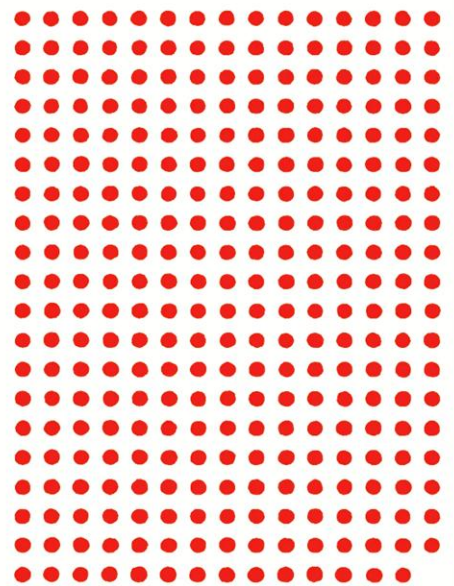
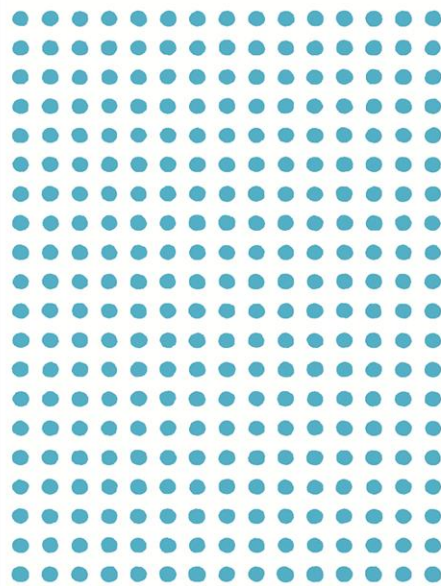


Gleichstellungsplan der Kreisstadt Unna



2026-2028

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Vorbemerkung	2
2. Einführung	3
3. Gesetzliche Grundlagen/ Umsetzung und Fortschreibung	4
4. Bestandsaufnahme Stichtag 31.12.2024	5
4.1 Übersicht	5
4.2 Beschäftigtenzahlen nach Ämtern	6
4.3 Verteilung Vollzeit/Teilzeit	7
4.4 Stellenveränderungen gemäß Stellenplan	7
4.5 Führungsfunktionen	8
4.6 Beförderungen und Höhergruppierungen	9
4.7 Leistungsorientierte Bezahlung	9
5. Ausbildung	10
6. Berufliche Fort- und Weiterbildung	11
7. Beurlaubte Beschäftigte	12
8. Homeoffice	12
9. Ausscheidende 2026-2029	13
10. Politische Gremien	14
11. Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanz	15
12. Maßnahmen	15
12.1 Bereits umgesetzte Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2023 - 2025	16
12.2 Neue Maßnahmen und/oder Maßnahmen in Bearbeitung	18
13. Anlagen	22
14. Impressum	30

1. Vorbemerkung

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von 2026 bis einschließlich 2028 und stellt eine Momentaufnahme mit Zahlen zum Stichtag 31.12.2024 dar.

Der Gleichstellungsplan wurde durch eine Arbeitsgruppe unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Die für die Analysen notwendigen Daten wurden durch das Hauptamt und Personalamt zur Verfügung gestellt.

Der Personalrat der Kreisstadt Unna wurde gemäß § 72 Abs. 4 Ziff. 18 des Landespersonalvertretungsgesetzes im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte NRW in die Erstellung des neuen Gleichstellungsplanes einbezogen.

Im Verlauf der Beratungsfolge

- Haupt-, Finanz- und Liegenschaftsausschuss
- Rat

werden/wurden die kommunalpolitischen Entscheidungsträger*innen gesetzeskonform an der Verabschiedung des aktuellen Gleichstellungsplans beteiligt.

Nach der Hälfte der Laufzeit erfolgt eine Evaluation der Zielerreichung bzw. der Durchführung der Maßnahmen. Falls nötig, können Maßnahmen nachgesteuert werden.

Anders als in den vorangegangenen Gleichstellungsplänen erfolgt keine gesonderte Darstellung der Stadtbetriebe Unna mehr, da diese zum 01.01.2024 von einer eigenbetriebsähnlichen Einrichtung in einen Regiebetrieb und damit in den städtischen Haushalt zurückgeführt wurden.

2. Einführung

Der vorliegende Gleichstellungsplan zielt darauf ab, das Bewusstsein und das Engagement für die Gleichstellung von Frau und Mann innerhalb der Kreisstadt Unna zu fördern und systematische Maßnahmen zu implementieren, um Ungleichheiten abzubauen.

Die Notwendigkeit eines soliden Gleichstellungsplans ergibt sich aus den anhaltenden gesellschaftlichen Herausforderungen, denen Frauen begegnen. Obwohl bedeutende Fortschritte erzielt wurden, bestehen weiterhin zum Teil deutliche Unterschiede in Bezug auf Bezahlung, Karrierechancen und Repräsentation in Führungspositionen.

Diese Missverhältnisse behindern nicht nur individuelle Karrieren, sondern wirken sich auch negativ auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft einer Gesellschaft aus.

Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der Fairness oder sozialen Gerechtigkeit; sie bringt auch praktische Vorteile mit sich. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass gemischte Teams kreativer sind und bessere Entscheidungen treffen. Die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ermöglicht es Organisationen, umfassenderes Wissen und vielfältigere Perspektiven zu nutzen, was letztlich zu einer verbesserten Arbeitsleistung führt. Darüber hinaus spiegelt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung die Werte einer modernen Kommunalverwaltung wider – Offenheit, Respekt, Verantwortung und Inklusion. Es stärkt das Vertrauen der Mitarbeiter*innen und der Öffentlichkeit in unsere Verwaltung und fördert eine Kultur des gegenseitigen Respekts.

