



GleichstellungsPlan 2024-2029

Inhaltsverzeichnis	Seite
Inhaltsverzeichnis	2
1 Vorwort	4
2 Einleitung	5
2.1 Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	5
2.2 Umsetzung des Gleichstellungsplans	6
3 Geltungsbereich	6
4 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	7
4.1 Mitarbeitende insgesamt	7
4.2 Beamtinnen und Beamte	8
4.2.1 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen	8
4.2.2 Ausbildung	10
4.2.3 Beamtinnen und Beamte technischer Dienst	10
4.2.4 Beamtinnen und Beamte Feuerwehr	11
4.3 Beschäftigte	12
4.3.1 Beschäftigte nach Fachrichtungen	13
4.3.1.1 Beschäftigte mit S-Eingruppierung	13
4.3.1.2 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen	15
4.3.1.3 Beschäftigte im Bereich Soziale Arbeit	16
4.3.1.4 Beschäftigte im Bereich der IT	16
4.3.1.5 Beschäftigte im handwerklichen Bereich	17
4.3.1.6 Beschäftigte im technischen Bereich	17
4.4 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	18
4.5 Auszubildende	20
4.6 Elternzeit und Beurlaubung	21
4.7 Führungskräfte	22
4.8 Telearbeit	24
4.9 Altersstruktur	24
5 Evaluation	25
5.1 Frauenanteil in Führungspositionen	26
5.2 Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr	26
5.3 Frauenanteil im IT-Bereich	26
5.4 Frauenanteil im handwerklichen Bereich	27
5.5 Frauenanteil im technischen Bereich	27
5.6 Resümee	27
6 Zielvorgaben und Maßnahmen	27
6.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	29
6.2 Personalbindung und Recruiting	32
6.3 Personalbindung und Gesundheit	38
6.4 Arbeitsklima	39
7 Anhang	41
7.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente	41
Abbildungsverzeichnis	39
Impressum	40

1 Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

dieser Plan ist die Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Jahre 2019 bis 2023 und ein wichtiger Schritt in Richtung einer gleichberechtigten Verwaltungsstruktur, in der jede Person die gleichen Möglichkeiten hat, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen. Dieser Plan setzt sich dafür ein, bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um diese zu überwinden und Frauen und Männern die gleichen beruflichen Möglichkeiten zu bieten.

Dies ist ein lebendiger Prozess, der in der Vergangenheit immer wieder durch äußere Ereignisse flankiert wurde, wie der Corona-Pandemie ab 2020, dem Hochwasserereignis in 2021 und dem Angriffskrieg Russlands seit 2022. Aber auch während herausfordernden Zeiten darf die Förderung von beruflichen Aufstiegschancen und die Schaffung eines gleichberechtigten Arbeitsumfeldes nicht hintenanstehen. Vielmehr soll dies als Impuls und Ansporn für die Umsetzung gesehen werden, indem wir darauf reagieren und mit Nachhaltigkeit das Verständnis von Gleichstellung und Respekt implementieren.

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2029 knüpft an die Ziele und Erfolge der letzten Jahre an und strebt mit neuen sowie bewährten personalpolitischen Instrumenten das Querschnittsthema Gleichberechtigung in den Aspekten Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit an. Dabei sollen überprüfbare Maßnahmen Transparenz und Nachvollziehbarkeit schaffen. Gemeinsam sind wir gehalten, uns aktiv mit den Zielen und Maßnahmen auseinanderzusetzen und so für eine diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Verwaltung einzustehen.

A handwritten signature in black ink, reading "Dieter Freytag".

Dieter Freytag
Bürgermeister

2 Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Dies steht seit 1949 in Art. 3 des Grundgesetzes (GG).

Seit 1993 wird dieser Satz um den verfassungsrechtlichen Auftrag ergänzt:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Dieser Artikel bekräftigt das grundlegende Prinzip der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen und betont die aktive Rolle des Staates bei der Förderung und Sicherstellung der tatsächlichen Gleichberechtigung. Der Staat ist demnach verpflichtet Maßnahmen zu ergreifen, um bestehende Nachteile zu beseitigen und die gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern. Art. 3 Abs. 2 GG bildet die Grundlage für verschiedene gesetzliche Regelungen und Initiativen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Der Gleichstellungsplan wird auf Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) erstellt. Ziel dieses Gesetzes ist dabei jedoch nicht nur die Verwirklichung des Grundrechts, sondern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Gleichstellungsplan ist dabei das Instrument zur Implementierung auf kommunaler Ebene. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen sowie der Mitarbeitenden mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Die Vorgabe in § 5 Abs. 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung (vgl. § 5 Abs. 10 LGG).

2.1 Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verankert. Dabei gelten alle Rechte und Aufgaben auch für ihre Stellvertreterin.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder der Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Im Allgemeinen umfassen die Aufgaben und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Beratung von Mitarbeitenden, Personalverantwortlichen und Verwaltungsleitung zu Fragen der Gleichstellung, die Überwachung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die Untersuchung von Diskriminierungsvorwürfen und die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen, um geschlechtergerechte Maßnahmen zu entwickeln.

Zudem wirkt sie mit bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie beim Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans (§ 17 Abs. 1 LGG).

2.2 Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan wird durch den Rat für den Zeitraum von 5 Jahren beschlossen (§ 5 Abs. 4 LGG). Nach Ablauf des Gleichstellungsplans legt die Verwaltung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit einer Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor (§ 5 a Abs. 1 LGG).

Der Gleichstellungsplan wird bekannt gegeben und allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Die Verwaltung informiert die Beschäftigten, und hier insbesondere die mit Leitungsfunktionen, über die Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans (§ 5 a Abs. 2 LGG).

Die Vorgesetzten wirken in ihren Zuständigkeitsbereichen auf die Bekanntmachung und Umsetzung des Gleichstellungsplans hin. Die Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Mitarbeitenden mit Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

3 Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Brühl.

Er gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates für fünf Jahre (01.07.2024–30.06.2029).

4 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans ist zunächst die Beschäftigtenanalyse, welche zum Stand 31.12.2023 erstellt wurde. Im Nachfolgenden werden daher die Bereiche bzw. Kriterien

- ◆ Mitarbeitende insgesamt
- ◆ Beamtinnen und Beamte
- ◆ Beschäftigte
- ◆ Beschäftigte nach besonderen Fachrichtungen
- ◆ Führungskräfte
- ◆ Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

aufgegriffen. Ziel ist es, anhand der aufgeführten Kriterien anschaulich zu machen, wie sich der Ist-Stand darstellt, um so gezielt Maßnahmen zu implementieren, die einer Unterrepräsentation von Frauen mit geeigneter Personalpolitik entgegenwirken.

4.1 Mitarbeitende insgesamt

Am 31.12.2023 waren insgesamt 905 Personen (ohne Auszubildende, Tagespflegepersonen und Honorarkräfte) bei der Stadt Brühl beschäftigt. Davon 559 Frauen (62 %) und 346 Männer (38%).

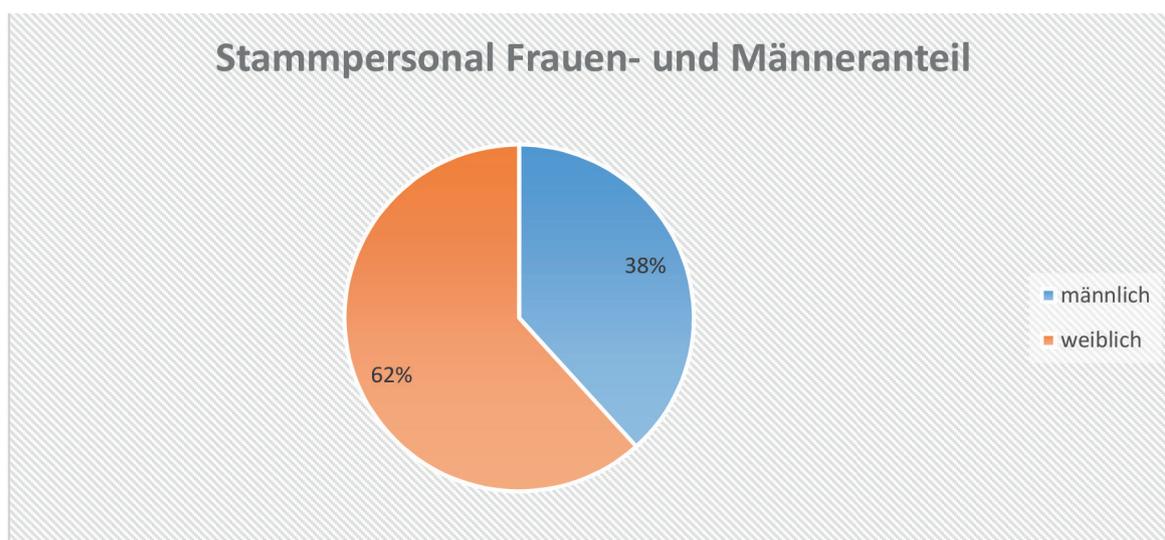


Abbildung 1 Stammpersonal Frauen- und Männeranteil am 31.12.2023

Der Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan zeigt eine etwa gleichbleibende Geschlechterverteilung. So waren am 01.07.2018 insgesamt 656 Personen bei der Stadt Brühl beschäftigt. Hier lag der Anteil der Frauen bei 65 % und der Männer bei 35 %. Unberücksichtigt blieben in der damaligen Auswertung die Auszubildenden. Der Anstieg des Stammpersonals liegt zum einen in der Rückführung der AöR zur Stadt Brühl, zum anderen in der Ausweitung von Aufgaben in einzelnen Bereichen sowie in der Besetzung von Stellen mit Teilzeitkräften.

In den vergangenen Jahren ist deutlich zu beobachten, dass die Attraktivität von Besetzungen in Teilzeit gestiegen ist. Dies spiegelt den Wunsch der Mitarbeitenden nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance und dem gleichzeitigen Verständnis der Stadt Brühl für dieses Bedürfnis wider.

4.2 Beamtinnen und Beamte

Die Stadt Brühl verzeichnet insgesamt 171 Beamtinnen und Beamte, davon 80 Frauen und 91 Männer.

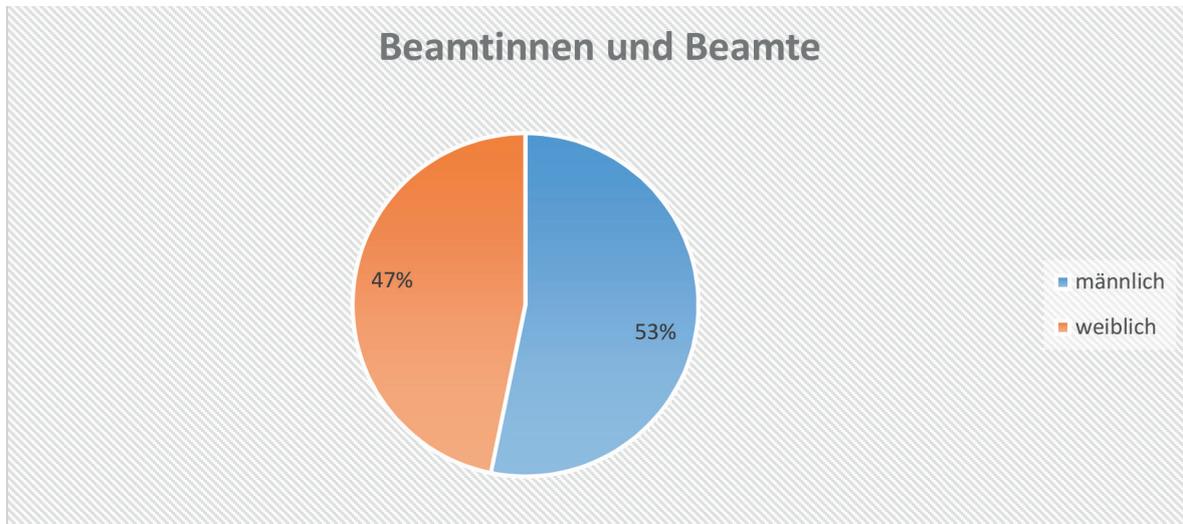


Abbildung 2 Beamtinnen und Beamte

Die Vergleichsquote zum vergangenen Stichtag am 01.07.2018 weist eine geringe Veränderung auf. So waren es zuvor 42 % Frauen und 58 % Männer.

4.2.1 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

Bei der Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen zeigt sich deutlich, dass die Laufbahngruppe 1.2 (vormals mittlerer Dienst) einen Männeranteil von 67,82 % vorweist. Der Anteil der Frauen beträgt lediglich 32,18 %. Dies lässt sich vor allem auf den Bereich der Feuerwehrbeamten zurückführen.

Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2.1 (vormals gehobener Dienst) sind 68,49 % Frauen beschäftigt. Der Anteil der Männer beträgt 31,51 %.

Die Laufbahngruppe 2.2 (vormals höherer Dienst) zeigt eine Beschäftigungsverteilung von 33,33 % Frauen und 66,66 % Männern. Hier sind doppelt so viele Männer in entsprechenden Positionen wie Frauen.

