



Stadt Bielefeld Gleichstellungsplan 2021 – 2025

 www.bielefeld.de



Impressum:

Herausgegeben von:



Stadt Bielefeld
Der Oberbürgermeister

**Amt für Personal
Gleichstellungsstelle**

Redaktion:

Birte Föhse

Amt für Personal

Telefon: 0521 51-3025

Agnieszka Salek

Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0521 51-2016

Verantwortlich für Inhalte aus den Bereichen

Gleichstellung: Agnieszka Salek

Personalwesen: Hartmuth Leisner

Bilder:

Fenster Seite 13: Friederike Vogt

alle anderen: Stadt Bielefeld

Gestaltung und Druck:

Druckservice Stadt Bielefeld

Stand: Juni 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	4
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer	6
3. Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen	7
4. Beschäftigtenstruktur zum 30.06.2020	8
5. Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
5.1 Organisation	9
5.2 Stellenausschreibungen	9
5.3 Stellenbesetzungsverfahren	10
5.4 Ausbildung und Praktika	11
5.5 Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben	11
5.6 Personalentwicklung und Fortbildung	12
5.7 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	13
5.8 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung	13
5.9 Schriftverkehr	14
5.10 Statistik	14
6. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	15
6.1 Gleichstellungsspezifische Maßnahmen	15
6.2 Berufsspezifische Ziele und Maßnahmen	15
6.2.1 Situationsanalyse und Ziele	15
6.2.2 Maßnahmen	16
6.3 Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben	16
6.3.1 Situationsanalyse	16
6.3.2 Ziele	17
6.3.3 Maßnahmen	17
6.4 Frauen in Führungsfunktionen	17
6.4.1 Situationsanalyse	17
6.4.2 Ziele	18
6.4.3 Maßnahmen	18
6.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzgestaltung	18
6.5.1 Situationsanalyse	18
6.5.2 Ziele	19
6.5.3 Maßnahmen	19
6.6 Frauen in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen	20
6.6.1 Ziel	20
6.6.2 Maßnahme	20
6.7 Gremien	20
6.7.1 Grundsätze	20
6.7.2 Situationsanalyse	21
6.7.3 Ziel	21
6.7.4 Maßnahme	21
7. Zielquoten (Übersicht)	22
8. Auszüge aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)	23



1. Vorwort

Sehr geehrte Leser*innen,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan der Stadt Bielefeld für die Jahre 2021–2025 vorstellen zu können.

Wir möchten uns in der Verwaltung und mit der Kraft der Verwaltung in der Gesellschaft für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen und zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen beitragen.

Die Stadt ist eine attraktive und verlässliche Arbeitgeberin mit rund 6.300 Beschäftigten. Unsere Personalpolitik ist den Zielen Chancengleichheit und Gleichstellung verpflichtet. Das fördert und unterstützt unsere Arbeitgeberattraktivität. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist es von besonderer Bedeutung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten ermöglichen und diese

binden. Dabei sind beispielsweise mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Privatleben jeweils wichtige Kriterien der modernen Personal- und Organisationspolitik.

Die Stadt Bielefeld möchte die Potenziale aller Mitarbeiter*innen erkennen, fördern und nutzen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher für unsere Verwaltung ein wesentliches Ziel, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. So ist die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit eine Gemeinschaftsaufgabe, der alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Stadt Bielefeld gerne nachgehen. Das Landesgleichstellungsgesetz bildet dafür eine rechtliche Grundlage, damit Frauen und Männer gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten und gleichermaßen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben.

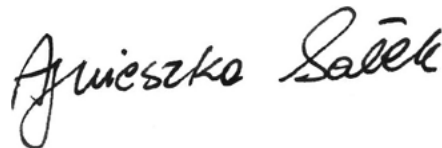
Der hier vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten und für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung. Er zeigt auf, welche Ziele und Maßnahmen wir uns gesetzt haben, um Wirkung zu erzielen und Geschlechtergerechtigkeit in unserer Stadtverwaltung zu erreichen. Zudem ist der Gleichstellungsplan

ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und der Personalentwicklung unserer Organisation.

Wir freuen uns über eine aktive Mitwirkung aller Führungskräfte und politischer Entscheidungsträger*innen sowie Mitarbeiter*innen bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans.



Pit Clausen
Oberbürgermeister



Agnieszka Salek
Gleichstellungsbeauftragte



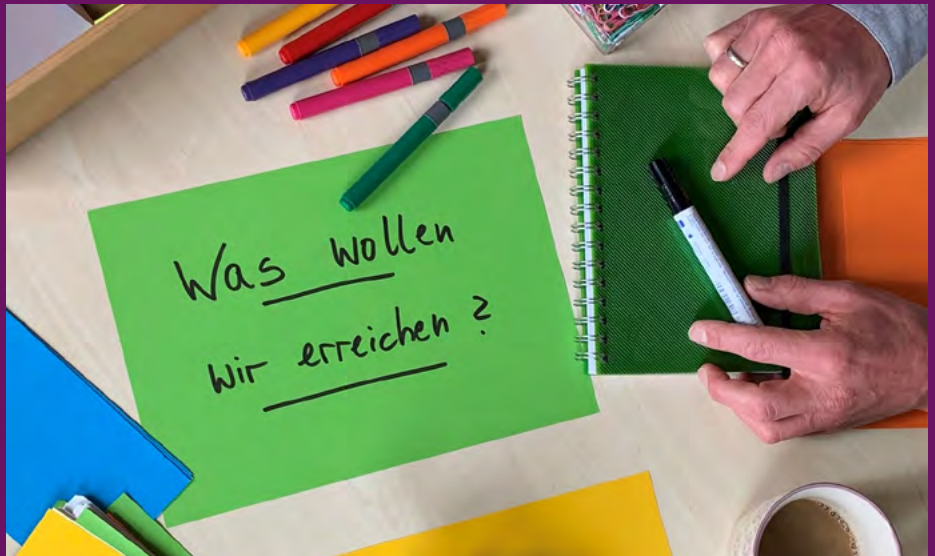
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 (1) Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) für die Stadtverwaltung Bielefeld einschließlich der städtischen Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung sorgt die Stadt Bielefeld dafür, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken ihre Vertreterinnen und Vertreter

darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gesetzes beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 (2) LGG).

