

Vorlage Nr. 273/26/1

Betreff: **Zwischenbericht (Stand 31.12.2025) zum Gleichstellungsplan 2023 - 2028 für die Stadtverwaltung Rheine**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Rat der Stadt Rheine	14.07.2026	Berichterstattung durch:	Herrn Dr. Lüttmann Herrn Grimberg
----------------------	------------	--------------------------	--------------------------------------

Betroffenes Leitprojekt/Betroffenes Produkt

Eigenbetrieb Produkt	Stadtkultur Rheine alle Produkte
-------------------------	-------------------------------------

Finanzielle Auswirkungen

- ☐ Ja ☒ Nein
☐ einmalig ☐ jährlich ☐ einmalig + jährlich

Ergebnisplan

Erträge	€
Aufwendungen	€
Verminderung Eigenkapital	€

Investitionsplan

Einzahlungen	€
Auszahlungen	€
Eigenanteil	€

Finanzierung gesichert

- ☐ Ja ☐ Nein
durch
☐ Haushaltsmittel bei Produkt / Projekt
☐ sonstiges (siehe Begründung)

Beschlussvorschlag/Empfehlung:

Der Rat der Stadt Rheine nimmt den Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2023 – 2028 für die Stadtverwaltung Rheine, Stand 31.12.2025, wie er dieser Vorlage als Anlage beigelegt ist, zur Kenntnis.

Begründung:

Mit Beschlussfassung des Rates am 05.12.2023 trat der Gleichstellungsplan 2023 – 2028 für die Stadt Rheine in Kraft. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen (Ziffer 6 des Gleichstellungsplanes und § 5 Abs. 7 LGG NRW).

Der Personalrat hat in seiner Sitzung am 30.04.2026 den Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan zur Kenntnis genommen. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde entsprechend informiert und beteiligt.

1. Einordnung und Zielsetzung

Der Gleichstellungsplan der Stadt Rheine verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des LGG NRW zu fördern, bestehende Unterrepräsentationen abzubauen, Benachteiligungen entgegenzuwirken und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu stärken. Darüber hinaus trägt er zu einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Verwaltungskultur bei.

Er umfasst fünf Handlungsfelder, deren Zielsetzungen, Maßnahmen und derzeitiger Sachstand im Folgenden kurz skizziert werden. Zur Ergänzung wird auf die Anlage 1 zu dieser Vorlage (273/26/1) verwiesen, der detaillierte Angaben und Zahlen entnommen werden können.

2. Evaluation der einzelnen Handlungsfelder

2.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

Ziel (verkürzt)

Langfristige paritätische Besetzung von Führungspositionen, Qualifizierung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen sowie grundsätzliche Ermöglichung von Teilzeitarbeit.

Maßnahmen (verkürzt)

- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Nachwuchsförderkreis
- Mentoring-Programme

Sachstand / Bewertung

Die Maßnahmen werden kontinuierlich umgesetzt und gut angenommen. Insbesondere die Kooperation mit dem Studieninstitut Westfalen-Lippe hinsichtlich der lebensphasenorientierten Personalentwicklung ist erfolgreich und stößt auf reges Interesse. Zum Stichtag 31.12.2025 konnte der Frauenanteil in Führungspositionen von 45,21 % (2022) auf 47,56 % (2025) gesteigert werden und liegt damit nahe an der Parität.

Festzustellen ist:

- Führungspositionen werden weiterhin überwiegend in Vollzeit bzw. in vollzeitnaher Beschäftigung ausgeübt
- Modelle wie „Führen in Teilzeit“ oder „Geteilte Führung“ werden aktuell kaum nachgefragt, Führungsaufgaben werden (unverändert) überwiegend in Vollzeit wahrgenommen

Einordnung:

Die Entwicklung ist im Hinblick auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen positiv. Hier wirken der Nachwuchsförderkreis als auch das interkommunale „Mentoring im Münsterland“.

Die Nachfrage innovativer Arbeitsmodelle in Führung („geteilte Führung“) ist trotz eines entsprechenden Konzeptes und Vorstellung des Konzeptes im Rahmen eines Mittagsforums sehr verhalten.

