



**Stadt  
Versmold**  
*... macht Appetit!*

# **Gleichstellungs- und Personal- entwicklungsplan der Stadt Versmold**

Rückblick für die Jahre 2018 bis 2022  
und

Fortschreibung für die Jahre 2023 bis 2027

# Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Gesetzesziele und allgemeine Maßnahmen</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b> .....	<b>6</b>
3.1 Personal nach Dienstverhältnis inklusive des Bürgermeisters und der Auszubildenden .....	6
3.2 Personal nach Umfang der Beschäftigung.....	7
3.3 Personal nach Laufbahngruppen und Beschäftigungsumfang (ohne Bürgermeister).....	8
3.4 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen inklusiv der Auszubildenden (ohne Bürgermeister).....	10
3.5 Tariflich Beschäftigte.....	11
3.6 Leitungspositionen (ohne Bürgermeister).....	13
3.7 Ausbildung und berufsbegleitende Ausbildung.....	14
3.7.1 Ausbildung .....	14
3.7.2 Berufsbegleitende Ausbildung.....	15
3.8 Fortbildung.....	16
3.9 Beförderungen und Höhergruppierungen.....	16
3.9.1 Beförderungen von Beamtinnen und Beamte.....	16
3.9.2 Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten.....	18
3.10 Gremien .....	21
<b>4. Personalentwicklung</b> .....	<b>22</b>
4.1 Prognose Ruhestand.....	22
4.1.1 Prognose Beginn Ruhestand von 2018 bis 2022 .....	22

4.1.2 tatsächliche Zahlen zum Ruhestand von 2018 bis 2022 .....	22
4.1.3 Prognose Beginn Ruhestand von 2023 bis 2027.....	23
4.2 Altersstruktur .....	23
4.3 Gesundheit/Krankenstand .....	24
4.4 Beschäftigtenfluktuation .....	25
<b>5. Maßnahmen in den Jahren 2018 bis 2022 und Zielsetzung bis 2027.....</b>	<b>26</b>
5.1 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann .....	26
5.1.1 Personelle Maßnahmen .....	26
5.1.2 Organisatorische Maßnahmen.....	27
5.1.3 Soziale Maßnahmen .....	28
5.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	29
5.2.1 Personelle Maßnahmen .....	29
5.2.2 Organisatorische Maßnahmen.....	29
5.2.3 Soziale Maßnahmen .....	31
5.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen .....	34
5.3.1 Personelle Maßnahmen .....	34
5.3.2 Organisatorische Maßnahmen .....	35
5.3.3 Soziale Maßnahmen.....	35
5.4 Maßnahmen zur Gewinnung neuer Beschäftigter .....	36
5.4.1 Personalmarketing und Bewerbungsmanagement.....	36
5.4.2 Ausbildung zur Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs .....	37
5.5 Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten .....	38

**6. Aufstellung und Inkrafttreten..... 39**

# 1. Einleitung

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Verfassungsauftrag des Grundgesetzes (Art.3 Abs.2 GG).

Zur Erfüllung dieses Auftrages erarbeitet die Dienststelle seit 1997 einen Frauenförderplan, den heutigen Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan. Der letzte Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan wurde von Stadtvertretung Versmold in ihrer Sitzung am 11.10.2018 beschlossen ist am 12.10.2018 in Kraft getreten.

Dieser Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan ist als wesentliches personalpolitisches Steuerungsinstrument zu betrachten. Für die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes sind verantwortlich: Die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung sowie Beschäftigte mit Leitungsfunktion (§ 5 Abs. 10 LGG).

Der Teilbereich Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022, hat eine Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur zum 31.12.2017 enthalten. Die jetzige Fortschreibung für die Jahre 2023 bis 2027 enthält eine Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur zum 30.09.2022 und zieht einen Vergleich zur Beschäftigungsstruktur zum 31.12.2017.

Außerdem enthält dieser Gleichstellungsplan Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, die in den kommenden 5 Jahren erreicht werden sollen.

Langfristige Zielsetzung ist weiterhin:

1. die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadt Versmold und damit das Erreichen einer Quote von mindestens 50% innerhalb der einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen. Dabei werden die Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte getrennt betrachtet.
2. eine hohe Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dadurch entstehen kann, dass die Stadt Versmold ihre familien- und damit lebensfreundlichen Arbeitsbedingungen für die Belegschaft aufrechterhält und weiter fördert.

Im Jahr 2020 ist ein verbindliches Controlling des Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans für die Jahre 2018 bis 2022 zur Zielerreichung mit Stand vom 31.10.2020 durchgeführt worden. Der Controllingbericht ist in der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Wirtschafts- und Digitalausschusses am 15.06.2021 zusammen mit dem Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2020 vorgestellt worden.

Im Jahr 2025 soll wiederum ein verbindliches Controlling der Fortschreibung des Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans für die Jahre 2023 bis 2027 erfolgen, um zu prüfen, ob die Ziele dieser Fortschreibung erreicht wurden. Ggf. müssen Nachbesserungen formuliert werden.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans hat die Dienststelle der Stadtvertretung Versmold einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen im Berichtszeitraum sowie eine Fortschreibung desselben enthält (§ 5a Abs. 1 LGG). Ohne gültigen Gleichstellungsplan sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen (§ 5 Abs. 8 LGG).

Eine Ausnahme ist hier durch die „Experimentierklausel“ gegeben. Demnach kann die Dienststelle im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des LGG und den Zielen des Gleichstellungsplans Personalmaßnahmen durchführen. Das für Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen (§ 6a LGG).

Die Fortschreibung des Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans ist erneut durch die Stadtvertretung der Stadt Versmold zu beschließen (§ 5 Abs. 4 LGG).

## **2. Gesetzesziele und allgemeine Maßnahmen**

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, wie sie im Grundgesetz garantiert ist.

### **§ 1 LGG NRW**

*(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.*

*(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.*

*(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.*

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

#### 3.1 Personal nach Dienstverhältnis inklusive des Bürgermeisters und der Auszubildenden

	Gesamt		Männer absolut		Frauen absolut		Frauenquote		50 % Frauenquote erreicht		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Beamte	25	23	12	12	13	11	52 %	48 %	Ja	Nein	Abgänge: 4 Frauen, 5 Männer Zugänge: 2 Frauen, 5 Männer
Tariflich Beschäftigte	123	153	66	80	57	73	46 %	48 %	Nein	Nein	Abgänge: 10 Frauen, 30 Männer Zugänge: 26 Frauen, 44 Männer
Gesamt	148	176	78	92	70	84	47 %	48 %	Nein	Nein	Abgänge: 14 Frauen, 35 Männer Zugänge: 28 Frauen, 49 Männer

Fazit: Im Beamtenbereich wird die Frauenquote aktuell nicht mehr erreicht. Dies wird sich voraussichtlich im nächsten Jahr zum 01.09.2023 ändern, weil dann zwei Frauen ihre Ausbildung zur Bachelor of Laws beginnen werden. Ohne Berücksichtigung der Auszubildenden sind 8 Beamte und 9 Beamtinnen beschäftigt. Bei den tariflichen Beschäftigten konnte der Frauenanteil leicht erhöht werden, eine Frauenquote von 50 % konnte aber immer noch nicht erreicht werden. Auch in der Gesamtbetrachtung sind Frauen trotz einer geringfügigen Verbesserung der Frauenquote weiter unterrepräsentiert.

### 3.2 Personal nach Umfang der Beschäftigung

	Gesamt		Männer absolut		Frauen absolut		Frauenquote		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Vollzeit	98	109	68	78	30	31	31 %	28 %	Abgänge: 4 Frauen, 22 Männer Zugänge: 12 Frauen, 35 Männer
Teilzeit	50	67	10	14	40	53	80 %	80 %	Abgänge: 10 Frauen, 13 Männer Zugänge: 16 Frauen, 14 Männer
davon weniger als 19,25 Std.	5	21	1	4	4	17	80 %	81 %	Abgänge: 3 Frauen, 8 Männer Zugänge: 11 Frauen, 11 Männer
davon Altersteilzeit	3	4	2	3	1	1	33 %	25 %	Abgänge: 1 Frau, 2 Männer Zugang: 1 Frau, 3 Männer
Gesamt	148	176	78	92	70	84	47 %	48 %	Abgänge: 14 Frauen, 35 Männer Zugänge: 28 Frauen, 49 Männer

Fazit: Im Vollzeitbereich wird die Frauenquote von 50 % weiterhin nicht erreicht. Die Frauenquote ist gegenüber dem Jahr 2017 sogar geringfügig gesunken. Bei den Beschäftigten in Teilzeit ist die Frauenquote konstant geblieben. Sie liegt immer noch deutlich über 50 Prozent. In der Gesamtbetrachtung sind Frauen trotz einer geringfügigen Verbesserung um 1 % immer noch unterrepräsentiert. Die Anzahl der Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wählen, ist im Vergleichszeitraum zwar leicht gestiegen, aber insgesamt immer noch niedrig.



