

**Personalabteilung
Gleichstellungsbeauftragte**

**ENTWURF des Gleichstellungsplanes
für die Kreisverwaltung
des Rhein-Sieg-Kreises
01.07.2024 – 30.06.2029**

[Wappen/Image/Logo]
ggfs. Foto Kreishaus, Gruppe Mitarbeiter/innen o. ä.

Stand: 22.03.2024

1	Vorwort des Landrates	3
	Geltungsbereich	4
	Geltungsdauer, Controlling, Inkrafttreten	4
2	Einleitung.....	5
2.1	Rechtliche Grundlagen	5
2.2	Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	5
3	Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	7
	3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	7
	3.1.1 Beschäftigte insgesamt	8
	3.1.2 Beamtinnen und Beamte	9
	3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.....	10
	3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen	13
	3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen .	18
	3.1.6 Führungskräfte.....	22
	3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	24
	3.1.8 Beförderungen	27
	3.1.9 Höhergruppierungen	27
	3.1.10 Fortbildungsteilnahme.....	30
	3.1.11 Beurlaubungen.....	31
	3.1.12 Elternzeit.....	33
3.2	Prognose	35
	3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen	35
4	Zielvorgaben und Maßnahmen	36
	4.1 Ziele	37
	4.2 Maßnahmen	38
5	Anhang	40
5.1	Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente	40

1 Vorwort des Landrates

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich freue mich Ihnen den 8. Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises vorstellen zu dürfen.

Seit mittlerweile knapp 4 Jahrzehnten engagiert sich die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises für die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und das durchaus erfolgreich! So konnte beispielsweise die Frauenquote im mittleren Führungsbereich erhöht und auch eine Verbesserung der Frauenanteile im technischen Bereich erzielt werden.

Teilzeitstellen sind allerdings noch immer überwiegend mit Frauen besetzt. Sie bieten einerseits im Kontext Vereinbarkeit von Beruf und Familie Chancen und Hilfe, andererseits möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich dafür sensibilisieren, sich frühzeitig und ausreichend mit den ökonomischen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung insbesondere im Kontext der Altersvorsorge zu befassen.

Ziel der Gleichstellungsarbeit in der Kreisverwaltung ist weiterhin die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Kolleginnen und Kollegen, die Betreuungsleistungen in der Familie übernehmen, dürfen nicht für ihre Arbeit an der Gesellschaft benachteiligt werden.

Ich habe deshalb größten Wert darauf gelegt, dass in unserer Verwaltung schnellstmöglich die Voraussetzungen des mobilen Arbeitens ermöglicht werden, was wir technisch innerhalb kürzester Zeit gestemmt haben und weiterhin zielgerichtet an der Optimierung der Rahmenbedingungen arbeiten.

Die entsprechende Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist bereits seit 2022 in Kraft.

Neben der Erfüllung des im Landesgleichstellungsgesetzes beschriebenen Auftrags hat sich die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises auch weiterhin für die Auditierung berufundfamilie durch die Hertiestiftung entschieden.

Chancengleichheit lässt sich nur gemeinsam umsetzen und muss von allen gelebt werden. Ich werde deshalb mit allen Kräften darauf hinwirken, dass durch unser gemeinsames Engagement auch zukünftig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Kreisverwaltung für uns alle ein Gewinn sein wird.

Ihr
Sebastian Schuster
Landrat

Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises.

Bei Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens sind die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet, die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW in der Unternehmenssatzung zu verankern. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplanes der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises mit einfließen.

Gehört dem Rhein-Sieg-Kreis allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden (§ 2 Abs. 2 LGG).

Geltungsdauer, Controlling, Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Kreistages für fünf Jahre (01.07.2024 bis 30.06.2029).

Nach einem Zeitraum von zwei Jahren erfolgt eine Zwischenbilanz der aktuellen Situation unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- Feststellung der Zielerreichung
- Wirksamkeit ausgewählter Maßnahmen
- Erfordernis von Korrekturen

Die Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Intranet und auf der Internetseite der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises.

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klar gestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

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

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes ist nach § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG spätestens nach zwei Jahren zu überprüfen. Sollte erkennbar sein, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind weitere Maßnahmen zu ergänzen oder Maßnahmen entsprechend anzupassen.

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Grundlage des Gleichstellungsplans sind gemäß § Absatz 2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur für den Zeitraum der Geltungsdauer.

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

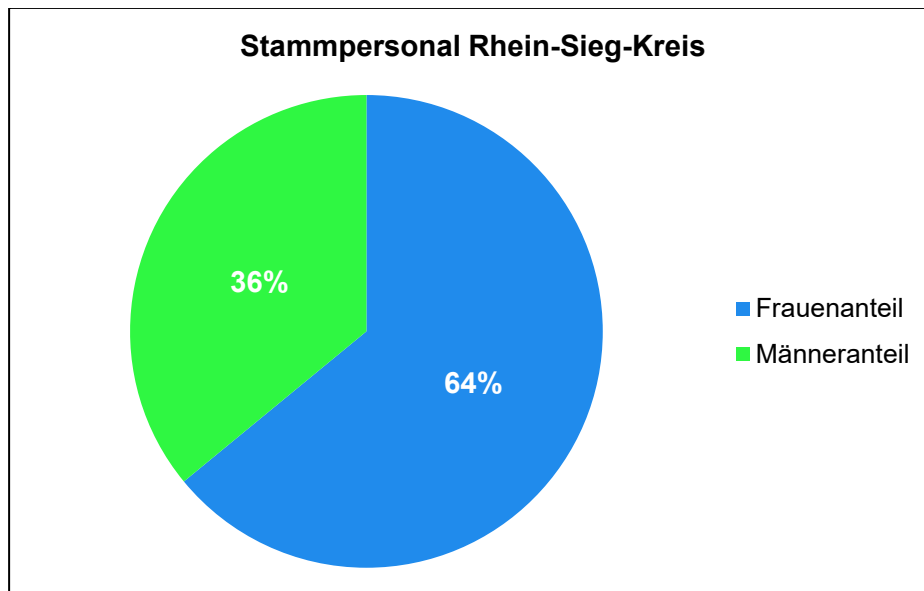
Die Beschäftigten des Jobcenters werden nicht im Gleichstellungsplan der kommunalen Gebietskörperschaft erfasst, sondern im Gleichstellungsplan des Jobcenters.

Zur Erläuterung der Diagramme: alle Farben der Diagramme im folgenden Plan sind nicht vom Rhein-Sieg-Kreis gewählt, sondern sind eine Voreinstellung des Mustergleichstellungsplanes des Landes NRW, auf dem dieser Gleichstellungsplan basiert.

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Am 30.06.2023 waren insgesamt

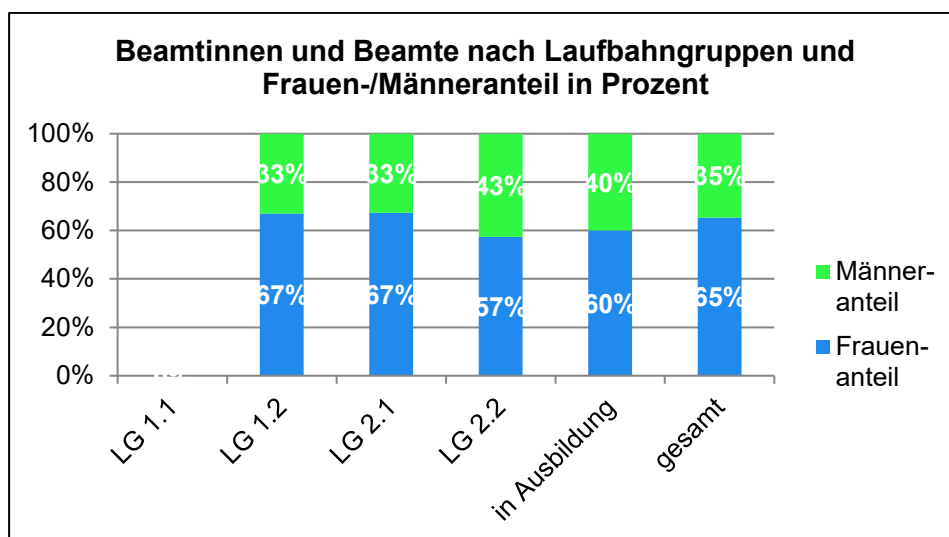
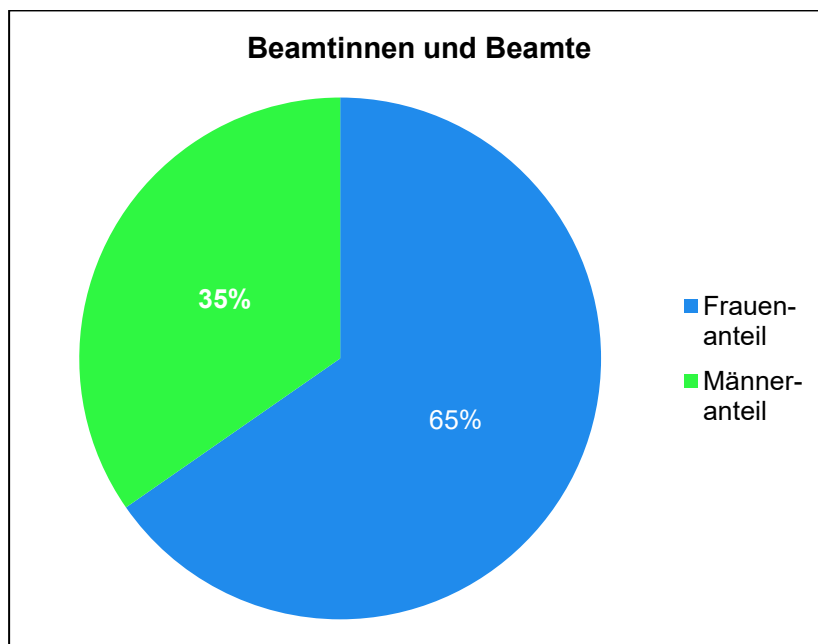
- 1690 Personen (1078 Frauen und 612 Männer) Personen beschäftigt
- Davon sind 64 % Frauen und 36 % Männer



Der Personalbestand der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises teils sich auf in Beamtinnen und Beamte sowie weibliche und männliche Tarifbeschäftigte. Es gibt keine Beschäftigten, die sich divers erklärt haben.

