

2021 - 2025

# Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan



## Fortschreibung

Herausgeber: Stadt Sundern  
Der Bürgermeister

Gedruckt durch: Eigendruck

Veröffentlicht: Februar 2023  
[www.sundern.de/leben-in-sundern/gleichstellung](http://www.sundern.de/leben-in-sundern/gleichstellung)



# Inhalt

	Seite
<b>1 Einleitung</b>	2
<b>2 Handlungsfeld „Abbau vorhandener Unterrepräsentationen“</b>	3
2.1 Frauen- und Männerquoten bei der Stadt Sundern	3
2.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen	4
2.3 Teilzeitbeschäftigung	5
2.4 Führungspositionen	5
2.5 Geringfügig Beschäftigte	6
2.6 Auszubildende	6
2.7 Berufliche Qualifikation	7
2.8 Frauen- und Männerquoten bei den Stadtwerke Sundern	8
2.9 Verwaltung der Stadtwerke	8
2.10 Frauen- und Männerquoten bei der Wi.Sta Sundern – Sorpesee GmbH	9
2.11 Weitere Entwicklungen im Handlungsfeld	9
2.12 Ergebnis	9
<b>3 Handlungsfeld „Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau“</b>	10
<b>4 Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</b>	10

# 1 Einleitung

Mit dem 2021 durch den Rat der Stadt Sundern beschlossenen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 bis 2025 ist die Stadt Sundern ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen, für ihre Dienststellen „Stadtverwaltung Sundern“ und „Stadtwerke Sundern“ einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Beide Dienststellen wurden für diesen Zeitraum in einem gemeinsamen Gleichstellungsplan dargestellt.

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht eine Evaluationspflicht spätestens zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans vor. Hierbei ist die Zielerreichung zu überprüfen. Wird erkennbar, dass gesetzte Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Die nachfolgende Bestandsaufnahme stellt die aktuelle Struktur der Stadtverwaltung Sundern und der Stadtwerke Sundern in den Handlungsfeldern

- Abbau vorhandener Unterrepräsentationen,
- Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau und
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

zum Stichtag 31.01.2023 im Vergleich zum Stichtag 01.07.2020 dar.

Unter dem Oberbegriff „Stadtverwaltung“ werden die Kernverwaltung (Rathaus), die Technischen Dienste, die städtischen Kindertageseinrichtungen, die Feuerwehr und die zur Sorpese GmbH abgeordneten Beschäftigten zusammengefasst.

Der Eigenbetrieb Stadtwerke Sundern gilt seit der Gesetzesänderung vom Dezember 2016 als eigene Dienststelle. Die Stadtwerke Sundern werden daher gesondert dargestellt.

Die Daten werden in „Personen“ dargestellt, unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen, so dass diese Daten nicht mit dem Stellenplan vergleichbar sind. Nicht erfasst sind Wahlbeamt\*innen und Mitarbeiter\*innen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Auszubildende werden gesondert erfasst. Aufgrund der sehr geringen Anzahl beurlaubter Mitarbeiter\*innen sind diese miterfasst.

Die Besoldungs- und Entgeltgruppen werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG) in Vergleichsgruppen zusammengefasst (vgl. Gleichstellungsplan Fortschreibung 2021 – 2025 Seite 8).

