

Gleichstellungsplan 2025 – 2030



Vorwort

**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wir freuen uns, Ihnen den vorliegenden Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 – 2030 vorzustellen, der ein zentrales Element unserer Bemühungen um eine gerechte und inklusive Stadtverwaltung darstellt. In einer Zeit, in der Vielfalt und Chancengleichheit mehr denn je an Bedeutung gewinnen, ist es unser Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Potenziale aller Mitarbeitenden wertschätzt und fördert.

Als Bürgermeister, erste Beigeordnete und Gleichstellungsbeauftragte sind wir uns der Verantwortung bewusst, die wir tragen. Wir möchten eine Verwaltung gestalten, die nicht nur die Bedürfnisse unserer Bürgerinnen und Bürger widerspiegelt, sondern auch ein Vorbild für Gleichstellung und Diversität ist. Der Gleichstellungsplan dient als Leitfaden für unsere Maßnahmen und Strategien, um Diskriminierung abzubauen und Chancengleichheit in allen Bereichen zu fördern. Wir sind überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft nicht nur die Kreativität und Innovationskraft steigert, sondern auch das Engagement und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden erhöht.

Durch gezielte Maßnahmen wollen wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen – die gleichen Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung erhalten. Dafür schaffen wir einen Rahmen, in dem ein fairer Umgang selbstverständlich ist und individuelle Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung geboten werden.

Gemeinsam setzen wir uns als Stadtgestalterinnen und Stadtgestalter dafür ein, eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung zu leben. Wir laden Sie alle ein, aktiv an diesem Prozess, im Sinne unserer Unternehmenswerte, teilzunehmen und Ihre Ideen sowie Anregungen einzubringen. Nur gemeinsam können wir unsere Ziele erreichen und eine Verwaltung schaffen, die für alle offen ist und in der sich alle gleichermaßen wertgeschätzt und wohlfühlen.

Dirk Tolkemitt
Bürgermeister

Melanie Koring
1. Beigeordnete

Sybille Lüdecke
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

1. Einleitung	4		
1.1. Handlungsauftrag und rechtliche Grundlagen	5	2.13. Mitarbeitende der Kläranlage	34
1.2. Der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und der Personalentwicklung	6	2.14. Mitarbeitende des Baubetriebshofs	35
1.3. Die Gleichstellungsstelle	8	2.15. Führungskräfte	36
1.4. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	9	3. Ziele und Maßnahmen	38
2. Datenerhebung und Analyse der Mitarbeitendenstruktur	11	3.1. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Verwaltung	40
2.1. Mitarbeitende in der Gesamtverwaltung	12	3.2. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	43
2.2. Beschäftigte in Vollzeit	15	3.3. Förderung von Frauen in Führungspositionen	46
2.3. Beschäftigte in Teilzeit	16	3.4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	48
2.4. Einpendler*innen	19	3.5. Fairer Umgang am Arbeitsplatz	52
2.5. Beurlaubte Mitarbeitende in Elternzeit Sabbatical	20	3.6. Arbeitgeberattraktivität	55
2.6. Auszubildende	21	4. Gremienbesetzung (§ 12 LGG NRW)	56
2.7. Gesamtzahl der Beamt*innen nach Besoldungsgruppen	24	4.1. Rechtliche Grundlagen	57
2.8. Gesamtzahl der tariflichen Beschäftigten nach Entgeltgruppen	25	4.2. Zusammensetzung der Gremien	58
2.9. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	27	4.3. Maßnahmen	66
2.10. Beschäftigte im nichttechnischen Dienst	28	5. Controlling, Berichterstattung und Evaluation	68
2.11. Mitarbeitende im technischen Dienst	30	6. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten und Bekanntmachung	70
2.12. Beamt*innen der Feuerwehr	33		

1

Einleitung



1.1. Handlungsauftrag und rechtliche Grundlagen

Dieser Gleichstellungsplan ist die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2017 ff. Die rechtliche Grundlage ist im Wesentlichen das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW). In § 1 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes wird der Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes weiter konkretisiert. Dort heißt es: „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.“

Handlungsauftrag dieses Gesetzes ist der Abbau von Benachteiligungen sowie Maßnahmen und Regelungen zu entwickeln, die der Frauenförderung dienen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Zu diesem Zweck ergibt sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz die Pflichtaufgabe für die Stadt Bad Salzuflen, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie der Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz – und damit auch aus diesem Gleichstellungsplan – ist Aufgabe der Dienststellen. Für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen handelt es sich dabei um besondere Aufgaben, die für die Leistungsbeurteilung relevant sind.

Im Weiteren regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung im Berufsleben. § 1 Abs. 2 LGG NRW bleibt davon unberührt. Dort heißt es: „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.“

Unter der Überschrift „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ bildet dieser Gleichstellungsplan darüber hinaus Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung ab, die über die reinen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit hinausgehen. Diese Maßnahmen sollen ermöglichen, diskriminierungsfreie Strukturen zu schaffen, Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen, unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Herkunft, Religion, individuellen Einschränkungen geschlechtlicher oder sexueller Orientierung sowie sozialem Status. Eine Stadtverwaltung, die Vielfalt, Diversität und Gleichberechtigung vorlebt, gilt als gutes Beispiel für unsere ganze Stadtgesellschaft.

1.2. Der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und der Personalentwicklung

Der Gleichstellungsplan ist wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle (§ 5 Abs. 10 LGG NRW). Sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen. Anders als das Personalentwicklungskonzept, welches ein rein internes Instrument der Personalentwicklung ist, ist der Gleichstellungsplan gem. § 5 Abs. 4 LGG NRW durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen. Der Gleichstellungsplan nimmt die Verwaltung als Ganzes in den Fokus und verfolgt damit das Ziel, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen (noch) entgegenwirken.

Um zukunftsorientierte Personalpolitik umzusetzen, bedarf es einer Anpassung an Veränderungen. Arbeitgebende stehen diesbezüglich in Bezug auf Personal und Stellenbesetzungen vor mehreren großen Herausforderungen. Die drei größten sind:

Fachkräftemangel

Viele Branchen kämpfen mit einem akuten Mangel an qualifizierten Fachkräften. Arbeitgebende müssen kreative Rekrutierungsstrategien entwickeln, um talentierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.

Wettbewerb um Talente | Bindung von Mitarbeitenden

In einem zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt müssen Arbeitgebende attraktive Angebote schaffen, um die besten Talente anzuziehen. Dazu gehören nicht nur wettbewerbsfähige Gehälter, sondern auch Benefits wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten, Weiterbildung und Entwicklungschancen sowie ein attraktives Arbeitsumfeld. Und nicht nur der Wettbewerb ist wichtig, sondern auch die Bindung der Mitarbeitenden an unsere Stadtverwaltung.

Integration und Diversität

Arbeitgebende stehen vor der Herausforderung, ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies umfasst nicht nur die Rekrutierung von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Hintergründen, sondern auch eine Unternehmenskultur, die Vielfalt wertschätzt und fördert. Eine erfolgreiche Integration von neuen Mitarbeitenden kann ebenfalls herausfordernd sein, insbesondere wenn es darum geht, verschiedene Kulturen und Arbeitsstile zusammenzubringen.

Diese Herausforderungen erfordern strategisches Denken und innovative Ansätze im Personalmanagement sowie eine kontinuierliche Anpassung an die sich verändernden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Gleichzeitig wird deutlich, wie eng Personalentwicklung und Gleichstellung verwoben sind.

Es geht um die Schaffung von Rahmenbedingungen und die Wahrnehmung von Entwicklungswünschen und -potenzialen, abgestimmt auf die verschiedenen Berufs- und Lebensphasen. Dabei können die verschiedenen Modelle sehr unterschiedlich aussehen. Dieser Gleichstellungsplan konkretisiert Maßnahmen für gleichstellungsfördernde Personalpolitik, Chancengleichheit und individuelle Vorstellungen der Vereinbarung von Familie und Beruf. Bei der Umsetzung und Überprüfung der Maßnahmen aus diesem Gleichstellungsplan haben die Dienststellenleitung, der Stab Personal sowie die Beschäftigten mit Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und damit zusammenhängenden Herausforderungen gewinnt diese Verpflichtung noch einmal mehr an Bedeutung.

1.3. Die Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Dienststelle. Sie bietet eine fachlich sowie rechtlich sichere, geschlechtersensible Beratung, bezogen auf das LGG NRW, für alle Bereiche der Dienststelle an. Ferner wirkt sie so auf die Umsetzung des Art. 3. Abs. 2 des Grundgesetzes, des LGG NRW und des vorliegenden Gleichstellungsplans ein.

Die Gleichstellungsstelle verfügt laut Haushaltsplan über eine Stelle mit einem Stundenumfang von 39 Stunden/Woche. Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten hat keine weiteren Stundenanteile und vertritt die Gleichstellungsbeauftragte aus Gründen der Rechtssicherheit während ihrer Abwesenheitszeiten. Dennoch obliegen der Vertreterin die gleichen Rechte und Pflichten, wie der Gleichstellungsbeauftragten selbst. Dies ergibt sich aus den §§ 15 und 16 LGG NRW.

Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 16 bis 20 LGG NRW und werden im Folgenden auszugsweise aufgeführt:

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen beteiligt, die einen gleichstellungsrelevanten Bezug aufweisen. Ob bei einem Sachverhalt Gleichstellungsrelevanz gegeben ist, beurteilt und entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte selbst.
- Ihr ist Gelegenheit einzuräumen, an allen Besprechungen der Stadtverwaltung, Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse teilzunehmen, die die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Mitarbeitenden unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.
- Bei ihrer Aufgabenwahrnehmung ist sie von fachlichen Weisungen frei, direkt dem Bürgermeister unterstellt und hat ein unmittelbares Vortragsrecht.

1.4. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes

Der Verlängerung des Gleichstellungsplanes 2017 ff. (siehe DS 116/2021) und der Analyse der Mitarbeitendenstruktur zum Stichtag 01.01.2021 als Zwischenbericht schloss sich ab 2022 ein sehr umfangreicher Prozess an, der schlussendlich in einem modernen und tragfähigen Personalentwicklungskonzept sowie diesem Gleichstellungsplan gemündet ist.

Das Gesamtprojekt ist gestartet mit dem Siegelprozess „Familienfreundliche Arbeitgeberin“ der Bertelsmann Stiftung. Das Siegel wurde der Stadt am 12.12.2022 überreicht. Daran anschließend haben wir in einer nächsten Projektphase und anhand partizipativer Beteiligung aller Mitarbeitenden Unternehmenswerte entwickelt, die das tragfähige Fundament für die Entwicklung einer Unternehmenskultur bilden. Mit dieser Grundlage sind wir – begleitet durch eine Steuerungsgruppe – in die Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes und des Gleichstellungsplanes eingestiegen, der nun in der finalen Fassung vor Ihnen liegt.

Die begleitende Steuerungsgruppe setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- 1. Beigeordnete und Kämmerin Melanie Koring
- Stabsleiter Personal Frank Düe
- Personalratsvorsitzender Dirk Strehle
- Stellv. Personalratsvorsitzende Anka Stankovic
- Projektleiterin Sarah Henderson
(Systembeauftragte für Sicherheit und Gesundheit)
- Projektleiterin Jessica Winkler
(Ausbildungsleiterin und stellv. Stabsleiterin Personal)
- Projektleiterin Sybille Lüdecke
(Gleichstellungsbeauftragte)

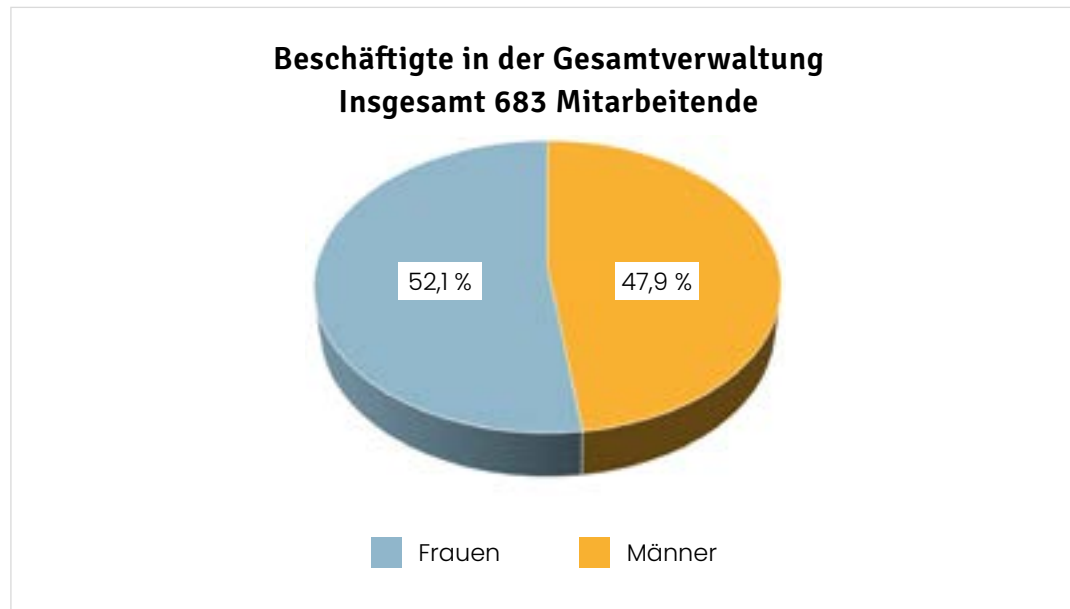
Im Rahmen der Steuerungsgruppe konnten alle wichtigen Inhalte des Personalentwicklungskonzeptes und des Gleichstellungsplanes erarbeitet werden und einvernehmliche Entscheidungen im Sinne der Mitarbeitenden getroffen werden. Zudem konnte den Vorgaben für die Zuständigkeit der Erstellung eines Gleichstellungsplanes in vollem Umfang Rechnung getragen werden. Partizipative Beteiligungsformate (z.B. Umfragen) haben zudem alle Mitarbeitenden in den Prozess mit einbezogen, um bedarfsgerechte Maßnahmen entwickeln sowie Vorstellungen und Wünsche berücksichtigen zu können. Diese Form der agilen und transparenten Zusammenarbeit hat sich bewährt. Es konnten unterschiedliche Argumente vorgebracht und Interessen abgewogen werden. Dieser Gleichstellungsplan wurde somit unter breiter Beteiligung und bedarfsorientiert fortgeschrieben.

