



EUV Stadtbetrieb
Castrop-Rauxel

Gleichstellungsplan

EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel -AÖR-

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	3
2.	Geltungsbereich und Geltungsdauer	3
3.	Grundsätze des Gleichstellungsplans	4
4.	Bestandsaufnahme	4
4.1	Allgemeine Maßnahmen	4
	Gleichstellungsbeauftragte	4
	Flexible Arbeitszeiten / individuelle Teilzeitbeschäftigungen	5
	Genderneutrale Sprache/Schriftverkehr	6
	Hybrides Arbeiten	6
	Personaleinstellung	7
	Personalentwicklungen	7
	Verbot von Benachteiligungen	8
4.2	Datenauswertung	8
	Geschlechterverteilung Gesamtunternehmen	8
	Geschlechterverteilung nach Laufbahngruppen (Verwaltung)	9
	Geschlechterverteilung Auszubildende	9
5.	Ziele des Gleichstellungsplans	10
5.1	Ziele und Perspektiven	10
5.2	Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	10
	Organisation, Steuerung und Beteiligung	10
	Personalgewinnung und Stellenbesetzung	11
	Personalentwicklung	11
	Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit	11
	Arbeitskultur und Schutz vor Benachteiligung	12
6.	Zwischencontrolling	12
7.	Inkrafttreten	12

1. Vorwort

Gleichstellung als Leitprinzip des EUV Stadtbetriebs Castrop-Rauxel

Gleichstellung ist ein zentraler Grundpfeiler einer modernen und demokratischen Gesellschaft. Sie bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig vom Geschlecht – die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Für den EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel -AöR- als kommunales Dienstleistungsunternehmen mit rund 250 Mitarbeitenden in den Bereichen Werkstatt, Abfallwirtschaft, Straßenreinigung, Stadtbildpflege, Winterdienst, Straßeninfrastruktur, Stadtentwässerung, Gewässer, Stadtgrün und Friedhofswesen sowie Umweltschutz ist Gleichstellung weit mehr als eine gesetzliche Verpflichtung. Sie ist Ausdruck von Wertschätzung, Fairness und einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur.

Ziel der Gleichstellungsarbeit im EUV Stadtbetrieb ist es, Diskriminierung konsequent zu vermeiden, Vielfalt aktiv zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potenziale bestmöglich entfalten können. Entsprechend genießt das Thema Gleichstellung seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert. Der EUV Stadtbetrieb setzt sich kontinuierlich dafür ein, Chancengleichheit auf allen Ebenen zu sichern und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen.

In den vergangenen Jahren wurden bereits wichtige Rahmenbedingungen geschaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Familienfreundliche Regelungen, flexible Arbeitszeitmodelle sowie individuell angepasste Teilzeitleösungen tragen dazu bei, berufliche und private Anforderungen besser miteinander zu vereinbaren und allen Mitarbeitenden faire Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Mit der strukturellen Verankerung der Gleichstellung im EUV Stadtbetrieb wurde ein weiterer wesentlicher Schritt vollzogen. Die Gleichstellungsbeauftragte steht den Mitarbeitenden beratend zur Seite und übernimmt eine zentrale Rolle bei der Weiterentwicklung, Begleitung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, die Chancengleichheit auf allen Organisationsebenen weiter zu stärken und insbesondere den Anteil von Frauen in den gewerblichen Berufsgruppen nachhaltig zu erhöhen. Neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben werden konkrete Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit umgesetzt und kontinuierlich überprüft.

2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan des EUV Stadtbetriebs Castrop-Rauxel – AöR – gilt für den gesamten Betrieb und tritt zum 01.04.2026 für eine Laufzeit von fünf Jahren in Kraft. Er dient als verbindlicher Handlungsrahmen für den Vorstand, den Personalrat sowie für alle Mitarbeitenden.

Die rechtliche Grundlage des Gleichstellungsplans bilden insbesondere § 5 und § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW), die sowohl die Verpflichtung

zur Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen als auch die Mitwirkungsrechte und -pflichten der Dienststellenleitung und der Personalvertretung regeln. Ergänzend stützen sich die vorgesehenen Maßnahmen auf Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG), der die Gleichberechtigung von Frauen und Männern garantiert, sowie auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das dem Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung dient.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans liegt beim Vorstand des EUV Stadtbetriebs. Der Personalrat sowie alle Mitarbeitenden tragen eine Mitverantwortung und sind aufgefordert, die festgelegten Ziele aktiv zu unterstützen und im Arbeitsalltag mitzugestalten. Der Gleichstellungsplan stellt damit ein zentrales Instrument zur Förderung einer diskriminierungsfreien, fairen und chancengleichen Arbeitsumgebung im gesamten EUV Stadtbetrieb dar.

