

# Gleichstellungsplan der Stadt Wülfrath

für die Jahre 2024 - 2029

Stadt Wülfrath

Stand 31. Mai 2024





## Inhalt

- a. Vorwort
- b. Rechtsgrundlagen
- c. Geltungsbereich
- d. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- e. Daten, Bestandsaufnahme, Personal der Stadt Wülfrath
- f. Maßnahmen und Detailinformationen

## Handlungsfeld 1: Förderung der Gleichstellung

- 1.1 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- 1.2 Geschlechtergerechtigkeit
- 1.3 Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung

## Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 2.1 Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen
- 2.2 Flexible Arbeitszeitgestaltung
- 2.3 Kinderbetreuung
- 2.4 Situation der beurlaubten Beschäftigten

## Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz

- 3.1 Definition der Bereiche
- 3.2 Erhöhung des Frauenanteils
- 3.3 Nachwuchs fördern
- 3.4 Frauen in Führungspositionen

## **g) Schlussbestimmungen und Geltungsdauer**



## a) Vorwort

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) gem. §§ 5 ff. erarbeitet worden und berücksichtigt die Struktur der Stadtverwaltung Wülfrath. In diesem Plan verpflichtet sich die Verwaltung, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Die geschlechterspezifische Verteilung unter den Beschäftigten der Stadt Wülfrath wurde ausgeglichener gestaltet. Neben der direkten Förderung von Frauen ist es weiterhin notwendig, Männer zu unterstützen, Berufe im pädagogischen Bereich zu ergreifen. Ebenso sollen sie gefördert werden, zu einer gerechteren Verteilung von familiären und sorgenden Aufgaben beizutragen. Trotz aller Fortschritte bleibt die Lücke zwischen dem verfassungsmäßigen Anspruch auf Gleichberechtigung und der sozialen Wirklichkeit insbesondere für Frauen weiterhin bestehen.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die zur Verwirklichung einer gleichberechtigten Berücksichtigung von Frauen und Männern in Beruf, Karriere, Familie und einer fairen Verteilung aller Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten, beitragen.

Frauenförderung, Karriereförderungskonzepte und familiengerechte Personalpolitik sind in Zeiten akuten Fachkräftemangels wichtige Instrumente, um qualifizierte Frauen und Männer anzuwerben und an die Stadt Wülfrath zu binden. Eine leistungsorientierte und zukunftsfähige Verwaltung wird schon aus wirtschaftlichen Gründen auf qualifizierte Mitarbeitende nicht verzichten können.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten herzustellen, erfordert die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern entsprechend zu berücksichtigen. Flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle sind Voraussetzung und mittlerweile gelebte Wirklichkeit.

Eine individuelle und qualifizierte Wiedereingliederung nach der Familienphase ist wirkungsvolle Gleichstellungsförderung und steigert die Leistungsfähigkeit der Organisation.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans obliegt der gesamten Dienststelle. Insbesondere sind Führungskräfte und Personalverantwortliche gefordert, Verantwortung für die Umsetzung zu übernehmen und in ihrem Bewusstsein zu verankern.

Unterrepräsentanzen, zum Beispiel von Männern auf Stellen im Sozialdienst und in den Kitas und von Frauen z. B. auf Stellen des Technischen Gebäudedienstes, des Baubetriebshofs, des Amtes für Feuerwehr und Rettungsdienst oder auf Stellen mit Führungsverantwortung, können nur ausgeglichen werden, wenn die Zielsetzung von allen, die Personalverantwortung tragen, verfolgt wird und sich in konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung niederschlägt.

Die vorliegende Auswertung von Beschäftigtendaten basiert auf den Daten vom 31.05.2024. Dieser Gleichstellungsplan ist mit einem Maßnahmenkatalog versehen, der sich an den Gegebenheiten der Stadt Wülfrath orientiert, konkret umsetzbar sein soll und damit



zielgerichtet zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen soll. Der Maßnahmenplan enthält daher Ansätze, die auch im Rahmen einer angespannten Haushaltslage greifen können.

## b) Rechtsgrundlagen

Das Ziel der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG) verankert: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Dieser Auftrag aus dem Grundgesetz wird durch weitere gesetzliche Grundlagen konkretisiert:

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. Nach Maßgabe des LGG und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Es enthält auch ein Diskriminierungsverbot wegen ihres Geschlechts für Frauen und Männer.

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

Der Gleichstellungsplan ist Handlungsrahmen für Rat, Verwaltungsvorstand, Führungskräfte, Personalrat, Gleichstellungsstelle und alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Wülfrath. Er wird vom Stadtrat beschlossen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans obliegt der gesamten Dienststelle.

- Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist gem. § 5 Absatz 1 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) auch Aufgabe der Gemeinde. § 5 Absätze 3-5 GO NRW regeln die Befugnisse der hauptamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten, die für alle kreisangehörigen Städte mit mehr als 10.000 Einwohner\*innen zu bestellen ist.
- Die Hauptsatzung der Stadt Wülfrath regelt in § 11 Gleichstellung von Frau und Mann das Folgende:
  - (1) Die Bürgermeisterin/Der Bürgermeister bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. Diese soll mit der Hälfte der Vollzeitstelle für den Bereich Gleichstellung tätig sein.
  - (2) Die Bürgermeisterin/Der Bürgermeister bestellt eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten für den Aufgabenbereich der §§ 17, 18, 19 Abs. 1 LGG.
  - (3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Stadt mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben. Dies sind insbesondere soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere bei der Aufstellung und Änderung



des Gleichstellungsplans sowie bei der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans mit.

- (4) Die Bürgermeisterin/Der Bürgermeister unterrichtet die Gleichstellungsbeauftragte über geplante Maßnahmen gemäß Abs. 3 rechtzeitig und umfassend.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann, soweit Beratungsgegenstände ihres Aufgabenbereiches behandelt werden, an Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen.

Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches unterrichten. Hierüber ist die Bürgermeisterin/der Bürgermeister vorab zu informieren.

- (5) Die Entscheidung, ob ein Beratungsgegenstand eine Angelegenheit des Aufgabenbereiches der Gleichstellungsbeauftragten ist, obliegt der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister bzw. bei Ausschusssitzungen dem/der Ausschussvorsitzenden.

- (6) Die Vorlagen und Vorinformationen zu Beratungsgegenständen, die den übrigen Rats- bzw. Ausschussmitgliedern zugesandt werden, sind spätestens gleichzeitig auch der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten, sofern Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs in Frage stehen.

- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister/die Bürgermeisterin den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) stellen sich gegen jede Art von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### **c) Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Stadt Wülfrath.

### **d) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt bei der Umsetzung von Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Dazu gehört insbesondere die Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung. Gem. § 20 LGG können sich Beschäftigte unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.



## e) Daten, Bestandsaufnahme, Personal der Stadt Wülfrath

Der Gleichstellungsplan 2024-2029 enthält eine Bestandsaufnahme zur personellen Situation sowie unterschiedliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Dieser Gleichstellungsplan wird fortgeschrieben und mit entsprechender Auswertung an die aktuelle Situation angepasst.

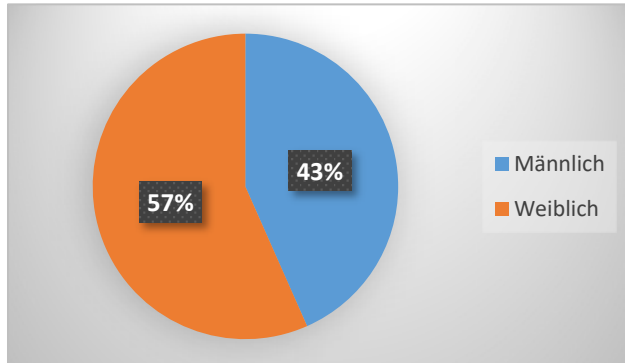
### Gesamtbelegschaft inklusive Auszubildende und Anwärter\*innen

Im Gleichstellungsplan der Stadt Wülfrath werden ab dem Stichtag 31.05.2024 fortlaufend bei der Gesamtbelegschaft ebenfalls die beurlaubten und die in der sogenannten Freizeitphase (Altersteilzeit) befindlichen Mitarbeitenden miterfasst.

Bei der Stadt Wülfrath sind insgesamt 306 Mitarbeitende, 171 Frauen und 135 Männer beschäftigt, wobei hierin auch sämtliche Teilzeitbeschäftigte und in Elternzeit befindliche Mitarbeitende enthalten sind. Die Darstellung stellt ausschließlich die absoluten Zahlen dar und ist somit eine rein quantitative Aussage.

**Stand: 30.04.2019**

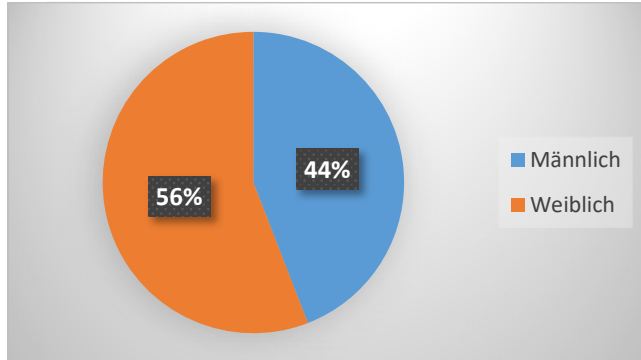
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
Stadtverwaltung Wülfrath	108	141	249	43 %	57%





Stand: 31.05.2024

	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
Stadtverwaltung Wülfrath	135	171	306	44%	56%



### Übersicht der Geschlechterverteilung in einzelnen Produkten

Dezernatsleitungen und Amtsleitungen sind zugleich Produktverantwortliche. Die Sicht auf die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Produkten ist, zur Steigerung bzw. Erhalt der Frauenquote, sinnvoll. Bei Stellenbesetzungen können die aktuellen Daten in Bezug auf die Verteilung nach Geschlechtern unmittelbar berücksichtigt werden. Ziele des Handlungsfeldes 3: Abbau der Unterrepräsentanz werden umgesetzt.

Eine genaue Darstellung der Verteilung ist jedoch insoweit erschwert, als das einzelne Mitarbeitende Stellenanteile in mehreren Produkten besetzen. Neben der Darstellung einzelner Produktbereiche werden auch Produkte dargestellt, wenn bereits heute erkennbar ist, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern vorliegt. In dem Fall sind Detailinformationen eingefügt.

#### 01 Innere Verwaltung – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0101		0,9	0,9	0,00%	100,00%
0102	2	5,35	7,35	27,21%	72,79%
0103		0,5	0,5	0,00%	100,00%
0104	0,9	0,66	1,56	57,69%	42,31%
0112	5,68	5,76	11,44	49,65%	50,35%
0113	5,8	7,57	13,37	43,38%	56,62%
0115	3,1	1,5	4,6	67,39%	32,61%
0117	0,9	1,05	1,95	46,15%	53,85%
0119	13,5	1,76	15,26	88,47%	11,53%



### 01 Innere Verwaltung – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0101 Politische Gremien		1,15	1,15	0,00%	100,00%
0102 Verwaltungsführung	3,00	3,85	6,85	43,80%	56,20%
0103 Gleichstellung von Mann und Frau		0,50	0,50	0,00%	100,00%
0104 Beschäftigtenvertretung	0,50	0,50	1,00	50,00%	50,00%
0109 Baubetriebshof	24,87	1,12	25,99	95,69%	4,31%
0112 Personalmanagement	5,20	7,84	13,04	39,88%	60,12%
0113 Finanzmanagement und Rechnungswesen	4,00	10,10	14,10	28,37%	71,63%
0115 Organisationsangelegenheiten und TUI	3,63	2,50	6,13	59,22%	40,78%
0117 Kaufmännisches Grundstücks- und Gebäudemanagement	0,95	4,35	5,30	17,92%	82,08%
0119 Technisches Gebäudemanagement	15,25	4,02	19,27	79,14%	20,86%

### Detailinformationen zu den Produkten des Produktbereiches 01 - Innere Verwaltung

#### 0103 Gleichstellung von Mann und Frau – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0103		0,5	0,5	0%	100%

#### 0103 Gleichstellung von Mann und Frau – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0103 Gleichstellung von Mann und Frau		0,5	0,5	0%	100%

Die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten an personellen Angelegenheiten ist an festgelegte Fristen gebunden. Innerhalb der Verwaltung wurde zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Beteiligung eine Abwesenheitsvertretung für die Gleichstellungsbeauftragte zum 18.07.2024 benannt. Wie in der Stadtverwaltung Wülfrath generell üblich, werden Vertretungsanteile in der Stellenbedarfsbemessung nicht berücksichtigt. Notwendige Absprachen und ein Austausch zu aktuellen Themen der Gleichstellungsarbeit müssen möglich sein, um die interne Vertretung in allen Verfahrensschritten sicherzustellen.

#### 0109 Baubetriebshof – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0109	21,73	1,15	22,88	94,97%	5,03%





### 0109 Baubetriebshof – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0109 Baubetriebshof	24,87	1,12	25,99	95,69%	4,31%

In diesem nach wie vor klassisch männlich besetzten Bereich des Baubetriebshofes gibt es wenige ausreichend qualifizierte Bewerbungen von Frauen auf freiwerdende Stellen. Somit liegt die Frauenquote beim Baubetriebshof weiter nur bei 4,31 %.

Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Baubetriebshof werden umgesetzt:

- Gezielte Werbung zur Förderung von Frauen im Baubetriebshof: Mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wurde die einzige weibliche Mitarbeiterin des Baubetriebshofs in einer großen Fachzeitschrift mit einem Interview als Vorbild für zukünftige Kolleginnen vorgestellt.
- Regelmäßige Beteiligung des Baubetriebshofes in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls'Day unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder.
- Schaffung von Ausbildungsplätzen: Derzeit wird eine Organisationsuntersuchung im Baubetriebshof durchgeführt. Nach Abschluss dieser Untersuchung könnten entsprechende Maßnahmen erwogen werden.
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen im Baubetriebshof durch die Führungs- und Leitungskräfte, um Vorbehalte gegenüber Frauen in klassischen Männerberufen weiter abzubauen.

### 0115 Zentrale Dienste EDV – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0115	3,1	1,5	4,6	67,39%	32,61%

### 0115 Organisationsangelegenheiten und TUI – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0115 – Organisationsangelegenheiten und TUI	3,63	2,50	6,13	59,22%	40,78%

Für den Bereich Digitalisierung konnte zum 01.03.2021 eine weibliche Digitalisierungsbeauftragte gewonnen werden. Um den Frauenanteil in der IT-Ausbildung zu erhöhen, werden gezielte und aktive Maßnahmen ergriffen, um im Rahmen der Ausbildungsakquise junge Frauen für den IT-Bereich zu begeistern.

