



Gleichstellungsplan

2026-2031

Stadtverwaltung Rösrath
5. Fortschreibung



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Förderung von Chancengleichheit und die Gleichstellung aller Geschlechter sind zentrale Aufgaben, die die Stadt Rösrath in besonderer Weise prägen. In Zeiten des tiefgreifenden Wandels, neuer Anforderungen in der Arbeitswelt, veränderter Familienstrukturen stellen wir uns diesen Herausforderungen mit systematischen und kreativen Ansätzen.

Der neue Gleichstellungsplan für die Jahre 2026 – 2031 geht innovative Wege. Er berücksichtigt aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und nennt konkrete Ziele sowie Maßnahmen zur Erreichung geschlechtergemischter Teams und ausgewogener Besetzungen aller Hierarchieebenen.

Am 25. Juni 2001 verabschiedete der Rat der Stadt Rösrath erstmals einen Frauenförderplan als Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Seitdem wurde der Frauenförderplan stetig weiterentwickelt und zum umfassenden Gleichstellungsplan ausgebaut. Ziel bleibt eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern ohne „Gleichmacherei“, sondern mit Fokus auf Vielfalt und faire Rahmenbedingungen.

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung liegt aktuell bei 68 Prozent. Dennoch sind Frauen in technischen Bereichen wie Hausmeisterdiensten unterrepräsentiert, während erzieherische und soziale Bereiche frauendominiert sind. Um den Frauenanteil in technischen Bereichen zu steigern und den Männeranteil in erzieherischen sowie sozialen Feldern zu erhöhen, sollen gezielte Rekrutierungskampagnen in Schulen und auf Jobmessen, die Frauen für technische Berufe und Männer für pädagogische Rollen ansprechen, erfolgen. Auch sollten Mentoring-Programme, die den Einstieg in „atypische“ Berufe fördern und Vorurteile abbauen oder Mitarbeitende für Führungspositionen qualifizieren, erprobt werden.

Chancengleichheit macht die Stadt Rösrath zum attraktiven Arbeitgeber und innovativen, sozialen Dienstleister. Maßnahmen der Personalpolitik, der Personalgewinnung und -bindung sowie der Personalentwicklung sind auf die Bedürfnisse der Beschäftigten in allen Lebensphasen insbesondere auf die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörige. ausgerichtet. Der Ausbau digitaler Arbeitsmodelle und flexibler Zeitstrukturen, sind weitere Handlungsfelder, deren Chancen und Herausforderungen erkannt und weitergestaltet werden müssen.

Die Fortschritte der vergangenen Jahre zeigen: Gleichstellung ist in unserem gesellschaftlichen und politischen Alltag fest verankert. Dennoch bleiben Aufgaben bestehen – insbesondere dort, wo Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind oder Sorgeverantwortung noch zu oft ungleich verteilt wird. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die gezielte Förderung von Frauen sind und bleiben Gemeinschaftsaufgaben, bei denen alle Beschäftigten, Führungskräfte und Mitglieder der Verwaltungsvorstands gemeinsam Verantwortung tragen.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan setzt die Stadt Rösrath klare und konkrete Ziele, um Arbeit und Leben für alle Beschäftigten zeitgemäß und gerecht zu gestalten. Erfolg in der Gleichstellungspolitik ist ein fortlaufender Prozess, der Mut, Kreativität und gemeinsames Engagement erfordert. Lassen Sie uns gemeinsam diesen Weg weitergehen und die erreichten Fortschritte als Ansporn für die Zukunft verstehen.

Yannick Steinbach
Bürgermeister

Elke Günzel
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	6
1.1 Rechtliche Grundlagen.....	6
1.2 Wesen des Gleichstellungsplans.....	7
1.3 Rahmenbedingungen der Datenerhebung.....	7
2. Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Rösrath	8
2.1. Geschlechterverteilung.....	8
2.1.1 Geschlechterverteilung gesamt.....	8
2.1.2 Geschlechterverteilung Eingruppierung der Beschäftigtengruppen.....	9
2.1.3 Geschlechterverteilung nach Arbeitszeitmodellen.....	10
2.2 Personal / Ist – Bestand.....	11
2.2.1 Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, Zweites Einstiegsamt.....	11
2.2.2 Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, Erstes Einstiegsamt.....	12
2.2.3 Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, Zweites Einstiegsamt.....	13
2.3 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahnen.....	14
2.3.1 Laufbahngruppe 2, Zweites Einstiegsamt.....	14
2.3.2 Laufbahngruppe 2, Erstes Einstiegsamt.....	15
2.3.3 Laufbahngruppe 1, Zweites Einstiegsamt.....	16
2.4 Ausblick auf wegfallende Stellen.....	17
2.5 Fortbildungen nach Fachbereichen und Frauenanteilen.....	19
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur und unsere Handlungsweise	20
3.1 Leitungspositionen.....	20
3.1.1 Betrachtung der Struktur.....	20
3.1.2 Was ist zu tun?.....	20
3.2 Beschäftigungsstruktur.....	20
3.2.1 Betrachtung der Struktur.....	20
3.2.2 Was ist zu tun?.....	21
3.3 Höhergruppierungen / Beförderungen.....	21
3.3.1 Betrachtung der Struktur.....	21
3.3.2 Was ist zu tun?.....	21
3.4 Ausbildung.....	21

3.4.1 Betrachtung der Struktur.....	21
3.4.2 Was ist zu tun?	22
3.5 Fortbildung	23
3.5.1 Betrachtung der Struktur.....	23
3.5.2 Was ist zu tun?	23
3.6 Qualifizierung durch Aus und Weiterbildung	24
3.6.1 Betrachtung der Struktur.....	24
3.6.2 Was ist zu tun?	25
3.7 Beurteilungen	25
3.7.1 Betrachtung der Struktur.....	25
3.7.2 Was ist zu tun?	25
3.8 Zusammenfassung	26
4 Gendergerechte Personalleitlinie.....	28
4.1 Allgemeine Personalpolitik	28
4.2 Stellenausschreibungen	28
4.3 Stellenbesetzungen	30
4.3.1 Bewerbungsverfahren	30
4.3.2 Auswahlkommission	30
4.3.3 Vorstellungsgespräch	30
4.3.4 Auswahlkriterien	30
4.3.5 Einstellungen.....	30
4.3.6 On-Boarding	30
4.3.7 Off-Boarding	31
4.4 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen	31
4.4.1 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.....	31
4.4.2 Beförderungen.....	32
5. Allgemeine Maßnahmen auf der Steuerungsebene	33
5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	33
5.2 Förderung mentaler Gesundheit am Arbeitsplatz.....	34
5.3 Mobbing am Arbeitsplatz	34
5.4 Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	35
5.5 Beschwerdestelle	35

6. Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen	36
7. Schlussbestimmung	37
7.1 Angelegenheiten des Rats und der Ausschüsse sowie deren Auswirkung	37
7.2 Inkrafttreten / Gültigkeitsdauer.....	37

1. Einleitung

1.1 Rechtliche Grundlagen

Die 5. Fortschreibung dieses Gleichstellungsplanes basiert auf einem grundgesetzlichen Auftrag:

Art 3 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die konkrete Ausgestaltung des grundgesetzlichen Auftrags ergibt sich hierbei aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 09. November 1999 in der aktuell geltenden Fassung:

§ 1 Landesgleichstellungsgesetz NRW

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 Abs. 2 LGG NRW für die Stadtverwaltung Rösrath.

Nach § 5 Abs. 1 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans der Stadt Rösrath wird auf fünf Jahre festgelegt. Aus § 5 Abs. 7 LGG NRW ergibt sich, dass die Zielerreichung des Gleichstellungsplans nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen ist.

Die vorgeschriebenen Inhalte des Gleichstellungsplanes ergeben sich aus §§ 5 a und 6 LGG NRW. Nach § 6 Abs. 1 LGG NRW sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarung von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen Gegenstand des Gleichstellungsplans.

§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, den Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters- oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden die Hauptziele des Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) auf Bundesebene gestützt und finden allgemeine Anwendung, also auch in privatrechtlichen Bereichen.

1.2 Wesen des Gleichstellungsplans

Nach § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Instrument zur Steuerung der Personalplanung und -entwicklung. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans, aber auch die regelmäßige Überprüfung der vorbeschriebenen Ziele, stellt eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung und der Personalverwaltung dar. Selbstredend gilt dies auch für alle Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Der Gleichstellungsplan geht daher auch über die Vorgaben des in den 90'iger Jahren zu erstellenden Frauenförderplanes hinaus. Ein Gleichstellungsplan nimmt das Verwaltungshandeln als Ganzes in den Blickwinkel.

1.3 Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Als Grundlage für die Datenerhebung diente eine Personalauswertung zum Stichtag 01.01.2025 aus dem im Personalbereich eingesetzten Abrechnungsverfahren „LOGA“. Ausgewertet wurden die Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten sowie die Beschäftigtengruppe der tariflich Beschäftigten. Nicht erfasst sind Praktikanten/-innen und kurzfristig beschäftigte Aushilfs- bzw. Unterstützungskräfte.

Ebenfalls wurden die Auszubildenden der Stadtverwaltung nicht in die Auswertung mit einbezogen. Gleiches gilt für die Beschäftigtengruppe der Beamtenanwärter/-innen. Dennoch erfolgte hier eine perspektivische Betrachtung dieser Gruppen.

