

2017 - 2020

# Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans



§ 5a Abs. 1 LGG NRW

Stand 01. Juni 2021

Herausgeber: Stadt Sundern  
Der Bürgermeister

Veröffentlicht: 25.06.2021 auf  
<https://www.sundern.de/leben-in-sundern/gleichstellung>

Der Bericht wurde dem Rat der Stadt Sundern in der Sitzung am 24. Juni 2021 vorgelegt.

## Allgemeines

Mit dem am 23.11.2017 durch den Rat der Stadt Sundern beschlossenen Gleichstellungsplan für die Jahre 2017 bis 2020 ist die Stadt Sundern ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen, für ihre Dienststellen „Stadtverwaltung Sundern“ und „Stadtwerke Sundern“ einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Beide Dienststellen wurden für diesen Zeitraum in einem gemeinsamen Gleichstellungsplan zusammengefasst

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht eine Evaluationspflicht spätestens zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans vor. Hierbei ist die Zielerreichung zu überprüfen. Wird erkennbar, dass gesetzte Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Diese nach § 5 Abs. 7 LGG NRW geforderte Überprüfung der Zielvorgaben und die sich daraus ergebende Anpassung von Maßnahmen, wurde dem Haupt- und Finanzausschuss und dem Rat mit Vorlage 1018/IX vom 13.11.2019 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Weitergehend verpflichtet der Gesetzgeber die Dienststelle, innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans, einen förmlichen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten, und diesen Bericht zusammen mit dem neu beschlossenen Gleichstellungsplan (Fortschreibung) dem Rat der Stadt Sundern vorzulegen.



## Bericht zu den Zielen ...

- ➔ Anwärter\*innen und Auszubildende
- ➔ Kindertageseinrichtungen
- ➔ Besetzung von Stellen mit der Bewertung A13/E12 und A12/E11
- ➔ Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes
- ➔ Einführung der Regelbeurteilung von Beamt\*innen
- ➔ Auswahl von weiblichen Führungskräften / Mentoring Konzepte

## Quoten

Wie bereits im Gleichstellungsplan ausgewiesen, stellen Frauen in absoluten Zahlen betrachtet die Mehrheit der Beschäftigten bei der Stadt Sundern. Die Gesamtquote lag am 01.07.2017 bei 59 %. Um eine dezidierte Betrachtung der Quote zu ermöglichen und innerhalb von einzelnen Gruppen vorhandene Unterrepräsentationen (von Frauen und Männern) sichtbar zu machen, wurden neue Gruppen gebildet, die sich nach der Tätigkeit und dem gleichem erforderlichen Bildungs-/Berufsabschluss richten.

- Beamt\*innen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst
- Beamt\*innen im technischen Verwaltungsdienst (Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss)
- Beamt\*innen im feuerwehrtechnischen Dienst
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung
- Tariflich Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung mit Diplom-, Bachelor-, Masterabschluss, Techniker Ausbildung
- Tariflich Beschäftigte in der Informationstechnik
- Tariflich Beschäftigte bei der Feuerwehr
- Tariflich Beschäftigte in der Bibliothek
- Tariflich Beschäftigte im handwerklichen Bereich
- Tariflich Beschäftigte im sozialen Dienst
- Tariflich Beschäftigte in den Kitas
- Geringfügig Beschäftigte

## ANWÄRTER\*INNEN UND AUSZUBILDENDE



Die Stadtverwaltung Sundern bildet in den Jahren 2018- 2020 verstärkt aus. Dies gilt sowohl für die Kernverwaltung als auch für die Technischen Dienste und den Eigenbetrieb Stadtwerke. In den gewerblich-technischen Berufen wird verstärkt um weibliche Auszubildende gewonnen.

Die Stadt Sundern (Verwaltung, Technische Dienste und Stadtwerke) hat im Zeitraum 2018 bis 2020 folgende Ausbildungsplätze angeboten und bildet(e) wie folgt aus:

**AUSBILDUNGSJAHR 2018;**  
**AUSBILDUNGSBEGINN 01.08. / 01.09.2018**

Inspektorenanwärter\*in

1 Frau

Verwaltungsangestellte\*r

1 Frau / 1 Mann

|                                                                       |                  |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------|
| Fachkraft für Wasserversorgungstechnik                                | <b>unbesetzt</b> |
| Fachkraft für Abwassertechnik                                         | <b>1 Mann</b>    |
| Praxisintegrierte Ausbildung z. staatl. anerkannten Erzieher*in (PIA) | <b>1 Frau</b>    |
| Erzieher*in im Anerkennungsjahr                                       | <b>3 Frauen</b>  |

