



Wallfahrtsstadt
Werl

Gleichstellungsplan

2026 - 2029

Fortschreibung



Herausgeber:

Wallfahrtsstadt Werl

Der Bürgermeister

Abteilung Personal

Stand:

26.11.2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Grundlagen und Geltungsbereich	1
2.	Gesetzliche Ziele	1
3.	Personalsituation bei der Wallfahrtsstadt Werl	3
3.1	Gesamtstatistik der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3
3.2	Verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
3.3	Tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	6
4.	Handlungsfelder	8
4.1	Personalauswahl	8
4.2	Ausbildung	13
4.3	Geschlechtergerechte Personalentwicklung	14
4.4	Frauen in Führungspositionen	16
4.5	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	17
4.6	Teilzeit	19
4.7	Mobiles Arbeiten	21
4.8	Gremien gemäß § 12 LGG	23
5.	Prognose und Gesamtfazit	24
6.	Inkrafttreten	25

1. Rechtliche Grundlagen und Geltungsbereich

Mit dem am 20. November 1999 in Kraft getretenen „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in der novellierten Fassung vom 19. Februar 2022 sind die Kommunen verpflichtet, Gleichstellungspläne aufzustellen und fortzuschreiben.

Der Gleichstellungsplan verfolgt im Rahmen der geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen das Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gebot der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Dienststellen, Einrichtungen und Gremien der Wallfahrtsstadt Werl umzusetzen. Er gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Werl und des Kommunalbetriebes Werl, einschließlich der Auszubildenden.

Das LGG NRW legt fest, dass ein Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und nach Ablauf fortzuschreiben ist. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird der im Jahr 2022 beschlossene Plan fortgeführt. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan wird der Zeitraum von 2026 bis 2029 festgelegt.

2. Gesetzliche Ziele

Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) verfolgt folgende Zielsetzungen:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern,
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Berufsleben,
- Förderung von Frauen zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Die Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie der Bestimmungen des LGG NRW ist Aufgabe der Dienststellenleitung. Alle Führungskräfte tragen innerhalb ihres Verantwortungsbereichs dafür Sorge, dass die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen während der gesamten Laufzeit umgesetzt werden (§ 1 Absatz 3 und § 5 Absatz 10 LGG). Darüber hinaus sind sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die politischen Entscheidungsträger aufgerufen, aktiv an der Erreichung dieser Ziele mitzuwirken.

Die gezielte Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten. Ebenso gilt dies für die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit insgesamt. Die Personalpolitik der Wallfahrtsstadt Werl orientiert sich an diesen Grundsätzen.

Dabei gilt: Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbenden liegende Gründe überwiegen.

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Werl enthält konkrete Zielvorgaben, um den Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz mittel- bis langfristig auf 50 Prozent zu erhöhen (§ 6 Absatz 3 LGG). In Bereichen, in denen bereits ein ausgeglichenes Verhältnis besteht, soll dies gesichert werden. In wesentlichen Gremien, beispielsweise in Aufsichtsräten, ist künftig ein Mindestanteil von 40 Prozent Frauen sicherzustellen (§ 12 Absatz 1 LGG). Eine tatsächliche Einflussnahme der Verwaltung ist jedoch nicht möglich, da die Besetzung der Gremien durch den Rat erfolgt und sich an der Zusammensetzung der gewählten Ratsmitglieder sowie den von den Fraktionen nominierten sachkundigen Bürgern orientiert.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, die verfassungsrechtlich und gesetzlich verankerten Anforderungen zur Gleichstellung und Gleichbehandlung konsequent umzusetzen und die bestehenden Strukturen so zu gestalten, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind. Die Wallfahrtsstadt Werl erkennt die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource an und setzt sich dafür ein, ihnen auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Durch familienfreundliche Rahmenbedingungen wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, Berufs-, Familien- und Privatleben flexibel miteinander zu vereinbaren. Ziel ist es, dass sowohl Frauen als auch Männer familiären Verpflichtungen nachkommen können, ohne dadurch berufliche Nachteile zu erfahren.

Obwohl das LGG dem Wortlaut nach auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ausgerichtet ist und keine ausdrücklichen Regelungen für Personen anderer Geschlechtsidentitäten enthält, hat sich die Wallfahrtsstadt Werl das Ziel gesetzt, die in diesem Plan formulierten Grundsätze und Maßnahmen unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit zu verfolgen. Damit leistet sie einen umfassenden Beitrag zur Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit aller Menschen.

Hinweis zur Interpretation der nachfolgenden Kennzahlen:

Eine gesonderte Relativierung der einzelnen Kennzahlen an das Gesamtverhältnis von Frauen und Männern erfolgt nicht, da die Mitarbeiterstruktur der Stadt nahezu ausgeglichen ist.

3. Personalsituation bei der Wallfahrtsstadt Werl

Die zugrunde gelegten Daten beziehen sich regelmäßig auf die Stadtverwaltung Werl (Kernverwaltung) einschließlich des Kommunalbetriebes Werl (KBW).

3.1 Gesamtstatistik der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2024 waren insgesamt 276 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wallfahrtsstadt Werl tätig, darunter 130 Frauen und 146 Männer.

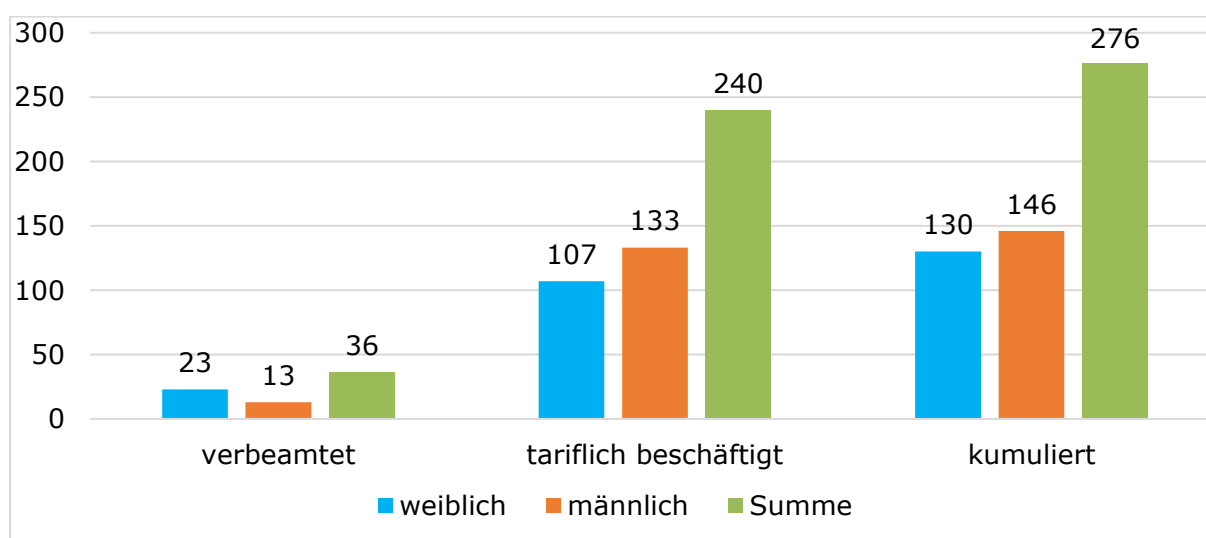


Abbildung 1: Anzahl der tariflichen bzw. verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum 31.12.2024

Im Bereich der verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind insgesamt 36 Personen tätig, davon 23 Frauen und 13 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit 63,89 %. Damit liegt der Anteil der Frauen in dieser Statusgruppe deutlich über dem Durchschnitt und zeigt eine insgesamt positive Entwicklung im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich.

Bei den tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich des Kommunalbetriebes Werl) ergibt sich ein differenziertes Bild. Hier sind insgesamt 240 Personen tätig, davon 107 Frauen und 133 Männer. Der Frauenanteil liegt mit 44,58 % unter dem der verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Verteilung erklärt sich insbesondere dadurch, dass im Kommunalbetrieb Werl überwiegend Männer tätig sind.

Insgesamt zeigt sich, dass die Geschlechterverteilung in der Verwaltung weitgehend ausgewogen ist.

Der Frauenanteil insgesamt liegt aktuell bei 47,10 % und damit nahezu auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2021 (47,24 %). Damit verfügt die Wallfahrtsstadt Werl über eine insgesamt ausgeglichene Mitarbeiterstruktur, deren Unterschiede vor allem auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder in den jeweiligen Bereichen zurückzuführen sind.

