EVALUIERUNG DER ZIELE UND MASSNAHMEN DES AKTUELLEN GLEICHSTELLUNGSPLANS

der Stadt Arnsberg
2024 – 2029
Stand 31.12.2025



ARNSBERG

GLEICH*STELLUNG
ARNSBERG

Inhaltsverzeichnis

I. Präambel 04

II. Ein Blick ins Gesetz 05

III. Schwerpunkte der festgelegten Ziele und Maßnahmen 05

1. Unterrepräsentanz in Entgelt-und Besoldungsgruppen 05 – 12

2. Vereinbarkeit von beruf, Familie und Privatleben 13 – 16

3. Elternzeit und Beurlaubung 17 – 18

4. Angehörige pflegen 19 – 20

5. Respekt im Umgang 21 – 24

6. Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen 25 – 28

7. Führung 29 – 33

8. Gremien der Stadt Arnsberg 34 – 41

IV. Fazit 42

Impressum:

Herausgegeben von der Stadt Arnsberg | Der Bürgermeister – Personalbüro
Rathausplatz 2, 59759 Arnsberg
E-Mail personalbuero@arnsberg.de
Tel. 02932 201-0
Fax 02932 201-1842
Web www.arnsberg.de

Bildnachweis: Adobe Stock: www.stock.adobe.com
Gestaltung: Stadt Arnsberg – Druckerei

I Präambel



Der Rat der Stadt Arnsberg hat in seiner Sitzung am 27.06.2024 auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) den Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Arnsberg für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2028 beschlossen.

Der Geltungsbereich umfasst die Stadtverwaltung Arnsberg einschließlich der städtischen Eigenbetriebe gemäß § 2 Abs. 1 LGG NRW. Der Gleichstellungsplan richtet sich an alle Mitarbeitende sowie an die Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung.

Zentrales Ziel des Gleichstellungsplans ist es, Chancengleichheit innerhalb der Stadtverwaltung weiterzuentwickeln und strukturell zu verankern. Er ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung und unterstützt die Dienststelle dabei, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Verwaltung wirksam umzusetzen.

Der Gleichstellungsplan nimmt dabei nicht ausschließlich weibliche Beschäftigte in den Blick. Er berücksichtigt vielmehr unterschiedliche Lebenslagen von Mitarbeitenden und verbindet die Förderung der Gleichstellung mit Fragen der Personalentwicklung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie der gleichberechtigten Teilhabe an beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen, in denen sie weiterhin nicht angemessen vertreten sind.

Die Stadt Arnsberg hält für die Umsetzung des Gleichstellungsplans an folgendem Grundsatz fest:
Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Gesamtverwaltung. Sie richtet sich an alle Fachbereichsleitungen, Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt nicht allein bei einzelnen Stellen, sondern ist Bestandteil einer modernen, chancengerechten und zukunftsorientierten Verwaltungskultur.

II Hintergrund und Zielsetzung der Evaluierung

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ist spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung zu überprüfen. Für den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Arnsberg erfolgt diese Überprüfung im zweiten Quartal 2026.

Ziel der Evaluierung ist es, den Umsetzungsstand der im Gleichstellungsplan beschlossenen Ziele und Maßnahmen zu erfassen und deren Wirkungsgehalt zu bewerten. Dabei wird geprüft, inwieweit die vorgesehenen Maßnahmen geeignet sind, die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung zu fördern.

Die Evaluierung dient nicht nur der formalen Kontrolle der Zielerreichung. Sie soll zugleich sichtbar machen, welche Maßnahmen bereits wirksam umgesetzt wurden, wo weiterer Handlungsbedarf besteht und an welchen Stellen Anpassungen erforderlich sind. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans als Steuerungsinstrument der Personal- und Organisationsentwicklung.

Sofern sich im Rahmen der Überprüfung zeigt, dass Ziele nicht oder nicht in ausreichendem Maße erreicht wurden, sind die Maßnahmen des Gleichstellungsplans entsprechend anzupassen, fortzuschreiben oder zu ergänzen. Grundlage hierfür ist § 5 Abs. 7 LGG NRW.

III Schwerpunkt der festgelegten Ziele und Maßnahmen

Nach Maßgabe des LGG NRW wurden in Schwerpunkten Maßnahmen und Zielvorgaben festgelegt:

1. Unterrepräsentanz in Entgelt-und Besoldungsgruppen
2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
3. Elternzeit und Beurlaubung
4. Angehörige pflegen
5. Respekt im Umgang
   a. Gleichbehandlung in Schrift und Wort
   b. Schutz vor sexueller Belästigung, Sexismus und Mobbing
6. Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen
7. Führung
8. Gremien der Stadt Arnsberg

1. Unterrepräsentanz in Entgelt- und Besoldungsgruppen

Ziele:

> Der Frauenanteil in den benannten Bereichen mit Unterrepräsentanz wird erhöht.

> Es werden transparente und diskriminierungsfreie Verfahren durchgeführt.

> Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt höherwertige Stellen übertragen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für Umstrukturierungen von Aufgaben im Rahmen von organisatorischen Maßnahmen, die eine Übertragung höherwertiger Tätigkeit zur Folge hat.

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2024 – 2029 sollen:
20% der Ausbildungsstellen bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst und 20% im gewerblich-technischen Bereich mit Frauen besetzt werden.

Beschäftigtenstruktur und Fluktuation Beamt:innen und tariflich Beschäftigte

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten 30.06.2023		Gesamt	Fluktuation 30.06.2023 bis 31.12.2025		Gesamt	Zahl der Beschäftigten 31.12.2025		Gesamt		davon Teilzeitquote absolut		vorherige Quote des Gleichstellungsplans 2024 in %		Veränderung Frauenanteil zum 31.12.2025 in %	derzeitige Frauenquote
	w	m		w	m		w	m			w	m	w	m		
B7		1	1					1	1				0,00	100,00		
B3		1	1					1	1				0,00	100,00		
A15 / EG15	4	3	7		3	3	6	3	9			2	57,14	42,86	9,53	66,67
A14 / EG14	4	3	7	1	1	2	4	4	8		1		57,14	42,86	-7,14	50,00
A13 / EG13	12	12	24	1	3	4	8	11	19		1	1	50,00	50,00	-7,89	42,11
A12 / EG12 / S18	20	20	40	3	9	12	23	33	56		8	2	50,00	50,00	-8,93	41,07
A11 / EG11 / S17	42	43	85	7	11	18	47	44	91		19	3	49,41	50,59	2,55	51,65
A10 / EG10 / S15-S16	55	48	103	6	9	15	67	48	115		31	1	53,40	46,60	4,86	58,26
A9 / EG9b / S11b-S14	97	62	159	17	24	41	126	68	194		71	3	61,01	38,99	3,94	64,95
A9 m.D. / EG9a / S9	44	35	79		7	7	50	34	84		30	1	55,70	44,30	3,82	59,52
A8 / EG8 / S8a-S8b	159	38	197		9	9	160	39	199		105	3	80,71	19,29	-0,31	80,40
A7 / EG7	22	51	73		15	15	28	66	94		17	3	30,14	69,86	-0,35	29,79
EG4-EG6 / S4-S6	74	102	176		28	28	72	109	181		65	3	42,05	57,95	-2,27	39,79
EG3								1	1		1		0,00	100,00		
EG2	1	1	2				1	1	2		1	1	50,00	50,00	0,00	50,00
Gesamt	**534**	**420**	**953**	**35**	**119**	**154**	**591**	**461**	**1052**		**350**	**23**				



1. Unterrepräsentanz in Entgelt- und Besoldungsgruppen

Manuelle Dienste

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten 30.06.2023		Gesamt	Fluktuation 30.06.2023 bis 31.12.2025		Gesamt	Zahl der Beschäftigten 31.12.2025		Gesamt		davon Teilzeitquote absolut		vorherige Quote des Gleichstellungsplans 2024 in %		Veränderung Frauenanteil zum 31.12.2025 in %	derzeitige Frauenquote
	w	m		w	m		w	m			w	m	w	m		
EG 9a - S9	1	2	3	1	1	1	0	4	4				33,33	66,67	- 33,33	0,00
EG 8	0	7	7				0	4	4				0,00	100,00	+- 0	0,00
EG 7	3	31	34	1	5	6	3	28	31		0	3	8,82	91,18	+ 0,86	9,68
EG 4 bis EG 6	8	84	92		13	13	6	89	95		1	2	8,70	91,30	- 2,38	6,32
EG 1 bis EG 3								1	1						+- 0,00	0,00
Gesamt	**12**	**124**	**136**	**1**	**19**	**20**	**9**	**126**	**135**		**1**	**5**				

Feuerwehr

Besoldung/ Entgelt	Zahl der Beschäftigten 30.06.2023		Gesamt	Fluktuation 30.06.2023 bis 31.12.2025		Gesamt	Zahl der Beschäftigten 31.12.2025		Gesamt		davon Teilzeitquote absolut		vorherige Quote des Gleichstellungsplans 2024 in %		Veränderung Frauenanteil zum 31.12.2025 in %	derzeitige Frauenquote
	w	m		w	m		w	m			w	m	w	m		
A15	0	1	1				0	1	1				0,00	0,00	0,00	0,00
A13	0	1	1				0	1	1				0,00	100,00	0,00	0,00
A12	0	1	1				0	2	2				0,00	100,00	0,00	0,00
A11	0	4	4				0	8	8				0,00	100,00	0,00	0,00*
A10	0	6	6	0	1	1	0	4	4				0,00	100,00	0,00	0,00
A9	0	0	0				0	1	1				0,00	100,00	0,00	0,00
A9 mD	0	7	7				0	7	7				0,00	100,00	0,00	0,00
A8	0	12	12	0	2	2	0	10	10		0	1	0,00	100,00	0,00	0,00
A7	0	18	18	0	2	2	1	22	23				0,00	100,00	+4,35	4,35
Gesamt		**50**	**50**	**0**	**5**	**5**	**1**	**56**	**57**		**0**	**1**				

Maßnahmen laut GLP:

Bei Stellenbesetzungsverfahren in den unterrepräsentierten Bereichen werden die Ziele der Frauenförderung aktiv umgesetzt.

Sachstand:

Die Ziele der Frauenförderung werden bei bestehenden Besetzungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, aktiv berücksichtigt und in die jeweiligen Verfahrensschritte einbezogen.
Bereits bei Stellenausschreibungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben gefördert werden. Damit wird frühzeitig ein sichtbares Signal gesetzt, dass die Stadtverwaltung eine Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich unterstützt und geeignete Bewerberinnen gezielt zur Bewerbung ermutigt. Durch diese Maßnahmen liegt der Frauenanteil bei den Mitarbeitenden mittlerweile bei 56%.

Darüber hinaus werden die Auswahlverfahren so gestaltet, dass strukturelle Benachteiligungen von Frauen vermieden werden. Die Anforderungen, Auswahlkriterien und Bewertungsmaßstäbe werden nachvollziehbar und diskriminierungsfrei angewendet. Dabei wird darauf geachtet, dass unterschiedliche Berufsbiografien, Teilzeitbeschäftigung, Familien- oder Pflegeverantwortung sowie familienbedingte Unterbrechungen nicht nachteilig bewertet werden. Entscheidend sind die fachliche Eignung, Befähigung und Leistung im Rahmen der gesetzlichen Auswahlgrundsätze.

Auch die konkrete Durchführung der Auswahlverfahren erfolgt mit Blick auf Chancengleichheit. Soweit möglich, werden organisatorische Belange berücksichtigt, etwa bei der Terminierung von Vorstellungsgesprächen oder Auswahlterminen. Ziel ist es, allen Bewerberbenden faire Teilnahmebedingungen zu ermöglichen und insbesondere Bewerberinnen in unterrepräsentierten Bereichen nicht durch vermeidbare Verfahrenshürden zu benachteiligen.

Die Gleichstellungsstelle wird im Rahmen der gesetzlichen Beteiligungsrechte in die Verfahren mit Stimmrecht eingebunden. Dadurch kann geprüft werden, ob die Ziele der Frauenförderung berücksichtigt werden und ob das Verfahren gleichstellungsorientiert durchgeführt wird. Insgesamt ist festzustellen, dass die Frauenförderung nicht nur formal in Stellenausschreibungen benannt wird, sondern auch in der praktischen Ausgestaltung der Auswahlverfahren Berücksichtigung findet

Maßnahme:

Zur Gewinnung von Frauen für die Manuellen Diensten werden gezielte Werbemaßnahmen/Werbekampagnen durchgeführt. (Arbeitsamt/Jobcenter ansprechen und um gezielte Ansprache geeigneter Frauen bitten.)

Sachstand:

Die Maßnahme wurde im Betrachtungszeitraum noch nicht umgesetzt. Hintergrund war ein Abstimmungsproblem im internen Verfahren: Die entsprechenden Stellenausschreibungen für die Manuellen Dienste wurden bislang nicht regelhaft und unmittelbar an die Arbeitsagentur beziehungsweise das Jobcenter weitergeleitet, um dort gezielt geeignete Frauen anzusprechen.

Die Maßnahme wurde damit nicht bewusst zurückgestellt, sondern ist in der praktischen Umsetzung nicht ausreichend verbindlich in den Ablauf der Stellenausschreibungen eingebunden worden. Der zuständige Personalsachbearbeiter hat diesen Punkt aufgenommen und wird künftig sicherstellen, dass entsprechende Ausschreibungen unmittelbar an die Arbeitsagentur beziehungsweise das Jobcenter weitergeleitet werden.

Damit wurde der Umsetzungsbedarf erkannt und eine konkrete Verfahrensanpassung vereinbart. Ziel bleibt es, Frauen gezielter auf Beschäftigungsmöglichkeiten in den Manuellen Diensten aufmerksam zu machen und den Bewerberinnenkreis in diesen bislang unterrepräsentierten Bereichen zu erweitern.
Für die weitere Umsetzung sollte die Weiterleitung geeigneter Ausschreibungen künftig als fester Verfahrensschritt bei Stellenausschreibungen in den Manuellen Diensten aufgenommen werden. Dadurch wird sichergestellt, dass die Maßnahme verlässlich umgesetzt und die Ansprache geeigneter Frauen über externe Kooperationspartner:innen verbessert wird.

Maßnahme:

Für die Feuerwehr muss es gelingen mehr Frauen für vakante Stellen zu gewinnen. Hieraus leiten sich folgende Maßnahmen ab:

- Durchführung von neu entwickelten Werbemaßnahmen, die explizit Frauen ansprechen.
- Ausschreibungen über überregionale Fachzeitschriften
- Werbung an Schulen
- Möglichkeit der Betriebserkundung bzw. Tag der offenen Tür

Sachstand:

Für den Bereich Feuerwehr besteht weiterhin das Ziel, den Anteil von Frauen in den vakanten Stellen und im Nachwuchsbereich zu erhöhen.

