



STADT  
LÜDINGHAUSEN



**Bericht über  
die Umsetzung  
des Gleichstellungsplans  
2017 - 2020**

# Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017

Am 27.02.2018 hat der Rat der Stadt Lüdinghausen die fünfte Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Stadtverwaltung Lüdinghausen für einen Zeitraum von drei Jahren (Mitte 2017 bis Mitte 2020) beschlossen.

## „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“

Zur Verwirklichung dieses Auftrages wurden im Gleichstellungsplan der Stadt Lüdinghausen folgende Teilziele festgelegt.

### 1. In Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, wird ihr Anteil – im Rahmen des Möglichen – bis auf 50 % erhöht.

A. In der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ waren in Teilbereichen Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz erforderlich.

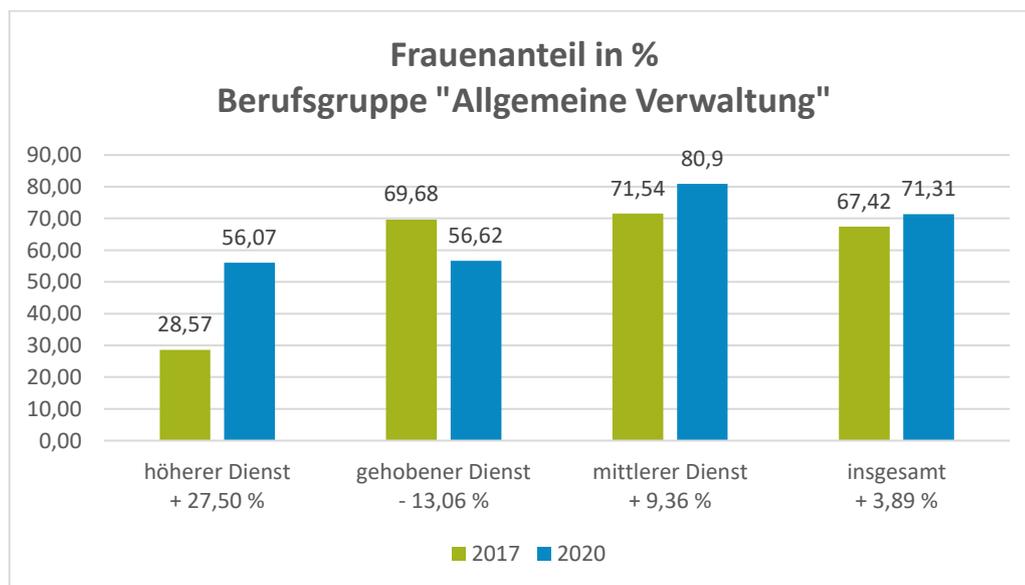
Der Anteil der Frauen an den Bediensteten in dieser Berufsgruppe lag im Juni 2017 bei 67,42. Bis zum 31.05.2020 ist der Frauenanteil auf 71,31 % gestiegen.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 69,68 % im Juni 2017 auf 56,62 % Ende Mai 2020 leicht gesunken. Dafür ist er im mittleren Dienst von 71,54 % im Juni 2017 auf 80,90 % zum Stichtag 31.05.2020 deutlich gestiegen.

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen waren und sind in diesen beiden Laufbahngruppen nicht erforderlich.

Im höheren Dienst ist der Frauenanteil von 28,57 % auf 56,07 % gestiegen, so dass das Ziel des Gleichstellungsplans 2017 auch in dieser Laufbahngruppe voll erfüllt wurde.