Für die Förderung von Chancengleichheit im Arbeitsleben sind die Organisation und in ihr handelnden Personen entscheidend. Gleichzeitig braucht es auch auf folgenden Ebenen ein gemeinsames und aktives Handeln: politisch, sozial und kulturell. Um Gleichstellung zu fördern, braucht es Frauen und Männer. Und es braucht nicht nur die solidarische Unterstützung füreinander, sondern ein aktives Handeln aller.

2

Datenerhebung und Analyse der Mitarbeitendenstruktur

2.1. Mitarbeitende in der Gesamtverwaltung



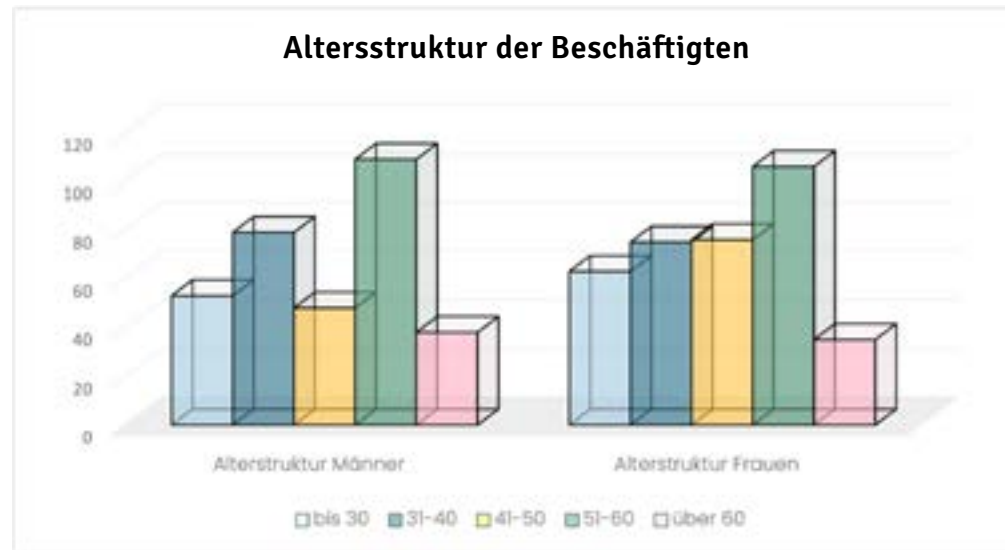
Um angemessene und sinnvolle Ziele und Maßnahmen zu entwickeln, bedarf es einer Analyse der Beschäftigtenstruktur. Die folgende Analyse bildet zum einen die reinen Zahlen ab und zum anderen eine Aussage zu dem Analyseergebnis. Bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur werden einige Bereiche (z.B. Sozial- und Erziehungsdienst, Baubetriebshof, Feuerwehr) gesondert dargestellt und analysiert, um dort Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern entsprechend abbilden und erläutern zu können. Auf Ziele und Maßnahmen sowie den Bericht wird in Kapitel 3 strukturiert nach Handlungsfeldern eingegangen. Stichtag der Datenerhebung ist der 01.01.2025.

Bei der Stadt Bad Salzuflen waren am 01.01.2025 insgesamt **683 Personen** beschäftigt. Davon sind **356 Frauen**, was einem Anteil von rd. **52,1 %** entspricht und **327 Männer**, was einem Anteil von rd. **47,9 %** entspricht.

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2017 ff. ist der Altersdurchschnitt um ein Jahr gesunken. Gleichzeitig ist aus der Altersstruktur der Mitarbeitenden zu entnehmen, dass sie weiterhin in der Altersgruppe 51 – 60 Jahre mit 31 % den höchsten Anteil abbilden. Zählt man die 11 % der über 60-jährigen Mitarbeitenden dazu, kann man im Ergebnis feststellen, dass etwas weniger als die Hälfte der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Bad Salzuflen innerhalb der kommenden 15 Jahre aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden. Dieses Bild bei der Stadt Bad Salzuflen ist kein Einzelfall. Der demographische Wandel unter Einbeziehung der geburtenstarken Jahrgänge (sog. Babyboomer) führt zu diesem Ergebnis.

Altersstruktur der Stadtverwaltung Bad Salzuflen

Lebensalter	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %	Gesamtanteil in %
bis 30	53	63	116	46 %	54 %	17 %
31 – 40	79	75	154	51 %	49 %	23 %
41 – 50	48	76	124	39 %	61 %	18 %
51 – 60	109	106	215	51 %	49 %	31 %
über 60	39	35	74	53 %	47 %	11 %
Gesamt	328	355	683	48,0 %	52,0 %	100 %



Durchschnittsalter: 45 Jahre

! In den kommenden 15 Jahren scheiden 42 % der Mitarbeitenden aus dem aktiven Dienst aus (288 Mitarbeitende).

Die Stellen, die durch Altersfluktuation frei werden, müssen in der Regel wiederbesetzt werden. Dies kann zum einen durch Nachwuchskräfte erfolgen, zum anderen wird ein Teil der Stellen durch Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren besetzt. Hier kommen wir auf die drei Herausforderungen (Punkt 1.2.) zurück, für die strategisch geeignete und sinnvolle Ziele und Maßnahmen entwickelt werden müssen. Arbeitgeberattraktivität, Digitalisierung, flexible Rahmenbedingungen und Angebote des Arbeitgebers sind wichtige Kriterien für Fachkräfte bei der Arbeitsplatzwahl. Ein professionelles Recruiting – auch im Ausbildungsbereich – sowie Entwicklungs- und Fortbildungsperspektiven erhöhen die Chancen, zukünftig personell gut aufgestellt zu sein. Bei all diesen Maßnahmen sind die Themen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern zwingend mitzudenken.

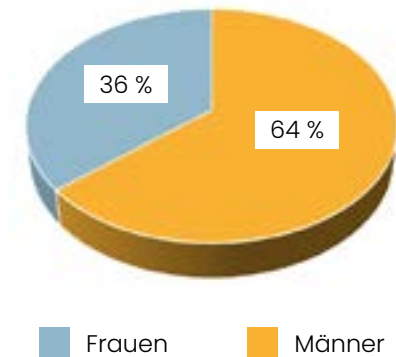
2.2. Beschäftigte in Vollzeit

Zum Stichtag 01.01.2025 befinden sich 451 Beschäftigte in Vollzeit, davon 161 Frauen und 290 Männer.

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2017 ff. ist ein Anstieg i.H.v. 70 Mitarbeitenden in Vollzeit zu verzeichnen. Das hängt zu einem großen Teil mit den organisatorischen Maßnahmen und den damit verbundenen zusätzlichen Stellen zusammen, die insgesamt zu einem Anstieg der Mitarbeitenden in der Gesamtverwaltung geführt haben.

Der Anteil an Männern, die in Vollzeit arbeiten, ist deutlich höher als der Frauenanteil. Dies ist ein erster Hinweis, dass Frauen nach wie vor einen großen Teil der Sorge- und Pflegearbeit übernehmen und daher eher in Teilzeit arbeiten. Aber nicht nur Sorgearbeit führt dazu, dass Frauen in Teilzeit arbeiten möchten. Auch der Wunsch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance bzw. dem sogenannten „lebensphasenorientierten Arbeiten“ gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Beschäftigte in Vollzeit



2.3. Beschäftigte in Teilzeit

Bei der Stadt Bad Salzuflen arbeiten 232 Mitarbeitende in Teilzeit. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan 2017 ff. ist diese Zahl gestiegen. Das liegt zum einen an der insgesamt höheren Zahl an Mitarbeitenden, zum anderen am Wunsch, Beruf, Familie und Freizeit besser miteinander vereinbaren zu können. 84 % der in Teilzeit Beschäftigten sind Frauen.

Der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigten findet sich bei den Frauen mit einem Stundenumfang bis zu 20 Stunden. Ein weiterer großer Anteil arbeitet zwischen 25 und 35 Stunden.

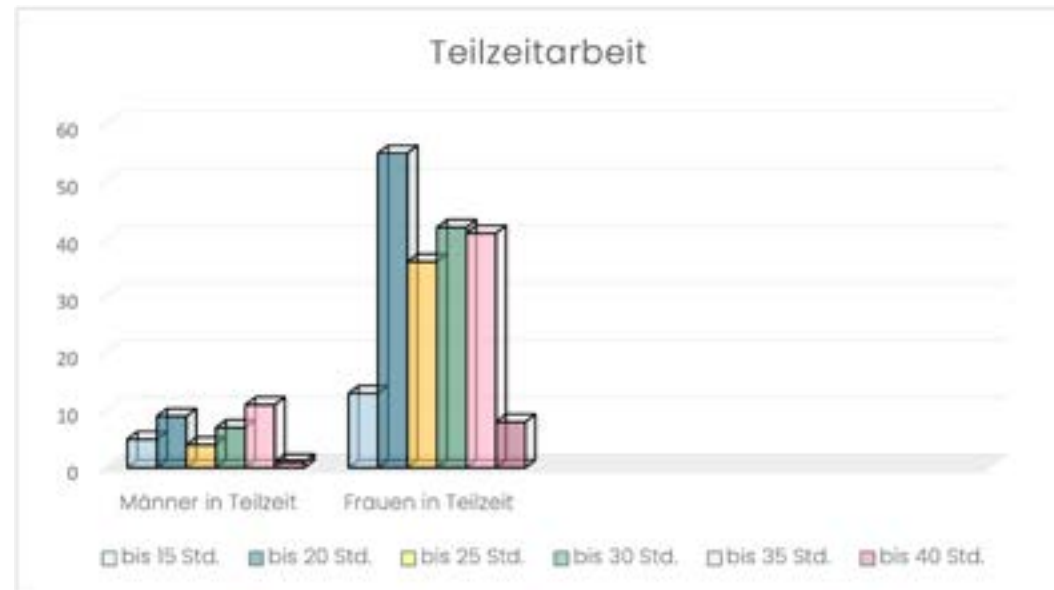
Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern hat sich im Verhältnis nicht signifikant verändert. Zu erkennen ist, dass Männer in Teilzeitarbeit eher in einem höheren Stundenbereich ab 30 Stunden tätig sind. Die Teilzeitquote insgesamt beträgt 34 % und ist seit dem letzten Gleichstellungsplan 2017 ff. nur um 1 % gestiegen. Zum Stichtag des Zwischenberichtes am 01.01.2021 betrug die Teilzeitquote „nur“ 31 %.

Teilzeitarbeit

Stunden- anzahl	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
bis 15 Std.	5	13	18	28 %	72 %
bis 20 Std.	9	55	64	14 %	86 %
bis 25 Std.	4	36	40	10 %	90 %
bis 30 Std.	7	42	49	14 %	86 %
bis 35 Std.	11	41	52	21 %	79 %
bis 40 Std.	1	8	9	11 %	89 %
Gesamt	37	195	232	16,0 %	84,0 %

Teilzeitquote insgesamt: 34 %

Teilzeitarbeit ist Chance, aber auch Risiko. Teilzeitarbeit ist eine flexible Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, oder auch eine andere Balance zwischen Beruf- und Privatleben herzustellen. Jedoch birgt dies auch das Risiko einer geringeren Rente, da bei einem teilzeitabhängigen Entgelt auch die Beiträge zur Rentenkasse niedriger ausfallen. Insbesondere trifft dies zu, wenn Teilzeitmodelle über Jahre „gelebt“ werden. Hier sollte im Blick auf das Armutsrisiko von Frauen unbedingt die Möglichkeit eröffnet werden, den Beschäftigungsumfang zu erhöhen und gleichzeitig zu ermöglichen, dieselben Chancen der beruflichen Entwicklung wie Vollzeitbeschäftigte in Anspruch nehmen zu können. Gleichzeitig ist eine Sensibilisierung zum Thema „Altersarmut bei Frauen“ wichtig.