Diese sind z. B.

- die regelmäßige Teilnahme am Girls'Day.
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit/Soziale Media.



- Teilnahme an Informationsveranstaltungen an Schulen, um Mädchen direkt anzusprechen und für IT-Berufe zu begeistern.

### 0119 Technisches Gebäudemanagement – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0119	13,5	1,76	15,26	88,47%	11,53%

### 0119 Technisches Gebäudemanagement – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0119 Technisches Gebäudemanagement	15,25	4,02	19,27	79,14%	20,86%

In diesem traditionell männlich dominierten Bereich liegt die Frauenquote bei 20,86 %. Beim Girls'Day im Jahr 2024 hat sich erstmals eine junge Frau für den Bereich „Technisches Gebäudemanagement“ interessiert.

Um den Anteil von Frauen in diesem Bereich zu erhöhen und eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen, wird die Schaffung von Ausbildungsplätzen und die gezielte Ansprache junger Frauen empfohlen. Die Einrichtung von Ausbildungsplätzen im technischen Bereich, kombiniert mit gezielten Rekrutierungskampagnen, um junge Frauen für diese Berufe zu begeistern, könnte eine effektive Maßnahme sein. Kooperationen mit Schulen und Berufsinformationszentren können dabei helfen, Mädchen frühzeitig für technische Berufe zu interessieren.

### 02 Sicherheit und Ordnung – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0201	2,3	3,23	5,53	41,59%	58,41%
0204	1,1	4,71	5,81	18,93%	81,07%
0206	0,1	0,25	0,35	28,57%	71,43%
0207	7,7	0,3	8	96,25%	3,75%
0208	11,3	0,7	12	94,17%	5,83%

### 02 Sicherheit und Ordnung – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0201 Allgemeine Sicherheit und Ordnung	2,68	4,18	6,86	39,07%	60,93%
0204 Einwohner- und Personenstandsangelegenheiten	0,73	5,47	6,20	11,77%	88,23%
0206 Statistik und Wahlen		0,35	0,35	0,00%	100,00%
0207 Brandschutz	15,30	1,00	16,30	93,87%	6,13%
0208 Rettungsdienst	14,70	2,00	16,70	88,02%	11,98%



## Detailinformationen zu den Produkten des Produktbereiches 02 – Sicherheit und Ordnung

### 0201 Sicherheit und Ordnung – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0201	2,3	3,23	5,53	41,59%	58,41%

### 0201 Sicherheit und Ordnung – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0201 Allgemeine Sicherheit und Ordnung	2,68	4,18	6,86	39,07%	60,93%

Für die Besetzung der Amtsleitung Ordnungsamt konnte eine weibliche Führungskraft zum 01.01.2024 gewonnen werden.

### 0207 Brandschutz – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0207	7,7	0,3	8	96,25%	3,75%

### 0207 Brandschutz – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0207 Brandschutz	15,30	1,00	16,30	93,87%	6,13%

Für die neu geschaffene Stelle im Produkt 0207 – Brandschutz konnte für die Aufgabe „Mitgliederangelegenheiten“ eine weibliche Beschäftigte gewonnen werden.

### 0208 Rettungsdienst – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0208	11,3	0,7	12	94,17%	5,83%

### 0208 Rettungsdienst – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0208 Rettungsdienst	14,70	2,00	16,70	88,02%	11,98%

Stand 08.11.2024: Im Rettungsdienst sind mittlerweile sechs Kolleginnen tätig, darunter vier Rettungssanitäterinnen bzw. Notfallsanitäterinnen und zwei weitere Kolleginnen, die sich in Ausbildung befinden. Diese positive Entwicklung unterstreicht die erfolgreiche Umsetzung einer Willkommenskultur, die alle Mitarbeiterinnen im Rettungsdienst wertschätzt und fördert. Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Brandschutz und Rettungsdienst sollen folgende Maßnahmen kontinuierlich fortgesetzt werden:

- Gezielte Ansprache von geeigneten Frauen bei den Stellenausschreibungen
- Gezielte Werbung für mehr Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst durch spezielle Werbekampagnen



- Regelmäßige Beteiligung der Feuerwehr und des Rettungsdienstes in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Girls'Day unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder
- Werbung für mehr Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr/Jugendfeuerwehr und positive Unterstützung der Mädchen, die bereits Mitglied der Jugendfeuerwehr sind
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst durch die Führungs- und Leitungskräfte.

### 03 Schulträgeraufgaben – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0301		0,81	0,81	0,00%	100,00%
0304	1	1,02	2,02	49,50%	50,50%
0305		0,8	0,8	0,00%	100,00%
0307	0,6	0,54	1,14	52,63%	47,37%

### 03 Schulträgeraufgaben – Stand 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0301 Grundschulen		1,50	1,50	0,00%	100,00%
0304 Gymnasium	0,49	1,00	1,49	32,89%	67,11%
0305 Sekundarschule		0,78	0,78	0,00%	100,00%
0307 Zentrale schulbezogene Aufgaben des Schulträgers	1,95	1,86	3,81	51,18%	48,82%

### Detailinformationen zu den Produkten des Produktbereiches 03 - Schulträgeraufgaben

In den Schulsekretariaten beträgt die Frauenquote 100 % bei insgesamt jedoch nur 3,28 Stellen. Die mit 0,49 % bezifferte Stelle im Produkt 0304 ist mit einem männlichen Beschäftigten besetzt und betrifft den Schließdienst.

Die Förderung von Männern in Schulsekretariaten unterstützt die Prinzipien der Gleichstellung und Chancengleichheit. Es signalisiert, dass alle Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Chancen in allen Berufsfeldern haben sollten. Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz zur Attraktivierung des Arbeitsbereichs für beide Geschlechter in den Schulsekretariaten werden umgesetzt:

- Regelmäßige Beteiligung der Schulsekretariate in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Boys'Day.
- Prüfung der Kombination mit anderen Aufgabenbereichen, um alternativ auch kombinierte Vollzeitbeschäftigungsmodelle anbieten zu können und damit die Attraktivität des Arbeitsfeldes auch für männliche Bewerber zu steigern.



#### 04 Kultur und Wissenschaft – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0401		0,09	0,09	0,00%	100,00%
0405		2,23	2,23	0,00%	100,00%

#### 04 Kultur und Wissenschaft – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0401 Kulturförderung	1,00	0,00	1,00	100%	0,00%
0405 Wülfrather Medienwelt	0,64	2,44	3,08	20,78%	79,22%

#### Detailinformationen zu den Produkten des Produktbereiches 04 - Kultur und Wissenschaft

#### 04 Kultur und Wissenschaft – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0401	0,00	0,09	0,09	0,00%	100,00%

#### 04 Kultur und Wissenschaft – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0401 Kulturförderung	1,00	0,00	1,00	100%	0,00%

Die Besetzung der Stelle „Kulturamtsmanager\*in“ erfolgte mit einem männlichen Bewerber.

#### 0405 Wülfrather Medien Welt – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0405	0,00	2,23	2,23	0,00%	100,00%

#### 0405 Wülfrather Medien Welt – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0405 Wülfrather Medien Welt	0,64	2,44	3,08	20,78%	79,22%

Es konnte ein männlicher Beschäftigter in Teilzeit für die Wülfrather Medien Welt gewonnen werden. Zudem wurden zwei Ausbildungsplätze „Fachangestellte\*r“ für Medien in den Jahren 2021 und 2024 geschaffen, die mit zwei weiblichen Bewerberinnen besetzt wurden. Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern im Bereich Kultur und Wissenschaft werden umgesetzt:

- Regelmäßige Beteiligung des Bereiches in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Boys‘Day.
- Im Gleichstellungsplan 2019 wurde angeregt, im Produkt 0405 – Wülfrather Medien Welt Ausbildungsplätze anzubieten. Im Jahr 2021 und im Jahr 2024 wurden je eine weibliche Auszubildende „Fachangestellte für Medien“ eingestellt. Auch die Nachfolge der bisherigen Leitung der Wülfrather Medien Welt wurde mit einer weiblichen Bewerberin besetzt.



- Es wird empfohlen, die Vielfalt der Aufgaben in der Wülfrather Medien Welt zu betonen, einschließlich Technologie, Datenmanagement und Öffentlichkeitsarbeit, um damit das Image der Bücherei als modernen Arbeitsplatz zu fördern.
- In Stellenanzeigen könnten die Aspekte der Arbeit betont werden, die möglicherweise männliche Bewerber ansprechen, wie Technologie und Digitale Medien.

#### 05 Soziale Leistungen – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0502	0,1	1,52	1,62	6,17%	93,83%
0503	1,3	1,76	3,06	42,48%	57,52%
0504	2,7	0,46	3,16	85,44%	14,56%
0506		0,58	0,58	0,00%	100,00%
0509		0,14	0,14	0,00%	100,00%

#### 05 Soziale Leistungen – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0502 Hilfe bei Krankheit, Behinderung u. Pflege	0,20	1,88	2,08	9,62%	90,38%
0503 Hilfen nach SGB XII	0,48	3,47	3,95	12,15%	87,85%
0504 Hilfen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz	0,90	2,70	3,60	25,00%	75,00%
0506 Sozialversicherungsangelegenheiten		0,57	0,57	0,00%	100,00%
0509 Hilfen zur Bildung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben		0,29	0,29	0,00%	100,00%

#### 06 Kinder-, Jugend- und Familienhilfe – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0601		1,84	1,84	0,00%	100,00%
0602	2,23	2,77	5	44,60%	55,40%
0605	3	35,06	38,06	7,88%	92,12%
0606	0,1	0,91	1,01	9,90%	90,10%
0607	0,66	1,55	2,21	29,86%	70,14%
0608	2	4,05	6,05	33,06%	66,94%
0609	1,96	3	4,96	39,52%	60,48%

#### 06 Kinder-, Jugend- und Familienhilfe – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0601 Tagesbetreuung für Kinder		2,87	2,87	0,00%	100,00%
0602 Kinder- und Jugendförderung	1,70	4,60	6,30	26,98%	73,02%



0605 Kindertageseinrichtungen kommunal	6,87	36,84	43,71	15,72%	84,28%
0606 Hilfen für junge Menschen und Familien	0,20	1,24	1,44	13,89%	86,11%
0607 Förderung der Erziehung in der Familie	0,96	1,64	2,60	36,92%	63,08%
0608 Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe...	1,66	3,93	5,59	29,70%	70,30%
0609 Andere Aufgaben der Jugendhilfe	3,24	4,55	7,79	41,59%	58,41%

Für die Besetzung der Amtsleitung Jugendamt konnte eine weibliche Führungskraft zum 01.09.2024 gewonnen werden.

### Detailinformationen zu den Produkten des Produktbereiches 06 - Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

#### 0602 Kinder- und Jugendförderung – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0602	2,23	2,77	5	44,60%	55,40%

#### 0602 Kinder- und Jugendförderung – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0602 Kinder- und Jugendförderung	1,70	4,60	6,30	26,98%	73,02%

Der Bereich Kinder- und Jugendförderung war im Hinblick auf die Verteilung der Geschlechter lange paritätisch besetzt. Einem weiteren Absinken des Anteils männlicher Mitarbeiter in diesem Aufgabenbereich soll entgegengewirkt werden. Dies könnte z.B. durch das Angebot von Praktikumsplätzen oder Bundesfreiwilligendienst-Plätzen für Männer begünstigt werden.

#### 0605 Tagesbetreuung für Kinder – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0605	3	35,06	38,06	7,88%	92,12%

#### 0605 Tagesbetreuung für Kinder – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0605 Kindertageseinrichtungen kommunal	6,87	36,84	43,71	15,72%	84,28%

Die Frauenquote ist mit 84,28 % in 2024 weiterhin hoch, auch wenn sich der Männeranteil auf 15,72 % erhöht hat.



Aus Gleichstellungssicht wäre es begrüßenswert, wenn sich mehr Männer für den Beruf eines Erziehers oder eines Sozialarbeiters entscheiden würden, um so z.B. auch als männliches Vorbild für die Kinder in den Kindertageseinrichtungen und in der Ganztagsbetreuung zu fungieren.

Folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst werden kontinuierlich fortgesetzt:

- Regelmäßige Beteiligung der kommunalen Tageseinrichtungen für Kinder in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am jährlich stattfindenden Boys' Day unter Einbeziehung männlicher Vorbilder.
- Bekanntmachen der Kampagne „Zukunftsberuf Erzieher“:  
Seit März 2014 können sich Jungen auf der Internetseite [www-zukunftsberuf-erzieher.de](http://www-zukunftsberuf-erzieher.de) über den Beruf des Erziehers informieren. Entwickelt wurde das Angebot von den Initiator\*innen des Boys' Day in Zusammenarbeit mit weiteren Partner\*innen. Neben Erfahrungsberichten männlicher Erzieher und Informationen zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, können auf der Internetseite Konzepte und Ideen aus dem abgeschlossenen ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ nachgelesen werden.
- Kontaktaufnahme mit der Koordinationsstelle Männer in Kitas, [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de), mit dem Ziel, konkrete Möglichkeiten zu erarbeiten, die zur Steigerung des Männeranteils in den Kitas führen. Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ setzt sich dafür ein, die Perspektiven von männlichen Fachkräften in Kitas nachhaltig zu verbessern und ihren Anteil weiter zu steigern
- Vorleben einer positiven und offensiven Unternehmenskultur im Sinne der ausdrücklichen Befürwortung von Männern in den Tageseinrichtungen durch die Führungs- und Leitungskräfte, um nach wie vor noch vorhandene Vorbehalte gegenüber Männern im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Mitarbeitenden abzubauen.

#### 08 Sportförderung – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0801	0,1	1,76	1,86	5,38%	94,62%
0802	1,1		1,1	100,00%	0,00%
0803	2,72	3,29	6,01	45,26%	54,74%

#### 08 Sportförderung - Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0801 Bereitstellung und Betrieb von Sporthallen	0,25	0,47	0,72	34,72%	65,28%
0802 Bereitstellung und Betrieb von Sportplätzen	1,10		1,10	100,00%	0,00%
0803 Bereitstellung und Betrieb des Hallenbades	3,25	3,93	7,18	45,26%	54,74%





Erfreulich ist, dass die Maßnahme aus dem Gleichstellungsplan 2019 im Bereich Sportförderung Ausbildungsplätze anzubieten, umgesetzt werden konnte. Im Jahr 2021 wurde für den Beruf „Fachangestellte\*r für Bäderbetriebe“ ein männlicher Bewerber eingestellt.