### 3.3 Personal nach Laufbahngruppen und Beschäftigungsumfang (ohne Bürgermeister)

	Gesamt absolut		davon Teilzeit		Männer absolut		davon Teilzeit		Frauen absolut		davon Teilzeit		Unterrepräsentanz Frauen		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Beamte A 13 - A16	4	3	1	1	4	3	1	1	0	0	0	0	Ja	Ja	Abgänge: 1 Mann, davon 1 Mann in Teilzeit; Zugänge: 0; Sonstiges: 1 Person in ATZ
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte EG 13 – EG 15Ü	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	entfällt	Nein	
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Beamte A 9 - A12	20	19	7	5	7	8	1	0	13	11	6	5	Nein	Nein	Abgänge: 4 Frauen, davon 2 Frauen in Teilzeit, 4 Männer, davon 1 Mann in Teilzeit; Zugänge: 2 Frauen, 5 Männer
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte EG 9b – EG 12	37	42	9	20	16	16	3	5	21	26	6	15	Nein	Nein	Abgänge: 3 Frauen, davon 1 Frau in Teilzeit, 5 Männer, davon 1 Mann in Teilzeit; Zugänge: 8 Frauen, davon 4 Frauen in Teilzeit, 7 Männer, davon 1 Mann in Teilzeit

	Gesamt absolut		davon Teilzeit		Männer absolut		davon Teilzeit		Frauen absolut		davon Teilzeit		Unterrepräsentanz Frauen		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt Tarifr. Beschäftigte EG 4 – EG 9a	75	96	23	27	46	60	2	4	29	36	21	23	Ja	Ja	Abgänge: 2 Frauen, davon 2 Frauen in Teilzeit, 17 Männer, davon 3 Männer in Teilzeit; Zugänge: 10 Frauen, davon 4 Frauen in Teilzeit, 28 Männer, davon 4 Männer in Teilzeit
Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt Tarifr. Beschäftigte EG 1 – EG 3	11	14	9	14	4	4	2	4	7	10	7	10	Nein	Nein	Abgänge: 5 Frauen, davon 5 Frauen in Teilzeit, 8 Männer, davon 7 Männer in Teilzeit; Zugänge: 8 Frauen, davon 8 Frauen in Teilzeit, 9 Männer, davon 9 Männer in Teilzeit
Gesamt	147	175	49	67	77	91	9	14	70	84	40	53	Ja	Ja	Abgänge: 14 Frauen, davon 10 Frauen in Teilzeit, 35 Männer, davon 13 Männer in Teilzeit; Zugänge: 28 Frauen, davon 16 Frauen in Teilzeit, 49 Männer, davon 14 Männer in Teilzeit

Fazit: Gegenüber 2017 sind keine signifikanten Veränderungen bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen eingetreten. Diese Tabelle ist Grundlage für die Betrachtung der Unterrepräsentanz bei Bewerbungsverfahren, denn ausschlaggebend für eine festzustellende Unterrepräsentanz sind die Anzahl der Personen in den Laufbahngruppen.

### 3.4 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen inklusiv der Auszubildenden (ohne Bürgermeister)

	Gesamt absolut		davon Teilzeit		Männer absolut		davon Teilzeit		Frauen absolut		davon Teilzeit		Unterrepräsentanz Frauen		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Beamte A 13 - A16	4	3	1	1	4	3	1	1	0	0	0	0	Ja	Ja	Abgänge: 1 Mann, davon 1 Mann in Teilzeit; Zugänge: 0; Sonstiges: 1 Person in ATZ
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Beamte A 9 - A12	20	19	7	5	7	8	1	0	13	11	6	5	Nein	Nein	Abgänge: 4 Frauen, davon 2 Frauen in Teilzeit, 4 Männer, davon 1 Mann in Teilzeit; Zugänge: 2 Frauen, 5 Männer
Gesamt	24	22	8	6	11	11	2	1	13	11	6	5	Nein	Nein	Abgänge: 4 Frauen, davon 2 Frauen in Teilzeit, 5 Männer, davon 2 Männer in Teilzeit Zugänge: 2 Frauen, 5 Männer

Fazit: Gegenüber 2017 sind keine signifikanten Veränderungen bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen eingetreten.

### 3.5 Tariflich Beschäftigte

	Gesamt absolut		davon Teilzeit		Männer absolut		davon Teilzeit		Frauen absolut		davon Teilzeit		Unterrepräsentanz Frauen		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte EG 13 – EG 15Ü	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	entfällt	Nein	
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte EG 9b – EG 12	37	42	9	20	16	16	3	5	21	26	6	15	Nein	Nein	Abgänge: 3 Frauen, davon 1 Frau in Teilzeit, 5 Männer, davon 1 Mann in Teilzeit; Zugänge: 8 Frauen, davon 4 Frauen in Teilzeit, 7 Männer, davon 1 Mann in Teilzeit
Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte EG 4 – EG 9a	75	96	23	27	46	60	2	4	29	36	21	23	Ja	Ja	Abgänge: 2 Frauen, davon 2 Frauen in Teilzeit, 17 Männer, davon 3 Männer in Teilzeit; Zugänge: 10 Frauen, davon 4 Frau in Teilzeit, 28 Männer, davon 4 Männer in Teilzeit

	Gesamt absolut		davon Teilzeit		Männer absolut		davon Teilzeit		Frauen absolut		davon Teilzeit		Unterrepräsentanz Frauen		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte EG 1 – EG 3	11	14	9	14	4	4	2	4	7	10	7	10	Nein	Nein	Abgänge: 5 Frauen, davon 5 Frauen in Teilzeit, 8 Männer, davon 7 Männer in Teilzeit; Zugänge: 8 Frauen, davon 8 Frauen in Teilzeit, 9 Männer, davon 9 Männer in Teilzeit
Gesamt	147	153	49	61	77	80	9	13	70	73	40	48	Ja	Ja	Abgänge: 10 Frauen, davon 8 Frauen in Teilzeit, 30 Männer, davon 11 Männer in Teilzeit; Zugänge: 26 Frauen, davon 16 Frauen in Teilzeit, 44 Männer, davon 14 Männer in Teilzeit

Fazit: Gegenüber 2017 sind keine signifikanten Veränderungen bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen eingetreten.

### 3.6 Leitungspositionen (ohne Bürgermeister)

	Gesamt absolut		davon Teilzeit		Männer absolut		davon Teilzeit		Frauen absolut		davon Teilzeit		Frauenquote		50 % Frauenquote nach LGG erreicht		Bemerkungen
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Fachbereichsleitung	4	4	1	1	4	3	1	1	0	1	0	0	0 %	25 %	Nein	Nein	Abgang: 1 Mann, davon 1 Mann in Teilzeit (Nachbesetzung durch vorhandenes Personal), 1 Mann in ATZ
Stellvertretende Fachbereichsleitung	4	4	0	1	3	2	0	0	1	2	0	1	25 %	50 %	Nein	Ja	Abgänge: 1 Frau, davon 1 Frau in Teilzeit, 3 Männer; (Nachbesetzung durch vorhandenes Personal)
Fachgruppenleitung	3	3	1	1	1	2	0	0	2	1	1	1	67 %	33 %	Ja	Nein	Abgänge: 1 Frau, davon 1 Frau in Teilzeit, 1 Mann (Nachbesetzung durch vorhandenes Personal)
Gesamt	10 (1)	10 (2)	2	3	8	6 (2)	1	1	2 (1)	4	1	2	20 %	40 %	Nein	Nein	Abgänge: 1 Frau, davon 1 Frau in Teilzeit (1), 4 Männer, davon 1 Mann in Teilzeit; Zugänge: 0 (siehe oben)

(1) Es gibt 10 Leitungspositionen. Eine Frau ist zugleich stellv. Fachbereichsleiterin und Fachgruppenleiterin.

(2) Es gibt 10 Leitungspositionen. Ein Mann ist zugleich stellv. Fachbereichsleiter und Fachgruppenleiter.