Da Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst nach wie vor unterrepräsentiert sind, werden die Maßnahmen zur Ansprache und Gewinnung von Bewerberinnen gezielt weiterverfolgt.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit wurde darauf geachtet, Frauen in der Feuerwehr sichtbarer zu machen. Bei Werbematerialien, insbesondere bei Plakaten und bildgestützten Veröffentlichungen, wird bewusst darauf geachtet, dass auch Feuerwehrfrauen abgebildet werden. Dadurch soll vermittelt werden, dass der Beruf beziehungsweise die Tätigkeit bei der Feuerwehr grundsätzlich allen geeigneten Personen offensteht und Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Darüber hinaus werden vakante Stellen der Feuerwehr nicht nur örtlich, sondern auch überregional beworben. Ausschreibungen erfolgen unter anderem über einschlägige Fachzeitschriften und geeignete Fachmedien. Ziel ist es, einen größeren Bewerbendenkreis zu erreichen und insbesondere auch Frauen außerhalb des unmittelbaren regionalen Umfelds auf Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Feuerwehr der Stadt Arnsberg aufmerksam zu machen. Dies ist vor dem Hintergrund bedeutsam, dass aus dem heimischen Bereich bislang nur wenige Bewerbungen von Frauen eingehen.

Auch im Bereich der Nachwuchsgewinnung werden gezielte Maßnahmen umgesetzt. Die Feuerwehr ist bei Ausbildungsmessen vertreten und nutzt dort die Möglichkeit, interessierte junge Menschen unmittelbar anzusprechen. Dabei wird ausdrücklich darauf geachtet, auch junge Frauen über Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten zu informieren. Ergänzend wird beim jährlich stattfindenden Ausbildungstag der Stadt Arnsberg über die Aufgaben, Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten im Feuerwehrbereich informiert.

Zusätzlich bestehen regelmäßig Möglichkeiten, den Arbeitsbereich Feuerwehr praktisch kennenzulernen. Hierzu zählen Betriebserkundungstage, Tage der offenen Tür sowie Angebote im Rahmen des Girls' and Boys' Day. Diese Formate ermöglichen niedrigschwellige Einblicke in den Berufsalltag, die technischen und organisatorischen Aufgaben sowie die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Feuerwehr. Sie tragen dazu bei, Hemmschwellen abzubauen, Rollenbilder zu erweitern und insbesondere Mädchen und junge Frauen frühzeitig für eine Tätigkeit in diesem Bereich zu interessieren.

Insgesamt ist festzustellen, dass die vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt beziehungsweise weiterentwickelt wurden. Die Sichtbarkeit von Frauen in der Feuerwehr wurde in der Außendarstellung verbessert, vakante Stellen werden überregional beworben und Nachwuchsformate werden genutzt, um junge Frauen gezielt anzusprechen. Gleichwohl bleibt die Gewinnung von Frauen für den Feuerwehrbereich eine langfristige Aufgabe, die eine kontinuierliche, sichtbare und aktive Ansprache erfordert. Seit 2024 ist es uns durch diese Maßnahmen gelungen eine Brandmeisteranwärterin und eine Beamtin im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen.

Maßnahme:

In Bezug auf Ausbildungsstellen:
- Teilnahme an Ausbildungsbörsen
- Vorbereitung der Bewerberinnen für die Ausbildung zur Brandmeisteranwärterin, hier speziell auf den sportlichen Eignungstest.
- Überarbeitung des sportlichen Eignungstestes gemäß den möglichen Vorgaben.
- Sensibilisierung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung, insbesondere im Rahmen der Auswahlverfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Sachstand:

Im Bereich der Bewerberinnen für die Ausbildung zur Brandmeisteranwärterin wird jährlich ein gezieltes Vorbereitungstraining angeboten. Dabei erhalten interessierte Frauen die Möglichkeit, gemeinsam mit einem Personal Trainer für den sportlichen Eignungstest zu üben.

Hintergrund ist, dass der sportliche Teil des Auswahlverfahrens erfahrungsgemäß eine besondere Hürde darstellen kann. Durch das vorbereitende Training sollen Bewerberinnen frühzeitig unterstützt, Anforderungen transparent gemacht und Hemmschwellen abgebaut werden. Die Maßnahme trägt dazu bei, die Chancen von Frauen im Bewerbungsverfahren zu verbessern, ohne die fachlichen oder sportlichen Anforderungen des Auswahlverfahrens abzusenken.

Der sportliche Eignungstest für den feuerwehrtechnischen Dienst wurde im Jahr 2024 überprüft und überarbeitet. Ziel der Überarbeitung war es, das Verfahren im Rahmen der bestehenden rechtlichen und fachlichen Vorgaben chancengerechter auszugestalten, ohne die erforderliche körperliche Eignung für den Feuerwehrdienst abzusenken.

Im Zuge der Überarbeitung wurde insbesondere das Bewertungsschema angepasst. Während zuvor ein Defizit in einer einzelnen Übung dazu führen konnte, dass der gesamte sportliche Eignungstest nicht bestanden wurde, ermöglicht das neue Bewertungssystem eine differenziertere Betrachtung der Gesamtleistung. Einzelne schwächere Ergebnisse führen nun nicht zum Ausschluss, soweit die vorgegebenen Mindestanforderungen insgesamt erfüllt werden.

Damit wird stärker berücksichtigt, dass körperliche Leistungsfähigkeit verschiedene Komponenten umfasst und nicht allein an einer einzelnen Übung festgemacht werden sollte. Das Verfahren bleibt leistungsorientiert, wird aber insgesamt ausgewogener und transparenter. Dies kann insbesondere dazu beitragen, unnötige Ausschlusswirkungen zu vermeiden und Bewerbenden eine faire Bewertung ihrer Gesamtleistung zu ermöglichen.

Mit der Ausbildungsleitung und den zuständigen Mitarbeitenden der Feuerwehr wurde vereinbart, dass die Auswirkungen weiter beobachtet werden und ggf. auch nachgesteuert werden kann.
Die Sensibilisierung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen für Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung wird im Bereich Feuerwehr bereits praktisch umgesetzt. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass der sportliche Eignungstest gemeinsam mit Feuerwehr, Dienststelle, Personalrat und Gleichstellungsstelle überarbeitet wurde. Auch die gemeinsam durchgeführten Auswahlverfahren machen deutlich, dass innerhalb der Feuerwehr eine eigene Motivation besteht, Frauen stärker für den feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen.

Die Feuerwehr erkennt an, dass eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft das Arbeitsklima stärken und unterschiedliche Kompetenzen in den Dienstbetrieb einbringen kann. Frauenförderung wird daher nicht allein als formale Vorgabe verstanden, sondern zunehmend als fachlicher und organisatorischer Gewinn für den Bereich Feuerwehr. Diese Haltung bildet eine wichtige Grundlage, um Auswahlverfahren weiterhin gleichstellungsorientiert auszugestalten und Bewerberinnen gezielt zu ermutigen.

2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Ziele:

> Ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben soll allen Mitarbeitenden durch verschiedene Formen flexibler und bedarfsgerechter Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung ermöglicht werden.

> Die Zusammenarbeit in der Verwaltung ist durch einen fairen und respektvollen Umgang geprägt.

> Eine Kultur des Ermöglichens auf der Basis des Gebens und Nehmens wird angestrebt.

> Teilzeit ist bei allen Stellen und mit unterschiedlichen Modellen möglich.

> Führungsaufgaben in Teilzeit werden ermöglicht und unterstützt.

Maßnahme:

Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit soll transparent dargestellt werden, wie mit der Stundenreduzierung in Bezug auf die Aufgabenerledigung umgegangen wird (zum Beispiel Aufgabenverlagerung durch Stundenaufstockung anderer Mitarbeitender, Reduzierung des Standards, Wegfall oder Reduzierung der Aufgaben/ Inhalte).

Sachstand:

Laut unserer im April 2026 durchgeführten Befragung der sich im Mutterschutz bzw. Elternzeit befindlichen Mitarbeitenden ist besonders bei dem Thema Arbeitszeitreduzierungen nicht durchgängig erkennbar, wie die reduzierte Arbeitszeit organisatorisch aufgefangen wird. Die Rückmeldungen zeigen, dass Vertretungsregelungen und Aufgabenübernahmen nicht immer frühzeitig oder ausreichend konkret geregelt werden. 26,7 % der Rückmeldungen sehen Verbesserungsbedarf bei Vertretungsregelungen. In der qualitativen Auswertung wurde deutlich, dass Abwesenheiten teilweise zu vermeidbaren Mehrbelastungen anderer Mitarbeitender führen können.

Das Ziel, keine Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden entstehen zu lassen, ist noch nicht vollständig erreicht. Die Maßnahme ist fachlich richtig, braucht aber eine verbindlichere organisatorische Umsetzung.

Daher sollte bei jeder beantragten Arbeitszeitreduzierung verbindlich dokumentiert werden, wie mit der reduzierten Arbeitszeit im Arbeitsbereich umgegangen wird. Aufgabenverteilung, Priorisierung, Vertretung, mögliche Standardreduzierungen und Auswirkungen auf das Team sollten nachvollziehbar festgehalten werden.

Maßnahme:

Grundsätzlich ist Teilzeit auch im Schichtmodell möglich.

Sachstand:

Teilzeit im Schichtdienst ist grundsätzlich möglich und wird im Rahmen der organisatorischen und dienstlichen Erfordernisse ermöglicht. Schichtdienst wird bei der Stadtverwaltung insbesondere in den Bereichen Feuerwehr und Rettungsdienst geleistet.

In der Feuerwehr befindet sich derzeit eine männliche Person im Schichtdienst in Teilzeit. Eine weibliche Person im Schichtdienst in Teilzeit gibt es dort aktuell nicht. Im Rettungsdienst stellt sich die Situation umgekehrt dar: Dort befindet sich derzeit keine männliche Person im Schichtdienst in Teilzeit, jedoch drei weibliche Personen.

Damit ist festzustellen, dass Teilzeit auch im Schichtmodell praktisch umgesetzt wird, soweit die Rahmenbedingungen, die Dienstplangestaltung und die Arbeitserfordernisse dies zulassen. Die Maßnahme trägt dazu bei, Vereinbarkeit auch in Arbeitsbereichen mit besonderen zeitlichen Anforderungen zu ermöglichen. Gleichzeitig bleibt die Umsetzung im Schichtdienst anspruchsvoll, da Einsatzfähigkeit, Dienstplanung, Mindestbesetzungen und Kontinuität der Aufgabenerfüllung berücksichtigt werden müssen.

Insgesamt wird die Maßnahme umgesetzt. Teilzeit im Schichtdienst wird nicht grundsätzlich ausgeschlossen, sondern einzelfallbezogen geprüft und dort ermöglicht, wo sie mit den dienstlichen Anforderungen vereinbar ist.

Maßnahme:

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten wird Mitarbeitenden Mobile Arbeit/Homeoffice ermöglicht.

Sachstand:

Entsprechend der Dienstvereinbarung über Mobile Arbeit und Homeoffice ist bei der Stadtverwaltung Arnsberg eine Gestaltung der Arbeitsprozesse in diesen Arbeitsformen grundsätzlich für Vollzeit- und auch für Teilzeitbeschäftigte möglich.

Die besonderen Belange der Mitarbeitenden mit betreuungsbetreuungsbedürftigen Kindern und Pflegeverantwortung werden durch eine lösungsorientierte Nutzung der bestehenden Möglichkeiten und flexible Handhabung der bestehenden Regelungen, berücksichtigt. Zum Beispiel befristete Stundenreduzierung, Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, kurzfristige Ausweitung der mobilen Arbeitsmöglichkeiten. Die neue Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten (DV) ist zum 01.01.2025 in Kraft getreten.

Mit dieser Dienstvereinbarung wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, die Mobile Arbeit und Homeoffice ermöglicht. Darüber hinaus bietet die Stadtverwaltung Arnsberg flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit und befristete Stundenreduzierungen.

Die vorhandenen Möglichkeiten werden genutzt und bilden eine wichtige Grundlage für Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Im gesamten Zeitraum 30.06.2023 – 31.12.2025 sind 229 Anträge eingegangen und wurden genehmigt. Davon entfielen 106 Anträge auf die Zeit vom 01.01.2025 – 31.12.2025.

Maßnahme:

Beratung zur Arbeitszeitmodellen wird sichergestellt. Durch die Dienststelle wird ein Informationsblatt über die rechtlichen Folgen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird auf die Fachstellen verwiesen, die individuelle Beratungen zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (FD 3.2), Auswirkungen auf die Rente bzw. Pension etc. geben können. (zum Beispiel KVW)

Sachstand:

Die Beratung zu Arbeitszeitmodellen wird durch die Dienststelle sichergestellt. Ergänzend wird ein Informationsblatt zu rechtlichen Folgen von Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird an Fachstellen verwiesen, die zu Betreuungsmöglichkeiten, Rente beziehungsweise Pension und weiteren individuellen Fragestellungen beraten können. Des Weiteren bietet die Gleichstellungsstelle vor Ort oder über das Internet Zugriff zu weitergehenden Informationen.

Die vorhandenen Informations- und Beratungsangebote sind eine geeignete Grundlage. Zugleich sehen 36,7 % Verbesserungsbedarf bei Informationen zu Elternzeit oder Teilzeit und 40,0 % Verbesserungsbedarf bei frühzeitiger Information zum Wiedereinstieg in den Beruf. Die Informationen kommen nicht in allen Fällen rechtzeitig, verständlich oder aktiv genug bei den Mitarbeitenden an.

Daher sollte ein standardisierter Hinweis erfolgen, sobald Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder familiär bedingte Arbeitszeitreduzierung angekündigt oder beantragt wird.

Maßnahme:

Führungskräfte werden für die Themen Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert. Diese Themen werden in die Führungskräfteschulung integriert.

Sachstand:

Führungskräfte werden im Rahmen der Führungskräfteschulung für die Themen Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sensibilisiert. Seit 2024 wurden insgesamt 40 Führungskräfte in die Führungskräfteschulung aufgenommen.

Die Schulung ist modular aufgebaut. Die Teilnehmenden durchlaufen verschiedene Themenbereiche, unter anderem Personal, Vergabe, Organisation, Nachhaltigkeit, Finanzen und Gleichstellung. Durch den modularen Aufbau besteht die Möglichkeit, die Teilnahme an den einzelnen Seminaren zeitlich flexibel zu planen. Dies erleichtert die Vereinbarkeit der Qualifizierung mit den jeweiligen dienstlichen Anforderungen.