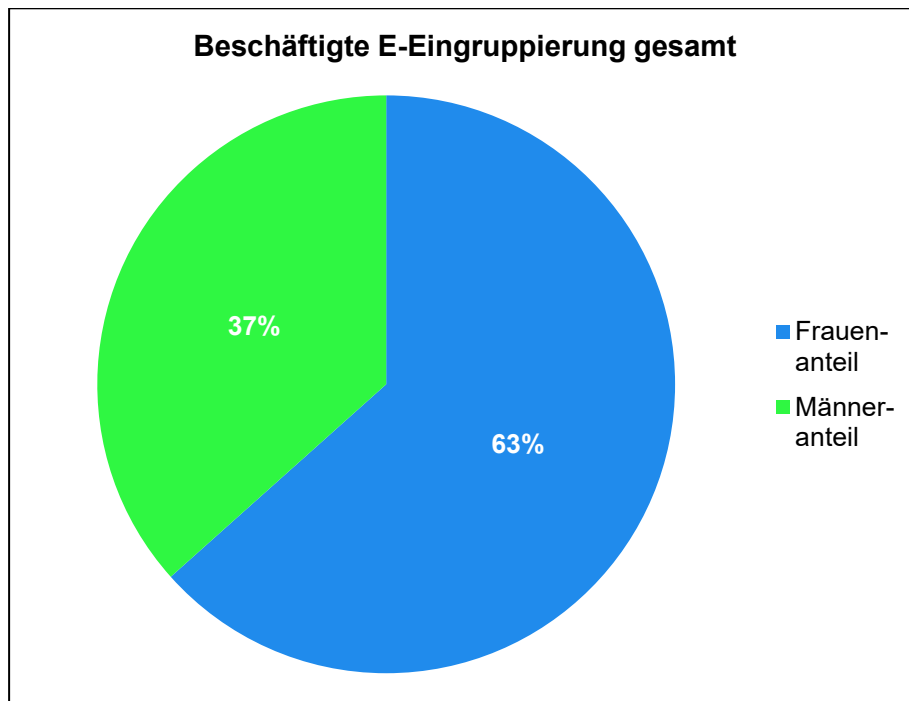
3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (554) sind 65 % Frauen und 35% Männer.

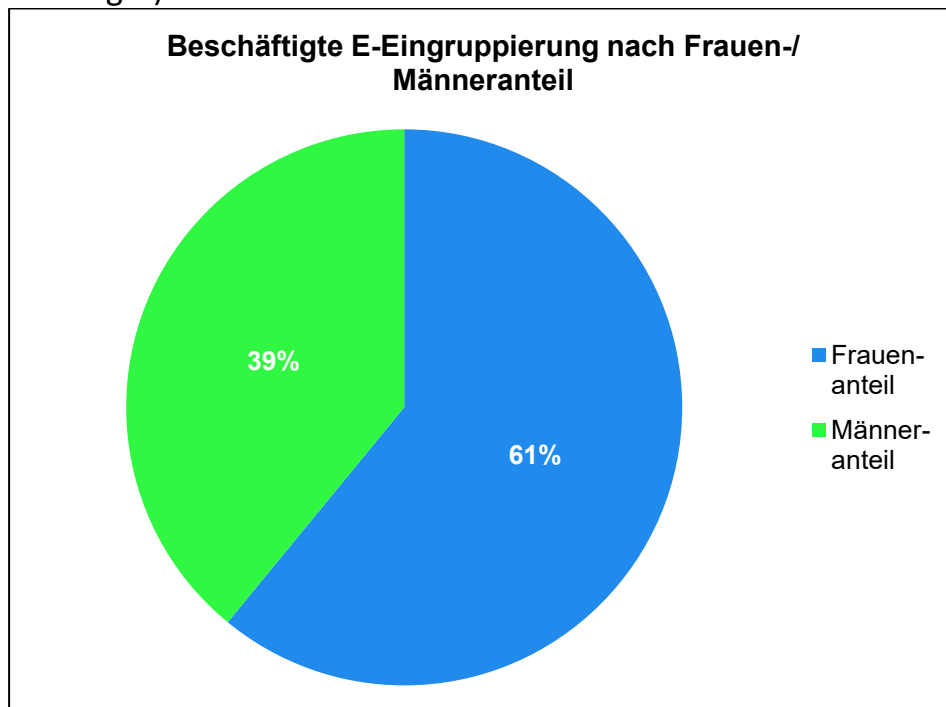


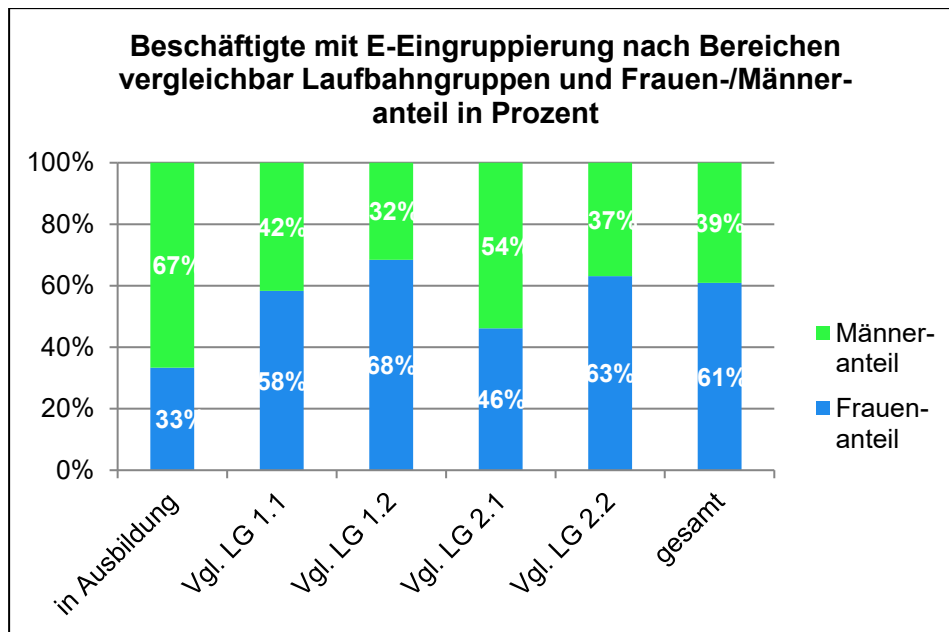
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (1136 Beschäftigte) sind 63 % Frauen und 37 % Männer.



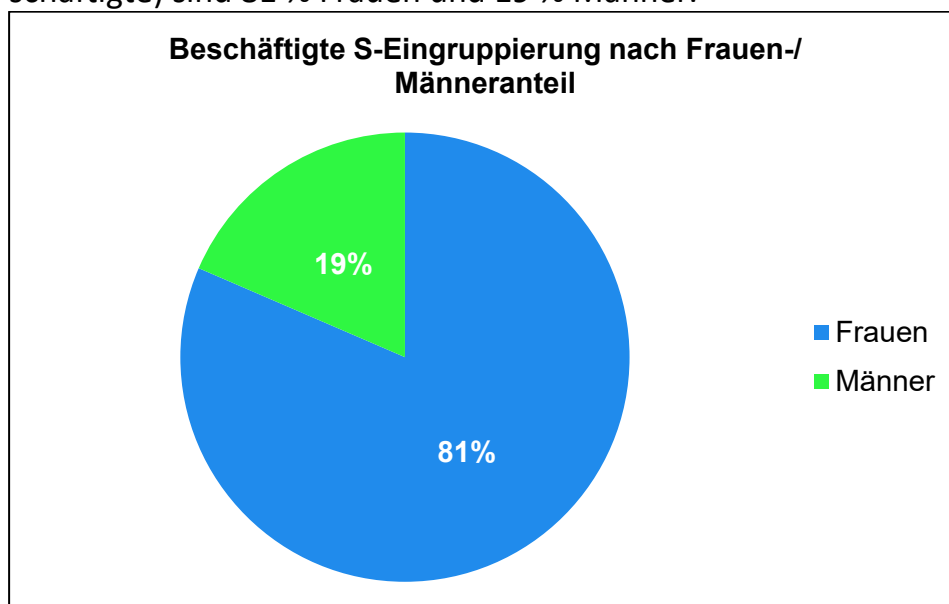
Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der E-Eingruppierung (1001 Beschäftigte) sind 61 % Frauen und 39 % Männer.

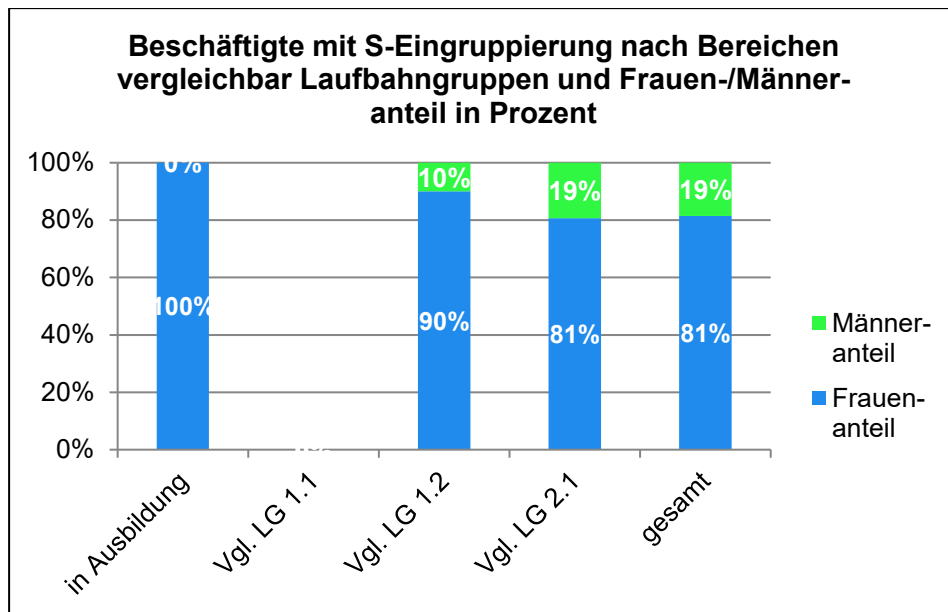




Zur Erläuterung: LG 1.1 (E 2 bis E4), LG 1.2 (E 5 bis E 9a), LG 2.1 (E 9b bis E12), LG 2.2 (ab E13).

