

# **Gleichstellungsplan der Stadt**

**Mülheim an der Ruhr 2019 – 2023**

# **INHALTSVERZEICHNIS**

## **VORWORT**

Ulrich Scholten, Oberbürgermeister

## **EINLEITUNG**

Antje Buck, Gleichstellungsbeauftragte

## **PRÄAMBEL**

### **I. GELTUNGSBEREICH UND GELTUNGSDAUER**

### **II. GRUNDLAGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG VON ZIELEN UND MAßNAHMEN**

### **III. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN- STRUKTUR**

a) Bestandsaufnahme

b) Analyse der Beschäftigtenstruktur, differenziert  
nach Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen

### **IV. ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN**

a) in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

b) in Führungspositionen

c) Stellenausschreibungen

### **V. FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG**

Einleitung

a) Beurteilung von Teilzeitkräften

b) Sprache

### **VI. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

Einleitung

a) Elternzeit/Pflegezeit

b) Teilzeitausbildung

c) Alternierende Telearbeit

d) Arbeitszeitmodelle

e) Fortbildung

### **VII. GREMIEN**

### **IMPRESSUM**

## VORWORT

Ulrich Scholten

Oberbürgermeister der Stadt Mülheim an der Ruhr



**Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**

Arbeit, Zeit, Geld und Macht sind noch lange nicht gerecht verteilt – mit vielen Nachteilen für Frauen, aber auch einigen für Männer. Auch bei uns besetzen Frauen noch immer weniger Führungspositionen als Männer – das muss sich ändern. Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Zum einen fungiert das Unternehmen Stadt Mülheim an der Ruhr als Vorbild, zum anderen kann eine Kommune auf das Potenzial qualifizierter Mitarbeiterinnen gar nicht mehr verzichten. Die Verwaltung ist sich ihrer Verantwortung bewusst und fördert mit diesem Gleichstellungsplan die gleichberechtigten beruflichen Chancen von Frauen und Männern – und zwar auf allen Hierarchieebenen. Denn es gibt gut ausgebildete Männer – und es gibt gut ausgebildete Frauen. Warum sollte das ab einer bestimmten Hierarchiestufe anders sein? Die Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Frauenförderung ist ein wichtiger Bestandteil unserer effizienten und innovativen Personal- und Organisationsentwicklung, gleichzeitig aber auch eine Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit in unser aller Zusammenleben und -arbeit. Und das ist, meiner Überzeugung nach, für eine moderne Verwaltung unserer Stadt selbstverständlich und unverzichtbar!

Mit Blick auf den demographischen Wandel und die damit verbundenen Veränderungen ist davon auszugehen, dass sich in den nächsten Jahren Möglichkeiten vor allem für jüngere Beschäftigte - nicht nur, aber auch für Frauen - ergeben werden. Durch entsprechende Maßnahmen müssen wir den Führungskräftenachwuchs fördern und unterstützen.

Dieser Gleichstellungsplan ist eine gute Grundlage dafür, dass wir diese Ziele hoffentlich bald erreichen.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Ulrich Scholten'. The signature is fluid and cursive.

Ulrich Scholten

Oberbürgermeister der Stadt Mülheim an der Ruhr

## EINLEITUNG

Antje Buck

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr



### Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Dies ist der erste Gleichstellungsplan nach Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW). Dieses Gesetz zur Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes im öffentlichen Dienst bestand seit 1999 und wurde aufgrund seiner Quotenregelungen sowie wegen der enthaltenen Statusabsicherung der Gleichstellungsbeauftragten viel beachtet und kritisiert. Die entsprechenden Rechtsnormen nahmen regelmäßig den (Um-)weg über die Gerichtsinstanzen, bevor sie zur Anwendung gelangten. Auch die reformierte Fassung des Gesetzes hat diesen Prozess mit weitgehender Bestätigung der Vorgaben durchlaufen.

Ein wesentlicher und pflichtiger Schritt ist die Aufstellung eines Gleichstellungsplans. Er wurde in Kooperation von Personal- und Organisationsamt und Gleichstellungsstelle erarbeitet. Im Wesentlichen soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen und Ziele aufzeigen, mit deren Hilfe das angestrebte gesetzliche Gleichstellungsziel erreichbar werden soll. Grundlage dieses Planwerkes ist sowohl die Personalstatistik als auch die Prognose zu den absehbaren Vakanzen im Geltungszeitraum. Um einen schonenden Ausgleich zwischen dem Prinzip der Bestenauslese im öffentlichen Dienst (Art. 33 Grundgesetz) und dem Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 3 Grundgesetz) herzustellen, wurde und wird auf das Instrument der leistungsbezogenen Quote gebaut. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen wurde in der neuen Gesetzesfassung präzisiert, indem ihre Rolle als Mitglied der Verwaltung deutlicher als bisher definiert wurde, beispielsweise hinsichtlich des geforderten Verfahrensablaufes sowie bezüglich der Abgrenzung zur betrieblichen Interessenvertretung. Gleichzeitig sieht das neue LGG NRW durchaus Sanktionen für den Fall einer Nichtbeachtung der entsprechenden Rechte vor.