Fazit: Auf der 2. Führungsebene (Fachbereichsleitungen/stellv. Fachbereichsleitungen) konnte gegenüber 2017 eine Verbesserung erreicht werden. Auf der 3. Führungsebene (Fachgruppenleitungen) ist gegenüber 2017 eine Verschlechterung eingetreten. In der Gesamtbetrachtung konnte der Anteil der Frauen an Führungspositionen verdoppelt werden, eine Frauenquote von 50 % wird aber immer noch nicht erreicht.

### 3.7 Ausbildung und berufsbegleitende Ausbildung

#### 3.7.1 Ausbildung

a) Vergleich Auszubildende 2017 und 2022

	Gesamt absolut		Männer absolut		Frauen absolut	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Inspektor-Anwärter/in	5	4	1	3	4	1
Verwaltungswirt/in	0	2	0	0	0	2
Auszubildende	0	2	0	1	0	1
Auszubildende insgesamt	5	8	1	4	4	4

b) Vergleich Auszubildende Plan 2019 und 2023

	Gesamt		Männer absolut		Frauen absolut	
	Plan 2019	Plan 2023	Plan 2019	Plan 2023	Plan 2019	Plan 2023
Inspektor-Anwärter/in	3	6	0	3	3	3
Verwaltungswirt/in	1	2	1	0	1	2
Auszubildende	0	2	0	1	0	1
Auszubildende insgesamt	4	10	1	4	4	6

Fazit: Insgesamt beträgt die Zahl der weiblichen Auszubildenden 50 %. Im Jahr 2023 werden bei den Inspektor-Anwärtern bzw. -Anwärterinnen 1 Frau und 1 Mann die Ausbildung voraussichtlich abschließen. Zum 01.09.2023 werden 2 Frauen in diesem Ausbildungsberuf ihre Ausbildung beginnen. Die beiden weiblichen Auszubildenden für den Beruf „Verwaltungswirtinnen“ werden im Jahr 2023 ihre Ausbildung voraussichtlich abschließen. Eine bereits durchgeführte Stellenausschreibung für das Jahr 2023 für diesen Ausbildungsberuf ist erfolglos geblieben. Im Jahr 2022 haben auf der Kläranlage eine Frau ihre Ausbildung zur Fachkraft für Abwassertechnik und auf dem Bauhof ein Mann seine Ausbildung zum Straßenwärter begonnen.

### 3.7.2 Berufsbegleitende Ausbildung

	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
2017	2	0	2
Plan 2019	3	1	2
2022	4	1	3
Plan 2023	6	2	4

Fazit: Im Jahr 2019 haben die zwei Mitarbeiterinnen ihre im Jahr 2017 begonnene berufsbegleitende Ausbildung zur Verwaltungswirtin erfolgreich abgeschlossen. Im Jahr 2021 hat ein Mann den Klärwärter-Grundkurs besucht und eine Frau den Online-Masterstudiengang Master of Laws an der Hamburger Fernhochschule begonnen. Im Jahr 2022 haben 2 Beschäftigte (1 Frau, 1 Mann) eine berufsbegleitende Ausbildung zum Verwaltungswirt/zur Verwaltungswirtin angefangen. Eine Mitarbeiterin hat ein Bachelorstudium im Studiengang Informationsmanagement an der Hochschule Hannover aufgenommen, um sich auf die Übernahme der Bibliotheksleitung nach dem Eintritt der jetzigen Stelleninhaberin in den Ruhestand, der in den nächsten Jahren erfolgt, vorzubereiten. Im Jahr 2023 werden voraussichtlich 2 weitere Beschäftigte (1 Frau, 1 Mann) den Verwaltungslehrgang I (Ausbildung zum Verwaltungswirt/zur Verwaltungswirtin) besuchen.



### **3.8 Fortbildung**

Die Stadt Versmold nimmt gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine offene und fördernde Position zu Fortbildungswünschen ein, sofern die Fortbildungsinhalte zu den Tätigkeiten und Aufgaben der Stadt Versmold passen. Um Eltern von Kindern unter 12 Jahren oder in Teilzeit tätige Personen die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen, erstattet die Stadt Versmold die anfallenden Betreuungskosten für die Zeit, die über die übliche Tätigkeitszeit hinaus geht.

Im Jahr 2017 haben Frauen und Männer an jeweils 81 Tagen Fortbildungen besucht. Das Verhältnis war somit ausgeglichen. Im Jahr 2022 haben Männer (12 Personen) an 35 Tagen und Frauen (16 Personen) an 56 Tagen an Fortbildungen teilgenommen, so dass im Ergebnis festzustellen ist, dass mehr Frauen als Männer Fortbildungen besucht haben.

An dem Fortbildungsprogramm „Fit in Führung“ von Juli 2017 bis Juni 2018 sowie von Oktober 2019 bis Februar 2020 hat jeweils eine Frau teilgenommen, um sie auf die spätere Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.

### **3.9 Beförderungen und Höhergruppierungen**

Es gibt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Möglichkeiten, um in eine höhere Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe eingestuft zu werden:

- Beförderung bzw. Höhergruppierung durch Höherbewertung des Dienstpostens bzw. der Stelle,
- Bewerbung auf einen höherwertigen Dienstposten bzw. eine höherwertige Stelle im Rahmen der internen Stellenausschreibung.

#### **3.9.1 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten**

Es handelt sich dann um eine Beförderung, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung verliehen wird. Die Beförderung erfolgt unter Beachtung vielfältiger Rechtsgrundlagen, wie beispielsweise des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung NRW.

Folgende materielle Voraussetzungen müssen für eine Beförderung erfüllt sein:

- Haushaltsrechtliche Voraussetzungen, das heißt es muss eine entsprechende Planstelle im Stellenplan zur Verfügung stehen,
- Einhaltung von gesetzlichen und anderen Wartezeiten,
- Einhaltung der Laufbahn, das heißt es dürfen keine Besoldungsgruppen übersprungen werden.

Außerdem sind weitere formelle Voraussetzungen zu beachten, wie beispielsweise die Beteiligung verschiedener Gremien und Personen.

<b>2015</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2016</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt Beamte A 13 - A16	0	0	0		Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt Beamte A 13 - A16	0	0	0
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Beamte A 9 - A12	0	0	0		Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Beamte A 9 - A12	2	1	1

<b>2017</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2018</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt Beamte A 13 - A16	0	0	0		Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Beamte A 13 - A16	3	3	0
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Beamte A 9 - A12	0	0	0		Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Beamte A 9 - A12	0	0	0

<b>2019</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2020</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Beamte A 13 - A16	2	1	1		Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Beamte A 13 - A16	0	0	0
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Beamte A 9 - A12	1	1	0		Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Beamte A 9 - A12	1	1	0

<b>2021</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2022 (bis 30.09.)</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Beamte A 13 - A16	0	0	0		Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Beamte A 13 - A16	0	0	0
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Beamte A 9 - A12	2	1	1		Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Beamte A 9 - A12	2	0	2

Anmerkung: Aus den o. a. Zahlen wird der Anteil der Frauen und Männer bei Beförderungen in den letzten Jahren erkennbar.

### **3.9.2 Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten**

Rechtsgrundlage für die Eingruppierung der tariflich Beschäftigten ist der TVöD. Als Grundlage für die Eingruppierung wurden bis zum 31. Dezember 2016 nach wie vor die Tätigkeitsmerkmale des BAT herangezogen. Am 01. Januar 2017 ist die neue Entgeltordnung in Kraft getreten, die ab diesem Zeitpunkt die Basis für die Eingruppierung bildet. Anhand der Tätigkeitsmerkmale wird die jeweilige Stelle bewertet und die tariflich Beschäftigten entsprechend eingruppiert. Die tariflich Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch auf Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe.

<b>2015</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2016</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	0	0	0		Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	0	0	0
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	2	0	2		Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	2	0	2
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0		Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0

<b>2017</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2018</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	4	0	4		Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	1	0	1
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	17	11	6		Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	2	0	2
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0		Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0

<b>2019</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2020</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E13 - E15Ü	0	0	0		Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E13 - E15Ü	1	0	1
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	3	2	1		Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	4	2	2
Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	3	2	1		Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	3	1	2
Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0		Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0

<b>2021</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>		<b>2022</b>	<b>Gesamt absolut</b>	<b>Männer absolut</b>	<b>Frauen absolut</b>
Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E13 - E15Ü	0	0	0		Laufbahngruppe 2, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E13 - E15Ü	0	0	0
Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	2	0	2		Laufbahngruppe 2, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E9b - E12	3	3	0
Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	6	4	2		Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E4 – E9a	5	5	0
Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0		Laufbahngruppe 1, erstes Eingangsamt Tarifl. Beschäftigte E1 – E3	0	0	0

Anmerkung: Aus den o. a. Zahlen wird der Anteil der Frauen und Männer bei Höhergruppierungen in den letzten Jahren erkennbar.

