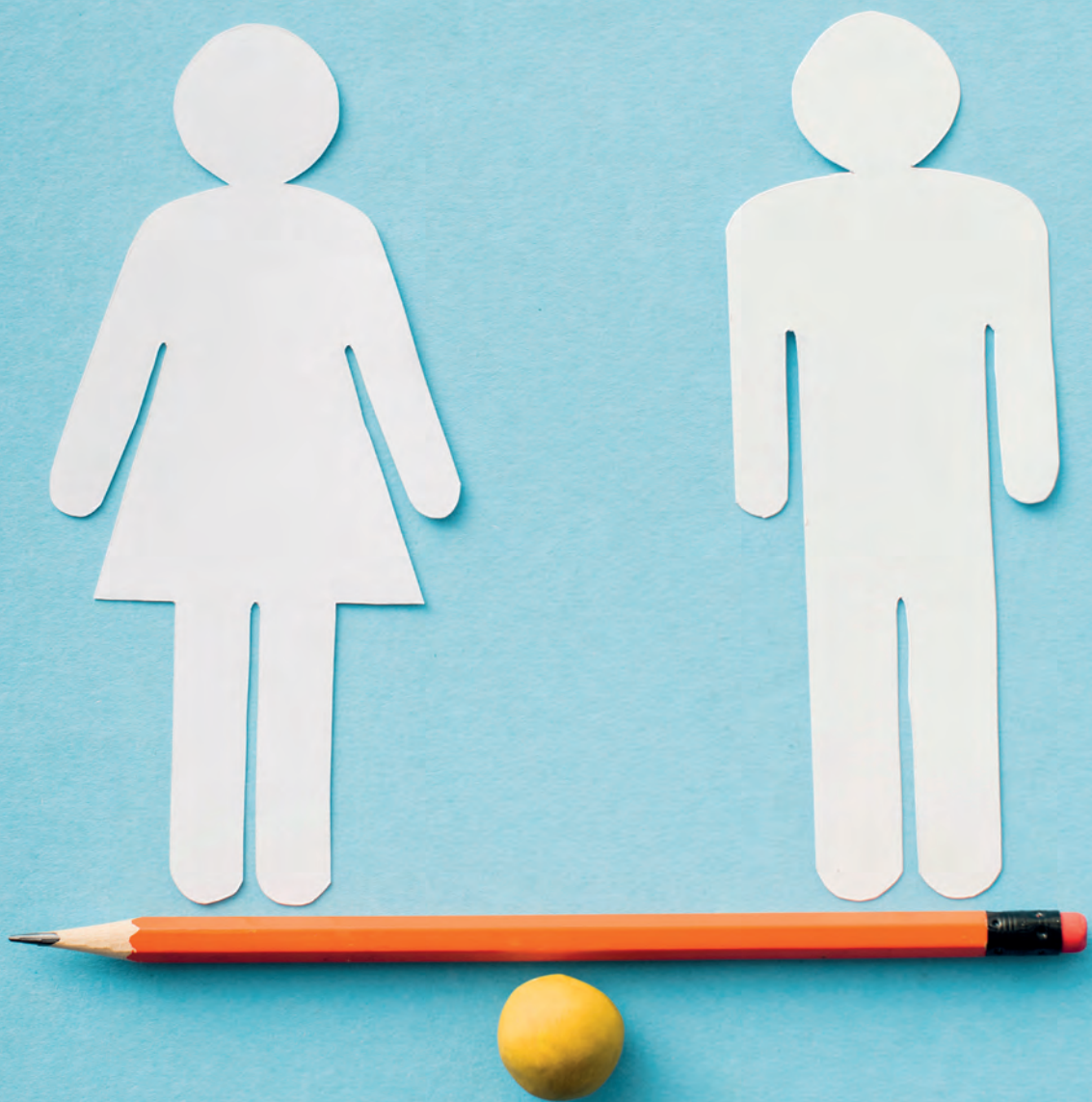


Gemeinsam gestalten.

# Gleichstellungsplan

der Stadt Pulheim von 2021 bis 2026



## **Vorwort**

### **1. Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans**

### **2. Überblick – Rahmenbedingungen und Voraussetzungen**

#### 2.1 Wandel

#### 2.2 Gesetzliche Bestimmungen

##### 2.2.1 Ziele und Grundsätze

##### 2.2.2 Förderung der Gleichstellung

- Gleichstellungsplan
- Einstellungen, Beförderung und Übertragung von höherwertigen Aufgaben
- Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien
- Fortbildungen

##### 2.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

##### 2.2.4 Abbau von Unterrepräsentanzen

### **3. Bestandsaufnahme und Analyse**

#### 3.1 Gesamtzahlen der Beschäftigten

#### 3.2 Arbeitszeit: Vollzeit und Teilzeit

#### 3.3 Beschäftigungsverhältnisse

##### 3.3.1 Beamtinnen und Beamte

##### 3.3.2 Tarifbeschäftigte

##### 3.3.3 Mutterschutz/Elternzeit/Beschäftigungsverbot

#### 3.4 Unterrepräsentanzen

##### 3.4.1 Beamtinnen und Beamte

##### 3.4.2 Tarifbeschäftigte nach Vergleichsgruppen

##### 3.4.3 Sozial- und Erziehungsdienst nach Vergleichsgruppen

#### 3.5 Führungspositionen

##### 3.5.1 Amtsleitungen und Stabsstellen

##### 3.5.2 Abteilungsleitungen

##### 3.5.3 Verteilung nach Dezernaten

### **4. Maßnahmen**

#### 4.1 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

##### 4.1.1 Sprache

##### 4.1.2 Einstellungen, Beförderungen und höherwertige Aufgaben

##### 4.1.3 Ausschreibungen, Vorstellungsgespräche und Auswahlkriterien

##### 4.1.4 Fortbildungen für Führungskräfte

##### 4.1.5 Fortbildungen für Frauen

#### 4.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### 4.3 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

##### 4.3.1 Führungspositionen

##### 4.3.2 Weitere Unterrepräsentanzen

### **5. Fazit**

Sehr geehrte Ratsmitglieder,  
sehr geehrte Führungs- und Leitungskräfte,  
sehr geehrte Mitarbeitende der Stadtverwaltung,  
sehr geehrte Damen und Herren,

### **Gleichstellung von Frau und Mann beginnt im Kopf**

- mit dem Hinterfragen der eigenen Denkmuster und Rollenvorstellungen,
- mit der Beobachtung des eigenen Verhaltens im Umgang mit Frauen und im Umgang mit Männern,
- mit der Anwendung von Sprache,
- mit der Akzeptanz von Müttern und Vätern in Führungspositionen,
- mit der Offenheit für Frauen und Männer in allen Berufen, auf allen Funktionsebenen,  
in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Diese und weitere Denkanstöße sollen dazu anregen, sich über das eigene Rollenverständnis klar zu werden und diese Prägungen, die durch Gesellschaft und Familie sowie durch das eigene Erleben entstanden sind, zu hinterfragen.

