Gleichstellungsplan
der Stadt Borgholzhausen
Stand: 01.08.2026
3. Fortschreibung

Vorwort

Gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Die Verwirklichung dieses verfassungsrechtlichen Auftrags ist gem. § 5 Absatz 1 der Gemeindeordnung NW (GO NW) auch eine Aufgabe der Gemeinden. Auch bereits durch § 4 Abs. 1 der Hauptsatzung der Stadt Borgholzhausen vom 15.11.1999 hat sich die Stadt Borgholzhausen verpflichtet, bei allen Maßnahmen und Entscheidungen den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann zu beachten.

Durch die Neufassung des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.12.2016 (LGG) ist der Verfassungsauftrag noch einmal verstärkt worden. Demnach sind Frauen im Wesentlichen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu behandeln, 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.

Aufbauend aus dem zur Verwirklichung dieses Verfassungsauftrages im Jahr 2001 vom Rat der Stadt Borgholzhausen beschlossene Frauenförderplan, der bis zum 30.06.2017 in seiner 4. Fortschreibung bestand, wurde der Gleichstellungsplan der Stadt Borgholzhausen erarbeitet und vom Rat der Stadt Borgholzhausen im Dezember 2017 beschlossen und in den Jahren 2020 und 2023 erneut fortgeschrieben und beschlossen. Aufgrund der zwischenzeitlichen Entwicklung der Beschäftigtenstruktur und der aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen ist eine erneute Fortschreibung des Gleichstellungsplans erforderlich.

I. Präambel

Mit diesem Gleichstellungsplan will die Stadt Borgholzhausen einen Beitrag dazu leisten, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches zu realisieren und damit ihrer besonderen Verpflichtung um die Gleichstellung von Frau und Mann nachkommen.

Chancengleichheit wird als Gemeinschaftsaufgabe aller definiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser gemeinsamen Aufgabe mitzuarbeiten.

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, durch positive Maßnahmen unter Wahrung des Prinzips der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen. Dabei geht es insbesondere um

- **Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern** und
- **die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen basieren auf gesetzlichen Grundlagen sowie auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Borgholzhausen. Neben der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben will der Gleichstellungsplan auch der Vorbildfunktion des Öffentlichen Dienstes gerecht werden und bei Bedarf konkrete Maßnahmen in die Praxis umsetzen. Neben den Zielsetzungen des Gleichstellungsplans finden insbesondere die

Regelungen des LGG NRW, des AGG sowie des Landesbeamtengesetz und der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst zum Erreichen der Ziele Anwendung.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Borgholzhausen und der städtischen Eigenbetriebe mit Ausnahme des Bürgermeisters als Wahlbeamten.

Der Gleichstellungsplan ist Handlungsprogramm für die politischen Gremien, für den Verwaltungsvorstand, die Führungskräfte, den Personalrat sowie alle Mitarbeitenden der Stadt Borgholzhausen.

Der Gleichstellungsplan wird für einen Zeitraum von drei Jahren aufgestellt. Seine Umsetzung, die Berichterstattung und die Fortschreibung obliegen der Dienststelle.

II. Bestandsaufnahme

1. Ist-Zustand, Entwicklung in den vergangenen drei Jahren

Bei der Stadt Borgholzhausen sind zum Stichtag 01.08.2026 insgesamt 89 Personen beschäftigt, hierin sind 3 saisonbedingte Stellen enthalten. Von den 89 Beschäftigten waren 48 Frauen und 41 Männer. Der Frauenteil an der Gesamtbeschäftigung betrug somit 53,93 % und der Männerteil 46,07 %. Zum vorherigen Vergleichsstichtag am 01.08.2023 waren insgesamt 81 Personen beschäftigt, darunter 40 Frauen und 41 Männer, was einen Frauenanteil von 49,38 % ergab.

Bei der Datenerhebung blieben Stellen von Mitarbeitenden in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und in Elternzeit unberücksichtigt, sofern die Stellen mit einer Vertretung besetzt sind oder. zukünftig gänzlich entfallen. Im Gegensatz zur vorherigen Version sind vollständigkeitshalber aktuell besetzte Ausbildungsstellen in der Personenzahl und den allgemeinen Stellenanteilen mitberücksichtigt, was die Differenz zu den Stellenanteilen bei der Einstufung erklärt.

Neben der Aufnahme der drei Ausbildungsstellen begründet sich der Anstieg der Mitarbeiterzahl und Stellenanteile unter anderem durch den Stichtagsbezug. Hierin sind sowohl Saisonkräfte enthalten als auch Doppelbesetzungen für künftig ausscheidende Mitarbeitende. Allein im Juni/Juli 2026 wurden drei Auszubildende übernommen, die ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben. Zudem wurden Tätigkeiten insbesondere im Reinigungsbereich bei nur leicht gestiegenem Stellenanteil auf mehrere Personen verteilt, um Urlaubs- und Krankheitsvertretungen besser gewährleisten zu können.

Im Vergleich zum Jahr 2023 ist ein Anstieg des Frauenanteils an der Beschäftigtenzahl von 4,55 % zu verzeichnen.

<u>Entwicklungen im Berichtszeitraum:</u>

Im Berichtszeitraum 2023 bis 2026 schieden insgesamt 15 Beschäftigte aus dem Dienst der Stadt Borgholzhausen aus. Davon traten vier Beschäftigte in den Ruhestand ein, während elf Beschäftigte das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendeten. Daraufhin wurden die Aufgabenbereiche je nach dienstlichem Bedarf neu organisiert. Zum größten Teil erfolgten Nachbesetzungen, teilweise wurden aber auch Aufgaben auf andere Beschäftigte verteilt oder Zuständigkeiten neu zugordnet. Dadurch veränderten sich die personelle Zusammensetzung und teilweise auch die Stellenstruktur der Stadtverwaltung.

Es erfolgten 17 Neueinstellungen in dem Berichtszeitraum sowohl zur Nachbesetzungen freigewordener Stellen als auch zur Erledigung neuer beziehungsweise zusätzlicher Aufgabenbereiche.