Das von der Gleichstellungsstelle verantwortete Modul bezieht sich insbesondere auf das Landesgleichstellungsgesetz NRW. Behandelt werden Inhalt, Zielsetzung und Auslegung des LGG NRW sowie die Aufgaben, die sich daraus für Führungskräfte in der praktischen Verwaltungsarbeit ergeben. Dazu gehören insbesondere die Beachtung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben bei Personalentscheidungen, die Förderung von Chancengleichheit, die Berücksichtigung von Vereinbarkeitsbelangen sowie die Vermeidung von Benachteiligungen.

Seit Einführung der Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird zudem auch das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in die Schulung einbezogen. Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, entsprechende Situationen zu erkennen, angemessen einzuordnen und rechtzeitig zu handeln. Dabei wird vermittelt, welche Verantwortung Führungskräfte im Umgang mit Hinweisen, Beschwerden oder Grenzverletzungen haben und welche Schritte zum Schutz betroffener Personen sowie zur Klärung und Unterbindung solcher Verhaltensweisen einzuleiten sind.
Die Maßnahme wird damit umgesetzt.

Durch die Integration des Themas Gleichstellung in die Führungskräfteschulung wird sichergestellt, dass Führungskräfte nicht nur fachlich und organisatorisch, sondern auch im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Fragestellungen, ihre Verantwortung nach dem LGG NRW sowie den Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung qualifiziert werden.

Maßnahme:

Möglichkeiten zum Abbau von stereotypen Rollenzuschreibungen werden aktiv genutzt. Werdende Väter werden ermutigt Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Sachstand:

Die Maßnahme ist bislang noch nicht ausreichend umgesetzt.

Im Rahmen der Befragung wurde erhoben, ob Väter beziehungsweise zweite Elternteile aktiv auf die Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung hingewiesen und hierzu beraten wurden. 21 Väter wurden angeschrieben. Insgesamt liegen hierzu acht Rückmeldungen von Vätern vor. Davon gaben fünf an, gar nicht auf das Thema angesprochen worden zu sein. Zwei Rückmeldungen lauteten „teilweise“. Lediglich eine Rückmeldung bestätigte, dass eine aktive Ansprache erfolgt ist.

Dieses Ergebnis zeigt deutlich, dass die Maßnahme in der praktischen Umsetzung noch nicht verlässlich greift. Die aktive Ermutigung von Vätern zur Inanspruchnahme von Elternzeit scheint bislang noch nicht selbstverständlich Bestandteil der Gespräche durch Führungskräfte zu sein. Damit besteht die Gefahr, dass Elternzeit weiterhin vorrangig mit Müttern verbunden wird und bestehende Rollenzuschreibungen ungewollt fortbestehen.

Die Maßnahme bleibt jedoch fachlich wichtig. Eine aktive Ansprache von Vätern und zweiten Elternteilen trägt dazu bei, Sorgeverantwortung gleichmäßiger zu verteilen, Vereinbarkeit als Aufgabe aller Beschäftigten zu verstehen und tradierte Rollenbilder abzubauen. Führungskräfte haben hierbei eine zentrale Funktion, da sie durch ihre Haltung und Gesprächsführung wesentlich dazu beitragen können, ob Beschäftigte entsprechende Möglichkeiten tatsächlich in Betracht ziehen und nutzen.

Die Maßnahme sollte verbindlicher umgesetzt werden. Künftig sollte bei werdenden Vätern und zweiten Elternteilen regelhaft ein Gespräch angeboten werden, in dem über Elternzeit, Beurlaubung, Arbeitszeitreduzierung und flexible Arbeitsmodelle informiert wird. Dieses Gespräch sollte ebenso selbstverständlich erfolgen wie Gespräche mit werdenden Müttern.

Zur Unterstützung der Führungskräfte wird ein kurzer Gesprächsleitfaden entwickelt werden. Darin sollten die wichtigsten Hinweise zu Elternzeit, Teilzeit, Beurlaubung, Arbeitszeitgestaltung und Rückkehr enthalten sein. Zudem sollte die aktive Ansprache von Vätern und zweiten Elternteilen als fester Bestandteil der Führungskräfteschulung und der Umsetzung des Gleichstellungsplans verankert werden.

3. Elternzeit und Beurlaubung

Ziele:

> Eine frühzeitige Information, Beratung und Planung zwischen der Leitung, dem Personalbüro und der/dem Mitarbeitenden um für alle Seiten eine größtmögliche Planungssicherheit sicherstellen zu können.

> Keine Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden durch Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung.

> Die Qualifikation der Mitarbeitenden erhalten, fördern und in Kontakt bleiben, um den beruflichen Wiedereinstieg nach der familienbedingten Berufsunterbrechung gut gemeinsam vorbereiten zu können.

Maßnahme:

Vor der Beurlaubung bzw. Elternzeit führt die Führungskraft und die/der Mitarbeitende ein Planungs- und Abstimmungsgespräch. Gegenstand des Gespräches sollte u.a. sein, wie eine möglichst reibungslose Berufsunterbrechung und eine Sicherung der Abläufe/Arbeitserledigung erfolgen kann. Dieses ist zu dokumentieren.

Sachstand:

Die Evaluation zeigt, dass Planungs- und Abstimmungsgespräche teilweise stattfinden und grundsätzlich als wichtiges Instrument wahrgenommen werden. Zugleich wurde bei 33,3 % der Rückmeldungen Verbesserungsbedarf bei Planungs- und Abstimmungsgesprächen benannt. Vertretungsregelungen wurden mit 26,7 % als Verbesserungsbereich genannt.

Die Rückmeldungen machen des Weiteren deutlich, dass Planungssicherheit auch vor dem Ausscheiden nicht in allen Fällen hergestellt wird. Wenn Gespräche nicht stattfinden, nicht dokumentiert werden oder zentrale Fragen der Aufgabenübergabe offenbleiben, entstehen Unsicherheiten für Mitarbeitende, Führungskräfte und Teams.

Das Ziel der frühzeitigen Information, Beratung und Planung der Rückkehr wird als unzureichend bezeichnet. Hierzu wurde von vielen Befragten im Befragungsbogen im Bereich des Freitextes mehrfach Unmut und die Bitte der Veränderung geäußert.

Das Planungs- und Abstimmungsgespräch sollte daher als verbindlicher Standard eingeführt werden. Es sollte vor Beginn von Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung oder längerer familiär bedingter Arbeitszeitreduzierung stattfinden und mit einem einheitlichen Gesprächsbogen dokumentiert werden.

Maßnahme:

Es wird ausdrücklich begrüßt, wenn Väter von den Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung und/oder der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch machen. Sie sind in ihrem Wunsch zu unterstützen. Daher sollen Führungskräfte auch mit werdenden Vätern ein Gespräch führen, in dem über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert wird.

Sachstand:

Die Maßnahme ist im Gleichstellungsplan ausdrücklich benannt. Die Evaluation zeigt insgesamt deutlichen Verbesserungsbedarf bei frühzeitiger Information sowie bei Informationen zu Elternzeit oder Teilzeit.

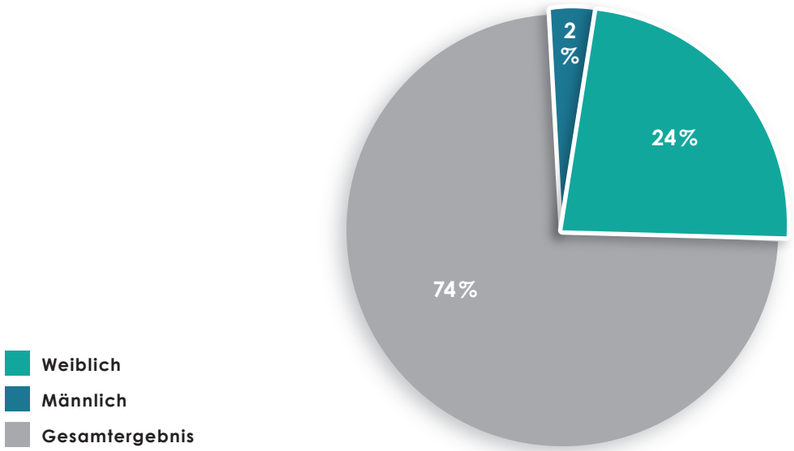
Daraus lässt sich ableiten, dass auch die aktive Information von Vätern, zweiten Elternteilen und Mitarbeitenden in vergleichbarer Situation verbindlicher und sichtbarer umgesetzt werden sollte.

Die Maßnahme ist wichtig, um Vereinbarkeit nicht einseitig weiblich zuzuschreiben und Sorgeverantwortung breiter zu ermöglichen. In der praktischen Umsetzung sollte darauf geachtet werden, dass entsprechende Gespräche auch Vätern, zweiten Elternteilen und anderen Sorgeverantwortlichen aktiv angeboten werden.

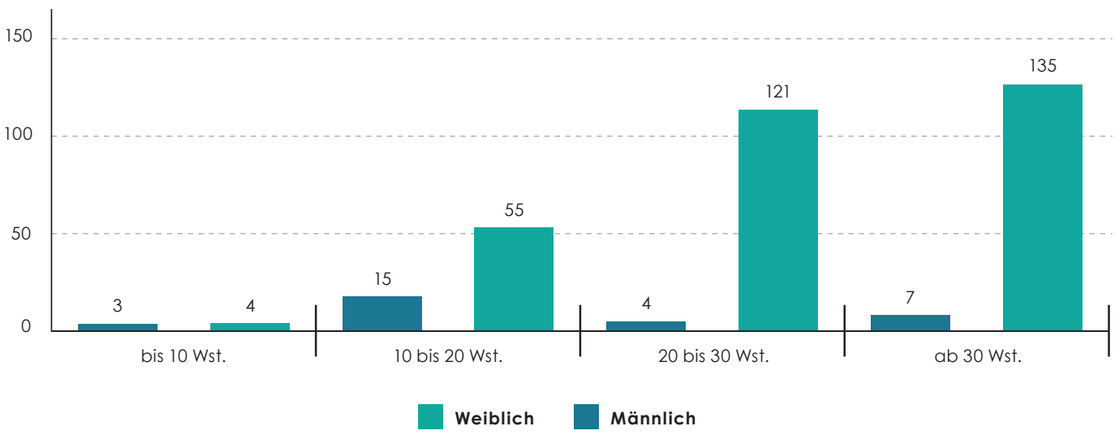
Führungskräfte sollten werdende Väter, zweite Elternteile und Mitarbeitende in vergleichbarer Situation aktiv auf Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und flexiblen Arbeitsgestaltung hinweisen.

Hierfür wird ein kurzer Gesprächsleitfaden erstellt werden.

Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung



Teilzeitbeschäftigung nach Wochenstunden



4. Angehörige pflegen

Ziele:

> **Förderung einer Organisationskultur, die von Respekt und Verständnis für die Übernahme von Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige/Personen geprägt ist.**

> **Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird nach Möglichkeiten unterstützt.**

> **Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung wird die Berufstätigkeit mit Hilfe einer Arbeitsorganisation, welche die Interessen beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis bringt, erleichtert.**

Maßnahme:

Die Mitarbeitenden werden für das Thema sensibilisiert (Informationen im Intranet).

Sachstand:

Die Mitarbeitenden werden über bestehende Informations- und Beratungsangebote für das Thema Pflege sensibilisiert. Im Intranet wird ausführlich über die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert. Damit stehen den Mitarbeitenden grundlegende Informationen zu Unterstützungsangeboten, gesetzlichen Regelungen und innerdienstlichen Möglichkeiten niedrigschwellig zur Verfügung.

Darüber hinaus hat die Stadtverwaltung Arnsberg eine besondere Beratungsmöglichkeit geschaffen. In der Stabsstelle Zukunft Alter stehen zwei Ansprechpartner:innen zur Verfügung, die eine Qualifizierung zum betrieblichen Pflegeguide abgeschlossen haben. Sie bieten Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung eine erste Orientierung und informieren über regionale Hilfs- und Unterstützungsangebote, über Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie über einschlägige gesetzliche Regelungen.

Bei Bedarf können die betrieblichen Pflegeguides auch eine vermittelnde Rolle zwischen Arbeitgeberin und pflegenden Beschäftigten übernehmen. Dadurch wird eine frühzeitige, vertrauliche und praxisnahe Unterstützung ermöglicht. Die Maßnahme trägt dazu bei, Pflegeverantwortung im Arbeitskontext sichtbarer zu machen, Mitarbeitende zu entlasten und Führungskräfte sowie Beschäftigte für die besonderen Anforderungen pflegender Angehöriger zu sensibilisieren.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahme umgesetzt wird. Durch die Informationen im Intranet und die qualifizierten betrieblichen Pflegeguides bestehen konkrete Strukturen, um Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung zu informieren, zu beraten und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen.

Maßnahme:

Anträgen von Mitarbeitenden auf Beurlaubung zur tatsächlichen Pflege einer nahestehenden Person oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 14 Absatz 1 LGG NRW).

Sachstand:

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird im Rahmen der bestehenden dienstlichen Möglichkeiten unterstützt. Ziel ist eine Organisationskultur, die von Respekt und Verständnis für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung geprägt ist und die unterschiedlichen Interessen der Mitarbeitenden sowie der Dienststelle in ein ausgewogenes Verhältnis bringt.

In der Praxis erfolgt bei konkreten Fragestellungen oder Anträgen regelmäßig eine einzelfallbezogene Abstimmung zwischen Dienststelle, Personalrat und Gleichstellungsstelle. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen Mitarbeitende aufgrund von Pflegeverantwortung eine Arbeitszeitreduzierung, flexible Arbeitszeitgestaltung oder kurzfristige Freistellung benötigen.

Bisher wurde in solchen besonderen Lebenssituationen individuell geprüft, welche Unterstützung möglich ist. Dabei wurde darauf geachtet, den betroffenen Mitarbeitenden im Rahmen der organisatorischen und dienstlichen Möglichkeiten entgegenzukommen und tragfähige Lösungen zu finden. Die bisherige Praxis zeigt, dass Pflegeverantwortung ernst genommen wird und die Verwaltung bemüht ist, auf belastende persönliche Situationen angemessen und lösungsorientiert zu reagieren.

Die Maßnahme wird damit im Einzelfall umgesetzt. Gleichzeitig hängt die Unterstützung bislang stark von konkreten Anfragen und individuellen Abstimmungen ab. Eine breitere Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte für das Thema Pflegeverantwortung bleibt daher weiterhin wichtig.

