



GLEICHSTELLUNGSPLAN  
Fortschreibung 2023 – 2028



## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	3
<b>1 Einleitung</b>	
1.1 Geltungsbereich	4
1.2 Allgemeine Zielsetzung	4
1.3 Sprache	4
<b>2 Analyse der Beschäftigungsstruktur</b>	
2.1 Gesamtübersicht	5
2.2 Verteilung der Laufbahngruppen	6
2.3 Altersstruktur	6
2.4 Auszubildende	7
2.5 Elternzeit	8
2.6 Mobiles Arbeiten	8
2.7 Qualifizierung und Fortbildung	9
<b>3 Personalauswahlverfahren</b>	
3.1 Bewerbungsverfahren	9
3.2 Prognose zur Personalentwicklung	10
<b>4 Zielvorgaben für den Zeitraum 2023 bis 2028</b>	10
<b>5 Inkrafttreten und Bekanntmachung</b>	10



## **Vorwort**

Die Stadt Billerbeck will auf Grundlage des Grundgesetzes und Landesgleichstellungsgesetzes die Gleichstellung von Männern und Frauen verwirklichen.

Durch die Gesetzgebung ist unserer Verwaltung die Verantwortung übertragen worden, für die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann zu sorgen. Die Stadt Billerbeck verfolgt dieses Ziel seit vielen Jahren. Mit Hilfe des Gleichstellungsplanes konnte in unserer Stadtverwaltung viel für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann erreicht werden.

Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplanes soll eine Grundlage für die Aktivitäten in der Gleichstellungsarbeit der Stadtverwaltung für die nächsten fünf Jahre sein und dazu beitragen vorhandene Strukturen und Maßnahmen zu ergänzen. Durch gezielte Maßnahmen möchten wir das Potenzial aller Menschen besser verwirklichen und günstige Bedingungen für alle Beschäftigten schaffen. Insbesondere sollen sowohl berufliche, wie auch private Herausforderungen der Beschäftigten besser bewältigt werden können.

Durch die Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung fördern wir die Attraktivität der Stadt Billerbeck für unsere Bürgerinnen und Bürger sowie als Arbeitgeberin.

Billerbeck, den

Marion Dirks  
Bürgermeisterin

Susanne Pölling  
Gleichstellungsbeauftragte



## **1. Allgemeine Inhalte**

### **1.1 Geltungsbereich**

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Billerbeck und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung „Abwasserbetrieb“ nach Beschluss durch den Rat für den Zeitraum von 5 Jahren.

### **1.2 Allgemeine Zielsetzung**

Zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern benennt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) folgende Ziele:

- Förderung von Frauen, in Bereichen, in denen sie benachteiligt sind
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Abbau von Diskriminierungen

Die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die der Verwaltungsleitung, Dienstkräften mit Leitungsfunktion, Dienstkräften mit Personalverantwortung, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten obliegt. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung.

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes ist nach spätestens 2 Jahren zu überprüfen. Somit ist die Überprüfung im Jahr 2025 vorzunehmen. Das Ergebnis wird die Personalabteilung feststellen und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat besprechen. Wird erkannt, dass festgeschriebene Ziele nicht erreicht werden, ist eine Anpassung bzw. Ergänzung vorzunehmen.

### **1.3 Sprache**

Satzungen, Verordnungen, Dienstanweisungen etc. sowie im dienstlichen Schriftverkehr und bei Gestaltung von Formularen und Vordrucken ist sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen und Männer meinen. Die geschlechtsumfassende Formulierung, z. B. Beschäftigte oder Bedienstete ist vorzuziehen. Sofern diese nicht möglich ist, soll die Paarform genutzt werden, z.B. Bürgerinnen und Bürger. Nicht zulässig ist der Hinweis, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt werde, aber Frauen immer auch gemeint sind.

