→ [Führungskräfte](#) | [B 7.1 Personal](#)
- C.** Die Konkretisierung der Teilzeitoption erfolgt im Einzelfall. Die Ausgestaltung ist transparent zu machen, sie hängt von den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und Möglichkeiten des Fachbereiches ab.
→ [Führungskräfte](#) | [Gleichstellungsstelle](#) | [Personalrat](#)
- D.** Wenn die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Möglichkeiten des Fachbereiches bei der Konkretisierung der Teilzeitoption nicht zusammenpassen, dann ist eine Beratung der Interessenvertretungen in Anspruch zu nehmen und diese schriftlich zu dokumentieren.
→ [Gleichstellungsstelle](#) | [Personalrat](#)

2.3

Führung und Gleichstellung

Das LGG NRW schreibt in § 1(3) „Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“

Dies ist keine leichte Aufgabe, denn diskriminierende Strukturen zu erkennen und zu verändern, ist anspruchsvoll. Auch ist es nicht möglich, in jedem relevanten Fall die Beratung der Gleichstellungsstelle in Anspruch zu nehmen. Daher sollen durch gezielte Fortbildungen und weitere Maßnahmen Führungskräfte in der Umsetzung dieses Auftrages unterstützt werden, um selbstständig tätig zu werden und für das Thema sensibilisiert werden. Gleichzeitig ist Genderkompetenz als Teil des Führungsprofils zu definieren und bereits bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen.





ZIELE

1. Führungskräfte werden in ihrer Leitungsfunktion unterstützt.
2. Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann und der Umsetzung der entsprechenden Regelungen ist als Führungsaufgabe zu verstehen. Dazu ist die Gleichstellungs- und Genderkompetenz als Teil des Führungsprofils zu definieren und weiter zu entwickeln.

Maßnahmen

- A. Entwicklung eines Führungsprofils, in dem auch Gleichstellungs- und Genderkompetenz definiert werden.
→ [Verwaltungsvorstand | Führungskräfte | Gleichstellungsstelle | B 7.1 Personal](#)
- B. Bei Führungspositionen werden neben sozialen Kompetenzen auch Gleichstellungs- und Genderkompetenz gefordert und gefördert. Diese Kompetenzen sind in das Anforderungsprofil von Leitungs- und Führungsaufgaben aufzunehmen.
→ [Führungskräfte | Gleichstellungsstelle | B 7.1 Personal](#)
- C. Durch geeignete Informations- und Fortbildungsmaßnahmen werden Führungskräfte in ihrer Führungsaufgabe speziell zum Thema Genderkompetenz unterstützt.
→ [Führungskräfte | Gleichstellungsstelle | B 7.1 Personal](#)
- D. 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 auseinandergesetzt haben. Hierzu werden entsprechende Fragen in die Vorstellungsgespräche mit aufgenommen. Die Gleichstellungsstelle berät bei der Erstellung dieser Fragen und Kriterien.
→ [Führungskräfte | Gleichstellungsstelle](#)

I 3 I Ausbildung

Am Stichtag 31.12.2021 befanden sich 50 Personen in 13 verschiedenen Berufsfeldern bei der Stadt Minden und den SBM in der Ausbildung.

TABELLE
Ausbildung
Status 31.12.2021

Einstellung zur Ausbildung als	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil
Bachelor of Laws (Stadtinspektorenanwärter*in)	3	12	15	80%
Verwaltungsfachangestellte*r	0	5	5	100%
Fachinformatiker*in, Fachrichtung Systemintegration	2	0	2	0%
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	0	1	0%
Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	0	1	1	100%
Vermessungstechniker*in	1	0	1	0%
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	3	0	3	0%
KFZ-Mechatroniker*in, Fachrichtung Nutzfahrzeuge	1	0	1	0%
Fachkraft für Abwassertechnik	1	1	2	50%
Straßenwärter*in	5	0	5	0%
Notfallsanitäter*in	4	5	9	56%
Friedhofsgärtner*in	1	0	1	0%
Brandmeisteranwärter*in	4	0	4	0%
gesamt	26	24	50	48%

