



Wir sind weiterhin auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit, um der unterschiedlichen Lebenssituation aller Geschlechter Rechnung zu tragen.



# **Gleichstellungsplan der Stadt Neustadt am Rügenberge**

Geltungszeitraum:  
01.07.2022- 30.06.2025

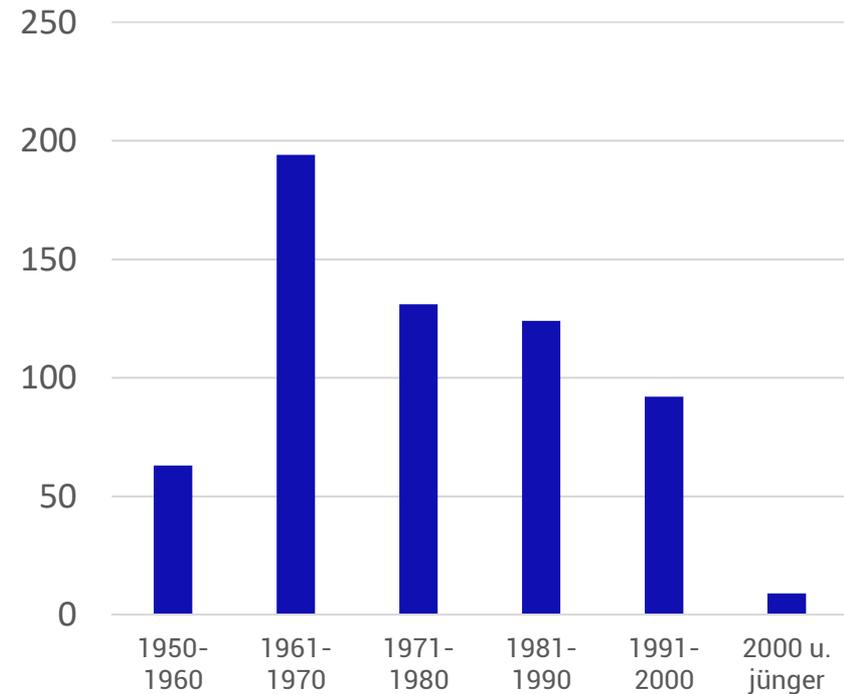
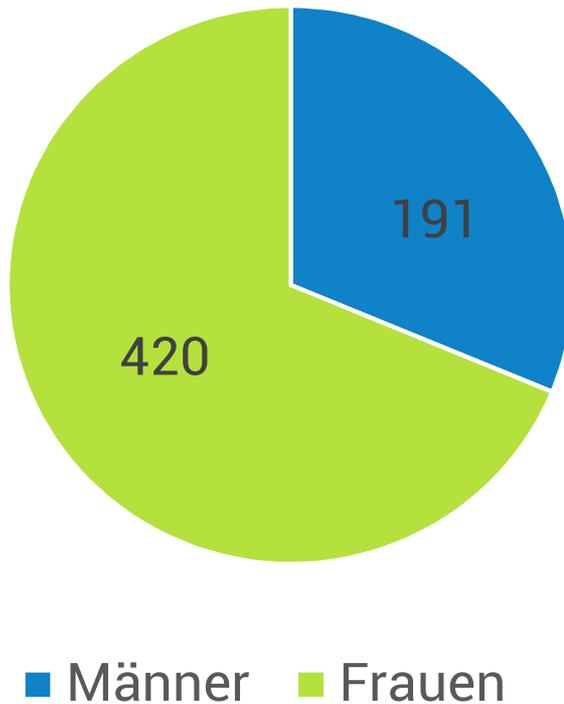


# Agenda

1. Ist-Situation: Übersicht über alle Mitarbeiter\*innen
2. Anzahl und Altersstruktur der Mitarbeiter\*innen
3. Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigung – alle Mitarbeiter\*innen
4. Führungsebene
5. Aufteilung der Arbeitszeit und Auffälligkeiten- Führungsebene
6. Nachwuchskräfte
7. Ausgewählte Maßnahmen



