



Gleichstellungsplan

Stadt Meckenheim

Inhalt

1	Vorwort	3
2	Einleitung	4
2.1	Rechtliche Grundlagen	4
2.2	Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	4
2.3	Verfahrenshinweise	5
3	Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	5
3.1	Beschäftigte insgesamt	6
3.2	Beschäftigtengruppen	7
3.3	Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen	8
3.3.1	Aufschlüsselung nach Laufbahnen	8
3.3.2	Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	9
3.4	Aufgabenbereiche	9
3.5	Führungspositionen	12
3.6	Arbeitsmodelle	13
3.7	Ausbildung	14
3.7.1	Ausbildung in Teilzeit	15
3.8	Qualifizierung und Weiterbildung	16
3.9	Elternzeit und Beurlaubung	18
3.10	Pflegezeit	18
3.11	Wertschätzender Umgang	19
4	Personalgewinnung	19
4.1	Stellenausschreibungen	19
4.2	Auswahlgespräche	20
5	Freiwillige Feuerwehr	21
6	Prognose – Altersbedingtes Ausscheiden	22
6.1	Neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen	22
6.2	Neu zu besetzende Stellen Führungspositionen	23

Vorwort

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Bürgerinnen und Bürger,**

die Stadt Meckenheim und die Stadtwerke fördern als attraktive Arbeitgeberinnen die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie folgen Artikel 3 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichgestellt“ uneingeschränkt.

Wir bieten interessante Stellen mit abwechslungsreichen Aufgaben in einem modernen Umfeld. Ein Führungsleitbild bindet gleichermaßen Vorgesetzte und Mitarbeitende. Im Rahmen der Chancengleichheit wird auf einen freien Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie zu Führungspositionen geachtet. Es besteht das Angebot von familien- und lebensfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Alle Bewerberinnen und Bewerber werden, unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen oder sozialen Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen Identität begrüßt.

Unser Ziel ist es im Rahmen des rechtlichen Auftrages, Bedarfe von Bürgerschaft und Belegschaft in Einklang zu bringen.

gez.
Holger Jung
Bürgermeister

gez.
Britta Röhrig
Leiterin Personal

gez.
Ursula Schmitz
Gleichstellungsbeauftragte

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Mit dieser Regelung ist der Staat unmittelbar in der Pflicht, das Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplans ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG). Dieses verpflichtet die Kommunen, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Dieser ist gem. § 5 Abs. 4 LGG vom Rat zu beschließen.

Alle Führungskräfte der Stadt Meckenheim tragen nach § 5 Abs. 10 LGG die besondere Verpflichtung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine **Bestandsaufnahme** und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine **Prognose** der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG. Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik und werden als sich ergänzende Instrumente angewendet.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

2.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für die Erstellung und Vorlage des förmlichen Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum. Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur – Bestandsaufnahme- Analyse

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Meckenheim mit allen städtischen Einrichtungen.

Er tritt am Tage nach Beschlussfassung durch den Rat zum 07.11.2024 in Kraft und gilt fünf Jahre bis zum 06.11.2029. Der Gleichstellungsplan ist im Anschluss fortzuschreiben. Ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen ist dem Rat in diesem Rahmen vorzulegen. Zwei Jahre nach Inkrafttreten ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurden eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur¹ durchgeführt sowie eine Prognose für die zu besetzenden Stellen und möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben.

Auf der Grundlage der ermittelten Ergebnisse der Bestandsaufnahme wurden die Zielvorgaben erstellt.