Nach § 5 (1) LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen (§ 5 (7) LGG). Der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Bielefeld wird auf fünf Jahre festgelegt. Der vorliegende Plan gilt somit für die Jahre 2021 bis 2025; seine Zielerreichung ist spätestens im Jahr 2023 zu überprüfen.



3. Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen

Nach Maßgabe des § 6 (1) LGG sind Maßnahmen

- ▶ zur Förderung der Gleichstellung
- ▶ zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- ▶ zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln und festzulegen.

Grundlagen dafür sind nach § 6 (2) LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer, d. h. bis zum Jahr 2025.

Die Bestandsaufnahme und Beschäftigtenanalyse für diesen Gleichstellungsplan basiert auf vorliegenden Zahlen zum Stichtag 30.06.2020 unter Berücksichtigung der Entwicklung der vergangenen Jahre. Diese sind ausführlich im Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2017–2020 dargestellt, der Anlage zu diesem Gleichstellungsplan ist. Wichtige Daten und Informationen für die Entwicklung von Maßnahmen der Gleichstellung ergeben sich auch aus dem Bericht zum Personalmanagement 2021 der Stadt Bielefeld.

Aus den vorliegenden Strukturdaten wurden die Laufbahnen bzw. Berufsgruppen sowie die Besoldungs- und Entgeltgruppen im Sinne des LGG herausgefiltert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und Zielquoten definiert.

Um realistische Zielquoten für den 30.06.2025 zu erhalten, wurden alle personalwirtschaftlichen Faktoren betrachtet, die Handlungsmöglichkeiten für Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen eröffnen. Differenzierte Analysen ermöglichten insbesondere die mittelfristigen Personalbedarfsberechnungen für die einzelnen Berufsgruppen, in denen Altersabgänge, Personalfuktuation und die Auswirkungen des demographischen Wandels einfließen.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich in den vergangenen Jahren die Personalbeschaffung der Stadt Bielefeld strukturell nachhaltig verändert hat. Dem Bericht zum Personalmanagement 2021 ist zu entnehmen, dass der Personalbedarf in immer größerem Umfang durch externe Neueinstellungen gedeckt wird. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen. Dies eröffnet neue Spielräume und Chancen für Maßnahmen zur Frauenförderung.

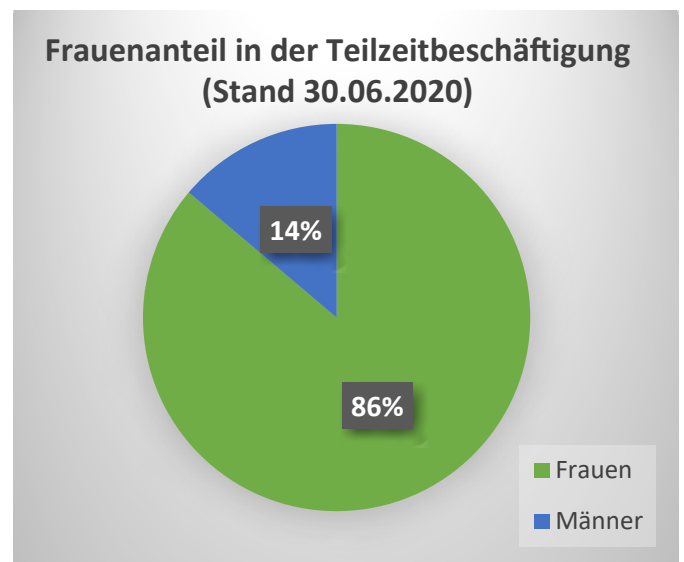


4. Beschäftigtenstruktur zum 30.06.2020

Zum Stichtag 30.06.2020 sind insgesamt 6.300 Mitarbeitende bei der Stadt Bielefeld beschäftigt. Der Frauenanteil liegt deutlich über 50 % (3.569 (~57%) Frauen / 2.731 (~43%) Männer).



Auch vollzeitverrechnet¹ überwiegt der Frauenanteil mit rd. 52 %



Allerdings arbeiten nur 37% der Frauen in Vollzeit.

¹ Der Begriff „Vollzeitverrechnung“ bezieht sich auf die Umrechnung aller geleisteten Arbeitsstunden auf das Arbeitszeitvolumen von Vollzeitstellen.



5. Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen bilden die Basis dafür, Gleichberechtigung unter Beachtung des Leistungsprinzips aktiv zu verwirklichen. Die wichtigsten Regelungen sind bei der Stadt Bielefeld bereits seit Jahren etabliert und in verschiedenen internen Vorschriften (AGA, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen) dokumentiert. Alle Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans 2021-2025 bauen hierauf auf. Sie werden deshalb an dieser Stelle des Gleichstellungsplan komprimiert und unabhängig von den geplanten Maßnahmen dargestellt.

5.1 Organisation

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsumverteilungen, Organisationsentwicklungen sowie Maßnahmen zur Haushaltssicherung werden im Vorfeld auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur überprüft. Ist eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten absehbar, werden hierzu im Einzelfall gesonderte Maßnahmen ergriffen, um ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

5.2 Stellenausschreibungen

Grundsätzlich werden alle Stellen bei der Stadt Bielefeld intern und/oder extern ausgeschrieben. Hiervon ausgenommen sind die Einstiegsstellen in den Laufbahnen (A 7 LBesG/ EG 6 TVöD-V bzw. A 10 LBesG/ EG 9 c TVöD-V). Bei der personalwirtschaftlichen Entscheidung über die interne und/oder externe Ausschreibung einer Stelle sind die Maßnahmen des Gleichstellungsplans in Bereichen besonders zu beachten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Jede interne Stellenausschreibung enthält folgenden Hinweis: "Die zu besetzende Stelle ist in gleicher Weise für Frauen und Männer geeignet. Frauen werden nach den Zielsetzungen des Gleichstellungsplans bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt". Ein entsprechender Hinweis wird in die externen Stellenausschreibungen aufgenommen. Bei internen Stellenausschreibungen wird zusätzlich auf die generelle Teilbarkeit der Stellen entsprechend der Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ verwiesen. Teilzeitkräfte werden gebeten, sich individuell und auch ohne passende Teilzeitpartnerschaft zu bewerben. Ob aus dem Bewerberkreis eine Besetzung mit zwei Teilzeitkräften möglich ist, wird dann im Rahmen des Auswahlverfahrens geprüft.

Die Stadt Bielefeld geht keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB VI ein, es sei denn, die besondere Natur der Arbeitsleistung lässt ausnahmsweise keine andere Gestaltung zu (z. B. Garderobenkräfte o. ä.).