Mitarbeiterstruktur zum 31.12.2024

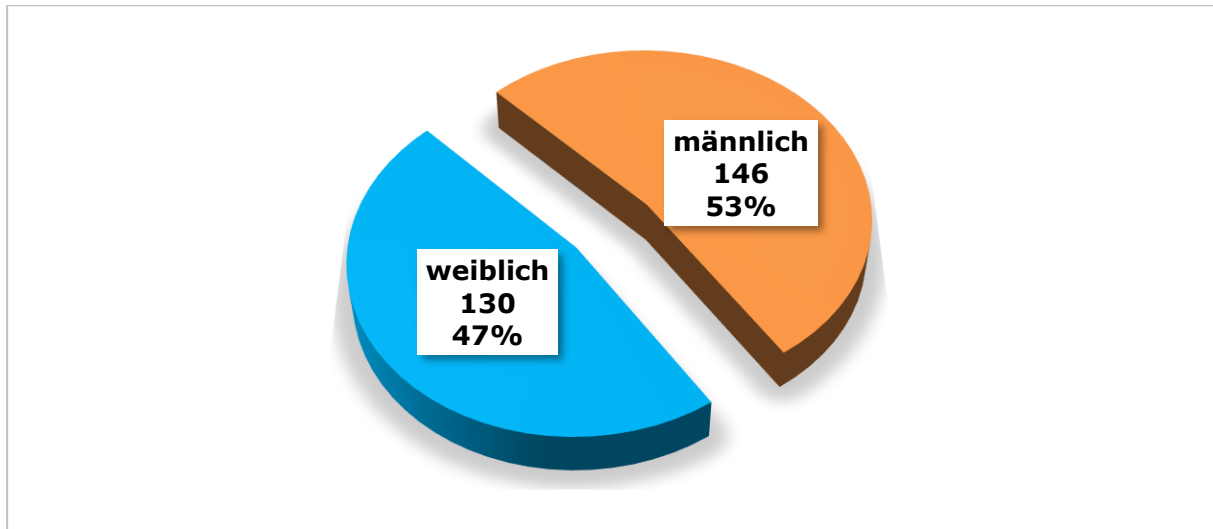


Abbildung 2: Mitarbeiterstruktur zum 31.12.2024

Teilzeitquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

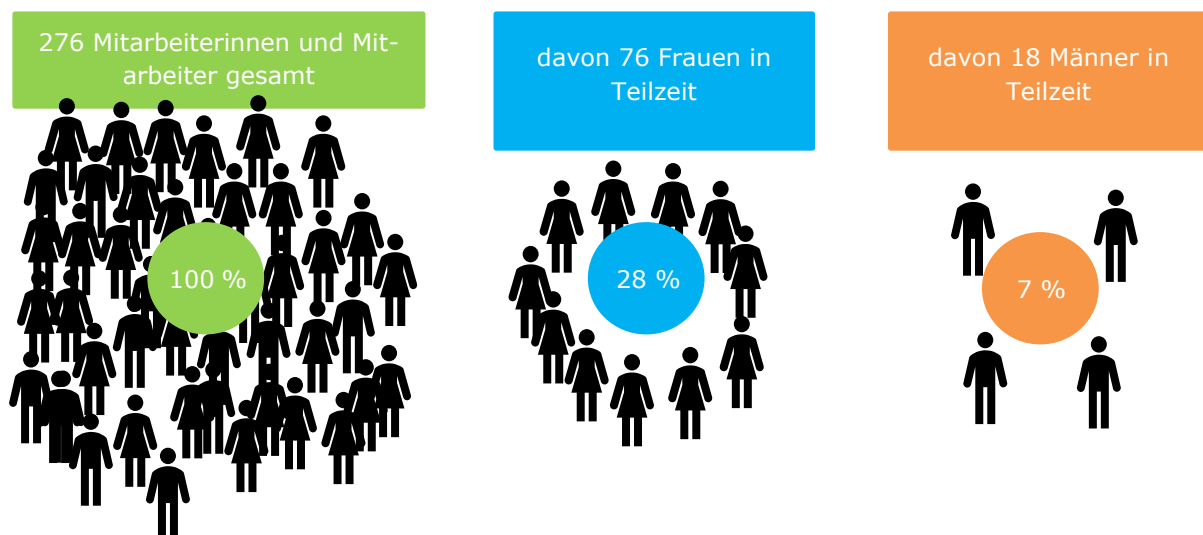


Abbildung 3: Teilzeitquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 31.12.2024

3.2 Verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stichtag 31.12.2024				
Besoldungsgruppe	Weiblich	Männlich	Summe	Frauenanteil in %
A6	0	0	0	-
A7	1	0	1	100,00 %
A8	4	1	5	80,00 %
A9 (1.2)	2	1	3	66,67 %
Summe LG 1.2	7	2	9	77,78 %
A9 (2.1)	3	1	4	75,00 %
A10	3	3	6	50,00 %
A11	4	3	7	57,14 %
A12	2	0	2	100,00 %
A13 (2.1.)	3	3	6	50,00 %
Summe LG 2.1	15	10	25	60,00 %
A13 (2.2)	0	0	0	0,00 %
A14	0	1	1	0,00 %
A15	1	0	1	100,00 %
A16	0	0	0	0,00 %
Summe LG 2.2	1	1	2	50,00 %
Gesamtergebnis	23	13	36	63,89 %

Tabelle 1: verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2024

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren bei der Wallfahrtsstadt Werl insgesamt 36 verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, davon 23 Frauen und 13 Männer. In den Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 sind Frauen mit 77,78 % bzw. 60,00 % überproportional vertreten.

In der Laufbahngruppe 2.2 stellt sich die Geschlechterverteilung insgesamt ausgewogen dar, mit einem Frauenanteil von 50,00 %.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass in diesem Bereich die Zahl der vorhandenen Stellen aus statistischer Sicht gering sind. Dadurch können bereits kleine Veränderungen die Prozentwerte deutlich beeinflussen, sodass diese nur eingeschränkt aussagekräftig sind.

Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten ist die Gesamtverteilung als insgesamt ausgewogen zu bewerten. Perspektivisch soll weiterhin darauf geachtet werden, die bereits erreichte ausgewogene Vertretung von Frauen in Führungs- und höher bewerteten Tätigkeiten zu erhalten und weiter zu fördern.

3.3 Tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stichtag 31.12.2024				
Entgeltgruppe	weiblich	männlich	Summe	Frauenanteil in %
1	0	0	0	-
2	2	0	2	100,00 %
3	3	1	4	75,00 %
4	7	13	20	35,00 %
Summe EG 1-4	12	14	26	46,15 %
5	15	26	41	36,59 %
6	20	35	55	36,36 %
7	3	5	8	37,50 %
8	5	4	9	55,56 %
9a	6	7	13	46,15 %
Summe EG 5-9a	49	77	126	38,89 %
9b	15	18	33	45,45 %
9c	8	6	14	57,14 %
S 11b	3	0	3	100,00 %
10	5	2	7	71,43 %
S 12	2	1	3	66,67%
11	8	10	18	44,44 %
12	3	2	5	60,00 %
Summe EG 9b-12	44	39	83	53,01 %
13	1	2	3	33,33 %
14	1	1	2	50,00 %
15	0	0	0	-
Summe EG 13-15	2	3	5	40,00 %
Gesamtergebnis	107	133	240	44,58 %

Tabelle 2: Tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2024

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren bei der Wallfahrtsstadt Werl insgesamt 240 tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, davon 107 Frauen und 133 Männer.

Der Frauenanteil beträgt 44,58 %. Damit ist die Geschlechterverteilung insgesamt als weitgehend ausgeglichen zu bewerten, mit einem leichten Überhang männlicher Mitarbeiter.

In den unteren Entgeltgruppen (EG 1 bis EG 4) besteht mit einem Frauenanteil von 46,15 % ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern.

In den mittleren Entgeltgruppen (EG 5 bis EG 9a) liegt der Frauenanteil bei 38,89 %. Der dort höhere Männeranteil hängt wesentlich mit dem Kommunalbetrieb Werl zusammen, in dem überwiegend handwerklich-technische Tätigkeiten ausgeübt werden. Diese Berufsbereiche sind traditionell stärker männlich geprägt, was sich unmittelbar auf die statistische Verteilung auswirkt.

In den gehobenen Entgeltgruppen (EG 9b bis EG 12) beträgt der Frauenanteil 53,01 %. Damit zeigt sich in diesem Bereich eine ausgewogene Geschlechterverteilung mit einem leichten Überhang an Frauen.