In diesem Zusammenhang verfolgt dieser Gleichstellungsplan strategische Ziele zur Schaffung von Chancengleichheit, zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Vorurteile und zur Förderung von Talenten unabhängig vom Geschlecht. Durch gezielte Maßnahmen wie Mentoring-Programme, flexible Arbeitszeitmodelle und transparente Beförderungsverfahren streben wir an, ein Vorbild für Geschlechtergerechtigkeit zu sein.

Wir laden Sie ein, den Plan im Detail zu erkunden und Ihren Beitrag hin zu mehr Gleichberechtigung zu leisten.



Katja Sahmel

Gleichstellungsbeauftragte



Dirk Wigant

Bürgermeister

3. Gesetzliche Grundlagen

Neben dem Grundgesetz ist die Kreisstadt Unna durch das Gleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen verpflichtet, die Gleichstellung von allen Geschlechtern zu fördern.

Im Landesgleichstellungsgesetz sind folgende Ziele verankert:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für alle Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.
- Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren.
- Gerechte Beteiligung von Mitarbeitenden an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Gremien.

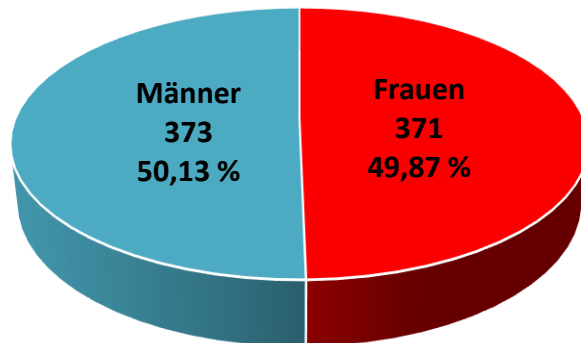
Umsetzung und Fortschreibung

1. Die berufliche Gleichstellung aller Mitarbeitenden ist eine gemeinschaftliche Verantwortung. Während die Hauptverantwortung bei der Verwaltungsleitung liegt, sind alle Führungskräfte und Mitarbeitenden eingeladen, sich aktiv zu beteiligen und ein Umfeld der Gleichberechtigung zu fördern.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, das Ziel der Gleichstellung voranzutreiben.
3. Hauptamt, Personalamt und Kämmerei stellen ggf. notwendige Ressourcen bereit (z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen zu gendersensibler Sprache, entsprechende Budgetplanung zur Unterstützung von Gleichstellungsaufgaben etc.).
4. Der Personalrat wird bei allen Entscheidungen beteiligt.
5. Das Personalamt ist Anlaufstelle für Beschwerden im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).
6. Der Erfolg der hier vorgeschlagenen Maßnahmen ist spätestens nach zwei Jahren zu überprüfen und diese gegebenenfalls anzupassen.
7. Eine Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist für das Jahr 2028 vorgesehen.

4. Bestandsaufnahme Stand 31.12.2024

4.1 Übersicht

Mitarbeitende insgesamt (744)



Zum Stichtag waren insgesamt 744 Personen bei der Stadtverwaltung Unna beschäftigt (inkl. Nachwuchskräfte und geringfügig Beschäftigten). Die Belegschaft setzt sich aus 373 männlichen und 371 weiblichen Mitarbeitenden zusammen. Es sind somit fast genauso viele Männer wie Frauen in der Verwaltung beschäftigt. Zum Stand 31.12.2021 war das Verhältnis Männer zu Frauen noch umgekehrt (49 % Männer zu 51 % Frauen). Dies hängt u.a. damit zusammen, dass in den vergangenen drei Jahren mehr Frauen als Männer in den Ruhestand gegangen sind.

Die Positionen der drei Wahlbeamten (Bürgermeister und 2 Beigeordnete) fallen nicht in den Geltungsbereich des LGG. Daher wurden sie in die Beschäftigtenzahlen und -analyse nicht mit einbezogen.

In den einzelnen Ämtern einer Kommunalverwaltung können die Geschlechterverhältnisse aus verschiedenen Gründen variieren. Historisch gesehen sind bestimmte Berufsfelder traditionell entweder männlich oder weiblich dominiert, was oft auf gesellschaftliche Rollenbilder und Bildungswege zurückzuführen ist. Bereiche wie Technik oder Bauwesen werden häufiger von Männern besetzt, da sie als typische "Männerberufe" angesehen werden. Umgekehrt finden sich mehr Frauen in sozialen oder administrativen Berufen.

Zudem spielen individuelle Karriereentscheidungen eine Rolle, aber auch strukturelle Faktoren innerhalb der Verwaltung, wie etwa flexible Arbeitszeiten oder Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Insgesamt ist es wichtig, diese Unterschiede zu erkennen und genauer zu hinterfragen.

4.2 Beschäftigtenzahlen nach Ämtern

Amt *)	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
011 Büro Beigeordnete	2	2	100,00
012 Dezernent	1	0	0,00
02 Büro des Bürgermeisters	7	4	57,14
03 Gleichstellung	1	1	100,00
04 Personalrat	3	3	100,00
10 Hauptamt	15	7	46,67
11 Personalamt	12	9	75,00
14 Rechnungsprüfungsamt	4	1	25,00
17 Umweltamt	9	3	33,33
19 Amt für Datenverarbeitung	12	1	8,33
20 Kämmerei	12	7	58,33
21 Stadtkasse	19	16	84,21
22 Steueramt	7	6	85,71
23 Amt für Immobilienmanagement	36	20	55,56
30 Rechtsamt	15	12	80,00
32 Ordnungsamt	24	10	41,67
33 Bürger- und Wahlamt	27	21	77,78
37 Feuerschutz und Rettungswesen	99	10	10,10
40 Schulverwaltungsamt	47	28	59,57
41 Kultur (jetzt 41 Amt für Kultur und Weiterbildung)	17	11	64,71
43 Weiterbildung (jetzt 41 Amt für Kultur und Weiterbildung)	34	27	79,41
50 Amt für Soziales, Wohnen, Demografie und Integration	34	18	52,94
51 Amt für Jugend und Familie	82	71	86,59
52 Sportamt	3	2	66,67
61 Stadtplanungsamt	16	12	75,00
63 Bauordnungsamt	20	13	65,00
66 Tiefbauamt	15	3	20,00
70 Stadtbetriebe	85	9	10,59
Unna Marketing	2	1	50,00
WBU	18	7	38,89
Nachwuchskräfte	65	36	55,39

*) Ämternamen Stand 31.12.2024

Personalamt, Stadtkasse, Steueramt, Rechtsamt, und das Amt für Jugend- und Familie hatten zum Stichtag 31.12.2024 jeweils einen Frauenanteil von 80 % und darüber. Das Amt für Datenverarbeitung, Amt für Feuerschutz und Rettungswesen, Tiefbauamt und Stadtbetriebe hatten nur einen Frauenanteil von 20 % oder darunter.