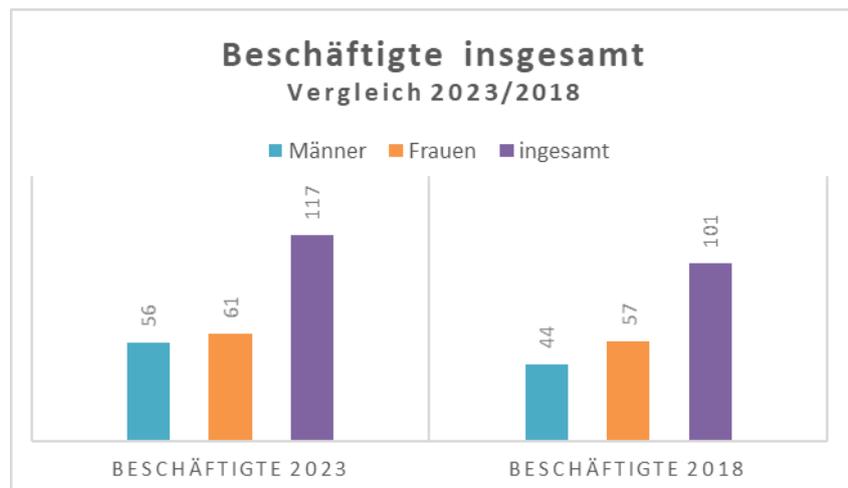


## 2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

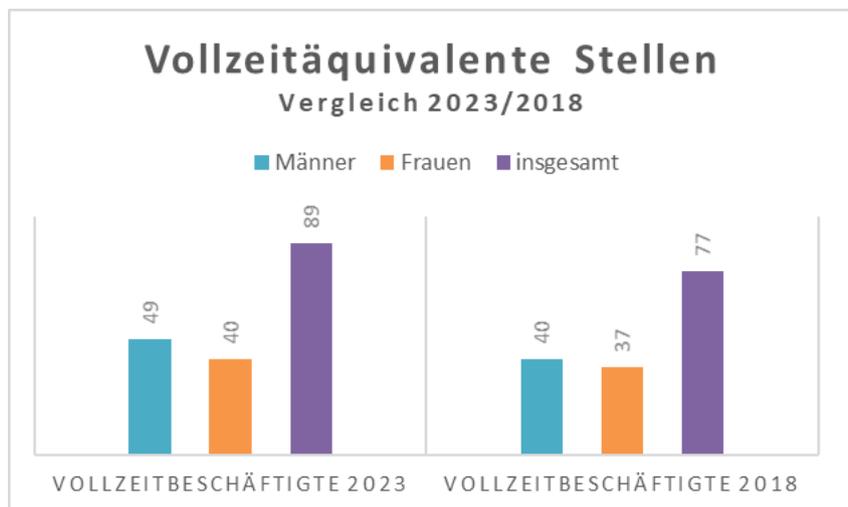
### 2.1 Gesamtübersicht

Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist eine aktuelle Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur. Der Begriff Beschäftigte wird hier für die tarifrechtlich und beamtenrechtlich Beschäftigten insgesamt verwendet.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur zum 30.06.2023 ergab in weiten Bereichen kaum Änderungen. Folgende Diagramme stellen die aktuelle Datenlage dar.



Der Frauenanteil an der Anzahl der Beschäftigten beträgt 52 %.