Die Gleichstellung im beruflichen Alltag bietet viele neue Möglichkeiten für Frauen und Männer. Sie setzt ein Klima der Offenheit, der Anerkennung von Vielfalt und des gegenseitigen Respekts voraus. Auf diesem Fundament können die gesetzlichen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes ihre Wirkung entfalten.

Machen Sie mit!  
Haben Sie Freude und Mut an Gestaltung und Veränderung!  
Gemeinsam können wir das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frau und Mann im Alltag mit Leben füllen.

Mit den besten Grüßen

  
**Frank Keppeler**  
Bürgermeister

  
**Elvira Fabri**  
Gleichstellungsbeauftragte

# 1. Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans

---

Im vorliegenden Gleichstellungsplan werden die weibliche und männliche Form verwendet, so wie es im Landesgleichstellungsgesetz NRW und der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung der Stadtverwaltung Pulheim vorgesehen ist. Darüber hinaus werden geschlechtsneutrale Begriffe genutzt. Gleichwohl ist beabsichtigt, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen.

Die Stadtverwaltung Pulheim übernimmt, gemäß § 5 der Gemeindeordnung NRW im Rahmen ihrer kommunalen Verantwortung, die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann.

Diese Aufgabe kann durch die Politik unterstützt werden, indem sie bei jeder Entscheidung die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden und Bürgerinnen und Bürger der Stadt überprüft, in dem Wissen, dass diese geschlechtsspezifisch unterschiedlich sein können. Dies setzt voraus, dass die Lebens- und Arbeitssituationen sowie die unterschiedlichen Bedarfe bekannt sind, um entsprechend handeln zu können.

Die Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplans sind in § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) definiert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur

- **Förderung der Gleichstellung,**
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum**
- **Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen.**

Um diese übergeordneten Ziele umsetzen zu können, bedarf es einer Konkretisierung bezogen auf die Personalsituation in der Stadtverwaltung Pulheim.

Die Basis für den vorliegenden Gleichstellungsplan bildet die Bestandsaufnahme der aktuellen Beschäftigungsstruktur, die Analyse der Daten und die daraus entwickelten Schlussfolgerungen. Im nächsten Schritt werden konkrete Ziele und Maßnahmen beschrieben und festgelegt, die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans von 2021 - 2026 umgesetzt werden sollen.

Die Evaluierung der Umsetzung erfolgt spätestens nach 2 Jahren.

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans sind die Verwaltungsspitze, die Personalverwaltung und die Mitarbeitenden mit Führungsfunktionen. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Verwaltung hierbei zu unterstützen und zu beraten.

Um die Erfüllung dieser anspruchsvollen Querschnittsaufgabe zu erleichtern, werden die Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) zu Beginn ausführlich dargestellt.

## 2. Überblick – Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

---

### 2.1 Wandel

Demographische und gesellschaftliche Veränderungen haben großen Einfluss auf die Arbeitswelt:

- Der Arbeitgebermarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt, sodass Arbeitgeber um die Arbeitssuchenden konkurrieren.
- In einigen Berufen herrscht ein Fachkräftemangel, der sich auf die Stellenbesetzung auswirkt.
- Immer mehr Eltern möchten Berufstätigkeit und Familienarbeit partnerschaftlich gestalten und teilen, so dass eine gute Vereinbarung von Beruf und Familie für viele Frauen und Männer ein Selbstverständnis ist.
- Die junge Generation legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und fragt flexible Arbeitsmodelle nach.
- Die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen vermehrt vor der Aufgabe ihre pflegebedürftigen Eltern oder andere Familienangehörige zu betreuen und dies mit ihrer Arbeit zu vereinbaren.
- u.v.m.

Die Stadt Pulheim als Arbeitgeberin steht vor der Herausforderung, sich diesen Gegebenheiten zu stellen und sich beständig weiterzuentwickeln, um gutes Personal zu halten und gewinnen zu können. Eine wesentliche Voraussetzung ist die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann – im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit – im gelebten Arbeitsalltag.

Die Berücksichtigung der Vorstellungen, Wünsche und Ansprüche der derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmerschaft im Hinblick auf eine gelingende Balance von Beruf und Privat-/Familienleben wirkt sich auf die Zufriedenheit und damit auch auf die Arbeitsleistung der Beschäftigten aus und trägt gleichzeitig zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei.

### 2.2 Gesetzliche Bestimmungen

#### 2.2.1 Ziele und Grundsätze Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW)

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) verfolgt das Ziel der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG):

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Nach § 1 Abs. 1 LGG NRW bedeutet dies konkret:

*„Das Landesgleichstellungsgesetz NRW dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Frauen werden gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ebenso ist es Ziel dieses Gesetzes die Vereinbarung von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.“*

## 2. Überblick – Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

---

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages und die Umsetzung des LGG NRW sind Aufgaben der Dienststellen, insbesondere der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion. Die Umsetzung dieser Aufgaben ist beurteilungsrelevant.

Zur Umsetzung der Gleichstellung gehört die Anwendung geschlechtergerechter Sprache gem. § 4 des LGG NRW:

*„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.“*

Die Umsetzung der sprachlichen Gleichstellung ist demzufolge ein Verpflichtungsgebot bei allen internen und externen Kommunikationsformen und -wegen.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört es, Schriftstücke und Veröffentlichungen hinsichtlich einer gendergerechten Sprache zu überprüfen und bei der Umsetzung Hilfestellung zu leisten.

### 2.2.2 Förderung der Gleichstellung

Die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung werden in den §§ 5-12 des LGG NRW beschrieben:

- Gleichstellungsplan
- Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Aufgaben
- Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien
- Fortbildung

#### • Der Gleichstellungsplan

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG NRW erstellt

*„jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.“*

Der Gleichstellungsplan ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument der Personalentwicklung, um die Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen der Dienststelle paritätisch vertreten sind. Er dient der Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle. Zu den Beschäftigten gehören gemäß § 3 Abs. 2 LGG NRW Beamtinnen und Beamte, Personen mit Arbeitsverhältnissen sowie Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

## 2. Überblick – Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

---

*„Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion“ (§ 5 Abs. 10 LGG NRW).*

Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen.

In begründeten Fällen kann die Laufzeit um sechs Monate verlängert werden.

Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben im Geltungszeitraum nicht erreicht, so ist dies durch die Dienststelle zu begründen.

Der Personalverwaltung kommt in diesem Sinne eine besondere Bedeutung zu, da dort alle Informationen zur Qualifikation und dem beruflichen Werdegang der Mitarbeitenden vorliegen.