Hier sollten gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Diversität entwickelt werden, um die jeweiligen Anteile von Frauen, aber auch von Männern, anzugleichen.

4.3 Verteilung Vollzeit/Teilzeit

Ein Großteil der Frauen, nämlich 52,8 %, war in Teilzeit beschäftigt und 47,2 % in Vollzeit. Dieser Anteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan fast unverändert geblieben.

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	371	175	196
Männer	373	308	65

Bei den männlichen Mitarbeitenden zeichnet sich ein anderes Bild ab: 82,6 % von ihnen waren in Vollzeit tätig, während 17,4 % Teilzeitarbeit leisteten. Zum 31.12.2021 arbeiteten 8 % der Männer in Teilzeit. Der Prozentanteil hat sich also mehr als verdoppelt.

Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen auch die geringfügig Beschäftigten.

4.4 Stellenveränderungen gemäß Stellenplan

Jahr	weggefallene Stellen	neue Stellen	davon Feuerschutz und Rettungswesen
2019/2020	9	27	22
2021	20	40	23
2022	9	13	
2023	9	41	9
2024/2025	3	60	33

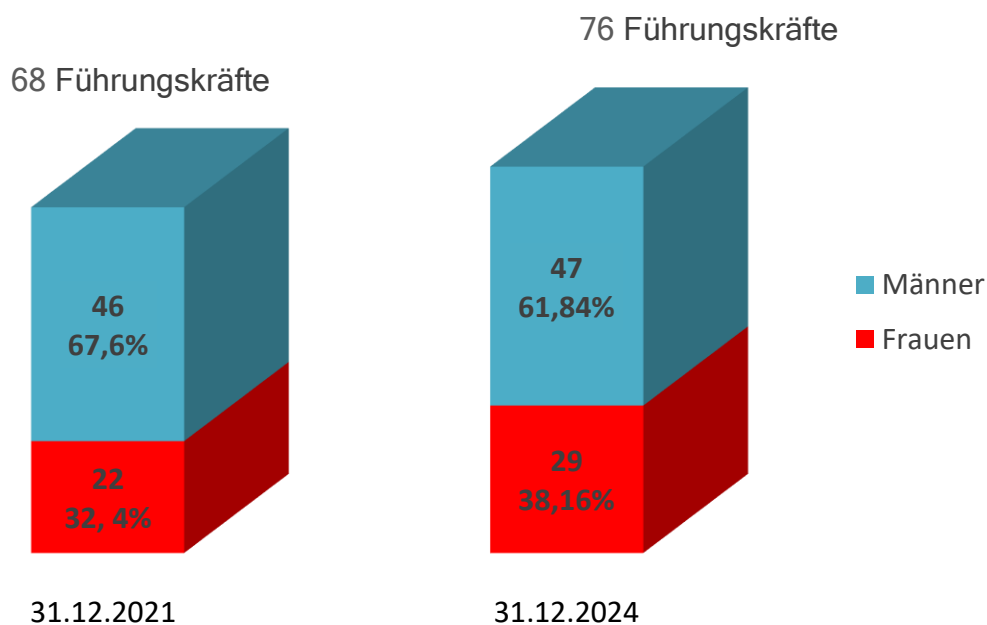
Die Stellen können nicht geschlechterspezifisch dargestellt werden.

Der gestiegene Stellenbedarf im Amt für Feuerschutz und Rettungswesen ergibt sich aus den jeweiligen Vorgaben von Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplänen.

4.5 Führungsfunktionen

Zum Stichtag 31.12.2024 waren Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Von insgesamt 76 Führungskräften waren lediglich 29 Frauen, was einem Anteil von 38,16% entspricht. Dennoch hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Jahr 2021 (32,4%) leicht erhöht.

Die Anzahl der Führungskräfte insgesamt hat sich rein rechnerisch erhöht, da für jedes Amt stellvertretende Amtsleitungen benannt und im Organigramm auch so ausgewiesen wurden.



Eine detaillierte Betrachtung zeigt, dass es Unterschiede zwischen den Frauenanteilen bei tariflich Beschäftigten und Beamtinnen gibt. Diese Unterschiede sind in den entsprechenden Tabellen im Anhang dokumentiert.

Ein weiteres interessantes Detail ist die Inanspruchnahme von Führungsfunktionen in Teilzeit, die derzeit von neun Frauen und neun Männern genutzt wird. Der – wenn auch geringe Anteil – zeigt, dass es weiterhin möglich sein sollte, Führungsverantwortung auch in Teilzeit wahrzunehmen.

Die übergeordneten Aufgaben für die kommenden Jahre werden daher darin bestehen, den Anteil der Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen und mehr Möglichkeiten für Führung in Teilzeit zu schaffen.

