



Gleichstellungsplan 2023 bis 2027

der

Stadtverwaltung Euskirchen

**mit Bericht zur Umsetzung des
Plans zur beruflichen Gleichstellung von
Frauen und Männern 2018 – 2022**

Vorwort des Bürgermeisters



Sehr geehrte Damen und Herren,

die weitere berufliche Förderung unserer Mitarbeiterinnen sowie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bediensteten sind der Stadtverwaltung Euskirchen sehr wichtig!

Die vorliegende Fortschreibung unseres Gleichstellungsplans nimmt daher die Verwaltung als Ganzes in den Fokus und hat zum Ziel, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken. Es geht um nicht weniger, als Veränderung in Strukturen zu erreichen, die nicht ganz zu Unrecht als besonders beharrlich gelten.

Das Ziel ist, noch bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu verringern ohne sie zu stigmatisieren. Es geht um Rahmenbedingungen, die es allen Bediensteten ermöglichen, eine gute Balance zwischen beruflicher Karriere und persönlichen Interessen sowie Verantwortlichkeiten zu leben. Eine gezielte Frauenförderung muss weiterhin an den Stellen konsequent erfolgen, wo noch ein Ungleichgewicht besteht.

Meine männlichen Mitarbeiter möchte ich weiter darin bestärken, ihren Anteil der Sorgearbeit in den Familien bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen gleichberechtigt und verantwortungsvoll wahrzunehmen. Auf diese Weise können alle gleichermaßen wichtige Kompetenzen weiterentwickeln, die gerade für die Arbeit im Team und für Führungsaufgaben immer wichtiger werden.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sichert die Zukunftsfähigkeit unserer Verwaltung. Und deshalb ist die Aufstellung und Umsetzung unseres Gleichstellungsplanes für mich auch Herzensangelegenheit und Chefsache!



Ihr Sacha Reichelt

Inhaltsverzeichnis

Der vorliegende Gleichstellungsplan gliedert sich in folgende Hauptkapitel:

1. Rechtliche und inhaltliche Grundlagen
2. Verfahrensweise
3. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur
4. Prognose
5. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Stadtverwaltung Euskirchen
6. Weitere Maßnahmen des Gleichstellungsplanes
7. Generelle Organisationsangelegenheiten
8. Gremien (§ 12 LGG)
9. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans
10. Schlussbestimmung

1. Rechtliche und inhaltliche Grundlagen

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Den übergeordneten rechtlichen Hintergrund bildet 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.

Weitere rechtliche Grundlage für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG). In § 1 LGG wird erläutert:

- (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.

Mit der Ausrichtung auf Frauenförderung einerseits sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits, verfolgt das Landesgleichstellungsgesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz. Die Umsetzung kann nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen erfolgreich gestaltet werden. Daher betont das LGG, dass die Umsetzung des verfassungsmäßigen Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Dienststellen eine beurteilungsrelevante Aufgabe aller Führungskräfte ist.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG. Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt 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 und die Planungen müssen daher zusammen gedacht werden.

2. Verfahrensweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Dementsprechend wurde rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans (31.12.2022) die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorgenommen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgte.

Im Einzelnen:

- Bei der Datenerhebung wurde unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Berücksichtigung des Mustergleichstellungsplanes des Landes NRW der Schwerpunkt auf die spezifische Situation der Euskirchener Verwaltung gelegt.
- Die Personalstelle übermittelte die Daten an die Gleichstellungsbeauftragte, die eine erste Zuordnung und Auswertung vornahm.
- Die Fachbereiche, Eigenbetriebe und Abteilungen ohne übergeordnete Fachbereichsleitungen erstellten Berichte über die erfolgte Umsetzung des bisherigen Gleichstellungsplanes 2018 – 22.
- Darauf aufbauend nahm die Gleichstellungsbeauftragte eine spezifische Analyse vor, entwickelte weitere Maßnahmen und legte das Controlling fest.

Nach Aufstellung durch die Dienststelle und Mitbestimmung des Personalrates wird der neue Gleichstellungsplan 2023 - 2027 nunmehr dem Rat vorgelegt.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahngruppen, Bereichen, Arbeitszeitmodellen und Ähnlichem. Ziel ist die Ermittlung der bisher erreichten Gleichstellung und das Aufzeigen einer bestehenden Unter- oder Überrepräsentanz eines Geschlechts.

Die umfangreichen Daten zur Bedienstetenstruktur in der Stadtverwaltung Euskirchen, ermittelt von Fachbereich 1 mit Stand 01.01.2022, bilden die Grundlage für die Analyse. Alle Statistiken beinhalten, wie in den Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Kommunen vorgesehen, auch die beurlaubten und teilzeitbeschäftigten Kräfte, die ebenfalls jeweils nach Personen, nicht nach Stellen einzubeziehen sind.

Die Handlungsempfehlungen zum LGG sehen zudem vor, dass bei Beamtinnen und Beamten die Laufbahn und Besoldung und bei tariflich Beschäftigten ebenfalls die vergleichbare Laufbahn und Entgeltgruppe herangezogen werden.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht neu geordnet und weiterentwickelt. 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).

Eine gemeinsame Betrachtung aller Bediensteter erfolgt immer dann, wenn es bei der Aussage vorrangig auf den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

Um Entwicklungen im Berichtszeitraum (01.01.2018 – 01.01.2022) besser nachvollziehen zu können, werden neben den Vergleichsdaten mit Stichtag 01.01.2018 auch vorliegende Vergleichsdaten mit Stichtag 01.01.2020 dargestellt.

3.1. Gesamtzahl der Bediensteten

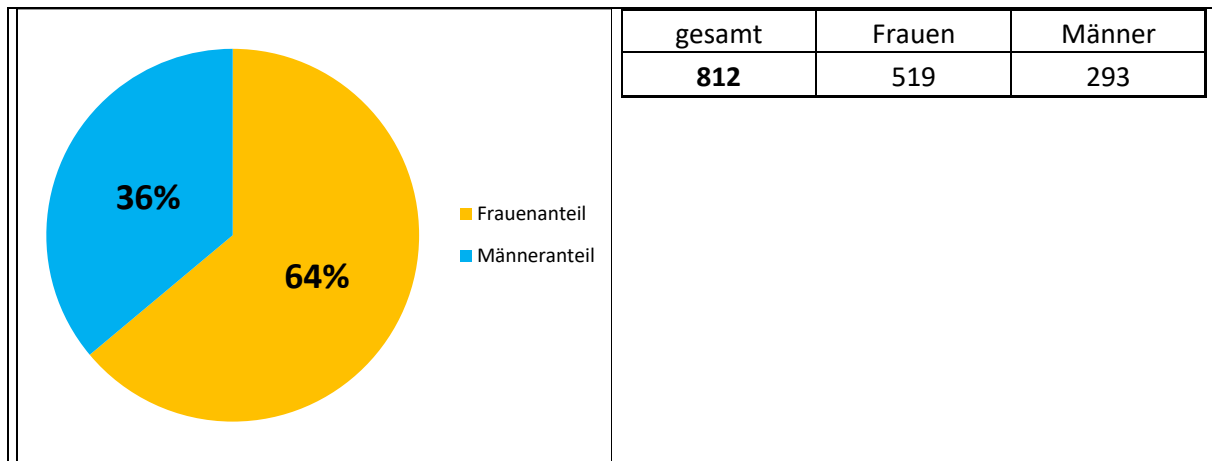
Die gesamte Belegschaft, d.h. tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte bilden die Bediensteten.

Die Gesamtzahl der Bediensteten ist im Betrachtungszeitraum um **96 Bedienstete** auf **812 am 01.01.2022** angestiegen. (Vgl. 716 am 01.01.2018.)

Weiterhin besteht eine **Überrepräsentanz der Frauen mit 64% zu den Männern mit 36%**. (Vgl. ebenfalls 64% Frauen und 36% Männer am 01.01.2018.)

Dies zeigt, dass sich die absolute Zahl deutlich erhöht, das Verhältnis zwischen den Geschlechtern aber nicht verändert hat.

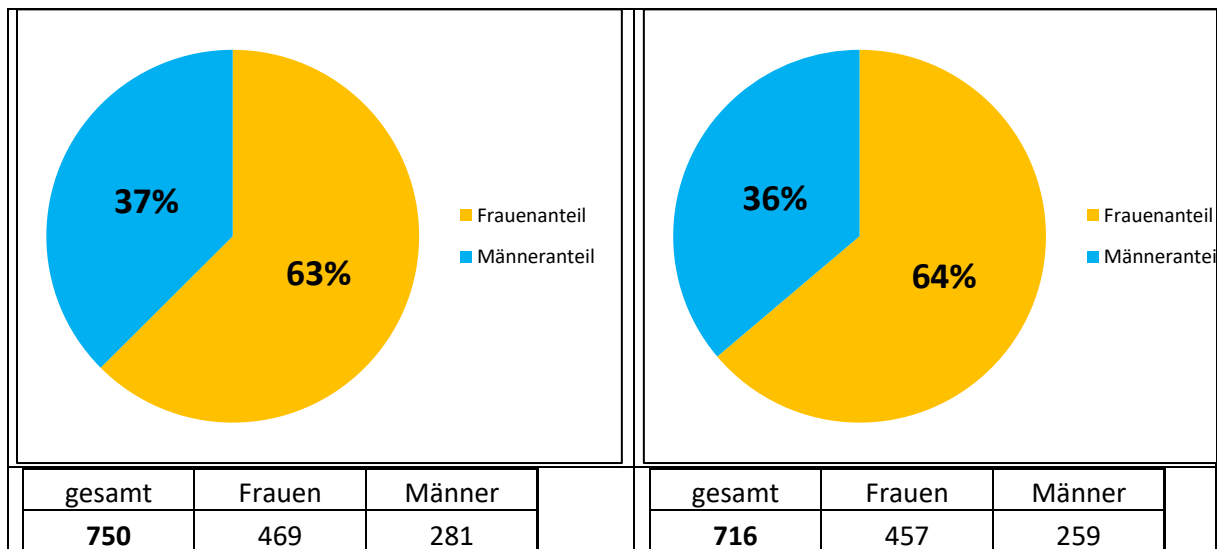
Abbildung: Gesamtzahl der Bediensteten nach Frauen-/ Männeranteil am 01.01.2022



Vergleich: Gesamtzahl der Bediensteten nach Frauen-/ Männeranteil am

01.01.2020

01.01.2018



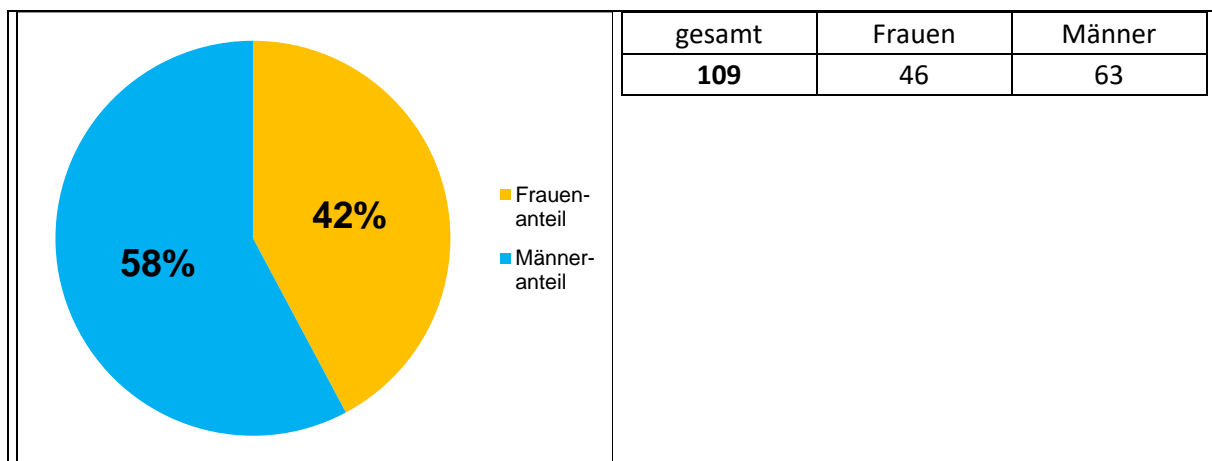
3.2. Beamtinnen und Beamte

Bei der Beamtenschaft ist die Gesamtzahl im Betrachtungszeitraum um **7 Personen auf 109 am 01.01.2022 gestiegen.** (Vgl. 102 am 01.01.2018.)

Es überwiegen weiterhin die **Männer mit 58%.** (Vgl. Männeranteil 57% am 01.01.2018.)

Dies zeigt, dass sich die absolute Zahl nur gering und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern nicht verändert hat.

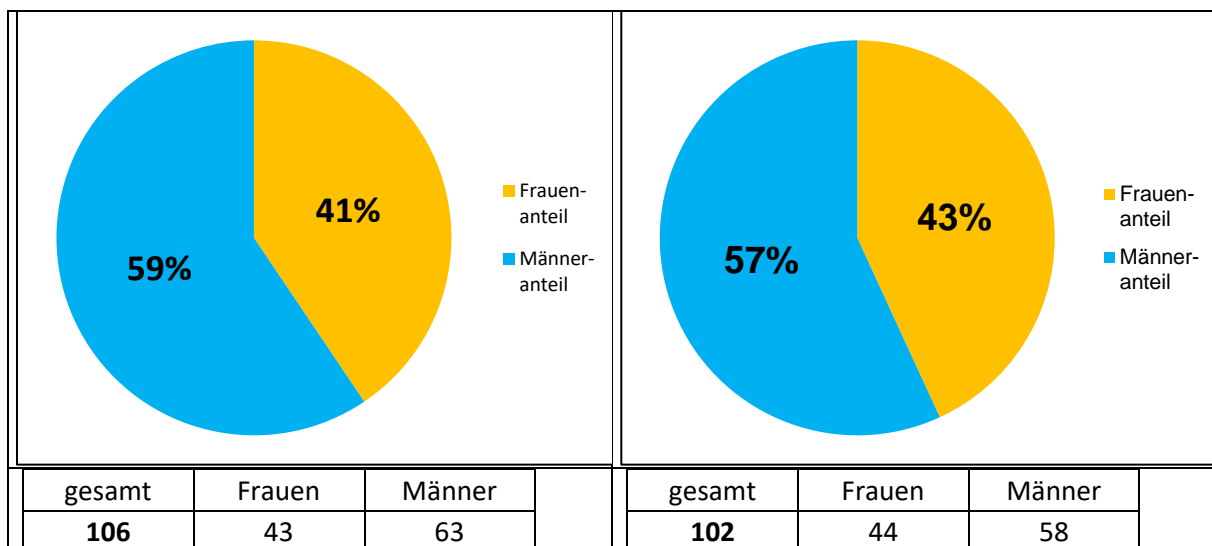
Abbildung: Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten am 01.01.2022



Vergleich: Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten am

01.01.2020

01.01.2018



Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

Im **höheren Dienst (LG 2.2)** beträgt der **Frauenanteil 30%**.
(Vgl. 18 % am 01.01.2018.)