¹Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinne des LGG

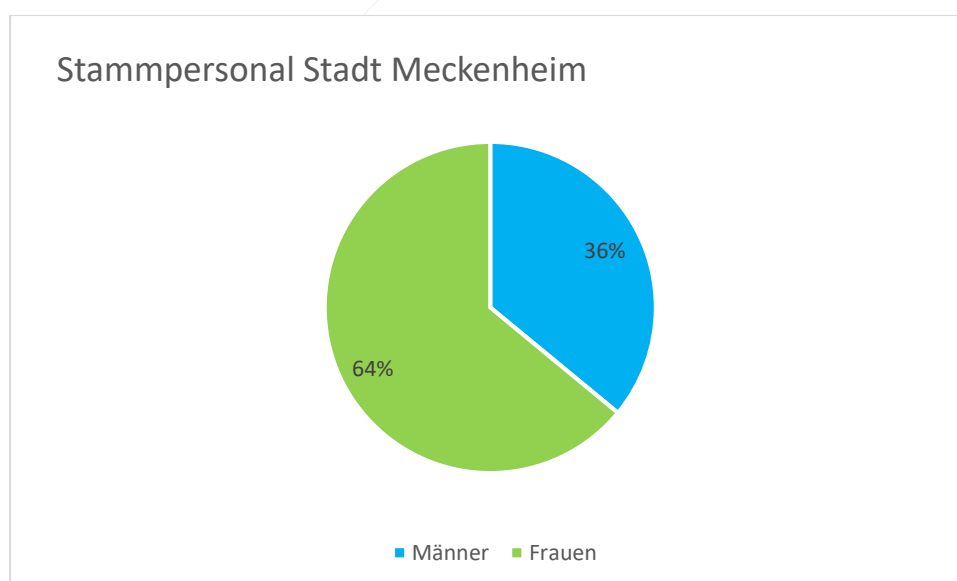
Zielvorgaben müssen geeignet sein, den Frauenanteil in den Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 % zu erhöhen. Sie beschreiben die Möglichkeiten, den Frauenanteil bei der Stadt Meckenheim innerhalb des Berichtszeitraumes in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dort, wo keine Zielvorgaben getroffen wurden, sind derzeit keine Veränderungen in Form von Austritten aus dem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis absehbar oder ein Frauenanteil von 50 % ist bereits erfüllt.

Erhebungszeitraum mit Stand **30.06.2024**

Die erfassten Daten sind nicht analog der Stellen im Stellenplan zu betrachten, da im Rahmen des Gleichstellungsplans Personen und tatsächliche Eingruppierungen und nicht Stellen erfasst werden. Darüber hinaus werden im Gleichstellungsplan auch Personen in inaktiven Arbeitsverhältnissen z.B. aufgrund von Beurlaubung oder Elternzeit mit Ausnahme der Personen in der Freizeitphase der Altersteilzeit erfasst und berücksichtigt. Dies führt zu Abweichungen in der insgesamt berücksichtigten Anzahl der Mitarbeitenden.

3.1 Zahl der Beschäftigten – insgesamt mit Stadtwerken

Zum Erhebungszeitpunkt waren insgesamt 403 Personen (Anwärter*innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt) in einem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis beschäftigt. Davon sind 36% Männer (Anzahl 145) und 64% Frauen (Anzahl 258).



3.2 Beschäftigtengruppen

Laufbahngruppe/ Erstes Einstiegsamt (EA)	Besoldungs- gruppen	Entgeltgruppeg ruppe (TVöD)	Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)
LGr.1, 1. EA	A 3 - A 6	EG 1 - 3	S 2
LGr.1, 2. EA	A 6 - A 9 (+Z)	EG 4 - 9a	S 3 - S 8b
LGr.2, 1. EA	A 9 - A 13	EG 9b - 12	S 10 - S 18
LGr.2, 2. EA	A 13 - A 16	EG 13 - 15	-

In den einzelnen Beschäftigungsgruppen stellt sich die geschlechtsspezifische Verteilung wie folgt dar:

a) Beamtinnen und Beamte

Von den 23 Beamt*innen sind **60% Frauen** (Anzahl 14) und 40% Männer (Anzahl 9).

Beamte	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
LGr. 1, 1. EA	0	0%	0	0%
LGr. 1, 2. EA	3	50%	3	50%
LGr. 2, 1. EA	6	35%	11	65%
LGr.2, 2. EA	0	0%	0	0%
GESAMT	9	40%	14	60%

b) Beschäftigte mit Stadtwerken und TVöD-SuE

Von den 380 Beschäftigten sind **64% Frauen** (Anzahl 244) und 36% Männer (Anzahl 136).