4.6 Beförderungen und Höhergruppierungen

- Beförderungen

Jahr	Männer	Frauen
2022	14 (alle Feuerwehr)	2
2023	11 (5 Feuerwehr/6 Verwaltung)	2
2024	17 (12 Feuerwehr/5 Verwaltung)	2

- Höhergruppierungen

Jahr	Männer	Frauen
2022	8	6
2023	9	11
2024	11	12

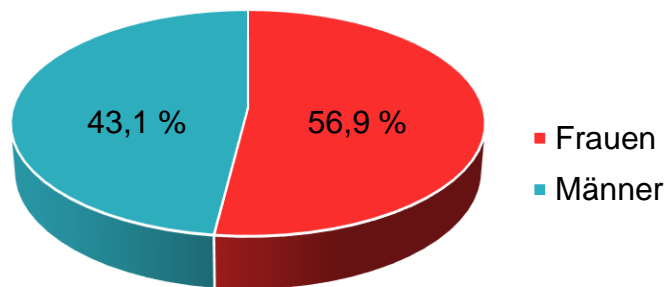
Die Höhergruppierungen waren in den Jahren 2022 bis 2024 geschlechterspezifisch ausgewogen. Bei den Beförderungen war der Großteil der Beförderten im Feuerschutz und Rettungswesen tätig. Hier wurden 31 Männer, aber keine Frau befördert. Rein auf die Verwaltung bezogen wurden im Betrachtungszeitraum 6 Beamtinnen und 11 Beamte befördert.

4.7 Leistungsorientierte Bezahlung

Mit Einführung des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 ist die Vergabe einer variablen, leistungsorientierten Bezahlung (LOB) ermöglicht worden. Die leistungsorientierten Entgelte sollen die öffentlichen Dienstleistungen verbessern, die Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken. Zum Stichtag haben 619 Beschäftigte (=83,19 %) die Möglichkeit zur Teilnahme an der leistungsorientierten Bezahlung genutzt. Der Anteil an Frauen und Männern war dabei ausgewogen.

	Tarifbeschäftigte	Beamtinnen*Beamte	Teilnehmende Gesamt
Frauen	251	57	308
Männer	214	97	311

5. Ausbildung



Die Kreisstadt Unna bildet stetig in den verschiedensten Berufen Nachwuchskräfte aus. Der Anteil an weiblichen Auszubildenden hat gegenüber 2021 von 52,0 % auf 56,9 % zugenommen. Lediglich beim Ausbildungsberuf Brandmeisteranwärter*in sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Ausbildungsberuf	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
BA Bauingenieurwesen	2	2	100,0
BA Soziale Arbeit	2	2	100,0
BA Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	5	4	80,0
BOL Kommunalen Verwaltungsdienst	6	3	50,0
Brandmeisteranwärter*in	16	2	12,5
Fachangestellte*r für Bäderbetriebe	1	1	100,0
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	1	0	0
Fachinformatiker*in für Systemintegration	1	0	0
Notfallsanitäter*in	17	12	70,6
Veranstaltungskauffrau*Veranstaltungskaufmann	1	1	100,0
Verwaltungsfachangestellte*r	8	7	87,5
Verwaltungswirt*in	5	3	60,0
Summe	65	37	56,9

Erläuterungen:

BA Bachelor of Arts

BOL Bachelor of Laws (interne Abkürzung), Studiengang für den gehobenen Verwaltungsdienst

6. Berufliche Fort- und Weiterbildung

Zum Stichtag haben mehr weibliche als männliche Beschäftigte an einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung teilgenommen.

Lehrgang	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Verwaltungslehrgang I Basis	4	3	75 %
Verwaltungslehrgang I	0	0	
Verwaltungslehrgang II	2	1	50 %
Modulare Qualifizierung	1	1	100 %

Basislehrgang des Verwaltungslehrgangs I:

Der Basislehrgang vermittelt grundlegende verwaltungsrechtliche Kenntnisse für Beschäftigte für Quereinsteigende. Er dient als Einstieg in die berufliche Qualifizierung innerhalb der Kommunalverwaltung.

Aufbaulehrgang des Verwaltungslehrgangs I:

Der Aufbaulehrgang vertieft die im Basislehrgang erworbenen Kenntnisse und qualifiziert Beschäftigte für Stellenwechsel innerhalb der Verwaltung sowie Tätigkeiten bis Entgeltgruppe 9a.

Verwaltungslehrgang II:

Der Verwaltungslehrgang II bereitet Beschäftigte mit entsprechender Vorbildung auf die Übernahme von Aufgaben der Entgeltgruppen 9b bis 12 vor. Der Lehrgang schließt mit einer Prüfung ab und vermittelt die Kenntnisse zur Wahrnehmung gehobener Fach- und mittlerer Führungsaufgaben.

Modulare Qualifizierung:

Die Modulare Qualifizierung ermöglicht tariflich Beschäftigten und verbeamteten Personen den Erwerb spezifischer Kompetenzen für die Übernahme von Führungsaufgaben. Die Qualifizierung ist ein Baustein auf dem Weg zum Aufstieg in den höheren Dienst bzw. zur Eingruppierung bis Entgeltstufe 15.

7. Beurlaubte Beschäftigte

Zum Stichtag 31.12.2024 befanden sich drei weibliche Beschäftigte in der Freistellungsphase der Teilzeit im Blockmodell und eine Mitarbeiterin im Sonderurlaub.

Zehn Frauen waren nach der Geburt ihrer Kinder beurlaubt. Es gab zum Stichtag keinen männlichen Mitarbeitenden, welcher sich in Elternzeit befand. Elternzeit wird jedoch zunehmend auch von den männlichen Mitarbeitenden in Anspruch genommen, wenn auch meist nur für ein bis zwei Monate.

8. Homeoffice



Homeoffice ist wichtig, weil es vielen Menschen ermöglicht, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren und dadurch Stress sowie Pendelzeit reduzieren. Es kann außerdem die Produktivität steigern, da Mitarbeitende flexibler und oft konzentrierter arbeiten können.

Auch in der Stadtverwaltung Unna ist das Arbeiten im Homeoffice eine beliebte Option. Besonders in den letzten Jahren hat sich die Nachfrage danach stark erhöht.

Seit dem 31.12.2021 hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen, die bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, nahezu verdreifacht – von 51 auf 142 Personen. Bei den männlichen Mitarbeitenden stieg die Anzahl der Homeoffice-Nutzer bis zum 31.12.2024 auf 66 an, verglichen mit nur 35 im Jahr 2021.

