

An den Bürgermeister
Herrn Bernd Hibst
Telegrafenstr. 29-33
42929 Wermelskirchen

Die Linke
Fraktionsvorsitzende im Rat
der Stadt Wermelskirchen
Co-Fraktionsvorsitzende:
Mira Dombrowski
Saskia Lüdorf

Sachkundige Bürgerin
Vanessa Jahn

Postanschrift:
Telegrafenstr. 29-33
42929 Wermelskirchen

v.jahn@dielinke-wk.de
www.dielinke-wk.de

Wermelskirchen, der 21.10.2026

**Anfrage: Gleichstellung in Wermelskirchen – Ressourcen,
Gleichstellungsplan und Umsetzung**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

Gleichstellung ist eine kommunale Aufgabe. Damit sie in der Verwaltung und im Alltag der Stadt wirksam werden kann, braucht es klare Ziele, konkrete Maßnahmen und die entsprechenden personellen Ressourcen. Seit April 2026 hat Wermelskirchen wieder eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Gleichzeitig sieht die Hauptsatzung derzeit 13 Wochenstunden für den Bereich Gleichstellung vor. Der bisherige Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 bis 2025 ist ausgelaufen. Damit bietet sich jetzt die Gelegenheit, genauer darauf zu schauen, welche Ziele in den vergangenen Jahren erreicht wurden, wo weiterhin Handlungsbedarf besteht und welche Rahmenbedingungen für eine wirksame Gleichstellungsarbeit erforderlich sind. Gerade mit Blick auf die anstehenden Haushaltsberatungen bitten wir die Verwaltung daher um eine transparente Darstellung der derzeitigen Situation und der vorgesehenen weiteren Schritte.

Wir bitten die Verwaltung um Beantwortung folgender Fragen:

**1. Welche zeitlichen und personellen Ressourcen stehen der Gleichstellungsbeauftragten
derzeit tatsächlich zur Verfügung?**

- Wie viele Wochenstunden umfasst ihre Tätigkeit insgesamt?
- Wie viele davon sind verbindlich für Gleichstellungsarbeit vorgesehen?
- Welche weiteren Aufgaben nimmt sie daneben wahr?
- In welchem Umfang ist sie von diesen weiteren Aufgaben entlastet?

2. Wie ist der vorgesehene Umfang von 13 Wochenstunden für die Gleichstellungsarbeit rechtlich und fachlich begründet?

§ 16 Abs. 2 LGG NRW sieht vor, dass Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet werden. Für Dienststellen mit mehr als 200 beziehungsweise mehr als 500 Beschäftigten nennt das Gesetz Richtwerte für den Umfang dieser Entlastung. Diese konkreten Richtwerte gelten für kommunale Gleichstellungsbeauftragte jedoch nicht unmittelbar.

Vor diesem Hintergrund bitten wir um Auskunft:

- Welche Beschäftigtenzahl ist für die Stadt Wermelskirchen maßgeblich?
- Wie wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet wird?
- Auf welcher Grundlage wurde der in der Hauptsatzung vorgesehene Umfang von 13 Wochenstunden festgelegt?
- Wie wurde bei der Festlegung dieses Stundenumfangs der tatsächliche Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt?

3. Was wurde aus dem Gleichstellungsplan 2020–2025?

- Welche dort festgelegten Ziele und Maßnahmen wurden umgesetzt?
- Welche Maßnahmen wurden nicht oder nur teilweise umgesetzt und aus welchen Gründen?
- Welche Auswertung des Gleichstellungsplans liegt hierzu vor?

Nach § 5a LGG ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf eines Gleichstellungsplans ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und gemeinsam mit der Fortschreibung vorzulegen.

- Wurde ein entsprechender Bericht für den Gleichstellungsplan 2020–2025 erstellt?
- Falls ja: Wann wurde dieser erstellt und wem wurde er vorgelegt?
- Falls nein: Aus welchen Gründen ist dies bislang nicht erfolgt?
- Wurde die Laufzeit des bisherigen Gleichstellungsplans gemäß § 5 Abs. 6 LGG verlängert? Falls ja, aus welchem begründeten Einzelfall heraus, auf welcher Grundlage und für welchen Zeitraum?
- Liegt derzeit ein gültiger Gleichstellungsplan im Sinne des § 5 LGG vor? Falls nein: Wie wird § 5 Abs. 8 LGG derzeit bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten angewendet?

4. Wie ist der Stand des neuen Gleichstellungsplans?

- Wann soll der neue Gleichstellungsplan dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt werden?
- Welche Bereiche der Stadtverwaltung und der Personalentwicklung sollen dabei besonders in den Blick genommen werden?

- Welche Maßnahmen sind insbesondere vorgesehen, um den Anteil von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind?
- Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind vorgesehen?
- Welche weiteren Handlungsfelder wurden für den neuen Gleichstellungsplan identifiziert?
- Mit welchen personellen und finanziellen Ressourcen soll die Umsetzung erfolgen?
- Welche finanziellen Mittel werden im Doppelhaushalt 2026/2027 für die Gleichstellungsarbeit und die Umsetzung des neuen Gleichstellungsplans vorgesehen? Welche konkreten Maßnahmen sollen damit finanziert werden?

5. Wie wird die Umsetzung des neuen Gleichstellungsplans künftig überprüft?

Nach § 5 Abs. 7 LGG ist spätestens nach zwei Jahren zu überprüfen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht werden.

- Wie soll die Überprüfung der Zielerreichung bei der Stadt Wermelskirchen konkret erfolgen und in welchen Abständen soll sie durchgeführt werden?
- Wer ist innerhalb der Verwaltung für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen verantwortlich?
- Wie und in welcher Form soll der Rat über die Umsetzung und die Zielerreichung informiert werden?
- Wie wird mit Abweichungen von den festgelegten Zielen umgegangen, und welche Maßnahmen werden ergriffen, wenn Ziele nicht erreicht werden?

6. Welche Rolle spielt die Gleichstellungsbeauftragte derzeit bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Stadtverwaltung?

Insbesondere bitten wir um Auskunft darüber,

- bei welchen Personal- und Organisationsentscheidungen sie beteiligt wird,
- wie frühzeitig diese Beteiligung erfolgt,
- in welcher Form ihre Stellungnahmen und Empfehlungen berücksichtigt werden,
- welche Rolle sie bei der Personalentwicklung und der Besetzung von Führungspositionen spielt und
- wie sie in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingebunden ist.

Herzlichen Dank und mit freundlichen Grüßen,


Mira Dombrowski


Saskia Lüdorf


Vanessa Jahn