Zu ihren Aufgaben gehören, die Bedingungen, unter denen Frauen gefördert werden, positiv zu beeinflussen, z.B.

durch die Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen oder durch Informationsgespräche zu Mutterschutz/Elternzeit.

Angaben zum Vorliegen des Gleichstellungsplans sind dem jeweils gültigen Haushaltsplan gemäß der Kommunalen Haushaltsverordnung § 45 beizufügen.

### • **Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Frauen sind bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt ebenfalls für Beförderungen bis die Zielquote von 50 % in der jeweiligen Vergleichsgruppe erreicht ist.

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange in der Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung und Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind.

(Vertiefende Ausführungen sind dem Landesgleichstellungsgesetz NRW § 7 und dem Landesbeamtengesetz §§ 14, 19, 120 zu entnehmen).

### • **Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien**

Die gesetzlichen Regelungen zu diesem Abschnitt sind in den §§ 8, 9 und 10 des LGG NRW zu finden.

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen auszuschreiben.
- In allen Ausschreibungen wird sowohl die weibliche Form als auch die männliche Form ausgeschrieben.

## 2. Überblick – Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

---

- Alle Stellen sind grundsätzlich zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Wird eine Stelle ausschließlich als Vollzeitstelle ausgeschrieben, so ist dies entsprechend zu begründen.
- In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt werden.
- Wenn nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung extern wiederholt werden.
- Zum Vorstellungsgespräch sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, die die geforderte Qualifikation erfüllen.
- Die Auswahlkommission soll zur Hälfte aus Frauen bestehen.
- Fragen, die diskriminierend wirken können, z.B. nach Familienstand, Schwangerschaft, Elternzeit etc., sind unzulässig.
- Bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der Stelle bzw. des Amtes maßgeblich.
- Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen erworben wurden, einbezogen werden. Hierzu gehören u.a. Organisationsvermögen, Empathie, Belastbarkeit.

### • Fortbildungen

Alle Fortbildungsmaßnahmen sind so durchzuführen, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten in Anspruch genommen werden können. Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren sind vom Dienstherrn zu erstatten.

Weibliche Beschäftigte sind mindestens entsprechend ihres Anmeldungsanteils bzw. Bewerbungsanteils zuzulassen, sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

In das Fortbildungsangebot sind – insbesondere für Beschäftigte mit Leitungsfunktion und Beschäftigte, die im Personalwesen tätig sind – regelmäßig Fortbildungen zu den Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ sowie „Umgang mit sexueller Belästigung“ aufzunehmen.

Bei den Referentinnen und Referenten von Fortbildungsangeboten ist auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu achten.



## 2. Überblick – Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

---

### 2.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Den Beschäftigten sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Sie sind über die Möglichkeiten von Teilzeit zu informieren.
- Entsprechend dem Bedarf sind Teilzeitarbeitsplätze anzubieten. Dies gilt auch für Führungs- und Leitungspositionen.
- Die Anträge von Beschäftigten zur Reduzierung der Arbeitszeit wegen Betreuung oder Pflege sind zu genehmigen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit darf die berufliche Weiterentwicklung nicht beeinflussen.
- Beschäftigte, die Teilzeitarbeit beantragen, sind auf die arbeitsrechtlichen Folgen und die Auswirkungen auf Gehalt und Rente hinzuweisen.
- Anträge auf Erhöhung des Beschäftigungsumfangs sind zuzulassen.
- Flexible Arbeitsformen wie Teilzeit, Homeoffice und Jobsharing stehen der Wahrnehmung von Vorgesetzten und Leitungsfunktionen grundsätzlich nicht entgegen und sind für Frau und Mann zu fördern.
- Anträgen zur Beurlaubung wegen Betreuung oder Pflege ist zu entsprechen.
- Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen sind Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, vorrangig anzubieten.
- Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung der Eltern (Elternzeit) sind die Beschäftigten im Rahmen eines Beratungsgesprächs über die Möglichkeiten ihrer weiteren Beschäftigung zu informieren.

### 2.2.4 Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen bestimmen zu können, wurden Vergleichsgruppen gebildet, die sich an den Laufbahngruppen für die Beamtinnen und Beamten orientieren. Die Vergleichsgruppenbildung wurde durch die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbüros (LAG NRW) empfohlen.

Ein weiteres Kriterium zur Feststellung von Unterrepräsentanzen bildet neben der Eingruppierung die Berufsgruppe.

Aus der folgenden Bestandaufnahme der Beschäftigungsstruktur werden die Unterrepräsentanzen von Frauen sichtbar. Mit der Entwicklung und Umsetzung von geeigneten Maßnahmen soll der Abbau von Unterrepräsentanzen umgesetzt werden.

## 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

### 3.1 Gesamtzahl der Beschäftigten

Die Stadt Pulheim beschäftigt insgesamt 739 Personen.

Diese Personenzahl umfasst Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie Praktikantinnen und Praktikanten und andere Arbeitsverhältnisse.

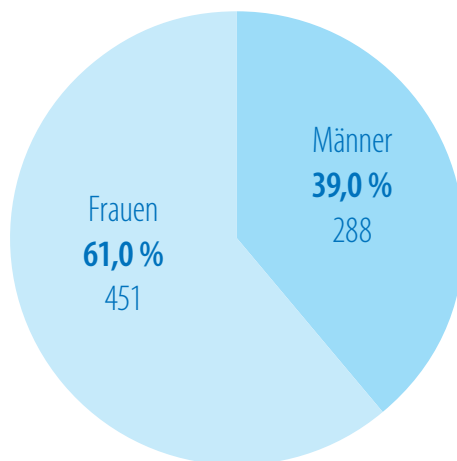
Die Beschäftigten sind in den Bereichen Verwaltung, Kindertagesstätten, Bauhof, Feuerwehr und Rettungsdienst, Kläranlage und Kanalkolonne, Schulen (Sekretärin und Hausmeister) und in der Aquarena tätig.

Zum 01.01.2017 waren insgesamt 686 Mitarbeitende bei der Stadt Pulheim beschäftigt. Die Zahl der Beschäftigten ist bis zum 01.01.2021 um 53 Personen (= 7 %) gestiegen).

Der prozentuale Anteil von Frauen und Männern ist annähernd gleich geblieben.