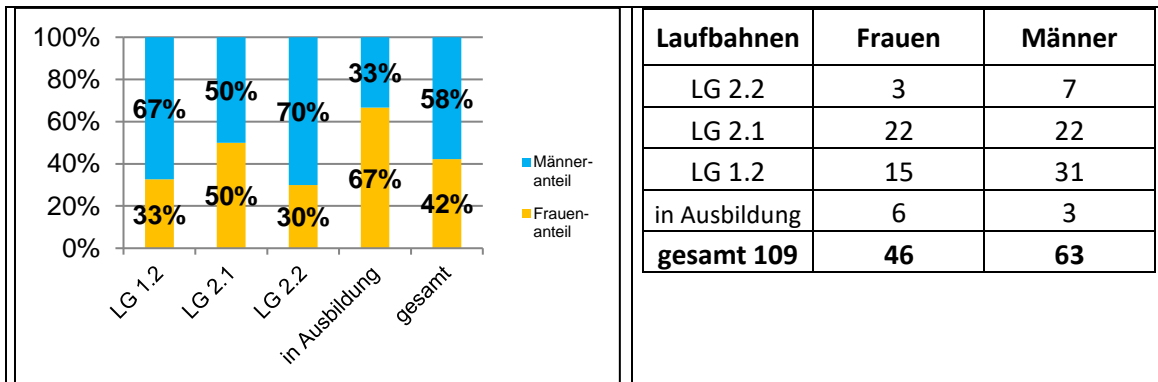
Im **gehobenen Dienst (LG 2.1)** beträgt der **Frauenanteil 50%**.
(Vgl. 55% am 01.01.2018.)

Im **mittleren Dienst (LG 1.2)** beträgt der **Frauenanteil 33%**.
(Vgl. 38% am 01.01.2018.)

Bei den **Auszubildenden** beträgt der **Frauenanteil 67%**.
(Vgl. 50% am 01.01.2018.)

Für die weitere Analyse wird auch aufgrund teilweise geringer Gesamtzahlen und stattgefundener Verschiebungen zwischen Beamtenschaft und tariflich Beschäftigten auf die gemeinsame Betrachtung aller Bediensteter unter Punkt 3.5. „Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen“ verwiesen.

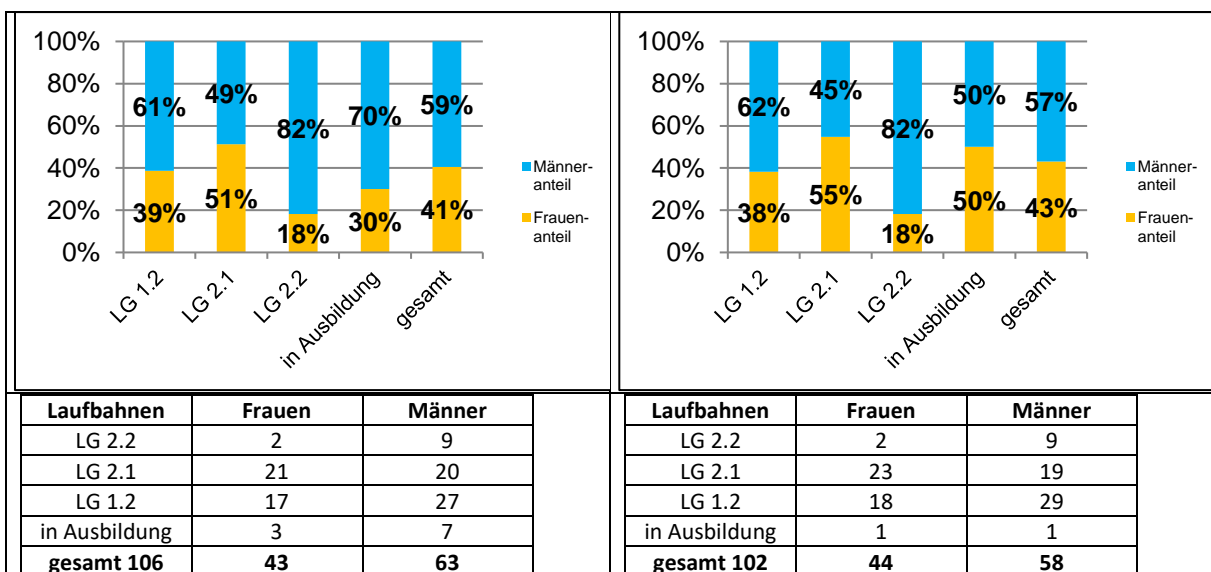
Abbildung: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen am 01.01.2022



Vergleich: Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen am

01.01.2020

01.01.2018



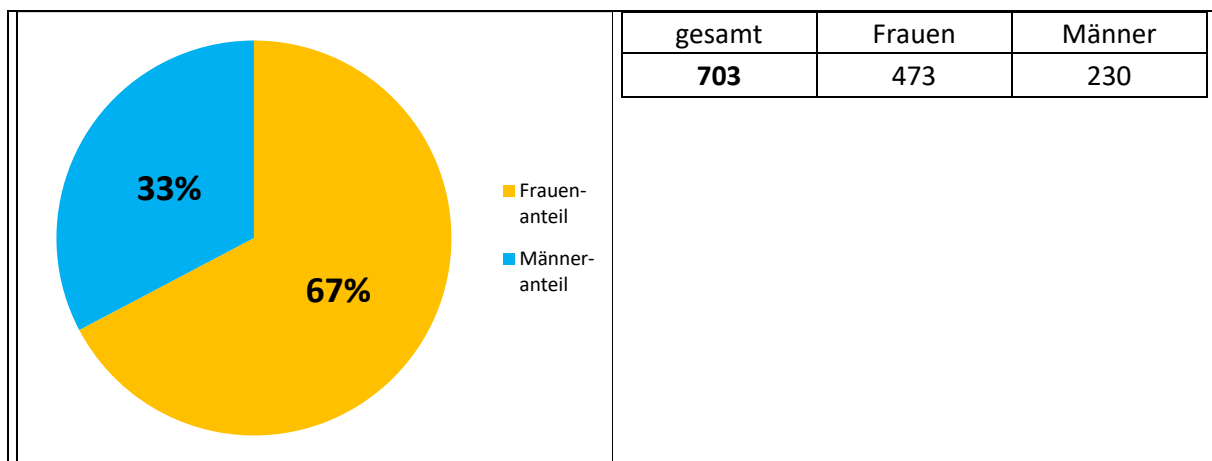
3.3. Beschäftigte (E- und S-Eingruppierung)

Bei den Beschäftigten (E- und S-Eingruppierung) ist die Gesamtzahl im Betrachtungszeitraum um **89 Personen auf 703 am 01.01.2022 gestiegen.** (Vgl. 614 am 01.01.2018.)

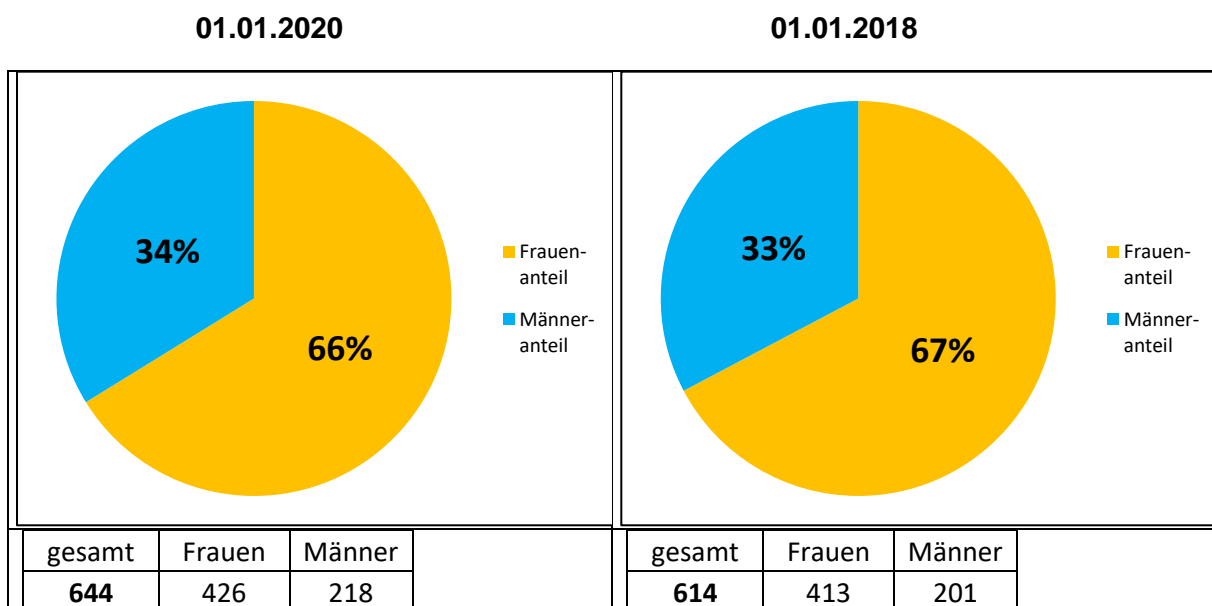
Es überwiegen weiterhin die **Frauen mit 67%.** (Vgl. Frauenanteil auch 67% am 01.01.2018.)

Dies zeigt, dass sich die absolute Zahl deutlich erhöht und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern nicht verändert hat.

Abbildung: Gesamtzahl der Beschäftigten (E- und S-Eingruppierung) nach Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Vergleich: Gesamtzahl der Beschäftigten (E- und S-Eingruppierung) nach Frauen-/Männeranteil am



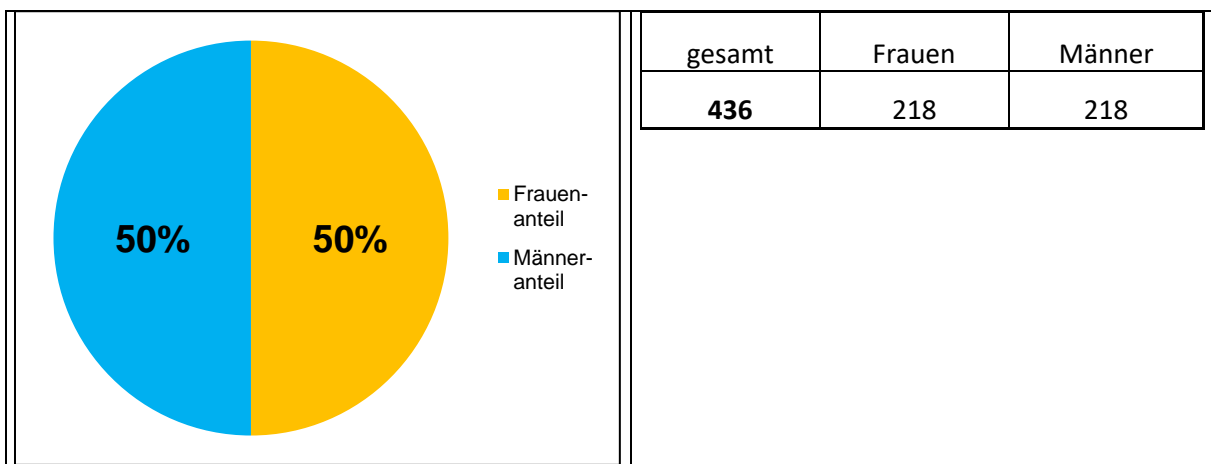
Beschäftigte mit E-Eingruppierung

Bei den Beschäftigten mit E-Eingruppierung ist die Gesamtzahl im Betrachtungszeitraum um **67 Personen auf 436 am 01.01.2022 gestiegen.** (Vgl. 369 am 01.01.2018.)

Der **Frauen- und Männeranteil** ist am **01.01.2022 mit jeweils 50 %** weiterhin ausgewogen. (Vgl. Frauenanteil 47%, Männeranteil 53% am 01.01.2018.)

Dies zeigt, dass sich die absolute Zahl erhöht und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern nicht verändert hat.

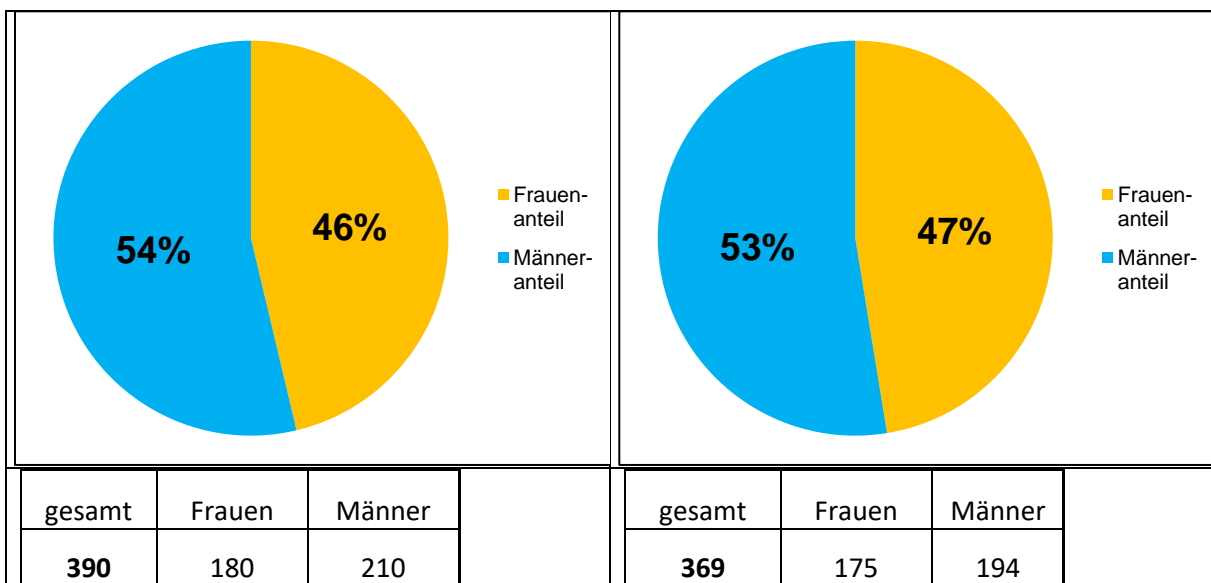
Abbildung: Gesamtzahl der Beschäftigten mit E-Eingruppierung nach Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Vergleich: Gesamtzahl der Beschäftigten mit E- Eingruppierung nach Frauen-/Männeranteil am

01.01.2020

01.01.2018



Beschäftigte der E-Eingruppierung nach Laufbahngruppen

Im **höheren Dienst (LG 2.2)** beträgt der **Frauenanteil 27%**. (Vgl. 43% am 01.01.2018.)

Im **gehobenen Dienst (LG 2.1)** beträgt der **Frauenanteil 46%**. (Vgl. 43% am 01.01.2018.)