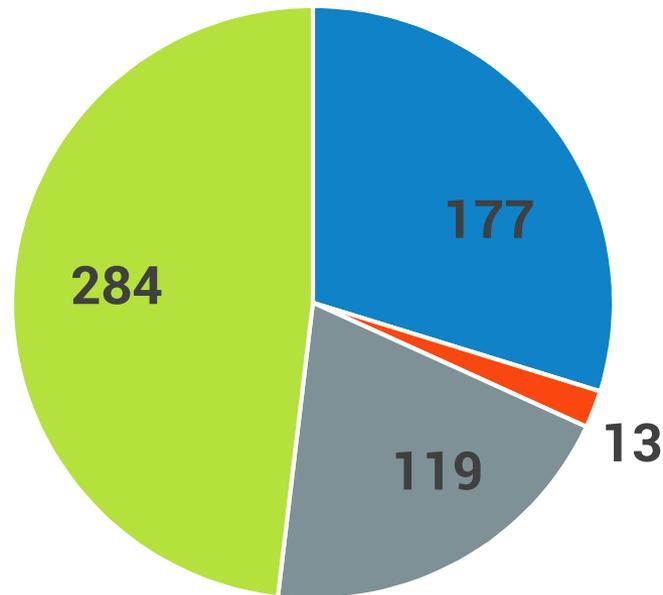
# Anzahl und Altersstruktur der Mitarbeiter\*innen



Stand: 30.11.2021



# Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigung – alle Mitarbeiter\*innen



■ Vollzeit Männer ■ Teilzeit Männer ■ Vollzeit Frauen ■ Teilzeit Frauen

Stand: 30.11.2021, ohne Beurlaubte



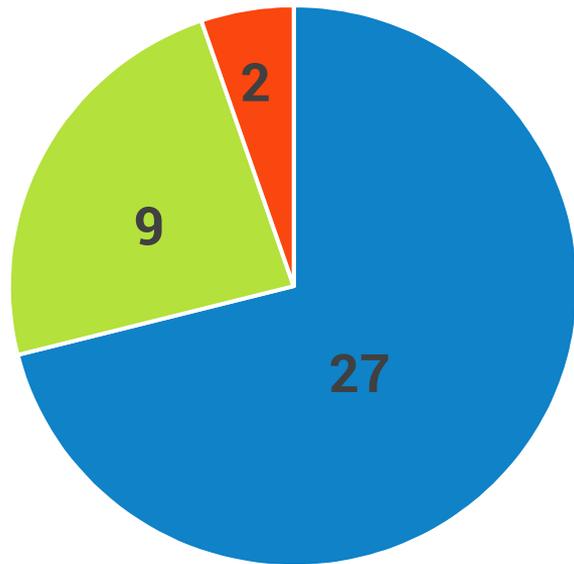
# Führungsebene

(Anteil eines Geschlechts an der Gesamtzahl)	Gesamt	Frauen		Anteil Frauen in %	%
<b>Wahlbeamte</b>	2	0	2	0	100
<b>Fachbereichsleitung</b>	4	1	3	25	75
<b>Fachdienstleitung</b>	13	7	6	54	46
<b>Sachgebietsleitung</b>	19	3	16	16	84
<b>Gesamt</b>	38	11	27	29	71

Stand: 30.11.2021



## Aufteilung der Arbeitszeit



- Vollzeit Männer ■ Vollzeit Frauen
- Teilzeit Frauen

## Auffälligkeiten

- Deutliche Überrepräsentanz der Männer in den Führungsebenen
- Rund 5 % Führungskräfte sind in Teilzeit tätig
- Kein Mann führt in Teilzeit



Bestenauslese



Nachwuchskräfte

Stadtinspektoranwärter\*innen  
Verwaltungsfachangestellte  
Architekturstudium (dual)  
Berufsanerkennungspraktikant\*innen

Stand: 30.11.2021



# Ausgewählte Maßnahmen

- **Mobiles Arbeiten** löst 2022 die alternierende Telearbeit ab
  - Neue Dienstvereinbarung soll verabschiedet werden
- Weitere Förderung/ Gewinnung von **Nachwachskräften**
  - Nachwuchskräfteprogramm ist derzeit in der Konzeptionierung
- Bewerbungen werden über ein **Online-Tool** abgewickelt
  - Vereinfachung und Verschlinkung des Bewerbungsprozesses



# Ausgewählte Maßnahmen

- Vereinheitlichung des **Onboardings**
  - Zur Stärkung der Bindung der Mitarbeiter\*innen an die Arbeitgeberin
- Verschiedene **Teilzeitmodelle** frei wählbar
  - Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie über alle Hierarchieebenen



# Schlusswort



Uns ist bewusst:  
Nur mit gelingender  
Gleichberechtigung ist die  
Kommune zukunftsfähig!