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der S-Eingruppierung (135 Beschäftigte) sind 81 % Frauen und 19 % Männer.



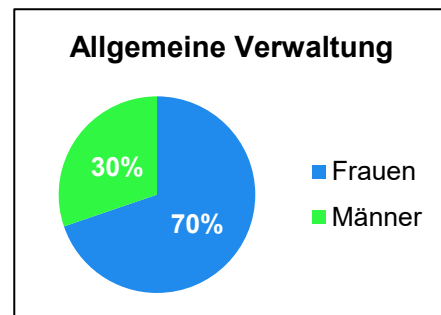


3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

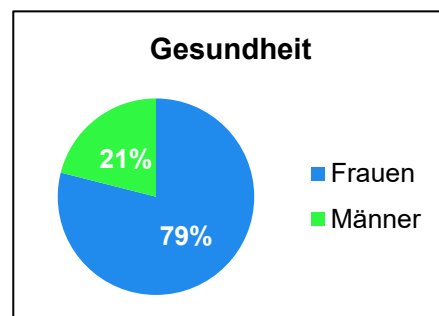
Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen. Im Bereich der Technik und der Feuerwehr zeigt sich deutlich, dass es weiter notwendig sein wird, sich intensiv um Bewerbungen von Frauen zu kümmern.

Beamtinnen/Beamte

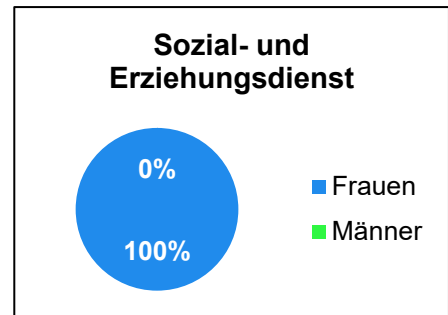
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	27	26
LG 2.1	175	76
LG 1.2	106	22
in Ausbildung	27	18
gesamt	335	142



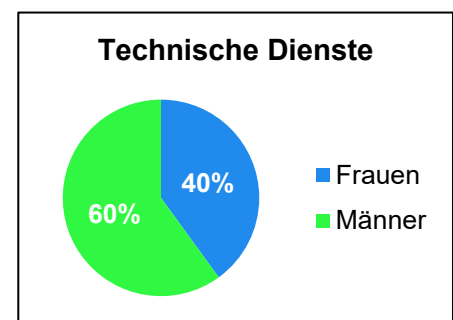
Gesundheit		
	Frauen	Männer
LG 2.2	14	4
LG 2.1	1	0
LG 1.2	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	15	4



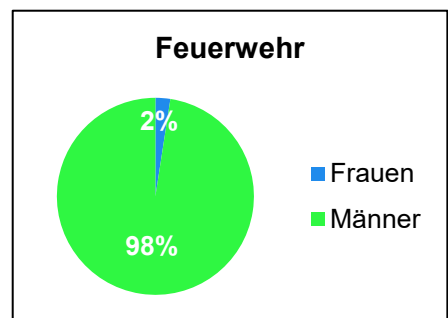
Sozial- und Erziehungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 2.2	1	0
LG 2.1	6	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	7	0



Technische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	1	2
LG 2.1	3	4
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	4	6



Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	10
LG 1.2	1	30
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	40

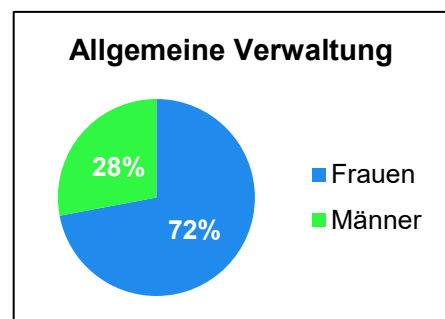


Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

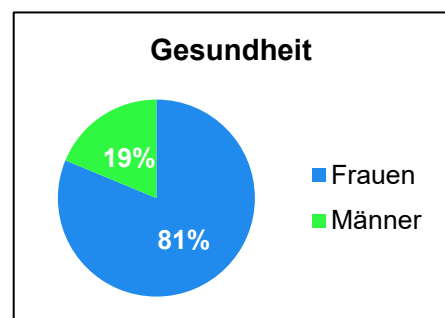
Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorie des Technikertarifvertrages.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

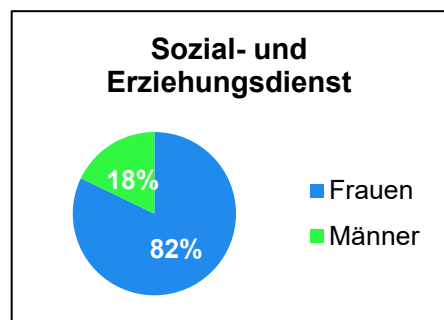
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	14	11
Vgl. LG 2.1	92	38
Vgl. LG 1.2	354	126
Vgl. LG 1.1	14	9
in Ausbildung	0	0
gesamt	474	184



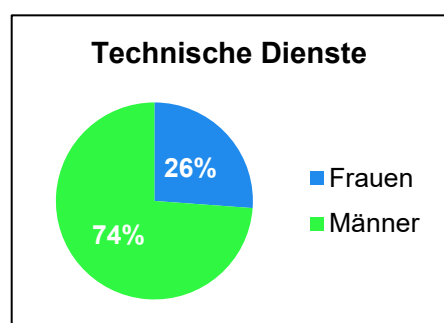
Gesundheit		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	21	6
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	18	0
Vgl. LG 1.1	0	1
in Ausbildung	0	2
gesamt	39	9



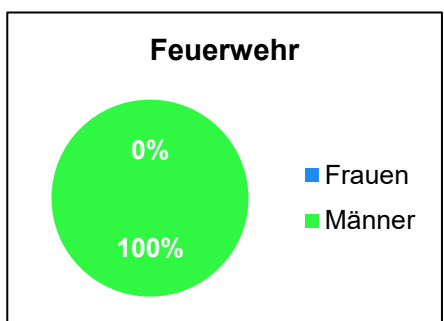
Sozial- und Erziehungsdienst		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	17	5
Vgl. LG 2.1	5	0
Vgl. LG 1.2	1	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	23	5



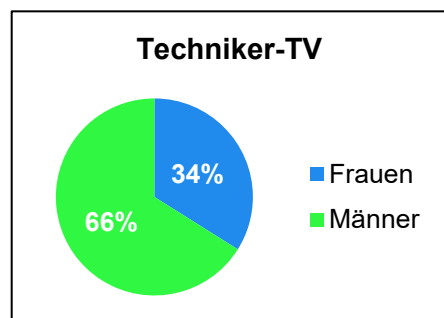
Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	1	6
Vgl. LG 2.1	40	122
Vgl. LG 1.2	10	10
Vgl. LG 1.1	0	3
in Ausbildung	0	3
gesamt	51	144



Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	3
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	13
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	16

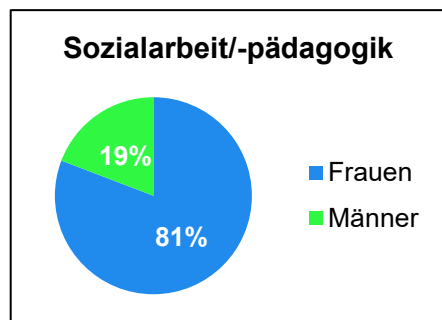


Techniker-TV		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	1	1
Vgl. LG 1.2	18	36
in Ausbildung	0	0
gesamt	19	37



Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

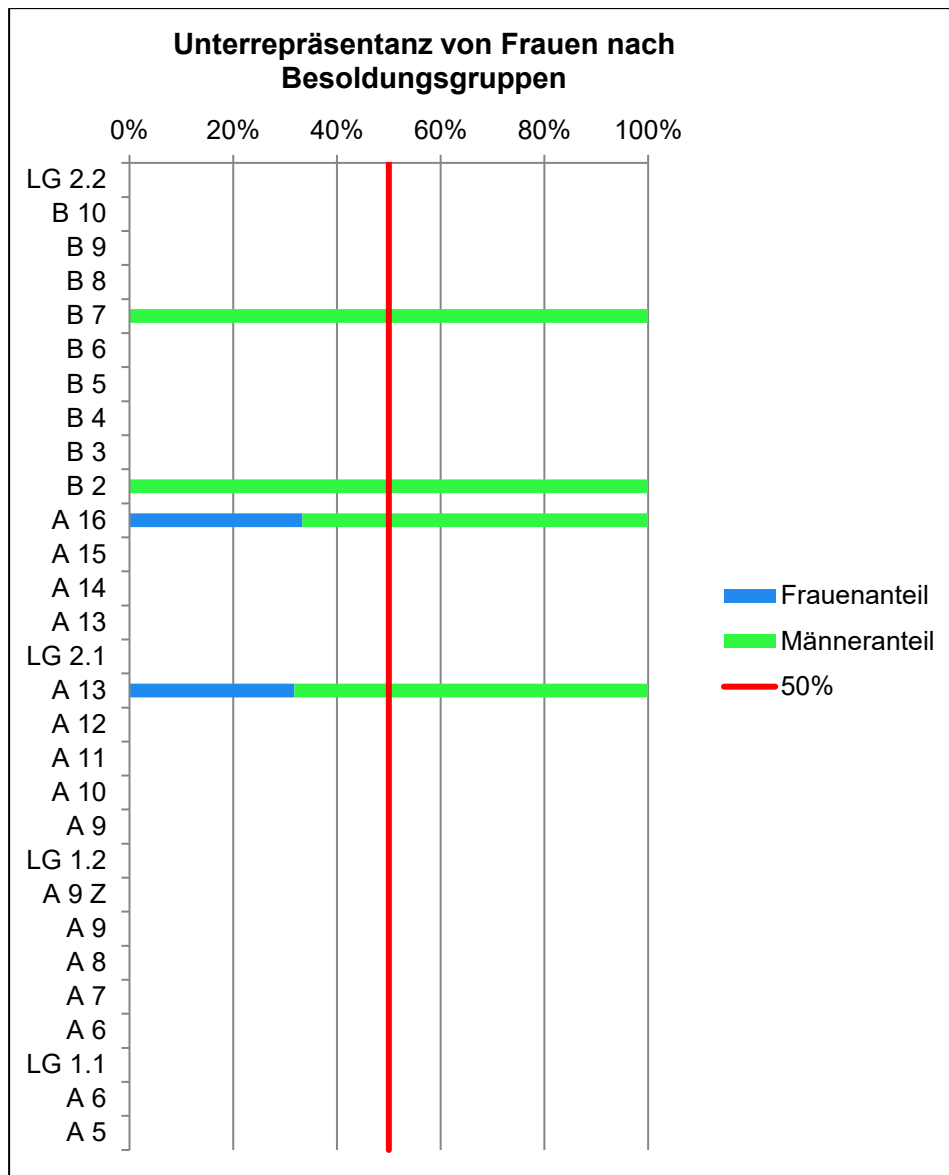
Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	100	24
Vgl. LG 1.2	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	101	24



