Stadt Bielefeld
Gleichstellungsplan
2026 – 2030

www.bielefeld.de

Impressum:
Herausgegeben von:

Stadt Bielefeld
Die Oberbürgermeisterin

Amt für Personal
Gleichstellungsstelle

Redaktion:

Ina Kuhlemann
Amt für Personal
Telefon: 0521 51–3421

Agnieszka Salek
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0521 51–2016

Verantwortlich für Inhalte aus den Bereichen

Gleichstellung: Agnieszka Salek

Personalwesen: Thorsten Vahle

Umschlagbilder:
Steffi Behrmann

Foto Oberbürgermeisterin:
Stadt Bielefeld/Thomas F. Starke

Gestaltung und Druck:

Druckservice Stadt Bielefeld

Stand: April 2026

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort **4**

II. Geltungsbereich und Geltungsdauer **5**
1. Rechtliche und organisatorische Basis 6

III. Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen **6**

IV. Überprüfung der berufsspezifischen Kennzahlen zur Frauenförderung **7**
1. Übersicht der Kennzahlen 7
2. Bewertung der bisherigen Zielerreichung aus dem Gleichstellungsplan 2021–2025 8

V. Beschäftigtenstruktur zum 30.06.2025 **11**

VI. Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie **13**
1. Organisation 13
2. Stellenausschreibungen 13
3. Stellenbesetzungsverfahren 14
4. Ausbildung und Praktika 14
5. Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben 15
6. Personalentwicklung, Gesundheit und Fortbildung 15
7. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 18
8. Abbau und Verhinderung von Diskriminierung 19
9. Schriftverkehr 19

VII. Gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen **20**
1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung 20
2. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen 21
3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben 22

VIII. Frauen in Führungsfunktionen **26**

IX. Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen **29**

X. Zielquoten (Übersicht) **31**
1. Zielquoten (Übersicht 31

XI. Besetzung in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen und der Gremien **32**
1. Frauen in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen 32
2. Gremien 32

XII. Auszüge aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) **33**

I. Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, sehr geehrte Interessierte,

der Gleichstellungsplan der Stadt Bielefeld für die Jahre 2026 – 2030 unterstreicht den Anspruch der Stadtverwaltung, sich aktiv für die Gleichberechtigung der Geschlechter einzusetzen und Benachteiligungen auf struktureller Ebene zu verringern.

Mit rund 7.200 Beschäftigten ist die Stadtverwaltung Bielefeld ebenso vielfältig wie die Stadtgesellschaft. Gemeinsam tragen wir Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen und für eine Verwaltung, die als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird. Eine moderne Personalpolitik, die Chancengleichheit und Gleichstellung in den Mittelpunkt stellt, unterstützt uns dabei, auch unter den Bedingungen des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels qualifizierte und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu halten. Flexible Arbeitsmodelle, eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie eine wertschätzende Führungskultur sind dabei wesentliche Bausteine.

Unsere Stadtverwaltung setzt darauf, die Potenziale aller Mitarbeitenden zu erkennen, zu fördern und bestmöglich zu nutzen. Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist hierfür eine wesentliche Grundlage. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit verstehen wir als gemeinsame Aufgabe, die alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Stadt Bielefeld betrifft. Das Landesgleichstellungsgesetz bildet dabei den rechtlichen Rahmen, um allen Beschäftigten gleiche Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bietet konkrete Handlungsperspektiven und Maßnahmen, um die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb unserer Verwaltung weiter voranzubringen. Wir setzen uns dafür ein, die Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern und so die Gleichberechtigung in sämtlichen Bereichen unserer Stadtverwaltung zu erreichen. Der Gleichstellungsplan gibt klare Zielvorgaben und dient zugleich als wichtiges Instrument, um unsere Personalplanung und -entwicklung wirkungsvoll zu steuern.

Wir laden alle Führungskräfte, alle Mitarbeitenden und die politischen Gremien herzlich ein, die Umsetzung dieses Plans aktiv mitzugestalten. Gemeinsam wollen wir die Stadtverwaltung gerechter, vielfältiger und zukunftsfähiger gestalten.

Dr. Christiana Bauer
Oberbürgermeisterin der Stadt Bielefeld

Rainer Kaschel
Kämmerer und Personaldezernent der Stadt Bielefeld

Agnieszka Salek
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bielefeld

II. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 (1) Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) für die Stadtverwaltung Bielefeld einschließlich der städtischen Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung sorgt die Stadt Bielefeld dafür, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken ihre Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gesetzes beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 (2) LGG).

Nach § 5 (1) LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen (§ 5 (7) LGG). Der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Bielefeld wird auf fünf Jahre festgelegt. Der vorliegende Plan gilt somit für die Jahre 2026 bis 2030; seine Zielerreichung ist spätestens im Jahr 2028 zu überprüfen.

III. Grundlagen für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen

1. Rechtliche und organisatorische Basis

Nach Maßgabe des § 6 (1) LGG sind Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu entwickeln und festzulegen.

Die Grundlage hierfür bilden gemäß § 6 Abs. 2 LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen für die Laufzeit des Gleichstellungsplans – also bis zum Jahr 2030.

Die Bestandsaufnahme und Beschäftigtenanalyse basieren auf den zum Stichtag 30. Juni 2025 vorliegenden Daten unter Berücksichtigung der Entwicklungen der vergangenen Jahre. Ergänzend fließen die Ergebnisse der Evaluation des Gleichstellungsplans 2021 – 2025 ein, die im ersten Kapitel dieses Berichts dargestellt sind. Diese Evaluation bildet zugleich den Abschlussbericht gemäß § 5a LGG und dient als zentrale Grundlage für die Fortschreibung und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans.

Der Bericht überprüft, inwieweit die Ziele des bisherigen Plans erreicht wurden, und zeigt verbleibenden oder neuen Handlungsbedarf auf. Wichtige ergänzende Informationen ergeben sich außerdem aus dem jeweiligen Bericht zum Personalmanagement der Stadt Bielefeld, der zusätzliche Daten für die Entwicklung gleichstellungsfördernder Maßnahmen liefert.

Auf Basis der vorliegenden Strukturdaten wurden die Laufbahnen, Berufsgruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen identifiziert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für diese Bereiche wurden Zielquoten festgelegt. Um realistische Zielwerte für den Stichtag 30. Juni 2030 zu bestimmen, wurden alle relevanten personalwirtschaftlichen Faktoren berücksichtigt, darunter Altersabgänge, Personalfluktuation und die demografische Entwicklung.

Vor dem Hintergrund der sich verändernden finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Bielefeld sind auch die Rahmenbedingungen der zukünftigen Personalgewinnung neu zu bewerten. In den vergangenen Jahren hat sich die Personalgewinnung strukturell verändert: Der Personalbedarf wurde zunehmend durch externe Neueinstellungen gedeckt. In welchem Umfang sich dieser Trend künftig fortsetzen wird, ist angesichts der aktuellen Haushaltsentwicklung jedoch noch nicht abschließend absehbar.

Unabhängig davon bleibt es ein zentrales Ziel, vorhandene Handlungsspielräume in der Personalgewinnung zu nutzen, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu stärken und bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen schrittweise abzubauen. Dabei sollen sowohl externe Einstellungsverfahren als auch interne Personalentwicklungsmaßnahmen weiterhin gezielt zur Förderung der Gleichstellung beitragen.

Statistische Auswertungen und Datenschutz

Bei Statistiken, Erhebungen und Analysen mit personellem Bezug werden im Rahmen des Controllings grundsätzlich geschlechtsspezifische Daten erhoben. Dies ermöglicht sowohl die Identifikation bestehenden Handlungsbedarfs als auch die Bewertung des Erfolgs bereits umgesetzter gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Personenbezogene Daten werden ausschließlich verarbeitet, soweit dies erforderlich ist und eine Rückführung auf identifizierbare Einzelpersonen ausgeschlossen werden kann. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden Personen mit der Angabe „divers / keine Angabe“ nicht gesondert ausgewiesen, da aufgrund der geringen Fallzahlen eine Identifizierbarkeit nicht ausgeschlossen werden kann.

IV. Überprüfung der berufsspezifischen Kennzahlen zur Frauenförderung

1. Übersicht der Kennzahlen

Frauenanteil und gesetzte Zielquoten in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

Prozentualer Anteil und absolute Zahl der Frauen (in Klammern) zum Stichtag 30.06.2025

Zielbereich nach Berufsgruppen (BG)	Laufbahn/Entgelt- & Besoldungsgruppen	Stand 2020 (ursprünglich)	Stand 2020 (berichtigt)[1]	Zielquote 2025	Stand 2025	Zielquote erreicht
Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe (BG 1)	A12/E11/S17	44% (74)	48% (89)	48%	55% (132)	✓
	A13 EA1/E12/S18	43% (14)	29% (22)	47%	42% (46)	–
	A13 EA2/E13 **bis** A16/E15ü	38% (62)	47% (62)	45%	49% (72)	✓
Technischer Dienst (BG 5–6, 8–12)	A6/E5 **bis** A9 LG1/E9a,E9b	18% (177)	19% (196)	22%	17% (189)	–
	A9LG2/E9c **bis** A13 EA1/E13	35% (148)	37% (133)	38%	40% (176)	✓
	A13 EA2/E13 **bis** A16/E15	26% (17)	28% (13)	33%	38% (16)	✓
Feuerwehr (BG 7)	A6 **bis** A9 LG1	4% (10)	4% (10)	6%	4% (11)	–
	Rettungssanitäterinnen	–	–	–	35% (6)	
	Notfallsanitäterinnen	–	–	–	56% (20)	
	A9 LG2 **bis** A13 EA1	–	–	5%	1% (1)	–
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Teilzeitanteil A12/E11/S17	30% (103)	29% (103)	30%	26% (120)	–
	Teilzeitanteil A13 EA1/E12/E13/S18	15% (25)	13% (29)	20%	18% (59)	–
	Teilzeitanteil A13 EA2/E13 bis A16/E15ü	17% (46)	20% (42)	22%	26% (62)	✓
Frauen in Führungsfunktionen	Führungskräfte insgesamt[2]	37%[3] (138)	37%[3] (138)	42%	41%[3] (199)	–
	davon Amts- und Betriebsleitungen	46% (17)	46% (17)	50%	52% (23)	✓
	Dezernat OB	60%[3] (6)	60%[3] (6)	werden nicht gesondert festgelegt	70%[3] (7)	werden nicht gesondert festgelegt
	Dezernat 1	36%[3] (14)	36%[3] (14)		42%[3] (26)	
	Dezernat 2	49%[3] (37)	49%[3] (37)		49%[3] (50)	
	Dezernat 3	27%[3] (34)	27%[3] (34)		36%[3] (45)	
	Dezernat 4	26%[3] (18)	26%[3] (18)		26%[3] (27)	
	Dezernat 5	53%[3] (29)	53%[3] (29)		56%[3] (44)	

Nr.	Berufsgruppe (BG)	Nr.	Berufsgruppe (BG)	Nr.	Berufsgruppe (BG)
1.	Verwaltung	2.	Gesundheit und Sozialarbeit	3.	Kindererziehung, Weiterbildung
4.	Künstlerische Berufe	5.	Bühnentechnische Berufe	6.	Technische Berufe
7.	Berufsfeuerwehr	8.	Handwerksberufe	9.	Pflanzenbau, Tierpflege, Forst
10.	Entsorgungsbranche	11.	Gebäudereinigung und hauswirtschaftl. Berufe	12.	Ordnungs- und Sicherheitsberufe

1 Die Werte für das Jahr 2020 wurden teilweise nachträglich berichtigt (Korrektur fehlerhafter Zuordnungen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen in der Ursprungserhebung).