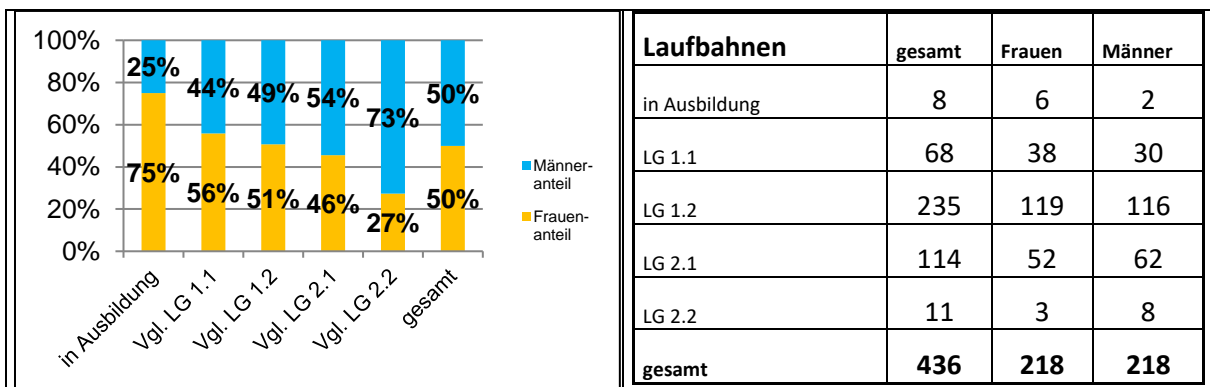
Im **mittleren Dienst (LG 1.2)** beträgt der **Frauenanteil 51%**. (Vgl. 51% am 01.01.2018.)

Im **einfachen Dienst (LG 1.1)** beträgt der **Frauenanteil 56%**. (Vgl. 37% am 01.01.2018.)

Bei den **Auszubildenden** beträgt der **Frauenanteil 75%**. (Vgl. 80% am 01.01.2018.)

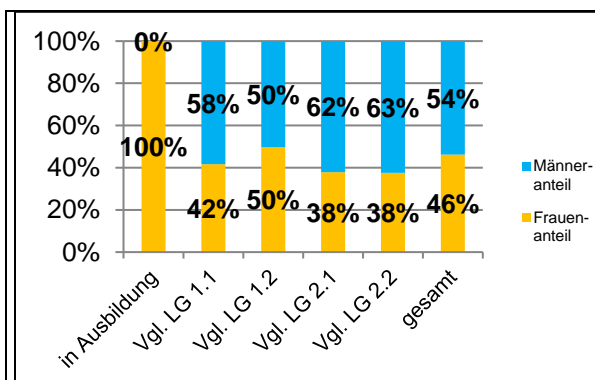
Für die weitere Analyse wird aufgrund stattgefundener Verschiebungen zwischen Beamtenschaft und Beschäftigten auf die gemeinsame Betrachtung aller Bediensteter unter Punkt 3.5.: „Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen“ verwiesen.

Abbildung: Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



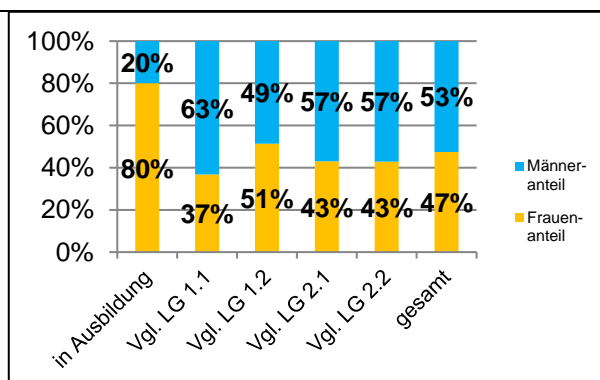
Vergleich: Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent am

01.01.2020



Laufbahnen	gesamt	Frauen	Männer
in Ausbildung	7	7	0
LG 1.1	48	20	28
LG 1.2	224	111	113
LG 2.1	103	39	64
LG 2.2	8	3	5
gesamt	390	180	210

01.01.2018



Laufbahnen	gesamt	Frauen	Männer
in Ausbildung	5	4	1
LG 1.1	57	21	36
LG 1.2	214	110	104
LG 2.1	86	37	49
LG 2.2	7	3	4
gesamt	369	175	194

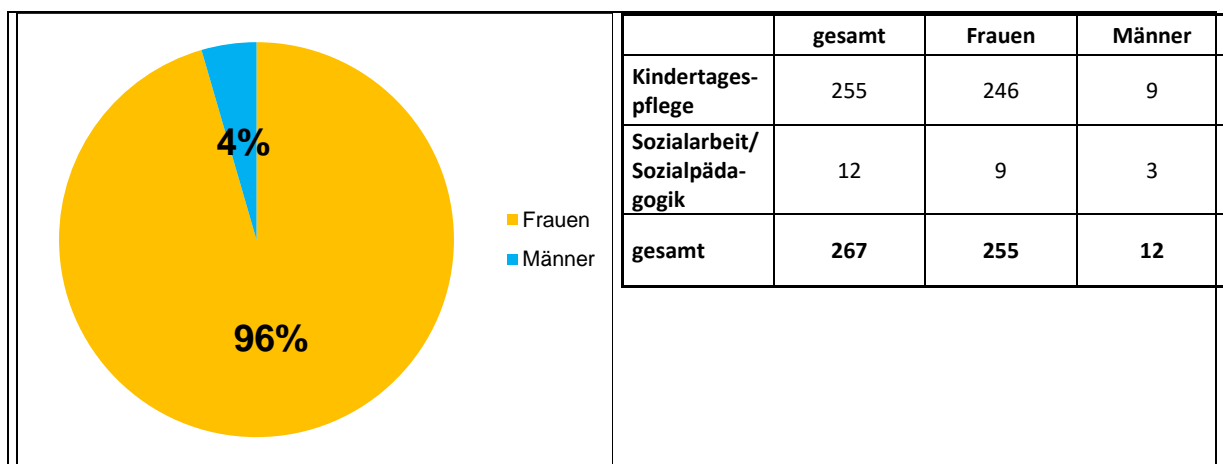
Beschäftigte mit S-Eingruppierung

Bei den Beschäftigten mit S-Eingruppierung (Kindertagespflege und Sozialarbeit / Sozialpädagogik) ist die Gesamtzahl im Betrachtungszeitraum um **22 Personen auf 267 am 01.01.2022 gestiegen**. (Vgl. 245 am 01.01.2018.)

Der **Männeranteil** beträgt **4%** am **01.01.2022** und hat sich damit im Betrachtungszeitraum nur unwesentlich erhöht. (Vgl. 3% am 01.01.2018.)

Dies zeigt, dass sich die absolute Zahl etwas erhöht und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern nicht verändert hat.

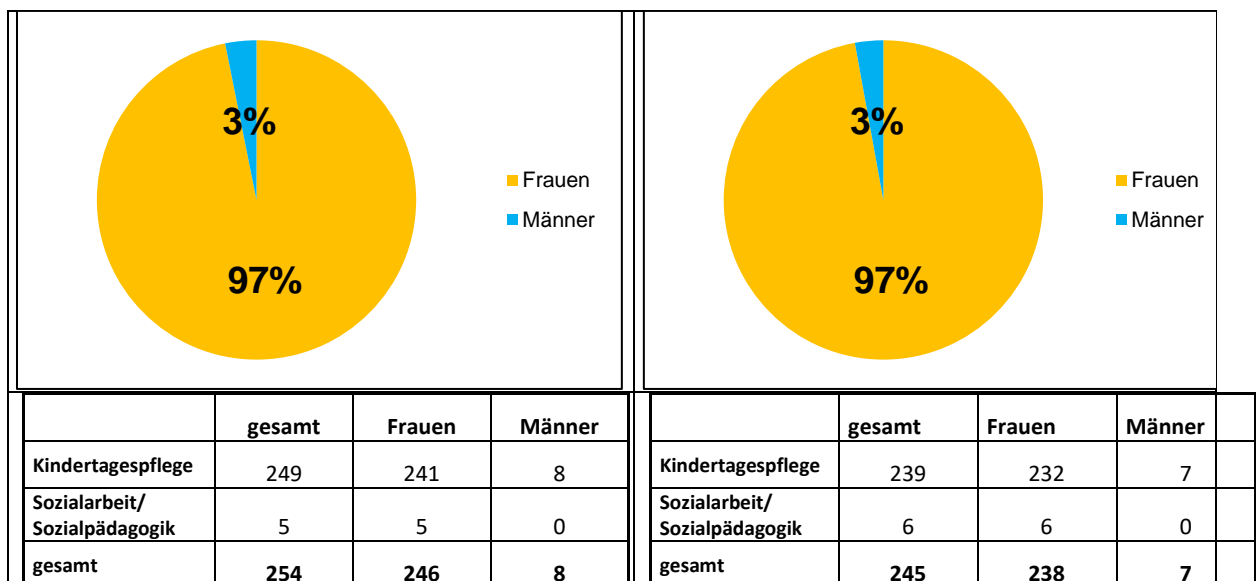
Abbildung: Gesamtzahl der Beschäftigten mit S-Eingruppierung nach Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Vergleich: Gesamtzahl der Beschäftigten mit S-Eingruppierung nach Frauen-/Männeranteil am

01.01.2020

01.01.2018



Beschäftigte der S-Eingruppierung nach Laufbahngruppen

Im **gehobenen Dienst (LG 2.1)** beträgt der **Frauenanteil 88%**. (Vgl. 100% am 01.01.2018.)

Im **mittleren Dienst (LG 1.2)** beträgt der **Frauenanteil 96%**. (Vgl. 99% am 01.01.2018. *)

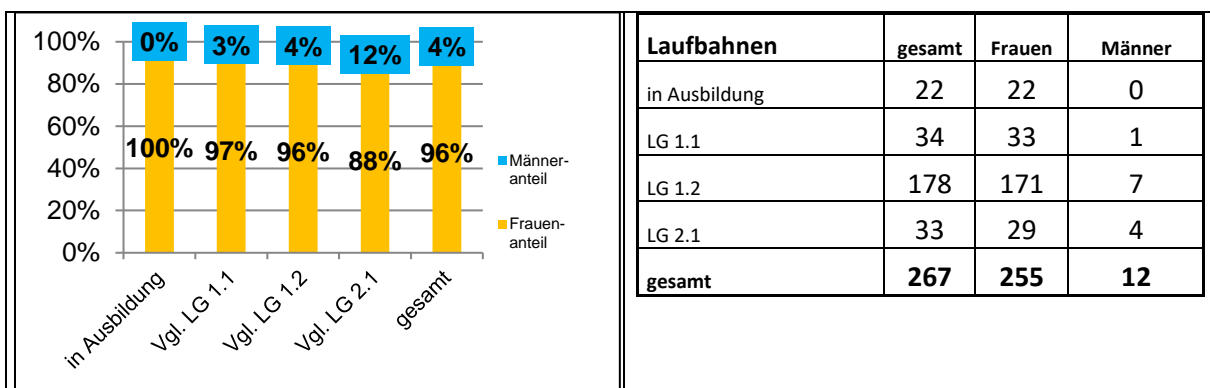
Im **einfachen Dienst (LG 1.1)** beträgt der **Frauenanteil 97%**. (Vgl. 97% am 01.01.2018. *)

**Erläuterung: In den Jahren 2018 und 2020 wurden die Hauswirtschaftlichen Kräfte in den Kitas (E 1) dem Bereich Erzieherinnen zugeordnet. (Dies betrifft 20 Frauen am 01.01.2020 und 19 Frauen am 01.01.2018.) Mit der separaten Erfassung der S- Eingruppierungen entfällt diese Zuordnung.*

Bei den **Auszubildenden** beträgt der Frauenanteil **100%**. (Vgl. 82% am 01.01.2018.)

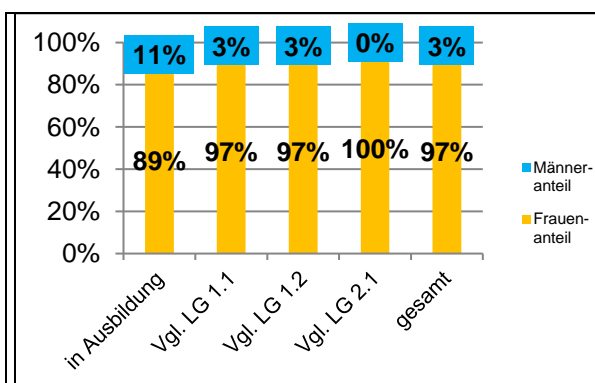
Für die weitere Analyse wird auf die gemeinsame Betrachtung aller Bediensteter unter Punkt 3.5.: „Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen“ verwiesen.

Abbildung: Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



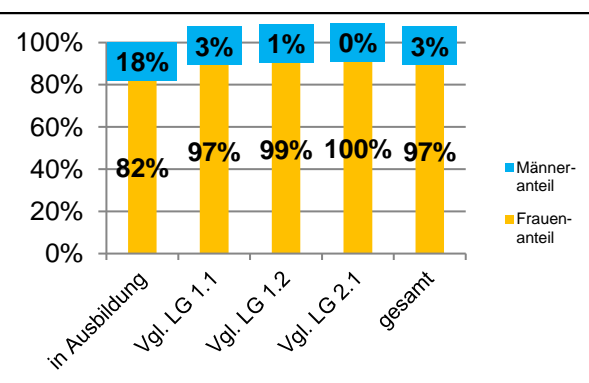
Vergleich Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil am

01.01.2020



Laufbahnen	gesamt	Frauen	Männer
in Ausbildung	18	16	2
LG 1.1	62	60	2
LG 1.2	151	147	4
LG 2.1	23	23	0
gesamt	254	246	8

01.01.2018



Laufbahnen	gesamt	Frauen	Männer
in Ausbildung	17	14	3
LG 1.1	63	61	2
LG 1.2	140	138	2
LG 2.1	25	25	0
gesamt	245	238	7

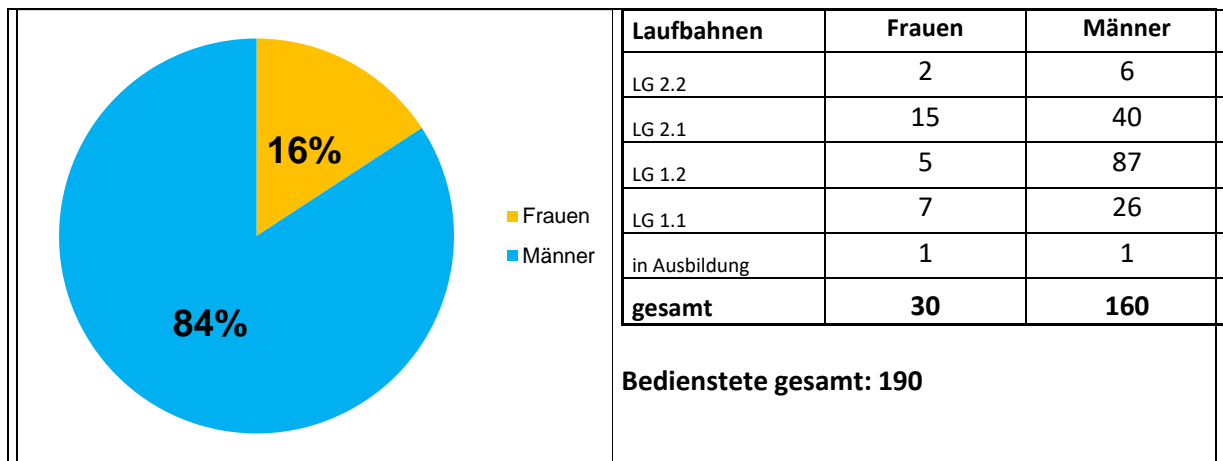
3.4. Betrachtung spezifischer Bereiche nach Laufbahnen und Frauen-/Männeranteil

3.4.1. Technischer Dienst (= Bedienstete in technischen Berufen ohne Feuerwehr)

Im Technischen Dienst ist die Gesamtzahl der Bediensteten im Betrachtungszeitraum um **26 Personen auf 190 am 01.01.2022** gestiegen. (Vgl. 164 Personen am 01.01.2018.)