Als Gleichstellungsbeauftragte begrüße ich die Weiterentwicklung und Modernisierung unserer gesetzlichen Grundlage und hoffe, dass mit diesem ersten Gleichstellungsplan, der nicht nur die weiblichen Beschäftigten fokussiert sondern die Lebenslagen aller Mitarbeitenden stärker in den Blick nimmt, neue Impulse für eine leistungsfähige Stadtverwaltung mit menschlichem Gesicht befördert werden.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Antje Buck'. The signature is fluid and cursive.

Antje Buck

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr

## **PRÄAMBEL**

Die Stadt Mülheim an der Ruhr verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW), das am 15. Dezember 2016 in Kraft getreten ist, umzusetzen und sich für mehr Chancengleichheit innerhalb der Stadt Mülheim an der Ruhr einzusetzen. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Organisation bzw. der Dienststelle. Er fokussiert sich nicht nur auf die weiblichen Beschäftigten, sondern nimmt die Lebenslagen aller Mitarbeitenden in den Blick.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Stadt Mülheim an der Ruhr wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung zu fördern, Diskriminierungen abzubauen sowie konstruktive Veränderungen voranzutreiben, so dass die Realisierung von Chancengleichheit zur Selbstverständlichkeit wird.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen, sieht die Stadt Mülheim an der Ruhr die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch gezielte Maßnahmen zu beseitigen. Neben der gleichen Teilhabechance soll auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin gefördert und aktiv unterstützt werden.

Die Stadt Mülheim an der Ruhr hält an dem Grundsatz für die Umsetzung des Gleichstellungsplans fest: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Gesamtverwaltung. Sie richtet sich insbesondere an alle Fachbereichsleitungen und Führungskräfte, an Männer und Frauen gleichermaßen.

### **I. GELTUNGSBEREICH UND GELTUNGSDAUER**

Der Gleichstellungsplan gilt gemäß § 2 Abs. 1 LGG NRW für die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr einschließlich städtischer Eigenbetriebe. Er richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Nachwuchskräfte.

Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung hat die Stadt Mülheim an der Ruhr dafür Sorge zu tragen, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadt Mülheim an der Ruhr allein oder gemeinsam mit anderen

Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken ihre Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gesetzes beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 (2) LGG NRW).

Das Regelwerk gilt für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2023.

## **II. GRUNDLAGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG VON ZIELEN UND MAßNAHMEN**

Nach Maßgabe des LGG NRW bedarf es der Entwicklung und Festlegung von Maßnahmen und Zielvorgaben in drei Schwerpunkten:

- Förderung der Gleichstellung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Grundlagen dieses Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadt Mülheim an der Ruhr sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Regelwerks (§ 6 Abs. 2 LGG NRW).

Die zugrunde gelegten Zahlen zur Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur basieren auf dem Datenbestand zum Stichtag 30.06.2018. Für die Prognose der zu besetzenden Stellen wurden die altersbedingten Austritte in den Jahren 2019 bis 2023 herangezogen.

Während der Laufzeit ist spätestens nach zwei Jahren, d. h. im ersten Quartal 2021, die Zielerreichung zu überprüfen. Sofern deutlich wird, dass Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG NRW).

Die Umsetzung und Überprüfung obliegt dem Oberbürgermeister, dem Personal- und Organisationsamt, der Gleichstellungsstelle sowie allen Führungskräften. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen gesellschaftspolitischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des täglichen Lebens ist jedoch nur möglich, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltagshandelns wird. Daher sind neben den Führungskräften und politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern auch alle Mitarbeitenden aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

### III. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

#### a) Bestandsaufnahme

Die Stadt Mülheim an der Ruhr verfügte zum 30.06.2018 über insgesamt 3.319 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

	<b>Absolut</b>	<b>Männer- anteil</b>	<b>Frauen- anteil</b>
<b>Gesamtpersonal- bestand</b>	3.319	1.264 (38,10%)	2.055 (61,90%)
<i>davon</i> Beamtinnen und Beamte	701	442 (63,10%)	259 (36,90%)
<i>davon</i> Tarif- beschäftigte	2.618	822 (31,40%)	1.796 (68,60%)
<i>Im Gesamtpersonal- bestand inbegriffen:</i>	<b>Absolut</b>	<b>Männer- anteil</b>	<b>Frauen- anteil</b>
Befristet Beschäftigte	210	47 (22,40%)	163 (77,60%)
Teilzeitbeschäftigte	843	42 (5,00%)	801 (95,00%)
Beurlaubte Kräfte	113	20 (17,70%)	93 (82,30%)
Nachwuchskräfte in Ausbildung	117	56 (47,90%)	61 (52,10%)

#### b) Analyse der Beschäftigtenstruktur, differenziert nach Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen

Um der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadt Mülheim an der Ruhr mit Maßnahmen und Zielen aktiv entgegen wirken zu können, bedarf es zunächst einer dezidierten Analyse, wo eine Unterrepräsentanz von Frauen überhaupt feststellbar ist. Demzufolge wurde der Personalbestand detailliert aufgefächert und in Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen ausgewiesen. Insgesamt wurden fünf Statistiken erstellt, auf deren Grundlage Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplans fußen.