#### 09 Räumliche Planung und Entwicklung - Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0901	2,1	1,87	3,97	52,90%	47,10%
0902		0,69	0,69	0,00%	100,00%

#### 09 Räumliche Planung und Entwicklung - Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
0901 Stadtplanung	2,50	3,09	5,59	44,72%	55,28%
0902 Geodatenmanagement / Geoinformationen		0,94	0,94	0,00%	100,00%

Die Leitung des Planungsamtes wurde einer weiblichen Führungskraft vollständig übertragen. Im Jahr 2021 wurde für den Beruf „Bauzeichner\*in“ ein männlicher Bewerber eingestellt.

#### 10 Bauen und Wohnen - Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1001	0,6	1,78	2,38	25,21%	74,79%
1003	0,4	0,25	0,65	61,54%	38,46%
1004	0,74	1,29	2,03	36,45%	63,55%
1005	0,1	1	1,1	9,09%	90,91%

#### 10 Bauen und Wohnen – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1001 Maßnahmen der Bauaufsicht	0,40	3,59	3,99	10,03%	89,97%
1003 Denkmalschutz	0,31	0,25	0,56	55,36%	44,64%
1004 Wohnungsbauförderung	1,54	1,23	2,77	55,60%	44,40%
1005 Wohnungshilfen	0,48	0,92	1,40	34,29%	65,71%

#### Detailinformationen zu den Produkten des Produktbereiches 10 – Bauen und Wohnen

##### 1001 Maßnahmen der Bauaufsicht / 1003 Denkmalschutz – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1001	0,6	1,78	2,38	25,21%	74,79%
1003	0,4	0,25	0,65	61,54%	38,46%



### 1001 Maßnahmen der Bauaufsicht / 1003 Denkmalschutz – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1001	0,40	3,59	3,99	10,03%	89,97%
1003	0,31	0,25	0,56	55,36%	44,64%

Im Bereich Bauaufsicht/Denkmalschutz arbeiten vier von sechs Beschäftigten in Teilzeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird hier erfolgreich durch die Gewährung von Teilzeit ermöglicht. Besonders hervorzuheben ist, dass auch Führungsaufgaben, wie die der Amtsleitung in dem verhältnismäßig kleinen Amt in Teilzeit erfüllbar sind. Dies zeigt sich daran, dass die männliche Amtsleitung mit einem Stellenanteil von 27,5 Stunden tätig ist.

### 11 Ver- und Entsorgung – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1101	0,1	1,15	1,25	8,00%	92,00%
1102	1,2	0,58	1,78	67,42%	32,58%

### 11 Ver- und Entsorgung – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1101 Abfallwirtschaft	0,10	1,35	1,45	6,90%	93,10%
1102 Abwasserbeseitigung	1,00	0,99	1,99	50,25%	49,75%

### 12 Verkehrsflächen und –anlagen – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1201	1,15	0,37	1,52	75,66%	24,34%
1202		0,05	0,05	0,00%	100,00%
1203	0,25		0,25	100,00%	0,00%
1204	0,1	0,05	0,15	66,67%	33,33%
1205	0,1		0,1	100,00%	0,00%

### 12 Verkehrsflächen und –anlagen – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1201 Verkehrsflächen und -zubehör	4,56	0,37	4,93	92,49%	7,51%
1202 Verkehrliche Planung		0,16	0,16	0,00%	100,00%
1203 ÖPNV/SPNV	0,10	0,08	0,18	55,56%	44,44%
1204 Straßenreinigung und Winterdienst	0,10	0,08	0,18	55,56%	44,44%
1205 Straßenbeleuchtung	4,56	0,37	4,93	92,49%	7,51%

### 13 Natur- und Landschaftspflege – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1301	0,2	0,05	0,25	80,00%	20,00%
1302	0,1	0,57	0,67	14,93%	85,07%



### 13 Natur- und Landschaftspflege – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1301 Parkanlagen und Grünflächen	1,20		1,20	100,00%	0,00%
1302 Städtischer Friedhof	0,05	0,56	0,61	8,20%	91,80%

### 14 Umweltschutz – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1401	0,65	0,5	1,15	56,52%	43,48%

### 14 Umweltschutz – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1401	2,00	0,40	2,40	83,33%	16,67%

Die Stelleninhaber „Klimaschutzmanagement“ und „Energiemanagement“ sind zum 31.05.2024 ausgeschieden. Die Stelle „Klimaschutzmanagement“ konnte zum 01.08.2024 mit einer männlichen Person besetzt werden. Die Stelle „Energiemanagement“ ist derzeit noch nicht besetzt.

### 15 Wirtschaft und Tourismus – Stand: 30.04.2019

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1501	0,95	1	1,95	48,72%	51,28%

### 15 Wirtschaft und Tourismus – Stand: 31.05.2024

Produkt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W
1501 Wirtschaftsförderung	1,00	1,00	2,00	50,00%	50,00%

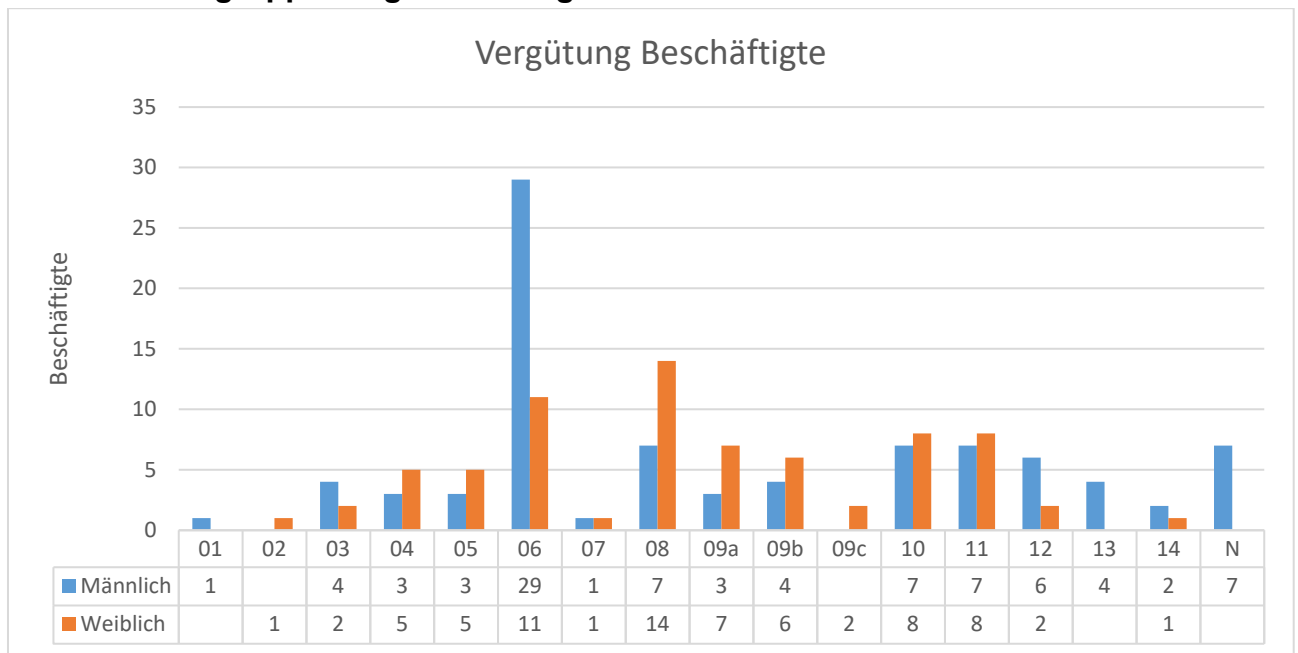
## Auszubildende/berufsbegleitend Studierende

Aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist die Gewinnung von Nachwuchskräften von zentraler Bedeutung. Das Ausbildungsangebot der Stadt Wülfrath wurde in den letzten Jahren kontinuierlich aufgestockt. Die Ausbildung fordert Kolleg\*innen zusätzlich zum Tagesgeschäft und kann nicht beliebig erweitert werden. In der Stellenbemessung der Stadt Wülfrath werden Anteile für die Praxisanleitung bzw. Ausbildung nicht berücksichtigt (Ausnahme Lehrrettungswache). In 2024 werden bei der Stadt Wülfrath 18 Nachwuchskräfte (11 weibliche und 7 männliche) in verschiedenen Berufen ausgebildet. Dazu kommt 1 Jahrespraktikantin.

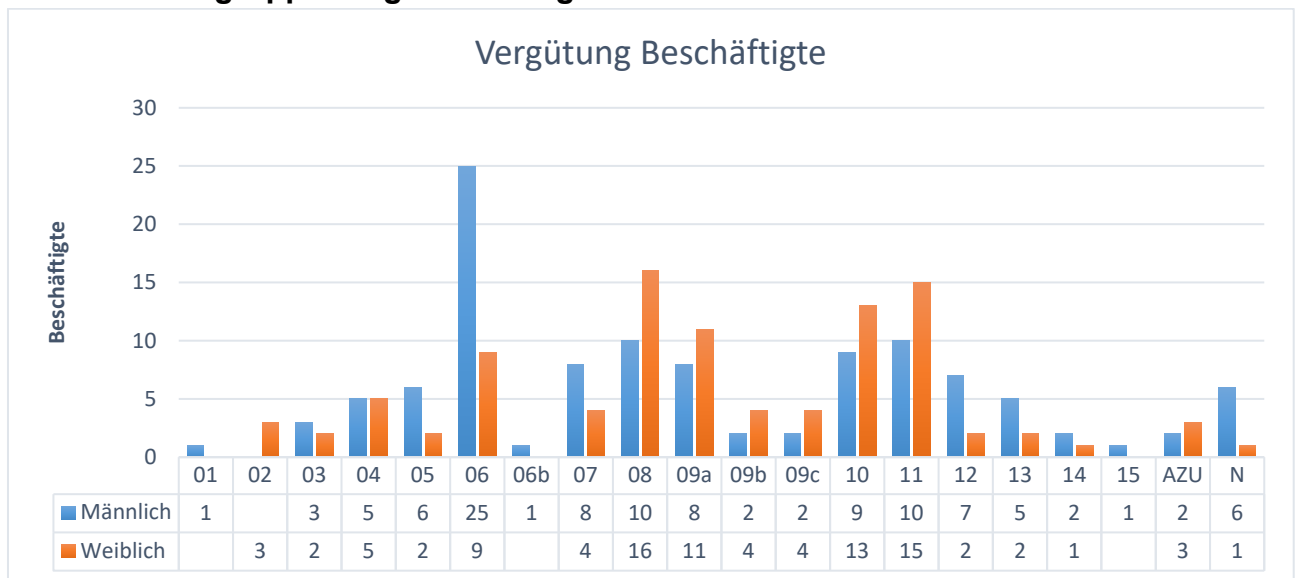
Bei der Einstellung der Nachwuchskräfte wird auf eine ausgeglichene Stellenbesetzung geachtet, die aus Gründen der Lage der Bewerbungen nicht immer realisierbar ist.