Altersstruktur der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit

Alters- spanne	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
19 und jünger	5	4	0	0	9
20 – 24	16	14	0	2	32
25 – 29	24	30	1	6	61
30 – 34	34	20	1	17	72
35 – 39	44	9	1	26	80
40 – 44	26	15	2	31	74
45 – 49	18	13	2	25	58
50 – 54	30	15	7	21	73
55 – 59	52	23	11	36	122
60 – 64	39	14	10	25	88
65 und älter	2	4	2	6	14
Summe	290	161	37	195	683

Die nebenstehende Tabelle verdeutlicht die Situation. Ab 35 Jahren ist Teilzeit die vorrangige Beschäftigungsform bei Frauen. Mit 30,4 Jahren im Durchschnitt bekommen Frauen in Westdeutschland ihr erstes Kind und unterbrechen dann ihre Berufstätigkeit, um später in Teilzeit wieder einzusteigen. Dieses Durchschnittsalter hat in den letzten Jahrzehnten tendenziell zugenommen, da viele Frauen sich zunächst auf ihre Ausbildung und Karriere konzentrieren, bevor sie eine Familie gründen. Viele Frauen bleiben anschließend aber auch weiter mit reduzierter Arbeitszeit im Berufsleben. Nicht selten arbeiten sie den Rest ihres Berufslebens mit reduzierter Arbeitszeit.

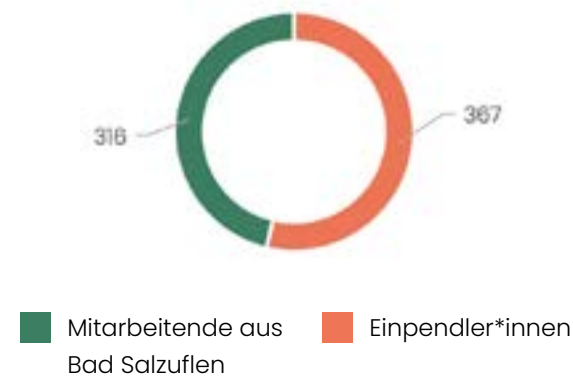
Bei den Männern ist Vollzeit in der Regel die normale Beschäftigungsform. Während der Familienphase ist bei Männern eher ein verstärktes berufliches Engagement zu verzeichnen. Aus familiären Gründen ist Teilzeitarbeit bei Männern daher oft weniger ein Thema und wird erst mit Fortschreiten des Berufslebens zu einer Option. Bei den Frauen ist die Tendenz zur Teilzeitarbeit mit zunehmendem Alter und außerhalb von Erziehungszeiten deutlich höher. In der Altersspanne 55 – 59 und 60 – 64 ist bei den Frauen, aber auch bei den Männern der höchste Anteil an Mitarbeitenden in Teilzeitarbeit zu verzeichnen. Dies ist ein Indiz dafür, dass lebensphasenorientiertes Arbeiten oder auch eine ausgewogene Work-Life-Balance, unabhängig von Kindererziehung, mehr an Bedeutung gewinnt. Ferner ist in den Altersgruppen ab 55 Jahren und aufwärts eine Pflegesituation im familiären Umfeld nicht selten, so dass auch die Vereinbarkeit von Familie und Pflege ein wichtiges Handlungsfeld ist.

2.4. Einpendler*innen

Die Zahl der Einpendler*innen zeigt, dass nicht nur das Kriterium der „Wohnortnähe“ für die Arbeitsplatzwahl entscheidend ist, sondern auch Faktoren, wie z.B. Arbeitgeberattraktivität, ein wichtiges Kriterium sind. Zur Arbeitgeberattraktivität finden sich weitere Ausführungen unter Punkt 3.6.

! Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden sind Einpendler*innen.

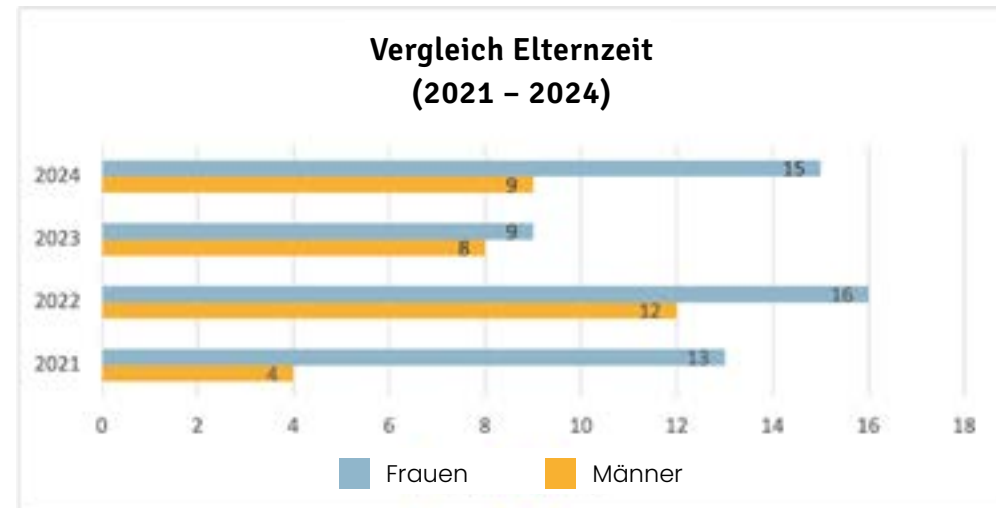
**Vergleich Einpendler*innen
vs. Salzufler Mitarbeiter*innen**



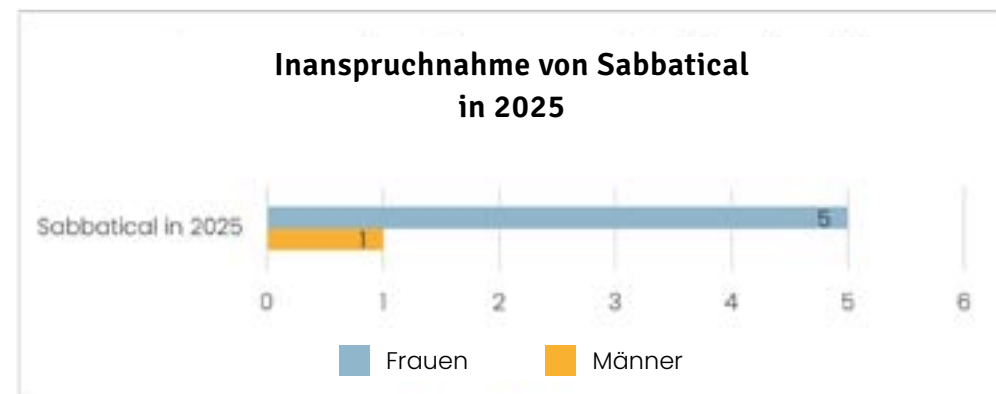
2.5. Beurlaubte Mitarbeitende in Elternzeit | Sabbatical

Im Zeitraum 2021 – 2024 haben insgesamt mehr Männer Elternzeit in Anspruch genommen als noch im Berichtszeitraum 2017 – 2020. Keiner der Männer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, hat länger als die obligatorischen zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen. Auch wenn der Anteil an Männern in Elternzeit gestiegen ist, wird weiter ein großer Teil der Kinderbetreuung und somit auch Sorgearbeit durch die Frau wahrgenommen. An dieser Tatsache hat sich nichts geändert.

Im Rahmen von lebensphasenorientiertem Arbeiten wird auch das sogenannte „Sabbatical“ in unterschiedlichen Zeitausprägungen gerne in Anspruch genommen. Für das Jahr 2025 liegen fünf Anträge für ein Sabbatical vor. Insgesamt werden fünf Frauen sowie ein Mann in 2025 ein Sabbatical in Anspruch nehmen. Ein Sabbatical wird aus verschiedenen Gründen genommen. Die Motivation kann von Person zu Person unterschiedlich sein.



Personen, die zwei oder mehr Jahre EZ in Anspruch nehmen, sind jeweils in der Grafik in jedem Jahr ihrer Elternzeit aufgeführt.



2.6. Auszubildende

Zum Stichtag 01.01.2025 sind bei der Stadt Bad Salzuflen insgesamt 32 Auszubildende in 16 Ausbildungsberufen beschäftigt. Von den 32 Auszubildenden sind 16 Frauen und 16 Männer. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist hier insgesamt ausgeglichen.

Zum Stichtag 01.01.2017 waren es noch 22 Auszubildende in 6 Ausbildungsberufen. Zum Stichtag 01.01.2021 gab es bereits 35 Auszubildende in 11 Ausbildungsberufen. Hier erkennt man einen deutlichen Anstieg der Gesamtzahl der Auszubildenden und an zusätzlichen Ausbildungsberufen, in denen die Stadt Bad Salzuflen ausbildet sowie ein deutlich breiteres Angebot an Ausbildungsberufen.

Die Entscheidung, in zusätzlichen Berufen auszubilden, fiel vor allem aufgrund des Fachkräftemangels. Die Ausbildung wurde deutliche stärker an den zukünftigen Personalbedarf angepasst. Man darf jedoch nicht außer Acht lassen, dass der zukünftige Personalbedarf nicht nur durch Auszubildende abgedeckt werden kann.

! Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich werden inzwischen deutlich stärker von jungen Frauen nachgefragt.

Beruf	männlich	Anteil in %	weiblich	Anteil in %	gesamt
Bachelor of Laws – Kommunalen Verwaltungsdienst	2	25 %	6	75 %	8
Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik	0	0 %	0	0 %	0
Bachelor of Arts – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	0	0 %	0	0 %	0
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit	0	0 %	0	0 %	0
Duales Studium Bachelor of Engineering	1	33 %	2	67 %	3
Verwaltungsfachangestellte*r	2	33 %	4	67 %	6
Veranstaltungskauffrau/-mann	0	0 %	1	100 %	1
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	1	100 %	0	0 %	1
Bauzeichner*in	0	0 %	1	100 %	1
Umwelttechnolog*in (ehemals: Fachkraft für Abwassertechnik)	0	0 %	1	100 %	1
Landschaftsgärtner*in	2	100 %	0	0 %	2
Tischler*in	1	100 %	0	0 %	1
Straßenwärter*in	2	100 %	0	0 %	2
Forstwirt*in	2	67 %	1	33 %	3
Fachinformatiker*in Systemintegration	0	0 %	0	0 %	0
Brandmeisteranwärter*in	3	100 %	0	0 %	3
Gesamt	16	50 %	16	50 %	32

Im reinen Verwaltungsbereich (Bachelor of Laws und Verwaltungsfachangestellte) haben wir insgesamt 14 Auszubildende, von denen 10 weiblich sind. Es wird deutlich, dass Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich eher von Frauen nachgefragt werden. D.h., dass sich deutlich mehr Frauen bewerben. Hier achten wir – wenn die Bewerber*innenlage dies zulässt – auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in unseren Auswahlverfahren. In den Assessment-Centern für den Verwaltungsbereich ist immer wieder festzustellen, dass junge Männer zwar gute Leistungen zeigen, aber auf der kommunikativen Ebene oft schwächer sind als Frauen. Da die Auswahl im Rahmen der Bestenauslese erfolgt, fällt die Entscheidung dann häufiger zugunsten einer Frau aus.

Im Vergleich dazu gibt es bei der Feuerwehr keine Brandmeisteranwärterin. Hier stellt leider unter anderem der Sporttest für Frauen weiterhin eine Herausforderung dar, auf den die Stadt Bad Salzuflen keinen Einfluss hat. Die Stadt Bad Salzuflen ist bemüht bei geeigneter Bewerber*innenlage auch Frauen zu den Auswahlverfahren einzuladen. Grundsätzlich sind die Rahmenbedingungen für weibliche Kolleginnen in der neuen Hauptfeuerwache gegeben. Auch bei den Ausbildungsberufen auf dem Baubetriebshof finden sich zum Stichtag keine weiblichen Auszubildenden. Erfreulich ist jedoch, dass im Forstbereich eine Forstwirtin ausgebildet wird.

Auch die stereotyp eher männlich geprägten Ausbildungsberufe wie Bachelor of Engineering, Bauzeichner*in und Umwelttechnolog*in sind bei der Stadt Bad Salzuflen überwiegend weiblich besetzt.

Die Lage der Bewerbungen zeigt im Ergebnis, dass häufig für eher männlich geprägte Ausbildungsberufe wenig geeignete Bewerbungen von Frauen eingehen und andersherum bei weiblich geprägten Ausbildungsberufen wenig geeignete Bewerbungen von Männern zu verzeichnen sind.

Ziel sollte sein, im Verwaltungsbereich mehr junge Männer zu gewinnen und im gewerblich-technischen wie auch im feuerwehrtechnischen Bereich weiterhin junge Frauen zu motivieren, sich für diesen Bereich zu bewerben. Gemischt-geschlechtliche Teams funktionieren in vielen Fällen besser als geschlechtlich homogene Einheiten. Dabei spielen Vielfalt und Kreativität, Teamdynamik und Zusammenarbeit sowie ein inklusives Arbeitsumfeld eine Rolle. Die Analyse der Zahlen zeigt, dass nach wie vor stereotype Rollenbilder in unserer Gesellschaft verankert sind, die sich jedoch immer mehr auflösen.

Dieser Gleichstellungsplan zeigt Maßnahmen auf, die auf eine Erhöhung des Männer- bzw. Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen abzielen.

**2.7. Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten
nach Besoldungsgruppen**

2.7. Gesamtzahl der Beamt*innen nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt					
A7 – A9	20	4	24	83 %	17 %
Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt					
A9 – A13	29	32	61	48 %	52 %
Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt					
A13 – A16	6	1	7	86 %	14 %
Wahlbeamte					
B2 – B6	2	1	3	67 %	33 %
Gesamt	57	38	95	60 %	40 %

*Anwärter*innen
nicht inbegriffen

Bei der Stadt Bad Salzuflen sind insgesamt 95 Beamt*innen beschäftigt. Davon sind 38 Frauen und 57 Männer. Mit einem Anteil von 40 % Frauen finden wir hier kein ausgewogenes Verhältnis. Dort sind – ausgenommen der Verwaltungsbereich – ausschließlich Männer beschäftigt.