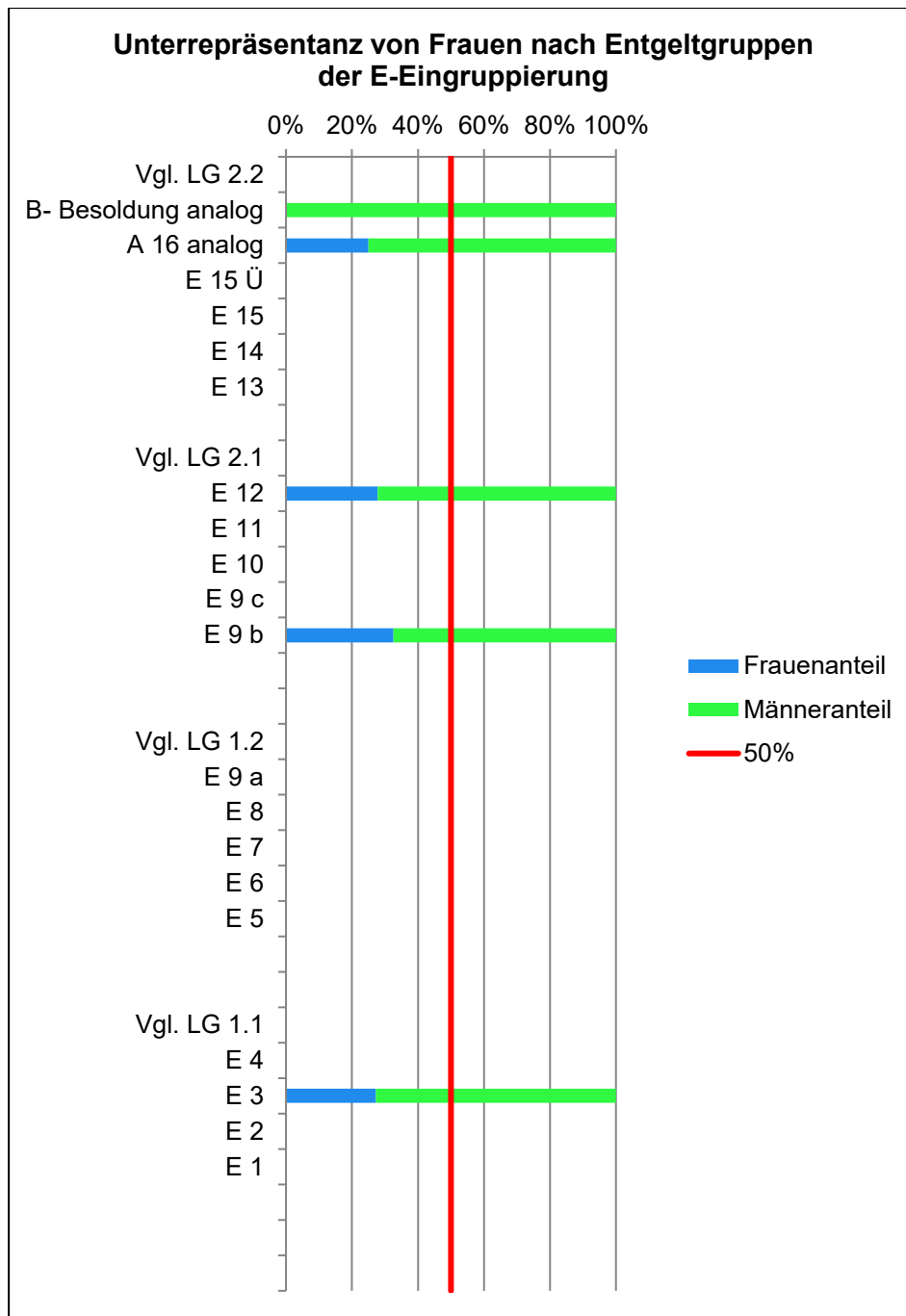
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

In den folgenden drei Darstellungen ist die Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen, nach Entgeltgruppen der E-Gruppierung und nach Entgeltgruppen der S-Gruppierung zu sehen – unabhängig von den einzelnen Fachrichtungen aus Kapitel 3.1.4. Zur besseren Übersichtlichkeit ist nur die Unterrepräsentanz dargestellt. Dort, wo Frauen nicht unterrepräsentiert sind, erscheint keine Anteilsdarstellung. Dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, wird der Anteil der Frauen und der Männer dargestellt. Dies zeigt auch, wie stark die Unterrepräsentanz ausgeprägt ist.

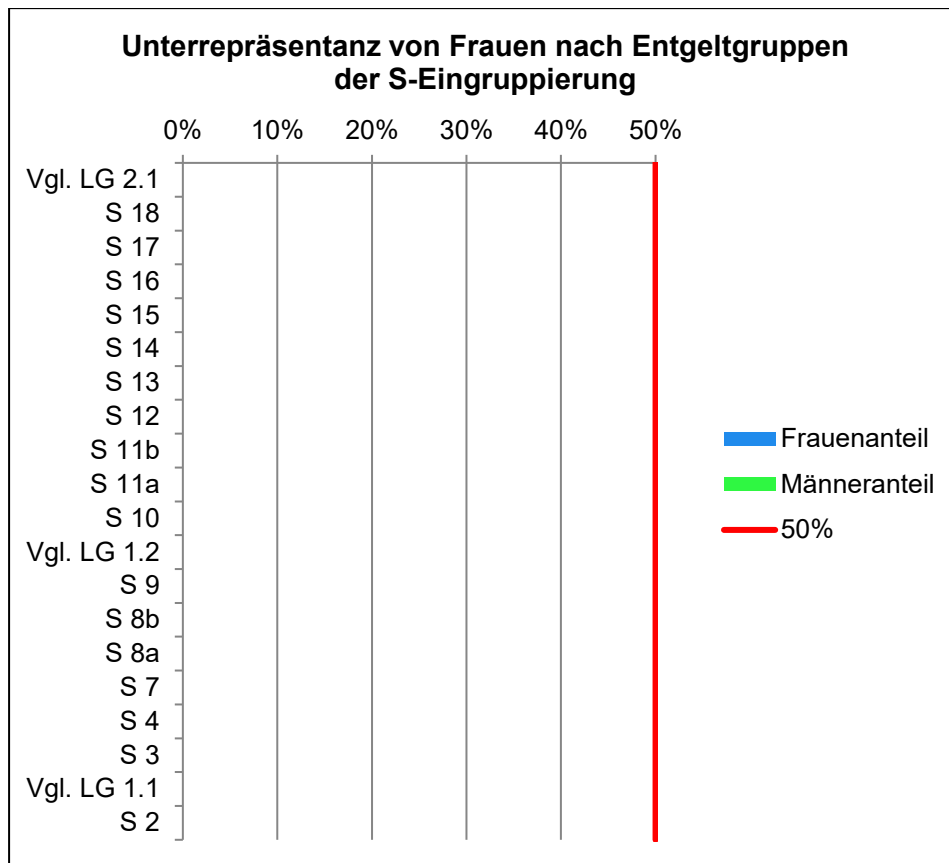
Nach § 7 Abs. 2 LG NRW sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Darstellung dient daher als Basis für eine gezielte Personalauswahl.



Zur Erläuterung: Bei B 7 ist die einzige Stelle mit einem Mann besetzt, bei B 2 sind die zwei Stellen ebenfalls mit Männern besetzt, so dass in der Darstellung jeweils ein Männeranteil von 100 % erscheint.