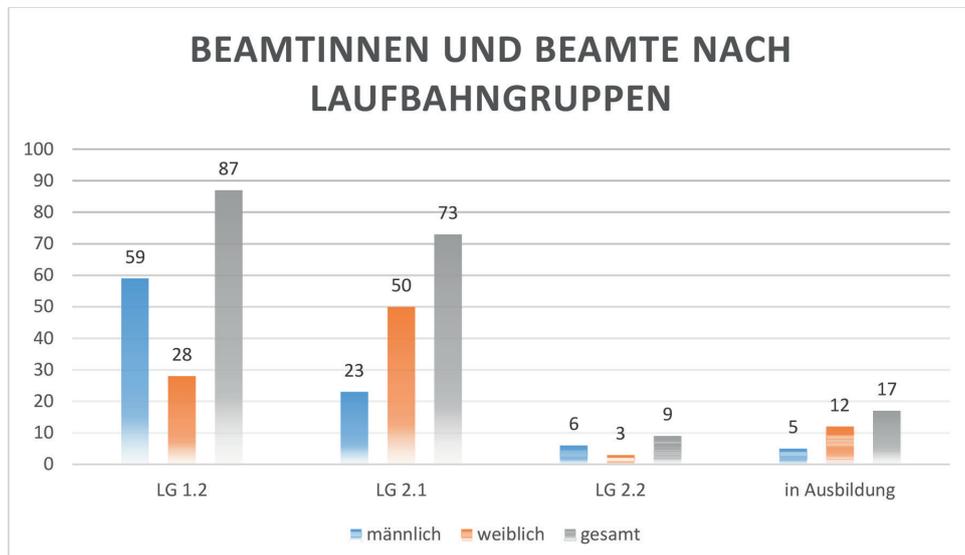


Abbildung 3 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

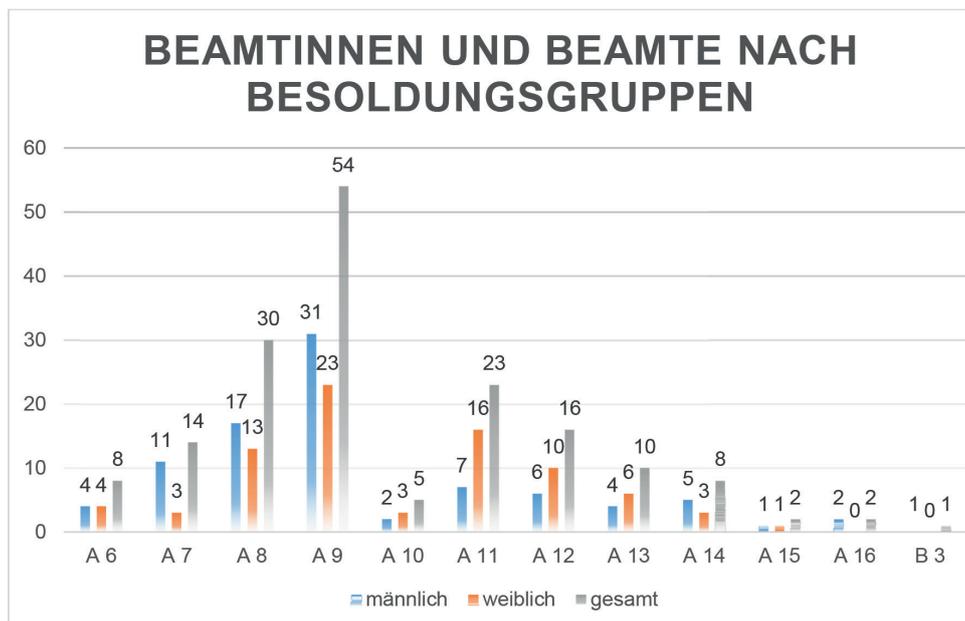


Abbildung 4 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

4.2.2 Ausbildung

In Ausbildung befinden sich 12 Anwärtinnen und 5 Anwärter. Hier sind sowohl die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, als auch die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt vertreten.

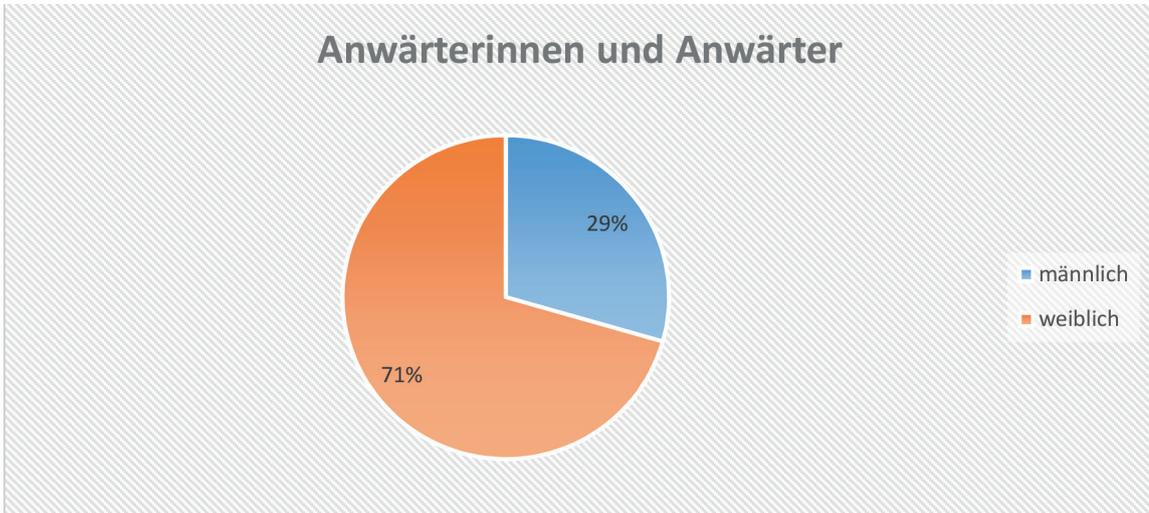


Abbildung 5 Anwärtinnen und Anwärter

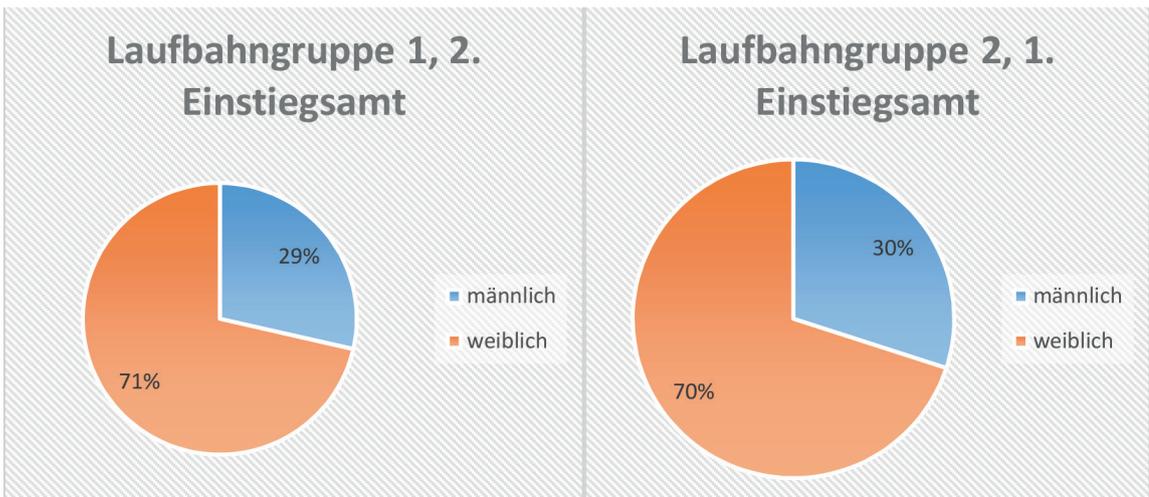


Abbildung 6 Übersicht Laufbahngruppen

4.2.3 Beamtinnen und Beamte technischer Dienst

Im Bereich des technischen Dienstes sind lediglich zwei Männer im Beamtenverhältnis beschäftigt.

4.2.4 Beamtinnen und Beamte Feuerwehr

Bei der Feuerwehr sind insgesamt 66 Personen beschäftigt, davon sind 2 Personen nicht verbeamtet. Zudem sind 6 Personen reine Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter.

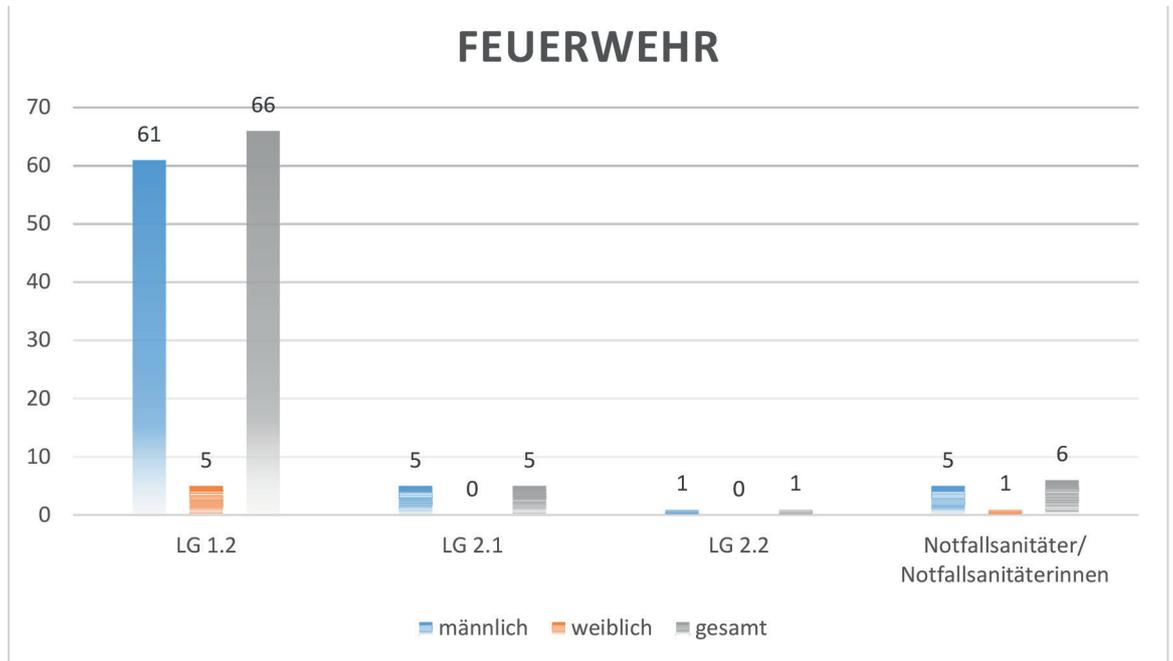


Abbildung 7 Beamtinnen und Beamte Feuerwehr

Der Frauenanteil liegt zum 31.12.2023 bei 8 %. Dies ist eine 100 %-ige Steigerung der Frauenquote im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan. Hier lag die Quote bei 4 %.

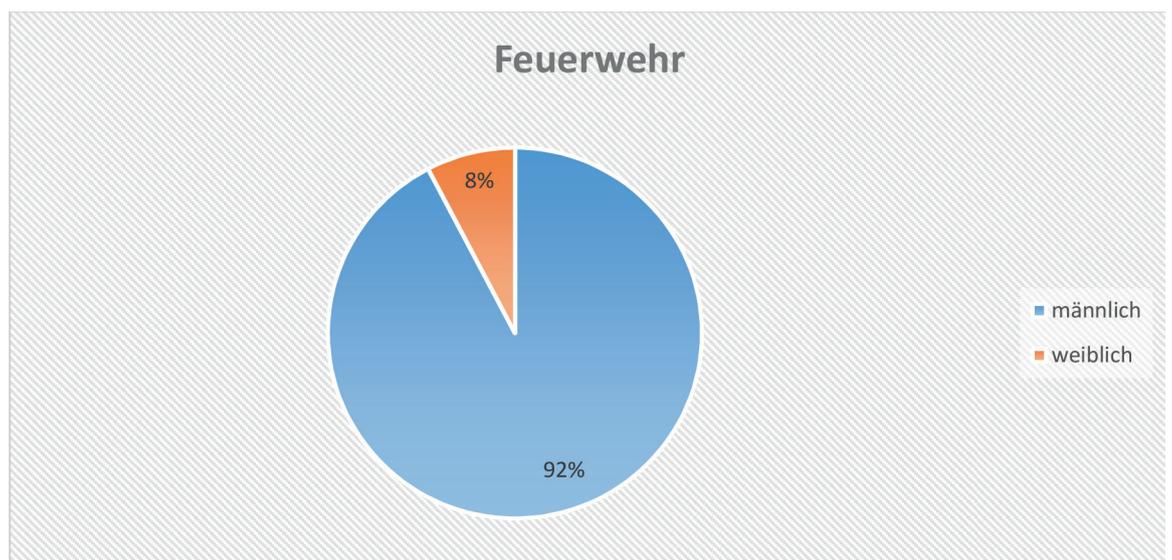


Abbildung 8 Feuerwehr % Anteil

4.3 Beschäftigte

Von insgesamt 725 Beschäftigten sind 473 Frauen und 252 Männer.

