



Job  
Gleichbehandlung  
Perspektiven  
40 plus  
Mentoring  
Wiedereinstieg  
Fortbildung  
Weiterbildung  
Beförderung  
Homeoffice  
Anerkennung  
Selbstständigkeit  
Familie und Beruf

**Gleichstellung**  
Vereinbarkeit von  
Beruf und Familie  
Verträge Erfolg  
Vielfalt Karriere  
Beteiligung  
Alternierende Heimarbeit  
Stellenausschreibung  
Führungskräfte

# GleichstellungsPlan 2019-2023

*Der Erfolg hat kein Geschlecht*  
Anne Louise Germaine de Staël-Holstein  
(\* 22. April 1766, † 14. Juli 1817 in Paris, französische Schriftstellerin)

## Vorwort



### „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

(Art. 3 Grundgesetz)

Der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind unsere Aufgabe und leitend für unser Handeln.

Dies ist insbesondere eine Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion.

Der für die Stadt Brühl seit dem Jahr 2000 existierende und jeweils fortgeschriebene Frauenförderplan wurde mit dem seit 15. Dezember 2016 gültigen neuen LGG in Gleichstellungsplan umbenannt.

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

Die Stadt Brühl ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber. Zur Familie gehören die minderjährigen Kinder und die pflegebedürftigen Angehörigen.

Bei der Stadt Brühl gibt es flexible Arbeitszeiten und Arbeiten in Teilzeit für Frauen und Männer. Heim- bzw. alternierende Telearbeit ist ebenso möglich und wird immer stärker in Anspruch genommen.

Der letzte Gleichstellungsplan hat eine Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2018, sodass die Fortschreibung für die Jahre 2019 bis 2023 gilt.

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind gem. § 6 Abs. 2 LGG eine Bestandsaufnahme, eine Analyse sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen.

Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf einer realistischen Basis zu erhöhen, mit dem Ziel, irgendwann eine paritätische Besetzung erreicht zu haben.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Brühl sind aufgefordert, sich dieser Aufgabe zu stellen und durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in der Verwaltung gelebt wird.

Dieter Freytag  
Bürgermeister

Antje Cibura  
Gleichstellungsbeauftragte



	Seite
<b>Vorwort</b>	3
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	5
<b>I Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	7
<b>1 Beschäftigtenstruktur insgesamt</b>	7
<b>2 Beschäftigung in der allgemeinen Verwaltung</b>	9
2.1 Beamtinnen und Beamte allgemeine Verwaltung	9
2.2 Beschäftigte allgemeinen Verwaltung	11
<b>3 Beschäftigung nach besonderen Fachrichtungen</b>	12
3.1 Beamtinnen und Beamte technischer Dienst	12
3.2 Beamtinnen und Beamte Feuerwehr	12
3.3 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen	13
3.4 Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter/Sozialpädagogen	14
3.5 Beschäftigte IT	14
3.6 Beschäftigte handwerklicher Bereich	15
3.7 Beschäftigte Techniker Tarifvertrag	16
<b>4 Altersstruktur</b>	17
4.1 Altersstruktur insgesamt	17
4.2 Altersstruktur Führungskräfte	17
<b>II. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen</b>	18
<b>III. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung</b>	27
<b>IV. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	29
<b>V. Geltungsdauer</b>	31
<b>Impressum</b>	32



# I Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur?

## 1 Beschäftigtenstruktur insgesamt

Zum Stichtag 01.07.2018 waren insgesamt 656 Personen (ohne Auszubildende) bei der Stadt Brühl beschäftigt, davon 429 Frauen (65 %) und 227 Männer (35 %).



Von 656 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten 406 Personen in Vollzeit (62 %) und 250 in Teilzeit (38 %).



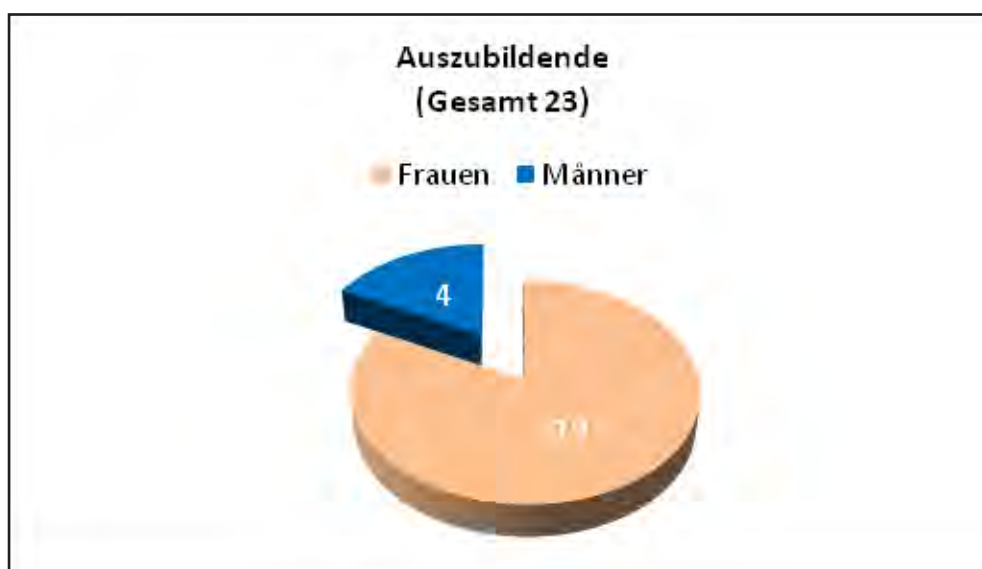
Von den 406 Vollzeitbeschäftigten sind 193 Männer (48 %) und 213 Frauen (52 %).



Betrachtet man die Teilzeitquote näher, so kann man feststellen, dass bei den 250 Teilzeitbeschäftigten lediglich 33 Männer (13%) vertreten sind.



23 Personen befanden sich zum Stichtag in einer Ausbildung bei der Stadt Brühl, davon 19 Frauen. Dies entspricht einer Frauenquote von 82,61 %.

