

Evaluation des Gleichstellungsplans 2022-2026

1. Ausgangslage

Der Gleichstellungsplan der Stadt Waltrop für den Zeitraum 2022-2026 wurde in der Ratssitzung vom 02.12.2021 durch den Rat einstimmig beschlossen. Nach Ablauf von zwei Jahren findet, wie in diesem festgehalten, nunmehr eine erste Evaluation statt. Spätestens sechs Monate nach Ablauf der Gültigkeitsdauer des Gleichstellungsplans erfolgen eine ausführliche Evaluation sowie Berichterstattung. Grundlage für die Erstellung des fünfjährigen Plans ist §5 Abs. 1 LGG NRW.

Der Gleichstellungsplan verfolgt sechs grundsätzliche Zielvorgaben:

- Entgegenwirken jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung
- Anerkennen von Diversität sowie Förderung der damit einhergehenden vielfältigen Potenziale
- Sicherstellen von beruflicher Chancengleichheit aller Geschlechter
- Erleichtern der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit
- Fördern des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den unterschiedlichen Eingruppierungen und Beschäftigungsbereichen
- Erhöhen des Frauenanteils in Leitungspositionen und Entscheidungsgremien

Hierzu benennt der Plan vier konkrete Maßnahmen, deren Umsetzungsstand unter Punkt 3 betrachtet wird.

2. Situation zum Evaluationszeitpunkt

Der Gleichstellungsplan gibt eine Übersicht über zahlenmäßige Repräsentanz der Geschlechter in den jeweiligen Laufbahnen und vergleicht diese miteinander. Darüber hinaus informiert er über den Anteil an Frauen in Führungspositionen. In den Bereichen mit Unterrepräsentanzen legt er Maßnahmen fest, die dabei helfen sollen, die Gleichstellungsquote von mindestens 50 Prozent in den jeweiligen Bereichen zu erreichen.

Eine Unterrepräsentanz wurde 2021 in der Ebene E12 festgestellt. Diese Unterrepräsentanz besteht zum Evaluationszeitpunkt nicht mehr, inzwischen befinden sich vier Frauen und zwei Männer in dieser Ebene.

Ein Blick auf die beiden ersten Führungsebenen der Stadt Waltrop zeigt eine interessante Entwicklung seit Erstellung des Gleichstellungsplans. War der Verwaltungsvorstand zu diesem Zeitpunkt noch komplett männlich besetzt, gehört der Verwaltungsführung seit dem 01.08.2023 mit Jeanette Sebrantke als neue Dezernentin Stadtentwicklung, Umwelt und Bauen eine Frau an. Unter Beachtung der Tatsache, dass das Bürgermeisteramt ein Wahlamt darstellt, das aus dieser Betrachtung auszuklammern ist, da es nicht aus Mitarbeitenden der Verwaltung besetzt wird, ist der Verwaltungsvorstand somit seither paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt.

Auch auf der Ebene der Fachbereichsleitungen ist der Frauenanteil gestiegen. Hier beträgt die Quote 57 Prozent Männer und 43 Prozent Frauen, in konkreten Zahlen gibt es vier männliche und drei weibliche Fachbereichsleitungen, Doppelbesetzungen durch die Dezernent:innen eingeschlossen. 2021 war die Quote noch 67 Prozent Männer im Vergleich 33 Prozent Frauen.

Wie im Gleichstellungsplan angemerkt, ist die Feuerwehr ein weiterhin vor allem männlich besetzter Bereich, was auch durch gesellschaftlich geprägte Berufswunschbilder sowie die körperlichen Herausforderungen bedingt ist. Dennoch steigt bei der Waltroper Feuerwehr der Frauenanteil. Neben einer Feuerwehrfrau im aktiven Dienst befinden sich aktuell zwei

Brandmeisteranwärterinnen in der Ausbildung für den Feuerwehrdienst. Im Rettungsdienst sind ebenfalls zwei Frauen aktiv.