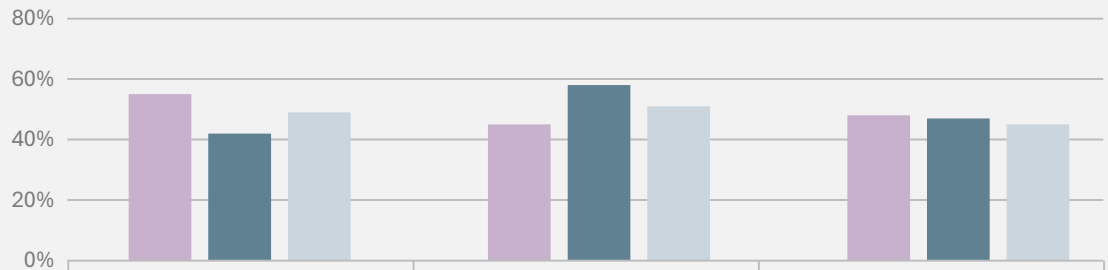
2 Klassische Führungsfunktionen = ohne KITA-Leitungen, Hausmeister*innen, Meister*innen, Vorarbeiter*innen.

3 Für die Berechnung des prozentualen Anteils werden unbesetzte Führungsstellen in der Gesamtzahl mit berücksichtigt.

2. Bewertung der bisherigen Zielerreichung aus dem Gleichstellungsplan 2021 – 2025

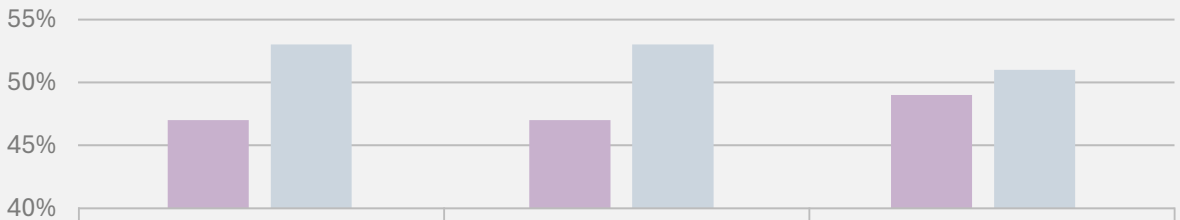
Allgemeiner Verwaltungsdienst

Frauenanteil im Allgemeinen Verwaltungsdienst BG1



	Frauen	Männer	Zielquote 2025
A12/E11/S17	55%	45%	48%
A13/E12/S18	42%	58%	47%
A13 EA2/E13 bis A16/E15ü	49%	51%	45%

Entwicklung des Frauenanteils ab A13EA2/E13 im Allgemeinen Verwaltungsdienst von 2016 – 2025

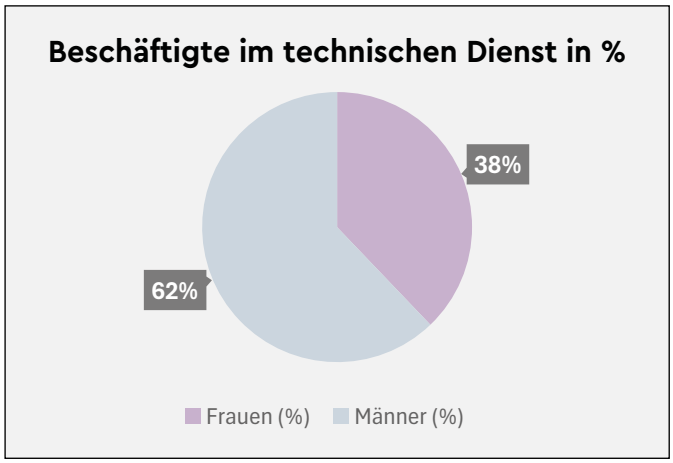


	2016	2020	2025
Frauen	47%	47%	49%
Männer	53%	53%	51%

Die aktuellen Auswertungen zeigen im Vergleich zu den Zahlen des Gleichstellungsplans 2021–2025 eine insgesamt sehr positive Entwicklung hin zu mehr Gleichstellung in den Entgelt- und Besoldungsgruppen.

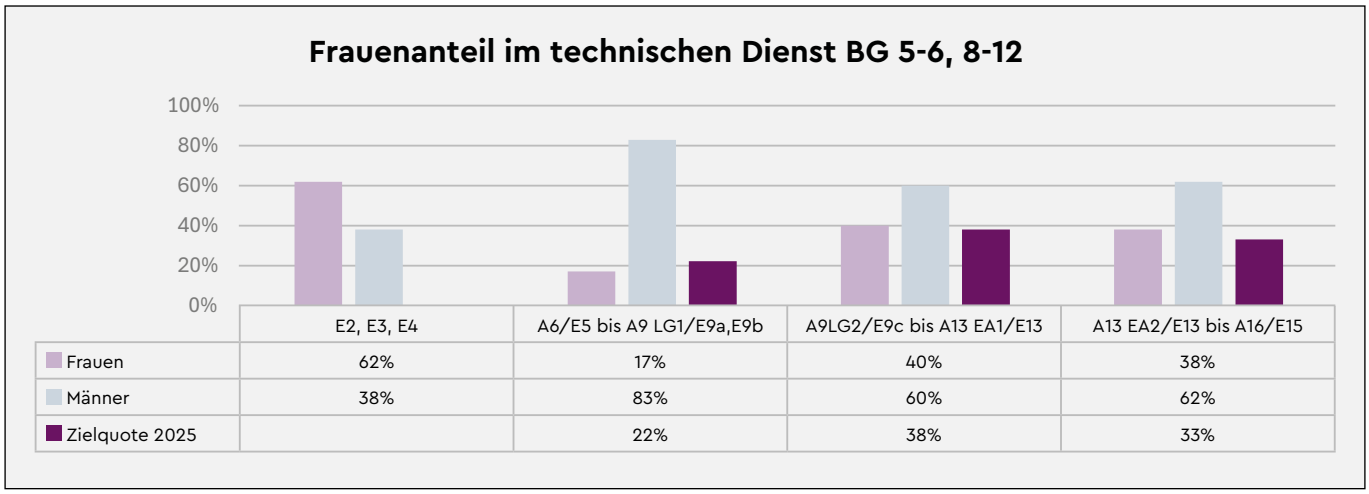
Im **Allgemeinen Verwaltungsdienst** liegt die Frauenquote in A12/E11/S17 inzwischen bei 55% und damit über dem Paritätsziel. Auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen A13EA2/E13 bis A16/E15ü (ehemals hD) sind deutliche Steigerungen der Frauenanteile zu verzeichnen. Damit rückt eine paritätische Besetzung auch in den Führungs- und Fachverantwortungsebenen näher.

Technischer Dienst



ElektronikerIn für Betriebstechnik
Foto: Stadt Bielefeld

Im **technischen Dienst** zeigt sich ebenfalls ein positiver Trend: Besonders in den höheren Besoldungsgruppen nehmen die Frauenanteile kontinuierlich zu. In den Gruppen bis A9/E9 ist hingegen ein leichter Rückgang festzustellen, der im Planungszeitraum gezielt adressiert werden soll.



	E2, E3, E4	A6/E5 bis A9 LG1/E9a,E9b	A9LG2/E9c bis A13 EA1/E13	A13 EA2/E13 bis A16/E15
Frauen	62%	17%	40%	38%
Männer	38%	83%	60%	62%
Zielquote 2025		22%	38%	33%

Feuerwehrtechnischer Dienst

	LG1 EA2		LG2 EA1		LG2 EA2		Rettungs-sanitäter*innen	Notfallsani-täter*innen
	2020	2025	2020	2025	2020	2025	2025	2025
Anzahl Männer	265	277	47	81	5	5	11	16
Anzahl Frauen	10	11	0	1	0	0	6	20
Frauenquote	4%	4%	0%	1%	0%	0%	35%	56%
Zielquote	6%	nicht erreicht	5%	nicht erreicht	nicht festgelegt	nicht festgelegt	nicht festgelegt	nicht festgelegt

Tabelle: Personalsituation bei der Feuerwehr zum Stichtag 30.06.2025

Tätigkeiten/Laufbahnen	Entgelt-/Besoldungsgruppe (LG=Laufbahngruppe; EA=Einstiegsamt)
Sonstige	z.B. Chor, Notfallsanitäterinnen und -sanitäter, Besoldungsgruppe B
höhere Tätigkeiten	A13 **LG 2** EA **2**, A14-A16, E13-E15ü
gehobene Tätigkeiten	A9 **LG 2** EA **1**, A 10-A13 EA 1, E9b, E9c, E10–13, S11-S18
mittlere Tätigkeiten	A6, A7, A8, A9 **LG 1** EA **2**, E5, E6, E7, E8, E9a, S3, S4, S5, S6, S7, S8-S10
einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte	E1, E2, E3, E4, S2

Der feuerwehrtechnische Dienst weist weiterhin den geringsten Frauenanteil auf. Mit den erstmals gesondert ausgewiesenen Daten für Rettungssanitäterinnen (35%) und Notfallsanitäterinnen (56%) wird jedoch sichtbar, dass gerade im Bereich der medizinisch-technischen Fachlaufbahnen eine deutliche dynamische Entwicklung zugunsten von Frauen stattfindet. Insgesamt ergibt sich damit ein spürbarer Aufwärtstrend innerhalb der Feuerwehr. In den Besoldungsgruppen ab A7 bis A16 besteht jedoch weiterhin klarer Handlungsbedarf, um die Repräsentanz von Frauen nachhaltig zu erhöhen.