Der Gesamtanteil an weiblichen Auszubildenden liegt mit 48% bei knapp unter der Hälfte der Auszubildendenzahlen. Jedoch gibt es innerhalb der Berufsfelder starke Unterschiede. So hat sich der Beruf der Stadtinspektorenanwärter*innen und das Berufsfeld Verwaltungsfachangestellte*r weiter zu einem „weiblichen Berufsfeld“ entwickelt, während wie unter III. 2. aufgeführt, das Übergewicht in den typisch männlich ausgeprägten Ausbildungsberufen nicht durchbrochen werden konnte.

Erfreulich stellt sich die Situation bei der Ausbildung zur*m Notfallsanitäter*in dar, mit 56 % überwiegt der Frauenanteil bei den Auszubildenden.

ZIELE

- 1. In allen Ausbildungsberufen wird, soweit die Lage der Bewerbungen dies zulässt, auf geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsstellen hingewirkt.**
- 2. Teilzeitausbildung wird gefördert, um mehr weibliche Bewerberinnen anzusprechen.**
- 3. Bewerberinnen werden qualifiziert und zielgruppengerecht in Stellenausschreibungen angesprochen.**



Maßnahmen

A. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird durch geeignete Marketingmaßnahmen darauf hingewirkt, die Anzahl der Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.

Zu den Maßnahmen zählen:

- Teilnahme am Girls & Boys Day
- Teilnahme an Ausbildungsmessen
- Gezielte Auswahl der Schulen für Schulbesuche zur Information über die Ausbildungsvielfalt der Stadt Minden
- Gestaltung des Ausschreibungstextes in Stellenausschreibungen dahingehend, dass sich weibliche Bewerberinnen gezielt angesprochen fühlen
- Weiteres Anbieten von Praktika und Berufsfelderkundungen für Schülerinnen und Schüler

→ [Führungskräfte | B 7.1 Personal | SBM](#)

B. Festlegen von Berufen und Rahmenbedingungen, in denen Teilzeitausbildung möglich ist.

→ [Führungskräfte | B 7.1 Personal | SBM](#)

C. Aktive Bewerbung der Teilzeitausbildung in Stellenausschreibungen und Informationsbroschüren.

→ [Führungskräfte | B 7.1 Personal | SBM](#)

D. Erstellung einer Ausbildungsbroschüre für gewerblich-technische Berufe.

→ [B 7.1 Personal | SBM](#)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist seit Jahren ein wichtiges Selbstverständnis bei der Stadt Minden und den städtischen Betrieben. Sie ist ein wichtiges Element der Personalbindung und stellt einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebenden dar. Zu den Maßnahmen zählen mehr als 130 individuelle Teilzeitmodelle, Gleitzeitkonten und Telearbeit, Belegplätze in einer Kindertagesstätte, interne Beratungsangebote und vieles mehr.

Dass diese Rahmenbedingungen stimmen, hat die Stadt Minden in einem Prüfverfahren unter Beweis gestellt. So hat sie erstmals im Jahr 2019 das Qualitätssiegel „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Minden-Lübbecke“ des Kompetenzzentrums Frau und Beruf OWL erhalten. Davon ausgehend wurde weiterhin geschaut, welche Angebote und Maßnahmen für die Mitarbeitenden dauerhaft bereitgehalten und an welchen Stellen noch mehr auf die sich verändernden Bedürfnisse im Laufe eines Berufslebens eingegangen werden kann. Und auch bedingt durch die Corona-Pandemie wurden 2020/2021 einige Anstrengungen unternommen, damit Beschäftigte mit Kindern oder pflegende Angehörige diese enormen Doppelbelastungen gut bewältigen konnten. Neben der passgenauen und schnellen Bereitstellung von Informationen und Beratungsangeboten konnten sehr flexibel individuelle Arbeitszeiten vereinbart werden. Ferner wurden Heimarbeit für ca. 750 Arbeitsplätze ermöglicht und Videokonferenzen eingeführt. Im Rahmen des Rezertifizierungsverfahrens 2021 wurde die Stadt Minden erneut als einzige Kommunalverwaltung im Kreis Minden-Lübbecke mit dem Qualitätssiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet.