	Beschäftigte	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
2021	739	451	61,0	288	39,0
2017	686	416	60,6	277	39,4

#### Beschäftigte Gesamt 2021



### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

---

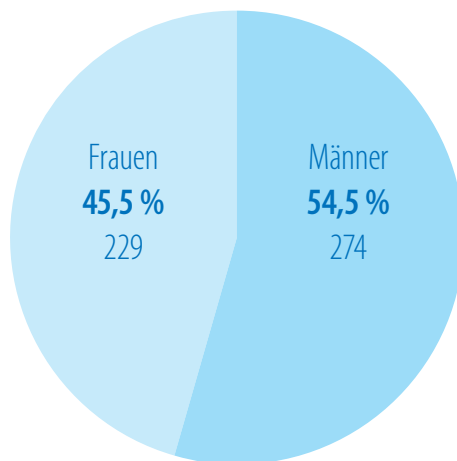
#### 3.2 Arbeitszeit: Vollzeit und Teilzeit

##### • Vollzeitbeschäftigte

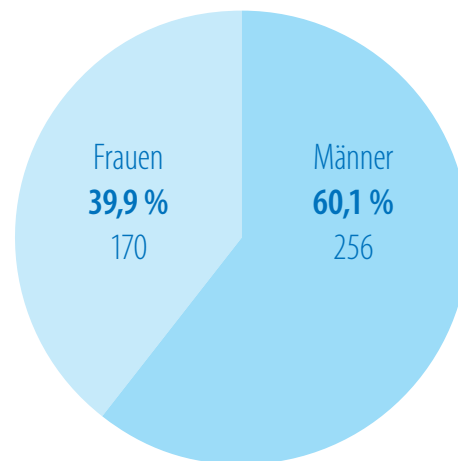
Zu den Vollzeitbeschäftigten wurden alle Personen mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden (= Tarifbeschäftigte) bis 46,75 Stunden (= Schulhausmeister) gerechnet.

	Vollzeit Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
2021	503	229	45,5	274	54,5
2017	426	170	39,9	256	60,1

**Vollzeitbeschäftigte 2021**



**Vollzeitbeschäftigte 2017**



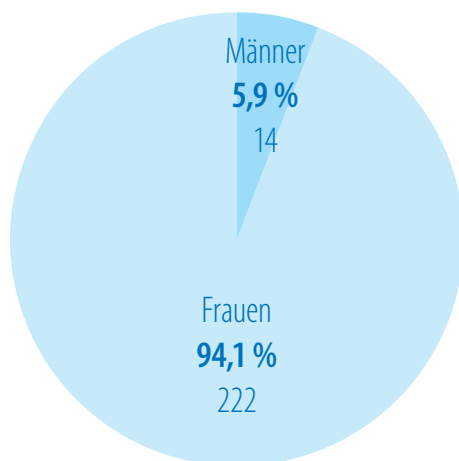
### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

#### • Teilzeitbeschäftigte

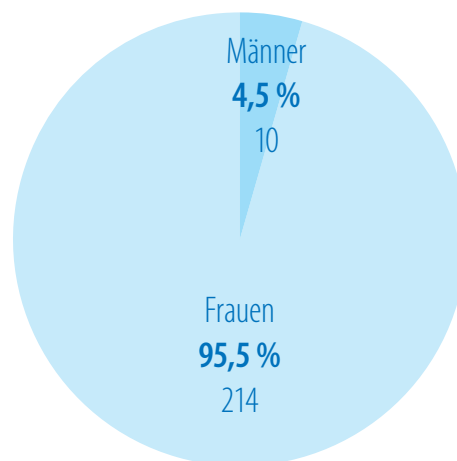
Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören alle Personen, die regelmäßig unter 39 Stunden pro Woche arbeiten. Der Korridor umfasst eine Wochenarbeitszeit von 3,5 Stunden bis 37,9 Stunden.

	Teilzeit Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
2021	236	222	94,1	14	5,9
2017	224	214	95,5	10	4,5

#### Teilzeitbeschäftigte 2021



#### Teilzeitbeschäftigte 2017



#### • Teilzeit nach Arbeitsstunden

Stunden pro Woche	Beschäftigte	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
Unter 10	4	3	75 %	1	25 %
10 - 20,5	85	82	96,5 %	3	3,5 %
21 - 30	106	101	95,3 %	5	4,7 %
31 - 37,9	41	36	87,8 %	5	12,2 %

#### Analyse

Ausgehend von der Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten hat sich der Anteil der Frauen um knapp 7 % erhöht. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern annähernd gleich geblieben. Der hohe Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigten (94,1 %) legt den Rückschluss nahe, dass diese neben ihrer Berufstätigkeit in erhöhtem Maße familiäre Aufgaben übernehmen.

## 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

### 3.3 Beschäftigungsverhältnisse

#### 3.3.1 Beamtinnen und Beamte

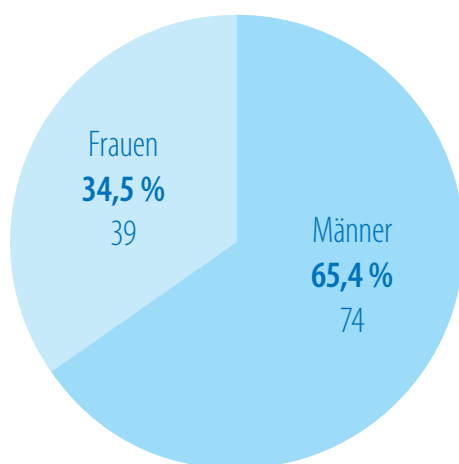
102 Personen sind im Beamtenverhältnis beschäftigt, davon 38 Frauen und 64 Männer.

Hinzu kommen 11 Anwärterinnen bzw. Anwärter, davon 10 Männer und 1 Frau.

Hiervon sind 7 Personen, 1 Frau und 6 Männer, in der Verwaltung beschäftigt und 4 Männer im Feuerwehrdienst.

	Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
2021	113	39	34,5	74	65,4
2017	107	39	36,4	39	63,6

#### Beschäftigte im Beamtenverhältnis 2021



#### Analyse

Der Anteil der Beamtinnen ist mit 34,5 % wesentlich geringer als der Anteil der Beamten, der bei 65,4 % liegt.

Von 2017 bis 2021 ist die Anzahl der Stellen der Frauen im Beamtenverhältnis konstant geblieben, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Stellen im Beamtenverhältnis ist um knapp 2 % gesunken.

Diese Veränderung resultiert aus der zusätzlichen Schaffung von Stellen bei der Feuerwehr, die ausschließlich durch Männer besetzt werden konnten.

Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Beamtenverhältnis liegt vor allen Dingen daran, dass im Feuerwehr- und Rettungsdienst 41 Beamte (und 1 Beamtin) beschäftigt sind.

Das Verhältnis von Frauen und Männern im Beamtenverhältnis ist in den anderen Bereichen nahezu ausgeglichen (37 Beamtinnen und 34 Beamte).