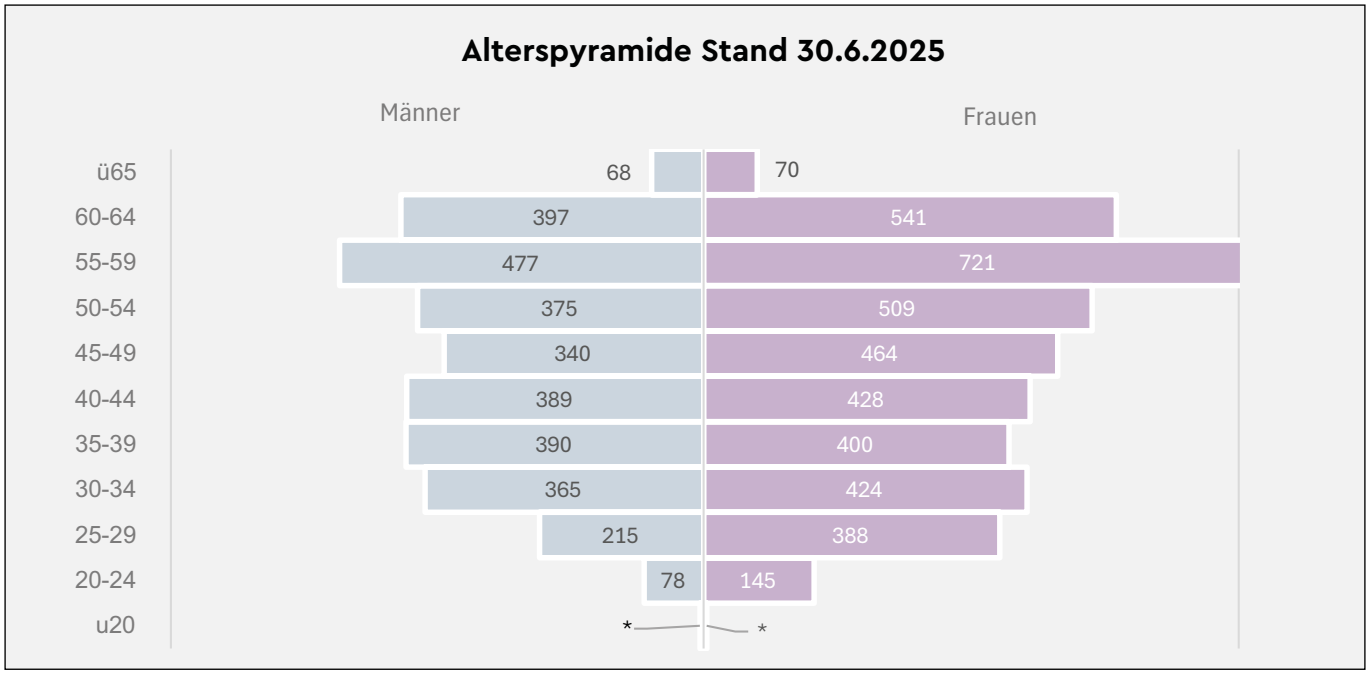
Schülerinnen beim Girl's Day der Feuerwehr Bielefeld
Fotos: Feuerwehr Bielefeld

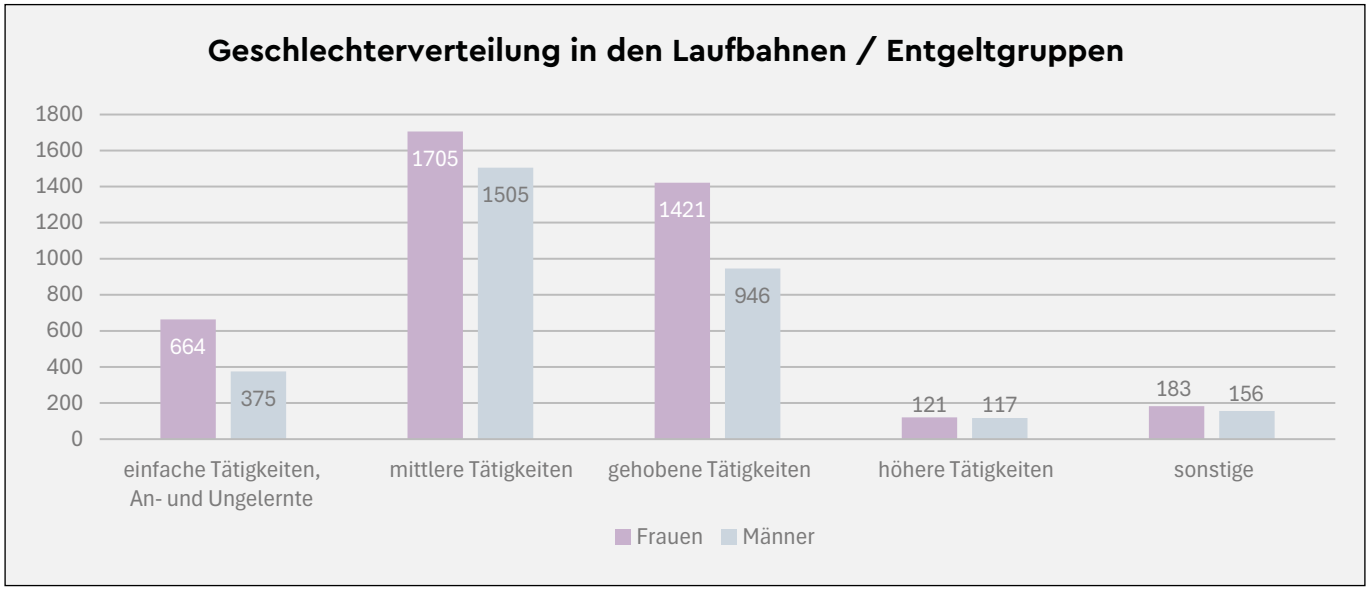
V. Beschäftigtenstruktur zum 30.6.2025

Zum Stichtag 30.06.2025 waren insgesamt 7.196 Mitarbeitende bei der Stadt Bielefeld beschäftigt. Der Frauenanteil liegt mit rund 57 Prozent deutlich über der Hälfte der Gesamtbeschäftigten. Die Zahl der Beschäftigten mit der Angabe eines diversen Geschlechts bewegt sich im einstelligen Bereich und wird aus Datenschutzgründen nicht gesondert ausgewiesen.

Gesamtbeschäftigte:	**4.094 Frauen**	**3.099 Männer**
Teilzeitkräfte:	**2.465 Frauen**	**494 Männer**
Führungskräfte:[1]	**236 Frauen**	**276 Männer**

1 Klassische Führungsfunktionen zzgl. Kita-Leitungen, Meister, sonstige.





Tätigkeiten/Laufbahnen	Entgelt-/Besoldungsgruppe (LG=Laufbahngruppe; EA=Einstiegsamt)
Sonstige	z.B. Chor, Notfallsanitäterinnen und -sanitäter, Besoldungsgruppe B
höhere Tätigkeiten	A13 **LG 2** EA **2**, A14-A16, E13-E15ü
gehobene Tätigkeiten	A9 **LG 2** EA **1**, A 10-A13 EA 1, E9b, E9c, E10–13, S11-S18
mittlere Tätigkeiten	A6, A7, A8, A9 **LG 1** EA **2**, E5, E6, E7, E8, E9a, S3, S4, S5, S6, S7, S8-S10
einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte	E1, E2, E3, E4, S2

VI. Allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die allgemeinen Grundsätze und Rahmenbedingungen bilden die Grundlage, um Gleichberechtigung unter Wahrung des Leistungsprinzips nachhaltig zu sichern. Die zentralen Regelungen sind seit Jahren in internen Vorschriften (AGA, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen) verankert. Auf dieser Basis entwickeln sich die Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2026–2030 weiter und werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

1. Organisation

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsumverteilungen, Organisationsentwicklungen sowie Maßnahmen zur Haushaltssicherung werden im Vorfeld auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur überprüft. Ist eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten absehbar, werden hierzu im Einzelfall gesonderte Maßnahmen ergriffen, um ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

2. Stellenausschreibungen

Grundsätzlich werden alle Stellen bei der Stadt Bielefeld intern und/oder extern ausgeschrieben. Ausgenommen hiervon sind lediglich Einstiegsstellen in den jeweiligen Laufbahnen (z. B. A 7 LBesG / EG 6 TVöD-V bzw. A 10 LBesG / EG 9c TVöD-V).

Bei der Entscheidung über den Ausschreibungsweg werden insbesondere die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans berücksichtigt, um Unterrepräsentanzen von Frauen gezielt abzubauen.

Vielfalt und Offenheit

„Die Stadt Bielefeld setzt sich aktiv für Chancengleichheit und Diversität ein.

Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Menschen unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität.

Die Stadt Bielefeld fördert Frauen beruflich und stellt sie nach den Zielsetzungen des Gleichstellungsplans bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt ein. Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht."

Darüber hinaus wird bei internen Stellenausschreibungen auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen hingewiesen, um den Zugang zu Führungs- und Fachpositionen auch in Teilzeit zu erleichtern. Teilzeitinteressierte werden ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt. Die Realisierbarkeit einer Besetzung mit zwei Teilzeitkräften wird im Rahmen des Auswahlverfahrens unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange geprüft.

Es sollen weitere Möglichkeiten entwickelt werden, um Vollzeitstellen durch verschiedene Teilzeitmodelle zu besetzen.

Die Stadt Bielefeld geht keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV ein, es sei denn, die besondere Natur der Arbeitsleistung lässt ausnahmsweise keine andere Gestaltung zu (z. B. Garderobenkräfte o. ä.).

„Wir benötigen starke Frauen mit eigener Meinung und Umsetzungskompetenz, um Chancengleichheit und Fairness für Frauen zu erreichen. Nach LGG NRW zählen bei der Beurteilung von Bewerbungen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Indem wir das umsetzen, tragen wir unseren Teil zur Realisierung des Frauenförderplans bei."

Bettina Knollmann, Personaleinsatz Verwaltung, Koordination

3. Stellenbesetzungsverfahren

Die Auswahlkriterien und Einstellungstests der Stadt Bielefeld sind geschlechtsneutral gestaltet.

Teilzeitbeschäftigung oder Erwerbsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung oder Pflege dürfen bei Bewerbungsverfahren keine Nachteile mit sich bringen. Ebenso sind Familienstand, Einkommen der Partnerin oder des Partners oder die Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder bei Personalentscheidungen unbeachtlich.

Personalwirtschaftliche Maßnahmen werden unter Beachtung der Vorgaben von § 7 LGG getroffen.

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Förderung der Gleichstellung, die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie für den Schutz vor Mobbing und Diskriminierung.

Die Gleichstellungsstelle ist an sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen.

4. Ausbildung und Praktika

Die Stadt Bielefeld fördert Chancengleichheit und Vielfalt bereits in der Ausbildung. Alle Nachwuchskräfte werden nach erfolgreichem Abschluss entsprechend den tariflichen Regelungen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, sofern keine persönlichen Gründe entgegenstehen.

Auszubildende und Anwärterinnen bzw. Anwärter werden im Rahmen ihrer Ausbildung über die Grundsätze der Gleichstellung und die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) informiert.

Die Stadt engagiert sich zudem in Projekten zur Förderung untypischer Berufsentscheidungen von Mädchen und Jungen (z. B. Girls' und Boys' Day, Schnupperpraktika). Besonderes Augenmerk gilt dabei der Gewinnung von Studierenden technischer Fachrichtungen. Vergütete Praktika in Mangelberufen sollen insbesondere das Interesse von Frauen an einer späteren Berufstätigkeit in technischen Bereichen stärken.

Fachkraft für Lagerlogistik
Foto: Stadt Bielefeld

5. Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben

Seit Januar 2022 ist die Dienstvereinbarung Homeoffice und bürofreies Arbeiten in Kraft, die Beschäftigten ermöglicht, von zuhause aus tätig zu sein und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

Durch Homeoffice und das bürofreie Arbeiten können Mitarbeitende flexibler auf individuelle Bedürfnisse und Ereignisse im privaten Bereich reagieren. In der Homeoffice-Befragung 2023 gaben 75% der Teilnehmenden an, dass sie durch das Arbeiten im Homeoffice Privates und Berufliches besser miteinander vereinbaren konnten. Zum Stichtag 30.06.2025 haben 1.204 Mitarbeitende eine laufende Homeoffice-Vereinbarung.

