



Hattingen hat Gleichstellung

Gleichstellungs- und Aktionsplan
der Stadt Hattingen 2026 - 2029



Vorwort der Bürgermeisterin

Sehr geehrte Leser*innen,
liebe Hattinger*innen,

Gleichstellung ist eine Frage der Haltung.

Ihr Zustand stellt darum immer auch einen Gradmesser für den Zustand unserer Demokratie dar. Denn Demokratie bedeutet mehr als freie Wahlen. Sie bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Möglichkeiten haben, mitzureden, mitzugestalten und Verantwortung zu übernehmen. Sie bedeutet, dass unterschiedliche Perspektiven gehört werden und sich in politischen Entscheidungen wiederfinden. Noch immer entscheiden viel zu häufig Geschlecht und soziale Rollenbilder darüber, welche Türen Menschen offen stehen und welchen Hindernissen sie begegnen.

Frauen tragen in Deutschland nach wie vor den größten Teil der Sorgearbeit. Sie verdienen im Durchschnitt weniger, sind häufiger von Altersarmut betroffen und erleben deutlich häufiger geschlechtsspezifische Gewalt. Gleichzeitig sind sie in vielen politischen und gesellschaftlichen Entscheidungspositionen noch immer nicht entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten. Doch wer nicht sichtbar ist, wird oft nicht gehört. Und wer nicht gehört wird, kann unsere Gesellschaft nicht gleichberechtigt mitgestalten. Darum ist Gleichstellungspolitik kein Randthema. Denn wenn Gleichstellung mit darüber entscheidet, wer Zugang zu Macht, Ressourcen und Teilhabe hat: wessen Erfahrungen berücksichtigt werden und wer die Zukunft unserer Gesellschaft mitgestaltet, dann ist sie eine Kernfrage von Gerechtigkeit und gesellschaftlichem Zusammenhalt.

Gerade in Zeiten, in denen Gleichstellungserfolge zunehmend infrage gestellt werden und demokratische Errungenschaften nicht mehr selbstverständlich erscheinen, ist es wichtig, Haltung zu zeigen.

Gleichstellung ist weder Trend noch eine Frage der politischen Mode. Vielmehr benennt schon unsere Verfassung sie als demokratisches Grundprinzip. Sie zu verteidigen und weiterzuentwickeln gehört zu den Aufgaben einer offenen, solidarischen und zukunftsfähigen Gesellschaft.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungs- und Aktionsplan bekennt sich die Stadt Hattingen zu dieser Verantwortung. Unser Ziel ist eine Stadt, in der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sowie Menschen unterschiedlicher Herkunft, Lebensweisen und Identitäten die gleichen Chancen haben. Bei uns sollen alle ihr Leben selbstbestimmt gestalten und sich mit ihren ganz individuellen Erfahrungen, Kompetenzen und Perspektiven einbringen können. Darum wollen wir entschlossen weiter daran arbeiten, dass Talente gefördert, Chancen genutzt und gesellschaftlicher Zusammenhalt gestärkt werden. Der vorliegende Plan beschreibt konkrete Schritte auf diesem Weg. Er verbindet politische Verantwortung mit praktischem Handeln und macht deutlich:

**Gleichstellung geschieht nicht von selbst.
Sie braucht Aufmerksamkeit,
Entschlossenheit und den gemeinsamen
Willen, Veränderungen zu gestalten.
Denn eine starke Demokratie braucht die
Perspektiven aller.**

Melanie Witte-Lonsing
Bürgermeisterin
der Stadt Hattingen



Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Präambel	1
1.1 Rechtliche Grundlagen und Handlungsrahmen	1
1.2 Gesellschaftspolitische Ausgangslage	2
1.3 Kurzanalyse und Beteiligungsworkshops	3
2. Handlungsfelder	5
Übersicht und strategische Ausrichtung	5
2.1 Handlungsfeld 1: Politische Teilhabe, Sichtbarkeit und Diversität	6
• Kurzübersicht	6
• Analyse der gesamtgesellschaftlichen Situation und konkrete Maßnahmen	7
2.2 Handlungsfeld 2: Faire Arbeitsbedingungen und Vielfalt bei der Stadt Hattingen	8
• Kurzübersicht	8
• Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Stadtverwaltung Hattingen – Prognose & Zielvorgaben nach dem LGG	9
• Projekte und konkrete Maßnahmen	10
2.3 Handlungsfeld 3: Beratung, Bildung und Prävention	11
• Kurzübersicht	11
• Analyse der gesamtgesellschaftlichen Situation und konkrete Maßnahmen	12
2.4 Handlungsfeld 4: Geschlechtergerechte Stadtentwicklung	13
• Kurzübersicht	13
• Analyse der gesamtgesellschaftlichen Situation und konkrete Maßnahmen	14
2.5 Alle Maßnahmen auf einen Blick	15

Inhaltsverzeichnis

	Seite
3. Umsetzung, Steuerung und Evaluation	17
Tabelle: Indikatoren und Kennzahlen & Umsetzungsstand	18
4. Fazit: Gleichstellung als fortlaufender Entwicklungsprozess	20
5. Statistiken	21
• Keypoints aus den Statistiken	21
• Daten Beschäftigtenstruktur (Vollzeit/Teilzeit)	22
• Daten Beschäftigtenstruktur (Beamte allg. Verwaltung)	23
• Daten Beschäftigtenstruktur (Beamte Feuerwehr)	24
• Daten Beschäftigtenstruktur (Kita, OGS, Sozialarbeit)	25
• Daten Beschäftigtenstruktur (IT, Gebäudeservice, Manuelle Dienste)	26
• Daten Beschäftigtenstruktur (Ingenieurwesen, allg. Verwaltung, Rettungsdienst)	27
• Daten zur Elternzeit	28
• Beförderungen und Stellenanhebungen 2026/2027	29
• Planmäßige Fluktuationen 2026–2029	30
Anhang: Quellenverzeichnis	32

1. Präambel

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein zentraler Bestandteil einer demokratischen, offenen und zukunftsfähigen Gesellschaft.

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist zugleich Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und nachhaltige Entwicklung. Trotz rechtlicher Fortschritte bestehen weiterhin strukturelle Benachteiligungen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten und vielfältige Diskriminierungsformen, die sich auch im lokalen Kontext zeigen.

Dieser Gleichstellungsplan versteht Gleichstellung als konsequente **Querschnittsaufgabe kommunalen Handelns**. Er berücksichtigt die Vielfalt von Lebensrealitäten und Geschlechtsidentitäten und nimmt intersektionale Perspektiven ein. Ziel ist es, bestehende Barrieren abzubauen, Chancengleichheit zu fördern und die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zu stärken.

1.1 Rechtliche Grundlagen und Handlungsrahmen

Europäische Gleichstellungcharta – Ein strategisches Instrument, das Gleichstellung als Leitprinzip in allen kommunalen Handlungsfeldern verankert. Die Charta umfasst unter anderem:

- Politische Teilhabe und demokratische Repräsentation
- Bildung, Erwerbsarbeit und Gesundheit
- Schutz vor Gewalt
- Geschlechtergerechte Stadtentwicklung
- Pflicht zur Entwicklung eines konkreten Aktionsplans mit Zielen, Maßnahmen und Zuständigkeiten

Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) – Das LGG NRW verpflichtet die Stadtverwaltung als öffentliche Arbeitgeberin zu konkreten Maßnahmen:

- Förderung der Gleichstellung im Beschäftigungsverhältnis
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung

❗ Mit der Unterzeichnung der **Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** hat sich die Stadt Hattingen politisch und rechtlich verpflichtet, Gleichstellung aktiv und verbindlich umzusetzen. Die Bündelung beider Grundlagen in einem gemeinsamen Gleichstellungs- und Aktionsplan verbessert Nachvollziehbarkeit, Evaluation und Fortschreibung der Maßnahmen und unterstützt eine nachhaltige Steuerung.

❗ Die Stadt Hattingen hat die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet und setzt sich damit für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein. Diese Selbstverpflichtung wird in diesem Plan aufgegriffen und in konkreten Maßnahmen weiter umgesetzt.

✅ Mit dem Gleichstellungs- und Aktionsplan bekennt sich die Stadt Hattingen zu einer verbindlichen und wirkungsorientierten Gleichstellungspolitik – als klares politisches Signal für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und demokratische Verantwortung.

1.2 Gesellschaftspolitische Ausgangslage

Eine fundierte Gleichstellungspolitik setzt eine systematische Analyse der gesellschaftlichen Ausgangslage voraus. Die nachfolgende Übersicht dokumentiert zentrale Befunde zu strukturellen Ungleichheiten, Diskriminierungsformen und Handlungsbedarfen – gegliedert nach thematischen Schwerpunkten. Aus dieser Ist-Analyse werden im Anschluss die strategischen Handlungsfelder des Plans abgeleitet.