Die Entwicklung des Frauenanteils in der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“ von Mitte 2017 bis zum 31.05.2020 ist dem folgenden Schaubild zu entnehmen:

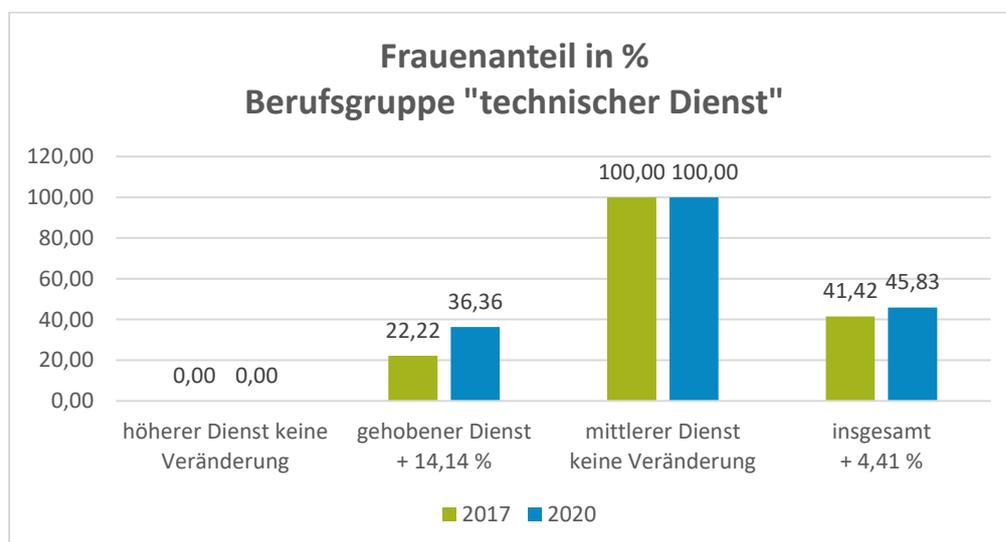


# Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017

- B. In der **Berufsgruppe „handwerkliche Berufe“** konnte zwischenzeitlich eine Frau eingestellt werden. Leider gehen nach wie vor auf ausgeschriebene Stellen in diesem Bereich nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen ein.
- C. Im Bereich der **Berufsgruppe „technischer Dienst“** hat sich der Frauenanteil von 41,42 % in 2017 auf 45,83 % leicht erhöht.

Im mittleren technischen Dienst sind nach wie vor ausschließlich Frauen beschäftigt. Im gehobenen technischen Dienst konnte der Frauenanteil von 22,22 % in 2017 auf 36,36 % erhöht werden.

Im Stellenplan der Stadt Lüdinghausen ist nur eine Stelle des höheren technischen Dienstes ausgewiesen. Diese Stelle wurde zum 01.01.2019 mangels weiblicher Bewerberinnen mit einem Mann besetzt.



- D. Der Anteil der Frauen im Bereich der **„Musikschullehrerinnen und -lehrer“** betrug im Juni 2017 46,23 % und jetzt 65,03 %. Es ist zu beachten, dass seit 01.06.2005 freie Stellen nicht zwingend durch Beschäftigungsverhältnisse nach dem TVöD besetzt werden. Anstelle eines arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses werden die Leistungen größtenteils über Honorarverträge eingekauft.
- E. Die Bereiche **„Reinigungskräfte“** und **„Sozial- und Erziehungsdienst“** weisen mit 100 % bzw. 84,49 % einen hohen Frauenanteil auf. Im Sozial- und Erziehungsdienst lässt sich eine leichte Trendwende hin zu mehr männlichen Erziehern in der Kindertagesbetreuung erkennen.

# Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017

- F. Der Bericht enthält in der Rückschau auch Aussagen zu den **Prognosen für die Jahre 2017 bis 2020**, die im vorherigen Gleichstellungsplan geäußert worden sind.

## Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

- eine Stelle E06 TVöD mit 19,5 Wochenstunden zum 15.01.2018  
Die Stelle wurde mehrfach neu besetzt. Seit dem 01.01.2019 ist sie unbefristet mit einer weiblichen Kollegin (16,0 Wochenstunden) besetzt. Die übrigen Aufgaben wurden innerhalb der Organisationseinheit umverteilt.
- eine Stelle E05 TVöD mit 39,0 Wochenstunden zum 01.04.2018  
Die Stelle wurde unbefristet mit einer weiblichen Beschäftigten nachbesetzt.
- eine Stelle E08 TVöD mit 39,0 Wochenstunden zum 01.03.2020  
Die Stelle wurde nach Neubewertung von Entgeltgruppe E08 TVöD nach Entgeltgruppe E09A TVöD angehoben und mit einer weiblichen Bewerberin besetzt.