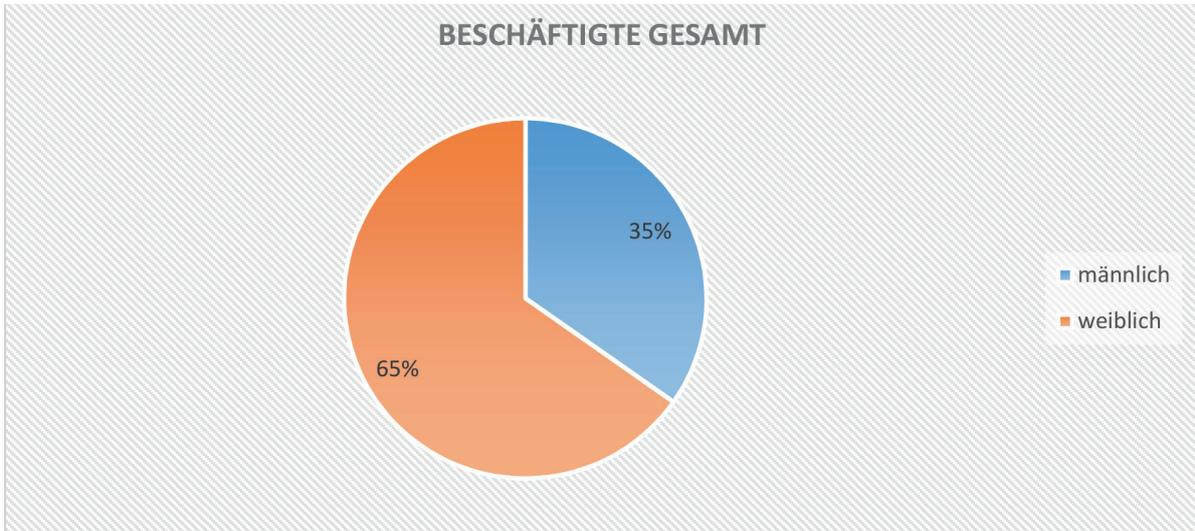


Abbildung 9 Beschäftigte gesamt

Im Bereich der Beschäftigten knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur.

Im Vergleich zu der Beschäftigtenstruktur aus dem vorangehenden Gleichstellungsplan zeigt sich eine leichte Verschiebung der Geschlechterzahlen. So waren es zum 01.07.2018 74 % Frauen und 26 % Männer.

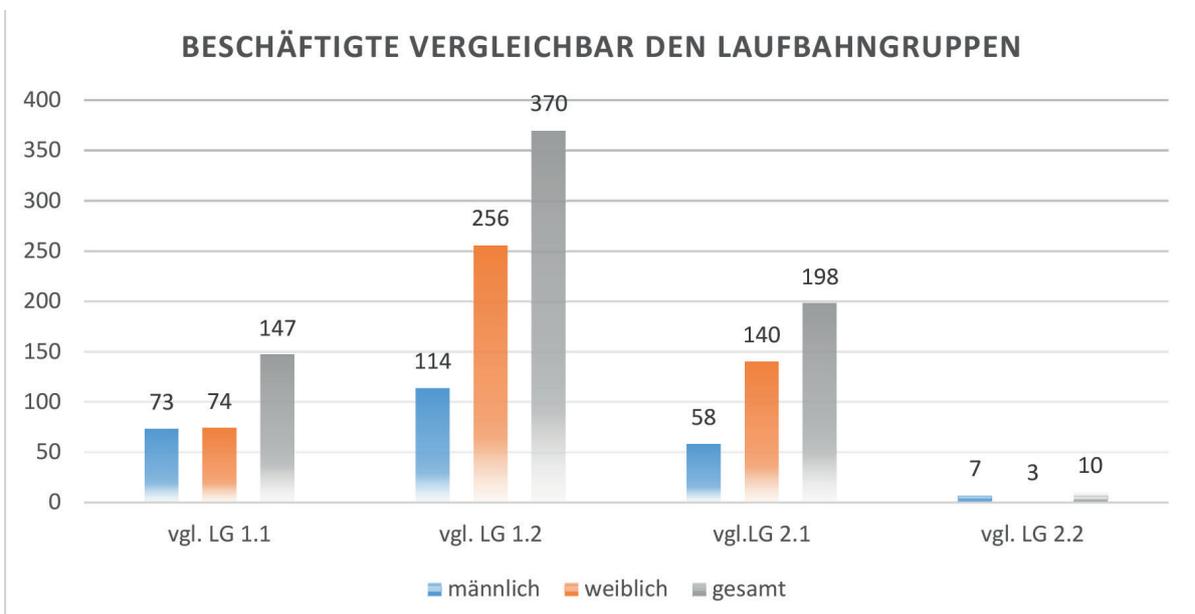


Abbildung 10 Beschäftigte vergleichbar den Laufbahngruppen

4.3.1 Beschäftigte nach Fachrichtungen

Im Weiteren erfolgt die Darstellung der Beschäftigten ergänzt um die Kategorien

- ♦ Kindertagespflege/pädagogische Fachkraft sowie Soziale Arbeit, worunter u.a. die Bereiche des Allgemeinen Sozialen Dienstes, der Eingliederungshilfe, der Schulsozialarbeit im Fachbereich 51 und die Sozialarbeit im sozialen Bereich wie dem Fachbereich 50 und der Stabsstelle 03 fallen.
- ♦ IT
- ♦ Handwerklicher Bereich
- ♦ Technischer Bereich

4.3.1.1 Beschäftigte mit S-Eingruppierung

Die Stadt Brühl beschäftigt insgesamt 219 Mitarbeitende mit einer Eingruppierung im S-Tarif. Die Mitarbeitenden erstrecken sich auf die Stabsstelle 03, den Fachbereich 50 sowie den Fachbereich 51.

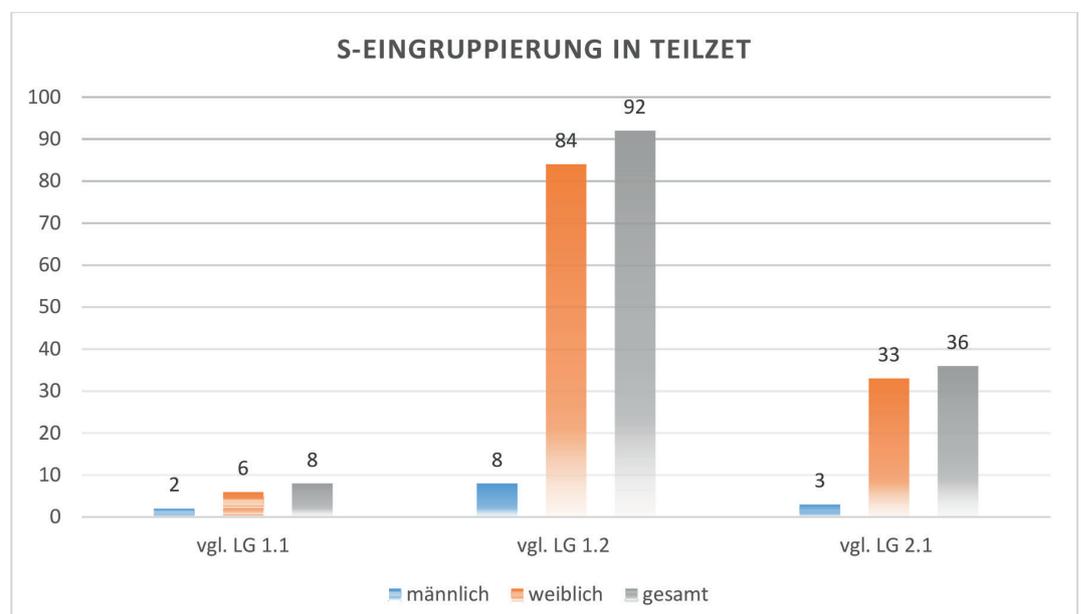


Abbildung 12 S-Eingruppierung in Teilzeit

Im Bereich der S-Eingruppierung beinhaltet die Laufbahngruppe 1.1 die Entgeltgruppen S 2 und S 3. Alle Mitarbeitenden sind in Teilzeit beschäftigt.

Vergleichbar der Laufbahngruppe 1.2 sind die Entgeltgruppen S 4 bis S 11 a dargestellt. Diese Eingruppierung betrifft alle Kindertageseinrichtungen sowie den Interimskindergarten. Von insgesamt 141 Mitarbeitenden sind 12 Männer, davon 8 in Teilzeit. Von den insgesamt 129 weiblichen Mitarbeitenden sind insgesamt 84 in einer Teilzeitbeschäftigung.

Zu der Laufbahngruppe 2.1 gehören die Entgeltgruppen S 11b bis S 18. Diese Personengruppe bildet alle in der Sozialen Arbeit Beschäftigten ab sowie Leitungen von Kindertageseinrichtungen.

In dieser Laufbahngruppe sind von 62 weiblichen Beschäftigten 33 in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Beschäftigten sind 3 von 8 Mitarbeitenden in einer Teilzeitbeschäftigung.

4.3.1.2 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

In den Kindertageseinrichtungen sind insgesamt 156 Mitarbeitende beschäftigt. Davon sind 146 Frauen und 10 Männer.



Abbildung 13 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Kindertageseinrichtungen beträgt mit 99 Beschäftigten 62,26 %, davon sind 92 Frauen und 7 Männer.

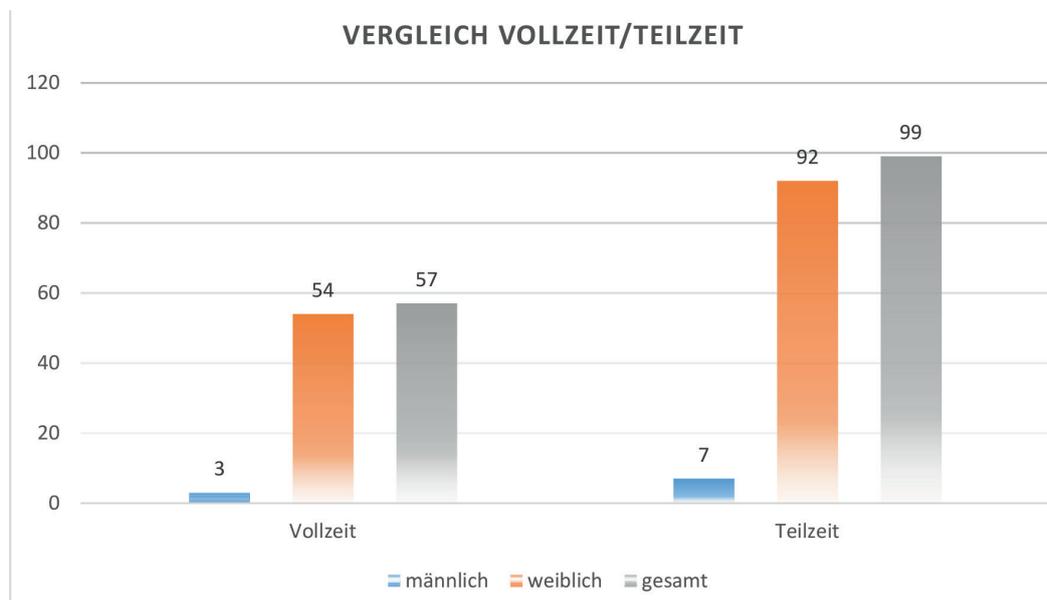


Abbildung 14 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen im Vergleich Voll- und Teilzeit

4.3.1.3 Beschäftigte im Bereich Soziale Arbeit

Im Bereich Soziale Arbeit ist der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden ebenfalls sehr hoch.

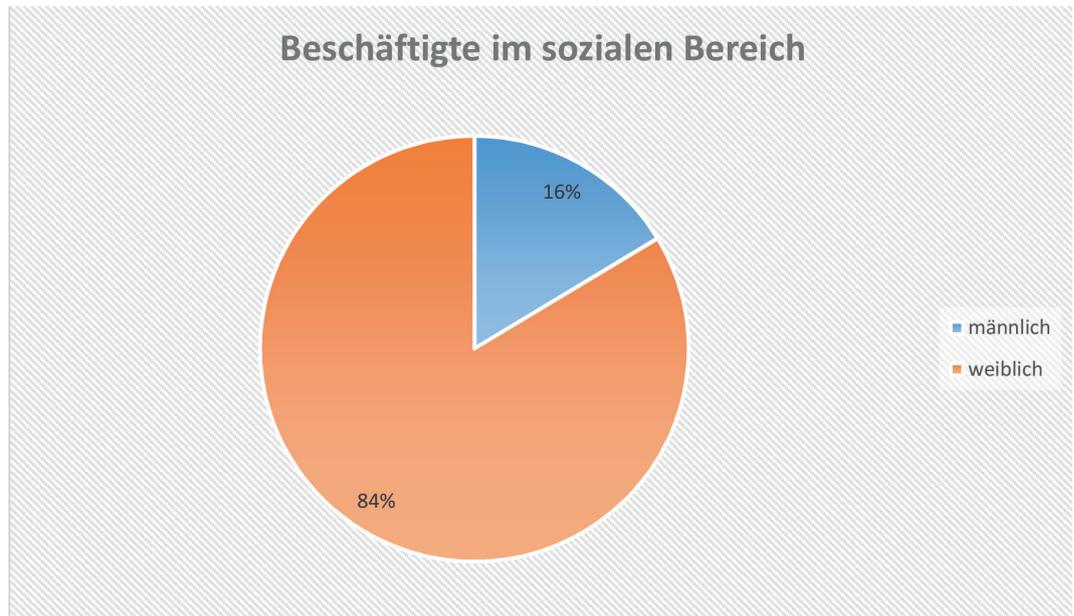


Abbildung 15 Beschäftigte im sozialen Bereich

86,96% der weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich sind in einer Teilzeitbeschäftigung.