5.3 Stellenbesetzungsverfahren

Die Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsspezifisch neutral.

Alle Stellen, die wegen Mutterschutz, Elternzeit bzw. Beurlaubung nicht besetzt sind, sind von etwaigen Stellenbesetzungssperren ausgenommen, soweit dies haushaltsrechtlich möglich ist. Es sind nach Maßgabe der §§ 13 Abs. 6 und 14 Abs. 3 LGG auf diesen Stellen qualifizierte Ersatzkräfte zu beschäftigen oder es ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Mitarbeitende, die bis zu 6 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, ist auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zuzusichern, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Bewerbende dürfen durch Teilzeit oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen keine Nachteile entstehen. Andererseits dürfen bei Stellenbesetzungen der Familienstand, die Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners oder die Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder keine Rolle spielen.



Familiäres Engagement erhält Anerkennung. Durch die Wahrnehmung von ehrenamtlicher Arbeit sowie

von Pflege- und Erziehungsaufgaben werden außerberufliche Qualifikationen erworben. Im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen können diese Kompetenzen mitberücksichtigt werden und hierüber auch in ein Auswahlverfahren mit einfließen.

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden Frauen in Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig berücksichtigt, bis 50% der Stellen² in diesen Bereichen mit Frauen besetzt sind. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Gleiches gilt bei Abordnungen, Umsetzungen, Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen.

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

Bei der Besetzung von Führungspositionen wird von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet, dass sie sich mit Fragestellungen wie

- ▶ Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
 - ▶ Personalentwicklung/Frauenförderung
 - ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - ▶ Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - ▶ geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- auseinandergesetzt haben.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Die Gleichstellungsstelle ist an allen Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen.

² vollzeitverrechnet

5.4 Ausbildung und Praktika

Der tariflichen Regelungen entsprechend werden Frauen und Männer nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung für ein Jahr in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen, sofern nicht in der Person liegende Gründe der Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Im Rahmen der Ausbildung werden Auszubildende sowie Anwärtnerinnen und Anwärtler über die Themen Gleichstellung und Verbote der Diskriminierung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG vom 18.08.2006) informiert.



Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Weiterbildung ohne direkten Bezug zum Arbeitsplatz, z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder befristete (zz. maximal 1 Jahr) Freistellung oder Beurlaubung (ohne Bezüge oder Entgelt) teilzunehmen.

Die Stadt Bielefeld engagiert sich im Bereich der Betriebspraktika von Schülerinnen und Schülern insbesondere auch bei Projekten, die die Heranführung von Mädchen und Jungen an untypische Frauen- bzw. Männerberufe fördern (z. B. „Schnupperpraktika“ und „Girls“- bzw. „Boys Day“).

Beim Ausbau von Praktika gilt ein besonderes Augenmerk den Studierenden in technischen Berufen, weil hier die Bewerberlage bei Stellenausschreibungen oft hinter den Erwartungen zurückbleibt. Durch die Möglichkeit, Praktika in Mangelberufen zu vergüten, soll

auch das Interesse weiblicher Studierender an einem Praktikum und einer späteren Berufstätigkeit in einem - technischen - Mangelberuf bei der Stadt Bielefeld erhöht werden.

5.5 Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben

Das LGG verlangt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Neben der Kinderbetreuung hat die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an Bedeutung gewonnen. Hierzu wurde ein Konzept erarbeitet, das Betroffene entlasten, Führungskräfte sensibilisieren und vorhandene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anpassen und ergänzen soll.

Sowohl bei der Betreuung von Kindern als auch bei der Pflege von Angehörigen tragen Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilität wesentlich zu einer Entlastung bei. Die seit 1999 geltende Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ ermöglicht sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Flexible Arbeitszeiten sind nach der Dienstvereinbarung „Arbeitszeitflexibilisierung und elektronische Zeiterfassung“ möglich. Teilzeitbeschäftigte können Zeitguthaben und Fehlstunden in gleichem Umfang wie die Vollzeitbeschäftigten übertragen und ausgleichen und dadurch Beruf, Familie und Privatleben besser miteinander vereinbaren.



Seit 2015 gibt es eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, die es den Beschäftigten in besonderen Einzelfällen ermöglicht, von zu Hause aus tätig zu sein, um insbesondere das Miteinander von Familie und Beruf zu fördern. Eine weitere Öffnung dieser Dienstvereinbarung in Richtung eines mobilen Arbeitens ist geplant.

Grundsätzlich gilt, dass Teilzeit, Telearbeit und andere Arbeitsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegenstehen (s. § 13 (3), 8 LGG).

5.6 Personalentwicklung und Fortbildung

Personalentwicklung

Frauenförderung, der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind integraler Bestandteil der Personalentwicklung und werden sowohl zentral als auch dezentral wahrgenommen. Der Bedeutung dieser Aufgabe entsprechend handelt es sich um ein eigenständiges Handlungsfeld der Personalentwicklung. Bei den Aktivitäten geht es u. a. um die Stärkung von Frauen in Führungsfunktionen durch ein von der Personalentwicklung und der Gleichstellungsstelle initiiertes Führungsfrauenetzwerk. Darüber hinaus sind die Ziele der Frauenförderung – gewissermaßen als übergeordnete Zielsetzungen – auch in anderen Handlungsfeldern der Personalentwicklung zu berücksichtigen.



Fortbildung

Die Führungskräfte sind die Personalentwicklerinnen und -entwickler vor Ort: Zu ihren Aufgaben gehört es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen zu fördern und ihre Fort- und Weiterbildung zu unterstützen.

Die Seminarangebote des Fortbildungsprogramms stehen generell Frauen und Männern offen. In jedem Jahr enthält das Programm eigene Qualifizierungsangebote für weibliche Beschäftigte, die auf deren spezielle Bedarfe eingehen und deren Inhalte mit der Gleichstellungsstelle abgestimmt werden. Es ist laufend zu überprüfen, ob Frauen und Männer mit dem integrierten Ansatz des städtischen Fortbildungsprogramms erreicht werden können oder weitergehende geschlechterspezifische Angebote konzipiert werden müssen.

Teilzeitkräfte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Besondere Regelungen gelten für die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II, den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes sowie für die Teilnahme an ähnlichen Lehr- bzw. Studiengängen.