Maßnahme:

Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen wird eine Arbeitszeit ermöglicht, die ihnen die Abstimmung der Pflege erleichtert, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 13 Absatz 1 LGG NRW).

Dabei sind Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen und mit dem Team abzustimmen. Ausnahmen von der bestehenden allgemeinen Arbeitszeit werden nach Absprache und Möglichkeit zugelassen.

Bei der Planung des Jahresurlaubs werden die Belange von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen und mit Kindern unter 16 Jahren vorrangig berücksichtigt, soweit nicht schwerwiegende Gründe (siehe Bundesurlaubsgesetz) dagegensprechen.

Sachstand:

Die Maßnahme wird in der Verwaltungspraxis umgesetzt. Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen wird im Rahmen der bestehenden dienstlichen Möglichkeiten eine Arbeitszeitgestaltung ermöglicht, die die Abstimmung von Beruf und Pflege erleichtert. Dabei werden individuelle Lösungen gesucht, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

In der Praxis wird bei entsprechenden Anliegen das Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden gesucht. Dabei werden die vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten geprüft und, soweit erforderlich, mit dem jeweiligen Team abgestimmt. Ziel ist es, die Interessen der Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung und die Anforderungen der Dienststelle in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen.

Nach Kenntnis des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten, liegen zu dieser Maßnahme keine Beschwerden vor. Dies spricht dafür, dass die Anliegen von Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung in der Praxis ernst genommen und lösungsorientiert bearbeitet werden.

Auch bei der Planung des Jahresurlaubs werden die Belange von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen nach derzeitiger Kenntnis berücksichtigt. Sofern es im Einzelfall Klärungsbedarf gibt, wird kurzfristig nach einer tragfähigen Lösung gesucht. Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahme im Haus gelebt wird und die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unterstützt wird.

5. Respekt im Umgang

a. Gleichbehandlung in Wort und Schrift

Ziele:

> In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation wird die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter beachtet.

> Die Geschlechter werden in der Sprache sichtbar gemacht und damit die Chancen erhöht, dass alle bei Entscheidungsprozessen, Maßnahmen und Dienstleistungen mitgedacht werden.

Maßnahmen:

In Schrift und Wort wird die Kommunikation nach innen und nach außen, wie folgt gewährleistet:
- Gendergerechte Formulierungen
- geschlechtsneutralen Ausdrücken (zum Beispiel Mitglieder)
- Geschlechtsabstraktionen (Führungskraft, Mitarbeitende)

Eine besondere Beachtung finden diese Regelungen der sprachlichen Gleichbehandlung bei:
- der Neufassung und Überarbeitung von Vordrucken
- bei Rats- und Ausschussvorlagen
- bei Veröffentlichungen (Printmedien, Internetauftritte) und anderen Formen der Öffentlichkeitsarbeit (zum Beispiel Veranstaltungen)

Intern für alle neuen Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Berichte etc.

Sachstand:

Die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter wird in der internen und externen dienstlichen Kommunikation der Stadt Arnsberg berücksichtigt. Ziel ist es, Geschlechter in der Sprache sichtbar zu machen, diskriminierungsfreie Kommunikation zu fördern und sicherzustellen, dass unterschiedliche Lebensrealitäten bei Entscheidungsprozessen, Maßnahmen und Dienstleistungen mitgedacht werden.

Innerhalb der Verwaltung ist die Verwendung gendergerechter Sprache inzwischen etabliert. Dies betrifft sowohl die interne Kommunikation, als auch die Kommunikation nach außen. Bei der Neufassung und Überarbeitung von Vordrucken wird ebenso auf geschlechtergerechte Sprache geachtet, wie bei Rats- und Ausschussvorlagen und Internetauftritten.

Dabei werden je nach Zusammenhang unterschiedliche Formulierungsformen genutzt. Neben gendergerechten Schreibweisen kommen insbesondere geschlechtsneutrale Ausdrücke und abstrakte Bezeichnungen wie „Führungskraft“ oder „Mitarbeitende“ zum Einsatz. Dadurch wird eine sachliche, lesbare und zugleich inklusive Sprache unterstützt. Die Stadtverwaltung Arnsberg verwendet den : um einen barrierefreien Zugang auch im digitalen Raum zu ermöglichen. (Vorlesefunktion)
Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahme umgesetzt wird. Die vorhandenen Arbeitshilfen, die Verankerung im Intranet und die gelebte Praxis bei Vordrucken, Vorlagen, Veröffentlichungen und der allgemeinen dienstlichen Kommunikation tragen dazu bei, Gleichbehandlung in Wort und Schrift kontinuierlich sicherzustellen.

Maßnahme:

Der Leitfaden zur gendergerechten Sprache steht im Intranet zur Verfügung. Die Gleichstellungsstelle ist Ansprechpartnerin für Fragen.

Sachstand:

Die Gleichstellungsstelle hat bereits vor 2020 einen Leitfaden zur gendergerechten Sprache entwickelt. Dieser wurde im Intranet eingestellt und zusätzlich in Form eines kleinen Handbuchs an Mitarbeitende ausgegeben. Der Leitfaden enthält Hinweise zu gendergerechten Formulierungen, geschlechtsneutralen Begriffen und Geschlechtsabstraktionen. Er unterstützt die Mitarbeitenden dabei, Texte verständlich, inklusiv und geschlechtergerecht zu formulieren

b. Schutz vor sexueller Belästigung, Sexismus und Mobbing

Ziele:

> Keine Form von sexueller Belästigung wird geduldet.

> Betroffene werden ermutigt, sich zur Wehr zu setzen.

> Gegen sexuelle Belästigung wird mit allen rechtlichen Mitteln vorgegangen.

> Führungskräfte tragen durch Ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert wird.

Maßnahmen:

Es wird eine neue, der heutigen Zeit angepasste Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung und Mobbing in 2025 erarbeitet. Die Gleichstellungsstelle liefert hierfür die notwendige Vorarbeit.

Sachstand:

Die vorgesehene Neufassung der Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde im Jahr 2025 erarbeitet und abgeschlossen. Die Gleichstellungsstelle hat die inhaltliche Vorarbeit geleistet und war an der Entwicklung der neuen Regelungen beteiligt.

Die Dienstvereinbarung wurde an aktuelle rechtliche und organisatorische Anforderungen angepasst. Sie enthält klare Regelungen zu den Grundsätzen eines respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes, zu den Begriffsbestimmungen von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung sowie zu präventiven Maßnahmen. Darüber hinaus werden die besondere Verantwortung der Führungskräfte, das Vorgehen bei Hinweisen und Beschwerden, die Beratung und Unterstützung betroffener Mitarbeitender sowie mögliche arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen verbindlich beschrieben.

Besonderes Gewicht wird auf Prävention, Aufklärung und einen verlässlichen Umgang mit Beschwerden gelegt. Führungskräfte werden verpflichtet, Hinweisen nachzugehen, vertraulich und sensibel zu handeln und die vorgesehenen Verfahrenswege einzuhalten. Gleichzeitig werden betroffene Mitarbeitende ausdrücklich ermutigt, Vorfälle nicht hinzunehmen und sich an die benannten Anlaufstellen zu wenden.

Ergänzend zur Dienstvereinbarung wurde eine Informationsbroschüre zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erstellt. Sie informiert über Erscheinungsformen, rechtliche Grundlagen, Folgen, Handlungsmöglichkeiten und Ansprechstellen. Die Broschüre richtet sich an alle Mitarbeitenden und unterstützt die Sensibilisierung innerhalb der Verwaltung.

Des Weiteren wurde die Dienstvereinbarung am Mitarbeitendentag 2025 in den Mitarbeitenden vorgestellt und zeitgleich auf dem Markt der Möglichkeiten mit einer Ausstellung begleitet, bei der es parallel möglich war, weitere Informationen oder Hilfe zu erhalten.

Die Maßnahme ist damit vollständig umgesetzt. Mit der neuen Dienstvereinbarung und der begleitenden Informationsbroschüre stehen aktuelle, verbindliche und praxisorientierte Grundlagen zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Maßnahme:

Informationsmaterial und Hilfe für Betroffene wird durch die Gleichstellungsstelle zur Verfügung gestellt.

Sachstand:

Neben der Informationsbroschüre zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz über Erscheinungsformen, rechtliche Grundlagen, Folgen, Handlungsmöglichkeiten und Ansprechstellen informiert, besteht jederzeit die Möglichkeit weitere Informationen und Unterstützung bei der Gleichstellungsstelle zu erhalten. Parallel arbeiten wir an der Erstellung einer Schulung im Rahmen der betrieblichen Unterweisung „SAM“, die jede:r Mitarbeitende einmal jährlich durchläuft.





Maßnahme:

Führungskräfte werden in der stattfindenden Führungskräfteschulung für das Thema sensibilisiert und geschult. Ihnen werden Informationen zur Verfügung gestellt.

Sachstand:

Die Maßnahme wird umgesetzt. Im Zeitraum vom 30.06.2023 bis zum 31.12.2025 wurden insgesamt 40 Führungskräfte im Rahmen der Führungskräfteschulung für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert und geschult.

Die Schulung vermittelt den Führungskräften Grundlagenwissen zur Einordnung sexueller Belästigung als Form der Diskriminierung und als grenzüberschreitendes, unerwünschtes Verhalten mit sexuellem Bezug. Dabei wird deutlich gemacht, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur die betroffene Person belastet, sondern auch das Arbeitsklima, die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Vertrauen in die Organisation beeinträchtigen kann.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Verantwortung der Führungskräfte. Sie werden dafür sensibilisiert, Hinweise ernst zu nehmen, betroffene Mitarbeitende zu unterstützen, vertraulich und transparent zu handeln und die vorgesehenen Verfahrenswege einzuhalten. In der Schulung werden auch die Schutzpflicht der Arbeitgeberin nach dem AGG, das Beschwerderecht, die Bedeutung einer bekannten AGG-Beschwerdestelle sowie das Maßregelungsverbot behandelt.

Darüber hinaus erhalten die Führungskräfte konkrete Handlungshinweise für den Umgang mit Vorfällen. Die Schulungsunterlagen enthalten unter anderem Hinweise zum Erstgespräch mit betroffenen Personen, zum Gespräch mit beschuldigten Personen, zur Dokumentation, zur Rücksprache mit betroffenen Mitarbeitenden sowie zu möglichen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen.

Durch die Schulung wird das Thema nicht nur allgemein angesprochen, sondern praxisnah in die Führungsverantwortung eingebettet. Führungskräfte sollen in die Lage versetzt werden, sexuelle Belästigung zu erkennen, angemessen zu reagieren und betroffene Mitarbeitende wirksam zu unterstützen. Gleichzeitig wird verdeutlicht, dass Prävention, klare Haltung und konsequentes Handeln wesentliche Bestandteile einer respektvollen und diskriminierungsfreien Verwaltungskultur sind.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahme im Betrachtungszeitraum umgesetzt wurde. Mit der Schulung von 40 Führungskräften wurde ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung, Prävention und Handlungssicherheit im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geleistet. Die Maßnahme sollte fortgeführt und regelmäßig aktualisiert werden, insbesondere im Zusammenhang mit der neuen Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Maßnahme:

Auszubildenden wird im Rahmen ihrer Ausbildung möglichst im ersten Ausbildungsjahr, die Möglichkeit gegeben an einer Schulung zur Prävention von sexueller Belästigung teilzunehmen. Für die Teilnahme werden sie freigestellt.

Sachstand:

Ende 2025 wurde im Rahmen der Fortbildungswoche für Auszubildende erstmals eine Präventionsschulung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz angeboten. Diese wurde durch die Frauenberatungsstelle durchgeführt. Ziel der Schulung ist es, die Auszubildenden frühzeitig für Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung im beruflichen Umfeld zu sensibilisieren und ihre Handlungssicherheit zu stärken.

Die Schulung vermittelt rechtliche Grundlagen sowie Kenntnisse darüber, wie sexuelle Belästigung erkannt, benannt und von anderen Verhaltensweisen abgegrenzt werden kann. Anhand praxisnaher Fallbeispiele und Übungen setzen sich die Auszubildenden mit unterschiedlichen Situationen aus dem Arbeitsalltag auseinander. Dabei werden unter anderem der Umgang mit unerwünschten Kommentaren und Berührungen, digitale Grenzverletzungen, Machtverhältnisse, die Rolle von beobachtenden Personen sowie mögliche Reaktionen und Unterstützungsangebote behandelt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den internen Beratungs- und Beschwerdewegen. Die Auszubildenden erhalten Informationen über zuständige Ansprechstellen, insbesondere die Ausbildungsleitung, Führungskräfte, den Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalstelle beziehungsweise die AGG-Beschwerdestelle.

Die Teilnahme an der Präventionsschulung ist für alle Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit verpflichtend. Es wurde vereinbart, dass sie selbst auswählen können, in welcher Fortbildungswoche sie sich für die Schulung anmelden. Dadurch wird eine flexible Einbindung in den jeweiligen Ausbildungsablauf ermöglicht und zugleich sichergestellt, dass alle Auszubildenden im Verlauf ihrer Ausbildung an der Schulung teilnehmen.

6. Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen

Ziele:

> Frauen und Männer haben die gleichen Zugangschancen zu allen Ausbildungsberufen.

> Sie sollen einen Beruf finden, der zu ihren Stärken, Interessen und Ihrer Lebensplanung passt – frei von Geschlechterklischees.

> Der Frauenanteil in männlich geprägten und der Männeranteil in weiblich geprägten Berufen wird erhöht.

Maßnahmen:

Die Hürden für das Ergreifen eines im hergebrachten Sinne atypischen Berufes für Frauen oder Männer sind abzusenken.

Sachstand:

Die Maßnahme wurde durch eine Überarbeitung der Stellenausschreibungen und eine Anpassung des Ausbildungsmarketings aufgegriffen. Ziel war es, Ausbildungsberufe so darzustellen, dass sich junge Menschen unabhängig von Geschlecht, Rollenbildern oder tradierten Berufsvorstellungen angesprochen fühlen.

Die Stellenausschreibungen wurden dahingehend überprüft und angepasst, dass Anforderungen, Tätigkeitsbeschreibungen und Formulierungen geschlechtergerecht, verständlich und möglichst klischeefrei dargestellt werden. Dadurch sollen Hürden abgebaut werden, die insbesondere dann entstehen können, wenn Ausbildungsberufe noch stark mit hergebrachten Vorstellungen von „typisch männlichen“ oder „typisch weiblichen“ Tätigkeiten verbunden sind.