3. Grundsätze des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan des EUV Stadtbetriebs Castrop-Rauxel – AöR – legt verbindliche Gleichstellungsgrundsätze fest, die fortlaufend überprüft sowie bei Bedarf weiterentwickelt und angepasst werden. Er definiert konkrete Ziele und Maßnahmen, um Chancengleichheit, Gleichstellung sowie ein geschlechtsunabhängiges Personalmanagement nachhaltig zu stärken und dauerhaft sicherzustellen.

Der Gleichstellungsplan bildet damit die Grundlage für eine systematische und zielgerichtete Gleichstellungsarbeit im EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel und trägt wesentlich zur Förderung einer fairen, diskriminierungsfreien und zukunftsorientierten Arbeitsorganisation bei.

4. Bestandsaufnahme

4.1 Allgemeine Maßnahmen

Um die Gleichstellung innerhalb des EUV Stadtbetriebs sicherzustellen und zeitgleich zu fördern, wurden bereits allgemeine und organisatorische Maßnahmen vollzogen und implementiert. Nachstehende Maßnahmen wurden bereits im EUV Stadtbetrieb umgesetzt:

Gleichstellungsbeauftragte

Der EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel – AöR – hat eine Mitarbeiterin zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte in der Ausübung ihrer Tätigkeit gegenüber dem Vorstand weisungsunabhängig. Sie wird bei sämtlichen organisatorischen und personellen Maßnahmen ordnungsgemäß und frühzeitig beteiligt und ist berechtigt, im Rahmen ihrer Funktion zu allen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen Stellung zu nehmen.

Zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten besteht eine vertrauensvolle und zielorientierte Zusammenarbeit, die von regelmäßigem Austausch sowie gegenseitiger

Unterstützung geprägt ist. Diese Kooperation bildet eine wesentliche Grundlage für die wirksame Umsetzung der Gleichstellungsziele im EUV Stadtbetrieb.

Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt, jederzeit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des EUV Stadtbetriebs vorzuschlagen. Diese Vorschläge können sowohl strukturelle als auch organisatorische Aspekte betreffen und zielen darauf ab, bestehende Ungleichheiten abzubauen sowie die Chancengleichheit nachhaltig zu stärken. Die Gleichstellungsbeauftragte bringt ihre fachliche Expertise und ihre Perspektive aktiv in die Weiterentwicklung der Dienststelle ein und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen.

Die eingebrachten Vorschläge werden sorgfältig geprüft und fließen – sofern sie mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar sind – in die Entscheidungsprozesse ein. Dieses Engagement wird ausdrücklich begrüßt und unterstützt, da es einen wichtigen Beitrag zu einem modernen, inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld im EUV Stadtbetrieb darstellt.

Flexible Arbeitszeiten / individuelle Teilzeitbeschäftigungen

Der EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel – AöR – hat im Jahr 2024 durch eine Neuregelung der Arbeitszeiten weitreichende Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung umgesetzt. Insbesondere im Verwaltungsbereich ermöglichen diese Regelungen eine deutlich individuellere Gestaltung der täglichen Arbeitszeit. Grundlage hierfür ist ein großzügig bemessener Arbeitszeitrahmen in Verbindung mit einer erheblichen Verkürzung der Kernarbeitszeit auf den Zeitraum von 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr. Außerhalb dieser Kernarbeitszeit besteht für sämtliche Mitarbeitende der Verwaltung die Möglichkeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit flexibel an persönliche Bedürfnisse anzupassen.

Darüber hinaus eröffnet die Dienststelle die Möglichkeit zur Umsetzung individueller Teilzeitmodelle, sofern diese mit den dienstlichen Erfordernissen sowie den betrieblichen Abläufen vereinbar sind. Ziel ist es, ausgewogene Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Interessen und Lebenssituationen der Mitarbeitenden als auch den organisatorischen Anforderungen des EUV Stadtbetriebs gerecht werden. Die angebotenen Teilzeitmodelle schaffen Gestaltungsspielräume für unterschiedliche persönliche Lebensphasen und tragen insgesamt zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung bei, wobei stets die betrieblichen Notwendigkeiten und die Teamstruktur berücksichtigt werden.

