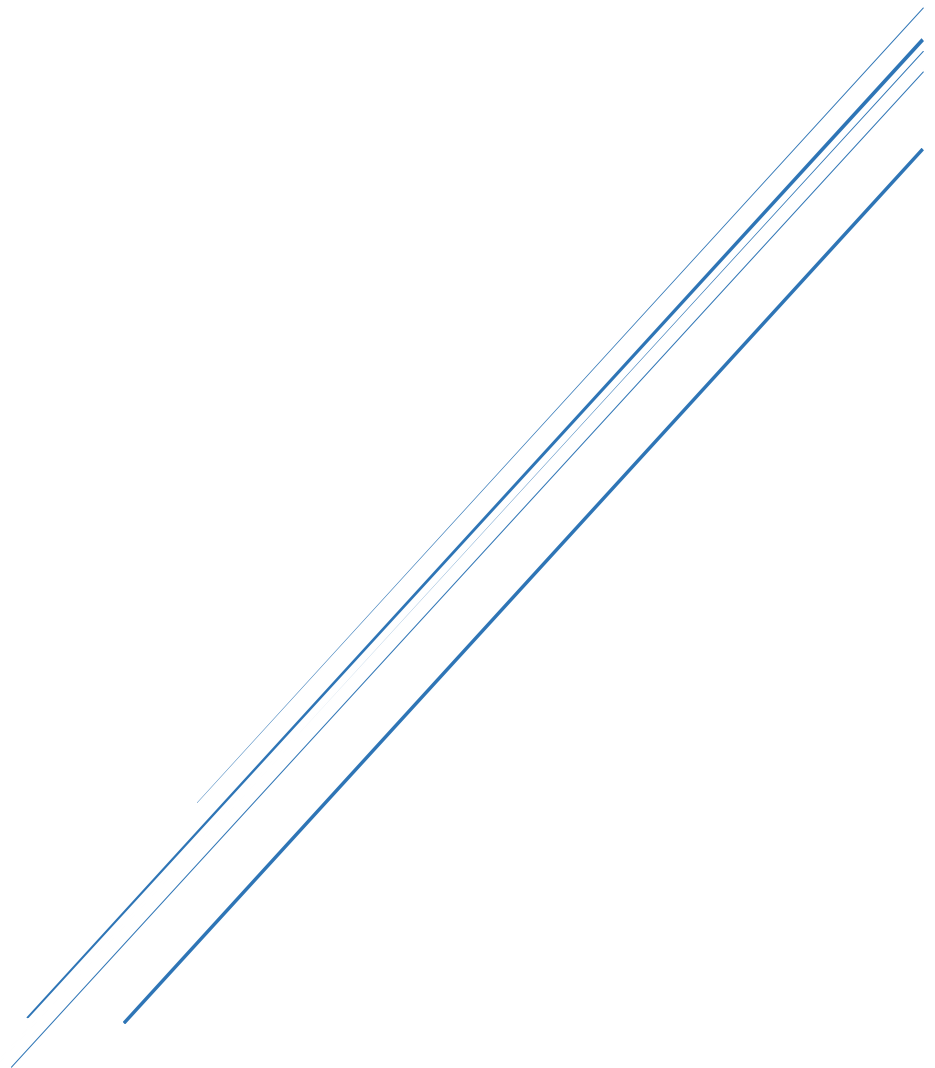


# Gleichstellungsplan 2022 - 2027

der Stadtverwaltung Mayen



**Mayenzeit**  
leben und erleben

**Gleichstellungsplan 2022 – 2027**  
**der Stadtverwaltung Mayen**

Stadt Mayen

Personalstelle, Büroleitung, Oberbürgermeister, Gleichstellungsbeauftragte

Rathaus Rosengasse 2

56727 Mayen

Gleichstellungsbeauftragte

Frau Dr. Ina Rüber

02651 – 88 1400

[gleichstellung.verwaltung@mayen.de](mailto:gleichstellung.verwaltung@mayen.de)

Veröffentlichung: Oktober 2022

Download unter: <https://www.mayen.de/arbeiten-leben/gleichstellung/>

## **Inhalt**

Grußwort des Oberbürgermeisters .....	2
Gleichstellung – Bedeutung und Ziele .....	3
Gleichstellung in der Stadtverwaltung Mayen auf drei Ebenen .....	4
1. Beschäftigungsstruktur .....	4
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	10
3. Kommunale Gremien, Ehrenbeamtinnen und -Beamte .....	12
Gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe .....	13
Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bis 2027 .....	14
Anhang.....	16
Anhang 1: Organigramm der Stadtverwaltung Mayen – Stand 15.5.2022 .....	16

## Grußwort des Oberbürgermeisters

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
sehr geehrte Damen und Herren,

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird oft als selbstverständlich betrachtet. Sie ist es, trotzdem sie in den vergangenen Jahren enorm an Bedeutung gewonnen hat, jedoch noch nicht. Eine vollständige Gleichstellung insbesondere im Erwerbsleben und bei der Sorgearbeit ist nicht gegeben.



Schon seit den 90er Jahren wird Gleichstellung in der Stadtverwaltung Mayen großgeschrieben. Hier wurde Rheinland-Pfalz weit die 1. Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG und der GemO freigestellt. Sie war es auch, die den ersten Gleichstellungsplan auf den Weg brachte und somit die Grundlagen schuf, auf die wir heute aufbauen. Der neue Gleichstellungsplan wurde in guter Zusammenarbeit der Personalstelle, Büroleitung und unserer heutigen Gleichstellungsbeauftragten Ina Rüber erstellt. Ich freue mich, in diesem Team mitgewirkt haben zu dürfen.

Ebenso freue ich mich über einige Ergebnisse der Analysen, die ich auch als Ergebnisse unserer bisherigen Arbeit verstehe. So konnten wir den Anteil weiblicher Mitarbeitenden deutlich erhöhen. Auch unsere Führungspositionen werden vermehrt durch Frauen besetzt. Wir haben das betriebliche Gesundheitsmanagement stark ausgebaut und durch Gleitzeit- und Telearbeitsregelungen die Familienfreundlichkeit erhöht.

Zukünftig wollen wir nochmal verstärkt das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nicht nur in Bezug auf Kinder, sondern auch auf zu pflegende Angehörige hin, vorantreiben. Wir möchten als arbeitgebende Institution für alle Arbeitssuchenden und Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Behinderung oder anderen zugeschriebenen Merkmalen attraktiv sein. Neue Mitarbeitende werden wir besser integrieren durch Mentorinnen und Mentoren. Wir werden näher an den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden sein, z.B. durch regelmäßige Gespräche und Mitarbeitendenbefragungen.