**AUSBILDUNGSJAHR 2019;  
AUSBILDUNGSBEGINN 01.08.2019**

|                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| Verwaltungsangestellte*r        | <b>1 Frau</b>    |
| Straßenwärter*in                | <b>unbesetzt</b> |
| Garten-/Landschaftsbauer*in     | <b>1 Mann</b>    |
| Erzieher*in im Anerkennungsjahr | <b>2 Frauen</b>  |

**AUSBILDUNGSJAHR 2020;  
AUSBILDUNGSBEGINN 01.08.2020**

|                                                                       |                 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Straßenwärter*in                                                      | <b>1 Frau</b>   |
| Verwaltungsfachangestellte*r                                          | <b>1 Frau</b>   |
| Erzieher*in im Anerkennungsjahr                                       | <b>2 Frauen</b> |
| Praxisintegrierte Ausbildung z. staatl. anerkannten Erzieher*in (PIA) | <b>2 Frauen</b> |

Bei den Stadtwerken Sundern und bei den Technischen Diensten bewarben sich in den Ausbildungsjahren 2018 und 2019 auch Frauen auf die Stellen der Ausbildungsberufe „Fachkraft für Wasserversorgungstechnik“, „Fachkraft für Abwassertechnik“ und „Garten- und Landschaftsbauer\*in“. Die Stadt Sundern hatte sich nach den Auswahlverfahren für die Besetzung von zwei Ausbildungsplätzen jeweils für eine Bewerberin entschieden; letzten Endes kamen in den Jahren 2018 und 2019 keine Auszubildenden mit den jeweiligen Bewerberinnen zu Stande. Im Jahr 2020 wurde die Ausbildungsstelle für den Beruf „Straßenwärter\*in“ mit einer Frau besetzt.

Ausbildungsstellen im Bereich Forst wurden nicht angeboten. Gegenwärtig sind im Bereich Forst drei Mitarbeiter saisonal (und in den übrigen Monaten bei den Technischen Diensten) eingesetzt. Das Angebot von Ausbildungsplätzen bei der Stadt Sundern erfolgt bedarfsorientiert. Den Auszubildenden soll nach abgeschlossener Ausbildung möglichst eine entsprechende unbefristete oder befristete Perspektive im Rahmen einer langfristigen Personalbindung unter Berücksichtigung der tariflichen Belange geboten werden. Ein altersbedingter Personalabgang ist im Bereich Forst bis zum Jahr 2023 jedoch nicht zu verzeichnen.

Für die Teilnahme am Girls’Day am 26.03.2020 hatte die Stadt Sundern folgende Angebote für Schülerinnen ab der 7. Klasse im Rathaus, bei den Technischen Diensten sowie bei den Stadtwerken zur Verfügung gestellt:

- 1 Stelle als Forstwirtin**
- 2 Stellen als Fachinformatikerin**
- 2 Stellen als Garten-/Landschaftsbauerin**

## 2 Stellen als Straßenwärterin

1 Stelle als Fachkraft für Wasserversorgungstechnik

1 Stelle als Fachkraft für Abwassertechnik

1 Stelle als Elektronikerin für Betriebstechnik

1 Stelle als Straßenbaumeisterin

2 Stellen als Ingenieurin

2 Stellen als Tiefbautechnikerin

Aufgrund der Covid19-Pandemie musste der Girls'Day bundesweit abgesagt werden.

## KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

➔ Die Anhebung des Anteils männlicher Erzieher in den städtischen Kindertageseinrichtungen von 0 % auf mindestens 5 % wird angestrebt.

Die Verwirklichung der Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher auf 5 % (= 4 Personen) wurde aufgrund der Bewerberlage als unrealistisch eingeschätzt. Seit Mitte 2017 kamen auf 82 weibliche Bewerberinnen 2 männliche Bewerber. Zwischenzeitlich war es lediglich gelungen, die Männerquote auf 1,08 % (= 1 Person) anzuheben.

Aufgrund der Evaluation des Gleichstellungsplanes nach zwei Jahren Laufzeit wurde beschlossen, das gesetzte Ziel zu korrigieren und neu festzulegen.

➔ Die Anhebung des Anteils männlicher Erzieher in den städtischen Kindertageseinrichtungen von 0 % auf mindestens 2,5 % (2 Personen) wird angestrebt.

