

# **Gleichstellungsplan der Stadt**

**Mülheim an der Ruhr 2024 – 2028**

## **1. Fortschreibung**

---

# **INHALTSVERZEICHNIS**

## **VORWORT**

Anja Franke, Beigeordnete für das Dezernat Recht, öffentliche Sicherheit und Ordnung, Personal, Organisation und Digitales

## **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

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

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

## **IMPRESSUM**

## VORWORT

Anja Franke

Beigeordnete für das Dezernat Recht, öffentliche Sicherheit und Ordnung, Personal, Organisation und Digitales



**Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeitenden,**

auch in den nächsten Jahren wird die Gleichstellung von Frau und Mann auch bei der Stadt Mülheim an der Ruhr ein wichtiges Anliegen bleiben. Es gilt auch weiterhin, Chancengleichheit auszuprägen und stetig zu hinterfragen, wie sich Arbeitswelten verändern können, um unterschiedlichen Erwartungen und Lebenssituationen gerecht zu werden.

Die Stadt Mülheim an der Ruhr kann stolz auf erreichte Erfolge zurückblicken. Gerade die Ziele und Maßnahmen, die mittelfristig und langfristig angelegt sind, zeigen eine große Wirkung und führen dazu, dass das Thema Gleichstellung ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist. Ich selber erlebe in vielen Gesprächen, dass die Angebote wahrgenommen und wertgeschätzt werden.

Unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt wandeln sich stetig weiter und das in einer immer größeren Geschwindigkeit. Die Digitalisierung und wahrscheinlich auch die künstliche Intelligenz werden unsere betrieblichen Abläufe verändern. Gleichzeitig verändern auch wir uns. Sei es, weil wir eine neue Rolle als Elternteil oder als Pflegeperson für einen Angehörigen einnehmen, oder, weil wir als Mensch ein anderes Verhältnis zur Arbeit und damit zum Arbeitgeber entwickeln.

Daher ist es aktuell besonders wichtig, gemeinsam und im Dialog die Veränderung aktiv anzugehen. Zu diesem Dialog möchte ich Sie ganz herzlich einladen. Der Gleichstellungsplan weist noch einmal ausdrücklich darauf hin, dass die Gleichstellung eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten ist. Gerade in diesem Verständnis liegt eine große Chance. Die Chance, dass Veränderungen optimal in die zukünftigen Planungen einbezogen werden können und wir ein bestmögliches Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Förderung der Gleichstellung und der paritätischen Besetzung von Aufgaben und Funktionen auch in Zukunft aufbieten können. Lassen Sie uns diese Chance gemeinsam nutzen.

Anja Franke

Beigeordnete für das Dezernat Recht, öffentliche Sicherheit und Ordnung, Personal, Organisation und Digitales

## **EINLEITUNG**

Antje Buck

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr



### **Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!**

Mit dem vorliegenden Bericht kommt die Stadtverwaltung ihrer Verpflichtung nach, über den Umsetzungsstand der im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen und Ziele zu berichten.

Der Gleichstellungsplan definiert Ziele und Schwerpunkte der kommunalen Gleichstellungsaktivitäten für den vorgegebenen Berichtszeitraum und benennt geeignete flankierende Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung. Unter Berücksichtigung der im Landesgleichstellungsgesetz NRW formulierten Vorgaben zeigt sich, dass es vor dem Hintergrund der datenbasierten Ausgangslage (Stichtag 30. Juni 2023) keine Hinweise darauf gibt, dass wir unsere Vorhaben nicht erreichen. Der größte Teil der im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen konnte - trotz pandemiebedingter Schwierigkeiten - erfolgreich umgesetzt werden. In vielen Bereichen wurden die Vorgaben erreicht und in einigen übertroffen. Weiterhin gibt es Handlungsbedarfe, doch zeigen die erhobenen Daten einen positiven Trend und belegen, dass unsere Maßnahmen wirken und die Gleichstellung der Geschlechter in der Mülheimer Stadtverwaltung funktioniert.

Für den ab 1. Januar 2024 beginnenden Planungszeitraum werden folgende gleichstellungspolitische Aufgaben priorisiert: zum einen die Intensivierung von Personalfindungsmaßnahmen und damit einhergehend die Verstetigung von Maßnahmen, die unsere Verwaltung attraktiv machen sowie die Bindung an die Arbeitgeberin Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr intensivieren.