Beschäftigte mit Stadtwerken und TVöD-SuE	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
LGr. 1, 1. EA	6	21%	22	79%
LGr. 1, 2. EA	93	38%	153	62%
LGr. 2, 1. EA	37	36%	66	64%
LGr.2, 2. EA	0	0%	3	0%
GESAMT	136	36%	244	64%

Fazit:

In beiden Bereichen übersteigt die Anzahl der Frauen die der Männer deutlich.

Ziel:

Einhaltung der Quote.

Maßnahme:

Es besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

3.3 Aufschlüsselung nach Laufbahnen, Besoldungs- und Entgelt-Gruppen

Eine Nachbesetzung von Stellen erfolgt im Rahmen der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und Leistung, unabhängig vom Status als Beamtin/Beamter oder Beschäftigte/Beschäftigter.

Es wurden 4 Beförderungen im Jahr 2024 vorgenommen, davon 2 Frauen und 2 Männer.

3.3.1 Aufschlüsselung nach Laufbahnen

Laufbahngruppe	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
LGr.1, 1. EA A 3 - A 6, EG 1 - 3, S 2	6	21%	23	79%
LGr.1, 2. EA A 6 - A 9 (+Z), EG 4 - 9a, S3 - S 9	95	38%	155	62%
LGr.2, 1. EA A 9 - A13, EG 9b - 12, S10 - S 18	44	36%	77	64%
LGr.2, 2. EA A 13 - A 16, EG 13 - 15	0	0%	3	100%
Summe	145		258	

Fazit:

In keiner der zusammengefassten Laufbahnen besteht zum Erhebungszeitpunkt eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Ziel:

Einhaltung der Quote.

Maßnahme:

Es besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

3.3.2 Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

In folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen besteht eine **Unterrepräsentanz** von Frauen:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
A 11	3	60%	2	40%
A 8	2	67%	1	33%
A 9, LGr. 2, 1. EA	1	100%	0	0%
EGr. 12	6	60%	4	40%
EGr. 6	37	77%	11	23%
EGr. 9b	8	80%	2	20%
EGr. 7	12	71%	5	29%
EGr. 5	13	57%	10	43%
EGr. 4	10	67%	5	33%
EGr. S17	1	100%	0	0%

Fazit:

Die Stadt Meckenheim ist in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen bezogen auf den Frauenanteil grundsätzlich gut aufgestellt.

Ziel:

Erreichung der Frauenquote von 50% in allen oben aufgeführten Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Maßnahme:

Bei gleicher Eignung und Befähigung sind Frauen bevorzugt einzustellen.

3.4 Aufgabenbereiche

Die Bereiche Ingenieuritätigkeit, Technik, Informationstechnik, Handwerk, Erziehungsdienst, Sozialdienst, Stadtwerke Technik und Stadtwerke Verwaltung werden betrachtet, ob eine Unterrepräsentation von Frauen oder Männern vorliegt.

Ingenieurinnen und Ingenieure	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	6	50%	6	50%

Fazit:

Der Anteil von Frauen und Männern ist ausgewogen.

Ziel:

Einhaltung der Quote.

Maßnahme:

Es besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

Technikerinnen und Techniker	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	5	83%	1	17%

Fazit:

Der Anteil der Frauen liegt im Bereich Technik aktuell bei 17 %.

Ziel:

Im Bereich Technik sind Frauen bevorzugt einzustellen bis eine Quote von 50 % erreicht ist.

Maßnahme:

Frauen werden in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.

Informationstechnik ohne Verwaltung	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	5	83%	1	17%

Fazit:

Der Anteil der Frauen liegt im Bereich Technik aktuell bei 17 %.

Ziel:

Im Bereich Informationstechnik sind Frauen bevorzugt einzustellen bis eine Quote von 50 % erreicht ist.

Maßnahme:

Frauen werden in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.

Handwerkerinnen u. Handwerker – FB 67 - ohne Verwaltung	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	42	95%	2	5%

Fazit:

Der Anteil der Frauen liegt im Bereich Handwerk aktuell bei 5%.