4.1

Elternzeit, Pflegezeit

Bei der Stadt Minden wurden im Zeitraum von 2017 – 2021 insgesamt 199 Elternzeiten in Anspruch genommen. Im Berichtszeitraum wurde von einigen Mitarbeitenden für mehrere Kinder Elternzeit beansprucht. Hierbei wurde jede einzelne Elternzeit gewertet.

ÜBERSICHT
2017– 2021 in Anspruch
genommene Elternzeit

Dauer der Elternzeit	Frauen	Männer
bis zu zwei Monate	9	53
länger als zwei Monate	131	6
Gesamt	140	59

Die Übersicht zeigt deutlich, dass Männer die sogenannten „Partnermonate“ bevorzugen und Frauen zum überwiegenden Teil den längeren Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen.

Neben der Elternzeit steht den Beschäftigten der Stadt Minden auch Pflegezeit (Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz) zur Verfügung.

Darüber hinaus bietet die Stadt Minden weitere Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. So stehen ausgebildete Pflegeguides betroffenen Angehörigen zur Pflegeberatung zur Verfügung. Informations- und Unterstützungsangebote rund um die Pflegesituation runden das Angebot ab.



ZIELE

- 1. Bindung der Mitarbeitenden während der Eltern- und Pflegezeit.**
- 2. Unterstützung der Beschäftigten, Arbeitsalltag und familiäre Aufgaben gut zu vereinbaren.**
- 3. Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern und pflegenden Angehörige werden unterstützt, die Betreuung dauerhaft oder auch im Einzelfall gut sicherzustellen.**

Maßnahmen

- A.** Entwicklung eines Wiedereinstiegskonzeptes, inkl. einer Broschüre zum Wiedereinstiegsmanagement für werdende Eltern im 3-Phasen Modell:
- Vor der Elternzeit
 - Während der Elternzeit
 - Nach der Elternzeit
- Führungskräfte | Gleichstellungsstelle | B 7.1 Personal
- B.** Über die schon bestehende Unterstützung durch ausgebildete Pflegeguides und Pflegebroschüren für pflegende Angehörige hinaus werden Informationsveranstaltungen zu bestimmten Themen angeboten.
- Führungskräfte | B 7.1 Personal
- C.** Die Stadt Minden stellt sicher, dass ihren Beschäftigten Belegplätze in einer Kindertagesstätte zur Verfügung stehen. Sie leistet Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsangeboten (Kindertagespflege, Kindertageseinrichtungen) bei einem kurzfristig erforderlichen Betreuungsplatz außerhalb der KiTa-Jahresplanung.
- Führungskräfte | B 7.1 Personal | Jugendamt
- D.** Um die Betreuung während der Ferienzeiten besser abdecken zu können, dürfen Kinder von Beschäftigten an den Ferienspielen der Mindener Jugendhäuser teilnehmen, auch wenn sie nicht in Minden wohnen.
- Führungskräfte | B 7.1 Personal | Jugendamt
- E.** Beschäftigte dürfen die Beratungsangebote der Frühen Hilfen in Anspruch nehmen, auch wenn sie nicht in Minden wohnen.
- Führungskräfte | B 7.1 Personal | Jugendamt
- F.** Im Rathaus wird (nach der Sanierung) ein Eltern-Kind-Zimmer vorgehalten, welches im Bedarfsfall genutzt werden kann, um in Ausnahmefällen eine Kinderbetreuung während der Arbeit zu ermöglichen.
- Führungskräfte | B 7.1 Personal | Jugendamt

4.2

Teilzeit und flexible Arbeitszeit

Die Stadt Minden bietet ihren Beschäftigten eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen an, um ihre Arbeit in Teilzeit zu vereinbaren, sofern dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden.