Der **Frauenanteil** beträgt **16%** am **01.01.2022** und hat sich damit im Betrachtungszeitraum **um 4 % erhöht.** (Vgl. 12% am 01.01.2018.)

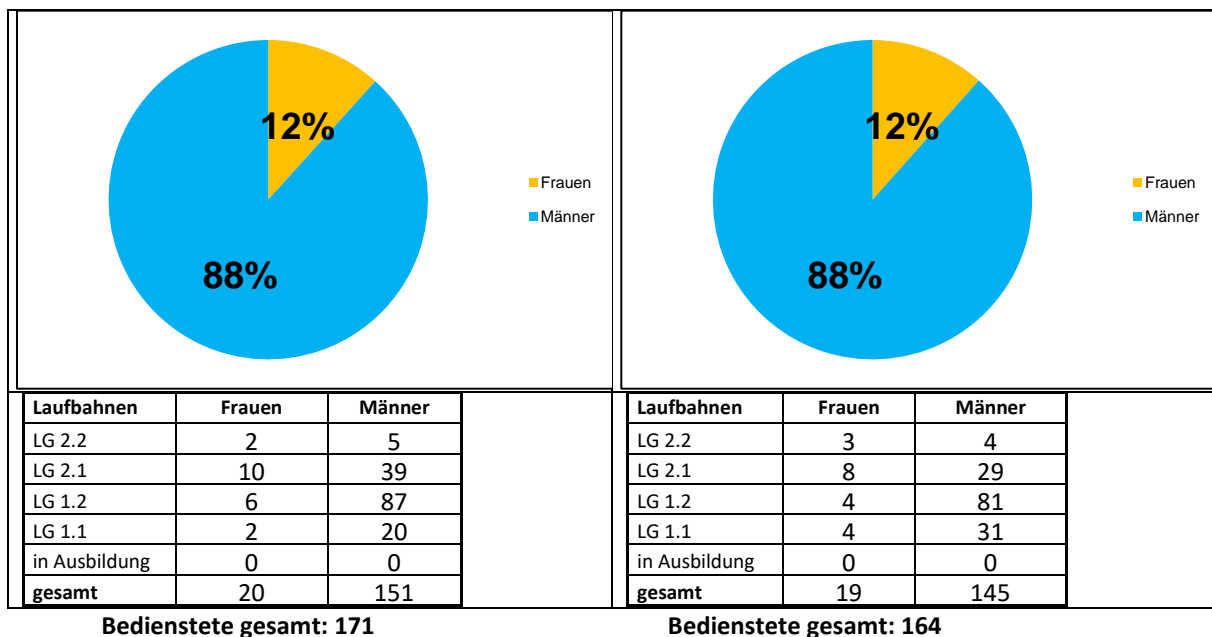
Abbildung: Technischer Dienst nach Laufbahnen und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Vergleich: Technischer Dienst nach Laufbahnen und Frauen-/Männeranteil am

01.01.2020

01.01.2018

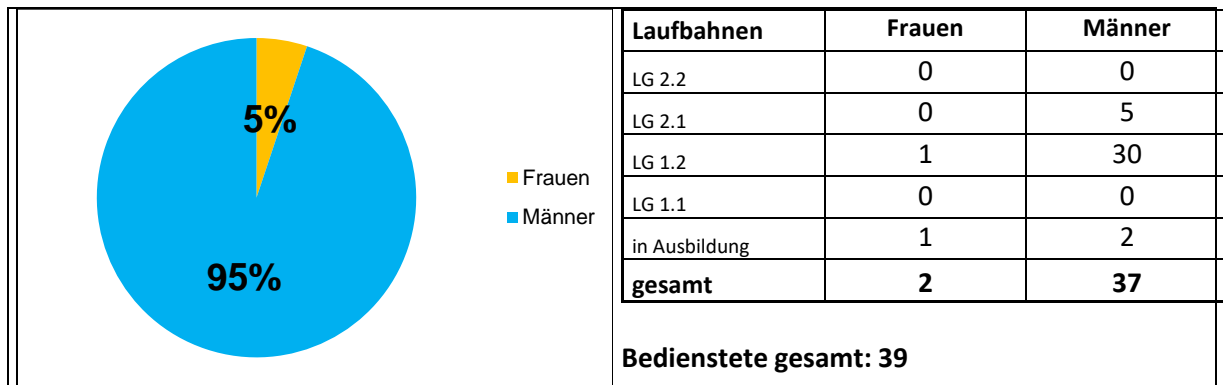


3.4.2. Feuerwehrtechnischer Dienst

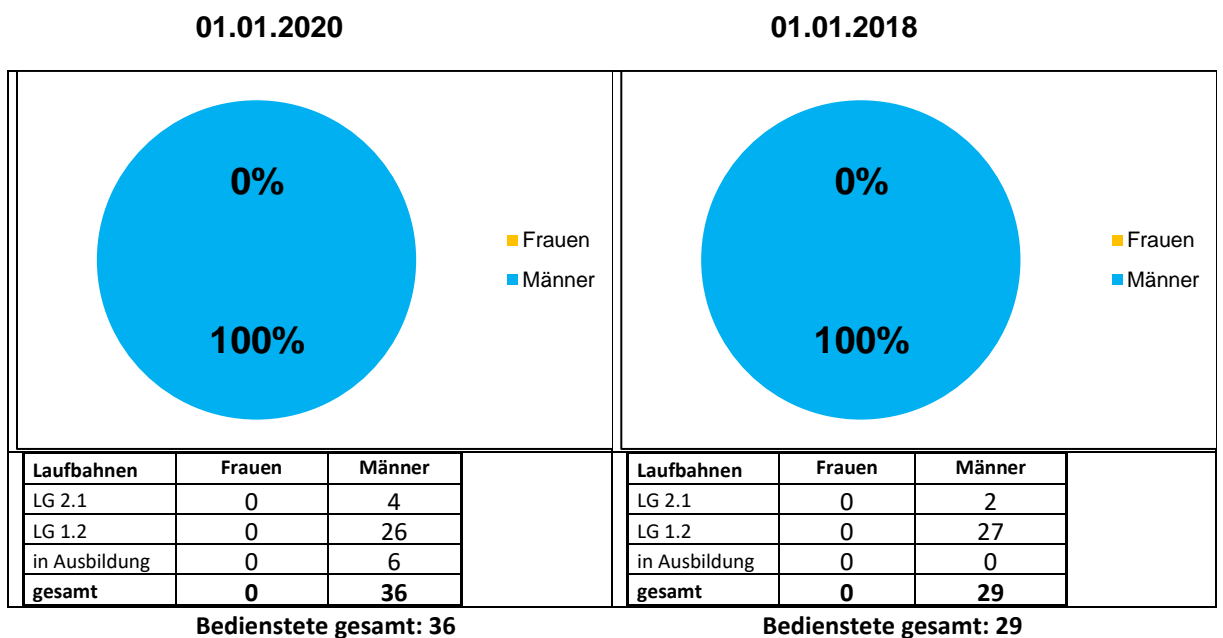
Im Feuerwehrtechnischen Dienst ist die Gesamtzahl der Bediensteten im Betrachtungszeitraum um **10 Personen auf 39 am 01.01.2022 gestiegen.** (Vgl. 29 am 01.01.2018.)

Der **Frauenanteil** beträgt **5%** am **01.01.2022** und hat sich damit im Betrachtungszeitraum um **5 % erhöht.** (Vgl. 0% am 01.01.2018.)

Abbildung: Feuerwehrtechnischer Dienst nach Laufbahnen und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



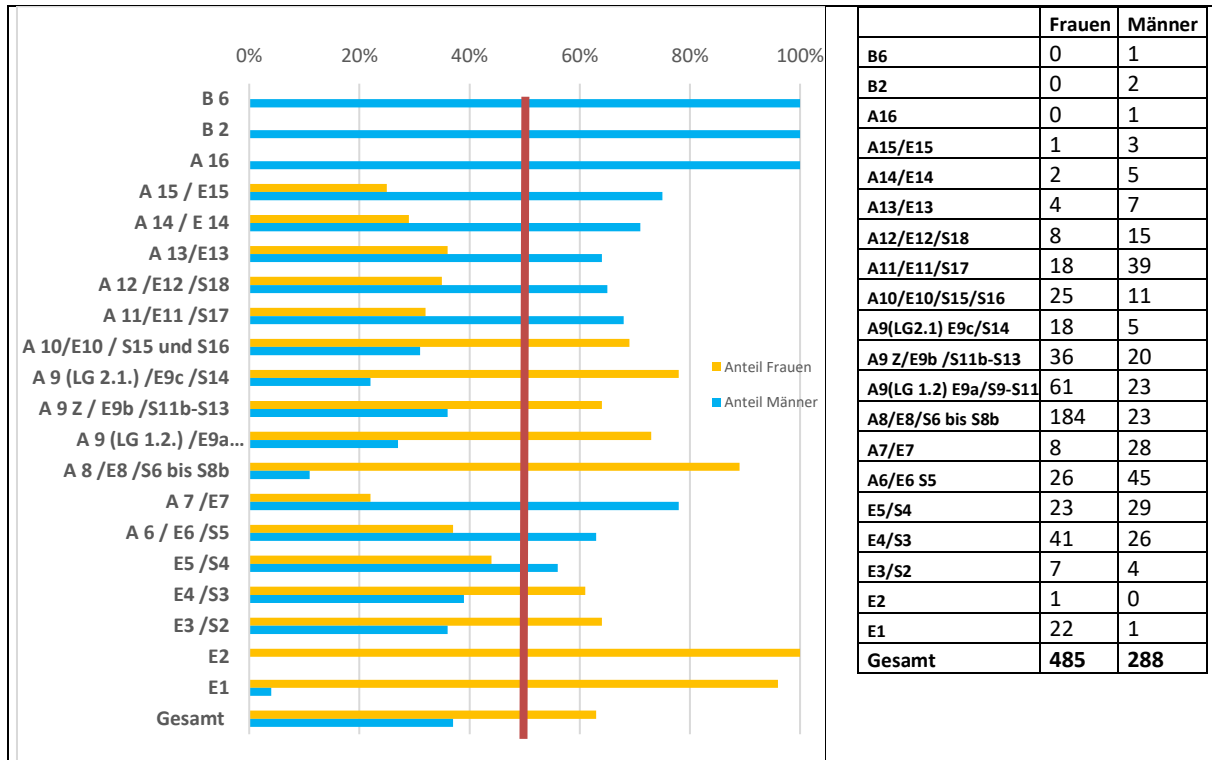
Vergleich: Feuerwehrtechnischer Dienst nach Laufbahnen und Frauen-/Männeranteil am



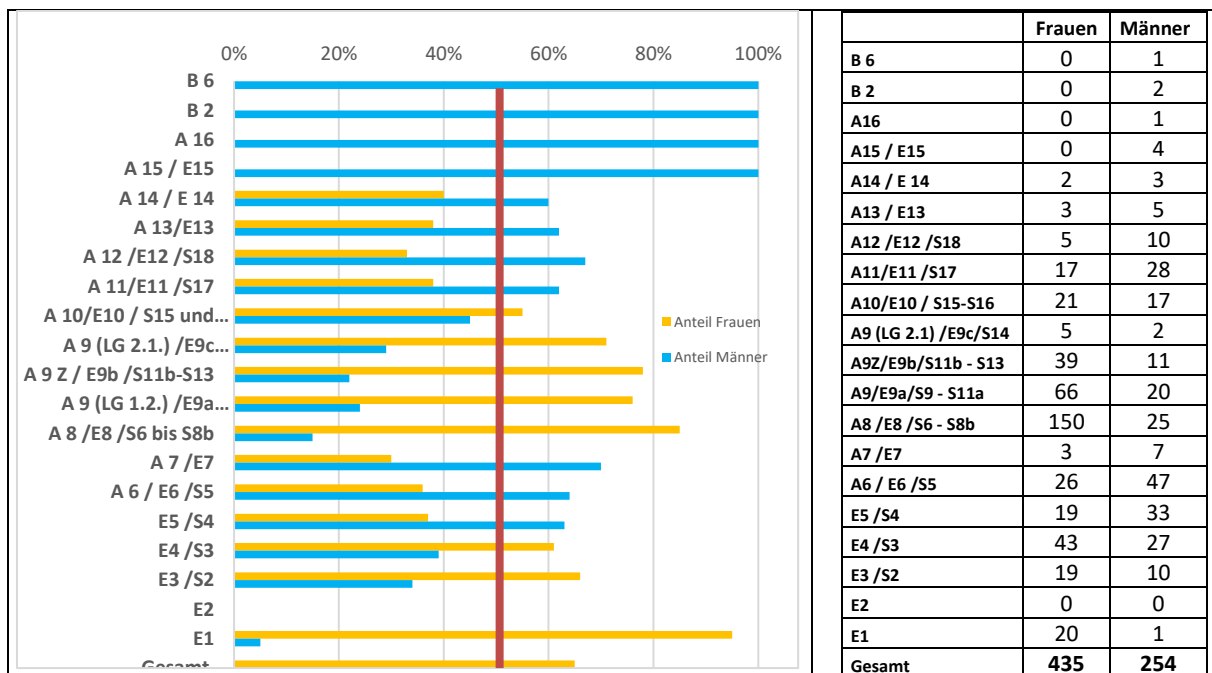
3.5. Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

3.5.1. Alle Bedienstete nach vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen

Abbildung: Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen am 01.01.2022



Vergleich: Repräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen am 01.01.2018



Beschreibung der vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen am 01.01.2022 im Vergleich zum 01.01.2018

- **A16 - B6 (= Wahlämter):** Der **Frauenanteil beträgt 0%**. (Vgl. 0%)
- **A15 / E15:** Der **Frauenanteil beträgt 25%**. (Vgl. 0%)
- **A14 / E14:** Der **Frauenanteil beträgt 29%**. (Vgl. 40%)
- **A13 (LG 2.1) / E13:** Der **Frauenanteil beträgt 36%**. (Vgl. 38%)
- **A12 / E12 / S18:** Der **Frauenanteil beträgt 35%**. (Vgl. 33%)
- **A11 / E11 / S17:** Der **Frauenanteil beträgt 32%**. (Vgl. 38%)
- **A10 / E10 / S15 und S16:** Der **Frauenanteil beträgt 69%**. (Vgl. 55%)
- **A9 (LG 2.1) / E9c / S14:** Der **Frauenanteil beträgt 78%**. (Vgl. 71%)
- **A9Z / E9b / S11b-S13:** Der **Frauenanteil beträgt 73%**. (Vgl. 78%)
- **A9 (LG 1.2) / E9a / S9-S11a:** Der **Frauenanteil beträgt 73%**. (Vgl. 76%)
- **A8 / E8 / S6 bis S8b:** Der **Frauenanteil beträgt 89%**. (Vgl. 85%)
- **A7 / E7:** Der **Frauenanteil beträgt 22%**. (Vgl. 30%)
- **A6 / E6 / S5:** Der **Frauenanteil beträgt 37%**. (Vgl. 36%)
- **E5 / S4:** Der **Frauenanteil beträgt 44%**. (Vgl. 37%)
- **E4 / S3:** Der **Frauenanteil beträgt 61%**. (Vgl. 61%)
- **E3 / S2:** Der **Frauenanteil beträgt 64%**. (Vgl. 66%)
- **E2:** Der **Frauenanteil beträgt 100%**. (Vgl. 0% - niemand in E2 eingruppiert.)
- **E1:** Der **Frauenanteil beträgt 96%**. (Vgl. 95%)

Einordnung der Entwicklungen der vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen im Berichtszeitraum seit 01.01.2018

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen der LG 2.2 (höherer Dienst) und in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der LG 2.1 (gehobener Dienst) bis A11/E11/S17 liegt der Frauenanteil weit unter 50%. Verbesserungen wie der Anteil von 25% Frauenanteil in A15/E15 (von 0%) werden durch die parallele Verschlechterung auf 29% Frauenanteil in A14/E14 (von 60%) begleitet. Aufgrund der Gesamtpersonenzahl von 4 Bediensteten in A15/E15 ist die Steigerung auf 25% auf eine einzige Bedienstete zurückzuführen.