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

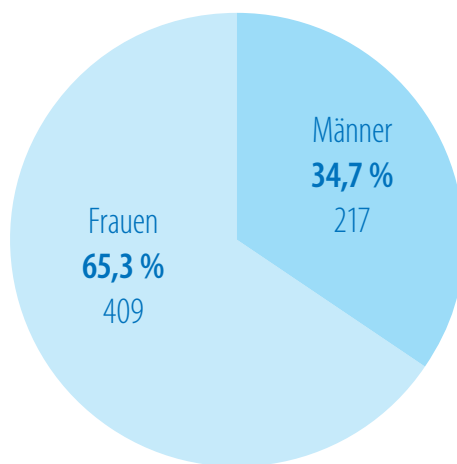
---

#### 3.3.2 Tarifbeschäftigte

Im Tarifbereich sind insgesamt 626 Personen beschäftigt, 409 Frauen und 217 Männer. Von den Gesamtbeschäftigten im Tarifbereich sind 206 Personen dem Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zugeordnet, der den Bereich der Kindertagesstätten sowie einige Stellen im Jugendamt und Sozialamt umfasst. Von diesen 206 Stellen sind 12 Stellen mit Männern und 194 Stellen mit Frauen besetzt.

	Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
2021	626	409	65,3	217	34,7
2017	579	377	65,1	202	34,9

#### Tarifbeschäftigte Gesamt 2021



#### Analyse

Die Anzahl der Stellen ist im Verlauf der letzten 5 Jahre um 47 Stellen erhöht worden, der Anteil von Frauen und Männern ist annähernd konstant geblieben.

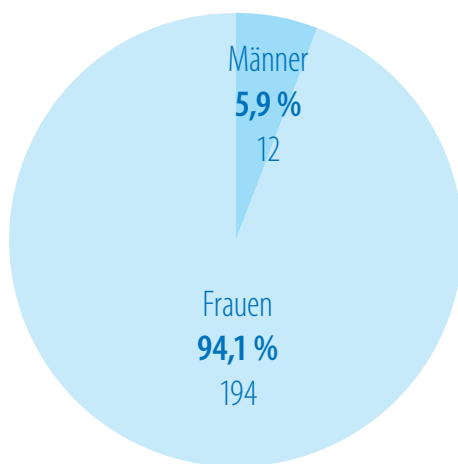
### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

---

#### Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2021

	Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
2021	206	194	94,1	12	5,9
2017	205	192	93,7	13	6,3

#### Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2021



#### Analyse

Die Anzahl der Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst ist in den vergangenen 5 Jahren nahezu konstant geblieben, ebenso wie das Verhältnis der beschäftigten Frauen und Männer.

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen mit einem Anteil von 94,1 % vertreten.

#### 3.3.3 Mutterschutz/Elternzeit und Beschäftigungsverbot

Von allen Beschäftigten befinden sich derzeit 24 Personen in Mutterschutz/Elternzeit/Beschäftigungsverbot, 22 Frauen und 2 Männer.

## 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

---

### 3.4 Unterrepräsentanzen von Frauen

Um Unterrepräsentanzen ermitteln zu können, die auf den ersten Blick nicht erkennbar sind, wurden Vergleichsgruppen gebildet, die sich an den Laufbahngruppen für die Beamtinnen und Beamten orientieren (lt. Empfehlung der LAG für die kommunalen Gleichstellungsbüros).

Im Beamtenbereich insgesamt (inkl. Feuerwehr) liegt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Um diese näher aufzuschlüsseln wurden die Daten nach Beförderungsämtern sowie Laufbahngruppen zusammengestellt.

#### 3.4.1 Beamtinnen und Beamte

##### • Beamtinnen und Beamte nach Beförderungsämtern

Beförderungsamt	Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
A6	0	0	0	0	0
A9	7	2	28,6	5	71,4
A13	4	2	50,0	2	50,0

##### Analyse

Im Beförderungsamt A 9, das den Aufstieg in das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (früher: gehobener Dienst) ermöglicht, beträgt der Frauenanteil 28,6%. Somit liegt hier eine deutliche Unterrepräsentanz vor.

Im Beförderungsamt A 13, das den Aufstieg in das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (früher höherer Dienst) ermöglicht, ist der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen.



### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

#### • Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

Besoldungsgruppe	Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
A7	24	3	12,5	21	87,5
A8	17	2	11,8	15	88,2
A9 Beförderungsamtsamt	7	2	28,6	5	71,4
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	48	7	<b>14,6</b>	41	85,4
A9 Einstiegsamt	4	3	75,0	1	25,0
A10	11	9	81,8	2	18,2
A11	15	13	86,6	2	13,4
A12	9	2	22,2	7	77,8
A 13 Beförderungsamtsamt	4	2	50,0	2	50,0
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	43	29	67,4	14	32,6
A13 Einstiegsamt	1	0	0	1	100
A14	4	2	50,0	2	50,0
A15	3	0	0	3	100
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	8	2	<b>25,0</b>	6	75,0

\*plus 3 Stellen mit B-Besoldung und 11 Anwärterinnen und Anwärter

#### Analyse

In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, wird eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen ersichtlich.

Ebenso sind Frauen in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, mit 25 % stark unterrepräsentiert.

In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, fällt in der Besoldungsgruppe A 12 eine deutliche Unterrepräsentanz auf.

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

#### 3.4.2 Vergleichsgruppen Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
E1	13	12	92,3	1	7,7
E2	1	1	100	0	0
E3	6	2	33,3	4	66,6
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	20	15	75,0	5	25,0
E4	53	7	13,2	46	86,8
E5	54	26	48,1	28	51,9
E6	105	55	52,4	50	47,6
E7	4	0	0	4	100
E8	44	34	77,0	10	23,0
E9a	23	11	47,8	11	52,2
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	283	133	<b>47,0</b>	150	53,0
E9b	22	14	63,6	8	36,4
E9c	14	13	92,9	1	7,1
E10	14	5	35,7	9	64,3
E11	33	16	48,5	17	51,5
E12	8	2	25,0	6	75
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	91	50	54,9	41	45,1
E13	4	2	50,0	2	50,0
E14	3	3	100	0	100
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	7	5	71,4	2	28,6

\*plus 15 Auszubildende und sonstige Beschäftigte

#### Analyse

In den niedrigsten Entgeltgruppen E1- E3 sind Frauen mit einem Anteil von 75 % vertreten. In der Entgeltgruppe 1 sind sie überwiegend als Hilfskräfte in den Küchen der Kindertagesstätten und als Servicekräfte in der Verwaltung beschäftigt.

In den Entgeltgruppen E4 – E9a sind Frauen mit einem Anteil von 47,4 % vertreten. Auffällig ist die starke Unterrepräsentanz in der E4. Diese ist darin begründet, dass 25 Stellen in dieser Entgeltgruppe im Bauhof mit Männern besetzt sind.

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

In den Entgeltgruppen E9b-E12 sind Frauen zu 54,9 % vertreten, wobei sie in den Entgeltgruppen E10, E11 und insbesondere E12 (25 %) unterrepräsentiert sind.

In der Entgeltgruppe 13 und 14 beträgt der Frauenanteil 71,4 % bei 7 Stellen. Bei diesen Stellen handelt es sich um Abteilungsleitungen, Amtsleitungspositionen und Stabsstellen.