Die ersten vier Statistiken beleuchten den aktiven Personalbestand der Stadt Mülheim an der Ruhr und geben u. a. Aufschluss über den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Zudem ist die Teilzeitquote je Besoldungs- und Entgeltgruppe dargestellt.

Abschließend werden explizit die altersbedingten Austritte in den Besoldungs- und Entgeltgruppen ab BesGr. A 12 LBesG bzw. EG 11/S 11b TVöD aufwärts im Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans dargestellt.<sup>1</sup>

### 1) Beamte, Beamtinnen und Tarifbeschäftigte insgesamt:

Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen (einschließlich Sozial- u. Erziehungstarif) <sup>2</sup>									
Beamte/ Tarifbeschäftigte (einschl. Sozial- u. Erziehungsdienst)	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual	davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)
<b>Laufbahngruppe (LG) 2, 2. Einstiegsamt (EA) (ehemals höherer Dienst)</b>									
A16/AT/EG15Ü	11	9	2	82%	18%	0	0	0	0
A15/EG15	26	15	11	58%	42%	0	2	0%	18%
A14/EG14	49	18	31	37%	63%	0	10	0%	32%
A13 h.D./EG13	49	29	20	59%	41%	1	4	3%	20%
Zusammenfassung LG	135	71	64	53%	47%				
<b>LG 2, 1. EA (ehemals gehobener Dienst)</b>									
A13 g.D./EG12/S18	110	67	43	61%	39%	1	8	1%	19%
A12/EG11/S17	203	117	86	58%	42%	3	23	3%	27%
A11/EG10/S16/S15	363	140	223	39%	61%	6	88	4%	39%
A10/EG9c/S14	277	85	192	31%	69%	2	63	2%	33%
A9 g.D./EG9b/S13/S12/S11b	226	67	159	30%	70%	21	59	31%	37%
Zusammenfassung LG	1179	476	703	40%	60%				
<b>LG 1, 2. EA (ehemals mittlerer Dienst)</b>									
A9 m.D./EG9a/S9	251	126	125	50%	50%	0	49	0%	39%
A8/EG8/S8b/S8a	676	144	532	21%	79%	3	223	2%	42%
A7/EG7	138	111	27	80%	20%	0	8	0%	30%
A6/EG6	101	49	52	49%	51%	1	19	2%	37%
EG5/S4	233	106	127	45%	55%	2	63	2%	50%
Zusammenfassung LG	1399	536	863	38%	62%				
<b>LG 1, 1. EA (ehemals einfacher Dienst)</b>									
EG4/S3	35	9	26	26%	74%	0	15	0%	58%
EG3	50	5	45	10%	90%	2	39	40%	87%
EG2/S2	124	1	123	1%	99%	0	116	0%	94%
EG1	12	0	12	0%	100%	0	12	0%	100%
Zusammenfassung LG	221	15	206	7%	93%				
<b>Insgesamt<sup>2</sup></b>	<b>2934</b>								

<sup>1</sup> Der Fokus der Betrachtung richtet sich auf diese Besoldungs- und Entgeltgruppen, da hier Frauen klassischerweise nicht gemäß ihrer Qualifikation an den Aufstiegsmöglichkeiten partizipieren.

<sup>2</sup> Ohne beurlaubte Kräfte, Nachwuchskräfte und Altersteilzeitkräfte in der Passivphase.

## 2) Beamtinnen und Beamte:

Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Besoldungsgruppen <sup>3</sup>									
Beamte	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual	davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)
<b>Laufbahngruppe (LG) 2, 2. Einstiegsamt (EA)</b> (ehemals höherer Dienst)									
A16	6	4	2	67%	33%	0	0	0%	0%
A15	11	7	4	64%	36%	0	0	0%	0%
A14	10	6	4	60%	40%	0	0	0%	0%
A13 h.D.	13	10	3	77%	23%	0	1	0%	33%
Zusammenfassung LG	40	27	13	67%	33%				
<b>LG 2, 1. EA</b> (ehemals gehobener Dienst)									
A13 g.D.	23	17	6	74%	26%	0	2	0%	33%
A12	61	41	20	67%	33%	1	5	2%	25%
A11	127	56	71	44%	56%	2	32	4%	45%
A10	105	33	72	31%	69%	1	42	3%	58%
A9 g.D.	6	1	5	17%	83%	0	2	0%	40%
Zusammenfassung LG	322	148	174	46%	54%				
<b>LG 1, 2. EA</b> (ehemals mittlerer Dienst)									
A9 m.D.	101	84	17	83%	17%	0	3	0%	18%
A8	99	72	27	73%	27%	0	11	0%	41%
A7	80	71	9	89%	11%	0	5	0%	56%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Zusammenfassung LG	280	227	53	81%	19%				
<b>Insgesamt<sup>3</sup></b>	<b>642</b>								

<sup>3</sup> Ohne beurlaubte Kräfte, Nachwuchskräfte und Altersteilzeitkräfte in der Passivphase.