Hohe Frauenanteile weisen die Besoldungs- und Entgeltgruppen A10/E10/S15-16, A9(LG 2.1)/E9c/S14 und A9Z/E9b/S11b-S13 auf. Hier konnten die Frauenanteile auf 69% (von 55%) sowie 78% (von 71%) gesteigert werden oder mit 73% (von 78%) einen hohen Stand beibehalten. Die in der LG 2.1 eingruppierten 25, 18 und 36 Frauen stellen ein wichtiges Potential für die weitere berufliche Förderung der Frauen in der Verwaltung dar.

Weiterhin einen sehr hohen Frauenanteil weisen die zwei oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1.2 (mittlerer Dienst), A9/E9a/S9-S11a und A8/E8/S6 bis S8b mit 73% (von 76%) und 89% (von 85%) auf. Die 61 Kolleginnen der ersten Gruppe arbeiten meist im nichttechnischen Dienst der Verwaltung, die meisten der 184 Kolleginnen der zweiten Gruppe als Fachkräfte in den Kitas.

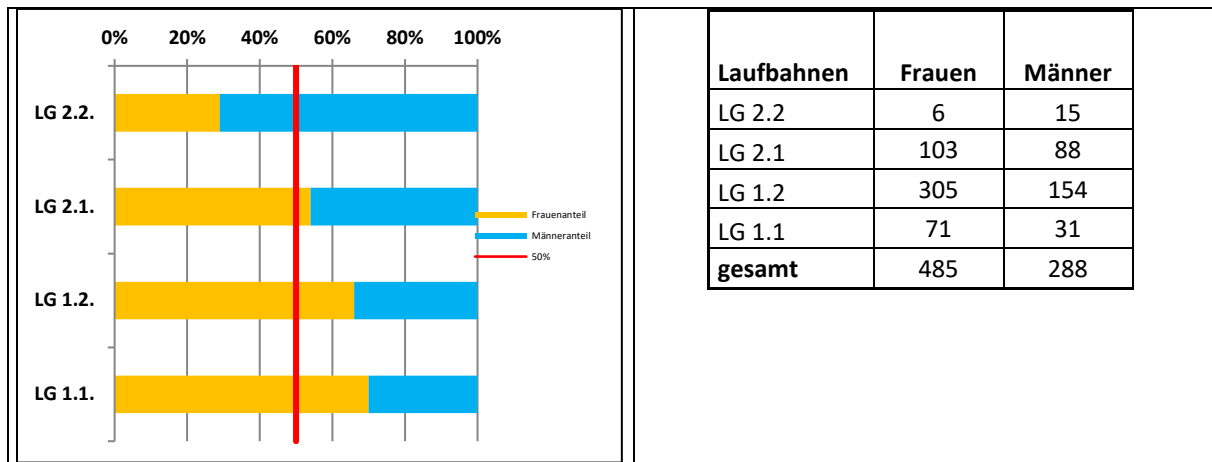
Keine großen Veränderungen weisen die weiteren Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1.2 (mittlerer Dienst) auf und sind in den Gruppen A7/E7, A6/E6/S5 und E5/S4 mit Frauenanteilen von 22% (von 30%), 37% (von 36%) und 44% (von 37%) durch einen Männerüberschuss gekennzeichnet.

Einen unverändert hohen Frauenanteil von 61% (von 61%) und 64% (von 66%) weisen die beiden oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1.1 (einfacher Dienst) E4/S3 und E3/S2 auf. Dies ist insbesondere auf die Ergänzungskräfte in den Kitas zurückzuführen, die in der S3 eingruppiert sind.

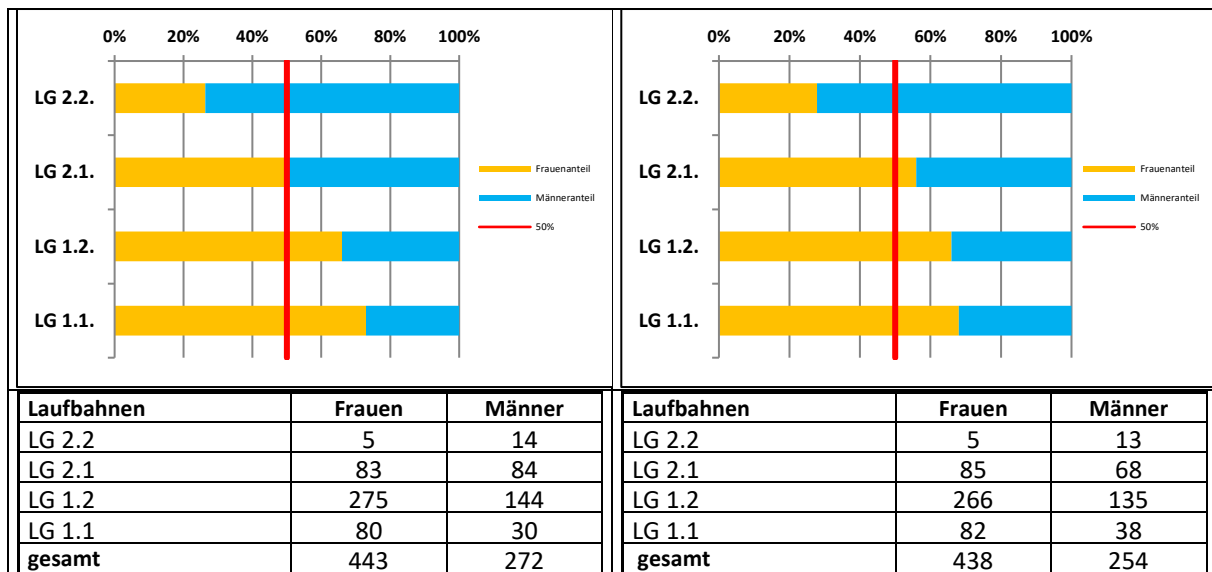
Die beiden unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1.1 (einfacher Dienst) E2 und E1 sind (fast) ausschließlich mit 100% (von 0%, in 2018 war niemand in E2 eingruppiert) und 96% (von 95%) von Frauen besetzt. Die 22 in E1 eingruppierten Kolleginnen arbeiten als hauswirtschaftliche Kräfte in den Kitas.

3.5.2. Alle Bedienstete nach Laufbahnen (ohne Auszubildende)

Abbildung: Repräsentanz von Frauen bei allen Bediensteten nach Laufbahnen zum 01.01.2022



Vergleich: Repräsentanz von Frauen bei allen Bediensteten nach Laufbahnen am 01.01.2020 und 01.01.2018



Im höheren Dienst (LG 2.2) beträgt der Frauenanteil 29%. (Vgl. 28% am 01.01.2018.)

Im gehobenen Dienst (LG 2.1) beträgt der Frauenanteil 54%. (Vgl. 56% am 01.01.2018.)

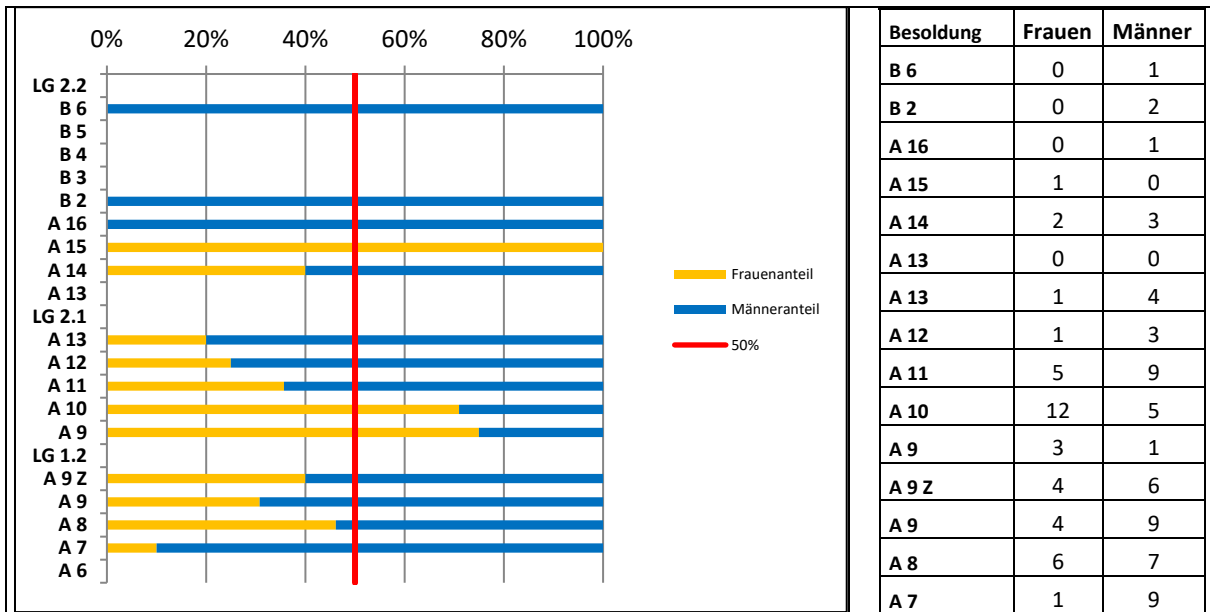
Im mittleren Dienst (LG 1.2) beträgt der Frauenanteil 69%. (Vgl. 66% am 01.01.2018.)

Im einfachen Dienst (LG 1.1) beträgt der Frauenanteil 67%. (Vgl. 68% am 01.01.2018.)

Dies zeigt, dass sich nur geringfügige Veränderungen ergeben haben.

3.5.2. Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

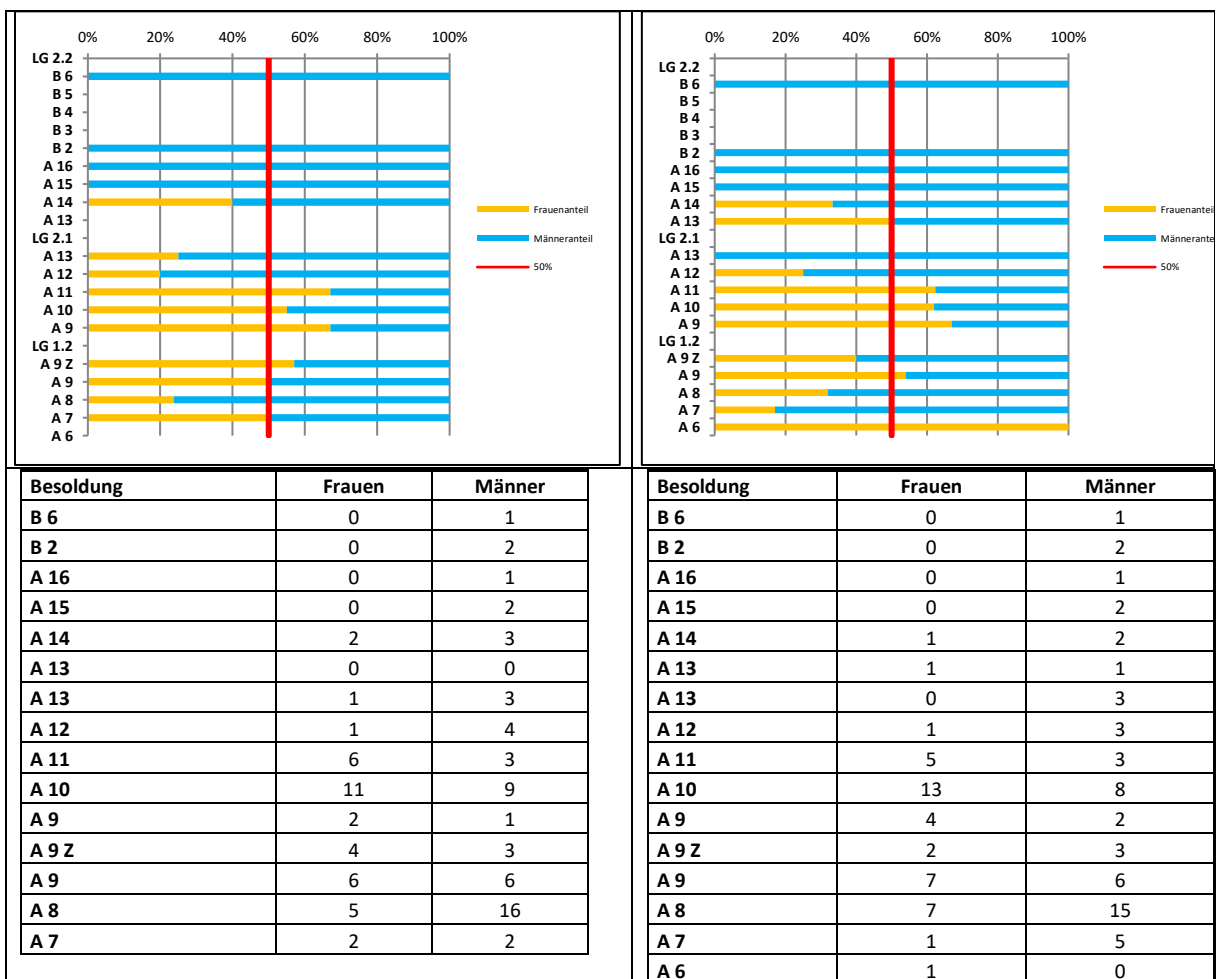
Abbildung: Repräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen am 01.01.2022