Die folgende Tabelle fasst die zentralen Befunde strukturiert zusammen:

Handlungsfeld	Zentrale Befunde	Schlussfolgerung
Politische Teilhabe & Sichtbarkeit ¹	Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert in Politik und Öffentlichkeit; Es besteht eine geringe Sichtbarkeit von Frauen als Expertinnen	Demokratiedefizit; fehlende Vorbilder
Diversität & Diskriminierung ²	Empirisch nachgewiesene strukturelle Benachteiligung verschiedener Gruppen; steigende Diskriminierungsfälle	Ungleiche Teilhabechancen
Arbeitsmarkt & Erwerbsleben ³	Strukturelle Ungleichheiten bei Bezahlung, Arbeitszeit und Aufstieg	Ungleiche ökonomische Teilhabe
Mental Load & Care-Arbeit ⁴	Frauen tragen die Hauptverantwortung für Sorgearbeit und Organisation im Privaten	Einfluss auf Erwerbsumfang und Gesundheit
Gesundheit & Arbeitsfähigkeit ⁵	Frauenspezifische Gesundheitsthemen sind nach Studien in Forschung und Lehre unterrepräsentiert	Auswirkungen auf Gesundheit Arbeitsfähigkeit
Vereinbarkeit (Familie & Pflege) ⁶	Ungleiche Verteilung von Elternzeit und Pflegeverantwortung	Zentrale Ursache struktureller Ungleichheit
Gewalt gegen Frauen & queere Personen ⁷	Hohe Fallzahlen, großes Dunkelfeld	Zentrale gleichstellungspolitische Herausforderung
Alleinerziehende ⁸	Hohe Armutsgefährdung, überwiegend Frauen betroffen	Besonders vulnerable Gruppe
Stadtentwicklung & öffentlicher Raum ⁹	Unterschiedliche Nutzung und Sicherheitswahrnehmung	Einschränkung von Mobilität und Teilhabe
Klimawandel & soziale Lage ¹⁰	Empirisch nachgewiesene geschlechtsspezifische Auswirkungen des Klimawandels	Neue Dimension von Ungleichheit

Quellenangaben

¹ ca. 28–33 % Frauen in kommunalen Gremien (IT.NRW); 24–26 % Mediensichtbarkeit (GMMP 2020, www.ifj.org). – ² Rekord an Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Jahresbericht 2025). – ³ Gender Pay Gap unbereinigt: 16 % (Destatis 2024); Gender Care Gap: 43,4 % (BMFSFJ). – ⁴ Studien des Instituts für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Böckler) sowie des BMFSFJ zur Verteilung von Sorgearbeit. – ⁵ RKI: Gesundheitliche Ungleichheiten im Zusammenhang mit Geschlecht und sozialer Lage. – ⁶ Väteranteil bei Elternzeit: ca. 26 % (Destatis); steigende Pflegebedürftigkeit in der Bevölkerung. – ⁷ 265.942 Opfer häuslicher Gewalt bundesweit (BKA 2024); NRW: 42.005 Fälle – neuer Höchststand. – ⁸ 86 % der Alleinerziehenden in NRW sind Frauen; bundesweit ca. 1,7 Mio. Haushalte (Destatis). – ⁹ Studien zur Sicherheitswahrnehmung im öffentlichen Raum (u. a. Difu, UN Women). – ¹⁰ EIGE (European Institute for Gender Equality): Energiearmut und Klimafolgen betreffen Frauen häufiger.

1.3 Kurzanalyse und Beteiligungsworkshops

-  Die vorangegangene Analyse zeigt deutlich: Geschlechterbezogene Ungleichheiten sind vielschichtig und betreffen unterschiedliche Lebensbereiche. Die oben dokumentierten Befunde zu strukturellen Ungleichheiten – von politischer Unterrepräsentation über den Gender Pay Gap bis hin zu Gewalt gegen Frauen – bilden die empirische Grundlage für die strategische Ausrichtung dieses Gleichstellungs- und Aktionsplans.

Die Befunde und Schlussfolgerungen machen deutlich, dass Gleichstellungspolitik nicht als isoliertes Thema betrachtet werden kann. Vielmehr sind die Wechselwirkungen zwischen Erwerbsleben, Sorgearbeit, politischer Teilhabe und gesellschaftlicher Sicherheit entscheidend. Ein wirksamer Gleichstellungs- und Aktionsplan muss daher verschiedene Lebensbereiche gleichzeitig in den Blick nehmen und sowohl strukturelle als auch kulturelle Veränderungsprozesse anstoßen.

Neben diesen gesamtgesellschaftlichen Analysen haben wir uns in zwei Beteiligungsverfahren konkret mit der Situation von Frauen in Hattingen und in der Stadtverwaltung beschäftigt. Die Ergebnisse dieser Workshops flossen unmittelbar in die Entwicklung der Handlungsfelder ein und stellen sicher, dass der Plan an den tatsächlichen Bedarfen vor Ort ausgerichtet ist.

Die Beteiligung von Bürger*innen, Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen war dabei bewusst gewählt: Gleichstellungspolitik entfaltet ihre Wirkung nur dann, wenn sie von denjenigen mitgestaltet wird, die von Ungleichheiten betroffen sind.

Workshop 1: Interne Gleichstellungsarbeit 09.12.2024 Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin

Identifizierte Handlungsfelder:

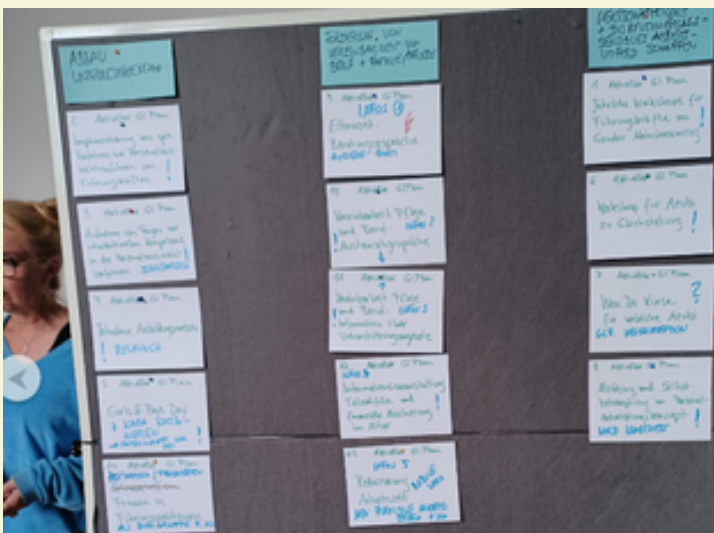
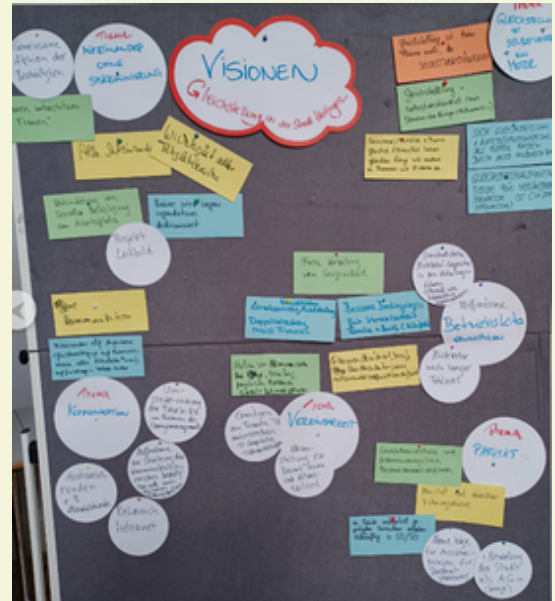
- Abbau von Unterrepräsentanzen
- Förderung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Schaffung eines wertschätzenden und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes

Workshop 2: Gemeinsam für Frauenrechte 08.02.2025 Beteiligungsworkshop zu Gleichstellung in Hattingen

Bearbeitete Themenfelder:

- Antifeminismus - Wie können wir antifeministischen Tendenzen entgegen wirken?
- Arbeitsmarkt und Erwerbsleben - Wie können wir die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen fördern?
- Gewalt gegen Frauen - Wie können wir den Zugang von gewaltbetroffenen Frauen zu Unterstützungsmöglichkeiten einfacher gestalten?
- Frauen und Klima - Wie können wir in Hattingen für vom Klimawandel betroffenen Frauen konkret Verbesserungen bewirken?

Beteiligungsworkshops



2. Handlungsfelder

Übersicht, strategische Ausrichtung und Ziele

Auf Basis der empirischen Befunde und Schlussfolgerungen sowie der Ergebnisse der Beteiligungsworkshops wurden vier strategische Handlungsfelder identifiziert. Sie bündeln die zentralen Problemlagen und ermöglichen eine gezielte, wirkungsorientierte Steuerung der Gleichstellungsarbeit in Hattingen.

Die Handlungsfelder spiegeln sowohl die kommunale Verantwortung der Stadt als Arbeitgeberin als auch ihre gesellschaftspolitische Gestaltungsrolle wider. Jedes Handlungsfeld wird in den folgenden Kapiteln mit einer konkreten Ist-Analyse, spezifischen Maßnahmen und klaren Verantwortlichkeiten entfaltet.

4 strategische Handlungsfelder

1

Politische Teilhabe & Sichtbarkeit

Ziel:

Förderung der Repräsentation von Frauen und vielfältigen Gruppen in Politik, Öffentlichkeit und Medien

2

Faire Arbeitsbedingungen & Vielfalt

Ziele:

Gleichstellung im Erwerbsleben
Abbau von Lohnungleichheit
Schutz vor Diskriminierung
Vereinbarkeit von Carearbeit und Beruf

3

Beratung, Bildung & Prävention

Ziele:

Gewaltprävention
Unterstützung Alleinerziehender
Bildungsangebote
Abbau von Stereotypen

4

Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Ziele:

Sicherheit im öffentlichen Raum
Klimagerechtigkeit
Wohnen
Mobilität und soziale Infrastruktur

2.1 Handlungsfeld 1:

Politische Teilhabe, Sichtbarkeit und Diversität

Bundesweite Datenlage als Ausgangspunkt

1

Politische Partizipation von Frauen allgemein

Frauen in NRW-Kreistagen: 33,3 %; in kreisangehörigen Gemeinden: 28,4 %;
Bürgermeisterinnen: nur 11,5 %

2

Sichtbarkeit von Frauen in der Öffentlichkeit

Nur 26 % der in Medien sichtbaren Personen sind weiblich (GMMP 2025);
Frauen sind selten als Expertinnen sichtbar

3

Diskriminierung

Antidiskriminierungsstelle des Bundes Jahresbericht 2025: Rekord an Beratungsanfragen mit über 13.000
Anfragen zu Diskriminierung.
Häufigste Gründe: Rassismus, Behinderung/ chronische Krankheit, Geschlecht/ Geschlechtsidentität