2.2 Handlungsfeld Herstellung von Geschlechterparität in der Personalwirtschaft

Ziel (verkürzt)

Die Herstellung einer paritätischen Besetzung in allen Bereichen und Führungsebenen sowie der gezielte Abbau von Unterrepräsentanzen. Dazu werden bis 2028 konkrete Zielquoten für bislang unterrepräsentierte Geschlechter in einzelnen Bereichen verbindlich angestrebt.

Maßnahmen (verkürzt)

- Teilnahme am Girls & Boys Day mit dem Ziel der klischeefreien Berufswahl
- Ausschreibung aller Stellen in Teilzeit (soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen)
- Paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen
- Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bei allen Stellenbesetzungen

Sachstand / Bewertung

- In der technischen Verwaltung wurde die Zielquote erreicht
- Im feuerwehrtechnischen Dienst ist eine positive Entwicklung erkennbar. Der Frauenanteil bleibt jedoch weiterhin deutlich unterhalb der Parität; zudem sind Führungsfunktionen in diesem Bereich bislang nicht mit Frauen besetzt. Die Nachwuchsgewinnung und die Entwicklungsperspektiven für Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst bleiben daher ein wichtiger Schwerpunkt.
- Im Sozial- und Erziehungsdienst ist der Männeranteil trotz fortgeführter Maßnahmen leicht zurückgegangen. Die bisherige Zielquote von 30 Prozent wird

daher für die verbleibende Laufzeit als voraussichtlich nicht realistisch erreichbar bewertet. Vorgesehen ist eine Anpassung auf 25 Prozent als realistischeres Zwischenziel. Die grundsätzliche Zielrichtung, den Männeranteil in diesem Bereich zu erhöhen, bleibt unverändert bestehen.

Der Girls & Boys Day wird mit rund 40 Teilnehmenden jährlich sehr gut angenommen.

Einordnung:

Die Entwicklung verläuft bereichsspezifisch unterschiedlich. Während in einigen Bereichen, wie z. B. in der allgemeinen Verwaltung, Parität in der Beschäftigung bereits erreicht ist oder Fortschritte erzielt werden (wie z. B. in der technischen Verwaltung, beim feuerwehrtechnischen Dienst), zeigen sich in anderen weiterhin stabile geschlechtsspezifische Muster. Kurzfristige Steuerungsmöglichkeiten sind hier begrenzt; die Effekte durch langfristige gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. durch Berufsorientierung) bleiben abzuwarten. Die Stadtverwaltung leistet im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten ihren Beitrag zu einer positiven Entwicklung.

2.3 Aus- und Fortbildung

Ziel (verkürzt)

Eine paritätische Besetzung in Ausbildung in allen Ausbildungsberufen sowie die grundsätzliche Ermöglichung von Teilzeitausbildung. Gleichzeitig werden Beschäftigte gezielt für höherwertige Aufgaben qualifiziert, indem ihnen Fortbildungen ermöglicht werden.

Maßnahmen (verkürzt)

- Teilnahme am Girls & Boys Day sowie Ermöglichung von Praktika für Schüler/-innen
- Ermöglichung von Teilzeitausbildung (sofern in Kooperation mit Berufsschulen bzw. Fachhochschulen umsetzbar)

Sachstand / Bewertung

- Teilzeitausbildung wird aktuell trotz entsprechender Ausschreibungen kaum nachgefragt
- Frauenanteile in einzelnen Ausbildungsberufen mit technischen Schwerpunkt (z. B. IT, Vermessung, Feuerwehr) sind gering bzw. rückläufig. Hierbei ist zu beachten, dass sich aufgrund der geringen Anzahl von Auszubildenden in einigen Berufsbildern bereits eine einzelne Einstellung immens auswirken kann.

Gleichzeitig ist der Girls & Boys Day mit hoher Nachfrage etabliert und erreicht regelmäßig volle Auslastung.

Einordnung:

Die Einflussmöglichkeiten der Verwaltung sind hier begrenzt, da Berufswahlentscheidungen stark durch gesellschaftliche Prägungen beeinflusst werden. Eine mögliche Einflussnahme der Verwaltung durch die Ermöglichung von Praktika für Schüler/-innen und die Durchführung des Girls & Boys Day werden genutzt.

2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege

Ziel (verkürzt)

Stärkung der Vereinbarkeit durch flexible Arbeitsmodelle und unterstützende Rahmenbedingungen sowie langfristige Bindung von Beschäftigten. Gleichzeitig wird angestrebt, ein Bewusstsein für ein modernes Rollenverständnis von Beschäftigten zu schaffen.