Sowohl bei der Betreuung von Kindern als auch bei der Pflege von Angehörigen tragen Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilität wesentlich zu einer Entlastung bei. Teilzeitbeschäftigte können Zeitguthaben und Fehlstunden in gleichem Umfang wie Vollzeitbeschäftigte übertragen und ausgleichen und dadurch Beruf, Familie und Privatleben besser miteinander vereinbaren.

Grundsätzlich gilt, dass Teilzeit, Homeoffice und andere Arbeitsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegenstehen dürfen (s. § 13 (3) LGG).

Homeofficeverträge zum Stichtag 30.6.2025:

774 Frauen
64 %

430 Männer
36 %

6. Personalentwicklung, Gesundheit und Fortbildung

Personalentwicklung

Frauenförderung, der Abbau von Benachteiligungen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind feste Bestandteile der Personalentwicklung – sowohl zentral als auch dezentral.

Sie bilden ein eigenständiges Handlungsfeld mit folgenden Schwerpunkten:

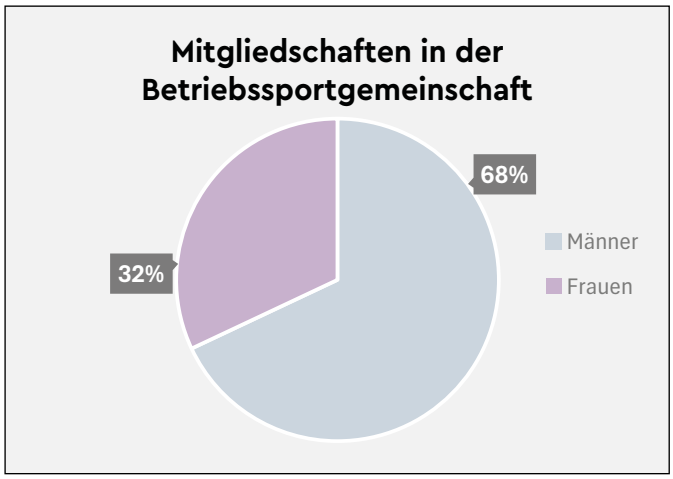
- Stärkung von Frauen in Führungspositionen, u. a. durch das von Personalentwicklung und Gleichstellungsstelle initiierte Führungsfrauennetzwerk
- Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Ziele in allen weiteren Maßnahmen der Personalentwicklung
- Offenheit für LSBTIQ* Beschäftigte und einen diskriminierungssensiblen Arbeitsbereich

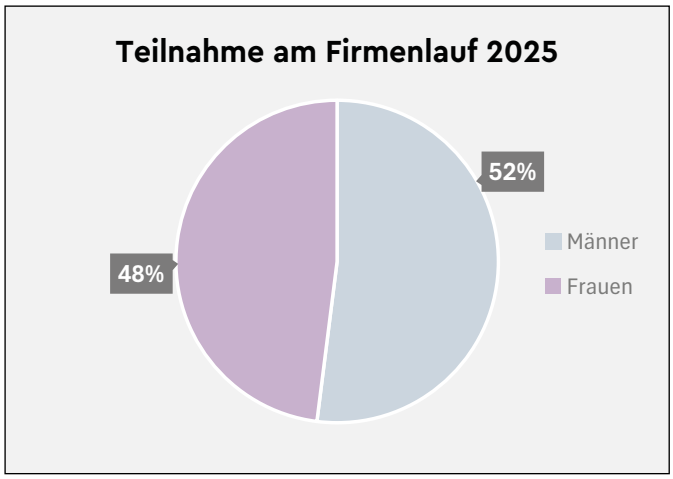
„Wichtige Bestandteile der Personalentwicklung sind die Förderung von Frauen, sowie Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Der Gleichstellungsplan definiert entsprechende Ziele und Maßnahmen."

Claudia Brüggemeyer, Abteilungsleitung Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheit

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadt Bielefeld entwickelt bedarfsorientierte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für die Beschäftigten. Aktionen wie Gesundheitstage, Vorträge und Bewegungsangebote unterstützen die Reduzierung von Belastungen und stärken gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Der Betriebssport sowie Firmenläufe ergänzen das Angebot, das von allen Mitarbeitenden gleichermaßen genutzt wird und sowohl Gesundheit als auch den sozialen Zusammenhalt fördert.





Gezielte Angebote unterstützen die Gesundheit von Frauen:

- Frauenspezifische Fortbildungen und Seminare
- Workshop „Die Wechseljahre – ein Thema am Arbeitsplatz?": Austausch, Wissen und Strategien rund um diese Lebensphase, Frauen jeden Alters sind willkommen.
- Neue digitale Gesundheitsplattform „Evermood": rund um die Uhr, anonym und unkompliziert mit Beiträgen, Events, Bewegungsangeboten und (anonymen) Beratungsmöglichkeiten.

Diese Angebote fördern Wissen, Austausch und Selbstfürsorge – für mehr Gesundheit, Wohlbefinden und Unterstützung im Berufsleben.

Mitarbeiterinnen des Bauhofs
Foto: Stadt Bielefeld

Fortbildung

- **Förderung durch Führungskräfte vor Ort:** Führungskräfte unterstützen Mitarbeitende gleichermaßen in Fort- und Weiterbildung.

- **Offene Seminarangebote:** Alle Angebote stehen allen Mitarbeitenden offen; zusätzlich gibt es spezielle Qualifizierungen für weibliche Beschäftigte, abgestimmt mit der Gleichstellungsstelle.

- **Gleichberechtigte Teilnahme:** Teilzeitkräfte werden bei ganztägigen Veranstaltungen nicht benachteiligt; Freizeitausgleich wird gewährt. Besondere Regelungen gelten für Verwaltungslehrgänge I & II und den Aufstieg in Laufbahngruppen.

- **Führungskräfteentwicklung:** Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsnachwuchs, neue und erfahrene Führungskräfte berücksichtigen alle Geschlechter. Gleichstellungs- und Frauenförderthemen sind integraler Bestandteil. Die Gleichstellungsstelle wird in die Auswahl der Teilnehmenden eingebunden.

Das Orientierungsseminar „Will ich Führungskraft werden?" wurde verstärkt genutzt. Im Jahr 2025 nahmen 18 Frauen und 9 Männer daran teil. Die Zahlen der Einzeljahre zeigen, dass Frauen das Angebot zur Karriereorientierung durchgängig stark nutzen und damit ein wichtiger Impuls zur Stärkung weiblicher Führungspotenziale gesetzt wird.

Damit trägt das Fortbildungsprogramm maßgeblich dazu bei, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken, Selbstwirksamkeit zu fördern und den Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen weiter auszubauen.

„Wir machen Frauenförderung bei der Stadt Bielefeld, um als moderne und attraktive Arbeitgeberin vielfältige Talente zu gewinnen, Chancengleichheit zu sichern und gezielt qualifizierte Frauen für Fach- und Führungspositionen zu begeistern – denn gemischte Teams sind erfolgreicher, innovativer und stärken die Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung."

Jörg Schachtsiek
Geschäftsbereichsleitung Personalentwicklung, Ausbildung, Personaleinsatz

Fortbildungsprogramm 2025

	Erste Hilfe	Führung	Gesundheit	IT	Kommunikation	Methodenkompetenz
Seminare	22	25	18	63	26	28
Frauen	199	135	141	320	213	221
Männer	80	78	30	194	101	159
Summe TN	**279**	**213**	**171**	**514**	**314**	**380**

7. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Bielefeld toleriert keine Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie trägt Verantwortung dafür, ihre Beschäftigten zu schützen und ein respektvolles, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Grundsätze:

- Prävention hat Vorrang – durch Information, Sensibilisierung und eine offene Gesprächskultur.
- Führungskräfte tragen eine besondere Vorbild- und Schutzfunktion und wirken aktiv auf ein wertschätzendes Arbeitsklima hin.
- Jeder Hinweis auf sexuelle Belästigung wird unverzüglich und konsequent geprüft.
- Betroffene können sich vertrauensvoll an die Gleichstellungsstelle, die Vorgesetzten oder den Personalrat wenden – ohne Benachteiligung oder Nachteile befürchten zu müssen.
- Maßnahmen richten sich ausschließlich gegen die Verursachenden, nicht gegen die Betroffenen. Rechtsgrundlage: §§ 1, 3 Abs. 3–4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).[1]

Mit der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz „Null-Toleranz" setzt die Stadt Bielefeld ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung und Gewalt. Die Dienstvereinbarung enthält Informationen über die Ausprägungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Rechte betroffener Personen. Des Weiteren werden konkrete externe und interne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, sowie Verfahrensvorgehensweisen genannt.

Flankierend zu der Dienstvereinbarung stellt die Gleichstellungsstelle zwei Leitfäden „Null-Toleranz bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" für Beschäftigte und Führungskräfte zur Verfügung. In beiden Leitfäden finden Kolleginnen und Kollegen auf Ihre Situation im Unternehmen angepasste Orientierungshilfen zum Vorgehen bei sexueller Belästigung. So stellt der Leitfaden für Führungskräfte Prävention, Sensibilisierung und den Umgang mit Beschwerden in den Vordergrund, während im Fokus des Leitfadens für Beschäftigte Selbstfürsorge und Hilfsangebote stehen. Die Flyer wurden an alle Beschäftigten verteilt und stehen weiterhin in der Gleichstellungsstelle zu Verfügung.

Regelmäßige Fortbildungen zum Thema „Null Toleranz! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Wie kann ich als Führungskraft eingreifen?" flankieren das Thema.

Zudem wird das Thema im Rahmen des Seminars „Rechte und Pflichten von Führungskräften" und in der Führungskräfteentwicklung behandelt.[2]

„Seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung im Juni 2022 ist eine wachsende Sensibilität im Umgang mit dem Thema zu erkennen. Die klare Haltung der Stadt Bielefeld, das transparente Verfahren und die Möglichkeit zur vertraulichen Ansprache – all das schafft ein Klima der Achtsamkeit, bietet Orientierung und stärkt eine respektvolle Zusammenarbeit. Die Dienstvereinbarung wirkt und ist damit ein wichtiger Baustein für einen wirksamen Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt."

Hans-Thorsten Vahle
Amtsleitung Amt für Personal

1 Vgl. auch Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung für die Stadt Bielefeld 5.1.2.
2 Vgl. Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld.

8. Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

Rechtsrahmen

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist Grundvoraussetzung für Chancengerechtigkeit und Gleichstellung.

Neben den Vorgaben des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 3) und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW gelten die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Benachteiligungen im Arbeitsleben regeln.

Ziel

Die Stadt Bielefeld verfolgt das Ziel, Diskriminierung in jeder Form zu verhindern und eine Kultur der Vielfalt, Wertschätzung und Inklusion zu fördern.

Maßnahmen

- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften und Beschäftigten
- Förderung einer wertschätzenden Organisationskultur
- Unterstützung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Aktionsplans Gleichstellung von LSBTIQ* in Bielefeld
  - Stärkung von Sichtbarkeit und Akzeptanz
  - Abbau von Diskriminierung
- Förderung einer geschlechtergerechten Verwaltungssprache
- Unterstützung von Maßnahmen zur Integration von trans* inter* und nichtbinären Mitarbeitenden am Arbeitsplatz

Haltung

Die Stadt Bielefeld versteht Vielfalt als Stärke.
Ein respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang ist Grundlage einer modernen, offenen und gerechten Verwaltungskultur.