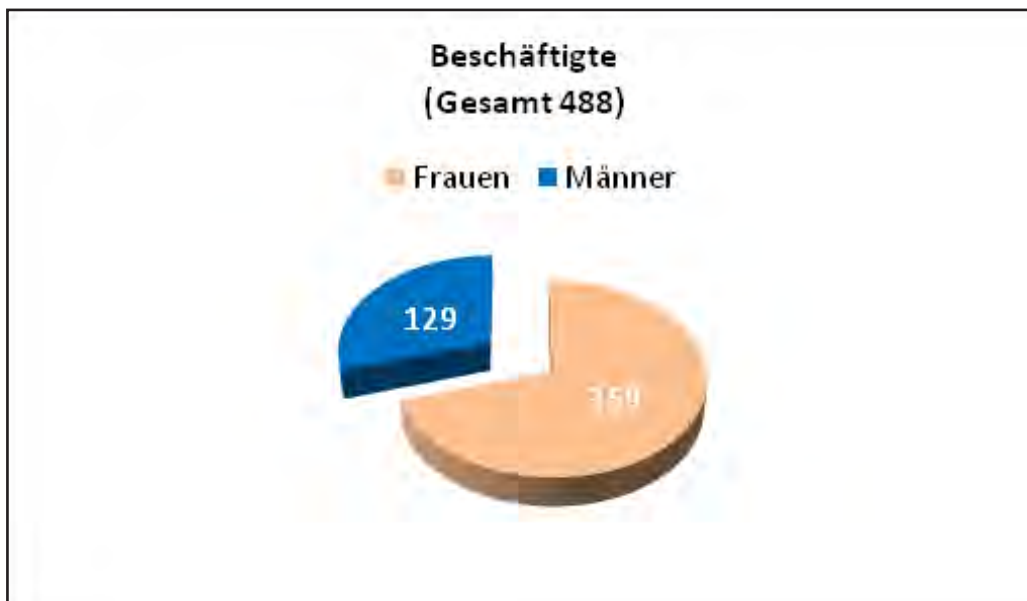


168 Personen stehen in einem Beamtenverhältnis zur Stadt Brühl, davon 70 Frauen (42%) und 98 Männer (58%). Die hohe Männerquote bei den Beamtenverhältnissen lässt sich auf die überwiegend männlichen Feuerwehrbeamten (54 Männer) zurückführen.





488 Personen stehen in einem Beschäftigtenverhältnis zur Stadt Brühl, davon 359 Frauen (74%) und 129 Männer (26%).



## 2. Beschäftigung in der allgemeinen Verwaltung

### 2.1 Beamtinnen und Beamte allgemeine Verwaltung

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen wurden die beamtenrechtlichen Laufbahnen neu gegliedert. Anstelle der Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sind mit Wirkung vom 01.07.2016 die Laufbahngruppen 1 und 2 getreten. Diese umfassen nunmehr in der Laufbahngruppe 1 die Ämter der Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 (als Beförderungssamt ehemals mittlerer Dienst) und in der Laufbahngruppe 2 die Ämter ab Besoldungsgruppe A 9 (als 1. Einstiegsamt, ehemals gehobener Dienst). Die Unterscheidung der Amtsbezeichnungen bei der Besoldungsgruppe A 13 in Ämter des gehobenen und höheren Dienstes wurde aufgegeben. Dieses Amt wird laufbahnrechtlich sowohl als Beförderungssamt als auch als 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 geführt.

#### **Wird der Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Laufbahngruppe 1 – 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)**

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung sind bei den Beamtinnen und Beamten in den Beförderungssämtern der Laufbahngruppe 1 – 2. Einstiegsamt in BesGr. A 8 insgesamt 13 Personen, davon 11 Frauen und 2 Männer beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 84,62 %. In BesGr. A 9 sind ebenfalls 13 Personen beschäftigt, davon 10 Frauen und 3 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 76,92 %.

## Geschlechterstruktur in den Beförderungsamtern Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 1 – 2. Einstiegsamt

	insgesamt			
BesGr	Gesamt	Frauen	Männer	%
A8	13	11	2	84,62
A9	13	10	3	76,92
<b>insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>80,77</b>

### Laufbahngruppe 2 – 1. und 2. Einstiegsamt

Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2 - 1. Einstiegsamt (gehobener Dienst) sind im Eingangsammt der Besoldungsgruppe A 9 insgesamt 87,50 % Frauen beschäftigt. Im Bereich des Beförderungsamtes A 11 beträgt der Frauenanteil 61,11 %. Auch im Bereich der Besoldungsgruppe A 12 sind mit 53,33 % mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Erst ab dem Beförderungsammt A 13 sinkt der Frauenanteil unter 50 %, hier sind zum Stichtag von zwölf Beamtinnen und Beamten vier Frauen vertreten, was einem Anteil von 33,33 % entspricht.

Mit der Verringerung auf 2 Laufbahngruppen (Laufbahngruppe 1 und Laufbahngruppe 2) gibt es die Besoldungsgruppe A 13 nicht mehr als Verzahnungsammt (Endamt des gehobenen Dienstes und Einstiegsamt des höheren Dienstes), sondern nur noch als ein Amt der Laufbahngruppe 2, welches man entweder durch Beförderung oder Neueinstellung (Einstiegs- und Beförderungsammt) erhalten kann.

Im Beförderungsammt A 14 beträgt der Anteil ebenfalls 33,33 %, hier sind von sechs Personen zwei Frauen beschäftigt.

In Besoldungsgruppe A 15 ist aktuell neben drei Männern keine Frau beschäftigt.

## Geschlechterstruktur der Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2 – 1. und 2. Einstiegsamt

	insgesamt			
BesGr	Gesamt	Frauen	Männer	%
A9	8	7	1	87,50
A10	5	5	0	100,00
A11	18	11	7	61,11
A12	15	8	7	53,33
A13	12	4	8	33,33
A14	6	2	4	33,33
A15	3	0	3	0,00
<b>insgesamt</b>	<b>67</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>55,22</b>

## 2.2 Beschäftigte allgemeine Verwaltung

Bei der Stadt Brühl ist in der allgemeinen Verwaltung eine hohe Frauenquote zu verzeichnen. Von 212 tätigen Beschäftigten sind 172 Frauen, somit beträgt die Beschäftigtenquote von Frauen 81,13 %.

Im Bereich des „mittleren Dienstes“ E 5 – E 9 a sind Frauen überproportional vertreten, ebenfalls im gehobenen Dienst bis Entgeltgruppe 11 TVöD. In Entgeltgruppe 12 sinkt der Frauenanteil auf 33,33 %, in Entgeltgruppe 13 beträgt der Frauenanteil 40 %, in Entgeltgruppe 14 sinkt er auf 0 %, hier ist lediglich ein männlicher Beschäftigter tätig.