Die für uns im Moment besonders interessante Generation Z (Jahrgänge 1997 - 2012) zeigt im Hinblick auf ihre Berufsvorstellung ein stark verändertes Bewusstsein hinsichtlich der Work-Live-Balance. Aufgrund des spürbaren Fachkräftebedarfes, auch im öffentlichen Sektor, müssen hier passgenaue und innovative Angebote entwickelt werden, die in der Regel auch besonders positive Effekte für weibliche Beschäftigte aufweisen. Die Erfahrungen aus der Zeit der Pandemie haben gezeigt, dass durch innovative Arbeitsmodelle, die den Beschäftigten zeitliche und örtliche Souveränität ermöglichen, insgesamt ein nahezu störungsfreier Betrieb der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr möglich war.

Es wäre wünschenswert, auch im Normalbetrieb mit dieser erfolgreichen und zukunftsweisenden Strategie fortzufahren.



Antje Buck  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr

## **PRÄAMBEL**

Die Stadt Mülheim an der Ruhr verfolgt mit der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans für den Zeitraum von 2024 bis 2028 weiterhin das Ziel, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) 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, 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 Mitarbeitenden 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 Vertreter\*innen 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 01.01.2024 bis 31.12.2028.

## **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:

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

Grundlagen dieses Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadt Mülheim an der Ruhr sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und 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 30.06.2023. Für die Prognose der zu besetzenden Stellen wurden die altersbedingten Austritte in den Jahren 2024 bis 2028 herangezogen.

Während der Laufzeit ist spätestens nach zwei Jahren, d. h. im ersten Quartal 2026, 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 Entscheidungsträger\*innen auch alle Mitarbeitenden aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

### III. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

#### a) Bestandsaufnahme

Bei Stadt Mülheim an der Ruhr waren zum 30.06.2023 insgesamt 3.270 Mitarbeitende beschäftigt:

	<b>Absolut</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
<b>Gesamtpersonalbestand</b>	3.270	1.317 (40,28%)	1.953 (59,72%)
<i>davon</i> Beamtinnen und Beamte	615	392 (63,74%)	223 (36,26)
<i>davon</i> Tarifbeschäftigte	2.655	925 (34,84)	1.730 (65,16)
<i>Im Gesamtpersonalbestand inbegriffen:</i>	<b>Absolut</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>Frauenanteil</b>
Befristet Beschäftigte	147	47 (31,97)	100 (68,03)
Teilzeitbeschäftigte	833	58 (6,96)	775 (93,04)
Beurlaubte Kräfte	111	22 (19,82)	89 (80,18)
Nachwuchskräfte in Ausbildung	148	83 (56,08)	65 (43,92)

#### 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 genauer analysiert und in Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen ausgewiesen. Insgesamt wurden fünf Statistiken erstellt, auf deren Grundlage Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplans fußen.

Die Statistiken 1-2 und 4-5 beleuchten den aktiven Personalbestand der Stadt Mülheim an der Ruhr und geben u. a. Aufschluss über den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Zudem ist die Teilzeitquote je Besoldungs- und

Entgeltgruppe dargestellt. Statistik 3 stellt explizit den aktiven Personalbestand im feuerwehrtechnischen Dienst (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) dar.

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

**1) Beamte, Beamtinnen und Tarifbeschäftigte insgesamt: <sup>2</sup>**

Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen (einschließlich Sozial- u. Erziehungstarif und feuerwehrtechnischer Dienst) <sup>2</sup>									
Beamte und Beamtinnen/ 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	9	7	2	78%	22%	0	1	0	50%
A15/EG15	27	12	15	44%	56%	0	3	0%	20%
A14/EG14	52	26	26	50%	50%	0	11	0%	42%
A13 h.D./EG13	51	27	24	53%	47%	2	5	7%	21%
<i>Zusammenfassung LG</i>	<i>139</i>	<i>72</i>	<i>67</i>	<i>52%</i>	<i>48%</i>				
<b>LG 2, 1. EA (ehemals gehobener Dienst)</b>									
A13 g.D./EG12/S18	117	67	50	57%	43%	4	15	6%	30%
A12/EG11/S17	218	118	100	54%	46%	5	27	4%	27%
A11/EG10/S16/S15	358	127	231	35%	65%	4	93	3%	40%
A10/EG9c/S14	333	120	213	36%	64%	4	64	3%	30%
A9 g.D./EG9b/S13/S12/S11b	183	56	127	31%	69%	21	54	38%	43%
<i>Zusammenfassung LG</i>	<i>1209</i>	<i>488</i>	<i>721</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>				

-Fortsetzung auf Seite 8-

<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.