Im gewerblichen Bereich des EUV Stadtbetriebs stellt die Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle und individueller Teilzeitregelungen eine besondere Herausforderung dar. Die spezifischen Arbeitsanforderungen wie die tägliche Tourenplanung, die Tätigkeit in festen Kolonnen sowie die Einbindung in klar strukturierte Teams, erfordern ein hohes Maß an zeitlicher Abstimmung und personeller Verlässlichkeit. Aufgrund dieser eng verzahnten Arbeitsabläufe ist eine frei wählbare Arbeitszeitgestaltung sowie eine flexible Nutzung von Teilzeitmodellen in der Praxis nur eingeschränkt möglich.

Gleichwohl setzt sich die Dienststelle mit Nachdruck dafür ein, auch unter diesen strukturellen Rahmenbedingungen tragfähige und praktikable Lösungen zu entwickeln. In enger Abstimmung mit den Mitarbeitenden werden individuelle Modelle geprüft und umgesetzt, die sowohl persönlichen Bedürfnissen als auch den betrieblichen Anforderungen Rechnung tragen. Ziel ist es, die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, soweit dies organisatorisch vertretbar ist.

Ein wesentlicher Vorteil des bestehenden Arbeitszeitmodells im gewerblichen Bereich liegt im früh angesetzten Dienstbeginn. Dieser ermöglicht es, den Arbeitstag bereits um 14:48 Uhr beziehungsweise 15:18 Uhr zu beenden. Dadurch entsteht ein großzügiges Zeitfenster am Nachmittag, das den Mitarbeitenden für familiäre Verpflichtungen, persönliche Erledigungen oder individuelle Freizeitgestaltung zur Verfügung steht. Auf diese Weise wird trotz eingeschränkter Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung ein Ausgleich geschaffen, der die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nachhaltig unterstützt.

Genderneutrale Sprache/Schriftverkehr

Seitens des EUV Stadtbetriebs Castrop-Rauxel – AöR – wird, soweit dies organisatorisch und sprachlich möglich ist, auf eine genderneutrale Ausdrucksweise geachtet. Ziel ist es, geschlechtsspezifische Formulierungen weitestgehend zu vermeiden und eine inklusive Sprache zu fördern, die alle Mitarbeitenden gleichermaßen anspricht.

Insbesondere bei allgemeinen Mitteilungen, Regelungen und Informationen werden diese Grundsätze konsequent berücksichtigt. Auch wenn eine vollständige Umsetzung im Arbeitsalltag nicht in allen Fällen möglich ist, sind alle Mitarbeitenden angehalten, im Rahmen ihrer dienstlichen Kommunikation eine möglichst geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden. Auf diese Weise wird aktiv zu einem respektvollen, wertschätzenden und inklusiven Miteinander im EUV Stadtbetrieb beigetragen.

Hybrides Arbeiten

Grundsätzlich besteht für Beschäftigte der Verwaltung im EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel – AöR – die Möglichkeit, hybride Arbeitsformen in Anspruch zu nehmen. Diese Form der Arbeitsorganisation leistet einen wesentlichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht eine flexible Gestaltung des Arbeitsalltags. In der praktischen Umsetzung zeigt sich jedoch, dass insbesondere in kundenfrequentierten Bereichen die Realisierung hybrider Arbeitsformen mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Die Erfordernisse der persönlichen Präsenz, die notwendige Abstimmung innerhalb der Teams sowie die Sicherstellung eines reibungslosen Dienstbetriebs machen hier eine besonders enge Koordination erforderlich.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass – analog zu den bereits beschriebenen Einschränkungen im gewerblichen Bereich – ein Großteil der Beschäftigten, insbesondere in den gewerblichen Tätigkeitsfeldern, keine Möglichkeit hat, hybride Arbeitsformen zu nutzen. Die jeweiligen Aufgaben und Arbeitsabläufe lassen eine ortsunabhängige Arbeitsweise nicht zu. Gleichwohl

arbeitet die Dienststelle kontinuierlich daran, auch für diese Beschäftigtengruppe im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten geeignete und praxisnahe Lösungen zu entwickeln, die ein gewisses Maß an Flexibilität ermöglichen und individuelle Bedürfnisse berücksichtigen.