Im Vergleich zum Stand 01.01.2017 und 01.01.2021 hat sich kaum etwas verändert.

! Je Höhe die Besoldungsgruppe, je geringer der Anteil an Frauen. D.h., dass weniger Frauen als Männer im Beamt*innenbereich Führungsaufgaben wahrnehmen.

2.8. Gesamtzahl der tariflichen Beschäftigten nach Entgeltgruppen

Bei der Stadt Bad Salzuflen sind insgesamt 459 tariflich Beschäftigte angestellt (ohne Sozial- und Erziehungsdienst). Davon sind 220 Frauen und 239 Männer. Der Frauenanteil ist insgesamt etwas geringer als der Anteil an Männern. Erfreulicherweise ist jedoch festzustellen, dass der Anteil an Frauen im gehobenen (analog zu den Beamt*innen) annähernd 50 % beträgt. Im höheren Dienst ist ebenfalls Parität erreicht. Der Frauenanteil liegt hier bei 50 %. D.h., es gibt anders als bei den Beamt*innen im Bereich der tariflich Beschäftigten mehr Frauen in Führungspositionen. Da die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst hier nicht aufgeführt sind, ergibt sich ein anderes Bild als bei der Betrachtung aller Mitarbeitenden in der Verwaltung insgesamt. Bei der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden stellen wir fest, dass bei der Stadt Bad Salzuflen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Teilen wir die Mitarbeitenden jedoch nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen auf, ergibt sich ein anderes Bild.

Ohne den Sozial- und Erziehungsdienst haben wir etwas weniger Frauen im Bereich der tariflich Beschäftigten. Der Frauenanteil liegt hier jedoch schon bei 48 %. Rechnet man den Sozial- und Erziehungsdienst hinzu, ergibt sich im Ergebnis ein deutlich höherer Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten.

Bei der Betrachtung der einzelnen Bereiche (technisch, nichttechnisch, Sozial- und Erziehungsdienst usw.) werden wir im Folgenden Unterschiede im Geschlechterverhältnis erkennen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Stereotype bei der Berufswahl heute immer noch eine Rolle spielen. Dieser Gleichstellungsplan geht anhand von Zielen und Maßnahmen auf dieses Handlungsfeld ein.

**2.8. Gesamtzahl der tariflichen Beschäftigten
nach Entgeltgruppen**

Entgeltgruppe	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
analog einfacher Dienst					
EG 1 – EG 3	9	11	20	45 %	55 %
analog mittlerer Dienst					
EG 4 – EG 9a	155	132	287	54 %	46 %
analog gehobener Dienst					
EG 9b – EG 12	66	68	134	49 %	51 %
analog höherer Dienst					
EG 13 – EG 15	9	9	18	50 %	50 %
Gesamt	239	220	459	52 %	48 %

2.9. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgelt- gruppe	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
S 02	0	1	1	0 %	100 %
S 03	0	9	9	0 %	100 %
S 08a	1	12	13	8 %	92 %
S 11b	5	14	19	26 %	74 %
S 12	2	15	17	12 %	88 %
S 14	4	20	24	17 %	83 %
S 15	0	2	2	0 %	100 %
S 17	2	4	6	33 %	67 %
S 18	0	1	1	0 %	100 %
Gesamt	14	78	92	15 %	85 %

Der Anteil an Männern im Sozial- und Erziehungsdienst hat sich im Vergleich zum Erhebungszeitpunkt (01.01.2017) des Gleichstellungsplanes 2017 ff. kaum verändert. Er ist von 13 Männern auf 14 Männer gestiegen und liegt somit bei 15 %. In 2021 lag der Männeranteil zwischenzeitlich bei nur 9 %. Es wäre weiterhin wünschenswert, mehr Männer für den Sozial- und Erziehungsdienst gewinnen zu können. Maßnahmen in diesem Gleichstellungsplan zielen darauf ab.

! Der Anteil an Männern im Sozial- und Erziehungsdienst ist weiter konstant niedrig.

2.10. Beschäftigte im nichttechnischen Dienst

Tariflich Beschäftigte im nichttechnischen Dienst

Entgeltgruppe	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
analog einfacher Dienst					
EG 1 – EG 3	1	7	8	13 %	88 %
analog mittlerer Dienst					
EG 4 – EG 9a	60	108	168	36 %	64 %
analog gehobener Dienst					
EG 9b – EG 12	35	50	85	41 %	59 %
analog höherer Dienst					
EG 13 – EG 15	5	7	12	42 %	58 %
Gesamt	101	172	273	37 %	63 %

Bei den tariflich Beschäftigten im nichttechnischen Dienst (allgemeiner Verwaltungsbereich) ist der Anteil an Frauen fast doppelt so hoch wie der Anteil an Männern. Hier zeigt sich ein Trend im Verwaltungsbereich, der bereits im letzten Gleichstellungsplan 2017 ff. erkennbar war. Im (analog zu den Beamt*innen) gehobenen Dienst sowie im höheren Dienst liegt der Frauenanteil somit auch über 50 %.

! Der Frauenanteil im nichttechnischen Dienst ist annähernd doppelt so hoch wie der Anteil an Männern. Die Stadt Bad Salzuflen hat im Bereich der tariflich Beschäftigten einen höheren Anteil an weiblichen Führungskräften im Vergleich zu den Männern.

Beamt*innen im nichttechnischen Dienst

Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt (m.D.)					
A7 – A9	0	4	4	0 %	100 %
Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (g.D.)					
A9 – A13	10	30	40	25 %	75 %
Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (h.D.)					
A13 – A16	5	1	6	83 %	17 %
Wahlbeamt*innen					
B2 – B6	1	1	2	50 %	50 %
Gesamt	16	36	52	31 %	69 %

Bei den Beamt*innen im nichttechnischen Dienst ist mit 69 % ebenfalls ein höherer Anteil an Frauen zu verzeichnen. Ab der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) finden sich weniger Frauen als Männer. Ihr Anteil beträgt hier nur 17 %.

2.11. Mitarbeitende im technischen Dienst

In den folgenden Tabellen finden sich die Mitarbeitenden, die im technischen Dienst tätig sind. Zu den Bereichen gehört der Fachbereich 5, der Fachbereich 6, die Eigenbetriebsähnliche Einrichtung Gebäudewirtschaft und der Forst. Nicht enthalten sind der Baubetriebshof, die Feuerwehr und die Kläranlage, da diese gesondert betrachtet werden.

Tariflich Beschäftigte im technischen Dienst

Entgeltgruppe	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
analog einfacher Dienst					
EG 1 – EG 3	0	4	4	0 %	100 %
analog mittlerer Dienst					
EG 4 – EG 9a	24	18	42	57 %	43 %
analog gehobener Dienst					
EG 9b – EG 12	27	18	45	60 %	40 %
analog höherer Dienst					
EG 13 – EG 15	4	2	6	67 %	33 %
Gesamt	55	42	97	57 %	43 %

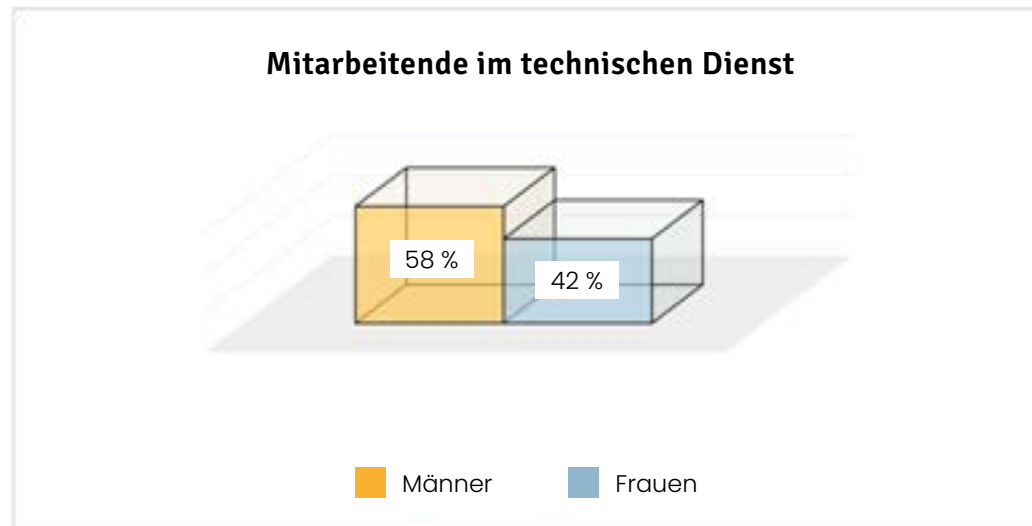
Beamt*innen im technischen Dienst

Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	MA m in %	MA w in %
Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (g.D.)					
A9 – A13	3	1	4	75 %	25 %
Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (h.D.)					
A13 – A16	2	1	3	67 %	33 %
Wahlbeamt*innen					
B2 – B6	1	0	1	0 %	0 %
Gesamt	6	2	8	75 %	25 %

Ohne Feuerwehr, Baubetriebshof, Kläranlage und Azubis

Im Bereich des technischen Dienstes ohne Feuerwehr, Baubetriebshof und Kläranlage ist der Frauenanteil insbesondere bei den Beamt*innen niedrig. Allerdings ist der Anteil der Beamt*innen im technischen Dienst insgesamt niedrig. Bei den tariflich Beschäftigten hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2017 ff. jedoch insgesamt erhöht. Er liegt nun bei 43 %. Maßnahmen aus diesem Gleichstellungsplan zielen darauf ab, den Frauenanteil im technischen Bereich weiter zu erhöhen.

In der graphischen Darstellung ergibt sich für den technischen Dienst ohne Feuerwehr, Baubetriebshof und Kläranlage folgendes Bild:



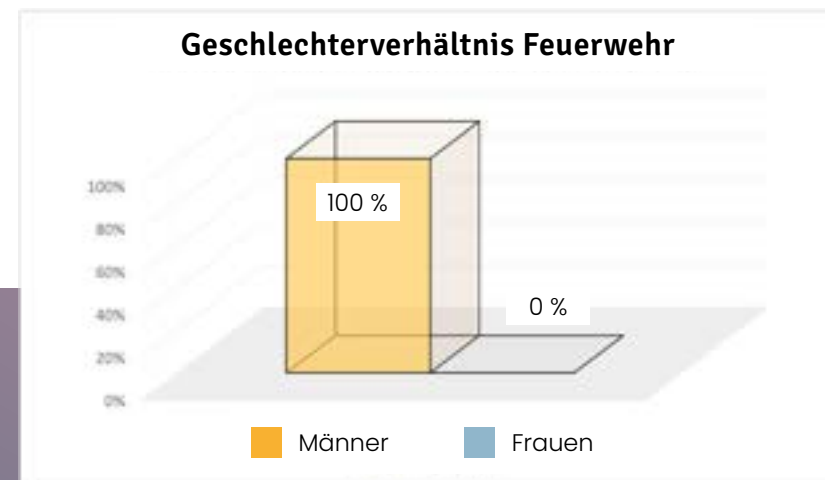
2.12. Beamt*innen der Feuerwehr

Bei der Feuerwehr hat sich im Vergleich zum Erhebungsstichtag des Gleichstellungsplanes 2017 ff. nichts verändert. Nach wie vor sind nur Männer (35 Beamte ohne Anwärter) bei der Feuerwehr beschäftigt.

Mit Bau der neuen Hauptfeuerwache wurden alle Rahmenbedingungen und räumlichen Voraussetzungen auch für Mitarbeiterinnen geschaffen. Leider gehen kaum Bewerbungen von Frauen für den feuerwehrtechnischen Dienst ein, so dass es häufig auch keine Möglichkeit gibt, geeignete Bewerberinnen zu den Assessment-Centern einzuladen. Wenn geeignete Bewerberinnen vorhanden sind, werden diese im Assessment-Center berücksichtigt. Gleichzeitig sind im Bewerbungsverfahren insbesondere die Sporttests für Frauen eine Herausforderung. Es schaffen daher nur wenige Frauen in die Feuerwehr. Insgesamt ist es jedoch möglich, mehr Frauen für das Berufsfeld Feuerwehr zu begeistern.