Insoweit sind wir zuversichtlich, dass sich noch einiges im Bereich der Gleichstellung bewegen lässt. Die Stadtverwaltung Mayen und im Besonderen unsere Gleichstellungsbeauftragte Ina Rüber freuen sich darauf, diesen Prozess in Zukunft weiter voranzutreiben.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dirk Meid'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Dirk Meid, Oberbürgermeister

## **Gleichstellung – Bedeutung und Ziele**

Gleichstellung ist dann gegeben, wenn in allen Lebensbereichen die Gleichberechtigung von Mann, Frau und anderen Geschlechtern uneingeschränkt gelebt wird. Mit der Aufnahme des Artikel 3, Absatz 2; „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“, in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland am 8. März 1949 wurde Gleichstellungsarbeit zur Notwendigkeit. Dass diese Arbeit geleistet werden muss, ist auch ein politisches Ziel, welches von der Gesellschaft breit unterstützt wird und in Rheinland-Pfalz nochmals im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) fest verankert ist.

Die Notwendigkeit von Gleichstellungsarbeit auch nach über 65 Jahren Gleichberechtigung zeigt sich vor allem bei den weiterhin in der Gesellschaft breit verankerten Geschlechterrollenbildern, die sich dann unmittelbar auf das Erwerbsleben auswirken. So sind Frauen zum Beispiel weiterhin seltener in Führungspositionen und deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt um familiäre Erziehungs- und Pflegearbeit leisten zu können. Sie wählen häufiger soziale Berufe, die mit geringeren Entgelten verbunden sind und sie erleben häufiger sexuelle Belästigung. Diese Unterschiede gilt es aufzuheben. Dabei nehmen arbeitgebende Institutionen, wie die Stadtverwaltung Mayen, eine zentrale Position ein. Sie können Instrumente etablieren, die es für alle Beschäftigten gewährleisten, Beruf und Familie bestmöglich zu vereinen. Sie müssen Positionen unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen der Bewerberinnen und Bewerber nachhaltig, ganzheitlich und leistungsorientiert besetzen. Sie dürfen für die Beschäftigten ein Arbeitsklima schaffen, in dem eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich ist und berufliche Entwicklung gefördert wird.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan soll als Instrument dienen, dieser mitunter anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden. Bei der Erstellung des Gleichstellungsplan wurden die entsprechenden Vorgaben aus dem LGG berücksichtigt. Die Stadtverwaltung Mayen einschließlich der städtischen Tochtergesellschaften und des Eigenbetriebs verpflichtet sich zur Umsetzung des Gleichstellungsplans. Insbesondere der Dienststellenleiter, aber auch die weiteren Führungskräfte und die Personalstelle tragen die Verantwortung zur Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen und zur allgemeinen Klausur des Plans nach Ablauf von 3 Jahren. Die Gleichstellungsbeauftragte nach LGG unterstützt hier die Arbeit.

Im Folgenden wird zunächst der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit anhand von Zahlen und Fakten beschrieben. Daraus leiten sich die einzelnen Handlungsbedarfe ab, für die konkrete Maßnahmen vorgestellt werden. Abschließend steht eine kurze Zusammenfassung der einzelnen Maßnahmen mit einem Ausblick auf die Gleichstellung in der Stadtverwaltung Mayen in 2027.

## Gleichstellung in der Stadtverwaltung Mayen auf drei Ebenen

Inwieweit Gleichstellung in der Stadtverwaltung gefördert und gelebt wird, zeigt sich auf verschiedenen Ebenen. Drei Ebenen sollen hier dargestellt werden. Die erste Ebene ist die Beschäftigungsstruktur. Hierüber kann gezeigt werden, wie hoch der Anteil weiblicher Beschäftigter insgesamt und differenziert nach einzelnen Merkmalen, wie zum Beispiel Stellenanteil, Entgelt und Alter ist. Die zweite Ebene ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte. Diese wird qualitativ bewertet, anhand der Angebote, die seitens der Stadtverwaltung gemacht werden, wie zum Beispiel Telearbeitsregelungen und Gleitzeit. Gesetzmäßig besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den städtischen Gremien und der Arbeit der Stadtverwaltung. Deswegen wird auf dritter Ebene kurz auch der Frauenanteil in den einzelnen Gremien und der kommunalen Ehrenbeamten beschrieben. Nach Darstellung aller drei Ebenen steht ein Fazit, inwieweit die Gleichstellung in der Stadtverwaltung umgesetzt ist.

### 1. Beschäftigungsstruktur

Datengrundlage sind die der Personalstelle der Stadtverwaltung Mayen zur Verfügung stehenden Personaldaten zum Stichtag 01.06.2022. Darin enthalten sind alle Beschäftigten und Verbeamteten, Auszubildende, wie Beamtenanwärterinnen und -Anwärter der Stadtverwaltung, Tochtergesellschaften und der Eigenbetrieb. Die Stadtwerke, die die Parkeinrichtungen, das Wasserwerk und das Badezentrum betreiben, die Stadtentwicklungsgesellschaft und die Abwasserbeseitigung werden als Tochtergesellschaften bzw. Eigenbetrieb geführt. Die Beschäftigten des Eifelmuseums sind bei der Personalstelle nicht mehr separat geführt. In die allgemeinen Analysen nicht aufgenommen werden die kurzfristig im Rahmen der Burgfestspiele Beschäftigten, sowie Praktikantinnen und Praktikanten und die Ehrenamtlichen der Freiwilligen Feuerwehr. Ehrenbesoldete, die kommunalen Ehrenbeamtinnen und -Beamte und der Oberbürgermeister werden im dritten Abschnitt dieses Kapitels berücksichtigt.