### Geschlechterstruktur allgemeine Verwaltung

EG	insgesamt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %
1	0	0	0	0,00
2	1	0	1	0,00
3	8	6	2	75,00
4	2	1	1	50,00
5	30	27	3	90,00
6	29	26	3	89,66
7	1	1	0	100,00
8	36	30	6	83,33
9a	27	23	4	85,19
9b	35	25	10	71,43
9c	2	1	1	50,00
10	18	18	0	100,00
11	14	11	3	78,57
12	3	1	2	33,33
13	5	2	3	40,00
14	1	0	1	0,00
<b>insgesamt</b>	<b>212</b>	<b>172</b>	<b>40</b>	<b>81,13</b>

### 3 Beschäftigung nach besonderen Fachrichtungen

Frauen und Männer setzen in ihrer Berufswahl unterschiedliche Schwerpunkte. So sind vor allem das Sozialwesen sowie Erziehung die Bereiche, in denen überwiegend Frauen tätig sind. Allgemein sind Frauen nach einer Arbeitsmarktstudie der Bundesagentur für Arbeit („die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017“ von Juli 2018) eher im Dienstleistungssektor und Männer im handwerklichen Bereich vertreten. Männerdomänen sind weiterhin die Bereiche Feuerwehr und IT.

#### 3.1 Beamtinnen und Beamte technischer Dienst

Im Bereich des technischen Dienstes sind lediglich zwei Männer im Beamtenverhältnis beschäftigt.

#### 3.2 Beamtinnen und Beamte Feuerwehr

Bei der Feuerwehr sind 50 Personen in Laufbahngruppe 1 – 2. Einstiegsamt beschäftigt, wobei hier lediglich zwei Frauen als Feuerwehrbeamtinnen tätig sind und somit nur eine Frauenquote von 4 % erreicht wird.

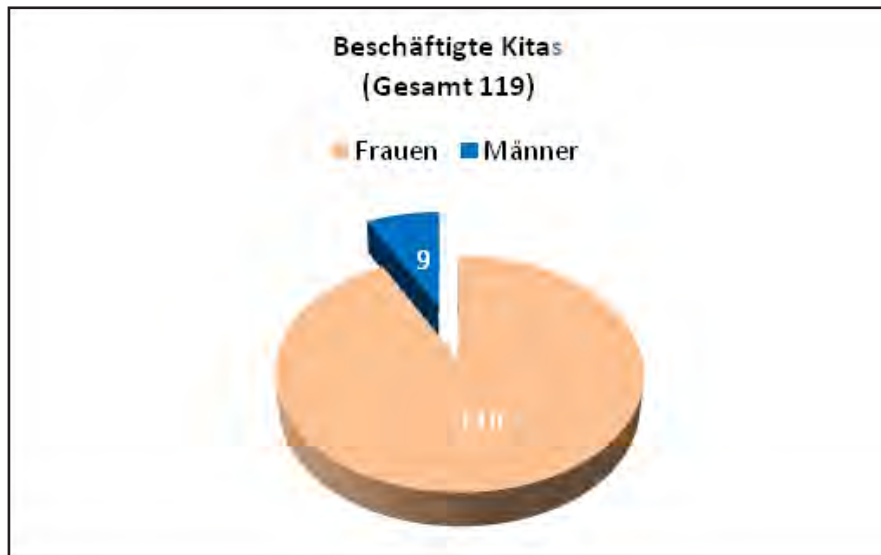


In der Laufbahngruppe 2 – 1. Einstiegsamt arbeiten sechs Feuerwehrbeamte, wobei der Frauenanteil bei 0 % stagniert.

### 3.3 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

110 Frauen sind im Bereich der Kindertageseinrichtungen beschäftigt, somit sind Frauen mit 92,44 % vertreten. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt mit 51 Beschäftigten 42,86 %, davon sind 49 Frauen und 2 Männer. In den Leitungsfunktionen (Gehaltsgruppen S 15 – S 17) sind Frauen mit 100 % vertreten.

#### Geschlechterstruktur Beschäftigte in Kitas



#### Struktur Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Kitas



### 3.4 Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter/Sozialpädagogen

Auch im sozialpädagogischen Bereich wie im allgemeiner sozialen Dienst, der Schulsozialarbeit etc. ist der Frauenanteil mit 86,21 % (25 Frauen) sehr hoch.

In den höheren Gehaltsgruppen S 14 – S 17 beträgt die Frauenquote zwischen 90-100 %.

#### Geschlechterstruktur Sozialarbeiter/Sozialarbeiter/Sozialpädagogen



#### Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter/Sozialpädagogen

Entgeltgruppe	insgesamt			
	Gesamt	Frauen	Männer	%
S11b	16	14	2	87,50
S12	2	1	1	50,00
S14	10	9	1	90,00
S17	1	1	0	100,00
<b>insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>86,21</b>

### 3.5 Beschäftigte IT

Nach einer Studie der Bundesagentur für Arbeit („Studienwahl“, [www.abi.de/news/studium/frauenquote-in-der-it-branche](http://www.abi.de/news/studium/frauenquote-in-der-it-branche)) sind in Deutschland nur 20 % der IT-Studenten und nur 10 % der IT-Azubis Frauen.

In 9 von 10 IT-Abteilungen in Deutschland ist gar keine Frau beschäftigt. Dies bestätigt sich auch für die Stadt Brühl.

In der IT-Abteilung der Stadt Brühl sind insgesamt sechs männliche Mitarbeiter beschäftigt und keine Frau.

### 3.6 Beschäftigte handwerklicher Bereich

Zu diesem Bereich zählen die Hausmeister der Rathäuser, Obdachlosen- und Asylunterkünfte, Schulhausmeister, MitarbeiterInnen der Kläranlage, Reinigungskräfte und die hauswirtschaftlichen Kräfte in den Kindertageseinrichtungen.

Hier sind bei der Stadt Brühl insgesamt 72 Beschäftigte tätig, davon 27 Frauen, die Frauenquote beträgt somit 37,50 %. Innerhalb der verschiedenen Einsatzbereiche ist die Frauenquote unterschiedlich ausgeprägt. Während im Bereich der Hausmeister und Schulhausmeister keine Frau beschäftigt ist, beträgt der Frauenanteil bei den Reinigungskräften und hauswirtschaftlichen Kräften 100 %.