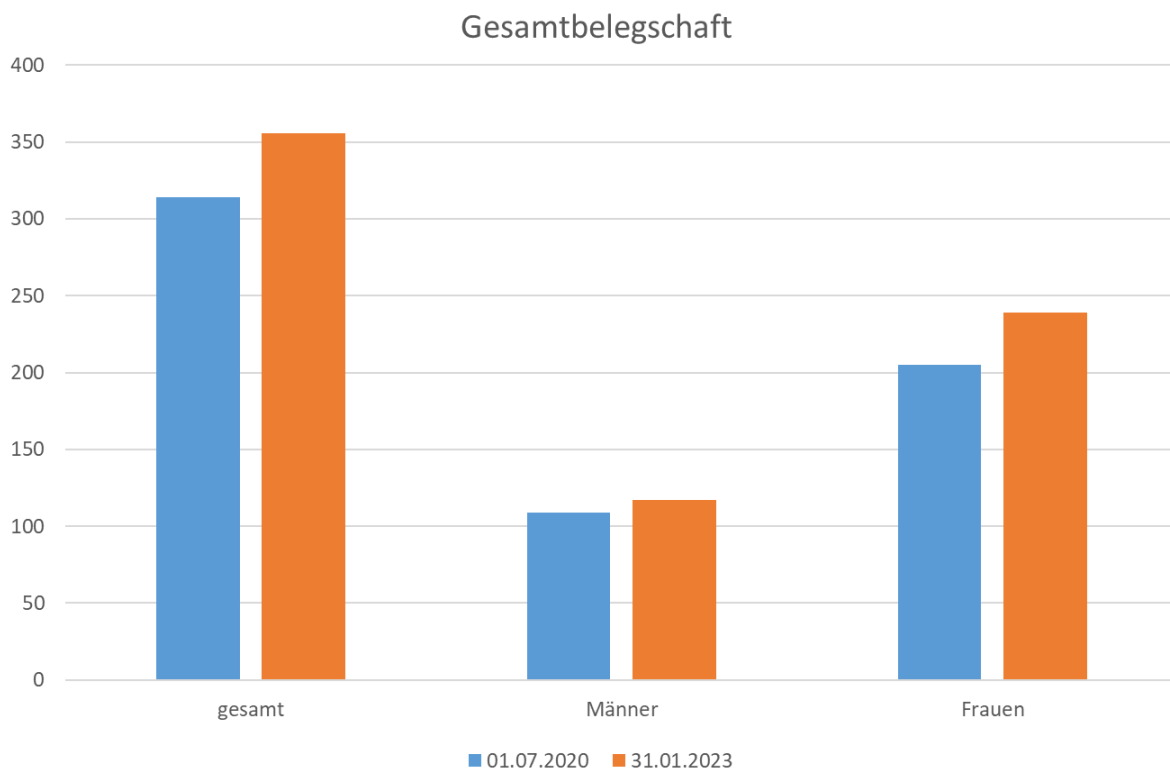
Um in der täglichen Verwaltungsarbeit eine dezidiere Betrachtung der Geschlechterverteilung zu ermöglichen und innerhalb einzelner Bereiche vorhandene Unterrepräsentationen (von Frauen und Männern) durch Quoten sichtbar zu machen, wurden Gruppen gebildet, die sich nach der Tätigkeit und dem gleichen erforderlichen Bildungs-/Berufsabschluss richten und die monatlich aktualisiert werden.

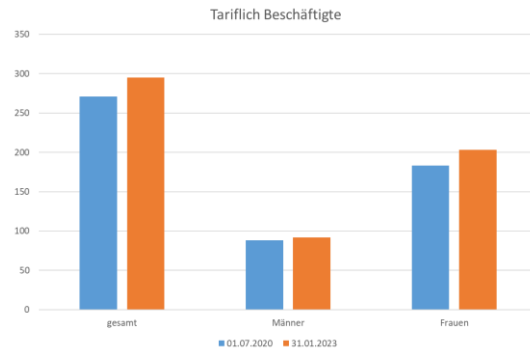
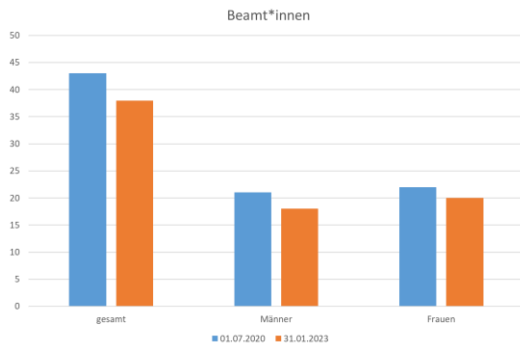
## 2 Handlungsfeld

### „Abbau vorhandener Unterrepräsentationen“

#### 2.1 Frauen- und Männerquoten bei der Stadt Sundern

Wie bereits im Gleichstellungsplan ausgewiesen, stellen Frauen in absoluten Zahlen betrachtet sowohl zum Stichtag 10.07.20 als auch zum Stichtag des Zwischenberichts (31.01.23) die Mehrheit aller Beschäftigten bei der Stadt Sundern. Dabei fällt die Frauenquote bei den Tarifbeschäftigten höher aus als bei den Beamtinnen und Beamten.





## 2.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Zum Stichtag 31.01.23 sind in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A6 bis A9) / Entgeltgruppen E5 bis E9a und S3 bis S9 (ehemals mittlerer Dienst) 153 der Beschäftigten eingruppiert, davon 133 Frauen und 20 Männer. Nach wie vor sind überwiegend Frauen in den Bereichen Verwaltung, Kindertageseinrichtungen und Sorpekontrollen beschäftigt, in den Technischen Diensten und den handwerklich / gewerblichen Berufen fast ausschließlich Männer.