Um Frauen und Männer auf die Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten und sie bei der Ausübung dieser Funktion zu unterstützen, werden Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsnachwuchskräfte, neue Führungskräfte sowie erfahrene Führungskräfte durchgeführt, die sowohl männlichen als auch weiblichen Führungskräften offenstehen. In die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an speziellen Qualifizierungsprogrammen (z. B. Führungsnachwuchskräfte) ist auch die Gleichstellungsstelle eingebunden. Themen der Gleichstellung und Frauenförderung sind integraler Bestandteil der Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung.

Bei den Referentinnen und Referenten, die für Fortbildungsmaßnahmen eingesetzt werden, wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet.

Ist für den Besuch von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Kinderbetreuung erforderlich, können unter bestimmten Voraussetzungen die hierfür entstehenden Kosten übernommen werden.

**NEIN
HEISST
NEIN!**

5.7 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Bielefeld missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Mitarbeitenden davor zu schützen. Dabei haben Maßnahmen Vorrang, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen.

Die Stadt Bielefeld geht gegen alle Mitarbeitende vor, die andere Verwaltungsangehörige oder Dritte (Kundinnen und Kunden) sexuell belästigen. Die Vorgesetzten haben eine Vorbildfunktion und tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert werden. Näheres ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt (s. u. a. §§ 1, 3 (3), (4) AGG).³

Alle Beschäftigten, insbesondere Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, sind über das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zu informieren. Jedem Hinweis auf eine sexuelle Belästigung ist unverzüglich nachzugehen.

Die Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Frauenbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästi-

gung Betroffenen zu richten, sondern gegen die Verursacherin/den Verursacher.

Im Rahmen der Fortbildung wird das Thema im Rahmen des Seminars „Rechte und Pflichten von Führungskräften“⁴ und in der Führungskräfteentwicklung behandelt.

Die Gleichstellungsstelle wird eine Broschüre für Beschäftigte und Führungskräfte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entwickeln und herausbringen.

5.8 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

Zusätzlich zu den Regelungen des GG und des LGG zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, besteht nach Artikel 3 Absatz 3 GG ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf weitere soziale Merkmale. Und mit dem AGG sind Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung im Arbeitsleben gesetzlich geregelt. Da ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld eine Voraussetzung für die Realisierung beruflicher Gleichstellung ist, ist es von besonderer Bedeutung Maßnahmen zu entwickeln, die jeglicher Diskriminierung entgegenwirken.



Seit Juni 2018 unterstützt die Gleichstellungsstelle die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queeren Menschen in Bielefeld. Die Aufgabe umfasst die Umsetzung und Weiterentwicklung des Aktionsplans „Gleichstellung von LSBTIQ*“ in Bielefeld. Dieser hat das Ziel, LSBTIQ* sichtbar zu

³ vgl. auch Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung für die Stadt Bielefeld 5.1.2

⁴ vgl. Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld

machen, Öffentlichkeit zu schaffen, durch Sensibilisierungsmaßnahmen Diskriminierung abzubauen und die Akzeptanz zu fördern.

Zudem ist eine wertschätzende Kommunikation im Verwaltungsalltag notwendig, um die Vielfalt unserer Stadt in der täglichen Kommunikation in den Blick zu nehmen. Aus diesem Grund ist eine Einführung einer gendergerechten Sprache zu empfehlen.

5.9 Schriftverkehr

Im gesamten Schriftverkehr, in allen Urkunden, Vordrucken, Dateivorlagen, Drucksachen und Veröffentlichungen ist eine geschlechterbezeichnende Sprache zu verwenden. Paarformen (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sind in einem Fließtext voll auszusprechen. Dort, wo dieses nicht möglich erscheint, ist eine neutrale Formulierung zu wählen.⁵

5.10 Statistik

Bei Statistiken, Erhebungen und Analysen mit personellem Bezug sind auch im Rahmen des Controllings grundsätzlich Daten geschlechtsspezifisch zu erfassen, um eine Feststellung des Handlungsbedarfes zu ermöglichen bzw. um den Erfolg von bereits getroffenen Maßnahmen beurteilen zu können.



Die Stellenausschreibungen bei der Stadt Bielefeld zeichnen sich durch Vielfalt und Offenheit aus.

Die Stadt Bielefeld setzt sich aktiv für Chancengleichheit und Diversität ein. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Menschen unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität.

Die Stadt Bielefeld fördert Frauen beruflich und stellt sie nach den Zielsetzungen des Gleichstellungsplans bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt ein. Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind erwünscht.

⁵ vgl. Allgemeine Dienst- und Geschäftsweisung für die Stadt Bielefeld – AGA – 4.4.2



6. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Ziel eines geschlechtergerechten Personalmanagements ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen. Der Gleichstellungsplan hat das langfristige Ziel, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Die nachfolgenden Maßnahmen sollen die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der Stadt Bielefeld voranbringen und dazu beitragen, die konkreten Zielquoten des Gleichstellungsplans im Planungszeitraum zu erreichen

6.1 Gleichstellungsspezifische Maßnahmen

Hier geht es um Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt Bielefeld einzahlen:

- ▶ Regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen z. B. über den Newsletter der Gleichstellungsstelle und Social Media (Instagram, Facebook)
- ▶ Einführung neuer Veranstaltungsformate (z.B. „Mittagsgespräche“), die Qualifizierungen zu Gleichstellungsthemen für unterschiedliche Zielgruppen vorsehen
- ▶ Ausbau des Angebots von Fortbildungen, die speziell auf die Qualifizierungsanforderungen von Frauen abgestimmt sind

6.2 Berufsspezifische Ziele und Maßnahmen

6.2.1 Situationsanalyse und Ziele

Im allgemeinen Verwaltungsdienst besteht Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen A 12/E 11 bis A 15/E 15. Im technischen Dienst ist insgesamt ein Handlungsbedarf im Rahmen der Gleichstellung vorhanden. Den geringsten Frauenanteil verzeichnet der feuerwehrtechnische Dienst. Hieraus leiten sich konkret folgende Ziele ab:

- ▶ Im Verwaltungsdienst ist die Unterrepräsentanz von Frauen in A 12/E 11 und A 13/E 12 zu reduzieren.
- ▶ In der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 wird die Frauenquote in allen Besoldungsstufen bzw. Entgeltgruppen sukzessive gesteigert.
- ▶ Im gesamten technischen Dienst ist die Unterrepräsentanz von Frauen zu vermindern.
- ▶ Im feuerwehrtechnischen Dienst wird der Frauenanteil gesteigert.