**Übersicht Eingruppierung Beschäftigte – Stand: 30.04.2019**

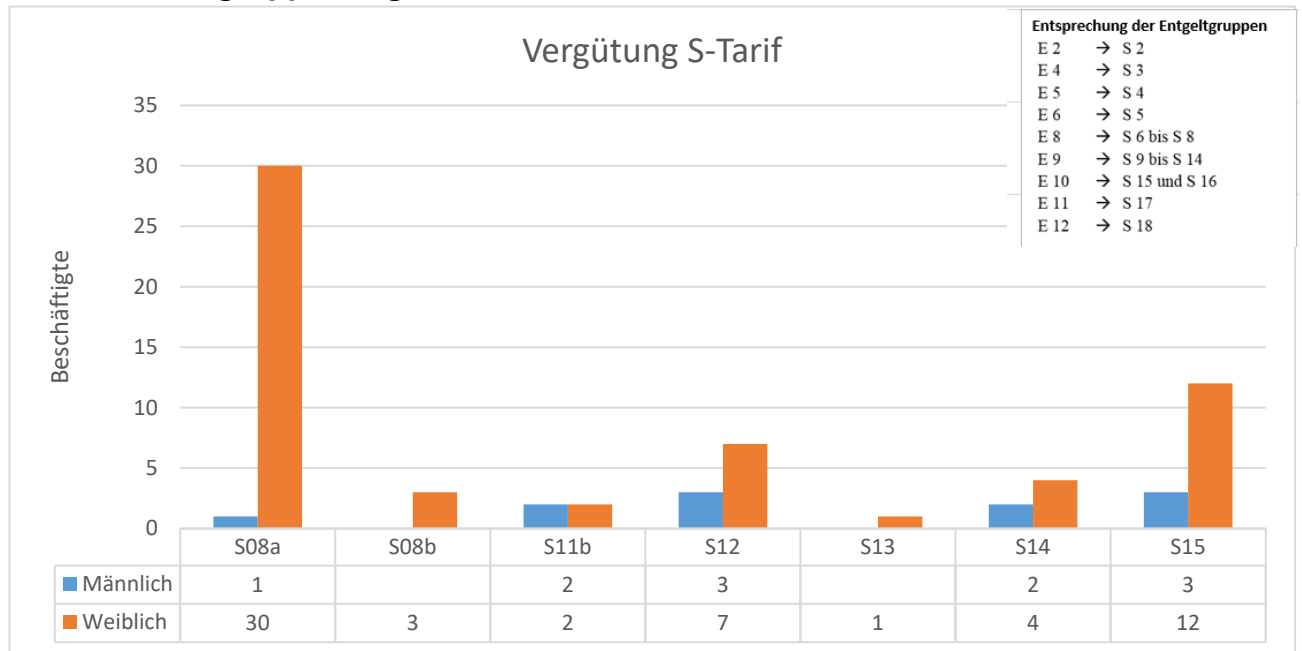


**Übersicht Eingruppierung Beschäftigte – Stand: 31.05.2024**

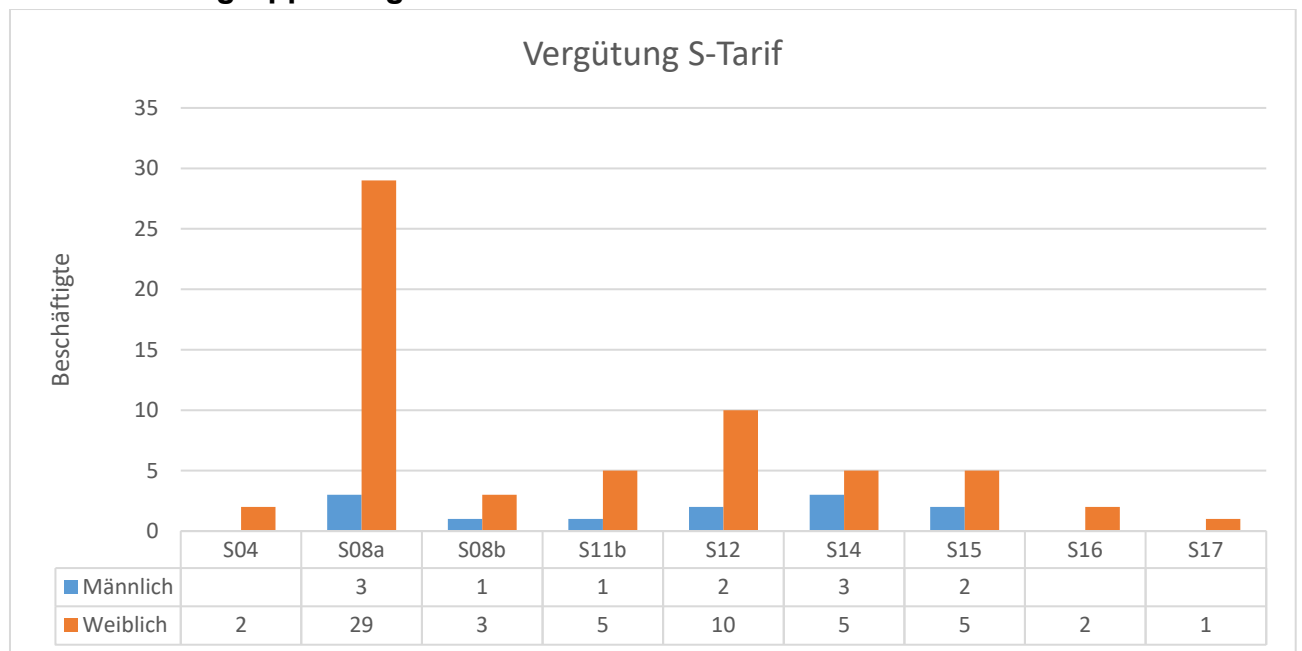




**Übersicht Eingruppierung S Tarife – Stand: 30.04.2019**

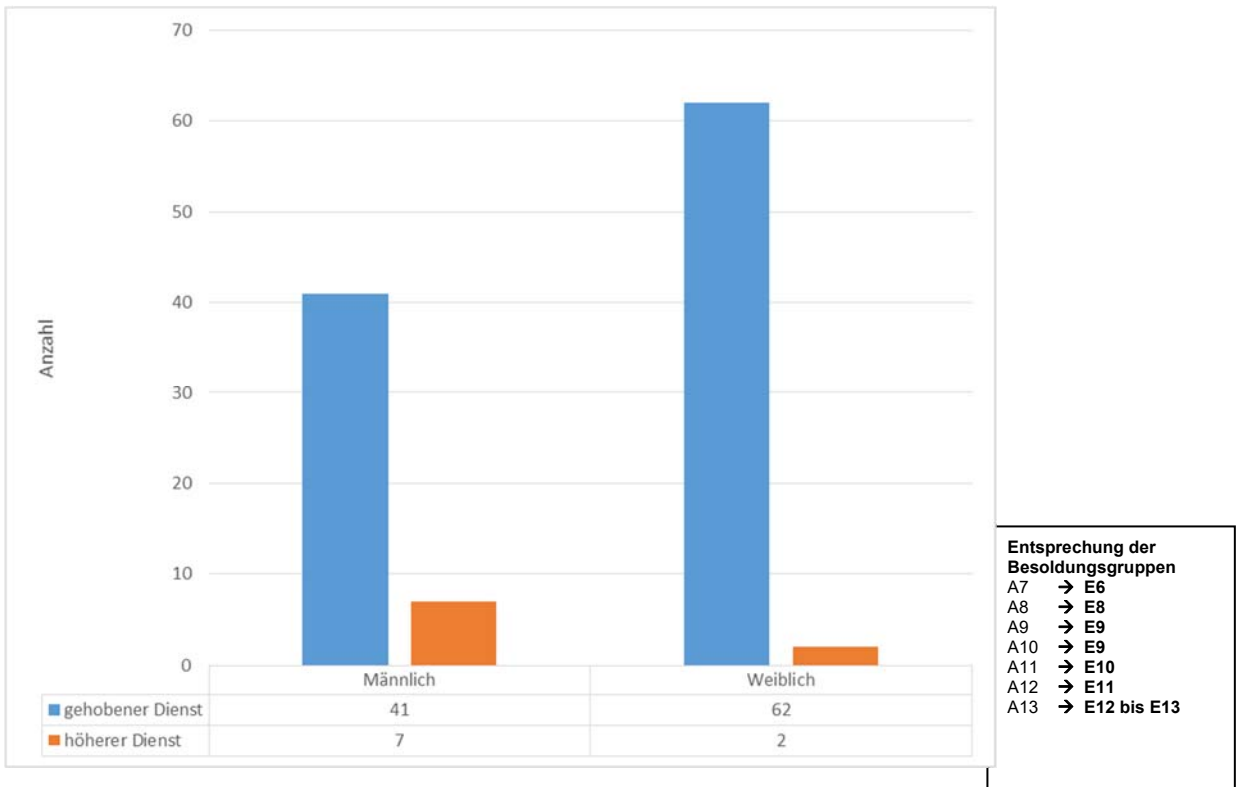


**Übersicht Eingruppierung S Tarife – Stand: 31.05.2024**

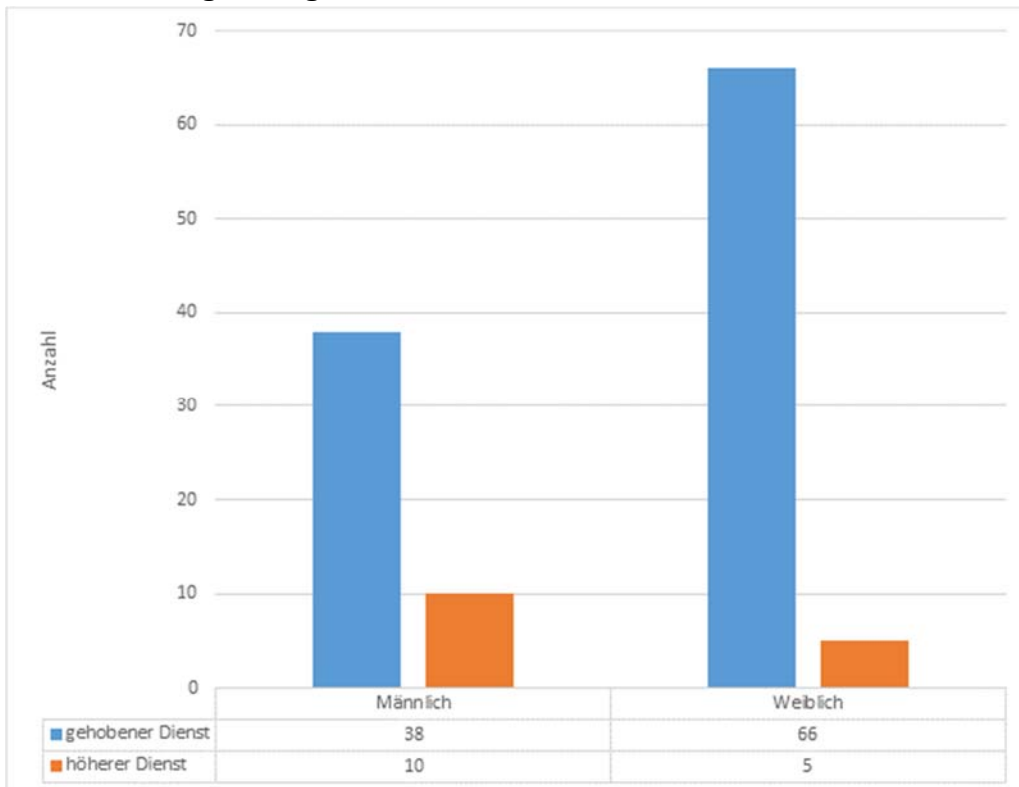




**Übersicht Beschäftigte im gehobenen und höheren Dienst – Stand: 30.04.2019**

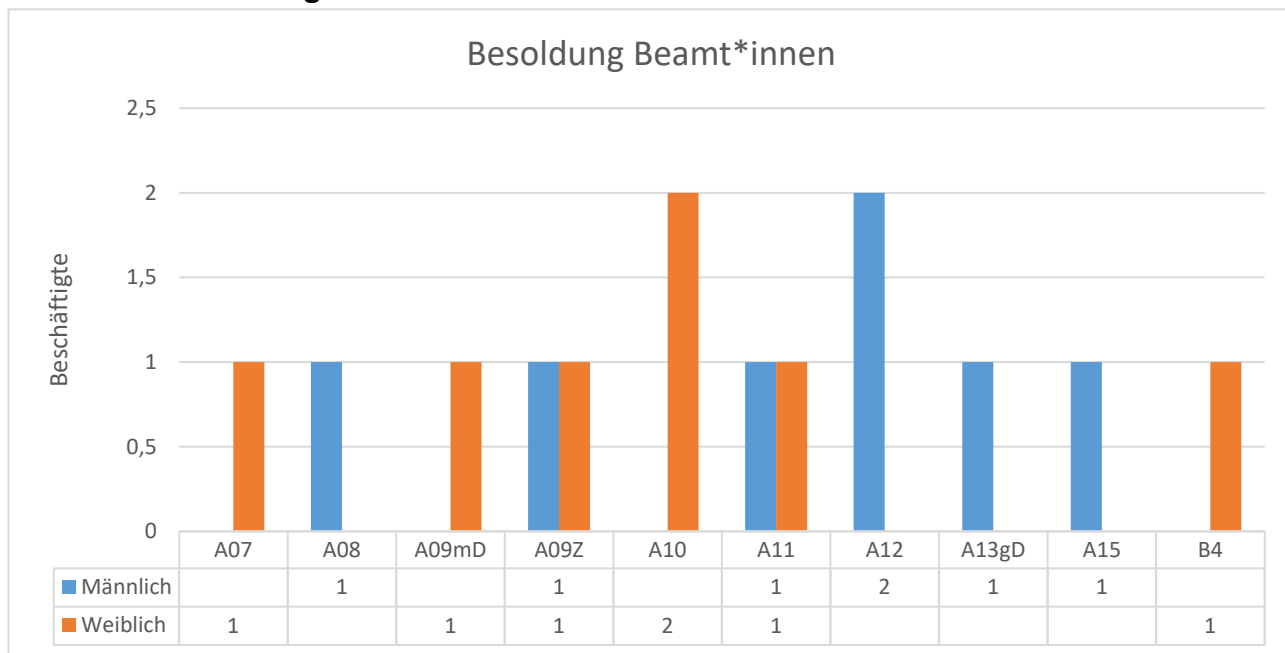


**Übersicht Beschäftigte im gehobenen und höheren Dienst – Stand: 31.05.2024**

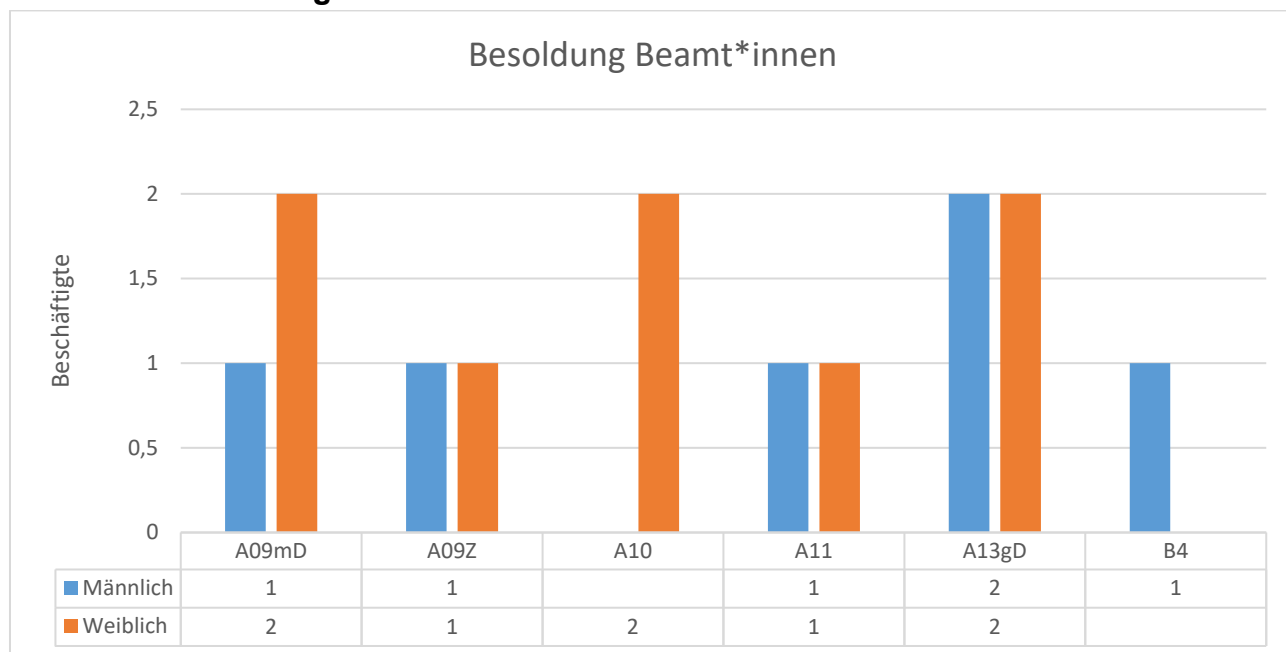




**Übersicht Besoldung Beamt\*innen – Stand: 30.04.2019**



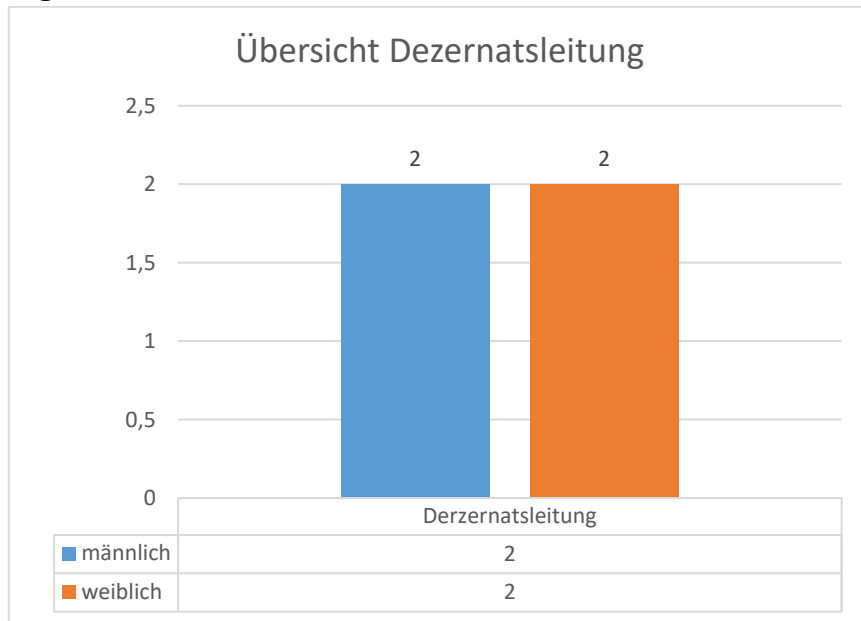
**Übersicht Besoldung Beamt\*innen – Stand: 31.05.2024**