Vier Auszubildende hatten ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden anschließend weiterbeschäftigt. Eine weitere Auszubildende, die sich bereits im vierten Ausbildungsjahr befand, wurde nach dem Ende ihrer regulären Ausbildungszeit für ein weiteres Jahr übernommen, obwohl sie die Abschlussprüfung nicht bestanden hatte. Anfang 2026 kehrte außerdem eine Beschäftigte aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück.

Im Berichtszeitraum 2023 bis 2026 veränderte sich bei insgesamt zwölf Beschäftigten der individuelle Beschäftigungsumfang durch eine Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitsstunden.

Zum Stichtag 01.08.2026 befanden sich drei Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Darunter auch der allgemeine Vertreter des Bürgermeisters. Die bisher von ihm wahrgenommenen Aufgaben wurden verteilt. Dadurch wurden die Fachbereiche 2.1 und 2.2 geschaffen und zwei bisherige Teamleiter zu neuen Fachbereichsleitern befördert.

2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppe und Geschlecht

Die Auswertung der Beschäftigten nach Laufbahngruppen und Geschlecht zeigt zum Stichtag 01.08.2026 deutliche Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Verteilung, die im Folgenden näher dargelegt werden:

Auf den höheren Dienst (ab Besoldungsgruppe A13 h.D. bzw. Entgeltgruppe 13 TVöD) entfallen bei der Stadt Borgholzhausen zum Stichtag 01.08.2026 keine Stellenanteile mehr. Im April ist 2026 schied der bisherige allgemeine Vertreter des Bürgermeisters aus dem aktiven Dienst aus. Die Funktion der allgemeinen Vertretung wird seitdem von einer Frau im gehobenen Dienst wahrgenommen. Die Aufgaben der Fachbereichsleitung wurden verteilt, wodurch organisatorisch die neuen Fachbereiche 2.1 und 2.1 geschaffen wurden, die jeweils von bisherigen Teamleitern geführt werden. Auch diese Stellen wurden mit EG 12 bewertet und gehören somit nun zum gehobenen Dienst.

Im gehobenen Dienst (Besoldungsgruppen A9 g.D. bis A 13 g.D. sowie die Entgeltgruppen 9b bis 12 TVöD) beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 01.08.2026 insgesamt 38,52 %. Gegenüber dem Jahr 2023, in dem der Frauenanteil bei 37,82 % lag, ist damit ein Anstieg um 0,70 % zu verzeichnen. Die Entwicklung zeigt, dass Frauen weiterhin einen geringeren Anteil der Stellenanteile innehaben als Männer.

Auf der in diesem Bereich angesiedelten Führungsebene sind zum Stichtag 01.08.2026 bei der Stadt Borgholzhausen insgesamt 12 Stellen ausgewiesen. Diese verteilen sich auf vier Fachbereichsleitungen, sechs Teamleitungen und zwei Vorarbeiter/Meister. Davon sind fünf Positionen mit Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 41,67 % entspricht.

Bei den stellvertretenen Fachbereichsleitungen und Teamleitungen sind drei von insgesamt sechs Positionen mit Frauen besetzt. Von den insgesamt vier Führungspositionen in der Stadtverwaltung (ohne Bürgermeister als Wahlbeamter) sind zwei Stellen (50,00 %) mit Frauen besetzt.

Im Bereich der Vorarbeiter- und Meisterpositionen sind dagegen keine Frauen vertreten.

Insgesamt zeigt sich damit auf der Führungsebene eine ausgewogene Verteilung zwischen Frauen und Männer.

Im mittleren Dienst (Besoldungsgruppen A5 bis A9 m.D. sowie die Entgeltgruppen 5 bis 9a des TVöD) ist der Frauenanteil von 38,51 % im Jahr 2023 um 5,63 % auf 44,14 % zum Stichtag 01.08.2026 gestiegen. Damit hat sich die Verteilung der Stellenanteile zwischen Frauen und Männern in diesem Bereich deutlich zu Gunsten der Frauen verändert.

Im einfachen Dienst (Entgeltgruppen 1 bis 4 des TVöD) ist der Frauenanteil von 90,58 % im Jahr 2023 auf 80,41 % zum Stichtag 01.08.2026 erheblich gesunken. Aufgrund der insgesamt geringen Stellenanteile in diesem Bereich, wurde dieser Effekt durch die Besetzung einer Vollzeitstelle durch einen männlichen Beschäftigten bewirkt.

Die Entwicklung ist unter anderem auf notwendige Neu- und Nachbesetzungen in den vergangenen drei Jahren zurückzuführen. Die betreffenden Stellen waren überwiegend für eine Teilzeitbeschäftigung mit einem geringeren Beschäftigungsumfang von bis zu 75 % geeignet. Dies kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

In der allgemeinen Verwaltung einschließlich der Schulsekretariate, Schulhausmeister und Reinigungskräfte beträgt der Frauenanteil an den Stellenanteilen zum Stichtag 01.08.2026 insgesamt 58,36 %. Die Frauen verfügen über 24,93 von insgesamt 42,72 Stellenanteilen. Damit wird deutlich, dass Frauen in diesem Aufgabenbereich einen großen Anteil der Personalkapazität stellen. Gegenüber dem Anteil von 64,85 % der letzten Fortschreibung ist der Frauenanteil jedoch gesunken.

Zu den übrigen Aufgabenbereichen der Stadt Borgholzhausen zählen insbesondere der Bauhof, die Abwasserbeseitigung, das Wasserwerk, das Freibad sowie die Raum- und Gebäudereinigung. Dort entfallen nur 28,51% der Stellenanteile auf Frauen.

Im Fazit zeigt die Verteilung zeigt, dass Männer weiterhin in den gewerblichen Aufgabenbereichen den größeren Anteil der Personalkapazität stellen. Gleichzeitig sind weiterhin mehrere Reinigungskräfte in Teilzeit beschäftigt. Auch im Bereich der Abwasserbeseitigung ist eine Frau in Teilzeit beschäftigt. In den übrigen gewerblichen Aufgabenbereichen sind weiterhin keine Frauen beschäftigt.

Die detaillierte Verteilung nach Entgeltgruppen und Geschlecht sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ist den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

3. Aus- und Fortbildung

Die Ausbildung und berufliche Qualifizierung durch regelmäßige aufgabenspezifische Schulungen, aber auch umfassende Fortbildungsmaßnahmen haben bei der Stadt Borgholzhausen einen hohen Stellenwert. Sie tragen dazu bei, die fachlichen Kompetenzen der Beschäftigten weiterzuentwickeln und den zukünftigen Personalbedarf der Stadtverwaltung zu sichern.