Kurzübersicht Maßnahmen

Online-Reihe „sperrangelweit“

Regelmäßige digitale Veranstaltungsreihe zu gleichstellungsrelevanten Themen; niedrigschwelliger Zugang; Sensibilisierung der Stadtgesellschaft und Vernetzung engagierter Bürger*innen

Familienfreundliche Kommunalpolitik

Strukturelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von politischem Engagement und Familienverantwortung

Mehr Frauen in die Kommunalpolitik

Reaktivierung der Steuerungsgruppe; neue niedrigschwellige Beteiligungsformate wie „Popcorn und Politik“; gezielte Ansprache und Ermutigung von Frauen zu politischem Engagement

Öffentlichkeitswirksame Aktionen

Jährlich wiederkehrende Aktionen und Veranstaltungen: Equal Pay Day, Diversity Tag (Beflaggung), Christopher Street Day, Internationaler Frauentag sowie Verleihung des Mathilde-Anneke-Preises

Analyse der gesamtgesellschaftlichen Situation für Frauen

Die gleichberechtigte politische Teilhabe aller Geschlechter ist eine zentrale Voraussetzung für demokratische Legitimation. Dennoch besteht weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien. In Nordrhein-Westfalen liegt der Frauenanteil in den Kreistagen und Räten der kreisfreien Städte bei 33,3 Prozent; in den Vertretungen der kreisangehörigen Gemeinden liegt er bei 28,4 Prozent. Hier sind wir mit einem Frauenanteil im Rat der Stadt Hattingen von 31 Prozent geringfügig über dem landesweiten Durchschnitt. Der Anteil von Bürgermeisterinnen in kreisangehörigen Gemeinden beträgt lediglich 11,5 Prozent. Auch bundesweit zeigt sich dieses Bild: Der Frauenanteil im 21.

Deutschen Bundestag lag bei 32,4 Prozent, in den Länderparlamenten bei 33,2 Prozent und auf kommunaler Ebene bei 30,5 Prozent. Diese strukturelle Unterrepräsentanz ist Ausdruck fortbestehender Ungleichheiten, die sich aus ungleichen Zugängen zu Ressourcen, Zeit, Netzwerken und gesellschaftlicher Anerkennung ergeben. Das Global Media Monitoring Project zeigt, dass Frauen in Nachrichten weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind: Im Jahr 2020 waren nur 24 Prozent der berichteten oder interviewten Personen weiblich; der aktuelle GMMP-Bericht 2025 weist einen Anteil von 26 Prozent aus. Frauen werden dabei häufiger mit privaten, emotionalen oder fürsorglichen Rollen verbunden, während Männer häufiger als Experten, Entscheidungsträger oder Autoritätspersonen erscheinen. In großen deutschen Medienorganisationen lag der Frauenanteil bei Vorstandssitzen bei 20 Prozent und im Topmanagement bei 21 Prozent. Diese Befunde zeigen, dass Sichtbarkeit immer auch mit Macht, Einfluss und Teilhabe verbunden ist. Fehlende Repräsentation führt zu fehlenden Vorbildern, geringerer politischer Beteiligung und einer Reproduktion bestehender Ungleichheiten. Darüber hinaus ist Diversität weiterhin unzureichend abgebildet. Menschen mit internationaler Familiengeschichte, queere Personen, Menschen mit Behinderung oder Menschen in prekären sozialen Lebenslagen erleben überdurchschnittlich häufig Diskriminierung. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnete im Jahr 2025 einen Höchststand an Beratungsanfragen.



Konkrete Maßnahmen

- Online-Reihe „sperrangelweit“
- Mehr Frauen in die Kommunalpolitik (Steuerungsgruppe, „Popcorn und Politik“)
- Familienfreundliche Kommunalpolitik (Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei Ratssitzungen)
- Familienfreundliche Sitzungskultur
- Öffentlichkeitswirksame Verabschiedung des Gleichstellungs- und Aktionsplans durch den Rat
- Jubiläumsveranstaltung „40 Jahre Gleichstellungsstelle Hattingen“
- Mathilde-Anneke-Preis
- Internationaler Frauentag
- Equal Pay Day
- Diversity Tag (Beflaggung)
- Christopher Street Day (CSD)
- Partizipative Veranstaltungsformate zu gleichstellungsrelevanten Themen

2.2 Handlungsfeld 2: Faire Arbeitsbedingungen und Vielfalt bei der Stadt Hattingen

Bundesweite Datenlage als Ausgangspunkt

1	Gender Care Gap bundesweit Frauen leisten 43,4 % mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (ZVE 2022)
2	Elternzeit bundesweit Väteranteil: nur 25,9 % ; Frauen planen Ø 14,8 Monate, Männer Ø 3,8 Monate
3	Diskriminierung am Arbeitsplatz Im Jahr 2021 berichteten 10 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, in den vorangegangenen 12 Monaten Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben.

Bewertung der Beschäftigtenstruktur bei der Stadtverwaltung

Positive Entwicklungen:

- Frauen stellen 65 % der Beschäftigten
- Sie sind in vielen Entgelt- und Besoldungsgruppen gut vertreten
- Es ist keine generelle vertikale Unterrepräsentanz feststellbar
- Gleichstellungspolitische Fortschritte sind sichtbar

Herausforderungen:

- 92 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen
- Horizontale Segregation in technischen und sozialen Bereichen besteht weiterhin
- Unterrepräsentanz in Spitzenfunktionen (Dezernentenebene) ist nach wie vor festzustellen
- Karrierewege unter Teilzeitbedingungen sind strukturell erschwert

Kurzübersicht Maßnahmen

Schutz & Sicherheit

Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung;
Leitfaden für Transpersonen im Arbeitskontext

Vereinbarkeit & Fürsorge

Ausbau von Pflege- und Familienangeboten;
Eltern-Kind-Rollcontainer; Förderung aktiver Vaterschaft; Vernetzungsangebote für Alleinerziehende

Karriere & Entwicklung

Workshop-Reihe „Frauen und Führung“;
Förderung von Mitarbeitenden mit Internationaler Familiengeschichte;
gendergerechte Fort- und Weiterbildung

Strukturelle Maßnahmen

Umsetzung LGG-Zielvorgaben; Aufwertung frauendominierter Arbeitsplätze;
diversitätssensible Bewerbungsverfahren;
interne Workshops zu Mental Load und Rollenbildern

Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Stadtverwaltung Hattingen

Prognose & Zielvorgaben nach dem LGG

Im Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ist aufgrund altersbedingter Fluktuation, organisatorischer Weiterentwicklungen sowie allgemeiner Personalbewegungen weiterhin mit Stellenneubesetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen zu rechnen. Auf Grundlage der vorliegenden Bestandsanalyse zeigt sich insgesamt eine positive Entwicklung der Geschlechterverteilung innerhalb der Stadtverwaltung.

Die vorliegenden Daten lassen erwarten, dass Frauen auch in den kommenden Jahren in erheblichem Umfang an Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen werden. Bereits die für 2026 geplanten Weiterbildungen weisen einen Frauenanteil von 54,2 % auf. Ebenso profitieren Frauen überdurchschnittlich von den im Rahmen der Stellenplanfortschreibung vorgesehenen Beförderungen und Stellenanhebungen. Diese Entwicklung bietet eine gute Grundlage, den Anteil von Frauen in höherwertigen Funktionen und Führungspositionen zu verstetigen.

Gleichwohl bestehen weiterhin einzelne Bereiche und Funktionen – insbesondere in technischen, handwerklichen sowie sicherheitsrelevanten Tätigkeitsfeldern und teilweise in Spitzen- und Leitungsfunktionen –, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ziel bleibt es, den Anteil von Frauen in diesen Bereichen im Rahmen von Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen weiter zu erhöhen und langfristig eine gleichberechtigte Teilhabe zu erreichen.

Darüber hinaus ist aufgrund der weiterhin deutlich höheren Inanspruchnahme von Elternzeit durch Frauen davon auszugehen, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege auch künftig einen zentralen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit bilden wird. Maßnahmen zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie zur Sicherung von Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten während und nach familienbedingten Auszeiten bleiben daher von besonderer Bedeutung.

Zielsetzungen

- 1 LGG-Vorgaben konsequent umsetzen**
Konsequente Umsetzung der Vorgaben des LGG NRW
- 2 Frauen in unterrepräsentierten Bereichen fördern**
Berücksichtigung der Förderung von Frauen bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
- 3 Vereinbarkeit stärken**
Fortführung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
- 4 Diskriminierungsfreies Personalmanagement**
Sicherstellung eines diskriminierungsfreien und diversitätsorientierten Personalmanagements
- 5 Qualifizierung und Personalentwicklung**
Verstetigung der Teilnahme von Frauen an Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen
- 6 Erreichte Fortschritte sichern**
Sicherung der erreichten Fortschritte bei strukturellen Veränderungen sowie Vermeidung eines Rückgangs bestehender Frauenanteile

❗ Die Zielvorgaben werden durch die Maßnahmen im Handlungsfeld „Faire Arbeitsbedingungen und Vielfalt bei der Stadt Hattingen“ konkretisiert und umgesetzt (siehe nächste Seite).