Beamte und Beamtinnen/ 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>LG 1, 2. EA (ehemals mittlerer Dienst)</b>									
A9 m.D./EG9a/S9/S10	332	199	133	60%	40%	2	46	1%	35%
A8/EG8/S8b/S8a	575	113	462	20%	80%	7	219	6%	47%
A7/EG7	133	106	27	80%	20%	1	5	1%	19%
A6/EG6	132	81	51	61%	39%	3	18	4%	35%
EG5/S4	193	73	120	38%	62%	1	57	1%	48%
Zusammenfassung LG	1365	572	793	42%	58%				
<b>LG 1, 1. EA (ehemals einfacher Dienst)</b>									
EG4/S3	58	10	48	17%	83%	2	35	20%	73%
EG3	40	23	17	58%	43%	2	13	9%	76%
EG2/S2	115	1	114	1%	99%	0	110	0%	96%
EG1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Zusammenfassung LG	213	34	179	16%	84%				
<b>Insgesamt<sup>2</sup></b>	<b>2926</b>								

## 2) Beamtinnen und Beamte:<sup>3</sup>

Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Besoldungsgruppen <sup>3</sup> (inkl. feuerwehrtechnischer Dienst)									
Beamtinnen und 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) (ehemals höherer Dienst)</b>									
A16	5	4	1	80%	20%	0	1	0%	100%
A15	11	7	4	64%	36%	0	0	0%	0%
A14	17	12	5	71%	29%	0	1	0%	20%
A13 h.D.	10	5	5	50%	50%	0	3	0%	60%
Zusammenfassung LG	43	28	15	67%	35%				
<b>LG 2, 1. EA (ehemals gehobener Dienst)</b>									
A13 g.D.	18	9	9	50%	50%	0	3	0%	33%
A12	57	38	19	67%	33%	0	4	0%	21%
A11	92	31	61	34%	66%	0	33	0%	54%
A10	65	24	41	37%	63%	0	28	0%	68%
A9 g.D.	8	2	6	25%	75%	0	2	0%	33%
Zusammenfassung LG	240	104	136	43%	57%				

-Fortsetzung Seite 9-

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

Beamtinnen und 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>LG 1, 2. EA (ehemals mittlerer Dienst)</b>									
A9 m.D.	124	110	14	89%	11%	1	3	1%	21%
A8	73	52	21	71%	29%	1	10	2%	48%
A7	62	58	4	94%	6%	1	1	2%	25%
A6	17	2	15	12%	88%	0	4	0%	0%
Zusammenfassung LG	276	222	54	80%	20%				
<b>Insgesamt<sup>3</sup></b>	<b>559</b>								

### 3) **Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2 des feuerwehrtechnischen Dienstes:**

Beamtinnen und 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) 1, 2. Einstiegsamt (EA)</b>									
A9 m.D.	107	103	4	96%	4%	1	1	1%	25%
A8	49	49	0	100%	0%	1	0	2%	0%
A7	59	58	1	98%	2%	1	0	2%	0%
A6	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Zusammenfassung LG	215	210	5	98%	2%				

### 4) **Tarifbeschäftigte außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes<sup>4</sup>**

<b>Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Entgeltgruppen (ohne Sozial- u. Erziehungstarif)<sup>4</sup></b>									
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	4	3	1	75%	25%	0	0	0%	0%
<b>Laufbahngruppe (LG) 2, 2. Einstiegsamt (EA) (vgl. höherer Dienst)</b>									
EG15	16	5	11	31%	69%	0	3	0%	27%
EG14	35	14	21	40%	60%	0	10	0%	48%
EG13	41	22	19	54%	46%	2	2	9%	11%
Zusammenfassung LG	92	41	51	45%	55%				

-Fortsetzung Seite 10-

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

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 (%)
<b>LG 2, 1. EA (vgl. gehobener Dienst)</b>									
EG12	94	56	38	60%	40%	4	11	7%	29%
EG11	147	75	72	51%	49%	4	20	5%	28%
EG10	224	94	130	42%	58%	3	49	3%	38%
EG9c	215	84	131	39%	61%	3	30	4%	23%
EG9b	112	46	66	41%	59%	20	37	43%	56%
Zusammenfassung LG	792	355	437	45%	55%				
<b>LG 1, 2. EA (vgl. mittlerer Dienst)</b>									
EG9a	198	82	116	41%	59%	1	40	1%	34%
EG8	204	48	156	24%	76%	3	79	6%	51%
EG7	71	48	23	68%	32%	0	4	0%	17%
EG6	115	79	36	69%	31%	3	14	4%	39%
EG5	106	71	35	67%	33%	1	12	1%	34%
Zusammenfassung LG	694	328	366	47%	53%				
<b>LG 1, 1. EA (vgl. einfacher Dienst)</b>									
EG4	55	10	45	18%	82%	2	34	20%	76%
EG3	40	23	17	58%	43%	2	13	9%	76%
EG2	115	1	114	1%	99%	0	110	0%	96%
EG1	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Zusammenfassung LG	210	34	176	16%	84%				
<b>Insgesamt<sup>4</sup></b>	<b>1792</b>								