<b>Arbeitgebende Institution</b>	<b>Mitarbeitende</b>	<b>Frauenanteil</b>
Stadtverwaltung	343	57,7 %
<i>Zentralbereiche + FB1<sup>1</sup></i>	87	65,5 %
<i>FB2<sup>2</sup></i>	149	77,9 %
<i>FB3<sup>3</sup></i>	8	22,5 %
Tochtergesellschaften u. Eigenbetrieb <sup>4</sup>	58	50,0 %
<i>Insgesamt</i>	401	56,6 %

<sup>1</sup>FB1: Stadtmarketing, Kultur, Wirtschaft, Weltkulturerbe

<sup>2</sup>FB2: Bürgerdienste

<sup>3</sup>FB3: Bauen, Grundstücks- und Gebäudemanagement

<sup>4</sup>Tochtergesellschaften und Eigenbetrieb: Stadtentwicklungsgesellschaft, Stadtwerke (Parkeinrichtungen, Wasserwerk, Badezentrum), AWB

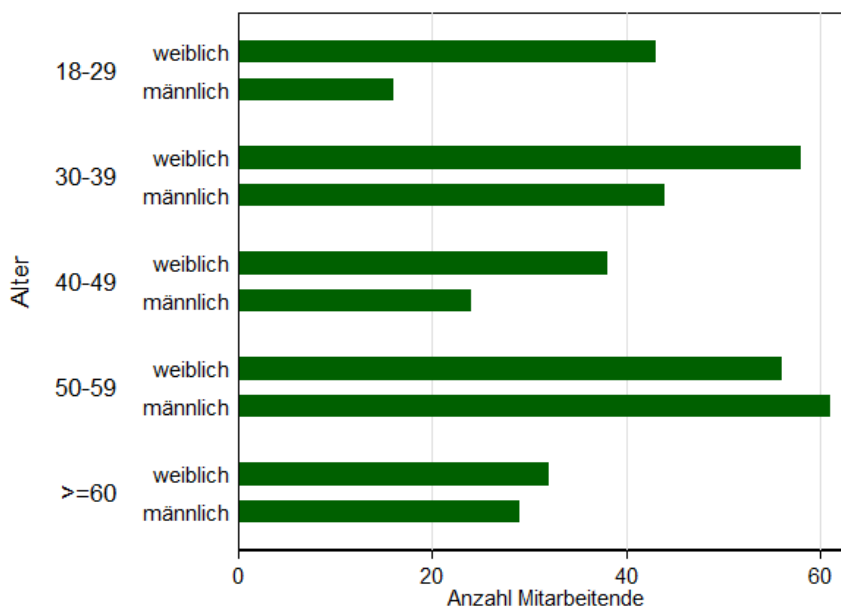
Insgesamt gehen somit in diesen ersten Teil der beschreibenden Analyse 401 Mitarbeitende der Stadtverwaltung, der Tochtergesellschaften und des Eigenbetriebs mit ein. Tabelle 1 zeigt die Aufteilung der Mitarbeitenden auf die arbeitgebenden Institutionen und die jeweiligen Frauenanteile. Hieraus geht zunächst hervor, dass insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Die Stadtverwaltung ist neben den direkt an den Oberbürgermeister angegliederten Stellen in 3 Zentralbereiche und 3 Fachbereiche aufgeteilt (siehe Organigramm im Anhang 1). Diese unterscheiden sich deutlich hinsichtlich des Frauenanteils unter den Beschäftigten. Es werden die bekannten geschlechtsspezifischen Differenzen in der Berufswahl deutlich. So ist der Frauenanteil in Fachbereich 3 an den die räumliche Planung, der Tiefbau sowie Grundstücks- und Gebäudemanagement, Betriebshof und zentrale Vergabestelle angegliedert sind, am geringsten. Besonders stark vertreten sind Frauen in Fachbereich 2, der das Bürger-Service-Center, öffentliche Sicherheit und Ordnung, Soziales, Schulen und Sport, sowie das Jugendamt enthält.

Tabelle 2. Mitarbeitende und Frauenanteil nach Tarifart

Tarifart	Mitarbeitende	Frauenanteil
Beamtinnen und Beamte	43	51,2 %
Beamtenanwärter*innen	9	88,9 %
TvöD VKA	261	47,9 %
TV-W RP	5	0,0 %
TVAöD (Auszubildende)	8	62,5 %
TVöD SuE	75	89,3 %
<i>Insgesamt</i>	<i>401</i>	<i>56,6 %</i>

Abbildung 1. Anzahl der Mitarbeitenden nach Alter und Geschlecht



Auch Tabelle 2, die die Untergliederung nach Tarifart zeigt, spiegelt das gleiche Bild. 75 Mitarbeitende sind im Sozial- und Erziehungsdienst durch die Stadtverwaltung eingestellt, von denen fast 90 Prozent Frauen sind. Der Anteil Beamtinnen und Beamter ist ausgeglichen. Der Nachwuchs der Stadtverwaltung, hier repräsentiert durch Auszubildende, Anwärtinnen und Anwarter ist wiederum weiblich. Das zeigt sich auch verstärkt in Abbildung 1. In den jüngeren Altersgruppen sind deutlich mehr Frauen als Männer. Die meisten Mitarbeitenden sind zwischen 50 und 59 Jahre alt und nach TVöD VKA beschäftigt. Die Geschlechterverhältnisse sind hier, wie auch bei den über 60-Jährigen relativ ausgeglichen.

Abbildung 2. Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeitenden nach Eingruppierung I