Vergleich: Repräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen am

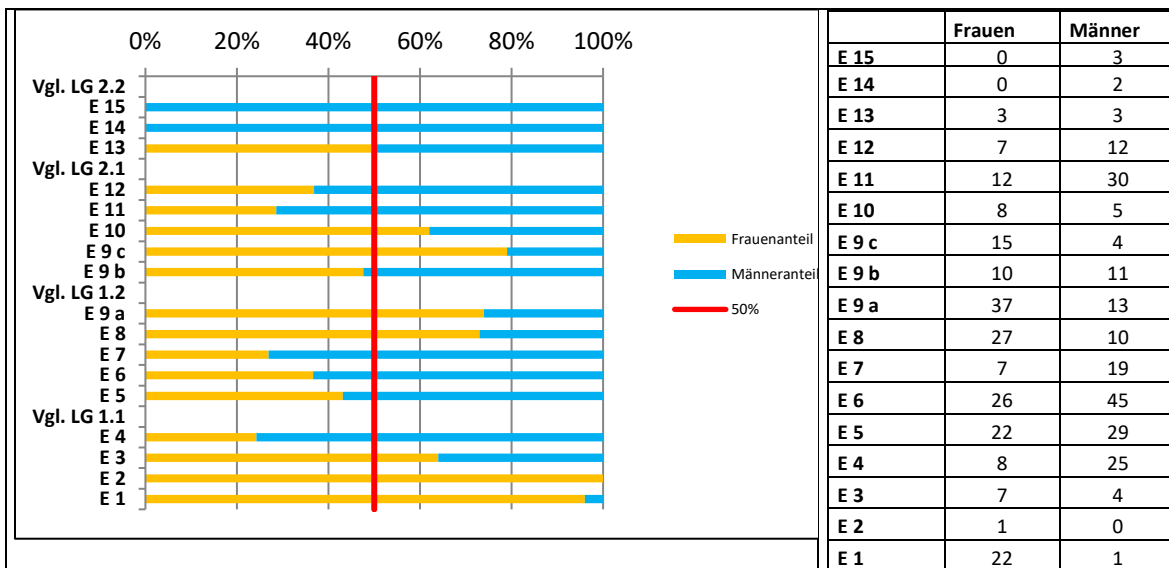
01.01.2020

01.01.2018



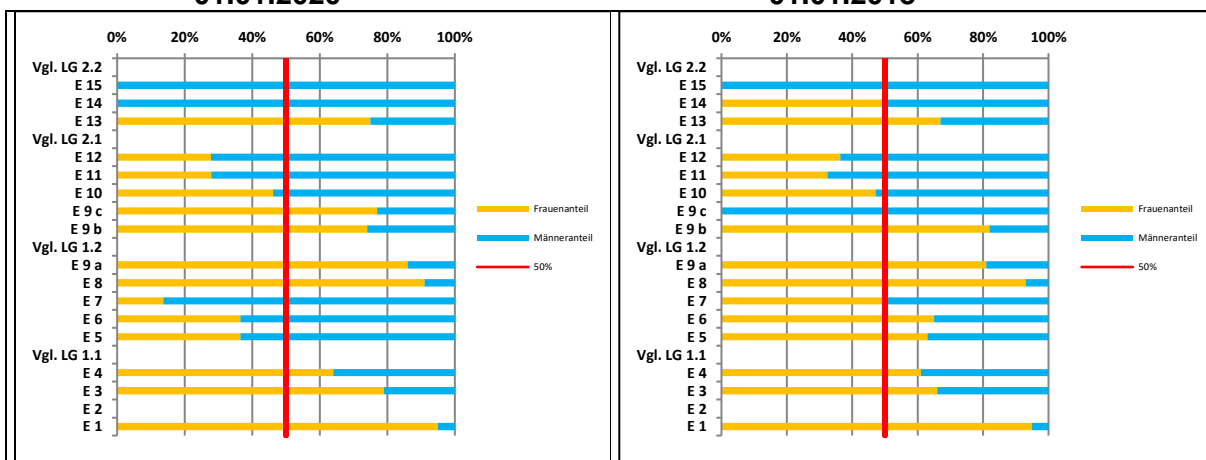
3.5.4. Beschäftigte nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung

Abbildung: Repräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung am 01.01.2022



Bei der Datenerfassung durch FB 1 zum Stichtag 01.01.2020 und 01.01.2018 wurden die Beschäftigten der S-Eingruppierungen den tarifrechtlich entsprechenden E-Eingruppierungen zugeordnet. Daher besteht nur eine bedingte Vergleichbarkeit.

Vergleich: Repräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung am 01.01.2020 und 01.01.2018

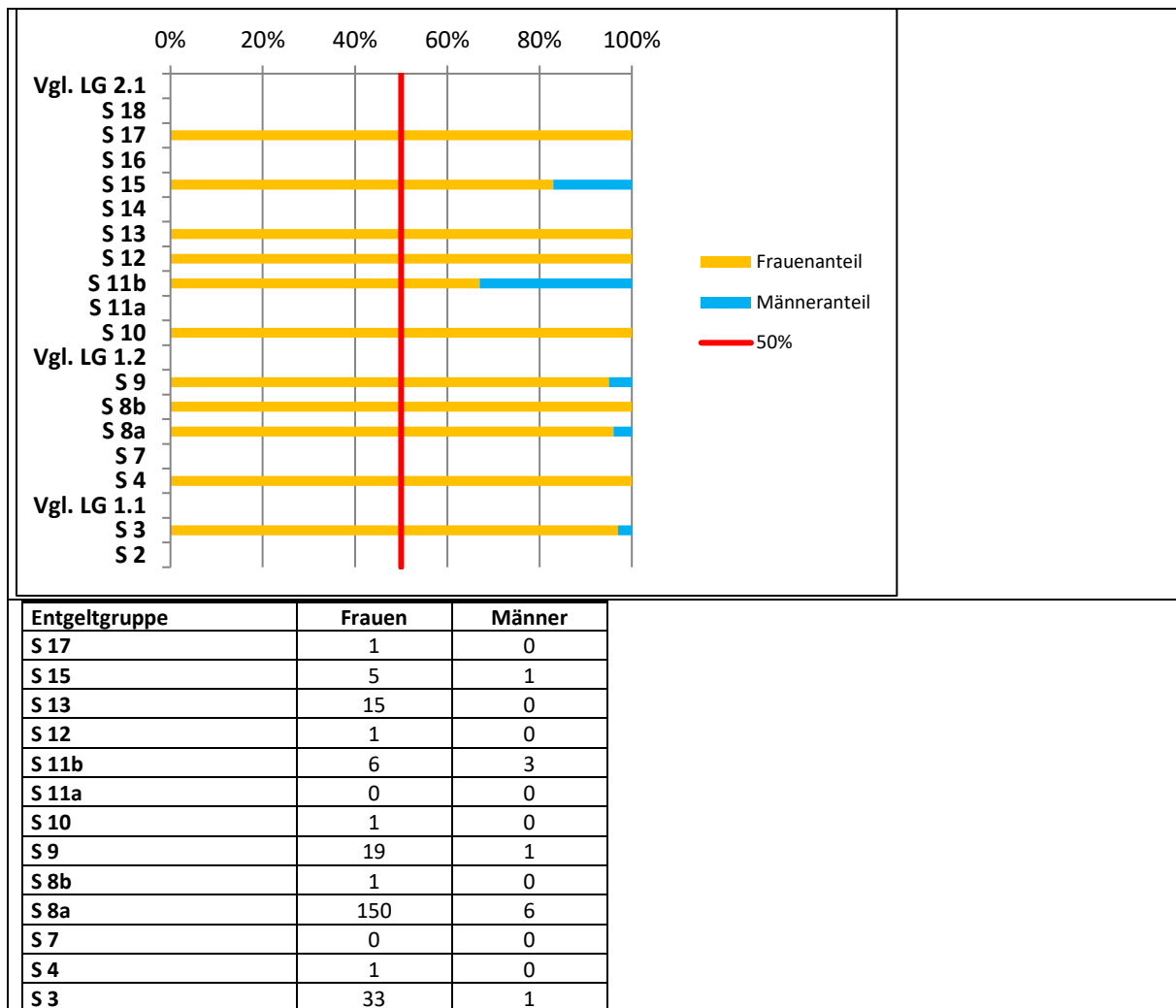


Entgeltgruppe	Frauen	Männer
E 15	0	3
E 14	0	1
E 13	3	1
E 12	5	13
E 11	12	31
E 10	6	7
E 9 c	10	3
E 9 b	29	10
E 9 a	64	10
E 8	149	15
E 7	3	19
E 6	23	40
E 5	19	33
E 4	45	25
E 3	15	4
E 1	20	1

Entgeltgruppe	Frauen	Männer
E 15	0	2
E 14	1	1
E 13	2	1
E 12	4	7
E 11	12	25
E 10	8	9
E 9 c	1	0
E 9 b	37	8
E 9 a	59	14
E 8	143	10
E 7	2	2
E 6	25	47
E 5	19	33
E 4	43	27
E 3	19	10
E 1	20	1

3.5.5. Beschäftigte nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung

Abbildung: Beschäftigte der S-Eingruppierung nach Entgeltgruppen und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Da in den gesamten S-Eingruppierungen eine deutliche **Überrepräsentation der Frauen** vorliegt, wird der Schwerpunkt auf die jeweilige Verteilung gelegt.

Bei der Datenerfassung durch FB 1 zum Stichtag 01.01.2020 und 01.01.2018 wurden die Beschäftigten der S- Eingruppierungen den tarifrechtlich entsprechenden E- Eingruppierungen zugeordnet. Vergleichstabellen für diese Jahre entfallen daher.

Die betroffenen Bediensteten sind zahlenmäßig in den entsprechenden Tabellen unter 3.5.4. „Repräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung“ am 01.01.2020 und 01.01.2018 enthalten.

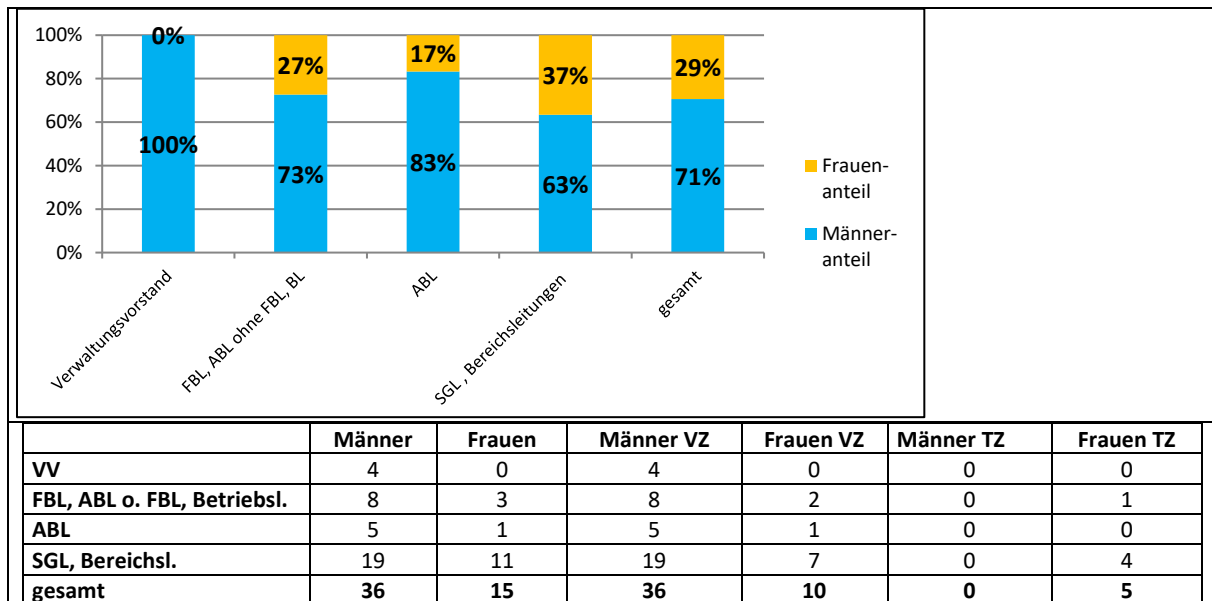
In Zukunft werden diese Daten immer separat dargestellt, so dass eine Vergleichbarkeit gegeben ist.

3.6. Führungskräfte

3.6.1. Führungskräfte nach Ebenen

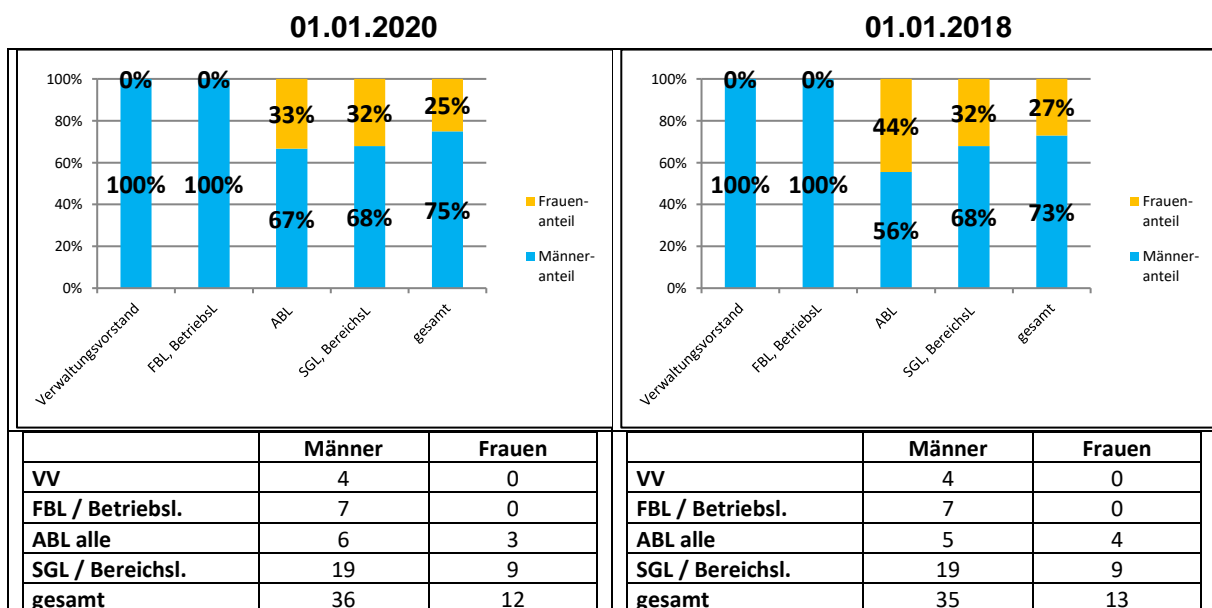
Am 01.01.2022 arbeiteten in der Stadtverwaltung Euskirchen **51 Führungskräfte** der bisherigen vier Ebenen, davon sind **36 männlich** und **15 weiblich**.

Abbildung: Führungskräfte nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Bei der Datenermittlung durch die Verwaltung wurden in den Jahren 2020 und 2018 die Abteilungsleitungen ohne eigene FBL der Ebene ABL zugeordnet. Die Verteilung nach Voll- und Teilzeit der Führungskräfte wurde bisher nicht ermittelt

Vergleich: Führungskräfte nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil am



Einführung einer fünften Ebene Kitaleitungen

Mit der Datenerfassung zum 01.01.2022 wurde bezüglich der Führungskräfte eine neue Übersicht ergänzt, die eine Ebene unterhalb der Ebene der Sachgebietsleitungen enthält. Dieser wurden ausschließlich die Kitaleitungen zugeordnet.

Von den insgesamt 23 Kitaleitungen arbeiten zum Stichtag 01.01.2022 11 Leitungen in Vollzeit und 12 in Teilzeit. Alle sind weiblich.