### 3.10 Gremien

Lfd. N.	Gremium	Gesamt absolut		Männer absolut		Frauen absolut		Frauenquote	
		2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
1.	Stadtvertretung	35	39	23	24	12	15	34 %	38 %
2.	Haupt-, Finanz-, Wirtschafts- und Digitalausschuss (früher: Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsausschuss)	14	14	9	10	5	4	36 %	29 %
3.	Betriebsausschuss	11	11	10	10	1	1	9 %	9 %
4.	Rechnungsprüfungsausschuss	11	11	9	9	2	2	18 %	18 %
5.	Ausschuss für Planung und Stadtentwicklung	13	13	11	7	2	6	15 %	46 %
6.	Ausschuss für Mobilität, Energie, Klima und Umwelt (früher: Energie-, Klima und Umweltausschuss)	13	13	12	8	1	5	8 %	38 %
7.	Ausschuss für Bildung, Integration, Generationen, Inklusion, Kultur, Soziales und Sport (früher: Jugend-, Kultur- und Schulausschuss)	13	13	4	6	9	7	69 %	54 %
8.	Ausschuss für Integration, Generation, Inklusion und Soziales (siehe Nr. 7)	13	--	5	-	8	-	62%	-

Anmerkung: - Die neue Wahlperiode nach den Kommunalwahlen 2020 hat am 01.11.2020 begonnen.  
 - In dieser Rubrik bedeutet grün eine Verbesserung und rot ein Verschlechterung gegenüber dem Jahr 2017.

Fazit: In der Stadtvertretung und in zwei Ausschüssen hat sich die Frauenquote erhöht. In zwei Ausschüssen ist die Frauenquote gesunken. Lediglich in einem Ausschuss beträgt die Frauenquote 50 % oder mehr. In den Ausschüssen sind insgesamt 2 sachkundige Bürgerinnen und 8 sachkundige Bürger tätig. Insgesamt ist festzustellen, dass bei der politischen Gremienbesetzung eine zum Teil erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Bei den unmittelbaren und mittelbaren Wahlen zu Vertretungskörperschaften gilt die entsprechende Formulierung des LGG zwar nicht, jedoch wird den Parteien empfohlen bei der Listenaufstellung freiwillig auf einen entsprechenden Frauenanteil hinzuwirken, um die gelebte Präsenz von Männern und Frauen auch politisch in dem Verhältnis widerzuspiegeln zu können, wie sie gesellschaftlich ist.

## 4. Personalentwicklung

### 4.1 Prognose Ruhestand

#### 4.1.1 Prognose Beginn Ruhestand von 2018 bis 2022

Renteneintritt	Gesamt	Männer	Frauen
2018 bis 2022	12	7	5

#### 4.1.2 tatsächliche Zahlen zum Ruhestand von 2018 bis 2022

Renteneintritt	Gesamt	Männer	Frauen
2018 bis 2022	21	15	6

### 4.1.3 Prognose Beginn Ruhestand von 2023 bis 2027

<b>Renteneintritt</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
2023 bis 2025 (bis zum Jahr des Controllingberichtes)	9	7	2
2023 bis 2027 (bis zum Ende dieses Plans)	15	9	6

Anmerkung: Bei der Berechnung des Beginns des Ruhestandes wurde das Alter für den Bezug der Regelaltersrente zugrunde gelegt, soweit der tatsächliche Beginn nicht bekannt ist (z.B. bei Vereinbarung von Altersteilzeit). Der tatsächliche Eintritt kann teilweise früher erfolgen (z. B. für langjährig Versicherte). Wie der Blick in die Vergangenheit zeigt, gehen deutlich mehr Personen früher in den Ruhestand als erwartet.

### 4.2 Altersstruktur

<b>2017</b>			<b>2022</b>		
<b>Altersgruppe</b>	<b>Anzahl</b>	<b>in Prozent</b>	<b>Altersgruppe</b>	<b>Anzahl</b>	<b>in Prozent</b>
bis 25 Jahre	10	6,71 %	bis 25 Jahre	19	10,80 %
26-35 Jahre	24	16,11 %	26-35 Jahre	29	16,48 %
36 bis 45 Jahre	27	18,12 %	36 bis 45 Jahre	33	18,75 %
46 bis 55 Jahre	41	27,52 %	46 bis 55 Jahre	40	22,73 %
56 bis 60 Jahre	31	20,81 %	56 bis 60 Jahre	34	19,32 %
61 und älter	16	10,74 %	61 und älter	21	11,93 %

Der Altersdurchschnitt hat zum 31.12.2017 46,07 Jahre betragen. Zum Stichtag 30.09.2022 beträgt der Altersdurchschnitt 44,99 Jahre. Bis zum Jahr 2030 werden voraussichtlich mindestens 31 Beschäftigte in den Ruhestand wechseln. In den Jahren 2031 bis 2033 werden es voraussichtlich weitere 22 Beschäftigte sein, so dass in den nächsten 11 Jahren über 30 % des derzeitigen Gesamtpersonalbestandes ausscheiden wird.



Es sind weiterhin geeignete Maßnahmen umzusetzen, damit ein Wissenstransfer rechtzeitig stattfinden kann. Hier hat die Dienststelle das Dokumentenmanagementsystem „Regisafe“ im Jahr 2022 eingeführt, um eine Plattform für einen personenunabhängigen Wissenstransfer aufzubauen. Daneben wird angestrebt, weiter frühzeitig Ausbildungsplätze in allen Bereichen anzubieten, um bei Ausscheiden von Beschäftigten gut geeignete Nachbesetzungen gewährleisten zu können.

Flankierend gilt es Maßnahmen zu ergreifen, die es älteren Beschäftigten ermöglichen, möglichst lange bei der Stadt Versmold zu arbeiten. Dies können eine altersgerechte Büroausstattung oder etwa auch die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten sein.

### 4.3 Gesundheit/Krankenstand

#### Krankenstatistik der Beschäftigten in Tagen

Jahr	Verwaltungsbereich	handwerklicher Bereich	Gesamt
2015	9,77	27,02	16,14
2016	8,14	25,71	14,45
2017	9,38	20,59	13,28
2020	16,85	13,43	15,64
2021	19,52	25,83	21,66

#### Krankenquote

Jahr	Verwaltungsbereich	handwerklicher Bereich	Gesamt
2015	3,52 %	10,78 %	6,16 %
2016	4,00 %	10,63 %	6,53 %
2017	4,25 %	8,31 %	5,78 %
2020	8,01 %	5,83 %	7,20 %
2021	9,51 %	11,61 %	10,26 %

Hinweis: Die Krankenquote für die Jahre 2018 und 2019 ist wegen des damit verbundenen hohen Aufwandes nicht ermittelt worden.

Nach einer Erhebung des Dachverbandes der Betriebskrankenkassen lag die Zahl der Kranktage je Beschäftigten für das Jahr 2020 über alle Branchen bei 18,2 (2016 = 17,2). Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung lag die Zahl sogar bei 21,3 (2016 = 22,4).

Der Stadt Versmold ist die Gesundheit der Beschäftigten sehr wichtig. Aus diesem Grunde wurde neben anderen Maßnahmen bereits seit dem Jahr 2012 eine Arbeitsgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ eingerichtet, die mit regelmäßigen Maßnahmen die positive Entwicklung der Gesunderhaltung fördert.

Bei längeren Erkrankungen greift das ebenfalls seit dem Jahr 2016 eingerichtete Betriebliche Eingliederungsmanagement und versucht gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen zu finden, um Erkrankungen zukünftig zu vermeiden.

#### **4.4 Beschäftigtenfluktuation**

Die Fluktuationsquote (Beschäftigte, die zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt sind, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten) betrug im Jahr 2021: 5,49 %; im Vergleich zu 2016: 1,4%.

Nach einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes auf der Basis der Arbeitsmarktdaten aus dem Jahr 2019 liegt die Fluktuationsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bundesweit bei rd. 30 %. Für den Bereich der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung beträgt die Zahl 14,7 %.