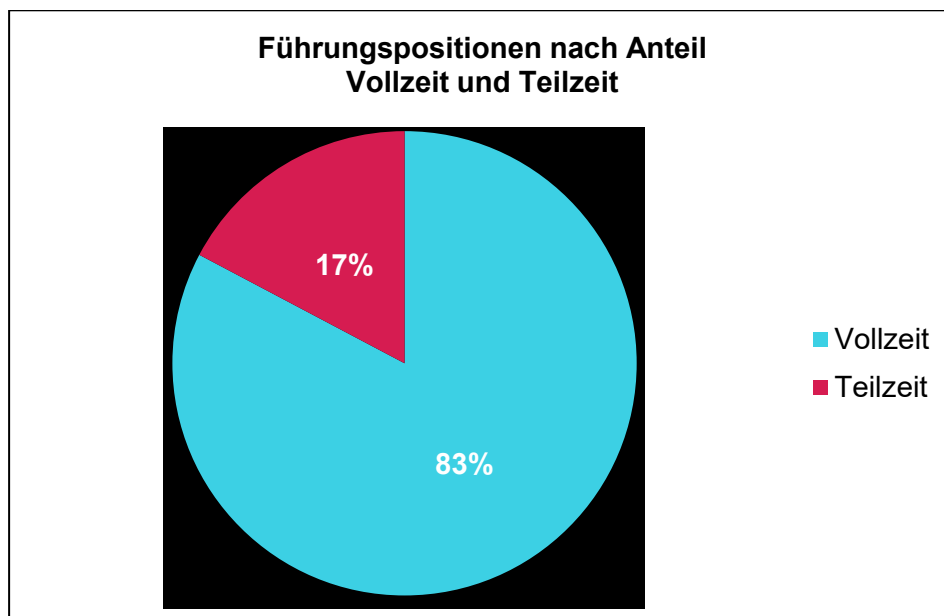
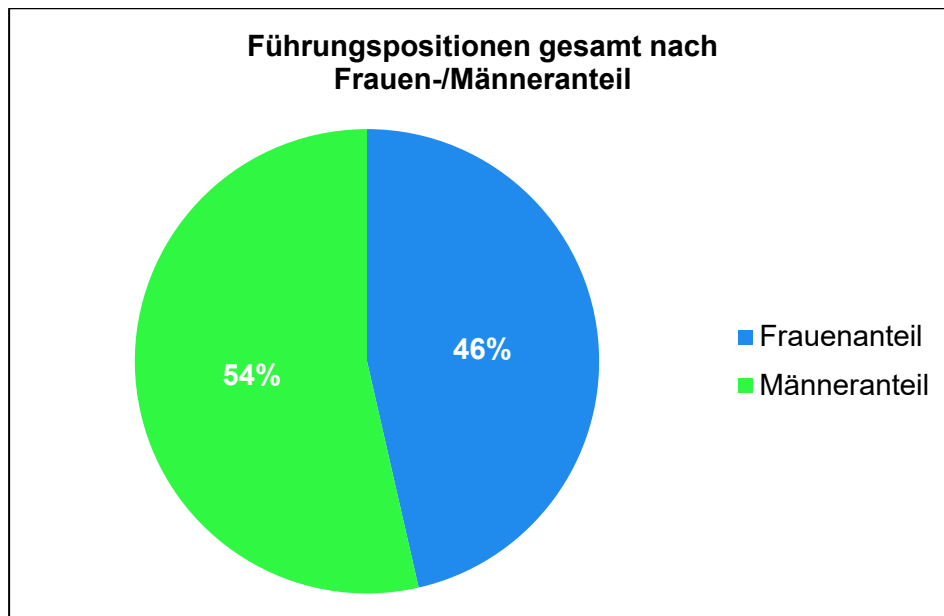


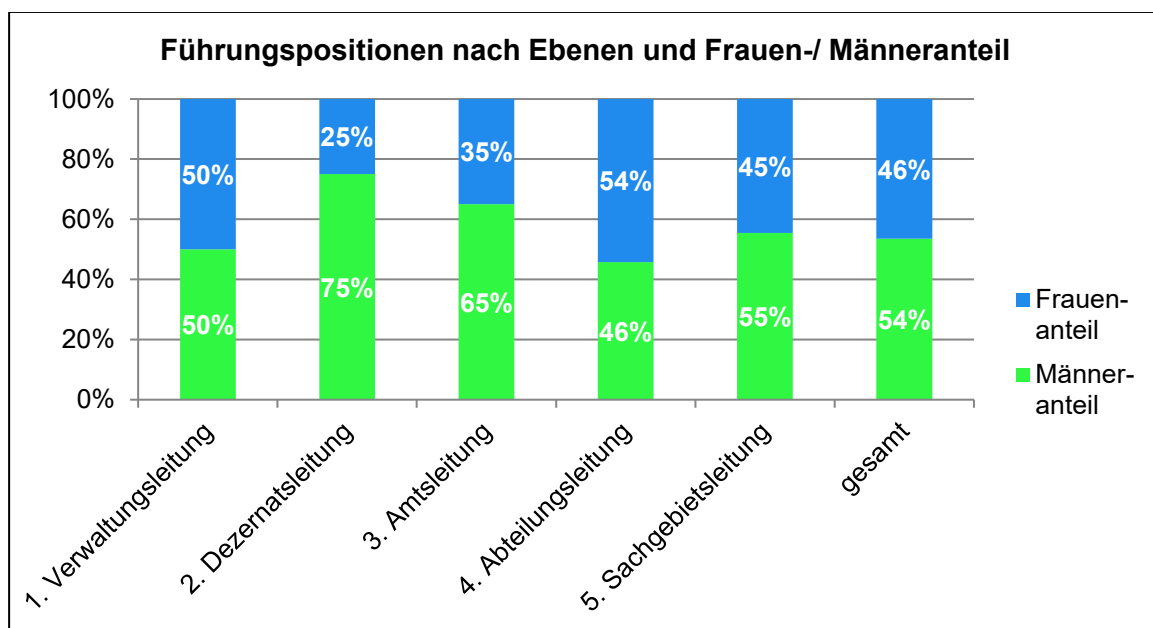
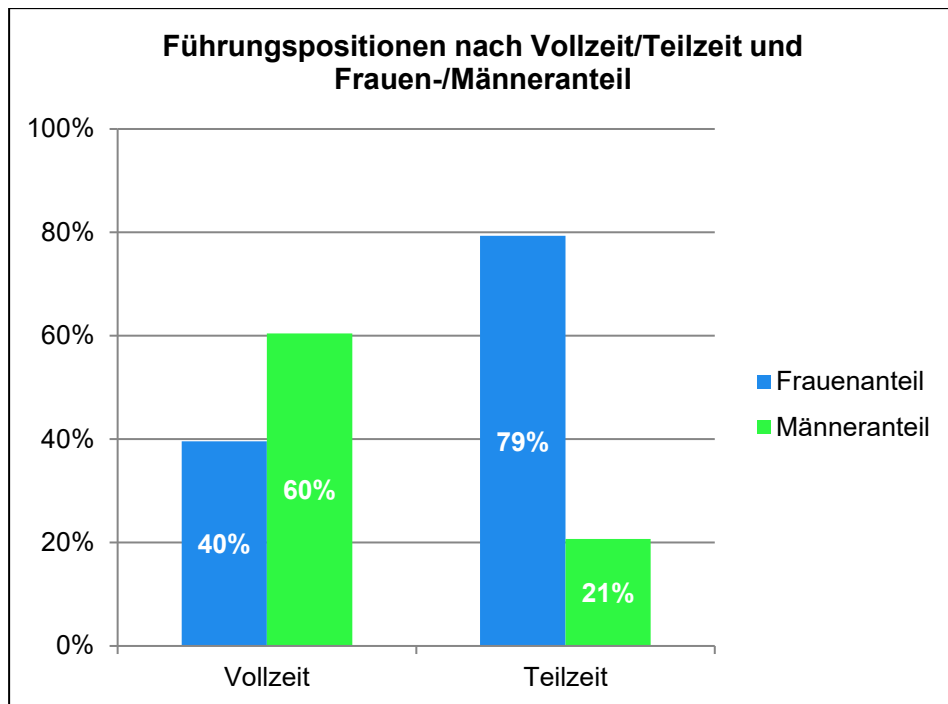
Zur Erläuterung des Männeranteiles von 100 %: Bei B-Besoldung analog handelt es sich um zwei Stellen, die jeweils mit Männern besetzt sind.



3.1.6 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung ihrer Verwaltung. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG).





In früheren Frauenförder- und Gleichstellungsplänen waren die Daten nur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen erfasst. Vergleichswerte in Bezug auf die Führungspositionen fehlen demnach. Die Anteile 46 % Frauen und 54 % Männer in Führungspositionen stellen nahezu ausgewogene Werte dar. Unter Berücksichtigung, dass 65% aller Beschäftigten des Rhein-Sieg-Kreises Frauen sind, ist ein höherer Wert des Frauenanteils anzustreben.

Die Gruppe der Dezernats- und Amtsleitungen ist weiter stark Männerdominiert.

3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte dieser, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. So darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich formuliert § 13 Absatz 8 LGG wie folgt:

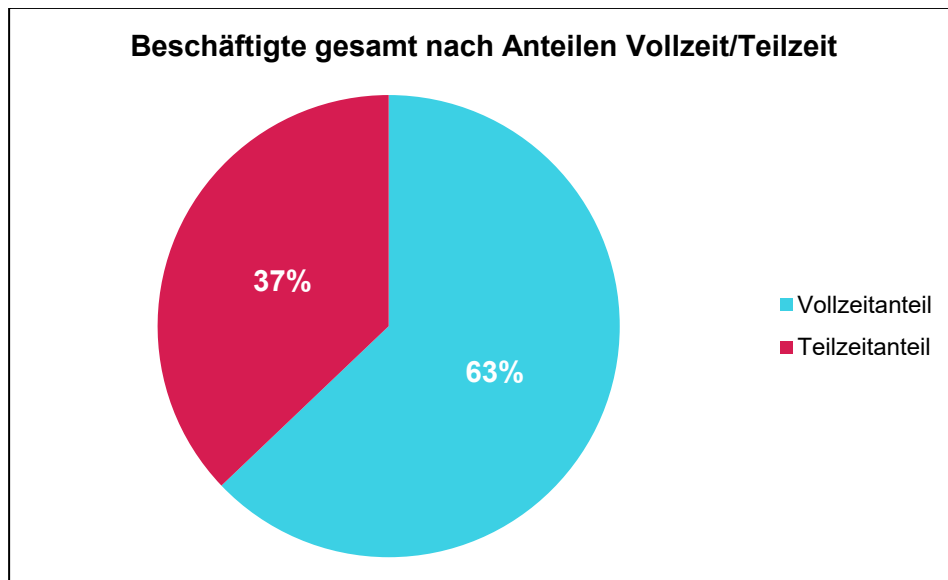
„Teilzeit, Telearbeit, Homeoffice, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