Ziel:

Im Bereich Handwerk sind Frauen bevorzugt einzustellen bis eine Quote von 50 % erreicht ist.

Maßnahme:

Frauen werden in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.

Erziehungsdienst - Kindertages-einrichtungen	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	7	6%	102	94%

Der Erziehungsdienst umfasst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen, Mosaik. Es gibt 8 städtische Kindertageseinrichtungen.

Fazit:

Männer sind im Erziehungsdienst unterrepräsentiert.

Ziel:

Eine ausgewogene Personalbesetzung.

Maßnahmen:

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind. Nachwuchskräfte werden gezielt über den Boys Day angesprochen.

Sozialdienst	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	2	12%	14	88%

Im Sozialdienst werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die in sozialen Berufen, aber nicht in Kindertageseinrichtungen oder Offenen Ganztagschulen, eingesetzt sind (Jugendhilfe und Mosaik). Dies umfasst Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Allgemeinen Sozialen Dienst, in den Bereichen Jugendförderung, Flüchtlingsbetreuung und Seniorenarbeit.

Fazit:

Ein Handlungsbedarf besteht nicht.

Ziel:

Steigerung der Anzahl der Männer in Sozialberufen und eine ausgewogene Besetzung.

Maßnahme:

Männer werden in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.

Stadtwerke Technischer Bereich ohne Verwaltung	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	8	100%	0	0%

Fazit:

Der Anteil der Frauen liegt im technischen Bereich der Stadtwerke aktuell bei 0%.

Ziel:

Im technischen Bereich sind Frauen bevorzugt einzustellen bis eine Quote von 50 % erreicht ist.

Maßnahme:

Frauen werden in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.

Stadtwerke Verwaltung	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	2	50%	2	50%

Fazit:

Der Anteil von Frauen und Männern ist ausgewogen.

Ziel:

Einhaltung der Quote

Maßnahme:

Es besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

3.5 Führungspositionen

Als Führungsfunktionen werden Fachgebiets- und Stabsstellenleitungen erfasst.

Männer		Frauen	
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
8	44%	10	56%

Fazit:

Der Anteil von Frauen und Männern ist ausgewogen. Es besteht die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen. Aktuell besteht kein Bedarf in der Belegschaft auf Arbeitszeitreduzierungen bei leitenden Führungskräften.

Ziel:

Die Frauenquote von 50% soll erhalten werden. Vakanzen sollen im Rahmen der Personalentwicklung mit eigenen Kräften besetzt werden. Das Angebot zur Führung in Teilzeit soll weiterhin Bestand haben.

Maßnahme:

Durch ein eigenes Nachwuchsführungskräfteprogramm erfolgt eine zielgerichtete und individuelle Weiterbildung von eigenem Personal.

3.6 Arbeitszeitmodelle – Work-Life-Balance

Hier wird die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf betrachtet.

	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Teilzeit insgesamt	12	8%	146	92%
Teilzeit bis 50%	5	11%	42	89%
Teilzeit 50 % bis 75%	2	4%	52	96%
Teilzeit >75% bis 99%	5	9%	52	91%
Vollzeit	133	54%	112	46%

Mobile Arbeit

Männer		Frauen	
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
33	34%	64	66%

Fazit:

Frauen und Männer beantragen aus individuellen Gründen eine Reduzierung der Arbeitszeit oder mobile Tätigkeit.

Ziel:

Aufgabenerfüllung und Mitarbeiteranliegen in Einklang zu bringen. Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Maßnahmen:

Bereitschaft zur Förderung von Arbeitszeitveränderungen, von flexiblen Arbeitszeiten und zur Bewilligung von mobiler Arbeit.

Die Teilbarkeit von Stellen bildet den Grundsatz. Eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit regelt die Voraussetzungen. Technische und organisatorische Voraussetzungen werden vorgehalten.