#### Geschlechterstruktur handwerklicher Bereich



#### Beschäftigte verteilt auf die Entgeltgruppen handwerkliche Tätigkeit

EG	insgesamt			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %
1	15	15	0	100,00
2	8	8	0	100,00
4	11	0	11	0,00
5	12	1	11	8,33
6	17	2	15	11,76
7	9	1	8	11,11
<b>insgesamt</b>	<b>72</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>37,50</b>

### 3.7 Beschäftigte Techniker Tarifvertrag (TTV)

Zu diesem Bereich zählen die Hoch- und Tiefbautechniker sowie die bei der Stadt Brühl tätigen Bauingenieure mit ihren verschiedenen Fachrichtungen wie z.B. Städteplanung, Architektur, Siedlungswasserwirtschaft etc.

Nach einer Arbeitsmarktstudie (Berichte.Blickpunkt Arbeitsmarkt/September 2018, MINT-Berufe S. 7) ist der Frauenanteil in den MINT-Berufen langsam steigend, wie die Zahl der Beschäftigten insgesamt, jedoch noch immer deutlich unterdurchschnittlich.

Bereits jetzt werden die vorhandenen Engpässe sichtbar, da in diesen Berufsfeldern die Bewerberquote sehr niedrig ist und der Fachkräftemangel erkennbar.

Der Stadt Brühl ist es bisher gelungen, freie Stellen durch ausgebildete Fachkräfte nach zu besetzen.

21 technische MitarbeiterInnen sind insgesamt bei der Stadt Brühl tätig, davon 8 Frauen. Somit beträgt die Frauenquote 38,10 %.

#### Geschlechterstruktur



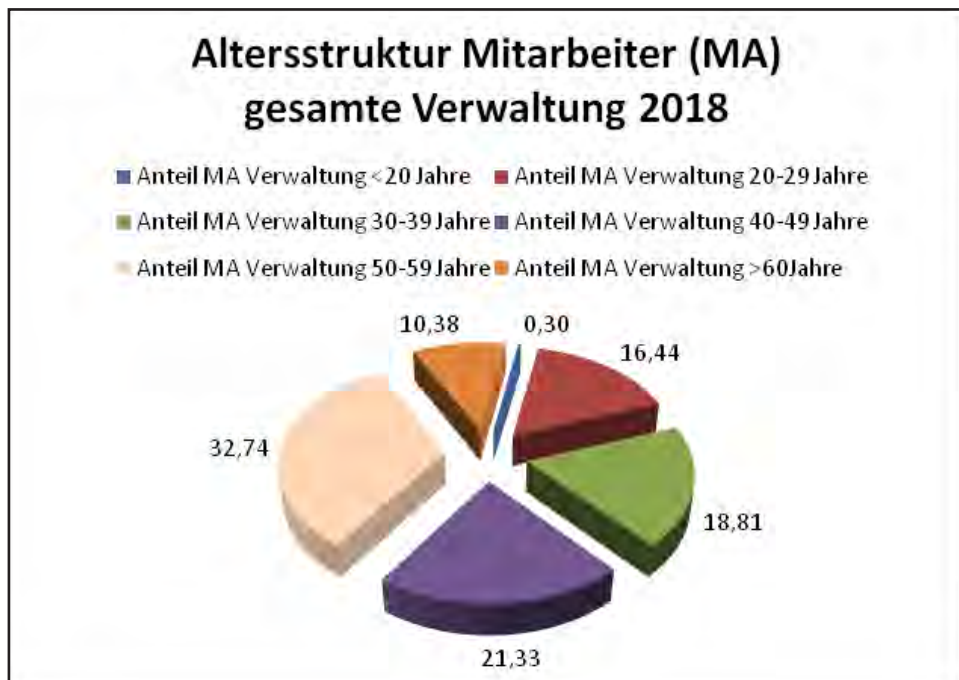
#### Beschäftigte TTV

	insgesamt			
EG	Gesamt	Frauen	Männer	%
8	1	1	0	100,00
9a	2	0	2	0,00
9b	2	0	2	0,00
11	12	7	5	58,33
12	3	0	3	0,00
13	1	0	1	0,00
<b>insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>38,10</b>



## 4 Altersstruktur

### 4.1 Altersstruktur insgesamt



Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass 43,12 % der Beschäftigten, das sind 292 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter älter als 50 Jahre sind. Somit scheidet in den nächsten 15-17 Jahren fast die Hälfte der Belegschaft aus dem aktiven Dienst aus.

### 4.2 Altersstruktur Führungskräfte



50 % aller Führungskräfte, das sind 20 Personen, sind älter als 55 Jahre alt und treten in den nächsten 10-12 Jahren ihren Ruhestand an.

Von den ausscheidenden Führungskräften sind 25 % Frauen.

Hier bedarf es einer achtsamen Personalentwicklung und eines frühzeitigen Wissenstransfers.

## II. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil in den zu prüfenden Gruppen unter 50 % liegt.

Es bedarf konkreter Zielvorgaben, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Die verbindlichen Zielvorgaben müssen sich an den spezifischen Gegebenheiten der Dienststelle ausrichten und orientieren sich dabei an den realen Möglichkeiten.

Erwähnt sei an dieser Stelle, dass es im Bereich der allgemeinen Verwaltung im mittleren Dienstes sowohl in den Besoldungsgruppen A 6 – A 9, also auch bei den Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 5 – E 9a keine Unterrepräsentanz von Frauen gibt, auch nicht in den Beförderungsämtern.

In der Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadt Brühl wurde in folgenden Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt:

1. Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und Beschäftigten mit 2. Verwaltungsprüfung gibt es große Unterschiede in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Es wird festgestellt, dass Frauen im Einstiegsamt A 9/E 9 b bis A 11/ E 11 überproportional stark vertreten sind. Ebenfalls noch bei den Beamtinnen der Besoldungsgruppe A 12. Darüber hinaus sinkt der Frauenanteil auf unter 50 %.

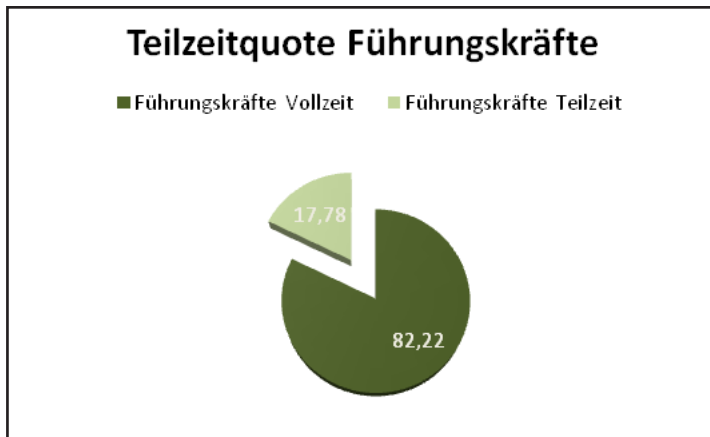
Die höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind insbesondere mit Führungspositionen verbunden wie die der Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen und Stabsstellenleitungen.