6.2.2 Maßnahmen

Der Ausbau der Personalkapazitäten in allen Bereich der Verwaltung durch Mehrstellen und die Nachbesetzungen im Rahmen der Personalfluktuatation werden im Planungszeitraum zu einer Vielzahl externer Stellenbesetzungen führen, die Raum dafür bieten, die Ziele der Frauenförderung aktiv umzusetzen. Es gilt, die ohnehin geringere Zahl von Frauen in den technischen Berufen für die Verwaltung zu gewinnen. Bei der Berufsfeuerwehr muss es gelingen, dass mehr Frauen den körperlichen Eignungstest bestehen. Hieraus leiten sich folgende Maßnahmen ab

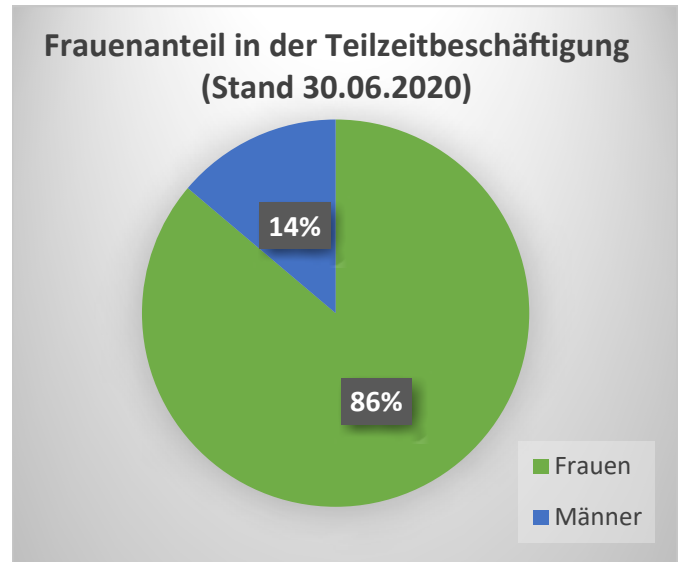
- ▶ Anwerbung von Frauen für freie Stellen und Ausbildungsplätze über Social Media, das Internet, Werbung an Universitäten und Schulen, besondere Ansprache in Stellenanzeigen, Durchführung von Betriebserkundungen, Teilnahme an Ausbildungsbörsen und Durchführung spezieller Inhouse-Veranstaltungen.
- ▶ Bewerbende für die Berufsfeuerwehr werden im Auswahlverfahren ausdrücklich darauf hingewiesen, sich frühzeitig auf den körperlichen Eignungstest vorzubereiten, um dadurch die Erfolgsquote zu erhöhen und die Möglichkeit zu erhalten, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.
- ▶ Sensibilisierung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung, insbesondere im Rahmen der Auswahlverfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.



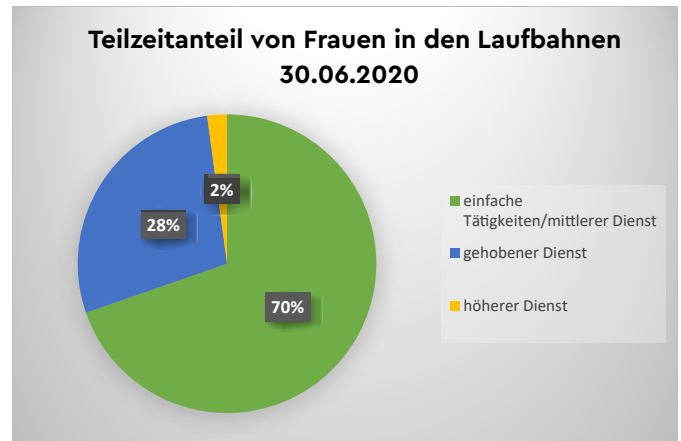
6.3 Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben

Das LGG gibt vor, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

6.3.1 Situationsanalyse



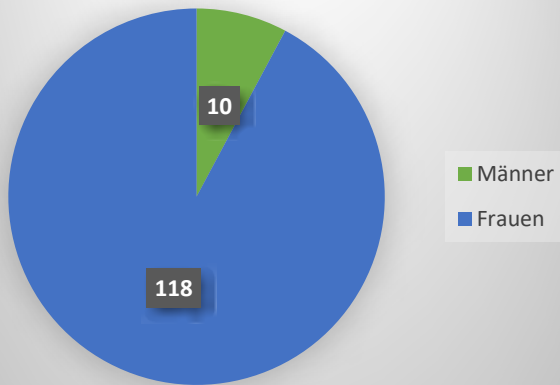
Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten ist von 87% auf 86% gesunken.



Im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind 609 Frauen (28%) in Teilzeit tätig, im zweiten Einstiegsamt sind es 46 Frauen (2%).

Von den 2.175 teilzeitbeschäftigten Frauen sind 1.505 (70%) in unteren und mittleren Einkommensgruppen tätig.

Elternzeit - Geschlechterverteilung (Stichtag 30.06.2020)



118 Frauen und 10 Männer befinden sich in Elternzeit.

6.3.2 Ziele

- ▶ Teilzeitbeschäftigung wird weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im Rahmen der Dienstvereinbarung "Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld" (DV 524) ermöglicht.
- ▶ Der berufliche Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte wird gefördert.
- ▶ Die Quoten von teilzeitbeschäftigten Frauen ab A12/E11 und A13/E12 werden erhöht.
- ▶ Männer übernehmen vermehrt Aufgaben im Rahmen der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.
- ▶ Führungskräfte unterstützen Mitarbeitende, die mit Pflege oder Kinderbetreuung befasst sind.
- ▶ Der Wiedereinstieg in das Berufsleben wird gefördert.

6.3.3 Maßnahmen

- ▶ Mütter, Väter und Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Informationsblatt über die rechtlichen Folgen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus wird auf die Fachstellen verwiesen, die individuelle Beratungen zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Auswirkungen auf die Rente bzw. Pension etc. geben können.
- ▶ Die Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit bzw. des mobilen Arbeitens werden im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung genutzt.