Die Entgeltstufen der 23 Kitaleitungen und deren Zuordnung gemäß § 15 Abs. 2 TVöD:

- Drei Leitungen erhalten S15 (entspricht E10)
- Achtzehn Leitungen erhalten S13 (entspricht E9b)
- Zwei Leitungen erhalten S9 (entspricht E9a)

Abbildung: Führungskräfte mit fünfter Ebene nach Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022

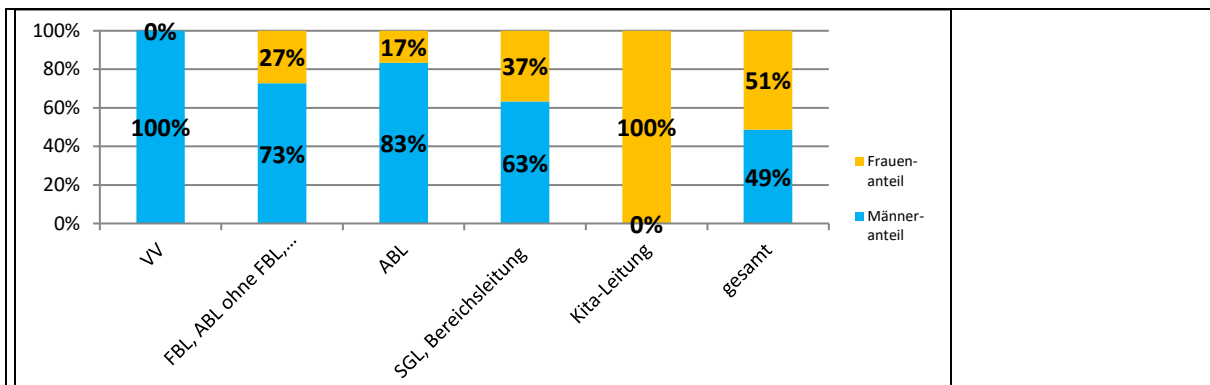
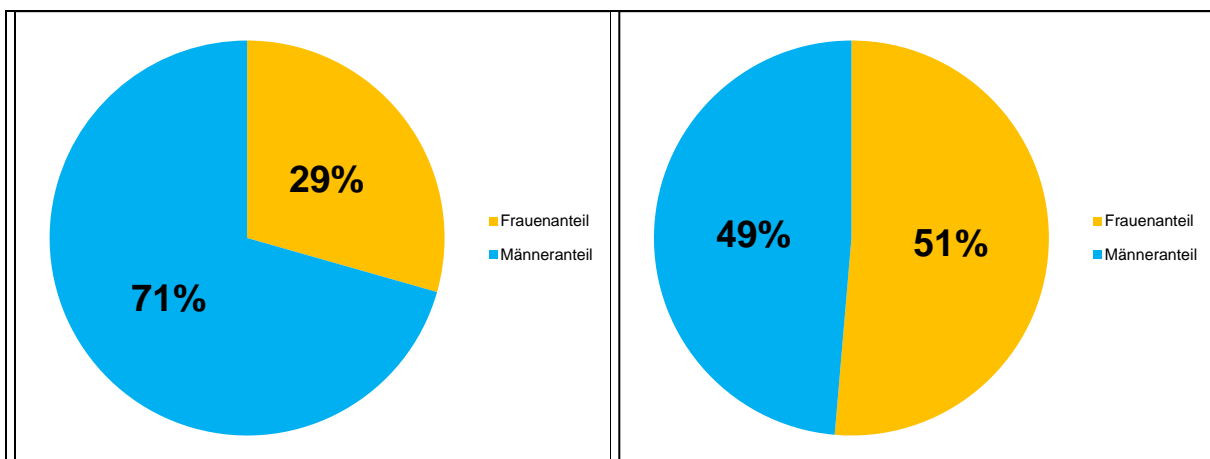


Abbildung: Vergleich der Führungskräfte nach Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022

Ohne 5. Ebene Kitaleitungen

Mit 5. Ebene Kitaleitungen



5.6.2. Führungskräfte nach Voll- und Teilzeit

Abbildung: Führungskräfte der bisherigen vier Ebenen am 01.01.2022 nach

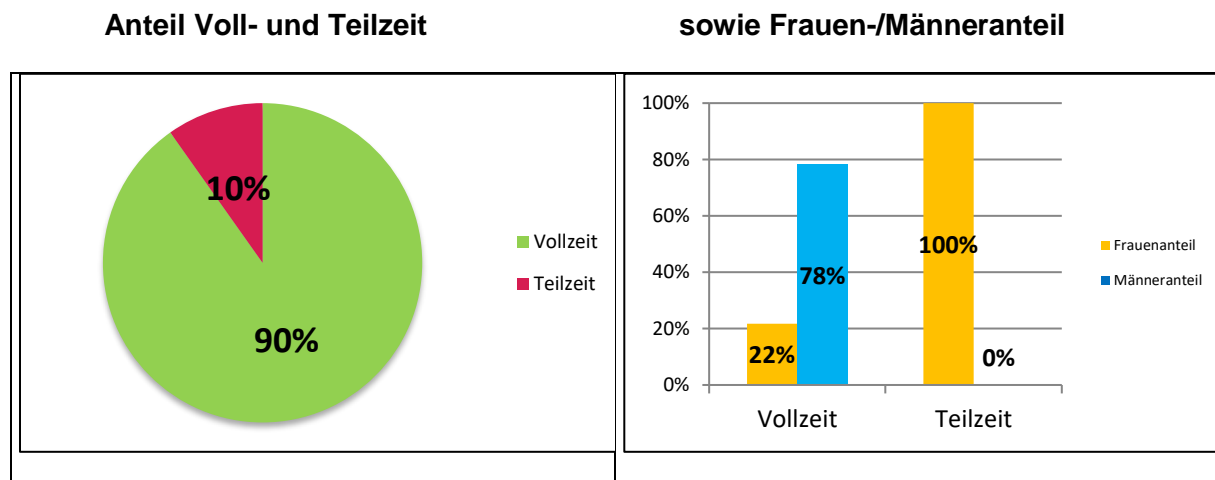
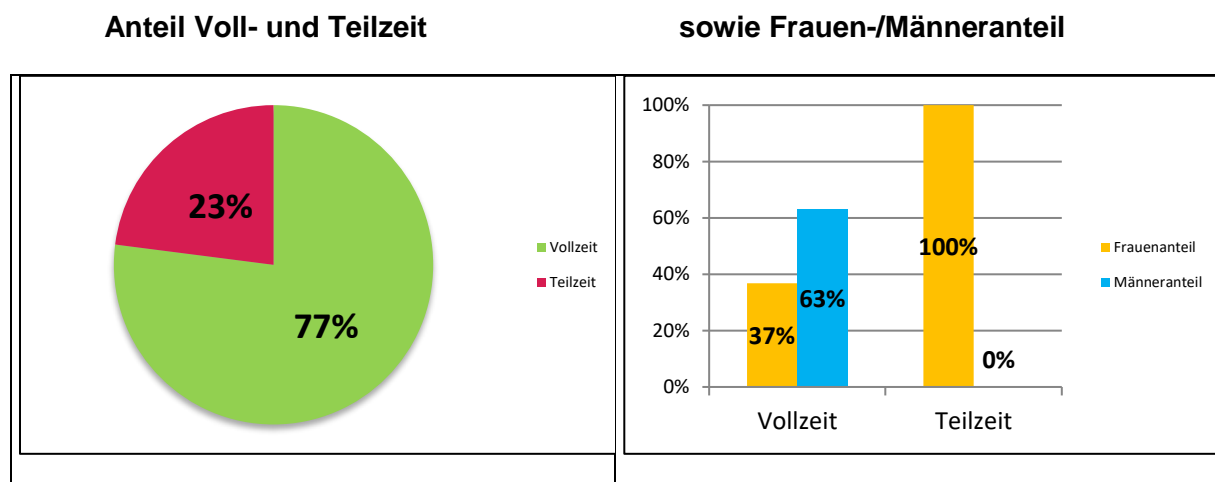


Abbildung: Führungskräfte mit 5. Ebene Kitaleitungen am 01.01.2022 nach



Beschreibung und Einordnung der Entwicklung im Berichtszeitraum seit 01.01.2018

Bei den gesamten Führungskräften der ersten vier Ebenen besteht mit 29% (Vgl. 27% in 2018) weiterhin eine deutliche Unterrepräsentation der Frauen.

Eine deutliche Verbesserung liegt mit 27% Frauenanteil (Vgl. 0% in 2018) in der Ebene der FBL, ABL ohne eigene FBL, Betriebsleitungen vor. Diese wird teilweise durch die veränderte Zuordnung seit 2022 bewirkt und damit verbunden durch eine Verschlechterung mit 17 % Frauenanteil (Vgl. 44% in 2018) in der Ebene der ABL begleitet.

In der Ebene der SGL ist bei gleicher Zuordnung mit 37% Frauenanteil (Vgl. 32% in 2018) eine Verbesserung eingetreten.

3.7. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel im LGG formuliert und in Abschnitt III ausgeführt. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

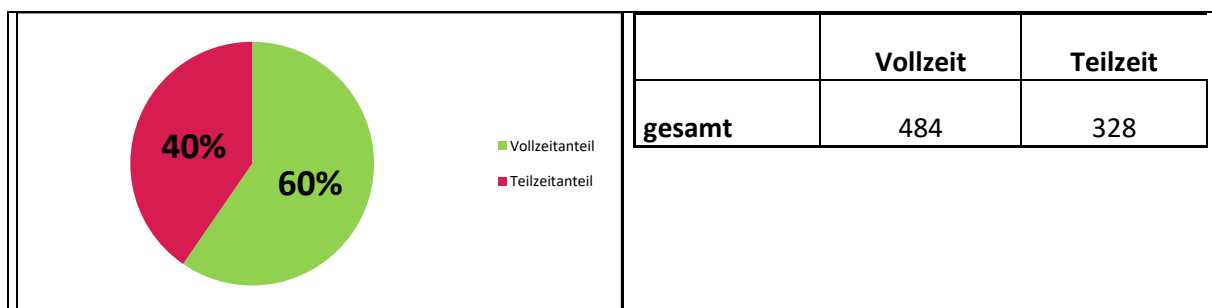
Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG. Ergänzend erläutert § 13 Absatz 8 LGG: „Teilzeit, Telearbeit, 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 bietet der Mustergleichstellungsplan die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an. Betrachtet werden Arbeitszeiten von weniger als 50 Prozent, von 50 Prozent, über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie von 75 Prozent bis unter 100 Prozent.

In der Stadtverwaltung Euskirchen bestehen sehr gute Möglichkeiten in Teilzeit zu arbeiten. Bislang wurde noch kein Teilzeitantrag abgelehnt und es werden die verschiedensten, auf die persönliche Situation der Bediensteten ausgerichteten Teilzeitmodelle möglich gemacht.

Die folgende Darstellung übernimmt erstmalig die Kategorien des Mustergleichstellungsplanes, die eine differenzierte Betrachtung ermöglichen. Eine Vergleichbarkeit im Betrachtungszeitraum ist nur für die absoluten Zahlen gegeben.

Abbildung: Bedienstete nach Anteilen Teilzeit und Vollzeit am 01.01.2022



Vergleich: Bedienstete nach Anteilen Teilzeit und Vollzeit am

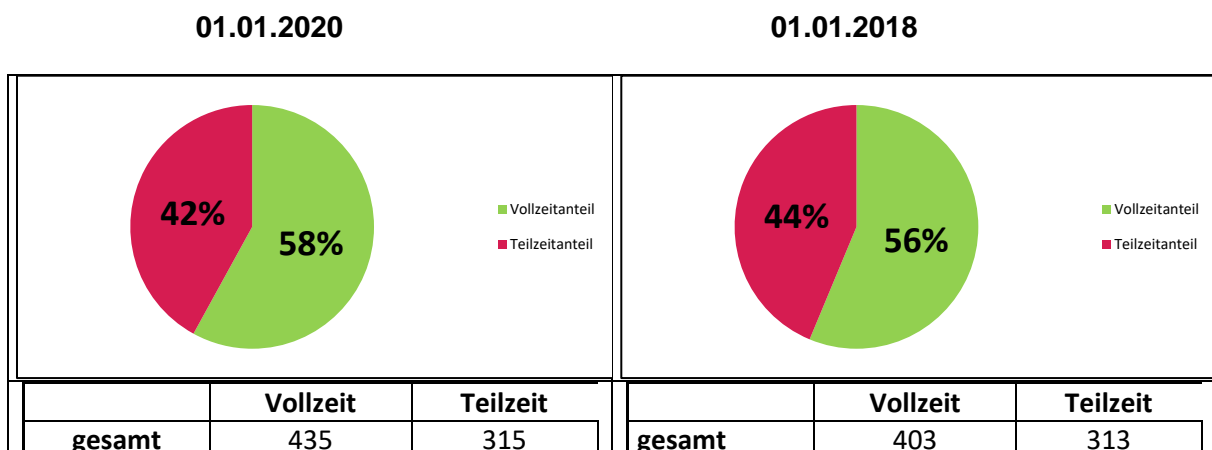
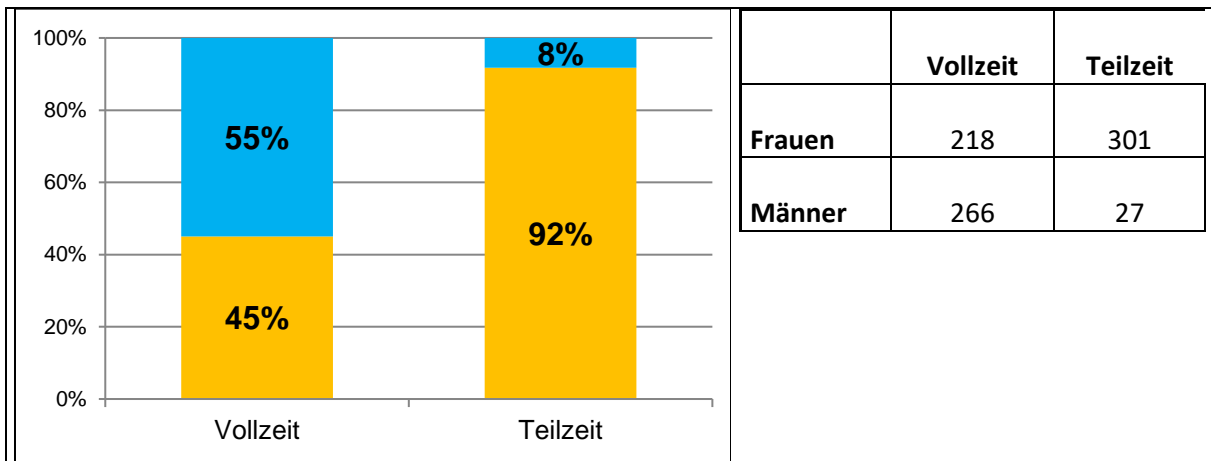


Abbildung: Bedienstete nach Teilzeit / Vollzeit sowie Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Vergleich: Bedienstete nach Teilzeit / Vollzeit sowie Frauen-/Männeranteil am