#### 3.4.3 Vergleichsgruppen Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

SuE	Gesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
S03	24	23	95,8	1	4,2
S08a	123	119	96,7	4	3,3
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	147	142	96,6	5	3,4
S11b	2	1	50,0	1	50,0
S12	18	14	77,8	4	22,2
S13	10	10	100	0	0
S14	11	11	100	0	0
S15	11	11	100	0	0
S16	1	0	0	1	100
S17	1	0	0	1	100
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	54	48	88,9	6	11,1

\*plus 5 Praktikantinnen und Praktikanten

#### Analyse

Im SuE-Tarif, der insbesondere die Kindertagesstätten sowie einige Stellen im Jugendamt und Sozialamt umfasst, sind Frauen mit einem Anteil von 94,1 % vertreten.

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

---

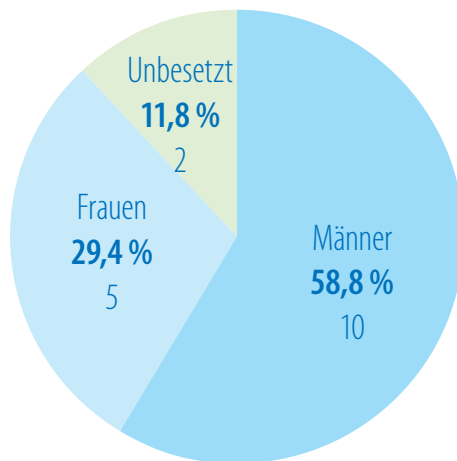
#### 3.5 Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung

##### 3.5.1 Amtsleitungen und Stabsstellen

Derzeit sind zwei Stabsstellen direkt im Dezernat I – Bürgermeister angesiedelt.

Von den 17 Amtsleitungen sind 5 Stellen mit Frauen und 10 Stellen mit Männern besetzt. Zwei Positionen sind derzeit im Besetzungsverfahren (003 und 40).

##### Amtsleitungen 2021



##### Analyse

Der Frauenanteil im Amtsleitungsbereich beträgt **29,4 %** (31.12.2017 – 31,2 %).

##### ► Die Zielquote von 40 % wurde nicht erreicht.

Im Bereich der Amtsleitungen sind von 2017 – 2021 5 Personen ausgeschieden, bedingt durch Ruhestand oder Wechsel des Arbeitgebers.

Der Anteil der Frauen konnte bei den Nachbesetzungen aufgrund von fehlenden geeigneten Bewerberinnen nicht erhöht werden.

Zum Stand 01.01.21 befinden sich 2 Amtsleitungspositionen im Besetzungsverfahren, ein Amtsleiter wird voraussichtlich spätestens 2026 in den Ruhestand gehen. Weitere Vakanzen bzw. Veränderungen lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht voraussehen.

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

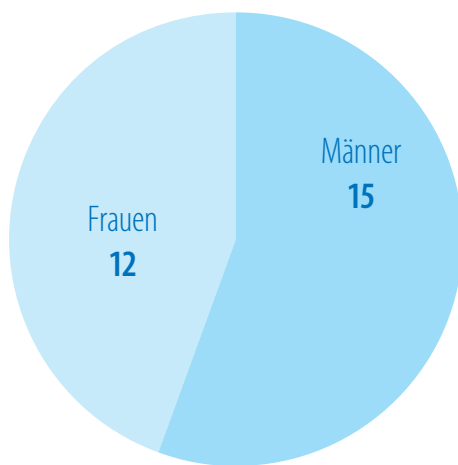
#### 3.5.2 Abteilungsleitungen

Insgesamt gibt es innerhalb der Stadtverwaltung 27 Abteilungsleitungen, 12 Stellen sind mit Frauen und 15 Stellen sind mit Männern besetzt.

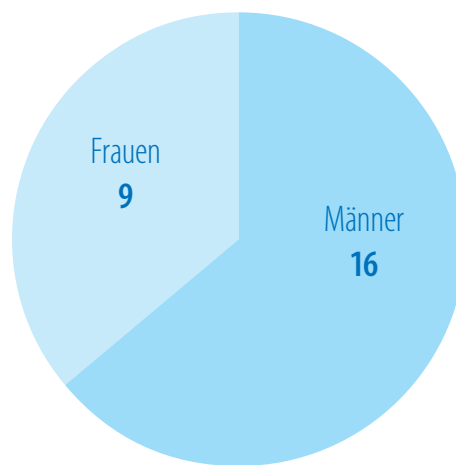
Der Frauenanteil beträgt **44,4 %**, die Steigerung gegenüber 2017 beträgt 8,4 %.

► **Die Zielquote von 40 % wurde überschritten.**

##### Abteilungsleitungen 2021



##### Abteilungsleitungen 2017



#### 3.5.3 Verteilung der Führungspositionen in der Verwaltung nach Dezernaten

Dezernat	Gesamt	Frauen	Männer	Unbesetzt
<b>Dezernat I</b>				
Stabsstellen	2	2	0	0
Amtsleitungen	4	2	2	0
Abteilungsleitungen	5	2	3	0
<b>Dezernat II</b>				
Amtsleitungen	4	2	2	0
Abteilungsleitungen	10	4	6	0
<b>Dezernat III</b>				
Amtsleitungen	3	1	1	1
Abteilungsleitungen	9	6	3	0
<b>Dezernat IV</b>				
Amtsleitungen	6	0	5	1
Abteilungsleitungen	3	0	3	0

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

---

#### Analyse

Dezernat I wird durch den Bürgermeister geleitet. Die Stabsstellen -004- Gleichstellungsbeauftragte und -005- Bildungsmanagement sind ihm direkt zugeordnet.

Zum Dezernat I gehören die Ämter -01- Referentin des Bürgermeisters und Pressesprecherin, -10- Haupt- und Personalamt, -14- Rechnungsprüfungsamt und -30- Rechtsamt mit insgesamt 5 Abteilungen.

Der Anteil von Frauen und Männern ist nahezu ausgeglichen.

Zum Dezernat II gehören die Ämter -32- Amt für öffentliche Ordnung, -34- Standesamt, -50- Sozialamt und -51- Jugendamt. Zu den Ämtern gehören insgesamt 10 Abteilungen. Im Bereich der Feuerwehr sind alle Führungspositionen mit Männern besetzt.

Im Amtsleitungsbereich ist der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen. Auf Abteilungsleitungsebene werden von 10 Abteilungen jeweils 4 von Frauen und 6 von Männern geführt. Zum Amt -51-Jugendamt gehören 12 Kindertagesstätten, die von Frauen geleitet werden.

Zum Dezernat III gehören die Ämter -20- Amt für Stadtfinanzen, -26- Immobilienmanagement und -40- Schulverwaltungs-, Kultur-, und Sportamt. Jeweils 1 Amt wird von 1 Frau und 1 Mann geführt. Die Leitung des Schulverwaltungsamtes -40- befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren.