Maßnahmen (verkürzt)

- Workshops zu Rollenbildern (z. B. mit dem Psychologen, Männerberater und Autor Björn Süfke)
- Beratungs- und Unterstützungsangebote in Familien- und Beurlaubungsphasen
- Ausbau flexibler Arbeitsmodelle (Teilzeit, mobiles Arbeiten)

Sachstand / Bewertung

- Flexible Arbeitsmodelle wurden deutlich ausgebaut, insbesondere die technischen und organisatorischen Möglichkeiten zur Teilnahme an der Telearbeit sind ausgebaut worden von 231 Arbeitsplätze (in 2022) auf 440 Arbeitsplätze (in 2025).
- Diese Telearbeitsplätze werden gut angenommen, jedoch überwiegend von Frauen (über 63 %).
- Elternzeit wird von Männern weiterhin überwiegend in Form der klassischen Partnermonate genutzt.

Einordnung:

Strukturelle Voraussetzungen sind deutlich verbessert worden. Die tatsächliche Nutzung zeigt jedoch, dass traditionelle Rollenverteilungen weiterhin wirksam sind. Hier besteht weiterhin kultureller Entwicklungsbedarf. Derzeit wird ein entsprechender Ansatz weiter ausgearbeitet, speziell für die Auszubildenden einen Workshop zu Rollenbildern und Verteilung von Care-Arbeit anzubieten.

2.5 Geschlechtergerechte Unternehmenskultur und Arbeitsklima

Ziel (verkürzt)

Ein respektvolles, diskriminierungsfreies Arbeitsklima sowie die Förderung von Gleichbehandlung und Vielfalt.

Maßnahmen (verkürzt)

- Einführung und Förderung gendergerechter Sprache
- Sensibilisierung zu Themen wie Mobbing, Diskriminierung und psychische Belastungen
- Workshops für Mitarbeitende im Kontext des Deutschen Diversity-Tages

Sachstand / Bewertung

- Leitfaden zur gendergerechten Sprache wurde bereits 2023 eingeführt

- Regelmäßige Workshops und Sensibilisierungsangebote werden durchgeführt
- Gute Resonanz auf Angebote rund um den Deutschen Diversity-Tag

Einordnung:

Das Handlungsfeld entwickelt sich positiv und trägt sichtbar zur Stärkung einer modernen und wertschätzenden Verwaltungskultur bei. Derzeit befindet sich die Dienstanweisung zum „Fairen Umgang am Arbeitsplatz“ in Überarbeitung. Schulungsangebote zu den Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung sind angefragt.

3. Gesamtbewertung und Ausblick

Die Stadt Rheine hat in den ersten zwei Jahren der Laufzeit des Gleichstellungsplans wichtige Fortschritte erzielt, insbesondere in den Bereichen Führung, Flexibilisierung der Arbeit und Unternehmenskultur.

Schwerpunkte für die weitere Umsetzung des Gleichstellungsplans bis 2028 werden die weitere Sensibilisierung insbesondere jüngerer Mitarbeitende für moderne Rollenbilder, die nachhaltige Förderung von Frauen durch Formate wie „Mentoring im Münsterland“ und des Nachwuchsförderkreises sowie die Verstetigung kultureller Veränderungsprozesse sein.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass Berufswahlentscheidungen von vielen Faktoren geprägt werden, die nur teilweise im Einflussbereich der Stadtverwaltung liegen. Die Stadtverwaltung kann hier insbesondere durch Praktika, Berufsorientierung, gezielte Ansprache und sichtbare Vorbilder Einfluss nehmen.

Festzustellen ist, dass der Gleichstellungsplan im Wirkungsbereich der Stadtverwaltung bereits messbare Effekte entfaltet und die umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beitragen. Zugleich bleibt Gleichstellung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die über den institutionellen Rahmen hinaus kontinuierliches Engagement erfordert. Vor diesem Hintergrund bildet der Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Rheine eine tragfähige Grundlage, um die begonnenen Entwicklungen nachhaltig fortzuführen und künftig weiter zu stärken.

Anlage:

Zwischenbericht (Stand 31.12.2025) zum Gleichstellungsplan 2023 - 2028