4.3.1.4 Beschäftigte im Bereich der IT

Der Bereich der IT-Fachkräfte zeigt eine deutliche Überrepräsentation der männlichen Mitarbeitenden. Unter den insgesamt 11 Mitarbeitenden im Fachbereich IT und Informationsmanagement befinden sich 7 Personen mit fachbezogener Ausbildung, davon ist 1 Person weiblich. Eine weitere Frau im Verwaltungsbereich ist in dieser Abteilung eingesetzt. Der Frauenanteil im fachspezifischen Bereich liegt demnach bei knapp unter 15 %.

Dies spiegelt immer noch die Ungleichheit zwischen weiblichen und männlichen IT-Fachkräften in Deutschland wider. Laut Bitkom (Branchenverband der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche) ist derzeit (2023) nur jede zwanzigste IT-Stelle mit einer Frau besetzt. Auch McKinsey hat in einer aktuellen Studie die Lücke an weiblichen Tech-Talenten in Deutschland deutlich gemacht. Mit einem Frauenanteil von 22 Prozent bei Bachelor-Abschlüssen in MINT-Fächern liegt Deutschland deutlich unter dem EU-Schnitt (32 %). (Bericht der DSAD (Deutschsprachige SAP Anwendergruppe e.V.) vom 13.12.2023)

4.3.1.5 Beschäftigte im handwerklichen Bereich

Zu diesem Bereich zählen die Hausmeister der Rathäuser, Obdachlosen- und Asylunterkünfte, Schulhausmeister, Mitarbeitende der Kläranlage, Reinigungskräfte, die hauswirtschaftlichen Kräfte in den Kindertageseinrichtungen, Mitarbeitende im Bereich Stadtgrün, der Entsorgung/Bauhof und Abfallwirtschaft.

Hier sind bei der Stadt Brühl insgesamt 169 Beschäftigte tätig, davon 48 Frauen, die Frauenquote beträgt somit 28,24 %. Innerhalb der verschiedenen Einsatzbereiche ist die Frauenquote unterschiedlich ausgeprägt. Während im Bereich der Hausmeister und Schulhausmeister keine Frau beschäftigt ist, beträgt der Frauenanteil bei den Reinigungskräften und hauswirtschaftlichen Kräften 100 %. Im Bereich Stadtgrün sowie Entsorgung/Bauhof und Abfallwirtschaft sind von 76 Beschäftigten insgesamt 5 Frauen eingesetzt.

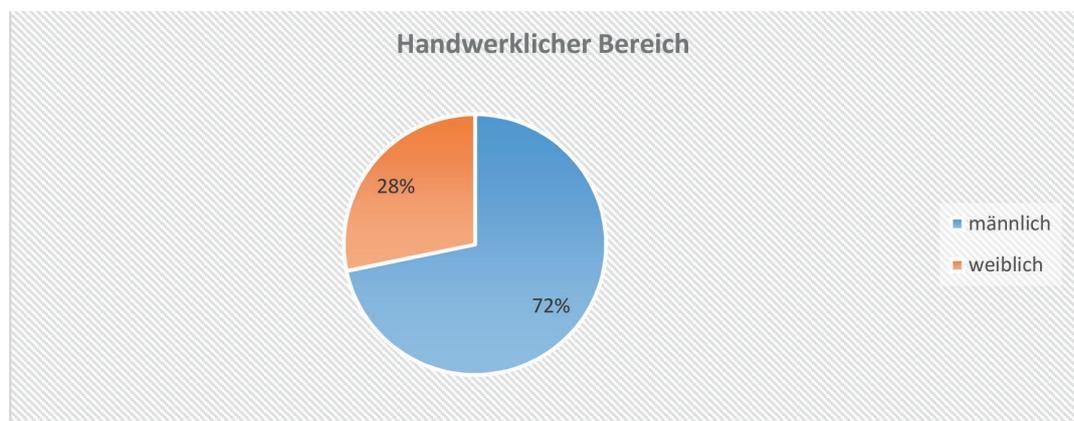


Abbildung 16 Mitarbeitende im handwerklichen Bereich nach Geschlecht

4.3.1.6 Beschäftigte im technischen Bereich

Der technische Bereich beinhaltet die Aufgaben rund um den Hoch- und Tiefbau, Ingenieurwesen, Gebäudemanagement sowie Klimaschutz.

Hier sind in den jeweiligen Fachbereichen insgesamt 58 Mitarbeitende beschäftigt. Der Männeranteil liegt mit 34 Personen über dem der Frauen mit 24 Personen.

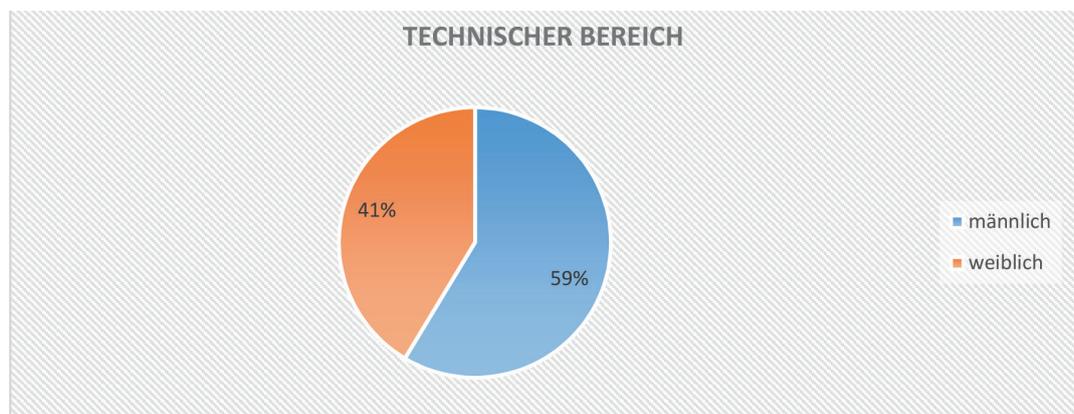


Abbildung 17 Beschäftigte im technischen Bereich nach Geschlecht

4.4 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, vgl. § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf, § 13 Abs.4 LGG.

Zum Stichtag 31.12.2023 hatten insgesamt 26 Beamtinnen eine bewilligte Arbeitszeitreduzierung. Des Weiteren befanden sich 2 Beamtinnen und 3 Beamte in einer bewilligten Altersteilzeit.

Bei den Beschäftigten waren es insgesamt 313 Teilzeitbeschäftigten, davon befanden sich 38 Männer und 275 Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung. Mit 3 männlichen und 6 weiblichen Beschäftigten bestand ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis.

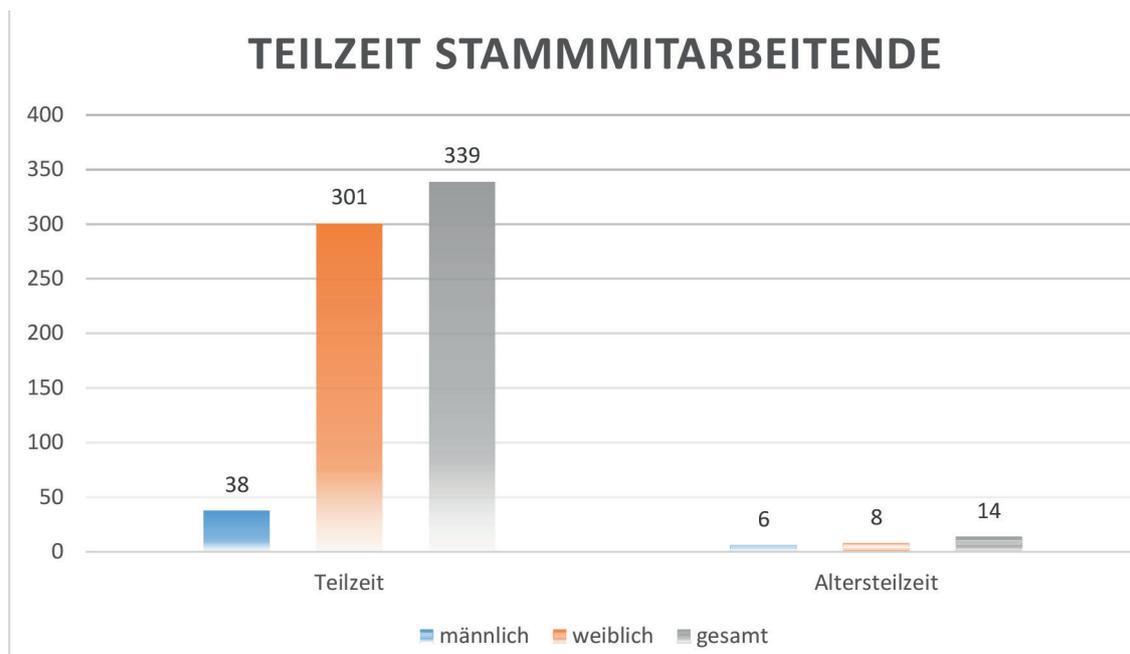


Abbildung 18 Teilzeit im Vergleich

Im direkten Vergleich zwischen den Geschlechtern sind insgesamt 301 Frauen und 38 Männer in einer von der Vollzeit abweichenden Arbeitszeit, unabhängig von der Altersteilzeit. Das entspricht einer Frauenquote von 89 %.

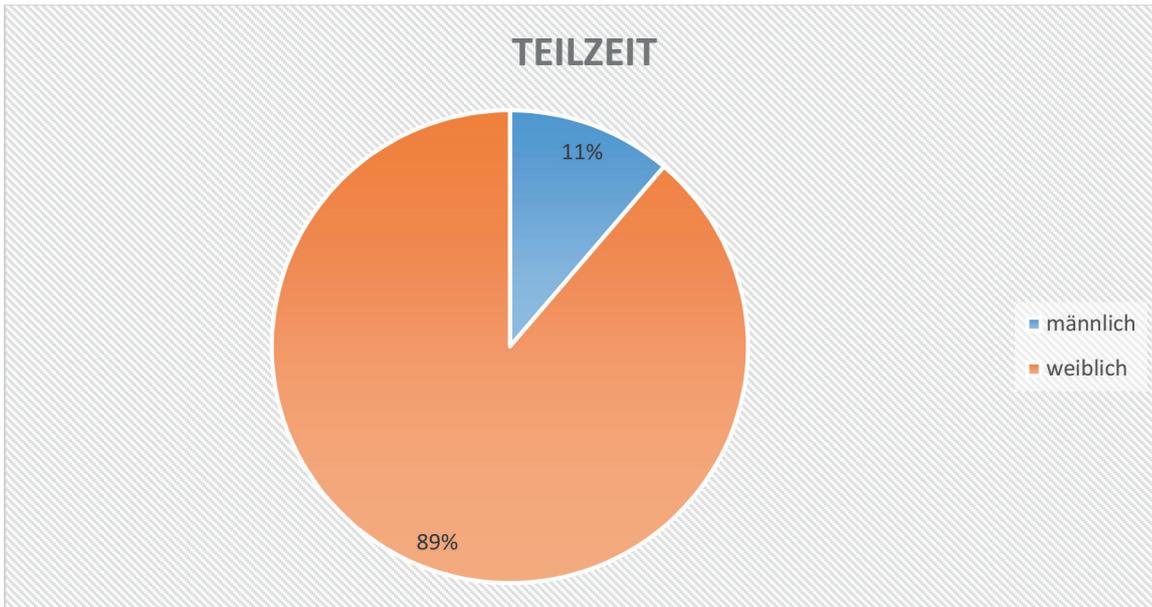


Abbildung 19 Vergleich Teilzeit / Vollzeit

Im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan waren von insgesamt 250 Teilzeitbeschäftigten insgesamt 33 Männer (13 %) vertreten. Hier ist prozentual ein geringer Rückgang der Teilzeitbeschäftigten mit männlichen Mitarbeitenden zu verzeichnen.