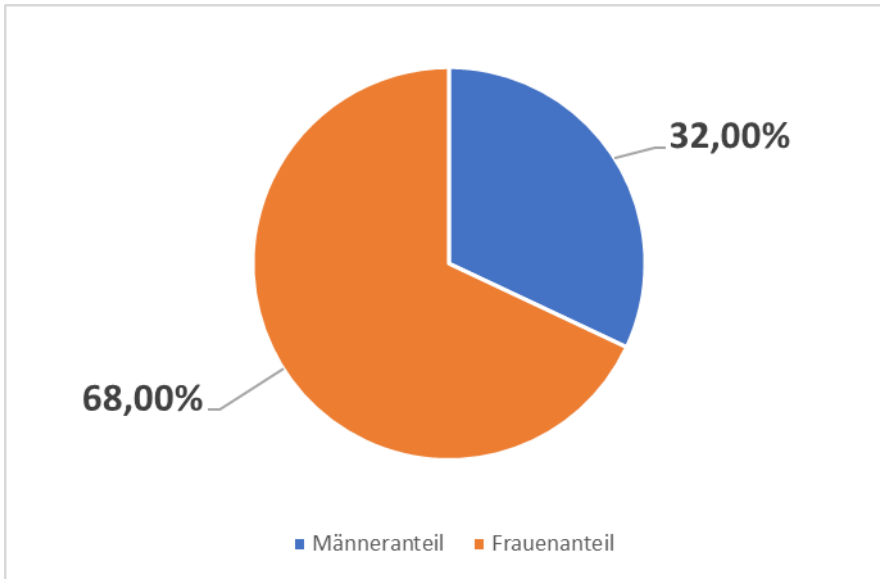
2. Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Rösrath

Für die statistische Auswertung wurden die Daten der Personalstatistik (Stand: 01.01.2025) zu Grunde gelegt.

2.1. Geschlechterverteilung

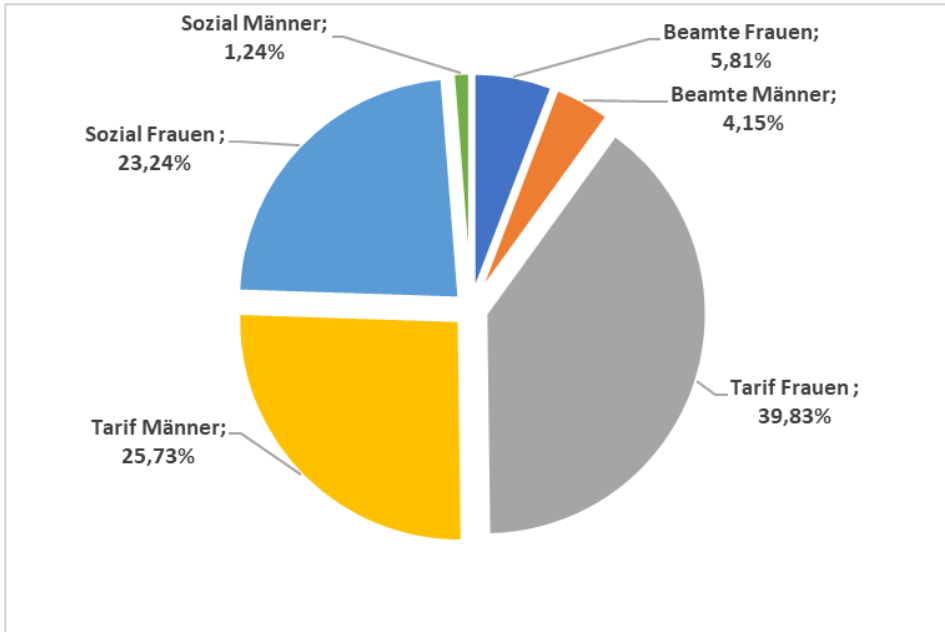
2.1.1 Geschlechterverteilung gesamt

Dargestellt ist die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der Gesamtheit der Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath, einschließlich Beamtinnen und Beamten. Bei der Stadtverwaltung Rösrath sind 170 Frauen (68,00 %) und 80 Männer (32,00 %) tätig.



2.1.2 Geschlechterverteilung Eingruppierung der Beschäftigtengruppen

Von den Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath sind (9,96%) Beamtinnen und Beamte. 217 Personen (90,04%) sind tariflich Beschäftigte. Von diesen tariflich Beschäftigten sind 59 Personen im sozialen Bereich tätig (24,48%). Andere Beschäftigungsformen wie der Bundesfreiwilligendienst wurden in diesen Zahlen nicht berücksichtigt.



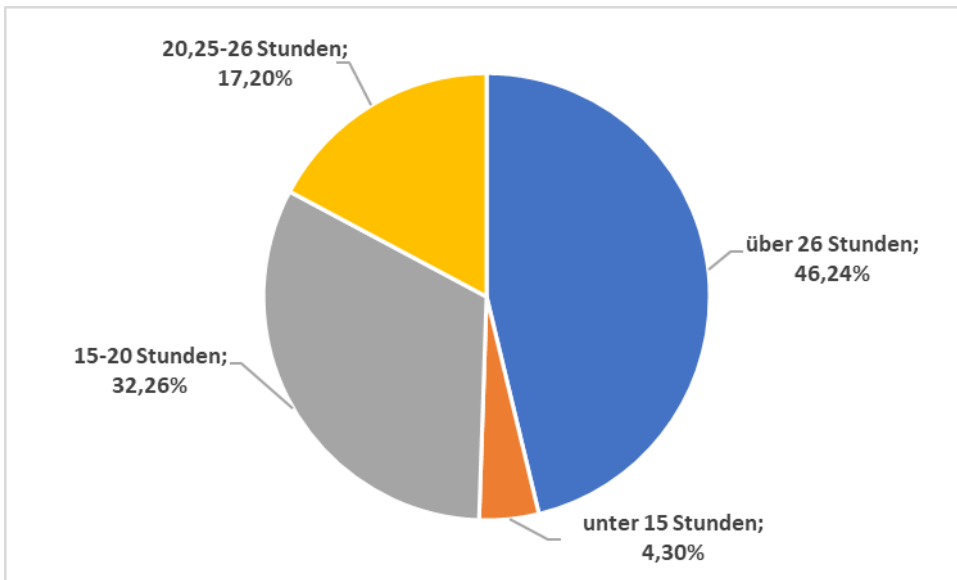
2.1.3 Geschlechterverteilung nach Arbeitszeitmodellen

Dargestellt ist die Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten in Personenzahlen, aufgeteilt nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit.

In der Stadtverwaltung Rösrath gibt es 93 Teilzeitbeschäftigte (37,2%). Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten gliedert sich in 80 Frauen und 13 Männer.

Von den 80 teilzeitbeschäftigten Frauen haben 36 Frauen (38,7% der Teilzeitbeschäftigten) eine Wochenarbeitszeit von über 26 Stunden.

2 Männer und 4 Frauen arbeiten weniger als 15 Stunden pro Woche. Hier darf davon ausgegangen werden, dass die Teilzeitbeschäftigung als Nebenverdienst ausgeübt wird.



2.2 Personal / Ist – Bestand

Seit der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans werden zusätzlich tarifliche „S-Entgeltgruppen“ ausgewiesen. In diesen Entgeltgruppen haben die Tarifvertragsparteien die nachfolgenden Beschäftigten zugeordnet:

- Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger
- Erzieherinnen / Erzieher
- Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen

Die Berechnungen sind nach den Maßgaben der Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG in Personenzahl dargestellt.

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten beinhaltet ebenso die Beschäftigten in Elternzeit, die eine Teilzeitarbeit gemäß des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) ausüben. Als beurlaubt dargestellt sind Beschäftigte ohne Bezüge, einschließlich der Beschäftigten in Elternzeit, die in dieser Zeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Geringfügig Beschäftigte, Praktikanten/-innen sowie Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes sind in der nachfolgenden statistischen Auswertung der Stadt Rösrath nicht enthalten.

2.2.1 Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, Zweites Einstiegsamt

(geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich Wahlbeamte, Beurlaubte und Beschäftigte in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
B 4		1	100		1	100						
A 16	1			1								
A 15	1	1	50		1	100	1					
A 14		1	100		1	100						
A 13	1			1								
Beamte insgesamt	3	3	50	2	3	60	1					
EG 14		1	100		1	100						
EG 13		1	100		1	100						
Tarifl. Beschäftigte insgesamt		2	100		2	100						
Gesamt	3	5	62,5	2	5	71,4	1					

2.2.2 Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, Erstes Einstiegsamt

(geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich der Beurlaubten und Beschäftigten in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	2			1			1					
A 12	1	3	75	1	1	50		2	100			
A 11	2	1	33	2				1	100			
A 10		1	100		1	100						
A 9		2	100		2	100						
in Ausbildung		1	100		1	100						
Beamte insgesamt	5	8	61,5	4	5	55,6	1	3	75			
EG 12	2	4	66,7	2	2	50		2	100			
EG 11	13	9	40,9	10	7	41,2	3	2	40		1	100
EG 10	3	10	76,9	2	6	75	1	3	75		1	100
EG 9c	6	8	57,1	6	1	14,3		7	100			
EG 9b	2	3	60	2	1	33,3		2	100			
S 17		1	100		1	100						
S 16		1	100		1	100						
S 15		1	100		1	100						
S 14		8	100		5	100		3	100			
S 13		1	100		1	100						
S 12	1	6	85,7	1	3	75		3	100			
S 11b		1	100					1	100			
in Ausbildung												
Tariff. Beschäftigte insgesamt	25	49	66,2	21	27	56,3	4	21	84		2	100
Gesamt	30	57	65,5	25	32	56,1	5	24	82,8		2	100