Die Zahl der Beschäftigten, die zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt sind, ist in den vergangenen Jahren angestiegen. Sie ist im Vergleich zu den deutschlandweiten Zahlen immer noch außerordentlich niedrig. Eine Quote von 5,49 % zeigt immer noch eine gute Bindung an den Arbeitgeber Stadt Versmold. Im Zuge des im größer werdenden Fachkräftemangels und der zunehmenden Konkurrenz von Fachpersonal im öffentlichen Dienst ist auch zukünftig weiterhin mit erhöhtem Personalwechsel zu rechnen.

Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung sind daher in der Zukunft weiter sehr ratsam.

## **5. Maßnahmen in den Jahren 2018 bis 2022 und Zielsetzung bis 2027**

### **5.1 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann**

Grundsätzlich ist in den Personalauswahlverfahren der Dienststelle das Leistungsprinzip das wichtigste Einstellungskriterium. Frauen und Männer haben dabei die gleichen Chancen.

Die Dienststelle hat im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen bisher folgende Maßnahmen ergriffen und wird diese auch zukünftig ergreifen:

#### **5.1.1 Personelle Maßnahmen**

Zu den Vorstellungsgesprächen werden alle Bewerberinnen und Bewerber, die das Aufgabenprofil einer ausgeschriebenen Stelle erfüllen, eingeladen. Bei überproportional vielen Bewerbungseingängen werden Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt bzw. alle Frauen eingeladen, wenn nur wenige Bewerbungen von Frauen darunter sind. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bei Einstellungen und Beförderungen bevorzugt.

Die Nutzung neuer Medien, insbesondere des Online-Portals „Interamt“, bei der Ausschreibung und Besetzung von Stellen führt

- zu einem deutlich höheren Verbreitungsgrad der Stellenanzeigen,
- zu einer deutlichen Vereinfachung und erheblichen Verkürzung des Stellenbesetzungsverfahrens,
- zu einer größeren Transparenz im Stellenbesetzungsverfahren und
- zu einer diskriminierungsfreieren Stellenbesetzung.

Im Falle der Vergabe von Leitungsaufgaben wird intern ein gezieltes Interessenbekundungsverfahren durchgeführt, bei denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigt werden.

An dem Fortbildungsprogramm „Fit in Führung“ von Juli 2017 bis Juni 2018 sowie von Oktober 2019 bis Februar 2020 hat jeweils eine Frau teilgenommen, um sie auf die spätere Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten. Weitere Teilnahmen sollen auch zukünftig ermöglicht werden.

Die oben aufgeführten Maßnahmen im Rahmen von Stellenausschreibungen, der Vergabe von Leitungsaufgaben und zur Teilnahme an Fortbildungen zur zukünftigen Übernahme von Führungspositionen durch Frauen werden auch in Zukunft umgesetzt.

### **5.1.2 Organisatorische Maßnahmen**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen intern auszuschreiben. Zur Feststellung von Unterrepräsentanz dient hier die Tabelle aus Punkt 3.3 dieses Planes. Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, so soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden (§ 8, Abs. 1 LGG).

In der Stellenausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden sowie die geschlechtsneutrale Form für Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind (BVerfG, Entscheidung vom 10.10.2017 - 1 BvR 2019/16 -). Außerdem wird der Satz: „Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes besonders berücksichtigt“ eingefügt (§ 8 Abs. 4 LGG).

Alle Stellen sind darüber hinaus in Teilzeit auszuschreiben, es sei denn, es stehen zwingende dienstliche Belange entgegen (§ 8 Abs. 6 LGG).

In den Vorstellungsgesprächen wird die Auswahlkommission mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Ist dies aus zwingenden Gründen unmöglich, so ist dies aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 2 LGG).

In der externen sowie in der internen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder die männliche und weibliche Sprachform zu verwenden. (§ 4 LGG). Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die Leistungskräfte darüber in Kenntnis zu setzen.

Im Jahr 2021 wurden durch die Gleichstellungsbeauftragte drei interne Online-Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten, um diese auf der Grundlage des § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes zum Thema „Gendersensible Sprache für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst in NRW“ zu schulen. Das eigens hierfür erstellte Handout wurde durch den Bürgermeister allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Umsetzung zur Kenntnis gegeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied im Bewerbungsverfahren. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (§ 17 LGG).

Die oben beschriebenen gesetzlichen Grundlagen des Landesgleichstellungsgesetzes sowie der Vorgaben des aktuellen Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans der Stadt Vermold zu Stellenausschreibungen und zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen werden umgesetzt und haben sich bewährt. Veränderungen sind in der Fortschreibung des Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans vor diesem Hintergrund nicht erforderlich. Die Vorgaben werden deshalb beibehalten.

### **5.1.3 Soziale Maßnahmen**

Im Bewerbungsverfahren sind Fragen nach Familienstand, der Familienplanung oder Pflegeaufgaben grundsätzlich unzulässig. Ebenso ist das Wissen um die familiären Lebensumstände einer Bewerberin oder eines Bewerbers kein Beurteilungskriterium bei der Stellenbesetzung (§ 9 Abs. 3 LGG). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergänzt hier die Merkmale des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung und der Behinderung. Niemand darf wegen dieser Merkmale benachteiligt werden. Das gilt auch für die Bewerbungsverfahren (§ 2 Abs. 1 AGG).

Die Bewerbungsgespräche werden grundsätzlich so geführt, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen und Aufgaben gestellt werden.

Im Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan der Stadt Vermold für die Jahre 2018 bis 2022 ist folgendes Ziel formuliert worden:

Es ist das Ziel der Stadt Vermold in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen, hier vornehmlich in den Führungspositionen, aber auch in allen Teams ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu schaffen.

Das Ziel konnte in den vergangenen 5 Jahren leider nicht erreicht werden. Wie unter Nr. 3.6 bereits dargestellt, konnte auf der Führungsebene der Fachbereichsleitungen/stellv. Fachbereichsleitungen gegenüber 2017 eine Verbesserung erreicht werden. Dagegen ist auf der Führungsebene der Fachgruppenleitungen gegenüber 2017 eine Verschlechterung eingetreten. In der Gesamtbetrachtung konnte der Anteil der Frauen an Führungspositionen zwar verdoppelt werden. Eine Frauenquote von 50 % wird aber immer noch nicht erreicht.

Während im Rathaus sowie den dazugehörigen Außenstellen der Anteil von Frauen höher ist als derer von Männern sind in den handwerklichen Bereichen (Bauhof, Hausmeister, Kläranlage) fast ausschließlich Männer beschäftigt. Umgekehrt sind im Bereich der Reinigung fast ausschließlich Frauen tätig.

Vor diesem Hintergrund bleibt das bisher ausgegebene Ziel unverändert:

 **Es ist das Ziel der Stadt Versmold in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen, hier vornehmlich in den Führungspositionen, aber auch in allen Teams ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu schaffen.**

## **5.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Das Interesse an einer zufriedenstellenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben die Dienststelle und dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen. Die Stadt Versmold hat im Jahr 2017 das Zertifikat der „Familiengerechten Kommune“ dauerhaft erworben, weil sie seit Jahren ihre Angebotsstruktur an den Bedarfen von Familien orientiert. Die Stadt Versmold als Arbeitgeberin bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf mehrere Angebote, die gut angenommen und wertgeschätzt werden. Eine interne Mitarbeiterbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ hat gezeigt, dass die Stadt Versmold eine familienfreundliche Arbeitgeberin ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die flexiblen Arbeits- und Pausenzeiten sowie Teilzeitarbeit. Der Ausbau der „Mobilen Arbeit“ hat darüber hinaus zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beigetragen. In Betreuungseingängen können Kinder mit zur Arbeit gebracht werden. Im Kollegium ist eine verständnisvolle und familienfreundliche Einstellung weitgehend gegeben. Die Angebote der internen Arbeitsgruppe zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden wertgeschätzt.

### **5.2.1 Personelle Maßnahmen**

Im Februar 2019 hat eine ganztägige Inhouse-Veranstaltung für die Führungskräfte mit dem Thema „Führung familienfreundlich gestalten“ stattgefunden, damit Führungskräfte eine familienfreundliche Einstellung in der Personalsteuerung verinnerlichen und dies im Führungsstil wahrnehmbarer ist. Informationen über die Unterstützungsangebote des Arbeitgebers, die Ansprüche der Beschäftigten und die internen Ansprechpersonen zu dem Themenkomplex sind bei auftretenden Bedarfen deutlicher formuliert worden.