### MitarbeiterInnen in Leitungsfunktionen

Leitungsfunktion	2010			2013			2018		
	W	M	Quote %	W	M	Quote %	W	M	Quote %
Insgesamt	5	24	17,24	5	24	17,24	14	30	31,81
Dezernenten/ Dezernentinnen	0	3	0	0	3	0	1	2	33,33
Stabsstelle	1	1	50	1	1	50	2	0	100
FB-Leitung	0	6	0	1	5	16,67	3	13	18,75
Abteilungsleitung	4	14	22,22	3	15	16,67	8	15	34,78

Seit 2010 hat sich hier der Anteil an Frauen in Führungspositionen um 9 Personen von 17,24 % auf 31,81 % gesteigert.

Es gibt nun eine Dezernentin und drei Fachbereichsleiterinnen bei der Stadt Brühl. Dies spiegelt eine positive Entwicklung wider.



Betrachtet man die Teilzeitquote in diesen Bereichen, so stellt man fest, dass lediglich 7 Führungskräfte, das sind 17,78 % aller Führungskräfte in Teilzeit arbeiten. Betrachtet man die Ebene der Fachbereichsleitungen, so sind dort keine Teilzeitkräfte vorhanden.

### **Maßnahmen:**

Nach wie vor sind es die Frauen, die im Rahmen der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren und häufiger teilzeitbeschäftigt sind. Von den 250 teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 86,8 % Frauen vertreten (217 Frauen). Insgesamt arbeiten bei der Stadt Brühl 429 Frauen, somit beträgt die Teilzeitquote bei den Frauen 50,58 %.

Um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche die Vereinbarkeit von Familienleben und Karriere ermöglichen.

Eine Aufwertung von Teilzeitarbeit und die Förderung der qualifizierten Teilzeit auch in Führungspositionen könnten einen wesentlichen Beitrag leisten.

Nach § 13 Abs. 2 LGG hat die Dienststelle regelmäßig über die Möglichkeiten von Teilzeit zu informieren, indem sie auch auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die versorgungsrechtlichen Folgen aufmerksam macht.

Flexible Arbeitszeiten und neue Arbeitsformen können helfen, Erwerbsunterbrechungen relativ kurz zu halten und familiäre und berufliche Verpflichtungen möglichst gut miteinander zu vereinbaren.

Gemeinsam können Arbeitgeber und Personal zu passenden Lösungen kommen.

Flexible Arbeitszeitmodelle umfassen Gleitzeit, Teilzeitarbeit oder Jobsharing. Die flexiblen, den persönlichen Verhältnissen angepasste Wechselmöglichkeiten zwischen Voll- und Teilzeitarbeit sind wertvolle Unterstützungsmöglichkeiten.

Mobile Arbeitsformen ermöglichen zudem einen wählbaren, flexiblen Arbeitsort durch die Einrichtung von Home-Offices und alternierender Telearbeit.

Insbesondere ist die Attraktivität von Führungspositionen zu erhöhen, damit Frauen hieran Interesse zeigen. Bei jeder Stellenausschreibung sind die Rahmenbedingungen zu prüfen, wie flexible Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit um das Interesse von Frauen an Führungspositionen zu gewinnen.

Auch sind alle Führungspositionen grundsätzlich in Teilzeit auszuschreiben.

Frauen sind persönlich anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen.

Frauen sind bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Nachwuchsentwicklung sollte systematisch erfolgen, indem Verantwortung dokumentiert delegiert werden könnte.

Potentielle Nachwuchsführungskräfte könnten als ebensolche in Startpositionen erkennbar gemacht werden, wie z.B. stellvertretende Leitungen.

Qualifizierte Aufgaben und Sonderaufträge können als Projektleitungen oder Arbeitsgruppenleitungen gekennzeichnet werden und ggfs. mit Anreicherungen eingruppierungsrelevanter Arbeitsvorgänge eine monetäre Auswirkung haben.

Angebote von „Aufstiegsqualifikationen“ sind seitens einer wiederkehrenden Informationsveranstaltung der Personalabteilung an die Beschäftigten zu machen (modulare Qualifizierung).

Bei der Übernahme von Leitungsfunktionen sind in Führungsseminaren erworbene Kenntnisse und Qualifikationen der geforderten Leitungserfahrung gleichzustellen.

Weiterbildungspläne, Führungskräftebildungen, spezielle Fort- und Weiterbildungen für Frauen ( § 11(1) S.2 LGG auch hier ist die Quotierung einzuhalten!), Schulungen in Verhandlungstechnik und Kommunikation sind Maßnahmen, um Frauen für Führungskräftepositionen zu gewinnen.

Die Auswahlkommission hat zur Hälfte aus Frauen und Männern zu bestehen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind auszuweiten und verstärkt auf die Nachbesetzung von Führungspositionen anzuwenden, siehe hierzu auch Punkt IV.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden.

Angestelltenlehrgänge sind grundsätzlich auch während der Elternzeit und Beurlaubung möglich.

Betreuungskosten während einer Fortbildung sind nach § 11 (3) LGG ggfs. zu übernehmen.

Beschäftigten, die Beurlaubungen oder Elternzeiten in Anspruch nehmen, sind vorrangig Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen anzubieten.

Es sind Ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die den Status und die Qualifikation erhalten, um ihnen bei Rückkehr zum Arbeitsplatz den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Da ein hoher Frauenanteil in den Eingangsmatern der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und damit ein großer Unterbau vorhanden ist, wird sich die positive Entwicklung in den höheren Entgeltgruppen in den kommenden Jahren fortsetzen.

### Zielvorgabe:

In den nächsten fünf Jahren scheiden neun Führungskräfte (Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen) aus dem aktiven Dienst aus, davon drei Frauen und sechs Männer.

Leitungsfunktion	2018		
	W	M	Quote %
Stabsstelle	2	0	100,00
FB-Leitung	3	13	18,75
FB-Leitung Abgänge	- 3	- 4	
Abteilungsleitung	8	15	34,78
Abt.Leit. Abgänge	0	- 2	

Um die Quote zu verbessern, müsste bei den Fachbereichsleitungen die Zahl von derzeit drei Frauen auf vier ansteigen, damit sich der Frauenanteil in diesem Bereich auf 25 % erhöht.