2.2.3 Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, Zweites Einstiegsamt

(geordnet nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich der Beurlaubten und Beschäftigten in Altersteilzeit)

BesGr. / EntgeltGr.	Gesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			davon zum Stichtag beurlaubt		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9		2	100		2	100						
A 8	1	1	50	1				1	100			
in Ausbildung	1			1								
Beamte insgesamt	2	3	60	2	2	50		1	100			
EG 9a	4	11	73,3	3	7	70	1	4	80			
EG 8	3	18	85,7	3	10	76,9		6	100		2	100
EG 7		2	100		2	100						
EG 6	16	18	52,9	16	5	23,8		12	100			
EG 5	4	6	60	2	1	33,3	2	5	71,4			
EG 4	4			4								
EG 3	1			1								
EG 2	3	3	50				3	3	50,0			
EG 1												
in Ausbildung	1	2	66,7	1	2	66,7						
S 8b	1											
S 8a	1											
S 4		1			1							
S 3		8	100		4	100		3			1	
in Ausbildung												
Tarifl. Beschäftigte insgesamt	34	58	6	27	25	48,1	5	29	85,3		3	100
Gesamt	36	61	62,9	29	27	48,2	5	30	85,7		3	100

2.3 Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahnen

Erfassungszeitraum von Januar 2020 bis Dezember 2024

2.3.1 Laufbahngruppe 2, Zweites Einstiegsamt

Erfasst wurden Beamte und tariflich Beschäftigte (einschließlich der Beurlaubten), die innerhalb des höheren Dienstes oder in den höheren Dienst befördert bzw. höhergruppiert wurden.

BesGr. / EntgeltGr.	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %	insge- samt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16												
A 15												
A 14	1		1	100								
A 13												
Beamte insgesamt	1		1	100								
EG 14												
EG 13												
Tariflich Beschäftigte insgesamt												
Gesamt	1		1	100								

2.3.2 Laufbahngruppe 2, Erstes Einstiegsamt

Erfasst wurden Beamte und tariflich Beschäftigte (einschließlich der Beurlaubten), die innerhalb des gehobenen Dienstes oder in den gehobenen Dienst befördert bzw. höhergruppiert wurden.

BesGr. / EntgeltGr.	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13												
A 12												
A 11	2		2	100	2		2	100				
A 10												
A 9												
Beamte insgesamt	2		2	100	2		2	100				
EG 12	1		1	100	1		1	100				
EG 11	1	1			1	1						
EG 10	2		2	100	1		1	100	1		1	100
EG 9c	2	1	1	50	1	1			1		1	100
EG 9b	2	1	1	50	1	1			1		1	100
S 17												
S 16												
S 15	2		2	100	2		2	100				
S 14												
S 13	1		1	100	1		1	100				
S 12												
S 11b												
Tariflich Beschäftigte insgesamt	11	3	8	72,7	8	3	5	62,5	3		3	100
Gesamt	13	3	10	76,9	10	3	7	70	3		3	100

2.3.3 Laufbahngruppe 1, Zweites Einstiegsamt

Erfasst wurden Beamte und tariflich Beschäftigte (einschließlich der Beurlaubten), die innerhalb des mittleren Dienstes befördert bzw. höhergruppiert wurden.

BesGr. / EntgeltGr.	Beschäftigte				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	2		2	100	2		2	100				
A 8	2	1	1	50	1	1			1		1	100
Beamte insgesamt	4	1	3		3	1	2		1		1	
EG 9a	15	4	11	73,3	10	3	7	70	5	1	4	80
EG 8	21	3	18	85,7			1					
EG 7												
EG 6	3	1	2	66,7	2	1	1	50	1		1	100
EG 5												
EG 4												
EG 3												
EG 2												
EG 1												
S 8b												
S 8a												
S 4												
S 3												
Tariflich Beschäftigte insgesamt	39	8	31	79,5	12	4	9	75	6	1	5	83,3
Gesamt	43	9	34	79,1	15	5	11	73,3	7	1	6	85,7

2.4 Ausblick auf wegfallende Stellen

Die Einschätzung wurde anhand der vorhandenen Altersstruktur zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplanes vorgenommen. Als Entscheidungsgrundlage dient die gesetzliche Regelaltersgrenze. Weiterhin ist in die Betrachtung die aktuelle Aufgabenstellung der Kommunen eingeflossen. Zukünftige Entwicklungen - insbesondere der städtischen Pflichtaufgaben - konnten nur berücksichtigt werden, insoweit diese bereits bekannt sind oder sich in einem Gesetzgebungsverfahren befinden. Aktuell ist davon auszugehen, dass sich der Personalbedarf in den nächsten Jahren nur geringfügig verringern wird.

BesGr. / EntgeltGr.	2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032		2033		2034		2035		
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	
A 16																					
A 15		1																			
A 14																					
A 13																					
Beamte insgesamt		1																			
EG 14																					
EG 13																					
Tarifl. Beschäftigte insgesamt																					
höherer Dienst		1																			
Insgesamt		1																			
A 13															1					1	
A 12									1												
A 11										1											
A 10													1								
A 9																					
in Ausbildung																					
Beamte insgesamt									1	1				1	1					1	
EG 12									1	1										1	
EG 11							1		1							2					
EG 10												1									
EG 9c	1				1															1	
EG 9b																3					
S 17																					
S 16									1												
S 15																					
S 14					1					1											
S 13																					
S 12																					
S 11b																					
in Ausbildung																					
Tarifl. Beschäftigte insgesamt	1				2		1		3	1	1		1			5				2	
Gehobener Dienst Gesamt	1				2		1		3	2	2		1		1	1	5			2	1

2.5 Fortbildungen nach Fachbereichen und Frauenanteilen

Das der nachfolgenden Auswertung zugrunde liegende Zahlenmaterial basiert auf einer internen Auswertung der im Kalenderjahr 2024 von den einzelnen Fachbereichen und Stabstellen verbuchten Aufwendungen der Aus- und Fortbildung.

Aufgrund der Dezentralisierung des Anmelde und Teilnahmeverfahren von Seminaren auf die einzelnen Fachbereiche war es erforderlich, die Auswertung gegenüber der bisherigen Ausfertigung anzupassen. Zudem ist es in den Fachbereichen schwierig, eine differenzierte Betrachtungsweise nach den Beschäftigungsgruppen und Teilzeitanteilen zu ermitteln. Daher kann nur eine vereinfachte Darstellung vorgelegt werden.

	Mitarbeiter insgesamt	M	W	Gesamtergebnis Seminare	Seminar / MA	Männeranteil	Frauenanteil
Fachbereich 1	28	7	13	20	0,71	35,00%	65,00%
Fachbereich 2	18	1	3	4	0,22	25,00%	75,00%
Fachbereich 3	26	3	13	16	0,62	18,75%	81,25%
Fachbereich 4	27	5	8	13	0,48	38,46%	61,54%
Fachbereich 5	19	2	6	8	0,42	25,00%	75,00%
Fachbereich 6	30	4	7	11	0,37	36,36%	63,64%
Fachbereich 7	21	2	3	5	0,24	40,00%	60,00%
Fachbereich 8	70	0	6	6	0,09	0,00%	100,00%
Stab KEIS	4	0	5	5	1,25	0,00%	100,00%
Gleichstellung	2	0	2	2	1,00	0,00%	100,00%
RPA	2	3	0	3	1,50	100,00%	0,00%
VV	4	0	2	2	0,50	0,00%	100,00%
Digitalisierung	1	2	0	2	2,00	100,00%	0,00%
Gesamt	250	29	68	97		29,90%	70,10%

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur und unsere Handlungsweise

3.1 Leitungspositionen

3.1.1 Betrachtung der Struktur

Seit der letzten Fortschreibung hat sich auf der Leitungsebene bei der Besetzung von Fachbereichs- bzw. Stabstellenleitungen eine positive Entwicklung ergeben. In diesen Positionen waren zum Stichtag 01.01.2025 insgesamt 51,52 % weibliche Leitungskräfte beschäftigt. Im höheren Dienst ergibt sich ein Frauenanteil von 71,54 %. Zum Zeitpunkt der Aufstellung des Gleichstellungsplans sind zwei Leitungspositionen im gehobenen Dienst (6,06 %) vakant.

Auf der höchsten Leitungsebene (Bürgermeisterin bzw. Bürgermeister / Beigeordnete / Dezernenten) waren zum Stichtag 01.01.2025 zwei Frauen und ein Mann beschäftigt.

Anmerkung:

Im Verlauf der Erstellung des Gleichstellungsplans traten aufgrund der Kommunalwahl 2025 sowie des Personalabgangs einer Beigeordneten im ersten Halbjahr 2025 Veränderungen ein. Zudem wird darauf verzichtet die Beigeordneten-Stelle auszuschreiben und zu besetzen. Diese Entwicklungen fanden bei der vorliegenden Analyse keine Berücksichtigung, um ein einheitliches Betrachtungsbild sicherzustellen. Würde man allerdings diese Veränderungen mit in die Betrachtung aufnehmen, so wären die höchsten Leitungspositionen (Bürgermeisterin bzw. Bürgermeister / Beigeordnete / Dezernenten) zum Stichtag 01.01.2026 mit zwei Männern und keiner Frau besetzt.

3.1.2 Was ist zu tun?

Insgesamt ist der Frauenanteil auf den Leitungsebenen positiv zu betrachten. Durch die Wahl der ersten Bürgermeisterin im Jahr 2020 sowie der Besetzung der Beigeordneten / Dezernentenstellen mit einer Frau im Jahr 2023 ist die Quote auf höchster Leitungsebene im Vergleich zum Stichtag der 4. Fortschreibung stark gestiegen.