In den höheren Entgeltgruppen (EG 13 bis EG 15) liegt der Frauenanteil bei 40,00 %. Aufgrund der sehr geringen Zahl an Stellen in diesem Segment können bereits einzelne Personalveränderungen das prozentuale Verhältnis deutlich beeinflussen. Eine strukturelle Aussage lässt sich daher nur eingeschränkt treffen.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (S-Gruppen) liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich 83,33 %. Da auch in diesem Bereich die Stellenanzahl gering ist, sind prozentuale Unterschiede nur eingeschränkt aussagekräftig.

Wird der Kommunalbetrieb Werl, in dem überwiegend Männer in handwerklich-technischen Berufen tätig sind, aus der Gesamtbetrachtung herausgerechnet, ergibt sich für die Kernverwaltung ein Frauenanteil von 59,22 %.

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass die Geschlechterverteilung im Tarifbereich auf einem stabilen und ausgewogenen Niveau liegt. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten ist die Situation positiv zu bewerten. Perspektivisch soll weiterhin darauf geachtet werden, Frauen auch in handwerklich-technischen Tätigkeiten zu gewinnen und die Chancengleichheit in allen Entgeltgruppen zu sichern.

4. Handlungsfelder

4.1 Personalauswahl

Stellenausschreibungen, Stellenbesetzung, Beförderungen/ Höhergruppierungen

Für alle personellen Auswahlentscheidungen innerhalb der Stadtverwaltung Werl gelten die Grundsätze des Artikels 33 Absatz 2 des Grundgesetzes. Danach hat jede Bewerberin und jeder Bewerber Anspruch auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern, wobei ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgeblich sind. Diese Grundsätze bilden die rechtliche und inhaltliche Grundlage für sämtliche Auswahlverfahren im Rahmen von Stellenausschreibungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Damit wird sichergestellt, dass das Leistungsprinzip und das Prinzip der Bestenauslese konsequent Anwendung finden.

Die Wallfahrtsstadt Werl legt großen Wert auf transparente, faire und diskriminierungsfreie Auswahlverfahren, die den gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) entsprechen.

Sowohl bei der externen Personalgewinnung als auch bei internen Ausschreibungen wird auf ein strukturiertes und nachvollziehbares Verfahren geachtet, um sicherzustellen, dass die Auswahlentscheidungen objektiv und nachvollziehbar getroffen werden. Dabei werden alle relevanten fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der Bewerber berücksichtigt.

Ziel ist es, dass jede Stelle mit einer Person besetzt wird, die den Anforderungen des jeweiligen Aufgabenbereichs in besonderem Maße entspricht. Eine qualitativ hochwertige Personalauswahl ist entscheidend für die Leistungsfähigkeit, Effizienz und Serviceorientierung der Verwaltung. Durch sorgfältige Auswahlverfahren wird gewährleistet, dass das vorhandene Personal optimal eingesetzt und die individuelle Entwicklung gefördert wird.

Besonderes Augenmerk liegt zudem auf der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt (§ 7 LGG NRW), sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ziel ist es, den erreichten Stand der Gleichstellung – insbesondere in höher bewerteten Tätigkeiten und Führungspositionen – zu sichern und weiter zu festigen.

Bewerbungszahlen 2024 (inklusive KBW)

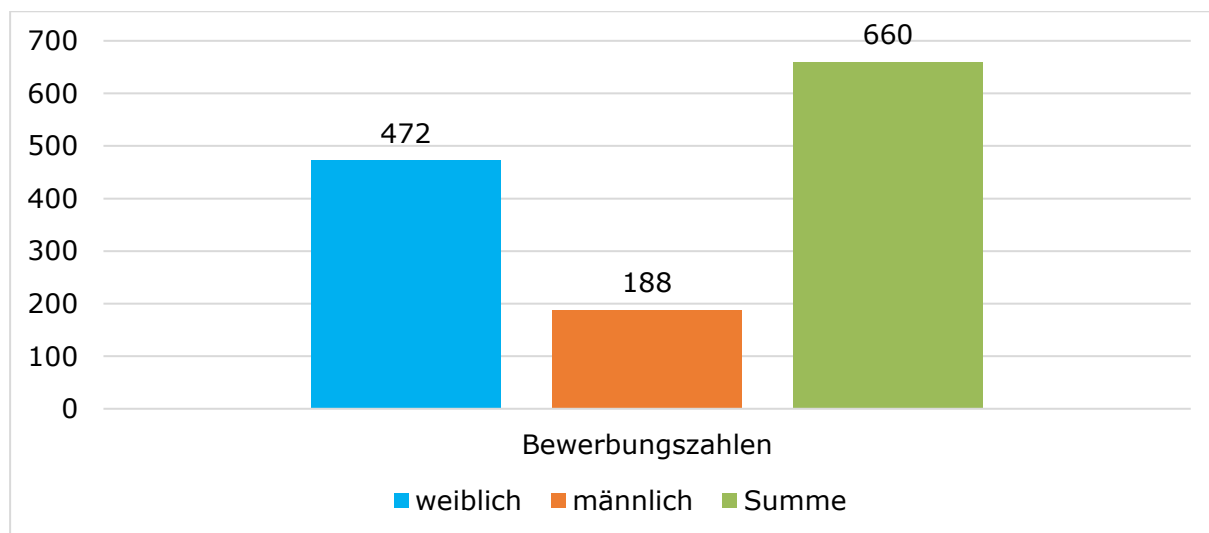


Abbildung 4: Bewerbungszahlen 2024 (inklusive KBW)

Die Auswertung der Bewerbungszahlen zeigt mit 472 weiblichen und 188 männlichen Bewerbungen eine deutliche geschlechtsspezifische Verschiebung zugunsten der Frauen (71,51 %). Diese Verteilung lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass der öffentliche Dienst mit strukturierten Aufgaben- und Karrierewegen besonders für Berufsgruppen attraktiv sein kann, in denen Frauen traditionell stärker vertreten sind. Auch die externe Wahrnehmung von Gleichstellung, sozialer Arbeitskultur und verlässlichen Arbeitszeiten kann dazu beitragen, dass sich Frauen überdurchschnittlich häufig auf entsprechende Stellen bewerben.

Gleichzeitig ist diese Entwicklung im Kontext des anhaltenden Fachkräftemangels zu sehen. In männlich geprägten Berufsgruppen, insbesondere im technischen Bereich, stehen aktuell insgesamt weniger Bewerber zur Verfügung, da diese auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden. Dies kann das Verhältnis der eingehenden Bewerbungen beeinflussen.

Stellenbesetzungen 2024 (inklusive KBW)

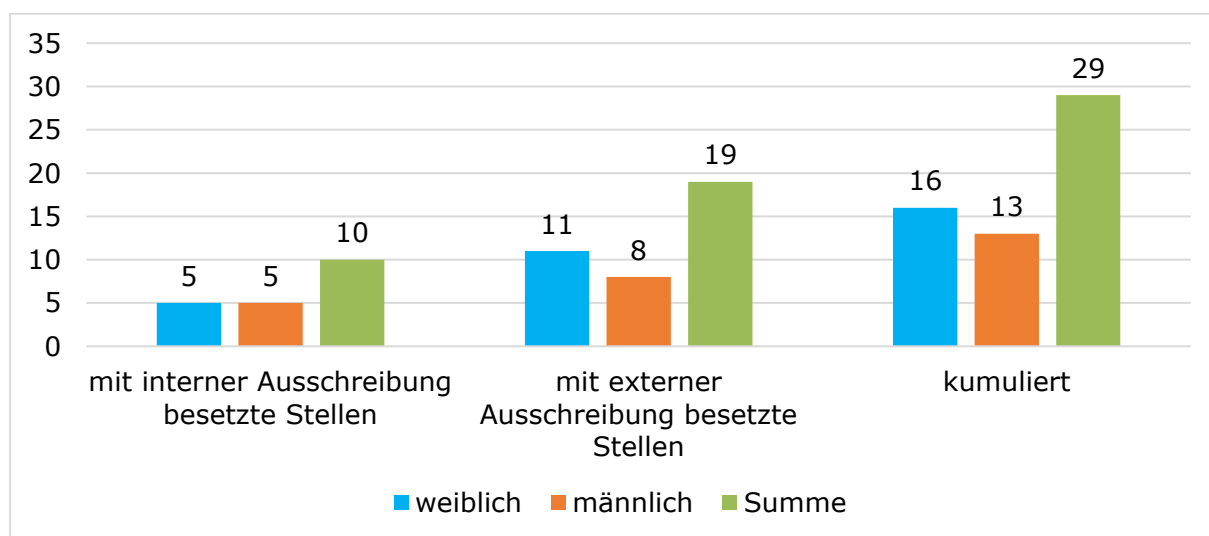


Abbildung 5: Stellenbesetzung 2024 (inklusive KBW)

Bei den intern ausgeschriebenen Stellen wurden 10 Positionen besetzt, jeweils zur Hälfte durch Frauen und Männer. Im Bereich der extern ausgeschriebenen Stellen wurden 19 Positionen vergeben, davon 11 an Frauen und 8 an Männer. Der Frauenanteil liegt hier bei 57,89 % und ist damit höher als bei den internen Besetzungen.