## 5) Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst:<sup>5</sup>

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	5	2	3	40%	60%	0	0	0%	0%
S17	14	5	9	36%	64%	1	3	20%	33%
S16	2	1	1	50%	50%	0	0	0%	0%
S15	40	1	39	3%	98%	1	11	100%	28%
S14	53	12	41	23%	77%	1	6	8%	15%
S13	28	0	28	0%	100%	0	7	0%	25%
S12	31	7	24	23%	77%	1	9	14%	38%
S11b	4	1	3	25%	75%	0	0	0%	0%
<i>Zusammenfassung LG</i>	177	29	148	16%	84%				
<b>LG 1, 2. EA (vgl. mittlerer Dienst)</b>									
S10	1	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%
S9	9	0	9	0%	100%	0	2	0%	22%
S8b	12	1	11	8%	92%	1	7	100%	64%
S8a	286	12	274	4%	96%	2	123	17%	45%
S4	87	2	85	2%	98%	0	45	0%	53%
<i>Zusammenfassung LG</i>	395	15	380	4%	96%				
<b>LG 1, 1. EA (vgl. einfacher Dienst)</b>									
S3	3	0	3	0%	100%	0	1	0%	33%
S2	0	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
<i>Zusammenfassung LG</i>	3	0	3	0%	100%				
<b>Insgesamt<sup>5</sup></b>	<b>575</b>								

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

## 6) *Fluktuation:*

	2024		2025		2026		2027		2028	
<b>Beamte/Beamtinnen</b>	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
A16									1	1
A15	1						1		1	1
A14					1		1			
A13 h.D.				1	1					
A13 g.D	1					1			1	1
A12			2		4	1	1		2	
	2024		2025		2026		2027		2028	
<b>Tarifbeschäftigte</b>	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
AT/15Ü			1				1			
EG15		1	1	1				1	1	2
EG14	1		1	3	1		1	2		2
EG13	1		1							1
EG12			1	1	2		4	2	4	2
EG11	2	1	2	3			3	3	2	1
	2024		2025		2026		2027		2028	
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
S18										
S17										
S15			keine planbare Fluktuation							
S13										
S12										
S11b										

## IV. ABBAU UND UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN

### a) in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

#### Ausgangslage

Im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan ist festzustellen, dass sich die Verhältnisse bei verbeamteten Mitarbeiter\*innen in nahezu allen Laufbahngruppen nicht grundlegend verändert haben, gleichwohl der Frauenanteil in allen drei Laufbahngruppen verbessert werden konnte. Insbesondere der Abbau der Unterrepräsentanz im laufbahnrechtlichen Endamt der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und Eingangsamt der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt zeigen, dass bisherige Maßnahmen Wirkung zeigen.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen individuell, ergibt sich folgendes Bild:

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) hat sich der Frauenanteil im Eingangsamt (A 13 h.D. LBesG) zwar um 27% erhöht, gleichzeitig gab es in

den Besoldungsgruppen A 16 LBesG und A 14 LBesG aber prozentuale Verschlechterungen (-13% bzw. -11%), so dass sich zusammenfassend keine signifikante Veränderung ergibt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) zeichnet sich ein vergleichbares Bild:

Einer prozentualen Steigerung in den Besoldungsgruppen A 13 g.D. LBesG und A 11 LBesG (+24% bzw. +10%) steht eine Verringerung in den Besoldungsgruppen A 10 LBesG und A 9 g.D. LBesG (-6% bzw. -8%) entgegen. Damit ergibt sich in der Gesamtbetrachtung auch in dieser Laufbahngruppe ebenfalls keine signifikante Veränderung. Im Gegensatz zur Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt wurde der Frauenanteil aber insgesamt erhöht.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) konnte die Frauenquote im Eingangsamt A 6 LBesG deutlich (+88 %) gesteigert werden. Die Verbesserung ist darauf zurückzuführen, dass seit dem Ausbildungsjahrgang 2018 jährlich wieder verbeamtete Personen für diese Laufbahngruppe ausgebildet werden, die mit Abschluss ihres Vorbereitungsdienstes (zwei Jahre, erstmals ab 2020) in die Statistik einfließen. Die Wiederaufnahme der Einstellung führt langfristig dazu, dass die insgesamt vorherrschende Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Laufbahngruppe abgemildert werden kann.