Das Ziel sollte erreicht werden, indem jede mit Erzieher\*innen zu besetzende Vollzeitstelle für die städtischen Kindertageseinrichtungen öffentlich ausgeschrieben wird.

Nachdem zwischenzeitlich die Quote wieder auf 0 % gesunken ist, **konnten der Anteil an männlichen Erziehern zum 01.01.2021 auf 2 Personen (1,8 %) erhöht werden.** Insgesamt kann beobachtet werden, dass sich auf Stellenausschreibungen nicht nur mehr Frauen bewerben. Allerdings ist der Anteil männlicher Bewerber sehr gering.

Ein Anstieg männlicher Bewerber konnte bei der Ausbildungsform „PIA“ zum 01.08.2020 verzeichnet werden. 19 % der Bewerber\*innen waren Männer.

Auf die angebotenen Stellen für das Anerkennungsjahr 2020/2021 bewarben sich nur Frauen.

Für die Teilnahme am Boys'Day hatten (wie auch die Jahre zuvor) alle Kindertagesstätten Stellen für den Beruf des Erziehers zur Verfügung gestellt.

Aufgrund der Covid19-Pandemie musste auch der Boys'Day bundesweit abgesagt werden.

## BESETZUNG VON STELLEN MIT DER BEWERTUNG A13/E12 UND A12/E11

- ➡ 50 % der freiwerdenden Stellen mit Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe A12 und A13gD/ E11 und E12 im gehobenen Dienst werden nach Möglichkeit mit Frauen besetzt.

Bis zum 31.12.2020 wurden 10 Stellen mit den in der Zielsetzung genannten Entgelt-/Besoldungsgruppen (und höher) nachbesetzt. Hiervon wurden 3 Stellen mit Frauen und 7 Stellen mit Männern besetzt. Bei den Stellen handelt es sich um Leitungspositionen und, mit einer Ausnahme, um Stellen im technischen Bereich. Auf einigen Stellenausschreibungen gingen nur wenige Bewerbungen ein, einige Bewerberkreise waren ausschließlich männlich.

**Zielquote 50 % ➡ erreicht 30 %**

Vier der vorgenannten Stellen waren Führungspositionen (3 Abteilungsleitungen / 1 Fachbereichsleitung). Zwei dieser Führungspositionen konnten mit Frauen besetzt werden.

**Zielquote keine ➡ erreicht 50 %**

## ERSTELLUNG EINS PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTE

Aktuell existiert weiterhin nur der „Erstbericht 2017“. Die weitere Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes wurde bis zur Beendigung der beauftragten und zurzeit durchgeführten (externen) Organisationsuntersuchung der Verwaltung mit Aufgabenanalyse, Empfehlungen zur Aufbauorganisation und Überprüfung und ggf. Optimierung der Geschäftsprozesse zurückgestellt, da die Ergebnisse dieser Organisationsuntersuchung ein Grundbaustein des zukünftigen PEK sind.

Die Vorstellung der Ergebnisse durch die Fa. ALLEVO fand in der Ratssitzung am 17. Dezember 2020 statt.

**Da der Gleichstellungsplan ein Steuerungsinstrument der Personalplanung darstellt und somit seinerseits ein Bestandteil der Personalentwicklung ist, wird die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes in der Fortschreibung 2021-2025 nicht mehr aufgegriffen.**

## EINFÜHRUNG DER REGELBEURTEILUNG VON BEAMT\*INNEN

- ➡ Es werden Kriterien und Verfahrensweisen für ein einheitliches und qualifiziertes Beurteilungsverfahren für Beamtinnen und Beamte entwickelt und umgesetzt. Die Einführung des Beurteilungswesens erfolgt in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle.

Zuletzt erfolgte eine gemeinsame Besprechung der Dienststellenleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten am 07.09.2018. Die Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates hierzu erfolgte am 02.10.2018 und 20.09.2018.

Zuletzt wurde in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 16.12.2019 darüber informiert, dass das Thema für Anfang 2020 vorgesehen sei. Es müssten noch Richtlinien festgelegt werden, Schulung durchgeführt sowie ein Controlling implementiert werden.