Sollten sich Bedingungen abzeichnen, die die Umsetzung dieser Ziele verhindern, wird die Stadt Rösrath aktiv Maßnahmen ergreifen, die mindestens das Absinken der erreichten Frauenquote verhindern.

Wieder oder neu zu besetzende Stellen auf dieser Ebene sollen mindestens 1x intern und / oder extern ausgeschrieben werden. Hiervon ausgenommen sind die Stellen der Wahlbeamten.

3.2 Beschäftigungsstruktur

3.2.1 Betrachtung der Struktur

Die Beschäftigungsstruktur im gehobenen Dienst weist bereits einen Frauenanteil von 56,16 % auf. Gegenüber der 4. Fortschreibung von 2021 (64,2 %) ist dies jedoch eine Senkung.

Im mittleren Dienst ist der Anteil an Frauen mit 68,42 % (Ergebnis aus dem letzten Frauenförderplan > Anteil 77,1 %) ebenfalls gesunken.

Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen bezogen auf alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath 68,00 %. Der hohe Anteil wird durch die rein weibliche Stellenbesetzung im sozialen Bereich (S-Entgeltgruppen) verstärkt, aber auch ohne Berücksichtigung dieses Sektors besteht ein Überhang an Mitarbeiterinnen.

Problematischer in der Beschäftigungsstruktur ist die Altersverteilung. Das durchschnittliche Alter innerhalb der gesamten Stadtverwaltung liegt bei 47,07 Jahren. Hierbei sind allerdings 69 der 250 Beschäftigten (27,6 %) über 56 Jahre und werden daher in den kommenden Jahren altersbedingt ausscheiden.

3.2.2 Was ist zu tun?

Die Verwaltung berichtet regelmäßig über den Stand der Frauen- und Männerförderung und setzt sich aktiv für die Sicherung der erzielten Fortschritte ein. Aufgrund der positiven Entwicklungen im mittleren und gehobenen Dienst sind derzeit keine besonderen Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen erforderlich. Das vorrangige Ziel besteht nun darin, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei der Besetzung von Stellen sicherzustellen, ohne dass der Anteil der Frauen unter 50 % sinkt.

Bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen ist darauf zu achten, dass insbesondere im mittleren Dienst ausreichend männliche Bewerber angesprochen werden. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Kindertagesstätten. Um in der frühkindlichen Bildung beide Geschlechter angemessen zu repräsentieren und moderne Rollenverständnisse zu vermitteln, wirbt die Stadt Rösrath gezielt für die Gewinnung männlicher Fachkräfte.

Zur Kompensation der in den kommenden Jahren anstehenden Renteneintritte sind vielfältige Maßnahmen erforderlich. Neben der Stärkung der internen Ausbildung (vgl. Ziff. 3.6 „Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung“) ist auch bei Neueinstellungen auf einen effektiven Wissenstransfer zu achten (vgl. Ziff. 2.4). Strategische Überlegungen zur vorausschauenden Rekrutierung von Nachfolgerinnen und Nachfolgern sind daher unerlässlich. Diese sinnvollen Maßnahmen stoßen jedoch häufig auf Einschränkungen durch das Haushaltsrecht sowie durch die aktuelle Haushaltslage der Kommunen.

3.3 Höhergruppierungen / Beförderungen

3.3.1 Betrachtung der Struktur

Im Jahr 2024 betrug der Anteil an Frauen am Umfang der gesamten Höhergruppierungen 88%. Bei allen Stellen, für die eine Höhergruppierung ermittelt werden konnte, sind in einem Umfang von 44 % dem erzieherischen Bereich der Kindertagesstätten zuzuordnen. Die Höhergruppierung in diesem Bereich ergibt sich vorrangig geänderten Eingruppierungsregelungen im erzieherischen Bereich.

3.3.2 Was ist zu tun?

Die Stadt Rösrath legt auch künftig ein besonderes Augenmerk auf die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten. Bei Höhergruppierungen und Beförderungen wird angestrebt, den Anteil von Teilzeitkräften entsprechend ihrem Anteil am Gesamtbeschäftigtenverhältnis leistungsgerecht und aufgabenorientiert zu berücksichtigen.

Ein wesentliches Steuerungselement stellt die Beschreibung und Bewertung der vorhandenen Stellen dar. In den vergangenen Jahren wurden zunächst die Stellen der Leitungsebene überprüft. Darüber hinaus erfolgten auf der Ebene der Sachbearbeitung rund 20 Stellenneubewertungen. Trotz der mit diesen Verfahren verbundenen hohen Kosten ist beabsichtigt, die systematische Überprüfung und Aktualisierung der Stellenbewertungen auch künftig kontinuierlich fortzuführen.

3.4 Ausbildung

3.4.1 Betrachtung der Struktur

Im Vergleich zur 4. Fortschreibung des Stellenplans hat sich keine wesentliche Veränderung ergeben. Unter Zugrundelegung des Renteneintritts tariflich Beschäftigter oder des Pensionseintritts der Beamtinnen und Beamten scheidet mit Vollendung des 65. bzw. 67. Lebensjahres weiterhin geburtenstarke Jahrgänge aus.

Zudem ist der Arbeitsmarkt mit ausgebildeten Verwaltungskräften als angespannt anzusehen. Zur Kompensierung des Fachkräftemangels hat die Stadt Rösrath in den Vorjahren eine Ausbildungsoffensive gestartet. Aktuell sieht der Stellenplan 5 Ausbildungsplätze für

Verwaltungsfachangestellte vor. Für das Ausbildungsjahr 2024 / 2025 konnten von diesen Ausbildungsplätzen lediglich 3 Ausbildungsplätze besetzt werden. Ein weiterer Ausbildungsplatz wurde im IT-Bereich geschaffen. Dieser Ausbildungsplatz konnte für das Ausbildungsjahr 2025 / 2026 besetzt werden.

Für den Bereich der Ausbildung von Beamtinnen und Beamten verfügt die Stadt Rösrath über Anwärterplätze. Hierbei ist 1 Platz für den Bereich des dualen Studiums in der Laufbahngruppe 2 – Erstes Einstiegsamt – (vormals gehobener Dienst) vorgesehen. Zwei weitere Plätze sind für die Laufbahngruppe 1 – Zweites Einstiegsamt – (vormals mittlerer Dienst) ausgewiesen. Alle Plätze konnten besetzt werden.

Geht man von einer geschlechterspezifischen Betrachtung heran, so ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden gegenüber dem Anteil der männlichen Auszubildenden überwiegt.

Ebenfalls ist auch in den erzieherischen Berufen ein Fachkräftemangel festzustellen. Die Stadt Rösrath hat daher mit der Schaffung von zwei Plätzen für Erzieher/innen im Anerkennungsjahr und von zwei „PIA-Ausbildungsplätzen zur Erzieherin / zum Erzieher“ versucht diesem Mangel entgegenzuwirken. Bedauerlicherweise konnte nur 1 Ausbildungsplatz besetzt werden.

3.4.2 Was ist zu tun?

Der weiterhin andauernde Verlust von Beschäftigten einschließlich des vorhandenen Fachwissens kann aufgrund des Fachkräftemangels nicht durch externe Besetzung aufgefangen werden. Hier muss das Verwaltungshandeln weiterhin mit der Zielrichtung einer Nachbesetzung durch Auszubildende sein. Stellenausschreibungen für Auszubildende im Verwaltungsbereich finden weiterhin großen Anklang. Bedauerlicherweise erfüllen viele Interessenten nicht über eine ausreichende schulische Ausbildung bzw. erfüllen nicht die in den Ausschreibungen geforderten Mindestanforderungen. Auch ist vermehrt festzustellen, dass geeignete und entsprechend qualifizierte Auszubildende zwischen mehreren Ausbildungsplätzen wählen können. Kurzfristige Absagen vor Abschluss des Ausbildungsverhältnisses sind daher keine Seltenheit mehr. Zudem zeigt sich seit Jahren, dass für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellte / zum Verwaltungsfachangestellten überwiegend Bewerbungen von Frauen eingehen.

Bedauerlicherweise wurden in den letzten Jahren oftmals nach Abschluss der Ausbildung Abwanderungswünsche geäußert, die auf eine besondere Erwartungshaltung nach Beendigung der Ausbildung zurückzuführen ist.

Im Hinblick auf die beschriebene Situation hat die Stadt Rösrath weiterhin das Ziel alle Ausbildungsplätze zu besetzen, perspektivisch zu übernehmen und für die Übernahme von Aufgaben und Verantwortungen zu qualifizieren.

Diese Zielvorgabe sollte durch Marketing und Branding verwirklicht werden. Durch den Aufbau einer Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Rösrath“ wird angestrebt, die Stadt als attraktiven Arbeitgeber darzustellen.

Dies sollte durch zielgerichtete Stellenanzeigen und Flyer sowie einer Präsenz auf Ausbildungsbörsen und Veranstaltungen geschehen. Selbstverständlich sollte auch die Nutzung des „Social-Media-Marketing“ genutzt werden.