Personaleinstellung

Bei Stellenbesetzungsverfahren legt der EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel – AöR – großen Wert auf Diversität sowie auf eine geschlechtsunabhängige und diskriminierungsfreie Ausgestaltung aller Verfahrensschritte. Sämtliche gesetzlichen Vorgaben werden dabei konsequent eingehalten. Die Personalauswahl erfolgt auf allen Ebenen und in sämtlichen Phasen des Auswahlprozesses geschlechtsneutral, transparent und diskriminierungsfrei.

Zur aktiven Förderung der Gleichstellung wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine bevorzugte Berücksichtigung vorgenommen. Auf diese Weise wird ein gezielter Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Herstellung von Chancengleichheit innerhalb der Belegschaft geleistet.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und ordnungsgemäß in die Stellenbesetzungsverfahren eingebunden und ist berechtigt, im Rahmen ihrer Funktion zu den Auswahlprozessen Stellung zu nehmen. Darüber hinaus kann sie jederzeit Vorschläge zur Förderung der Gleichstellung unterbreiten, auch über das jeweilige Verfahren hinaus. Diese Anregungen können strukturelle, organisatorische oder kommunikative Aspekte betreffen und zielen darauf ab, bestehende Ungleichgewichte zu identifizieren und nachhaltig abzubauen.

Das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten wird ausdrücklich begrüßt. Die eingebrachten Impulse werden sorgfältig und geprüft und fließen – sofern vereinbar mit den dienstlichen Erfordernissen – in die Weiterentwicklung der Personalgewinnungs- und Auswahlprozesse ein. Ziel ist es, ein modernes, chancengerechtes und inklusives Arbeitsumfeld im EUV Stadtbetrieb kontinuierlich zu stärken.

Personalentwicklungen

Auch im Bereich der Personalentwicklung wird im EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel – AöR – großer Wert auf eine geschlechtsneutrale Ausgestaltung sämtlicher Prozesse gelegt. Maßnahmen zur Weiterqualifikation, zur Entwicklung beruflicher Perspektiven sowie individuelle Förderangebote werden unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten geplant, geprüft und umgesetzt.

Die Dienststelle stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden einen gleichberechtigten Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen erhalten und dass Auswahl- und Entscheidungsprozesse transparent, nachvollziehbar und chancengerecht gestaltet sind. Ziel ist es, die berufliche Entwicklung aller Beschäftigten gezielt zu unterstützen und zugleich strukturelle Gleichstellung aktiv zu fördern – sowohl in der konzeptionellen Ausrichtung als auch in der praktischen Umsetzung der Personalentwicklungsstrategien.