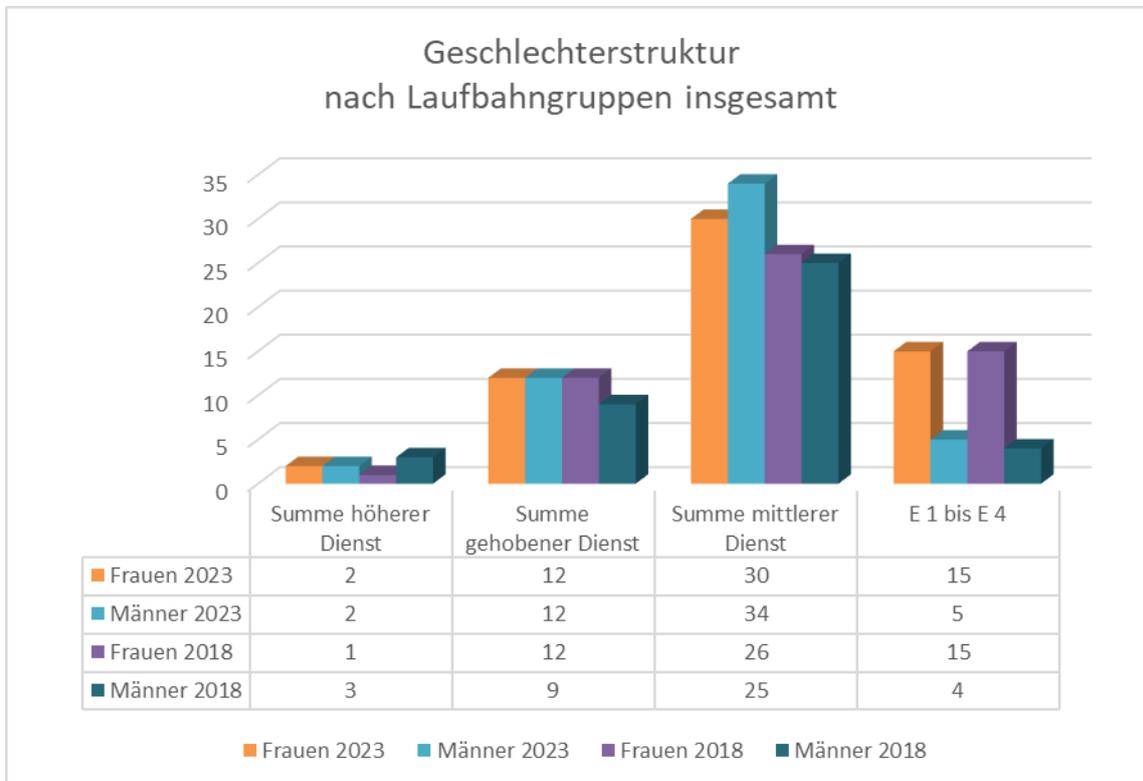


Der Frauenanteil an der Anzahl der Beschäftigten bezogen auf volle Stellen beträgt 45,23 %.



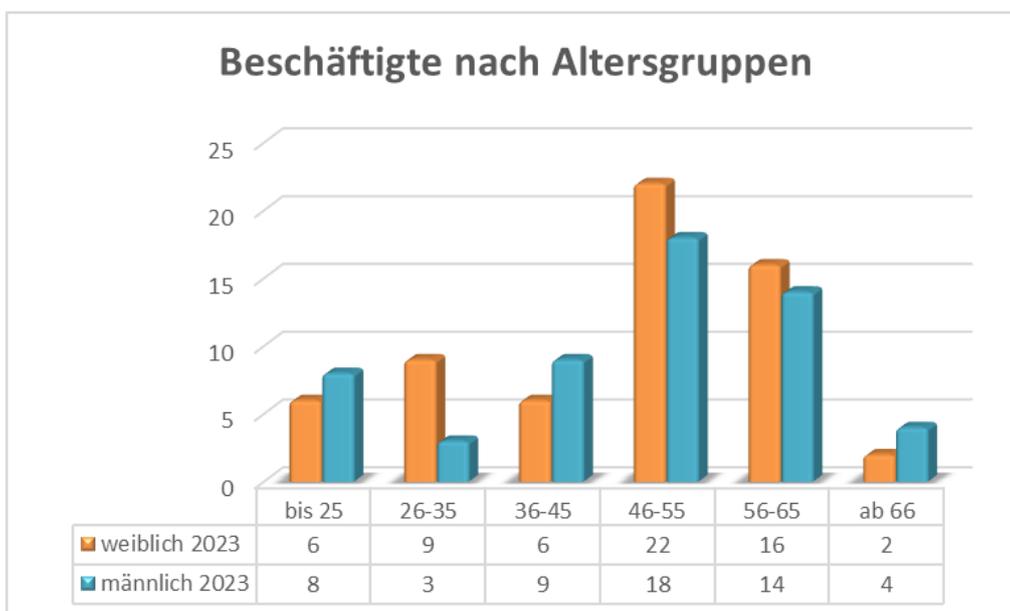
## 2.2 Verteilung nach Laufbahngruppen

Im höheren Dienst wurde in 2023 eine Parität erreicht. In den anderen Laufbahngruppen haben sich keine wesentlichen Änderungen ergeben.