### 3) Tarifbeschäftigte außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes

Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Entgeltgruppen (ohne Sozial- u. Erziehungstarif) <sup>4</sup>									
Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- u. Erziehungsdienst)	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual	davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)
AT/EG15Ü	5	5	0	100%	0%	0	0	0%	0%
<b>Laufbahngruppe (LG) 2, 2. Einstiegsamt (EA) (vgl. höherer Dienst)</b>									
EG15	15	8	7	53%	47%	0	2	0%	29%
EG14	39	12	27	31%	69%	0	10	0%	37%
EG13	36	19	17	53%	47%	1	3	5%	18%
Zusammenfassung LG	90	39	51	43%	57%				
<b>LG 2, 1. EA (vgl. gehobener Dienst)</b>									
EG12	84	49	35	58%	42%	1	6	2%	17%
EG11	129	72	57	56%	44%	2	16	3%	28%
EG10	195	79	116	41%	59%	4	46	5%	40%
EG9c	137	48	89	35%	65%	1	20	2%	22%
EG9b	138	57	81	41%	59%	19	40	33%	49%
Zusammenfassung LG	683	305	378	45%	55%				
<b>LG 1, 2. EA (vgl. mittlerer Dienst)</b>									
EG9a	138	42	96	30%	70%	0	44	0%	46%
EG8	247	63	184	26%	74%	2	79	3%	43%
EG7	58	40	18	69%	31%	0	3	0%	17%
EG6	101	49	52	49%	51%	1	19	2%	37%
EG5	140	104	36	74%	26%	2	9	2%	25%
Zusammenfassung LG	684	298	386	44%	56%				
<b>LG 1, 1. EA (vgl. einfacher Dienst)</b>									
EG4	30	9	21	30%	70%	0	12	0%	57%
EG3	50	5	45	10%	90%	2	39	40%	87%
EG2	124	1	123	1%	99%	0	116	0%	94%
EG1	12	0	12	0%	100%	0	12	0%	100%
Zusammenfassung LG	216	15	201	7%	93%				
<b>Insgesamt<sup>4</sup></b>	<b>1678</b>								

<sup>4</sup> Ohne beurlaubte Kräfte, Nachwuchskräfte und Altersteilzeitkräfte in der Passivphase.

#### 4) Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst:

Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Entgeltgruppen (ausschließlich Sozial- u. Erziehungstarif) <sup>5</sup>									
Tarifbeschäftigte (Sozial- u. Erziehungsdienst)	Anzahl Personen insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	Männer prozentual	Frauen prozentual	davon Männer Teilzeit	davon Frauen Teilzeit	davon Männer Teilzeit (%)	davon Frauen Teilzeit (%)
<b>Laufbahngruppe (LG) 2, 1. Einstiegsamt (EA) (vgl. gehobener Dienst)</b>									
S18	3	1	2	33%	67%	0	0	0%	0%
S17	13	4	9	31%	69%	0	2	0%	22%
S16	3	1	2	33%	67%	0	1	0%	50%
S15	38	4	34	11%	89%	0	9	0%	26%
S14	35	4	31	11%	89%	0	1	0%	3%
S13	34	0	34	0%	100%	0	4	0%	12%
S12	41	8	33	20%	80%	2	12	25%	36%
S11b	7	1	6	14%	86%	0	1	0%	17%
Zusammenfassung LG	174	23	151	13%	87%				
<b>LG 1, 2. EA (vgl. mittlerer Dienst)</b>									
S9	12	0	12	0%	100%	0	2	0%	17%
S8b	31	1	30	3%	97%	0	19	0%	63%
S8a	299	8	291	3%	97%	1	114	13%	39%
S7	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
S4	93	2	91	2%	98%	0	54	0%	59%
Zusammenfassung LG	435	11	424	3%	97%				
<b>LG 1, 1. EA (vgl. einfacher Dienst)</b>									
S3	5	0	5	0%	100%	0	3	0%	60%
S2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Zusammenfassung LG	5	0	5	0%	100%				
<b>Insgesamt<sup>5</sup></b>	<b>614</b>								

<sup>5</sup> Ohne beurlaubte Kräfte, Nachwuchskräfte und Altersteilzeitkräfte in der Passivphase.