9. Schriftverkehr

Im gesamten Schriftverkehr, in allen Urkunden, Vordrucken, Dateivorlagen, Formularen, Drucksachen und Veröffentlichungen ist eine geschlechtergerechte Sprache verbindlich anzuwenden. Dabei sind geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. „Beschäftigte") zu bevorzugen. Ist eine neutrale Form nicht möglich, können Paarformen (z.B. Gärtnerin oder Gärtner) oder der Genderstern (z. B. „Kolleg*innen") verwendet werden. Die ausschließliche Verwendung der männlichen oder weiblichen Form als generischer Oberbegriff ist nicht zulässig. Diese Regelung gilt unabhängig von der noch ausstehenden Überarbeitung der Allgemeinen Geschäftsanweisung (siehe AGA).[3]

3 Vgl. Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung für die Stadt Bielefeld – AGA – 4.4.2.

VII. Gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen

Ziel eines geschlechtergerechten Personalmanagements ist es, allen gleiche berufliche Chancen zu eröffnen. Der Gleichstellungsplan verfolgt dabei das langfristige Ziel, den Anteil von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz perspektivisch auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen.

Foto: smarterpix – albertyurolaits

Die folgenden Maßnahmen unterstützen eine systematische Gleichstellungsarbeit und dienen dazu, die festgelegten Zielquoten im Planungszeitraum zu erreichen.

1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die folgenden Maßnahmen dienen der gezielten Weiterentwicklung der Gleichstellung bei der Stadt Bielefeld.

„Geschlechterparität ist für uns als PR keine Option, sondern grundlegende Voraussetzung für ein gerechtes und leistungsstarkes Arbeitsumfeld. Dafür setzen wir uns mit voller Überzeugung ein."

Patrick Potthoff
Vorsitzender des Personalrates

- Regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen z. B. über den Newsletter der Gleichstellungsstelle und Social Media (Instagram, Facebook)
- Aufklärung über die Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen zu gewährleisten z.B. durch den Flyer „Erwerbs- und Sorgearbeit fair teilen?"
- Ausbau des Angebots von Fortbildungen, die speziell auf die Qualifizierungsanforderungen von Frauen abgestimmt sind
- Beratung von Frauen und LSBTIQ* Beschäftigten
- Förderung des Austauschs in Netzwerken (Frauenführungsnetzwerk, BIEprOUT)

2. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Situationsanalyse und Ziele

Erfolge und aktuelle Entwicklung:

Allgemeiner Verwaltungsdienst:

Im Allgemeinen Verwaltungsdienst zeigt die Gleichstellungsarbeit deutliche Wirkung:

- Die Frauenquote in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11/S17 liegt mit 55% über der Paritätsmarke.
- In den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen A13 EA1/E12/S18 (ehemals gD) sowie A13 EA2/E13 bis A16/E15ü (ehemals hD) sind stetige Steigerungen der Frauenanteile zu verzeichnen.

Diese positive Entwicklung ist unter anderem auf die konsequente Umsetzung gleichstellungsrelevanter Beteiligungsrechte in Auswahlverfahren zurückzuführen. Auch wenn bei Erreichen der Parität keine gesetzliche Verpflichtung zur Teilnahme der Gleichstellungsstelle an Vorstellungsgesprächen mehr besteht, wird deren Einbindung weiterhin als wesentliches Instrument zur Sicherung chancengerechter Auswahlverfahren betrachtet.

Technischer Dienst:

- Auch im technischen Dienst steigen die Frauenquoten in höheren Besoldungsgruppen kontinuierlich an.

Feuerwehr:

- Im feuerwehrtechnischen Dienst zeigen neue Auswertungen der Frauenquote positive Entwicklungen:
  - Rettungssanitäterinnen: 35%
  - Notfallsanitäterinnen: 56%
- Insgesamt verzeichnet die Feuerwehr damit einen deutlichen Aufwärtstrend bei Frauen in Fachlaufbahnen.
- Leichter Rückgang des Frauenanteils in den Entgeltgruppen bis A9/E9 erfordert gezielte Maßnahmen.
- Besondere Aufmerksamkeit gilt der Steigerung der Frauenrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A7 bis A16.

„Ich habe mich für die Ausbildung als Brandmeisterin entschieden, weil ich fest daran glaube, dass Einsatzbereitschaft, Teamgeist und Verantwortungsbewusstsein keine Frage des Geschlechts sind. Als Frau in einem männerdominierten Beruf will ich zeigen, dass Gleichberechtigung auch bedeutet, Berufe zu ergreifen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. Es geht nicht darum, einem bestimmten Geschlecht anzugehören – es geht darum, Teil eines starken Teams zu sein und die Zukunft der Feuerwehr aktiv mitzugestalten. Jeder bringt einen anderen Blickwinkel und andere Stärken mit ein und genau das macht uns als Gemeinschaft noch besser."

Ronja Schaefer
Ausbildung Brandmeisterin

Konkrete Gleichstellungsziele:

Allgemeiner Verwaltungsdienst:

- In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen A13 EA1/E12/S18 (ehemals gD) sowie A13 EA2/E13 bis A16/E15ü (ehemals hD) wird eine paritätische Besetzung angestrebt.

- Die Frauenquote soll in allen höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sukzessive gesteigert werden.

Technischer Dienst:

- Es wird eine paritätische Besetzung in allen Bereichen angestrebt; Rückgänge in unteren Besoldungsgruppen sollen ausgeglichen werden.

Feuerwehrtechnischer Dienst:

- Der Frauenanteil soll systematisch erhöht werden – unter Nutzung der positiven Entwicklung in den Bereichen Rettungs- und Notfallsanitätsdienst.

Maßnahmen

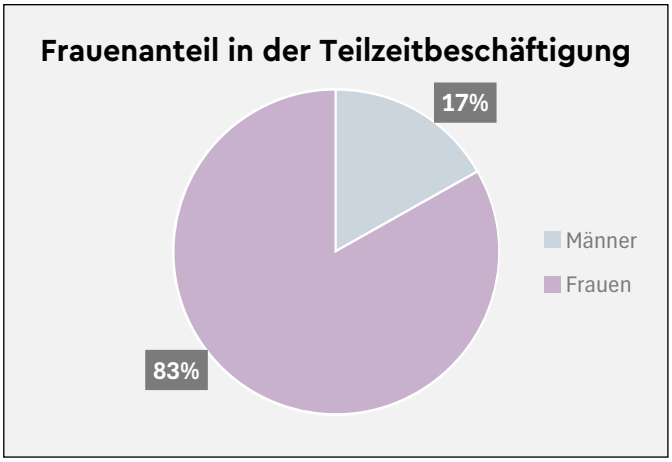
Im Zuge der Personalfluktuation infolge des demografischen Wandels wird es im Planungszeitraum zu externen Stellenbesetzungen kommen. Diese eröffnen gezielte Handlungsspielräume, um die Ziele der Frauenförderung aktiv und systematisch umzusetzen. Es gilt, die ohnehin geringere Zahl von Frauen in den technischen Berufen für die Verwaltung zu gewinnen. Bei der Berufsfeuerwehr muss es gelingen, dass mehr Frauen den körperlichen Eignungstest bestehen. Hieraus leiten sich folgende Maßnahmen ab

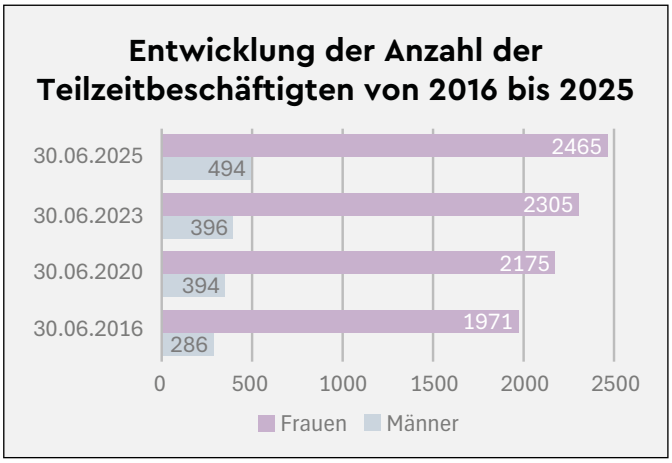
- Anwerbung von Frauen für freie Stellen und Ausbildungsplätze über Social Media, das Internet, Werbung an Universitäten und Schulen, Durchführung von Betriebserkundungen, Teilnahme an Ausbildungsbörsen und Durchführung spezieller Inhouse-Veranstaltungen.
- Bewerbende für die Berufsfeuerwehr werden im Auswahlverfahren ausdrücklich darauf hingewiesen, sich frühzeitig auf den körperlichen Eignungstest vorzubereiten, um dadurch die Erfolgsquote zu erhöhen und die Möglichkeit zu erhalten, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.
- Sensibilisierung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen für Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und Vielfalt, insbesondere im Rahmen von Auswahlverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben

Das LGG gibt vor, den Mitarbeitenden durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, Schaffung von Teilzeitstellen und Beurlaubungen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Teilzeit



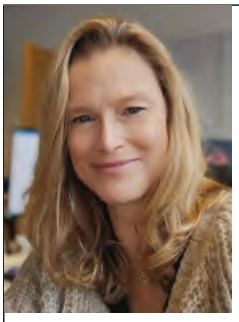


Der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht zurückgegangen – von 86 % im Jahr 2020 auf 83 % im Jahr 2025.

wöchentl. Stundenumfang	< 20	20 – <30	30 – <36	36 – <Vollzeit
Frauen	593	967	715	190
Männer	134	133	156	71
Gesamt	727	1.100	871	261

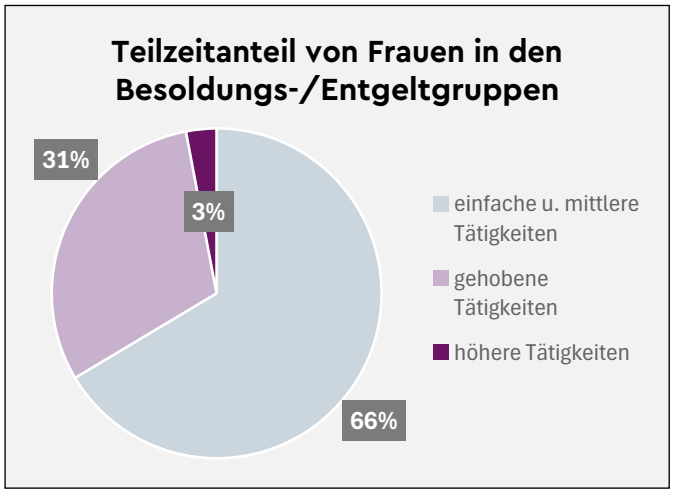
„Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle bieten mir die Möglichkeit, meine Wochenstunden flexibel an meine jeweilige Lebenssituation anzupassen. Ich habe kleine Kinder, da kann ich meine Stunden reduzieren und so mehr Zeit mit der Familie verbringen. Werden die Kinder älter und selbstständiger, lassen sich meine Stunden wieder erhöhen."

Daniel Klösener
Amt für Schule, Abt. Digitalstrategie Schule



„Es sollte für Teilzeitkräfte nicht von vornherein ein Ausschlusskriterium sein, Führungspositionen zu übernehmen. Die immer noch überwiegend weiblichen Teilzeitkräfte bekommen kaum die Chance, Führungspotenzial zu zeigen und sich weiterzuentwickeln, wenn die meisten Führungsstellen in Vollzeit ausgeschrieben werden. Dies ist immer noch eine Benachteiligung für weibliche Personen, die aus privaten Gründen oft zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Arbeitszeit reduziert haben."

Daniela Beckstette
Teamleitung Fachverwaltung Lebensmittelüberwachung und Veterinärwesen



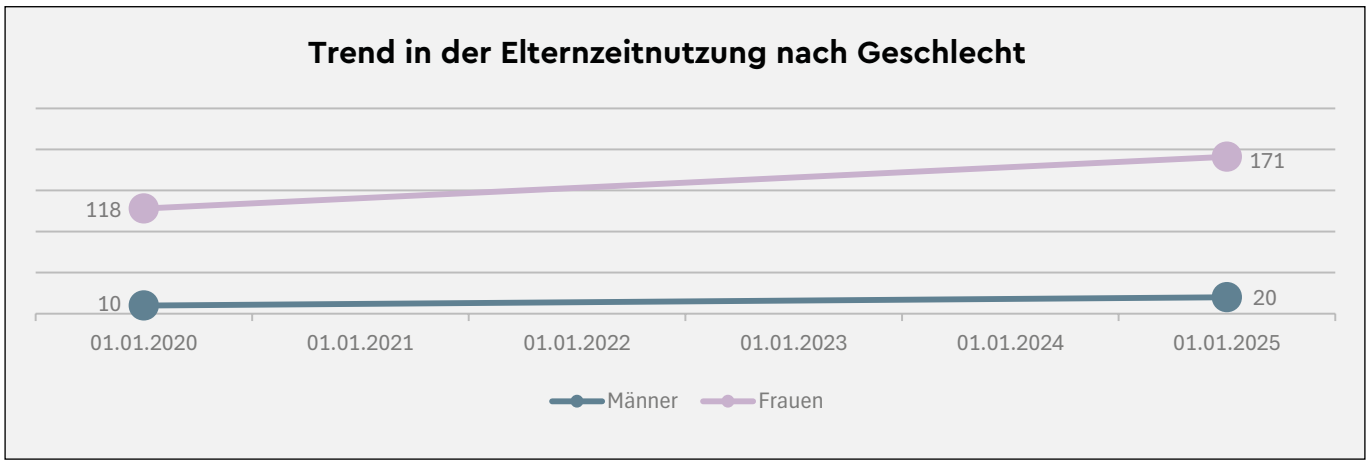
Grafik: ohne sonstige (z.B. Chor, Notfallsanitäterinnen und -sanitäter, Besoldungsgruppe B)

In den gehobenen Funktionen sind 31% (absolut: 749) Frauen in Teilzeit tätig (2020: 28%), in den höheren Besoldungs-/Einkommensgruppen sind es 3% (absolut: 62) Frauen (2020: 2%).

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in den höheren Funktionen leicht gestiegen, während in den unteren und mittleren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ein moderater Rückgang zu verzeichnen ist.

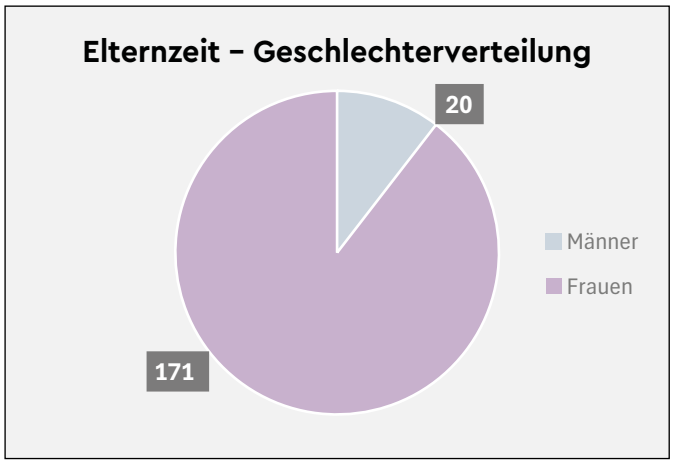
Die 27 teilzeitbeschäftigten Frauen aus der Funktion „Sonstige" sind nicht berücksichtigt. Daher liegt dieser Auswertung eine Grundgesamtheit von 2.438 zugrunde. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen sind 66% (absolut: 1.627) (2020: 70%) in unteren und mittleren Besoldungs-/Einkommensgruppen tätig.

Tätigkeiten/Laufbahnen	Entgelt-/Besoldungsgruppe (LG=Laufbahngruppe; EA=Einstiegsamt)
Sonstige	z.B. Chor, Notfallsanitäterinnen und -sanitäter, Besoldungsgruppe B
höhere Tätigkeiten	A13 LG 2 EA 2, A14-A16, E13-E15ü
gehobene Tätigkeiten	A9 LG 2 EA 1, A 10-A13 EA 1, E9b, E9c, E10–13, S11-S18
mittlere Tätigkeiten	A6, A7, A8, A9 LG 1 EA 2, E5, E6, E7, E8, E9a, S3, S4, S5, S6, S7, S8-S10
einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte	E1, E2, E3, E4, S2



171 Frauen (2020: 118) und 20 Männer (2020: 10) waren zum Stichtag 30.06.2025 in Elternzeit.

Demnach ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit weiter gestiegen. Dennoch bleibt die Geschlechterverteilung deutlich unausgewogen. Von insgesamt 191 Beschäftigten in Elternzeit sind 89,5 % Frauen und nur 10,5 % Männer. Damit tragen weiterhin überwiegend Frauen längere Erwerbsunterbrechungen, während Männer meist deutlich kürzere Zeiträume nutzen.



Um eine gleichberechtigte Verteilung familiärer Sorgearbeit zu fördern, ist es zentral, insbesondere Männer stärker für Elternzeit zu gewinnen. Dafür sollen Informationen zur Elternzeit transparent und zielgruppenspezifisch aufbereitet sowie familienfreundliche und flexibel nutzbare Arbeitszeitmodelle weiter ausgebaut werden.

Ziele

- Teilzeitbeschäftigung wird weiterhin auf Antrag der Beschäftigten im Rahmen der Dienstvereinbarung "Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld" (DV 524) ermöglicht.
- Der berufliche Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte wird gefördert.
- Die Quoten von teilzeitbeschäftigten Frauen ab A12/E11 und A13 EA1/E12 werden weiterhin erhöht.
- Männer übernehmen verstärkt Verantwortung in der Kinderbetreuung sowie in der Pflege von Angehörigen und tragen damit sichtbar zur Gleichverteilung familiärer Aufgaben bei.
- Führungskräfte unterstützen Mitarbeitende, die mit Pflege oder Kinderbetreuung befasst sind.
- Der Wiedereinstieg in das Berufsleben wird gefördert.

Maßnahmen

- Eltern erhalten ein Informationsblatt über die rechtlichen Folgen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus wird auf die Fachstellen verwiesen, die individuelle Beratungen zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Auswirkungen auf die Rente bzw. Pension etc. geben können.
- Die Möglichkeiten von Homeoffice bzw. des büro-freien Arbeitens werden im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung genutzt.
- Führungskräfte werden gezielt für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Bedeutung von Care-Arbeit sensibilisiert. Diese Themen sind verbindlicher Bestandteil der Qualifizierungsreihen für Führungskräfte.
- Der Aufstieg teilzeitbeschäftigter Frauen in Führungspositionen wird durch Qualifizierungsmaßnahmen und verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.
- Unterstützung und Förderung queerer Paare im Rahmen der Elternzeit.
- Durchführung von Vormittags-Meetings zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie; ergänzende Informationen und Hinweise über den neuen Flyer.

Raumaustatterin
Foto: Stadt Bielefeld

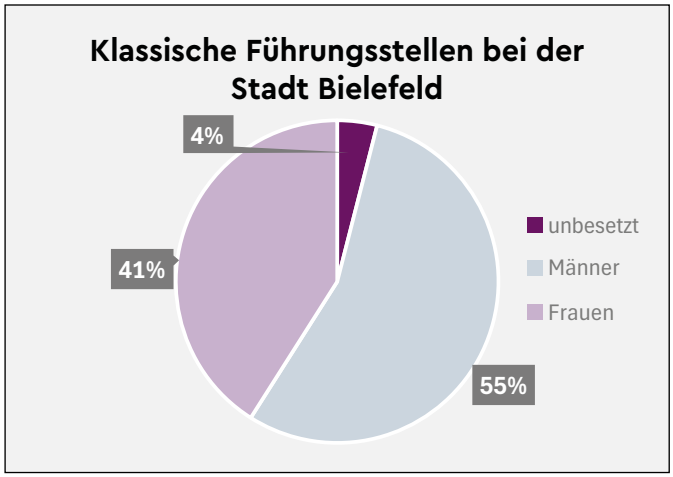
VIII. Frauen in Führungsfunktionen

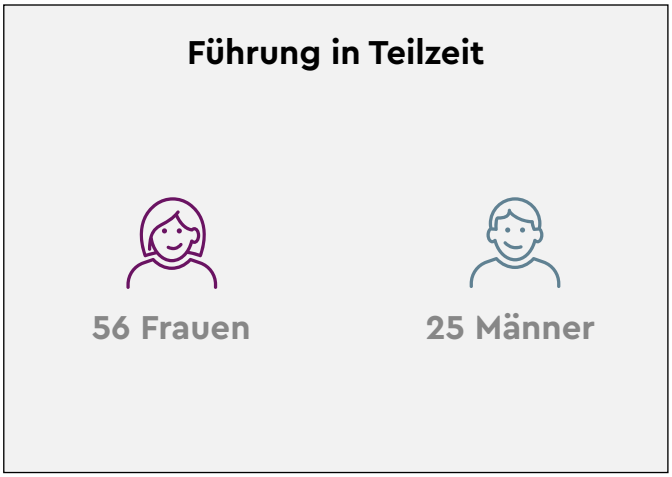
Ein weiteres Ziel der Frauenförderung ist es, den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen[1] zu erhöhen. Bei den Auswertungen werden hierbei alle „klassischen" Führungsstellen betrachtet. Hierzu gehören die Beigeordneten, Amts-, Geschäftsbereichs,- Abteilungs- und Teamleitungen. Andere Tätigkeiten mit Führungsaufgaben (z.B. Kitaleitungen)[1] werden nicht mit in die Berechnung einbezogen, so dass sich eine abweichende, geringere Gesamtzahl an Führungsstellen ergibt.

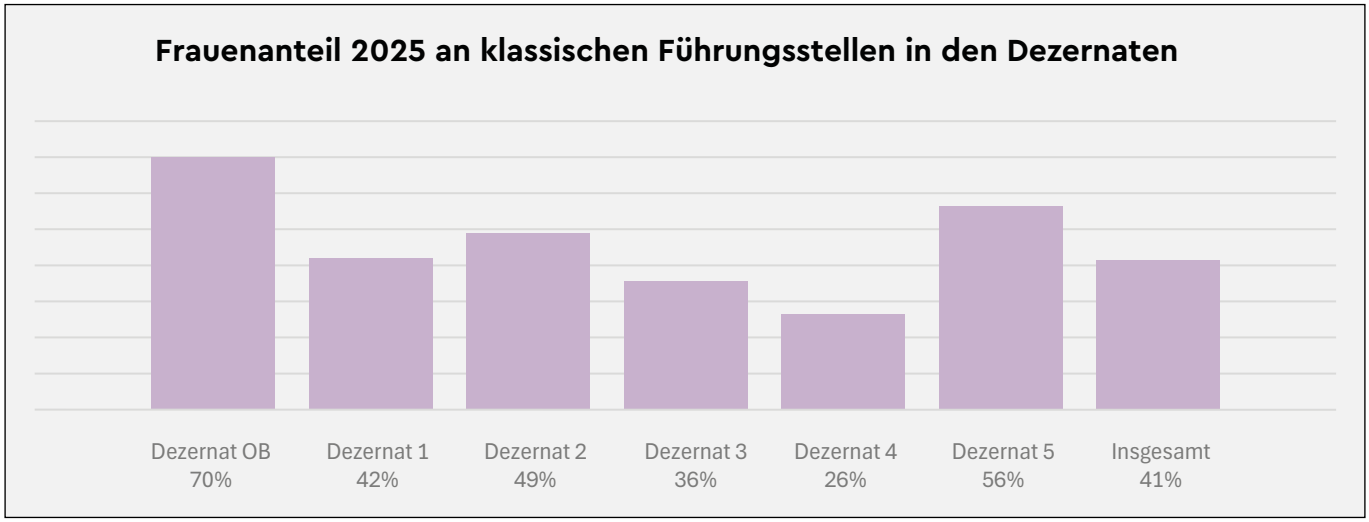
Die Auswertung erfolgt auch dezernatsweise, um innerhalb der Dezernate das Bewusstsein für Gleichstellung zu stärken und gezielte Maßnahmen vereinbaren zu können.

Die Anzahl der Führungsstellen ist gegenüber dem Jahr 2020 (375 Stellen) um 105 Stellen auf insgesamt 480 Stellen gestiegen. Hiervon sind 199 (2020: 138) Führungsfunktionen mit Frauen und 263 (2020: 221) mit Männern besetzt. Zum Stichtag 30.06.2025 waren 17 (2020: 16) Stellen unbesetzt.

Situationsanalyse

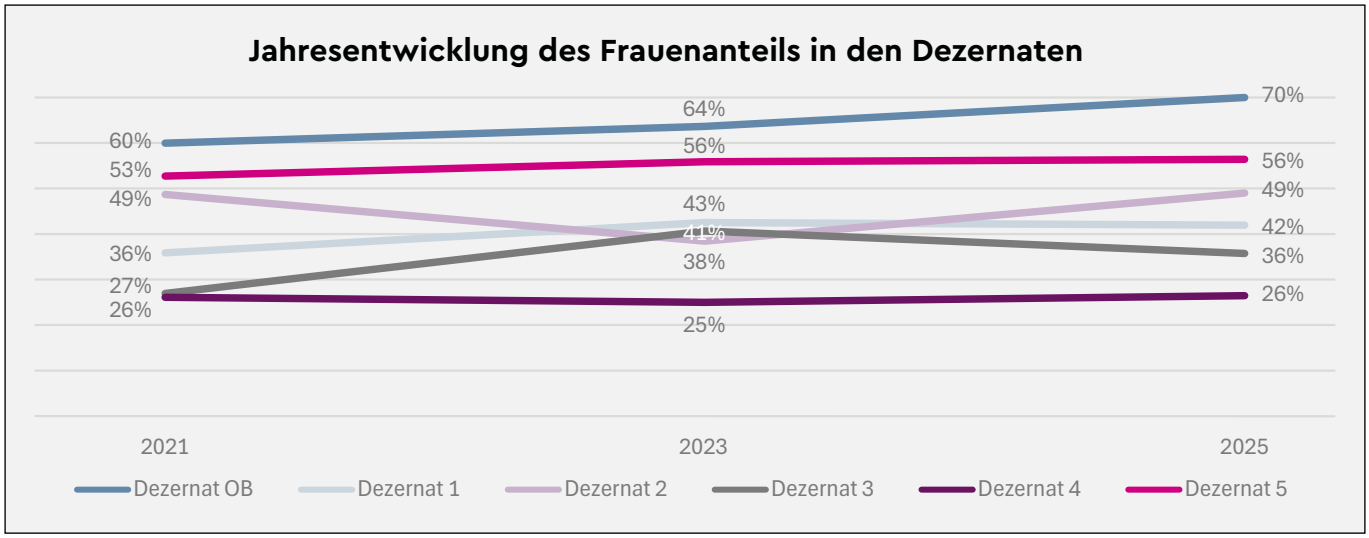






1 Hierbei wird zwischen klassischen und weiteren Führungsfunktionen unterschieden. Ausgenommen bei klassischen Führungsfunktionen sind folgende Personenkreise:

- Leitungskräfte der Kindertagesstätten und deren Stellvertretungen
- Hausmeisterinnen und Hausmeister, Vorarbeitende oder Meisterinnen und Meister



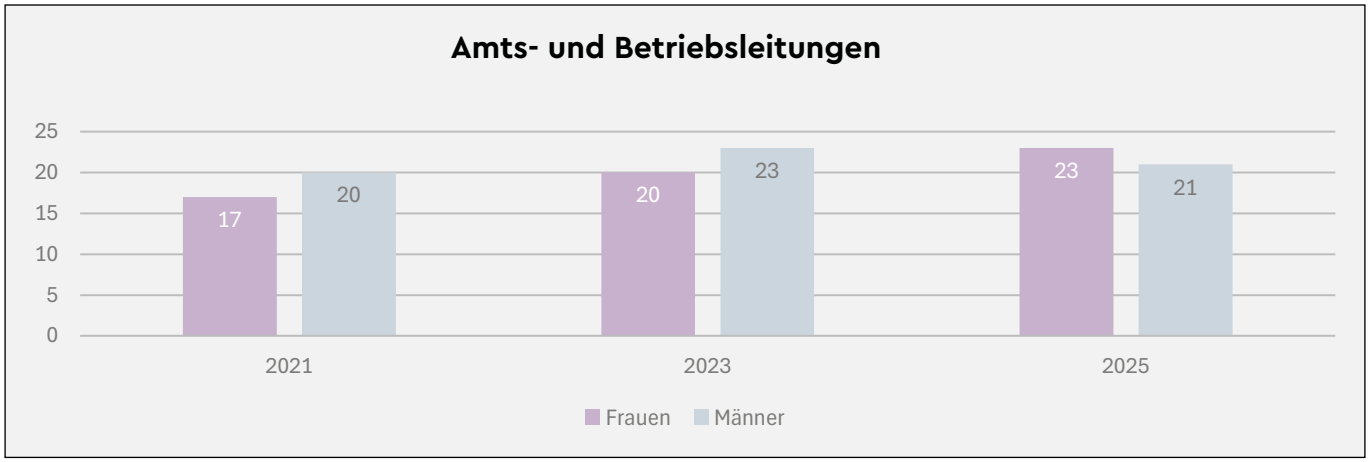
In den Dezernaten der Oberbürgermeisterin sowie im Dezernat 5 liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei über 50 %. Der Frauenanteil auf klassischen Führungsstellen ist im Berichtszeitraum von 37% auf 41% gestiegen. Die Zielquote von 42% wurde damit fast erreicht.

Auch in den Amts- und Betriebsleitungen ist die angestrebte Geschlechterparität erreicht: Mit 52% liegt der Frauenanteil sogar über der Zielquote von 50%.

Der Verwaltungsvorstand weist mit jeweils drei Frauen und drei Männern ebenfalls eine paritätische Besetzung auf.

„2024 war laut Mitteilung des Statistischen Bundesamtes (2025) nur knapp jede dritte Führungskraft (29,1%) weiblich. Mit Blick auf die Stadt Bielefeld ist erfreulich, dass sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren weiter erhöht hat. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist ein wichtiger Schritt hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Verschiedene Studien belegen, dass Vielfalt in der Führung zu mehr Innovation und zu besseren Arbeitsergebnissen führt."

Birgit Beckermann
Dezernentin für Schule, Bürger, Kultur und Sport

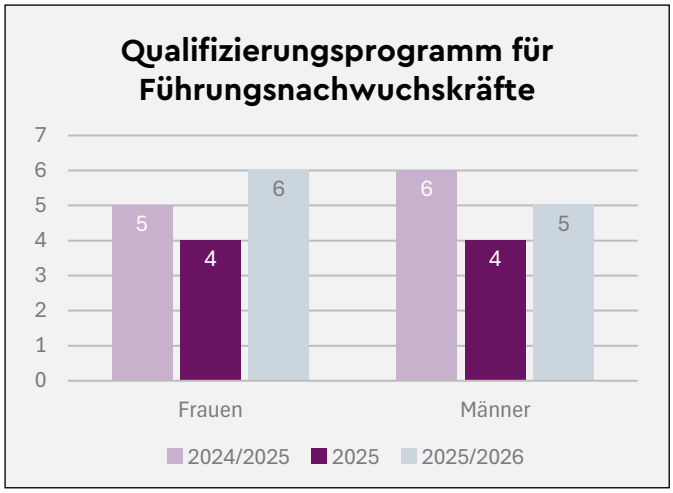


Ziele

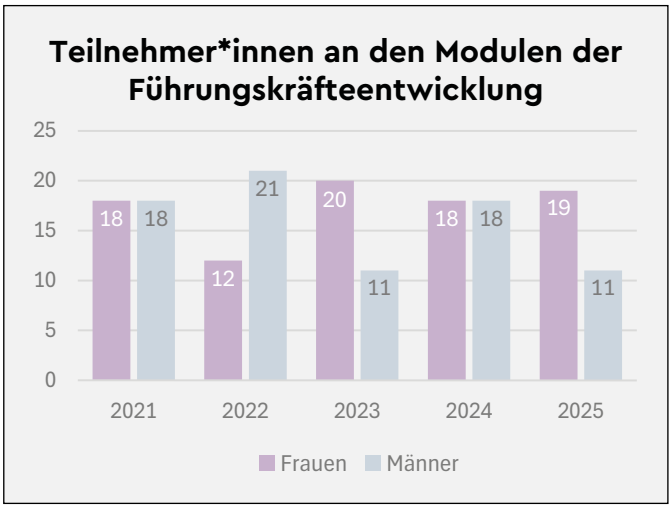
- Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen wird weiter erhöht; bereits erreichte paritätische Strukturen werden nachhaltig gesichert.
- Frauen werden gezielt für die Übernahme und Wahrnehmung von Führungsaufgaben qualifiziert und in ihrer Führungskompetenz gestärkt.
- Die Beigeordneten übernehmen eine aktive Verantwortung für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche.

Maßnahmen

- Veranstaltung von Netzwerktreffen für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen.
- Teilzeitmodelle für weibliche Führungskräfte entwickeln.
- Sichtbarkeit von Frauen in Führungsfunktionen steigern
- Nachwuchsführungskräfte identifizieren und fördern
- Abbau struktureller Hürden (z.B. Präsenzkultur)
- Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben durch Maßnahmen der Führungs- und Führungsnachwuchskräfteentwicklung:



- Qualifizierungsmaßnahmen für neue Führungskräfte:



- Unterstützung von weiblichen Führungskräften durch individuelle Fortbildungsmaßnahmen (z. B. Coaching).
- Förderung flexibler Arbeitsformen durch die Weiterentwicklung bestehender Dienstvereinbarungen – z. B. durch eine erweiterte Nutzung von Gleitzeit, Homeoffice und bürofreiem Arbeiten bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben.
- Motivation und kollegiale Beratung von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben durch Kolleginnen, die sich bereits in einer Führungsfunktion befinden.

Führung in Teilzeit:

Aktive Förderung von Frauen, die sich in Teilzeit auf Führungspositionen bewerben. Allen Mitarbeitenden der Stadt Bielefeld steht der Anspruch auf Teilzeitarbeit nach den Vorgaben der Dienstvereinbarung über Teilzeitarbeit zu. Dies gilt auch für Führungskräfte. In der Praxis werden bei Stellenbesetzungen Bewerbungen von qualifizierten Teilzeitkräften oft wegen der Arbeitszeit ausgeschlossen, sofern keine passende Tandembewerbung vorliegt.

Es sollen Möglichkeiten entwickelt werden, vorhandene Vollzeitstellen durch verschiedene Modelle besetzen zu können. Hierzu soll im Rahmen von BIEvolution ein Konzept erarbeitet werden.

IX. Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Nach der Regelung des § 6 (3) S. 3 LGG soll der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung enthalten.

Situationsanalyse

In mehreren Berufsgruppen arbeiten überwiegend Frauen. Diese Entwicklung ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nahezu konstant geblieben. Besonders betroffen sind Tätigkeitsfelder mit hohem körperlichem Einsatz, hoher emotionaler Belastung oder stark standardisierten Arbeitsprozessen:

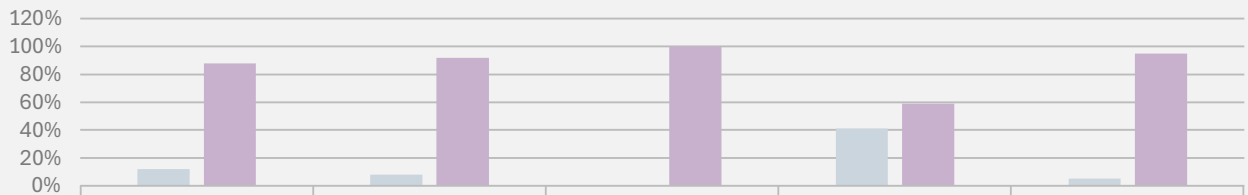
- Reinigungsdienst (88% Frauen)
- Erziehung und Kinderpflege (92% Frauen)
- Schulsekretariate (100% Frauen)
- Verkehrsüberwachung (59% Frauen)
- Bürgerservicecenter (95% Frauen)

Diese Bereiche sind häufig durch hohe Arbeitsdichten, körperliche Beanspruchung, begrenzte Entwicklungsperspektiven und eingeschränkte Arbeitszeitflexibilität geprägt. Gleichzeitig tragen sie wesentlich zur Funktionsfähigkeit der Verwaltung und zu gleichwertigen Lebensverhältnissen bei.

Ziele

- Regelmäßige Prüfung der Tätigkeitsmerkmale im Hinblick auf Aufwertung, angemessene Eingruppierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle.
- Entlastung stark belastender Tätigkeiten durch organisatorische, technische oder arbeitswissenschaftliche Maßnahmen.
- Stärkung von Entwicklungs- und Qualifizierungsperspektiven, auch für Beschäftigte ohne formale Aufstiegslaufbahn.
- Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität durch gesundheitsförderliche und wertschätzende Rahmenbedingungen.

Geschlechterverteilung nach spezifischen Arbeitsplätzen



	Beschäftigte im Reinigungsdienst	Erziehung/Kinderpflege	Schulsekretär/in	Verkehrsüberwachungs-angestellte/r	Bürgerservicecenter
Männer	12%	8%	0%	41%	5%
Frauen	88%	92%	100%	59%	95%

Maßnahmen

- **Systematische Erfassung von Belastungen**
  - durch Gefährdungsbeurteilungen, Befragungen und strukturiertes Feedback

- **Gesundheitsfördernde Interventionen**
  - körperliche Entlastungsprogramme (z. B. Rückengesundheit für reinigungsintensive Tätigkeiten)
  - Stressbewältigungs- und Resilienztrainings
  - ergonomische Optimierungen

- **Arbeitsorganisation modernisieren**
  - Einsatz technischer Hilfsmittel zur körperlichen Entlastung
  - Rotationsmodelle zur Reduzierung monotoner oder stark belastender Aufgaben
  - klar definierte Zuständigkeiten und transparente Kommunikationswege

- **Personalentwicklung stärken**
  - angepasste Entwicklungs- und Jahresgesprächsformate für Tätigkeiten ohne klassische Linienhierarchie
  - Zugang zu Verwaltungslehrgängen bei entsprechender Eignung
  - modulare Qualifizierungswege für administrative, digitale oder fachliche Kompetenzen

- **Berufliche Perspektiven aufzeigen**
  - Beratung zur beruflichen Neuorientierung aus gesundheitlichen Gründen
  - interne Wechselmöglichkeiten und Qualifizierungsprogramme
  - gezielte Entwicklungsschritte für Beschäftigte

Kauffrau für Dialogmarketing
Foto: Stadt Bielefeld

X. Zielquoten (Übersicht)

Langfristig soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50% erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden getrennt für die einzelnen Berufsgruppen, Laufbahnen oder Entgeltgruppen/Besoldungsstufen und unter Berücksichtigung der Fluktuationen sowie der Einsparvorgaben zur Haushaltskonsolidierung die Steigerungsmöglichkeiten für das Jahr 2030 berücksichtigt und Zielquoten gebildet.

1. Zielquoten (Übersicht)

Frauenanteil und gesetzte Zielquoten in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

Prozentualer Anteil und absolute Zahl der Frauen (in Klammern) zum Stichtag 30.06.2025

Zielbereich nach Berufsgruppen (BG)	Laufbahn/Entgelt- & Besoldungsgruppen	Stand 2020 (ursprünglich)	Stand 2020 (berichtigt)[1]	Zielquote 2025	Stand 2025	Zielquote 2030
Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe (BG 1)	A12/E11/S17	44% (74)	48% (89)	48%	55% (132)	✓
	A13 EA1/E12/S18	43% (14)	29% (22)	47%	42% (46)	44%
	A13 EA2/E13 **bis** A16/E15ü	38% (62)	47% (62)	45%	49% (72)	50%
Technischer Dienst (BG 5–6, 8–12)	A6/E5 **bis** A9 LG1/E9a,E9b	18% (177)	19% (196)	22%	17% (189)	19%
	A9LG2/E9c **bis** A13 EA1/E13	35% (148)	37% (133)	38%	40% (176)	42%
	A13 EA2/E13 **bis** A16/E15	26% (17)	28% (13)	33%	38% (16)	40%
Feuerwehr (BG 7)	A6 **bis** A9 LG1	4% (10)	4% (10)	6%	4% (11)	5%
	Rettungssanitäterinnen	–	–	–	35% (6)	38%
	Notfallsanitäterinnen	–	–	–	56% (20)	✓
	A9 LG2 **bis** A13 EA1	–	–	5%	1% (1)	1%
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Teilzeitanteil A12/E11/S17	30% (103)	29% (103)	30%	26% (120)	25%
	Teilzeitanteil A13 EA1/E12/E13/S18	15% (25)	13% (29)	20%	18% (59)	16%
	Teilzeitanteil A13 EA2/E13 bis A16/E15ü	17% (46)	20% (42)	22%	26% (62)	24%
Frauen in Führungsfunktionen	Führungskräfte insgesamt[2]	37%[3] (138)	37%[2] (138)	42%	41%[3] (199)	43%
	davon Amts- und Betriebsleitungen	46% (17)	46% (17)	50%	52% (23)	✓
	Dezernat OB	60%[3] (6)	60%[3] (6)	werden nicht gesondert festgelegt	70%[3] (7)	werden nicht gesondert festgelegt
	Dezernat 1	36%[3] (14)	36%[3] (14)		42%[3] (26)	
	Dezernat 2	49%[3] (37)	49%[3] (37)		49%[3] (50)	
	Dezernat 3	27%[3] (34)	27%[3] (34)		36%[3] (45)	
	Dezernat 4	26%[3] (18)	26%[3] (18)		26%[3] (27)	
	Dezernat 5	53%[3] (29)	53%[3] (29)		56%[3] (44)	

1 Die Werte für das Jahr 2020 wurden teilweise nachträglich berichtigt (Korrektur fehlerhafter Zuordnungen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen in der Ursprungserhebung).

2 Klassische Führungsfunktionen = ohne KITA-Leitungen, Hausmeister*innen, Meister*innen, Vorarbeiter*innen.

3 Für die Berechnung des prozentualen Anteils werden unbesetzte Führungsstellen in der Gesamtzahl mit berücksichtigt.

XI. Besetzung in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen und der Gremien

1. Frauen in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen

Gemäß Ratsbeschluss vom 26.11.2009 ist bei künftigen Entsendungen städtischer Mitglieder eine Frauenquote von mindestens 40 % einzuhalten. Mittelfristiges Ziel bleibt die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in den Aufsichtsräten.

Der Frauenanteil in von der Stadt Bielefeld besetzten Aufsichtsräten der Tochterunternehmen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen.

Obwohl sich die Zusammensetzung der Gremien auch unterjährig verändert, bleibt die systematische Förderung einer paritätischen Besetzung ein wichtiger Bestandteil des Gleichstellungsplans und ein zentrales Steuerungsinstrument für gleichstellungspolitische Fortschritte.

Ziel

- Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der städtischen Tochterunternehmen wird weiter erhöht, mit dem mittelfristigen Ziel einer paritätischen Besetzung.

Maßnahme

- Der Rat der Stadt Bielefeld entsendet Mitglieder in die Aufsichtsräte entsprechend der geltenden Zielquote und dem Gleichstellungsauftrag.

2. Gremien

Die bei der Stadt Bielefeld einzurichtenden Gremien sollen gemäß § 12 (7) LGG grundsätzlich paritätisch besetzt werden.

Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches des LGG ist eine gleichmäßige Beteiligung von Frauen und Männern anzustreben (§ 12 (8) LGG).

Für wesentliche Gremien – darunter Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie Organe von erheblicher rechtlicher oder tatsächlicher Bedeutung – schreibt § 12 (1) LGG einen Mindestanteil von 40 % Frauen vor. Abweichungen sind nur aus zwingenden, im Gesetz definierten Gründen zulässig.

Ziel

- Der Anteil von Frauen in den relevanten Gremien beträgt mindestens 40 %.

Maßnahmen

- Die Besetzung der Gremien erfolgt entsprechend den Vorgaben des LGG.
- Bei der Einrichtung neuer Gremien wird die Einhaltung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben von Beginn an berücksichtigt.

Die Zahlen zur Frauenquote sind dem aktuellen Beteiligungsbericht der Stadt Bielefeld zu entnehmen.

XII. Auszüge aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze:

(1) 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.

(2) 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.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

§ 9 Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich oder elektronisch zu begründen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.