Insgesamt wurden 29 Stellen neu besetzt, davon 16 durch Frauen und 13 durch Männer, was einem Frauenanteil von 55,17 % entspricht. Die insgesamt eingegangenen Bewerbungen wiesen einen Frauenanteil von 61,17 % auf.

Die Auswertung zeigt, dass Frauen bei den Stellenbesetzungen insgesamt leicht überwiegen. Insbesondere bei externen Ausschreibungen konnte ein höherer Frauenanteil erzielt werden. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten deutet dies auf eine positive Entwicklung hinsichtlich Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im Auswahl- und Einstellungsverfahren hin.

Bewerbungszahlen Auszubildendenbereich (Ausschreibungstermine in 2024 zur Einstellung in 2025)

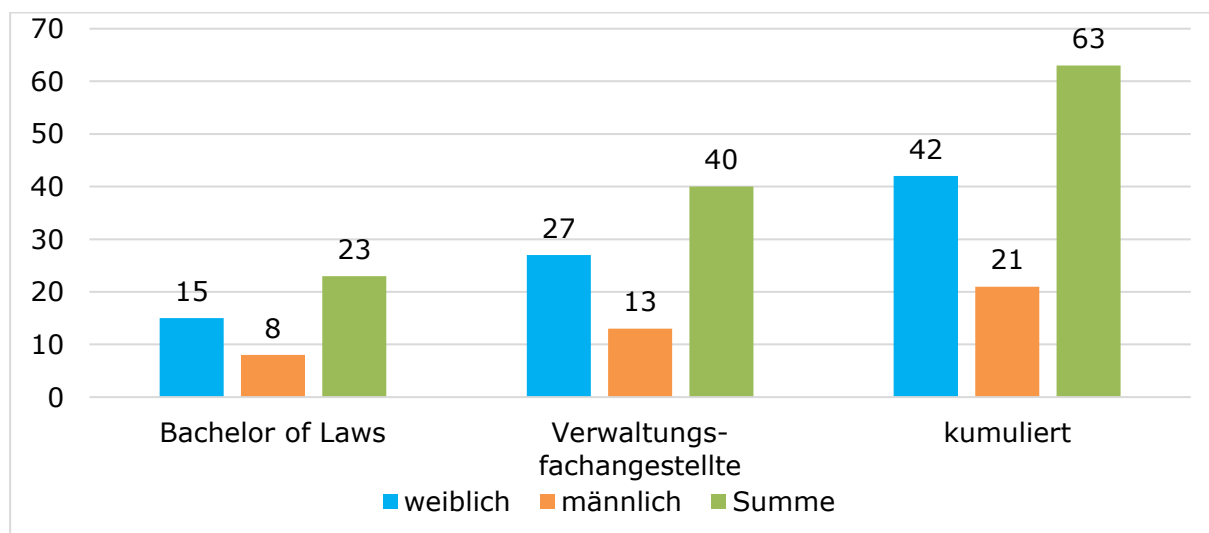


Abbildung 6: Bewerbungszahlen Auszubildendenbereich

Die Ausschreibungen für die im Berichtszeitraum angebotenen Studien- und Ausbildungsplätze erfolgten im Jahr 2024 mit dem Ziel, die neuen Auszubildenden und Studierenden zum Jahr 2025 einzustellen. Für diese Plätze gingen insgesamt 63 Bewerbungen ein, davon 42 von Frauen und 21 von Männern. Der Frauenanteil beträgt damit 66,67 %.

Die Zahlen verdeutlichen, dass sowohl der Studiengang als auch die dreijährige Ausbildung besonders für Frauen attraktiv sind. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten empfiehlt es sich, die Studien- und Ausbildungsangebote weiterhin so zu gestalten, dass sie auch künftig für Frauen ansprechend bleiben und die Chancengleichheit im Auswahlverfahren unterstützt wird.

Beförderungen und Höhergruppierungen 2024

Nicht nur durch freiwerdende Stellen, sondern auch durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder steigende Anforderungen bei der Aufgabenerledigung ergeben sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung, oftmals auch verbunden mit einer höheren Vergütung oder Besoldung. Während sich die Eingruppierung ausschließlich nach dem Tarifvertragsrecht richtet, sind bei verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die beamten- und haushaltsrechtlichen Vorgaben zu beachten.

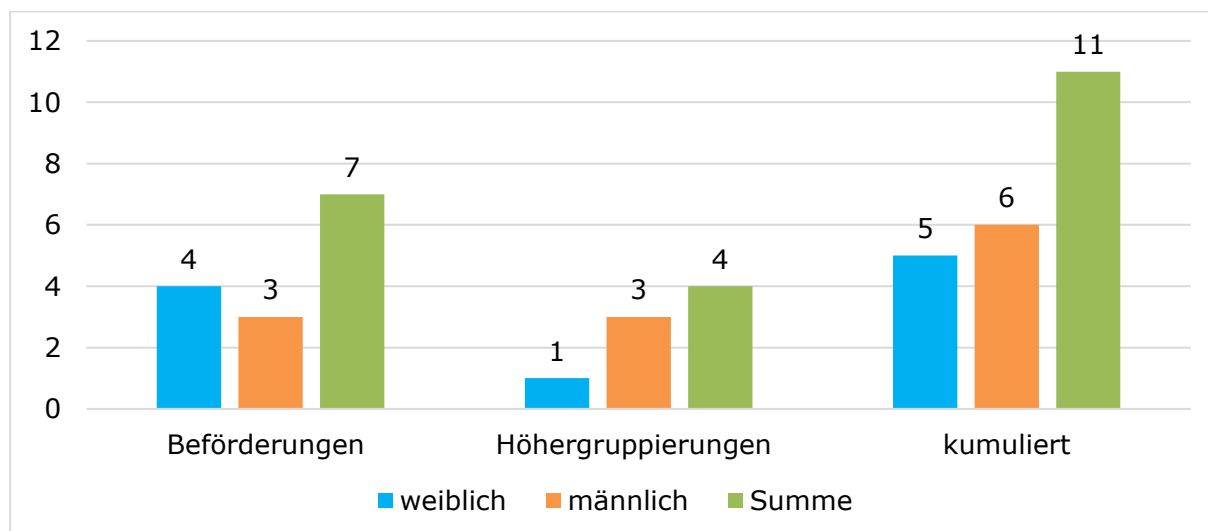


Abbildung 7: Beförderungen und Höhergruppierungen 2024

Insgesamt wurden 11 Maßnahmen umgesetzt, davon 5 bei Frauen und 6 bei Männern, was einem Frauenanteil von 45,45 % entspricht. In der Gesamtbetrachtung ergibt sich ein ausgewogenes Verhältnis der Aufstiegsmöglichkeiten zwischen den Geschlechtern.

Abschließende Einschätzung

Auf Basis der vorangegangenen Analysen der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, der Bewerbungs- und Ausbildungszahlen sowie der Beförderungs- und Höhergruppierungsmaßnahmen lassen sich die bestehenden Entwicklungen und Potenziale erkennen. Insgesamt zeigt sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, wobei in einzelnen Bereichen – insbesondere in traditionell männlich geprägten Tätigkeitsfeldern – noch Optimierungsmöglichkeiten bestehen.

Vor diesem Hintergrund sind bzw. werden die nachfolgenden Ziele und Maßnahmen formuliert, um die Chancengleichheit systematisch zu stärken, Frauen und Männer gleichermaßen in allen internen und externen Verfahren zu berücksichtigen und die berufliche Entwicklung in allen Bereichen nachhaltig zu fördern.

Ziele

- Gleichberechtigter Zugang beider Geschlechter zu allen internen und externen Verfahren.
- Frühzeitige Nachfolgeplanung für herausgehobene Stellen (z.B. Führungs- oder Leitungspositionen), um intern möglichst mehrere grundsätzlich geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für solche Stellen zu entwickeln.
- Anforderungsprofil der Leitungs- und Führungsstellen hinsichtlich der Kenntnis, Sensibilität und des Engagements für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, für die Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweitern.
- Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktionen sind grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 8 Absatz 6 LGG).
- Teilzeitarbeit und Familienzeiten wirken sich nicht negativ aus (§ 10 LGG).