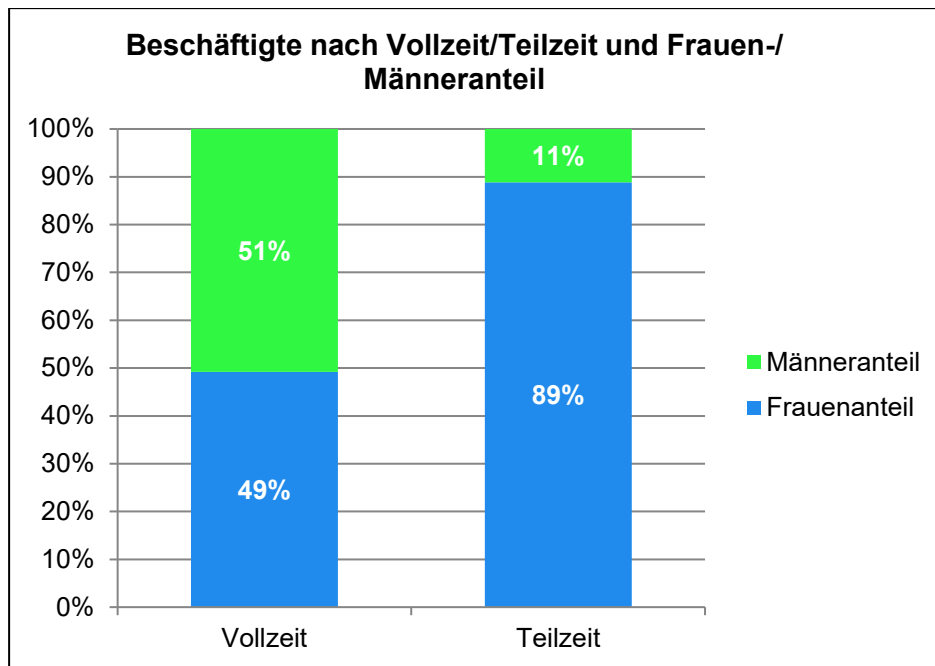
Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

- von weniger als 50 %,
- von 50 %,
- über 50 % bis unter 75 % sowie
- von 75 % bis unter 100 %

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

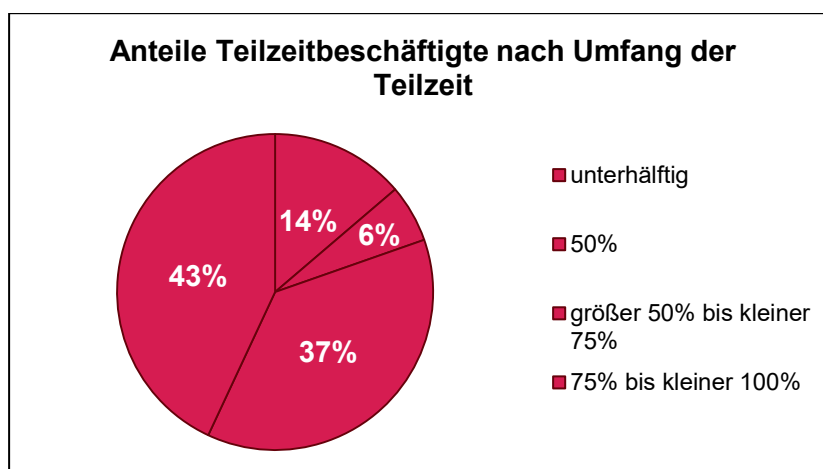
Somit werden von unterhältig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.





Mit 11 % ist der Anteil der Männer an Teilzeitmodellen deutlich geringer als der Frauenanteil. Festzustellen ist weiterhin, dass 50 % aller Frauen in Teilzeit arbeiten. Grundsätzlich wird allen Beschäftigten die Möglichkeit geboten, die wöchentliche Arbeitszeit in Form einer Teilzeitbeschäftigung zu leisten, soweit es die betrieblichen Abläufe zulassen und die Erfüllung der Aufgaben gesichert ist. Ziel sollte es jedoch sein, das Bewusstsein aller Beschäftigten – ganz egal ob Frauen oder Männer – so zu schärfen, dass die wirtschaftlichen Folgen einer Teilzeitbeschäftigung insbesondere im Kontext Altersvorsorge bekannt sind und sich damit kritisch auseinandergesetzt wird.

Es besteht die Möglichkeit eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Diese Option wird zukünftig verstärkt beworben.



3.1.8 Beförderungen

Für die Beförderungen sind die Stellenbewertung, Regelbeurteilung sowie laubahnrechtliche Wartezeiten und die Beförderungsrichtlinien der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises maßgebend.

In den Jahren 2020 bis 2023 stellen sich die vorgenommenen Beförderungen nach Laufbahngruppen und Geschlecht wie folgt dar:

Jahre 2020 - 2023			
	gesamt	Frauen- anteil	Männer- anteil
LG 2.2	19	47%	53%
LG 2.1	127	59%	41%
LG 1.2	89	58%	42%

3.1.9 Höhergruppierungen

Für die Höhergruppierungen ist das Auswahlverfahren für die Besetzung von höherwertigen Stellen ausschlaggebend.

Die Höhergruppierung im Tarifrecht erfolgt mit dem Zeitpunkt der Aufgabenübertragung. Frauen sind bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt zu berücksichtigen.

In den Jahren 2020 bis 2023 stellen sich die vorgenommenen Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen und Geschlecht wie folgt dar:

E-Eingruppierungen :

Höhergruppierungen 1. Jahr:

2020			
	gesamt	Frauenanteil	Männeran- teil
Vgl. LG 2.2	7	71%	29%
Vgl. LG 2.1	17	41%	59%
Vgl. LG 1.2	25	60%	40%

Höhergruppierungen 2. Jahr:

2021			
	ge-samt	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	6	67%	33%
Vgl. LG 2.1	21	52%	48%
Vgl. LG 1.2	25	48%	52%

Höhergruppierungen 3. Jahr:

2022			
	ge-samt	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	2	100%	0%
Vgl. LG 2.1	13	13%	88%
Vgl. LG 1.2	43	72%	28%

Höhergruppierungen 4. Jahr

2023			
	ge-samt	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	7	43%	57%
Vgl. LG 2.1	15	60%	40%
Vgl. LG 1.2	26	58%	42%

S-Eingruppierungen :

Höhergruppierungen 1. Jahr:

2020			
	ge-samt	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	7	100%	0%
Vgl. LG 2.1	0	0%	0%
Vgl. LG 1.2	4	100%	0%

Höhergruppierungen 2. Jahr:

2021			
	ge- samt	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	4	75%	25%
Vgl. LG 2.1	0	0%	0%
Vgl. LG 1.2	0	0%	0%

Höhergruppierungen 3. Jahr:

2022			
	ge- samt	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	3	67%	33%
Vgl. LG 2.1	0	0%	0%
Vgl. LG 1.2	12	40%	60%

Höhergruppierungen 4. Jahr

2023			
	ge- samt	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	14	50%	50%
Vgl. LG 2.1	0	0%	0%
Vgl. LG 1.2	8	13%	87%

3.1.10 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, so dass die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist.

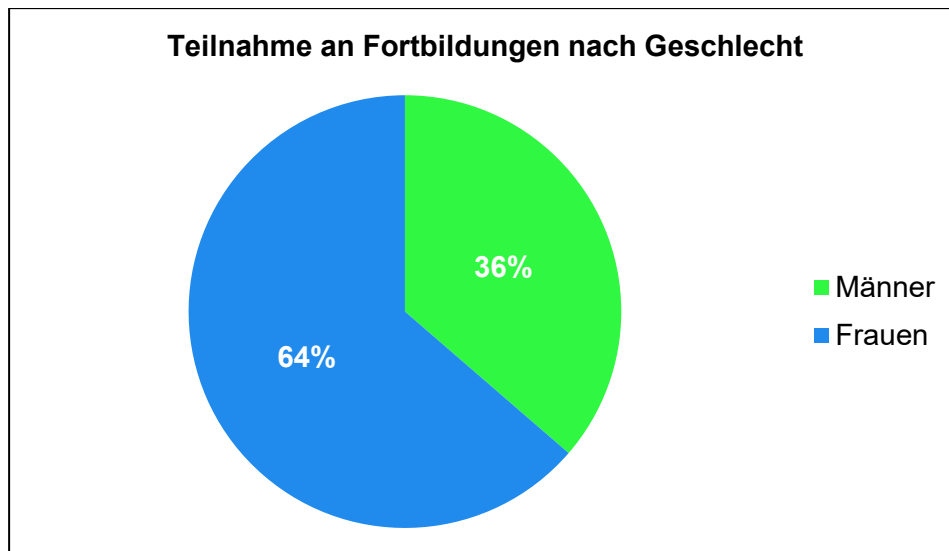
Unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und der zukünftigen Schwerpunktthemen werden weiterhin hausinterne Fortbildungsangebote zur Förderung von Schlüsselkompetenzen angeboten.

Die Fortbildungsmöglichkeiten werden allen Mitarbeiter/innen im Intranet zugänglich gemacht. Weiterhin besteht darüber hinaus die Möglichkeit über die Fortbildungsbudgets der Fachbereiche auch Seminare bei externen Fortbildungsanbietern zu besuchen.

Hierbei wird allen Mitarbeiter/innen, unabhängig vom Geschlecht und der Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit, eine Teilnahme an dienstlich notwendigen Fortbildungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln ermöglicht. Die Teilnahme gilt grundsätzlich als Arbeitszeit.

Auf Antrag und nach Vorlage entsprechender Nachweise werden die durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entstehenden Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren erstattet.

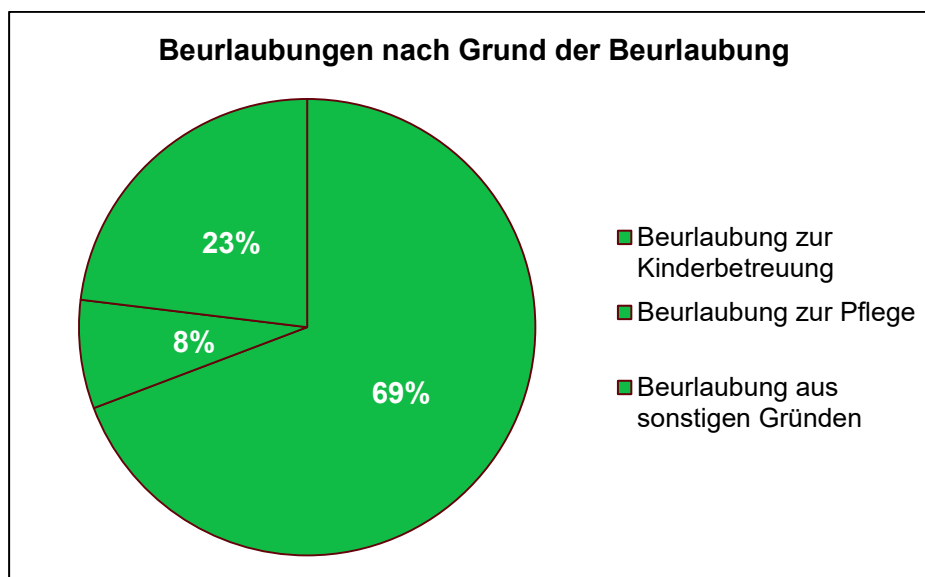
In den Jahren 2020 bis Ende Juni 2023 haben 1.882 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 64 Prozent davon waren Frauen, 36 Prozent Männer.