Schließlich bringt es § 13 Abs. 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

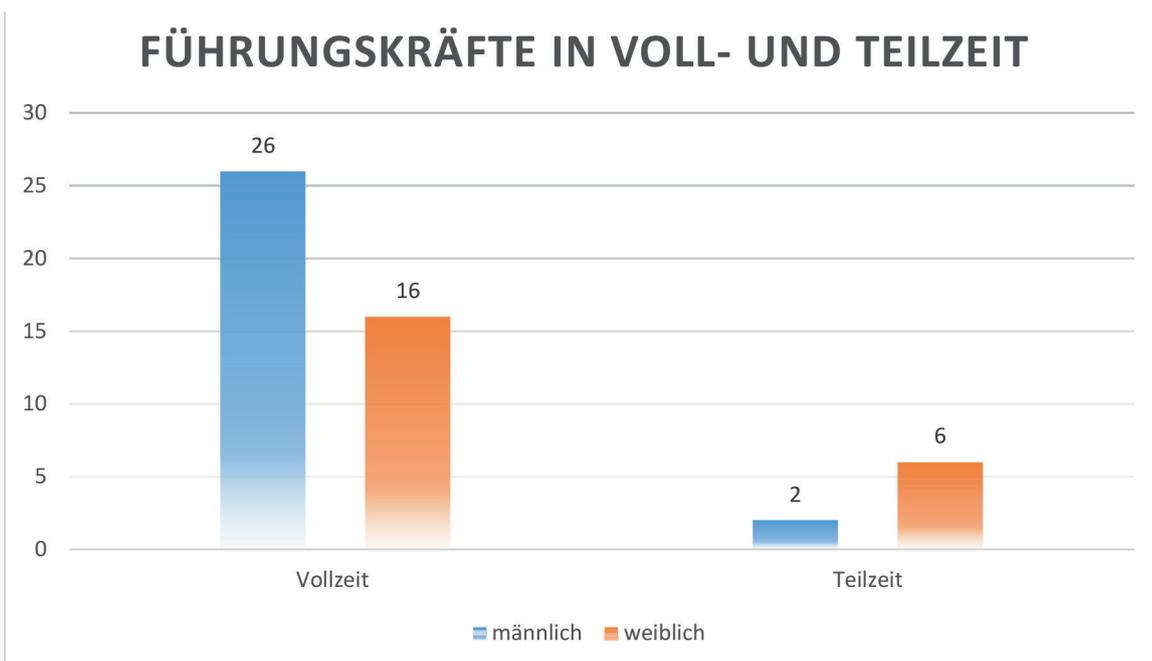


Abbildung 20 Führungskräfte in Voll- und Teilzeit

Die Stadt Brühl wurde 2022 von der Bertelsmann Stiftung als familienfreundliche Arbeitgeberin ausgezeichnet. Das spiegelt sich in der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten wider. Wenn das LGG lediglich auf die Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abzielt, ist die Stadt Brühl bestrebt jegliche Arbeitszeitmodelle zu bewilligen, um so dem Anspruch an eine bedarfsgerechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie weiteren Care-Verpflichtungen gerecht zu werden. Die Akzeptanz in der Stadtverwaltung ist dementsprechend hoch und ermöglicht auch eine Teilzeitbeschäftigung, die sich im Rahmen einer Work-Life-Balance darstellt.

4.5 Auszubildende

Bei der Stadt Brühl standen zum 31.12.2023 insgesamt 53 Personen in einem Ausbildungsverhältnis.

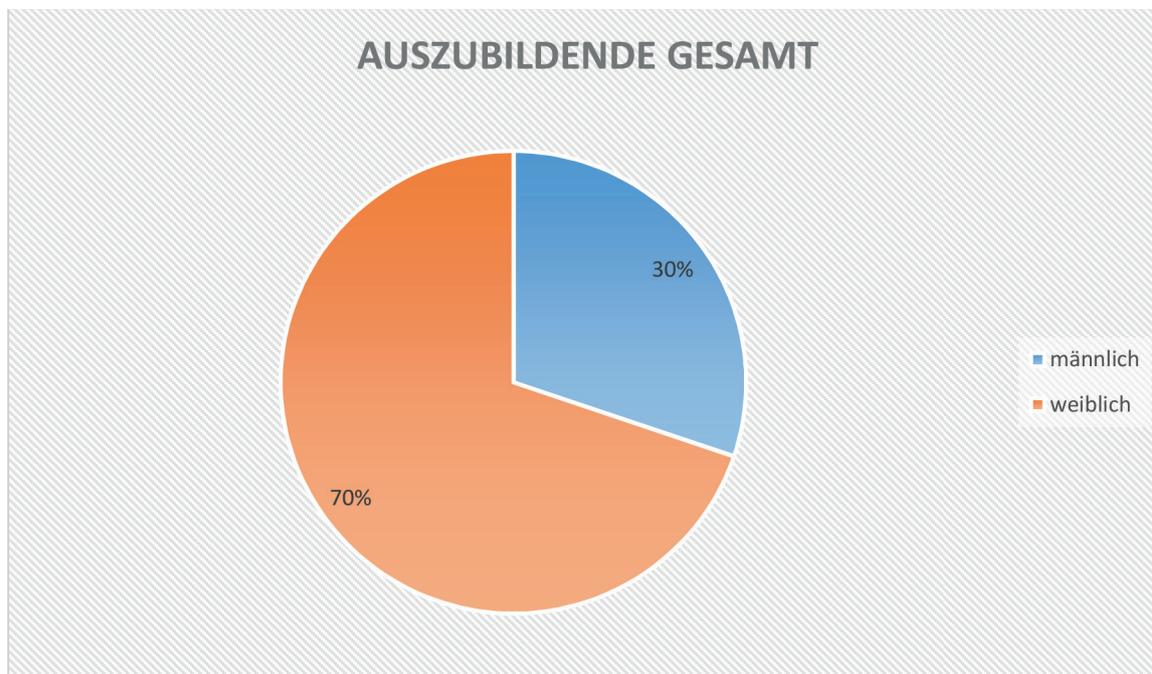


Abbildung 21 Auszubildende

Die Darstellung der Auszubildenden erstreckt sich sowohl auf die Ausbildung im Beamtenbereich (vgl. auch Punkt 4.2.1) als auch auf Ausbildungen, die unter den TVöD VKA Azubi sowie TVöD VKA Azubi Pflege/Betreuung fallen.

Der vergangene Gleichstellungsplan konnte 23 Auszubildende, davon 4 Männer und 19 Frauen (82,61 %) benennen. Die Zahl der Ausbildungsplätze hat sich seither nahezu verdoppelt. Zudem ist der Anteil an männlichen Auszubildenden deutlich gestiegen.

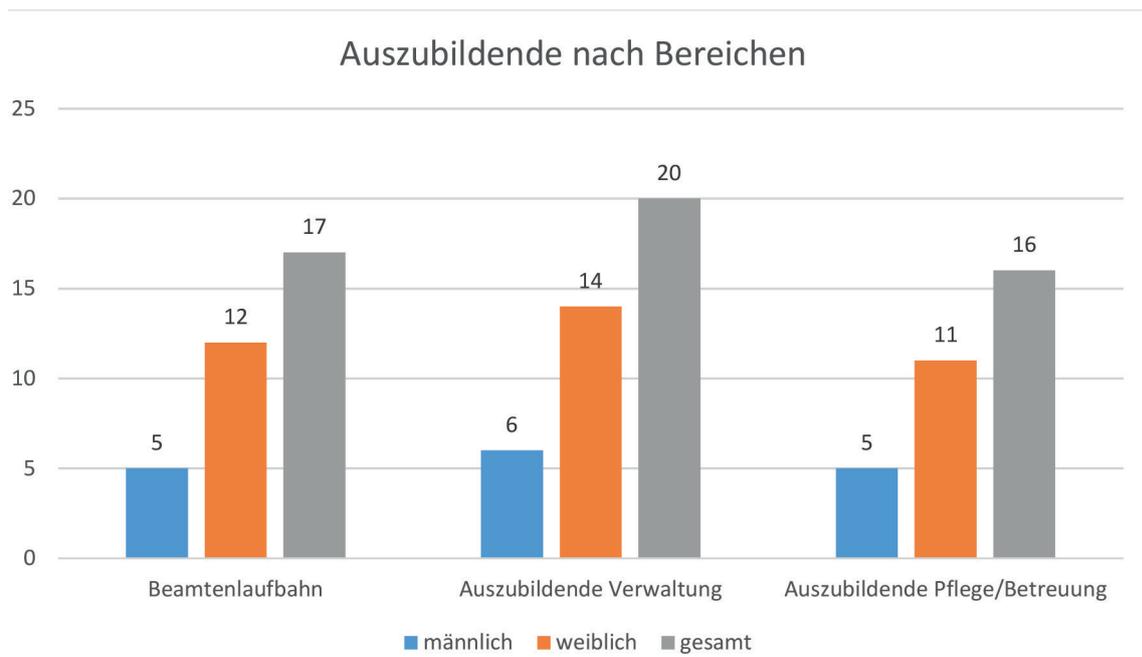


Abbildung 22 Auszubildende nach Bereichen

4.6 Elternzeit und Beurlaubung

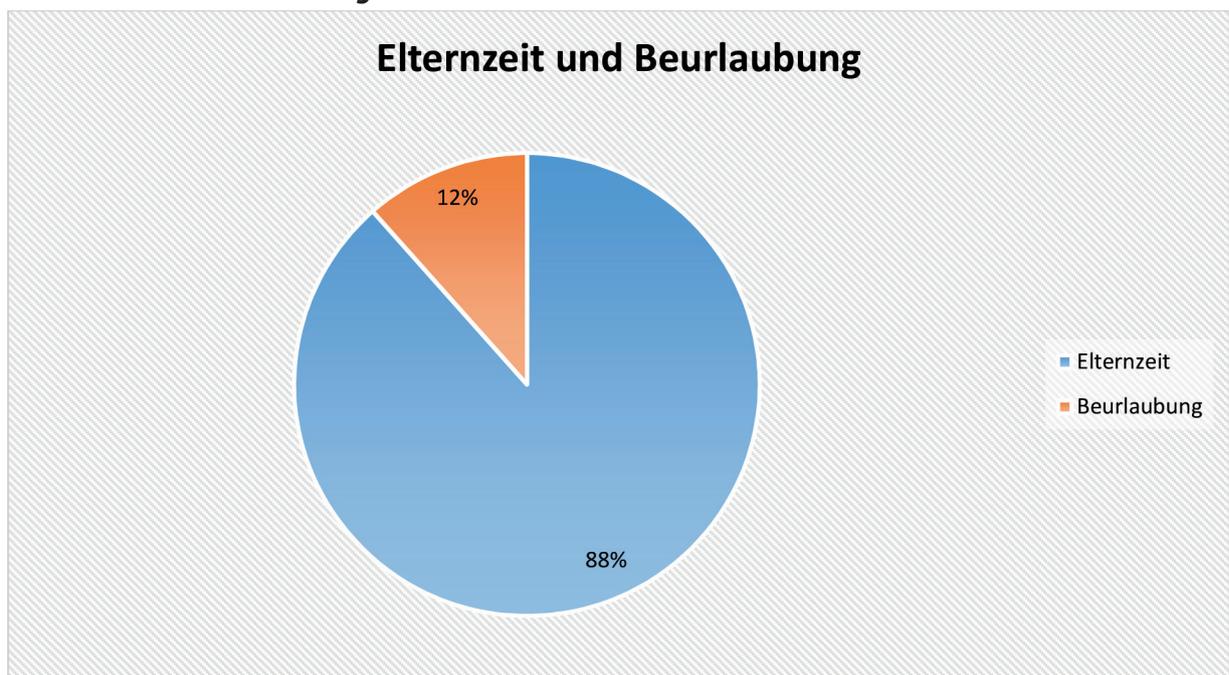


Abbildung 23 Elternzeit und Beurlaubung Stichtag 31.12.2023

Zum Stichtag 31.12.2023 befanden sich insgesamt 26 Mitarbeitende in einer Elternzeit oder Beurlaubung. Die Beurlaubungen erfolgten alle aus familienpolitischen Gründen.

Im Kalenderjahr 2023 befanden sich insgesamt 58 Mitarbeitende in Elternzeit, davon haben insgesamt 18 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Hier ist erkennbar, dass sich die Elternzeit nach dem Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz auf 2 Monate erstreckt, sog. „Vätermonate“.

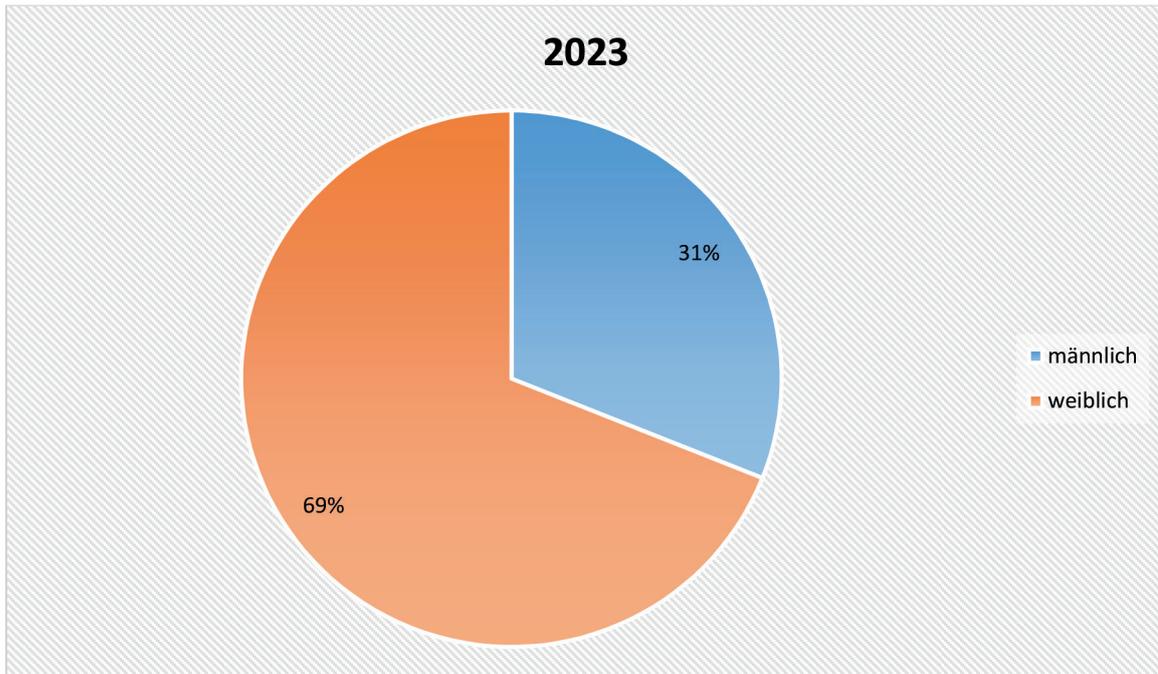


Abbildung 24 Elternzeit und Beurlaubung in 2023

4.7 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG).

Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil

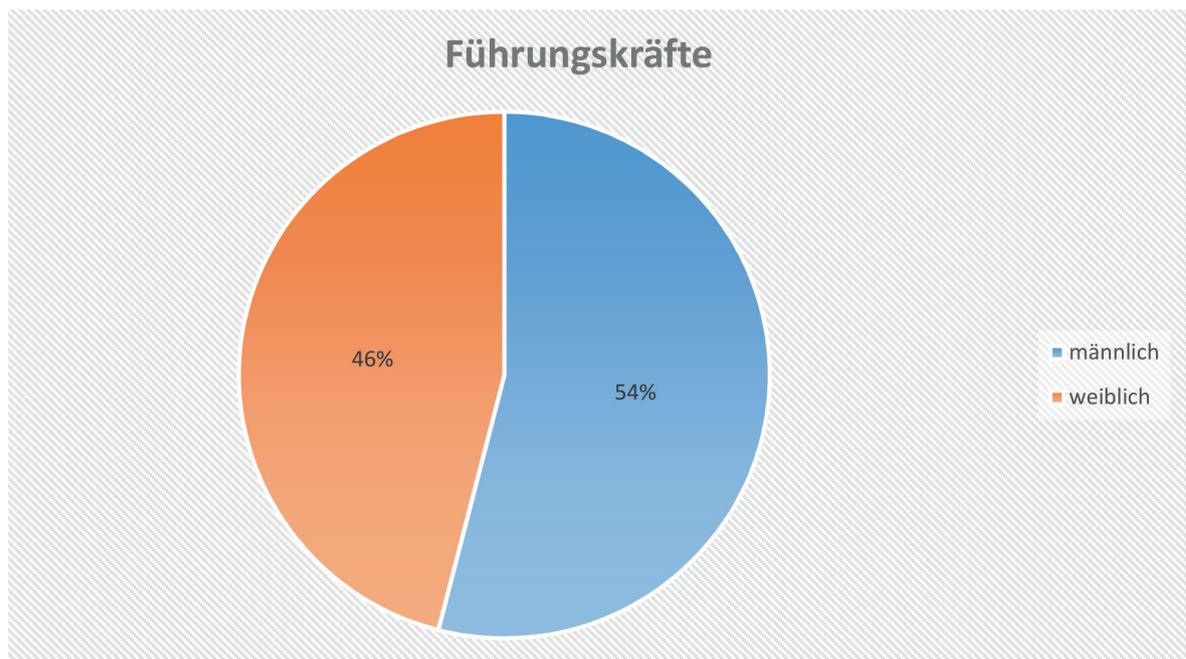


Abbildung 25 Führungskräfte

Bei der Betrachtung des Gesamtwertes der Führungskräfte ist interessant, wie der Frauen- bzw. Männeranteil auf den einzelnen Führungsebenen variiert. Betrachtet werden die Führungsebenen ab der Abteilungsleitung, da Teamleitungen die fachliche Leitung innehaben ohne Personalverantwortung. Unbesetzte Stellen sind nicht berücksichtigt.

Führungskräfte	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Männer	Männer in %
Verwaltungsleitung (Bürgermeister und Dezernenten)	3	0	0	3	100
Fachbereichsleitungen	18	6	33,33	12	66,66
Stabsstellenleitungen	2	2	100	0	0
Abteilungsleitungen	30	15	50	15	50

Abbildung 26 Führungskräfte nach Ebene

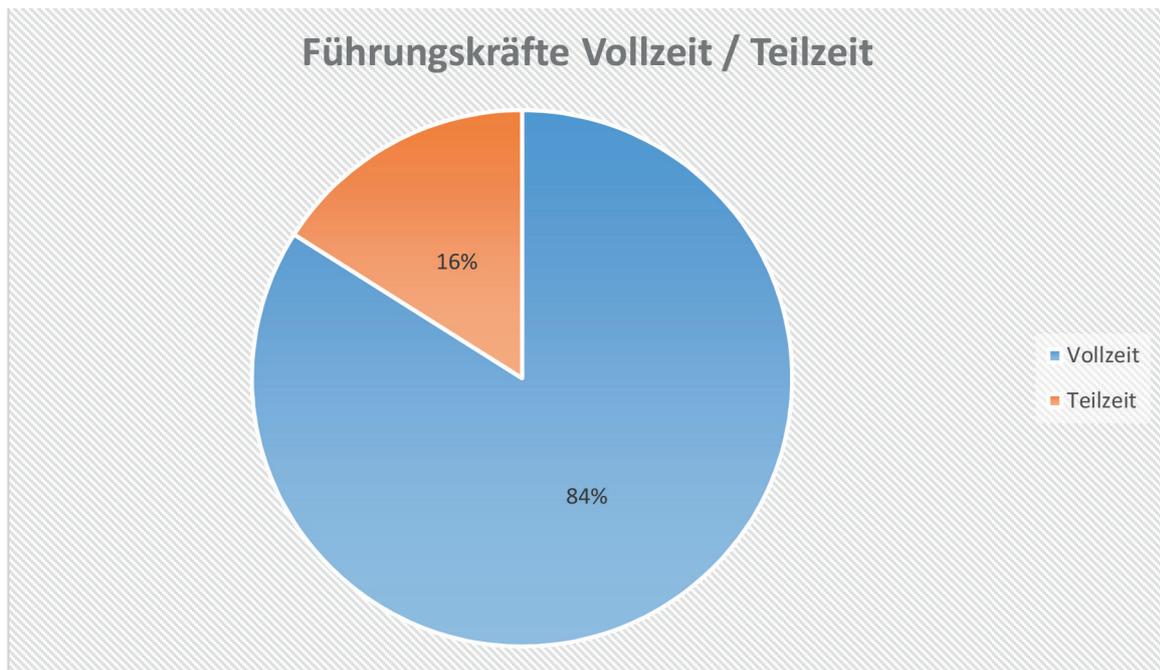


Abbildung 27 Führungskräfte in Voll- und Teilzeit

Betrachtet man die Quote der Teilzeitbeschäftigten in den Führungspositionen, erkennt man, dass lediglich 8 von 50 Führungskräfte in Teilzeit tätig sind. Der Anteil an männlichen Führungskräften in Teilzeit liegt bei 25 %; 2 von 8 Mitarbeitende in Führung sind männlich.

4.8 Telearbeit

Telearbeit spielt inzwischen eine noch wichtigere Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Work-Life-Balance, in dem sie eine größtmögliche Flexibilität bietet, die beruflichen Verpflichtungen in Einklang mit den Bedürfnissen der Familie oder den persönlichen Bedürfnissen zu bringen. Das Instrument der Telearbeit wurde in den vergangenen Jahren erfolgreich in der Stadtverwaltung implementiert und ausgeweitet.

Wenn es am 01.07.2018 noch insgesamt 14 genehmigte Telearbeitsplätze gab, sind es zum 31.12.2023 insgesamt 192. Der Frauenanteil liegt bei 81,25 %.

4.9 Altersstruktur

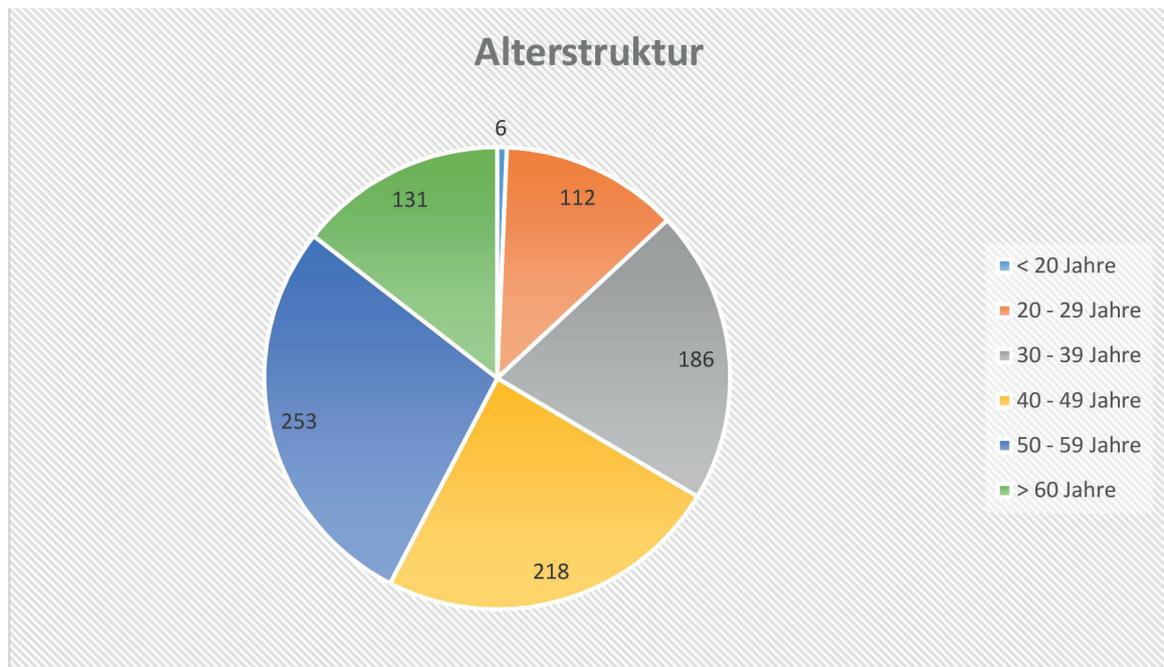


Abbildung 28 Altersstruktur aller Mitarbeitenden

Betrachtet man die Altersstruktur ist schnell ersichtlich, dass die Zahl der Beschäftigten über 50 Jahre deutlich überwiegt. Mit 384 von insgesamt 906 Mitarbeitenden, hier sind Auszubildende, Honorarkräfte und Tagespflegepersonen nicht berücksichtigt, macht das 42,38 % der gesamten Belegschaft aus, die aus Altersgründen in den kommenden 15 bis 17 Jahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

In Führungspositionen (Fachbereichs- und Abteilungsleitungen) scheiden in den kommenden 5 Jahren insgesamt 6 Personen aus. Es wurde ausschließlich die Regelaltersgrenze mit 67 Jahren bei der Betrachtung zugrunde gelegt.

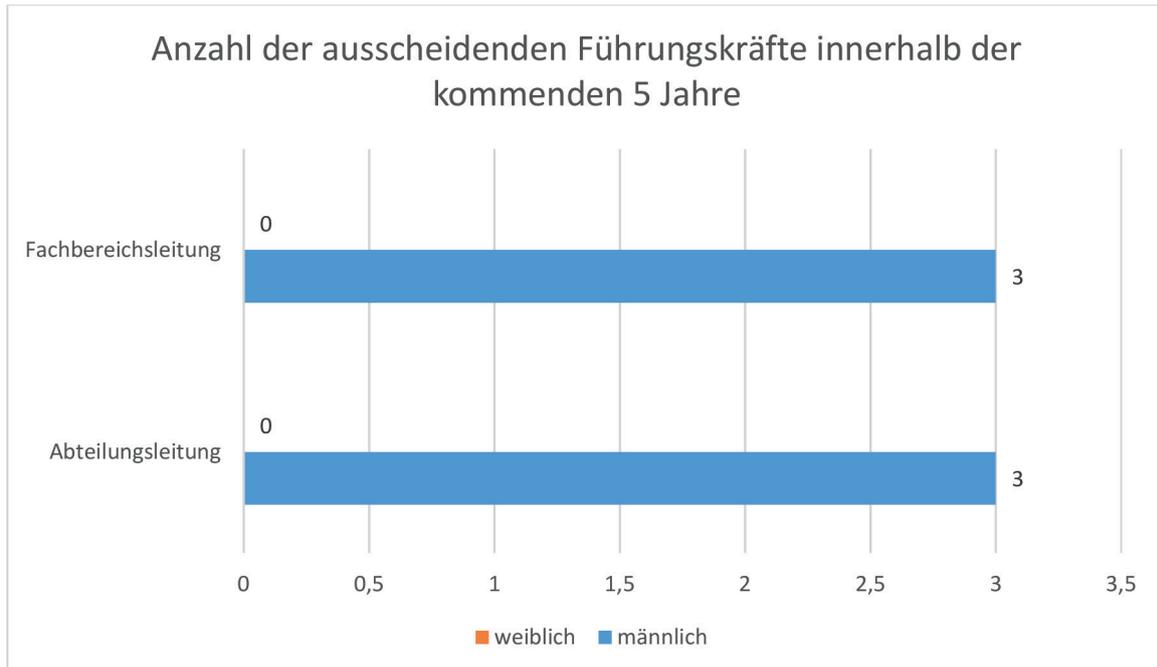


Abbildung 29 Ausscheiden der Führungskräfte innerhalb der kommenden 5 Jahre

Jedoch ist neben den altersbedingten Abgängen auch von einer weiter steigenden Fluktuation auszugehen. Hinzu kommen weitere zeitweise Abwesenheiten infolge Elternzeit oder anderen Beurlaubungen sowie ein steigender Krankenstand. Dies gilt es bei der Implementierung von Maßnahmen zu beachten, um konkrete Zielvorgaben in realistische Steuerungselemente zu übertragen.