3. Betrachtung der 2021 beschlossenen Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan benennt vier konkrete Maßnahmenpakete, die im Folgenden evaluiert werden:

1. Arbeitszeitflexibilisierung
2. Arbeitsortflexibilisierung
3. Fort- und Weiterbildung
4. Wertschätzende Kommunikation

3.1 Arbeitszeitflexibilisierung

Flexible Arbeitszeiten tragen dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Dem wurde mit der Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten vom 10.12.2021 Rechnung getragen. Insbesondere sieht diese eine Rahmenarbeitszeit von montags bis freitags jeweils von 6-20 Uhr vor, soweit dem nicht dienstliche Belange wie Öffnungszeiten entgegenstehen. Dies ermöglicht sowohl kindererziehenden als auch pflegenden Mitarbeitenden eine Zeiteinteilung, die Raum sowohl für die persönlichen Belange als auch für die berufliche Entwicklung bietet. Bei einer gedachten Ampel zum Umsetzungsstand steht diese somit auf „Grün“, wobei sicherlich mit Blick auf die Entwicklung des Klimas (mehr Hitzetage) sowie ggf. der Betreuungs- und Pflegesituation (Angebote von Kita-Plätzen, Angebote für pflegebedürftige Menschen etc.) regelmäßig überprüft werden muss, ob weitere Anpassungen, insbesondere auch in den Bereichen mit persönlichem Bürger:innenkontakt, sinnvoll erscheinen.

Relevant ist hier zudem das Angebot der Teilzeitbeschäftigung, das im öffentlichen Dienst besonders flexibel ist. Für Mitarbeitende gibt es zahlreiche, in hohem Maße individualisierbare Angebote, die in Abstimmung mit der Dienststelle vereinbart werden können, dies gilt auch für Führung in Teilzeit. Zu beachten sind dabei die Regelungen des LGG, LBG und TVÖD.

3.2 Arbeitsortflexibilisierung

Insbesondere durch die Dienstvereinbarung Mobile Arbeit vom 24.05.2022 wurde diese Flexibilisierung stark vorangetrieben. Im Vergleich zur Telearbeit sind die Zugangsvoraussetzungen, insbesondere auf der technischen Ebene, hier geringer, so dass eine Nutzung durch einen größeren Anteil der Belegschaft möglich ist. Relevant sind in diesem Zusammenhang, wie auch in der Dienstvereinbarung festgehalten, die fachlichen und persönlichen Merkmale der jeweiligen Mitarbeitenden.

Um den Mitarbeitenden das zunehmend digitale Arbeiten zu ermöglichen, wurden Schulungen zum Umgang mit den Systemen VIS und INFOMA angeboten, ebenso spezifische Unterstützung bei der digitalen Arbeit mit benötigten Fachverfahren. Bei der Betrachtung des weiteren Schulungsbedarfes ist die zukünftige digitale Entwicklung zu beobachten und Angebote entsprechend anzupassen.

Der Gleichstellungsplan sieht als Maßnahme eine Aktualisierung der Dienstvereinbarung Telearbeit vor. Diese Arbeitsform wurde inzwischen allerdings durch das flexiblere und einfacher umsetzbare mobile Arbeiten ersetzt, das eine Arbeitsortflexibilisierung für mehr Mitarbeiter:innen ermöglicht. Grundsätzlich kann ein Anteil von bis zu 45 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit mobil erfolgen.

Unter bestimmten Voraussetzungen und nach Zustimmung durch den Personalrat kann dieser Anteil erhöht werden.

Der Zugang zum mobilen Arbeiten ist technisch vergleichsweise unkompliziert, darüber hinaus bietet der EDV-Bereich eine Ersteinrichtung der Endgeräte an.

Mit zunehmender Digitalisierung von Angeboten der Stadtverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger (E-Government) ist zudem zu erwarten, dass in den kommenden Jahren auch bürger:innennahe Dienstleistungen immer häufiger rein digital angeboten werden können, so dass auch in den kundenintensiven Bereichen die mobile Arbeit eine größere Rolle spielen wird.

Auch bei dieser Maßnahme steht die Umsetzungsampel somit auf „Grün“, bzw. unter Berücksichtigung der sich dynamisch verändernden Anforderungen der Arbeitswelt auf „Gelb“, also auf „sich im Prozess befindend“.

3.3 Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung sind wesentliche Voraussetzungen für den beruflichen Entwicklungsprozess.

Zentral ist es hierbei, die konkreten Bedarfe abzufragen, Angebote möglichst zielgerichtet zu unterbreiten sowie diese sinnvoll in den dienstlichen Kontext sowie in die Entwicklung des jeweiligen Mitarbeitenden zu integrieren.

Konkret sieht der Gleichstellungsplan hier die Entwicklung eines einheitlichen Fragebogens zur Bedarfsabfrage sowie eines Feedback-Leitfadens für Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden vor. Auf Grund der verbesserten Personallage im Bereich „Zentrale Dienste / Personal“ werden beide Unterlagen aktuell entwickelt und können zeitnah zur Verfügung gestellt werden.