Wie sich die Teilzeitarbeit in den vier Laufbahngruppen verteilt, zeigt die folgende Tabelle.

TABELLE
Teilzeitbeschäftigte in den
Laufbahngruppen 2021
ohne Auszubildende

2021	Be- schäftigte gesamt	Teilzeitbe- schäftigte gesamt		davon Frauen (Teilzeit)	
		Anzahl	Teilzeit- Quote	Anzahl	Anteil
LG 1.1 (Einfacher Dienst)	144	71	49%	68	96%
LG 1.2 (Mittlerer Dienst)	594	164	27%	154	94%
LG 2.1 (Gehobener Dienst)	420	114	27%	99	87%
LG 2.2 (Höherer Dienst)	36	6	17%	5	83%
gesamt	1.194	355	30%	326	92%

Am Stichtag 31.12.2021 arbeiteten insgesamt 355 Personen in Teilzeit, damit liegt der Teilzeitanteil insgesamt bei 30 %.

Den größten Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden stellen über alle Laufbahngruppen die Frauen mit 92 %.

ZIELE

1. Teilzeit ist bei allen Stellen und mit unterschiedlichen Modellen möglich. Die Führungskräfte sollen ihre Mitarbeitenden über die Möglichkeiten der Teilzeit beraten.
2. Führungskräfte unterstützen ihre Beschäftigten aktiv dabei, Beruf und Leben miteinander zu vereinbaren. Teilzeit und flexible Arbeitszeit sind dabei wichtige Mittel.



Maßnahmen

- A.** Grundsätzlich werden alle Stellen mit Teilzeiteignung ausgeschrieben.
→ **Führungskräfte | B 7.1 Personal**
- B.** Alle Mitarbeitenden können eine Teilzeitbeschäftigung beantragen. Sofern kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht, wird diesem dennoch entsprochen, sofern dienstliche Gründe nicht ausdrücklich entgegenstehen.
→ **Führungskräfte | B 7.1 Personal**
- C.** Die Führungskräfte werden über mögliche Teilzeitartern informiert und können somit ihre Mitarbeitenden beraten.
→ **Führungskräfte | B 7.1 Personal**
- D.** Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit soll transparent dargestellt werden, wie mit der Stundenreduzierung in Bezug auf die Aufgabenerledigung umgegangen wird (z.B. Aufgabenverlagerung, Reduzierung des Standards, Wegfall oder Reduzierung der Aufgaben/Inhalte). In der Regel wird personell aufgestockt. Die Aufgabenverlagerung darf nicht dazu führen, dass sich eine Veränderung in der Stellenbewertung ergibt.
→ **Führungskräfte | B 7.1 Personal**
- E.** Besprechungen und Schulungen sollen zeitlich so angesetzt werden, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Dabei sind jedoch auch die Interessen der Bürgerinnen und Bürger zur Erreichbarkeit der Stadtverwaltung Minden zu beachten.
→ **Führungskräfte | B 7.1 Personal**
- F.** Die Nutzung neuer Techniken (Videokonferenzen) kann eingesetzt werden, um Teilzeitbeschäftigte in Besprechungen einzubeziehen.
→ **Führungskräfte**
- G.** Bei der Urlaubs-, Dienst- und Schichtplanung werden Bedürfnisse von Beschäftigten mit familiären Betreuung- oder Pflegeaufgaben besonders berücksichtigt.
→ **Führungskräfte**
- H.** Im jährlichen Mitarbeitendengespräch wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Beschäftigten mit Kindern oder familiären Pflegeaufgaben aufgegriffen und es werden bei Bedarf Unterstützungsmöglichkeiten gesucht.
→ **Führungskräfte**
- I.** Für dringende, nicht planbare Abwesenheiten wird Flexibilität innerhalb des Arbeitsbereiches durch Bereichsfunktionszeiten ermöglicht.
→ **Führungskräfte**
- J.** Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben.
→ **Verwaltungsvorstand**
- K.** Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit.
→ **Führungskräfte | 7.1 Personal**
- L.** Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden so gestaltet, dass auch Mitarbeitende in Teilzeit teilnehmen können. Durch den Einsatz von Online-Modulen wird die Flexibilität beim Lernen weiter erhöht und kann durch die Zielgruppe genutzt werden.
→ **B 7.1 Personal**
- M.** Anträge, die durch Führungskräfte abgelehnt werden, sind zu dokumentieren und 7.1 vorzulegen (zur Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellungsstelle).
→ **Gleichstellungsstelle | Personalrat**