Ausbildungen erfolgten im Berichtszeitraum für die Berufe

- Verwaltungsfachangestellte/r für Kommunalverwaltung
- Fachkraft für Abwassertechnik
- Straßenwärter
- Gärtner (GaLa-Bau).

Zudem ist die Stadt Borgholzhausen seit 2025 bei der IHK als Ausbildungsbetrieb für Fachinformatik eingetragen. Ein tatsächlicher Ausbildungsplatz wurde noch nicht angeboten.

Im Jahr 2026 wurde eine weibliche Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Für das Jahr 2027 ist erneut eine Ausbildungsstelle ausgeschrieben.

Eine weibliche Auszubildende hat ihre Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten im Jahr 2026 erfolgreich abgeschlossen und wurde im Anschluss in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Im Jahr 2027 wird voraussichtlich ein männlicher Auszubildender seine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten abschließen. Eine weitere Auszubildende, die sich bereits im vierten Ausbildungsjahr befand, konnte ihre Abschlussprüfung nicht erfolgreich abschließen. Sie wurde dennoch befristet für ein weiteres Jahr von der Stadt Borgholzhausen übernommen.

Darüber hinaus haben im Jahr 2026 ein männlicher Auszubildender die Ausbildung zum Straßenwärter und ein männlicher Auszubildender die Ausbildung Fachkraft für Abwassertechnik erfolgreich beendet. Beide wurden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Auch im Bereich der Fortbildung haben Beschäftigte Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen. Im Jahr 2024 beendet eine Mitarbeiterin den Verwaltungslehrgang I im Jahr 2026 schlossen zwei weitere Mitarbeiterinnen den Verwaltungslehrgang I ab. Darüber hinaus beendet im September ein Mitarbeiter den Verwaltungslehrgang II.

Zahlreiche fachspezifische Fortbildungen werden bedarfsgerecht laufend angeboten und durchgeführt.

4. Weitere Maßnahmen während des Berichtszeitraums 2023 – 2026

Im Berichtszeitraum von 2023 bis 2026 haben insgesamt fünf männliche Beschäftigte Elternzeit genommen. Die jeweiligen Zeiträume betrugen einen beziehungsweise zwei Monate.

Zum Stichtag 01.08.2026 befand sich ein männlicher Beschäftigter für einen Zeitraum von einem Monat in Elternzeit. Im November 2024 begann bei einer Beschäftigten der Mutterschutz. Daran schloss sich die Elternzeit an. Für die Dauer ihrer Abwesenheit wurde eine Elternzeitvertretung eingestellt.

Bei den weiblichen Beschäftigten waren ebenfalls familiär bedingte Auszeiten zu berücksichtigen. Eine Beschäftigte befand sich zum Stichtag 01.08.2026 im Mutterschutz; im Anschluss daran wird eine zweijährige Elternzeit in Anspruch genommen. Bei einer weiteren Beschäftigten beginnt die zweijährige Elternzeit im Dezember dieses Jahres.

Stellenausschreibungen erfolgten nach den Vorgaben des Frauenförderplans (Ziffer IV.1). Zu allen Vorstellungsgesprächen wurden Frauen und Männer (sofern sie sich jeweils beworben haben) eingeladen.

Im Berichtszeitraum von 2023 bis 2026 wurden bei der Stadt Borgholzhausen insgesamt 15 Stellenbesetzungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Davon wurden elf Stellen mit einer Frau und vier Stellen mit Männern besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 73,33% und einem Männeranteil von 26,67 % bezogen auf die abgeschlossenen Stellenbesetzungen.

Die Ergebnisse zeigen, dass im betrachteten Zeitraum mehr Stellen mit Frauen als mit Männern besetzt wurden. Die Auswahl erfolgte unter Berücksichtigung der jeweiligen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber sowie der geltenden rechtlichen Vorgaben.

5. Fazit / Bewertung

Die im vorherigen Gleichstellungsplan angestrebte paritätische Vertretung von Frauen und Männern konnte weiterhin nicht vollständig verwirklicht werden. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung liegt der Frauenanteil zum Stichtag 01.08.2026 bei 54,84 % und der Männeranteil bei 45,16 %. Damit sind Frauen nach der Anzahl der beschäftigten Personen weiterhin stärker vertreten als Männer.

Bei Betrachtung der Stellenanteile, bei denen der jeweilige Beschäftigungsumfang berücksichtigt wird, ergibt sich hingegen ein Frauenanteil von 46,89 % und ein Männeranteil von 53,11 %. Die Unterschiede zwischen beiden Betrachtungsweisen verdeutlichen, dass die Verteilung nach Personenzahl und die Verteilung der tatsächlichen Personalkapazität voneinander abweichen.

In den einzelnen Laufbahn- und Entgeltgruppen bestehen weiterhin Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Verteilung. Während sich der Frauenanteil im mittleren Dienst gegenüber 2023 erhöht hat, ist im gehobenen Dienst ein Rückgang zu verzeichnen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass trotz einer insgesamt annähernd ausgewogenen Beschäftigungsstruktur weiterhin Handlungsbedarf besteht, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Aufgabenbereichen und auf allen Hierarchieebenen zu fördern.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit bleibt ein wichtiger Bestandteil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Borgholzhausen. In den gewerblichen Bereichen besteht weiterhin die Möglichkeit, bisher monetär vergütete Zeitzuschläge in Freizeit umzuwandeln und entsprechend auszugleichen. Diese Regelung bietet den Beschäftigten zusätzliche Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit an persönliche und familiäre Bedürfnisse anzupassen.

Darüber hinaus besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel innerhalb der Gleitzeit zu gestalten und auch mobiles Arbeiten in Anspruch zu nehmen. Grundlage hierfür ist unter anderem die im Februar 2022 geschlossene Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die inzwischen durch einige Kolleginnen und Kollegen genutzt wird.

Die bestehenden Regelungen tragen dazu bei, die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und familiären Verpflichtungen zu unterstützen.