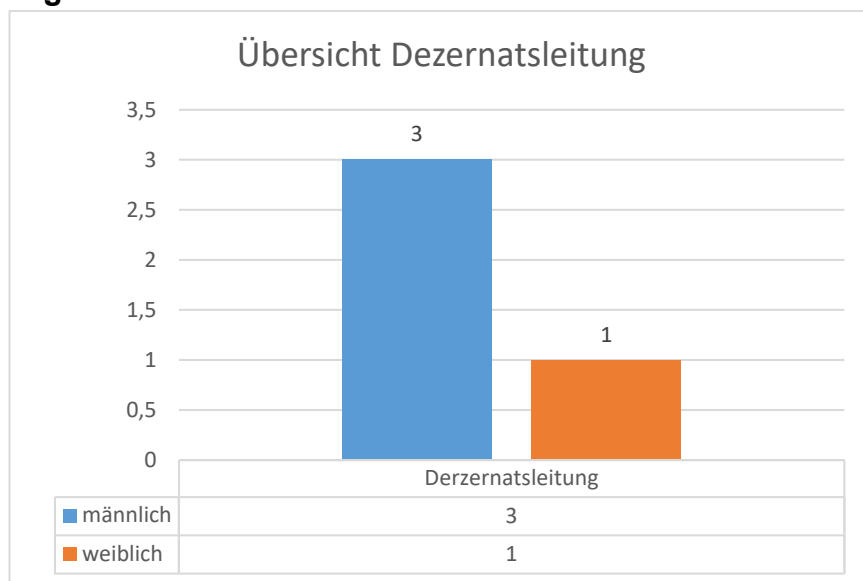


**Führungskräfte**

**Dezernatsleitungen - Stand: 30.04.2019**



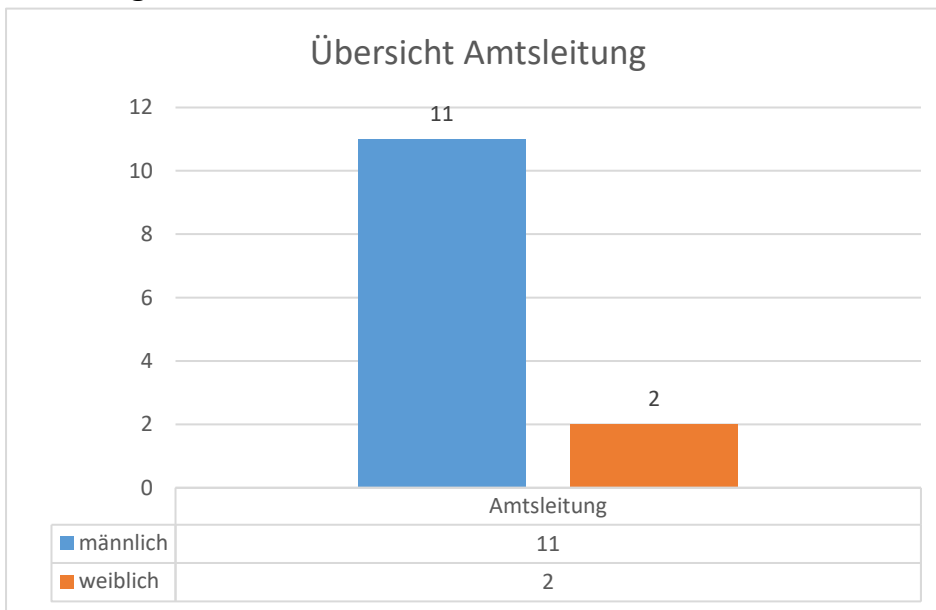
**Dezernatsleitungen – Stand: 31.05.2024**



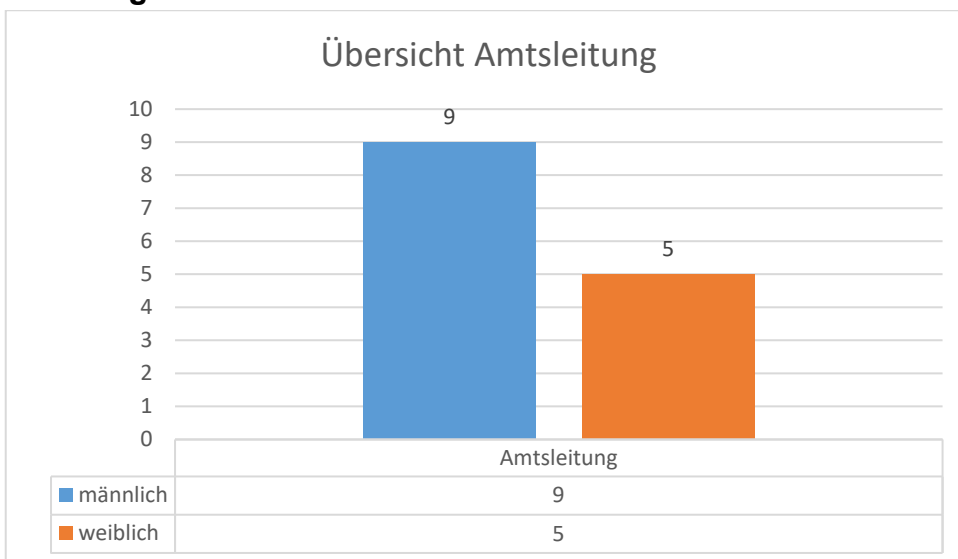




### Amtsleitungen - Stand: 30.04.2019



### Amtsleitungen – Stand: 31.05.2024



Der Anteil der Frauen in diesen Positionen konnte um drei Stellen (Planungsamt, Ordnungsamt und Amt für allgemeine Finanzwirtschaft) erhöht werden. Die Leitung Jugendamt wird mit einer weiblichen Bewerberin nachbesetzt.

Eine Parität ist auf der Führungsebene „Amtsleitungen“ noch nicht erreicht.

Die Stadtverwaltung Wülfrath verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, indem bei neu zu besetzenden Stellen Frauen zur Bewerbung aufgefordert und konkret angesprochen werden. Mitarbeitende mit dem entsprechenden Befähigungsprofil sollen auch zukünftig durch geeignete Personalförderungsmaßnahmen auf Führungsaufgaben vorbereitet werden. Das gilt auch für Mitarbeitende, die in Teilzeit beschäftigt sind.



Im Vordergrund steht dabei die Eignung der Kandidat\*innen in Bezug auf das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle. Mitarbeitende mit den passenden fachlichen und persönlichen Kompetenzen, denen es jedoch an Erfahrung für Führungspositionen fehlt, werden durch gezielte Personalförderungsmaßnahmen auf diese Aufgaben vorbereitet.

Chancen und Möglichkeiten der internen Personalförderung sollen konkreter beschrieben sein. Die Einführung eines Mentoring Verfahrens soll erneut geprüft werden.

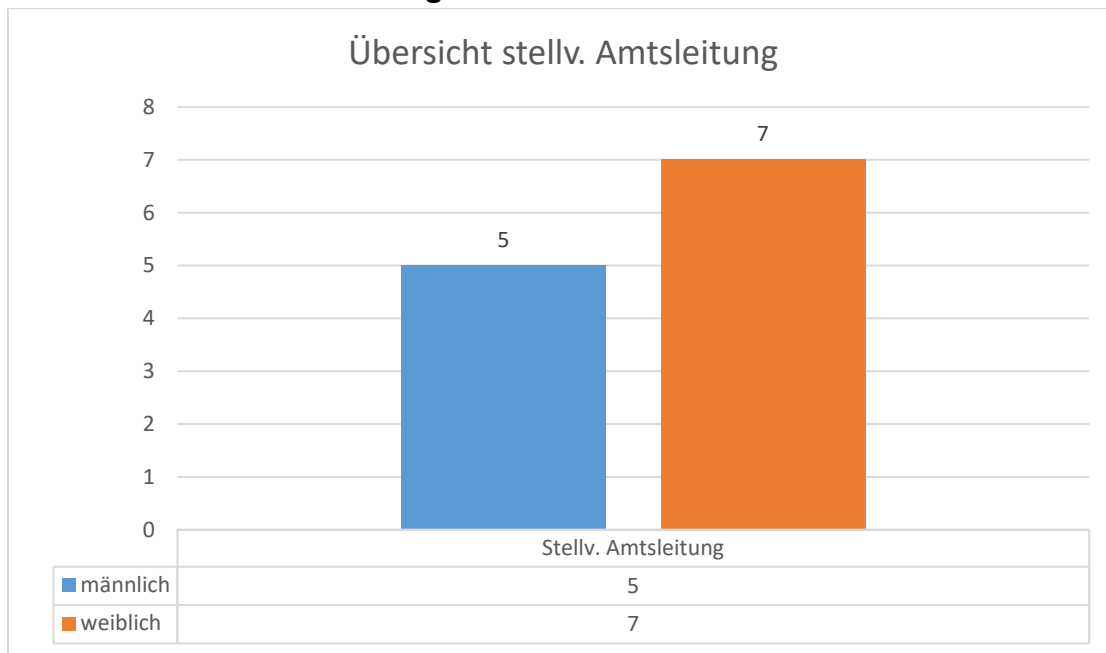
Ebenso sollen die im „Mitarbeiter-Gespräch“ festgestellten Potenziale der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Das Gespräch dient der strukturierten und geschützten Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften und ist in der Dienstvereinbarung zur Durchführung des Mitarbeitergesprächs (MAG) geregelt. Anmerkung: Im Zuge von Neufassungen und Überarbeitungen von u. a. Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen ist der Leitfaden zur Umsetzung der gendersensiblen Sprache der Stadt Wülfrath anzuwenden, um der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß § 4 Absatz 1 LGG Rechnung zu tragen.

#### Regionalkonferenz „Frauen in Führung“

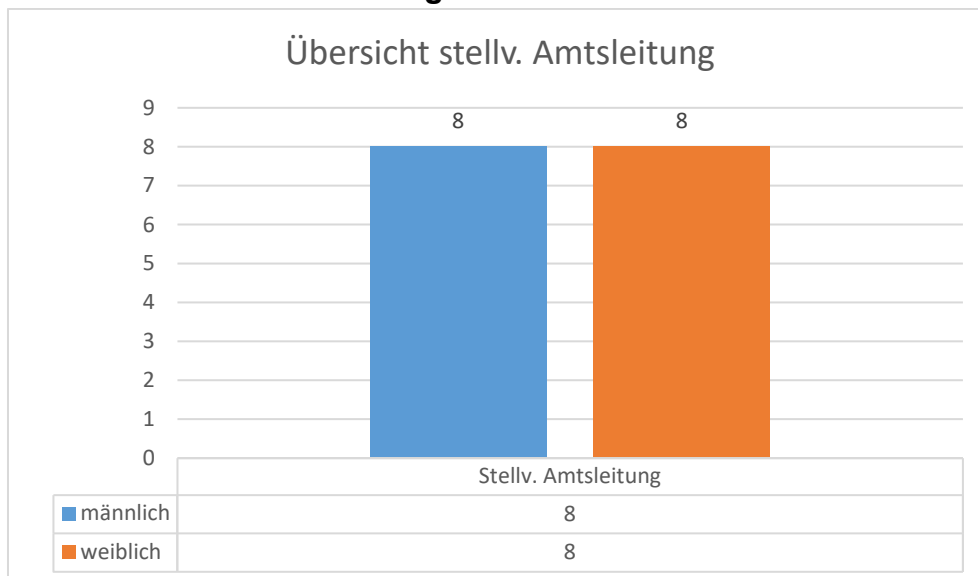
Frauen in Führungspositionen mit Personalverantwortung werden durch die Teilnahme an der Regionalkonferenz „Frauen in Führung im Kreis Mettmann“ gefördert. Diese Konferenz wurde aufgrund des bestehenden Bedarfs im September 2021 von den Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Mettmann initiiert. Die regelmäßig stattfindenden Regionalkonferenzen bieten bedarfsgerechten Fachaustausch, kollegiale Beratung, Qualifikation für Frauen und fördern gleichzeitig die Netzwerkarbeit untereinander.