4.3

Telearbeit – Mobiles Arbeiten

Seit 2008 können Mitarbeitende der Stadt Minden ihre Arbeit in Telearbeit verrichten. Die Telearbeit ist als alternierende Telearbeit (bis zu 50 %) konzipiert und ermöglicht den Mitarbeitenden die Aufgaben über Telearbeit am häuslichen Arbeitsplatz zu verrichten. Zielsetzung ist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mehr Zeitsouveränität und Eigenverantwortung durch selbständigen Arbeiten. Näheres regelt die Dienstvereinbarung über die Telearbeit vom 01.10.2010, die in der dienstlichen Mitteilung (DM Nr. 65) vom 06.07.2016 aktualisiert wurde. Zwar ist diese Dienstvereinbarung derzeit durch Kündigung seitens der Personalvertretung außer Kraft. Sie wird in ihren Grundzügen jedoch weiterhin angewendet, bis eine neue Dienstvereinbarung verhandelt ist.

Zum Stichtag 31.12.2021 nahmen 78 Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit wahr, ein weiterer Ausbau ist geplant. Gerade während der Corona-Pandemie nahm die Inanspruchnahme der Telearbeit zu, auch wurde die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice geschaffen und von vielen Beschäftigten genutzt. Hierzu soll mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten verhandelt werden.

4.4

Garantie eines physischen Arbeitsplatzes

Im Rahmen der Rathaussanierung und der damit zusammenhängenden Büroraumplanung hat die Stadt Minden, untersetzt durch einen entsprechenden politischen Beschluss, festgelegt, für jede*n Beschäftigte*n ungeachtet des persönlichen Arbeitszeitmodells einen physischen Arbeitsplatz vorzuhalten. Dies ist der Verzicht auf eine Desk-Sharing-Vorgabe und bedeutet in der Praxis, dass Mitarbeitende in Teilzeit nicht gezwungen sind, ihre Arbeitszeiten komplementär miteinander zu verschneiden, um z.B. zu zweit nur einen Arbeitsplatz zu beanspruchen.

Das ist ein großer Vorteil für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von Beruf und Pflege, weil es die größtmögliche Anpassung an individuelle private Situationen und Betreuungserfordernisse ermöglicht.

Diese Garantie eines physischen Arbeitsplatzes ist zur Sicherstellung der Attraktivität der Stadt Minden als Arbeitgebende beizubehalten.

Es steht ausdrücklich nicht im Widerspruch zu dieser physischen Arbeitsplatzgarantie, wenn Mitarbeitende auf freiwilliger Basis über Modelle von Telearbeit, Home-Office und mobilem Arbeiten ein Desk-Sharing wünschen und auf diesem Wege einzelne physische Arbeitsplätze eingespart werden können. Die Stadt Minden befördert solche Möglichkeiten, um Flexibilisierungswünsche bei Mitarbeitenden zu erfüllen, verzichtet aber vollständig auf Vorgaben hierzu.