III. Zielvereinbarungen

Um dennoch eine paritätische Vertretung von Männern und Frauen in möglichst vielen Bereichen zu verwirklichen und die Vereinbarung von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die berufliche Weiterentwicklung zu fördern, sollen die folgend genannten Ziele beibehalten bzw. hinzugefügt werden:

a) Stellenausschreibung und -besetzung

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben. Sofern hierauf keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorliegen, soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen. (vgl. § 8 Abs. 1 und 2 LGG).

2. In den Ausschreibungen sind sowohl männliche als auch weibliche Formen zu verwenden, es sei denn, dass ein Geschlecht zwingende Voraussetzung für die Tätigkeit ist. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an dem zu besetzendem Arbeitsplatz zu orientieren. In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen des jeweils anderen Geschlechts ausdrücklich erwünscht sind bevorzugt berücksichtigt werden. (vgl. § 8 Abs. 4 und 5 LGG)

3. Stellenausschreibungen erfolgen –soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen- einschließlich der Führungs- und Leitungspositionen auch in Teilzeit. (vgl. § 8 Abs. 6 LGG)

4. Jede Stellenausschreibung basiert auf einem vorher erstellten Anforderungsprofil.

5. Stellenausschreibungen werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich der in Frage kommenden Beurlaubten zugänglich gemacht.

6. Für die Auswahlverfahren ist eine Auswahlkommission zu bilden, die möglichst aus der gleichen Anzahl männlicher und weiblicher Personen besteht. Eine Frau sollte mindestens in der Auswahlkommission vertreten sein.

7. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Bewerber des jeweils anderen Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigten, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. (vgl. § 7 LGG)

8. Die Punkte 1 bis 7 gelten ebenso für die Besetzung von Ausbildungsplätzen.

b) Personalentwicklung

1. Regelmäßige Mitarbeitergespräche dienen dazu, die individuelle Berufswegeplanung einmal jährlich zu thematisieren. Bedarfsgerechte Durchführung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen durch Fortbildungslehrgänge sind Bestandteil dieser Gespräche (insbesondere Angestellten-Lehrgänge I und II). Die Gespräche können mit dem persönlichen Gespräch im Rahmen der LOB verknüpft werden.

2. Zeichnen sich umfassende Aufgaben- oder Organisationsveränderungen ab, sind im Vorfeld die Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur zu prüfen. Eine Verschlechterung zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist auszuschließen.

c) Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen auf Wunsch flexiblere Arbeitszeiten im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden, soweit dienstliche Belange nicht zwingend im Wege stehen.

2. Bei Arbeitszeitreduzierung ist i.d.R. ein personeller Ausgleich vorzunehmen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere Wünsche teilzeitbeschäftigter Kolleginnen und Kollegen auf Aufstockung der individuellen Arbeitszeit bzw. den Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung einzubeziehen.

3. Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Entwicklung im Betrieb nicht beeinträchtigen. Elternzeiten und Beurlaubungen beinhalten eine adäquate Weiterbeschäftigungsgarantie.

4. Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen wird entsprochen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

5. Die Wahrnehmung von Elternzeit, Beurlaubung aus familiären Gründen und Teilzeitbeschäftigung während dieser Zeiten insbesondere für männliche Mitarbeiter wird ausdrücklich gefördert.

6. Aufgrund des erhöhten Anteils an Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Abwesenheit im Betrieb durch mobiles Arbeiten kommt neu hinzu, dass die Vorgesetzten zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern im Zusammenhang mit Präsenz, Teilzeitbeschäftigung sowie flexiblen/mobilen Arbeitens für die Vermeidung von Beurteilungsfehlern sensibilisiert und geschult werden sollen.

7. Insbesondere sollen die männlichen Beschäftigten auf die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf ausdrücklich hingewiesen und informiert werden.

d) Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Benachteiligungen

1. Alle Beschäftigten genießen besonderen Schutz vor sexueller Belästigung sowie vor Mobbing am Arbeitsplatz. Vorgesetzte tragen besondere Verantwortung, diesen Schutz sicherzustellen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mitverantwortlich für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.

2. Von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffene, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Dienststellenleitung, an Vorgesetzte oder an den Personalrat zu wenden. Die Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung von Betroffenen führen. Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsfunktion haben sexuellen Belästigungen oder Mobbing von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen umgehend und intensiv nachzugehen.

3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten, die arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

4. Beschäftigte dürfen nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Sie haben das Recht, sich wie in Nr. 2 genannt, hierüber zu beschweren, wenn sie sich wegen eines der vorgenannten Merkmale benachteiligt fühlen. Diese Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung von Betroffenen führen.

e) Begleitende Maßnahmen zur Umsetzung

1. Alle Beschäftigten einschließlich der Beurlaubten werden über den Gleichstellungsplan informiert, in dem Sie je ein Exemplar erhalten (möglichst in elektronischer Form).

2. Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes wird dokumentiert. Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sollen ergänzende Maßnahmen entwickelt werden.

3. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen/Höhergruppierungen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung Beförderung/Höhergruppierung in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig, wenn ein/e Bewerber/in des jeweils anderen Geschlechts bevorzugt wurde.

4. Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes legt die Dienststelle einen Bericht über die Entwicklungen und die durchgeführten Maßnahmen vor. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Fortschreibung.