Somit sind über zwei Drittel der Mitarbeitenden, die diese Möglichkeit nutzen, Frauen. Der Trend setzt sich wahrscheinlich fort - wenn auch etwas langsamer - da Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort weiterhin ein bedeutendes Thema bleibt.

9. Ausscheidende 2026 – 2029

Jahr	Geschlecht	Ausscheidende
2026	Frauen	8
	Männer	9
2027	Frauen	1
	Männer	9
2028	Frauen	11
	Männer	2
2029	Frauen	7
	Männer	7

In den Jahren 2026 bis 2029 werden voraussichtlich 54 Mitarbeitende die Gesamtverwaltung verlassen und in den wohlverdienten Ruhestand eintreten, die Hälfte davon sind Frauen.

Rund 15 % der Beschäftigten verabschiedet sich schon vor der Regelaltersgrenze in den Ruhestand. Insgesamt werden 48,62 Stellen bis einschließlich 2029 frei.

Es werden sieben Führungsstellen neu zu besetzen sein, eine Stelle wird komplett wegfallen. Zwei Stellen waren zum Stichtag 31.12.2024 mit Frauen besetzt.

Ziel sollte es sein, von diesen sieben Führungsstellen mindestens drei, besser noch vier mit Frauen zu besetzen.

10. Politische Gremien

(Angaben ohne externe oder beratende Mitglieder)

Gremium	Besetzung Männer	Besetzung Frauen	% Anteil	Stellv. Männer	Stellv. Frauen	% Anteil
Rat	31	18	36,73			
Haupt- und Finanzausschuss	11	9	45	7	12	63,16
Ausschuss für Feuerschutz, Sicherheit und Ordnung	18	1	5,26	10	9	47,37
Ausschuss für Schulen und Sport	12	7	36,84	8	11	26,32
Ausschuss für Soziales, Wohnen und Demografie	12	7	36,84	8	11	57,89
Ausschuss für Stadtentwick- lung und Mobilität	13	6	31,58	13	6	31,58
Ausschuss für Umwelt- und Klimaschutz	14	5	26,32	14	5	26,32
Ausschuss für die Volkshochschule	6	6	50	5	7	58,33
Bauausschuss	11	8	42,11	15	4	21,05
Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung	12	8	40	6	5	45,45
Ausschuss für die Stadtbe- triebe Unna	13	6	31,58	13	6	31,58
Integrationsrat	9	8	47,06	7	4	36,36
Jugendhilfeausschuss	11	4	26,67	7	8	53,33
Kulturausschuss	8	11	57,89	12	7	36,84
Rechnungsprüfungsaus- schuss	12	7	36,84	12	7	36,84
Wahlausschuss	6	5	45,45	8	2	20
Wahlprüfungsausschuss	13	6	31,58	11	8	42,11

Die Zusammensetzung des Rates ergibt sich aus den Listen der jeweiligen Parteien und den Wahlergebnissen der jeweiligen Kommunalwahlen. Gleiches gilt für den Integrationsrat. Die Besetzung der Ausschüsse obliegt den gewählten Fraktionen und wird durch den Rat beschlossen. Sieben der hier aufgeführten 17 Gremien hatten zum Stichtag 31.12.2024 einen Frauenanteil von mindestens 50% bei den ordentlichen Mitgliedern.

Genauere Informationen zu den Besetzungen der externen Gremien werden im Beteiligungsbericht abgebildet.

11. Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanz

Gemäß § 6 Abs. 3 LGG soll der Gleichstellungsplan für die Dauer seiner Gültigkeit konkrete Ziele festlegen, um den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in unterrepräsentierten Bereichen auf 50 Prozent zu erhöhen. Es müssen Maßnahmen definiert werden, die mit personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Ansätzen diese Ziele erreichen sollen. Zudem umfasst der Plan Schritte zur Aufwertung von Tätigkeiten an Arbeitsplätzen, die überwiegend von Frauen besetzt sind, sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen erfordert klare und messbare Ziele, deren Umsetzungsstand regelmäßig überprüft werden kann. Die Entwicklung dieser Maßnahmen basiert auf der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufsfeldern.

Spätestens nach zwei Jahren muss die Zielerreichung des Gleichstellungsplans gemäß § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG überprüft werden. Sollte sich herausstellen, dass die im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele nicht erreicht werden, müssen die Maßnahmen angepasst oder ergänzt werden.

12. Maßnahmen

Bei der Stadtverwaltung Unna sind folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit bereits fest verankert:

- Flexible Arbeitszeiten
- Homeoffice
- Fortbildungen von Teilzeitkräften werden in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt
- Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit (außer Schule/Studieninstitut)

Mit den Weiterentwicklungen und der Anpassung von Aufgaben und Abläufen verändern sich auch die Arbeits- und Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten. Zukünftige Arbeit muss unter dem Aspekt der Gleichstellung so gestaltet werden, dass sie nicht nur gesunde Arbeitsbedingungen schafft, sondern auch neue Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und/oder Pflege bietet. Dabei stehen insbesondere

Möglichkeiten zur Personalentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiter*innen im Vordergrund.

Einige der Maßnahmen sind identisch mit dem vorherigen Gleichstellungsplan 2023-2025. Diese werden beibehalten und fortgeführt.

Zur Erläuterung:



Maßnahmen ohne weiteren Handlungsbedarf



Maßnahmen in der Umsetzung



Maßnahmen mit Bedarf einer erstmaligen Planung oder Durchführung

12.1 Bereits umgesetzte Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2023 – 2025




Gleichstellung in der Verwaltung

Maßnahme	Status
→ Einheitliche diskriminierungsfreie Kommunikation Erarbeitung einer Handreichung zur einheitlichen Verwendung der gendergerechten Sprache innerhalb der Verwaltung, sowie geschlechterneutrale Anpassung von Dienstvereinbarungen und Satzungen bei deren Änderungen oder Neufassung.	



Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen

Maßnahme	Status
→ Verbesserung der Transparenz bei internen Stellenbesetzungen Erarbeitung eines einheitlichen Fragenkatalogs für jedes Stellenbesetzungsverfahren	
→ Deutliches Zeichen für gewollte Diversität setzen In Stellenausschreibungen wird weiterhin Offenheit und Toleranz für eine gesellschaftliche und geschlechtliche Vielfalt gegenüber allen Bewerbenden verdeutlicht.	

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

Maßnahme	Status
<p>→ Erleichterung des Wiedereinstiegs</p> <p>Das Personalamt bietet zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten werdenden Müttern bereits vor Beginn des Mutterschutzes und der Elternzeit Wiedereinstiegsgespräche an.</p> <p>Vor dem Ende einer Beurlaubung oder Elternzeit finden erneut Gespräche mit den Beschäftigten statt, um die Rückkehr in den Beruf und den zukünftigen Tätigkeitsbereich zu besprechen.</p>	
<p>→ Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit durch Angebote von flexiblem Arbeiten</p> <p>Bisher sieht die Dienstvereinbarung zum Homeoffice die Arbeit an einem festen Arbeitsplatz vor.</p> <p>Derzeit werden die Voraussetzungen geprüft, um künftig auch mobiles Arbeiten anzubieten und damit die Flexibilität weiter zu erhöhen.</p>	
<p>→ Kindermitbringtag</p> <p>Es findet ein Mal jährlich ein Kindermitbringtag statt, um Mitarbeitenden eine bessere Akzeptanz ihrer familiären Situation zu vermitteln und den Kindern das Kennenlernen der Arbeitsstelle ihrer Eltern zu ermöglichen.</p>	

Chancengleichheit im Ausbildungsbereich

Maßnahme	Status
<p>→ Traditionelle Berufsbilder aufbrechen</p> <p>Die vielfältigen Ausbildungsangebote der Kreisstadt Unna werden geschlechtsübergreifend auf Berufsinformationsveranstaltungen und in den Sozialen Medien beworben. Der Ausbildungs- und Arbeitsalltag wird durch lebendige Formate vermittelt.</p>	
<p>→ Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten bei der Berufswahl</p> <p>Die Kreisstadt Unna unterstützt die Möglichkeit der Teilzeitausbildung.</p>	

Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention

Maßnahme	Status
<p>➔ Rahmenbedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden verbessern</p> <p>Die betriebliche Gesundheitsförderung wird weiterhin ausgebaut. Dabei werden neben Maßnahmen zur körperlichen Gesundheit auch Angebote zur Stressbewältigung (Yoga, etc.) bezuschusst bzw. eigene Angebote zum Umgang mit Stress am Arbeitsplatz und zu Hause angeboten. Diese Angebote sind auch über die Gesundheitsplattform Evermood abrufbar.</p>	✓
<p>➔ Unterstützung Betroffener von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</p> <p>Schaffung klarer Rahmenbedingungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Umsetzung in neuer AGA und erläuternde Handlungsempfehlung in Just Social Fortbildungen sind in Planung</p>	✓

12.2 Neue Maßnahmen und/oder Maßnahmen in Bearbeitung

Gleichstellung in der Verwaltung

Maßnahme	Status
<p>➔ Gleichstellung fest im Führungsalltag verankern</p> <p>Teilnahme aller Führungskräfte an mindestens einem Seminar mit Gleichstellungsaspekten, z. B. AGG, Genderkompetenz, Sensibilisierung über Sexismus am Arbeitsplatz, Führen in Teilzeit, Führen auf Distanz bei Telearbeit, etc.</p> <p>Die Fortbildungen sollen im Rahmen des Fortbildungsprogramms angeboten werden.</p>	~
<p>➔ Förderung von Nachwuchsführungskräften</p> <p>Erstellung und Durchführung von Fortbildungsprogrammen für Nachwuchsführungskräfte. Fortbildungsreihen sollten angeboten werden.</p>	~

→ Stärkung der Gender-Kompetenz bei Beschäftigten

Teilnahme an Workshops zu Diversity, Sprache, Rollenbildern. Die Workshops sollen im Rahmen des Fortbildungsprogramms angeboten werden.

Interne Kommunikationskampagnen und Information der Mitarbeitenden über gleichstellungsrelevante Themen.



Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen

Maßnahme

Status

→ Gewinnung von qualifiziertem Personal durch Angebot reduzierter Arbeitszeiten

Führungsstellen werden auch weiterhin in Teilzeit ausgeschrieben und entsprechend besetzt.



→ Förderung von Männern in unterrepräsentierten Berufsfeldern

Informationskampagne starten, die die Berufsfelder aus männlicher Sicht zeigen.



→ Geschlechtergerechtigkeit im Auswahlgremium gewährleisten

Auswahlkommissionen sollen paritätisch besetzt, aber mindestens ein*e Vertreter*in des jeweils anderen Geschlechts vertreten sein.



Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

Maßnahme

Status

→ Aufzeigen von Möglichkeiten zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Mehrfachbelastungen

Angebot von Fortbildungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Beachtung familienfreundlicher Zeiten.

Das bestehende Angebot über Evermood und/oder Lunchpakete soll durch Fortbildungen im Rahmen des Fortbildungsprogramms ausgeweitet werden.



→ Elternzeitangebote verstärkt kommunizieren

Werdende Eltern haben die Möglichkeit, sich beim Personalamt zur Inanspruchnahme von Elternzeit beraten zu lassen.



→ Regelmäßige Kontakte zu Beurlaubten, bzw. zu Mitarbeitenden in Elternzeit

Alle Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung sollen einmal pro Jahr zum Austausch eingeladen werden und Infos zu Entwicklungen der Stadtverwaltung erhalten.



→ Altersarmut von Frauen vorbeugen

Mitarbeitende, die in Teilzeit arbeiten, sollen frühzeitig über Maßnahmen der Alterssicherung informiert werden.

Seminare insbesondere für Frauen werden im Rahmen des Fortbildungsprogramms angeboten.