Fort- und Weiterbildung sind Themen, bei denen es besonders auf die Motivation und das Interesse der jeweiligen Mitarbeitenden ankommt. Viele Fortbildungen werden in ganztägiger Präsenz angeboten, was insbesondere Teilzeitkräfte vor organisatorische Herausforderungen stellen kann – hier gilt es, im Einzelfall passende Lösungen zu finden. Allerdings handelt es sich in der Regel um externe Anbieter, so dass die Stadt Waltrop nur sehr bedingt Einfluss auf die Ausgestaltung der Angebote nehmen kann. Immer mehr Fortbildungen unterschiedlicher Anbieter finden nach den Erfahrungen in der Corona-Pandemie jedoch inzwischen in digitaler Form statt, so dass auch hier – in Verbindung mit dem mobilen Arbeiten – eine gute Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Weiterbildung gegeben ist.

Auch für 2025 wurde ein Interkommunales Mentoringprogramm für weibliche Führungskräfte initiiert, bei dem, begleitet durch die Gleichstellungsstellen, eine weibliche Führungskraft als Mentorin für eine Kollegin bei einer vergleichbaren Kommune des Netzwerks agiert.

3.4 Wertschätzende Kommunikation

Gem. §4 LGG NRW ist im dienstlichen Schriftverkehr sowie in der mündlichen Kommunikation so zu verfahren, dass die Sprache der Gleichstellung von Männern und Frauen Rechnung trägt. Darüber hinaus ist die Stadt Waltrop bestrebt, eine wertschätzende Kommunikation zu verwenden, die der Diversität von Gender und Rollenbildern Rechnung trägt, ohne den Sprachfluss dabei zu stören.

Grundlage des Miteinanders ist eine grundsätzlich wertschätzende Haltung, sprachliche Konventionen verleihen dieser Ausdruck. Ein Leitfaden zur wertschätzenden, gendersensiblen Kommunikation wurde den Fachbereichsleitungen durch die Gleichstellungsbeauftragte präsentiert und steht im Intranet der

Stadtverwaltung (MIS) zur Verfügung. Darüber hinaus prüft die Stadtverwaltung weiterhin sukzessive ihre Vordrucke und Schriftstücke auf wertschätzende und gendersensible Kommunikation und passt Formulierungen dementsprechend an.

Dabei ist zu beachten, dass Sprache lebendig und in stetigem Wandel ist, so dass ihre Weiterentwicklung die Regel darstellt. Insofern ist bei der Dienstlichen Kommunikation fortlaufend darauf zu achten, sie dieser Entwicklung anzupassen.

4. Fazit und Ausblick

Zum Zeitpunkt der Evaluation 2024 zeigt sich, dass die meisten der im Gleichstellungsplan angestrebten Maßnahmen bereits umgesetzt wurden und insgesamt ein Trend zu mehr Frauen auf Führungspositionen bei der Stadt Waltrop zu beobachten ist. Insbesondere die Angebote zu flexiblen Arbeitszeiten und Orten machen es Menschen aller Geschlechter möglich, Care-Arbeit, persönliche Lebensgestaltung und beruflichen Werdegang besser miteinander zu verbinden. Dies trägt nicht nur zur Förderung der Gleichstellung bei, sondern ist auch ein wesentlicher Faktor bei der Attraktivierung des öffentlichen Dienstes bzw. der Kommune als Arbeitgeberin. Gleichwohl sind hier weiterhin gesellschaftliche Trends sowie die fortschreitende technische Entwicklung zu beobachten und Maßnahmen entsprechend anzupassen.

Faktoren wie die im Gleichstellungsplan festgestellte Unterrepräsentanz in bestimmten Tätigkeitsbereichen wie der Feuerwehr sind auch gesellschaftlich bedingt und nur eingeschränkt durch die Arbeitgeberin zu beeinflussen. Ähnliches gilt für das Thema „Elternzeit“, die nach wie vor schwerpunktmäßig von Frauen genommen wird. Derzeit befinden sich bei der Stadt Waltrop sechs Frauen und ein Mann in Elternzeit. Hierzu können Beratungen angeboten und Vorschläge unterbreitet werden, allerdings erfolgt die Entscheidung für die Aufteilung der Care-Arbeit innerhalb der Familie häufig nicht nur mit Blick auf die Erwerbstätigkeit, sondern auch aus individuellen und persönlichen Gründen.

Insgesamt befindet sich die Gleichstellung von Frau und Mann bei der Stadt Waltrop auf einem guten Stand. Die Evaluation des und Berichterstattung über den Gleichstellungsbericht nach 2026 wird sicherlich weitere Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten sowie sich verändernde Gegebenheiten in der Arbeitswelt liefern.