Projekte und Maßnahmen

Projekte

Dienstvereinbarung Schutz vor Belästigung

Entwicklung und Ergänzung um Aspekte intergeschlechtlicher Gewalt; Förderung diskriminierungsfreier Arbeitskultur

Leitfaden Transpersonen

Orientierung für Mitarbeitende und Führungskräfte zu Outing im Arbeitskontext und Einstellungsverfahren

Vereinbarkeit Arbeit & Pflege

Weiterentwicklung und Sichtbarmachung von Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Workshop-Reihe „Frauen und Führung“

Regelmäßige Austauschformate zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen und Netzwerkaufbau

Eltern-Kind- Rollcontainer

Schaffung eines mobilen Angebots mit Rollcontainern und Spielmaterialien zur Unterstützung von Eltern-Kind-Tagen im Büro

Förderung Mitarbeitende mit internationaler Familiengeschichte

Gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen und Führungsprogramme für eine vielfältige Verwaltung

Konkrete Maßnahmen

- • Berücksichtigung der Förderung von Frauen bei Stellenbesetzung in unterrepräsentierten Bereichen
- Weiterentwicklung und Anpassung der Arbeitsbedingungen und flexibler Arbeitszeitmodelle
- Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2026–2029
- Aufwertung frauendominierter Arbeitsplätze (zum Beispiel: Reinigungskraft zu Hauswartin)
- Weiterentwicklung der gendergerechten Fort- und Weiterbildungsangebote
- Ständige Anpassung der Personalauswahlverfahren hinsichtlich Chancengerechtigkeit und Diversität, insbesondere für Auszubildende
- Gendergerechte leistungsorientierte Bezahlung
- Gendergerechtes Onboardingverfahren
- Förderung aktiver Vaterschaft durch Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Vernetzungsangebote für alleinerziehende Beschäftigte
- Mitarbeit im Netzwerk W(iedereinstieg)
- Pflegeberatung für Beschäftigte

📘 Interne Workshops zu gleichstellungsrelevanten Themen: Frauen und Gesundheit, Mental Load, Gewalt gegen Frauen und queere Personen, Selbstverteidigung, Männergesundheit, Männer und Rollenbilder, Interkulturelle Kompetenz und Diversität – in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum und der Inklusionsbeauftragten des Kreises.

2.3 Handlungsfeld 3: Beratung, Bildung und Prävention

Bundesweite Datenlage als Ausgangspunkt

1	Gewalt gegen Frauen & queere Personen 265.942 Opfer häuslicher Gewalt bundesweit (BKA 2024); die Zahl der weiblichen Opfer lag bei 79,3 Prozent ; überdurchschnittliche Gewaltbetroffenheit von LSBTIQ*-Personen
2	Alleinerziehende & Carearbeit 86 Prozent Frauenanteil in NRW; ~1,7 Mio. Haushalte; Armutsgefährdung von alleinerziehenden Frauen in NRW 46,7 Prozent ; Frauen leisten 43,4 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit (Gender Care Gap 2022)
3	Bildung & Rollenbilder Geschlechterstereotype prägen Bildungs- und Berufswahl; OECD: strukturelle Benachteiligung durch früh verinnerlichte Rollenbilder
4	Frauen mit internationaler Familiengeschichte Mehrfachbenachteiligung durch Überschneidung von Geschlecht, Herkunft und sozialem Status; Bedarf an niedrigschwelligen Beratungsangeboten

Kurzübersicht Maßnahmen

Gewaltprävention Leitung Runder Tisch gegen häusliche Gewalt; Projekt KoRA für Hochrisikofälle; „Lauf gegen Gewalt an Frauen“
Unterstützung Alleinerziehender Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote für alleinerziehende Eltern
Bildung & Kooperation Jährlich mind. 3 Kooperationsveranstaltungen mit VHS, Musikschule und/oder Stadtmuseum; Girls'Day und Boys'Day
Beteiligung & Vernetzung Bürger*innenwerkstätten; Förderung von Frauen mit internationaler Familiengeschichte in Kooperation mit Magnet und Internationalem Frauencafé

Analyse der gesamtgesellschaftlichen Situation für Frauen

Als Dienstleistungserbringerin gestaltet die Stadt zentrale Lebensbereiche der Bürger*innen. Bildungs-, Beratungs- und Präventionsangebote haben erheblichen Einfluss auf Teilhabechancen und gesellschaftliche Gleichstellung.

Geschlechtsspezifische Gewalt bleibt ein zentrales Problem: 2024 wurden bundesweit 265.942 Opfer häuslicher Gewalt registriert (BKA) – ein neuer Höchststand. In NRW stiegen Fälle von Partnerschaftsgewalt auf 42.005 (+1,3 %). Das Dunkelfeld ist erheblich größer (LeSuBiA-Studie). Auch queere Menschen sind überdurchschnittlich von Diskriminierung und Gewalt betroffen.

In NRW sind 86 % der Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern Frauen (2024). Bundesweit betrifft dies rund 1,7 Mio. Familien – etwa jede fünfte. Alleinerziehende sind besonders armutsgefährdet.

Die Vereinbarkeit von Carearbeit und Beruf bleibt eine Herausforderung: Frauen leisten täglich 43,4 % mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Gender Care Gap, Destatis). Nach der Geburt reduzieren Mütter ihre Erwerbstätigkeit häufig, während Väter ihr Verhalten kaum ändern – mit langfristigen Folgen für Einkommen und Rente. Kommunale Angebote wie Kitas, Ganztagschulen und Ferienbetreuung sind unverzichtbar für gleichberechtigte Erwerbsteilhabe.

Geschlechterstereotype prägen Bildungs- und Sozialisationsprozesse von Anfang an. Laut OECD werden stereotype Erwartungen bereits im Kindes- und Jugendalter internalisiert und beeinflussen langfristig Bildungswege, Berufswahl und Selbstwahrnehmung.

Mehrfachdiskriminierung bezeichnet die gleichzeitige Benachteiligung aufgrund mehrerer Merkmale (Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, soziale Lage). Frauen mit internationaler Familiengeschichte, queere Frauen, Frauen mit Behinderung und Frauen in prekären Lebenslagen sind besonders betroffen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnete 2025 einen Höchststand an Beratungsanfragen. Eine intersektionale Perspektive ist daher unverzichtbar für wirksame Gleichstellungspolitik.



Konkrete Maßnahmen

- Leitung Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Projekt KoRA (Hochrisikofälle häusliche Gewalt)
- „Lauf gegen Gewalt an Frauen“
- Jährlich mind. 3 Kooperationsveranstaltungen mit VHS, Musikschule und/oder Stadtmuseum
- Girls'Day und Boys'Day (interkulturelle Perspektiven)
- Informations- und Vernetzungsangebote für Alleinerziehende
- Bürger*innenwerkstätten
- Förderung von Frauen mit internationaler Familiengeschichte (Magnet, Internationales Frauencafé)
- Workshops zu Rollenbildern und Männlichkeit
- Angebot Sommerkita
- Angebot Ferienspaß
- Sichtbarmachung weiblicher Führungskräfte und Vorbilder
- Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit zu gleichstellungsrelevanten Themen
- Funktion als stellv. Beiratsvorsitzende Competentia „Frau und Beruf“

2.4 Handlungsfeld 4:

Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Bundesweite Datenlage als Ausgangspunkt

1

Sicherheit im öffentlichen Raum

Frauen und queere Menschen schränken ihre Bewegungsfreiheit aufgrund von Belästigungs- und Gewalterfahrungen ein; subjektives Sicherheitsgefühl beeinflusst Mobilität und Teilhabe

2

Stadtplanung & Lebensrealitäten

Stadtplanung war lange an männlich geprägten Lebensrealitäten orientiert; Sorgearbeit, Alltagsmobilität und soziale Infrastruktur wurden weniger berücksichtigt

3

Klimawandel & Energiearmut

EIGE: Klimawandel und Energiepolitik haben geschlechtsspezifische Auswirkungen; insbesondere Frauen in einkommensschwachen Haushalten und Alleinerziehende sind von Energiearmut betroffen

Kurzübersicht Maßnahmen

Sicherheit im öffentlichen Raum

Identifikation von Angsträumen;
Maßnahmen zu Beleuchtung,
Aufenthaltsqualität und
Beteiligungsprozessen

Frauen und Klima

Frauen als Akteurinnen im
Bereich Nachhaltigkeit und
Klimaschutz sichtbar machen
und Beteiligung fördern

Frauen Netzwerk – Nachhaltiges Wohneigentum

Informationen, Austausch und
Unterstützung rund um
nachhaltiges Wohneigentum
und zukunftsfähiges Wohnen

Analyse der gesamtgesellschaftlichen Situation für Frauen

Stadtentwicklung ist nicht geschlechtsneutral. Öffentliche Räume werden unterschiedlich genutzt und wahrgenommen. Studien und Befragungen zur Sicherheit im öffentlichen Raum zeigen, dass Frauen ihr Verhalten stärker an Sicherheitsaspekten ausrichten und bestimmte Orte häufiger meiden. Das subjektive Sicherheitsgefühl beeinflusst maßgeblich Mobilität, Teilhabe und Lebensqualität. Erfahrungen von Belästigung und Gewalt tragen dazu bei, dass insbesondere Frauen und queere Menschen ihre Bewegungsfreiheit einschränken.

Darüber hinaus zeigt die Forschung, dass Stadtplanung lange Zeit vorwiegend an männlich geprägten Lebensrealitäten orientiert war. Aspekte wie Sorgearbeit, Alltagsmobilität oder soziale Infrastruktur wurden weniger berücksichtigt. Eine geschlechtergerechte Stadtentwicklung erfordert daher eine differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Lebenslagen.

Auch aktuelle Herausforderungen wie Klimawandel, Wohnen und soziale Ungleichheit haben geschlechtsspezifische Auswirkungen. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen weist darauf hin, dass Klimawandel und Umweltpolitik geschlechtsspezifische Auswirkungen haben, unter anderem durch eine erhöhte Belastung durch Sorgearbeit und unterschiedliche Energiebedarfe. Insbesondere Frauen in einkommensschwachen Haushalten, Alleinerziehende und alleinlebende ältere Frauen sind im europäischen Kontext besonders von Energiearmut betroffen.



Konkrete Maßnahmen

- Sicherheit im öffentlichen Raum: Systematische Identifikation von Angsträumen in Hattingen durch Begehungen und Befragungen; Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung von Beleuchtung, Wegführung und Aufenthaltsqualität
- Fortführung der Einbindung von Bürger*innen – insbesondere Frauen und queere Personen – in Planungs- und Beteiligungsprozesse
- Frauen und Klima: Sichtbarmachung von Frauen als Akteurinnen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz
- Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Auswirkungen des Klimawandels, insbesondere Energiearmut und soziale Ungleichheit
- Förderung der Beteiligung von Frauen an kommunalen Klimaschutzprozessen
- Frauen Netzwerk Nachhaltiges Wohneigentum: Aufbau und Begleitung eines Netzwerks für Frauen rund um das Thema nachhaltiges Wohneigentum
- Bereitstellung von Informationen zu Fördermöglichkeiten, energetischer Sanierung und zukunftsfähigem Wohnen

2.5 Alle Maßnahmen auf einen Blick

Die folgende Tabelle gibt eine strukturierte Übersicht der Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungs- und Aktionsplans 2026–2029.