Maßnahmen

- Durchführung geschlechtergerechter Stellenbesetzungsverfahren.
- Einbindung der Gleichstellungsstelle in alle personellen Stellenbesetzungsverfahren: Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Auswahlgesprächen.
- Bereits im Rahmen der Stellenausschreibung wird die Gleichstellungsstelle weiterhin mit eingebunden.
- Stellenausschreibungen werden in einer geschlechtergerechten und inklusiven Sprache gestaltet. Dabei werden weibliche, männliche und diverse Formen sowie entsprechende Eigenschaften und Anforderungsbeschreibungen adressatengerecht berücksichtigt.
- Beibehaltung von Schulungen der an der Personalauswahl Beteiligten.
- Besondere Bemühungen um Frauen und Männer für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (z.B. Betriebshof, Technik, Sozialarbeit).
- Die Gleichstellungsstelle wird von der Abteilungsleitung Personal regelmäßig über freiwerdende Stellen informiert.
- Benefits zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden offen und transparent kommuniziert. Sie umfassen, abhängig vom Arbeitseinsatz und der jeweiligen Funktion, unter anderem flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.

4.2 Ausbildung

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2024 (inklusive Auszubildender aus bereits bestehenden Ausbildungsverhältnissen im lfd. Jahr 2024)

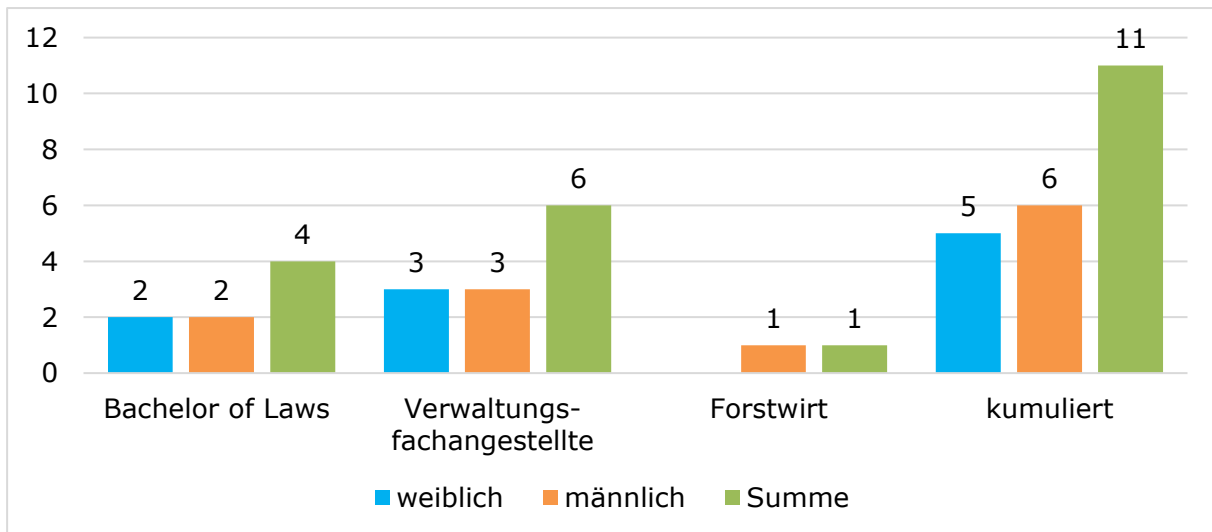


Abbildung 8: Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2024

Zum Stichtag 2024 befinden sich insgesamt 11 Personen in Ausbildung, davon 5 Frauen und 6 Männer, was einem Frauenanteil von 45,45 % entspricht.

Im Studiengang „Bachelor of Laws“ sind jeweils 2 Frauen und 2 Männer eingeschrieben, während die Ausbildung zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten mit jeweils 3 Frauen und 3 Männern besetzt ist. Im Ausbildungsberuf Forstwirt wird derzeit ein männlicher Auszubildender ausgebildet.

Im Abgleich zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen zeigt sich, dass trotz eines höheren Anteils weiblicher Bewerberinnen letztlich eine ausgewogene Verteilung zwischen Frauen und Männern erreicht wurde. Diese Balance spiegelt ein chancengerechtes Auswahlverfahren wider.

Praxismodulprüferinnen und Praxismodulprüfer

Sowohl die Bachelorstudenten als auch die Auszubildenden für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten durchlaufen während ihrer Praxisphasen in der Verwaltung die Abteilungen Finanzen, Personal, Sicherheit und Ordnung, Soziales und Verwaltungssteuerung. Sie werden in jeder Abteilung von jeweils zwei Ausbilderinnen und Ausbildern betreut. Das Bachelorstudium sieht eine Praxismodulprüfung vor, die von entsprechend geschulten Ausbilderinnen und Ausbildern abgenommen wird.

Die Praxismodulprüferinnen und Praxismodulprüfer setzen sich paritätisch aus 7 Frauen und 7 Männern zusammen. Damit sind Frauen und Männer gleichermaßen an diesen prüfenden und bewertenden Aufgaben beteiligt. Diese ausgewogene Besetzung zeigt auch hier, dass Geschlechtergerechtigkeit in verantwortungsvollen Funktionen umgesetzt wird.

Ziele

- Die Anzahl der aktiv ausbildenden Personen ist gleichmäßig auf Frauen und Männer verteilt.
- Langfristig soll eine geschlechterparitätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen bestehen.

Maßnahmen

- Unterrepräsentanzen werden gezielt abgebaut. In Ausbildungsberufen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, erfolgt die Vergabe der Plätze möglichst geschlechterparitätisch unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Regelungen des § 7 Abs. 1 und 2 LGG.
- Teilnahme von Schülerinnen und Schülern am Girls- und Boys-Day, an Berufsfelderkundungstagen und Praktika zur frühzeitigen Einbindung in die Verwaltung. Ziel ist es, frühzeitig Interesse für Verwaltungsberufe zu wecken, stereotype Berufswahlentscheidungen zu reduzieren und die Vielfalt der Bewerbungen zu erhöhen.
- Präsentation der Wallfahrtsstadt Werl auf verschiedenen Ausbildungsmessen.
- Ausbildungsmaterialien, Broschüren und Kampagnen werden fortlaufend überarbeitet, um die Informationen zu den Berufsbereichen aktuell und ansprechend zu präsentieren und alle Interessierten gleichermaßen zu erreichen.
- Nutzung von Social Media, digitalen Ausbildungsmessen und Online-Kampagnen, um auch Zielgruppen außerhalb klassischer Informationswege zu erreichen. Dies fördert Vielfalt und Transparenz im Ausbildungszugang.
- Bachelor-Studierende werden im Rahmen des „Trainings Sozialer Kompetenzen“ (TSK) im Studium geschult, Verwaltungsfachangestellte während der dienstbegleitenden Unterweisung am Studieninstitut im Fach „Sozialkompetenzen“ – jeweils unter anderem zu Gleichbehandlung, Wertschätzung und respektvollem Umgang miteinander.

4.3 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Die Stärke und Handlungsfähigkeit der Verwaltung ist vor allem von der Kompetenz und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängig. Ein modernes erfolgreiches strategisch orientiertes Personalmanagement ist chancengerecht, transparent und qualitätssichernd. Die Funktion des Gleichstellungsplanes als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung wird durch die Regelungen in § 5 Absatz 10 LGG herausgestellt.

Fortbildungsprogramme von verschiedenen Veranstaltern (z.B. Studieninstitute) werden über das städtische Intranet veröffentlicht.

Fortbildungsangebote können aber auch gezielt über die Abteilung Personal sowie über die eigenen Abteilungsleitungen erfragt werden. Auch fachübergreifende Fortbildungen (z.B. IT-Fortbildung, Deeskalations- oder Vergaberechtsschulungen) sind möglich. Diese werden regelmäßig angeboten. Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter kann bedarfsgerechte Fortbildungen beantragen.