Auch das Ausbildungsmarketing wurde entsprechend weiterentwickelt. Die Ansprache erfolgt so, dass die jeweiligen Stärken, Interessen und Entwicklungsmöglichkeiten der Bewerbenden im Vordergrund stehen. Dabei wird deutlich gemacht, dass grundsätzlich alle Ausbildungsberufe allen geeigneten jungen Menschen offenstehen. Die Darstellung der Ausbildungsberufe soll ermutigen, auch solche Berufsfelder in Betracht zu ziehen, die nicht dem eigenen oder gesellschaftlich erwarteten Rollenbild entsprechen.

Damit wurde ein wichtiger Beitrag geleistet, um die Zugangschancen zu allen Ausbildungsberufen zu verbessern und die Berufswahl stärker an Fähigkeiten, Interessen und Lebensplanung auszurichten.
Die Maßnahme unterstützt zugleich das Ziel, den Frauenanteil in männlich geprägten und den Männeranteil in weiblich geprägten Ausbildungsberufen langfristig zu erhöhen.

Maßnahme:

Eine fortlaufende Erhebung von Praxiserfahrungen von weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen und männlichen in sozialen Berufen sollte erfolgen. Die Ergebnisse werden dazu genutzt, die Rahmenbedingung von Ausbildung entsprechend zu verbessern.

Sachstand:

Eine gesonderte fortlaufende Erhebung von Praxiserfahrungen weiblicher Auszubildender in technischen Berufen und männlicher Auszubildender in sozialen Berufen wurde bislang nicht durchgeführt. Hintergrund ist insbesondere, dass die Zahl der jeweils betroffenen Auszubildenden in diesen Bereichen sehr gering ist.

Eine gesonderte Auswertung könnte daher datenschutzrechtlich problematisch sein, da Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht sicher ausgeschlossen werden können.

Stattdessen bestehen allgemeine Rückmeldemöglichkeiten für Auszubildende. Diese können ihre Erfahrungen, Hinweise und Verbesserungsbedarfe sowohl anonym als auch nicht anonym einbringen. Dadurch wird gewährleistet, dass Anliegen aus der Ausbildungspraxis aufgenommen werden können, ohne einzelne Auszubildende in kleinen Gruppen identifizierbar zu machen.

Darüber hinaus werden allgemeine Befragungen und Austauschformate genutzt, um Rückmeldungen zur Ausbildung und zu den Rahmenbedingungen zu erhalten. Perspektivisch kann auch der geplante Führungskräftetag dazu beitragen, Fragen der Ausbildung, der gleichberechtigten Zugangschancen und der klischeefreien Berufswahl stärker in den Blick zu nehmen. Dabei sollte insbesondere sensibilisiert werden, dass Auszubildende in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern passende Unterstützung, diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen und gute Entwicklungsmöglichkeiten benötigen.

Die Maßnahme ist damit in ihrer ursprünglichen Form bislang nicht umgesetzt. Inhaltlich wird das Ziel jedoch über allgemeine Feedbackmöglichkeiten und übergreifende Austauschformate aufgegriffen. Aus Datenschutzgründen erscheint dieser Weg derzeit sachgerecht.

Maßnahme:

Instrumente der Ausbildungsvorbereitung sollen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten genutzt werden, einen Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen zu leisten. Maßnahmen dieser Art sind Girls' and Boys' Days, Berufserkundungstage, Praktika und ähnliches.

Sachstand:

Instrumente der Ausbildungsvorbereitung werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten genutzt, um junge Menschen frühzeitig mit unterschiedlichen Berufsfeldern der Stadtverwaltung vertraut zu machen und einen Beitrag zum Abbau geschlechtsbezogener Unterrepräsentanzen zu leisten. Hierzu zählen insbesondere Berufserkundungstage, der Girls' and Boys' Day, Tagespraktika sowie weitere Einblicke in die Praxisbereiche.

Die bisherigen Rückmeldungen zeigen, dass diese Angebote grundsätzlich geeignet sind, Interesse an bislang eher geschlechtsuntypischen Berufsfeldern zu wecken. Im Rahmen der Berufserkundungstage konnten beispielsweise sieben Jungen Einblicke in den Bereich Kindertagesbetreuung erhalten. Zwei Mädchen haben den Bereich Feuerwehr und Rettung kennengelernt, zwei weitere Mädchen den Bereich Kfz-Werkstatt. Insgesamt nahmen an den entsprechenden Tagespraktika rund 90 Schüler:innen teil.

Beim Girls- Boys Day nahmen **2024** 11 Mädchen, 20 Jungen und **2025** 11 Mädchen, 15 Jungen teil.

Die Zahlen der Kurzzeitpraktika stellen sich wie folgt dar:

Männer in sozialen Berufen:	Frauen in technischen Berufen:
2023: 8	2023: 0
2024: 14	2024: 5
2025: 20	2025: 6

Im Bereich der Langzeitpraktika (über 3 Monate) nahmen im beobachteten Zeitraum 5 Männer in sozialen Berufen, aber keine Frau in technischen Berufen teil.

Damit wird deutlich, dass erste Zugänge zu geschlechtsuntypischen Berufsfeldern geschaffen werden. Die Zahlen zeigen zugleich, dass der Anteil der Teilnehmenden in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen noch ausbaufähig ist. Gerade deshalb bleiben diese Instrumente wichtig, um frühzeitig Rollenbilder aufzubrechen, Berufe erfahrbar zu machen und junge Menschen bei einer Berufswahl zu unterstützen, die sich an Interessen, Fähigkeiten und Lebensplanung orientiert.

Maßnahme:

Nach Auswertung der Instrumente der Ausbildungsvorbereitung, sowie Praxiserfahrungen von weiblichen Auszubildenden in unterrepräsentierten Bereichen soll die bisherige Vorgehensweise überprüft werden und ggf. eine ergänzende Strategie konzeptionell erarbeitet werden. Ggf. eine Veränderung von der „Komm-Struktur" hin zu mehr „aufsuchenden" Maßnahmen.

Sachstand:

Die bisherige Vorgehensweise im Bereich der Ausbildungsvorbereitung wurde weiterentwickelt und durch stärker aufsuchende Elemente ergänzt. Neben den bestehenden Instrumenten wie Berufserkundungstagen, Praktika, Girls' and Boys' Days und Ausbildungsmarketing werden inzwischen gezieltere Anspracheformen genutzt, um junge Menschen für Ausbildungsberufe zu interessieren, in denen Frauen oder Männer bislang unterrepräsentiert sind.

Ein wichtiger Ansatz ist die Peer-to-Peer-Ansprache. Dabei sollen junge Menschen möglichst durch Personen angesprochen werden, die aus eigener Erfahrung über Ausbildung, Berufsalltag und Entwicklungsmöglichkeiten berichten können. Dies kann Hemmschwellen abbauen und authentische Einblicke in Berufsfelder ermöglichen, die bislang noch stark durch geschlechtsbezogene Rollenvorstellungen geprägt sind.

Darüber hinaus wird das Ausbildungsmarketing stärker unter Diversity-Gesichtspunkten ausgerichtet. Ziel ist es, unterschiedliche Lebensrealitäten sichtbar zu machen und Ausbildungsberufe so darzustellen, dass sich junge Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sozialem Umfeld oder persönlichen Lebensentwürfen angesprochen fühlen. Ergänzend wird Social-Media-Recruiting genutzt, um Zielgruppen dort zu erreichen, wo sie sich informieren und beruflich orientieren.

Ein weiterer Baustein ist die gezielte Ansprache geeigneter Vorbilder aus den jeweiligen Praxisbereichen. Beschäftigte oder Auszubildende, die in bislang geschlechtsuntypischen Berufsfeldern tätig sind, können eine wichtige Rolle übernehmen, etwa bei Informationsveranstaltungen, Ausbildungsmessen, Praxisformaten oder als Praxisanleitende. Deshalb wird geprüft, ob entsprechende Personen bereit sind, solche Aufgaben zu übernehmen und junge Menschen bei der Berufsorientierung zu unterstützen.

Damit wurde die bisherige Komm-Struktur bereits durch erste aufsuchende und aktivierende Maßnahmen ergänzt. Die Stadtverwaltung wartet nicht ausschließlich darauf, dass Interessierte von sich aus auf Angebote zukommen, sondern entwickelt Ansätze, um Zielgruppen unmittelbarer anzusprechen, Vorbilder sichtbar zu machen und klischeefreie Berufswahl aktiv zu fördern.

Maßnahme:

Alleinerziehende, die noch keine Ausbildung haben, werden bei gleicher Eignung und Befähigung bei der Vergabe der Ausbildungsplätze in den unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt. Ihnen wird, wenn es organisatorisch umsetzbar ist, eine Teilzeitausbildung ermöglicht.

Sachstand:

Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung wird grundsätzlich berücksichtigt und in den Ausschreibungen ausdrücklich benannt. Damit wird sichtbar gemacht, dass eine Ausbildung auch für Personen mit besonderen familiären Verpflichtungen, insbesondere für Alleinerziehende, grundsätzlich zugänglich sein soll, sofern die organisatorischen Rahmenbedingungen dies zulassen.

Bis Juli 2024 befand sich eine Person in Teilzeitausbildung. Diese Ausbildung wurde zunächst pausiert und später aus persönlichen Gründen auf eigenen Wunsch beendet, da die individuellen Lebensumstände eine Fortführung nicht zuließen. Seitens der Stadt Arnsberg als Arbeitgeberin wurden jedoch alle unterstützungsmaßnahmen angeboten mit dem Ziel einen Ausbildungsabbruch zu verhindern.
Aktuell befindet sich keine Person in Teilzeitausbildung.

Die Maßnahme wird damit weiterhin vorgehalten, auch wenn sie derzeit nicht praktisch in Anspruch genommen wird. In den Stellenausschreibungen wird ausdrücklich auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung

hingewiesen. Dadurch wird frühzeitig deutlich gemacht, dass die Stadtverwaltung die Vereinbarkeit von Ausbildung, Familie und persönlicher Lebenssituation unterstützt und entsprechende Modelle im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten prüft.

Die bevorzugte Berücksichtigung alleinerziehender Bewerbende ohne abgeschlossene Ausbildung bei gleicher Eignung und Befähigung bleibt insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen ein wichtiges Instrument, um Zugangschancen zu verbessern und strukturelle Hürden abzubauen. Maßgeblich bleiben dabei die gesetzlichen Auswahlgrundsätze der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahme grundsätzlich umgesetzt wird. Die tatsächliche Inanspruchnahme hängt jedoch stark von den individuellen Lebensumständen der Bewerbende beziehungsweise Auszubildenden sowie von der organisatorischen Umsetzbarkeit im jeweiligen Ausbildungsbereich ab.

Maßnahme:

In Ausbildungsberufen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird analog dem § 7 LGG NRW gehandelt, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung sind männliche Auszubildende bevorzugt einzustellen.

Sachstand:

In Ausbildungsberufen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird die Zielrichtung des § 7 LGG NRW entsprechend berücksichtigt. Das bedeutet, dass Männer bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt eingestellt werden können, soweit keine vorrangigen rechtlichen Gründe entgegenstehen. Ziel ist es, den Männeranteil in bislang überwiegend weiblich geprägten Ausbildungsbereichen zu erhöhen und eine ausgewogenere Besetzung zu fördern.

Im Bereich der Kindertagesbetreuung zeigt sich bereits eine positive Entwicklung. Seit dem Einstellungsjahr 2023 befinden sich insgesamt 15 Auszubildende in der Erzieher:innen Ausbildung. Davon sind sechs männliche Auszubildende. Hinzu kommt ein weiterer männlicher Auszubildender aus dem Einstellungsjahr 2022, dessen Ausbildung verlängert wurde.

Damit ist festzustellen, dass Männer in diesem Ausbildungsbereich inzwischen sichtbar vertreten sind. Die Entwicklung zeigt, dass die Maßnahmen zur Ansprache und Berücksichtigung männlicher Bewerber in einem weiblich geprägten Berufsfeld Wirkung entfalten. Zugleich bleibt es wichtig, den eingeschlagenen Weg fortzuführen, um eine nachhaltige Erhöhung des Männeranteils in der Kindertagesbetreuung, aber auch in allen anderen sozialen Berufen, zu erreichen.

Die Maßnahme unterstützt das Ziel, Ausbildungsberufe frei von Geschlechterklischees wahrnehmbar zu machen und jungen Menschen unabhängig vom Geschlecht Zugang zu allen Berufsfeldern zu eröffnen. Gerade im Bereich der frühkindlichen Bildung kann eine vielfältig zusammengesetzte Ausbildungs- und Beschäftigtenstruktur dazu beitragen, unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen in die pädagogische Arbeit einzubringen.

7. Führung

Ziele:

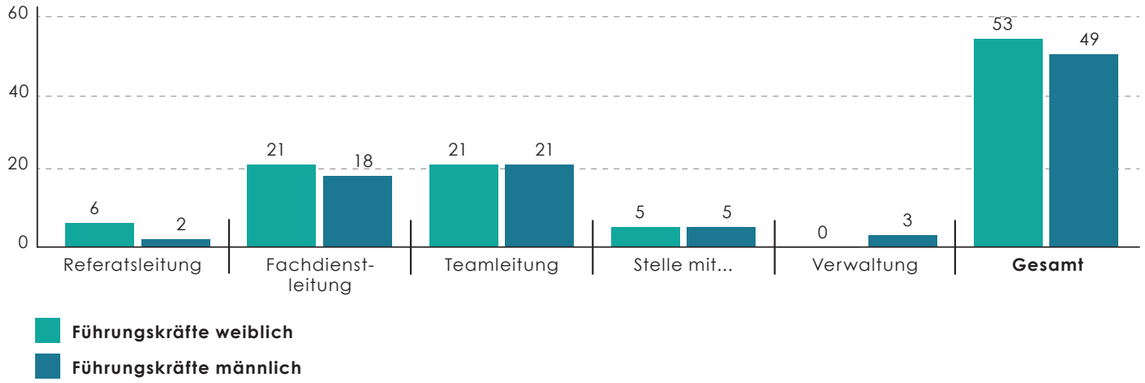
> Führungskräfte werden in ihrer Leitungsfunktion unterstützt.

> Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann und die Umsetzung der entsprechenden Regelungen ist Führungsaufgabe (§ 1 Absatz 3 LGG NRW).

> Dazu ist die Gleichstellungs- und Genderkompetenz weiter zu verbessern.