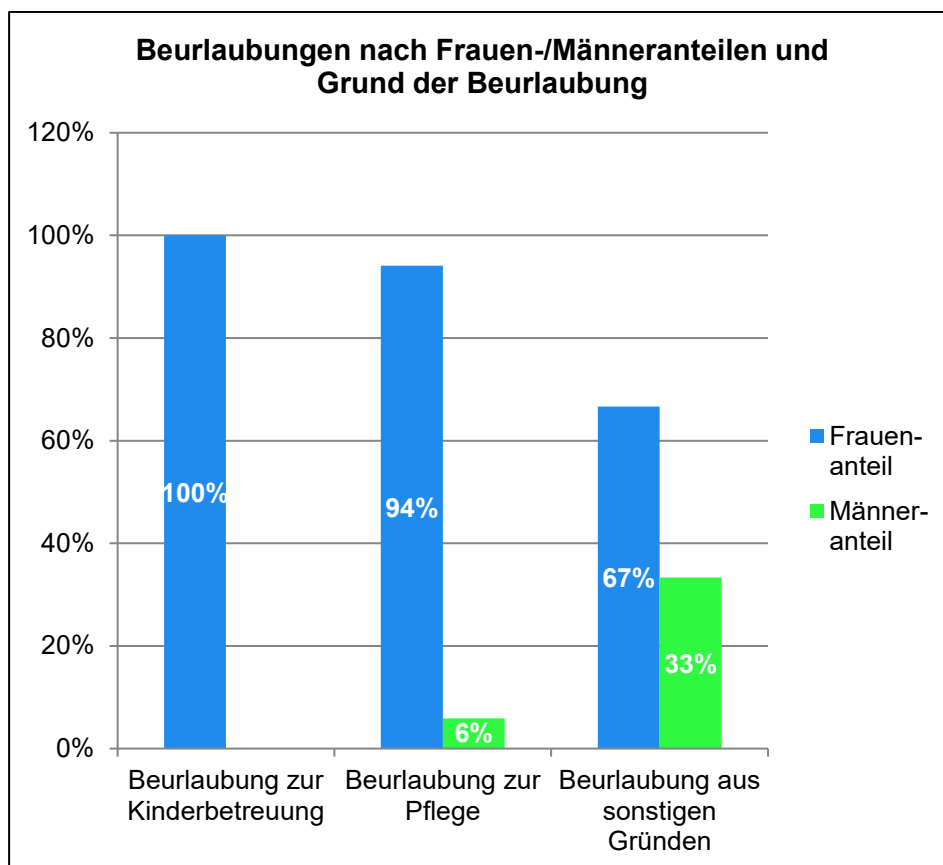
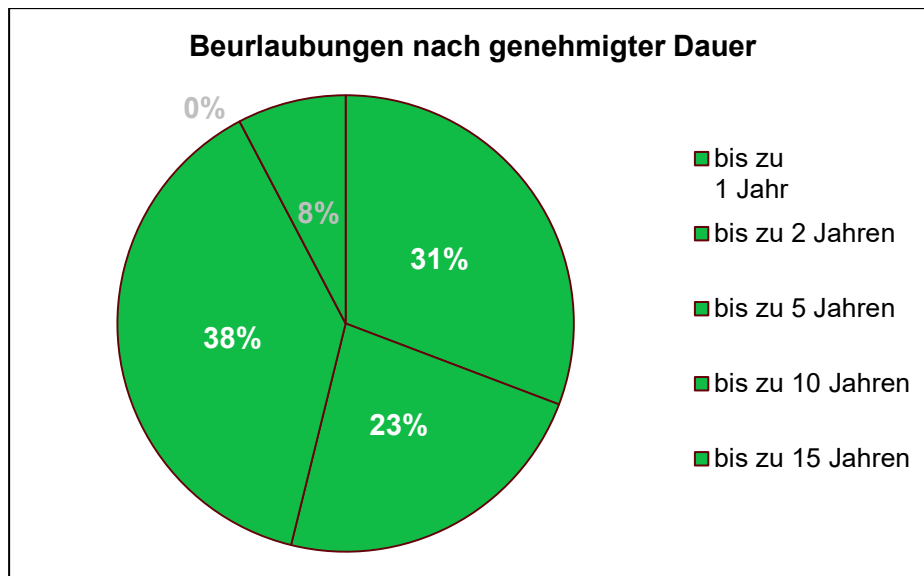


3.1.11 Beurlaubungen

Für alle Beschäftigtengruppen besteht neben der Elternzeit nach den beamten- bzw. tarifrechtlichen Bestimmungen die Möglichkeit, sich ohne Fortzahlung der Besoldung bzw. des Entgelts beurlauben zu lassen. Diese Möglichkeit wird ganz besonders aus Gründen der Kindererziehung und Kinderbetreuung und auch für die Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen.

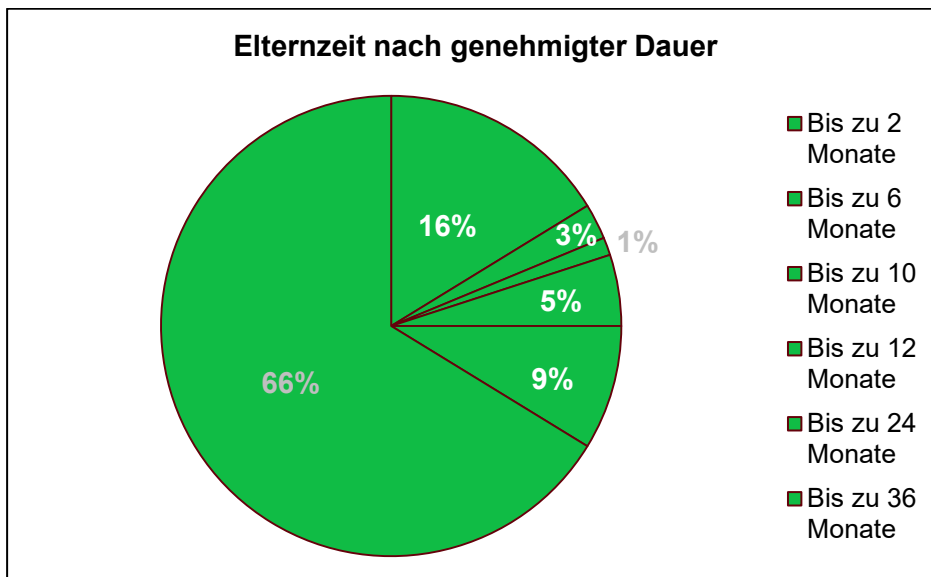
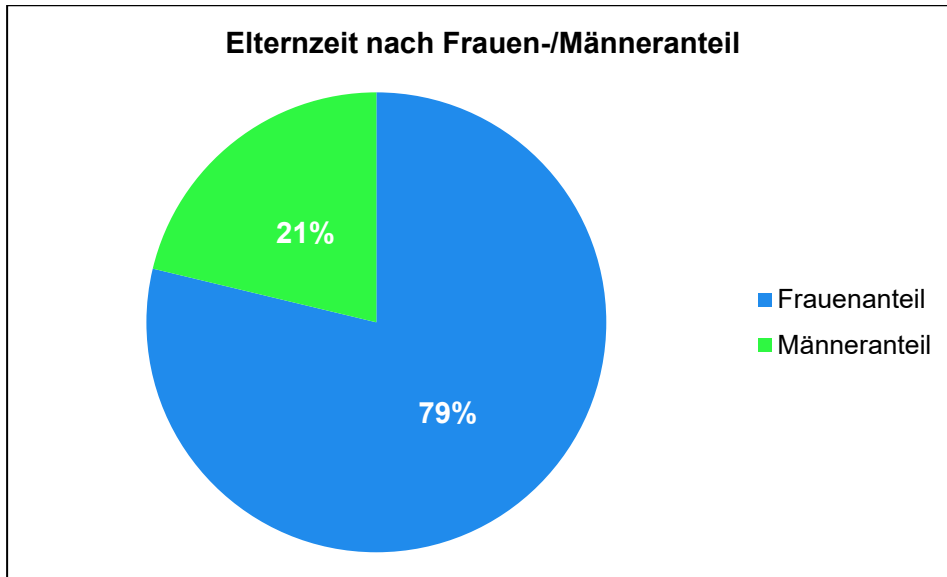
Den folgenden Diagrammen kann entnommen werden, dass auch wie bei den Anteilen der Teilzeitbeschäftigung (geschildert unter Punkt 3.1.7) der Anteil der Frauen, die eine Beurlaubung in Anspruch nehmen, höher ist als der Anteil der Männer.