Eine freiwillige Verschneidung von Arbeitszeiten und ein freiwilliges Desk-Sharing wird von der Stadt Minden nicht zuletzt auch deswegen befürwortet, weil weniger Arbeitsplätze sowohl in Fläche als auch Ausstattung insgesamt ressourcenschonend sind und eine höhere Klimaverträglichkeit erreicht wird, indem die Verkehre zum Arbeitsplatz reduziert werden.

I 5 I

Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligung am Arbeitsplatz

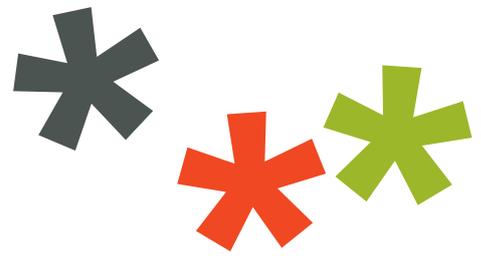
Kooperation und Fairness ist nur dann möglich, wenn alle Beteiligten sich im Umgang miteinander von den Prinzipien Anerkennung, Offenheit und Leistungsbereitschaft leiten lassen. Ein Verhalten, was die Würde der Menschen- und Persönlichkeitsrechte verletzt, wird nicht geduldet. Dieses tritt z.B. in Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf. Darunter ist ein „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten“, welches die Würde der Betroffenen erheblich verletzt, zu verstehen. Aber auch Mobbing durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen oder Benachteiligungen am Arbeitsplatz gilt es durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen.

ZIELE

1. Es wird keine Form von sexueller Belästigung geduldet.
2. Gegen sexuelle Belästigung wird mit allen Mitteln vorgegangen.
3. Führungskräfte tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert wird.
4. Über Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen wird Transparenz hergestellt.

Maßnahmen

- A. Das Einschreiten bei Bekanntwerden von sexueller Belästigung ist Führungsaufgabe.
→ [Verwaltungsvorstand](#) | [Führungskräfte](#)
- B. Einrichtung und Ausstattung einer Beschwerdestelle nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes sowie Bereitstellung von Informationen über die Einrichtung und deren Aufgaben.
→ [Verwaltungsvorstand](#) | [Gleichstellungsstelle](#) | [B 7.1 Personal](#) | [Personalrat](#)
- C. Überarbeitung der Dienstvereinbarung zum fairen Verhalten bei der Stadtverwaltung Minden.
→ [Gleichstellungsstelle](#) | [B 7.1 Personal](#)
- D. Sensibilisierung und Information der Führungskräfte und Ausbilderinnen und Ausbilder durch interne Schulungen.
→ [Gleichstellungsstelle](#) | [B 7.1 Personal](#)



| 6 |

Geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Organisation

Als öffentliche Verwaltung geht die Stadt Minden mit gutem Beispiel voran und formuliert personenbezogene Angaben so, dass alle Geschlechter adäquat repräsentiert sind. In der gesamten internen und externen Kommunikation wird die geschlechtergerechte Sprache verwendet. Die verschiedenen Möglichkeiten wurden in einem Kurzleitfaden den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt (Kurzleitfaden: „Geschlechtergerechte Sprache bei der Stadt Minden – Fairness im Miteinander“ vom August 2017 und DM: „Corporate Design und Hilfestellungen zur Verwaltungskommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“ vom 22.08.2017)

Eine sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist in § 4 LGG NRW verbindlich vorgeschrieben.