### **5.2.2 Organisatorische Maßnahmen**

Das Angebot, bei der Stadt Versmold in Teilzeit arbeiten zu können wird zum größten Teil von Frauen wahrgenommen. Sie vereinbaren so ihre berufliche Tätigkeit mit Aufgaben der Familienarbeit. Grundsätzlich räumt die Stadt Versmold allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein, (vorübergehend) in Teilzeit

zu arbeiten. Wo familiäre Gründe, sei es die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder die Pflege eines Angehörigen zu tragen kommen, muss der Wunsch auf Teilzeitarbeit gewährt werden, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 13 Abs.1, 3 LGG).

- Flexibel in der Elternzeit

Im Zeitraum von 2018 bis heute haben 7 Frauen nach Geburt ihrer Kinder während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen. Im Anschluss an die Elternzeit arbeiten 6 Frauen in Teilzeit und 1 Frau in Vollzeit weiter. Außerdem hat 1 Mann nach Geburt seines Kindes Elternzeit genommen und in dieser Zeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Nach dem Ende der Elternzeit hat er wieder in Vollzeit gearbeitet.

In dem genannten Zeitraum haben darüber hinaus 10 Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit erhöht, während bei 3 Frauen eine Reduzierung der Arbeitszeit erfolgte. Bei 9 Beschäftigten (4 Männer, 5 Frauen) ist eine Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung umgewandelt worden. Bei 3 Frauen wurde das Teilzeitarbeitsverhältnis in ein Vollzeitarbeitsverhältnis geändert.

- Mobile Arbeit

Dem Wunsch nach der Möglichkeit zur „Mobilen Arbeit“ ist auch aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie verstärkt nachgekommen worden. Die Erfahrungen damit waren durchweg positiv, sodass seit dem Jahr 2021 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Mobilen Arbeit gewährt wird, sofern die Aufgabenwahrnehmung dieses ermöglicht. Alle Anfragen werden seitdem individuell betrachtet und mit den antragstellenden Personen abgestimmt.

Am 31.10.2022 haben bis zu 9 Beschäftigte (5 Frauen/4 Männer) mindestens an einem und teilweise bis zu 4 Tagen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Mit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 sind aus diesem Anlass die Möglichkeiten der Aufgabenerledigung außerhalb des Arbeitsplatzes am Dienort zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes weiter ausgebaut worden. Ende Juni 2021 ist zwischen der Dienststelle und dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zur „Mobilen Arbeit“ bei der Stadt Versmold abgeschlossen worden, mit der die Rahmenbedingungen für die „Mobile Arbeit“ festgelegt wurden. Mittlerweile nutzen mindestens 36 Personen (26 Frauen/10 Männer) die Möglichkeit der „Mobilen Arbeit“. Die Tendenz ist vor dem Hintergrund der weiteren Digitalisierung von Arbeitsabläufen steigend.

- Kinder mit zur Arbeit nehmen

In Betreuungsgespässen haben Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Diese Entlastungshandlung für Eltern wird seit Jahren praktiziert und akzeptiert und hat damit zu einer familienfreundlichen Arbeitskultur beigetragen.

- Neue Dienstvereinbarung für die Arbeitszeit

Die Dienstvereinbarung für die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Versmold wurde im März 2020 neu gefasst. Sie gilt seitdem nicht nur für den Großteil der Beschäftigten des Rathauses, sondern auch für das Personal des Bauhofes. Damit wurde den dort eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

ein größerer Spielraum bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit eingeräumt. Die jährliche Kappungsfrist für das Ausgleichen von Überstunden wurde auf Ende September versetzt. So können Eltern entspannter ihre Überstunden nutzen, um die Kinderbetreuung in den Sommerferien anzupassen.

Die Stadt Versmold wird auch zukünftig dem Wunsch von Arbeitenden nach einer Reduzierung bzw. Aufstockung von Stunden nach Möglichkeit entgegenkommen, damit durch die Wahrnehmung von familiären Aufgaben möglichst wenig Nachteile entstehen. Dies gilt ausdrücklich für Frauen und Männer. Das Gleiche gilt für die Erledigung der Aufgaben im Rahmen von „Mobiler Arbeit“.

### **5.2.3 Soziale Maßnahmen**

Wer Familie und Beruf vereinbart, hat viel zu organisieren. Das lässt sich nicht immer außerhalb der Arbeitszeit machen. Deshalb ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestattet, das Diensttelefon in problematischen familiären Belangen zu nutzen.

Neben der Personalamtsleitung stehen die Gleichstellungsbeauftragte und die hausinterne Pflegeberatung den Kolleginnen und Kollegen beratend und unterstützend in allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zur Seite. Um die einzelnen Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf transparenter zu machen, hat die Dienststelle einen entsprechenden Flyer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt und verteilt. Dieser Flyer ist auch Teil des Willkommenspaketes, das jeder neuen Kollegin und jedem neuen Kollegen digital übergeben wird.

#### **a) Betriebliches Gesundheitsmanagement**

In Absprache mit der internen Arbeitsgruppe des betrieblichen Gesundheitsmanagements, dem auch die Gleichstellungsbeauftragte angehört, werden Veranstaltungen und Vorträge zum Ziel der „Gesunderhaltung bei der Bewältigung familiärer und berufliche Aufgaben“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Im Berichtszeitraum sind dies folgende Veranstaltungen:

- Im November 2019 wurde unter dem Motto „Lunch-Paket“ eine Veranstaltung für die Beschäftigten in der Mittagspause zum Thema „Vorsorge“ durchgeführt, in der es um Patientenverfügungen ging. Die für November 2020 unter dem gleichen Motto geplante Veranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Pflege Thema „Wenn die Eltern alt werden“ konnte wegen der Corona-Pandemie nicht stattfinden, soll allerdings so bald wie möglich nachgeholt werden.
- Um das physische und psychische Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, hat es im Jahr 2020 trotz der Corona-Pandemie zahlreiche Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagement gegeben. Hierzu zählen z. B. die Aktion „Mit



dem Rad zur Arbeit“ und „Stadtradeln“, regelmäßige Massageterminale, eine After-Work-Radtour, ein Yogakurs, die Abnahme von Sportabzeichen oder ein regelmäßiges Schwimmbadangebot im Parkbad. In den Vorjahren 2018 und 2019 haben diese Veranstaltungen zum Teil öfters stattgefunden. Darüber hinaus sind z. B. Kochkurse, eine Ernährungsberatung, orthopädische Rückenschulungen oder Aqua-Fitness-Kurse angeboten worden. Weiterhin wurde in der Vorweihnachtszeit Obst an die Beschäftigten der Stadt Versmold verteilt. Ferner wurde im Jahr 2019 ein Gesundheitstag mit einem vielfältigen Angebot an Beratungen und Untersuchungen durchgeführt. Nachdem im Jahr 2021 aufgrund der Corona-Pandemie weitestgehend keine Veranstaltungen stattgefunden haben bzw. Angebote gemacht werden konnten, hat im laufenden Jahr 2022 das Betriebliche Gesundheitsmanagement wieder zahlreiche Angebote unterbreitet. So konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Aktionen „Mit dem Rad zur Arbeit“ und „Stadtradeln“ sowie an einem Yoga-Kurs teilnehmen und regelmäßig Massageterminale wahrnehmen.

- Seit dem Jahr 2022 kooperiert die Arbeitsgruppe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit der Krankenkasse BKK Gildemeister Seidens-ticker. Im Zeitraum von März 2022 bis August 2022 wurden Online-Impulsvorträge mit einer Dauer zwischen 45 und 60 Minuten an jeweils zwei Terminen zu folgenden Themen angeboten:
  - Verspannungen erfolgreich lösen – Jetzt?
  - Selbst- und Zeitmanagement
  - Fit food – Ernährung die stark macht!
  - Stressless – sei achtsam!
- Weiterhin ist im Jahr 2022 eine Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit“ auf den Weg gebracht worden, um einen Überblick über gesundheitliche Aspekte sowie die Arbeitszufriedenheit zu gewinnen und die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagement passgenauer auszurichten.

#### b) Betriebliches Eingliederungsmanagement

Beschäftigte, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, wird seitens der Dienststelle ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ als zusätzliche Unterstützung angeboten, um eine Rückkehr in Arbeitsprozess zu erleichtern, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Erhalt des Arbeitsplatzes sicherzustellen. Die Beteiligung der erkrankten Personen an einem solchen Verfahren ist freiwillig.

