

# Gleichstellungsplan, Personalbericht und Personalentwicklung

2023 - 2028



# Gesetzliche Grundlagen:

- Art. 3 Grundgesetz:  
„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.“
- Landesgleichstellungsgesetz NRW
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz



# Geltungsbereich:

- ✓ alle Fachbereiche der Stadtverwaltung Lüdinghausen
- ✓ alle städtischen Einrichtungen, wie z. B.
  - Bauhof
  - Kindergärten
  - Musikschule, ...
  
- Kommunale Wahlbeamte



## Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind auf mind. 50 %
- Schaffung von besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Bewusstsein schaffen für gleichstellungsrelevante Themen
- Personalentwicklung für alle Bediensteten, unabhängig von Alter, Behinderung, kultureller und sozialer Herkunft, Religion, sexueller Identität oder Weltanschauung



## Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.05.2023:

					
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>	<b>Allgemeine Verwaltung</b>	<b>Musikschullehrerinnen und -lehrer</b>	<b>Azubis</b>	<b>technischer Dienst</b>	<b>handwerkliche Berufe</b>
29 Personen 96,55 % ♀ 28 3,45 % ♂ 1	130 Personen 83,85 % ♀ 109 16,15 % ♂ 21	26 Personen 61,54 % ♀ 16 38,46 % ♂ 10	5 Personen 60,00 % ♀ 3 40,00 % ♂ 2	22 Personen 59,09 % ♂ 13 40,91 % ♀ 9	50 Personen 98,00 % ♂ 49 2,00 % ♀ 1



# Konkrete Zielvorgaben für einzelne Berufsgruppen:



- Berufsgruppe „Sozial- und Erziehungsdienst“  
2020 => 2023 + 12,06 %
- Berufsgruppe „allgemeine Verwaltung“  
2020 => 2023 + 12,5%
- Berufsgruppe „Auszubildende“  
2020 => 2023 + 2,86 %
- Berufsgruppe „Musikschullehrerinnen und -lehrer“  
2020 => 2023 - 3,49 %

Frauenanteil > 50 % ➔ Keine Maßnahmen erforderlich



- Berufsgruppe „handwerkliche Berufe“  
2020 => 2023 +/- 0 %
- Berufsgruppe „technischer Dienst“  
2020 => 2023 - 4,92 %

Frauenanteil < 50 % ➔ der Frauenanteil sollte nach Möglichkeit auf 50 % erhöht werden

Problem: kaum Bewerbungen von Frauen

**Auf konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Berufsgruppen wird daher in diesem Gleichstellungsplan verzichtet!**



# Allgemeine Maßnahmen:

- Stellenausschreibungen
  - Bewerbermanagementsystem BITE
  - i. d. R. nur noch digitale Veröffentlichung (google for jobs, LinkedIn, ...)
  - Prüfung innovativer Veröffentlichungswege (z. B. im Stadion)
  - Zielgruppengerechtere Gestaltung der Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren
  - wird aktuell komplett überarbeitet und neu aufgestellt unter besonderer Berücksichtigung von candidate experience

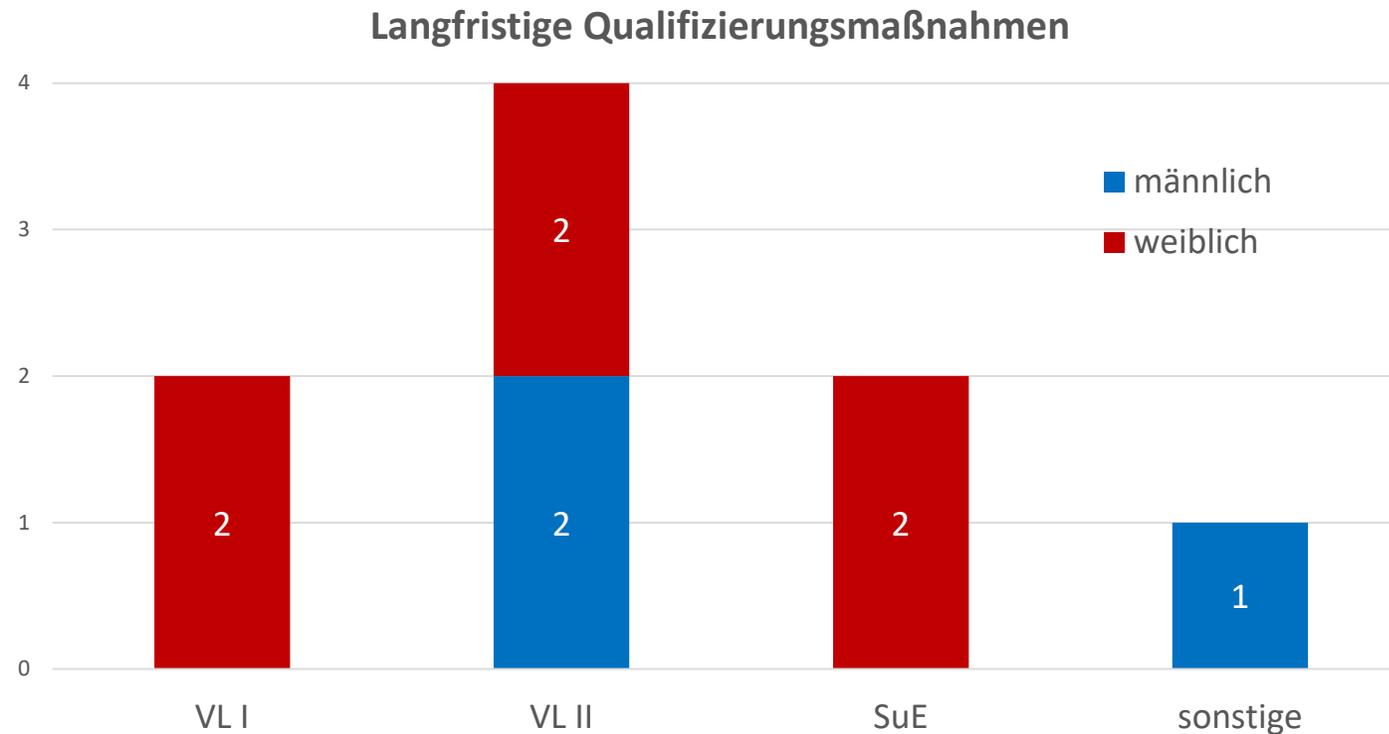


- Personalentwicklung und Fortbildung



58 % der Verwaltungsbediensteten haben eine Verwaltungsausbildung

→ erhöhter Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarf



Ø 130 Fortbildungsveranstaltungen jährlich



- Employer Branding Masterprojekt der Westfälischen Hochschule Recklinghausen
  - Verbesserung der Ausbildung (z. B. „PEP“)
  - Aufstellung eines Personalentwicklungskonzepts
  - Verstärkter Fokus auf Führungskräftefortbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
    - Individuelle Verteilung der Arbeitszeit von 6.00 bis 19.00 Uhr möglich
    - Mobiles Arbeiten
    - Viele verschiedene Teilzeitmodelle
  - Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
    - Schutz vor sexueller Belästigung
    - Vorsorge gegen Mobbing am Arbeitsplatz
    - Hinweisgebersystem - Whistleproof
    - Mitarbeitenden-Hotline



## Fazit:

Die Stadt Lüdinghausen ist bereits auf einem guten Weg hin zu mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern.



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