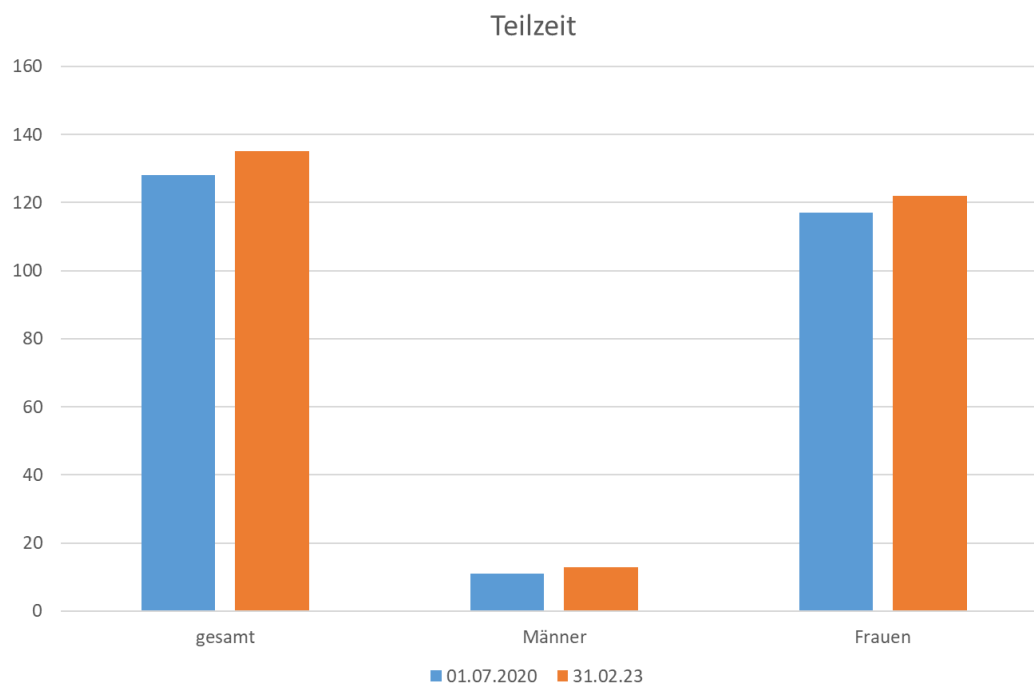
Den größten Frauenanteil weisen folgende Vergleichsgruppen auf:

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A9 bis A13) / Entgeltgruppen E9b bis E12 und S10 bis S18 (ehemals gehobener Dienst) nimmt der Anteil der Beschäftigten deutlich ab. In der Vergleichsgruppe A9, E9b, E9c, S10 - S14 sind Frauen noch überrepräsentiert. Der Großteil der hier erfassten Frauen ist wiederum in der Verwaltung, in den Kindertageseinrichtungen und im Bereich der sozialen Arbeit tätig. In den höherwertigeren Vergleichsgruppen nimmt der Frauenanteil und somit auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen ab. Hier überwiegt der Anteil männlicher Beschäftigter bzw. männlicher Führungskräfte.

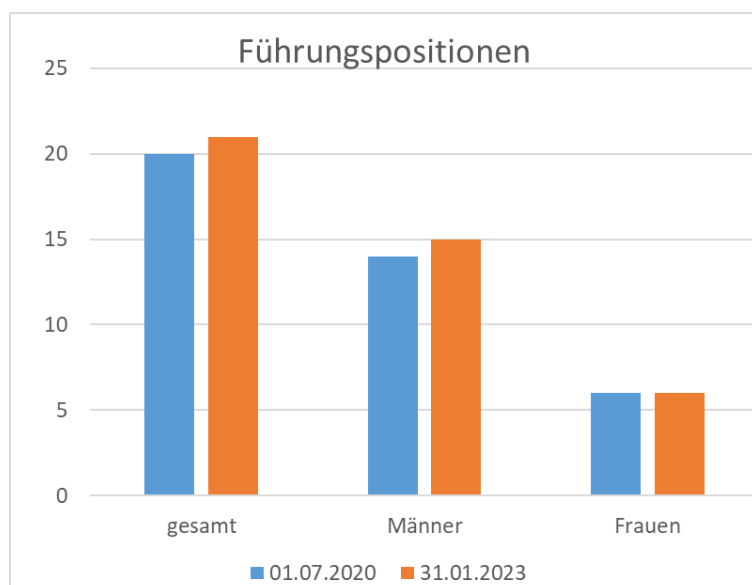
In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A13 bis A16) / Entgeltgruppen E13 bis E15 (ehemals höherer Dienst) nimmt der Anteil der Beschäftigten und der Frauen weiter deutlich ab. Die Gesamtzahl der Fachbereichsleitungen nahm um eine zu, dadurch verringert sich der Anteil weiblicher Beschäftigter von 25% auf 20%. Alle Fachbereichsleitungen sind in der Vergleichsgruppe A14, E14 eingruppiert.