3.7 Ausbildung

Ausbildungsart	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Verwaltungsfachangestellte/r	1	14%	6	86%
Bachelor of Laws - Beschäftigte	0	0%	2	100%
Bachelor of Laws - Beamtenanwärter	1	50%	1	50%
PIA-Ausbildung und Anerkennungspraktikanten Kindertageseinrichtungen	2	33%	4	67%
Freiwilliges Soziale Jahr Kindertageseinrichtung	0	0%	2	100%
Bundesfreiwilligen Dienst Feuerwehr	0	0%	0	0%
Freiwilliges Soziale Jahr Mosaik	0	0%	0	0%
Fachinformatiker/in für Systemintegration	1	100%	0	0%

Die Stadt Meckenheim bietet im **Verwaltungsbereich** die Ausbildung zum / zur Verwaltungsfachangestellten sowie das duale Studium Bachelor of Laws Bereich Kommunalverwaltung an. Eingeplant sind für jedes Jahr je zwei Ausbildungs- und Studienplätze. Zum Stand 30.06.2024 gibt es im Verwaltungsbereich insgesamt 11 Auszubildende bzw. Studierende.

Im **Bereich IT** wird bei Bedarf zum Fachinformatiker/in für Systemintegration ausgebildet. Hier hat ein Auszubildender seine Ausbildung im Jahr 2024 abgeschlossen und ein weiterer Auszubildender befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr.

In den städtischen **Kindertageseinrichtungen** wird die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher sowohl als praxisintegrierte Ausbildung (PIA drei Jahre abwechselnd Theorie und Praxis) als auch in klassischer Form mit einem Anerkennungsjahr angeboten. Die zweijährige Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger wird als praxisintegrierte Ausbildung angeboten. Insgesamt gibt es in den Kindertageseinrichtungen zurzeit sechs Auszubildende und Anerkennungspraktikanten.

Die Absolventen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJler) werden im Mosaik und in den Kindertageseinrichtungen eingesetzt. Grundsätzlich wird auch ein Praktikum im Rahmen der 11. Klasse der Fachoberschule (FOS11) ermöglicht. Allerdings liegen

seit 2022 hierzu keine Bewerbungen mehr vor. Im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr sind zwei Stellen für den Bundesfreiwilligendienst zur Unterstützung der Gerätwarte geschaffen worden.

Fazit:

In Bezug auf die Ausgewogenheit von Frauen und Männern in der Ausbildung besteht kein Handlungsbedarf.

Die Personalgewinnung ist bereits in den vergangenen Jahren schwierig geworden. Eine frühzeitige Bindung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ist notwendig, um die Ausbildungs- und Studienplätze auch qualitativ auf einem angemessenen Niveau besetzen zu können. Aufgrund der Umstellung von G8 auf G9 wird es im Jahr 2026 keinen regulären gymnasialen Abschlussjahrgang geben.

Maßnahmen:

Bei der Einstellung von Auszubildenden wird auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter geachtet. Vermittlung von Kenntnissen im Rahmen der Ausbildung zur Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte und ist in den Ausbildungsplänen einzuplanen.

Um die Jugendlichen der weiterführenden Schulen im Umkreis für eine Ausbildung oder ein Bachelorstudium zu gewinnen, werden bereits ab der Jahrgangsstufe 8 Mitmachvorträge in den Schulen durch die Ausbildungsbeauftragte gehalten. Auf Ausbildungsmessen und Berufstagen an den Berufskollegs der Umgebung ist die Stadt Meckenheim vertreten.

Seit April 2024 ist ein Instagram-Account der Auszubildenden und Studierenden der Stadt Meckenheim an den Start gegangen. Hierüber werden Informationen zur Ausbildung und zum Studium sowie zum Alltag in der Verwaltung in der eigenen Azubi-Sprache veröffentlicht.

3.7.1 Ausbildung in Teilzeit

Seitens der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung wird das duale Studium im Bereich der Kommunalverwaltung in Teilzeit angeboten. Bewerbungen und Nachfragen zur Teilzeitausbildung und zum Teilzeitstudium liegen zurzeit nicht vor.

Die Teilzeitausbildung der Verwaltungsfachangestellten muss durch das Rheinische Studieninstitut als zuständige Stelle genehmigt werden. Der Berufsschulunterricht am Ludwig-Erhard-Berufskolleg findet immer in Vollzeit statt.