⁶ Hierbei wird zwischen klassischen und weiteren Führungsfunktionen unterschieden. Ausgenommen bei klassischen Führungsfunktionen sind folgende Personenkreise:

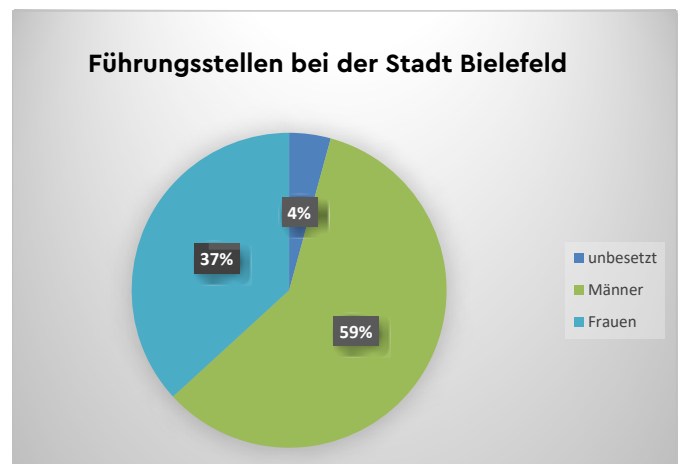
- Leitungskräfte der Kindertagesstätten und deren Stellvertretungen
- Hausmeisterinnen und Hausmeister, Vorarbeitende oder Meisterinnen und Meister

- ▶ Führungskräfte werden für die Themen Gleichbehandlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. Diese Themen werden in die Qualifizierungsreihen für Führungskräfte integriert.
- ▶ Im Geschäftsbereich Personalentwicklung und Personaleinsatz werden die Fortbildungsbedarfe von Beurlaubungsrückkehrende frühzeitig ermittelt und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen bereits vor der Wiederaufnahme des Dienstes eingeleitet.
- ▶ Der Aufstieg teilzeitbeschäftigter Frauen in Führungspositionen wird durch Qualifizierungsmaßnahmen und verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.
- ▶ Möglichkeiten zum Abbau von stereotypen Rollenzuschreibungen werden aktiv genutzt

6.4 Frauen in Führungsfunktionen

Ein weiteres Ziel der Frauenförderung ist es, den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen⁶ zu erhöhen. Die Auswertung erfolgt auch dezernatsweise, um innerhalb der Dezernate das Bewusstsein für Gleichstellung zu stärken und gezielte Maßnahmen vereinbaren zu können.

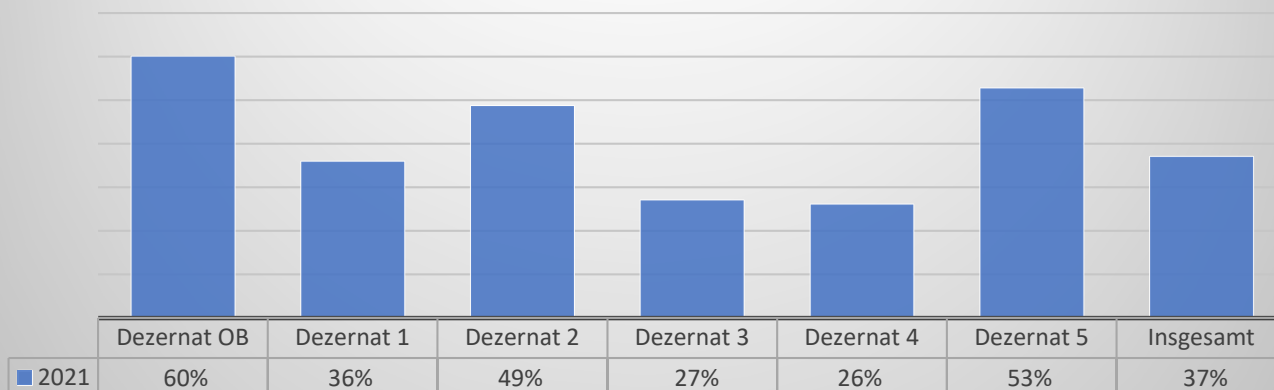
6.4.1 Situationsanalyse



Am 25.01.2021 waren die 375 Stellen mit Führungsfunktionen zu 59% von Männern und zu 37% von Frauen besetzt. 4% der Stellen waren unbesetzt.

Frauenanteil an klassischen Führungsstellen in den Dezernaten

25.01.2021



Innerhalb der Dezernate liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen nur in den Dezernaten Oberbürgermeister und Dezernat 5 über 50%.

6.4.2 Ziele

- ▶ Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen wird erhöht.
- ▶ Frauen sind für die Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe qualifiziert.
- ▶ Die Beigeordneten setzen sich aktiv für die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb ihrer Bereiche ein.

6.4.3 Maßnahmen

- ▶ Veranstaltung von Netzwerktreffen für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen.
- ▶ Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben durch Maßnahmen der Führungs- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung.
- ▶ Unterstützung von weiblichen Führungskräften durch individuelle Fortbildungsmaßnahmen (z. B. Coaching).
- ▶ Förderung anderer Formen der Arbeitsorganisation durch die bedarfsgerechte Anpassung oder Erweiterung bestehender Dienstvereinbarungen, wie z.B. flexibles Arbeiten, weitere Öffnung von Gleitzeitregelungen, Homeoffice und mobiles Arbeiten bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben.
- ▶ „Frauen werben Frauen“ – Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben durch

erfolgreiche Frauen in herausgehobenen Funktionen der Stadtverwaltung in einem neuen Veranstaltungsformat