5 Evaluation

Zur Sicherung von Qualität und Wirksamkeit des Gleichstellungsplans wird dieser regelmäßig auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) evaluiert. Jede Evaluation vergleicht die Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan – mithin die angestrebten Frauenanteile in den verschiedenen Mitgliedergruppen – mit den zum Zeitpunkt der Evaluation ermittelten Frauenanteilen und überprüft die Umsetzung der aufgelegten Maßnahmen. Die Zwischenevaluation nach zwei Jahren Laufzeit gibt die Gelegenheit zu ggf. notwendigen Korrekturen der Maßnahmen. Die Abschlussevaluation mit Ende der Laufzeit des aktuell gültigen Gleichstellungsplans fließt in die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ein, d. h. auf ihrer Grundlage werden neue Ziele und ggf. Maßnahmen formuliert. Mit der regelmäßigen Evaluierung wird sichergestellt, dass die Zielsetzungen der Gleichstellungsbemühungen aufeinander aufbauen und die aufgesetzten Maßnahmen greifen.

Auf kommunaler Ebene findet sich ein erster, charakteristischer Unterschied bei den Beschäftigungsverhältnissen. Bei den Beamtinnen und Beamten ist der Frauenanteil niedriger als in den Angestelltenverhältnissen. Ebenso befinden sich sehr viel mehr Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigungen. In den unterschiedlichen Gruppen dominieren Männer den höheren Dienst, im gehobenen Dienst hingegen mittlerweile die Frauen. Auf der Führungsebene jedoch sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Im vorangegangenen Gleichstellungsplan waren folgende Zielvorgaben aufgestellt:

5.1 Frauenanteil in Führungspositionen

Bei Ausscheiden einer Fachbereichsleitung soll die Nachbesetzung mit mindestens einer weiteren Frau erfolgen, um die Quote von seinerzeit 18,75 % auf 25,0 % zu erhöhen. Mit Blick auf die Abbildung 26 ist erkennbar, dass inzwischen eine Quote von 33,33 % erreicht wurde.

Im Bereich der Abteilungsleitungen war Zielvorgabe, den Anteil von 34,78 % im Rahmen einer Nachbesetzung auf 39,13 % zu erhöhen. Auch dieses Ziel wurde mit einem Anteil von bereits 50 % bereits erreicht. Im Bereich der Abteilungsleitung liegt somit keine Benachteiligung vor. Hier wäre die Zielvorgabe, diesen Stand zu halten und weiter zu etablieren.

5.2 Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr

Der Fachbereich Feuerwehr- und Rettungsdienst hat seinerzeit einen Frauenanteil von lediglich 4 % vorgewiesen. Es war Zielvorgabe, diese Quote auf 6 % zu erhöhen. Hierzu sollte der Bereich der Kinderfeuerwehr ausgeweitet und die Möglichkeit der Wahrnehmung von Berufsbildungsmessen sowie dem Girls-Day und Boys-Day genutzt werden. Aufgrund der seit Anfang 2020 herrschenden pandemischen Lage mussten jedoch vielen Aktionen ausfallen oder in abgeschwächter Form stattfinden, in denen die Stadt Brühl das Berufsbild der Feuerwehr hätte ausweiten und bekannt machen können sowie dafür hätte interessieren und werben können. Angebotene Berufsbildungsmessen wurden im Rahmen der Sicherheitsstandards wahrgenommen. Trotz der angespannten Umstände konnte der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2023 auf 8 % gesteigert werden. Der Fachbereich hat weiterhin das Ziel, die Quote langfristig und in realistischem Maße zu steigern. Hier wird der Neubau der Rettungswache mit modernen Umkleiden/Waschräumen und bereits berücksichtigten geschlechtergetrennten Bereichen eine erste Hürde nehmen.

5.3 Frauenanteil im IT-Bereich

Der Frauenanteil im IT-Bereich lag seinerzeit bei 0 %. Wie bereits unter Punkt 4.3.1.4 beschrieben, bleibt der Bereich der MINT-Fächer deutschlandweit mit einem Frauenanteil von 20 % weit unter dem EU-Schnitt von immerhin 32 %.

Der Frauenanteil liegt inzwischen bei 14,29 %, wenn man auf die in der Abteilung tätigen Personen mit fachspezifischer Ausbildung blickt. Damit liegt die Stadt Brühl noch immer unter dem Durchschnitt. Im Bereich der IT befindet sich derzeit jedoch eine männliche Person in Ausbildung, so dass mit dem Ausscheiden einer Person in diesem Bereich die Nachbesetzung durch eigenes ausgebildetes Personal erfolgen wird. Eine weitere Ausbildungsstelle ab August 2024 in diesem Bereich konnte ebenfalls nur mit einem Mann besetzt werden. Eine Erhöhung der Frauenquote ist ohne Ausweitung des Stellenanteils daher derzeit nicht in Sicht.

5.4 Frauenanteil im handwerklichen Bereich

Der vorangegangene Gleichstellungsplan hat sich im handwerklichen Bereich ausschließlich auf Hausmeister/Schulhausmeister bezogen. Hier lag die Frauenquote bei 0 %.

In der Aufstellung des aktuell gültigen Gleichstellungsplans wurden auch Platzwarte/-wartinnen, Reinigungskräfte, hauswirtschaftliche Hilfskräfte, Mitarbeitende im Bereich Stadtgrün, der Entsorgung / Bauhof und Abfall dieser Berufsgruppe zugeordnet. Auch aufgrund der Zuordnung der AöR zur Stadt Brühl wurde die Anpassung notwendig.

Betrachtet man all diese Bereiche, ergibt sich eine Frauenquote von 28 %. Die Verteilung innerhalb der Berufsgruppen ist unter Punkt 4.3.1.5 aufgeführt.

5.5 Frauenanteil im technischen Bereich

Die Frauenquote betrug seinerzeit 38,10 %. Zielvorgabe war die Erhöhung des Frauenanteils auf 42,85 %. Diese Quote wurde knapp verfehlt. Zum Stichtag 31.12.2023 betrug der Anteil der Frauen im technischen Bereich 41%. Die Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen der Nachbesetzung von vakanten Stellen bleibt daher weiterhin Zielvorgabe des aktuellen Stellenplans. So ist die Nachbesetzung der Fachbereichsleitung Bauen und Umwelt eine Möglichkeit, den Frauenanteil auf 43,10 % zu erhöhen. Des Weiteren scheidet eine Person altersbedingt aus dem Bereich Klimaschutz aus. Im Rahmen der Nachbesetzung müsste die Stelle mit einer Frau besetzt werden. Die Frauenquote könnte damit auf 44,83 % steigen.

5.6 Resümee

In der Gesamtbetrachtung sind die Zielvorgaben aus dem vergangenen Gleichstellungsplan überwiegend erfüllt und die Quote darüber hinaus verbessert worden. In wenigen noch stereotypischen Aufgabebereichen ist die Angleichung nicht oder nicht wie gewünscht erfolgt. Jedoch liegt das auch in der aktuellen Betrachtung der Geschlechterrolle in der Gesellschaft. Eine aktuelle Studie von Ipsos (europäisches Forschungsunternehmen), durchgeführt in Zusammenarbeit mit dem Global Institut for Women's Leadership am King's College London zum internationalen Frauentag in 31 Ländern zeigt, dass die Generation Z sowie die Millenials nicht das Kriterium des Geschlechts als entscheidend bei der Wahl eines Postens sehen, sondern das der Kompetenz. Insofern bleibt die Überzeugung der jetzigen Generationen abzuwarten, inwieweit sich die stereotypischen Rollenbilder angleichen oder verändern.

6 Zielvorgaben und Maßnahmen

Die Förderung von Chancengleichheit und Diversität ist grundlegendes Element des Gleichstellungsplans. Zielvorgaben und Maßnahmen sind dabei das Instrument zur Messung der effektiven Erfüllung des Verfassungsauftrages. Um das Ziel zu erreichen sind verschiedene Maßnahmen erforderlich, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderung zugeschnitten sind. Dazu gehören u.a. flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gezielte Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und ein erfolgreiches Recruiting.

Nach § 6 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Gültigkeitsdauer konkrete Zielvorgaben um die Frauenquote in unterrepräsentierten Bereichen auf bis zu 50 % zu erhöhen.

Auch sind Gremien (Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Integrationsräte und Kuratorien) paritätisch zu besetzen. Ebenso ist bei der Bildung von Arbeits- und Projektgruppen auf Parität zu achten (§ 12 Abs. 4 LGG).

Die nachfolgende Graphik zeigt die Zielvorgaben bis zum 30. Juni 2029. Hier soll nur auf die Bereiche oder Positionen eingegangen werden, in denen nicht bereits eine Frauenquote von 50 % erreicht ist.

	Gesamt	Frauen (in %)	Ziel (in % ²)
LG 2.2 oder B-Besoldung	13	4 (31 %)	6 (46 %)
Feuerwehr	78	6 (8 %)	8 (10 %)
IT	7	1 (14 %)	³
Handwerklicher Bereich	169	48 (28 %)	50 (30 %)
Technischer Bereich	58	24 (41 %)	29 (50 %)

Abbildung 30 Zielvorgaben

Weiter gilt es im Rahmen des Gleichstellungsplans festzulegen, welche Maßnahmen die Zielerreichung herbeiführen können. Hier spielen personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen eine zentrale Rolle. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufen und Funktionsbereichen an. Bereits implementierte und bewährte Maßnahmen wie

- ◆ Flexible Arbeitszeitgestaltungen
- ◆ Telearbeit
- ◆ Nachwuchsentwicklung
- ◆ Führungskräftebildungen
- ◆ Fortbildungsmöglichkeiten
- ◆ Orientierungsgespräche

sind dabei auszuweiten und anzupassen. Weitere Benefits wie der Teamtag, die Mitgliedschaft bei Urban Sports, Dienstfahrräder etc. sind schon heute Standard.

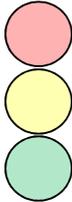
Im Rahmen der Evaluierung nach 2 Jahren sind die im Folgenden benannten 12 Maßnahmen erneut zu betrachten. Wird hierbei erkennbar, dass die Maßnahmen nicht zur Zielerreichung verhelfen, sind diese anzupassen oder zu ergänzen. Das Ampelsymbol dient dazu, den Stand nach der Evaluierung in 2 Jahren zu kennzeichnen wobei Rot für „Ziel nicht erreicht“, Gelb für „Maßnahme in Durchführung, Optimierungsbedarf“ und Grün für „Ziel erreicht“ steht. Aktuell sind die Farben überwiegend noch transparent dargestellt.

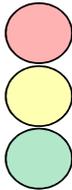
¹ Die Prozentangaben sind gerundet.

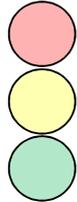
² Die Zielvorgaben orientieren sich an den realistischen Gegebenheiten und nicht am 50%-Wert.