Die Ausbildung zur Kinderpflegerin / zum Kinderpfleger ist sowohl am Thomas-Eßer-Berufskolleg Euskirchen sowie am Robert-Wetzlar-Berufskolleg Bonn immer eine Vollzeitausbildung. Gleiches gilt für die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher (PIA). Die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher mit einem Anerkennungsjahr kann am Thomas-Eßer-Berufskolleg in Teilzeit in der Form erfolgen, dass der schulische Teil (zwei Jahre) in Vollzeit und der praktische Teil (ein Jahr) in Teilzeit absolviert werden kann.

Ziel:

Durch das Angebot der Ausbildung in Teilzeit soll ein Berufswiedereinstieg ermöglicht und dadurch Personal gewonnen werden.

Maßnahmen:

Das Angebot einer Teilzeitausbildung wird in die entsprechende Stellenausschreibung aufgenommen.

3.8 Qualifizierung und Weiterbildung

Eine Dienstvereinbarung regelt die Voraussetzungen einer internen Weiterbildung. Mit dem Angebot eines Basiskurses besteht für „Quereinsteigern/-innen“ ohne eine Verwaltungsausbildung die Möglichkeit, in die Verwaltung zu wechseln. Der Basislehrgang qualifiziert die Teilnehmenden nur für ihren ersten Einsatz. Mit einem Aufbaulehrgang kann bei guten Leistungen eine generelle Einsatzfähigkeit mit dem Abschluss Verwaltungswirt/Verwaltungswirtin erzielt werden.

Qualifizierung und Weiterbildung	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Basiskurs - 1. Teil des Verwaltungslehrgangs I	2	67%	1	33%
Aufbaukurs - 2. Teil des Verwaltungslehrgangs I	1	50%	1	50%
Verwaltungslehrgang I - insgesamt	0	0%	0	0%
Verwaltungslehrgang II	0	0%	3	100%

Fazit:

Aufgrund des Fachkräftemangels wurde durch die öffentlichen Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, dass Quereinsteiger mit Absolvierung des Basiskurses für den Ersteinsatz in der Verwaltung entsprechend eingruppiert werden können.

Ziel:

Personalentwicklung und Besetzung von Vakanzen mit eigenen Kräften. Sicherung von Wissen und Know-How.

Maßnahmen:

In Stellenausschreibungen wird auf die Möglichkeit einer Qualifizierung hingewiesen. Über Qualifizierungsoptionen wird bei Anfragen und in Vorstellungsgesprächen informiert.

Nachwuchsführungskräfte

Die Verwaltung hat ein auf die eigenen Bedarfe zugeschnittenes Nachwuchsführungskräfteprogramm ins Leben gerufen. Das Programm erstreckt sich über einen Zeitraum von 2 Jahren. Das laufende Programm erstreckt sich über den Zeitraum 2024 – 2025.

Männer		Frauen	
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
8	53%	7	47%

Maßnahmen:

Nach der Dienstvereinbarung für Qualifizierungsmaßnahmen sind zur Nachwuchsauswahl und -förderung alle Leitungen aufgerufen, Mitarbeitende für ein Nachwuchsförderungsprogramm auszuwählen, zu fördern und an den Fachbereich Personal zu empfehlen. Mitarbeitende können sich als Nachwuchsführungskräfte auch direkt bewerben. Der Fachbereich Personal wird bei entsprechender Eignung für die Mitarbeitenden ein Schulungsprogramm zur Vermittlung von Kernführungskompetenzen planen.

3.9 Elternzeit und Beurlaubung

Zum Stichtag 30.06.2024 befinden sich 8 Mitarbeitende in Elternzeit. Dies betrifft zu 100 % Frauen. Eine temporäre berufliche Auszeit kann in Anspruch genommen werden. Mit der Bewilligung der Elternzeit oder Beurlaubung erfolgt eine schriftliche Aufklärung über die Inanspruchnahme. Für eine zeitnahe Rückkehr kann während der Elternzeit die Tätigkeit im Rahmen der Geringfügigkeit oder in Teilzeit aufgenommen werden. Durch eine Leistungserbringung in Form der mobilen Arbeit könnte frühzeitig die Tätigkeit aufgenommen werden. Während einer Beurlaubung bestehen diese Möglichkeiten ebenfalls. Der Kontakt soll in der Abwesenheitszeit durch die Abwesenden, die Kolleginnen und Kollegen des Bereichs und durch den Fachbereich Personal aufrecht gehalten werden.