Verbot von Benachteiligungen

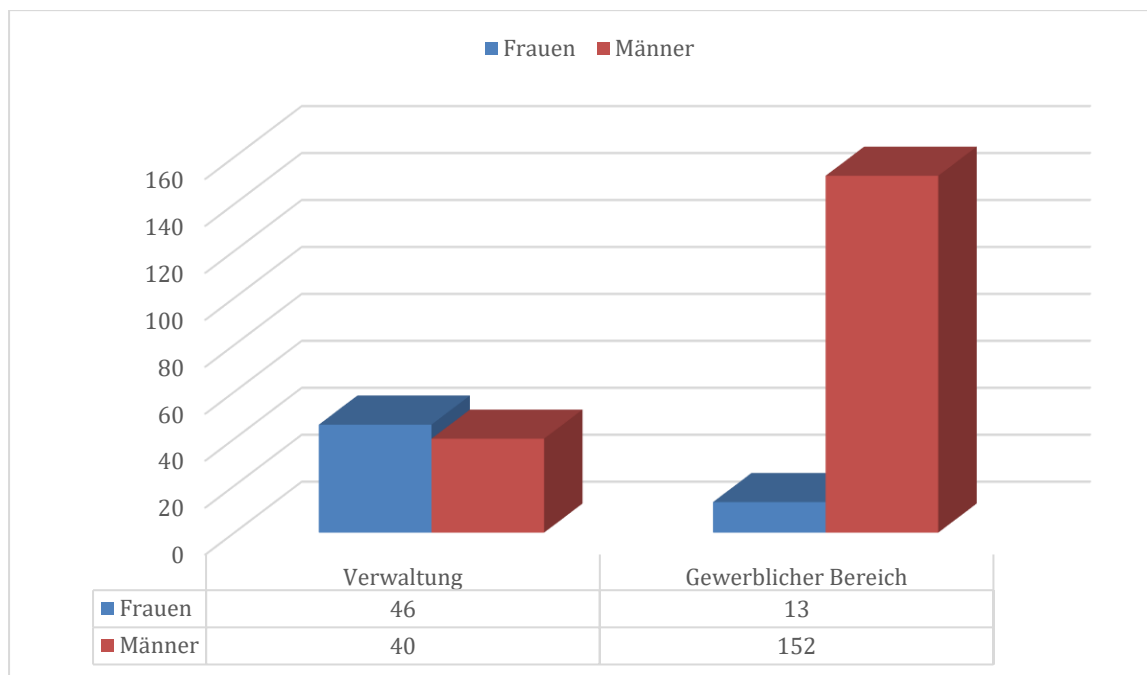
Der EUV Stadtbetrieb Castrop-Rauxel – AöR – bekennt sich ausdrücklich dazu, in sämtlichen Bereichen Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Geschlechter sowie die Anerkennung vielfältiger Lebensentwürfe und individueller Identitäten aktiv zu fördern. Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung sowie sexueller Orientierung respektvoll und gleichberechtigt behandelt werden.

In diesem Zusammenhang ist es in allen Bereichen des EUV Stadtbetriebs untersagt, Personen in irgendeiner Form – sei es unmittelbar oder mittelbar – aufgrund geschlechtsspezifischer Merkmale oder anderer persönlicher Eigenschaften zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Die Dienststelle verpflichtet sich zur konsequenten Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und zur aktiven Förderung eines inklusiven, wertschätzenden und diskriminierungsfreien Miteinanders.

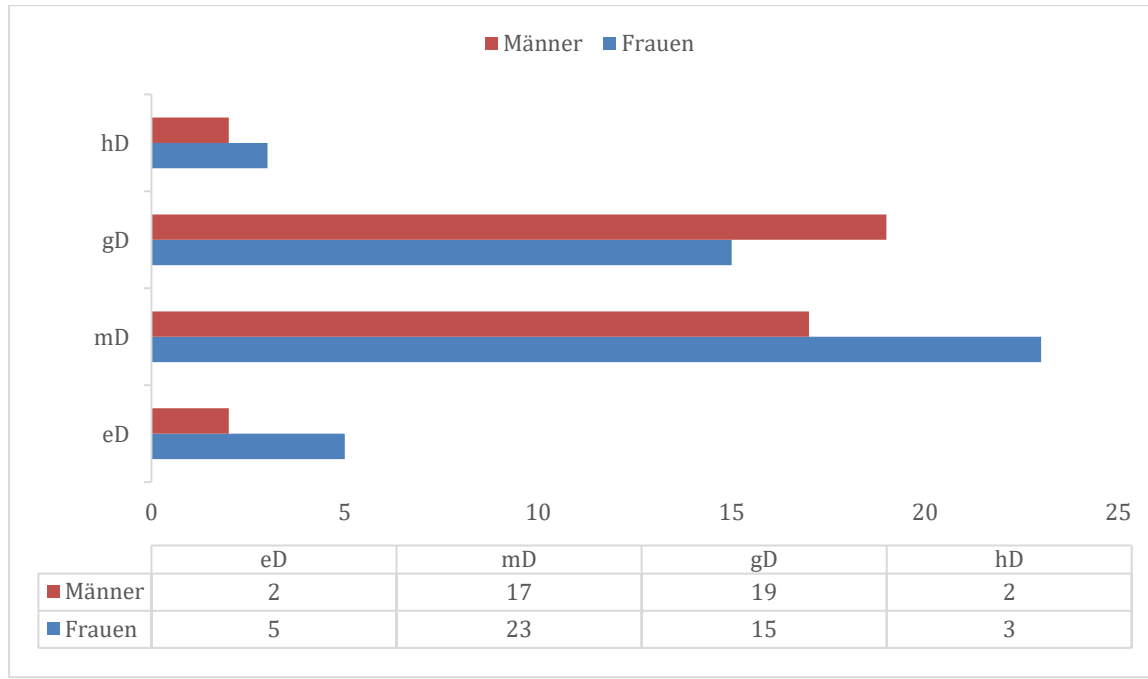
Führungskräfte und Mitarbeitende sind gleichermaßen angehalten, diese Grundsätze im täglichen Handeln zu berücksichtigen und sich für ein Arbeitsklima einzusetzen, das von Respekt, Offenheit und Fairness geprägt ist. Auf diese Weise wird ein wesentlicher Beitrag zu einer modernen, verantwortungsbewussten und gleichstellungsorientierten Organisationskultur im EUV Stadtbetrieb geleistet.