Handlungsfeld	Maßnahmen und Projekte	Verantwortlichkeit / Kooperation
1 Politische Teilhabe, Sichtbarkeit & Diversität	• Online-Reihe „sperrangelweit“ • Mehr Frauen in die Kommunalpolitik (Steuerungsgruppe, „Popcorn und Politik“) • Familienfreundliche Kommunalpolitik (Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei Ratssitzungen) • Familienfreundliche Sitzungskultur • Öffentlichkeitswirksame Verabschiedung des Gleichstellungs- und Aktionsplans durch den Rat • Jubiläumsveranstaltung „40 Jahre Gleichstellungsstelle Hattingen“ • Mathilde-Anneke-Preis • Internationaler Frauentag • Equal Pay Day • Diversity Tag (Beflaggung) • Christopher Street Day (CSD) • Partizipative Veranstaltungsformate zu gleichstellungsrelevanten Themen	• Gleichstellungsstelle • Rat der Stadt Hattingen • Jugendparlament • Gleichstellungsbeauftragte der anderen Städte im Ennepe-Ruhr-Kreis • externe Kooperationspartner*innen
2 Faire Arbeitsbedingungen & Vielfalt	• Entwicklung Dienstvereinbarung Schutz vor sexueller Belästigung • Leitfaden für Transpersonen (Outing im Arbeitskontext) • Ausbau Vereinbarkeit Arbeit & Pflege • Workshop-Reihe „Frauen und Führung“ • Eltern-Kind-Rollcontainer • Förderung Mitarbeitende mit internationaler Familiengeschichte • Berücksichtigung der Förderung von Frauen bei Stellenbesetzung in unterrepräsentierten Bereichen • Weiterentwicklung und Anpassung der Arbeitsbedingungen und flexibler Arbeitszeitmodelle • Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2026–2029 • Aufwertung frauendominierter Arbeitsplätze (zum Beispiel: Reinigungskraft zu Hauswartin) • Weiterentwicklung der gendergerechten Fort- und Weiterbildungsangeboten • Ständige Anpassung der Personalauswahlverfahren hinsichtlich Chancengerechtigkeit und Diversität, insbesondere für Auszubildende • Gendergerechte Leistungsorientierte Bezahlung • Gendergerechtes Onboardingverfahren • Förderung aktiver Vaterschaft durch Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen • Vernetzungsangebote für alleinerziehende Beschäftigte • Mitarbeit im Netzwerk W(iedereinstieg) • Pflegeberatung für Beschäftigte • Interne Workshops (Frauen und Gesundheit, Mental Load, Gewalt gegen Frauen und queere Personen, Selbstverteidigung, Männergesundheit, Männer und Rollenbilder, Interkulturelle Kompetenz und Diversität)	• FB 11 • Gleichstellungsstelle • FB 51 • FB 61 • Kommunales Integrationszentrum • Inklusionsbeauftragte des Kreises • Netzwerk W(iedereinstieg)

Handlungsfeld	Maßnahmen	Verantwortlichkeit / Kooperation
3 Beratung, Bildung & Prävention	• Leitung Runder Tisch gegen häusliche Gewalt • Projekt KoRA (Hochrisikofälle häusliche Gewalt) • „Lauf gegen Gewalt an Frauen“ • Jährlich mind. 3 Kooperationsveranstaltungen mit VHS, Musikschule und/oder Stadtmuseum • Girls'Day und Boys'Day (interkulturelle Perspektiven) • Informations- und Vernetzungsangebote für Alleinerziehende • Bürger*innenwerkstätten • Förderung von Frauen mit internationaler Familiengeschichte (Magnet, Internationales Frauencafé) • Workshops zu Rollenbildern und Männlichkeit • Angebot Sommerkita • Angebot Ferienspaß • Sichtbarmachung weiblicher Führungskräfte und Vorbilder • Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit zu gleichstellungsrelevanten Themen • Funktion als stellv. Beiratsvorsitzende Competentia „Frau und Beruf“	• Gleichstellungsstelle • FB 37 • FB 42 • FB 51 • FB 61 • K01 • Magnet • Internationales Frauencafé • Competentia • Polizei • Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt • Frauenberatungsstelle • Vereine
4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung	• Sicherheit im öffentlichen Raum: Systematische Identifikation von Angsträumen in Hattingen durch Begehungen und Befragungen; Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung von Beleuchtung, Wegeführung und Aufenthaltsqualität • Fortführung der Einbindung von Bürger*innen – insbesondere Frauen und queere Personen – in Planungs- und Beteiligungsprozesse • Frauen und Klima: Sichtbarmachung von Frauen als Akteurinnen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz • Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Auswirkungen des Klimawandels, insbesondere Energiearmut und soziale Ungleichheit • Förderung der Beteiligung von Frauen an kommunalen Klimaschutzprozessen • Frauen Netzwerk Nachhaltiges Wohneigentum: Aufbau und Begleitung eines Netzwerks für Frauen rund um das Thema nachhaltiges Wohneigentum • Bereitstellung von Informationen zu Fördermöglichkeiten, energetischer Sanierung und zukunftsfähigem Wohnen	• Gleichstellungsstelle • FB 61 • Klimaschutzbeauftragte • externe Partner*innen

3. Umsetzung, Steuerung und Evaluation

Der Gleichstellungs- und Aktionsplan 2026–2029 ist auf Wirksamkeit und Nachvollziehbarkeit ausgelegt. Die Umsetzung erfolgt in einem strukturierten Rahmen mit klaren Zuständigkeiten und regelmäßiger Überprüfung.



Steuerung & Verantwortung

- Gleichstellungsstelle als koordinierende Stelle
- Einbindung aller relevanten Fachbereiche
- Regelmäßige Berichterstattung an den Rat
- Transparente Kommunikation der Fortschritte

Evaluation & Fortschreibung

- Überprüfbare Ziele, Maßnahmen und Zuständigkeiten
- Jährliche Überprüfung der Zielerreichung
- Anpassung an aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen
- Fortschreibung des Plans für den Zeitraum 2030+

Indikatoren und Kennzahlen & Umsetzungsstand

Die folgende Tabelle dokumentiert den Umsetzungsstand der Maßnahmen des Gleichstellungs- und Aktionsplans 2026–2029.

Die Ampelfarben zeigen den aktuellen Status: ● Umgesetzt / ● In Umsetzung / ● Ausstehend

Maßnahme	Indikator und Kennzahl	Umsetzungsjahr	Status
2.1 Politische Teilhabe, Sichtbarkeit & Diversität			
Online-Reihe „Sperrangelweit“	Veranstaltung durchgeführt/ Reichweite	2026–2029	●
Mehr Frauen in die Kommunalpolitik (Steuerungsgruppe, „Popcorn und Politik“)	Anzahl Veranstaltungen; Anteil Frauen in Gremien	2026–2029	●
Familienfreundliche Kommunalpolitik (Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei Ratssitzungen)	Anzahl Nutzungen Kinderbetreuung	2026	●
Familienfreundliche Sitzungskultur	Maßnahmen umgesetzt (ja/nein)	2027	
Öffentlichkeitswirksame Verabschiedung des Gleichstellungs- und Aktionsplans durch den Rat	Ratsbeschluss erfolgt (ja/nein)	2026	●
Jubiläumsveranstaltung „40 Jahre Gleichstellungsstelle Hattingen“	Veranstaltung durchgeführt (ja/nein); Teilnehmendenzahl	2026	●
Mathilde-Anneke-Preis	Preis verliehen (ja/nein); Anzahl Bewerbungen	2026, 2028	●
Internationaler Frauentag	Veranstaltung durchgeführt (ja/nein)	2026–2029	●
Equal Pay Day	Veranstaltung durchgeführt (ja/nein)	2027–2029	
Diversity Tag (Beflaggung)	Beflaggung erfolgt (ja/nein)	2027–2029	
Christopher Street Day (CSD)	Beteiligung erfolgt (ja/nein)	2026–2029	●
Partizipative Veranstaltungsformate zu gleichstellungsrelevanten Themen	Anzahl Formate; Teilnehmendenzahl	2027	
2.2 Faire Arbeitsbedingungen & Vielfalt			
Entwicklung Dienstvereinbarung Schutz vor sexueller Belästigung	Dienstvereinbarung aktualisiert (ja/nein)	2026 - 2027	
Leitfaden für Transpersonen (Outing im Arbeitskontext)	Leitfaden erstellt (ja/nein)	2029	
Ausbau Vereinbarkeit Arbeit & Pflege	Anzahl Maßnahmen; Inanspruchnahme	2027 - 2029	
Workshop-Reihe „Frauen und Führung“	Konzepterstellung; Anzahl Workshops; Teilnehmendenzahl	2027–2028	
Eltern-Kind-Rollcontainer	Einführung erfolgt (ja/nein)	2027	
Förderung Mitarbeitende mit internationaler Familiengeschichte	Konzepterstellung; Anzahl Maßnahmen	2028 - 2029	
Berücksichtigung der Förderung von Frauen bei Stellenbesetzung in unterrepräsentierten Bereichen	Überprüfung der Stellenbesetzungsverfahren	2026 - 2029	
Weiterentwicklung und Anpassung der Arbeitsbedingungen und flexibler Arbeitszeitmodelle	Anzahl Arbeitstreffen	2026–2029	●
Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2026–2029	Plan verabschiedet (ja/nein)	2026	●
Aufwertung frauendominierter Arbeitsplätze (zum Beispiel: Reinigungskraft zu Hauswartin)	Konzepterstellung; Anzahl aufgewerteter Stellen	2028 - 2029	
Weiterentwicklung der gendergerechten Fort- und Weiterbildungsangeboten	Anzahl der Arbeitstreffen; Anteil Frauen in Fortbildungen (%)	2027 - 2029	
Ständige Anpassung der Personalauswahlverfahren hinsichtlich Chancengerechtigkeit und Diversität, insbesondere für Auszubildende	Anzahl Arbeitstreffen; Anzahl überprüfter Verfahren	2026 - 2029	●
Gendergerechte Leistungsorientierte Bezahlung	Überprüfung durchgeführt (ja/nein)	2026 - 2029	●
Gendergerechtes Onboardingverfahren	Verfahren eingeführt (ja/nein)	2026	●
Förderung aktiver Vaterschaft durch Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen	Anzahl Maßnahmen; Inanspruchnahme Elternzeit Väter	2028 - 2029	
Vernetzungsangebote für alleinerziehende Beschäftigte	Anzahl Angebote; Teilnehmendenzahl	2026–2029	●
Mitarbeit im Netzwerk W(iedereinstieg)	Aktive Mitarbeit (ja/nein)	2026–2029	●
Pflegeberatung für Beschäftigte	Konzeptionelle Weiterentwicklung; Anzahl Beratungen	2028 - 2029	
Interne Workshops (Frauen und Gesundheit, Mental Load, Gewalt gegen Frauen und queere Personen, Selbstverteidigung, Männergesundheit, Männer und Rollenbilder, Interkulturelle Kompetenz und Diversität)	Anzahl Workshops; Teilnehmendenzahl	2026–2029	●