Zusätzlich zu den o. g. im Gleichstellungsplan 2017 prognostizierten frei werdenden Stellen haben bis zum 31.05.2020 zahlreiche personelle Veränderungen stattgefunden, die hier aus Gründen der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit nicht im Einzelnen aufgeführt werden sollen.

Im Berichtszeitraum wurde eine Fachbereichsleitung nach Pensionseintritt des Stelleninhabers durch eine Frau nachbesetzt. Damit sind zum Ende des Berichtszeitraums zwei von fünf Fachbereichsleitungen weiblich.

Zwei stellvertretende Fachbereichsleitungen wurden nach Ausscheiden bzw. Umsetzung der Stelleninhaberinnen ebenfalls durch weibliche Bedienstete nachbesetzt. Damit sind vier von fünf stellvertretende Fachbereichsleitungen weiblich. Alle vier stellvertretenden Fachbereichsleiterinnen arbeiteten am Stichtag 31.05.2020 in Teilzeit.

## Berufsgruppe „technischer Dienst“

- eine Stelle E 11 mit 39,0 Wochenstunden zum nächstmöglichen Zeitpunkt  
Die Stelle wurde zum 01.11.2017 mangels geeigneter weiblicher Bewerberinnen mit einem Mann besetzt.

## Berufsgruppe „handwerkliche Berufe“

- ein Bediensteter des Bauhofes (Entgeltgruppe E 4, 39,0 Wochenstunden) geht zum 28.02.2019 in den Ruhestand.  
Die Stelle konnte mit einer Frau nachbesetzt werden. Leider handelt es sich dabei bis heute um die einzige weibliche Beschäftigte in dieser Berufsgruppe. Noch immer gehen bei Stellenausschreibungen in dieser Berufsgruppe nur vereinzelt Bewerbungen weiblicher Personen ein.

# Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017

## Berufsgruppe „Musikschullehrerinnen und -lehrer“

Im Betrachtungszeitraum des Gleichstellungsplans 2017 sind drei Musikschullehrer in den Ruhestand gegangen. Zwei der Stellen wurden durch eine Frau, eine durch einen Mann nachbesetzt.

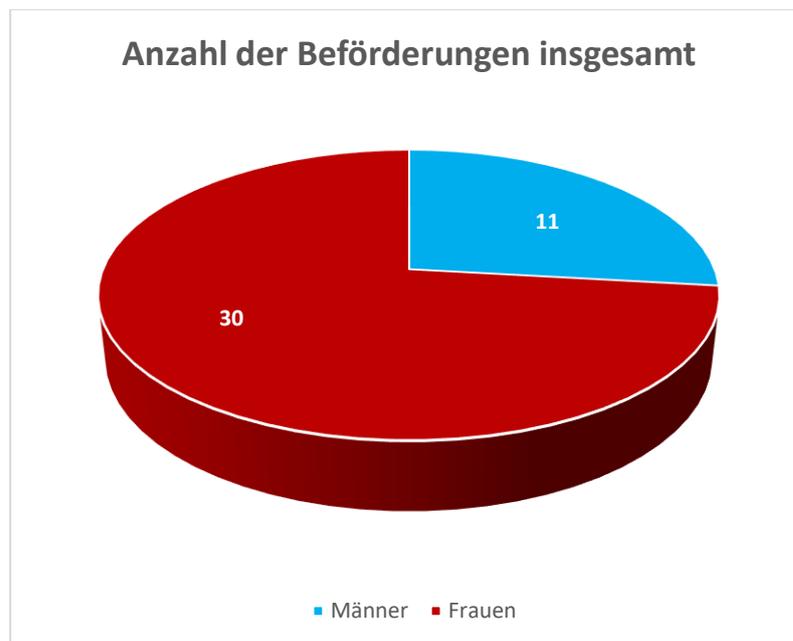
## Berufsgruppe „Reinigungskräfte“

Zwei Reinigerinnen sind im Berichtszeitraum aus dem Dienst bei der Stadt Lüdinghausen ausgeschieden. Die Aufgaben wurden an externe Reinigungsunternehmen vergeben.