## 2.3 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist auch zum Stichtag 31.01.23 bei der Stadt Sundern ein vorwiegend von Frauen genutztes Arbeitszeitmodell.

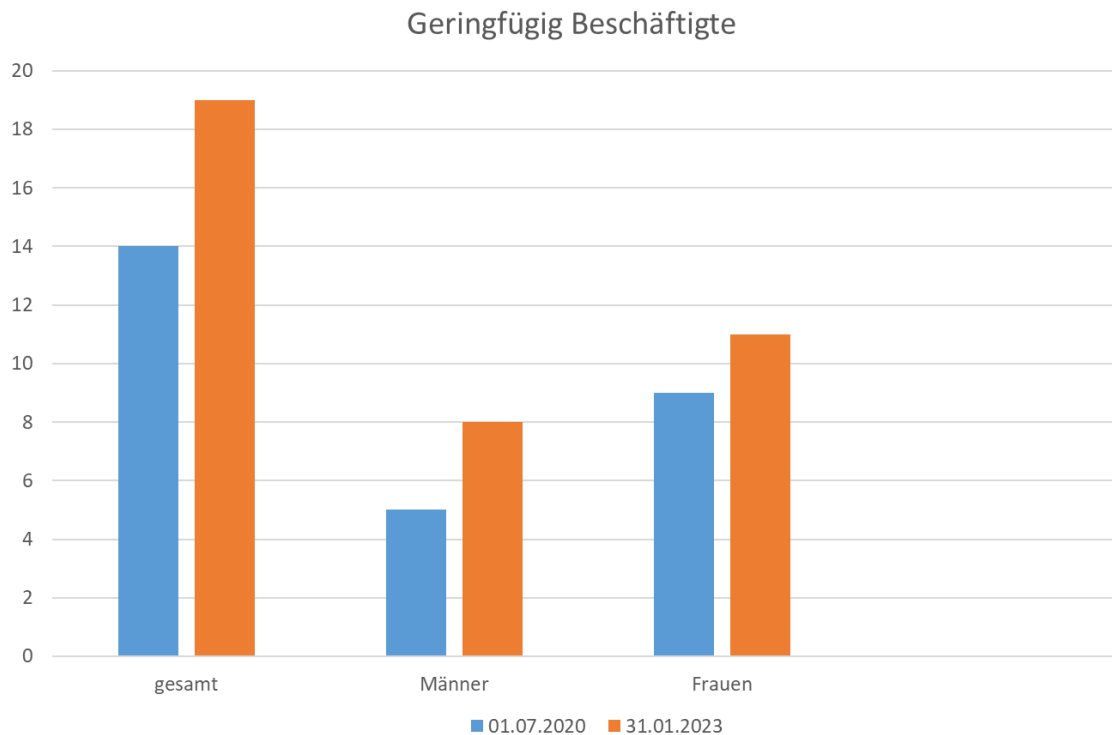


## 2.4 Führungspositionen

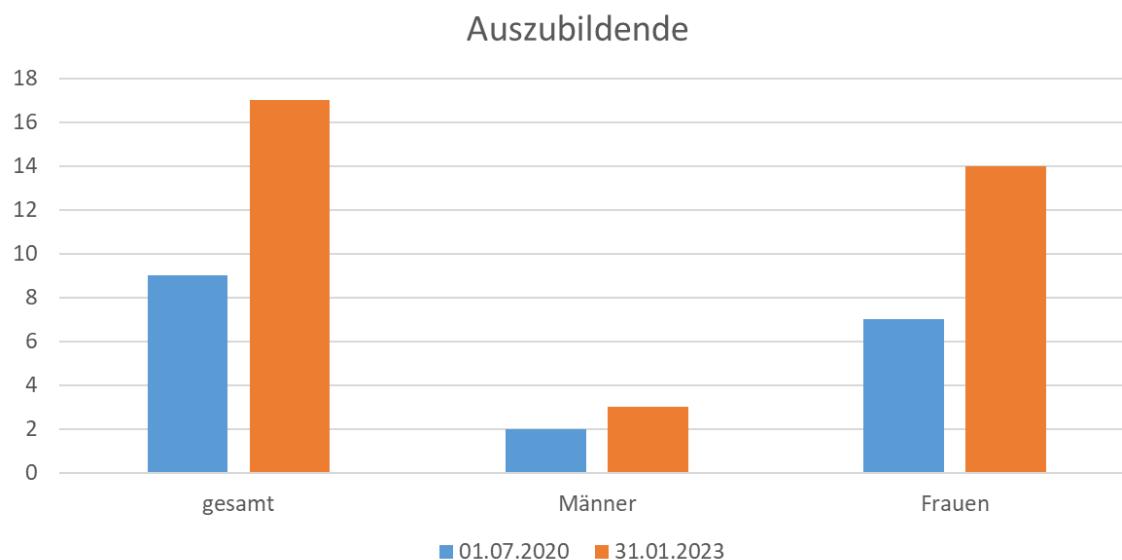


Alle Führungskräfte bis auf eine Abteilungsleitung sind vollzeitbeschäftigt.

## 2.5 Geringfügig Beschäftigte



## 2.6 Auszubildende



	01.07.20			31.01.23		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
PIA	1	1		7	4	3
Anerkennungsjahr Erzieher*innen	3	3		1	1	