Teilnahme an Fortbildungen 2024

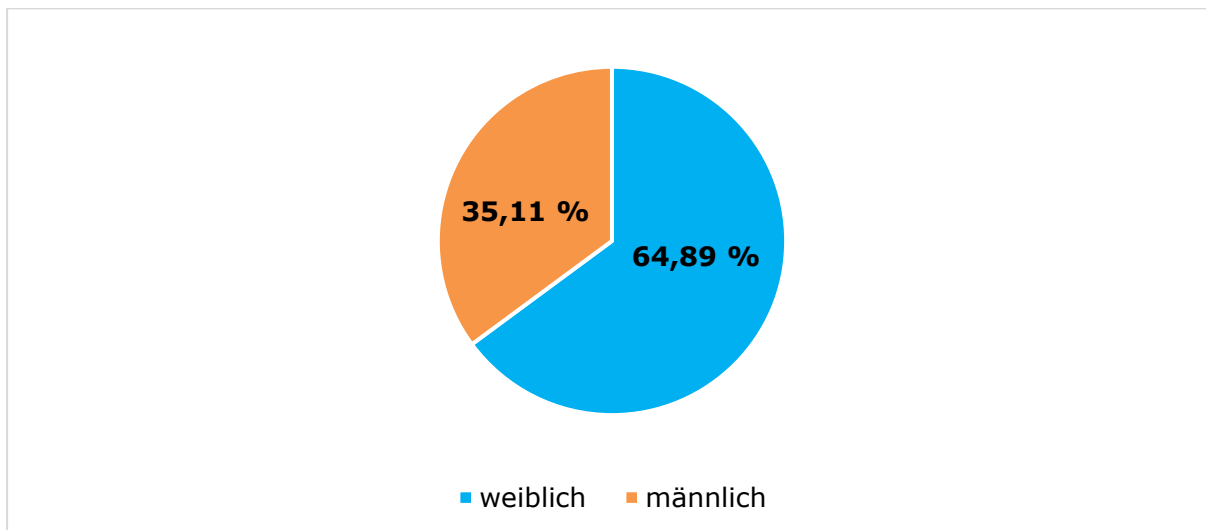


Abbildung 9: Teilnahme an Fortbildungen 2024

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 131 Personen an Fortbildungsmaßnahmen teil, davon 85 Frauen und 46 Männer.

An den Verwaltungslehrgängen I und II nahmen in 2024 insgesamt 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, davon 6 Frauen.

Die hohe Beteiligung von Frauen zeigt, dass sie Fortbildungsangebote intensiv nutzen und ihre berufliche Weiterentwicklung aktiv verfolgen.

Ziele

- Frauen und Männer werden individuell und geschlechtergerecht gefördert.
- Frauen und Männer werden gleichermaßen bei der Berufsweg- bzw. Karriereplanung unterstützt und gefördert.
- Frauen und Männern, die Leitungs- oder Führungsfunktionen anstreben sowie Frauen und Männern in Führung, werden spezielle Angebote gemacht.
- Qualifizierungen durch Lehrgangsangebote (Verwaltungslehrgang I und II für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Laufbahngruppenaufstiege für verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sind grundsätzlich je nach Bedarfsanalyse möglich.

Maßnahmen

- Interessierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten im Rahmen der personalwirtschaftlichen Bedarfsplanung die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I bzw. II.
- Interessierte und qualifizierte verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten im Rahmen der personalwirtschaftlichen Bedarfsplanung und eines Qualifikationslehrgangs die Möglichkeit zum Aufstieg.
- Die Verwaltung hält für alle Geschlechter in allen Berufsgruppen ein umfassendes Angebot an allgemeinen und spezifischen Fortbildungen aufrecht.
- Die Teilnahme an Fortbildungen im Online-Format wird unterstützt.
- Ausbau des zentralen Fortbildungsportals „WerlCampus“, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeit- und ortsunabhängigen Zugang zu Angeboten der beruflichen Weiterbildung ermöglicht. Präsenzangebote werden dabei zunehmend durch digitale Formate ergänzt, sodass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel auf Schulungen zugreifen können, unabhängig von Teilzeit oder besonderen Vereinbarkeitsanforderungen.

4.4 Frauen in Führungspositionen

In der Wallfahrtsstadt Werl sind Frauen in Führungspositionen vertreten und prägen die Verwaltungsarbeit auf Leitungsebene aktiv mit.

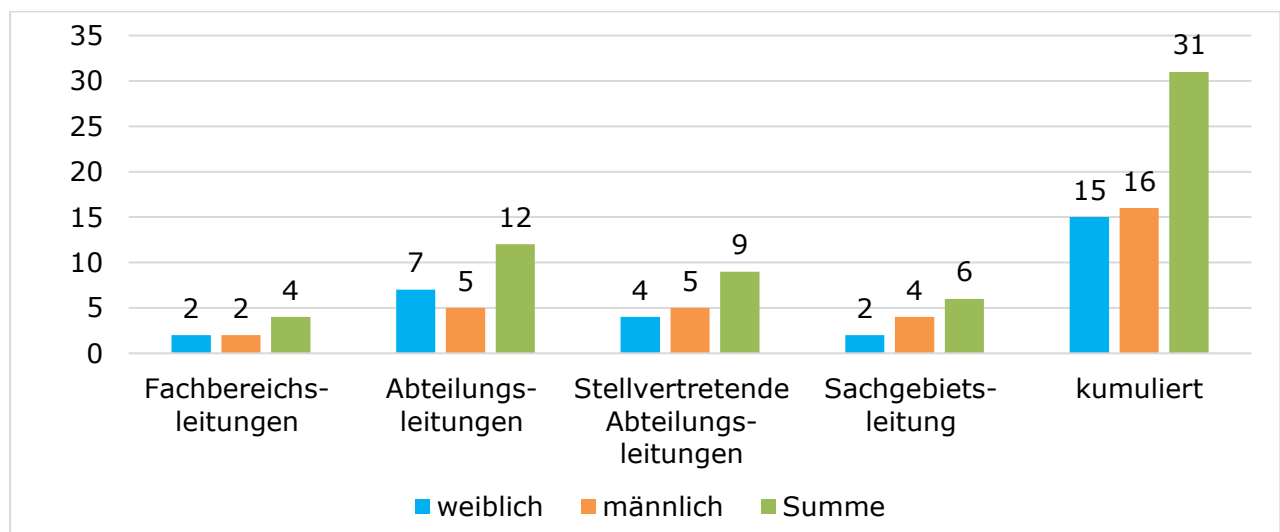


Abbildung 10: Frauen in Führungspositionen zum 31.12.2024

Insgesamt sind 31 Leitungsfunktionen besetzt, davon die Hälfte von Frauen. Auf den verschiedenen Führungsebenen zeigt sich ein nahezu paritätisches Bild: Die Fachbereichsleitungen einschl. Betriebsleitung KBW sind gleichmäßig besetzt, bei den Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil bei 58,33 % und bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen bei 44,44 %. Bei den Sachgebiets-/Einrichtungsleitungen liegt der Frauenanteil bei 33,33 %.

Insgesamt ist die Verteilung ausgewogen und die bereits hohe Frauenrepräsentanz auf den Führungsebenen stellt einen positiven und stabilen Stand dar. Ziel ist es, diese Verteilung weiterhin zu festigen und dauerhaft zu halten, sodass auch strategische Leitungspositionen ausgewogen besetzt bleiben und die gute Geschlechterbalance gesichert bleibt.

Ziele

- Langfristig sollen weiterhin Frauen und Männer paritätisch in Führungspositionen auf allen Ebenen vertreten sein.
- Leitungspositionen werden systematisch auf Teilzeit- oder Jobsharing-Optionen geprüft und umgesetzt, sofern dienstliche Belange dies zulassen. Dies soll flexible Karrierewege ermöglichen und die Attraktivität von Führungspositionen für alle Geschlechter erhöhen.

Maßnahmen

- Qualifizierungsprogramme zur Förderung des Führungskräftenachwuchses werden angeboten.
- Führungskräfte sprechen Mitarbeiterinnen unter Beachtung der personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen aktiv an und motivieren sie zur Qualifikation und Bewerbung.
- Führungs- und Leitungspositionen werden, soweit dienstliche Belange dies zulassen, in Teilzeit angeboten.
- Die Verwaltung ermittelt regelmäßig den Frauenanteil in Führungspositionen. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, Fortschritte messbar zu machen und gezielt Maßnahmen zur Erhöhung und Sicherung der Gleichstellung zu steuern.
- Gezielte Seminare sollen die Weiterentwicklung der Führungskräfte im Hinblick auf eine gleichstellungsorientierte und diskriminierungssensible Führungskultur fördern. Sie tragen dazu bei, ein Bewusstsein für faire und chancengerechte Prozesse zu verankern.

4.5 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kommt innerhalb der Stadtverwaltung Werl eine besondere und zunehmend zentrale Bedeutung zu. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die familiäre Verpflichtungen übernehmen oder Angehörige pflegen und betreuen, leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, der in hohem Maße Anerkennung und Unterstützung verdient. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen Zunahme von Pflegebedürftigkeit wird die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auch künftig weiter an Relevanz gewinnen.