## 5) Fluktuation:

	2019		2020		2021		2022		2023	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
<b>Beamte/Beamtinnen</b>										
<b>A16</b>	2		1		1	1				
<b>A15</b>		1			3					
<b>A14</b>	1		3		1	1			1	
<b>A13 h.D.</b>	3				1		2			
<b>A13 g.D.</b>	2		2		1	1	4		1	
<b>A12</b>	3	2	3		2	2	1		2	
	2019		2020		2021		2022		2023	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
<b>Tarifbeschäftigte</b>										
<b>AT/15Ü</b>					2					
<b>EG15</b>			1				1	1	1	
<b>EG14</b>	1	1					1			
<b>EG13</b>			1	1	2	1	2	1		1
<b>EG12</b>	2	1	2		1	2	1	3	2	
<b>EG11</b>	3	1		1	3	1	1	2	1	1
	2019		2020		2021		2022		2023	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>										
<b>S18</b>						1				
<b>S17</b>								1		1
<b>S15</b>						1		2		2
<b>S13</b>				1		1		3		1
<b>S12</b>		1		1	1			1		
<b>S11b</b>								1		

## IV. ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN

### a) in einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

#### Ausgangslage

Bei den verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird deutlich, dass sowohl in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) als auch Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) eine Unterrepräsentanz in allen Besoldungsgruppen vorherrscht. Die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) beinhaltet im Wesentlichen die Kräfte des feuerwehrtechnischen Dienstes. Gerade in dieser Fachrichtung ist der Frauenanteil bislang sehr gering.

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) liegt lediglich in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 g.D. LBesG eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Im Tarifbereich besteht in den Entgeltgruppen 5 und 7 (analog Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt), 11 und 12 TVöD (analog Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; ehem. gehobener Dienst) sowie den Entgeltgruppen 13 und 15 TVöD (analog Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt; ehem. höherer Dienst) eine Unterrepräsentanz von Frauen. Im Sozial- und Erziehungsdienst liegt keine Unterrepräsentanz vor.

### Ziel(e)

- Der Frauenanteil in den unterrepräsentierten Laufbahn-/Entgeltgruppen wird erhöht.
- Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) des feuerwehrtechnischen Dienstes wird erhöht.

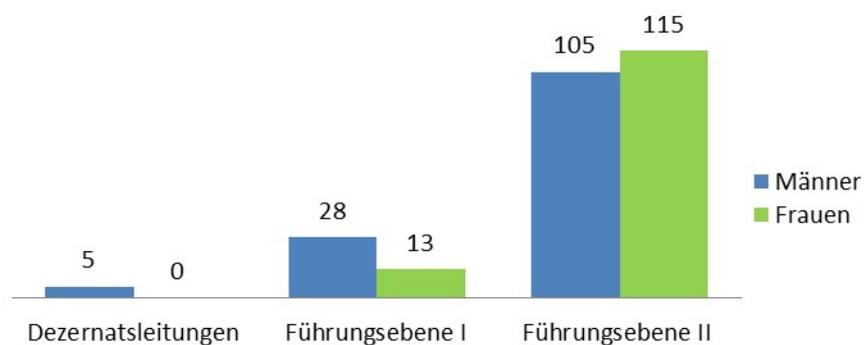
### Maßnahme(n)

- Anwerbung von Frauen für freie, extern zu besetzende Stellen über das Internet, Werbung an Universitäten und Fachhochschulen, Teilnahme an Ausbildungs-/Arbeitgeberbörsen.
- Bei der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen für die Berufsfeuerwehr wird in geeigneter Weise ausdrücklich darauf hingewiesen, sich frühzeitig auf den körperlichen Eignungstest vorzubereiten, um dadurch die Erfolgsquote zu erhöhen und die Möglichkeit zu erhalten, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.
- Anwerbung von Frauen für eine Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst über Werbung an Fachschulen/ Berufsschulen.

### b) in Führungspositionen

#### Ausgangslage

Bei Betrachtung der 266 Leitungsstellen der Stadt Mülheim an der Ruhr wird deutlich, dass auf Ebene der Fachbereichsleitungen und stellv. Fachbereichsleitungen (Führungsebene I) eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, die darunter liegenden Leitungsebenen (u. a. Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung – Führungsebene II) jedoch ein hohes weibliches Führungskräftepotenzial vorhalten.



### *Hinweis:*

Im Rahmen der Führungskräftenachwuchsentwicklung (Führungsebene III) wird seit Jahren darauf geachtet, dass der Kreis der Teilnehmenden geschlechterspezifisch möglichst paritätisch besetzt ist. Im Zeitraum 2009 bis 2018 wurden Lehrgänge mit insgesamt 55 Teilnehmenden durchgeführt. Hiervon waren 30 Teilnehmende Frauen, davon zehn Mitarbeitende in Teilzeit.

### **Ziel(e)**

- Es gilt, den Frauenanteil in der Führungsebene I zu erhöhen.<sup>6</sup>
- Es gilt, den Frauenanteil in der Führungsebene II zu erhalten.