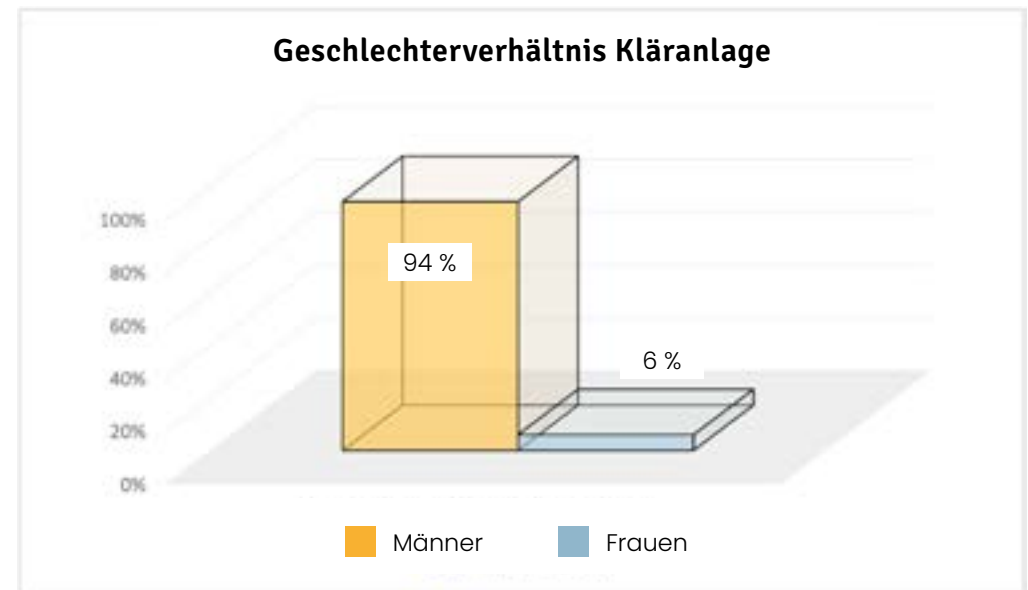
Ein Blick auf andere Berufsfeuerwehren oder auch das aktive Engagement junger Frauen in der freiwilligen Feuerwehr zeigen, dass sich sukzessive etwas ändert. Wir setzen uns als Stadt aktiv dafür ein, junge Frauen für unsere Feuerwehr zu gewinnen.

Zum Girls Day bietet die Feuerwehr jungen Mädchen jedes Jahr einen spannenden Einblick in den Beruf der Feuerwehrfrau. Die Plätze sind sehr begehrt und schnell vergeben. Darauf aufbauend zeigt dieser Gleichstellungsplan weitere Maßnahmen auf, die Stereotype abbauen und junge Frauen motivieren sollen, sich zu bewerben.



2.13. Mitarbeitende der Kläranlage

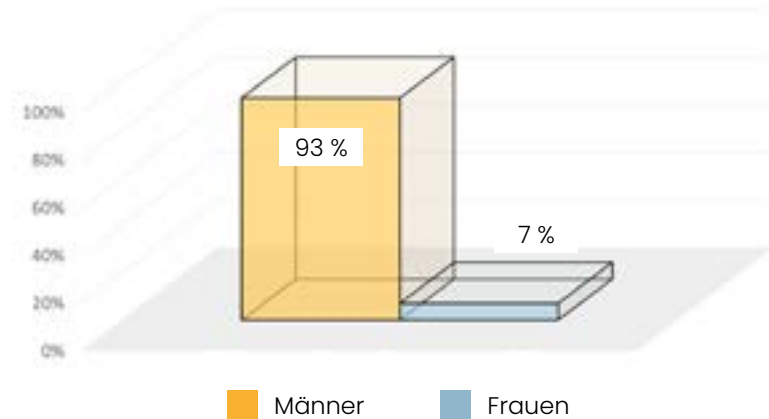
Auf der Kläranlage sind ausschließlich tariflich beschäftigte Mitarbeitende tätig. Erfreulich ist, dass es inzwischen zwei Mitarbeiterinnen gibt. Eine der beiden Frauen befindet sich aktuell in der Ausbildung (siehe Tabelle „Auszubildende“). Im Vergleich zum Stichtag der Zahlen aus dem Gleichstellungsplanes 2017 ff. (01.01.2017) hat sich der Frauenanteil somit etwas erhöht. Der Männeranteil liegt bei 94 % (15 Mitarbeiter). Seinerzeit war noch keine Frau auf der Kläranlage beschäftigt. Es wird weiterhin daran gearbeitet, den Frauenanteil zu erhöhen.



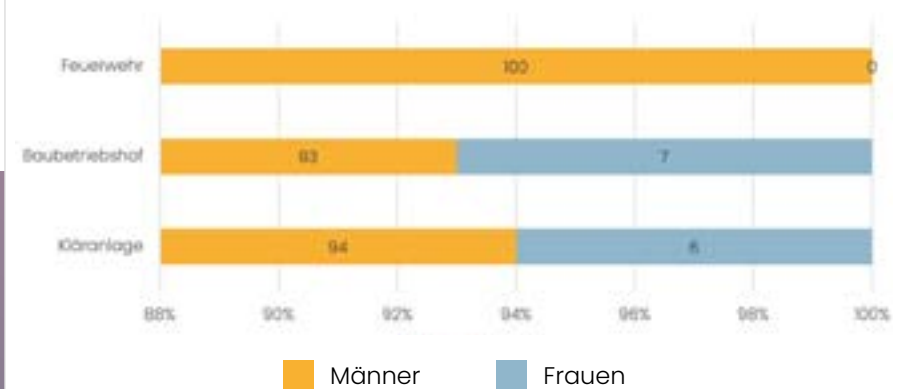
2.14. Mitarbeitende des Baubetriebshofs

Auf dem Baubetriebshof zeichnet sich ein ähnliches Bild wie auf der Kläranlage ab. Der Frauenanteil beträgt hier 7 %. 5 Frauen und 68 Männer sind auf dem Baubetriebshof beschäftigt. Stereotype bei der Berufswahl sorgen heute immer noch dafür, dass der Frauenanteil im handwerklich-technischen Bereich deutlich geringer ist als der Männeranteil. Daran hat sich auch in den letzten Jahren nichts geändert. Es ist weiterhin ein gesellschaftlicher Entwicklungsprozess, veraltete Rollenbilder und Stereotype abzubauen. Dieser Gleichstellungsplan zeigt konkrete Maßnahmen auf, wie die Stadt Bad Salzuflen auch weiterhin mehr Frauen für den handwerklich-technischen Bereich gewinnen möchte.

Geschlechterverhältnis Baubetriebshof



Übersicht Männer- und Frauenanteil nach Bereichen



2.15. Führungskräfte

Im Folgenden wird eine Übersicht der Führungskräfte dargestellt.

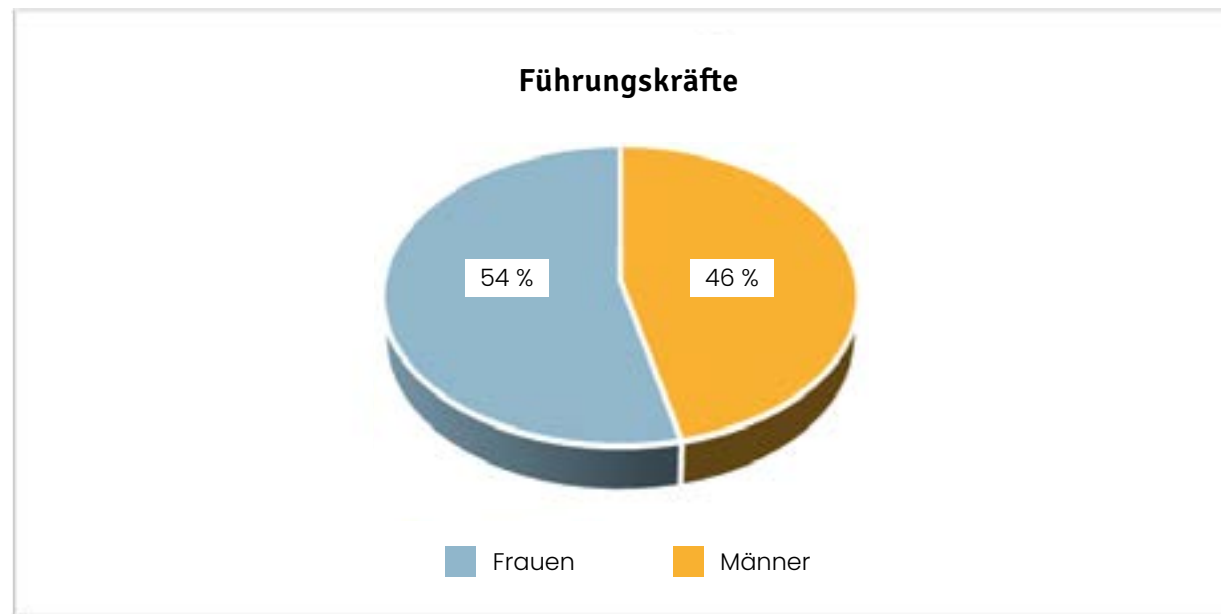
Führungsfunktion	Frauen	Anteil w in %	Männer	Anteil m in %	gesamt
Bürgermeister und 1. Beigeordnete	1	50 %	1	50 %	2
Fachbereichsleitungen	2	29 %	5	71 %	7
Fachdienstleitungen	7	47 %	8	53 %	15
Stabsstellenleitungen	2	40 %	3	60 %	5
Abteilungsleitungen (inkl. Bildungseinrichtungen)	13	57 %	10	43 %	23
Fachstellenleitungen (Jugendamt)	4	80 %	1	20 %	5
Sachgebietsleitungen	7	70 %	3	30 %	10
Gesamt	36	54 %	31	46 %	67

In der EGW gibt es unterhalb der Abteilungen bisher keine weiteren Bezeichnungen (z.B. Sachgebiete).

Im Ergebnis ist der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt deutlich gestiegen. Hier zeigt sich eine positive Entwicklung. Zum Stichtag 01.01.2025 gibt es insgesamt mehr weibliche als männliche Führungskräfte. Auf der Ebene der Fachbereichsleitungen ist noch ein Ungleichgewicht festzustellen, d.h., es gibt hier weniger weibliche als männliche Führungskräfte. Bei den Beigeordneten und Fachbereichsleitungen finden sich die Wahlbeamt*innen wieder, auf die das LGG NRW keine Anwendung findet.

Durch Organisationsänderungen zum 01.12.2020 wurden die Fachdienste z.T. in Stäbe umstrukturiert. Das bedeutet, dass z.T. ehemalige Fachdienstleitungen nunmehr Leitung einer Stabsstelle sind. Die Bezeichnung der Fachstellenleitungen ergibt sich aus einer Organisationsänderung des Jugendamtes. Sie sind in der Hierarchie auf der Ebene einer Abteilungsleitung einzuordnen.

Die Zusammenfassung der Führungskräfte der oberen Ebenen ergibt folgendes Bild:



3

Ziele und Maßnahmen

Im Rahmen unseres Gleichstellungsplans setzen wir uns aktiv für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung ein. Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Chancengleichheit fördert und Diskriminierung verhindert. Die Ziele zu den einzelnen Handlungsfeldern werden in den folgenden Kapiteln 3.1. bis 3.5. erläutert.

Die Umsetzung der definierten Maßnahmen zielt darauf ab, eine Kultur der Gleichstellung in unserer Verwaltung weiter zu fördern. Sie erfüllt nicht nur rechtliche Vorgaben, sondern schöpft auch das Potenzial aller Mitarbeitenden aus. Wir sind überzeugt, dass eine diverse Belegschaft nicht nur die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöht, sondern auch die Qualität unserer Arbeit verbessert.

Wir leisten einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung und bieten ein positives Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen und ihre Talente entfalten können.

Die folgenden Maßnahmen sind jeweils gekennzeichnet mit einem Symbol, welches den aktuellen Status der Umsetzung anzeigt (Stand 01.01.2025). Darüber wird aufgeführt, welcher Bereich bzw. welcher Personenkreis für die Umsetzung der Maßnahme verantwortlich ist und wie die Umsetzungszeit festgelegt wird.

3.1. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Verwaltung

Die folgenden allgemeinen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung lassen sich nicht abschließend den weiteren konkreten Handlungsfeldern zuordnen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen haben, ihre Potenziale zu entfalten.

Symbolik zum Umsetzungsstatus

 Noch nicht umgesetzt

 Befindet sich in Umsetzung

 Wird bereits aktiv umgesetzt und regelmäßig weiterentwickelt

3.1. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Verwaltung

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2025 – 2030

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs-status	Umsetzungs-zeit
Ausbau individueller Fortbildungsangebote speziell für Frauen im Rahmen des Fortbildungsprogrammes im Stab Personal sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das Angebot soll Mitarbeiterinnen ermöglichen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern, um ihre berufliche und persönliche Entwicklung und Leistungsfähigkeit zu fördern. Zusätzlich werden Angebote speziell für Männer entwickelt und umgesetzt. Beurlaubte werden über die Angebote informiert. Ihnen wird die Möglichkeit eingeräumt, teilzunehmen.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte	→	laufend
Angebot von individuellem Coaching, insbesondere für Frauen in Führungspositionen sowie Frauen, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln möchten.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte	🌀	laufend
Ausbau von Netzwerkstrukturen zur Frauenförderung (z.B. Frauenversammlungen, Führungsfrauenstammtisch, Blog, Updates, digitale Infos – Change women, Rainbow-Kanal o.Ä.)	Gleichstellungsbeauftragte	✗	Ab 2026
Personenorientierte Statistiken, Erhebungen und Analysen sind grundsätzlich geschlechterdifferenziert zu erfassen. Unterschiede sind darzustellen, um unterschiedliche Belange und Bedürfnisse zu prüfen. Bei Bewertungsverfahren ist eine Diskriminierungsfreiheit sicher zu stellen. Entsprechende Informationen unterstützen die Führungskräfte bei der Umsetzung.	Alle Dienststellen Alle mitarbeitenden Personen, die LOB-Bewertungen durchführen	🌀	laufend

**3.1. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung
der Gleichstellung in der Verwaltung**

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs- status	Umsetzungs- zeit
Die Teilnahme von Beurlaubten an weiterqualifizierenden Fortbildungen wird bei gesamtstädtischem Bedarf ermöglicht und unterstützt.	Stab 3 Personal Führungskraft		laufend
Stellen sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Das Verfahren wird transparent gemacht.	Stab 3 Personal Führungskraft		laufend

3.2. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen sind von zentraler Bedeutung für die Gleichstellung, da sie sicherstellen, dass Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen Ebenen unserer Verwaltung angemessen vertreten sind. Eine ausgewogene Geschlechterverteilung fördert nicht nur die Vielfalt der Perspektiven und Ideen, sondern trägt auch dazu bei, Entscheidungsprozesse zu verbessern und innovative Lösungen zu entwickeln.