## Berufsgruppe „Sozial- und Erziehungsdienst“

Im städtischen Kindergarten Tüllinghoff konnte eine Stelle mit einem Mann besetzt werden. In dieser Berufsgruppe gehen nach wie vor nur sehr wenige Bewerbungen von Männern ein.

- G. Die Grafik enthält Aussagen zu den im Zeitraum 06/2017 bis 31.05.2020 erfolgten **Beförderungen bzw. Höhergruppierungen**:



# Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017

## Aufstellung der beförderten oder höhergruppierten Frauen und Männer (06/2017 bis 05/2020)

(getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sowie nach Berufsgruppen)

<b>Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung</b>			
Beförderung nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Männer	Frauen	insgesamt
A 7 / E07		1	1
A 8 / E08		2	2
A 9L1E2 / E09A	1	4	5
A 9 L2E1 / E09B, E09C	3	5	8
A 10 / E10	1	5	6
A 11 / E11	1	2	3
A 12 / E12		2	2
A 13 / E13		2	2
A 14 / E14	1	1	2
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>31</b>
<b>Berufsgruppe: handwerkliche Berufe</b>			
Beförderung nach Entgeltgruppe	Männer	Frauen	insgesamt
E05	1		1
E06	3	1	4
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

<b>Berufsgruppe: Sozial- und Erziehungsdienst</b>			
Beförderung nach Entgeltgruppe	Männer	Frauen	insgesamt
S04		1	1
S09		3	3
S13		1	1
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

## **2. Männer und Frauen sollen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen. Die berufliche Entwicklung wird gefördert.**

Die Vorgaben des Gleichstellungsplans hinsichtlich der

- Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren
- Personalentwicklung und Fortbildung

wurden eingehalten bzw. umgesetzt.

# **Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017**

So werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten alle weiblichen Kräfte frühzeitig über Fortbildungsmöglichkeiten informiert, die die beruflichen Chancen von Frauen verbessern oder die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten (insbesondere Führungspositionen) vorbereiten.

Im Berichtszeitraum haben zwei Frauen den Verwaltungslehrgang I begonnen bzw. erfolgreich abgeschlossen. Drei Männer haben den Verwaltungslehrgang II besucht.

Eine weibliche Bedienstete hat den Studiengang „Master Public Administration“ der Westfälischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster erfolgreich abgeschlossen. Das Studium wurde auf Grundlage der „Richtlinien für die berufliche Entwicklung in der Laufbahngruppe 2 nach §§ 25 und 26 LVO der Stadt Lüdinghausen“ von der Stadt Lüdinghausen gefördert.

Eine weibliche Bedienstete hat im Berichtszeitraum die modulare Qualifizierung für den höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst erfolgreich beendet und wurde in die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt befördert.

Zwei weibliche Bedienstete haben im Zeitraum 20.09.2019 bis 29.10.2020 als Mentee am Mentoringprogramm des Studieninstituts Westfalen Lippe „Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich!“ für junge Führungskräfte teilgenommen. Ein männlicher Bediensteter hat sich als Mentor für das Programm zur Verfügung gestellt.

Das Mentoringprogramm ermöglicht den Austausch zwischen Führungskräften und potentiellen Nachwuchskräften unabhängig von Hierarchiestufen. Dabei werden die Nachwuchskräfte ein Jahr lang von erfahrenen Führungskräften aus jeweils anderen Verwaltungen in ihrer beruflichen Entwicklung begleitet.

Die Erfahrungen aus diesem Programm sind bei allen Beteiligten (Mentoren und Mentees) durchweg positiv.