Insgesamt muss jedoch festgestellt werden, dass der Frauenanteil innerhalb der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt im Vergleich zu den übrigen Laufbahngruppen wahrscheinlich stets zurückstehen wird. Dies liegt in der Tatsache begründet, dass die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt überwiegend aus Kräften des feuerwehrtechnischen Dienstes besteht (siehe Statistik 3) und der Frauenanteil aufgrund der berufsspezifischen und körperlichen Grundvoraussetzungen nur bedingt erhöht werden kann. Die Anwerbung von Frauen für eine Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst über Werbung an Fachschulen/Berufsschulen hat bislang noch nicht die gewünschte Wirkung erzielt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass laufbahnübergreifend in sieben (von 13) Besoldungsgruppen derzeit eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Im Gegensatz zum Bereich der Beamtinnen und Beamten zeichnet sich im Tarifbereich ein anderes Bild. Insbesondere für den Sozial- und Erziehungsdienst ist festzustellen, dass der Frauenanteil in allen Entgeltgruppen –wie bereits im vorangegangenen Gleichstellungsplan– überproportional ausgeprägt und der Männeranteil grundlegend unterrepräsentiert ist.

Außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes ist für den Bereich der Tarifbeschäftigten keine grundlegende Veränderung erkennbar. Im vorangegangenen Gleichstellungsplan war eine Unterrepräsentanz von Frauen in sieben von 18 Entgeltgruppen gegeben. Aktuell besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen hingegen in acht von 18 Entgeltgruppen.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen individuell, ergibt sich folgendes Bild:

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) hat sich der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 15 TVöD um 22 % erhöht, wodurch die Unterrepräsentanz in dieser Laufbahn insgesamt verringert werden konnte.

Für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) bleibt es unverändert in den Entgeltgruppen 11 und 12 bei einem leichten Missverhältnis. Ein vergleichbares Bild ergibt sich für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst). Hier besteht ein Missverhältnis in den Entgeltgruppen 5 bis 7 TVöD, wobei in den vorgenannten Entgeltgruppen klassischerweise technisch geprägte/handwerkliche Berufsbilder verortet sind.

Innerhalb der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst) war der Frauenanteil im ersten Berichtszeitraum noch überproportional ausgeprägt. Aktuell ist in der Entgeltgruppe 3 TVöD eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Auf den ersten Blick deutet dieser Verlauf auf eine Verschlechterung hin, jedoch ist bei genauerer Betrachtung abzuleiten, dass insbesondere die niedrigsten Entgeltgruppen keinen klassischen Geschlechterstereotypen unterliegen.

### **Ziel(e)**

- Der Frauenanteil in den unterrepräsentierten Laufbahn-/Entgeltgruppen wird nach Möglichkeit erhöht.
- Anwerbung von Frauen für technisch geprägte/handwerkliche Berufsbilder über Werbung an Fachschulen/ Berufsschulen.

### **Maßnahme(n)**

- Es werden andere Arbeitsorganisationsformen, wie z. B. Teilzeit und Telearbeit bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben gefördert.

## **b) in Führungspositionen**

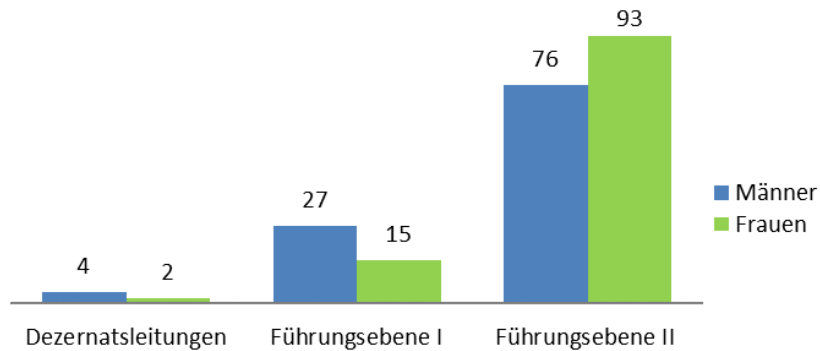
### **Ausgangslage**

Im Vergleich zur vorherigen Geltungsdauer (2019 – 2023) konnte die Unterrepräsentanz auf Ebene der Fachbereichsleitungen und stellv. Fachbereichsleitungen (Führungsebene I) verringert werden (vgl. EG 15 TVöD). Das seinerzeit formulierte Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils konnte damit erreicht werden. Für den aktuellen Planungszeitraum gilt es diese positive Entwicklung beizubehalten.