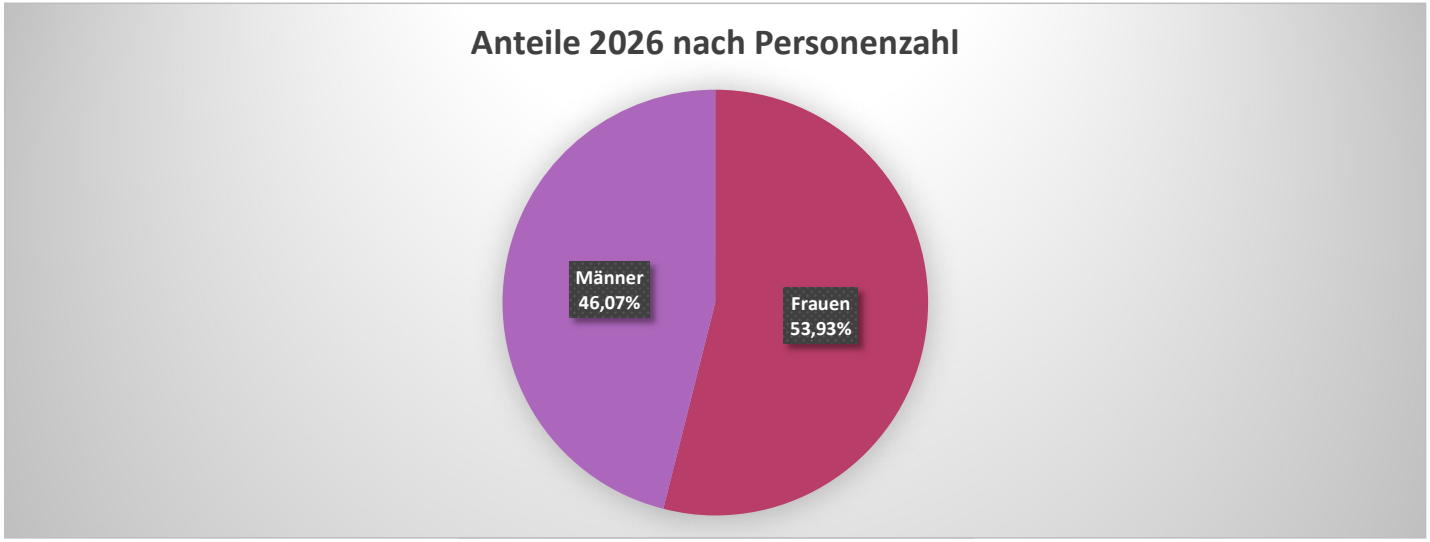
IV. Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplan der Stadt Borgholzhausen tritt am 05. November 2026 für die Geltungsdauer von drei Jahren in Kraft.

Borgholzhausen, den 03.11.2026

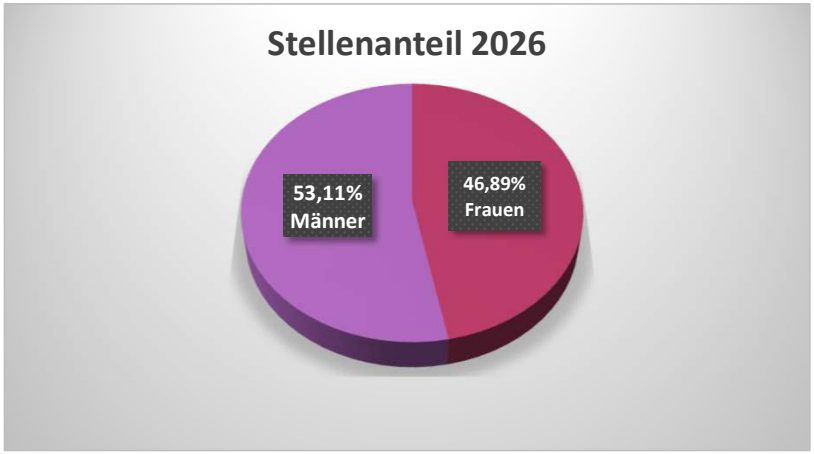
Gesamtbeschäftigung (jeweils am 01.08. des Jahres)

Beschäftigtenzahlen	Insgesamt				Frauen								Männer							
	Anzahl				Anzahl				In Prozent				Anzahl				In Prozent			
	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026
Beamte	6	6	4	2	2	2	2	2	33,33%	33,33%	50,00%	100,00%	2	4	2	0	33,33%	66,67%	50,00%	0,00%
Beschäftigte	58	59	77	87	27	30	38	46	46,55%	50,85%	49,35%	52,87%	33	29	39	41	56,90%	49,15%	50,65%	47,13%
Insgesamt	64	65	81	89	29	32	40	48	45,31%	49,23%	49,38%	53,93%	35	33	41	41	54,69%	50,77%	50,62%	46,07%



Bereinigte Stellenanteile

Beschäftigtenzahlen	Insgesamt				Frauen								Männer							
	Anzahl				Anzahl				In Prozent				Anzahl				In Prozent			
	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026
Beamte	5,53	5,56	3,73	1,78	1,53	1,56	1,73	1,78	27,67%	28,06%	46,38%	100%	4	4	2	0	72,33%	71,94%	53,62%	0,00%
Beschäftigte	49,33	49,95	58,42	67,78	16,5	19,91	24,62	30,84	33,45%	39,86%	42,14%	45,50%	32,83	30,04	33,8	36,94	66,55%	60,14%	57,86%	54,50%
Insgesamt	54,86	55,51	62,15	69,56	18,03	21,47	26,35	32,62	32,87%	38,68%	42,40%	46,89%	36,83	34,04	35,8	36,94	67,13%	61,32%	57,60%	53,11%



Personal nach Einstufung und Geschlecht

Beschäftigten-zahlen	Insgesamt				Frauen								Männer							
	Anzahl				Anzahl				In Prozent				Anzahl				In Prozent			
	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	**2026**	2017	2020	2023	2026
A15 / EG 15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
A 14 / EG 14	0	1	1	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0	1	1	0	0,00%	100,00%	100,00%	100,00
A13 / EG 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Insgesamt h.D.	**0,00**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**0,00%**

Beschäftigten-zahlen	Insgesamt				Frauen								Männer							
	Anzahl				Anzahl				In Prozent				Anzahl				In Prozent			
	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026
A 13 g.D. / EG 12	3	2	2,85	4,85	2	2	2	2	66,67%	100,00%	70,18%	41,24%	1	0	0,85	2,85	33,33%	0,00%	29,82%	59%
A 12 / EG 11	1,1	1,1	0	1,95	0	0	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	51,28%	1,1	1,1	0	0,95	100,00%	100,00%	0,00%	48,72%
A 11 / EG 10	5	6,85	9,11	5,67	1	1	0,9	0	20,00%	14,60%	9,88%	0,00%	4	5,85	8,21	5,67	80,00%	85,40%	90,12%	100%
A 10 / EG 9 b u. c	3,53	6,56	5,73	7,28	1,53	3,56	3,79	3,5	43,34%	54,27%	66,14%	48,08%	2	3	2	3	56,66%	45,73%	34,90%	41,21%
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Insgesammt g.D.	**12,63**	**16,51**	**17,69**	**19,75**	**4,53**	**6,56**	**6,69**	**6,5**	**35,87%**	**39,73%**	**37,82%**	**32,91%**	**8,1**	**9,95**	**11,06**	**12,47**	**64,13%**	**60,27%**	**62,52%**	**63,14%**