6.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzgestaltung

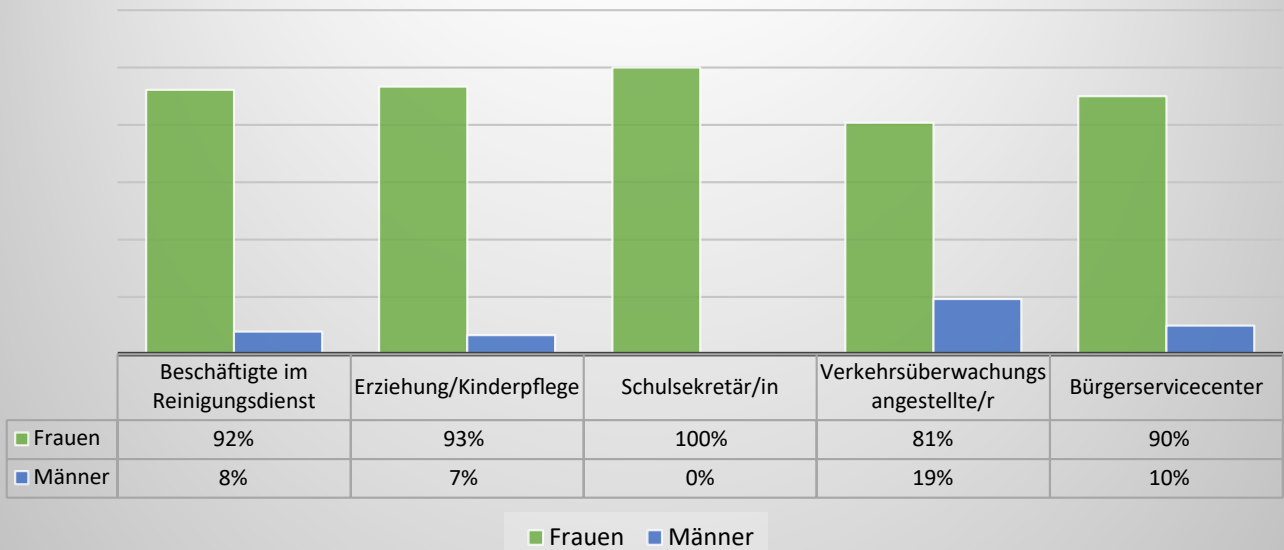
Nach der Regelung des § 6 (3) S. 3 LGG soll der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung enthalten.

6.5.1 Situationsanalyse

Zu den Berufsgruppen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, gehören insbesondere:

- ▶ Beschäftigte im Reinigungsdienst (92% Frauen)
- ▶ Fachkraft für Erziehung und Kinderpflege (93% Frauen)
- ▶ Schulsekretärinnen (100% Frauen)
- ▶ Verkehrsüberwachungsangestellte (81% Frauen)
- ▶ Mitarbeitende im Bürgerservicecenter (90% Frauen)

Geschlechterverteilung nach spezifischen Arbeitsplätzen (Stand 30.06.2020)



6.5.2 Ziele

- ▶ Die Tätigkeiten werden regelmäßig im Hinblick auf eine Aufwertung der Tätigkeiten und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen überprüft.
- ▶ Flexible Arbeitszeitmodelle verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- ▶ Alle Möglichkeiten, durch Routine geprägte oder körperlich sehr anstrengende Arbeitsplätze mit anderen entlastenden oder abwechslungsreichen Tätigkeiten anzureichern, werden genutzt.

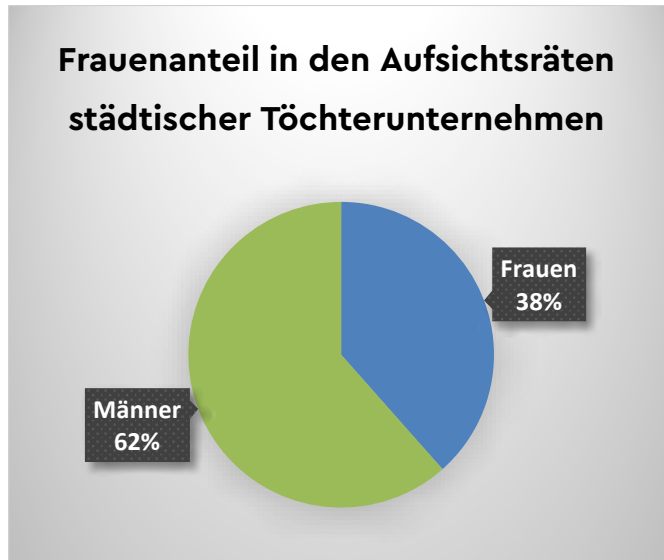
6.5.3 Maßnahmen

- ▶ Identifikation von Belastungen am Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen (z. B. Befragungen, Gefährdungsbeurteilungen).

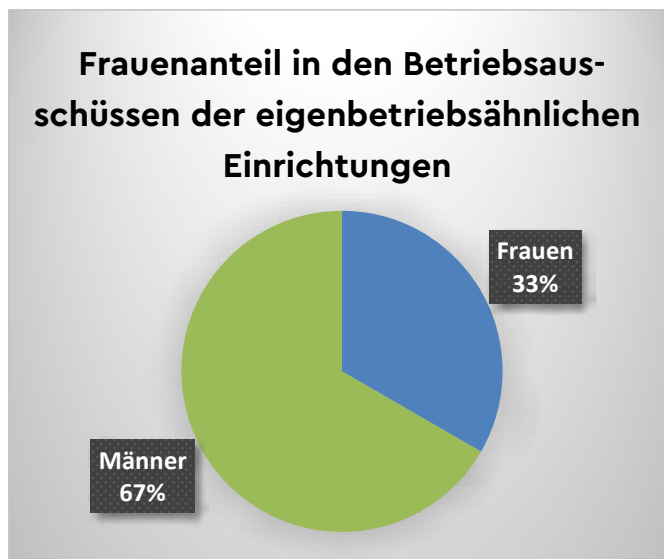
- ▶ Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Bewältigung von berufsspezifischen Belastungen (z. B. Seminare zur Rückengesundheit für körperlich Tätige, Seminare zur Stressbewältigung)
- ▶ An die Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsverhältnisse angepasste Maßnahmen der Personalentwicklung für die Bereiche, in denen kein typisches Über- und Unterstellungsverhältnis gegeben ist (z. B. Anpassung Jahresgespräch).
- ▶ Nutzung der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, bei entsprechender Eignung auch im Rahmen der Verwaltungslehrgänge.
- ▶ Aufzeigen von Perspektiven zur beruflichen Neuorientierung aus gesundheitlichen Gründen.

6.6 Frauen in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen

Gemäß Ratsbeschluss vom 26.11.2009 ist bei künftigen Entsendungen städtischer Mitglieder eine Frauenquote von 40% einzuhalten. Mittelfristiges Ziel ist die Herstellung einer Parität bei der Besetzung der Aufsichtsräte.⁷



Der Frauenanteil in Aufsichtsräten der Tochterunternehmen, in die der Rat der Stadt Bielefeld Mitglieder entsendet hat, ist von 26% (2016) auf 38% gestiegen. Damit ist der Wert des Jahres 2016 deutlich übertroffen worden.



Der Anteil der Frauen bei den Mitgliedern der Betriebsausschüsse der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen ist auf 33% angestiegen (23% im Jahr 2016).

6.6.1 Ziel

- Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der städtischen Tochterunternehmen wird erhöht.