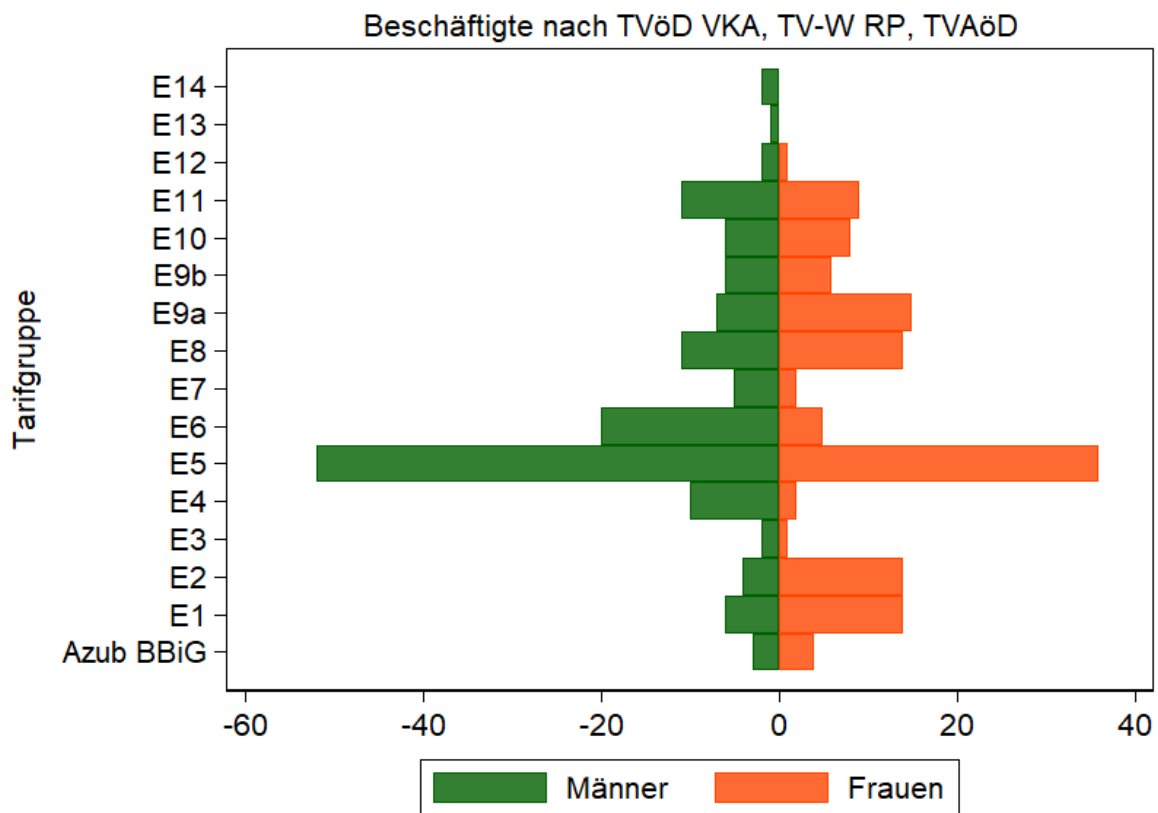
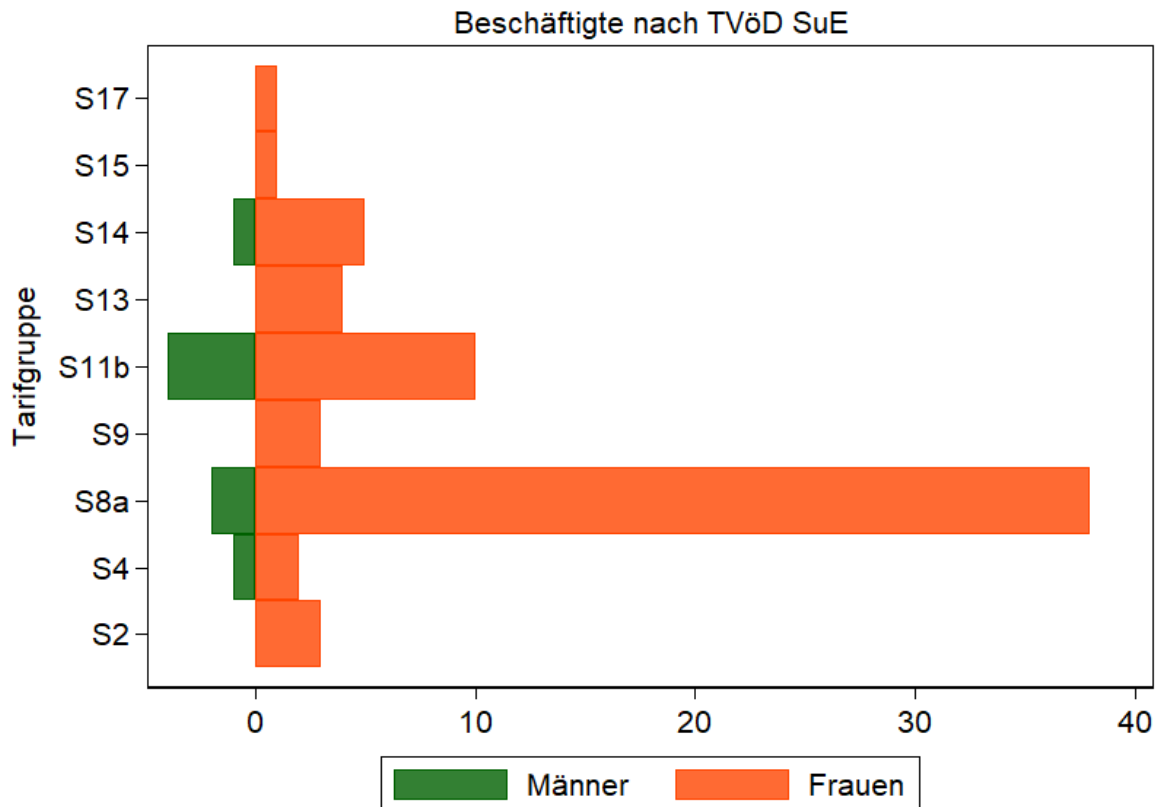


Abbildung 2 zeigt die Zahl weiblicher und männlicher Beschäftigten gemäß TVöD VKA, W RP und TVAöD nach Eingruppierung. Die Zahl weiblicher Beschäftigten überwiegt in den niedrigen Eingruppierungen E1 und E2. Hierunter fallen unter anderem auch die Putzkräfte der Verwaltungsgebäude. In den Gruppen E4 bis E7 gibt es mehr männliche Beschäftigte. Erklärt wird das teilweise durch die Stellen beim Bau- und Betriebshof. Bis E10 gibt es dann wieder mehr Frauen.