## 2.3 Altersstruktur

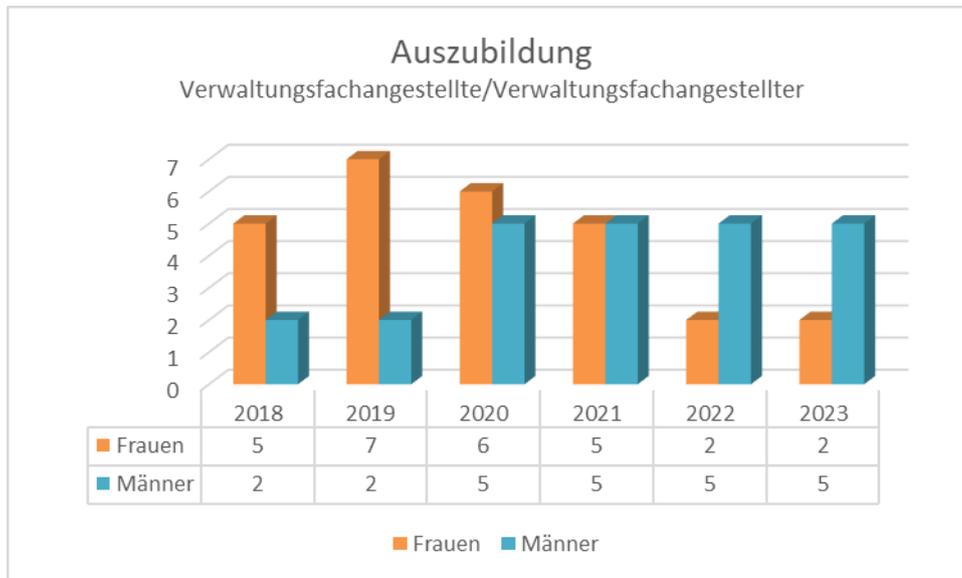
In 2023 beträgt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der Stadt Billerbeck 47,61 Jahre. Dem nachfolgenden Diagramm ist zu entnehmen, dass sich die meisten Beschäftigten in der Altersgruppe 46 bis 55 befinden, gefolgt von der Gruppe 56 bis 65.



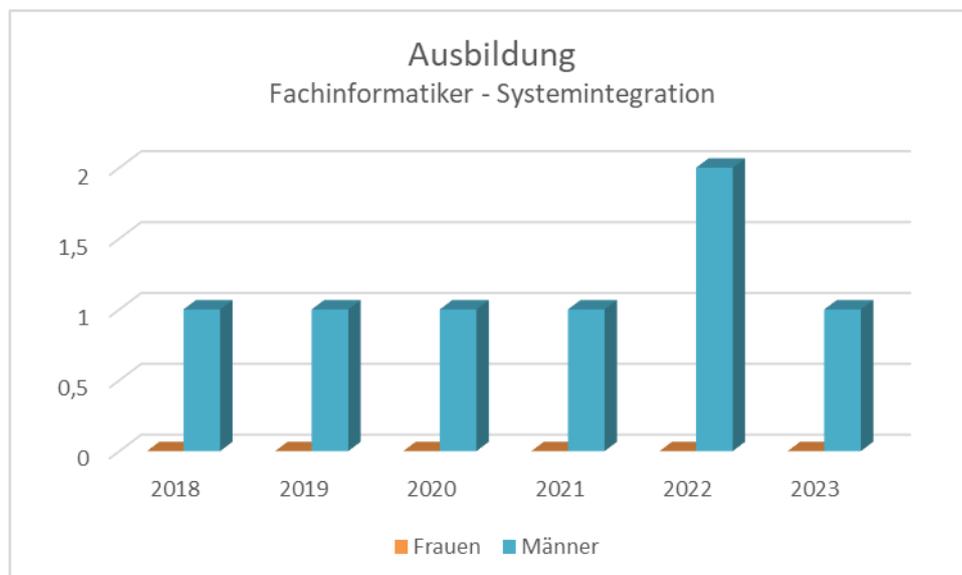


## 2.4 Auszubildende

Aufgrund der bestehenden Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Billerbeck ist in den kommenden Jahren mit einem erhöhten Maße an Stellenneubesetzungen zu rechnen. Aus diesem Grunde bildet die Stadt Billerbeck bedarfsgerecht aus, um entsprechenden Personalengpässen entgegenzuwirken.