→ Förderung partnerschaftlicher Aufteilung von Sorgearbeit

Mit speziell auf sie abgestimmten Seminaren oder kurzen Inputs sollen Männer informiert und motiviert werden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder auch Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen erhalten.



Personalentwicklung

Maßnahme

→ Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen

Fort- und Weiterbildungswünsche sowie mögliche Qualifizierungsmaßnahmen sind Bestandteil von regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen.

Qualifizierte Frauen sollen im Rahmen dieser Gespräche verstärkt zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten bzw. Führungsaufgaben ermutigt werden.

Vorgesetzte sollten die Chance der sog. Entwicklungsgespräche/wertschätzenden Dialoge nutzen, um Mitarbeitende motivieren und fördern zu können. Diese Möglichkeit wird aktuell zu wenig genutzt.

Status



- ➔ Unterstützung bei der Berufs- und Karriereplanung insbesondere für Frauen schaffen

Es soll künftig die Möglichkeit geschaffen werden, spezielle Fortbildungsmaßnahmen zu besuchen, die die Stellung der Frau im Berufsleben fördert. Entsprechende Fortbildungsreihen sollten angeboten werden.



- ➔ Unterstützung vorhandener Führungskräfte und Abbau von Hemmschwellen zur Übernahme von Führungstätigkeiten

Bedarfsorientierte Implementierung von Mentoring- und Coachingangeboten für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte unabhängig vom Geschlecht. Ein Cross-Mentoring für Mitarbeiterinnen im Kreis Unna findet 2025/2026 statt. Regelmäßiger Austausch von Führungskräften. Austausch von Führungskräften sollte ermöglicht werden.



Chancengleichheit im Ausbildungsbereich

Maßnahme	Status
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Durchführung des Girls' and Boys' Day's <p>Der Tag dient der Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees. Es handelt sich dabei um ein Ein-Tages-Praktikum, bei dem die Mädchen die Gelegenheit bekommen, in einen „typischen Männerberuf“ reinzuschmecken und Jungen die Möglichkeit haben, einen frauendominanten Beruf kennenzulernen.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Gewinnung von mehr männlichen Auszubildenden <p>Social-Media Kampagne aus männlicher Sicht zu Berufsfeldern durchführen, die eher frauendominiert sind.</p>	

13. Anlagen (Stand 31.12.2024)

Tariflich Beschäftigte Gesamtverwaltung

	Beschäftigte Insgesamt		davon Frauen		Prozentual
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	beschäftigte Frauen
EG 15	1	0	1	0	100,00
EG 14	3	6	0	6	66,67
EG 13	8	2	4	2	60,00
EG 12	9	10	3	7	52,63
EG 11	29	20	14	19	67,35
EG 10	28	12	9	11	50,00
EG 9c	11	8	6	8	73,68
EG 9b	18	7	8	5	52,00
EG 9a	23	6	11	4	51,72
EG 8	23	42	16	40	86,15
EG 7	6	0	0	0	0
EG 6	26	54	13	20	41,25
EG 5	28	11	2	10	30,77
EG 4	32	1	2	1	9,09
EG 3	0	15	0	4	26,67
EG 2	1	9	1	7	80,00
N	15	2	4	1	29,41
Azubis inkl. Notfallsan.	33	0	25	0	75,76
Summe	294	205	119	145	

Tariflich Beschäftigte TVSuE Gesamtverwaltung

	Beschäftigte Insgesamt		davon Frauen		Prozentual
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	beschäftigte Frauen
S 17	3	3	1	2	50,00
S 15	2	2	0	2	50,00
S 14	13	6	11	6	89,47
S 12	5	8	2	8	76,92
S 11b	0	2	0	2	100,00
Summe	23	21	14	20	

Beamtinnen und Beamte Gesamtverwaltung

	Beschäftigte Insgesamt		davon Frauen		Prozentual
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	beschäftigte Frauen
A 16	1	1	0	0	0
A 15	1	1	0	0	0
A 14	9	0	3	0	33,33
A 13 Lg2.2	3	1	3	1	100,00
A 13 Lg2.1	3	1	1	0	25,00
A 12	15	5	4	5	45,00
A 11	15	14	4	13	58,62
A 10	13	5	2	5	38,89
A 9 Lg2.1	11	0	6	0	54,55
A 9 Lg1.2	23	3	2	3	19,23
A 8	24	3	4	3	25,93
A 7	14	0	1	0	7,14
A 6	2	0	1	0	50,00
Anw. gD	11	1	6	1	58,33
Anw. mD	21	0	5	0	23,81
Summe	166	35	42	31	

Summen Gesamtverwaltung

	Beschäftigte Insgesamt		davon Frauen		Prozentual
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	beschäftigte Frauen
Tarifl. Besch.	294	205	119	145	52,91
TVSuE	23	21	14	20	77,27
Beamte	166	35	42	31	36,32
Summe	483	261	175	196	49,87

Wahlbeamte Gesamtverwaltung (nachrichtlich)

	Beschäftigte Insgesamt		davon Frauen		Prozentual
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	beschäftigte Frauen
B 7	1				0,00
B 3	2				0,00
Summe	3	0	0	0	0,00

Tariflich Beschäftigte in Führungsfunktionen

Bezeichnung	TVöD EG	Beschäftigte mit Führungsfunktion		davon Frauen		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Fachdezernent*in	EG 15	1				0,00
Amtsleitung	EG 15	1		1		100,00
Amtsleitung	EG 14	2	2		2	50,00
Amtsleitung	EG 13	1				0,00
Amtsleitung	EG 12	1				0,00
Amtsleitung	EG 11		1		1	100,00
Stv. Amtsleitung	EG 14	1				0,00
Stv. Amtsleitung	EG 13	1	1		1	50,00
Stv. Amtsleitung	EG 12	2		1		50,00
Stv. Amtsleitung	EG 11	2	1	1	1	66,67
Stv. Amtsleitung	EG 10	3		2		66,67
Stv. Amtsleitung	EG 9b	1		1		100,00
Stv. Amtsleitung	EG 9a	1		1		100,00
Sachgebietsleitung	EG 14		1		1	100,00
Sachgebietsleitung	E 13		2		2	100,00
Sachgebietsleitung	EG 12	1				0,00
Sachgebietsleitung	EG 11	4		2		50,00
Sachgebietsleitung	EG 10	3		1		33,33
Sachgebietsleitung	EG 9a	1				0,00
Sachgebietsleitung	S 17	1				0,00
Stv. Sachgebietsleitung	EG 9c	1				0,00
Stv. Sachgebietsleitung	EG 9b	1				0,00
Stv. Sachgebietsleitung	EG 7	1				0,00
Summe		30	8	10	8	47,37