4.2 Datenauswertung

Geschlechterverteilung Gesamtunternehmen

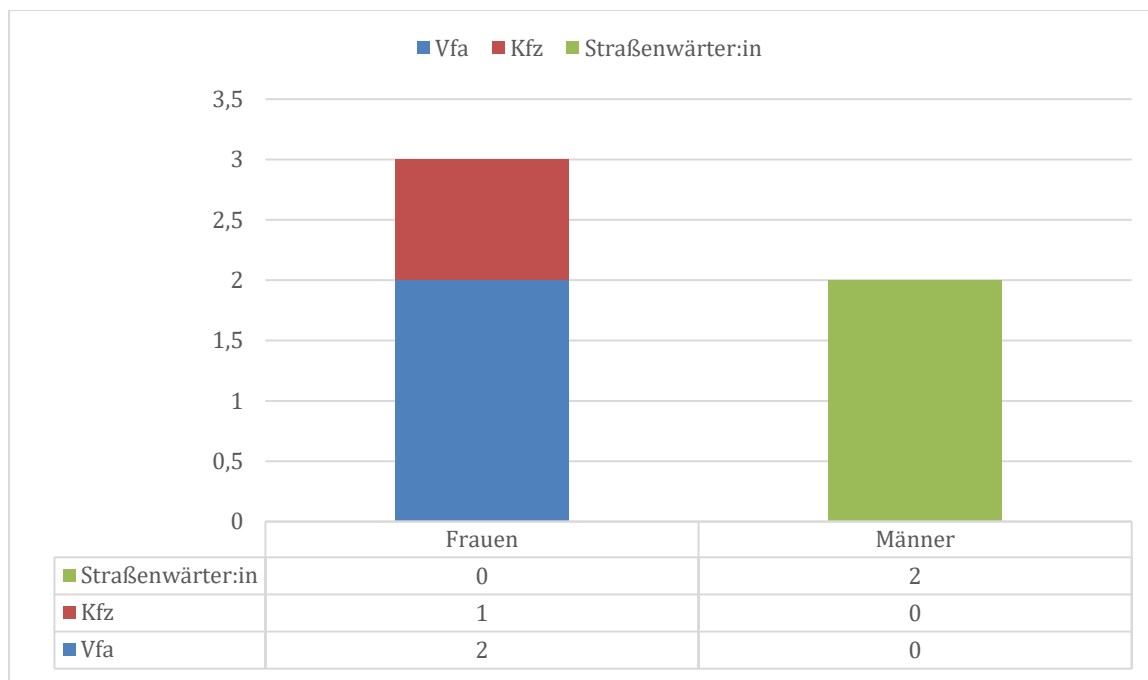


Geschlechterverteilung nach Laufbahngruppen (Verwaltung)



eD: einfacher Dienst bzw. Laufbahngruppe 1 1. Einstiegsamt
 mD: mittlerer Dienst bzw. Laufbahngruppe 1 2. Einstiegsamt
 gD: gehobener Dienst bzw. Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt
 hD: höherer Dienst bzw. Laufbahngruppe 2 2. Einstiegsamt

Geschlechterverteilung Auszubildende



Kfz: Kraftfahrzeugmechatroniker:in in der Fachrichtung Nutzfahrzeugtechnik

Vfa: Verwaltungsfachangestellte:r in der Fachrichtung Kommunalverwaltung

5. Ziele des Gleichstellungsplans

5.1 Ziele und Perspektiven

Der EUV Stadtbetrieb verfolgt das übergeordnete Ziel, ein modernes, inklusives und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, das von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Fairness geprägt ist. Im Zentrum steht die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter sowie die Sicherstellung diskriminierungsfreier Strukturen in sämtlichen Bereichen der Organisation.