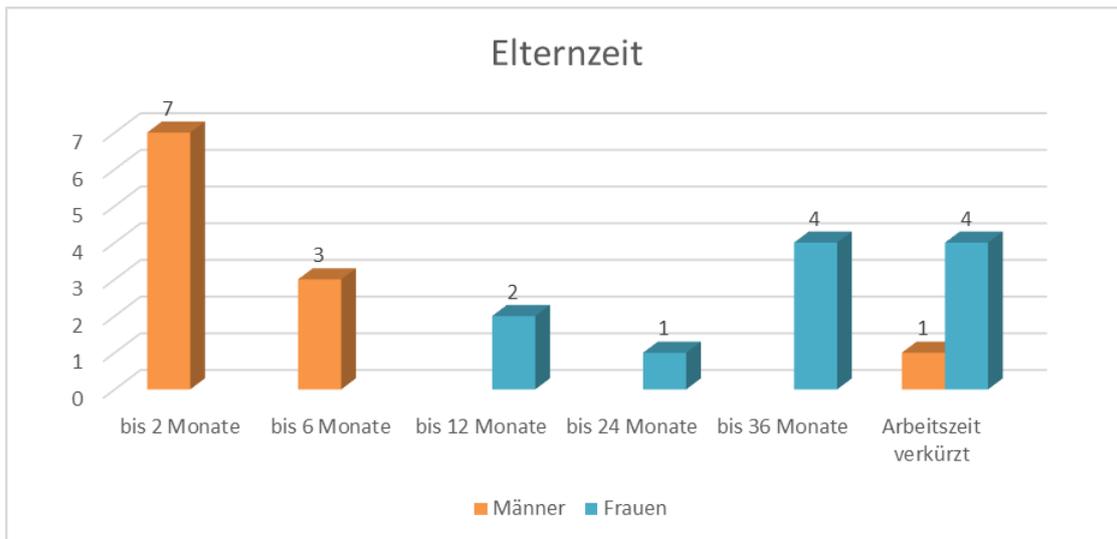
Der Berufsfeld Fachinformatik – Systemintegration wurde erstmalig 2013 bei der Stadt Billerbeck ausgebildet. Der u.a. Grafik kann man entnehmen, dass ausschließlich männliche Auszubildende beschäftigt sind. Es ist bislang nicht gelungen Frauen als Beschäftigte für diesen Bereich zu gewinnen.