Die Wallfahrtsstadt Werl versteht sich als familienfreundliche und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin, die Rahmenbedingungen schafft, um die unterschiedlichen Lebenssituationen und familiären Anforderungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen. Ziel ist es, die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig zu erhalten, indem Beruf, Familie, Pflege und persönliche Lebensgestaltung in Einklang gebracht werden können.

Ziele

- Stärkung sowie Pflege einer Arbeitskultur, in der die Übernahme familiärer Verantwortung als selbstverständlicher Bestandteil modernen Berufslebens verstanden und von Führungskräften aktiv unterstützt wird.
- Unterstützung der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement mit familiären oder ehrenamtlichen Verpflichtungen durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle.
- Aktive Begleitung des Wiedereinstiegs nach familienbedingten Auszeiten durch strukturierte Einarbeitung und feste Ansprechpartner für organisatorische und fachliche Fragen.

Maßnahmen

- Vor und während familienbedingter Auszeiten werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Personalabteilung umfassend zu beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen beraten und über die rechtlichen Folgen einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses informiert. Grundlage hierfür sind die Regelungen des § 13 Absätze 2 und 5 sowie des § 14 Absatz 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW).
- Während der Abwesenheitszeiten erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in einer familienbedingten Auszeit befinden, auf Wunsch aktuelle dienstliche Informationen nach Hause, um den Kontakt zur Verwaltung und zum Kollegenkreis aufrechtzuerhalten und den Wiedereinstieg zu erleichtern.
- Die bestehende Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wallfahrtsstadt Werl einschließlich des Kommunalbetriebes Werl ermöglicht bereits die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie moderner Arbeitsformen. Auf diese Weise wird die Vereinbarkeit dienstlicher Anforderungen mit den persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert. Die Regelungen werden fortlaufend evaluiert und ggfs. an neue Erfordernisse angepasst.
- Führungskräfte werden angehalten, im Rahmen ihrer Personalverantwortung individuelle Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, soweit dies mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist.

- Die Stadtverwaltung überprüft regelmäßig die Wirksamkeit und Akzeptanz der bestehenden Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um diese bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und an sich wandelnde gesellschaftliche und organisatorische Bedingungen anzupassen.
- Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle zur Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit in Zusammenarbeit mit der Caritas-Serviceline, mit Beratung, Präventionsmaßnahmen und Krisenintervention.

Durch die Umsetzung dieser Ziele und Maßnahmen wird die Wallfahrtsstadt Werl ihrer Verantwortung als moderne, sozial orientierte Arbeitgeberin gerecht und leistet zugleich einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege stärkt die Motivation, Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt wesentlich zur Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeberin bei.

4.6 Teilzeit

Die Wallfahrtsstadt Werl unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre Aufgaben auch in Teilzeit zu erfüllen und bietet flexible Arbeitsmodelle, die sowohl den individuellen Bedürfnissen als auch den Erfordernissen des Dienstbetriebs gerecht werden. Von den 276 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wallfahrtsstadt Werl arbeiten 94 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbediensteten beträgt 34,06 % und ist im Vergleich zu 2021 leicht um 1,37 Prozentpunkte gefallen.

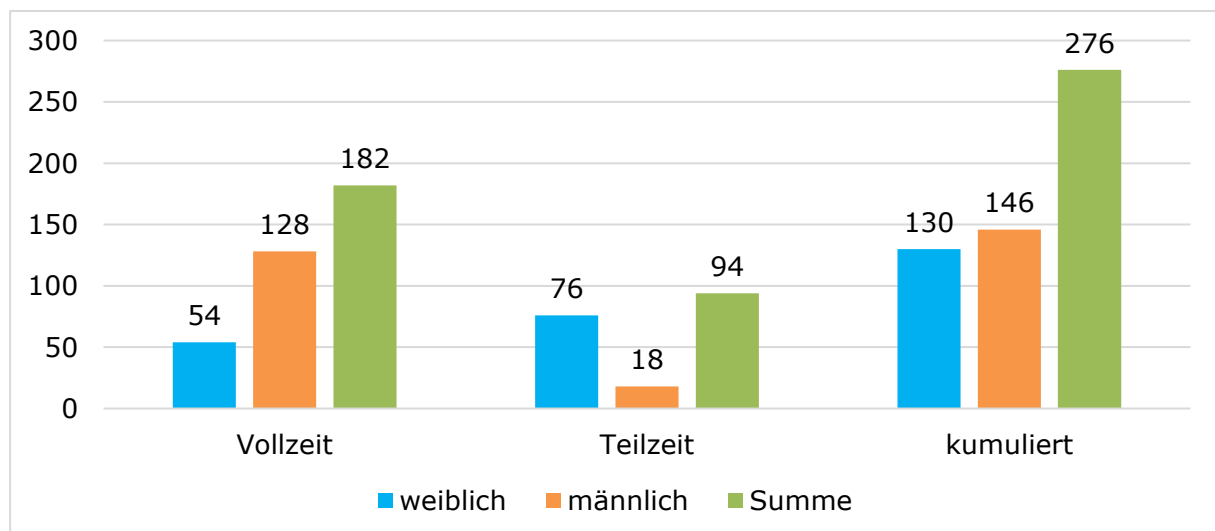


Abbildung 11: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Voll- bzw. Teilzeit zum 31.12.2024

In Vollzeit sind 182 Personen tätig, darunter 29,67 % Frauen und 70,33 % Männer. Im Teilzeitbereich hingegen arbeitet eine deutlich höhere Zahl an Frauen. Von insgesamt 94 Teilzeitbeschäftigten sind 80,85 % weiblich.

Diese Verteilung verdeutlicht, dass Teilzeitmodelle überwiegend von Frauen genutzt werden und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf insbesondere für Mitarbeiterinnen eine zentrale Rolle spielt.

Daraus folgt die Notwendigkeit, auch für Teilzeitkräfte gleichwertige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Ziele

- Teilzeitarbeit ist in allen Bereichen möglich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Absätze 3 und 8 LGG).
- Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen bzw. darf sich Teilzeittätigkeit nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (§ 13 Absatz 4 LGG).
- Führungskräfte sind für Teilzeitarbeit sensibilisiert und unterstützen Teilzeitbedienstete.
- Führungstätigkeit ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Maßnahmen

- Vereinbarungen zur Reduzierung der Regelarbeitszeit werden auch weiterhin grundsätzlich befristet mit der Möglichkeit zur Verlängerung.
- Teilzeitbedienstete werden im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) sowie der dienstlichen Beurteilung nicht benachteiligt.
- Es wird die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten auch für Teilzeitkräfte angeboten.
- Ein umfangreiches Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Beruf und Pflege wird bereitgestellt. Die Informationen sollen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent zur Verfügung stehen.

4.7 Mobiles Arbeiten

Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Werl eingeführt. Die technischen Möglichkeiten waren seitens der SIT aus datenschutzrechtlichen Gründen bis dahin nur eingeschränkt möglich. Diese Regelung diente zunächst der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs unter den besonderen Bedingungen der Pandemie und hat sich seitdem als wirksames Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und zur Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewährt.

Soweit keine zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch weiterhin mobil arbeiten. Grundlage hierfür bildet die bestehende Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Der konkrete Umfang und die Ausgestaltung werden im Einvernehmen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den zuständigen Führungskräften innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit festgelegt, um sowohl den dienstlichen Erfordernissen als auch den individuellen Belangen gerecht zu werden. Die Stadtverwaltung Werl verfolgt das Ziel, Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln und moderne, zukunftsorientierte Arbeitsformen zu fördern.

Mobiles Arbeiten unterstützt dabei die zeitliche und räumliche Flexibilität, erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fördert eigenverantwortliches Handeln und trägt zur effizienten Nutzung individueller Leistungsressourcen bei. Es reduziert den Individualverkehr und trägt zu einem nachhaltigen und zukunftsgerichteten betrieblichen Mobilitätsmanagement bei.

Durch die fortschreitende Digitalisierung werden die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten zunehmend günstiger, was den Bedarf an entsprechenden technischen, organisatorischen und rechtlichen Voraussetzungen verstärkt.

Die Förderung mobiler Arbeitsformen leistet somit einen wichtigen Beitrag zu einer familienfreundlichen, gleichstellungsorientierten und leistungsfähigen Personalpolitik.

Seit Einführung des mobilen Arbeitens hat sich dieses Arbeitsmodell fest etabliert. Rückblickend konnten die positiven Effekte auf Flexibilität und Vereinbarkeit bestätigt werden. Die Nutzung durch beide Geschlechter blieb stabil, sodass das Ziel einer chancengerechten Arbeitsgestaltung erreicht wurde.