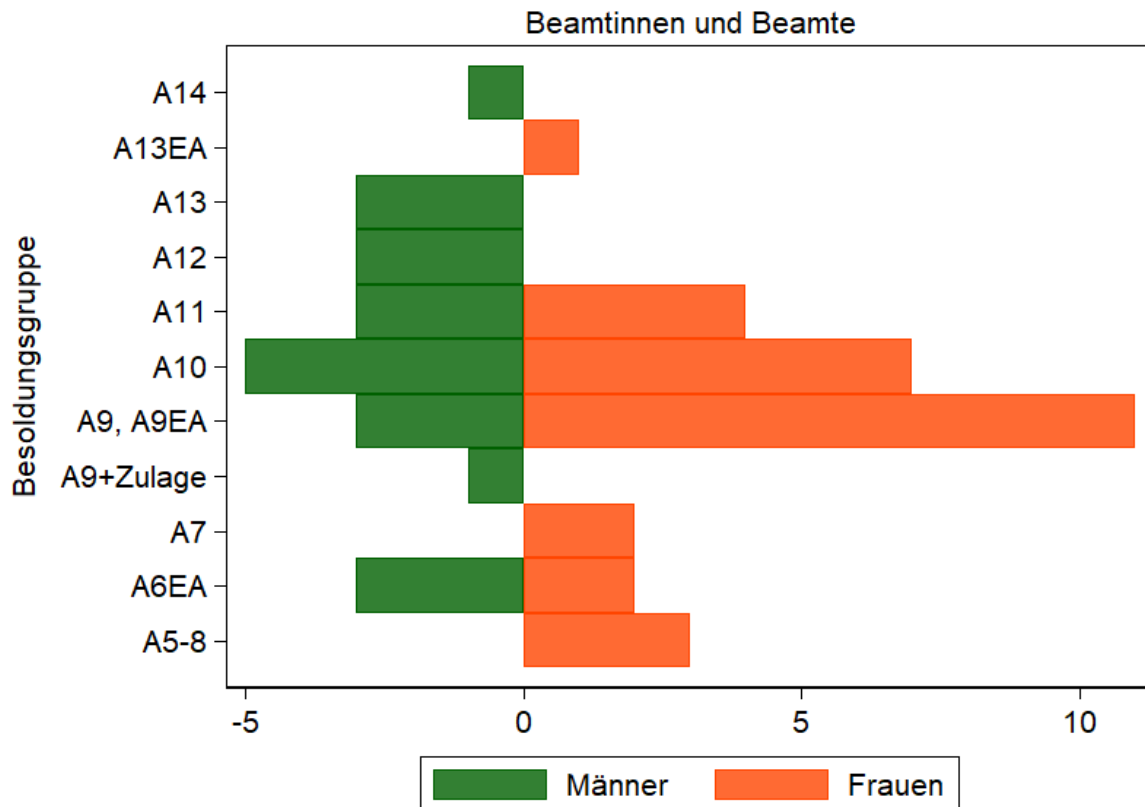
Abbildung 3. Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeitenden nach Eingruppierung II



In Abbildung 3 wird nochmals die starke Überrepräsentanz von Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst deutlich. Die größte Gruppe sind die Erzieherinnen in den vier kommunalen Kindertagesstätten, die in S8a eingestuft werden. In der zweitgrößten Gruppe S11b sind die meisten Männer vertreten, die als Sozialarbeiter beschäftigt sind.

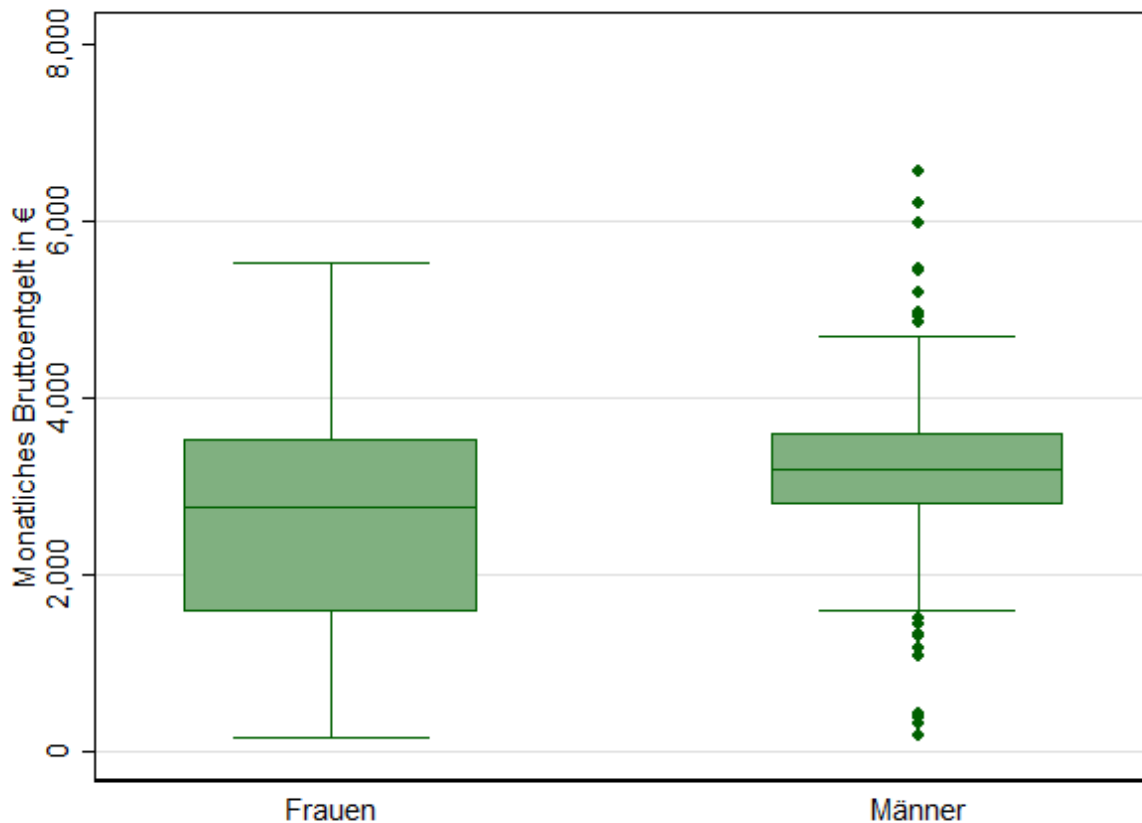
Bei den Beamtinnen und Beamten (Abbildung 4) zeigt sich nochmals, dass vor allem der Nachwuchs häufiger weiblich ist. So sind in den niedrigen Besoldungsgruppen mehr Frauen als Männer und in den obersten Besoldungsgruppen mehr Männer als Frauen. Insgesamt spiegelt sich der hohe Frauenanteil unter der verbeamteten Mitarbeitenden wider.