	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Elternzeit	0	0%	8	100%
Beurlaubungsgründe				
Kinderbetreuung	0	0%	0	0%
Pflege	0	0%	1	100%
Sonstige Gründe	0	0%	0	
Beurlaubungszeiträume				
bis zum 1 Jahr	0	0%	0	0%
bis zu 2 Jahren	0	0%	1	100%
bis zu 5 Jahren	0	0%	0	0%
bis zu 10 Jahren	0	0%	0	0%

Fazit:

Männer sind hier unterrepräsentiert. Aufgrund des individuellen Bedarfs der Beantragenden besteht kein Handlungsbedarf.

3.10 Pflegezeit

Bei unerwarteter Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen oder Notwendigkeit einer dauerhaften Unterstützung können gesetzliche Entlastungsmöglichkeiten wie Freistellung vom Dienst in Anspruch genommen werden.

Es wurde ein Antrag auf Beurlaubung wegen Pflege genehmigt.

Fazit:

Die Mitarbeitenden sind in einer Pflegesituation extrem gefordert und belastet.

Ziel:

Umgehende Hilfe zur Entlastung

Maßnahmen:

Es besteht ein Beratungsangebot und ein offener Umgang mit der Situation in der Verwaltung.

3.11 Wertschätzender Umgang

Das Führungsleitbild der Verwaltung gibt für Vorgesetzte und Mitarbeitende die Verhaltensregeln im Umgang und die Anforderungen an ihre Arbeitsweise zur Erfüllung des Dienstleistungsauftrages vor. Die Mitarbeitenden sind die Basis des Erfolgs. Neben dem Schutz vor Mobbing und Diskriminierung ist auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine wichtige Aufgabe der Dienststelle und der Vorgesetzten. Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar. Respekt und Wertschätzung werden in einer gendergerechten und in einer angemessenen Ansprache ausgedrückt.

Fazit:

Das Führungsleitbild wird als Steuerungsinstrument genutzt.

Ziel:

Eine gute Arbeitsatmosphäre, ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander sind gefordert.

Maßnahmen:

In Jahresmitarbeitergesprächen wird auf das Führungsleitbild Bezug genommen.

Ein Leitfaden zur gendergerechten Sprache ist in Bearbeitung.

Schulungen zu diesen Themenbereichen können angeboten werden.

4 Personalgewinnung

4.1 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich als teilbare Stellen ausgeschrieben. Eine Nichtteilbarkeit von Stellen ist zu begründen. In Stellenausschreibungen wird im Besonderen mit mitarbeiterfreundlichen Maßnahmen wie flexible Arbeitszeit, mobile Arbeit und weiteren Vorzügen geworben.

Fazit:

Alle Arbeitgeber stehen in Konkurrenz im Kampf um die Köpfe.

Ziel:

Ausgewogene Auswahl des Bewerberfeldes für Vorstellungsgespräche.

Maßnahmen:

Über die Ausschreibung sind auch die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise zu informieren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind.

4.2 Auswahlgespräche

Haben sich auf eine Stelle sowohl Frauen als auch Männer beworben, sind mindestens gleich viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind und die Bewerberinnen über die geforderten Qualifikationen verfügen. Wird sich für einen Bewerber ausgesprochen, ist diese Entscheidung im Hinblick auf den Gleichstellungsplan zu begründen.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin nehmen an allen Auswahlgesprächen teil. Allen Mitgliedern der Auswahlkommission wird ein Fragenkatalog ausgegeben.

Fazit:

Die Bewerberlage ist vom Fachkräftemangel und durch den Kampf um die Köpfe geprägt. Einladungsschreiben zu Vorstellungsgesprächen werden oft nicht wahrgenommen und nicht abgesagt.