> Frauenanteil mit Führungsambitionen werden auf diese Aufgabe frühzeitig vorbereitet.

Perspektive Führung



Maßnahmen:

Eine systematische Qualifizierung von Führungskräften wurde aufgebaut. Gleichstellungs- und Genderaspekte sind integrale Bestandteile der Schulung.

Sachstand:

Die bestehende Führungskräftequalifizierung wird dauerhaft fortgeführt, regelmäßig evaluiert und inhaltlich weiterentwickelt. Gleichstellungs- und Genderaspekte sind verbindliche und integrale Bestandteile des modular aufgebauten Qualifizierungsprogramms.

Neue Führungskräfte nehmen verpflichtend an der Führungskräftequalifizierung teil. Bereits erfahrenen Führungskräften wird die Teilnahme an vertiefenden, aktualisierenden und praxisbezogenen Modulen ausdrücklich empfohlen. Dies gilt insbesondere bei Änderungen rechtlicher Grundlagen, neuer Dienstvereinbarungen oder neuen Anforderungen an eine diskriminierungsfreie und vereinbarkeitsorientierte Personalführung.

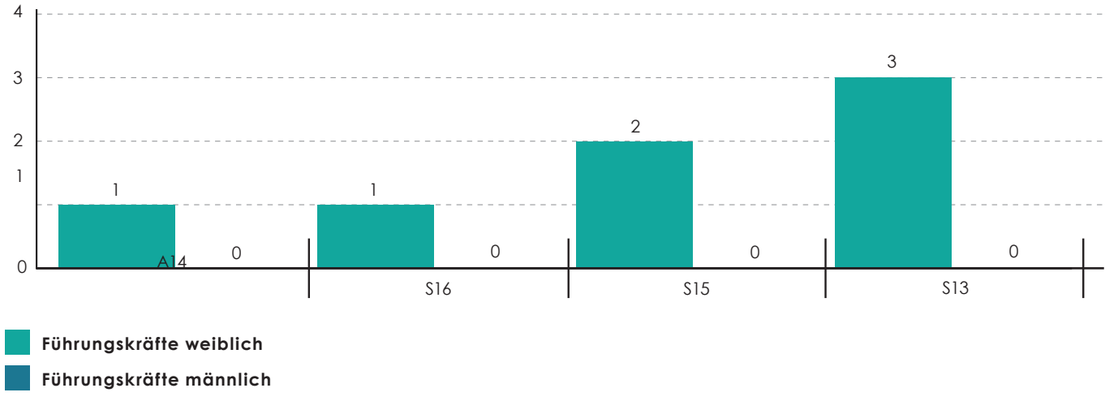
Das von der Gleichstellungsstelle verantwortete Modul umfasst insbesondere folgende Themen:
1. Inhalt, Zielsetzung und praktische Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW).
2. Gleichstellungsrechtliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Führungskräften.
3. Frauenförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
4. Gleichstellungs- und Genderkompetenz in Auswahlverfahren.
5. Diskriminierungsfreie Bewertung von Bewerbenden und Mitarbeitenden.
6. Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben.
7. Unterstützung von Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung und Wiedereinstieg.
8. Vermeidung mittelbarer Benachteiligungen durch Arbeitszeitmodelle, Präsenzanforderungen oder tradierte Vorstellungen von beruflicher Verfügbarkeit.
9. Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
10. Pflichten von Führungskräften bei Hinweisen, Beschwerden und Verdachtsfällen.
11. Möglichkeiten einer wertschätzenden, inklusiven und geschlechtergerechten Kommunikation.

Die Schulungsinhalte werden mit Gesprächssituationen und verwaltungsbezogenen Praxisfällen vermittelt. Führungskräfte sollen nicht nur rechtliche Grundlagen kennen, sondern diese sicher auf konkrete Führungs- und Entscheidungssituationen übertragen können.

Maßnahmen:

Führen in Teilzeit wird weiterhin ermöglicht:
- Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben, sofern keine zwingend dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit.
- Bei organisatorischen Maßnahmen und Planungen sollen die Möglichkeiten von Führen in Teilzeit offensiv mit einbezogen werden.

Führungsstellen in Teilzeit



Sachstand:

Führungspositionen werden grundsätzlich auch zur Besetzung in Teilzeit ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. In den Stellenausschreibungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Führungsaufgabe grundsätzlich auch in Teilzeit wahrgenommen werden kann.

Anträge von Führungskräften auf eine Reduzierung der Arbeitszeit werden ergebnisoffen und einzelfallbezogen geprüft. Dabei ist nicht allein zu betrachten, ob die bisherige Aufgabenwahrnehmung unverändert fortgeführt werden kann. Vielmehr sind auch organisatorische Anpassungen, Aufgabenverlagerungen, veränderte Zuständigkeiten und alternative Führungsmodelle in die Prüfung einzubeziehen.

Ablehnungen sollen nachvollziehbar begründet werden. Aus der Begründung soll hervorgehen, welche zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen und welche alternativen Gestaltungsmöglichkeiten geprüft wurden.

Bei organisatorischen Maßnahmen, Stellenbewertungen, Nachbesetzungen und der Weiterentwicklung von Führungsstrukturen werden Modelle des Führens in Teilzeit aktiv mitgedacht. Dazu gehören insbesondere:
1. Führung in vollzeitnaher Teilzeit.
2. Führung mit reduzierter Wochenarbeitszeit.
3. Tandemführung/Jobsharing/Joint Leadership.
4. Doppelspitzen.
5. Aufteilung von fachlicher und personeller Führungsverantwortung.
6. Führungsteams mit klar definierten Zuständigkeiten.

Teilzeit soll nicht als Einschränkung der Führungsfähigkeit betrachtet werden. Maßgeblich sind Eignung, Befähigung, Leistung und die organisatorische Ausgestaltung der Führungsaufgabe.

Zur Förderung geteilter Führungsmodelle sollen geeignete Fortbildungs- und Beratungsangebote eingekauft werden. Diese richten sich sowohl an Führungskräfte, als auch an Mitarbeitende, die ein Führungsmodell im Tandem oder in einer Doppelspitze übernehmen möchten.

Inhalte entsprechender Angebote können sein:
1. Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten.
2. Verteilung von Aufgaben und Entscheidungsbefugnissen.
3. Gemeinsame Kommunikation.
4. Konfliktklärung.
5. Vertretungsregelungen.
6. Abstimmung mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
7. Organisation von Übergaben und Schnittstellen.
8. Entwicklung einer gemeinsamen Führungshaltung.

Es entsteht folgender Nutzen für die Arbeitgeberin:
Führen in Teilzeit und geteilte Führung können dazu beitragen, Führungspositionen für einen größeren Bewerbendenkreis zu öffnen, Fachkräfte zu binden, Wissen zu sichern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu verbessern. Gleichzeitig können unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen in die Führungsarbeit eingebracht werden.

Maßnahme:

Mit dem „Potentialprogramm für Frauen“ erfolgt eine frühzeitige Vorbereitung von Mitarbeiterinnen, die eine Führungsfunktion beruflich anstreben.

Sachstand:

Das Potenzialprogramm für Frauen wird als dauerhaftes Instrument der Personalentwicklung und Frauenförderung fortgeführt. Es richtet sich an Mitarbeiterinnen, die sich persönlich und beruflich weiterentwickeln und künftig Führungsaufgaben, besondere Fachfunktionen, Projektleitungen oder andere verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen möchten.

Das Programm unterstützt die Teilnehmerinnen dabei, ihre individuellen Stärken, Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und auszubauen. Es vermittelt Methodenwissen, stärkt Kommunikations- und Führungskompetenzen und fördert eine realistische berufliche Zielplanung.

Zu den Inhalten können insbesondere gehören:
1. Selbstreflexion und berufliche Standortbestimmung.
2. Entwicklung eines persönlichen Kompetenzprofils.
3. Kommunikation und Gesprächsführung.
4. Konfliktmanagement.
5. Selbstpräsentation.
6. Verhandlungskompetenz.

7. Umgang mit Widerständen.
8. Netzwerken.
9. Entscheidungsfähigkeit.
10. Führungsverständnis.
11. Projekt- und Veränderungsmanagement.
12. Vereinbarkeit von Führungsambitionen und persönlicher Lebensplanung.

Jedes Modul verbindet Präsenzveranstaltungen mit Selbstlern- und Reflexionsphasen. Die Teilnehmerinnen erhalten Arbeitsmaterialien, Aufgaben zur persönlichen Weiterentwicklung und Möglichkeiten zum Austausch in Peergruppen.

Neben einem offenen Bewerbungs- oder Interessenbekundungsverfahren erfolgt eine gezielte Ansprache geeigneter Mitarbeiterinnen durch die Gleichstellungsstelle und die jeweiligen Führungskräfte.

Diese aktive Ansprache ist von besonderer Bedeutung, da sich qualifizierte Mitarbeiterinnen nicht immer selbst für Potenzialprogramme oder Führungsaufgaben bewerben. Ursachen können fehlende Vorbilder, geringe Selbstzuschreibung, Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Eignung oder tradierte Vorstellungen von Führung sein.

Führungskräfte sollen deshalb ermutigt werden, Mitarbeiterinnen mit Entwicklungspotenzial frühzeitig anzusprechen und ihnen konkrete Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Das Programm richtet sich an Frauen aller Altersgruppen und Laufbahnen. Eine Altersgrenze ist nicht vorgesehen. Berufserfahrung, bisherige Funktion und individuelle Lebensplanung können unterschiedlich sein. Entscheidend ist das Interesse an persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung.

Die Teilnehmerinnen wurden in zwei Gruppen aufgeteilt, die Gruppe der unter 35-Jährigen und die Gruppe der über 35. Jährigen. In den Gruppen sind die Entwicklungsziele und Karriereplanungen oft unterschiedlich und daher hat sich diese Teilung bewährt.

Qualifizierung 2023–2024 über 35 Jahren: 12 Frauen / unter 35 Jahren: 11 Frauen
Qualifizierung 2025–2026 über 35 Jahren: 13 Frauen / unter 35 Jahren: 12 Frauen

Maßnahme:

Bei Führungspositionen werden neben sozialen Kompetenzen auch Gleichstellungs- und Genderkompetenz gefordert und im Auswahlverfahren berücksichtigt.

Sachstand:

Bei der Besetzung von Führungspositionen werden neben fachlicher Qualifikation, Führungserfahrung und sozialen Kompetenzen auch Gleichstellungs- und Genderkompetenz verbindlich geprüft und bewertet. Die Prüfung erfolgt als eigenständiger Bestandteil des Auswahlverfahrens. Sie darf nicht lediglich allgemein unter sozialen Kompetenzen mitbewertet werden.

Die Gleichstellungsstelle entwickelt für die jeweilige Führungsposition und den jeweiligen Aufgabenbereich passgenaue Fragestellungen. Diese orientieren sich an den konkreten Anforderungen der Stelle und können unter anderem folgende Themen aufgreifen:

1. Umgang mit Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern.
2. Faire Vergabe von Aufgaben, Projekten und Entwicklungsmöglichkeiten.
3. Förderung von Mitarbeiterinnen mit Entwicklungspotenzial.
4. Umgang mit Teilzeitbeschäftigten.
5. Unterstützung von Elternzeit und Pflegeverantwortung.
6. Führung in Teilzeit.
7. Diskriminierungsfreie Personalauswahl.
8. Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung.
9. Gestaltung einer wertschätzenden und inklusiven Teamkultur.
10. Reflexion von Rollenbildern und strukturellen Benachteiligungen.

Den Fragestellungen wird eine nachvollziehbare Bewertungsskala beigefügt. Dabei wird nicht nur der Wissensstand bewertet. Berücksichtigt werden auch Haltung, Problembewusstsein, Reflexionsfähigkeit und die Fähigkeit, konkrete Handlungsschritte zu benennen.

Die Bewertung der Gleichstellungs- und Genderkompetenz wird im Auswahlvermerk dokumentiert und in die Gesamtbewertung einbezogen. Die Kriterien sollen für alle Bewerber:innen einheitlich angewendet werden.

Die Maßnahme soll dazu beitragen, dass Führungskräfte ihre gleichstellungsrechtliche Verantwortung bereits bei der Auswahl erkennen und später in ihrer Führungsfunktion praktisch wahrnehmen können.

Maßnahme:

In allen Projektgruppen, die fachübergreifend personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen erarbeiten und sich somit mit vielschichtigen Aufgabenstellungen beschäftigen, sind gemischt geschlechtliche Gruppen anzustreben, um die Erarbeitung von geschlechtersensibler Lösungen besser zu ermöglichen.

Sachstand:

Bei der Bildung fachübergreifender Projektgruppen, Arbeitskreisen, Steuerungsgruppen, Workshops und sonstiger Gremien wird eine möglichst geschlechterausgewogene Besetzung angestrebt.

Dies gilt insbesondere für Gruppen, die personelle, organisatorische, soziale oder strategische Maßnahmen vorbereiten und damit Einfluss auf Arbeitsbedingungen, Dienstleistungen, Personalentwicklung oder Verwaltungsstrukturen haben.

Eine geschlechterausgewogene Zusammensetzung trägt dazu bei, unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Lebensrealitäten in Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse einzubeziehen.

Führungskräfte und Projektverantwortliche prüfen bereits bei der Einrichtung einer Gruppe, ob Frauen und Männer angemessen vertreten sind.

Die Auswahl der Mitglieder erfolgt nicht nach bisheriger Sichtbarkeit, Hierarchie oder informellen Netzwerken. Auch Mitarbeitende, die bislang seltener in Projektgruppen eingebunden waren werden berücksichtigt.

Bei der Besetzung werden neben dem Geschlecht insbesondere folgende Gesichtspunkte zu beachten:

1. Fachkompetenz.
2. Erfahrungen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten.
3. Unterschiedliche berufliche Perspektiven.
4. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.
5. Verschiedene Altersgruppen.
6. Unterschiedliche Lebens- und Vereinbarkeitssituationen.
7. Unterschiedliche Hierarchieebenen.

Mitarbeitende können sich an die Gleichstellungsstelle wenden, wenn sie den Eindruck haben, dass Frauen oder Männer bei der Besetzung einer Projekt- oder Arbeitsgruppe nicht angemessen berücksichtigt wurden.

Aufgrund der Vielzahl und Unterschiedlichkeit der bestehenden Arbeitskreise und Projektgruppen ist eine vollständige zahlenmäßige Evaluation nur eingeschränkt möglich. Die Maßnahme soll daher vor allem durch Sensibilisierung, transparente Besetzungsentscheidungen und eine ansprechbare Gleichstellungsstelle umgesetzt werden.