Abbildung 4. Anzahl Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe



Ein etwas differenzierteres Bild zeigt sich bei Betrachtung der Bruttoentgelte die in Form von Boxplots in Abbildung 5 dargestellt sind. Die Boxplots zeigen, dass die meisten männlichen Mitarbeitenden mehr verdienen als die meisten weiblichen Mitarbeitenden (Median: Männer: 3184,15 €, Frauen: 2761,28 €), wobei das oberste (3.) Quartil (75%) bei Frauen und Männern ungefähr gleich bei circa 3550 € liegt. Größere Streuung gibt es im unteren Ende der Verteilung. 50 % aller männlichen Beschäftigten erhalten ein Bruttoentgelt zwischen 2789,24 € und 3587,54 €, während 50 % aller Frauen ein Bruttoentgelt zwischen nur 1573,64 € und 3530,59 € erhalten. Die Verteilung bei den männlichen Beschäftigten ist insgesamt deutlich enger und es heben sich einige Ausreißer nach oben und unten hervor. Bei Frauen gibt es keine Ausreißer. Die Ausreißer nach oben unter den Männern sind die älteren Mitarbeitenden in Führungspositionen. Insgesamt werden in der Stadtverwaltung von den 21 Führungspositionen 10 von Frauen besetzt. 4 der 21 Führungspositionen beinhalten die Leitung von Kindertagesstätten.

Abbildung 5. Verteilung monatlichen Bruttoentgelts weiblicher und männlicher Mitarbeitenden



In gemeinsamer Betrachtung mit den Abbildungen 2-4 wird deutlich, dass die Unterschiede im Bruttoentgelt nur bedingt durch unterschiedliche Eingruppierungen erklärbar sind. Einerseits spielt die Altersverteilung eine Rolle, da im öffentlichen Dienst mit zunehmender Betriebszugehörigkeit die Erfahrungsstufe, die höher entlohnt wird, steigt. Andererseits werden die geringer entlohnten sozialen Tätigkeiten überwiegend von Frauen übernommen. Außerdem wird die unterschiedliche Verteilung maßgeblich durch die Stellenanteile erklärt. Diese sind in Tabelle 3 aufgeführt. Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nehmen deutlich mehr Frauen als Männer wahr. Unter allen Vollzeitbeschäftigten sind nur 43,8 % Frauen. Am extremsten sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Stellenanteilen über 50 % und unter 100 %. Aber auch die klassischen Halbtagsstellen werden zu 83,3 % von Frauen besetzt.

Tabelle 3. Mitarbeitende und Frauenanteil nach Stellenanteil

Stellenanteil	Mitarbeitende	Frauenanteil
< 50 %	30	70,0 %
50 %	48	83,3 %
> 50 % < 100 %	56	87,5 %
100 %	267	43,8 %
<i>Insgesamt</i>	<i>401</i>	<i>56,6 %</i>

## 2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie die Informationsmaterialien des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fortwährend zeigen, wird der Großteil der familiären Sorgearbeit, sei es die Pflege von Angehörigen, die Kindererziehung oder die Arbeit im Haushalt überwiegend von Frauen geleistet. Dieser markante Unterschied zwischen Männern und Frauen wird als Gender Care Gap bezeichnet und steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit. Je mehr Sorgearbeit geleistet wird, desto weniger findet kontinuierlich Erwerbsarbeit in Vollzeit statt, die wiederum relevant für Aufstiegsmöglichkeiten, sowie Lohn- und letztendlich Rentenbezüge ist. Um sich somit verfestigenden Ungleichheiten entgegenzuwirken, gibt es einerseits politische Maßnahmen, die die Gleichverteilung von Sorgearbeit fördern sollen (z.B. Anspruch auf Elternzeit für Mütter und Väter). Andererseits können arbeitgebende Institutionen Instrumente etablieren, die die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Berufsleben verbessern. Die von der Stadtverwaltung Mayen etablierten Instrumente werden im Folgenden dargestellt.

*Gleitzeit.* Mitarbeitende der Stadtverwaltung, die nicht an feste Dienstzeiten durch Dienstpläne oder ähnliches gebunden sind, haben die Möglichkeit die Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeit flexibel an die familiären Aufgaben anzupassen. Die gleitende Arbeitszeit beginnt um 6:30 (im Sommer bereits 6:00 Uhr) und endet um 19:00 Uhr. Die Kernarbeitszeit ist von 9 bis 12 bzw. von 14:00 bis 16:00 Uhr und freitags bis 13:00 Uhr. Die Mittagspause kann flexibel gestaltet werden zwischen 30 Minuten und 2 Stunden. Diese Regelungen sind für Teilzeitkräfte noch flexibler gestaltbar.

*Telearbeit.* Die Covid-19 Pandemie brachte Schwung in die 2016 unterschriebene Vereinbarung zur Telearbeit der Stadtverwaltung. Es wurde innerhalb kürzester Zeit allen Mitarbeitenden, die das Interesse äußerten und deren Arbeit es zuließ, die Möglichkeit gegeben von Zuhause zu arbeiten. Während die Zuhause absolvierte Arbeitszeit während der Hochzeiten der Pandemie flexibel gehandhabt werden konnte, gilt nunmehr wieder die Vereinbarung, dass bis zu 50% der Arbeitszeit unter Vorbehalt der Zustimmung der Vorgesetzten Zuhause geleistet werden darf.

*Überstundenabbau und Aufbau von Minusstunden.* Die Stadtverwaltung ermöglicht es ihren Mitarbeitenden Überstunden in Absprache mit den Vorgesetzten stunden- und tageweise abzubauen. Ebenso ist es möglich bis zu 12 Minusstunden innerhalb eines Monats aufzubauen und diese im Folgemonat wieder auszugleichen. Hierdurch können Mitarbeitende flexibel und unbürokratisch auf familiäre Ausnahmesituationen und Arbeitsspitzen reagieren. Entsprechend werden auch Ausnahmeregelungen zum Beispiel auch im Sommer bei hohen Temperaturbelastungen vereinbart.

*Hunde im Büro.* In viele familiäre Strukturen sind Hunde eingebunden. Auch hier kann es zu Versorgungsengpässen kommen. Um dabei zu unterstützen, ist es erlaubt nach Absprache mit unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen Hunde mit ins Büro zu bringen. Immer häufiger werden auch positive Nebeneffekte von Hunden im Büro diskutiert. Die Anwesenheit der Tiere könne eine stressmindernde Wirkung haben, sowie zu wichtigen Pausen motivieren.

*Betriebliches Eingliederungsmanagement.* Das betriebliche Eingliederungsmanagement beruht entsprechend des § 84 Abs. 2 SGB IX auf drei Säulen: Prävention, Rehabilitation und Integration. Entsprechend wird die Gesundheit der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Mayen über das nachstehende betriebliche Gesundheitsmanagement gestärkt. Im Falle einer Erkrankung wird die nötige Unterstützung geleistet zur schnellstmöglichen Rehabilitation. Nach langer Krankheit oder anders bedingter Abwesenheit vom Dienst (länger als sechs Wochen), soll der Wiedereinstieg individuell angepasst ermöglicht werden, unterstützt durch persönliche Gespräche mit den Mitarbeitenden der Personalstelle.

*Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).* Für die Erfüllung der Anforderungen Zuhause und in der Dienststelle ist auch das physische und psychische Wohlbefinden entscheidend. Entsprechend hält die Stadtverwaltung Mayen ein umfangreichen Gesundheitsmanagement vor. Je nach Nachfrage werden verschiedene Angebote vorgehalten, wie z.B. Indoorcycling im nahegelegenen Fitnessstudio, wöchentlicher Schwimmbadbesuch, Kursteilnahme bei VHS und Familienbildungsstätte, Rückenschulungen, Powerwandern. Um den Anreiz für die Teilnahme an den Angeboten zu erhöhen, gibt es ein BGM-Zeitkonto. Bis zu 8 Stunden jährlich können dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, indem die Mitarbeitenden ihre Aktivitäten melden, für die jeweils 30 Minuten gutgeschrieben werden können. Daneben werden gemeinsame Aktionen, wie Firmenläufe, Stadtradeln und Betriebsausflüge organisiert. Ein Sozialraum wurde eingerichtet, sowie die Möglichkeit der Nutzung von Dienst-E-Bikes. Bei akuten psychischen Erschwernissen wird im Rahmen des BGMs professionelle Beratung vermittelt.

*Zusatz-, Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung.* Neben dem Anspruch auf 30 Tage/Jahr Erholungsurlaub bei einer 5-Tage-Woche, ermöglicht die Stadtverwaltung den Mitarbeitenden weitere freie Zeit entsprechend des TVöD und des Beamtenrechts. So haben Mitarbeitende in ständiger Wechselschicht- und Schichtarbeit Anspruch auf bis zu 5 Zusatzurlaubstage (6 bei über 50-jährigen Mitarbeitenden). Zusatzurlaub wird Beamtinnen und Beamten an Dienstorten mit besonders schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen ebenso gewährt. Unter Entgeltverzicht können Sonderurlaubstage genommen werden. Für Beamtinnen und Beamte kann die Besoldung fortgezahlt werden, wenn der Sonderurlaub für bestimmte ehrenamtliche, kirchliche oder sportliche Zwecke genutzt wird. Mitarbeitende werden von der Arbeit befreit bei gleichzeitiger Fortzahlung des Entgeltes (1) für ärztliche Behandlungen (2) für einen Tag bei

Geburt des eigenen Kindes, bei dienstlich begründetem Umzug, bei 25- und 40-jährigem Dienstjubiläum; (3) für einen Tag pro Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung einer Angehörigen oder eines Angehörigen im eigenen Haushalt; (4) für zwei Tage bei dem Tod eines Elternteils, eines Kinder, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners; (5) für bis zu vier Tage pro Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren oder bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes unter 8 Jahren oder eines Kindes, welches ständige Betreuung benötigt.

Ebenso gelten die Ansprüche entsprechend der *Pflege-* und *Familienpflegezeitgesetze*, die im Detail in den entsprechenden Gesetzbüchern nachgelesen werden oder bei der Personalstelle und der Gleichstellungsbeauftragten angefragt werden können. Es bestehen umfangreiche Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung oder Reduzierung bei häuslicher Pflege in Eigenleistung oder akuten innerfamiliären Pflegefällen zu Organisation der Pflege.

Wo möglich, werden Regelungen die gesetzlich nur für Beamtinnen und Beamte gelten auch für Tarifbeschäftigte angewandt und umgekehrt, sofern dadurch eine Besserstellung erzielt wird.

*Kinderbetreuung.* Für Mitarbeitende der städtischen Kindertagesstätten ist es möglich bei Engpässen die eigenen Kinder mit zur Arbeit zu bringen.

### **3. Kommunale Gremien, Ehrenbeamtinnen und -Beamte**

Die Stadtverwaltung Mayen wird geleitet von Oberbürgermeister Dirk Meid, den ehrenamtlichen Beigeordneten Bürgermeister Bernhard Mael, Natascha Lentz und Thomas Schroeder. Somit ist die Stadtspitze größtenteils männlich. Die Geschicke in den Ortsteilen der Stadt Mayen werden von vier männlichen Ortsvorstehern geleitet. Dieses Bild setzt sich auch in den meisten städtischen Gremien durch, wie Tabelle 4 zeigt.

Der Stadtrat ist nur zu knapp einem Drittel weiblich besetzt. In einigen Ausschüssen sind alle Mitglieder männlich. Bei Betrachtung der inhaltlichen Ausrichtung der einzelnen Gremien in Zusammenhang mit dem Frauenanteil spiegeln sich die klassischen Interessensunterschiede. Im sozialen und kulturellen Bereich (Ausschüsse für Kultur und Tourismus, Jugendhilfe) sind mehr Frauen vertreten. In technischen Bereichen (Bauausschuss, technischer Ausschuss) dominieren Männer deutlich.

*Tabelle 4. Frauenanteile ausgewählter politischer Gremien der Stadt Mayen (August 2022)*

<b>Gremium</b>	<b>Mitglieder</b>	<b>Frauenanteil</b>
Stadtrat	32	28 %
Ausschuss für Kultur und Tourismus	11	64 %
Ausschuss für Schulen, Sport, Jugend und Soziales	9	22 %
Ausschuss für Stadtentwicklung, Wirtschaft und Digitales	12	33 %
Ausschuss für Umwelt, Klimaschutz, Verkehr und Forst	11	18 %
Bauausschuss	13	0 %
Haupt- und Finanzausschuss	13	15 %
Jugendhilfeausschuss	25	68 %
Marktausschuss	10	50 %
Ortsbeiräte	30	20 %
Rechnungsprüfungsausschuss	9	22 %
Schulträgerausschuss	10	30 %
Sozialausschuss	12	42 %
Technischer Ausschuss	10	0 %