Ein wesentliches Anliegen ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeitmodelle – wie etwa hybrides Arbeiten oder individuelle Teilzeitleösungen – bestmöglich zu unterstützen. Dabei wird stets darauf geachtet, dass diese Modelle im Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen stehen und praktikabel umgesetzt werden können, auch wenn dies in bestimmten Bereichen, wie in den gewerblichen oder kundenfrequentierten Bereichen, mit strukturellen Herausforderungen verbunden ist.

Darüber hinaus wird in allen personalbezogenen Prozessen – von der Stellenbesetzung über die Personalentwicklung bis hin zur Kommunikation – auf eine geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Gestaltung geachtet. Insbesondere in Bereichen mit geringer Repräsentanz von Frauen wird bei gleicher Eignung und Qualifikation eine bevorzugte Berücksichtigung vorgenommen, um strukturelle Ungleichgewichte nachhaltig abzubauen.

Die Perspektive des EUV Stadtbetriebs ist klar: Eine kontinuierliche Weiterentwicklung hin zu mehr Gleichstellung, Diversität und Flexibilität – unter Wahrung der betrieblichen Abläufe – ist nicht nur Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern auch ein entscheidender Faktor für eine zukunftsfähige und leistungsstarke Organisation.

5.2 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Gleichstellungsplan – Maßnahmen nach Landesgleichstellungsgesetz

Die nachfolgenden Maßnahmen dienen der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW). Sie sind nach Handlungsfeldern gegliedert und enthalten Zielsetzungen, Zuständigkeiten, Zeitbezüge sowie Kriterien zur Erfolgskontrolle.

Organisation, Steuerung und Beteiligung

Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Erfolgskriterium
Frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten	Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte	Vorstand / Führungskräfte	laufend	Dokumentierte Beteiligung

Weisungsfreie Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	Unabhängige Aufgabenwahrnehmung gemäß LGG NRW	Vorstand	dauerhaft	Uneingeschränkte Aufgabenerfüllung
Initiativrecht für gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	Gleichstellungsbeauftragte	laufend	Umgesetzte Vorschläge

Personalgewinnung und Stellenbesetzung

Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Erfolgskriterium
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen	Vermeidung von Benachteiligungen	Ressort Personal & Organisation	laufend	Ausschreibungstexte
Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung	Abbau von Unterrepräsentanz	Vorstand / Ressort Personal & Organisation	laufend	Frauenanteil

Personalentwicklung

Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Erfolgskriterium
Geschlechtsneutrale Fort- und Weiterbildung	Gleichberechtigter Zugang zu Qualifizierung	Personalentwicklung	laufend	Teilnahmequoten
Förderung von Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Frauenanteils	Vorstand / Ressort Personal & Organisation	mittelfristig	Frauen in Leitungsfunktionen

Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit

Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Erfolgskriterium
Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Führungskräfte	laufend	Nutzung flexibler Modelle
Unterstützung bei Elternzeit und Wiedereinstieg	Vermeidung von Nachteilen	Ressort Personal & Organisation	laufend	Verbleib nach Rückkehr

Arbeitskultur und Schutz vor Benachteiligung

Maßnahme	Ziel	Zuständigkeit	Zeitraum	Erfolgskriterium
Gendergerechte Sprache	Inklusive Kommunikation	Alle Mitarbeitenden	laufend	Überarbeitete Vorlagen
Anlaufstelle bei Diskriminierung	Unterstützung Betroffener	Vorstand / Gleichstellungsbeauftragte	dauerhaft	Fallbearbeitung

6. Zwischencontrolling

Im Rahmen des Zwischencontrollings wird zwei Jahre nach Inkrafttreten geprüft, ob die gesetzten Ziele und Maßnahmen umgesetzt wurden bzw. Risiken bestehen. Bei Bedarf werden Optimierungsvorschläge entwickelt, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten.

7. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt zum 01.04.2026 für eine Laufzeit von fünf Jahren in Kraft. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, sich mit den Inhalten des Gleichstellungsplans vertraut zu machen und aktiv an seiner Umsetzung mitzuwirken.

Castrop-Rauxel, den 01.04.2026

Der Vorstand

Brigadski

Weskamp