### **3. Die beruflichen Rahmenbedingungen sind für alle Beschäftigten mit Familienaufgaben so zu gestalten, dass Familie und Beruf vereinbart werden können. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachzugehen.**

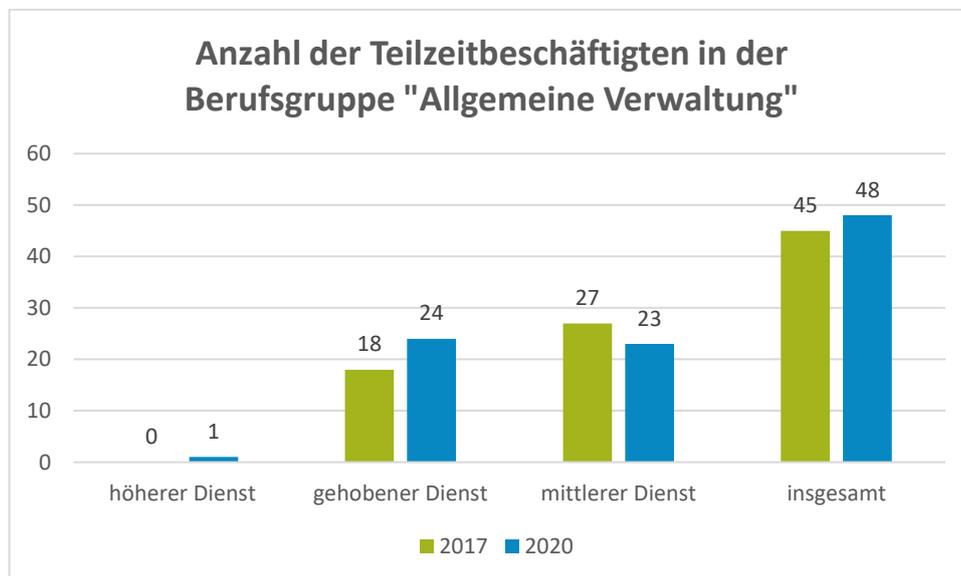
Die Anzahl der weiblichen Teilzeitkräfte ist von Mitte 2017 zum 31.05.2020 von 43 auf 45 Personen gestiegen. Das Beschäftigungsvolumen stieg von 25,55 auf 27,74 Ganztagskräfte.

Außerdem arbeiteten drei männliche Beschäftigte mit einem Beschäftigungsvolumen von 2,04 Ganztagskräften im Betrachtungszeitraum in Teilzeit.

Vier stellvertretende Fachbereichsleitungen sind zum Ende des Berichtszeitraum mit teilzeitbeschäftigten Frauen besetzt.

# Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017

Übersicht über die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in der Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“



Zum 01.09.2019 ist die Dienstvereinbarung über die Durchführung der Telearbeit bei der Stadtverwaltung Lüdinghausen in Kraft getreten. Bis zum Ende des Berichtszeitraums am 31.05.2020 wurde von zwei weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit in Anspruch genommen.

Auch wurde mehreren weiblichen Bediensteten ermöglicht, im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 64 LBG NW bzw. im Rahmen einer elterngeldunschädlichen Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit einer Normalarbeitskraft auszuüben. Bei der Verteilung der Arbeitszeit wurden die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprechend berücksichtigt.

Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Pflege von Angehörigen wurden genehmigt.

## 4. Fazit

Die Stadt Lüdinghausen ist mit dem Instrument des Gleichstellungsplans dem Ziel der Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen deutlich näher gekommen.

Außer in den Berufsgruppen „handwerkliche Berufe“ und „technischer Dienst“ befinden sich weibliche Beschäftigte mit einem Anteil von mindestens 50 % in den höheren Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen.

Auch die Zahl von Frauen in Führungspositionen ist deutlich gestiegen.

Die starke Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung zeigt jedoch, dass alternative Arbeitszeitmodelle sowie auch andere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer stärker nachgefragt werden.

# **Bericht über die Wirksamkeit und Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Lüdinghausen 2017**

Um sich als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten und auch zukünftig qualifiziertes Fachpersonal sowohl zu gewinnen als auch dauerhaft halten zu können, will sich die Stadt Lüdinghausen dieser Entwicklung anpassen.

Die Stadt Lüdinghausen bemüht sich, die Vorgaben des neuen Gleichstellungsplanes möglichst zeitnah umzusetzen und damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben weiter aktiv zu fördern.