

030 Gleichstellung

Dülmen, 29. Januar 2026

Herrn Bürgermeister
Carsten Hövekamp

im Hause

Stellungnahme zum Stellenplanentwurf 2026

Den Stellenplan 2026 habe ich zur Kenntnis genommen und unter Gleichstellungsgesichtspunkten geprüft. Die wesentlichen Abweichungen zum Stellenplan 2025 sind begründet und gerechtfertigt. Mängel bei der Aufstellung des Stellenplanes aus Gleichstellungsgesichtspunkten habe ich nicht feststellen können.

Mit der aktuellen Haushaltssituation zeigen sich Herausforderungen: Die Wiederbesetzungssperre nach Kündigungen, Versetzungen oder Eintritt in den Ruhestand führt dazu, dass Teams Arbeit umverteilen und auffangen müssen. Die Maßnahme beruht nicht auf mangelnder Auslastung, sondern auf sachfremden „zufälligen“ Anlässen, die schwer zu beeinflussen sind. Sie erhöht den Arbeitsdruck und verursacht Mehr- bzw. Überlastung. Hierzu ist festzustellen, dass unter den Mitarbeitenden eine große Bereitschaft zu beobachten ist, für die Situation konstruktive Lösungen zu finden.

Gleichwohl ist bei den Mitarbeitenden in vielen Bereichen die Arbeitsauslastung hoch und es besteht die Gefahr, dass sich dies negativ auf Mitarbeitenden-Zufriedenheit und die Attraktivität der Stadt Dülmen als Arbeitgeberin auswirkt. Diskussionen über freiwillige Leistungen oder weitere Haushaltskürzungen erhöhen Unsicherheiten bezüglich persönlicher Entwicklung, insbesondere bei befristeten Verträgen. Fluktuation und damit Wissensverlust können durch die Sperre verstärkt auftreten.

Aus Gleichstellungsperspektive ist zu betonen, dass eine hohe Arbeitsbelastung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren bzw. zu Lasten von betroffenen Personen gehen kann, die sich über ihre Kräfte hinaus engagieren. Eine familienfreundliche Ausrichtung bleibt wichtig, denn ein kinder- und familienfreundliches Klima fördert die Motivation, die Produktivität und weniger familienbedingte Ausfälle sowie schnellere Wiedereinstiegsprozesse.

Abschließend sei auf den Verfassungsauftrag aus § 3 GG – die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern – verwiesen sowie auf das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen“. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.2019 dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften kann im Stellenplan nicht abgebildet werden, da Stellen an sich geschlechtsneutral sind. Hier verweise ich auf den Gleichstellungsplan 2023 bis 2028.

gez.
S. Kattenbeck
Gleichstellungsbeauftragte