Jahr	Anzahl der eingeleiteten Verfahren	Anzahl der angenommenen Angebote	Anzahl der abgelehnten Angebote	Bemerkung
2018	13	7	6	
2019	16	6	10	
2020	16	4	12	
2021	5	0	5	
2022	13	8	4	Rückmeldung in 1 Fall offen

- Im Frühjahr 2018 wurden zwei ganztägige Schulungen zum Thema Selbstverteidigung und Sicherungstechniken angeboten, die insgesamt 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten.
- Im Jahr 2019 hat drei Mal eine zweitägige Schulung zur Sicherheit am Arbeitsplatz stattgefunden. Hierbei ging es um den Umgang mit schwierigen Kunden durch Selbstkontrolle durch Stressbewältigung, deeskalierenden Kommunikationstechniken, das Aufzeigen von Vorbeugemaßnahmen und das Training von Abwehrtechniken bei Angriffen. Es haben insgesamt 36 Beschäftigte teilgenommen.
- Zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gesundheitsfragen wurde in diesem Jahr mit Wirkung vom 01.06.2020 in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen BetterDoc GmbH ein zusätzlicher unabhängiger Service eingerichtet. „BetterDoc“ unterstützt Beschäftigte dabei, auf ihre individuelle Erkrankung spezialisierte Fachärzte/Kliniken zu finden, damit diese eine wirkungsvolle Behandlung, Operation oder unabhängige Zweitmeinung erhalten, und kümmert sich um eine schnellstmögliche Terminvereinbarung. Seitdem wurde das Angebot von 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: Juni 2022) wahrgenommen.

Die oben beschriebenen Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass die angestrebten Ziele im aktuellen Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitestgehend erreicht werden konnten. Um auch in Zukunft eine familiengerechte Ausrichtung der Stadt Versmold als Arbeitgeberin zu erreichen, wird im Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan der Stadt Versmold für die Jahre 2023 bis 2027 unverändert folgendes Ziel aufgenommen:

**➤ Es ist das Ziel der Stadt Versmold, der Auszeichnung als „familiengerechte Kommune“ auch in Zukunft gerecht zu werden. Die Stadt Versmold wird als Arbeitgeberin auch weiterhin ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit der Familie, Pflege und Beruf individuell beraten und unterstützen. Die familienfreundliche Arbeitsatmosphäre soll weiterhin zum Wohle aller gepflegt werden.**

## **5.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

Eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich bei der Stadt Versmold weiterhin vornehmlich in den Führungspositionen und in den Entgeltgruppen 4 bis 9a.

Die Ausbildungsgänge des Bachelor of Laws wurden in den vergangenen Jahren vornehmlich an weibliche Bewerberinnen, im Rahmen der Bestenauslese, vergeben. Die Stadt Versmold verspricht sich über diesen Weg die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu verringern. Stehen für die Wiederbesetzung von Stellen mit Unterrepräsentanz von Frauen keine internen Bewerberinnen zur Auswahl, so wird diese Stellen mindestens einmal extern ausgeschrieben, um potenziellen externen Fachkräften die Möglichkeit zur Bewerbung zu geben.

### **5.3.1 Personelle Maßnahmen**

Für die Weiterentwicklung und zukünftige Übernahmen von Führungsaufgaben werden gezielt Frauen auf deren Weiterbildungsmöglichkeiten und die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten angesprochen. Teilzeittätigkeit ist kein Hindernis.

Bezüglich der Teilnahme von zwei Frauen am Fortbildungsprogramm „Fit in Führung“ verweise ich auf die Ausführungen unter den Nummern 3.8 und 5.1.1. Im Jahr 2021 hat eine Frau den Online-Masterstudiengang Master of Laws an der Hamburger Fernhochschule begonnen.

Eine Mitarbeiterin hat im Jahr 2022 ein Bachelorstudium im Studiengang Informationsmanagement an der Hochschule Hannover aufgenommen, um sich auf die Übernahme der Bibliotheksleitung nach dem Eintritt der jetzigen Stelleninhaberin in den Ruhestand, der in den nächsten Jahren erfolgt, vorzubereiten.

Im Jahr 2019 haben die zwei Mitarbeiterinnen ihre im März 2017 begonnene berufsbegleitende Ausbildung zur Verwaltungswirtin erfolgreich abgeschlossen. Sie haben sich dadurch für höherwertige Tätigkeiten qualifiziert, die sie im Anschluss auch wahrnehmen. Im Jahr 2022 haben 2 Beschäftigte (1 Frau, 1 Mann) eine berufsbegleitende Ausbildung zum Verwaltungswirt/zur Verwaltungswirtin angefangen. Außerdem hat eine Frau ihre Ausbildung zur Fachkraft für Abwassertechnik begonnen. Im Jahr 2023 werden voraussichtlich 2 weitere Beschäftigte (1 Frau, 1 Mann) den Verwaltungslehrgang I (Ausbildung zum Verwaltungswirt/zur Verwaltungswirtin) besuchen.

### **5.3.2 Organisatorische Maßnahmen**

Bei Stellenbesetzungen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen ist noch mehr auf eine Stellenbesetzung durch Frauen hinzuwirken. Bei Stellenausschreibungen ist gezielt auf eine größtmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzuweisen. Die gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen ist nach wie erforderlich.

Eine Besetzung der Leitungspositionen mit Frauen mit einem Anteil von mindestens der Hälfte der Stellen konnte im Berichtszeitraum 2018 bis 2022 nicht erreicht werden. Die Ausbildungsgänge des Bachelor of Laws wurden im Jahr 2017 an drei weibliche Bewerberinnen vergeben. In den Jahren 2020 und 2022 sind jeweils eine Frau und ein Mann eingestellt worden (Anmerkung: Der männliche Auszubildende in 2020 absolviert den Ausbildungsgang Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik -). Im Jahr 2021 waren es zwei männliche Bewerber. Für das Jahr 2023 wurden schriftliche Zusagen an zwei Bewerberinnen erteilt. Über diesen Weg soll weiter versucht werden, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu verringern. Für den Beruf der Verwaltungswirtin/des Verwaltungswirtes haben zwei Personen (1 Frau, 1 Mann) im Jahr 2021 ihre Ausbildung abgeschlossen. Die im Jahr 2021 eingestellten beiden Bewerberinnen für diesen Ausbildungsgang werden voraussichtlich im Jahr 2023 die Ausbildung beenden. Eine Stellenausschreibung für das Jahr 2023 verlief leider erfolglos. Die eingegangenen Bewerbungen erschienen nach den durchgeführten Bewerbungsgesprächen als nicht geeignet. Daneben wurde bzw. wird Frauen die berufsbegleitende Ausbildung zur Verwaltungswirtin ermöglicht (siehe Ausführungen unter den Nummern 3.7.2 und 5.3.1). Mit diesen Maßnahmen wird die Zahl der Mitarbeiterinnen für Tätigkeiten in der Verwaltung in der Entgeltgruppe ab 5 erhöht. Mit der Einstellung einer Auszubildenden für den Beruf „Fachkraft für Abwassertechnik“ kann hoffentlich später der Frauenanteil im handwerklichen Bereich erhöht werden. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Punkt 5.1 verwiesen.

### **5.3.3 Soziale Maßnahmen**

Es sind primär Frauen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, in dem sie in Teilzeit arbeiten. Wer in Vollzeit arbeitet hat definitiv weniger Zeit für die Familie, die Hausarbeit, die Kinder oder für Eltern mit Unterstützungsbedarf. Was in reiner Erwerbsarbeitszeit dann nach reduzierter Arbeitszeit aussieht, ist faktisch im Lebensalltag eine erhebliche unbezahlte Mehrarbeit. Diese traditionelle Rollenaufteilung ist auch bei den Beschäftigten der Stadt Versmold zu finden, wie der Blick auf die Teilzeittätigen zeigt. Mit den unterschiedlichen Rollen von Frau und Mann im Erwerbsleben gehen auch unterschiedliche Bewertungen einher. Um in diesem Themenfeld Verständnis, Empathie und Toleranz in die Belegschaft zu bringen ist es wichtig, vornehmlich die Führungskräfte zu schulen. Hierfür wird im Jahr 2023 damit begonnen, alle Führungskräfte an einer Ganztagschulung zur Gendersensibilität teilnehmen zu lassen. Die Schulung soll zukünftig ein Fortbildungsbaustein sein, an dem alle angehenden und neuen Führungskräfte und Teamleitungen zur Erlangung der Führungstätigkeit teilnehmen müssen.