Als weitere Elemente zum Aufbau einer Arbeitgebermarke zählen:

- Gezielte Ansprache und Kooperationen:
Direkte Ansprache von Schulabgängern, enge Zusammenarbeit mit Schulen, Beratungsstellen und sozialen Institutionen, um Talente früh zu gewinnen.
- Zentrum für Ausbildung & Kompetenzen

- Bessere Qualifizierung der Ausbildungsleitungen, um Betreuung, Schulung und praktische Einsätze der Auszubildenden zu bündeln und zu verbessern. Digitale Lern- und Arbeitsmittel: Ausstattung der Auszubildenden mit modernen Medien (z. B. Tablets), um zeitgemäßes Arbeiten und digitalen Wissenstransfer zu fördern.
- Erfolgsfaktor Gleichstellung und Vielfalt: Förderung von Chancengleichheit und interkultureller Öffnung als Teil der Personal- und Ausbildungsakquise

3.5 Fortbildung

Unter dem Begriff der Fortbildung im Sinne des Gleichstellungsplans ist die kontinuierliche und berufsbegleitende Sicherung und Erweiterung der fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeit der Beschäftigten (tariflich Beschäftigte und Beamte) mindestens in dem Maße, wie sie zur Ausübung des Berufs erforderliche sind zu verstehen.

3.5.1 Betrachtung der Struktur

Im Betrachtungszeitraum haben die Beschäftigten (tariflich Beschäftigte und Beamte) der Stadt Rösrath an insgesamt 110 Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Pro Mitarbeiter entspricht einem Anteil von 0,44 Seminaren.

Hierbei wurden 81 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen besucht. Männer besuchten 29 Fortbildungsveranstaltungen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 73,64 % aller Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen.

Von der Begrifflichkeit der Fortbildungsmaßnahmen sollte im Gleichstellungsplan die ebenfalls veranlasste Aufschulung oder auch Umschulung abgegrenzt werden.

3.5.2 Was ist zu tun?

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ist als wesentlicher Baustein für ein berufliches Fort bzw. Weiterkommen anzusehen.

Die Stadt Rösrath wird auch weiterhin allen Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ermöglichen. Hierbei können allerdings auch nicht die knapper werden finanziellen Ressourcen außer Betracht gelassen werden. Daher sollten möglichst zielgerichtete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und wahrgenommen werden. Auch eine aktive Wiedereingliederung von Beschäftigten nach einer Elternzeit erfordert möglichst zielorientierte Angebote.

Hierbei nehmen vermehrt moderne – nicht ortsgezogenen Formen der Wissensvermittlung (E-Learning, Webseminare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) eine besondere Rolle ein. Wurde dieses Thema noch vor der Pandemie und der 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes eher nachgeordnet betrachtet muss, so muss man dies heute besonders hervorheben. So bietet diese Art des Lernens doch eine verbesserte Möglichkeit der Kinder und Angehörigenbetreuung. Zudem können auch Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukastensystem ergibt, welches die Teilnahme flexibilisiert. Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit werden so die Möglichkeit einer Teilnahme eröffnet.

Weiterhin soll die Bekanntgabe der Fortbildungsangebot an die Beschäftigten durch die Fachbereichsleitungen erfolgen. Zudem wird es als zielführender erachtet, wenn Teilzeitbeschäftigte durch die Vorgesetzten zu einer Seminarteilnahme ermutigt werden.

Zu den dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen hat sich gegenüber der 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes keine Veränderung ergeben. Weiterhin gelten dienstlich veranlasste Fortbildungsveranstaltungen als dienstliche Veranstaltungen.

In das Fortbildungsangebot werden regelmäßig Themen zur Gleichstellung und zum Schutz vor sexueller Belästigung aufgenommen. Das gilt insbesondere für Beschäftigte mit Leitungsfunktion und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen. Die Teilnahme wird in den Beurteilungsgesprächen positiv berücksichtigt und bewertet.

3.6 Qualifizierung durch Aus und Weiterbildung

Unter dem Begriff Ausbildung ist die Vermittlung von Fertigkeiten und Wissen durch hierzu befugte oftmals staatliche Einrichtungen (z.B. Berufsschulen oder Hochschulen) zu verstehen. Die Zielsetzung einer Ausbildung ist die standardisierte Vermittlung von anwendbaren Fertigkeiten.

Hiervon abzugrenzen ist der Begriff Weiterbildung. Die Weiterbildung im Sinne des Gleichstellungsplans stellt die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase dar. Wissen / Fachwissen wird hierbei vertieft, erweitert oder aktualisiert. Die Weiterbildung geht über die bisherige fachliche Ausrichtung hinaus.

3.6.1 Betrachtung der Struktur

Ausgehend von den Feststellungen zur Altersstruktur und der sich hieraus ableitenden Anzahl von Personalabgängen in den kommenden Jahren ist eine aktive Nachwuchsförderung und -förderung unerlässlich. Sowohl im gehobenen - aber erst recht im mittleren Verwaltungsbereich – bedarf es der Einstellung von Auszubildenden bzw. Studierender.

Hierbei ist festzustellen, dass der Anteil der qualifizierten weiblichen Bewerberinnen überwiegt. Aufgrund der sogenannten Bestenauslese lässt sich der Anteil der männlichen Bewerber nur bedingt erhöhen.

Der Mangel an ausgebildeten Fachkräften erfordert vermehrt die Notwendigkeit berufliche Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in den Dienst der Stadt Rösrath aufzunehmen. Zur Integration besteht allerdings gegenüber dem letzten Berichtszeitraum vermehrt die Notwendigkeit diesem Personenkreis eine Aufschulung bzw. Weiterbildung anzubieten.

Ziel dieser Weiterbildung ist für den „mittleren Verwaltungsbereich“ den Abschluss der Ausbildung zum Verwaltungswirt vormals Verwaltungsfachangestellte oder im „gehobenen Verwaltungsbereich“ den Erwerb des Verwaltungsfachwirt/in bzw. Verwaltungslehrgang II /Kommunalwirt/in (VWA) zu ermöglichen.

An einer Weiterbildungsmaßnahme zur / zum Verwaltungswirt (mittlerer Verwaltungsbereich) nehmen derzeit 3 Frauen teil. Für diese Weiterbildungsmaßnahme zeigte lediglich 1 männlicher Beschäftigter ein Interesse. Dies kann aber auch an dem doch geringen Anteil männlicher Beschäftigter in dieser Verwaltungsebene liegen.

An einer Weiterbildung zur / zum Verwaltungsfachwirt (Verwaltungslehrgang II) nehmen derzeit 4 Frauen teil. Für diese Weiterbildungsmaßnahme zeigten 2 männliche Beschäftigte ein Interesse.

Allerdings nicht nur im Verwaltungsbereich bedarf es der Weiterbildung von Beschäftigten. Auch im erzieherischen Bereich wird es immer schwieriger die vorhandenen Stellen von ausgebildeten Erzieherinnen zu besetzen. Aus diesem Grund hat die Stadtverwaltung Rösrath im Jahre 2023 / 2024 für zwei Zweitkräfte / Kinderpflegerin die Möglichkeit der Weiterbildung zur Erzieherin / Erstkraft ermöglicht.

Anders sieht dies für die Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten aus. Ein Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 – Zweites Einstiegsamt – ist nach der Änderung der Laufbahnverordnung nur durch den Abschluss einer mehrmonatigen modularen Qualifikation ermöglicht. An dieser Qualifizierungsmaßnahme nehmen derzeit zwei Beamte teil. Anzumerken ist hierbei, dass bereits im Jahre 2024 eine Beamtin diese Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen hat.

3.6.2 Was ist zu tun?

Im Rahmen des Auswahlverfahrens zu den städtischen Ausbildungsberufen wird versucht eine Besetzung der Ausbildungsplätze paritätisch vorzunehmen. Bedauerlicherweise gelingt dies immer seltener. Oftmals liegt es am Interesse der männlichen Bewerber oder an einer nicht bzw. noch nicht vorhandener Ausbildungsreife der Bewerber.

Ausbildungsberufe im gewerblichen Bereich bietet die Stadt Rösrath nicht an. Aufgrund der Ausgliederung des ehemals städtischen Baubetriebshof zu den StadtWerken Rösrath AöR liegt die Ausbildungskompetenz für den gewerblichen Bereich nunmehr dort.

Für den Bereich der Weiterqualifikationen von tariflich Beschäftigten - hier sind beispielhaft die Beschäftigtenlehrgänge I und II zu benennen - sowie für den Beamtenbereich die Aufstiegslehrgänge oder die Lehrgänge zur „modularen Qualifizierung“ werden weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend dem Anteil an den Bewerbungen für diese Maßnahmen zugelassen. Selbsterklärend kann eine Berücksichtigung der Interessenten nur erfolgen, wenn diese die von der Bildungseinrichtung geforderten Voraussetzungen und Qualifikationen erfüllen.

Vorgesetzte sollen die Fortbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen unterstützen. Bei Bedarf sind die weiblichen Beschäftigten besonders zu motivieren. Im Bereich der mittleren Verwaltungsebene gilt dies auch für männliche Beschäftigte.

3.7 Beurteilungen

3.7.1 Betrachtung der Struktur

Im Beurteilungszeitraum 2023 / 2024 sind insgesamt 130 Beschäftigte der Stadtverwaltung Rösrath beurteilt worden. Entsprechend der bestehenden Beschäftigungsstruktur wurden 90 weiblich und 40 männliche Beschäftigte beurteilt.

Seit der Einführung der leistungsorientierten Bezahlung im Jahre 2007 ist die Erfahrung mit dieser Form der Honorierung positiv. Bis auf die Beurteilungszeiträume 2009 / 2010 und 2013 / 2014 konnten für alle Beschäftigtengruppen eine leistungsorientierte Bezahlung gewährt werden. Ob dies auch in zukünftigen Jahren rechtlich möglich sein wird im Wesentlichen von der Finanzlage der Stadt abhängen.