Ziel:

Bei den Auswahlgesprächen soll auf eine geschlechtergerechte Auswahl geachtet werden.

Maßnahmen:

Mit einem standardisierten Fragenkatalog werden im Vorstellungsgespräch allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen gestellt. Die Auswahl erfolgt nach Bestenauslese. Bei gleicher Eignung und Befähigung werden Frauen bei Unterrepräsentanz bevorzugt eingestellt.

5 Freiwillige Feuerwehr/Jugendfeuerwehr

	Männer		Frauen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Freiwillige Feuerwehr	155	91%	15	9%
Jugendfeuerwehr	36	75%	12	25%

Fazit:

Frauen sind im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr unterrepräsentiert.

Die Tagesbereitschaft wird durch 13 Männer und 2 Frauen der Beschäftigten der Stadt Meckenheim unterstützt.

Ziel:

Steigerung der Eintritte in die Freiwillige Feuerwehr.

Maßnahmen:

In Stellenausschreibungen wird ein erster Hinweis zum Anliegen der Unterstützung der Freiwilligen Feuerwehr gegeben. Mit der Einstellungszusage wird eine weitere Information versandt und der Kontakt zur Freiwilligen Feuerwehr durch den Fachbereich Personal vermittelt. Zwei Stellen des Bundesfreiwilligendienstes sind im Rahmen der Nachwuchsgewinnung für Feuerwehrgerätewarte/Feuerwehrgerätewartinnen im Stellenplan vorhanden.

6 Prognose

6.1 Altersbedingtes Ausscheiden - Neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen - Tabellen Zeitraum 2024 - 2028 - Anzahl Mitarbeitende

Beamte	2024	2025	2026	2027	2028	2029
LGr. 1, 1. EA						
LGr. 1, 2. EA						1
LGr. 2, 1. EA			1	1		
LGr. 2, 2. EA						
Gesamt			1	1		1
Beschäftigte Verwaltung						
LGr. 1, 1. EA	1					
LGr. 1, 2. EA		1		1		1
LGr. 2, 1. EA	1	1	1	1		3
LGr. 2, 2. EA						
Gesamt	2	2	1	2		4
Beschäftigte Sozial- u. Erziehungsdienst						
LGr. 1, 1. EA	3	1				
LGr. 1, 2. EA	1			1	3	3
LGr. 2, 1. EA	1	1	2	1	1	
LGr. 2, 2. EA						
Gesamt	5	2	2	2	4	3
Beschäftigte Bauhof u. Stadtwerke						
LGr. 1, 1. EA	1			1		
LGr. 1, 2. EA	1		1		1	
LGr. 2, 1. EA						
LGr. 2, 2. EA						
Gesamt	2		1	1	1	

Fazit:

Sukzessive scheidet in den nächsten Jahren erfahrene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus.

Ziel:

Die Positionen sollen möglichst zeitnah besetzt werden. Das Wissen soll gesichert und weitergegeben werden.

Maßnahme:

Mit eigens für den Bedarf der Stadt Meckenheim ausgebildeten Nachwuchstalente sollen die Stellen besetzt werden.

6.2. Altersbedingtes Ausscheiden - Neubesetzung von Führungspositionen

Fazit:

Bis 2028 scheidet keine führenden Mitarbeitenden aufgrund Renteneintritt bzw. Pensionierung aus dem Dienst der Stadt Meckenheim aus.

Ziel:

Sukzessive scheidet in den Folgejahren erfahrene Führungskräfte aus.

Die Positionen sollen möglichst zeitnah besetzt werden. Das Wissen soll gesichert und weitergegeben werden.

Maßnahmen:

Mit dem eigens für die Stadt Meckenheim entwickelten Nachwuchsführungskräfteprogramm sollen Führungspositionen mit eigenen Kräften besetzt werden.

Der Gleichstellungsplan tritt am Tag nach Beschlussfassung durch den Rat am 06.11.2024 zum 07.11.2024 in Kraft und gilt bis zum 06.11.2029.

Stadt Meckenheim

gez.
Holger Jung
Bürgermeister