Eine Unterrepräsentation von Frauen und Männern führt zu homogenen Teams. Nachweislich arbeiten gemischt geschlechtliche Teams deutlich effektiver, weil alle Geschlechter ihre Ressourcen und Perspektiven einbringen können. Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und anderen Schlüsselbereichen schaffen wir ein Umfeld, in dem alle Mitarbeitenden die

gleichen Chancen haben, ihre Talente und Fähigkeiten einzubringen. Gleichzeitig können wir durch Maßnahmen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, den Männeranteil erhöhen und zu einer höheren Geschlechter-Diversität in diesen Bereichen beitragen.

Darüber hinaus stärkt die Sichtbarkeit von Frauen in verschiedenen Rollen das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen und ermutigt, eine Kultur der Inklusion zu fördern. Der Abbau von Unterrepräsentanzen ist somit ein entscheidender Schritt auf dem Weg zu einer gerechten und gleichberechtigten Arbeitswelt, die das volle Potenzial aller Mitarbeitenden ausschöpft.

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs-status	Umsetzungs-zeit
Öffentlichkeitsarbeit, Angebote und Formate weiterentwickeln und ausbauen (z.B. zum Girls und Boys Day, Recruiting-Videos, Abbau von Stereotypen durch Information und Sensibilisierung auf den unterschiedlichen Kommunikationskanälen der Stadtverwaltung, Fotos auf Homepage und in Stellenausschreibungen entsprechend anpassen, angepasste weiterentwickelte Ausschreibungstexte, Weiterentwicklung der Art der Messepräsenz usw.).	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte	➔	laufend
Anpassung von Rahmenbedingungen (Berücksichtigung von Umkleiden und sanitären Anlagen für Mitarbeiterinnen (z.B. neue Feuerwache und Kläranlage). Bereitstellung von Hilfsmitteln, sofern erforderlich.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte Personalrat	🌀	laufend
Nach § 7 (2) LGG NRW sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmer*innen weniger Frauen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.	Stab 3 Personalrat Gleichstellungsbeauftragte	🌀	laufend
Der § 7 LGG NRW ist auch für die Übernahme von Auszubildenden anzuwenden. 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.	Stab 3 Führungskräfte Personalrat Gleichstellungsbeauftragte	🌀	laufend

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungsstatus	Umsetzungszeit
Nach § 7 LGG NRW werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Entsprechendes gilt für Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.	Stab 3 Führungskraft Personalrat Gleichstellungsstelle		laufend
Männer sind immer noch besonders in sozialen Berufen und im Verwaltungsbereich unterrepräsentiert. Der Unterrepräsentanz von Männern wird entgegengewirkt.	Stab 3 Führungskraft Gleichstellungsstelle		laufend

3.3. Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist wichtig, da sie nicht nur zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt, sondern auch die Vielfalt und Innovationskraft in unserer Verwaltung stärkt. Studien zeigen, dass gemischte Führungsteams bessere Entscheidungen treffen, kreativer sind und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit fördern.

Frauen bringen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen ein, die für die Entwicklung effektiver Strategien und Lösungen unerlässlich sind. Darüber hinaus dient die Sichtbarkeit erfolgreicher Frauen in Führungsrollen als Inspiration für nachfolgende Generationen und ermutigt junge Talente, ihre Karriereziele zu verfolgen.

Die Schaffung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in Führungspositionen ist somit nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein strategischer Vorteil für die Verwaltung, der zu nachhaltigem Wachstum und Erfolg führt. Indem wir Frauen gezielt fördern, tragen wir zu einer gerechteren Gesellschaft bei und nutzen das volle Potenzial aller Mitarbeitenden.

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs-status	Umsetzungs-zeit
Stellen von Führungskräften sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Für das Verfahren wird eine Probezeit zur Bewährung vereinbart. Das Verfahren wird transparent gemacht, z.B. anhand von Best-Practice-Beispielen aus der Verwaltung.	Führungskraft Stab 3	➔	laufend
Es wird individuelles Coaching, insbesondere auch für Frauen in Führungspositionen sowie Frauen, die sich weiterentwickeln möchten, angeboten. Über das Angebot werden die Kolleginnen regelmäßig informiert.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte	🌀	laufend
Führungskräfte motivieren entsprechend qualifizierte Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und unterstützen sie auf diesem Wege.	Führungskraft	➔	laufend
Für Frauen werden spezifische fachübergreifende Austausch- und Vernetzungsangebote ermöglicht, die die persönlichen Kompetenzen stärken und somit auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten / Führungsaufgaben vorbereiten (z.B. Buddy, Patenprogramme o.Ä.). Gleichzeitig sollen Angebote und Maßnahmen Frauen bei einer bereits vorhandenen Rolle als Führungskraft unterstützen.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte	✗	laufend

3.4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind von zentraler Bedeutung für unsere Verwaltung, da sie es Mitarbeitenden ermöglichen, sowohl ihren beruflichen Verpflichtungen als auch ihren familiären und persönlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. In einer zunehmend dynamischen Arbeitswelt ist es entscheidend, flexible Arbeitsmodelle anzubieten, die es Eltern und pflegenden Angehörigen erleichtern, ihre Aufgaben zu balancieren.

Solche Maßnahmen fördern nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, sondern steigern auch die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Unternehmen, die die Möglichkeit von lebensphasenorientiertem Arbeiten implementieren, profitieren von einer höheren Produktivität und einem positiven Betriebsklima. Zudem tragen sie aktiv zur Gleichstellung der Geschlechter bei, indem sie insbesondere Frauen unterstützen, Karriere und Familie erfolgreich zu vereinbaren.

Insgesamt sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Schritt hin zu einer modernen und gerechten Arbeitskultur, die das Potenzial aller Mitarbeitenden ausschöpft und gleichzeitig gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Im Rahmen unseres Siegels „Familienfreundliche Arbeitgeberin“ der Bertelsmann Stiftung wurden Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf systematisch ausgewertet und mit der Auszeichnung der Stadt als „Familienfreundliche Arbeitgeberin“ belohnt. Das macht deutlich, dass in der Stadtverwaltung bereits gute Strukturen bestehen, die es Frauen ermöglichen, eine Führungsposition wahrzunehmen. Gesamtgesellschaftlich ist die Vereinbarkeit einer Führungsposition mit Freizeit und Familie ein Handlungsfeld, welches zukünftig deutlicher in den Fokus rücken wird. Eine Weiterentwicklung unserer bereits vorhandenen Strukturen und vielfältigen Maßnahmen zum Thema „Vereinbarkeit“ ist bedeutend und entspricht im Übrigen unseren Unternehmenswerten, in denen dieser Themenkomplex fest verankert ist. Um eine entsprechende Kultur dafür zu schaffen, ist es wichtig, „Vereinbarkeit“ aktiv zu unterstützen.

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs-status	Umsetzungs-zeit
Angebot bzw. Ermöglichung flexibler Teilzeitmodelle (lebensphasenorientiert)	Führungskraft Stab 3 Personalrat Gleichstellungsbeauftragte		laufend
Das Angebot an Informationen, Beratung und Unterstützung zu verschiedenen Themen wie Pflege, Eltern werden, Elternzeit, Mutterschutz, rechtliche Grundlagen, Elterngeld, Altersarmut usw. wird deutlich ausgebaut. Es wird auch Mitarbeitenden zugänglich gemacht, die in Elternzeit oder anderweitig beurlaubt sind.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte		laufend
Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten gemäß der Dienstvereinbarung „Digitale Arbeitszeiterfassung“ und bei entsprechenden Bedarfen im Rahmen der Vereinbarkeit und in Abstimmung mit der Führungskraft auch darüber hinaus.	Führungskraft		laufend
Das „Flexzeitkonto“ ermöglicht den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten. Mitarbeitende können in Phasen mit hoher Arbeitslast in einem festgelegten Maße Überstunden leisten, die auf ihrem „Flexzeitkonto“ gespeichert werden. Umgekehrt können sie in ruhigeren Zeiten diese Überstunden abbauen oder Fehltage durch negative Stunden auf dem Konto ausgleichen.	Führungskraft		laufend
Mitarbeitenden wird das mobile Arbeiten im Rahmen der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ermöglicht.	Führungskraft		laufend

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungsstatus	Umsetzungszeit
Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub, Sabbatical und unbezahltem Urlaub werden nach Absprache gewährt.	Führungskraft		laufend
Väter, die nach der Geburt Elternzeit nehmen und/oder Stunden reduzieren wollen, sind in ihrem Wunsch und der Umsetzung zu unterstützen. Sie sind dabei zu motivieren, Elternzeit über die obligatorischen zwei Monate hinaus in Anspruch zu nehmen.	Führungskraft		laufend
Bei Ausfall der regulären Betreuungsperson (betreuender Elternteil oder Großeltern teil fällt aus, Tagesbetreuungsperson ist krank, Schulstunden fallen aus oder Kita bleibt geschlossen) gestattet die Stadt Bad Salzfln diesen Mitarbeitenden in Absprache mit der Führungskraft, die Kinder an den Arbeitsplatz mitzunehmen. Für kleinere Kinder hält die Gleichstellungsstelle ein Reisebett vor, welches bei Bedarf genutzt werden kann.	Führungskraft		laufend
Es werden zusätzliche Maßnahmen entwickelt, um Führungskräfte bei ihrem Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.	Steuerungsgruppe PEK und GSP		

Angehörige pflegen

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungsstatus	Umsetzungszeit
Anträgen von Mitarbeitenden auf Beurlaubung zur tatsächlichen Pflege einer nahestehenden Person oder eines nach § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen (§ 14 Abs. 1 LGG NRW).	Führungskraft Stab 3		laufend
Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen wird eine Arbeitszeit ermöglicht, die ihnen eine Abstimmung der Pflege erleichtert (§ 13 Abs. 1 LGG NRW). Teilzeitanträgen wird zugestimmt.	Führungskraft Stab 3		laufend
Ein lösungsorientierter und individueller Umgang mit den Situationen der pflegenden Mitarbeitenden wird umgesetzt.	Führungskraft Stab 3		laufend
Das Angebot an Veranstaltungen, Kampagnen sowie Informationen zum Thema „Pflege und pflegende Angehörige“ wird weiterentwickelt und erweitert.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte		laufend

3.5. Fairer Umgang am Arbeitsplatz

Maßnahmen für einen fairen Umgang am Arbeitsplatz sind entscheidend für die Förderung der Gleichstellung, da sie ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld in unserer Stadtverwaltung schaffen. Ein fairer Umgang bedeutet, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen gleichbehandelt werden und die gleichen Chancen erhalten. „Keine Toleranz Haltung“ bei übergriffigem Verhalten ist Teil unserer Unternehmenskultur. Diese Haltung wird aktiv gelebt.

Entsprechende Maßnahmen helfen, Diskriminierung und Vorurteile abzubauen, was zu einer positiven Unternehmenskultur führt, in der Vielfalt geschätzt wird. Wenn Mitarbeitende sich sicher und respektiert fühlen, sind sie motivierter und produktiver. Darüber hinaus tragen faire Praktiken dazu bei, das Vertrauen in die Organisation zu stärken und die Mitarbeiterbindung zu erhöhen.

In den Unternehmenswerten der Stadtverwaltung Bad Salzuflen ist ein fairer Umgang am Arbeitsplatz unter der Überschrift: „Je bunter, desto Vielfalt“ verankert. Es ist insbesondere die Aufgabe der Mitarbeitenden mit Leitungs- und Führungsfunktion ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen gesehen und respektiert fühlen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden gefordert, ein diverses und respektvolles Miteinander zu leben.

Ein gerechter Umgang am Arbeitsplatz ist nicht nur eine Frage der Ethik, sondern auch ein wesentlicher Faktor für den langfristigen Erfolg unserer Stadtverwaltung. Durch die Implementierung von Maßnahmen für einen fairen Umgang fördern wir aktiv die Gleichstellung und schaffen eine Grundlage für eine vielfältige und leistungsstarke Belegschaft in unserer Verwaltung. Die Stadt Bad Salzuflen hat dabei eine besondere Vorbildfunktion und sollte möglichst ein Spiegel der Gesellschaft sein.