**Stellvertretende Amtsleitung – Stand: 30.04.2019**



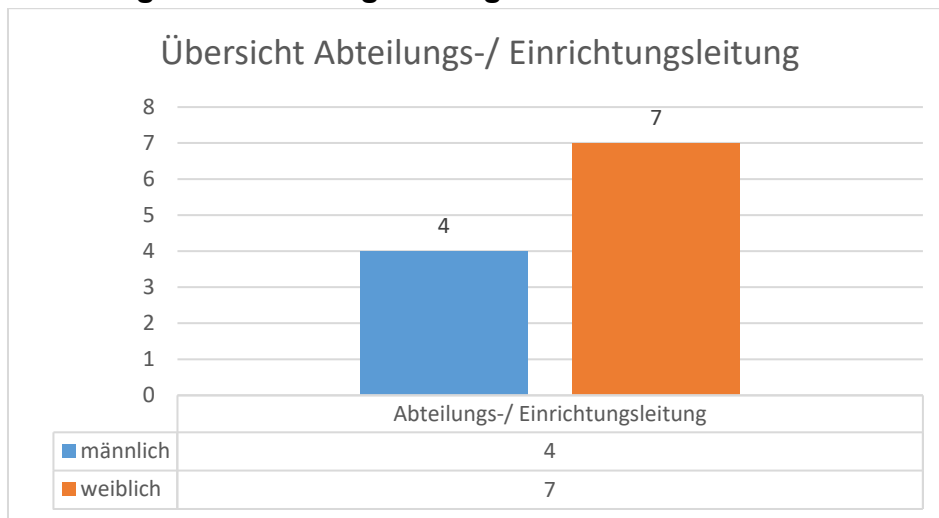
**Stellvertretende Amtsleitung – Stand: 31.05.2024**



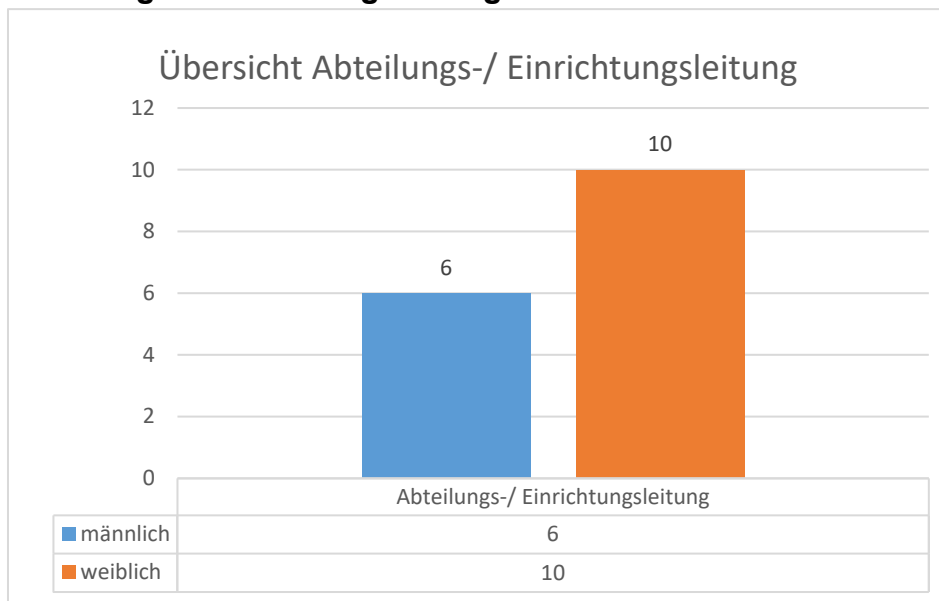
Bei der stellvertretenden Amtsleitung hat die Stadtverwaltung Wülfrath Parität erreicht. Ziel muss es sein, die Stellvertretungen paritätisch auf zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten und zu befähigen.



**Abteilungs-/ Einrichtungsleitung – Stand: 30.04.2019**



**Abteilungs-/ Einrichtungsleitung – Stand: 31.05.2024**





## f) Maßnahmen und Detailinformationen

Dieser Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen und Detailinformationen zu drei Handlungsfeldern, die gleichberechtigt nebeneinanderstehen, aber nur in Kombination die ganze Wirkung entfalten können.

Kommunikation: In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind möglichst geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht möglich sind, verwendet die Stadtverwaltung Wülfrath den Genderstern. Für die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache hat der Bürgermeister einen von der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Haupt- und Personalamt und dem Personalrat erarbeiteten Leitfaden herausgegeben.

Dieser wurde dem Haupt- und Finanzausschuss der Stadt Wülfrath in der Sitzung am 30. November 2022 zur Kenntnis gegeben.

### Handlungsfeld 1 Förderung der Gleichstellung

#### 1. 1. Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen und Männern

- gezielte Fortbildung zur Vorbereitung auf Führungspositionen (von Frauen) oder auf die Übernahme von Aufgaben in Bereichen mit Unterrepräsentanz
- Berücksichtigung der spezifischen Situation von schwerbehinderten Frauen
- Frauen sollen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen von den Personalverantwortlichen motiviert werden

Gemäß § 11 LGG sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen. Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungswünsche von Frauen und Männern gleichermaßen und motivieren Frauen ausdrücklich zur beruflichen Weiterentwicklung. In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren werden u. a. auch Themenstellungen des Gleichstellungsplanes behandelt.

Für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte sollen möglichst jährlich zwei Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

Für Beschäftigte in den unteren und mittleren Entgeltgruppen werden ebenfalls Fortbildungsmaßnahmen vorgeschlagen, die ihre berufliche Qualifikation verbessern und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben oder den Einstieg in andere, insbesondere geschlechtsspezifisch unterrepräsentierte Berufsfelder ermöglichen können. Dies beinhaltet auch die Weiterqualifizierung zu fachspezifischen Themen sowie die Möglichkeit der Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II. Im Einzelfall wird



geprüft, ob sowohl zeitliche, als auch personelle Ressourcen zur Entlastung der\*des betreffenden Mitarbeitenden, als auch für die betreffenden Arbeitsbereiche bereitgestellt werden können.

Generell sind Leitungen für Fortbildungsmaßnahmen nach § 11 Abs. 5 LGG paritätisch nach Geschlecht einzusetzen. Bei der Benennung von Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von weiblichen und männlichen Beschäftigten angestrebt.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen nach § 11 Abs. 3 LGG so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese von der Stadt Wülfrath zu erstatten.

Hausinterne Seminare sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte, die beurlaubt sind und/oder in Teilzeit arbeiten, daran teilnehmen können, z. B. durch die Verlagerung auf Vormittage. Die Teilnahme an Seminaren gilt als Dienstzeit (nicht für beurlaubte Kräfte). Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren.

## 1. 2. Geschlechtergerechtigkeit

- Es erfolgt eine geschlechtsneutrale Bewertung in allen Handlungsfeldern der Verwaltung. Insbesondere bei Leistungsbeurteilungen, Stellenbewertungen und Regelungen zum Leistungsentgelt ist auf eine transparente, neutrale Verfahrensregelung zu achten.
- Der Leitfaden der Stadt Wülfrath für die Umsetzung der gendersensiblen Sprache ist bei der Erstellung sämtlicher Schriftstücke zu beachten.
- Praktikumsplätze im gewerblich-technischen Bereich sind bevorzugt an Bewerberinnen zu vergeben, Plätze zur Berufserkundung in frauentypischen Berufsfeldern an bevorzugt Bewerber.
- In Bereichen, wie z. B. dem Baubetriebshof, dem Technischen Gebäudedienst und der Feuer- und Rettungswache trägt die Stadtverwaltung dafür Sorge, dass eine geschlechtergerechte Infrastruktur geschaffen wird (z. B. Sanitärräume, Umkleiden, etc.).
- Stellen werden geschlechterneutral mit dem Zusatz ausgeschrieben:  
„Die Stadt Wülfrath fördert ausdrücklich die geschlechtergerechte berufliche Gleichstellung. Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Menschen sind erwünscht. Auswahlentscheidungen erfolgen auf der Grundlage der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sowie der Regelungen des Gleichstellungsplans der Stadt Wülfrath.“



- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind gem. § 9 LGG mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- Die Auswahlkommission soll gem. § 9 LGG (2) möglichst paritätisch besetzt werden.
- Bei Ausschreibungen höherwertiger Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Personalverantwortlichen aufgefordert, qualifizierte Frauen gezielt zu Bewerbungen zu motivieren.
- Die weitere Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes in Hinblick auf die demographische Entwicklung innerhalb der Stadtverwaltung wird als dringend erforderlich angesehen. Mitarbeitende könnten sich frühzeitig für freiwerdende Stellen qualifizieren.

### 1. 3. Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung

- Alle Beschäftigten haben für ein Umfeld zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert und gefördert werden. Sie sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Benachteiligung am Arbeitsplatz verhindert.
- Sexuelle Belästigung wird nicht toleriert.
- Die Leistungen und Angebote der Gesundheitsversorgung sind weiter aufrechtzuerhalten und auszubauen
- Stellenanteile der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind weiter vorzuhalten und das korrespondierende IT-System (RISK) ist für alle Führungskräfte mit Leben zu füllen, um dergestalt die Arbeitssicherheit noch stärker in der Führungsverantwortung zu verankern.
- Bei der Stadtverwaltung Wülfrath gibt es lt. Dienstvereinbarung vom 18.05.2011 eine betriebliche Suchtkrankenhelferin, die jedem Beschäftigten beim Umgang mit Suchtproblemen beratend zur Seite steht. Angesprochen werden können auch der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder das Haupt- und Personalamt.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- 👉 unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- 👉 Anstößige Bemerkungen
- 👉 unangemessene Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- 👉 Zeigen oder Verwenden pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- 👉 Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte
- 👉 Aufforderungen zu sexuellen Handlungen



Im Rahmen einer Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle wird angestrebt, eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und dem\*der Bürgermeister\*in der Stadt Wülfrath zu schließen, die den Schutz der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung vor sexueller Belästigung sicherstellt.

## AGG

Entsprechend des AGG wird Hinweisen auf Belästigungen konsequent nachgegangen.

Das Beschwerderecht nach § 13 AGG:

Das AGG räumt Beschäftigten eines Unternehmens ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein. Die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens und der einzurichtenden Beschwerdestelle wird dabei der Stadt überlassen.

Eine Beschwerdestelle gem. AGG wurde im Haupt- und Personalamt eingerichtet. Es wird darauf hingewirkt, dass Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Insbesondere Beschäftigte mit Leitungsfunktionen haben sexuellen Belästigungen entschieden entgegenzuwirken und bekannt gewordene Fälle zu thematisieren.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsstelle, die Beschwerdestelle gem. AGG, das Haupt- und Personalamt, die Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten und dürfen keine Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die Verursachenden.

Mobbing muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert und entgegengewirkt werden.

## Was ist Mobbing?

- 👉 Ein gezieltes, über einen längeren Zeitraum gesteuertes, systematisches Vorgehen mit dem Ziel der Ausgrenzung
- 👉 Intrigen, bewusste Ausgrenzung
- 👉 Übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- 👉 Vorenthalten wichtiger Informationen oder von Arbeit
- 👉 Diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise von Beschäftigten u. ä.

Mobbing wird nicht toleriert. Entsprechende Handlungen werden konsequent geahndet. Um Mobbing entgegenzuwirken, ist ein Leitfaden zum Umgang mit der Thematik zu entwickeln. Personalverantwortlichen sind gezielte Fortbildungen anzubieten.

Um physische und psychische Folgen für die Betroffenen zu vermeiden oder abzubauen, sind die Führungskräfte verpflichtet, frühzeitig geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen. Die von Mobbing Betroffenen können sich an die Gleichstellungsstelle, die Beschwerdestelle nach AGG, das Haupt- und Personalamt, die Vorgesetzten oder den





Personalrat wenden. Maßnahmen haben sich nicht gegen das Mobbingopfer, sondern gegen die Mobbenden zu richten.

### Gesundheitsförderung

Für ein gesundes Arbeitsumfeld ist nicht nur das persönliche Wohlbefinden ausschlaggebend, auch der Umgang der Führungskräfte mit dem Thema Krankheit/Gesundheit hat Auswirkungen auf die Mitarbeitenden.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen können durch außergewöhnliche familiäre Belastungen, z. B. bei der Pflege von Angehörigen und Betreuung von Kindern entstehen. Führungskräfte sollen für das Thema „Gesundheitsförderung“ und hier speziell für die möglichen spezifischen gesundheitlichen Probleme und Beeinträchtigungen der Mitarbeitenden sensibilisiert werden.

Positiv zu bewerten ist die Dienstvereinbarung über das Angebot einer freiwilligen betrieblichen Krankenzusatzversicherung, die am 01.01.2024 in Kraft getreten ist und den tariflich Beschäftigten ermöglicht, eine freiwillige betriebliche Krankenzusatzversicherung abzuschließen.

Es ist zu prüfen, ob das Beratungsangebot EAP Assist eingeführt wird: Das Beschäftigten-/Angehörigen-Unterstützungsprogramm EAP-ASSIST GmbH Düsseldorf, das aus Sicht der Gleichstellungsstelle besonders befürwortet wird, hat sich in anderen kreisangehörigen Städten bewährt. Die EAP-ASSIST GmbH Düsseldorf betreut und berät nach dem Konzept der psychosozialen Beschäftigtenberatung mit folgenden Schwerpunkten: Unterstützung bei beruflichen und familiären Belastungen, Förderung von Stressbewältigung und Gesundheit, Steigerung von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit, Hilfe bei psychosomatischen Beschwerden, z. B. durch Burnout sowie auf Wunsch auch Familien- und Paarberatung. Die Verwaltung erhält keine Daten über die Ratsuchenden, die Beschäftigten der EAP-ASSIST arbeiten streng vertraulich.

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit während der Dienstzeit die Beratungsangebote der Hospizgruppe Wülfrath in Anspruch zu nehmen.

## **Handlungsfeld 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **2.1. Teilbarkeit von allen Stellen und Arbeitsplätzen**

- In der Regel können Arbeitsplätze geteilt oder in Teilzeit ausgeübt werden.
- Sind Arbeitsplätze nicht teilbar, ist dies zu begründen.

Die Stadt Wülfrath unterstützt alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dabei, berufliches und familiäres Engagement miteinander zu vereinbaren.



Bisher werden die gesetzlichen Möglichkeiten zur Freistellung, wie die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung, überwiegend von Frauen genutzt. Daher ist es ein Ziel, Männer ausdrücklich auf diese bestehenden Möglichkeiten aufmerksam zu machen. Das Aufbrechen starrer Rollenbilder ist ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit. Die Betreuung von Kindern oder die Pflege Angehöriger wird derzeit überwiegend von Frauen übernommen. Dies ist nicht negativ zu bewerten, doch es ist wünschenswert, dass es ebenso selbstverständlich und akzeptiert ist, wenn Männer Beurlaubungsmöglichkeiten wie z. B. Elternzeit in Anspruch nehmen.

Um die Akzeptanz für Väter in Elternzeit zu steigern, sind regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen. Dies kann in Form von Informationsmaterial, Beratungsgesprächen oder Informationsveranstaltungen geschehen.