Bei den ausscheidenden zwei Abteilungsleitern müsste eine Stelle mit einer Frau nachbesetzt werden, damit sich der Frauenanteil in diesem Bereich auf 39,13 % erhöht.

2. **Bei den Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt** wird lediglich eine Frauenquote von 4 % erreicht und in der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt** stagniert der Frauenanteil auf 0 %.

Derzeit arbeiten bei der Stadt Brühl neben zwei Feuerwehrbeamtinnen auch zwei Frauen im Bereich des Rettungsdienstes, als Notfallsanitäter bzw. Rettungsassistentinnen.

Des Weiteren ist eine Frau aktiv bei der Freiwilligen Feuerwehr tätig.

Die Ursachen für die geringe Frauenquote sind vielschichtig.

### Maßnahmen:

Grundsätzlich benötigen alle Beschäftigten für die Bewerbung zum Feuerwehrdienst eine abgeschlossene Ausbildung in einem förderlichen, anerkannten Ausbildungsberuf (idealerweise in einem handwerklichen Ausbildungsberuf wie z.B. KFZ-MechatronikerIn). Dies könnte mit ein Grund sein, warum sich so wenige Frauen bewerben. Nur wenige machen nach der Beendigung der Schule eine Ausbildung in einem eher männertypischen Ausbildungsberuf. Aber auch aus der Berufsgruppe Notfallsanitäter/in oder Rettungsassistenten/in können Bewerbungen rekrutiert werden.

Nach dieser Erstausbildung müssen die Bewerber/innen bei der Feuerwehr nochmals eine weitere 18-monatige Ausbildung absolvieren.

BewerberInnen, welche bereits nach abgeschlossener Erstausbildung in ihrem Ausbildungsberuf gearbeitet und einen eigenen Hausstand gegründet hatten, konnten es sich vielfach nicht leisten, wieder auf ein Ausbildungsgehalt zurückzufahren. Hier hat das Land Nordrhein-Westfalen in dem neuen Anwärtersonderschlagsgesetz (seit 2017) die Bezüge der BrandmeisteranwärterInnen um 90 % erhöht. Es gilt verpflichtend für alle Kommunen in NRW. Damit soll die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst attraktiver gestaltet werden. Auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist dies ein wichtiges berufspolitisches Signal.

Mit Wirkung zum 01.01.2015 wurde im Rettungsdienstgesetz NRW die 3-jährige Ausbildung zum Notfallsanitäter verankert. Seit dem besteht die Möglichkeit, dass sich Schulabgängerinnen und Schulabgänger direkt für eine Ausbildung im Rettungsdienst bewerben.

Interessierte SchulabgängerInnen können sich direkt bei der Feuerwehr bewerben und beginnen ihre Ausbildung als NotfallsanitäterInnen. In dieser Zeit können sie im Alltag auf der Wache ebenfalls einen Eindruck vom Berufsbild der/des Feuerwehrbeamten/in gewinnen. Nach erfolgreicher Ausbildung besteht dann, bei entsprechendem Bedarf, die Möglichkeit zur Ausbildung im feuerwehrtechnischen Bereich.

Bei der Stadt Brühl wurden für 2019 alle organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, um diesen Ausbildungsberuf ab sofort anbieten zu können.

Ein großer Teil der Bewerbungen für die Feuerwehr Brühl stammt auch aus den Bereichen der Freiwilligen Feuerwehr.

In der Bachelor-Thesis „Berufsbild Feuerwehrfrau-Untersuchungen zu ausschlaggebenden Motivatoren für die Berufswahl“ (Bergische Universität Wuppertal, Angelina Zier) haben einige der UmfrageteilnehmerInnen, die zuvor in einer Freiwilligen Feuerwehr waren, angegeben, dass sie sich bereits in ihrer Kindheit den Beruf bei der Feuerwehr als Traumberuf in den Kopf gesetzt haben. Dies zeigt, wie bedeutungsvoll die Kinder- und Jugendarbeit in den Feuerwehren ist. Durch die Jugendfeuerwehren in Deutschland und auch die ständig steigende Anzahl an Kinderfeuerwehren lernen viele schon früh die Aufgaben der Feuerwehr kennen. Die Kinder und Jugendlichen werden mit Spiel und Spaß an die Aufgaben der Feuerwehr herangeführt und viele wechseln anschließend in den aktiven Dienst der Freiwilligen Feuerwehren.

Auch bei der Stadt Brühl soll künftig der Bereich Kinderfeuerwehr ausgebaut werden.

Regelmäßig findet bei der Feuerwehr Brühl auch der „Girls Day“ statt, der Tag, an dem Mädchen in Männerberufe hinein schnuppern können. Zu überlegen wäre auch, ob es einen Tag der offenen Tür speziell nur für Frauen/Mädchen geben könnte.

Unter einem aussagekräftigen Titel könnte hierzu Werbung betrieben werden.

Ein Zeitungsinterview zum Berufsbild mit einer Feuerwehrfrau könnte da nutzen.

Auf den jährlich stattfindenden Berufsbildungsmessen sollte die Berufsfeuerwehr besonders präsentiert werden, Frauen am Beratungsstand die Gespräche in Feuerwehruniform führen.

Auch sollten Feuerwehrbeamtinnen in den Vordergrund von Werbemotiven gestellt werden.

Um auf das Berufsbild aufmerksam zu machen, könnten verstärkt auch die eigenen städtischen Soziale Netzwerke, insbesondere „Facebook“, genutzt werden.

Da die Rettung von Menschen im Vordergrund der Arbeit steht, wird auf die körperliche Fitness beim Einstellungstest großen Wert gelegt. Der Sporttest für die Feuerwehr wurde zwischenzeitlich von der Sporthochschule Köln so entwickelt, dass weibliche Bewerberinnen deutlich höhere Chancen haben diesen zu bestehen.

### **Zielvorgabe:**

Der Fachbereich Feuerwehr- und Rettungsdienst hat bisher im Bereich der Feuerwehr einen Frauenanteil von 4 %.

Es ist realistisch die Quote in kleinen Schritten auf zunächst 6 % anzuheben.

In den nächsten fünf Jahren scheiden vier Feuerwehrbeamte aus dem aktiven Dienst aus. Eine Anhebung auf 6 % bedeutet die Einstellung einer weiteren Feuerwehrfrau zu erreichen.