ZIELE

- 1. In der internen und externen dienstlichen Kommunikation wird die geschlechterneutrale Sprache benutzt.**
- 2. Anwendung einer fairen und respektvollen Kommunikation im internen und externen Sprachgebrauch.**

Maßnahmen

- A.** In der internen und externen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter zu beachten. Dies geschieht durch Verwendung der
- Pluralform (z.B. Studierende, Wahlberechtigte, Lehrende...)
 - Paarformel: es werden beide genannt (z.B. Bürgerinnen und Bürger, Kolleginnen und Kollegen)
 - Kurzform: Das Gendersternchen, das auch in der Kurzform eingesetzt wird, gibt auch Menschen einen Platz, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen (z.B. Bürger*innen, Student*innen)
 - Neutrale Form: geschlechtsneutrale Formen können das faire Formulieren erleichtern (z.B. das Projektteam, die Leitung, Elternteil...)
- [Verwaltungsvorstand](#) | [Führungskräfte](#) | [Gleichstellungsstelle](#) | [B 7.1 Personal](#) | [Alle Mitarbeitenden](#) | [Presse- und Öffentlichkeitsarbeit](#)
- B.** Gleiches gilt insbesondere für Neufassungen und Überarbeitungen von
- Printmedien
 - Internetseiten
 - Pressemitteilungen
 - Stellenausschreibungen
 - Rats- und Ausschussvorlagen
- [Führungskräfte](#) | [B 7.1 Personal](#) | [Presse- und Öffentlichkeitsarbeit](#)
- C.** Im Rahmen der Neuerstellung von Formularen und Vordrucken im Rahmen des OZG wird die geschlechterneutrale Sprache verwendet.
- [Gleichstellungsstelle](#) | [Digitalisierungsteam \(Orga\)](#)
- D.** Den Mitarbeitenden steht der Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache bei der Stadt Minden – Fairness im Miteinander“ zur Verfügung.
- [Gleichstellungsstelle](#)



Gremienbesetzung

Repräsentanz ist vor allem im politischen Raum und in Gremien ein wichtiges Thema. Das LGG NRW regelt hierzu im §12 dass in allen wesentlichen Gremien der Frauenanteil 40% betragen soll. Gremien und Ausschüsse, die aus Volkswahlen hervorgehen, sind von dieser Vorgabe selbstverständlich ausgenommen, was nicht bedeutet, dass das grundlegende Ziel, wie es im Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankert ist, nicht auch hier anzuwenden wäre.

Natürlich kann der Gleichstellungsplan nicht in die Autonomie der Parteien eingreifen. Er bietet jedoch unterstützende Maßnahmen zur langfristigen Erreichung der Parität in der Stadtverordnetenversammlung. Auch unterstützt er die Stadtverordneten dabei ihrerseits an einer gerechteren Geschlechterverteilung in Ausschüssen und Gremien mitzuarbeiten.

ZIEL

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

Maßnahmen

A. In Anlehnung an das LGG 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 können maßgeblich dazu beitragen, indem sie ihre Besetzungslisten geschlechterparitätisch aufstellen.

→ **Fraktionen**

B. 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).

→ **Ratsarbeit**

C. Werden Mitglieder für Aufsichtsgremien von Beteiligungsunternehmen und anderen öffentlichen Unternehmen im Geltungsbereich des LGG durch die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Minden 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.

→ **Stadtverordnete**

D. Bei allen Wahlen, Entsendungen und Umbesetzungen in wesentlichen Gremien wird die Verwaltung künftig hinweisen auf:

- 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.

→ **Gleichstellungsstelle | Ratsarbeit**

E. Die Öffentlichkeit hat die Möglichkeit, sich über das Ratsinformationssystem jederzeit über die Geschlechterverteilung in den Gremien zu informieren.

→ **Ratsarbeit**

F. Bei der Entsendung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in interne und externe Gremien ist § 12 Abs. 3 und 8 LGG zu beachten.

→ **Verwaltungsvorstand**

G. Bis zum Ablauf des Gleichstellungsplans wird eine Studie mit dem Ziel durchgeführt, fördernde und hemmende Faktoren für politisches Engagement von Frauen vor Ort zu identifizieren.

→ **Gleichstellungsstelle**

VI. Prognose neu zu besetzender Stellen

Im Rahmen der Fluktuationsuntersuchung wurde festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sind. Die Prognose ergibt sich aufgrund der Altersabgänge in den Jahren 2022 – 2026.