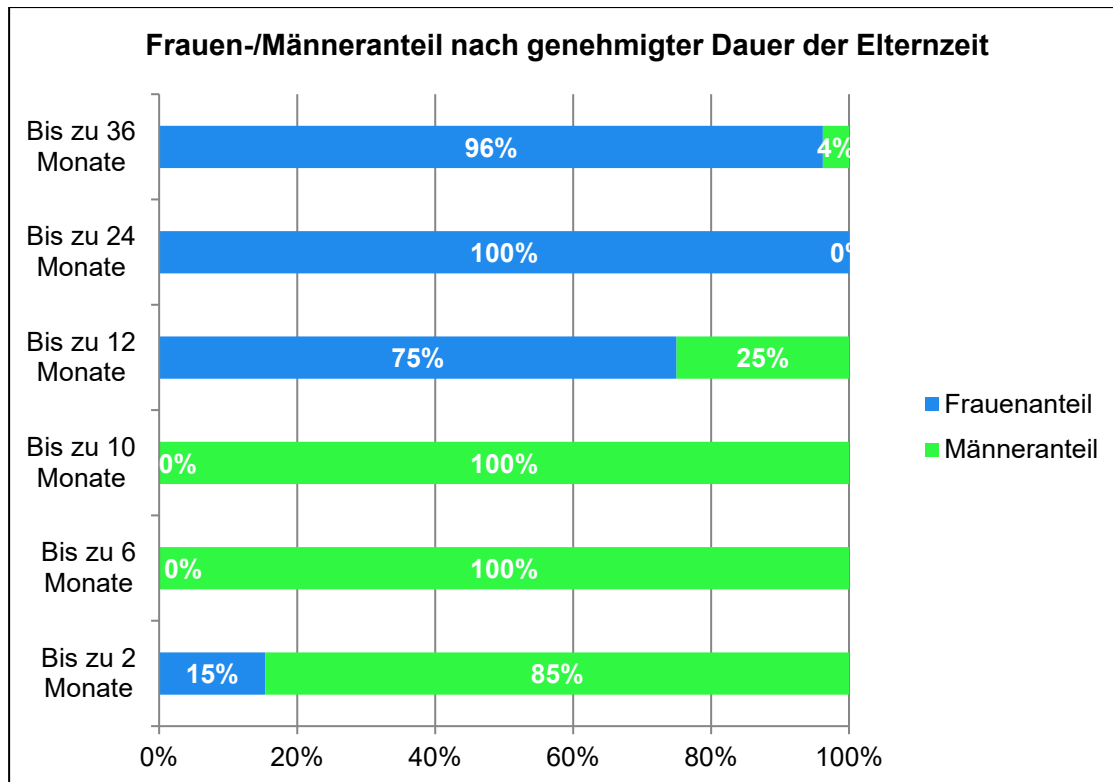




3.1.12 Elternzeit

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf die Elternzeit. Nach der Geburt eines Kindes und nach Beendigung der Mutterschutzfrist besteht die Möglichkeit, Elternzeit zu beantragen und somit unbezahlt freigestellt zu sein.





3.2 Prognose

Da die Zahlen der Vergangenheit bezüglich der Mitarbeitendenfluktuation nicht repräsentant sind, werden untenstehend lediglich die altersbedingten Fluktuationen (Ausscheiden aufgrund der Regelaltersgrenze) benannt. Diese können natürlich noch variieren, da der Eintritt in die Rente oder in den Ruhestand durch Kündigung oder Antrag ja auch zu einem anderen Zeitpunkt möglich sein kann.

3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen, die in den Jahren 2025 – 2029 altersbedingt ausscheiden:

	2025-2029
LG 2.2	5
LG 2.1	10
LG 1.2	8
LG 1.1	0
Gesamt	23

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmer/innen mit E-Eingruppierungen nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, die in den Jahren 2025 – 2029 altersbedingt ausscheiden:

	2025 -2029
Vgl. LG 2.2	5
Vgl. LG 2.1	24
Vgl. LG 1.2	70
Vgl. LG 1.1	2
Gesamt	101

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmer/innen mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, die in den Jahren 2025 – 2029 altersbedingt ausscheiden:

	2025-2029
Vgl. LG 2.1	8
Vgl. LG 1.2	1
Vgl. LG 1.1	0
Gesamt	9

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan 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 sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang und vieles mehr.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Absatz 3 Satz 3 LGG.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann.

4.1 Ziele

Der Rhein-Sieg-Kreis gibt sich für die kommenden Jahre folgende Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Angaben aus dem Kapitel 3.1.5:

- Paritätische Verteilung (Erhöhung des Frauenanteils bis auf 50 %) bei den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 13 und A 16; aktuell liegt der Frauenanteil hier jeweils bei gut 30 %. Bei der Besoldungsgruppe B 2 ist ebenfalls die Erhöhung des Frauenanteils anzustreben.
- Paritätische Verteilung (Erhöhung des Frauenanteils bis auf 50 %) bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen der E-Gruppierung bei den Entgeltgruppen E 9 b und E 12; hier liegt der Frauenanteil aktuell bei 33%, bzw. 28 %. Bei der B-Besoldung analog ist die Erhöhung des Frauenanteils ebenfalls anzustreben.
- Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Führung in folgenden Positionen: Leitung der Dezernate, Ämter und Sachgebiete
- Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Technischen Dienstes und im Bereich der Feuerwehr.
- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

4.2 Maßnahmen

Die Erreichung der vorgenannten Ziele kann nicht ausschließlich von der Verwaltung gesteuert werden. Es sind gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten und so sind z. B. auch freiwerdende Stellen in den entsprechenden Besoldungs-/Vergütungsgruppen vom demographischen Wandel abhängig. Im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren kann nur begrenzt Einfluss auf die Bewerber-/innenlage genommen werden, ebenso wie beamten- und personalrechtliche Vorgaben zu beachten sind („Bestenauslese“). Daher können die Maßnahmen nur darin liegen, die Rahmenbedingungen im Hinblick auf Vereinbarkeitsthemen insbesondere für Frauen optimal zu gestalten.

Insofern werden zur Erreichung der vorgenannten Ziele, die bereits im Rahmen der Auditierung berufundfamilie formulierten Maßnahmen definiert und nachstehend noch einmal aufgeführt:

- Die Kreisverwaltung prüft, inwiefern die Öffnung des Arbeitszeitrahmens am Freitagnachmittag möglich ist. Entsprechend des Ergebnisses leitet sie weitergehende Schritte ein.
- Die Kreisverwaltung optimiert weiterhin die technischen Voraussetzungen, um möglichst vollständig die Arbeitsprozesse digital und medienbruchfrei darstellen zu können (z.B. E-Akte, Posteingangsscan etc.) und verdeutlicht Möglichkeiten im Umgang mit der Genehmigung von Homeoffice und mobilem Arbeiten. Sie wirkt auf eine gleichwertige Nutzung der Optionen im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten hin.
- Die Kreisverwaltung schafft den Rahmen und bietet Unterstützung, um Führung in (vollzeitnaher) Teilzeit zu ermöglichen.
- Die Kreisverwaltung stellt in Ausschreibungen klar, ob und in welcher Form die Führungsaufgabe auch in Teilzeit wahrgenommen werden kann, z.B. mit mindestens 30 Wochenstunden und soweit ein Jobsharing möglich ist, unter welchen Rahmenbedingungen dies realisierbar wäre. Führungskräften und Mitarbeitenden stellt die Kreisverwaltung Unterlagen, die eine Reflexion des Themas im Falle von Stellenausschreibungen ermöglichen, zur Verfügung.
- Die Kreisverwaltung schafft einen Rahmen, über den sich an Jobsharing interessierte Beschäftigte vernetzen können. Diese Börse kann zur Gewinnung von Jobsharing-Teams dienen.

- Die Kreisverwaltung ermöglicht auf Wunsch die Absolvierung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen in Teilzeit.
- Auf die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird proaktiv hingewiesen. Die Kreisverwaltung aktualisiert regelmäßig die Broschüre zu Angeboten der Vereinbarkeit. Redaktionell nutzt sie Praxisbeispiele.
- Die Verwaltung organisiert ein Veranstaltungsformat, bei dem Informationsangebote zu verschiedenen Aspekten von Vereinbarkeit zur Verfügung gestellt werden und die Verwaltungsspitze sich zu Themen der Vereinbarkeit positioniert.
- Die Kreisverwaltung setzt das geplante Führungskräfteentwicklungsprogramm um. Darin finden die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie der Umgang mit persönlichen Fragestellungen der Beschäftigten angemessene Berücksichtigung. Führungskräfte erhalten konkrete Instrumente, um die Vereinbarkeit für die Beschäftigten zu ermöglichen (z.B. Weiterbildungen zum Thema Führung auf Distanz etc.).
- Die Kreisverwaltung schafft Austauschformate für Führungskräfte und thematisiert im geeigneten Rahmen die Sichtweise, den Bedarf und die Haltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Führungskräften (z.B. kollegiale Beratung). Das bestehende Netzwerk „Frauen in Führung“ wird fortgeführt.
- Die Kreisverwaltung formuliert einen stay-on-board Prozess, um Mitarbeitenden in Elternzeit zu ermöglichen, sich besser über die Entwicklungen in der Kreisverwaltung zu informieren und weiterhin informiert zu bleiben.
- Die Kreisverwaltung definiert Voraussetzungen und Verantwortlichkeiten von Beschäftigten, Personalabteilung und Führungskräften/Fachbereichen für die erfolgreiche Umsetzung von Elternzeit und der Rückkehr. Sie hält wesentliche Zeitpunkte und Verabredungen fest und erhöht so die Verbindlichkeit und Transparenz für alle Beteiligten. Die Interessenvertretungen werden entsprechend eingebunden. Die definierten Eckpunkte kommuniziert die Kreisverwaltung jeweils zeitnah an betroffene Mitarbeitende, um die Rahmenbedingungen für eine beidseitig verbindliche proaktive Personalentwicklung darzustellen.

- Die Kreisverwaltung berät Beschäftigte hinsichtlich der beruflichen Gestaltungsmöglichkeiten in Verbindung mit der Wahrnehmung von familiären Aufgaben.
- In die Überarbeitung des Onboardings fließen auch spezifische Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.
- In die Beratung, insbesondere des Gleichstellungsbüros, finden wichtige Aspekte wie Altersabsicherung für Frauen und Eltern, neue Rollenmodelle etc. Berücksichtigung. Zentrale Themen wie „Väter und Vereinbarkeit“ werden fokussiert und prominent beworben.
- Abschluss einer Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

5 Anhang

5.1 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

Gesetzestext LGG ([derzeit geltende Fassung](#))

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen ([MKJFGFI](#))

<https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG ([MKJFGFIB](#))

https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf