

Gleichstellungsplan 2023 – 2028 für die Stadtverwaltung Rheine

Zwischenbericht zum Stand 31.12.2025

Inhalt

1	Einleitung.....	4
Teil A: Allgemeiner Teil		4
2 – 7	entfällt für den Controllingbericht	4
Teil B: Bericht zum Gleichstellungsplan 2023 – 2025.....		5
8	Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen (Stand 31.12.2025).....	5
8.1	Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	5
8.2	Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteil	7
8.3	Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteilen in den Bereichen.....	7
8.4	Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen	8
8.5	Beschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen.....	9
8.5.1	Gesamtübersicht Beschäftigte nach Fachrichtung und Laufbahngruppen.....	9
8.5.2	Allgemeine Verwaltung.....	10
8.5.3	Technische Verwaltung	11
8.5.4	Sozial- und Erziehungsdienst	12
8.5.5	Feuerwehrtechnischer Dienst	12
8.5.6	Bereich Kultur und Bildung	13
8.5.7	Hausmeister- und Gebäudedienste	13
8.6	Führungspositionen	14
8.6.1	Verteilung Führungspositionen in absoluten Zahlen.....	14
8.6.2	Verteilung Führungspositionen in Prozent.....	14
8.6.3	Führungspositionen und Teilzeit.....	15
8.7	Aus- und Fortbildung.....	16
8.8	Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit	18
8.8.1	Elternzeit und Beurlaubung	18

8.8.2	Pflegezeit.....	18
8.9	Teilzeit.....	19
8.9.1	Verteilung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen	19
8.9.2	Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit.....	19
8.10	Telearbeit und mobiles Arbeiten	20
8.10.1	Entwicklung Anzahl mobiler Telearbeitsplätze.....	20
8.10.2	Anzahl Telearbeitsplätze nach Frauen- und Männeranteil.....	21
8.11	Prognosen und Unwägbarkeiten.....	22
8.12	Anzahl Stellenausschreibungen.....	23
Teil C:		24
9	Fortschreibung Zielvorgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit	
Controlling Zielerreichung 2025, ggf. Anpassungen und Ergänzungen Zielvorgaben		24
9.1	Handlungsfeld Personalentwicklung.....	24
9.2	Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität im Bereich Personalwirtschaft	25
9.3	Handlungsfeld Aus- und Fortbildung	26
9.3.1	Ausbildung.....	26
9.3.2	Fortbildung und Qualifikation	26
9.4	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	27
9.4.1	Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit	27
9.4.2	Teilzeit.....	27
9.4.3	Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit	27
9.5	Handlungsfeld geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima	28
Teil D: Anhang		29
Anlagen zum Bericht, sonstige Informationen und gesetzliche Grundlagen.....		29
10	Anlagen zum Bericht	29
Anlage 1 Gesamtübersicht		29
Anlage 2 Übersicht Laufbahnen		29
Anlage 3 Allgemeine Verwaltung		29
Anlage 4 Technische Verwaltung.....		29
Anlage 5 Sozial- und Erziehungsdienst.....		29
Anlage 6 Feuerwehrtechnischer Dienst		29
Anlage 7 Bereich Kultur und Bildung.....		29
Anlage 8 Hausmeister-Gebäudedienste		29

1 Einleitung

Der Gleichstellungsplan 2023 – 2028 (GSP) für die Stadt Rheine ist mit der Beschlussfassung des Rates der Stadt Rheine am 05.12.2023 in Kraft getreten.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen (Ziffer 6 des Gleichstellungsplanes und § 5 Abs. 7 LGG NRW). Das Controlling erfolgt durch den Fachbereich Interner Service. Das Ergebnis ist in einem Bericht festzuhalten. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ein. Wird offenkundig, dass die Ziele des Gleichstellungsplanes nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Die Stellungnahmen zu einzelnen Handlungsfeldern bzw. zu Zielen und Maßnahmen und ggf. Änderungen sind in [Teil C](#) (ab Ziffer 9) in den einzelnen Handlungsfeldern dargestellt. Falls in den Handlungsfeldern kein Ergänzungs- bzw. Änderungsbedarf erforderlich ist, wird auf eine Auswertung in diesem Bericht verzichtet oder es werden lediglich die aktualisierten Zahlenwerte hinterlegt. Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes erfolgt die Gesamtbetrachtung im abschließenden Bericht.

Hinweis zur Gliederung dieses Berichts:

Die Nummerierung in diesem Bericht entspricht der im Gleichstellungsplan. So finden sich sowohl in diesem Controllingbericht als auch im Gleichstellungsplan unter der Ziffer 8.2 die Übersicht „Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteil“.

Teil A: Allgemeiner Teil

2 – 7 entfällt für den Controllingbericht

Teil B: Bericht zum Gleichstellungsplan 2023 – 2025 zum Stand 31.12.2025

8 Darstellung/Analyse der Beschäftigtenstruktur und ergänzende Auswertungen (Stand 31.12.2025)

Bei der Auswertung der Personaldaten wurden Beschäftigte im Sinne des LGG NRW erfasst (Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte einschließlich Auszubildende). Nicht erfasst wurden Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, die nicht Beschäftigte im Sinne des § 3 Abs. 1 LGG NRW sind. Insofern weichen die Zahlen im Bericht von den absoluten tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. Die Zuordnung der Berufsgruppen auf Bereiche erfolgte anhand der ausgeübten Aufgaben. Praktikantinnen/Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende, Laufbahnanwärter, Laufbahnanwärterinnen und Auszubildende sind in der Gesamtsumme erfasst, wurden aber keiner Laufbahn-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe zugeordnet. Aus Vereinfachungsgründen erfolgt innerhalb der Gruppen eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Stichtag für diesen Bericht und die Auswertung ist die Verarbeitung der Personaldaten der Stadtverwaltung Rheine zum Stand 31.12.2025. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich auch im Folgenden alle Auswertungen auf diesen Stichtag. Teilweise erfolgt eine Gegenüberstellung der Stichtagswerte 31.12.2025 mit den Werten zum Stichtag 31.12.2022 (Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2023 – 2028).

8.1 Bericht zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Der **Frauenanteil** in der Beschäftigtenstruktur **über die gesamte Verwaltung** gesehen ist seit dem Stichtag des letzten Berichts (31.12.2022: 59,79 %) nahezu gleichgeblieben mit **59,23 %** (31.12.2025) (siehe auch [Abbildung unter 8.2](#)).

Unterhalb von 50 % liegt der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst mit 17,59 % (siehe [Abbildung 8.5.1](#)), hervorzuheben ist der Anstieg seit dem letzten Stichtag um 3,86 Prozentpunkte (2022: 13,73 %). Führungspositionen im feuerwehrtechnischen Dienst (Wachabteilungsleitung, Produktverantwortung) sind derzeit nicht mit Frauen besetzt. Außer im feuerwehrtechnischen Dienst sind Frauen im Bereich der Hausmeister- und Gebäudedienste noch unterrepräsentiert, in den übrigen Bereichen zum Teil sogar über Parität vertreten.

Festzustellen ist, dass der **Frauenanteil in der Technischen Verwaltung** inzwischen auf 56,16 % (siehe [Abbildung unter 8.5.1](#)) angestiegen ist (2022: 50 %, 2020: 44,64 %, 2017: 40,38 %).

Bei Betrachtung der [Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahnen](#) in den einzelnen Berufsbereichen wird deutlich, dass der Frauenanteil insbesondere in der Laufbahngruppe 1.2 („mittlerer Dienst“) der allgemeinen Verwaltung sowie in Gänze im Sozial- und Erziehungsdienst und Bereich Kultur und Bildung überwiegt.

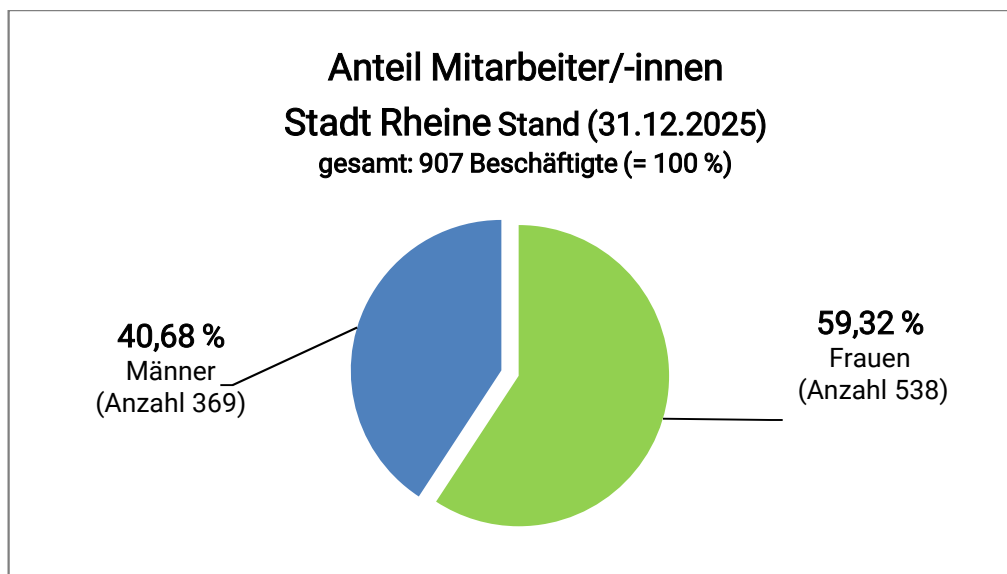
Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten haben 47,18 % (2022: 45,61 %, 2020: 43,54 %) der Beschäftigten eine **Teilzeitvereinbarung** geschlossen, dabei ist der Frauenanteil in den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit 84,04 % (2022: 85,71 %) weiterhin stark ausgeprägt. (siehe Anlage 1 zum Bericht).

Wie aus der Tabelle „Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen“ ([Ziffer 8.4](#)) ersichtlich ist, gibt es in allen Laufbahnen wesentlich mehr teilzeitbeschäftigte Frauen als Männer.

Der **Frauenanteil bei der Besetzung von Führungspositionen** ([Ziffer 8.6.2](#)) lag zum Stichtag 31.12.2025 bei insgesamt 47,56 % und ist damit im Vergleich zum Berichtstichtag 31.12.2022 um 2,35 Prozentpunkte gestiegen.

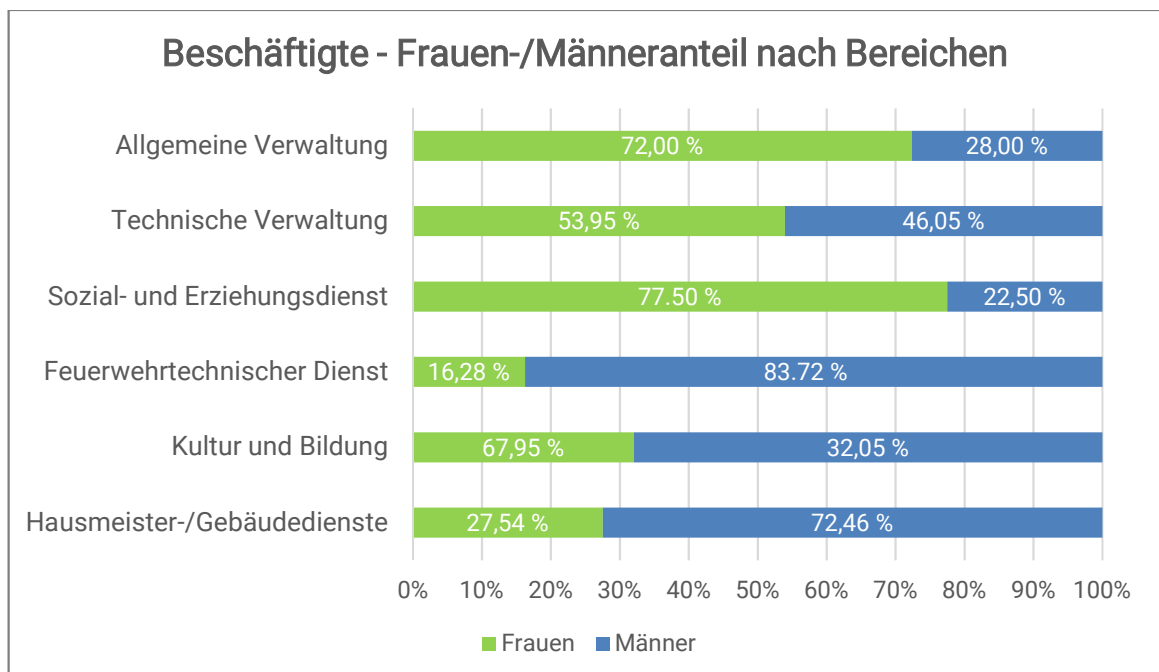
Weitere Abbildungen und Tabellen zur Beschäftigtenstruktur können den ab Ziffer 8.2 folgenden Übersichten und Auswertungen und den Tabellen im Teil D (Anhang) entnommen werden und sind zudem in der Beschreibung und Situationsanalyse zu den einzelnen Handlungsfeldern zu finden.

8.2 Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteil



Hinweis: Die Angabe „Beschäftigte gesamt“ entspricht in dieser Abbildung der Beschäftigtenzahl von 907 und beinhaltet auch alle 57 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden können.

8.3 Beschäftigte gesamt nach Frauen-/Männeranteilen in den Bereichen



*Hinweis: Die Angabe „Beschäftigte gesamt“ entspricht in dieser Abbildung der Beschäftigtenzahl von 907 und beinhaltet auch alle 57 Beschäftigten, die keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden können (Auszubildende, Laufbahn-anwärterinnen und Laufbahn-anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende).

8.4 Teilzeitbeschäftigte in den Laufbahngruppen

	Beschäftigte gesamt	Teilzeitbeschäftigte gesamt		davon Frauen (Teilzeit)	
		Anzahl	Teilzeitquote	Anzahl	Anteil in %
LG 1.1	53	44	83,02 %	26	49,06 %
LG 1.2	377	174	46,15 %	155	89,08 %
LG 2.1	386	170	44,04 %	144	84,71 %
LG 2.2	34	13	38,24 %	12	92,31 %
gesamt	850*	401	47,18 %	337	84,04 %

*Von der Gesamtzahl der Beschäftigten sind 57 Personen keiner Laufbahngruppe zugeordnet, damit ergibt sich für diese und die folgenden Abbildungen/Tabellen eine Beschäftigtenzahl von 850 als Grundlage für die Auswertungen. Bei den Beschäftigten, die keiner Laufbahngruppe zugeordnet sind, handelt es sich um Auszubildende, Laufbahnanwärterinnen und Laufbahnanwärter, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende.

Weitergehende Angaben zur Repräsentation von Frauen in den Berufs-, Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie zur Teilzeitarbeit können den [Anlagen in Teil D](#) zu diesem Bericht entnommen werden.

8.5 Beschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen

Die nachfolgenden Tabellen sind Auszüge aus dem Anhang in Teil D. Bei Unterrepräsentanzen von Frauen sind die Felder gelb hinterlegt. Bei den folgenden

8.5.1 Gesamtübersicht Beschäftigte nach Fachrichtung und Laufbahngruppen

Laufbahn	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte gesamt	Stand 31.12.2025	Stand 31.12.2022
Allgemeine Verwaltung								
LG 1.1	3	17	20	2	10	12	60,00 %	65,22 %
LG 1.2	75	142	217	44	127	171	78,80 %	80,98 %
LG 2.1	122	81	203	66	75	141	69,46 %	64,48 %
LG 2.2	7	5	12	2	4	6	50,00 %	58,33 %
Gesamt	207	245	452	114	216	330	73,01 %	72,34 %

Technische Verwaltung								
LG 1.1	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	3	9	12	1	9	10	83,33 %	73,33 %
LG 2.1	29	22	51	8	19	27	52,94 %	45,65 %
LG 2.2	8	1	9	3	1	4	44,44 %	37,50 %
Gesamt	40	33	73	12	29	41	56,16 %	50,00 %

Sozial- und Erziehungsdienst								
LG 1.2	0	4	4	0	3	3	75,00 %	75,00 %
LG 2.1	39	33	72	26	30	56	77,78 %	76,06 %
Gesamt	39	37	76	26	33	59	77,63 %	76,06 %

Feuerwehrtechnischer Dienst								
LG 1.1	3	0	3	2	0	2	66,67 %	0,00 %
LG 1.2	83	7	90	10	7	17	18,89 %	16,28 %
LG 2.1	14	0	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Gesamt	101	7	108	12	7	19	17,59 %	13,73 %

Bereich Kultur und Bildung								
LG 1.2	3	11	14	2	9	11	78,57 %	92,86 %
LG 2.1	12	34	46	7	20	27	58,70 %	72,73 %
LG 2.2	5	7	12	3	7	10	83,33 %	100,00 %
Gesamt	20	52	72	12	36	48	66,67 %	82,46 %

Hausmeister- und Gebäudedienste								
LG 1.1	3	26	29	1	16	17	58,62 %	60,53 %
LG 1.2	39	1	40	2	0	2	5,00 %	5,41 %
Gesamt	42	27	69	3	16	19	27,54 %	33,33 %

Hinweis: Die Zuordnung erfolgte nach der tatsächlichen Entgelt-/Besoldungsgruppe der Beschäftigten.

8.5.2 Allgemeine Verwaltung

Allgemeine Verwaltung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Stand 31.12.2025	Stand 31.12.2022
1	0	8	8	0	5	5	62,50 %	60,00 %
2	0	4	4	0	2	2	50,00 %	75,00 %
3	2	4	6	1	2	3	50,00 %	50,00 %
4	1	1	2	1	1	2	100,00 %	100,00 %
gesamt	3	17	20	2	10	12	60,00 %	65,22 %
5	1	26	27	0	18	18	66,67 %	83,33 %
A5	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	26	27	0	18	18		
6	8	38	46	7	36	43	93,48 %	85,71 %
A6	0	0	0	0	0	0		
gesamt	8	38	46	7	36	43		
7	7	14	21	6	13	19	83,33 %	79,17 %
A7	2	1	3	0	1	1		
gesamt	9	15	24	6	14	20		
8	15	19	34	9	18	27	80,85 %	51,85 %
A8	2	11	13	0	11	11		
gesamt	17	20	37	9	19	28		
9a	32	28	60	16	25	41	71,23 %	74,14 %
A9 LG 1.2	6	7	13	4	7	11		
gesamt	38	35	73	20	32	52		
9b	10	15	25	7	15	22	76,27 %	71,84 %
9c	11	7	18	5	6	11		
A9 LG 2.1	17	1	18	13	1	14		
10	12	10	22	6	9	15		
A10	18	17	35	11	17	28		
gesamt	68	50	118	42	48	90		
11	12	3	15	4	3	7		
A11	26	21	47	17	19	36		
gesamt	38	24	62	21	22	43	69,35 %	64,81 %
12	1	0	1	0	0	0	34,78 %	34,62 %
A12	10	7	17	3	5	8		
A13 LG 2.1	5	0	5	0	0	0		
gesamt	16	7	23	3	5	8		
13	1	3	4	0	2	2	62,50 %	60,00 %
A13 LG 2.2	0	2	2	0	2	2		
14	1	0	1	0	0	0		
A14	1	0	1	1	0	1		
gesamt	3	5	8	1	4	5		
15	0	0	0	0	0	0	25,00 %	50,00 %
A15	4	0	4	1	0	1		
gesamt	4	0	4	1	0	1		
Summe:	205	247	452	112	218	330	73,01 %	72,34 %

8.5.3 Technische Verwaltung

Technische Verwaltung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2025	Frauenanteil Stand 31.12.2022
3	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	0	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
6	1	2	3	0	2	2	66,67 %	62,50 %
gesamt	1	2	3	0	2	2		
8	1	4	5	0	4	4	80,00 %	66,67 %
gesamt	1	4	5	0	4	4		
9a	1	3	4	1	3	4	100,00 %	100,00 %
gesamt	1	3	4	1	3	4		
9b	6	1	7	0	1	1	46,15 %	40,00 %
10	1	5	6	0	5	5		
gesamt	7	6	13	0	6	6		
11	14	10	24	5	10	15	62,50 %	55,00 %
gesamt	14	10	24	5	10	15		
12	6	4	10	3	2	5	50,00 %	37,50 %
A12	2	2	4	0	1	1		
gesamt	8	6	14	3	3	6		
13	4	1	5	1	1	2	37,50 %	28,57 %
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0		
14	1	0	1	0	0	0		
A14	1	0	1	1	0	1		
gesamt	7	1	8	2	1	3		
15	1	0	1	1	0	1	100,00 %	100,00 %
gesamt	1	0	1	1	0	1		
Summe:	40	33	73	12	29	41	56,16 %	50,00 %

8.5.4 Sozial- und Erziehungsdienst

Sozial- und Erziehungsdienst	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Stand 31.12.2025	Stand 31.12.2022
S4	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
gesamt	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
6	0	1	1	0	1	1	100,00 %	100,00 %
7	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
S8b	0	3	3	0	2	2	66,67 %	66,67 %
gesamt	0	4	4	0	3	3	75,00 %	83,33 %
11	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
S11b	0	2	2	0	2	2	100,00 %	100,00 %
S12	11	9	20	5	9	14	70,00 %	68,42 %
S14	16	17	33	14	15	29	87,88 %	87,50 %
S15	6	4	10	4	4	8	80,00 %	66,67 %
S17	5	1	6	3	0	3	50,00 %	60,00 %
S18	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	39	33	72	26	30	56	77,78 %	75,00 %
Summe:	39	37	76	26	33	59	77,63 %	76,06 %

8.5.5 Feuerwehrtechnischer Dienst

Feuerwehr-technischer Dienst	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Stand 31.12.2025	Stand 31.12.2022
4	3	0	3	2	0	2	66,67 %	0,00 %
gesamt	3	0	3	2	0	2		
A7	26	0	26	2	0	2	7,69 %	0,00 %
gesamt	26	0	26	2	0	2		
A8	19	0	19	0	0	0	0,00 %	4,35 %
gesamt	19	0	19	0	0	0		
N	6	3	9	4	3	7	77,78 %	66,67 %
gesamt	6	3	9	4	3	7		
9a	0	0	0	0	0	0	22,22 %	19,44 %
A9 LG 1.2	32	4	36	4	4	8		
gesamt	32	4	36	4	4	8		
A10	5	0	5	0	0	0		
A11	6	0	6	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A12	2	0	2	0	0	0		
A13 LG 2.1	1	0	1	0	0	0		
gesamt	14	0	14	0	0	0		
A14	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	1	0	1	0	0	0		
Summe:	101	7	108	12	7	19	17,59 %	13,73 %

8.5.6 Bereich Kultur und Bildung

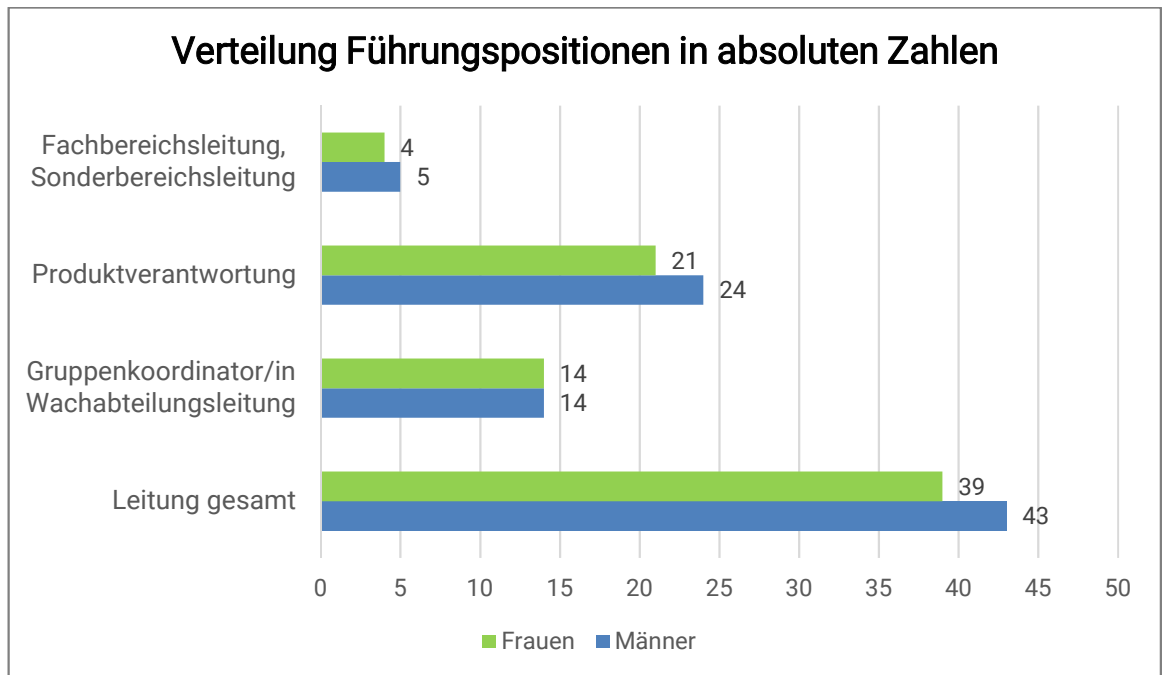
Bereich Kultur und Bildung	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Stand 31.12.2025	Stand 31.12.2022
6	2	5	7	2	5	7	100,00 %	100,00 %
A6	0	0	0	0	0	0		
gesamt	2	5	7	2	5	7		
7	0	2	2	0	2	2	100,00 %	0,00 %
gesamt	0	2	2	0	2	2		
9a	1	4	5	0	2	2	40,00 %	66,67 %
gesamt	1	4	5	0	2	2		
Festentgelt	0	6	6	0	5	5	83,33 %	100,00 %
gesamt	0	6	6	0	5	5		
9b	8	27	35	4	14	18	55,26 %	66,67 %
10	2	1	3	2	1	3		
gesamt	10	28	38	6	15	21		
11	1	0	1	1	0	1	100,00 %	100,00 %
gesamt	1	0	1	1	0	1		
A13 LG 2.1	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	1	0	1	0	0	0		
13	3	6	9	2	6	8	90,91 %	100,00 %
14	1	1	2	1	1	2		
gesamt	4	7	11	3	7	10		
15	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	1	0	1	0	0	0		
Summe:	20	52	72	12	36	48	66,67 %	82,46 %

8.5.7 Hausmeister- und Gebäudedienste

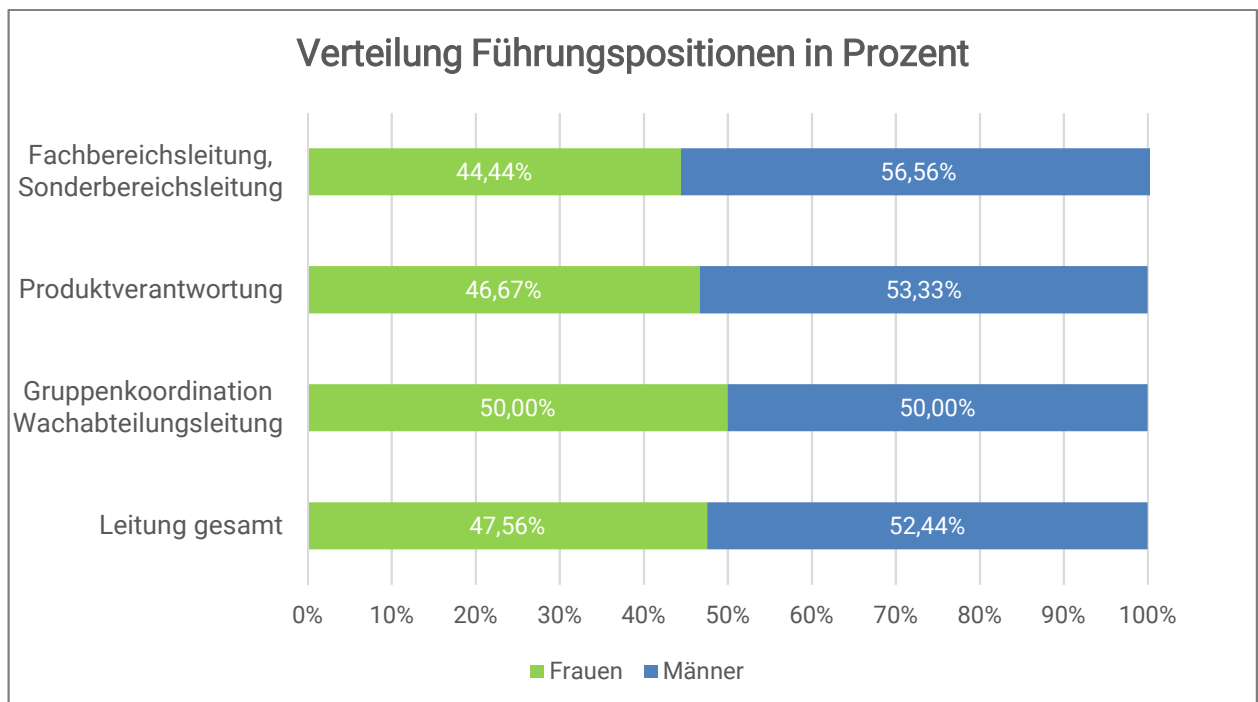
Hausmeister- und Gebäude- dienste	Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil	
Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Stand 31.12.2025	Stand 31.12.2022
1	0	5	5	0	1	1	20,00 %	37,50 %
2	1	14	15	0	12	12	80,00 %	68,42 %
3	0	4	4	0	1	1	25,00 %	66,67 %
4	2	3	5	1	2	3	60,00 %	60,00 %
gesamt	3	26	29	1	16	17	58,62 %	60,53 %
5	11	1	12	2	0	2	16,67 %	10,00 %
gesamt	11	1	12	2	0	2		
6	14	0	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	14	0	14	0	0	0		
7	14	0	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	14	0	14	0	0	0		
Summe:	42	27	69	3	16	19	27,54 %	33,33 %

8.6 Führungspositionen

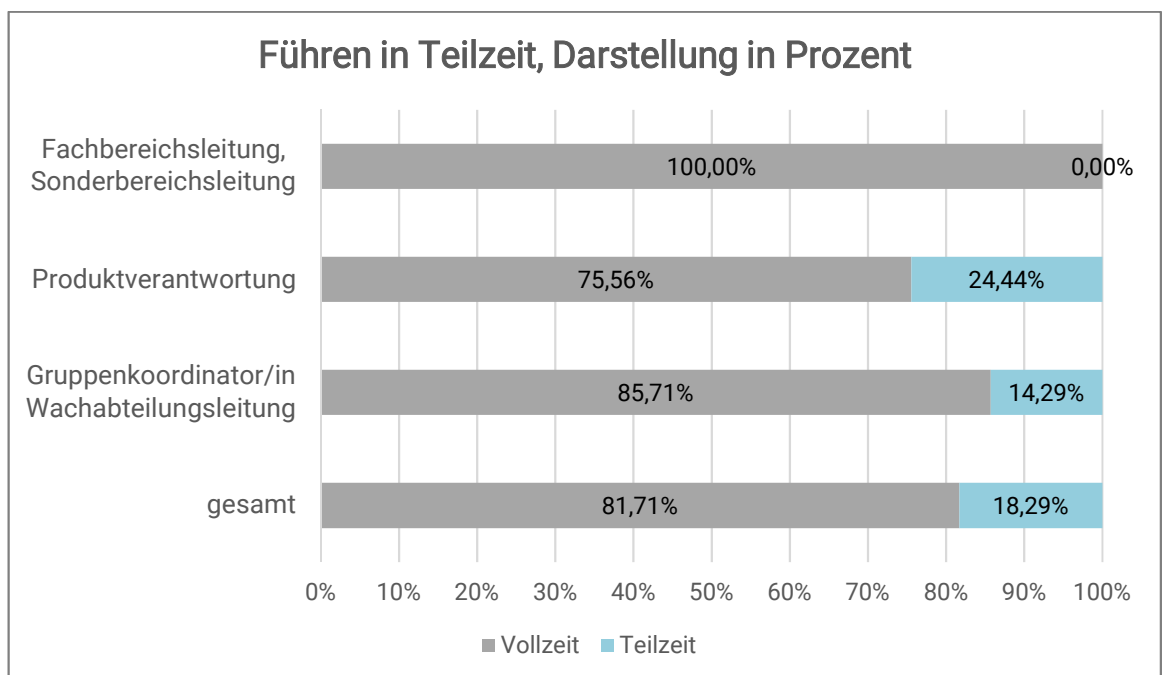
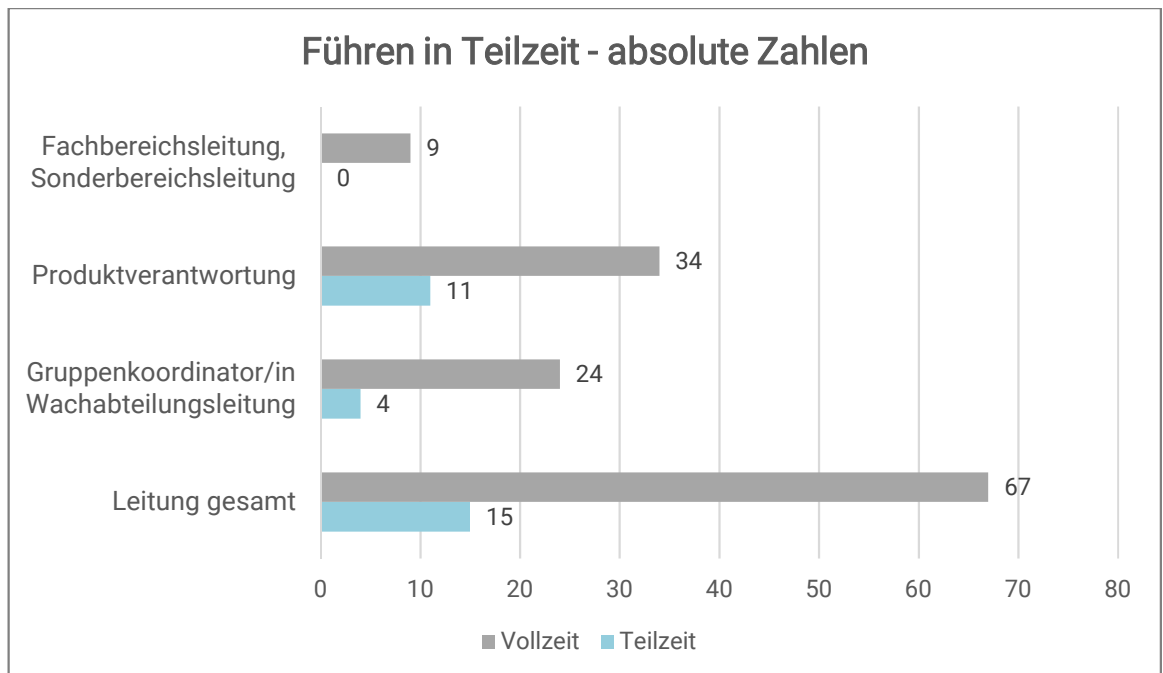
8.6.1 Verteilung Führungspositionen in absoluten Zahlen



8.6.2 Verteilung Führungspositionen in Prozent



8.6.3 Führungspositionen und Teilzeit



Führungsaufgaben werden derzeit überwiegend in Vollzeitbeschäftigung wahrgenommen. Hierbei ist der Anteil an Frauen und Männern nahezu paritätisch. Zum Stichtag 31.12.2025 hat ein männlicher Beschäftigter (Führungsebene Produktverantwortung) von der Möglichkeit des Führens in Teilzeit Gebrauch gemacht.

8.7 Aus- und Fortbildung

Einstellung zur Ausbildung*	2023 - 2025			
	m	w	gesamt	Frauen- anteil
Bachelor of Laws	8	7	15	46,67 %
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit		2	2	100,00 %
Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik*			0	
Bachelor of Engineering				
Bauzeichner/-in				
Fachangestellte/-r für Medien- und Informations- dienste, Fachrichtung Bibliothek		2	2	100,00 %
Fachangestellte/-r für Medien und Informations- dienste, Fachrichtung Archiv		1	1	100,00 %
Fachinformatiker/-in für Systemadministration	3		3	0,00 %
Veranstaltungskauffrau/-mann		1	1	100,00 %
Vermessungstechniker/-in	3		3	0,00 %
Verwaltungsfachangestellte/-r	2	5	7	71,43 %
Notfallsanitäter/-in*	5	1	6	16,67 %
Brandmeister/-in	29	3	32	9,38 %
Verwaltungswirt/-in				
Gesamt	50	22	72	30,56 %

Übernahme nach Ausbildung	2023 - 2025			
	m	w	gesamt	Frauen- anteil
Bachelor of Laws	1	9	10	90,00 %
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit				
Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik*				
Bachelor of Engineering				
Bauzeichner/-in		1	1	100,00 %
Fachangestellte/-r für Medien- und Informations- dienste Fachrichtung Bibliothek		1	1	
Fachangestellte/-r für Medien- und Informations- dienste, Fachrichtung Archiv				
Fachinformatiker/-in für Systemadministration	2		2	0,00 %
Veranstaltungskauffrau/-mann		1	1	100,00 %
Vermessungstechniker/-in	2		2	
Verwaltungsfachangestellte/-r	2	1	3	33,33 %
Notfallsanitäter/-in*	1	2	3	66,67 %
Brandmeister/-in	11	7	18	38,89 %
Verwaltungswirt/-in				
Gesamt	19	22	41	53,66 %

*Das Duale Studium Bachelor of Arts Verwaltungsinformatik wurde im Jahr 2024 erstmalig als Ausbildung bei der Stadt Rheine angeboten. Bislang konnte für dieses Berufsbild noch kein/e Auszubildende/r gewonnen werden. In einigen Berufsbildern wird über Bedarf ausgebildet.

Das Angebot „Ausbildung in Teilzeit“ wurde bislang nicht angenommen.

Berufliche Qualifikationen im Bereich der allgemeinen Verwaltung im Jahr 2025:

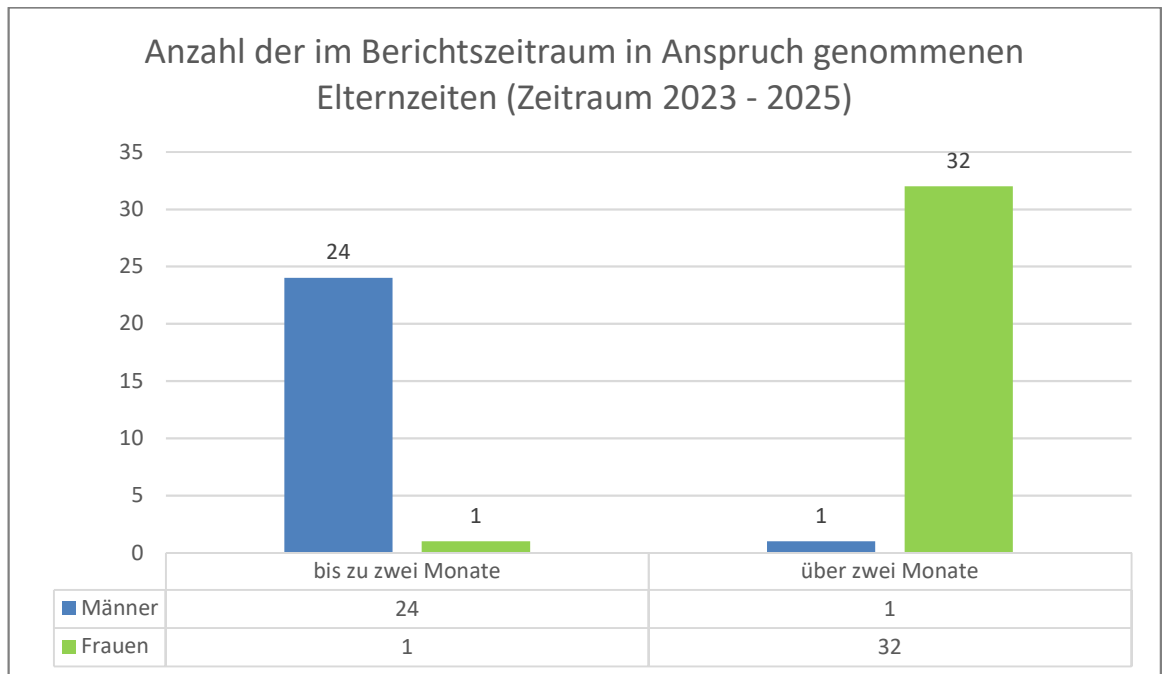
Fortbildung/Weiterbildung	2023 - 2025			
begonnen	m	w	gesamt	Frauenanteil
Verwaltungslehrgang I	1	8	9	88,89 %
Verwaltungslehrgang II	1	3	4	75,00 %
Aufstiegslehrgang in Laufbahngruppe 2.1 für Beamtinnen/Beamte	2	1	3	33,33 %
Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang*	0	0	0	
gesamt	4	12	16	75,00 %

Fortbildung/Weiterbildung	2023 - 2025			
abgeschlossen	m	w	gesamt	Frauenanteil
Verwaltungslehrgang I	0	3	3	100,00%
Verwaltungslehrgang II	2	3	5	60,00 %
Aufstiegslehrgang in Laufbahngruppe 2.1 für Beamtinnen/Beamte	2	0	2	0,00 %
Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang*	0	0	0	
gesamt	4	6	10	60,00 %

*Der Verwaltungslehrgang I inkludiert den Basislehrgang zum Verwaltungslehrgang. Teilnehmende, die im Anschluss an den Basislehrgang den Verwaltungslehrgang I besucht haben, wurden in der Übersicht unter „Verwaltungslehrgang I“ erfasst.

8.8 Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit

8.8.1 Elternzeit und Beurlaubung



Bei der Stadt Rheine wurden im Zeitraum von 2023 bis 2025 insgesamt 58 Elternzeiten in Anspruch genommen. Mehrfach wurden die „Partnermonate“ aufgeteilt auf zwei einzelne Monate.

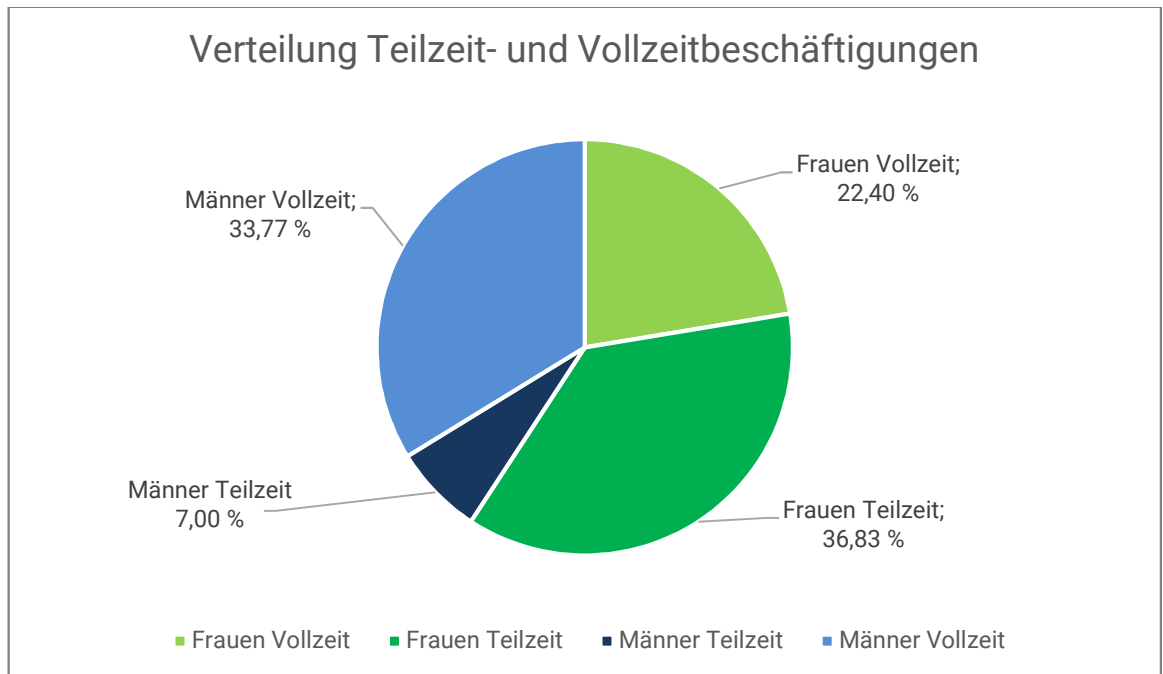
Zum Stichtag 31.12.2025 befanden sich 5 weibliche Beschäftigte in Sonderurlaub wegen Kindererziehung.

8.8.2 Pflegezeit

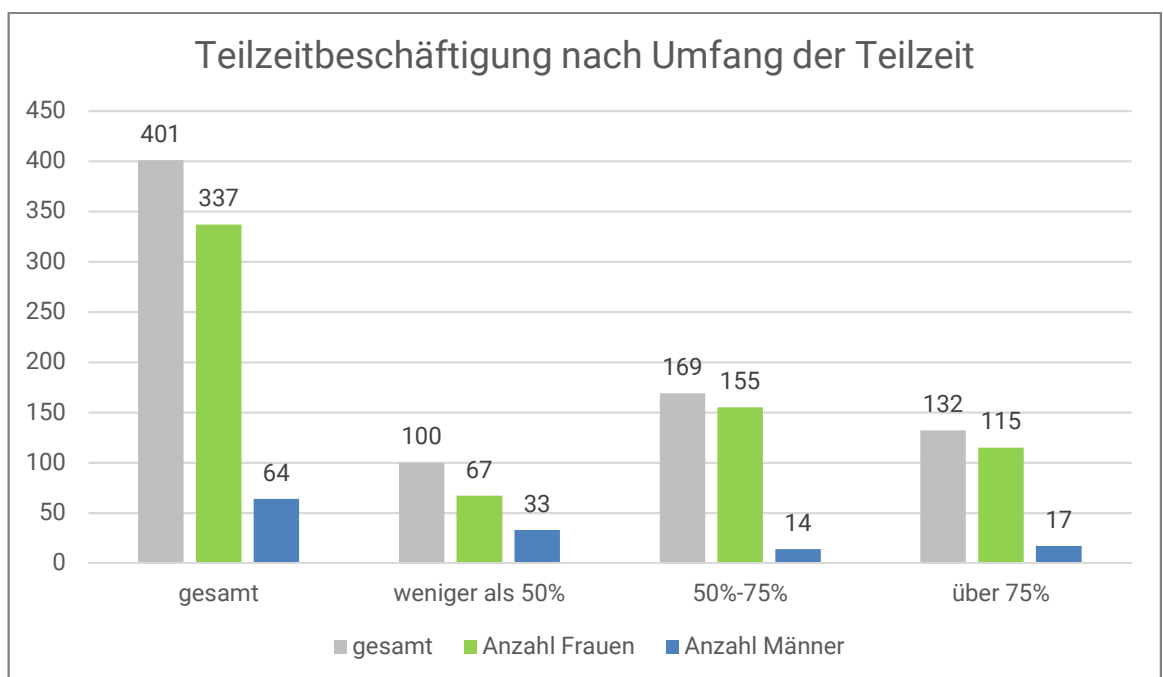
Beschäftigte können eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Im Berichtszeitraum nahmen vier Beschäftigte (drei Frauen, ein Mann) Pflegezeiten in Anspruch, an 4 Zeiträumen insgesamt 8 Arbeitstage.

8.9 Teilzeit

8.9.1 Verteilung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen



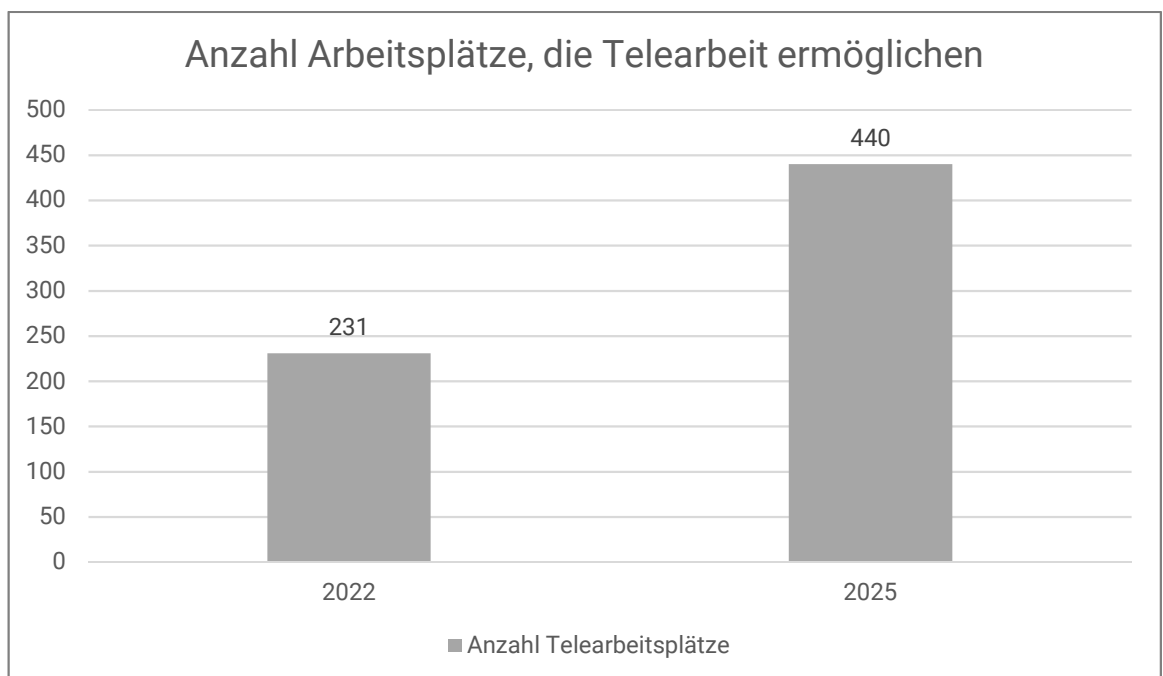
8.9.2 Teilzeitbeschäftigung nach Umfang der Teilzeit



8.10 Telearbeit und mobiles Arbeiten

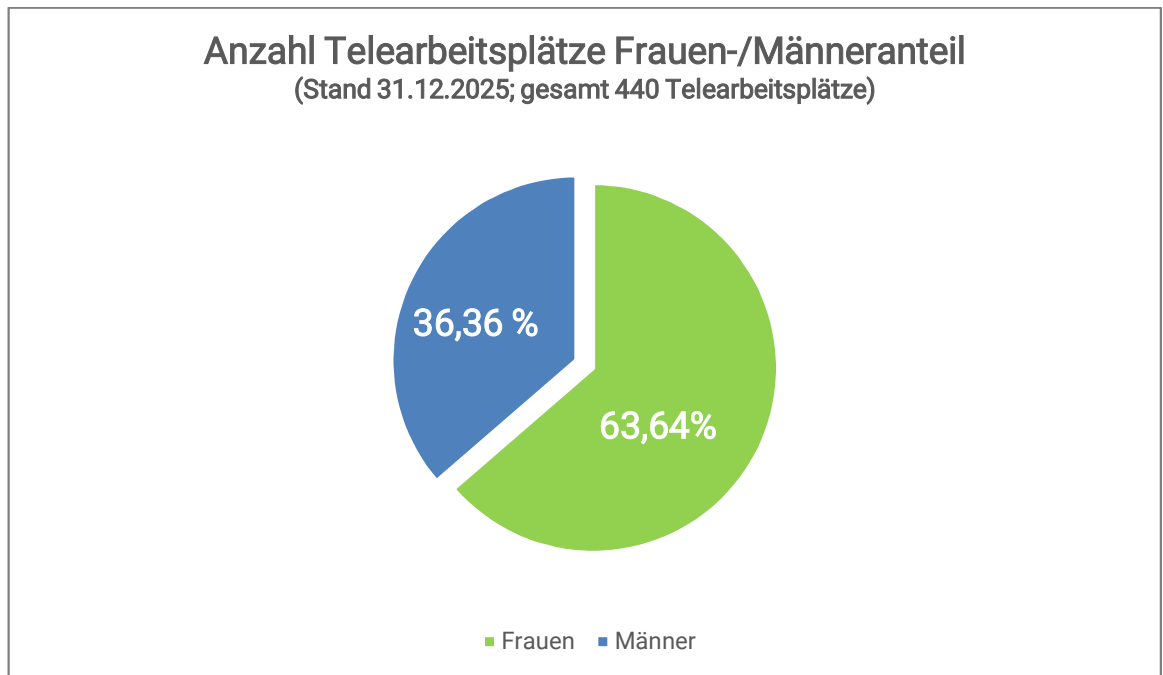
8.10.1 Entwicklung Anzahl mobiler Telearbeitsplätze

Die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit (wechselseitiges Arbeiten im Büro und im Homeoffice) wurde weiter ausgebaut. Wesentlich ist für viele Beschäftigte, dass sie sich flexibel entscheiden können, an welchen Tagen sie im Homeoffice bzw. im Büro arbeiten. Die nachfolgende Grafik zeigt die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die von außerhalb des „klassischen Büroarbeitsplatzes“ die Möglichkeit haben, mobil auf den digitalen Arbeitsplatz zuzugreifen.



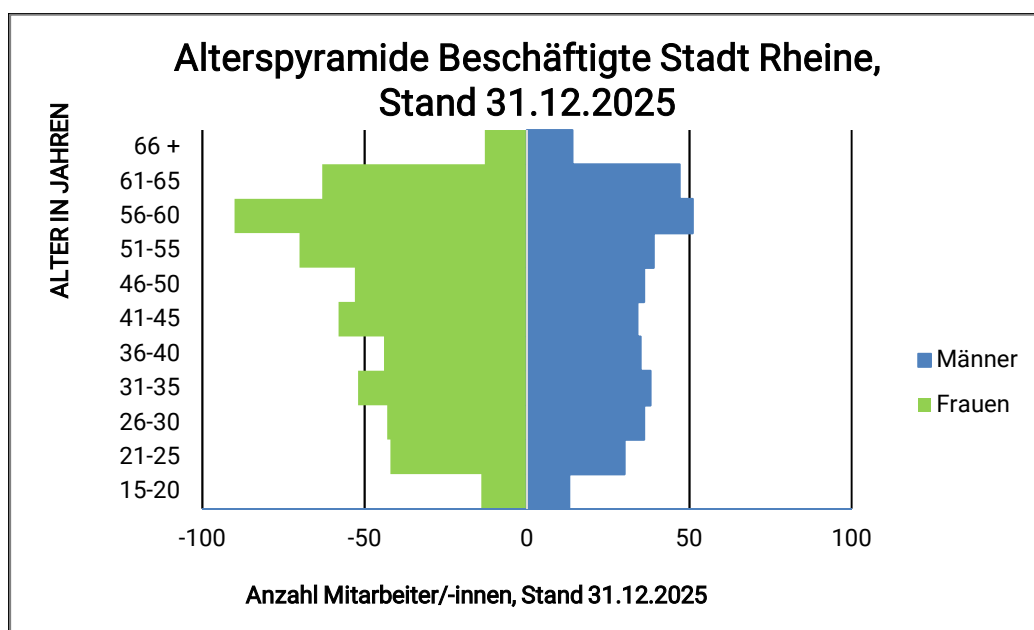
8.10.2 Anzahl Telearbeitsplätze nach Frauen- und Männeranteil

Insgesamt können 440 Beschäftigte die Möglichkeit nutzen, von einem anderen Ort aus zu arbeiten. Davon sind 280 (63,64 %) Frauen und 160 (36,36 %) Männer. Dies entspricht in etwa dem Gesamtproporz der Beschäftigten in der Verwaltung. Hierdurch wird deutlich, dass das Instrument der alternierenden Telearbeit bei den Beschäftigten der Verwaltung unabhängig vom Geschlecht akzeptiert und angenommen wird.



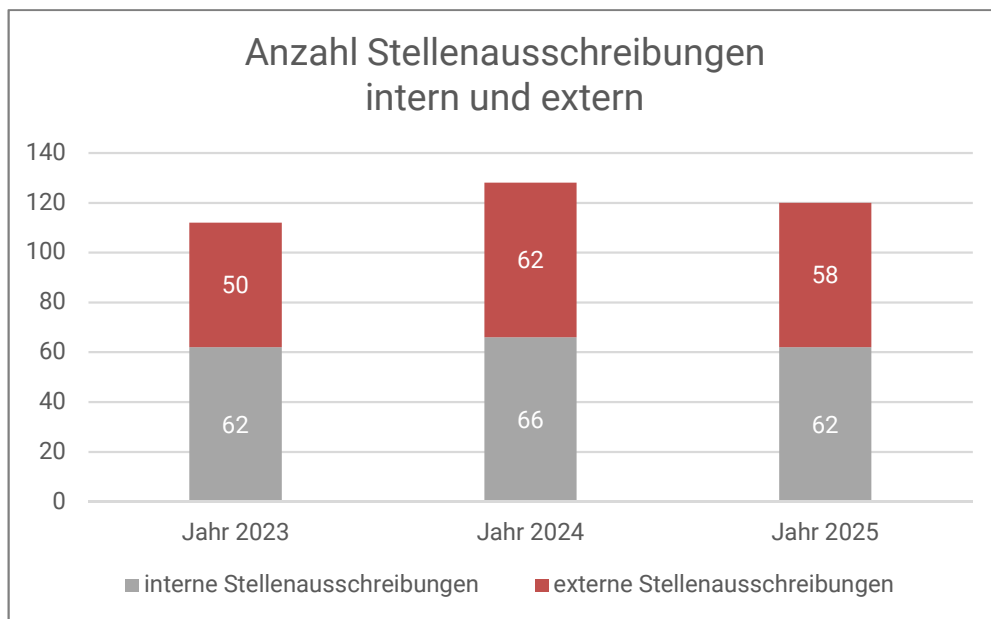
8.11 Prognosen und Unwägbarkeiten

Die Unwägbarkeiten der Personalfuktuation und die damit verbundenen Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sollen hier exemplarisch an der altersbedingten Personalfuktuation dargestellt werden. Innerhalb der nächsten 5 (10, 15) Jahre erreichen circa 13 % (27 %; 39 %) der Beschäftigten der Stadt Rheine das Renten- bzw. Ruhestandsalter. Durch den Gesetzgeber wurden sowohl die Möglichkeiten eines vorgezogenen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben als auch einer Verlängerung desselben wesentlich flexibilisiert. Hierzu gehört z. B. Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus. Der mögliche Zeitpunkt eines Ausscheidens aus dem Erwerbsleben kann innerhalb eines Zeitraumes gewählt werden, der die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes deutlich übersteigt.



8.12 Anzahl Stellenausschreibungen

Bedingt durch den Aufgabenzuwachs bei den Kommunen, dem demografischen Wandel und die höhere Fluktuation bei Beschäftigten bleibt die Anzahl der internen und externen Stellenausschreibungen kontinuierlich hoch (Erhebungszeitraum 2023 bis 2025).



Teil C:

9 Fortschreibung Zielvorgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit

Controlling Zielerreichung 2025, ggf. Anpassungen und Ergänzungen Zielvorgaben

9.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen.

- Frauen in Führungspositionen:
Führungspositionen sind auf allen Führungsebenen nahezu paritätisch besetzt (siehe [Ziffer 8.6.2](#)).
- Mentoring
Das Programm „Mentoring im Münsterland“ wird fortgesetzt. Ein neuer Durchgang ist im September 2025 gestartet, an dem die Stadt Rheine mit drei Mentees und drei Mentoren teilnimmt.
- Nachwuchsförderung
Fortsetzung des interkommunalen Nachwuchs-Förderkreises (derzeitiger Durchgang gestartet im September 2025). Seitens der Stadt Rheine nehmen zwei Mitarbeiterinnen teil.
- Zum Thema „Führen in Teilzeit“ siehe auch Grafiken zu [Ziffer 8.6.3 Führungspositionen und Teilzeit](#) sowie [Ziffer 8.9 Teilzeit](#).

9.2 Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität im Bereich Personalwirtschaft

Im Controlling-Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2025 wurden insgesamt 190 interne und 170 externe Stellen ausgeschrieben. Dabei werden Stellen in Vollzeit und Teilzeit ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Zu den Zielquoten:

- In der Technischen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt wurde die Zielquote (50 % Frauen) mit 56,16 % erreicht (Anlage 2: Übersichten nach Laufbahnen).
- Im feuerwehrtechnischen Dienst hat sich die Quote der Frauen (31.12.2022: 13,73 %) mit 17,59 % (Stand 31.12.2025) der Zielquote von 20 % weiter genähert.
- Im Sozial- und Erziehungsdienst liegt die Quote bei 22,37 % Männer (31.12.2025) und ist gegenüber dem Stichtag 31.12.2022 (23,94 %) leicht zurückgegangen. Bei näherer Betrachtung war erkennbar, dass die Steuerungsmöglichkeiten über Maßnahmen gerade in Bezug auf das Bewerberfeld nur begrenzt sind. Die bisherige Zielquote von 30 % Männer im Sozial- und Erziehungsdienst wird daher für die verbleibende Laufzeit als voraussichtlich nicht realistisch erreichbar bewertet. Die erforderlichen Maßnahmen werden weitergeführt, allerdings wird eine **Anpassung der Zielquote auf 25 %** vorgenommen, um ein realistisch erreichbares Ziel bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplanes zu setzen. Die grundsätzliche Zielrichtung, den Männeranteil in diesem Bereich zu erhöhen, bleibt unverändert bestehen.

Grundsätzlich werden Neueinstellungen und auch interne Stellenbesetzungen anhand der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorgenommen. Letztlich sind Einstellungen auch abhängig von der Anzahl und der Qualität der eingehenden Bewerbungen. Außerdem sind insbesondere in technisch orientierten Berufsfeldern die Bewerberpools eingeschränkt, da der Frauenanteil in diesen Berufen geringer ist. Bei sozial geprägten Berufen ist hingegen der Männeranteil wesentlich geringer, was sich auch im Bewerberfeld wiederfindet.

Kontakte zu Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, werden u. a. durch jährliche informelle Treffen im NaturZoo Rheine gehalten und gestärkt. Das Feedback der Beteiligten zu diesen Treffen (zuletzt im September 2025) ist durchgehend positiv.

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen; lediglich die Zielquote im Sozial- und Erziehungsdienst wird wie oben erläutert angepasst.

9.3 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

9.3.1 Ausbildung

Im Handlungsfeld Aus- und Fortbildung werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt und die Ziele erreicht.

- Der Ausbildungsgang „Verwaltungsfachangestellte/-r“ wird auch als Teilzeitausbildung angeboten. Bislang wurde die Ausbildung in der Form noch nicht nachgefragt. In anderen Ausbildungsberufen ist derzeit eine Ausbildung in Teilzeitform nicht möglich.
- Durch die Teilnahme am „Girls & Boys Day“ wirkt die Stadt Rheine zusammen mit den Technischen Betrieben Rheine aktiv darauf hin, das Klischee der geschlechtergeprägten Berufswahl aufzubrechen. Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 43 und im Jahr 2025 40 Schüler/-innen der Klassen 7 – 9 die Gelegenheit wahr, sich über elf verschiedene Berufsbilder zu informieren.

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen.

9.3.2 Fortbildung und Qualifikation

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen.

Zu den Zahlen/Darstellungen siehe unter [Ziffer 8.7](#).

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen.

9.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Bereits in den vergangenen Jahren hat die Stadt Rheine viele Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umgesetzt und stellt sich auch für weibliche Beschäftigte als attraktive Arbeitgeberin dar.

Maßnahme/-n, die angepasst bzw. ergänzt werden muss/müssen:

- Die Maßnahme „Einführung einer Mitarbeitenden-App“ (Ziffer 9.4.1 des Gleichstellungsplanes) wird aus Kostengründen gestrichen.

9.4.1 Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit

Die festgelegten Ziele und Maßnahmen bleiben bis auf die unter 9.4 genannte Anpassung erhalten. Zu Kontakthalteprogrammen siehe auch unter Ziffer 9.2. Eine weitere Maßnahme wurde mit der Durchführung von Workshops zum Thema Rollenverständnis umgesetzt. Zu den Zahlen und Grafiken siehe unter [Ziffer 8.8](#).

9.4.2 Teilzeit

Die festgelegten Ziele und die hierfür erforderlichen Maßnahmen bleiben unverändert bestehen. Grafiken zur Teilzeit siehe unter [Ziffer 8.9](#) und [Ziffer 8.4](#).

9.4.3 Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit

Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit ist für viele Beschäftigte eng verbunden mit dem Handlungsfeld „Vereinbarung von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“.

Die Dienstanweisung zur alternierenden Telearbeit im Hinblick auf die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens wurde weiterentwickelt, derzeit befindet sie sich im internen Abstimmungsprozess.

Grafiken zum mobilen Arbeiten siehe unter [Ziffer 8.10](#).

Die festgelegten Ziele und Maßnahmen bleiben unverändert.

9.5 Handlungsfeld geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima

Geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima

Es ist zurzeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf erkennbar. Die festgelegten Ziele und Maßnahmen bleiben unverändert.

- Die Dienstanweisung „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ wurde überarbeitet und wird derzeit mit dem Personalrat abgestimmt. Zu dem Themenbereich sollen in der zweiten Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungsplanes Seminare durchgeführt werden, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren.
- Faire und gendergerechte Sprache wird im dienstlichen Gebrauch verwendet.
- Fachbereichsübergreifende Fortbildungsangebote für die Beschäftigten wurden u. a. zu den Themen Selbstorganisation, Zeitmanagement und Resilienz angeboten und durchgeführt.

Teil D: Anhang

Anlagen zum Bericht, sonstige Informationen und gesetzliche Grundlagen

Hinweis: Erläuterung Vergleichsgruppen Beschäftigte und Beamte

Das LGG NRW sieht vor, dass Vergleichsgruppen von Beschäftigten und Beamten gebildet werden, um die Vergütung bzw. Besoldung nebeneinanderzustellen und Gruppen zu bilden, aus denen die Quoten berechnet werden. Die Vergleichsgruppen sind nach der Anlage 2 zu § 7 Absatz 5 LGG NRW zu bilden und weichen von der Vergleichbarkeit bei Stellenbewertungen ab.

10 Anlagen zum Bericht

Anlage 1 Gesamtübersicht
Anlage 2 Übersicht Laufbahnen
Anlage 3 Allgemeine Verwaltung
Anlage 4 Technische Verwaltung
Anlage 5 Sozial- und Erziehungsdienst
Anlage 6 Feuerwehrtechnischer Dienst
Anlage 7 Bereich Kultur und Bildung
Anlage 8 Hausmeister-Gebäudedienste

Gesamtübersicht 2025
sowie Übersicht nach Laufbahngruppen und Bereichen

Stand 31.12.2025

Bedienstete Stadtverwaltung gesamt																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	53	31	58,49 %	60,32 %	9	5	55,56 %	33,33 %	83,02 %	80,95 %	44	26	59,09 %	66,67 %	30	14	46,67 %	46,67 %	14	12	85,71 %	95,24 %
LG 1.2	377	214	56,76 %	58,24 %	163	59	36,20 %	31,31 %	46,15 %	45,60 %	174	155	89,08 %	90,36 %	39	28	71,79 %	81,82 %	135	127	94,07 %	93,44 %
LG 2.1	386	251	65,03 %	62,06 %	216	107	49,54 %	46,60 %	44,04 %	39,41 %	170	144	84,71 %	85,82 %	31	25	80,65 %	84,00 %	139	119	85,61 %	86,24 %
LG 2.2	34	20	58,82 %	64,52 %	21	8	38,10 %	38,89 %	38,24 %	41,94 %	13	12	92,31 %	100,00 %	0	0	0,00 %	100,00 %	13	12	92,31 %	100,00 %
insgesamt	850	516	60,71 %	60,28 %	409	179	43,77 %	38,94 %	47,18 %	45,61 %	401	337	84,04 %	85,71 %	100	67	67,00 %	72,00 %	301	270	89,70 %	90,91 %

Statusgruppe Beamtinnen/Beamte																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	110	33	30,00 %	29,91 %	89	12	13,48 %	9,88 %	19,09 %	24,30 %	21	21	100,00 %	92,31 %	3	3	100,00 %	100,00 %	18	18	100,00 %	91,30 %
LG 2.1	137	85	62,04 %	59,40 %	91	44	48,35 %	42,68 %	33,58 %	38,35 %	46	41	89,13 %	86,27 %	6	6	100,00 %	100,00 %	40	35	87,50 %	85,11 %
LG 2.2	10	5	50,00 %	41,67 %	8	3	37,50 %	30,00 %	20,00 %	16,67 %	2	2	100,00 %	100,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	2	2	100,00 %	100,00 %
insgesamt	257	123	47,86 %	46,03 %	188	59	31,38 %	26,59 %	26,85 %	31,35 %	69	64	92,75 %	88,61 %	9	9	100,00 %	100,00 %	60	55	91,67 %	87,50 %

Statusgruppe tariflich Beschäftigte																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	53	31	58,49 %	60,32 %	9	5	55,56 %	33,33 %	83,02 %	80,95 %	44	26	59,09 %	66,67 %	30	14	46,67 %	46,67 %	14	12	85,71 %	95,24 %
LG 1.2	267	181	67,79 %	70,04 %	74	47	63,51 %	46,15 %	57,30 %	54,47 %	153	134	87,58 %	90,00 %	36	25	69,44 %	80,49 %	117	109	93,16 %	93,94 %
LG 2.1	249	166	66,67 %	63,77 %	125	63	50,40 %	49,19 %	49,80 %	40,10 %	124	103	83,06 %	85,54 %	25	19	76,00 %	80,95 %	99	84	84,85 %	87,10 %
LG 2.2	24	15	62,50 %	78,95 %	13	5	38,46 %	50,00 %	45,83 %	57,89 %	11	10	90,91 %	100,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	11	10	90,91 %	100,00 %
insgesamt	593	393	66,27 %	66,85 %	221	120	54,30 %	47,13 %	55,99 %	52,20 %	332	273	82,23 %	84,91 %	91	58	63,74 %	69,89 %	241	215	89,21 %	92,19 %

Übersichten nach Laufbahnen

Stand 31.12.2025

Allgemeine Verwaltung																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	20	12	60,00 %	65,22 %	3	2	0,00 %	0,00 %	85,00 %	78,26 %	17	10	58,82 %	66,67 %	15	8	53,33 %	54,55 %	2	2	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	217	171	78,80 %	80,98 %	75	44	58,67 %	63,01 %	65,44 %	64,39 %	142	127	89,44 %	90,91 %	27	9	33,33 %	76,47 %	115	109	94,78 %	95,92 %
LG 2.1	203	141	69,46 %	64,48 %	122	66	54,10 %	48,25 %	39,90 %	37,70 %	81	75	92,59 %	91,30 %	9	9	100,00 %	100,00 %	72	66	91,67 %	90,77 %
LG 2.2	12	6	50,00 %	58,33 %	7	2	28,57 %	37,50 %	41,67 %	33,33 %	5	4	80,00 %	100,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	5	4	80,00 %	100,00 %
insgesamt	452	330	73,01 %	72,34 %	207	114	55,07 %	53,50 %	54,20 %	52,72 %	245	216	88,16 %	89,24 %	51	26	50,98 %	73,47 %	194	181	93,30 %	93,68 %

Technische Verwaltung																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	1	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	1	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	12	10	83,33 %	73,33 %	3	1	33,33 %	20,00 %	75,00 %	66,67 %	9	9	100,00 %	100,00 %	1	1	100,00 %	100,00 %	8	8	100,00 %	100,00 %
LG 2.1	51	27	52,94 %	45,65 %	29	8	27,59 %	39,39 %	43,14 %	28,26 %	22	19	86,36 %	61,54 %	4	4	100,00 %	50,00 %	18	15	83,33 %	63,64 %
LG 2.2	9	4	44,44 %	37,50 %	8	3	37,50 %	16,67 %	11,11 %	25,00 %	1	1	100,00 %	100,00 %	0	0		0,00 %	1	1	100,00 %	100,00 %
insgesamt	73	41	56,16 %	50,00 %	40	12	30,00 %	34,09 %	45,21 %	37,14 %	33	29	87,88 %	76,92 %	5	5	100,00 %	60,00 %	28	24	85,71 %	80,95 %

Sozial- und Erziehungsdienst																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	4	3	75,00 %	85,71 %	0	0	0,00 %	0,00 %	100,00 %	85,71 %	4	3	75,00 %	83,33 %	3	2	66,67 %	100,00 %	1	1	0,00 %	0,00 %
LG 2.1	72	56	77,78 %	75,00 %	39	26	66,67 %	61,11 %	45,83 %	43,75 %	33	30	90,91 %	92,86 %	2	2	100,00 %	100,00 %	31	28	90,32 %	91,30 %
LG 2.2	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
insgesamt	76	59	77,63 %	76,06 %	39	26	66,67 %	62,16 %	48,68 %	47,89 %	37	33	89,19 %	91,18 %	5	4	80,00 %	100,00 %	32	29	90,63 %	88,46 %

Übersichten nach Laufbahnen

Stand 31.12.2025

Feuerwehrtechnischer Dienst																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	3	2	66,67 %	0,00 %	3	2	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	90	17	18,89 %	16,28 %	83	10	12,05 %	80,00 %	7,78 %	64,29 %	7	7	100,00 %	71,43 %	3	3	0,00 %	0,00 %	4	4	66,70 %	66,67 %
LG 2.1	14	0	0,00 %	0,00 %	14	0	0,00 %	60,00 %	0,00 %	69,70 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 2.2	1	0	0,00 %	0,00 %	1	0	0,00 %	100,00 %	0,00 %	70,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
insgesamt	108	19	17,59 %	13,73 %	101	12	11,88 %	72,22 %	6,48 %	68,42 %	7	7	100,00 %	62,50 %	3	3	0,00 %	0,00 %	4	4	57,14 %	50,00 %

Bereich Kultur und Bildung																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 1.2	14	11	78,57 %	92,86 %	3	2	66,67 %	80,00 %	78,57 %	64,29 %	11	9	81,82 %	100,00 %	5	4	80,00 %	100,00 %	6	5	83,33 %	100,00 %
LG 2.1	46	27	58,70 %	72,73 %	12	7	58,33 %	60,00 %	73,91 %	69,70 %	34	20	58,82 %	78,26 %	16	10	62,50 %	78,57 %	18	10	55,56 %	77,78 %
LG 2.2	12	10	83,33 %	100,00 %	5	3	60,00 %	100,00 %	58,33 %	70,00 %	7	7	100,00 %	100,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	7	7	100,00 %	100,00 %
insgesamt	72	48	66,67 %	82,46 %	20	12	60,00 %	72,22 %	72,22 %	68,42 %	52	36	69,23 %	87,18 %	21	14	66,67 %	84,21 %	31	22	70,97 %	90,00 %

Hausmeister- und Gebäudedienste																						
	insgesamt				Vollzeit				Teilzeitquote		Teilzeit				davon Teilzeit unterhältig (0-50%)				davon Teilzeit überhältig (< 50%)			
	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022	gesamt	Frauen	2025	2022
LG 1.1	29	17	58,62 %	60,53 %	3	1	33,33 %	16,67 %	89,66 %	84,21 %	26	16	61,54 %	68,75 %	15	0	0,00 %	44,44 %	11	10	90,91 %	100,00 %
LG 1.2	40	2	5,00 %	5,41 %	39	2	5,13 %	2,86 %	2,50 %	5,41 %	1	0	0,00 %	20,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	1	0	0,00 %	0,00 %
LG 2.1	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
LG 2.2	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0,00 %	0,00 %
insgesamt	69	19	27,54 %	33,33 %	42	3	7,14 %	4,88 %	39,13 %	45,33 %	27	16	59,26 %	67,55 %	15	0	0,00 %	44,44 %	12	10	83,33 %	93,75 %

Hinweis: 57 Beschäftigte wurden keiner Laufbahngruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Auszubildende, Laufbahnwärter(innen), Praktikanten und Praktikantinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende.