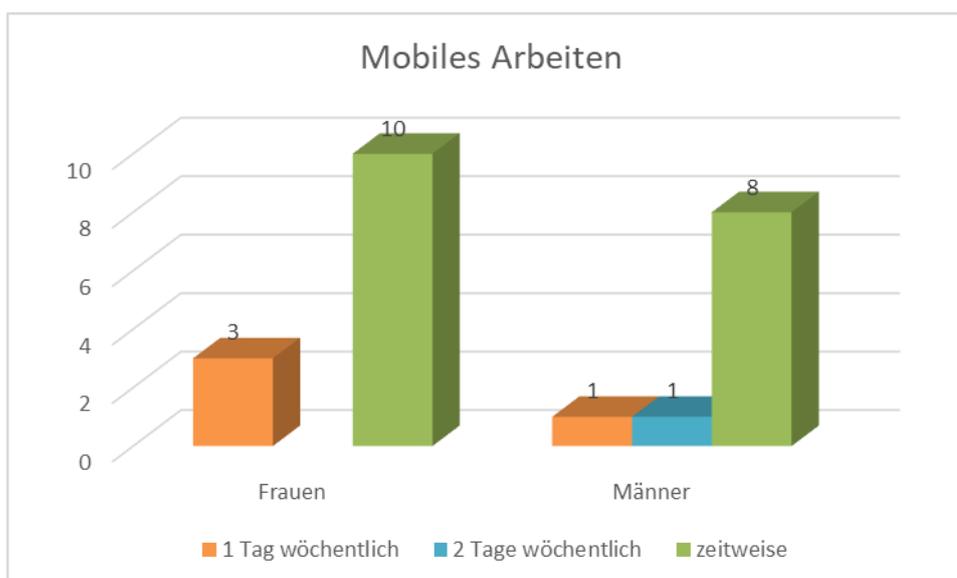
## 2.5 Elternzeit

Über den dargestellten Zeitraum von 5 Jahren wird die unterschiedliche Inanspruchnahme von Elternzeit im Vergleich von weiblichen und männlichen Beschäftigten sichtbar. Die Elternzeit der Mütter beträgt größtenteils mehr als 6 Monate, dagegen dauert die Elternzeit der Väter überwiegend bis zu 3 Monaten. Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit während und nach der Elternzeit wird größtenteils von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen.



## 2.6 Mobiles Arbeiten

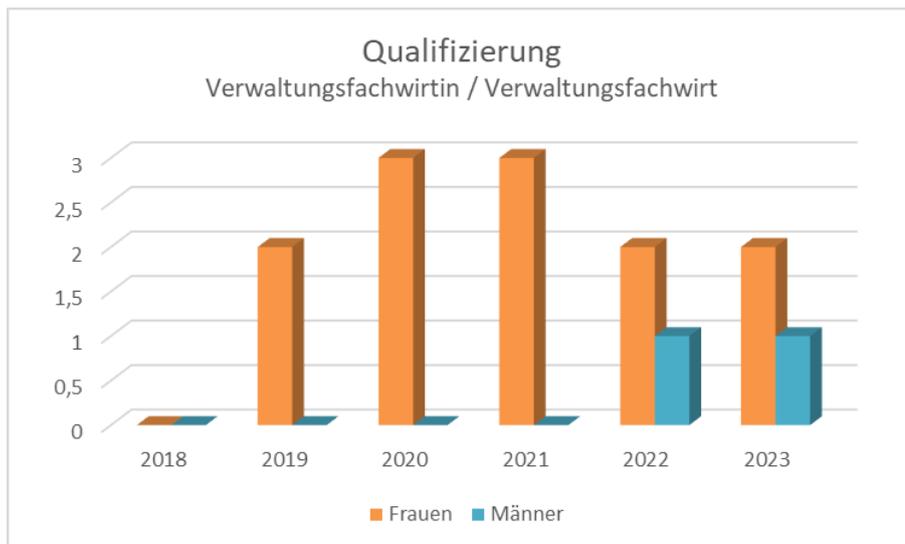
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Ermöglichung der mobilen Arbeit gefördert. Eine Ausweitung des Angebotes wurde durch die Corona-Situation stark beeinflusst. Zurzeit machen insgesamt 5 Beschäftigte regelmäßig wöchentlich vom mobilen Arbeiten gebrauch. Weitere 18 Beschäftigte nehmen nach Bedarf am mobilen Arbeiten teil.