Alle Auszubildenden lernen bei der Stadt Versmold alle Fachbereiche kennen, indem sie dort mitarbeiten. Die Stadt hat die Bereiche „Haus der Familie“ und die „Gleichstellungstelle“ als neue Stationen mitaufgenommen, um den Auszubildenden deutlich zu machen, welche sozialen Angebote die Stadt Versmold als freiwillige Leistungen für ihre Bürgerinnen und Bürger anbietet und um die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes gendersensibel mit in die Ausbildung aufzunehmen.

In Anbetracht der fehlenden Zielerreichung in den Jahren 2018 bis 2022 werden für die Jahre 2023 bis 2027 weiterhin folgende Vorgaben formuliert:

 **Es ist das Ziel der Stadt Versmold, in Zukunft die Leitungspositionen mindestens bis zur Hälfte mit Frauen besetzten zu können. Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen soll weiterhin gezielt gefördert werden.**

## **5.4 Maßnahmen zur Gewinnung neuer Beschäftigter**

### **5.4.1 Personalmarketing und Bewerbungsmanagement**

Ein professionelles Personalmarketing wird im Hinblick auf einer zunehmenden Konkurrenz zur Privatwirtschaft und innerhalb des öffentlichen Dienstes immer wichtiger.

Im Zeitalter der verstärkten Nutzung neuer Medien hat sich die Stadt Versmold frühzeitig auf den Weg gemacht, zu besetzende Stellen nicht nur in der regionalen oder lokalen Presse auszuschreiben, sondern gleichzeitig über die eigene Homepage, Facebook, Instagram und Twitter sowie verschiedene Online-Stellenportale auf laufende Stellenausschreibungen hinzuweisen.

Die Stellenanzeigen wurden zudem optisch neugestaltet. Bei den Printanzeigen wurde ein QR-Code eingeführt, der sofort zur entsprechenden Stellenanzeige im Online-Portal führt.

Das Bewerbungsmanagement wurde durch Einführung des Online-Portals „Interamt“ neu strukturiert. Damit ergaben sich neben eines deutlich höheren Verbreitungsgrades auch erhebliche Arbeitserleichterungen und eine deutliche Verkürzung des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens. In den Stellenzeigen werden die Vorteile der Stadt Versmold als familienfreundliche Arbeitgeberin mit den entsprechenden Möglichkeiten für Beschäftigte besonders herausgehoben.

## 5.4.2 Ausbildung zur Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs

Ein weiterer Faktor zur Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs ist das breitgefächerte Ausbildungsplatzangebot der Stadtverwaltung.

In diesem Bereich hat sich die Stadt Versmold in den letzten Jahren immer stärker positioniert.

Die Ausbildungsquote bei der Stadt Versmold ist nach wie vor hoch und liegt dadurch deutlich über dem regionalen Durchschnitt. In den letzten 5 Jahren wurden Einstellungen in den Ausbildungsberufen Bachelor of Laws, Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik -, Verwaltungswirt/-in, Straßenwärter/-in, Fachkraft für Abwassertechnik und Fachangestellte/r für Bäderbetriebe vorgenommen. Die Personen konnten bei erfolgreichem Abschluss alle übernommen werden.

Im Einzelnen:

Im Jahr 2020 haben 3 Frauen den Ausbildungsgang Bachelor of Laws erfolgreich abgeschlossen. Jeweils 1 Mann haben im Jahr 2021 die Ausbildung zum Verwaltungswirt, zum Fachangestellten für Bäderbetriebe bzw. zum Straßenwärter mit Erfolg beendet. Außerdem hat eine Frau die Ausbildung zur Verwaltungswirtin erfolgreich abgeschlossen. 2 Männer haben ihre im Jahr 2018 bzw. 2020 begonnene Ausbildung zur Fachkraft für Abwassertechnik abgebrochen.

Folgende Personen haben eine Ausbildung begonnen:

- 1 Frau im Ausbildungsberuf Bachelor of Laws und 1 Mann im Ausbildungsberuf Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik – im Jahr 2020,
- 2 Männer im Ausbildungsberuf Bachelor of Laws und zwei Frauen im Ausbildungsberuf Verwaltungswirtin im Jahr 2021,
- 1 Frau und 1 Mann im Ausbildungsberuf Bachelor of Laws und 1 Frau im Ausbildungsberuf Fachkraft für Abwassertechnik sowie 1 Mann im Ausbildungsberuf Straßenwärter im Jahr 2022.

Maßnahme zur Gewinnung von Auszubildenden:

Zur Gewinnung von Auszubildenden ist die Stadt Versmold am „Azubi-Channel“ beteiligt. Es handelt sich um eine Internetpräsentation von Ausbildungsbetrieben und ihrer Ausbildungsangebote aus Versmold und en angrenzenden Kommunen Borgholzhausen, Dissen a.T.W., Halle (Westf.) und Sassenberg.

Darüber hinaus hat sich die Stadt Versmold an verschiedenen Aktionen beteiligt, um die Ausbildungsmöglichkeiten interessierten Schülerinnen und Schülern vorzustellen. Hierzu zählen u. a. die Teilnahme am

- Aktionstag „Unternehmen trifft Schule – Schule trifft Unternehmen“ des Vermolder CJD-Gymnasiums am 21.02.2018, am 03.04.2019 und am 17.03.2022 (In den Jahren 2020 und 2021 wurde der Aktionstag als Online-Veranstaltung durchgeführt.),
- „Vermolder Ausbildungstag“ am 13.11.2018 bzw. 12.11.2019, der von den Schülerinnen und Schüler der 9. Klassen aller Vermolder Schulen besucht werden konnte,
- Vermolder Berufsparcour am 25.09.2018 und am 20.09.2022, der ebenfalls für die Schülerinnen und Schüler der 9. Klasse der Vermolder und umliegenden Schulen konzipiert war.
- Die Stadt Vermold nimmt jährlich am Zukunftstag für Schülerinnen und Schüler der siebenten und achten Klassen teil und ermöglicht jeweils vier Jungen und Mädchen die Teilnahme am Girls´und Boys´Day im April. Hier stellen sich die vier Fachbereiche in Theorie und mit einem praktischen Arbeitsbeispiel den Schülerinnen und Schülern zum Mitmachen im Rathaus vor.
- Außerdem ist eine Beteiligung am SC Peckeloh Azubikick Speed Dating am 21.10.2022 geplant. Diese Veranstaltung hat es bereits im Jahr 2021 gegeben.
- Darüber hinaus ermöglicht die Stadt Vermold Schülerinnen und Schülern, die jeweiligen Ausbildungen im Rahmen eines Praktikums kennenzulernen.

Zur Sicherung des zukünftigen Personalbestandes werden die o. a. Maßnahmen weiter ausgebaut und auch in Zukunft Ausbildungsangebote bereitgestellt.

## **5.5 Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten**

Neben der Gewinnung neuen Personals ist auch die Bindung des aktiven Personalstamms wichtiges Element einer Demografie orientierten Personalpolitik.

Die im Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan dargestellten Maßnahmen (Sammelmappe und Benennung einer Mentorin/eines Mentors für neue Beschäftigte, regelmäßige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, Vorbereitung von Nachwuchskräften auf zukünftige Führungsaufgaben durch Teilnahme am Projekt „Fit in Führung“, sachgemäße Büro- und IT-Ausstattung wurden in den vergangenen Jahren umgesetzt und sollen zukünftig weiter verbessert werden.

Darüber hinaus hat es weitere Einzelmaßnahmen gegeben. So wurden für die „heißen“ Tage im Sommer Ventilatoren für Büroräume angeschafft bzw. Mineralwasser den Beschäftigten angeboten, um die Arbeitsbedingungen zu optimieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können am Essen in der Mensa der CJD-Sekundarschule am Schulstandort Schulstr. 14 teilnehmen.

Zum Aufladen der im Rathaus vorhandenen Dienstelektrofahrzeuge wurden auf dem Parkplatz am Rathaus Ladesäulen errichtet. Die Beschäftigten dürfen diese Ladesäule nutzen und ihr privates Elektrofahrzeug während der Arbeitszeit kostenlos aufladen.

Für die Zukunft gilt es, den Bereich der Beschäftigtenbindung weiter auszubauen, um für den zu erwartenden interkommunalen Wettbewerb um Personal gut gerüstet zu sein.

## **6. Aufstellung und Inkrafttreten**

Bei der Aufstellung der Fortschreibung des Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplans hat neben der Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat mitgewirkt.

Er tritt mit Beschlussfassung durch die Stadtvertretung am 15.12.2022 in Kraft.