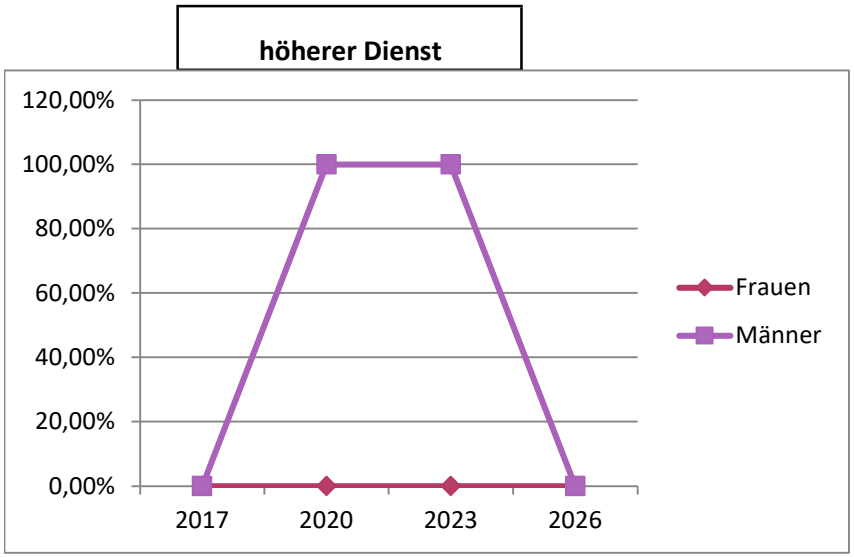
Beschäftigten-zahlen	Insgesamt				Frauen								Männer							
	Anzahl				Anzahl				In Prozent				Anzahl				In Prozent			
	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026
A 9 / EG 9 a	5,41	4,82	5,2	7,2	2,41	1,82	3,05	5,33	44,55%	37,76%	58,65%	74,03%	3	3	2,15	1,87	55,45%	62,24%	41,35%	25,97%
A 8 / EG 8	4,91	2,57	2,78	5,46	3,91	1,57	2,78	3,46	79,63%	61,09%	100,00%	63,37%	1	1	0	2	20,37%	38,91%	0,00%	36,63%
A 7 / EG 7	0	4	8,79	4,62	0	1	2	1,62	0,00%	0,00%	22,75%	35,06%	0	3	6,79	3	0,00%	0,00%	77,25%	64,94%
A 6 / EG 6	21,22	18,85	15,99	16,16	4	5,63	4,73	5,01	18,85%	29,87%	29,58%	31,00%	17,22	13,22	11,26	10,15	81,15%	70,13%	70,42%	62,81%
A 5 / EG 5	4,97	3,64	4,97	5,98	1,97	1,64	1,97	1,98	39,64%	45,05%	39,64%	33,11%	4	2	3	4	80,48%	54,95%	60,36%	66,89%
Insgesamt m.D.	**36,51**	**33,88**	**37,73**	**39,42**	**12,29**	**11,66**	**14,53**	**17,4**	**33,66%**	**34,42%**	**38,51%**	**44,14%**	**25,22**	**22,22**	**23,2**	**21,02**	**69,08%**	**65,58%**	**61,49%**	**53,32%**

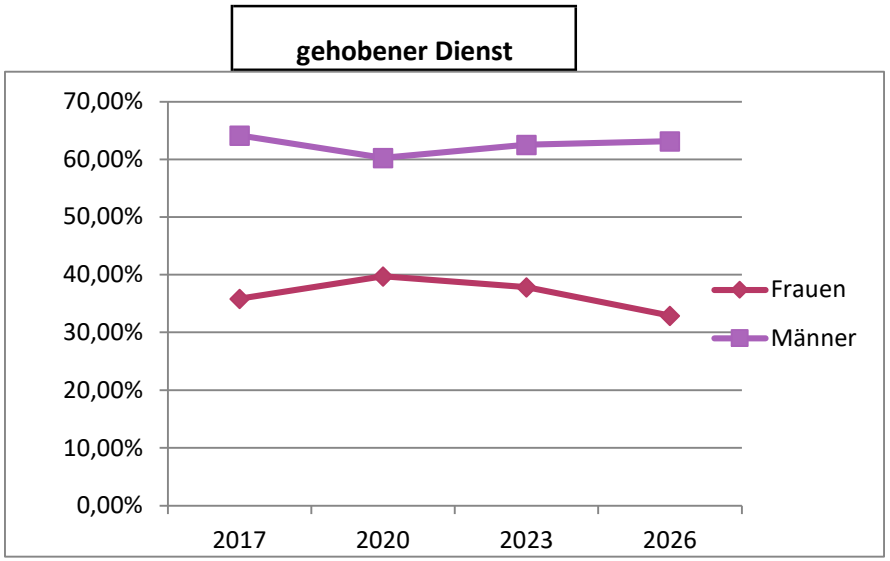
Beschäftigten-zahlen	Insgesamt				Frauen								Männer							
	Anzahl				Anzahl				In Prozent				Anzahl				In Prozent			
	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026
EG 4	0,67	0	0,72	1,6	0,67	0	0,18	0,15	0,00%	0,00%	25,00%	9,38%	0	0	0,54	1,45	0,00%	0,00%	75,00%	90,63%
EG 3	1	0	0	0	0	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
EG 2	3,44	2,92	4,87	5,12	3,44	2,92	4,87	5,12	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
EG 1	0,61	1,2	0,14	0,68	0,51	1,2	0,14	0,68	83,61%	100,00%	100,00%	100,00%	0,1	0	0	0	16,39%	0,00%	0,00%	0,00%
Insgesamt e.D.	**5,72**	**4,12**	**5,73**	**7,4**	**4,62**	**4,12**	**5,19**	**5,95**	**80,77%**	**100,00%**	**90,58%**	**80,41%**	**1,1**	**0**	**0,54**	**1,45**	**19,23%**	**0,00%**	**9,42%**	**19,59%**