### **Gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe**

In der Stadtverwaltung Mayen, den Tochtergesellschaften und dem Eigenbetrieb bestehen die gesamtgesellschaftlich auftretenden Ungleichheiten fort. Durch den hohen Anteil weiblicher Beschäftigter gibt es keinen Handlungsbedarf dahingehend, pauschal mehr Frauen bei der Verwaltung zu beschäftigen. Insbesondere auch nach Betrachtung der Altersstruktur ist davon auszugehen, dass der Frauenanteil künftig weiter steigen wird bei entsprechender Personalbindung. Es bestehen aber Potentiale in Bezug auf den Umfang, in dem Frauen beschäftigt werden und in welchen Bereichen sie tätig sind.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint insbesondere von den weiblichen Beschäftigten dahingehend gelöst zu werden, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, die Arbeitszeit zu reduzieren. Männer nutzen diese Möglichkeit seltener. Auch Teilzeitstellen scheinen für Männer weniger interessant. Vermutlich sind das die Folgen von der weitestgehend traditionell verteilten Sorgearbeit in der Familie. Erklärtes Ziel der Verwaltung ist es aber, auch hier eine Gleichverteilung herzustellen. Werdende Väter also ermutigen von der Möglichkeit Stunden zu reduzieren Gebrauch zu machen und weitere Strukturen schaffen, für Frauen die Vollzeitarbeit attraktiver zu machen. Hier sind die bestehenden Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits hilfreich, aber können ausgeweitet werden.

Besonders markant sind die unterschiedlichen Frauenanteile nach jeweiligen Fachbereichen. Auch in der Stadtverwaltung Mayen werden soziale und pädagogische Berufe von Frauen gewählt und entsprechende Stellen besetzt. Technischere Berufe oder die Arbeit zum Beispiel beim Betriebshof werden wiederum von Männern gewählt. Hier kann seitens der

Personalstelle bei der Personalakquise bei gleicher Qualifikation darauf geachtet werden, Ausgleiche zu schaffen.

Inwieweit die Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich greifen und ausreichen, ist zurzeit nicht feststellbar. Die Evaluation und Weiterentwicklung sind jedoch von zentraler Bedeutung um sicherzustellen, die Ziele zu erreichen.

Direkte Unterstützung der Mitarbeitenden seitens der Stadtverwaltung für die Sorgearbeit zuhause gibt es nicht. Hier können weitere Strukturen geschaffen werden, die gleichzeitig den Alltag der Mitarbeitenden erleichtern und stärkere Identifikation mit der Verwaltung fördern.

Deutlicher Handlungsbedarf zeigt sich auch im Bereich der Kommunalpolitik. Die Stadtverwaltung hat dabei nur indirekte Einflussmöglichkeiten, da bekanntlich die kommunalen Gliederungen der Parteien ihre Kandidatinnen und Kandidaten stellen und die Bürger entsprechend per Wahl entscheiden. Da die Ausschüsse und Beiräte jedoch von der Verwaltung betreut werden, können hier Atmosphäre und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen erleichtern, an Sitzungen teilzunehmen.

## **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bis 2027**

### **1. Personalakquise**

Bei Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen eine starke bekannte und feststellbare Überrepräsentanz von Männern respektive Frauen oder Schwerbehinderten bestehen, werden Frauen respektive Männer oder Schwerbehinderte ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben. Entsprechend wird bei der direkten Ansprache von Arbeitssuchenden, Absolventinnen und Absolventen bei Jobmessen oder in den sozialen Medien vorgegangen. Es wird darauf hingewiesen, dass die Stadtverwaltung Vielfalt wertschätzt und entsprechend alle Bewerbungen begrüßt – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung.

Alle Stellen werden explizit auch in Teilzeit ausgeschrieben, wenn keine entscheidenden den Arbeitsplatz betreffenden Argumente dagegen vorgebracht werden.

### **2. Personalentwicklung**

Fort- und Weiterbildungsangebote sollen allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen und sofern gewünscht auch in der Elternzeit oder Auszeit zur Pflege von Angehörigen. Das Fort- und Weiterbildungsangebot der Stadtverwaltung soll insgesamt ausgebaut und verstetigt werden. Teil des Angebots sollen auch Fortbildungen sein, die insbesondere für Familien, pflegende oder gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende interessant sind. Teilzeitkräfte



sollen in gleicher Form bei Beförderungsmöglichkeiten berücksichtigt werden, wie Vollzeitkräfte.

Zur direkten Unterstützung neuer Mitarbeitenden, die die Angebote der Stadt noch nicht überblicken, und neuer weiblicher Führungskräfte sollen zwei Mentoring-Programme etabliert werden. In dem ersten Programm bekommt jede und jeder neue Mitarbeitende eine erfahrende Mentorin oder einen erfahrenen Mentor, die oder der die Angebote und Strukturen der Stadtverwaltung erklärt, allgemein willkommen heißt und andere Mitarbeitende vorstellt. In dem Mentorinnenprogramm für Führungskräfte, sollen neue weibliche Führungskräfte und Mitarbeiterinnen die perspektivisch an einer Führungsposition interessiert sind von Erfahreneren unterstützt werden.

### 3. Evaluation Vereinbarkeit Beruf und Familie

Inwieweit die Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung greifen und ausreichen, ist auf aktueller Datenbasis nicht greifbar. Hierfür soll eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt werden. Können hierdurch weitere Bedarfe aufgedeckt werden, sollten diese auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft und umgesetzt werden. Längerfristig plant die Stadtverwaltung auch eine Beteiligung am Audit „berufundfamilie“.

### 4. Unterstützung der Sorgearbeit in der Familie

Mitarbeitenden der städtischen Kindertagesstätten wird bereits ermöglicht, die eigenen Kindern bei Engpässen mitzubringen. Die Stadtverwaltung möchte prüfen, inwieweit ähnliche Regelungen auch für andere Mitarbeitende getroffen werden können und inwieweit es möglich ist für die Kinder von Mitarbeitenden auf Wunsch einen Platz in einer städtischen KiTa bereitzustellen, um z.B. eventuelle Fahrtwege zu verkürzen.

Es soll zeitnah eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner für Mitarbeitende, deren Angehörige akut pflegebedürftig werden, geben. Es soll dabei unterstützt werden, Lösungen für die Pflege zu finden und die Möglichkeiten erläutert werden, die seitens der Stadtverwaltung z.B. hinsichtlich einer Arbeitsbefreiung bestehen.

### 5. Sprache

Die Stadtverwaltung Mayen soll mit gutem Beispiel voran gehen in der Verwendung geschlechtsgerechter Sprache. Hierfür wird eine Dienstvereinbarung entwickelt und eine interne Fortbildung angeboten.

Anhang

Anhang 1: Organigramm der Stadtverwaltung Mayen – Stand 15.5.2022