Die Beschäftigten, die eine Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, sind grundsätzlich durch Amt 10/11 unter Hinzuziehung des Personalrates über die gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die arbeits-, beamtenversorgungs- und rentenrechtlichen Fragen aufzuklären. Auch finanzielle Konsequenzen sind zu benennen. Ziel ist es, die beruflichen Karrierechancen insbesondere von Frauen durch außerberufliche Phasen nicht zu beeinträchtigen und einen Rahmen zu schaffen, der eine familienfreundliche Work-Life-Balance ermöglicht. Die Stadt Wülfrath unterstützt und fördert gerade auch Väter, die sich in Teilzeitbeschäftigung um ihre Familienpflichten kümmern möchten.

Eine Angleichung in der Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen und Männern führt insbesondere zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung insgesamt.

Zum Stichtag 31. Mai 2024 waren 15,6 % der Männer in der Stadtverwaltung Wülfrath in Teilzeit beschäftigt (30. April 2019: 10,2 %). Bei den Frauen lag die Teilzeitquote am 31. Mai 2024 bei 72,5 % (30. April 2019: 77,3 %). Ein wesentlicher Grund für die hohe Teilzeitquote bei Frauen ist vermutlich, dass Frauen nach wie vor den Großteil der Sorgearbeit übernehmen.

Eine Rückkehr in Vollzeit bzw. eine Aufstockung der Stundenanzahl wird im Rahmen der rechtlichen Vorgaben und organisatorischen Möglichkeiten der Stadtverwaltung unterstützt.

Insbesondere wird hierbei berücksichtigt, ob die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Kindererziehung oder Pflege erfolgt ist, wodurch ein Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeit besteht. Es gelten die Regelungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) und des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD).

Das Personalamt berät aktiv, dass Arbeitszeitreduzierungen möglichst zeitlich befristet beantragt werden, um flexible Anpassungen zu ermöglichen.

Angesichts des deutlich ausgeprägten Wunsches nach Teilzeitbeschäftigung ist die Stadtverwaltung ebenfalls gefordert, das Potenzial von Frauen in Teilzeit stärker zu fördern.

Führen in Teilzeit bedeutet, dass auch Teilzeitbeschäftigte bei entsprechender Qualifikation eine Führungsposition erreichen können. Es können sich bestimmte Führungspositionen für

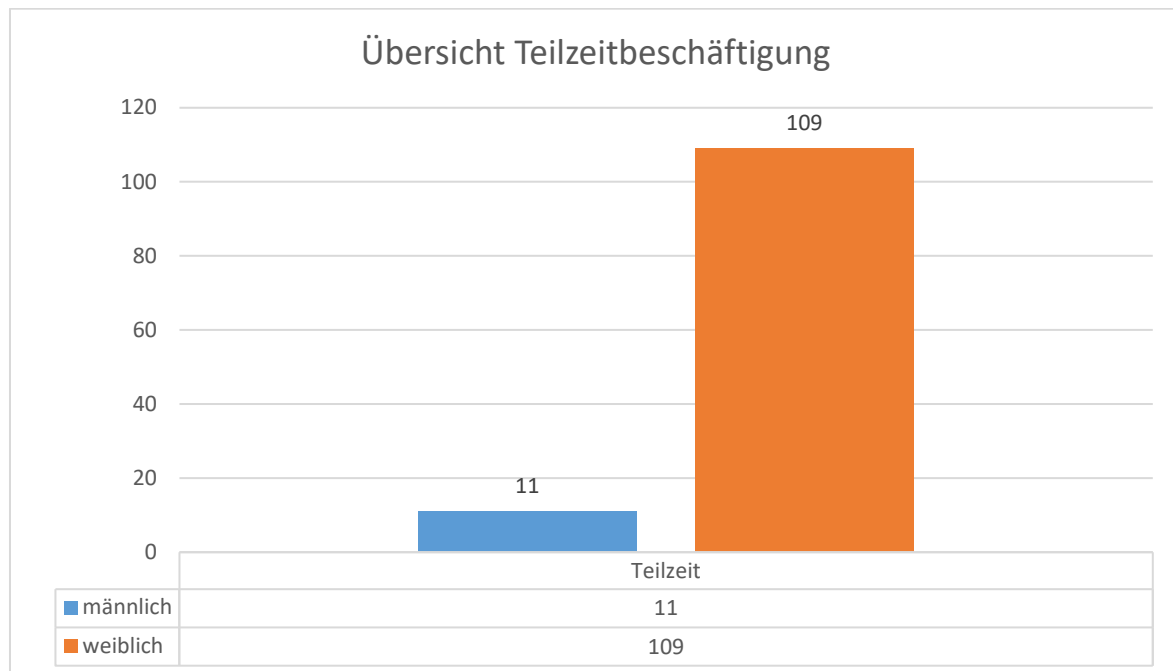


die Besetzung mit sogenannten Führungstandems, bei denen sich Teilzeitbeschäftigte eine Führungsposition teilen, anbieten.

Das Thema „Führen in Teilzeit“ gehörte zu den Zukunftsthemen des KGSt®-Forums, das im September 2023 Hamburg stattfand. In diesem Rahmen wurde betont: „Der Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, ist bei Führungskräften weit verbreitet. Oftmals widerspricht dies jedoch der gängigen Überzeugung von Unternehmen und Verwaltungen, dass Führung nur mit ständiger Präsenz und 100-prozentigem Einsatz zu erfüllen sei. Daher bleibt eine Teilzeitkarriere häufig Wunschdenken. Eine erfolgreiche Führung ist jedoch nicht abhängig von der Arbeitszeit“, erklärte Dr. Thomas Böhle, Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München.

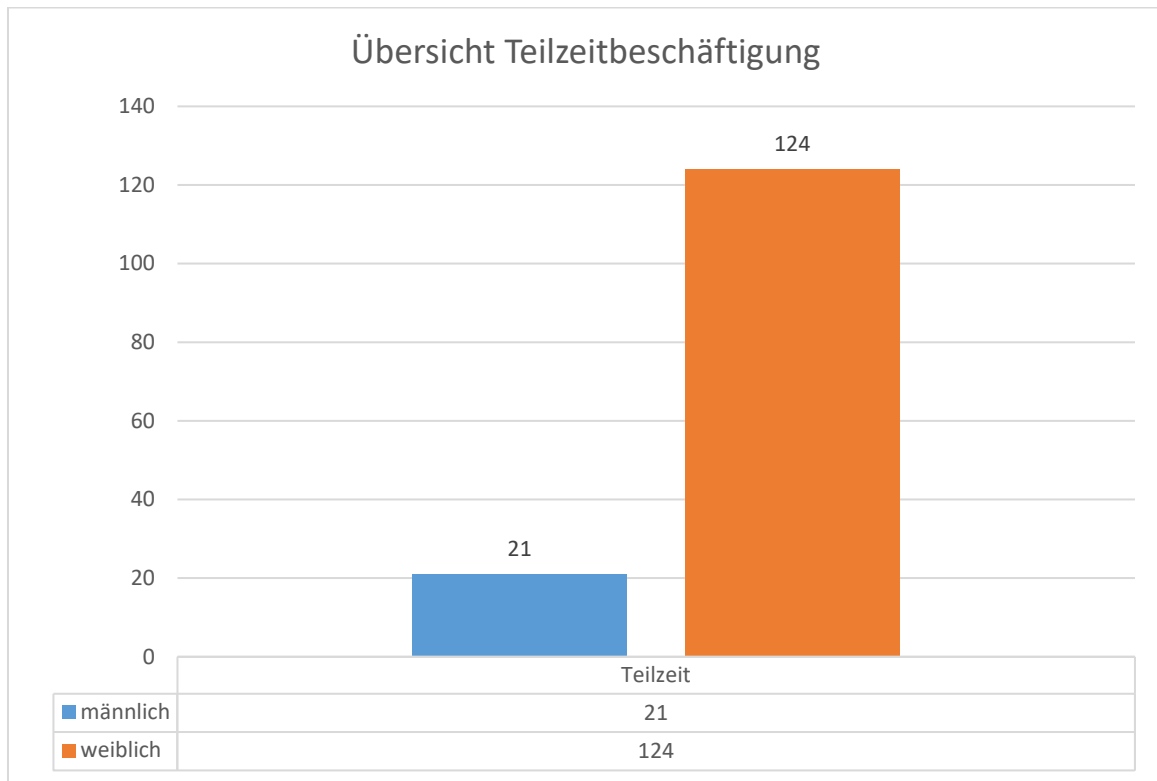
Vor der Ausschreibung von Führungspositionen soll die Verwaltung auch die Möglichkeit einer Besetzung durch Führungstandems oder Teilzeitbeschäftigte prüfen und, wenn möglich, eine entsprechende Besetzungsoption in der Stellenausschreibung berücksichtigen.

### Teilzeitbeschäftigte - Stand: 30.04.2019

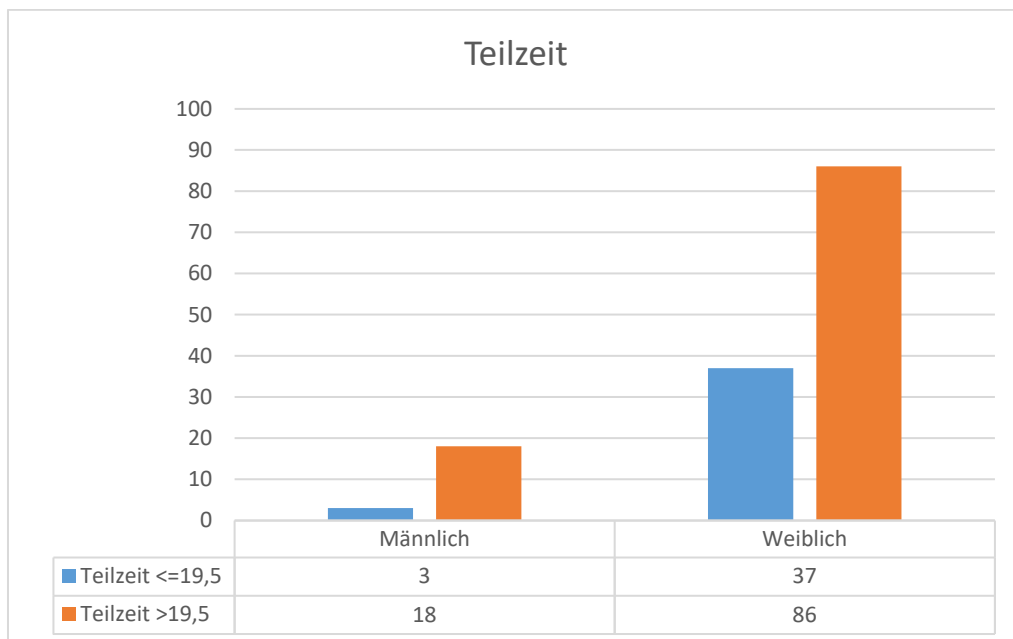




**Teilzeitbeschäftigte – Stand: 31.05.2024**



**Teilzeitbeschäftigte – Stand: 31.05.2024 - unterschieden nach Stundenanteil**





## 2. 2. Flexible Arbeitszeitgestaltung

- Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten genehmigt.
- Anträge auf verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung, z.B. das Abweichen von der 5-Tage-Woche, sind einzelfallbezogen zu prüfen.
- Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des §13 Abs. 3 LGG zu befristen.
- Ist eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 9 TzBfG).
- Grundsätzlich ist allen Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung zu eröffnen (§ 11 TVöD). Die Umsetzung erfolgt bei fachlicher Eignung unter den Rahmenbedingungen des Stellenplanes und des Personalbudgets, d. h. unter Umständen werden die Mehrstunden in einer anderen Tätigkeit wahrzunehmen sein. Begrüßenswert ist die neue Dienstvereinbarung „Telearbeit“, die zum 01.04.2023 in Kraft getreten ist und die die gesellschaftlichen Anforderungen an die Gestaltung attraktiver und moderner Arbeitsplätze bietet.
- Die Weiterentwicklung von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll geprüft werden z. B. auch auf für den Baubetriebshof und den Technischen Gebäudedienst nach individueller Prüfung.
- Innovative Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung und eine generelle Flexibilisierung der Arbeitszeit sind die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Themen. Durch den Ausbau der Digitalisierung eröffnen sich neue Wege der Arbeit.
- Grundsätzlich soll das Handlungsfeld flexible Arbeitszeitgestaltung offen gestaltet werden, um die Stadtverwaltung Wülfrath als moderne, innovative leistungsfähige und familienfreundliche Arbeitgeberin zu etablieren.

### **Dienstvereinbarung Gleitzeit (GLAZ)**

Die Regelungen der Gleitzeit eröffnen grundsätzlich vielen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit z. B. an die täglichen Öffnungszeiten der Kindergärten oder Schulen anzupassen. Darüber hinaus werden bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen soweit möglich die Belange von Eltern und pflegenden Angehörigen vorrangig berücksichtigt.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu stärken, soll geprüft werden, abweichend von § 3.1, Satz 2 der Dienstvereinbarung den Zeitraum der „Sommerzeit“ (Arbeitsbeginn ab 6.30 Uhr, möglich im Zeitraum 15.06. bis 31.08. eines jeden Jahres) auf das gesamte Jahr auszudehnen.



## Dienstvereinbarung Telearbeit

### § 1 Begriffsbestimmung der DV Telearbeit vom 24.03.2023

Von Telearbeit im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist dann auszugehen, wenn über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig von zu Hause gearbeitet werden soll. In diesem Fall wird die zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in der Privatwohnung (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise in den Diensträumlichkeiten der Stadtverwaltung (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht. Das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis bleibt in seiner bestehenden Form unberührt; lediglich der Ort der Arbeitsleistung wird geteilt. Grundsätzlich sind alle Beschäftigten für Telearbeit geeignet, die die notwendige Zuverlässigkeit und Selbstorganisation, die persönliche als auch fachliche Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Arbeiten sowie ein ausreichendes technisches Verständnis für die Telearbeit besitzen. Nach Übernahme einer neuen Aufgabe, im Rahmen eines Stellenwechsels, ist eine Bewilligung erst nach einer ausreichenden Einarbeitungszeit möglich. Die Feststellung erfolgt durch die Führungskräfte. Die Eignung der Mitarbeitenden, der Tätigkeit und die Steuerung der Arbeitsleistung an Telearbeitsplätzen erfolgt durch die Amtsleitung.