3.7.2 Was ist zu tun?

Wie bereits in der 4. Fassung des Gleichstellungsplans dargestellt wurde ist auch für diesen Gleichstellungsplan festzustellen, dass die überwiegende Anzahl an Beschäftigten eine Bewertung oberhalb von 18 Punkten erhält und somit an der Auszahlung einer Leistungsprämie partizipiert.

In Bezug auf die leistungsorientierte Bezahlung ist dies positiv zu bewerten, denn

- es zeigt, dass das System eine höhere Leistung fördert.
- Mitarbeiter werden durch die leistungsorientierte Bezahlung motiviert, überdurchschnittlich gute Leistungen zu erbringen.
- die Überschreitung des Mittelwertes bei positiven Bewertungen kann als Indikator für eine insgesamt gute und erfolgreiche Leistungskultur verstanden werden.

3.8 Zusammenfassung

Im Vergleich zu einer der ersten Fassungen des ursprünglichen Frauenförderplans zeigt der vorliegende 5. Nachtrag zum Gleichstellungsplan eine kontinuierliche Weiterentwicklung im Bereich der Gleichstellung. Die Stadt Rösrath hat nachweislich Fortschritte erzielt und befindet sich auf einem vielversprechenden Weg zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter.

Wie bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsplänen zeigt die 5. Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis zu den Geburtsjahrgängen 1969 eine überproportionale Abwanderung von Fachkräften. Diese Jahrgänge, die als geburtenstarke Jahrgänge gelten, werden voraussichtlich noch bis zum Jahr 2036 vermehrt aus dem aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnis ausscheiden.

Um dem demographischen Wandel in der Stadtverwaltung Rösrath entgegenzuwirken, bei dem viele Beschäftigte altersbedingt (z. B. durch Pensionierung oder Renteneintritt) die Verwaltung verlassen, können folgende Maßnahmen hilfreich sein:

- Analyse der Altersstruktur, Planung des zukünftigen Personalbedarfs nach Aufgabenstellung und Qualifikation
- Gezielte Personalgewinnung von Beschäftigten durch aktive Rekrutierung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität z. B. durch flexible Arbeitszeiten, Work-Life-Balance-Modelle, individuelle Gestaltungsmöglichkeiten und familienfreundliche Angebote. Wichtig ist eine langfristige Personalbedarfsplanung, die den Weggang älterer Beschäftigten kompensiert und qualifizierte Nachwuchskräfte sichert.
- Förderung des Wissensmanagement um die Erfahrung älterer Beschäftigte systematisch zu sichern und an jüngere Leitungskräfte und Beschäftigte weiterzugeben. Hierzu zählen Mentoring-Programme.
- Gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen durch die Anpassung der Arbeitsorganisation, und gesundheitliche Förderprogramme sowie flexible Arbeitszeitmodelle.
- Förderung von Quereinsteigern durch gezielte und angepasste Weiterbildungsangebote.

Diese Strategien zusammen bilden ein nachhaltiges Konzept, damit die Stadtverwaltung den Herausforderungen des demographischen Wandels aktiv begegnen kann.

Ebenfalls sollte die Suche nach Fachkräften durch gezielte Maßnahmen zur Sichtung der Beschäftigung ergänzt werden. Es ist unerlässlich rechtzeitige Begleitmaßnahmen für die Rückkehr aus der Elternzeit und / oder aus einem längeren Sonderurlaub anzubieten. In diesem Zusammenhang sollten bereits während der Elternzeit den Müttern und Vätern Fortbildungsangebote bereitgestellt werden.

Bereits im Zuge der Coronapandemie wurden alternative Beschäftigungsformen erprobt, die nun weiterverfolgt und ausgebaut werden sollten. Insbesondere Angebote wie „Arbeiten von Zuhause“ sowie Modelle des Büro- und Jobsharings bieten wertvolle Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Verwaltungsspitze hat bereits mit der Dienstvereinbarung vom 01.08.2024 über die flexible Arbeitszeit aktiv auf dieses Thema reagiert. Gleichzeitig ist es wichtig, dass die Stadtverwaltung Ihre Dienstleistung bürgerorientiert anbietet, weshalb der Nutzung alternativer Beschäftigungsformen bestimmte Rahmenbedingen und gar Einschränkungen gesetzt werden müssen.

Einen weiteren Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt eine weitere neue gesetzliche Regelung (Rechtsanspruch im Offenen Ganztage der Schulen) die durch eine lückenlose Betreuungskette von der Kita bis zum Ende der Grundschule besonders die Erwerbsbeteiligung von Frauen fördert und Geschlechtergerechtigkeit stärkt.

Leider zeigt sich immer wieder, dass dieser Anspruch nicht flächendeckend umgesetzt wird. Daher sollte die Stadt Rösrath als Arbeitgeber perspektivisch über einen Ausbau eigener Kinderbetreuungsangebote für städtische Mitarbeitende nachdenken. Hierbei könnten insbesondere Betreuungsangebote in Randzeiten sowie kurzfristige oder temporäre Betreuungsmöglichkeiten für Kinder entwickelt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass viele kleine Schritte weiterhin notwendig sein werden, um die Vereinbarkeit von Familien und Beruf weiterzuentwickeln. Diese Hilfestellungen können zudem zu einer stärkeren Bindung der Beschäftigten an die Verwaltung als Dienstherr und Arbeitgeber führen.

4 Gendergerechte Personalleitlinie

4.1 Allgemeine Personalpolitik

Ziel der Beschäftigtenpolitik ist die paritätische Geschlechterverteilung in den jeweiligen Gehalts- und Entgeltgruppen sowie in den einzelnen Tätigkeitsbereichen. Daher bemüht sich die Stadt Rösrath in großem Maße, freiwerdende Stellen im mittleren Verwaltungsdienst durch Männer zu besetzen.

In unterrepräsentierten Bereichen werden weiterhin Frauen bei Einstellungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Zu besetzende Stellen werden grundsätzlich mindestens 1 x intern und / oder extern ausgeschrieben.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden, wie seit langem, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Der Stadtrat und der Verwaltungsvorstand unterstützen auch weiterhin die Anwendung familiengerechter Arbeitszeitmodelle.

Auf eine dienstliche Beurteilung - aus Anlass von Höhergruppierungen oder Beförderungen - wirken sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nicht nachteilig aus.

Bei der Beantragung von Teilzeitbeschäftigungen werden die Beschäftigten und Beschäftigten auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit im Hinblick auf beamteten, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen hingewiesen.

Konstruktive Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung werden nach Möglichkeit umgesetzt.

Die Stadt Rösrath richtet geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijob) nur in Ausnahmefällen ein. Die Bürgermeisterin / der Bürgermeister und der Verwaltungsvorstand werden sich weiterhin dafür einsetzen, den Beschäftigten ihre Arbeitsplätze zu sichern und durch flankierende Maßnahmen das Arbeiten bei der Stadtverwaltung Rösrath attraktiv zu gestalten.

4.2 Stellenausschreibungen

Bei allen Stellenausschreibungen sind die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) zu berücksichtigen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine bundesrechtliche Norm, die Benachteiligungen aus bestimmten Gründen ausdrücklich verbietet. Nach § 7 AGG dürfen Stellenausschreibungen nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Geschützt sind nach § 1 AGG insbesondere Merkmale wie Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. Das AGG soll Diskriminierungen in allen Phasen des Arbeitslebens verhindern und die Chancengleichheit sicherstellen.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ergänzt das AGG auf Landesebene. Während das AGG allgemein Diskriminierungen aufgrund verschiedener persönlicher Merkmale untersagt, konzentriert sich das LGG gezielt auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Grundlage hierfür sind die §§ 1 und 8 LGG, die bei allen Personalmaßnahmen, insbesondere bei Stellenausschreibungen, zu beachten sind.

Beide Gesetze ergänzen sich und bilden gemeinsam den rechtlichen Rahmen für eine diskriminierungsfreie, chancengerechte und inklusive Personalgewinnung.

Zur Verdeutlichung der Geschlechtsneutralität wird in Stellenausschreibungen der Zusatz (männlich/weiblich/divers) – kurz (m/w/d) – verwendet. Diese Erweiterung beruht auf der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 8. November 2017, wonach staatliche Behörden verpflichtet sind, neben „männlich“ und „weiblich“ ein drittes Geschlecht anzuerkennen.

Ergänzend zum Benachteiligungsverbot sieht § 11 AGG ein Neutralitätsgebot für Stellenausschreibungen vor. Demnach sind Ausschreibungstexte grundsätzlich geschlechtsneutral zu formulieren. Lässt sich eine neutrale Form nicht finden, sind beide Geschlechtsformen zu verwenden (z. B. „Mitarbeiterin/Mitarbeiter“). Nur in begründeten Ausnahmefällen darf ein bestimmtes Geschlecht ausdrücklich verlangt werden, wenn dieses eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit darstellt. In einem solchen Fall ist eine schriftliche Begründung anzufertigen und den Ausschreibungsunterlagen beizufügen.

Diese Richtlinie dient der Sicherstellung, dass Stellenausschreibungen im Einklang mit dem AGG und dem LGG stehen und damit einen Beitrag zu einer chancengerechten, diskriminierungsfreien und inklusiven Personalgewinnung leisten.

Um den gesetzlichen Anforderungen zu genügen beinhalten die städtischen Stellenausschreibungen folgenden Hinweis:

Die Stadt Rösrath fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und begrüßt deshalb Bewerbungen von allen Menschen unabhängig von deren Geschlecht, Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Beeinträchtigung oder sexueller Identität. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung bzw. Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. *

* Dieser Passus entfällt bei Ausschreibungen für Wahlbeamtenstellen.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes zu orientieren (§ 8 Abs. 5 LGG).