Maßnahme	Indikator und Kennzahl	Umsetzungsjahr	Status
2.3 Beratung, Bildung & Prävention			
Leitung Runder Tisch gegen häusliche Gewalt	Leitung der Sitzungen	2026 - 2029	🟡
Projekt KoRA (Hochrisikofälle häusliche Gewalt)	Einführung erfolgt	2028	
„Lauf gegen Gewalt an Frauen“	Veranstaltung durchgeführt (ja/nein); Teilnehmendenzahl	2027	
Jährlich mind. 3 Kooperationsveranstaltungen mit VHS, Musikschule und/oder Stadtmuseum	Anzahl Veranstaltungen	2026 - 2029	🟡
Girls' Day und Boys' Day (interkulturelle Perspektiven)	Jährliche Durchführung erfolgt	2026 - 2029	🟢
Informations- und Vernetzungsangebote für Alleinerziehende	Anzahl Veranstaltungen; Teilnehmendenzahl	2026 - 2029	🟡
Bürger*innenwerkstätten	Jährliche Durchführung erfolgt; Teilnehmendenzahl	2026 - 2029	🟡
Förderung von Frauen mit internationaler Familiengeschichte (Magnet, Internationales Frauencafé)	Entwicklung von Maßnahmen und Konzepten; Durchführung von Veranstaltungen/ Formaten	2027 - 2029	
2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung			
Systematische Identifikation von Angsträumen; Maßnahmen zu Beleuchtung, Wegeführung und Aufenthaltsqualität	Anzahl identifizierter Angsträume; Anzahl umgesetzter Maßnahmen	2028	
Beteiligungsprozesse zur Sicherheit im öffentlichen Raum (Frauen & queere Personen)	Anzahl Prozesse; Teilnehmendenzahl	2028	
Sichtbarmachung von Frauen als Akteurinnen im Klimaschutz	Anzahl Beiträge / Aktionen	2027 - 2029	
Förderung der Beteiligung von Frauen an kommunalen Klimaschutzprozessen	Anteil Frauen in Klimaschutzgremien (%)	2028 - 2029	
Frauen Netzwerk Nachhaltiges Wohneigentum (Informationen, Austausch, Vernetzung)	Anzahl Mitglieder; Anzahl Veranstaltungen	2027 - 2029	

4. Fazit: Gleichstellung als fortlaufender Entwicklungsprozess

Mit diesem Gleichstellungs- und Aktionsplan bekennt sich die Stadt Hattingen zu einer verbindlichen und wirkungsorientierten Gleichstellungspolitik – als klares politisches Signal für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und eine Verwaltung, die ihrer Verantwortung als öffentliche Arbeitgeberin und demokratische Institution gerecht wird.

Der Gleichstellungs- und Aktionsplan 2026–2029 der Stadt Hattingen verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und adressiert die Kommune in ihren unterschiedlichen Rollen: als politische Akteurin, als Arbeitgeberin, als Dienstleistungserbringerin und als Gestalterin von Stadtentwicklung.

Politische Akteurin

Förderung politischer Teilhabe, Sichtbarkeit und demokratischer Repräsentation aller Geschlechter

Arbeitgeberin

Faire Arbeitsbedingungen, Vielfalt, Vereinbarkeit und Schutz vor Diskriminierung in der Stadtverwaltung

Dienstleistungserbringerin

Beratung, Bildung und Prävention für alle Bürger*innen – mit besonderem Fokus auf vulnerable Gruppen

Stadtgestalterin

Geschlechtergerechte Stadtentwicklung, sichere öffentliche Räume und klimagerechtes Wohnen

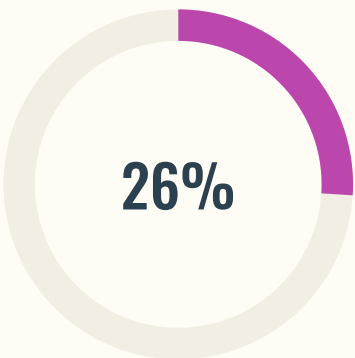
Die Daten der Ist-Analysen zeigen, dass in der Stadtverwaltung bereits wesentliche gleichstellungspolitische Fortschritte erreicht wurden. Gleichzeitig machen sie deutlich, dass Gleichstellung ein fortlaufender Entwicklungsprozess bleibt, der neben quantitativer Repräsentanz insbesondere strukturelle Rahmenbedingungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die nachhaltige Sicherung von Chancengerechtigkeit in den Blick nehmen muss.

- ✓ Der vorliegende Plan bündelt gesetzlichen Auftrag (LGG NRW) und europäische Verpflichtung (Gleichstellungscharta) in einem gemeinsamen strategischen Rahmen – für mehr Übersichtlichkeit, Wirksamkeit und nachhaltige Steuerung der Gleichstellungsarbeit in Hattingen.

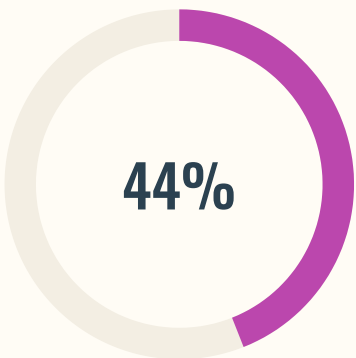
5. Statistiken

Keypoints aus den Statistiken

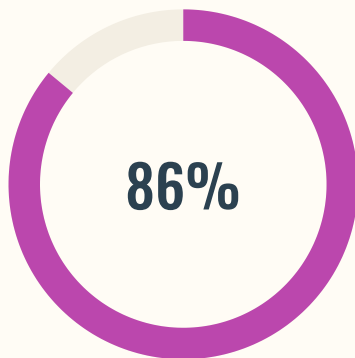
Die folgenden Kennzahlen verdeutlichen die gesellschaftspolitische Ausgangslage und unterstreichen die Notwendigkeit des vorliegenden Aktionsplans.



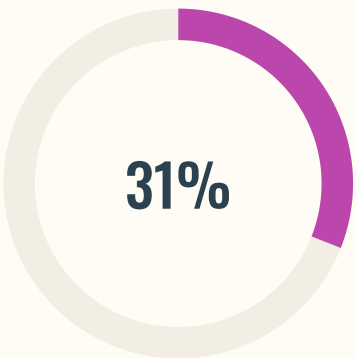
Sichtbarkeit Frauen allgemein
Anteil weiblicher Personen in Nachrichtenmedien (GMMP 2025)



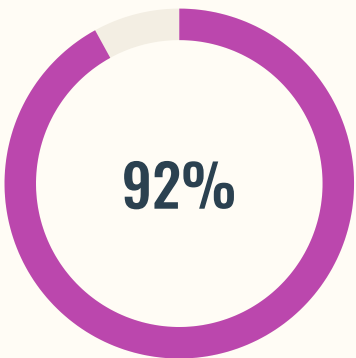
Gender Care Gap bundesweit
Frauen leisten 44,3 % mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (ZVE 2022)



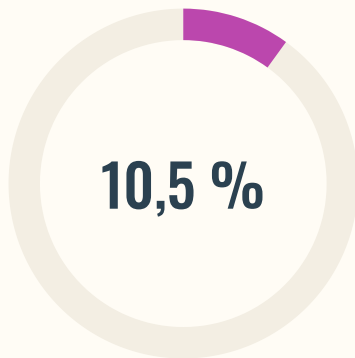
Alleinerziehende Frauen NRW
Frauenanteil an Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern in NRW (2024)



Frauen im Stadtrat Hattingen
Frauenanteil im Rat der Stadt Hattingen

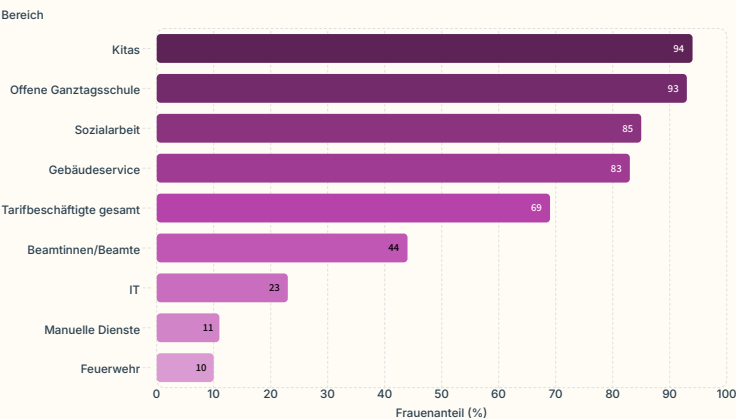


Frauen in Teilzeit in Hattingen
Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten der Stadtverwaltung