Beamtinnen und Beamte in Führungsfunktionen

Bezeichnung	BBesG Bes.Gr.	Beschäftigte mit Führungsfunktion		davon Frauen		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Dezernent*in Betriebsleitung	A16	2				0,00
Fachdezernent*in	A15	1				0,00
Amtsleitung	A15	1				0,00
Amtsleitung	A14	9		3		33,33
Amtsleitung	A13 gD	1		1		100,00
Amtsleitung	A12	3		1		33,33
Stv. Amtsleitung	A13 hD	1	1	1	1	100,00
Stv. Amtsleitung	A13 gD	1				0,00
Stv. Amtsleitung	A12 gD	3		1		33,33
Stv. Amtsleitung	A11	1		1		100,00
Stv. Amtsleitung	A9 gD	1				0,00
Sachgebietsleitung	A13 gD	2		1		50,00
Sachgebietsleitung	A12	3				0,00
Sachgebietsleitung	A11	3		1		33,33
Wachabteilungsleitung	A11	2				0,00
Wachabteilungsleitung	A10	1				0,00
Stv. Wachabteilungs- leitung	A10	2				0,00
Summe		37	1	10	1	28,95

Summen Gesamt

Summe		67	9	20	9	38,16
--------------	--	-----------	----------	-----------	----------	--------------

Höhergruppierungen (2022-2024 aufsummiert)

Tarifgruppe	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
E 14	2	1	50,00
E 13	1	0	0,00
E 12	2	0	0,00
E 11	7	5	71,43
E 10	8	4	50,00
E 9 c	5	4	80,00
E 9 b	3	1	33,33
E 9 a	11	5	45,45
E 8	5	5	100,00
E 5	1	0	0,00
E 4	1	0	0,00
S17	1	0	0,00
S14	1	0	0,00
S12	1	0	0,00
N	1	0	0,00
Summe	55	27	49,09

Beförderungen (2022-2024 aufsummiert)

Bes. Gr.	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A 16	1	0	0,00
A 15	1	0	0,00
A 14	2	1	50,00
A 13	3	1	33,33
A 12	4	1	25,00
A 11	8	2	25,00
A 10	12	1	8,33
A 9 mD	5	0	0,00
A 8	12	0	0,00
Summe	48	6	12,50

Altersstruktur Gesamtverwaltung

	Beschäftigte Insgesamt					davon Frauen				
	Anz. 16-25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz. >56	Anz. 16-25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz. >56
Gesamt	69	148	136	163	231	40	63	59	87	122

Altersstruktur tariflich Beschäftigte

	Beschäftigte Insgesamt					davon Frauen				
	Anz. 16- 25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz.> 56	Anz. 16-25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz. >56
EG 15			1					1		
EG 14			2	2	5			2	1	3
EG 13			2	5	3			1	3	2
EG 12		3	2	4	10			2	2	6
EG 11		11	11	9	18		7	6	8	12
EG 10		5	11	10	14		3	6	5	6
EG 9c		4	4	6	5		2	2	5	5
EG 9b		3	3	7	12		1	2	3	7
EG 9a	2	8	4	10	5	2	6	1	5	1
EG 8		10	12	15	28		9	11	13	23
EG 7			1	1	4					
EG 6	3	8	8	23	38	2	4	2	10	15
EG 5		3	8	6	22		2	3	1	6
EG 4	5	10	8	5	5					3
EG 3	4	4	1	1	5	1	1	1		1
EG 2				2	8				2	6
N	5	5	3	3	1	2	2	1		
Azubis inkl. Notfallsan.	25	4				17	4			
Studie- rende	2	2				2	2			
Summe	46	80	81	109	183	26	43	41	58	96

Altersstruktur Beamtinnen und Beamte

	Beschäftigte Insgesamt					davon Frauen				
	Anz. 16-25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz.> 56	Anz. 16-25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz. >56
A16				1	1					
A15			1		1					
A14			1	1	7					3
A13hD		1	1	1	1		1	1	1	1
A13gD			2		2					1
A12		1	5	5	9			1	3	5
A11		3	4	9	13		1	3	6	7
A10		3	2	7	6				3	4
A9gD	5	4	2			5	1			
A9mD		4	14	8				3	2	
A8		11	5	10	1		1		5	1
A7	2	10	2				1			
A6	1	1					1			
Anw.mD	6	12	3			3	2			
Anw.gD	7	4	1			4	2	1		
B7					1					
B3			1		1					
Summe	21	54	44	42	43	12	10	9	20	22

Altersstruktur Beschäftigte Tarif TVSuE

	Beschäftigte Insgesamt					davon Frauen				
	Anz. 16-25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz.> 56	Anz. 16-25	Anz. 26-35	Anz. 36-45	Anz. 46-55	Anz. >56
S 17		1	4	1				3		
S15		1	1	1	1			1		1
S14	2	7	6	3	1	2	6	5	3	1
S12		5		5	3		4		4	2
S11b				2					2	
Summe	2	14	11	12	5	2	10	9	9	4

14. Impressum

Herausgeberin	Kreisstadt Unna Der Bürgermeister
Redaktion	Imke Gampe Jacqueline Giering Christiane Herlinghaus Daniela Kammann Marcel Kolter Natalie Menne Katja Sahmel Kirsten Stork Andreas Weiß Carolin Granseuer
Stand	Oktober 2025