8. Gremien der Stadt Arnsberg



Ziel:

Umsetzung der rechtlichen Grundsätze:

1. **Gemäß § 12 Absatz 1 LGG NRW müssen in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein.**
2. **Nach § 12 Absatz 2 LGG NRW sind wesentliche Gremien Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.**
3. **Nach § 12 Absatz 6 LGG NRW ist die Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten.**

Maßnahmen:

In Anlehnung an das LGG NRW empfiehlt die Verwaltung, auch im Hinblick auf die kommende Kommunalwahl 2025, darauf zu achten, dass frühzeitig auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der zu bildenden politischen Gremien hingewirkt wird.

Sachstand:

Die Zusammensetzung der Wahlvorschläge aus den Reservelisten wurde geschlechterbezogen ausgewertet. Insgesamt waren auf den betrachteten Reservelisten 129 Personen aufgeführt, darunter 44 Frauen und 85 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 34,1 %.

Die Auswertung zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Parteien. Bündnis 90/Die Grünen erreicht mit

einem Frauenanteil von 60,0 % ein überproportiotionales Verhältnis. Bei der FDP beträgt der Frauenanteil 46,7 %. Die CDU erreicht 32,6 %, die SPD 25,6 % und die AfD 21,4 %.

Damit wird bereits bei der Aufstellung der Reservelisten deutlich, dass Frauen insgesamt noch nicht in einem Umfang berücksichtigt werden, der eine geschlechterausgewogene Besetzung der späteren politischen Gremien zuverlässig erwarten lässt. Da die Zusammensetzung der Reservelisten eine wesentliche Grundlage für die spätere Mandats- und Gremienbesetzung bildet, besteht weiterhin Handlungsbedarf. Die Maßnahme, frühzeitig auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken, bleibt daher erforderlich. Die Parteien und politischen Gruppierungen sollten bereits im Vorfeld der Aufstellung ihrer Wahlvorschläge auf die Bedeutung einer angemessenen Repräsentanz von Frauen hingewiesen werden. Die Verwaltung kann informieren und sensibilisieren, hat jedoch keinen unmittelbaren Einfluss auf die parteiinternen Nominierungs- und Aufstellungsverfahren.

Handlungsempfehlung:
Vor künftigen Kommunalwahlen und bei Nachbesetzungen sollte den im Rat vertretenen Parteien und Gruppierungen frühzeitig eine geschlechterbezogene Auswertung zur Verfügung gestellt werden. Dabei sollte ausdrücklich auf das Ziel einer ausgewogenen Repräsentanz und auf die Vorgaben des § 12 LGG NRW hingewiesen werden.

Zusätzlich sollte bei Mandatswechseln und Nachbesetzungen geprüft werden, ob durch die jeweilige Personalentscheidung eine bestehende Unterrepräsentanz verstärkt oder abgebaut wird. Die Entwicklung des Frauenanteils sollte während der Ratsperiode regelmäßig dokumentiert werden.

Wahlvorschläge aus den Reservelisten

Partei	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
CDU	15	31	48	32,8%
SPD	10	29	39	25,6%
Bündnis 90/Die Grünen	9	6	15	60,0%
FDP	7	8	15	46,7%
AFD	3	11	14	21,4%
Gesamt	**8**	**4**	**12**	**34,1%**

Maßnahme:

Zu Beginn einer jeden Ratsperiode und bei Mandatswechsel werden die neuen Mitglieder über die möglichen Unterstützungsleistungen für Kinderbetreuung oder für pflegende Angehörige informiert.

Hierzu wird ein Informationsblatt entwickelt, das auch Hinweise auf weitere Entschädigungsleistungen und -ansprüche nach der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) enthält.

Sachstand:

Durch diese Maßnahme werden neue Rats- und Gremienmitglieder zu Beginn einer Ratsperiode sowie bei Mandatswechseln über Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung informiert.

Die Maßnahme bleibt inhaltlich bedeutsam. Denn Informationen über Betreuungs- und Unterstützungsleistungen können dazu beitragen, Zugangshürden für kommunalpolitisches Engagement abzubauen. Dies gilt insbesondere für Personen, die Kinder betreuen oder Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige übernehmen.

Für diese Ratsperiode wurde ein kompaktes Informationsblatt erstellt. Dieses gibt insbesondere Auskunft zu folgende Inhalten:
Informationen zur Erstattung notwendiger Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, Hinweise auf Verdienstausfall und weitere Entschädigungsansprüche, zuständige Ansprechpersonen sowie das Verfahren zur Antragstellung.

Das Informationsblatt wird allen Rats- und Ausschussmitgliedern zu Beginn der Ratsperiode automatisch und bei jedem Mandatswechsel erneut zur Verfügung gestellt werden. Es ist im Ratsinformationssystem im geschützten Informationsbereich dauerhaft abrufbar.

Die Möglichkeit der Kinderbetreuung während der Ratssitzungen wird bei Bedarf auf Nachfrage eingerichtet und mit Unterstützung des Fachdienstes 3.2 Kindertagesbetreuung angeboten.
Bisher wurde diese Möglichkeit durch die Ratsmitglieder noch nicht in Anspruch genommen.

Maßnahme:

Werden Mitglieder für Aufsichtsgremien von Beteiligungsunternehmen und anderen öffentlichen Unternehmen im Geltungsbereich des LGG NRW durch den Rat der Stadt Arnsberg gewählt, sollen gemäß § 12 Absatz 1 LGG NRW bei den Listen und Kandidaturen mindestens 40% Frauen aufgestellt werden.

Sachstand:

Auswertung der Gremien nach Geschlechteranteil

Gremium	w	m	Gesamt	Frauen-anteil	40%-Ziel erreicht	Mindestzahl Frauen	Fehlende Frauen zur Ziel-erreichung
Stadtwerke Arnsberg GmbH, Aufsichtsrat	3	11	14	21,4%	Nein	6	3
Stadtwerke Arnsberg GmbH, Gesellschafterversammlung	5	9	14	35,7%	Nein	6	1
WfG HSK, Gesellschafterversammlung	1	3	4	25,0%	Nein	2	1
Ruhrverband, Verbandsversammlung	2	4	6	33,3%	Nein	3	1
VHS, Verbandsversammlung	6	9	15	40,0%	Ja	6	0
Sparkassenzweckverband Sparkasse Mitten im Sauerland, Verbandsversammlung	5	9	14	35,7%	Nein	6	1
Neues Freizeitbad Arnsberg GmbH, Gesellschafterversammlung	6	11	17	35,3%	Nein	7	1
SIT, Verbandsversammlung	0	4	4	0,0%	Nein	2	2
SWAV, Gesellschafterversammlung	1	5	6	16,7%	Nein	3	2
Städte- und Gemeindebund NRW, Mitgliederversammlung	9	8	17	52,9%	Ja	7	0
Wirtschaftsförderung Arnsberg GmbH, Aufsichtsrat	4	7	11	36,4%	Nein	5	1
Gesamt	**42**	**80**	**122**	**34,4%**	**Nein**	**53**	**13**

Hinweis: Grundlage ist die Auswertung der ordentlicen Mitglieder der vorgelegten Gremienlisten. Der Zielwert nach §12 LGG NRW beträgt mindestens 40% Frauenanteil je wesentliches Gemium.

Die Auswertung der vorgelegten Gremienlisten zeigt, dass der gesetzliche Zielwert eines Frauenanteils von mindestens 40 % nach § 12 Absatz 1 LGG NRW noch nicht durchgängig erreicht wird.

Insgesamt wurden 122 ordentliche Mitglieder ausgewertet. Davon sind 42 Frauen und 80 Männer. Der Frauenanteil liegt damit insgesamt bei 34,4 %. Zur rechnerischen Erreichung eines Frauenanteils von mindestens 40 % wären insgesamt 53 Frauen erforderlich, verteilt auf die unterschiedlichen Gremien.
Es fehlen damit bezogen auf die Gesamtauswertung dreizehn Frauen.

Von den elf ausgewerteten Gremien erreichen zwei Gremien den Zielwert von mindestens 40 %. Dies sind die VHS-Verbandsversammlung mit genau 40,0 % und die Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW mit 52,9 %. In neun Gremien wird der Zielwert nicht erreicht.
Besonders deutliche Abweichungen bestehen bei der SIT-Verbandsversammlung mit 0,0 % Frauenanteil, der SWAV-Gesellschafterversammlung mit 16,7 %, der WfG HSK-Gesellschafterversammlung mit 25,0 % sowie dem Aufsichtsrat der Stadtwerke Arnsberg GmbH mit 21,4 %.

Auch mehrere Gremien, die rechnerisch nur eine Frau zusätzlich benötigen würden, liegen weiterhin unterhalb der gesetzlichen Zielmarke und das, obwohl nach der ersten Listenerstellung auf den Hinweis der Gleichstellungsbeauftragten, durch die Fraktionen bereits nachgesteuert wurde.

Damit ist festzustellen, dass die Maßnahme, bei Listen und Kandidaturen für Aufsichtsgremien von Beteiligungsunternehmen und anderen öffentlichen Unternehmen mindestens 40 % Frauen aufzustellen, bislang nur teilweise umgesetzt wird. Einzelne Gremien zeigen, dass eine geschlechtergerechtere Besetzung erreichbar ist. Die Gesamtauswertung macht jedoch deutlich, dass die Vorgabe noch nicht strukturell abgesichert ist.

Sachstand zur Maßnahme:

Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass die Zielsetzung des § 12 LGG NRW bei der Besetzung wesentlicher Gremien bislang nicht in allen Bereichen ausreichend erreicht wird. Zwar wird der Mindestanteil von 40,0 % in einzelnen Gremien eingehalten oder überschritten. Insgesamt liegt der Frauenanteil mit 34,4 % jedoch unterhalb der gesetzlichen Zielmarke.

Die gesetzte Maßnahme bleibt daher weiterhin erforderlich. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Aufsichtsgremien, Gesellschafterversammlungen, Verbandsversammlungen und vergleichbare Gremien muss künftig frühzeitiger und verbindlicher auf einen Frauenanteil von mindestens 40 % hingewirkt werden.

Die Auswertung zeigt zugleich, dass bereits geringe Veränderungen in einzelnen Gremien zu einer Zielerreichung führen könnten. In mehreren Gremien fehlt rechnerisch jeweils eine Frau, um den Mindestanteil zu erreichen. Dies betrifft unter anderem die Gesellschafterversammlung der Stadtwerke Arnsberg GmbH, die Gesellschafterversammlung der WfG HSK, die Verbandsversammlung des Ruhrverbandes, den Sparkassenzweckverband, das Neue Freizeitbad Arnsberg sowie den Aufsichtsrat der Wirtschaftsförderung Arnsberg GmbH. Daraus ergibt sich ein konkreter Ansatzpunkt für künftige Nachbesetzungen und Wahlvorschläge.

Handlungsempfehlung:
Für künftige Gremienbesetzungen sollte vor jeder Wahl, Entsendung oder Nachbesetzung eine verbindliche geschlechterbezogene Vorprüfung erfolgen. In den Beschlussvorlagen sollte künftig ausgewiesen werden, wie viele Frauen und Männer vorgeschlagen werden, welcher Frauenanteil sich daraus ergibt und ob der Zielwert von mindestens 40 % erreicht wird.

Wird der Zielwert nicht erreicht, sollte dies ausdrücklich kenntlich gemacht und begründet werden. Dabei sollte auch dargestellt werden, ob geeignete Frauen angefragt wurden und welche Bemühungen unternommen wurden, eine geschlechtergerechte Besetzung zu erreichen.

Dadurch wird die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben transparenter und nachvollziehbarer.

Bei Nachbesetzungen während der Wahlperiode sollte gezielt geprüft werden, ob bestehende Unterrepräsentanzen abgebaut werden können. Dies gilt besonders für Gremien mit sehr niedrigem Frauenanteil oder ohne weibliche Vertretung. Dort sollte aktiv darauf hingewirkt werden, geeignete Kandidatinnen zu benennen.





In der Fortschreibung des Gleichstellungsplans wird empfohlen, die bestehende Maßnahme beizubehalten und zu konkretisieren. Die Prüfung des Frauenanteils sollte künftig nicht erst im Rahmen einer nachträglichen Auswertung erfolgen, sondern bereits vor der Beschlussfassung. Außerdem sollte die Zusammensetzung der wesentlichen Gremien regelmäßig nach Geschlecht dokumentiert und in geeigneter Form veröffentlicht werden. Dies entspricht auch der Zielsetzung des § 12 Absatz 6 LGG NRW.

Maßnahme:

Die Öffentlichkeit wird mindestens zweimal pro Wahlperiode über die Geschlechterverteilung in den Gremien informiert.

Sachstand:

Die Öffentlichkeit wird mit der Erstellung des Gleichstellungsplans, sowie der Fortschreibung zweimal im Rahmen seiner Gültigkeit informiert.

Die Informationen und Auswertungen werden auf der Internetseite der Gleichstellungsstelle sowie über die Presseinformationen bekannt gegeben.

Maßnahme:

Bei der Entsendung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in interne und externe Gremien ist § 12 Absatz 3 und 8 LGG NRW zu beachten.

Sachstand:

Bei den ausgewerteten Entsendungen von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung beträgt der Frauenanteil lediglich 10,0 %. Von insgesamt zehn entsandten Mitarbeitenden ist eine Person weiblich und neun sind männlich. In vier der fünf betrachteten Gremien wurde keine Mitarbeiterin entsandt. Auch dieser Bereich sollte bei künftigen Benennungen gezielt betrachtet werden.

Handlungsempfehlung:
Bei der Entsendung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung ist künftig verstärkt darauf zu achten, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen. Die Auswahl sollte nicht ausschließlich anhand bisheriger Funktionen oder etablierter Vertretungsstrukturen erfolgen. Vielmehr sollte frühzeitig geprüft werden, welche Mitarbeiterinnen aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz für eine Entsendung infrage kommen.

Maßnahme:

Die Auswertung der Befragung von ehemaligen und aktiven Ratsmitgliedern in 2023, welche die fördernden und hemmenden Faktoren für politisches Engagement von Frauen identifiziert hat, wird zur Grundlage genommen, um eine Verbesserung herbeizuführen.

Zum Einstieg in das politische Ehrenamt und zur Gewinnung von Frauen für die kommunalpolitische Arbeit werden Informationsveranstaltungen und Workshops angeboten.