Der Text jeder Stellenausschreibung wird vor der Veröffentlichung frühzeitig der Gleichstellungsbeauftragten bekannt gegeben, so dass sie noch die Möglichkeit der Stellungnahme hat.

Nach § 8 Abs. 1 LGG sind in den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, die zu besetzenden Stellen mind. einmalig auszuschreiben. Nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden.

Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Eine erneute öffentliche Ausschreibung ist nicht vorzunehmen, wenn die erste Ausschreibung bereits öffentlich erfolgt ist.

Alle Beschäftigten mit Personalverantwortung sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren und zu unterstützen.

4.3 Stellenbesetzungen

4.3.1 Bewerbungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält digital Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, ebenso in die vorläufige Bewerberinnen- / Bewerberauswahl zum Vorstellungsgespräch.

4.3.2 Auswahlkommission

Auswahlkommissionen für Vorstellungsgespräche sollten möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist ein beratendes Mitglied der Auswahlkommission.

4.3.3 Vorstellungsgespräch

In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, sollen möglichst ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig und werden selbstredend nicht gestellt.

4.3.4 Auswahlkriterien

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.

Erfahrungen aus der Familienarbeit können als Erwerb von Schlüsselqualifikationen, z.B. soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Kompromissfähigkeit, Flexibilität und Organisationsgeschick, betrachtet werden, soweit sie für die zu übertragende Tätigkeit bzw. für das zu übertragende Amt von Bedeutung sind.

Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, wirken sich auf die Beurteilung der Eignung der Person nicht aus und werden nicht nachteilig berücksichtigt.

Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und / oder die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen stellen unter Beachtung des § 10 Abs. 2 LGG keine Auswahlkriterien dar.

4.3.5 Einstellungen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie weiterhin bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, so lange bevorzugt eingestellt, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist.

Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist § 14 Abs. 2 LBG NRW zu berücksichtigen. Demnach sind soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn innerhalb der Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt weniger Frauen als Männer sind, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

4.3.6 On-Boarding

Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen deutlich, dass nicht nur eine gute Auswahl an Mitarbeitern, sondern auch eine gute Integration der neuen Beschäftigten in das bestehende Team sehr wichtig ist.

Der Arbeitsmarkt ist stark umworben, weshalb die emotionale Bindung an eine Arbeitsstelle zeitnah aufgebaut werden muss. Daher muss ein geregelter Onboarding-Prozess bestimmt und eine Sensibilisierung der Leitungskräfte vorgenommen werden um eingestellte Personen auch in der Stadtverwaltung Rösrath zu halten.

Im Jahr 2024 beläuft sich die arbeitnehmerseitigen Kündigungen innerhalb der Probezeit auf 4% bezogen auf 68 Neueinstellungen.

Zwischenzeitlich wurden Prozesse eingeleitet, welche dieser Entwicklung entgegenwirken sollen. Hierbei sind Ideen zur Einführung eines Social-Buddys und Kennenlern-Tage in den Fachbereichen zu nennen. Aber auch Führungs- und Kommunikationsinstrumente sind wichtig.

Frühzeitiges Feedback und klare Erwartungsleitlinien verhindern Missverständnisse, die zu Frustration und Kündigungsideen führen können.

4.3.7 Off-Boarding

Anknüpfend an das Onboarding soll perspektivisch auch ein strukturiertes Off-Boarding verankert werden, um Erfahrungswissen zu sichern, den Übergang in den Ruhestand sinnvoll zu gestalten und einen wertschätzenden Umgang mit ausscheidenden Beschäftigten zu gewährleisten. Dieser Prozess zum Ausscheiden von Beschäftigten sollte in der Stadtverwaltung Rösrath zielorientiert organisiert werden und in mehreren aufeinander abgestimmten Schritten umgesetzt werden:

- Anhand der Altersstruktur sollte die Verwaltung eine vorausschauende Personalplanung betreiben, um frühzeitig einen Handlungsbedarf zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.
- Damit wichtiges Erfahrungswissen nicht verloren geht, sollte zielführend ein systematisches Wissensmanagement sein.
- Um einen effektiven Wissenstransfer sicherzustellen, ist bei personellen Veränderungen die Möglichkeit vorzusehen, Schlüsselpositionen vor dem Ausscheiden von Beschäftigten zeitlich befristet doppelt zu besetzen. Dies ermöglicht eine strukturierte Übergabe an die nachfolgende Stelleninhaberinnen.
- Bei einer arbeitnehmerseitigen Kündigung sollte vorrangig ein Abschlussgespräch mit den Beschäftigten geführt werden. Möglicherweise können hierdurch Verbesserungspotentiale erkannt werden.
- Ein wertschätzender Umgang mit ausscheidenden Beschäftigten sorgt für eine positive Kultur und stärkt die Identifikation der verbleibenden Belegschaft mit der Verwaltung.
- Die Digitalisierung von Personalprozessen kann den Off-Boarding-Prozess strukturieren und erleichtern und sollte angestrebt werden.

4.4 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen

4.4.1 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Die Fachbereichs- und Amtsleitungen motivieren die weiblichen Beschäftigten in besonderer Weise, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen. Die Stadt Rösrath legt ein besonderes Augenmerk auf die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und strebt eine anteilige Berücksichtigung entsprechend des Gesamtbeschäftigungsverhältnisses an.

Sind höherwertige Tätigkeiten zu übertragen - die eine Höhergruppierung nach sich ziehen - wird geprüft, ob diese vorrangig an weibliche Beschäftigte vergeben werden können, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.

4.4.2 Beförderungen

Für Beförderungen gilt § 19 Abs.6 des Landesbeamtengesetzes (LBG):

„(...) Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; (...)“

5. Allgemeine Maßnahmen auf der Steuerungsebene

5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Ein- und Durchführung von besonderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von der Stadtverwaltung Rösrath bereits seit langem flexibel und individuell unterstützt. Hierbei wird in der Zukunft neben der Betreuung minderjähriger Kinder auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehörige eine besondere Anforderung darstellen.

Die in diesem Zusammenhang im Jahr 2024 eingeführte Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ermöglicht jedem Beschäftigten, unter Berücksichtigung dienstlicher Notwendigkeiten, eine unkomplizierte und bedarfsgerechte Einteilung der zu leistende Arbeitszeit.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusätzlich zu fördern, werden weitere flexible Arbeitszeitmodelle individuell geprüft. In einem Dialog zwischen Beschäftigten und der Personalleitung werden einvernehmliche Lösungen angestrebt, die sowohl den individuellen Lebensumständen als auch den dienstlichen Anforderungen gerecht werden. Sogar Beurlaubungen, vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen oder flexible Gestaltung der Arbeitszeit - auch außerhalb der Arbeits- und Gleitzeitvereinbarung - können in Abstimmung mit der / dem Vorgesetzten gewährt werden.

Alle Beschäftigten sind über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der Freistellung, Reduzierung der Arbeitszeiten, flexible Gestaltung der Arbeitszeiten sowie persönliche, finanzielle und berufliche Konsequenzen zu informieren.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, welche erforderlich sind, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Eltern und pflegenden Angehörigen bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen.

Während des Mutterschutzes wird diese Regelung nach Möglichkeit umgesetzt; während der Elternzeit, Pflegezeit oder einer gegebenenfalls anschließenden Beurlaubung gilt sie verbindlich. Dabei wird darauf geachtet, dass die Abwesenheit einzelner Beschäftigter keine unzumutbare Mehrbelastung für das Team mit sich bringt.

Dienstliche Informationen und Besprechungen werden so geplant, dass alle Beschäftigten – unabhängig von Teilzeit- oder Vollzeitstatus – innerhalb ihrer vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können. Wünsche, Ideen und Anregungen der Beschäftigten zur Gestaltung ihres Arbeitsumfelds werden ernst genommen und soweit möglich bei künftigen Stellenbesetzungen oder organisatorischen Veränderungen berücksichtigt.

Die Stadtverwaltung fördert und unterstützt ebenso Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Die Akzeptanz von längerfristiger Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeitarbeit durch Männer variiert stark je nach Berufsgruppe. In traditionell männlich geprägten Bereichen ist sie deutlich geringer als in Berufsfeldern mit hohem Frauenanteil und stellt ein Spiegel gesellschaftlicher Realitäten dar. Unterschiedliche Rahmenbedingungen erschweren zudem eine einheitliche Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen, was Männer und Frauen gleichermaßen betrifft.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Möglichkeit zum „Arbeiten von Zuhause“. Dies ermöglicht Müttern und Vätern in Notfallsituationen (z. B. Tagesmutter krank, schulfrei, Kindergarten geschlossen) ihre Kinder während der Arbeitszeit von zuhause aus zu betreuen.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – auch in leitenden Positionen – zu stärken und bestehende strukturelle Hemmnisse abzubauen, bedarf es zusätzlicher Maßnahmen.

Beschäftigte sind über die Möglichkeiten und Modelle von Leitung in Teilzeit zu informieren. Dazu können Informationsveranstaltungen angeboten werden, in denen individuelle Fragestellungen aufgegriffen werden können.