Die Führungsebene II unterhalb der Fachbereichsleitungen und Stellvertretungen (u.a. Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung) hält weiterhin ein hohes weibliches

Führungskräftepotenzial vor. Somit wurde die bezweckte Erhaltung des erhöhten Frauenanteils in diesem Sektor aufrecht gehalten.

Im Rahmen der Führungskräfteachwuchsentwicklung (Führungsebene III) wird seit Jahren darauf geachtet, dass der Kreis der Teilnehmenden geschlechterspezifisch möglichst paritätisch besetzt ist. Im Zeitraum 2019 bis 2023 wurden fünf Lehrgänge mit insgesamt 66 Teilnehmenden durchgeführt. Hiervon waren 41 Teilnehmende Frauen, davon fünf 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)

- Führungskräfte führen mit qualifizierten Mitarbeiterinnen der Führungsebene II Potenzial-/Entwicklungsgespräche, um sie zu einer Bewerbung für verantwortungsvollere Positionen innerhalb der Stadt Mülheim an der Ruhr zu ermutigen.
- Die Lehrgänge zur Führungskräfteachwuchsentwicklung (Führungsebene III) werden nach Möglichkeit weiterhin paritätisch besetzt.

## V. FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter ist bei der Stadt Mülheim an der Ruhr seit vielen Jahren ein wichtiger Baustein, um zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen beizutragen. Gleichstellungsstelle und Verwaltung agieren partnerschaftlich. Die

---

<sup>6</sup> Hierzu zählen insbesondere Stellen in Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/AT/EG15Ü und A 15/EG 15. Bis zum Jahr 2028 ergeben sich fluktuationsbedingt in den vorstehenden Besoldungs-/Entgeltgruppen insgesamt 15 Vakanzen (8 Männer, 7 Frauen).



Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden bei organisatorischen Veränderungen frühzeitig eingebunden, nehmen regelmäßig an der Kommissionsarbeit der Kommission für Bewertungsfragen teil, sind an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und wirken am Gleichstellungsplan mit. Letztlich wird durch diese breit angelegte und vor allem gelebte Partizipation sichergestellt, dass die Förderung der Gleichstellung bei der Stadt Mülheim an der Ruhr weiter vorangetrieben wird.

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

Die Stadt Mülheim an der Ruhr setzt sich seit vielen Jahren mit dem Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander und schafft passende Möglichkeiten. In Folge dessen wird an dieser Stelle darauf verzichtet, jegliche Ansatzpunkte der Vergangenheit dezidiert aufzuführen/ zu wiederholen.

Unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ werden bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen seit langem die verschiedensten Arbeitszeitmodelle akzeptiert – mit Erfolg. Vergleicht man die Teilzeitquote der Männer auf Basis des Gesamtpersonalbestands des abgelaufenen und nun vorliegenden Berichtszeitraums zeigt sich, dass die Teilzeitquote in nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen angestiegen ist und daraus Potenzial für berufstätige Frauen erwachsen kann, Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

Wesentlich für das Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es, dass die bestehenden Ansätze in Zukunft weiterhin gemeinschaftlich angepasst werden, sofern die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit und der rechtliche Rahmen dazu gegeben ist.

Blickt man abschließend auf die einleitenden Worte der Gleichstellungsbeauftragten, so hat die Zeit der Pandemie doch verdeutlicht, dass die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr nahezu störungsfrei funktioniert hat und ein wesentlicher Baustein darin begründet liegt, dass für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie partnerschaftlich und lösungsorientiert agiert wird.

## **IMPRESSUM**

Stadt Mülheim an der Ruhr  
Der Oberbürgermeister

November 2023

### *Redaktion*

Personal- und Organisationsamt

Schloßstr. 48, 45468 Mülheim an der Ruhr, Telefon: (02 08) 4 55-11 00

Gleichstellungsstelle

Am Rathaus 1, 45468 Mülheim an der Ruhr, Telefon (02 08) 4 55- 15 42