Übersichten nach Bereichen

Anlage 3

Allgemeine Verwaltung

	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2025	Frauenanteil Stand 31.12.2022
Entgeltgruppe/ Besoldungs-gruppe	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
1	0	8	8	0	0	5	5	0	0,00 %	0,00 %
2	0	4	4	0	0	2	2	0	0,00 %	0,00 %
3	2	4	6	0	1	2	3	0	50,00 %	50,00 %
4	1	1	2	0	1	1	2	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	3	17	20	0	2	10	12	0	0,00 %	0,00 %
5	1	26	27	0	0	18	18	0	66,67 %	83,33 %
A5	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	26	27	0	0	18	18	0		
6	8	38	46	1	7	36	43	1	93,48 %	85,71 %
A6	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	8	38	46	1	7	36	43	1		
7	7	14	21	0	6	13	19	0	83,33 %	79,17 %
A7	2	1	3	0	0	1	1	0		
gesamt	9	15	24	0	6	14	20	0		
8	15	19	34	2	9	18	27	2	80,85 %	51,85 %
A8	2	11	13	0	0	11	11	0		
gesamt	17	30	47	2	9	29	38	2		
9a	32	28	60	0	16	25	41	0	71,23 %	74,14 %
A9 LG 1.2	6	7	13	0	4	7	11	0		
gesamt	38	35	73	0	20	32	52	0		
9b	10	15	25	2	7	15	22	2	76,27 %	71,84 %
9c	11	7	18	1	5	6	11	1		
A9 LG 2.1	17	1	18	1	13	1	14	1		
10	12	10	22	1	6	9	15	1	69,35 %	64,81 %
A10	18	17	35	0	11	17	28	0		
gesamt	68	50	118	5	42	48	90	5		
11	12	3	15	0	4	3	7	0	34,78 %	34,62 %
A11	26	21	47	2	17	19	36	2		
gesamt	38	24	62	2	21	22	43	2		
12	1	0	1	0	0	0	0	0	62,50 %	60,00 %
A12	10	7	17	0	3	5	8	0		
A13 LG 2.1	5	0	5	0	0	0	0	0		
gesamt	16	7	23	0	3	5	8	0	25,00 %	50,00 %
13	1	3	4	0	0	2	2	0		
A13 LG 2.2	0	2	2	0	0	2	2	0		
14	1	0	1	0	0	0	0	0	73,01 %	72,34 %
A14	1	0	1	0	1	0	1	0		
gesamt	3	5	8	0	1	4	5	0		
15	0	0	0	0	0	0	0	0	25,00 %	50,00 %
A15	4	0	4	0	1	0	1	0		
gesamt	4	0	4	0	1	0	1	0		
Summe:	205	247	452	10	112	218	330	10	73,01 %	72,34 %

Technische Verwaltung

Entgeltgruppe/ Besoldungs-gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2025	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
3	0	1	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	0	1	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A5	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0		
6	1	2	3	0	0	2	2	0	66,67 %	62,50 %
A6	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	2	3	0	0	2	2	0		
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A7	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0		
8	1	4	5	0	0	4	4	0	80,00 %	66,67 %
A8	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	4	5	0	0	4	4	0		
9a	1	3	4	0	1	3	4	0	100,00 %	100,00 %
A9 LG 1.2	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	3	4	0	1	3	4	0		
9b	6	1	7	0	0	1	1	0	46,15 %	40,00 %
9c	0	0	0	0	0	0	0	0		
A9 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
10	1	5	6	0	0	5	5	0		
A10	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	7	6	13	0	0	6	6	0		
11	14	10	24	1	5	10	15	1	62,50 %	55,00 %
A11	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	14	10	24	1	5	10	15	1		
12	6	4	10	0	3	2	5	0	42,86 %	37,50 %
A12	2	2	4	0	0	1	1	0		
A13 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	8	6	14	0	3	3	6	0		
13	4	1	5	0	1	1	2	0	37,50 %	28,57 %
A13 LG 2.2	1	0	1	0	0	0	0	0		
14	1	0	1	0	0	0	0	0		
A14	1	0	1	0	1	0	1	0		
gesamt	7	1	8	0	2	1	3	0	0,00 %	0,00 %
15	1	0	1	0	1	0	1	0		
A15	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	0	1	0	1	0	1	0	0,00 %	0,00 %
Summe:	40	33	73	1	12	29	41	1	56,16 %	50,00 %

Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe/ Besoldungs-gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2025	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
S4	0	0	0	0	0	0	0	0	100,00 %	100,00 %
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
6	0	1	1	0	0	1	1	0	100,00 %	100,00 %
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	100,00 %
S8b	0	3	3	0	0	2	2	0	66,67 %	66,67 %
gesamt	0	4	4	0	0	3	3	0	75,00 %	83,33 %
11	0	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	100,00 %
S11b	0	2	2	0	0	2	2	0	100,00 %	100,00 %
S12	11	9	20	0	5	9	14	0	70,00 %	68,42 %
S14	16	17	33	1	14	15	29	1	87,88 %	87,50 %
S15	6	4	10	1	4	4	8	1	80,00 %	66,67 %
S17	5	1	6	0	3	0	3	0	50,00 %	60,00 %
S18	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	39	33	72	2	26	30	56	2	77,78 %	75,00 %
Summe:	39	37	76	2	26	33	59	2	77,63 %	76,06 %

Feuerwehrtechnischer Dienst

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2025	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
4	3	0	3	0	2	0	2	0	66,67 %	0,00 %
gesamt	3	0	3	0	2	0	2	0		
7	0	0	0	0	0	0	0	0	7,69 %	0,00 %
A7	26	0	26	0	2	0	2	0		
gesamt	26	0	26	0	2	0	2	0	0,00 %	4,35 %
8	0	0	0	0	0	0	0	0		
A8	19	0	19	0	0	0	0	0	77,78 %	66,67 %
gesamt	19	0	19	0	0	0	0	0		
N	6	3	9	0	4	3	7	0	22,22 %	19,44 %
gesamt	6	3	9	0	4	3	7	0		
9a	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A9 LG 1.2	32	4	36	0	4	4	8	0		
gesamt	32	4	36	0	4	4	8	0	0,00 %	0,00 %
9b	0	0	0	0	0	0	0	0		
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A9 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A10	5	0	5	0	0	0	0	0		
gesamt	5	0	5	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
11	0	0	0	0	0	0	0	0		
A11	6	0	6	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	6	0	6	0	0	0	0	0		
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A12	2	0	2	0	0	0	0	0		
A13 LG 2.1	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	3	0	3	0	0	0	0	0		
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A13 LG 2.2	0	0	0	0	0	0	0	0		
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A14	1	0	1	0	0	0	0	0		
gesamt	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
15	0	0	0	0	0	0	0	0		
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0		
Summe:	101	7	108	0	12	7	19	0	17,59 %	13,73 %

Kultur und Bildung

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2025	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
6	2	5	7	0	2	5	7	0	100,00 %	100,00 %
A6	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	2	5	7	0	2	5	7	0		
7	0	2	2	0	0	2	2	0	0,00 %	0,00 %
A7	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	2	2	0	0	2	2	0		
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A8	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0		
9a	1	4	5	0	0	2	2	0	40,00 %	66,67 %
A9 LG 1.2	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	4	5	0	0	2	2	0		
Festentgelt	0	6	6	0	0	5	5	0	83,33 %	100,00 %
gesamt	0	6	6	0	0	5	5	0		
9b	8	27	35	2	4	14	18	2	55,26 %	66,67 %
9c	0	0	0	0	0	0	0	0		
A9 LG 2.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
10	2	1	3	0	2	1	3	0		
A10	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	10	28	38	2	6	15	21	2		
11	1	0	1	0	1	0	1	0	100,00 %	100,00 %
A11	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	0	1	0	1	0	1	0		
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A12	0	0	0	0	0	0	0	0		
A13 LG 2.1	1	0	1	0	0	0	0	0		
gesamt	1	0	1	0	0	0	0	0		
13	3	6	9	0	2	6	8	0	90,91 %	100,00 %
A13 LG 2.2	0	0	0	0	0	0	0	0		
14	1	1	2	0	1	1	2	0		
A14	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	4	7	11	0	3	7	10	0		
15	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
A15	0	0	0	0	0	0	0	0		
gesamt	1	0	1	0	0	0	0	0		
Summe:	20	52	72	2	12	36	48	2	66,67 %	82,46 %

Hausmeister- und Gebäudedienste

Entgeltgruppe/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte				davon Frauen				Frauenanteil Stand 31.12.2025	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	davon beurlaubt/ sonstige		
1	0	5	5	0	0	1	1	0	20,00 %	0,00 %
2	1	14	15	1	0	12	12	1	80,00 %	100,00 %
3	0	4	4	0	0	1	1	0	25,00 %	66,67 %
4	2	3	5	0	1	2	3	0	60,00 %	66,67 %
gesamt	3	26	29	1	1	16	17	1	58,62 %	85,71 %
5	11	1	12	0	2	0	2	0	16,67 %	5,88 %
gesamt	11	1	12	0	2	0	2	0		
6	14	0	14	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	14	0	14	0	0	0	0	0		
7	14	0	14	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
gesamt	14	0	14	0	0	0	0	0		
Summe:	42	27	69	1	3	16	19	1	27,54 %	33,33 %