Leitungskräfte, die erfolgreich familienfreundliche Modelle (z. B. Teilzeitleitung, „Arbeiten von Zuhause, flexible Arbeitszeiten) leben, sollen als Multiplikatoren herausgehoben und als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Sie setzt allerdings eine Sensibilisierung auf der Entscheidungsebene voraus. Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als Leitungsaufgabe zu verstehen und soll aktiv unterstützen werden. Hierzu zählen Schulungen, Impulsveranstaltungen und die Einbindung von Vereinbarkeitsthemen in Leitungsleitlinien. Die Fähigkeit, Vereinbarkeitsthemen konstruktiv und lösungsorientiert zu gestalten ist auf allen Ebenen zu stärken.

Darüber hinaus stellt die alternde Gesellschaft mit einem steigenden Betreuungsbedarf zusätzliche Anforderung an die Vereinbarkeit von Arbeit und Familien. Häufig übernehmen Familienangehörige – also Beschäftigte – die Betreuung und Pflege von nahen Angehörigen.

Obwohl der Gesetzgeber – unter anderem durch das Gesetz über die Pflegezeit – Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geschaffen hat, sind diese Maßnahmen nicht ausreichend. Um den Personalbedarf zu decken und um Fehlzeiten zu minimieren, ist die Stadt im eigenen Interesse gefordert zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Beschäftigte zu entwickeln. Die Stadt Rösrath beteiligt sich seit 2017 an dem Projekt „Pflegelotsen“ der Rheinisch-Bergischen Wirtschaftsförderung, die u. a. Arbeitgeber der Region für familienfreundliche Arbeitsbedingungen sensibilisiert.

5.2 Förderung mentaler Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Stadt Rösrath fördert die mentale Gesundheit der Beschäftigten und möchte sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld dazu beitragen ein gesundes und erfülltes Leben zu führen. Dazu sollen weitere Maßnahmen getätigt werden, um nicht nur die Zufriedenheit der vorhandenen Beschäftigten zu stärken, sondern auch für Zukünftige als Arbeitgeber attraktiver zu werden.

Für die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz sollen zeitnah Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze erstellt und entsprechende unterstützende Maßnahmen veranlasst werden. Neben den arbeitsplatzspezifischen Maßnahmen soll das Partner-Programm weiter ausgebaut werden. Um eine größere Transparenz und Reichweite zu erreichen sollen über das Mitarbeiterportal die interne und externe Hilfsangebote beworben werden. Aktuell sind bereits einige Partner vorhanden, die aber nur wenig bis gar nicht genutzt werden. Außerdem sollen weitere Hilfs- und Schulungsangebote ergänzt werden.

Neben dem beruflichen Alltag möchte die Stadt Rösrath auch eine gute Work-Life-Balance fördern und auch im privaten Alltag unterstützen. Nicht nur durch die flexible Arbeitszeitregelung und die Möglichkeit zum „Arbeiten von Zuhause“ sollen die Beschäftigten eine gute Vereinbarkeit von Privat und Berufsleben erhalten. Auch gibt es z.B. die Möglichkeit zu einem Sabbatical. Daneben soll es weitere Angebote geben, die auch im Alltag eine Unterstützung zur Bewältigung von Problemen darstellen. Hierzu zählen unter anderem auch Angebote für Finanzberatungen oder Suchtberatung.

5.3 Mobbing am Arbeitsplatz

Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz, auch ein schwerwiegender, ist Mobbing!

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem mobbingfreien Arbeitsklima zu leisten und sensibel mit dem Begriff „Mobbing“ umzugehen. Zu dem Thema sind gezielt Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Rösrath anzubieten. Die Teilnahme ist zu dokumentieren. Konflikte am Arbeitsplatz werden von den Betroffenen miteinander, ggf. unter Hinzunahme einer Vertrauensperson, im persönlichen Gespräch offen angesprochen und möglichst geklärt, um die Entstehung von Mobbing zu verhindern.

Sollten Fälle von Mobbing bekannt werden, ist eine sofortige Reaktion durch Information an die Vorgesetzte / den Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat erforderlich.

Bei Beschäftigten mit Leitungsfunktion ist die regelmäßige Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema „Mobbing“ verpflichtend. Dadurch sollen die Beschäftigten sensibilisiert und Führungskräfte befähigt werden, ein mobbingfreies Arbeitsklima zu gewährleisten.

Alle müssen lernen, wann und wie Mobbing entsteht und wie darauf reagiert werden muss!

5.4 Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im allgemeinen Sprachgebrauch verstehen Menschen den Begriff der sexuellen Belästigung häufig als eine reine Form physischer Gewalt. Es können aber auch verbale und non-verbale Verhaltensweisen bereits einen Fall von sexueller Belästigung darstellen.

Die Stadt Rösrath verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sollte nicht als Problem von Einzelpersonen, sondern als Problem der gesamten Verwaltung verstanden werden. Sie schadet dem Betriebsklima und insbesondere den Betroffenen. Ein geregeltes Verfahren wie die „Leitlinie zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist eine wichtige Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vorfällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Stadt Rösrath setzt mit dieser Leitlinie ein deutliches Zeichen gegen sexuelle Belästigung und informiert und sensibilisiert alle Beschäftigten der Stadtverwaltung über dieses Thema. Sie dient dazu, alle möglichen Betroffenen über ihre Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien aufzuklären und bei Bedarf unmittelbar angemessen zu handeln.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und sich eignet, die Betroffenen als Person herabzuwürdigen, z.B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe, wie zum Beispiel aufgedrängte Küsse oder Umarmungen,
- Einladungen mit eindeutiger Absicht, auch wenn diese nur versteckt erkennbar ist,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornografischer Darstellungen,
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Dienst und Arbeitsräumen,
- Kopieren, Anwenden und Nutzen pornografischer und / oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Stalking im Sinne der unerwünschten, wiederholten Kontaktaufnahme mit dem Ziel, jemanden näher zu kommen (hartnäckige Nachstellung).

Um klarzustellen, dass das Verhalten unerwünscht ist, genügt ein Kopfschütteln, eine andere abwehrende Geste oder ein „NEIN“. Und mit NEIN ist auch NEIN gemeint und nicht die verquere Ansicht, dass mein Gegenüber nur schüchtern ist.

5.5 Beschwerdestelle

Die Stadt Rösrath sieht sich in der Verpflichtung unerwünschten Verhalten und Diskriminierungen kontinuierlich im Blick zu behalten und weitere Maßnahmen und Angebote zu initiieren.

Zu diesem Zweck wird eine Beschwerdestelle eingerichtet. Fühlt sich eine Person belästigt, so kann sie sich zunächst persönlich und vertraulich von einer Vertrauensstelle beraten lassen oder sich unmittelbar mit ihrer Empfindung an die neu eingerichtete Beschwerdestelle wenden.

Alle Beschäftigten haben gesetzlich das Recht, sich bei der Beschwerdestelle zu beschweren:

„...Alle Beschäftigten haben gemäß § 13 Abs. 1 AGG das Recht, sich bei der Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) benachteiligt fühlen. Hiervon umfasst werden auch Fälle von sexueller Belästigung...“

Die Beschwerdestelle ist daher gesetzlich dazu verpflichtet den gemeldeten Vorfällen nachzugehen und eine Aufarbeitung anzustoßen. Das nähere Verfahren wird mit einer Dienstvereinbarung geregelt und entsprechend den Beschäftigten bekanntgegeben.

6. Überprüfung, Fortschreibung, ergänzende Maßnahmen

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind spätestens nach 2 Jahren ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Diese sind der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt.

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans in Hinblick auf Einstellungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt werden, ist bis zur Erfüllung der Vorgaben bei jeder Einstellung eines Mannes eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig, wenn in dem jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.

Nach Ablauf der 5-jährigen Geltungsdauer ist eine Fortschreibung zu erarbeiten und dem Rat der Stadt Rösrath vorzulegen.

Die Stadt Rösrath gibt diesen Gleichstellungsplan und das LGG NRW im behördeninternen Intranet bekannt. Über das Internet-Informationssystem können sich darüber hinaus auch Bürgerinnen und Bürger und somit interessierte Bewerberinnen und Bewerber über die Inhalte informieren.

Alle Leitungskräfte machen sich mit den Inhalten des Gleichstellungsplans vertraut. Die Inhalte werden im Rahmen von Dienstbesprechungen mit allen Beschäftigten erörtert.

Bei Informationsbedarf steht die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

Der Gleichstellungsplan wurde in enger Zusammenarbeit und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

7. Schlussbestimmung

7.1 Angelegenheiten des Rats und der Ausschüsse sowie deren Auswirkung

Durch den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Rösrath werden Zuständigkeiten des Rats und der Ausschüsse nicht berührt. Die Zuständigkeiten des Rats und der Ausschüsse ergeben sich aus der Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Hauptsatzung der Stadt Rösrath sowie aus der Zuständigkeits- / Geschäftsordnung des Rats.

7.2 Inkrafttreten / Gültigkeitsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 12.05.2026 in Kraft.

Entsprechend der Beschlussfassung des Stadtrates vom 11.05.2026 ersetzt die nunmehr beschlossene Fortschreibung des Gleichstellungsplans die 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Der Gleichstellungsplan gilt für 5 Jahre ab dem Inkrafttreten, längstens jedoch bis zum Erlass eines neuen Gleichstellungsplans. Bei Inkrafttreten von gesetzlichen Vorschriften oder tarifvertraglichen Regelungen, durch welche Gegenstände und Inhalte des Gleichstellungsplans anders geregelt werden, als sie hierin vereinbart sind, ist die entsprechende Bestimmung des Gleichstellungsplans ungültig.

Rösrath, den 12.05.2026



Yannick Steinbach
Bürgermeister

mitzeichnend:



Elke Günzel
Gleichstellungsbeauftragte