Sachstand:

Aus den vorliegenden Unterlagen ergibt sich, dass die Maßnahme durch mehrere Bausteine praktisch aufgegriffen wurde: durch die Veranstaltungsreihe „Frau. Macht. Politik.“, durch den Workshop „Ernsthafte Absichten“ mit Partei- und Fraktionsvorständen, durch fachbezogene Schulungsangebote sowie durch die Vorbereitung eines Seminars für Ausschussvorsitzende und stellvertretende Ausschussvorsitzende.
Die Ergebnisse der Befragung ehemaliger und aktiver Ratsmitglieder aus dem Jahr 2023 wurden als Grundlage genutzt, um fördernde und hemmende Faktoren für das kommunalpolitische Engagement von Frauen weiter zu bearbeiten. Darauf aufbauend wurden unterschiedliche Veranstaltungs- und Workshopformate entwickelt und umgesetzt.

Mit der Veranstaltungsreihe „Frau. Macht. Politik.“ wurde ein niedrigschwelliges Bildungs- und Vernetzungsangebot geschaffen, das Frauen beim Einstieg in kommunalpolitisches Engagement unterstützt.

Die Reihe richtet sich an Frauen, die sich politisch engagieren möchten, bereits politisch oder ehrenamtlich aktiv sind oder sich zunächst orientieren wollen. Ziel ist es, kommunalpolitische Strukturen verständlicher zu machen, Handwerkszeug für politisches Engagement zu vermitteln, Vernetzung zu ermöglichen und Frauen darin zu bestärken, eigene Themen und Anliegen in kommunale Entscheidungsprozesse einzubringen. Die Reihe wurde von mehreren Gleichstellungsstellen, darunter der Stadt Arnsberg, gemeinsam entwickelt und beruht ausdrücklich auf Erfahrungen, Berichten und einer Online-Befragung kommunalpolitisch aktiver Menschen.

Inhaltlich wurden verschiedene Einstiegshürden aufgegriffen. Dazu gehörten unter anderem berufliche und politische Standortbestimmung, kommunale Strukturen und Gremienarbeit, Resilienz, Haushaltswissen, Austausch mit Kommunalpolitikerinnen, Einblicke in politische Ebenen sowie Fragen des öffentlichen Auftretens. Damit wurden zentrale Hemmnisse adressiert, die Frauen vom Einstieg in die Kommunalpolitik abhalten können, etwa fehlendes Wissen über Abläufe, Unsicherheit im Auftreten, fehlende Netzwerke oder die Sorge, politischen Anforderungen nicht gewachsen zu sein.



Darüber hinaus wurde am 05.02.2025 der Workshop „Ernsthafte Absichten“ in Zusammenarbeit mit Linda Lieber von der Heinrich-Böll-Stiftung NRW durchgeführt. Eingeladen waren Personen aus den Partei- beziehungsweise Fraktionsvorständen der Stadt Arnsberg. Damit richtete sich das Format nicht nur an potenziell interessierte Frauen, sondern auch an die Strukturen, die für Gewinnung, Ansprache, Aufnahme und Bindung von Frauen in der Kommunalpolitik eine zentrale Rolle haben. Der Workshop nahm fachliche Impulse aus der EAF-Studie auf und konzentrierte sich insbesondere auf die Frage, wie Parteien Menschen besser erreichen und halten können, die sich aus unterschiedlichen Gründen von Kommunalpolitik abgewandt haben oder über einen Rückzug nachdenken.

Im Workshop wurden gemeinsam mit den anwesenden Politiker:innen Themenfelder gesammelt, geclustert und weiterbearbeitet. Daraus wurden konkrete Maßnahmen entwickelt. Bearbeitet wurden unter anderem Kommunikation und Umgang, Anfeindungen, Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Ehrenamt, Sitzungsorganisation, Wertschätzung, Anerkennung und die Frage, wie politische Beteiligung zugänglicher gestaltet werden kann. Als Maßnahmen wurden unter anderem ein Sitzungsleitungstraining, ein Redetraining, Austauschformate zu Anfeindungen, eine stärkere Fehlerkultur, ein Code of Conduct, hybride Sitzungen, eine Begrenzung von Sitzungsdauern und eine bessere Berücksichtigung unterschiedlicher beruflicher Lebensrealitäten benannt.

Ergänzend wurde mit der Schulung „Kein Buch mit 7 Siegeln – Der Haushalt“ ein weiteres Qualifizierungsangebot durch den Kämmerer der Stadt Arnsberg bereits mehrfach für Interessierte angeboten. Dieses Angebot vermittelt Grundlagen, Entstehung und Bestandteile des kommunalen Haushalts sowie den Umgang mit dem digitalen Haushalt. Da Haushaltsberatungen ein zentrales Element kommunalpolitischer Arbeit sind, trägt dieses Format dazu bei, fachliche Einstiegshürden abzubauen und mehr Sicherheit im politischen Ehrenamt zu vermitteln.

Zudem wurde ein Seminar für Ausschussvorsitzende und stellvertretende Ausschussvorsitzende vorbereitet. Dieses nimmt die besondere Verantwortung der Sitzungsleitung in den Blick. Behandelt werden sollen insbesondere die sichere Anwendung der Geschäftsordnung, souveräne Sitzungsleitung, rechtliche Grundlagen, kooperative Konfliktlösung und eine überparteiliche Wahrnehmung der Rolle. Die Veranstaltung wird durch die Gleichstellungsstelle unterstützt und soll dazu beitragen, Sitzungen fair, strukturiert und respektvoll zu führen.

Auch im Verlauf dieses Jahres werden weitere Fortbildungsangebote für interessierte Ratsfrauen angeboten, die gemeinschaftlich mit den beteiligten 4 Mittelstädten und Stiftungen erarbeitet wurden. Neben der Wissensvermittlung dienen sie vor allem auch dem überregionalen Austausch und der Vernetzung.
Insgesamt ist festzustellen, dass die Maßnahme umgesetzt und weiterentwickelt wurde. Die Gleichstellungsstelle hat nicht nur Informationsveranstaltungen für interessierte Frauen angeboten, sondern auch strukturelle Hemmnisse innerhalb der politischen Arbeit aufgegriffen. Damit werden sowohl individuelle Zugangshürden als auch Rahmenbedingungen politischer Rats- und Ausschussarbeit in den Blick genommen.

Bewertung:

Die gesetzte Maßnahme ist fachlich sinnvoll und wurde in mehreren Schritten praktisch unterlegt. Positiv hervorzuheben ist, dass die Gleichstellungsstelle nicht bei einer allgemeinen Sensibilisierung stehen geblieben ist, sondern unterschiedliche Ebenen angesprochen hat.

Zum einen wurden Frauen, die sich für kommunalpolitisches Engagement interessieren, durch die Reihe „Frau. Macht. Politik.“ qualifiziert, informiert und vernetzt. Zum anderen wurden mit dem Workshop „Ernsthafte Absichten“ Partei- und Fraktionsstrukturen einbezogen. Dies ist besonders wichtig, weil die Gewinnung und Bindung von Frauen für politische Mandate nicht allein von der individuellen Motivation einzelner Frauen abhängt. Entscheidend sind auch politische Kultur, Ansprache, Sitzungsbedingungen, Vereinbarkeit, Fehlerkultur, Umgang mit Anfeindungen und die Bereitschaft der Parteien und Fraktionen, Frauen aktiv einzubinden.
Die bisherigen Maßnahmen greifen damit zentrale hemmende Faktoren auf. Dazu zählen fehlendes Wissen über kommunalpolitische Abläufe, Unsicherheit im öffentlichen Auftreten, fehlende Netzwerke, mangelnde Vereinbarkeit, belastende Kommunikationsformen und abschreckende Sitzungs- oder Debattenkulturen. Gleichzeitig werden fördernde Faktoren gestärkt, insbesondere Qualifizierung, Ermutigung, Vernetzung, Sichtbarkeit von Vorbildern, bessere Sitzungsleitung und eine wertschätzendere politische Kultur.

Die Maßnahme kann daher als weitgehend umgesetzt bewertet werden. Sie sollte jedoch nicht als abgeschlossen betrachtet werden.

Zur Zeit wird an der Entwicklung eines Code of Conducts mit den Ratsmitgliedern gearbeitet.

Die Gewinnung von Frauen für kommunalpolitisches Engagement ist ein langfristiger Prozess, der kontinuierliche Angebote und strukturelle Veränderungen benötigt. Besonders wichtig bleibt, dass die aus dem Workshop entwickelten Maßnahmen nicht nur dokumentiert, sondern in konkrete politische und organisatorische Umsetzungsschritte überführt werden.

Handlungsempfehlung:
Die Veranstaltungsreihe „Frau. Macht. Politik.“ sollte als wiederkehrendes Angebot erhalten bleiben. Sie sollte insbesondere vor Kommunalwahlen erneut angeboten werden, damit interessierte Frauen rechtzeitig Wissen, Kontakte und Orientierung für ein mögliches kommunalpolitisches Engagement erhalten.

Die Ergebnisse des Workshops „Ernsthafte Absichten“ sollten weiterverfolgt und mit konkreten Zuständigkeiten, Zeitpunkten und Umsetzungsschritten hinterlegt werden. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Sitzungs- und Debattenkultur, zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischem Ehrenamt, zum Umgang mit Anfeindungen sowie zur Unterstützung neuer Rats- und Ausschussmitglieder.

Die Gleichstellungsstelle wird weiterhin eine koordinierende und impulsgebende Rolle übernehmen. Die Verantwortung für eine frauenfördernde politische Kultur liegt jedoch nicht allein bei der Gleichstellungsstelle, sondern ebenso bei Parteien, Fraktionen, Ratsbüro, Ausschussleitungen und Verwaltungsspitze.

Für die Fortschreibung sollte daher festgehalten werden, dass künftig nicht nur Informationsveranstaltungen für Frauen angeboten werden, sondern auch die politischen Rahmenbedingungen selbst stärker in den Blick genommen werden. Ziel bleibt, Frauen für kommunalpolitisches Engagement zu gewinnen, sie im Mandat zu halten und eine Rats- und Ausschusskultur zu fördern, in der Beteiligung unabhängig von Geschlecht, familiärer Situation, beruflicher Lage oder bisheriger politischer Erfahrung möglich ist.

IV. Fazit

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass die vereinbarten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Verwaltung überwiegend angestoßen wurden bzw. sich deren Umsetzung im Prozess befindet, sodass der geltende Gleichstellungsplan 2024-2029 für die Stadtverwaltung Arnsberg nur geringer inhaltlichen Anpassung bedarf.

Es gilt, die bisherigen Schritte konsequent fortzuführen.

Handlungs- und Anpassungsbedarf besteht bei:

1. Der offene Sachstand zu gezielten Werbemaßnahmen zur Gewinnung von Frauen für die Manuellen Dienste ist zu ergänzen. Dabei ist darzustellen, ob und in welcher Form Arbeitsagentur, Jobcenter, Schulen oder andere Kooperationspartner:innen bereits eingebunden wurden.
2. Für Elternzeit, Mutterschutz, Beurlaubung und familiär bedingte Arbeitszeitreduzierungen ist ein verbindlicher Gesprächsbogen für Planungs-, Abstimmungs- und Wiedereinstiegsgespräche zu entwickeln und einzuführen.
3. Bei Arbeitszeitreduzierungen ist künftig nachvollziehbar zu dokumentieren, wie Aufgaben, Standards, Vertretungen und mögliche Mehrbelastungen im jeweiligen Arbeitsbereich geregelt werden.
4. Die aktive Ansprache werdender Väter und zweiter Elternteile ist verbindlich in die Führungsroutine aufzunehmen. Der bereits entwickelte kurze Gesprächsleitfaden sollte den Führungskräften zur Verfügung gestellt und in die Führungskräfteschulung eingebunden werden.
5. Die Informationen zu Elternzeit, Teilzeit, Beurlaubung, Wiedereinstieg und Vereinbarkeit sind frühzeitiger und standardisierter an betroffene Mitarbeitende weiterzugeben.
6. Die jährliche Unterweisung zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung über SAM ist fertigzustellen, einzuführen und regelmäßig zu aktualisieren.
7. Die aufsuchenden Maßnahmen im Ausbildungsmarketing sind fortzuführen und weiterzuentwickeln. Dazu gehören Peer-to-Peer-Ansprache, Diversity-Marketing, Social-Media-Recruiting und der Einsatz geeigneter Vorbilder aus den Praxisbereichen.
8. Die gezielten Werbemaßnahmen zur Gewinnung von Frauen für die Manuellen Dienste sind künftig verbindlicher in das Ausschreibungsverfahren einzubinden. Die Weiterleitung entsprechender Stellenausschreibungen an die Arbeitsagentur und das Jobcentersind als fester verfahrensschritt aufzunehmen, damit geeignete Frauen gezielter angesprochen und der Bewerber:innenkreis in diesem Bereich erweitert werden kann.
9. Die Entwicklung von Führung in Teilzeit, Jobsharing, Tandemführung und Doppelspitzen ist weiter zu prüfen. Geeignete Fortbildungs- oder Beratungsangebote sollten ab 2027 möglichst angeboten werden.
10. Das Potenzialprogramm für Frauen ist fortzuführen. Die berufliche Entwicklung der Teilnehmerinnen sollte im weiteren Verlauf beobachtet und für die Fortschreibung ausgewertet werden.
11. Bei Auswahlverfahren für Führungspositionen ist die Prüfung der Gleichstellungs- und Genderkompetenz weiterhin verbindlich einzubeziehen und nachvollziehbar zu dokumentieren.
12. Bei der Listenerstellung zur Kommunalwahl 2030 und Besetzung der Aufsichtsgremien von Beteiligungsunternehmen und anderen öffentlichen Unternehmen im Geltungsbereich des LGG NRW werden die im Rat befindlichen Parteien gebeten frühzeitig die gesetzlichen Vorgaben einzuplanen und vorausschauend zu steuern.
13. Für Gremienbesetzungen ist vor jeder Wahl, Entsendung oder Nachbesetzung eine geschlechterbezogene Vorprüfung vorzunehmen. In Beschlussvorlagen sollte künftig dargestellt werden, ob der Zielwert von mindestens 40 % Frauenanteil erreicht wird.
14. Die Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für kommunalpolitisches Engagement sind fortzuführen. Die Ergebnisse aus „Frau. Macht. Politik.“ und dem Workshop „Ernsthafte Absichten“ sollten bei weiteren Angeboten, Schulungen und beim Code of Conduct berücksichtigt werden.

Eine erneute Betrachtung aller Punkte erfolgt im Wege der Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2029.

GLEICH*
STELLUNG
ARNSBERG

WWW.ARNSBERG.DE/GLEICHSTELLUNG

ARNSBERG