Gala-Bau	1		1			
Straßenwärter*in				1	1	
Verwaltungsfachangestellte	3	2	1	5	4	1
Stadtinspektor*innenanwärter*innen	1	1		0	0	
gesamt	9	7	2	17	14	3

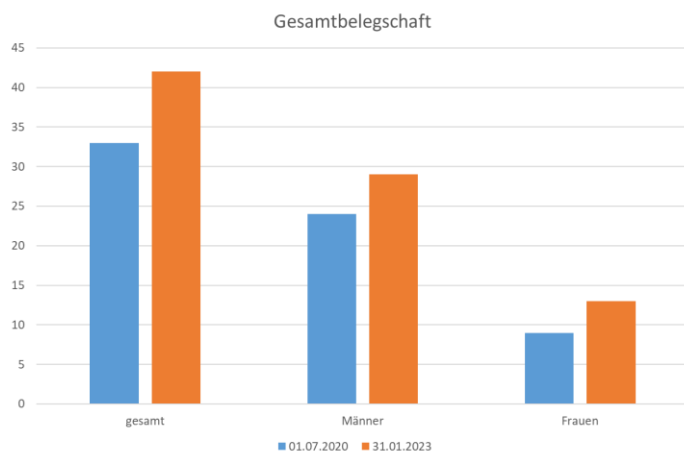
## **2.7 Berufliche Qualifikation**

Zum 01.07.20 besuchten 5 Frauen den Verwaltungslehrgang 1, zum 31.01.23 3 Männer und 4 Frauen.

Zum 01.07.20 besuchten 1 Frau und 1 Mann den Verwaltungslehrgang 2, zum 31.01.23 2 Männer und 4 Frauen.



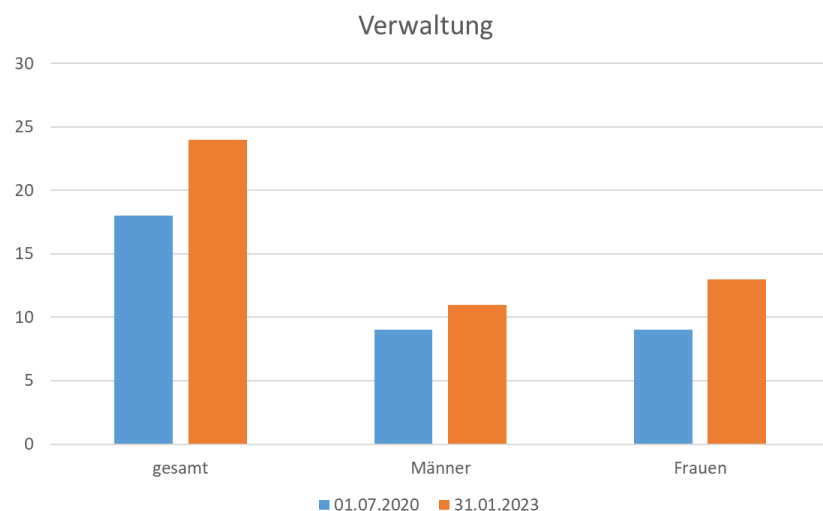
## 2.8 Frauen- und Männerquoten bei den Stadtwerke Sundern