## 2.7 Qualifizierung und Fortbildung

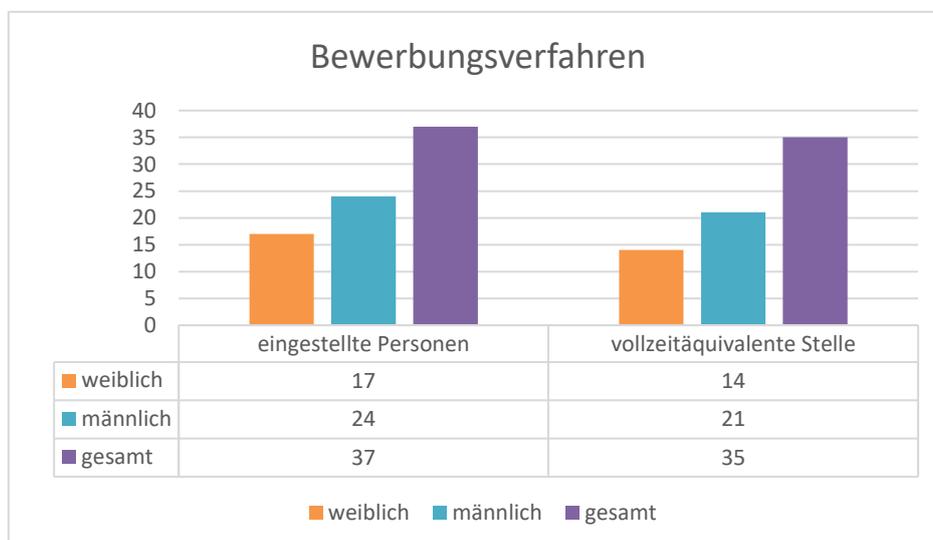
Im Gleichstellungsplan hat sich die Stadt Billerbeck zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei Tätigkeiten im gehobenen und höheren Dienst durch Qualifizierungsmaßnahmen von Nachwuchskräften zu fördern. In der nachfolgenden Graphik zeigt sich eine hohe Beteiligung von weiblichen Nachwuchskräften an der Qualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt. Dies ist eine gute Voraussetzung um Unterrepräsentanz in Leitungsfunktion zu vermeiden.



## 3. Personalauswahlverfahren

### 3.1 Bewerbungsverfahren

Es ist in den letzten Jahren ein deutlicher Anstieg an durchgeführten Personalauswahlverfahren zu verzeichnen. Dieser Anstieg wird voraussichtlich aufgrund des demographischen Wandels weiterwachsen. Es lohnt sich, diese größer werdende Aufgabe unter Gendergesichtspunkten zu betrachten. Für die folgende Graphik wurden die Zahlen von den durchgeführten Bewerbungsverfahren zwischen Juli 2018 und Juni 2023 zugrunde gelegt.





### **3.2 Prognose zur Personalentwicklung**

Es ist gemäß § 6 Abs. 2, 3 LGG eine Prognose der zu besetzenden Stellen und möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen zu erstellen. Im Zeitraum des Gleichstellungsplanes werden voraussichtlich insgesamt 13 Beschäftigte, davon 6 Frauen und 7 Männer in den Ruhestand gehen. Die Personalgewinnung erfolgt traditionell durch die Übernahme der eigenen Auszubildenden. Hierzu bedarf es auch einer kontinuierlichen Fortbildung und Perspektiven in der beruflichen Entwicklung. Sowohl der Verwaltungslehrgang II wie auch die Modulare Qualifizierung sind bei der Stadt Billerbeck die geeigneten Instrumente.

Aufgrund des allseits zur erkennenden Personalmangels zeichnet sich eine Tendenz zu Anhebung der Stellenbewertungen ab. Insbesondere in den Bereichen, die mit technischen Ingenieuren oder Bachelorabsolventen, besetzt werden müssen.

## **4 Zielvorgaben für den Zeitraum 2023 bis 2028**

### **4.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben**

Ein Ziel wird die Weiterentwicklung und Stärkung der Familienfreundlichkeit für Frauen und Männer sein. Die Stadt Billerbeck als Arbeitgeberin unterstützt die Vereinbarkeit von Führungsverantwortung mit familiären Aufgaben. Die Arbeitgeberin informiert die Beschäftigten in den einzelnen Familien-/Lebensphasen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit, wie z.B. Arbeitszeitverkürzung, Freistellung für pflegende Angehörige u.a.

### **4.2 Ausbildung und Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen**

Weiterhin wird die Stadt Billerbeck junge Menschen in dem Bereich der Verwaltungsarbeit, wie auch im Bereich der Informationstechnik ausbilden. Die Ausschreibung für den IT-Bereich soll für Frauen besonders beworben werden, da wir bislang keine weibliche Auszubildende gewinnen konnten. Zudem sollen Nachwuchskräfte durch entsprechende Maßnahmen gefördert und an höherwertige Tätigkeiten herangeführt werden.

## **5 Inkrafttreten und Bekanntmachung**

Der Gleichstellungsplan gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Stadt Billerbeck für fünf Jahre.

Der Personalrat wurde gem. § 72 Abs. 4 Nr. 18 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW beteiligt. Die getroffenen Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten über das Intranet zur Kenntnis gegeben.