**Bis Ende 2020 wurde kein Regelbeurteilungsverfahren entwickelt und umgesetzt.**

## AUSWAHL VON WEIBLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTEN / MENTORING KONZEPTE



Qualifizierte Frauen sind zu motivieren und aktiv dabei zu unterstützen, sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben. Vorgesetzte sind besonders aufgefordert, Frauen anzusprechen sowie ihnen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Weibliche Nachwuchskräfte werden frühzeitig gefördert. Im Rahmen der Personalentwicklung sollte auf bewährte Maßnahmen wie z.B. Mentoring-Konzepte zurückgegriffen werden.

Um diese Maßnahme zu realisieren, wurde im Jahr 2018 Kontakt zur Stadt Arnsberg aufgenommen, die schon seit einigen Jahren Mentoring-Programme zur Frauenförderung anbietet.

Im September 2018 startete ein ca. 2jähriges Cross-Mentoring der Städte Soest-Werl-Menden-Arnsberg mit dem Schwerpunkt „Heranführung an Leitungspositionen“. An diesem Cross-Mentoring hat sich die Stadt Sundern noch nicht beteiligt, da für eine erfolgreiche Teilnahme noch Vorbereitungen getroffen werden müssen. Ein wichtiger Grund ist, dass neben den Mentees auch Mentor\*innen gestellt werden müssen. Hierzu wurden von der Gleichstellungsbeauftragten persönliche Gespräche mit den weiblichen Führungskräften (Fachbereichsleitungen/Abteilungsleitungen) geführt. Um dem vorhandenen Informationsbedarf der potenziellen Mentor\*innen gerecht zu werden, fand im Mai 2019 eine Informationsveranstaltung mit einem Mitarbeiter der Stadt Arnsberg statt, der sich bereits mehrfach als Mentor in diesen Verfahren zur Verfügung gestellt hat.

**Aktuell ruhen die weiteren Schritte zur Umsetzung, werden aber zur Zielerreichung im neuen Gleichstellungsplan wieder aufgegriffen.**

## ANLAGE

### Übersicht der Veränderungen bei Auszubildenden und Führungskräften von 2017 bis 2020

|                                    | 2017     |          | 2018      |          | 2019     |          | 2020      |          |
|------------------------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
|                                    | Frauen   | Männer   | Frauen    | Männer   | Frauen   | Männer   | Frauen    | Männer   |
| <b>Auszubildende</b>               |          |          |           |          |          |          |           |          |
| Verwaltungsangestellte*r           | 1        |          | 1         | 1        | 2        | 1        | 3         | 1        |
| Inspektorenwörter*in               |          |          | 1         |          | 1        |          | 1         |          |
| Straßenwörter*in                   |          | 1        |           | 1        |          |          | 1         |          |
| Garten-/Landschaftsbauer*in        |          | 1        |           | 1        |          | 1        |           | 1        |
| Fachkraft Wasserversorgungstechnik |          |          |           |          |          |          |           |          |
| Fachkraft Abwassertechnik          |          | 1        |           | 1        |          | 1        |           | 1        |
| Elektroniker*in Betriebstechnik    |          | 1        |           | 1        |          |          |           |          |
| Erzieher*in im Anerkennungsjahr    | 2        |          | 3         |          | 2        |          | 3         |          |
| PIA                                |          |          | 1         |          | 1        |          | 3         |          |
| <b>Σ</b>                           | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>6</b>  | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>3</b> | <b>11</b> | <b>3</b> |
|                                    | <b>7</b> |          | <b>11</b> |          | <b>9</b> |          | <b>14</b> |          |

|                                 | 2017      |           | 2018      |           | 2019      |           | 2020      |           |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                 | Frauen    | Männer    | Frauen    | Männer    | Frauen    | Männer    | Frauen    | Männer    |
| <b>Führungskräfte</b>           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Fachbereichsleitung (ohne BG)   | 1         | 2         | 1         | 3         | 1         | 3         | 1         | 3         |
| Abteilungsleitung               | 5         | 11        | 6         | 10        | 5         | 10        | 5         | 10        |
| Betriebsleitung                 |           | 1         |           | 1         |           | 1         |           | 1         |
| Geschäftsführung Sörpessee GmbH |           | 1         |           | 1         |           | 1         |           | 1         |
| <b>Σ</b>                        | <b>6</b>  | <b>15</b> | <b>7</b>  | <b>15</b> | <b>6</b>  | <b>15</b> | <b>6</b>  | <b>15</b> |
|                                 | <b>21</b> |           | <b>22</b> |           | <b>21</b> |           | <b>21</b> |           |
|                                 | 28,57%    | 71,43%    | 31,82%    | 68,18%    | 28,57%    | 71,43%    | 28,57%    | 71,43%    |