Väteranteil Elternzeit in Hattingen
Nur 10,5 % der Personen in Elternzeit bei der Stadtverwaltung sind Väter, 89,5 % Mütter

Horizontale Segregation: Frauenanteil nach Bereichen in der Stadtverwaltung Hattingen



Daten Beschäftigtenstruktur

Vollzeit / Teilzeit

Alle Mitarbeiter*innen (inkl. Auszubildende)

Kategorie	Gesamt	davon w (%)	Vollzeit w (%)	Teilzeit w (%)	Teilzeitquote
Insgesamt	1.020	667 (65 %)	243 von 561 (43 %)	424 von 459 (92 %)	45 %

Beamtinnen und Beamte

Kategorie	Gesamt	davon w (%)	Vollzeit w (%)	Teilzeit w (%)	Teilzeitquote
Insgesamt	163	72 (44 %)	38 von 128 (30 %)	34 von 35 (97 %)	21 %

Tarifbeschäftigte

Kategorie	Gesamt	davon w (%)	Vollzeit w (%)	Teilzeit w (%)	Teilzeitquote
Insgesamt	857	595 (69 %)	205 von 433 (47 %)	390 von 424 (92 %)	49 %

Auszubildende

Kategorie	Gesamt	davon w (%)	Vollzeit w (%)	Teilzeit w (%)	Teilzeitquote
				(%)	
Gehobener Dienst	2	0 (0 %)	2	0	0 %
Mittlerer Dienst	7	3 (43 %)	6	1	14 %
Azubis Verwaltungsbereich	9	6 (67 %)	8	1	11 %
Erzieherin AJ	1	1 (100 %)	1	0	0 %
PiA	7	5 (71 %)	7	0	0 %
Insgesamt	26	15 (58 %)	24	2	8 %

| w = Frauen | Azubis = Auszubildende | AJ = Anerkennungsjahr | PiA = Praxisintegrierte Ausbildung

Beamtinnen und Beamten Allgemeine Verwaltung

Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung – Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt

Besoldung	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30 h w
A 6	2	2	100 %	2	0	0 %	0	0	0
A 7	3	3	100 %	1	2	67 %	0	1	1
A 8	7	7	100 %	2	5	71 %	0	0	5
A 9	7	6	86 %	4	2	29 %	1	0	1
Insgesamt	19	18	95 %	9	9	47 %	1	1	7

Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung – Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt

Besoldung	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30 h w
A 9	4	3	75 %	1	2	50 %	0	1	2
A 10	18	16	89 %	5	11	61 %	2	4	5
A 11	17	14	82 %	7	7	41 %	0	2	5
A 12	8	3	38 %	3	1	13 %	0	0	0
A 13	9	7	78 %	5	2	22 %	0	0	2
Insgesamt	56	43	77 %	21	22	41 %	2	7	14

Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung – Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt

Besoldung	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30 h w
A 13	1	1	100 %	0	1	100 %	0	0	1
A 14	3	1	33 %	1	0	0 %	0	0	0
A 15	2	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
B 2	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
B 3	1	1	100 %	1	0	0 %	0	0	0
B 6	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	9	3	33 %	2	1	11 %	0	0	0

Ges. = Gesamt | w = Frauen | VZ = Vollzeit | TZ = Teilzeit | TZ-Quote = Teilzeitquote | 0–19,5h / 19,5–30h / >30h = Teilzeit-Stundenkategorien

Beamtinnen und Beamte Feuerwehr

Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt

Besoldung	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
A 7	16	1	6 %	1	0	0 %	0	0	0
A 8	21	1	5 %	1	0	0 %	0	0	0
A 9	17	2	12 %	2	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	54	4	7 %	4	0	0 %	0	0	0

Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt

Besoldung	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
A 10	4	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
A 11	6	1	17 %	0	1	17 %	0	1	0
A 12	2	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
A 13	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	13	1	8 %	0	1	8 %	0	1	0

Beamtinnen und Beamte Feuerwehr – Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt

Besoldung	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
A 14	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0

Ges. = Gesamt | w = Frauen | VZ = Vollzeit | TZ = Teilzeit | TZ-Quote = Teilzeitquote | 0–19,5h / 19,5–30h / >30h = Teilzeit-Stundenkategorien

Kita, Offene Ganztagschule (OGS) und Sozialarbeit

Beschäftigte Kita

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
E 02	8	8	100 %	0	8	100 %	7	1	0
S 03	31	28	90 %	12	16	55 %	1	11	4
S 08a	84	79	94 %	24	55	68 %	3	30	22
S 08b	4	4	100 %	1	3	75 %	0	3	0
S 09	4	3	75 %	2	1	25 %	0	0	1
S 13	10	10	100 %	6	4	40 %	3	0	1
S 15	6	6	100 %	5	1	17 %	0	0	1
Insgesamt	139	130	94 %	50	80	60 %	7	44	29

Beschäftigte OGS

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
E 02	6	5	83 %	0	5	100 %	5	0	0
S 02	39	36	92 %	0	36	100 %	14	20	2
S 03	1	1	100 %	0	1	100 %	0	1	0
S 08a	15	15	100 %	0	15	100 %	0	10	5
S 08b	4	4	100 %	0	4	100 %	0	1	3
Insgesamt	65	61	94 %	0	61	100 %	19	32	10

Beschäftigte Sozialarbeiter*innen

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
S 08b	7	5	71 %	3	2	29 %	0	1	1
S 11b	15	11	73 %	3	8	53 %	3	3	2
S 12	5	5	100 %	1	4	80 %	1	3	0
S 14	14	14	100 %	12	2	14 %	1	1	0
S 15	9	8	89 %	4	4	44 %	0	3	1
S 17	2	1	50 %	1	0	0 %	0	0	0
S 18	2	1	50 %	1	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	54	45	83 %	25	20	37 %	5	11	4

Ges. = Gesamt | w = Frauen | VZ = Vollzeit | TZ = Teilzeit | TZ-Quote = Teilzeitquote | 0–19,5h / 19,5–30h / >30h = Teilzeit-Stundenkategorien

IT, Gebäudeservice und Manuelle Dienste

Beschäftigte IT

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
E 09b	1	1	100 %	1	0	0 %	0	0	0
E 10	8	2	25 %	2	0	0 %	0	0	0
E 11	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
E 12	2	0	0 %	0	0	50 %	0	0	0
E 13	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	13	3	23 %	3	0	8 %	0	0	0

Beschäftigte Gebäudeservice

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
E 02	69	69	100 %	0	69	100 %	41	24	4
E 04	14	11	79 %	0	11	86 %	3	5	3
E 05	4	1	25 %	1	0	0 %	0	0	0
E 06	6	2	33 %	2	0	0 %	0	0	0
E 07	10	2	20 %	2	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	103	85	83 %	5	80	79 %	44	29	7

Beschäftigte Manuelle Dienste

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
E 04	24	1	4 %	1	0	0 %	0	0	0
E 05	15	2	13 %	1	1	13 %	0	1	0
E 06	35	4	11 %	0	4	14 %	1	3	0
E 07	6	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
E 08	2	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
E 09a	3	2	67 %	1	1	33 %	0	0	1
E 09c	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	85	9	11 %	3	6	9 %	1	4	1

Ges. = Gesamt | w = Frauen | VZ = Vollzeit | TZ = Teilzeit | TZ-Quote = Teilzeitquote | 0–19,5h / 19,5–30h / >30h = Teilzeit-Stundenkategorien

Die folgenden Tabellen zeigen die Beschäftigtenstruktur in den Bereichen Ingenieurwesen sowie allgemeine Verwaltung und Rettungsdienst nach Entgeltgruppe und Geschlecht.

Beschäftigte Ingenieurwesen

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
A 14	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
A 16	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
E 11	13	8	62 %	2	6	46 %	1	4	1
E 12	12	6	50 %	5	1	17 %	0	0	1
E 13	4	1	25 %	1	0	0 %	0	0	0
E 14	2	2	100 %	2	0	0 %	0	0	0
E 15	2	2	100 %	2	0	0 %	0	0	0
Insgesamt	35	19	54 %	12	7	26 %	1	4	2

Beschäftigte allg. Verwaltung / Rettungsdienst

Entgeltgr.	Ges.	w	%	VZ w	TZ w	TZ-Quote	0–19,5h w	19,5–30h w	>30h w
E 03	9	8	89 %	4	4	44 %	3	1	0
E 04	12	3	25 %	3	0	0 %	0	0	0
E 05	6	2	33 %	0	2	33 %	0	1	1
E 06	56	50	89 %	11	39	71 %	10	23	6
E 07	11	6	55 %	3	3	27 %	0	3	0
E 08	42	32	76 %	16	16	43 %	2	11	3
E 09a	73	45	62 %	22	23	41 %	7	13	3
E 09b	33	18	55 %	4	14	67 %	5	6	3
E 09c	21	19	90 %	9	10	48 %	2	6	2
E 10	13	7	54 %	6	1	8 %	0	0	1
E 11	19	13	68 %	5	8	47 %	3	4	1
E 12	9	5	56 %	3	2	22 %	1	0	1
E 13	11	7	64 %	6	1	18 %	1	0	0
E 14	3	2	67 %	1	1	33 %	0	1	0
E 15	2	1	50 %	0	1	50 %	1	0	0
E 15a	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0
S 08a	1	1	100 %	0	1	100 %	0	1	0
S 09	1	1	100 %	1	0	0 %	0	0	0
S 13	1	1	100 %	1	0	0 %	0	0	0
N 15	2	1	50 %	0	1	50 %	0	1	0
Insgesamt	339	223	66 %	96	127	44 %	35	71	21