Die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten wurden den Laufbahnen zugeordnet.



Insgesamt werden 119 Mitarbeitende in den nächsten fünf Jahren altersbedingt ausscheiden. Eine exakte Prognose der in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes zu besetzenden Stellen kann aufgrund der Abgänge durch Fluktuation nicht erstellt werden. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Anzahl der zu besetzenden Stellen in den nächsten Jahren höher sein wird. Besonders im mittleren und gehobenen Dienst werden insgesamt 100 Stellen durch Erreichen der Regelaltersgrenze frei. Dies bietet die Möglichkeit, die in diesem Plan vereinbarten Ziele zur Herstellung der Chancengleichheit und Parität von Männern und Frauen durch die beschriebenen Maßnahmen umzusetzen.

Exkurs: Die Stadt Minden verfolgt seit 2017 gezielt die Strategie, der Fluktuation aufgrund altersbedingten Ausscheidens verstärkt durch Ausbildung zu begegnen. So sind in der Kernverwaltung und den SBM die Ausbildungsplätze von zusammen 53/Jahr (inkl. Anerkennungspraktikant*innen, Volontariat,

unbesetzte Ausbildungsstellen) in 2016 auf inzwischen 69/Jahr in 2022 angehoben worden. Geht man von einer im Schnitt 2^{1/2}-jährigen Ausbildung aus, erbringt das System Ausbildung bei 69 Stellen (inkl. Anerkennungspraktikant*innen, Volontariat, unbesetzte Ausbildungsstellen) also jährlich durchschnittlich rd. 28 ($69 : 2,5 = 27,6$) Ausbildungsabsolvent*innen und deckt damit rein rechnerisch eine entsprechende jährliche Fluktuationszahl von 28 ausscheidenden Kolleg*innen ab.

Die Fluktuationsauswertung der Jahre 2022 – 2026 weist die berechenbaren Altersfluktuationen mit jährlich **15 – 21 – 24 – 32 – 27** aus.

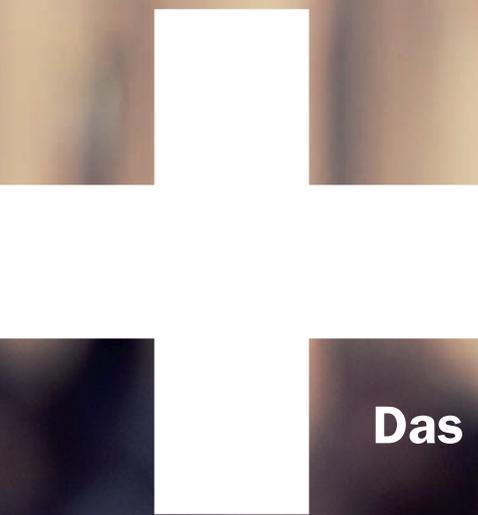
Zwar passen jährlich fertige Auszubildende nicht 1:1 in Anzahl und Profil zur genauen Anzahl und zum genauen Profil von Altersfluktuationen, insgesamt bleibt aber erkennbar, dass das Thema verstärkter Ausbildung in jedem Fall eine hohe Wirksamkeit gegen den Fachkräftemangel hat und deshalb als Teil der Strategie beizubehalten und ausdrücklich zu bestätigen ist.

VIII. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan tritt durch die Beschlussfassung des Rates der Stadt Minden am 20.06.2022 in Kraft.

Nach § 5 Abs. 2 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan in den Dienststellen, deren Personal er betrifft, bekannt zu machen. Der Gleichstellungsplan und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes festgelegten Ziele und die geplanten Maßnahmen werden im Intranet für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt.

Minden, den 20.06.2022
Bürgermeister



Das Plus für Mitarbeiter*innen

Herausgeberin:

Stadt Minden
Bürgermeister Michael Jäcke (V.i.S.d.P.)
Kleiner Domhof 17
32423 Minden
www.minden.de