### **Maßnahme(n)**

- Qualifizierte Mitarbeiterinnen der Führungsebene II werden durch Führungskräfte angesprochen und dafür gewonnen, sich auf verantwortungsvollere Positionen innerhalb der Stadt Mülheim an der Ruhr zu bewerben.
- Es werden andere Arbeitsorganisationsformen, wie z. B. Teilzeit und Telearbeit bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben gefördert.
- Frauen erhalten weiterhin ein spezielles Schulungsangebot, das darauf abzielt sich mit der Frage, inwieweit man persönlich Führungsverantwortung übernehmen möchte, auseinanderzusetzen. Dieses Schulungsangebot „Will ich (wirklich) Führungsverantwortung übernehmen?“ wird daher auch zukünftig gegendert ausgeschrieben; ein Seminar für Frauen, eins für Männer.
- Die Lehrgänge zur Führungskräftenachwuchsentwicklung (Führungsebene III) werden nach Möglichkeit weiterhin paritätisch besetzt.

---

<sup>6</sup> Hierzu zählen insbesondere Stellen in Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/AT/EG15Ü und A15/EG15. Bis zum Jahr 2023 ergeben sich fluktuationsbedingt in den vorstehenden Besoldungs-/Entgeltgruppen insgesamt 15 Vakanzen (13 Männer, 2 Frauen).

## **c) Stellenausschreibungen**

### **Ausgangslage**

#### **I. Unterrepräsentanz**

Personalauswahlverfahren erfolgen bei der Stadt Mülheim an der Ruhr nach den Vorgaben des § 7 LGG NRW (hier: Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, wenn Frauen unterrepräsentiert sind<sup>7</sup>). Es besteht kein Handlungsbedarf.

#### **II. Teilbarkeit von Stellen**

Bei allen Stellen besteht die Annahme, dass sie teilbar sind. Die Ausschreibung enthält dazu einen entsprechenden Hinweis.<sup>8</sup> Soweit zwingende dienstliche Belange existieren, die einer Stellenteilung entgegenstehen, sind diese durch den Fachbereich zu begründen und zu dokumentieren. Bislang waren alle Stellen teilbar. Somit besteht auch hier kein Handlungsbedarf.

### **Ziel(e)**

- Entfällt.

### **Maßnahme(n)**

- Entfällt.

## **V. FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG**

### **Einleitung**

Die Stadt Mülheim an der Ruhr setzt sich seit vielen Jahren gegenüber ihren Beschäftigten für die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter ein und trägt damit zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei. In Folge dessen wird an dieser Stelle darauf verzichtet, jegliche Ansatzpunkte der Vergangenheit dezidiert aufzuführen. Vielmehr werden

---

<sup>7</sup> Verwendeter Textbaustein in internen Stellenausschreibungen:

Der Besoldungs-/Entgeltgruppe der Gruppe/Laufbahn, der diese Stelle zugeordnet ist, gehören derzeit weniger Frauen als Männer an. Die Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht und es werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Textbaustein in externen Stellenausschreibungen:

„Die Stadtverwaltung Mülheim verfolgt offensiv das Ziel zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Bewerbungen von Frauen werden ausdrücklich begrüßt.“

<sup>8</sup> Verwendeter Textbaustein in Stellenausschreibungen:

„Grundsätzlich können sich auch Teilzeitkräfte bewerben, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vermerkt ist.“

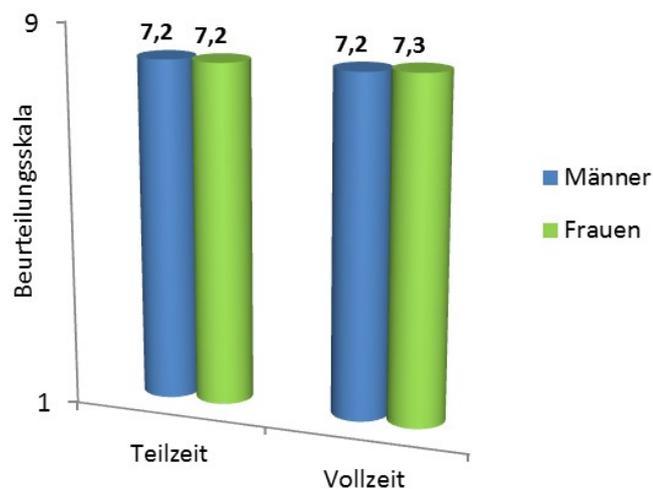
Ansätze aufgeführt, die wichtige Bausteine sind, um die Förderung der Gleichstellung weiter voran zu treiben.

#### d) Beurteilung von Teilzeitkräften

##### Ausgangslage

Viele Studien belegen, dass Frauen - insbesondere Teilzeitkräfte - schlechtere Beurteilungsnoten als ihre männlichen Kollegen bekommen. Die Beurteilungsnoten sind aber Voraussetzung, um in eine Führungsposition zu gelangen. Die Qualität der Arbeit wird häufig mit der Präsenz im Büro gleichgesetzt, so dass Teilzeitkräfte das Nachsehen haben.