Zu den 3 Ämtern gehören 9 Abteilungen, die von 6 Frauen und 3 Männern geleitet werden.

Zum Dezernat IV gehören die Ämter -003- Koordinierungsstelle Umweltschutz, -60- Bauverwaltungsamt, -61- Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung und Demographie, -63- Bauordnungsamt, -66- Tiefbauamt, -70- Städtischer Bauhof. 5 Ämter werden von Männern geführt, die Koordinierungsstelle Umweltschutz -003- ist derzeit im Besetzungsverfahren.

Zu den 6 Ämtern gehören 3 Abteilungen, die ausschließlich von Männern geleitet werden.

Somit sind im Dezernat IV derzeit alle Amtsleitungen und Abteilungsleitungen mit Männern besetzt.

Bei Betrachtung der unterschiedlichen Arbeitsbereiche und Berufsgruppen fällt auf, dass sich hier die traditionellen Rollenstereotypen widerspiegeln:

- Im technischen Dezernat IV sind alle Führungspositionen durch Männer besetzt.
- Im Feuerwehr- und Rettungsdienst sind 62 Personen beschäftigt, davon 7 Frauen. Alle Führungspositionen sind durch Männer besetzt.
- Im Bauhof arbeiten 84 Personen, davon 6 Frauen. 2 Frauen sind als Vorarbeiterinnen beschäftigt, alle weiteren Führungspositionen sind durch Männer besetzt.
- Die 12 städtischen Kindertageseinrichtungen werden durch Frauen geleitet.

## 4. Maßnahmen

---

Auf Grundlage der beschriebenen gesetzlichen Voraussetzungen sowie der Bestandsaufnahme und Analyse der derzeitigen Personalsituation wurden geeignete Maßnahmen erarbeitet, um die Gleichstellung von Frau und Mann maßgeblich weiterzuentwickeln.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben wurden die Maßnahmen in drei Bereiche unterteilt.

### 4.1 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

#### 4.1.1 Sprachliche Gleichstellung

Bei allen internen und externen Kommunikationsmitteln wird die weibliche und männliche Form ausgeschrieben bzw. ausgesprochen. Ebenso können geschlechtsneutrale Oberbegriffe verwandt werden.

Die Weiterentwicklung der Sprache hinsichtlich der Ansprache von Personen, die sich durch die weibliche und männliche Form nicht angesprochen fühlen, erfolgt entsprechend der gesellschaftlichen Entwicklung und der daraus resultierenden Regeln und gesetzlichen Bestimmungen.

Die Umsetzung der sprachlichen Gleichstellung wird von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

#### 4.1.2 Gleichstellung bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten

Bereits bei den Einladungen zum Vorstellungsgespräch ist zu beachten, dass mindestens so viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn sie die geforderten Voraussetzungen erfüllen. Liegt in dem Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so sind Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.

Die durch Elternzeit oder Pflegezeit erworbenen Kompetenzen wie Empathie, Organisationsvermögen und Belastbarkeit, werden bei der Eignung berücksichtigt.

Als Grundlage für Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Aufgaben ist ein transparentes Verfahren zur Stellenbewertung zu entwickeln.

Bei der Übertragung von höherwertigen Aufgaben und bei Beförderungen sind Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, solange der Frauenanteil unter 50 % liegt.

#### 4.1.3 Ausschreibungen, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien

In der Praxis werden bereits alle Stellen intern und/oder extern ausgeschrieben, oftmals zum gleichen Zeitpunkt, um den Bewerbungspool zu vergrößern und so die Chance auf eine rasche Nachbesetzung zu erhöhen.

## 4. Maßnahmen

---

Ebenso gehört es zur gängigen Praxis in der Stellenbeschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen nach Maßgabe des LGG NRW bevorzugt berücksichtigt werden.

In der Ausschreibung wird die weibliche und männliche Form verwendet, ergänzt um den Zusatz (m, w, d).

Alle Stellen sind grundsätzlich in Teilzeit auszuschreiben. Dies gilt auch für Führungs- und Leitungsfunktionen.

Sollten dem rein organisatorische oder strukturelle Gründe wie z.B. fehlende Räume oder bestehende Arbeitsverläufe entgegenstehen, so sind diese zu verändern.

Die Stellenausschreibungen werden durch die jeweiligen Fachbereiche, i.d.R. durch die Amtsleitungen, vorgenommen.

Bei der Beschreibung der gewünschten Fähigkeiten sind sowohl weibliche als auch männlich konnotierte Kriterien zu verwenden. So wird z.B. Einfühlungsvermögen eher Frauen zugeschrieben und Zielstrebigkeit wird eher als männliches Merkmal angesehen.

Zum Thema „Ausschreibungen“ wird den Fachämtern durch die Personalverwaltung eine Schulung angeboten, an der die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat sowie die Personalsachbearbeiterinnen teilnehmen sollen.

### 4.1.4 Fortbildungen für Führungskräfte

Allen Führungskräfte sind regelmäßig Fortbildungen zu den Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ sowie zum „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ anzubieten.

Ab 2022 werden diese Schulungen in das Fortbildungsprogramm der Personalentwicklung aufgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen des Rhein-Erft-Kreises nehmen gemeinsam in diesem Jahr an einer Fortbildung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ teil.

### 4.1.5 Fortbildungen für Frauen

Durch die Gleichstellungsbeauftragte werden jährlich ca. 3 Fortbildungen für Frauen angeboten, die sie auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten sollen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere mit dem Ziel sie zu bestärken, Führungs- und Leitungsaufgaben zu übernehmen.

Die Veranstaltungen aus dem Themenkomplex Vereinbarung von Beruf und Familie stehen für alle Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht, offen.

An dem umfangreichen Fortbildungsprogramm, das jährlich durch die Personalentwicklung bereitgestellt wird, können alle Beschäftigten mit Genehmigung der zuständigen Amtsleitung während der Dienstzeit teilnehmen.

In diesem Jahr startet zusätzlich eine modulare Schulung für Nachwuchsführungskräfte.

Die Ausgestaltung erfolgt in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten.



## 4. Maßnahmen

---

### 4.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden bereits überwiegend umgesetzt. Sie sollen darauf hinzielen, die familiär bedingten Ausfallzeiten bzw. Reduzierung der Arbeitszeit so gering wie möglich zu halten, um die finanzielle Absicherung während des Berufslebens und im Ruhestand zu gewährleisten.

Ebenso soll jungen Eltern die Inanspruchnahme von Elternzeit und die partnerschaftliche Aufteilung der Familienaufgaben unabhängig von Geschlecht und ohne Auswirkung auf ihre berufliche Weiterentwicklung ermöglicht werden. Hierzu gehören flexible Arbeitszeiten, das Angebot von Homeoffice sowie die Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung. Die derzeit gültigen Gleitzeitregelungen der Stadtverwaltung bieten den Beschäftigten einen flexiblen Rahmen zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit.