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs-status	Umsetzungs-zeit
Die Intranet-Seite „Unterstützungsangebote“ wird regelmäßig gepflegt und aktualisiert. Über diesen Kanal erhalten auch neue Mitarbeitende alle notwendigen Informationen.	Gleichstellungsbeauftragte		laufend
Es erfolgen regelmäßige Informationen über Beratungsstellen zu den Themen „Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Intranet und anhand von weiteren möglichen Formaten und über die zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle. Weitere Formate zu den Themen werden weiterentwickelt (z.B. Kampagnen, Ausstellungen o.Ä.).	Gleichstellungsbeauftragte		laufend
AGG-Beschwerdestelle wird von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.	Gleichstellungsbeauftragte		laufend
Geschlechtergerechte Sprache wird nach Maßgabe des § 4 LGG NRW flächendeckend umgesetzt in Wort und in Schrift (Anpassung auch weiterhin, z.B. bei Formularen).	Alle Mitarbeitenden		laufend
Infos zur Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache werden zur Verfügung gestellt (z.B. über das Intranet). Es gibt einmal jährlich eine Information zur geschlechtergerechten Sprache, um dafür weiter zu sensibilisieren.	Gleichstellungsbeauftragte		laufend

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs-status	Umsetzungs-zeit
Es werden weitere Schulungs- und Fortbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende zu den Themen „Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ entwickelt, um sie entsprechend zu sensibilisieren und damit ein Arbeitsumfeld im Sinne der Unternehmenswerte für die Mitarbeitenden zu schaffen.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte	✗	Ab 2026 laufend
Die Vortragsveranstaltung „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ wird regelmäßig für alle Mitarbeitenden angeboten.	Gleichstellungsbeauftragte	➔	Zweimal jährlich
Für die Auszubildenden im ersten Lehrjahr wird verbindlich die Vortragsveranstaltung „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ angeboten.	Stab 3 JAV Gleichstellungsbeauftragte	✗	Ab 2026
Es werden regelmäßig Antidiskriminierungstrainings angeboten.	Stab 3 Gleichstellungsbeauftragte	✗	Ab 2026 ein- mal jährlich
Es wird angestrebt, Leitlinien oder eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu erstellen.	Stab 3 Personalrat Gleichstellungsbeauftragte	✗	2026
Erhöhung der interkulturellen Kompetenz durch entsprechende Fortbildungen.	Stab 3	✗	regelmäßig

3.6. Arbeitgeberattraktivität

Unser Anspruch ist es, als Stadtverwaltung eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem alle sich gleichermaßen wohl- und wertgeschätzt fühlen. Auf Grundlage dieses Anspruchs leben wir aktiv unsere Unternehmenswerte und schaffen somit unsere individuelle Unternehmenskultur. Die Maßnahmen in unserem Personalentwicklungskonzept und diesem Gleichstellungsplan werden stetig weiterentwickelt und evaluiert, um unseren Mitarbeitenden berufliche und persönliche Entwicklung, größtmögliche Flexibilität sowie die Entfaltung ihrer Potenziale zu ermöglichen.

Flexible Arbeitsformen wie das mobile Arbeiten, flexible Arbeitszeiten sowie weitere Benefits erhöhen die Arbeitgeberattraktivität der Stadt Bad Salzuflen. Zudem ist eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig. Angebote wie Kinderbetreuung, Elternzeitregelungen oder Teilzeitmodelle können besonders wichtig sein, um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren.

Wir bieten vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung – darunter Dienstradleasing, ergonomische Arbeitsplätze, Gesundheitskurse wie z. B. Yoga oder Rückenfitness sowie regelmäßige Vorträge, Vorsorgeuntersuchungen und Impfaktionen. Ergänzt wird dieses Angebot durch Gesundheitstage, kontinuierliche Bedarfsabfragen und Konzepte zur Gewaltprävention. So fördern wir nicht nur die physische und psychische Gesundheit, sondern stärken auch nachhaltig unsere Attraktivität als Arbeitgeberin.

Maßnahmen zur Förderung des Teamgeists und der sozialen Interaktion können darüber hinaus dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende schnell in das Unternehmen integrieren und ein starkes Netzwerk aufbauen. Dass nicht nur die Wohnortnähe, sondern auch die Arbeitgeberattraktivität ein wichtiges Kriterium bei der Jobwahl ist und uns auszeichnet, zeigt die hohe Zahl an Einpendler*innen bei der Stadt Bad Salzuflen. Im Sinne der Mitarbeitenden-Bindung und im Hinblick auf den Fachkräftemangel werden die o.g. Faktoren immer bei der Weiterentwicklung von entsprechenden Maßnahmen mitgedacht.

4

Gremienbesetzung (§ 12 LGG NRW)



4.1. Rechtliche Grundlagen

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes am 15. Dezember 2016 wurden auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung in § 12 neu gefasst:

§ 12 LGG NRW – Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Abs. 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen.

In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

4.2. Zusammensetzung der Gremien

Auch wenn nach § 12 Abs. 2 S. 4 die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse ausgenommen sind, werden in diesem Gleichstellungsplan erstmals seit Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und der Neufassung des § 12 LGG NRW die Gremien aufgeführt und in ihrer Zusammensetzung dargestellt. Zum einen soll für das Thema der Geschlechterparität sensibilisiert werden und zum anderen für Diversität in (politischen) Gremien als Spiegel unserer Gesellschaft. Stichtag der Datenerhebung ist der 01.01.25.

Die Datenerhebung und Darstellung haben in erster Linie einen Informationscharakter und erfolgen im Sinne der Transparenz und Berichterstattung. Es ist äußerst wichtig, dass (politische) Gremien divers und als Spiegel der Gesellschaft aufgestellt sind. Eine vielfältige politische Vertretung sorgt dafür, dass alle gesellschaftlichen Gruppen gehört werden. Das trägt dazu bei, Diskriminierungen abzubauen und gleiche Chancen für alle zu schaffen.

Divers zusammengesetzte Gremien bringen unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Meinungen ein. Das führt zu ausgewogeneren, gerechteren und innovativeren Entscheidungen, die die Bedürfnisse der gesamten Gesellschaft besser widerspiegeln. Wenn Politik die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt, fühlen sich mehr Menschen vertreten und ernst genommen. Das stärkt das Vertrauen in demokratische Prozesse und Institutionen. Politische Vielfalt setzt ein Zeichen für Offenheit und Toleranz. Sie zeigt jungen Menschen und Minderheiten, dass sie aktiv an der Gestaltung ihrer Gesellschaft teilnehmen können. Gesellschaftliche Herausforderungen sind oft vielschichtig. Verschiedene Blickwinkel helfen dabei, kreative und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Wenn politische Gremien eine vielseitige Zusammensetzung aufweisen, können die Interessen und Bedürfnisse aller Gruppen in der Gesellschaft berücksichtigt werden und eine repräsentative Demokratie kann gewährleistet werden.

Zusammenfassend ist eine vielfältige Politik essenziell für eine gerechte, innovative und stabile Gesellschaft, in der sich alle Menschen repräsentiert fühlen und aktiv mitgestalten können.

Zusammensetzung von Drittgremien der Stadt Bad Salzuflen

Im Folgenden werden zunächst die sogenannten Drittgremien aufgeführt. In Ihnen enthalten sind auch Gremien, die unter § 12 (5) LGG NRW fallen und für die somit nicht die Quotierung i.H.v. 40 % gilt (Abs. 5 Punkt 1–3). In den Gremien, in denen sogenannte geborene Mitglieder (z.B. der Bürgermeister oder die Kämmerin) enthalten sind, müssten diese aus der Berechnung herausgerechnet werden. Um ein umfassendes Gesamtbild darzustellen, werden die tatsächlichen Zahlen in der folgenden Tabelle aufgeführt ohne weitere einzelne Personen herauszurechnen oder gesonderte Berechnungen anzustellen.

Gremien	Anzahl Mitglieder	davon Frauen	Frauen-anteil in %	davon Männer	Männer-anteil in %
Abfallwirtschaftsverband Lippe (Verbandsversammlung)	6	3	50 %	3	50 %
Abfallwirtschaftsverband Lippe (Verwaltungsrat)	3	1	33 %	2	67 %
Arbeitskreis Digitales und Innovation	9	1	11 %	8	89 %
Aufsichtsrat der WBS, SMG und Stadtwerke	15	5	33 %	10	67 %
Aufsichtsrat GESUNDWERK Bad Salzuflen GmbH	17	7	41 %	10	59 %
Aufsichtsrat Stadtbuss-Marketing	15	5	33 %	10	67 %
Fachbeirat Stadtmarketing	4	2	50 %	2	50 %
Gesellschaft für Abfallentsorgung Lippe mbH	1	0	0 %	1	100 %
INTERKOMM – Interkommunales Gewerbegebiet Ostwestfalen-Lippe GmbH – Forum	5	3	60 %	2	40 %
INTERKOMM – Interkommunales Gewerbegebiet Ostwestfalen-Lippe GmbH – Gesellschafterversammlung	1	1	100 %	0	0 %
Kommunale Gesundheitskonferenz	1	1	100 %	0	0 %
Kommunale Verkehrsgesellschaft Lippe mbH – Aufsichtsrat	1	0	0 %	1	100 %
Kommunale Verkehrsgesellschaft Lippe mbH – Gesellschafterversammlung	3	1	33 %	2	67 %
Kommunales Rechenzentrum – Beirat	1	0	0 %	1	100 %
Kommunales Rechenzentrum – Verbandsversammlung	1	0	0 %	1	100 %

Gremien	Anzahl Mitglieder	davon Frauen	Frauen-anteil in %	davon Männer	Männer-anteil in %
Kommunales Rechenzentrum – Verbandsversammlung	1	0	0 %	1	100 %
Konferenz Alter und Pflege	1	1	100 %	0	0 %
Lenkungsgruppe „Statistikstelle beim Kreis Lippe“	1	0	0 %	1	100 %
Lippe Tourismus & Marketing GmbH	1	0	0 %	1	100 %
Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes NRW (Delegierte)	8	4	50 %	4	50 %
Netzwerk Lippe GmbH	1	1	100 %	0	0 %
Nordwestdeutsche Philharmonie e.V. – Mitgliederversammlung	1	0	0 %	1	100 %
Sparkasse Lemgo Bilanzprüfungsausschuss	1	0	0 %	1	100 %
Sparkasse Lemgo Risikoausschuss	1	0	0 %	1	100 %
Sparkasse Lemgo Verwaltungsrat	3	1	33 %	2	67 %
Sparkasse Lemgo Zweckverbandsversammlung	6	3	50 %	3	50 %
Stiftung „Ohne Fleiß kein Preis“ – Beirat	1	1	100 %	0	0 %
Umlegungsausschuss	5	2	40 %	3	60 %
Verein zur Förderung des Landestheaters Detmold e.V. – Mitgliederversammlung	1	0	0 %	1	100 %
VitaSol Therme GmbH – Gesellschafterversammlung	1	1	100 %	0	0 %
Wasserbeschaffungsverband Wasserwerk Begatal – Verbandsversammlung	6	1	17 %	5	83 %
Wassergesellschaft Kalldorfer Sattel GbR – Gesellschafterversammlung	3	0	0 %	3	100 %

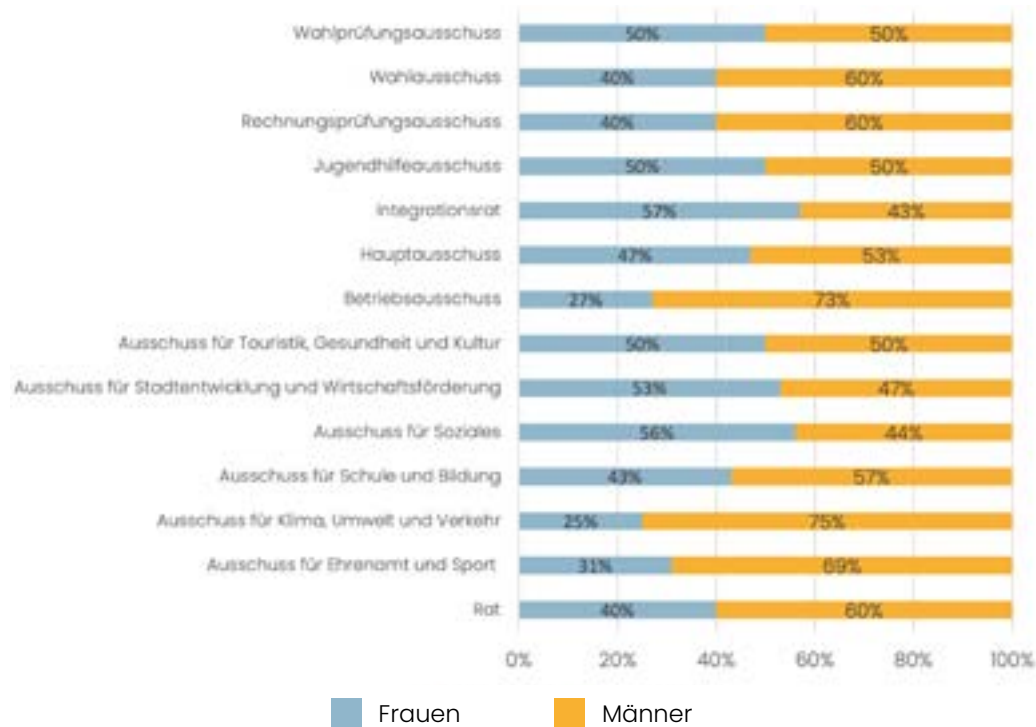
In 13 von 31 sogenannten Drittgremien beträgt der Frauenanteil 40 % oder mehr. Die Mitglieder, die im Rahmen der Verwaltung entsandt werden oder als Mitglied benannt sind, sind in der Regel aus ihrer fachlichen Funktion heraus in den Gremien vertreten. D.h., dass Personen in den oberen Führungspositionen wie Fachdienstleitungen oder auch Fachbereichsleitungen Mitglieder Kraft Amtes gem. § 12 (5) Punkt 2 LGG NRW in den Gremien sind, die z.B. ihren Fachbereich tangieren. Das ist insofern sinnvoll, da sie hier ihre fachliche Expertise einbringen können und so im Sinne der Ziele der Stadt Bad Salzuflen agieren können. Üblich ist auch, dass der Bürgermeister oder die erste Beigeordnete und Stadtkämmerin als sogenannte geborene Mitglieder (siehe § 12 (5) Punkt 2 LGG NRW) in bestimmten Gremien vertreten sind.