##### Beurteilungen Stadt Mülheim an der Ruhr im Durchschnitt:



Entgegen dieser Studienergebnisse existiert bei der Stadt Mülheim an der Ruhr weder geschlechterspezifisch noch durch Teilzeittätigkeit eine Ungleichheit bei der Beurteilung. Somit besteht kein Handlungsbedarf.

##### Ziel(e)

- Entfällt.

##### Maßnahme(n)

- Entfällt.

#### e) Sprache

##### Ausgangslage

In der gesamten internen und externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichstellung von Frau und Mann zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Hierzu wurden in der Vergangenheit Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache erarbeitet.

## **Ziel(e)**

- Die genderfreundliche Sprache wird in der Stadtverwaltung konsequent weiterentwickelt.

## **Maßnahme(n)**

- Auf Initiative der Gleichstellungsstelle werden die Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache als fester Bestandteil im Intranet (Startseite) integriert und damit stärker in den Fokus der Beschäftigten gestellt.
- Die Gleichstellungsstelle initiiert bei rechtlichen Veränderungen die Anpassung und Überarbeitung der bestehenden Leitlinien. Sie berät und unterstützt zudem die Fachbereiche bei der textlichen Anpassung an die genderfreundliche Sprache.
- Konsequentes Bewerben der Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache.
- Führungskräfte werden dazu angehalten die Leitlinien konsequent einzuhalten.
- Die Anwendung der Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache fließt in die dienstliche Beurteilung ein.

## **VI. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

### **Einleitung**

Ebenso wie die Förderung der Gleichstellung setzt die Stadt Mülheim an der Ruhr sich seit Jahren mit dem Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander und schafft entsprechende Möglichkeiten. Exemplarisch sei auf das Angebot der flexiblen Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung verwiesen. Neben der Kinderbetreuung hat die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mittlerweile an Bedeutung gewonnen. An dieser Stelle soll lediglich auf Bausteine eingegangen werden, die die vorhandenen Maßnahmen anpassen bzw. ergänzen sollen.

### **a) Elternzeit/ Pflegezeit**

#### **Ausgangslage**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege – ist nicht länger ausschließlich Frauensache, sondern wichtig für Männer und Frauen in allen Lebenslagen und –phasen. So wünschen sich mittlerweile auch immer mehr Väter eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie. Im Jahr 2017 haben insgesamt 118 Personen Elternzeit in Anspruch genommen. Darunter waren 27 Männer (23 %). Bis zum 30.09.2018 haben bereits 30 Männer Elternzeit in Anspruch genommen.

## **Ziel(e)**

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege unterstützt.
- Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Pflege oder Kinderbetreuung befasst sind.

## **Maßnahme(n)**

- Auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt eine Beratung durch das Personal- und Organisationsamt zu den Themen Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung bezüglich der rechtlichen Auswirkungen. Die Anzahl der Beratungen werden nach den Themenschwerpunkten erfasst.
- Führungskräfte werden für die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert. Diese Themen werden in die Qualifizierungsreihen für Führungskräfte integriert.

## **b) Teilzeitausbildung**

### **Ausgangslage**

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und um die Potenziale insbesondere alleinerziehender Mütter und Väter oder pflegendender Personen mit bisher fehlender Berufsausbildung ausschöpfen zu können, wird von der Möglichkeit der Teilzeitausbildung Gebrauch gemacht. In Mülheim an der Ruhr werden seit vielen Jahren regelmäßig Nachwuchskräfte eingestellt, die eine Teilzeitausbildung absolvieren (i.d.R. eine Person je Einstellungsjahrgang). Hierbei handelt es sich grundsätzlich um junge Mütter.

### **Ziel(e)**

- Es gilt, weiterhin Ausbildung in Teilzeit sicherzustellen.

## **Maßnahme(n)**

- Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung wird kontinuierlich beworben.
- Die Fachbereiche werden -bezogen auf die fachbereichsspezifischen Ausbildungsgänge- für die Durchführung einer Teilzeitausbildung sensibilisiert.

## **c) Alternierende Telearbeit**

### **Ausgangslage**

Das Angebot flexibler Arbeitsformen insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist für die Stadt Mülheim an der Ruhr als moderne Arbeitgeberin ein wichtiges personalpolitisches Handlungsfeld. Mit der Einführung von Alternierender Telearbeit wurde das bestehende Arbeitszeitmodell ergänzt und optimiert. Die teilweise Verlagerung des Arbeitsortes im Rahmen von Alternierender Telearbeit führt zu größerer Flexibilität in organisatorischer, räumlicher und zeitlicher Hinsicht für die Stadt Mülheim an der Ruhr und die Mitarbeitenden. Die Alternierende Telearbeit basiert auf einer Dienstvereinbarung (Alternierende Telearbeit und Mobile Arbeit), die am 01.01.2018 in Kraft getreten ist. Zunächst steht verwaltungsweit ein Volumen von 60 Telearbeitsplätzen zur Verfügung. Seit Inkrafttreten wurden bis Oktober 2018 33 Anträge auf Telearbeit gestellt, von denen bisher 12 genehmigt wurden, so dass noch zahlreiche offene Möglichkeiten bestehen.