Insgesamt haben 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Zusatzvereinbarung für mobiles Arbeiten abgeschlossen, davon 29 Frauen und 17 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 63,04 %. Die Verteilung zeigt, dass flexible Arbeitsformen insbesondere von Frauen genutzt werden, um Beruf und private Belange zu vereinbaren.

Gleichzeitig verdeutlicht sie die Bedeutung mobiler Arbeitsmodelle für die Gleichstellung, da sie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und berufliche Entwicklung mit persönlichen Lebensumständen zu verbinden.

Ziele

- Die mobilen Arbeitsformen sind etabliert und werden aktiv genutzt, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu fördern sowie die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken.
- Durch den gezielten Einsatz moderner Arbeitsformen soll eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter am Berufsleben gefördert werden.

Maßnahmen

- Die technischen, organisatorischen und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen sind geschaffen und werden regelmäßig überprüft, um eine sichere und effiziente Arbeitsweise außerhalb der Dienststellen zu gewährleisten.
- Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Führungskräften werden gezielte Schulungs- und Informationsangebote zur Organisation, Kommunikation und Zusammenarbeit im mobilen Arbeiten bereitgestellt. Diese sollen dazu beitragen, die digitale Zusammenarbeit zu stärken, Kommunikationsprozesse zu verbessern und die Führung auf Distanz kompetent zu gestalten.
- Die Stadtverwaltung wird die Nutzung und Wirkung mobiler Arbeitsformen regelmäßig evaluieren, um sicherzustellen, dass sie den dienstlichen Anforderungen entsprechen und die Gleichstellungsziele wirksam unterstützen, sodass alle Geschlechter gleichermaßen profitieren.

Durch die konsequente Umsetzung dieser Maßnahmen wird die Wallfahrtsstadt Werl den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt gerecht. Sie positioniert sich als fortschrittliche, familienfreundliche und chancengerechte Arbeitgeberin, die den gesellschaftlichen Wandel aktiv mitgestaltet und die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt.

4.8 Gremien gemäß § 12 LGG

Nach § 12 LGG ist bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 % Frauen vorgesehen.

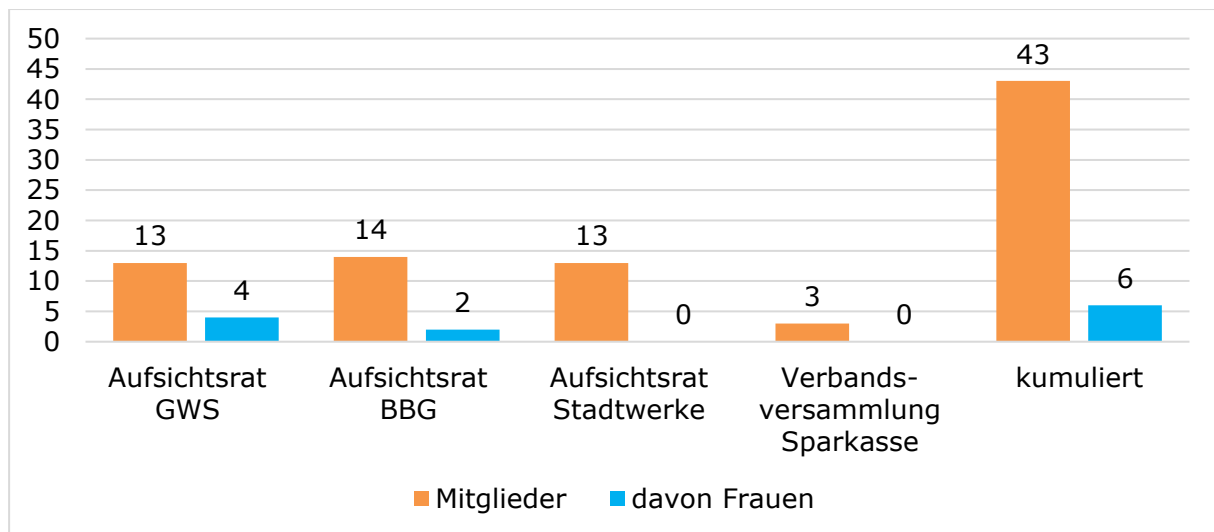


Abbildung 12: Gremien gemäß § 12 LGG zum Stichtag 31.12.2024

In den Gremien der Stadtverwaltung Werl und ihrer Beteiligungen beträgt der Frauenanteil an denen vom Rat entsandten Mitgliedern insgesamt 13,95 %. Im Aufsichtsrat der GWS sind 30,77 % der Mitglieder weiblich, im Aufsichtsrat der BBG 14,29 %. In den Aufsichtsgremien der Stadtwerke sowie in der Verbandsversammlung der Sparkasse ist derzeit keine Frau vertreten.

Diese Verteilung verdeutlicht, dass Frauen in Aufsichts- und Entscheidungsgremien weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Die Besetzung der Gremien orientiert sich jedoch für die vom Rat entsandten Vertreterinnen und Vertreter an den von den Bürgerinnen und Bürgern gewählten Ratsmitgliedern (Direkt-/Listenmandate) bzw. den nominierten sachkundigen Bürgern. Eine direkte Einflussnahme seitens der Verwaltung ist hier nicht möglich.

5. Prognose und Gesamtfazit

Ein weiterer Bestandteil des Gleichstellungsplanes ist eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für die Dauer des Gleichstellungsplanes.

Um hier eine realistische Prognose erstellen zu können, sind nur freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zu Grunde zu legen. Nicht vorhersehbar sind personelle Veränderungen z.B. durch Ausscheiden durch Krankheit, durch unvorhersehbare Stellenbedarfe oder durch Aufgabenerweiterungen.

Bei der Wallfahrtsstadt Werl stellt sich die Situation folgendermaßen dar, dass 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten fünf Jahren altersbedingt ausscheiden. Da in keinem Bereich ein signifikanter Handlungsbedarf besteht, sind bei Nachbesetzungen vorrangig Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend.

Eine Prognose bezogen auf mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen ist nicht möglich, da Stellenbewertungsverfahren bzw. Auswahlverfahren vorgeschaltet sind, die ebenfalls nach den gesetzlichen Regelungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen sind.

Zusammenfassend zeigt sich eine insgesamt ausgewogene Geschlechterverteilung innerhalb der Stadtverwaltung Werl. Während im Beamtenbereich mehr Frauen vertreten sind, überwiegen im tariflichen Bereich die Männer, was vor allem auf die Strukturen des Kommunalbetriebes zurückzuführen ist.

Bei Bewerbungen, Stellenbesetzungen und im Ausbildungsbereich ist eine zunehmende Beteiligung von Frauen erkennbar.

Besonders hervorzuheben ist, dass sich dieses ausgewogene Bild auch in den Führungspositionen und bei Beförderungen zeigt – ein Ergebnis, das keineswegs selbstverständlich ist und den Erfolg der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen unterstreicht. Laut dem Statistischen Bundesamt waren 2024 lediglich 29,1% der Führungskräfte in Deutschland weiblich.

Auch die hohe Beteiligung an Fortbildungen sowie die Nutzung flexibler Arbeitsformen zeigen, dass die bestehenden Rahmenbedingungen gute Voraussetzungen für Chancengleichheit bieten.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die gezielte Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben zentrale Handlungsfelder der Verwaltung der Wallfahrtsstadt Werl. Die Verwaltung wird diese Maßnahmen auch weiterhin konsequent umsetzen, um die bereits erreichten Fortschritte zu sichern und die Chancengleichheit nachhaltig zu stärken.

Übersicht der einzelnen Frauenanteile:

Mitarbeiterinnen im tariflichen Bereich	44,58 %
Mitarbeiterinnen im Beamtenbereich	63,89 %
Mitarbeiterinnen gesamt	47,10 %
Stellenbesetzungen	55,17 %
Bewerbungszahlen	71,51 %
Bewerbungszahlen Ausbildung	66,67 %
Anzahl der Auszubildenden	45,45 %
Beförderungen und Höhergruppierungen	45,45 %
Anzahl der Praxismodulprüferinnen	50,00 %
Teilnahme an Fortbildungen	64,89 %
Führungspositionen	48,39 %
Teilzeittätigkeiten	80,85 %
Vereinbarungen für mobiles Arbeiten	63,04 %

6. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Rates der Wallfahrtsstadt Werl zum **11.02.2026** in Kraft.

Die nach § 5a Absatz 2 LGG erforderliche Bekanntmachung in der Dienststelle erfolgt durch die Veröffentlichung im Intranet der Verwaltung. Der Gleichstellungsplan steht auch auf der Internetseite der Wallfahrtsstadt Werl zur Verfügung.