Die Telearbeit als Oberbegriff unterteilt sich in zwei Unterfälle, für beide Anwendungsbereiche gelten zum Teil unterschiedliche Regelungen:

#### Homeoffice „light“

Maximal ein Tag in der Woche kann in der häuslichen Arbeitsstätte verbracht werden. Das IT-Equipment in der häuslichen Arbeitsstätte wird von den Mitarbeitenden gestellt. Das Homeoffice „light“ steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden der Stadt im Rahmen der allgemeinen Einschränkungen der Dienstvereinbarung offen.

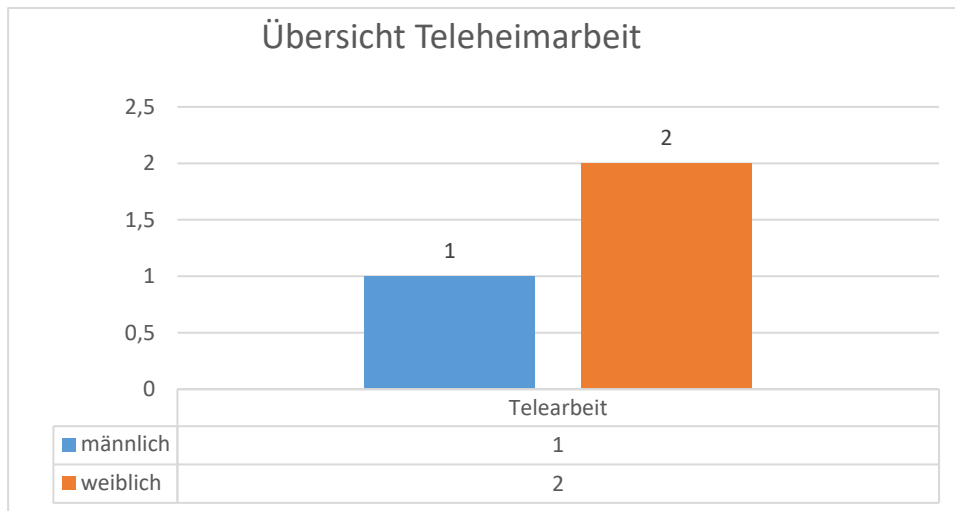
#### Homeoffice

Mindestens zwei Tage die Woche sind an der betrieblichen Arbeitsstätte zu verbringen. Das IT-Equipment in der häuslichen Arbeitsstätte wird von der Stadt gestellt. Im Rahmen der allgemeinen Einschränkungen der Dienstvereinbarung ist das Homeoffice nur in den folgenden Fällen genehmigungsfähig:

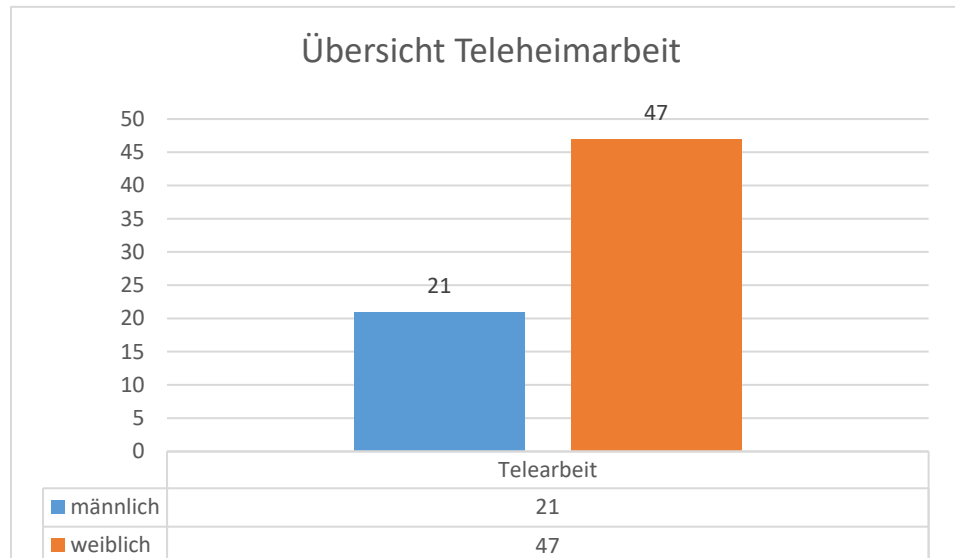
- Kinderbetreuung mindestens eines Kindes bis einschl. 13 Jahren
- Pflege von Angehörigen
- Weite Anfahrt (grundsätzlich ab 25 km kürzeste Wegstrecke)
- Härtefallregelung
- Büro-Sharing



### Telearbeit – Stand: 30.04.2019



### Telearbeit – Stand: 31.05.2024



Die Corona-Pandemie hat die Verbreitung der Teleheimarbeit erheblich beschleunigt, die durch die Dienstvereinbarung von 2023 weiter unterstützt wurde. Das „Homeoffice“ hat sich in der Stadtverwaltung Wülfrath fest etabliert und ermöglicht es den Beschäftigten, ihre Arbeit flexibler zu gestalten. Dies verbessert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, indem Arbeits- und Freizeit effektiver miteinander verbunden werden können. Die festgelegten Regeln fördern die Arbeitszufriedenheit und tragen zu einer attraktiven und familienfreundlichen Arbeitsumgebung bei.



### 2. 3. Kinderbetreuung

- Der Kinderbetreuung kommt beim Wiedereinstieg und in der Planung der Familienphase für Frauen und Männer eine zentrale Bedeutung zu. Die Stadt Wülfrath hat derzeit keine Belegungsplätze in Tageseinrichtungen für Kinder für Beschäftigte der Stadtverwaltung.
- Ein Angebot von Betreuungsplätzen würde die Attraktivität der Stadtverwaltung Wülfrath als Arbeitgeberin steigern.
- Die Prüfung eines Betriebskindergartens oder anderer Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten wird wieder aufgenommen, wenn der gesetzliche Bedarf an Kita-Plätzen in der Stadt Wülfrath gedeckt ist.
- Bei Bedarf haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Speziell bereitgestellte Spiel-Trolleys sorgen dafür, dass die Kinder beschäftigt sind und spielen können. Dieser Ansatz unterstreicht das Engagement der Stadtverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin.

### 2. 4. Pflege von Angehörigen

Hervorzuheben ist, dass die Stadtverwaltung flexibel, kooperativ, individuell und ggf. mit Einzelfalllösungen auf Pflegesituationen reagiert. Folgende Maßnahmen sollen fortgeführt werden:

- Arbeitszeitflexibilisierung, z. B. kurzfristig disponible Arbeitszeit
- Nutzung der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten
- Regelmäßige und aktuelle Bereitstellung von Informationen zu den fortlaufenden Änderungen der gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Bereich.

### 2. 5. Situation der beurlaubten Beschäftigten

- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubungen
- Information von Beurlaubten über wichtige Neuerungen und Änderungen, z. B. Einladungen zu Personalversammlungen, Betriebsfesten etc.
- Infos während Abwesenheit bei Pflege- oder Elternzeit auf geeigneten Wegen.
- Interne Stellenausschreibungen auch an Mitarbeitende während Pflege- oder Elternzeit versenden
- Angebote an Beschäftigte, bei Bedarf kurzfristige Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu übernehmen, fördern die Akzeptanz von Beurlaubungen. Dies trägt dazu bei, dass beurlaubte Mitarbeitende sich weiterhin als Teil der Verwaltung fühlen.





- Rückkehrgespräche vor Dienstaufnahme nach Elternzeit oder Pflege, initiiert durch Amt 10/11
- Transparentes, frühzeitiges Verfahren zum Wiedereinstieg nach Pflege und Elternzeit

Weiterhin deutlich ist, dass klassische und umfängliche Arbeitszeitreduzierungen auch in der Stadtverwaltung Wülfrath nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen werden. Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, sollen bei Bedarf zügig nachbesetzt werden. Mit dieser Maßnahme wird die Akzeptanz für Elternzeit und Beurlaubung im Arbeitsumfeld erhöht. Bei dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit oder der Beurlaubung, wird bei entsprechender Stellenvakanz ein Arbeitsplatz auf einer zur Qualifikation passenden Stelle vorgenommen. Bei Besetzung freier Planstellen sind diese Beschäftigten externen Bewerber\*innen vorzuziehen.

Vor der Beendigung der Elternzeit oder Beurlaubung wird geprüft, ob ein Einsatz im bisherigen Aufgabenbereich realisierbar ist. Sollte der\*die beurlaubte Stelleninhaber\*in mit geringerem Stundenumfang zurückkehren, ist der Vertretungskraft, bei entsprechender Eignung, vorrangig die verbleibende Arbeitszeit anzubieten.

Beurlaubte Beschäftigte werden regelmäßig und insbesondere vor ihrer Rückkehr über neue Entwicklungen innerhalb der Verwaltung informiert. Weitere Maßnahmen, um den Kontakt zu halten sind denkbar und werden von der Verwaltung geprüft.

Frauen, die die Anforderungskriterien erfüllen, sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gemäß § 9 LGG mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen bei der Vorauswahl zu berücksichtigen.

Teilzeit- und Beurlaubungswünsche dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Dies gilt auch für bisherige Teilzeitbeschäftigte oder Beurlaubte, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut haben.

Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsneutral gestaltet. Dies trägt auch dazu bei, Bewerbungsverfahren einheitlicher und transparenter zu gestalten.

### **Handlungsfeld 3: Abbau der Unterrepräsentanz**

#### **3.1. Definition der Bereiche**

Das LGG dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Gem. § 7 LGG sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Anwendung dieser Regel setzt die Feststellung einer Unterrepräsentanz von Frauen voraus.



Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen in der Stadtverwaltung sind:

- Stellen des höheren Dienstes im Verwaltungsbereich
- höherwertige Stellen des gehobenen nichttechnischen Dienstes
- Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungen sowie Teamleitungen
- technischer Bereich
- Feuer- und Rettungsdienst
- Baubetriebshof und technischer Gebäudedienst

### 3. 2. Erhöhung des Frauenanteils durch Ausschreibung von Stellen

- Stellen werden in der Regel hausintern ausgeschrieben. Ausnahmen sind zulässig, z. B. wenn Wiedereinsteiger\*innen oder Beschäftigte, die ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung beendet haben, zu übernehmen sind, bzw. im Rahmen eines BEM-Verfahrens (Betriebliches Eingliederungsmanagement).
- In Bereichen, Berufen und Funktionen mit einem Frauenanteil von weniger als 20 % soll gem. § 8 LGG in Absprache mit der Gleichstellungsstelle neben der internen auch eine externe Ausschreibung in Erwägung gezogen werden, um potenziell mehr Bewerberinnen zu erreichen. Der Text der Ausschreibung wird geschlechtsneutral formuliert und enthält einen Hinweis auf den geltenden Gleichstellungsplan.

### 3. 3. Nachwuchs fördern

Bei Unterrepräsentanz sind Frauen gem. § 7 LGG bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

- bevorzugt zum Aufstieg zuzulassen und weibliche Nachwuchskräfte sind bevorzugt zu übernehmen.
- Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die geeignet sind Führungskompetenz zu erlangen, sind Frauen, zu bevorzugen, wenn Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.
- Das Angebot an Ausbildungsplätzen für Berufe, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ausgeweitet werden.



### 3. 4. Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen, insbesondere auf den Ebenen Amtsleitungen und Dezernatsleitungen, zu erhöhen sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Prüfung der Teilbarkeit von Vollzeitstellen, insbesondere für Führungspositionen
- Geeignete Frauen gezielt motivieren, Führungsaufgaben zu übernehmen
- Aufbau eines Coachings geeigneter, junger Kolleginnen zur Übernahme von Führungsaufgaben

Alle Stellen sind, unter Berücksichtigung betrieblicher Gründe, auch als Teilzeitstellen anzubieten, für Leitungsfunktionen wird dies im Einzelfall geprüft. Eine Teilbarkeit kann nur abgelehnt werden, wenn nachvollziehbar schwerwiegende organisatorische und nicht kompensierbare Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Stelle zu erwarten sind. Die Prüfung der Teilbarkeit erfolgt durch das Haupt- und Personalamt in Abstimmung mit dem Fachamt. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

In die Stellenausschreibung ist in jedem Fall ein Hinweis einzufügen, ob und mit welchen Einschränkungen, die Stelle teilbar oder teilzeitfähig ist.

Gemäß §§ 6 und 7 LGG sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen bzw. auf höherwertige Stellen umzusetzen. Bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz sind bei Abordnungen, Zuweisungen und Umsetzungen Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen sowie in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Dies gilt auch für die Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

Bei Stellenbesetzungsverfahren ist durch das Haupt- und Personalamt zu prüfen, ob in den maßgeblichen Bereichen der angestrebte Frauenanteil von 50 v. H. erreicht ist.

Der für die Auswahl von Bewerber\*innen zuständige Kreis von Beschäftigten soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Zur Qualifikation von Leitungs- und Führungskräften gehören neben der fachlichen Kompetenz auch soziale Kompetenzen. Insbesondere wenn diese im Befähigungsprofil genannt werden, ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend gewertet werden kann.

Zu den Qualifikationen von Leitungs- und Führungskräften gehören auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie der Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Qualifikationen werden in Bewerbungsgesprächen durch gleichstellungsrelevante Fragestellungen berücksichtigt.



### **g) Schlussbestimmungen und Geltungsdauer**

Der vorliegende Gleichstellungsplan zielt darauf ab, Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Nur ein ganzheitliches Konzept mit allen Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan aufgeführt sind, kann Erfolge verzeichnen. Die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen wird von den Personalverantwortlichen überprüft. Aktuelle Zahlen werden nach Anforderung durch die Produktverantwortlichen vom Haupt- und Personalamt erstellt. Wird aufgrund der durchzuführenden Kontrolle festgestellt, dass der gewünschte Erfolg nicht erreicht wird, sind weitere Maßnahmen einzuleiten.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt und im Intranet und Internet veröffentlicht. Der Gleichstellungsplan ist unter Beachtung der Vorgaben des § 5 Absatz 1 LGG fortzuschreiben. Die nächste Fortschreibung erfolgt im Sommer 2029.

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschluss des Rates der Stadt vom 10.12.2024 in Kraft. Die Gültigkeit beträgt fünf Jahre. Sollten das Landesgleichstellungsgesetz novelliert werden, sind die sich ergebenden Änderungen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen.

Wülfrath, 08.11.2024

Wülfrath, 08.11.2024

---

Rainer Ritsche  
Bürgermeister

---

Franca Calvano  
Gleichstellungsbeauftragte