6.6.2 Maßnahme

- Der Rat der Stadt Bielefeld entsendet die Mitglieder in die Aufsichtsräte der Tochterunternehmen entsprechend der Zielsetzung.

6.7 Gremien

6.7.1 Grundsätze

Die bei der Stadt Bielefeld zu bildenden Gremien sollen nach Maßgabe des § 12 (7) LGG paritätisch besetzt werden.

Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches des LGG sollen die entsendenden Stellen Frauen und Männer gleichmäßig berücksichtigen (§ 12 (8) LGG).

Für wesentliche Gremien (Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung) legt § 12 (1) LGG fest, dass hier Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein müssen. Von dieser Quote darf nur in zwingenden Gründen, die im § 12 (5) LGG beispielhaft aufgeführt sind, abgewichen werden.

⁷ Die ermittelten Daten beziehen sich auf den Beteiligungsbericht vom Dezember 2019 bzw. auf die tabellarische Aufstellung der Entsendungen des Rates in Beteiligungen (Wahlperiode 2020-2025).

6.7.2 Situationsanalyse

Tabelle 1: Zusammensetzung von Gremien (Stand Sommer 2020)

Dezernat	Gremium	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
Dezernat 1	Aufsichtsrat Stadthalle	4	7	36%
Dezernat 2	Aufsichtsrat BBF	1	4	20%
	Aufsichtsrat Kunsthalle	2	5	29%
	Betriebsausschuss BBO	7	8	47%
	Kuratorium Huelsmann	4	3	57%
Dezernat 3	Naturschutzbeirat	5	11	31%
	Ausschuss für Umwelt und Klimaschutz	4	12	25%
	Ausschuss für Sicherheit und Umwelt im UWB	3	16	16%
	Gesellschafterversammlung Krematorium Besitz GmbH	0	2	0%
	Gesellschafterversammlung WRB GmbH	0	1	0%
	Friedhofs GmbH Bielefeld (50% Beteiligung Stadt)	2	2	50%
	Krematorium Bielefeld Betriebs GmbH (49% Beteiligung Stadt)	2	2	50%
Dezernat 5	Hilfeplankonferenz	19	4	83%
	Fachkonferenz Behindertenhilfe	9	5	64%
	Jugendhilfeausschuss	6	9	40%
	Fachbeirat für Mädchenarbeit	19	0	100%
	Steuerungsgruppe Jugendhilfe und Schule	10	4	71%
	Planungsgruppe nach § 78 SGB VIII	10	4	71%
	AG nach § 78 SGB VIII für den Bereich Hilfe zur Erziehung	18	8	69%
	AG nach § 78 SGB VIII für den Bereich Kindertagesbetreuung	12	8	60%
	AG nach § 78 SGB VIII für den Bereich Offene Kinder- und Jugendarbeit	7	6	54%
	AG nach § 78 SGB VIII für den Bereich Jugendsozialarbeit	7	7	50%
	Lokales Bündnis für Familien	30	7	81%
	Netzwerk Frühe Hilfen	38	2	95%
	Konferenz Alter und Pflege	19	9	68%
	Lenkungsgruppe Bielefeld integriert	12	9	57%
Regionalplanungskonferenz (psych. Beh.)	11	11	50%	

Tabelle 1: Zusammensetzung von Gremien (Stand Sommer 2020)

6.7.3 Ziel

- ▶ Der Anteil von Frauen in den Gremien beträgt 40%.

6.7.4 Maßnahme

- ▶ Gremien werden entsprechend der Vorgaben des LGG besetzt.
- ▶ Bei der Gründung und Zusammensetzung neuer Gremien werden die gesetzlichen Vorgaben beachtet.

7. Zielquoten (Übersicht)

Langfristig soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50% erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden getrennt für die einzelnen Berufsgruppen, Laufbahnen oder Entgeltgruppen/Besoldungsstufen und unter Berücksichtigung

der Fluktuationen sowie der Einsparvorgaben zur Haushaltskonsolidierung die Steigerungsmöglichkeiten für das Jahr 2025 berücksichtigt und Zielquoten gebildet.

Zielbereich	Stand 2016		Zielquote 2020	Stand 2020		Zielquote 2025
	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	prozentual
Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe (BG 1) – vollzeitverrechnet –						
· Frauenquote in A12/E11	30%	35	34%	44%	74	48%
· Frauenquote in A13/E12	28%	13	30%	43%	14	47%
· Frauenquote in LG2 Ea1 (bisher höherer Dienst)	47%	57	50%	38%	62	45%
Technischer Dienst (BG 5, 6, 8, 9, 10, 11 und 12)						
· Frauenquote in LG1 Ea2 (bisher mittlerer Dienst)	19%	212	22%	18%	177	22%
· Frauenquote in LG2 Ea1 (bisher gehobener Dienst)	35%	159	37%	35%	148	38%
· Frauenquote in LG2 Ea2 (bisher höherer Dienst)	27%	14	33%	26%	17	33%
Feuerwehr (BG 7)						
· Frauenquote in LG1 Ea2 (bisher mittlerer Dienst)	4%	12	6%	4%	10	6%
· Frauenquote in LG2 Ea1 (bisher gehobener Dienst)	-	-	5%	-	-	5%
Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Teilzeitanteil an weiblichen Beschäftigten in						
· A12/E11/S17	23%	65	25%	30%	103	30%
· A13/E12/S18	16%	24	18%	15%	25	20%
· höhere Einkommensgruppen (ab A13/E13)	16%	34	20%	17%	46	22%
Frauen in Führungsfunktionen (Stichtag 25.01.2021)						
Frauenanteil an den						
· Führungskräften insgesamt	35%	122	40%	37%	138	42%
· Amts- und Betriebsleitungen	33%	12	40%	46%	17	50%
Dezernat Oberbürgermeister	67%	6	Werden nicht gesondert festgelegt	60%	6	Werden nicht gesondert festgelegt
Dezernat 1	38%	16		36%	14	
Dezernat 2	51%	33		49%	37	
Dezernat 3	29%	30		27%	34	
Dezernat 4	19%	12		26%	18	
Dezernat 5	49%	25		53%	29	
Aufsichtsräte und Gremienarbeit						
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	26%	47	40%	38%	40	40%
Gesamter Frauenanteil in wesentlichen Gremien	-	-	40%	61%	261	40%

Tabelle 2: Übersicht der Zielquoten



8. Auszüge aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze:

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. 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. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

§ 9 Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