³ Die Festsetzung einer Zielvorgabe ist nicht möglich, da in 2024 bereits ein männlicher Auszubildender die Ausbildung beendet bzw. ein weiterer männlicher Auszubildender die Ausbildung beginnt

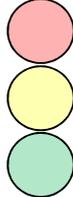
6.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

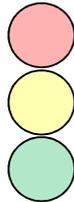
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Beurlaubungen etc.	Nr. 1.1
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	Die Verwaltung versteht sich als familienfreundliche Arbeitgeberin und wurde in 2022 von der Bertelsmann Stiftung mit dem zertifizierten Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2026	
Maßnahme/-n	Anträgen von Mitarbeitenden, die dazu dienen, Betreuungsproblemen entgegenzuwirken (z.B. Beurlaubung, Stundenreduzierung etc.), soll entsprochen werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Anspruch besteht nicht und ein Antrag muss rechtzeitig im Voraus mit dem jeweiligen Fachbereich kommuniziert und schriftlich eingereicht werden.	Umsetzungsstand 
Ziel	Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Zuständigkeit	Personalabteilung	

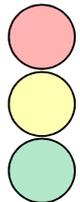
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Individuelle Rückkehrberatung	Nr. 1.2
Daten	Ab 2024	
Beschreibung	Um den Prozess der Eingliederung in die Verwaltung im Anschluss an eine Freistellung aus familienpolitischen Gründen zu vereinfachen, sollen individuelle Rückkehrgespräche angeboten werden.	
GLP 2024-2029	Maßnahme Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	Mitarbeitenden, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, sollen individuelle Rückkehrgespräche angeboten werden, um einen bestmöglichen Einsatz und Integration in die Verwaltung zu ermöglichen. Die Beratung soll sich auf mögliche Einsatzgebiete und den ggf. damit verbundenen Weiterbildungsbedarf erstrecken sowie einen frühzeitigen Kontakt zurück zur Verwaltung fördern.	Umsetzungsstand 
Ziel	Vereinfachung der Rückkehr in das Arbeitsleben	
Zuständigkeit	Personalabteilung	

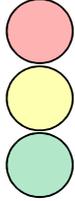
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Mobiles Arbeiten	Nr. 1.3
Daten	Ab 2025	
Beschreibung	Derzeit gibt es eine DV zur Telearbeit, die im Rahmen der Corona-Pandemie zugunsten der Mitarbeitenden ausgeweitet wurde. Hier gibt es einen kontinuierlichen Anpassungsbedarf an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in Betreuungssituationen.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	Neue, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientierte Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung sollen geschaffen werden.	Umsetzungsstand 
Ziele	Durch eine moderne Form des mobilen Arbeitens werden Angebote geschaffen, die es ermöglichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu händeln, ohne finanzielle Nachteile hinzunehmen. Dies trägt zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance und einer Steigerung der Produktivität bei, da Mitarbeitende in ihren gewohnten Umgebungen arbeiten können. Pendelkosten auf Seiten der Mitarbeitenden sowie Büro- und Ausstattungskosten können gesenkt werden. In Zeiten von Krisen ermöglicht mobiles Arbeiten die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes.	
Zuständigkeit	Organisation, Digitalisierung, Personal, IT	

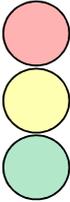
6.2 Personalbindung und Recruiting

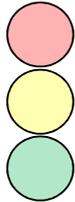
Personalbindung und Recruiting	Abbau geschlechtsspezifischer Berufswahl	Nr. 2.1
Daten	jährlich	
Beschreibung	In Bereichen, in denen der Frauen- bzw. Männeranteil unterrepräsentiert ist, soll besonders für die entsprechende Ausbildung an den weiterführenden Schulen geworben werden.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> - Planung und Durchführung der Girls-Days und Boys-Days - Vertretung auf Ausbildungsmessen - Präsentation der Vielfalt der Berufsfelder auf Jobbörse der Stadt Brühl 	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Abbau der geschlechterspezifischen Stereotypen in der Berufswahl	
Zuständigkeit	Ausbildungsleitung, Gleichstellung	

Personalbindung und Recruiting	Transparente Stellenanforderung	Nr. 2.2
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	Die Stadtverwaltung Brühl nimmt vielfältigste Aufgaben wahr, die mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen einhergehen. Hier gilt es, Transparenz und einen umfassenden Überblick zu schaffen, um die jeweiligen Anforderungen klar zu kommunizieren und die Führungskräfte für die Förderung der Mitarbeitenden zu sensibilisieren.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	Schulung der Führungskräfte, Schaffung eines Austauschformates Personalentwicklung und Führungskräfte.	Umsetzungsstand
		
Ziel/-e	Die Führungskräfte erkennen die Potentiale ihrer Mitarbeitenden, informieren und fördern individuell und umfassend und tragen so zu einer langfristigen Personalbindung bei.	
Zuständigkeit	Personalabteilung, Fachbereiche, Führungskräfte	

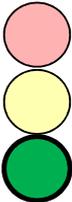
Personalbindung und Recruiting	Ausbildung in Teilzeit	Nr. 2.3
Daten	Ab 2025	
Beschreibung	Im Rahmen des Personalmangels sollen Ausbildungsberufe, die in Teilzeit wahrgenommen werden können, angeboten werden. So haben Mütter und Väter die Chance, ihre Kinder zu betreuen und gleichzeitig eine reguläre anerkannte Berufsausbildung zu absolvieren. Dies soll ebenfalls Personen in Pflege von Angehörigen ansprechen.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	Die Stadtverwaltung biete alle angebotenen Ausbildungsberufe in Teilzeit an.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> • Öffnung der Ausbildungsstellen für Teilzeitarbeit • Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeit • Keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens durch eine Ausbildung in Teilzeit 	
Zuständigkeit	Personalabteilung	

Personalbindung und Recruiting	Führungsnachwuchskräfte	Nr. 2.4
Daten	wiederkehrend	
Beschreibung	Ein mehrstufiges Entwicklungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte ist nach Abschluss des ersten Programms in eine Neuauflage mit dem Orientierungsworkshop gestartet, um potenzielle Führungskräfte, die aktuell noch nicht in der Führungsverantwortung stehen, für eine Führungsposition zu begeistern.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	Durchführung und Weiterentwicklung des Führungsnachwuchskräfteprogramms	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Mitarbeitende sollen für Führungspositionen begeistert und mit vorbereitenden Seminarreihen für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben geschult werden.	
Zuständigkeit	Personalabteilung	

Personalbindung und Recruiting	Führen in Teilzeit	Nr. 2.5
Daten		
2024		
Beschreibung	<p>Nun geht es darum, das Thema Führen in Teilzeit in den Fokus zu rücken. Wie die Auswertungen gezeigt haben, sind Führungspositionen fast ausschließlich in Vollzeit besetzt. Der Fachkräftemangel und die sich ändernde Arbeitsteilung in Familien machen es wichtig, eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung auch in diesen Positionen anzubieten und das Bewusstsein dafür zu stärken. Gleichzeitig gilt es jedoch, Überlastungen der Betroffenen und der direkten Kollegenschaft zu vermeiden.</p>	
GLP 2024-2029		
Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029		
Maßnahme/-n	<p>Führungskräfte sind gefordert, qualifizierte Mitarbeitende anzusprechen und zu einer Bewerbung auf Führungspositionen zu motivieren. Job-Sharing und mobiles Arbeiten sollen hier unterstützen.</p> <p>Die Qualifizierungsmaßnahme wird weitergeführt, um auch in den kommenden Jahren eine ausreichende Zahl vielversprechender Nachwuchskräfte zu gewinnen.</p>	Umsetzungsstand
		
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeit in Führungspositionen • Bereitschaft bei den Teilzeitbeschäftigten, auch an Nachmittagen zu arbeiten • Funktionsübernahme im Rahmen des Job-Sharings 	
Zuständigkeit		
Personalabteilung		

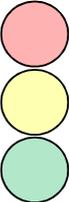
Personalbindung und Recruiting	Weiterbildungen für Frauen	Nr. 2.6
Daten	wiederkehrend	
Beschreibung	Frauen nehmen bisher häufiger und längere Auszeiten aus dem Berufsleben, in der Regel aus familienpolitischen Gründen. Der Wiedereinstieg fällt oft nicht leicht, da sie im Berufsleben oft den Anschluss an den Status quo verlieren. Um hier sofort, selbst bei einer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Freistellung, mithalten zu können, sind sowohl fachspezifische Fort- und Weiterbildungen notwendig, als auch Seminare zur Rhetorik, Selbstbehauptung sowie zu finanziellen Themen wie z.B. der wirtschaftlichen Alterssicherung.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	Es werden gezielte Fort- und Weiterbildungen angeboten, die die Rückkehr ins Berufsleben nach einer vorübergehenden Auszeit vereinfachen und die Position im Berufsleben festigen und optimieren.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Abbau von Hemmnissen durch eine vorübergehende Abwesenheit aus dem Berufsleben	
Zuständigkeit	Personalabteilung, Gleichstellung	

6.3 Personalbindung und Gesundheit

Personalbindung und Gesundheit	Seminare	Nr. 3.1
Daten	Ab 2024 fortlaufend	
Beschreibung	Arbeitsverdichtung, Stress, Burn-Out, Anforderungen durch verschiedene Lebensphasen... aktuelle Themen die in einer komplexer werdenden Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnen.	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	<p>Angebot von freiwilligen und verpflichtenden Seminaren zu Themen im Umgang mit den komplexen Anforderungen an die Arbeitswelt sowie im Umgang mit den besonderen Herausforderungen in verschiedenen Lebensphasen, insbesondere für Eltern, Väter, Alleinstehende, Ältere, Trauernde.</p> <p>Fortführung bereits gut angenommener Seminare und Anpassung der Themen nach aktuellen Geschehnissen (z.B. Gendermedizin, geschlechtsspezifische Gesundheitsseminare).</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	Erhalt der Gesundheit durch akute Maßnahmen sowie Prävention und emphatischer Umgang insbesondere im beruflichen und kollegialen Umfeld	
Zuständigkeit	Personalabteilung	

6.4 Arbeitsklima

Arbeitsklima	Gender Mainstream	Nr. 4.1
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	<p>Die Stadtverwaltung setzt sich für eine gelebte Unternehmenskultur ein, in der ein wertschätzender Umgang herrscht. Dies erfordert intern sowie extern eine Sprache ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Alter und Behinderung.</p> <p>Eine sprachliche Gleichbehandlung ist in § 4 LGG NRW verbindlich vorgeschrieben</p>	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	<p>Verpflichtende Schulungen, insbesondere für Führungskräfte</p> <p>Zur Verfügung stellen von übersichtlichem Informationsmaterial an zugänglicher Stelle zur Gleichbehandlung, Diversity, LGBTQIA+</p> <p>Praktische Hilfestellung beim Umgang mit gendersensibler Sprache</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur	
Zuständigkeit	Personalabteilung, Gleichstellung	

Arbeitsklima	Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Nr. 4.2
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	<p>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen/dienstrechtlichen Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG darstellt. Hierzu zählen verbale, nonverbale und visuelle Belästigungen, wie unerwünschtes oder unangemessenes Verhalten sexueller Natur, wie unangebrachte Bemerkungen, anzügliche Witze, obszöne oder vulgäre Sprache, sexuelle Anspielungen oder Kommentare. Ebenso unangemessene Blicke, Gesten, Berührungen und Körperhaltungen sowie das Zeigen oder Verbreiten von pornografischem Material.</p> <p>Bekanntnis zur Istanbul-Konvention vom 11.05.2011, welche bekannt ist als „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“.</p>	
GLP 2024-2029	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2024-2029	
Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtende Schulungen, insbesondere für Führungskräfte • Anwendung und Durchsetzung der Dienstvereinbarung • Offene Kommunikationsstruktur • Unterstützungsangebote für Opfer • Prävention: Förderung von Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen • Schutz: Bereitstellung von Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangeboten an die Opfer häuslicher Gewalt • Fortführung Präventionsnetzwerk „Sicher im Dienst“ 	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur Verbesserung der Situation von Frauen, Reduzierung von Gewalt, gerechtere und sichere Gesellschaft	
Zuständigkeit	Personalabteilung, Beschwerdestelle nach § 13 AGG	

7 Anhang

7.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Grundgesetz

<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

https://www.recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=0&bes_id=4847&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=553295

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG)
(Stand: 01.03.2018)

https://broschuerenservice.nrw.de/files/download/pdf/mhkgb-nrw-faq-12-lgg-pdf_von_fragen-und-antworten-zur-anwendung-von-12-landesgleichstellungsgesetz-in-den-kommunen_vom_mhkgb_2833.pdf

DSAG (Deutschsprachige SAP Anwendergruppe e.V.)

<https://dsag.de/door/13/>

Studie McKinsey

<https://www.mckinsey.com/de/news/presse/europa-mit-grosser-talentluecke-bei-frauen-in-tech-jobs-technologieberufe-mint>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Stammpersonal Frauen- und Männeranteil am 31.12.2023	7
Abbildung 2 Beamtinnen und Beamte	8
Abbildung 3 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen	9
Abbildung 4 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen	9
Abbildung 5 Anwärterinnen und Anwärter	10
Abbildung 6 Übersicht Laufbahngruppen	10
Abbildung 7 Beamtinnen und Beamte Feuerwehr	11
Abbildung 8 Feuerwehr % Anteil	11
Abbildung 9 Beschäftigte gesamt	12
Abbildung 10 Beschäftigte vergleichbar den Laufbahngruppen	12
Abbildung 11 Beschäftigte mit S-Eingruppierung	13
Abbildung 12 S-Eingruppierung in Teilzeit	14
Abbildung 13 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen	15
Abbildung 14 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen im Vergleich Voll- und Teilzeit	15
Abbildung 15 Beschäftigte im sozialen Bereich	16
Abbildung 16 Mitarbeitende im handwerklichen Bereich nach Geschlecht	17
Abbildung 17 Beschäftigte im technischen Bereich nach Geschlecht	17
Abbildung 18 Teilzeit im Vergleich	18
Abbildung 19 Vergleich Teilzeit / Vollzeit	19
Abbildung 20 Führungskräfte in Voll- und Teilzeit	19
Abbildung 21 Auszubildende	20
Abbildung 22 Auszubildende nach Bereichen	21
Abbildung 23 Elternzeit und Beurlaubung Stichtag 31.12.2023	21
Abbildung 24 Elternzeit und Beurlaubung in 2023	22
Abbildung 25 Führungskräfte	22
Abbildung 26 Führungskräfte nach Ebene	23
Abbildung 27 Führungskräfte in Voll- und Teilzeit	23
Abbildung 28 Altersstruktur aller Mitarbeitenden	24
Abbildung 29 Ausscheiden der Führungskräfte innerhalb der kommenden 5 Jahre	25
Abbildung 30 Zielvorgaben	28

Impressum:

Stadt Brühl - Der Bürgermeister
Rathaus, 50319 Brühl

Auskunft erteilt: Zentrale Dienste/Abt. Personal
Rathaus Uhlstraße 3, 50321 Brühl
Telefon 02232 79-2300, srahaingoson@bruehl.de
www.bruehl.de

Abbildung: Titelseite Stadt Brühl

Stand: 31.12.2023