Unabhängig davon, ob die 40 % Quote nach § 12 LGG NRW in einzelnen der oben aufgeführten Gremien anzuwenden ist oder nicht, ist es dennoch wichtig ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass Gremien, ein Spiegel der Gesellschaft sein sollen. Erst dann können Handlungsbedarfe identifiziert und Möglichkeiten entwickelt werden, sich entsprechend aufzustellen, auch wenn es keine Vorgaben gibt bzw. der § 12 LGG NRW nicht anzuwenden ist.

Zusammensetzung Rat und Ausschüsse

Auf den Rat und die Ausschüsse findet der § 12 LGG NRW hinsichtlich der Quote von 40 % keine Anwendung, da es sich um Wahlgremien handelt. Die Aufstellung dient der Information und Transparenz und soll ebenfalls für die Themen Geschlechterparität und Diversität sensibilisieren, daher wird zumindest in den Ausführungen auf die 40 % „abgestellt“, um eine Vergleichbarkeit bzw. eine Aussage zu ermöglichen (siehe auch Einleitung unter Punkt 4.2.).

Geschlechterverteilung Rat und Ausschüsse



In 11 von 14 Ausschüssen liegt der Frauenanteil bei 40 % oder höher. Zum Stichtag des Zwischenberichtes am 01.01.2021 lag der Frauenanteil in 7 Ausschüssen bei 40 % oder höher, so dass sich hier eine deutliche Veränderung ergeben hat. Lediglich im Betriebsausschuss, im Ausschuss für Klima und Umwelt und im Ausschuss für Ehrenamt und Sport liegt der Frauenanteil noch unter 40 %. Insgesamt ergibt sich für die Stadt Bad Salzungen hinsichtlich der Frauenquoten in den Ausschüssen ein zunehmend positives Bild.

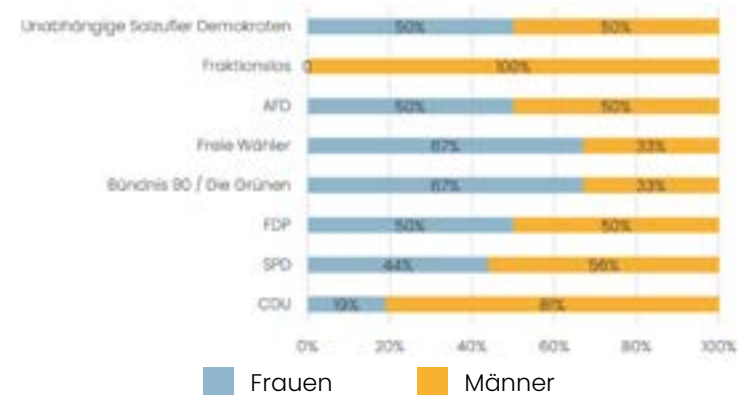
Zusammensetzung der Parteien im Rat

Insgesamt liegt der Frauenanteil im Rat der Stadt Bad Salzufen bei 40 %. Bei der CDU und den fraktionslosen Ratsmitgliedern liegt der Frauenanteil bei unter 40 %. Alle anderen Parteien im Rat sind mit einem Frauenanteil von 40 % oder höher im Rat vertreten.

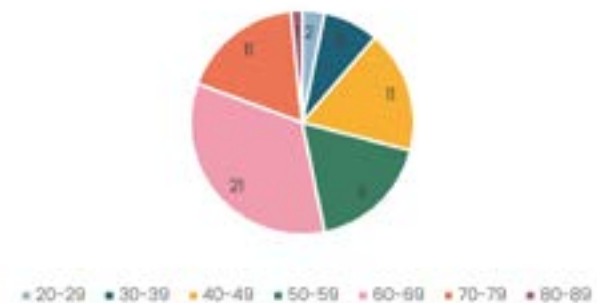
Altersdurchschnitt im Rat der Stadt Bad Salzufen

Hinsichtlich der Diversität wird zusätzlich die Altersstruktur der Mitglieder des Rates abgebildet. Zu den Diversitätskriterien gehören zudem die ethnische und kulturelle Vielfalt, sozioökonomischer Status, Behinderung, regionale Vielfalt, berufliche und soziale Vielfalt sowie LGBTQ+, auf die in diesem Plan aber nicht eingegangen wird.

Geschlechterverteilung der Parteien im Rat



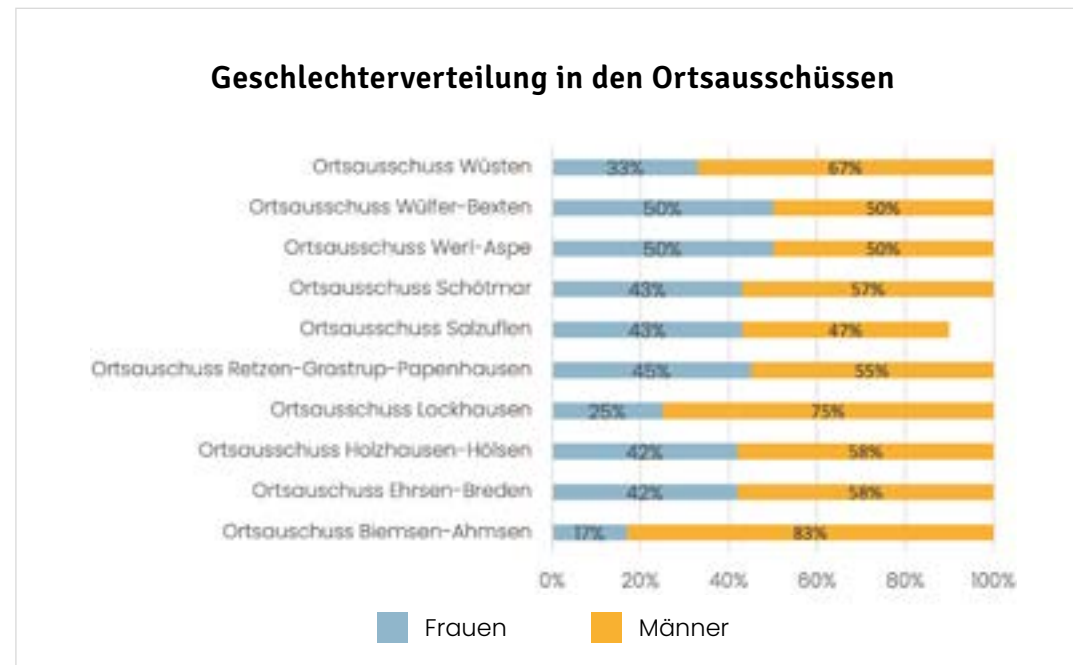
Altersstruktur Rat der Stadt Bad Salzufen



Durchschnittsalter: 57 Jahre

Zum Vergleich: Das Durchschnittsalter der Bevölkerung der Stadt Bad Salzuflen liegt bei 45,9 Jahren (Quelle: Sozialbericht 2024).

Zusammensetzung der Ortsausschüsse der Stadt Bad Salzuflen



Auch für die Ortsausschüsse ist der § 12 LGG NRW nicht anzuwenden. Dennoch wird auch hier im Sinne der Vergleichbarkeit auf die Quote i.H.V. 40 % „abgestellt“. In den Ortsausschüssen liegt der Frauenanteil in sieben von zehn Ausschüssen bei 40 % oder höher. Im Ortsausschuss Biemsen-Ahmsen, Lockhausen und Wüsten liegt der Frauenanteil noch unter 40 %.

Zusammenfassend zeigt sich hinsichtlich der politischen Gremien in Bad Salzuflen ein eher positives Bild. Der überwiegende Teil weist einen Frauenanteil von 40 % oder höher auf. Es ist wichtig, dass wir in unserer politischen Landschaft die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen wertschätzen. Während im Kontext der Gremien Fortschritte in der Gleichstellung erzielt wurden, gibt es immer noch Raum für Entwicklung und Verbesserung, in Bezug auf die Repräsentation von Frauen und Diversität. Ein ausgewogenes Verhältnis kann dazu beitragen, dass unterschiedliche Stimmen gehört werden und Entscheidungen getroffen werden, die die Bedürfnisse aller Bürger*innen widerspiegeln. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, eine inklusive Umgebung zu schaffen, in der alle Geschlechter gleichberechtigt vertreten sind und ihre Potenziale entfalten können.

4.3. Maßnahmen

Um Veränderung anzustoßen, sind aktive Maßnahmen erforderlich. Maßnahmen beziehen sich dabei auf unterschiedliche Bereiche bzw. Barrieren: Strukturelle Barrieren, wie z.B. eine unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, können die Teilnahme von bestimmten Gruppen an Gremien verhindern. Des Weiteren können Stereotype und Vorurteile die Auswahl und die Förderung von Kandidat*innen beeinflussen.

Maßnahmen für mehr Diversität beziehen sich in der Regel insbesondere auf Quoten und Zielvorgaben, Sensibilisierung und Information sowie auf die Suche nach geeigneten Kandidat*innen. Auch Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikationskultur sind ein entscheidender Schlüssel.

Studien z.B. vom Deutschen Jugendinstitut oder der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigen, dass Frauen in politischen Gremien häufig mit stereotypen Erwartungen konfrontiert werden. Ein dominanter, manchmal aggressiver Kommunikationsstil kann dazu führen, dass Frauen sich unwohl fühlen oder als weniger kompetent wahrgenommen werden. Fehlende Wertschätzung und Unterstützung sind ein weiterer wichtiger Punkt. Untersuchungen (z.B. von der Universität Wien oder dem European Institute for Gender Equality) zeigen, dass ein Mangel an Unterstützung durch Kolleg*innen sowie eine unfreundliche Kommunikationskultur dazu beitragen können, dass Frauen sich aus politischen Gremien zurückziehen. Im Folgenden finden sich einige Maßnahmen, die sich im Rahmen dieses Gleichstellungsplanes ausschließlich auf den Bereich „Sensibilisierung und Information“ beziehen.

Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Umsetzungs-status	Umsetzungs-zeit
Zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen in wesentlichen Gremien im Geltungsbereich des LGG NRW soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der zu bildenden Gremien hingewirkt werden. Dieses erfolgt durch Einbezug und Information an die Fraktionen wie auch die Verwaltung.	Fraktionen Verwaltung	➔	laufend
Es wird darauf hingewirkt, Mandatsträgerinnen zur gesetzlich geregelten finanziellen Unterstützung zu informieren (Kinderbetreuung, Betreuung zu pflegender Angehöriger, ggfls. Entschädigungsleistungen).	Gleichstellungsbeauftragte Stab 8	✗	laufend
In Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz empfiehlt die Verwaltung auch im Hinblick auf die Kommunalwahlen darauf zu achten, dass frühzeitig auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung politischer Gremien hingewirkt wird.	Fraktionen	➔	laufend
Kampagnen und Maßnahmen zur Förderung der politischen Teilhabe von Frauen werden entwickelt und durchgeführt.	Gleichstellungsbeauftragte	✗	laufend

5

Controlling, Berichterstattung und Evaluation

Um den Erfolg unserer Maßnahmen zu überprüfen, werden regelmäßig Daten zur Geschlechterverteilung in verschiedenen Bereichen der Verwaltung erhoben und analysiert. Auf Basis dieser Daten können wir gezielte Anpassungen vornehmen und sicherstellen, dass unsere Ziele erreicht werden. Eine Berichterstattung über den Erfolg der Maßnahmen erfolgt nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

6

Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Bereiche und für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Bad Salzuflen. Der Grundsatz zur Besetzung von wesentlichen Gremien mit einer verpflichtenden Quotierungsvorgabe des Mindestanteils von 40 % Frauen gilt entsprechend gem. § 12 LGG NRW. Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahl von Wahlbeamt*innen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der des Landesgleichstellungsgesetzes. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Der Gleichstellungsplan tritt nach Beschluss des Hauptausschusses in Kraft und gilt für die Jahre 2025 bis 2030, mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung. Nach Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan allen Mitarbeitenden der Stadt Bad Salzuflen bekannt zu machen. Eine Veröffentlichung wird sowohl im Intranet als auch im Internet erfolgen.

**Sie haben Fragen rund um das Thema Gleichstellung?
Dann sprechen Sie mich an!**

Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Salzuflen
Gleichstellungsbeauftragte Sybille Lüdecke
Rudolph-Brandes-Alle 19
32105 Bad Salzuflen

T 05222 952-339
s.luedecke@bad-salzuflen.de

Impressum:

Herausgeberin: Stadt Bad Salzuflen
Inhalt: Stab Personal, Gleichstellungsstelle
begleitend durch die Steuerungsgruppe
„Personalentwicklungskonzept und Gleichstellungsplan“
Layout: KONTOR MEDIA, Bielefeld