Ges. = Gesamt | Fr. = Frauen | VZ = Vollzeit | TZ = Teilzeit | TZ-Quote = Teilzeitquote | 0–19,5h / 19,5–30h / >30h = Teilzeit-Stundenkategorien

Daten zur Elternzeit

Elternzeit- und Sonderurlaubsübersicht

Geschlecht	Fehlzeit	Beginn	Ende
w	Elternzeit	21.04.2026	19.12.2026
w	Elternzeit	17.07.2025	16.02.2027
w	Elternzeit	08.03.2025	03.10.2027
w	Elternzeit	05.01.2025	15.07.2026
w	Elternzeit	07.01.2025	31.12.2026
w	Elternzeit	04.12.2024	01.10.2027
m	Elternzeit	01.04.2025	29.01.2028
w	Elternzeit	08.05.2025	31.10.2026
w	Elternzeit	23.05.2025	31.03.2027
w	Elternzeit	27.07.2025	08.04.2027
w	Elternzeit	10.09.2025	09.09.2026
w	Elternzeit	14.10.2025	13.10.2027
m	Elternzeit	05.12.2025	04.06.2026
w	Elternzeit	06.05.2025	09.03.2027
w	Elternzeit	06.03.2026	–
w	Elternzeit	24.07.2025	27.05.2027
w	Elternzeit	08.02.2026	07.02.2029
w	Elternzeit	07.03.2026	13.06.2026
w	Elternzeit	03.05.2026	09.08.2026
m	Sonderurlaub	01.03.2024	30.11.2026
w	Sonderurlaub	01.02.2024	30.09.2026
m	Sonderurlaub	01.10.2025	–



Elternzeit: 19 Personen, davon 17 Frauen (w) und 2 Männer (m)

Sonderurlaub gesamt: 1 Frau (w), 2 Männer (m)

Beförderungen und Stellenanhebungen 2026/2027

Beförderungen aufgrund der Stellenplanfortschreibung 2026/2027

Geschlecht	Soll	Ist	Beförderungszeitpunkt
w	A 14	A 13	01.07.2026
w	A 12	A 11	01.07.2026
w	A 12	A 11	01.07.2026
w	A 9 LG 1	A 6	01.07.2026
m	A 14	A 13 LG 2.1	30.09.2026
m	A 10	A 9	09.05.2026
m	A 9 LG 1.2	A 8	31.12.2026
w	A 11	A 10	31.12.2026
m	A 9 LG 1.2 Zulage	A 8	31.12.2026
m	A 11	A 10	31.12.2026
w	A 15	A 14	01.07.2026
m	A 11	A 10	01.07.2026
w	A 7	A 6	01.07.2026
w	A 12	A 11	03.07.2026
m	A 11	A 10	01.07.2026
w	A 11	A 10	01.07.2026

 Beförderungen gesamt: 9 Frauen (w), 7 Männer (m)

Angehobene Stellen – Stellenplanfortschreibung 2026/2027

Kategorie	Angehobene Stellen 2026	Angehobene Stellen 2027
Beamt*innen	6 Stellen (4 w / 2 m)	./.
Tarifbeschäftigte	16 Stellen (12 w / 3 m / 1 NN)	./.

Planmäßige Fluktuationen 01.01.2026 bis 31.12.2029 (Teil 1)

Zum Stichtag: 29.05.2026

FB	Regelalters- grenze	Geschlecht	Datum Regelaltersgrenze	Ausscheiden
40	67	Weiblich	01.07.2024	31.07.2026
R52	67	Weiblich	01.12.2024	30.09.2026
R 52	67	Männlich	01.01.2025	30.09.2026
42	67	Männlich	01.05.2025	31.07.2026
10	67	Weiblich	01.07.2025	30.06.2026
40	67	Weiblich	01.08.2025	31.07.2026
50	66	Weiblich	01.09.2025	30.09.2026
68	66	Weiblich	01.02.2026	01.02.2026
R52	66	Männlich	01.06.2026	31.05.2026
68	66	Weiblich	01.07.2026	01.07.2026
70	66	Männlich	01.08.2026	01.08.2026
70	66	Männlich	01.08.2026	01.08.2026
K01	65	Weiblich	01.11.2026	01.11.2026
42	65	Weiblich	01.12.2026	01.12.2026
42	65	Weiblich	01.08.2027	01.08.2027
68	65	Weiblich	01.09.2027	01.09.2027
51	65	Weiblich	01.09.2027	01.09.2027
66	65	Männlich	01.09.2027	01.09.2027
10	65	Männlich	01.10.2027	01.10.2027
68	65	Männlich	01.11.2027	30.06.2028
40	65	Weiblich	01.12.2027	01.12.2027
40	64	Weiblich	01.01.2028	01.01.2028
51	64	Weiblich	01.01.2028	01.01.2028
68	64	Weiblich	01.02.2028	01.02.2028
51	64	Weiblich	01.03.2028	31.07.2026
nicht zugeordnet	64	Männlich	01.04.2028	30.09.2026
51	64	Weiblich	01.05.2028	30.04.2028
51	64	Weiblich	01.05.2028	01.05.2028

Zum Stichtag: 29.05.2026

FB	Regelalters- grenze	Geschlecht	Datum Regelaltersgrenze	Ausscheiden
nicht zugeordnet	64	Männlich	01.06.2028	30.11.2026
40	64	Weiblich	01.07.2028	01.07.2028
70	64	Männlich	01.07.2028	01.07.2028
42	64	Männlich	01.10.2028	01.10.2028
nicht zugeordnet	64	Weiblich	01.10.2028	30.09.2028
51	64	Weiblich	01.11.2028	01.11.2028
10	64	Weiblich	01.12.2028	01.12.2028
42	64	Weiblich	01.12.2028	30.11.2026
30	64	Männlich	01.01.2029	01.01.2029
R52	64	Weiblich	01.01.2029	01.01.2029
nicht zugeordnet	64	Weiblich	01.02.2029	31.05.2027
nicht zugeordnet	64	Weiblich	01.02.2029	31.01.2029
66	64	Männlich	01.02.2029	01.02.2029
68	63	Weiblich	01.02.2029	01.02.2029
68	63	Männlich	01.04.2029	01.04.2029
nicht zugeordnet	63	Weiblich	01.04.2029	31.03.2029
42	63	Weiblich	01.04.2029	31.03.2029
68	63	Weiblich	01.05.2029	30.06.2026
70	63	Männlich	01.05.2029	01.05.2029
70	63	Männlich	01.05.2029	30.04.2027
42	63	Männlich	01.07.2029	01.07.2029
68	63	Weiblich	01.07.2029	01.07.2029
40	63	Weiblich	01.08.2029	01.08.2029
40	63	Weiblich	01.08.2029	01.08.2029
70	63	Männlich	01.08.2029	01.08.2029
11	63	Männlich	01.09.2029	01.09.2029
68	63	Männlich	01.12.2029	01.12.2029
51	63	Weiblich	01.12.2029	01.12.2029

Anhang: Quellenverzeichnis

1. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) (2026): NRW: Frauen in den kommunalen Vertretungen und in der Verwaltungsspitze weiter in der Minderheit.
2. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025): Frauen in Parlamenten in Deutschland nach wie vor unterrepräsentiert.
3. Global Media Monitoring Project / WACC (2021): Global Media Monitoring Project 2020. Who makes the news?; ergänzend WACC/GMMP 2025.
4. Hertie School of Governance (2017): Gender Equality Policy in the Arts, Culture and Media. Comparative Perspectives.
5. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Jahresbericht 2025: Diskriminierung in Deutschland.
6. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 16 %.
7. Statistisches Bundesamt (Destatis) / BMFSFJ (2024): Gender Care Gap – unbezahlte Sorgearbeit von Frauen und Männern.
8. OECD (2022): Gender Stereotypes in Education: Policies and Practices to Address Gender Bias.
9. American Psychological Association (2018/2019): Guidelines for Psychological Practice with Boys and Men.
10. Lott, Yvonne / Bünger, Paula (2023): Mental Load – Frauen tragen die überwiegende Last, WSI Report Nr. 87, Hans-Böckler-Stiftung.
11. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung.
12. Robert Koch-Institut (RKI) (2020): Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland.
13. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
14. Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung / Prout at Work (2024): Out im Office?! Die Arbeitssituation von LSBTIQA Personen in Deutschland*.
15. Bundeszentrale für politische Bildung (2024): Pflege. Sozialbericht 2024.
16. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025): Elterngeld 2024: Elterngeld Plus gewinnt weiter an Bedeutung.
17. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
18. Bundeskriminalamt (BKA) (2025): Häusliche Gewalt: Opferzahlen auf neuem Höchststand / Bundeslagebild Häusliche Gewalt 2024.
19. Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen / Polizei NRW (2025): Lagebild Häusliche Gewalt NRW 2024.
20. Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) (2026): Dunkelfeldstudie LeSuBiA zeigt: Weniger als zehn Prozent der Betroffenen erstatten Anzeige.
21. Bundeskriminalamt (BKA) (2026): LeSuBiA – Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag.
22. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) (2026): Überdurchschnittliche Gewaltbetroffenheit von LSBTIQ. Ergebnisse aus LeSuBiA*.
23. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2025): Frauenanteil an Alleinerziehenden mit Kind(ern) unter 18 Jahren.
24. Bertelsmann Stiftung (2024): Alleinerziehende in Deutschland. Factsheet.
25. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2026): 16,1 % der Bevölkerung in Deutschland sind armutsgefährdet.
26. Bundeskriminalamt (2022/2024): Sicherheit und Kriminalität in Deutschland – Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum; ergänzend aktuelle LeSuBiA-Befunde.
27. European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender mainstreaming: Urban planning / public spaces; siehe auch EIGE Policy Areas.
28. European Institute for Gender Equality (EIGE): Environment and climate change.
29. European Institute for Gender Equality (EIGE): Energy.