Der Fachbereich hat das Ziel, diese Quote langfristig zu steigern.

### 3. Im IT-Bereich der Stadt Brühl liegt der Frauenanteil bei 0 %.

Die Beschäftigten der IT-Abteilung werden hauptsächlich durch hier ausgebildete Kräfte besetzt. Es gibt zu wenig weibliche Bewerberinnen für den Ausbildungsberuf IT-System-Elektroniker/in.

Mögliche Erklärungen, warum das noch nicht wie gewünscht klappt, liefert die CompTIA-Studie aus dem Jahr 2017 (Die Computing Technology Industry Association ist ein interner Branchenverband der IT-Industrie). Sie untersuchte die Technologie-Gewohnheiten von jungen Menschen und ihren Blick auf eine Karriere in der IT-Branche.

Ein Ergebnis: „Das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an einem Job in der IT-Branche sinkt um 30 Prozent, sobald sie eine weiterführende Schule besuchen.“ Experten der Studie schlussfolgern, dass dies damit zusammenhängen könne, dass Jungen von ihren Eltern stärker an Technologien und Software heran geführt würden. Bei Mädchen hingegen gäbe es oft viel weniger Berührungspunkte.

Daher entwickelten sie auch kaum Interesse für dieses Thema. Laut der Studie wissen 69 Prozent der befragten Frauen nicht, welche Möglichkeiten sie in der IT haben und streben deshalb dort auch keine Karriere an. Auch glaubt die Hälfte, dass ihre Fähigkeiten für diesen Bereich nicht ausreichen.

#### **Maßnahmen:**

Schnupperangebote und Praktika sind für SchülerInnen und Studierende eine Gelegenheit, den Beruf kennen zu lernen und machen Berufsbilder in der IT-Branche auch für Mädchen und junge Frauen interessant. Mit dem bundesweiten „Girls Day“ haben Mädchen vor der Berufsentscheidung die Möglichkeit, mit ausgewählten Schulen und Unternehmen in technischen Berufen auf „Tuchfühlung“ zu gehen.

Die Stadt Brühl wird auch an Berufskollegs herantreten, um insbesondere weibliche Bewerberinnen anzusprechen.

Die Stadt Brühl wird gezielt Mädchen für Praktika in der IT-Abteilung einsetzen, um so Interessen an der praktischen Arbeit zu erwecken.

#### **Zielvorgabe:**

In den nächsten fünf Jahren scheidet voraussichtlich niemand aus dem IT-Bereich aus. Es ist daher nicht realistisch, hier eine Frauenquote festzusetzen.



#### **4. Beschäftigte handwerklicher Bereich**

Bei der Stadt Brühl arbeiten im Bereich der Hausmeister/Schulhausmeister ausschließlich Männer.

Das Stellenprofil einer Schulhausmeisterin/eines Schulhausmeisters beinhaltet u.a. möglichst eine abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung in einem für die verantwortliche Betreuung eines Schulgebäudes förderlichen Beruf z.B. ElektrikerIn, MalerIn, SchreinerIn und die Fähigkeit, kleinere Reparaturarbeiten selbständig und eigenverantwortlich durchführen zu können.

Leider waren in diesem Bereich bislang keine Bewerbungen von Frauen zu verzeichnen.

##### **Maßnahmen:**

Kontaktaufnahme mit dem Jobcenter mit dem Ziel, geeignete Frauen für die nächste freie Stelle zu finden.

Vorstellung des Berufsbildes Schulhausmeister/in auf der Internetseite der Stadt Brühl.

##### **Zielvorgabe:**

In den nächsten fünf Jahren scheidet voraussichtlich ein Hausmeister im Bereich der Asylunterkünfte aus.

Die Vorgabe einer Frauenquote in diesem Bereich ist nicht realistisch. Dennoch wird die vakante Stelle ausgeschrieben und für Frauen geöffnet werden.

Perspektivisch ist vorstellbar, dass bei dem Ausscheiden eines Schulhausmeisters im Bereich der Grundschulen diese Stelle bei Frauen Interesse finden könnte.

## 5. Beschäftigte im technischen Bereich

21 technische MitarbeiterInnen sind insgesamt in der Funktion Hoch- und Tiefbautechniker oder als IngenieurInnen bei der Stadt Brühl tätig, davon 8 Frauen.

Somit beträgt die Frauenquote 38,10 %.

### **Maßnahmen:**

Wie bereits in der Analyse der Beschäftigungsstruktur erwähnt, wird ein technisches Studium immer noch vorwiegend von Männern wahrgenommen.

Seit Jahren bemühen sich Wirtschaft, Politik und Bildungsinstitutionen, Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern. 23 % aller Studierenden, die im Wintersemester 2017/2018 in ein ingenieurwissenschaftliches Fach eingeschrieben waren, sind junge Frauen. Der erste Schritt hin zu mehr Ingenieurinnen ist getan.

Alle Stellen, die in diesem Bereich bei der Stadt Brühl ausgeschrieben werden, werden bei gleicher Eignung mit Frauen besetzt.

### **Zielvorgaben:**

Ein technischer Angestellter scheidet in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich aus dem Beschäftigungsverhältnis aus. Wenn es gelingt diese Stelle durch eine Frau zu besetzen, so kann der Frauenanteil auf 42,85 % erhöht werden.

### III. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die Stadt Brühl ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz alle Beschäftigten vor Diskriminierung und Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen und diese durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, Beschwerden nachzugehen und unter Einbeziehung der Personalabteilung geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. Die Dienstanweisung „Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz“ hat nach wie vor Gültigkeit und ruft alle Beschäftigten auf, die Rahmenbedingungen für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz mit zu gestalten.

Alle Beschäftigten haben jederzeit die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Fragen an die weisungsunabhängige Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, die bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen ist.

Sie hat eine wichtige Rolle beim Schutz vor Diskriminierung. Sie berät und unterstützt Beschäftigte und kann eigene Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf den Diskriminierungsschutz anbringen.

Hält sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung oder mit dem Gleichstellungsplan, kann sie schriftlich binnen einer Woche nach ihrer schriftlichen Unterrichtung widersprechen, sie hat ein Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständigen und seit 2016 auch ein eigenes Klagerecht (§19, § 19a LGG).

Das Benachteiligungsverbot hat einen umfassenden Anwendungsbereich. Es reicht von der Bewerbung über die Einstellung, die Beförderung, die Arbeitsbedingungen, Teilnahme an Fort- und Weiterbildung, den Wiedereinstieg bis hin zur Kündigung.