Die Beantragung von Telearbeit wird individuell geprüft und genehmigt. Der Entwurf der Dienstvereinbarung zur Telearbeit steht kurz vor dem Abschluss.

Bei der Beantragung von Elternzeit oder der Reduzierung der Arbeitszeit werden die Mitarbeitenden über die arbeits- und beamtenrechtlichen Folgen sowie Auswirkungen auf Gehalt und Rente informiert.

Mitarbeitende, die sich in Elternzeit/Beurlaubung befinden, werden zur Vertretung in Krankheits- bzw. Urlaubszeiten bevorzugt angesprochen. Dies trägt einerseits zur Qualifizierung der Mitarbeitenden und andererseits zur Bindung an die Arbeitgeberin bei.

Ebenso wird diesem Personenkreis das jeweils aktuelle Fortbildungsangebot zugesandt.

Die Verwaltung informiert über die Möglichkeiten von Teilzeit und bietet dem Bedarf entsprechende Arbeitsplätze an. Dies gilt auch für Führungs- und Leitungspositionen.

### 4.3 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen

#### **Führungspositionen**

Die durch das LGG NRW gesetzlich vorgegebene Zielquote von 50 % wird in den einzelnen Gruppen (Besoldungs-, Entgelt-, Funktionsgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weiterhin angestrebt. Dies gilt insbesondere für die Führungs- und Leitungsebene, um Frauen gleichberechtigt und maßgeblich an der Ausrichtung und Weiterentwicklung der Verwaltung zu beteiligen.

Unter Berücksichtigung der Analyse der Ist-Situation und der durch Wechsel in den Ruhestand frei werdenden Stellen in den nächsten fünf Jahren, wurden realistisch erreichbare Zielgrößen für den Amtsleitungsbereich und den Abteilungsleitungsbereich festgelegt.

Im Amtsleitungsbereich sind derzeit 2 Stellen vakant. Eine weitere Stelle steht spätestens 2026 durch Wechsel in den Ruhestand zur neuen Besetzung an.

Würden die 3 vakanten Amtsleitungspositionen durch Frauen besetzt, so könnte auf Grundlage des derzeitigen Organigramms der Stadtverwaltung ein Frauenanteil von 47 % erreicht werden.

## 4. Maßnahmen

---

Nach den Erfahrungen aus vorausgegangenen Bewerbungsverfahren erscheint diese Zielgröße wenig realistisch.

➤ **Bis 2026 soll der Frauenanteil auf Amtsleitungsebene auf 40 % erhöht werden.**

Im Abteilungsleitungsbereich sind Frauen derzeit mit einem Anteil von 44,4 % vertreten.

➤ **Bis 2026 soll der Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene auf 50 % erhöht werden.**

Die Grundlage zur Erreichung der Zielquoten bildet die Umsetzung der Maßnahmen zu Förderung der Gleichstellung, insbesondere der Maßnahmen zur Ausschreibung, Einstellung und Beförderung.

Darüber hinaus können durch das Nachwuchsprogramm für Führungskräfte interessierte Frauen qualifiziert und gestärkt werden.

In enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten sollen bei Bedarf Themen aufgenommen werden, die die Frauen in ihrer Entscheidung unterstützen.

Mit Blick auf den hohen Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen sind die bisherigen Rahmenbedingungen von Vollzeitbeschäftigung und Präsenzkultur für Führungskräfte zu hinterfragen.

Es gilt das Potential der gutausgebildeten Frauen für die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung Pulheim zu nutzen.

### Weitere Unterrepräsentanzen von Frauen

#### Führungspositionen in Dezernat IV

Zum jetzigen Zeitpunkt sind in Dezernat IV Technisches Dezernat alle Führungspositionen durch Männer besetzt.

Die für das Dezernat IV vorausgesetzten Studiengänge werden überwiegend von Männern absolviert.

Mit dem zuständigen Dezernenten wird erörtert, ob und wie Frauen als Führungskräfte gewonnen werden können.

#### Bauhof

Bislang besteht aufgrund der Organisation im Tagesablauf keine Möglichkeit zur Teilzeitarbeit.

Im Austausch mit der Amtsleitung wird die Frage erörtert, ob durch Umstrukturierungen im Tagesablauf Teilzeitbeschäftigung umzusetzen ist und somit die Benachteiligung von Frauen im Bewerbungsverfahren abgebaut werden kann.

#### Feuerwehr- und Rettungsdienst

Im Feuerwehr- und Rettungsdienst sind überwiegend Männer tätig. Die hohen körperlichen Anforderungen sowie die Schichttätigkeit sind mögliche Ursachen.

Im Gespräch mit der Leitung der Feuerwehr- und Rettungswache wird erörtert, wie mehr Frauen für den Feuerwehr- und Rettungsdienst gewonnen werden können.

Unter anderem werden in diesem Rahmen die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie erörtert.

## 5. Fazit

---

Zur Umsetzung der Gleichstellung gehören, neben der Erreichung der festgelegten Zielquoten auf der Führungsebene, eine große Bandbreite von Möglichkeiten zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese sind Frauen und Männern, auch auf Führungsebene, vorbehaltlos und ohne Auswirkungen auf die berufliche Weiterentwicklung zu gewähren.

Der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung wirkt sich auf ihr Einkommen und im späteren Verlauf auf ihre Rentenbezüge aus und schränkt somit die Möglichkeit einer selbständigen Lebensführung ein. Zur Aufgabe der Stadtverwaltung gehört es, über diese Folgen aufzuklären.

Ziel ist es, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, familienbedingte Ausfallzeiten und Teilzeitbeschäftigungen so gering wie möglich zu halten.

Die Dienststellenleitung, die Führungskräfte und die Personalverwaltung tragen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans. Durch ihr Verhalten und ihre Sprache, im Sinne einer Vorbildfunktion, tragen sie maßgeblich zu einer gleichberechtigten und respektvollen Arbeitskultur bei.

Um die Führungskräfte bei dieser anspruchsvollen Aufgabe zu unterstützen, sind entsprechende Schulungen notwendig.

Der lebendige Austausch und die stetige Weiterentwicklung in der Zusammenarbeit zwischen der Personalverwaltung und Personalentwicklung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat unterstützen die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann innerhalb der Stadtverwaltung Pulheim.



Alte Kölner Straße 26  
50259 Pulheim  
Telefon: 02238 - 808-0  
Telefax: 02238 - 808-345  
[www.pulheim.de](http://www.pulheim.de)  
[stadtpulheim@pulheim.de](mailto:stadtpulheim@pulheim.de)