### **Ziel(e)**

- Die Mitarbeitenden sollen die Stadt Mülheim an der Ruhr als moderne Arbeitgeberin wahrnehmen.

### **Maßnahme(n)**

- Alternierende Telearbeit wird auf Grundlage der bestehenden Dienstvereinbarung angeboten.

## **d) Arbeitszeitmodelle**

### **Ausgangslage**

Unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ werden bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen die verschiedensten Arbeitszeitmodelle akzeptiert. In diesem Zusammenhang wirkt die Personalverwaltung auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin, verschiedene Arbeitszeitmodelle auch in ihrem Bereich zu ermöglichen. Grundsätzlich sind alle Arbeitszeitmodelle zulässig. Zurzeit gibt es bei der Stadt Mülheim an der Ruhr rund 360 verschiedene Kombinationen von Arbeitszeitmodellen. Diese werden mit Unterstützung der Organisationseinheit unterschiedlich praktiziert: immer vormittags oder immer nachmittags, vormittags oder nachmittags im Wechsel, feste Wochentage, 3- oder 4-Tage Woche, variabler Wechsel tageweise nach Absprache, wochenweiser Wechsel und viele andere Varianten.

### **Ziel(e)**

- Es werden alle Arbeitszeitmodelle zugelassen, solange diese mit dem Dienstbetrieb vereinbar sind.

### **Maßnahme(n)**

- Die konsequente Ansprache/Unterstützung von Führungskräften zur Ermöglichung individueller Arbeitszeitmodelle wird weitergeführt.

## **e) Fortbildung**

### **Ausgangslage**

Das zentrale Fortbildungsprogramm trägt mit einem vielfältigen Seminarangebot dazu bei, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Position im Berufsleben zu ermöglichen. Außerdem soll es durch passgenaue Angebote zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher und familiärer Tätigkeit beitragen. In den vergangenen Jahren wurden u. a. zu den Themen „Vereinbarkeit“, „Elternarbeit“ und „Work-Live-Balance“ verstärkt Seminare mit unterschiedlichen Zeitfenstern angeboten. Bei konkreten Nachfragen aus Fachbereichen oder von Personengruppen können maßgeschneiderte Angebote konzipiert werden. Soweit der Seminarverlauf es ermöglicht und keine erheblichen zusätzlichen Kosten entstehen (z.B. durch mehrfache An-/Abreise bzw. Übernachtung der Trainerin/des Trainers), werden

zentrale Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig halbtägig angeboten, sodass Teilzeitbeschäftigte besser daran teilnehmen können. Für beurlaubte Kräfte besteht keine Möglichkeit auf das zentrale Fortbildungsprogramm zuzugreifen.

### **Ziel(e)**

- Die Stadt Mülheim an der Ruhr erleichtert den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Beschäftigten.

### **Maßnahme(n)**

- Den beurlaubten Kräften wird bei Bedarf das zentrale Fortbildungsprogramm übermittelt, um die Berufsrückkehr mit geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern.

## **VII. GREMIEN**

Mit der Novellierung des LGG NRW wurden auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung neu gefasst (§ 12 LGG NRW). Als Grundsatz gilt demnach, dass bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 Prozent Frauen verpflichtend vorgegeben ist. Das Gesetz unterscheidet zwischen wesentlichen Gremien und Gremien allgemein. Keine wesentlichen Gremien im Sinne der Vorschrift sind der Rat der Stadt und seine Ausschüsse. Ebenso wenig politische Vertretungen von Bevölkerungsteilen (u. a. Integrationsrat, Seniorenrat, Jugendstadtrat) – vgl. § 12 Abs. 2, Satz 5 LGG NRW.

Beispiele für wesentliche Gremien im Bereich der Kommunen sind die Verwaltungsräte kommunaler Anstalten des öffentlichen Rechts sowie Aufsichtsräte kommunaler Unternehmen in Privatrechtsform.

Für die allgemeinen Gremien enthält § 12 Abs. 7 LGG NRW, wie bislang, eine Soll-Regelung zur geschlechterparitätischen Besetzung.

Ein unmittelbares Handlungserfordernis ergibt sich für die Kernverwaltung nicht; bei der Gründung und Zusammensetzung von wesentlichen Gremien sind die gesetzlichen Vorgaben zu beachten.

---

## **IMPRESSUM**

Stadt Mülheim an der Ruhr  
Der Oberbürgermeister

Dezember 2018

### *Redaktion*

Personal- und Organisationsamt

Viktoriastr. 26-28, 45468 Mülheim an der Ruhr, Telefon: (02 08) 4 55-11 00

Gleichstellungsstelle

Hans-Böckler-Platz 5, 45468 Mülheim an der Ruhr, Telefon (02 08) 4 55- 15 42