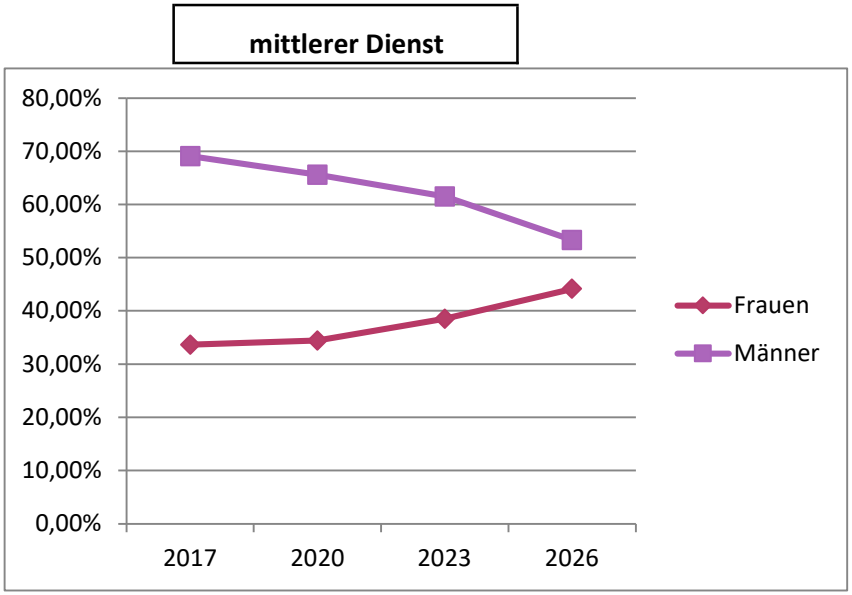
0

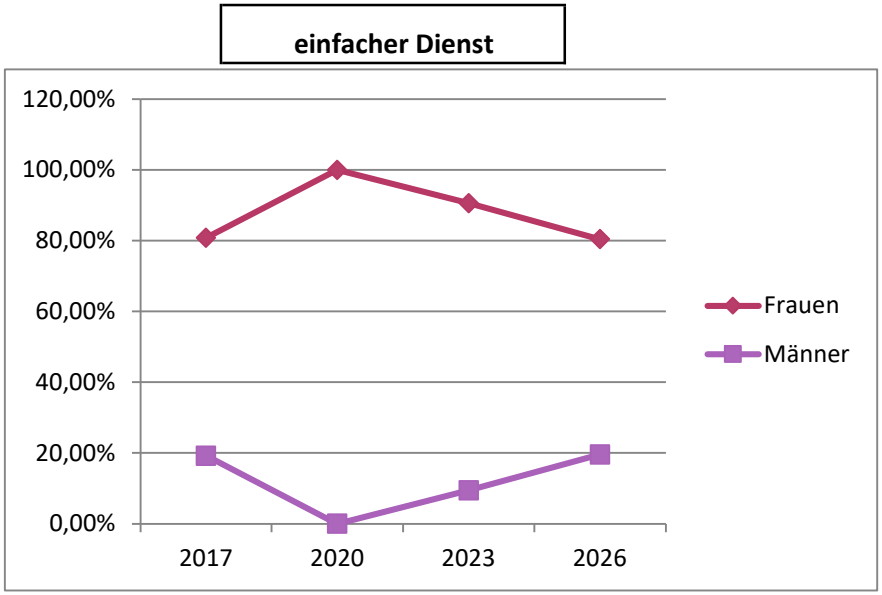
0

0


höherer Dienst
120,00%
100,00%
80,00%
60,00%
40,00%
20,00%
0,00%
2017
2020
2023
2026
Frauen
Männer

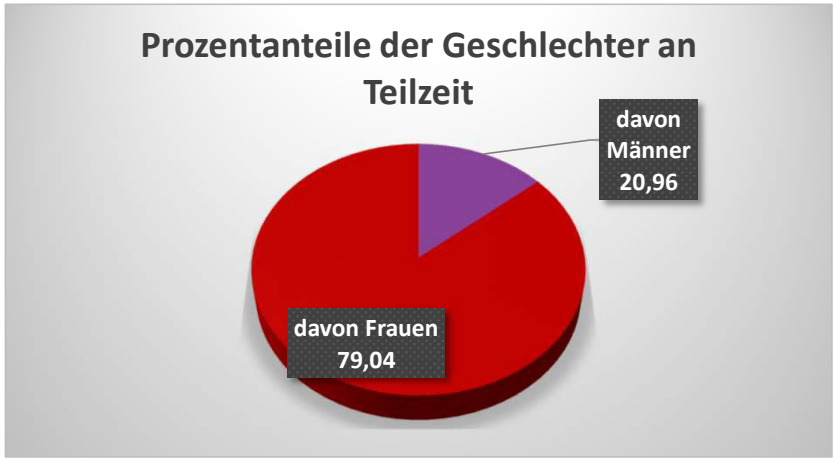

gehobener Dienst
70,00%
60,00%
50,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%
2017
2020
2023
2026
Frauen
Männer


mittlerer Dienst
80,00%
70,00%
60,00%
50,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%
2017
2020
2023
2026
Frauen
Männer


einfacher Dienst
120,00%
100,00%
80,00%
60,00%
40,00%
20,00%
0,00%
2017
2020
2023
2026
Frauen
Männer

Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahn und Geschlecht am 01.08.2026