Unmittelbare Benachteiligungen wegen des Geschlechts liegen nach der Rechtsprechung z.B. vor, wenn die Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus dem Mutterschutz dem vorherigen nicht gleichwertig ist.

Sexuelle Belästigungen liegen nach der Rechtsprechung nicht erst bei unerwünschten körperlichen Übergriffen, sondern schon bei anzüglichen, sexualisierten Fragen vor.

Gem. § 4 Landesgleichstellungsgesetz haben Gesetze und andere Rechtsvorschriften sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. Es besteht die Verpflichtung zu einer „merkmalsneutralen“ Stellenausschreibung.

Für Führungskräfte sind regelmäßig verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen durchzuführen. Sie sind wichtig, um Führungskräfte für das Thema Gleichstellung und gendergerechte Sprache zu sensibilisieren und ihnen ihre Verantwortung zur Umsetzung zu verdeutlichen.

Bei der Bildung von Arbeits- und Projektgruppen ist darauf zu achten, dass diese paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Auch sind Gremien paritätisch zu besetzen (§ 12 (4) LGG).

Hierzu gehören Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Integrationsräte und Kuratorien. Besteht Benennungsrecht für Gremien nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen.

Liegt kein zwingender Grund für eine Quotenerfüllung vor, bleibt ein Sitz bis zur quotenkongruenten Nachbenennung frei.

## **IV. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege**

Die Stadt Brühl ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten und begrüßt es ausdrücklich, wenn auch Väter sich aktiv in die familiären Aufgaben einbringen und dafür Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Telearbeit in Anspruch nehmen. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

Durch Änderung im Elterngeld wird die Elternzeit auch steigend von Männern in Anspruch genommen.

### **Gleitende Arbeitszeit**

Die gleitende Arbeitszeit bietet die Möglichkeit, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende individuell festzulegen. Zur Aufrechterhaltung der Öffnungszeiten für die Bürgerinnen und Bürger sowie der internen Kommunikation sind für alle Beschäftigten – soweit nicht im Rahmen von Funktions-, Dienst-, Schicht- oder Einsatzplänen andere Regelungen getroffen werden – verbindliche Kernarbeitszeiten festgelegt.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes wird grundsätzlich von einer Teilbarkeit der Stelle ausgegangen. Wenn eine Teilung nicht möglich sein sollte, muss dieses besonders begründet und mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden.

Teilzeitbeschäftigung erleichtert die Betreuung von Kindern und die häusliche Pflege von Angehörigen. Die Arbeitszeit wird, wo es die Arbeit zulässt und der Wunsch besteht, auf individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit ermöglicht mehr Zeit mit der Familie und bietet individuelle Lösungen, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.

Es gibt dabei die Möglichkeit während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, auch in Form einer Urlaubs- und/oder Krankheitsvertretung oder befristete Projekte wahrzunehmen.

Desweiteren besteht auch nach der Elternzeit die Möglichkeit einer befristeten Teilzeitarbeit mit der Option, in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren.

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, solange keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

### **Beurlaubung**

Für die verschiedenen Lebenssituationen stehen gezielte Freistellungsmöglichkeiten zur Verfügung, angefangen von der Elternzeit für Mütter und Väter bis hin zur Möglichkeit, für die Pflege und Betreuung naher Angehöriger eine Auszeit zu nehmen oder auch aus sonstigen Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben auszusteigen.

## Home-Office bzw. Telearbeit

Familie und Beruf können durch Inanspruchnahme von Telearbeit besser vereinbart werden. Bei jeder Stellenausschreibung wird geprüft, ob eine Stelle „Home-Office-geeignet“ ist und dies wird bereits in der Stellenausschreibung angeboten.

Das Angebot zur Telearbeit wurde durch Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit bei der Stadt Brühl vom 12.09.2016 allen Beschäftigten eröffnet. Dabei haben die Beschäftigten die Möglichkeit ihre Arbeitsleistung mit einem Teil der Arbeitszeit in der häuslichen und mit dem anderen Teil der Arbeitszeit an der betrieblichen Arbeitsstätte zu erbringen.

Mit Stand September 2018 sind bei der Stadt Brühl 14 Beschäftigte (davon 2 Männer und 12 Frauen) in alternierender Telearbeit tätig.

Im Einzelnen sind derzeit 14 Telearbeitsplätze in folgenden Fachbereichen vorhanden:

Fachbereiche	Anzahl der Telearbeitsplätze
Zentrale Dienste	4
Finanzen	2
Justitiariat und Zentrale Vergabestelle	1
Schule und Sport	2
Soziales	1
Kinder, Jugendpflege, Familie und Demographie	1
Tiefbau- Infrastruktur	1
Personalrat	2

Davon nehmen zwei Abteilungsleiterinnen und eine Fachbereichsleiterin die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch.

## Orientierungsgespräche

In dem einmal pro Jahr stattfindenden Orientierungsgespräch zwischen den Beschäftigten und der direkten Führungskraft, werden die Ziele zur Zusammenarbeit, zur Aufgabenstellung, zur Organisation und zur Qualifizierung für das nächste Jahr gemeinsam besprochen. Hier werden auch Themen besprochen, die im Berufsalltag zu kurz kommen. Dies betrifft insbesondere auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

## Rückkehr nach der Elternzeit bzw. Beurlaubung

Die Personalabteilung informiert alle Beschäftigten, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung befinden, rechtzeitig über Stellenausschreibungen.

Anträgen auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit bzw. Beurlaubung wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

## **Fort- und Weiterbildung**

Können Beschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen nur dann teilnehmen, wenn eine Kinderbetreuung erfolgt, kann eine Erstattung der Kinderbetreuungskosten beantragt werden.

Die Erstattung erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für Kinder unter 12 Jahren.

## **V. Geltungsdauer**

Dieser Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von 5 Jahren.

Er gilt mit Inkrafttreten des Ratsbeschlusses der Stadt Brühl vom 25.02.2019 bis zu seinem Ablauf am 31.12.2023.

**Impressum:**



Stadt Brühl - Der Bürgermeister  
Rathaus, 50319 Brühl

Auskunft erteilt: **Gleichstellungsbeauftragte**  
Rathaus Uhlstraße 3, 50321 Brühl  
Telefon 02232 79-2250, [acibura@bruehl.de](mailto:acibura@bruehl.de)  
[www.bruehl.de](http://www.bruehl.de)

Abbildung: Titelseite privat