Die Frauenquote stieg zwischen den Stichtagen von 27 auf 30,9 Prozent. Die Anzahl der bei den Stadtwerken beschäftigten Beamten sank um einen auf einen Beamten. Die Anzahl der tariflich Beschäftigten stieg um 10 auf 41, die der Frauen von 9 auf 13 und die der Männer von 22 auf 28.

Bei den Stadtwerken Sundern sind im handwerklichen Bereich trotz steigender Gesamtzahl von 15 auf 18 Beschäftigte auch zum Stichtag 31.01.23 keine Frauen beschäftigt. In der Verwaltung erhöhte sich die Frauenquote geringfügig von 50 auf 54 Prozent

## 2.9 Verwaltung der Stadtwerke



Teilzeitbeschäftigt sind bei den Stadtwerken nur Frauen. In den Besoldungsgruppe A9 / E9b und höher sind nur Männer beschäftigt. Zum 31.01.23 gab es bei den Stadtwerken Sundern kein Ausbildungsverhältnis.

### **2.10 Frauen- und Männerquoten bei der Wi.Sta Sundern – Sörpesee GmbH**

Bei der neu gegründeten 100-prozentigen Stadttochter Wi.Sta Sundern – Sörpesee GmbH sind 6 Mitarbeiter\*innen beschäftigt, davon 5 in Vollzeit und 1 in Teilzeit (19,5 Wochenstunden). 5 der Beschäftigten sind Frauen. 2 der vorhandenen Stellen sind bis zum 31.08.2025 befristet.

### **2.11 Weitere Entwicklungen im Handlungsfeld**

Durch die Corona-Pandemie entfielen 2021 und 2022 die Girl´s Days. Die Stadt Sundern nutzte die Ausbildungsbörse 2022 für die Werbung weiblicher Nachwuchskräfte für den handwerklich/gewerblichen Bereich bei der Stadtverwaltung Sundern.

Mit der Entscheidung für einen Neubau der Technischen Dienste werden adäquate räumliche Voraussetzungen für weibliches Personal geschaffen.

### **2.12 Ergebnis**

Mit den Maßnahmen in diesem Handlungsfeld des Gleichstellungsplans 2021 – 2025 (Seite 19) zur Zusammensetzung der Beschäftigten, der Unterrepräsentanz von Frauen bei besser bewerteten Stellen und der Abbildung eines geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkts bei der Stadt Sundern sind erste Erfolgstendenzen auszumachen.

## 3 Handlungsfeld

### „Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau“

Eine Führungskräftebildung zum Landesgleichstellungsgesetz ist in Vorbereitung.

Ausschreibungen für Führungspositionen enthalten das verpflichtende Aufgabenkriterium „Erfüllung des Gleichstellungsauftrags“.

Der Gleichstellungsauftrag ist Thema in allen Vorstellungsgesprächen für Führungskräfte.

Ausschreibungen und Vorstellungsgespräche erfolgen nach Maßgabe der §§ 8, 9 und 10 LGG NW.

Auswahlgespräche finden auf Basis einer Struktur statt, die eine Gleichberechtigung im Auswahlverfahren sicherstellt.

Es liegt ein erster Entwurf für die Überarbeitung der „Richtlinie für Führung und Zusammenarbeit“ unter Beteiligung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Das Fortbildungsangebot wird von FB 1 in Zusammenarbeit mit allen Fachbereichen weiterentwickelt.

Alle Beschäftigten wurden durch den Bürgermeister und die 1. Beigeordnete über die Erfordernis und die konkrete Formulierung gendergerechter Sprache informiert.

## 4 Handlungsfeld

### „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit und die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung wird grundsätzlich ermöglicht, wenn dienstliche Belange nicht entgegen stehen.

Gespräche über eine Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit finden statt, die Dienststelle und der Personalrat streben einen kurzfristigen Abschluss an.