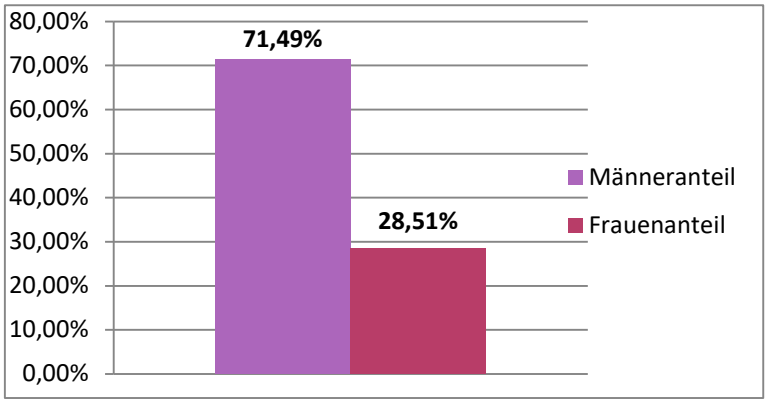
	Stellenan-teile gesamt	Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit		Teilzeit	
		Insges.	davon Frauen		Insges.	davon Frauen		davon Männer		davon Männer	
		Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
höherer D.	0,00	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0%	0	0,00%
gehobener D.	19,75	15	6	40,00%	4,75	1,28	26,95%	9	60%	3,47	73,05%
mittlerer D.	39,42	27	7	25,93%	12,42	11,4	91,79%	20	74,07%	1,02	8,21%
einfacher D.	7,40	1	0	0,00%	6,40	5,95	92,97%	1	100%	0,45	7,03%
gesamt	**66,57**	**43**	**13**	**30,23%**	**23,57**	**18,63**	**79,04%**	**30**	**70%**	**4,94**	**20,96%**



Beschäftigte nach Einsatzorten und Geschlecht

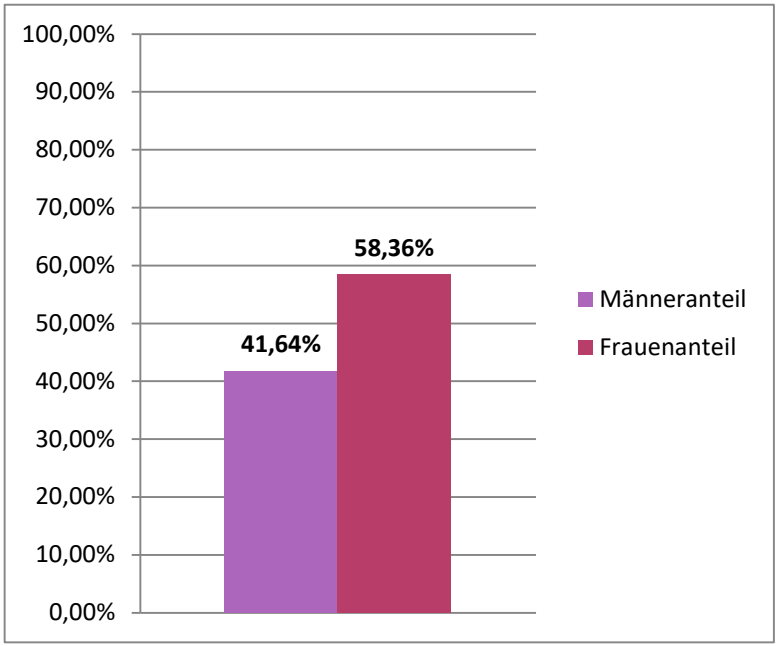
Gewerblicher Bereich (Bauhof, Abwasserbeseitigung, Wasserwerk, Freibad, Raumpflege)

Engeltgruppe	Stellenanteile	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Frauenanteil in Prozent
8- 15	4	0	0	0,00%
7	2,9	0	1	34,48%
6	10,15	0	0	0,00%
5	1	0	0	0,00%
4	0	0	0	0,00%
3	0	0	0	0,00%
2	5,12	0	5,12	100,00%
1	0,68	0	0,68	100,00%
Gesamt	**23,85**	**0**	**6,8**	**28,51%**



Allgemeine Verwaltung incl. Schulsekretärinnen und Hausmeister

Besoldungs-/ Engeltgruppe	Stellenanteile gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Frauenanteil in Prozent
A/EG 14 - A/EG 15	0	0	0	0,00%
A 13 g.D. / EG 12	4,85	2	0	41,24%
A 12 / EG 11	1,95	1	0	51,28%
A 11 / EG 10	5,67	0	0	0,00%
A 10 / EG 9 b u. c	6,28	3	1,28	68,15%
A 9 / EG 9 a	6,2	1	4,33	85,97%
A 8/ EG 8	3,46	2	1,46	100,00%
A 7 / EG 7	1,72	0	0,72	41,86%
A 6 / EG 6	6,01	2	3,01	83,36%
A 5 / EG 5	4,98	1	0,98	39,76%
EG 4	1,6	0	0,15	9,38%
EG 3	0	1	0	0,00%
EG 2	0	0	0	0,00%
EG 1	0	0	0	0,00%
Gesamt	**42,72**	**13**	**11,93**	**58,36%**



Leitungspositionen Stand 01.08.2026

Übersicht	gesamt	davon Frauen		
		absolut		%
Führungsebene: Fachbereichsleitung	4	2		50,00%
Führungsebene: stellv. Fachbereichsleitung/ Teamleitung	6	3		50,00%
Führungsebene: Vorabeiter/Meister	2	0		0,00%
Führungskräfe insgesamt	**12**	**5**		**41,67%**

Auszubildende nach Ausbildungsgängen

Ausbildungsberuf	insges. (absolute Zahlen)				davon Frauen in Prozent				davon Männer in Prozent			
	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026	2017	2020	2023	2026
gehobener nichttechnischer Dienst	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%
Verwaltungsfach-angestelte/r	2	2	3	2	50,00%	50,00%	100,00%	50,00%	50,00%	50,00%	0,00%	50,00%
gewerblich-technische Berufe	0	0	2	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100%
Verwaltungslehrgang II	2	2	2	1	50,00%	50,00%	50,00%	0,00%	50,00%	50,00%	50,00%	100%
Verwaltungslehrgang I	0	0	1	2	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Mitarbeiter/innen in Elternzeit bzw. Urlaub aus familären Gründen

Stand 01.08.2026

		Geschlecht								
		Männer				Frauen				
	Insgesamt	Anzahl	%		TZ-Quote	Anzahl	%		TZ-Quote	
h.D.	0	0	0,00%		0,00%	0	0,00%		0,00%	
g.D.	0	0	0,00%		0,00%	1	0,00%		0,00%	
m.D.	1	0	100%		0,00%	0	0,00%		0,00%	
e.D.	0	0	0,00%		0,00%	0	0,00%		0,00%	