01.01.2020

01.01.2018

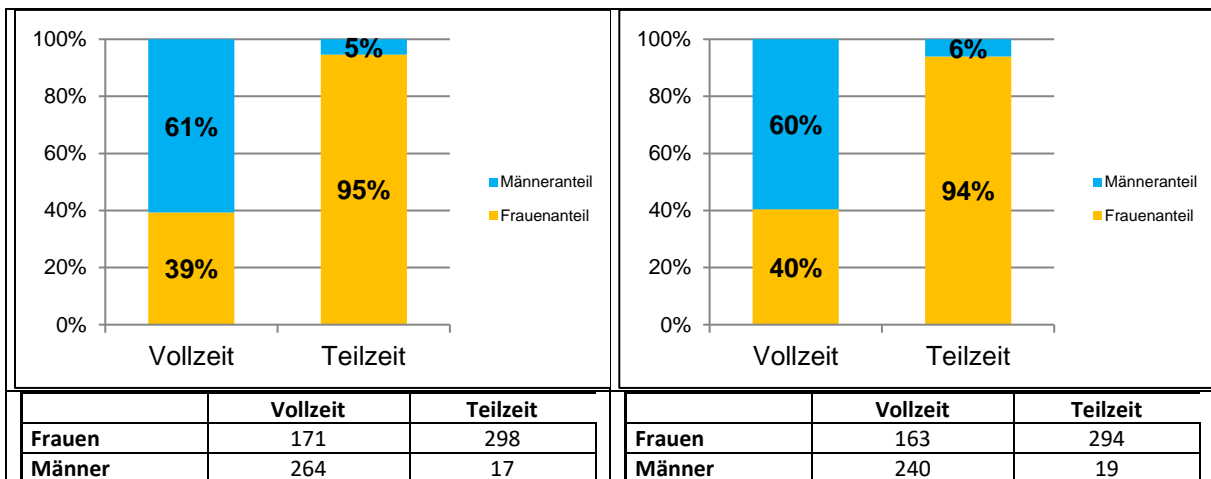
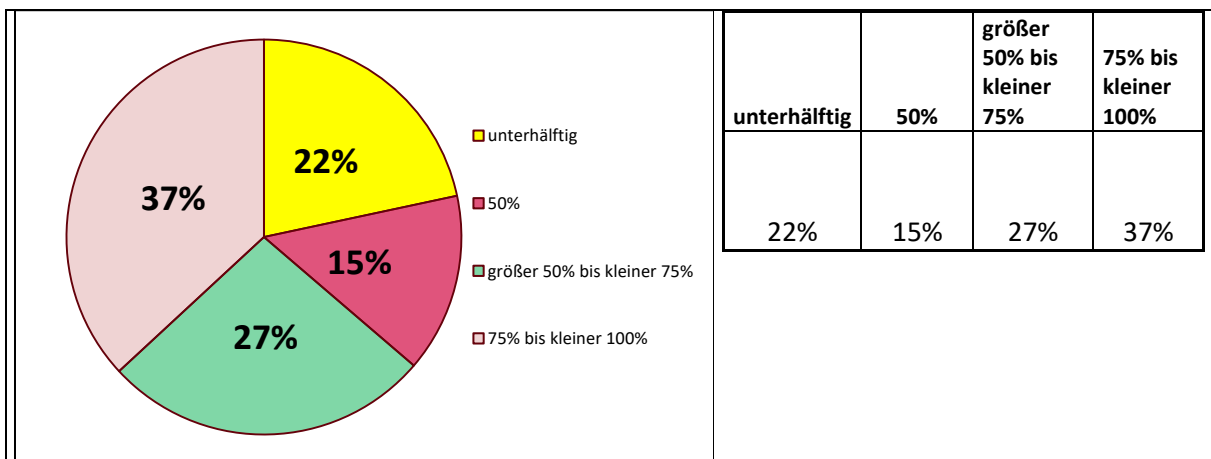


Abbildung: Teilzeitbedienstete nach Umfang der Teilzeit am 01.01.2022



Gesamtübersicht: Anzahl Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022

	Vollzeit	Teilzeit	unterhältig	50%	größer 50% bis kleiner 75%	75% bis kleiner 100%
Frauen	218	301	66	39	85	111
Männer	266	27	5	9	3	10
gesamt	484	328	71	48	88	121

Beschreibung und Einordnung der Entwicklung im Berichtszeitraum seit 01.01.2018

Die absolute Zahl der Bediensteten in Teilzeit hat sich mit 328 weiter erhöht (Vgl. 313 in 2018). Der Anteil an der Gesamtzahl mit 40% etwas verringert (Vgl. 44% in 2018).

Der Anteil der Männer an den Teilzeitkräften hat sich mit 8% etwas erhöht (Vgl. 6% in 2018). So arbeiten mittlerweile 27 Männer in Teilzeit (Vgl. 19 in 2018). Dem gegenüber stehen 301 Frauen. (Vgl. 294 in 2018).

Tabellen und Schaubilder unter Punkt 5.6. „Führungskräfte“ hatten bereits gezeigt, dass keine einzige männliche und 5 weibliche Führungskräfte in Teilzeit arbeiten.

Die Betrachtung nach Umfang der Teilzeit zeigt, dass mit 37%, dies entspricht 121 Personen der größte Anteil der Teilzeitkräfte zwischen 75 und 100% der normalen Wochenarbeitszeit arbeitet, also vollzeitnah. Weitere 27%, dies entspricht 88 Personen arbeiten zwischen 50 und 75% der Wochenarbeitszeit. Nur 15%, dies entspricht 48 Personen, arbeiten genau mit einer halben Stelle und 22%, dies entspricht 71 Personen, arbeiten mit einer noch geringeren Stundenanzahl.

Ein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern bezüglich des Umfanges kann hier nicht festgestellt werden.

Zusammenfassung:

Teilzeitbeschäftigung generell wird weiterhin hauptsächlich von Frauen genutzt und dient vorrangig der Verbindung von Familie und Beruf. Als positive Entwicklung kann festgehalten werden, dass mittlerweile etwas mehr Männern diese Möglichkeit nutzen.

Die Aufteilung der Arbeitszeiten zeigt, dass der Bereich der vollzeitnahen Teilzeit ein beliebtes Modell ist und die Verwaltung generell den Teilzeitkräften eine weite Bandbreite fernab von starren Stundenvorgaben ermöglicht. Eine Erhöhung der jeweiligen Stundenzahl der Teilzeitkräfte stellt ein großes Potential dar, die immer umfangreicheren Aufgaben der Stadtverwaltung mit dem vorhanden sachkundigen Personal zu bewältigen.

3.8. Beförderungen (Beamtinnen und Beamte)

Tabelle: Beförderungen nach Laufbahnen, Arbeitszeit und Frauen-/Männeranteil vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022 in Prozent

	gesamt	Frauenanteil		Männeranteil	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
LG 2.2	1	100%	0%	0%	0%
LG 2.1	4	0%	0%	50%	50%
LG 1.2	10	10%	10%	80%	0%

Tabelle: Beförderungen nach Laufbahnen, Arbeitszeit und Frauen-/Männeranzahl vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022 in Zahlen

	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
LG 2.2	1	1	0	0	0
LG 2.1	4	0	0	2	2
LG 1.2	10	1	1	8	0

Insgesamt wurden im Betrachtungszeitraum fünfzehn Personen befördert, davon drei Frauen und 12 Männer. Befördert wurden 12 Vollzeitkräfte und 3 Teilzeitkräfte. Eindeutiger Schwerpunkt der Beförderungen lag im Bereich Feuerwehr.

Die Erfassung wird in Zukunft jährlich erfolgen und dargestellt werden.

3.9. Höhergruppierungen (tariflich Beschäftigte)

Tabelle: Höhergruppierungen E-Eingruppierung nach Laufbahnen, Arbeitszeit und Frauen-/Männeranteil vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022 in Prozent

	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
LG 2.2	1	100%	0%	100%	0%	0%	0%
LG 2.1	15	87%	54%	46%	13%	100%	0%
LG 1.2	27	67%	50%	50%	33%	100%	0%
LG 1.1	7	86%	0%	100%	14%	100%	0%

Tabelle: Höhergruppierungen E-Eingruppierung nach Laufbahnen, Arbeitszeit und Frauen-/Männeranzahl vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022 in Zahlen

	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
LG 2.2	1	0	0	1	0
LG 2.1	15	7	2	6	0
LG 1.2	27	9	9	9	0
LG 1.1	7	0	1	6	0

Insgesamt wurden im Betrachtungszeitraum 50 Personen der E-Eingruppierung höhergruppiert, davon 28 Frauen und 22 Männer. Die Höhergruppierungen erfolgten bei 38 Vollzeitkräften und 12 Teilzeitkräften.

Die Erfassung wird in Zukunft jährlich erfolgen und dargestellt werden.

Tabelle: Höhergruppierungen S-Eingruppierung nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Frauen-/Männeranteil vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022 in Prozent

	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	5	40%	100%	0%	60%	100%	0%
Vgl. LG 1.2	3	67%	50%	50%	33%	100%	0%

Tabelle: Höhergruppierungen S-Eingruppierung nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Frauen-/Männeranzahl vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022 in Zahlen

	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.1	5	2	3	0	0
Vgl. LG 1.2	3	1	1	1	0
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0	0

Insgesamt wurden im Betrachtungszeitraum 8 Personen der S-Eingruppierung höhergruppiert, davon 7 Frauen und 1 Mann. Die Höhergruppierungen erfolgten bei 4 Vollzeitkräften und 4 Teilzeitkräften.

Die Erfassung wird in Zukunft jährlich erfolgen und dargestellt werden.

3.10. Fortbildungsteilnahme

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

Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen erfolgt eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften. Erfasst sind ausschließlich Fortbildungsmaßnahmen, die fachbereichsübergreifend zentral durch FB 1 organisiert werden. Dies beinhaltet im Berichtszeitraum den Verwaltungslehrgang I und II, die Modulare Qualifizierung und die Nachwuchsführungskräfteschulung im Kitabereich.

Abbildung: Fortbildungsteilnahme alle Bediensteten nach Frauen-/Männeranteil vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022

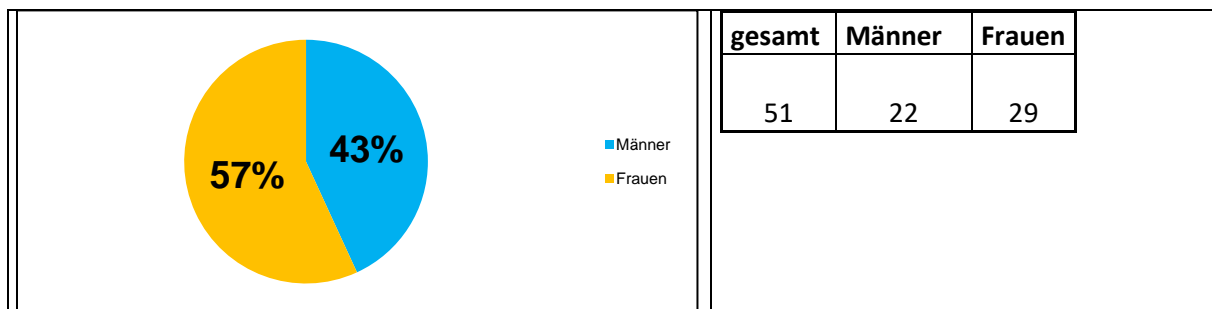


Abbildung: Fortbildungsteilnahme alle Bediensteten nach Vollzeit / Teilzeit im Zeitraum vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022

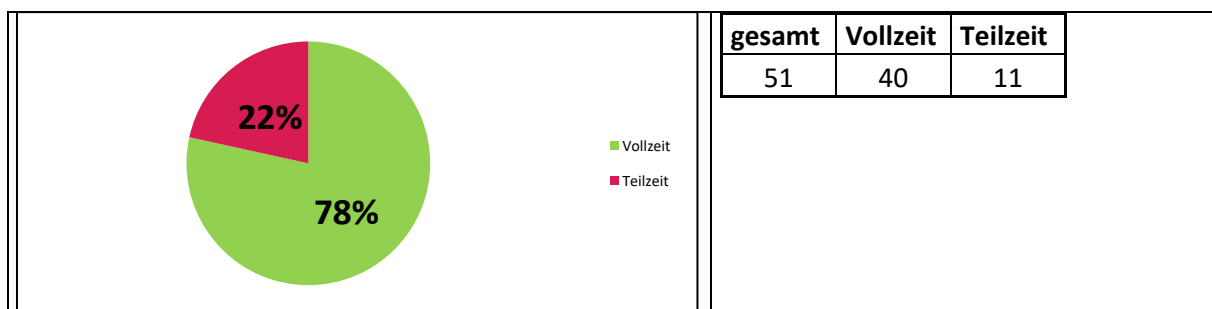
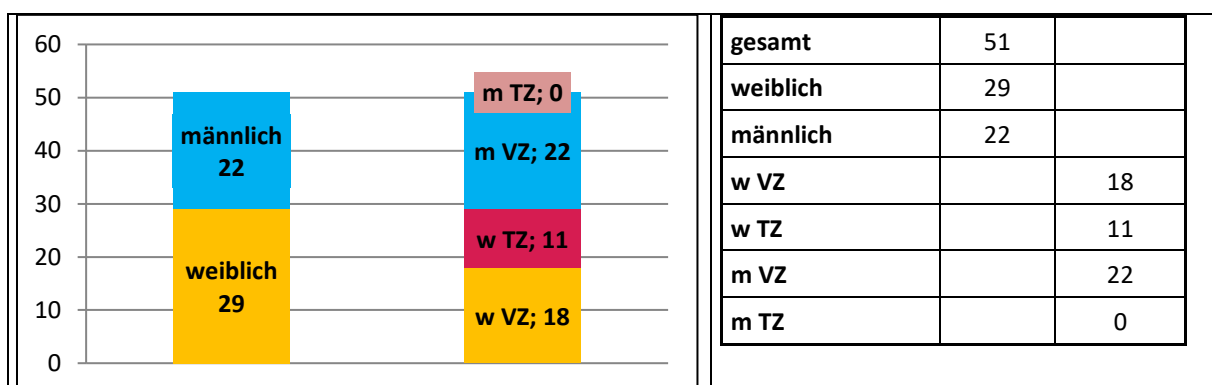


Abbildung: Fortbildungsteilnahme alle Bediensteten nach Vollzeit / Teilzeit sowie Frauen-/Männeranteil im Zeitraum vom 01.01.2021 bis einschließlich 30.06.2022



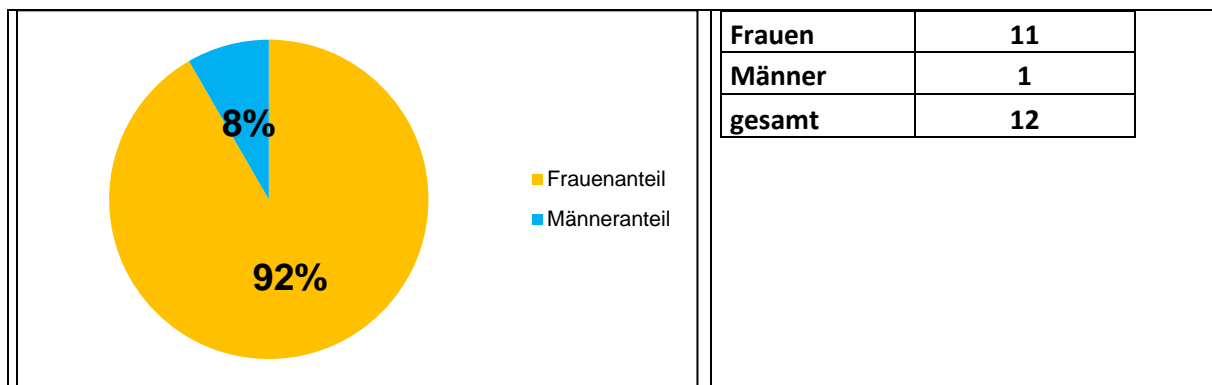
Die Erfassung wird in Zukunft jährlich erfolgen und dargestellt werden.

3.11. Beurlaubungen

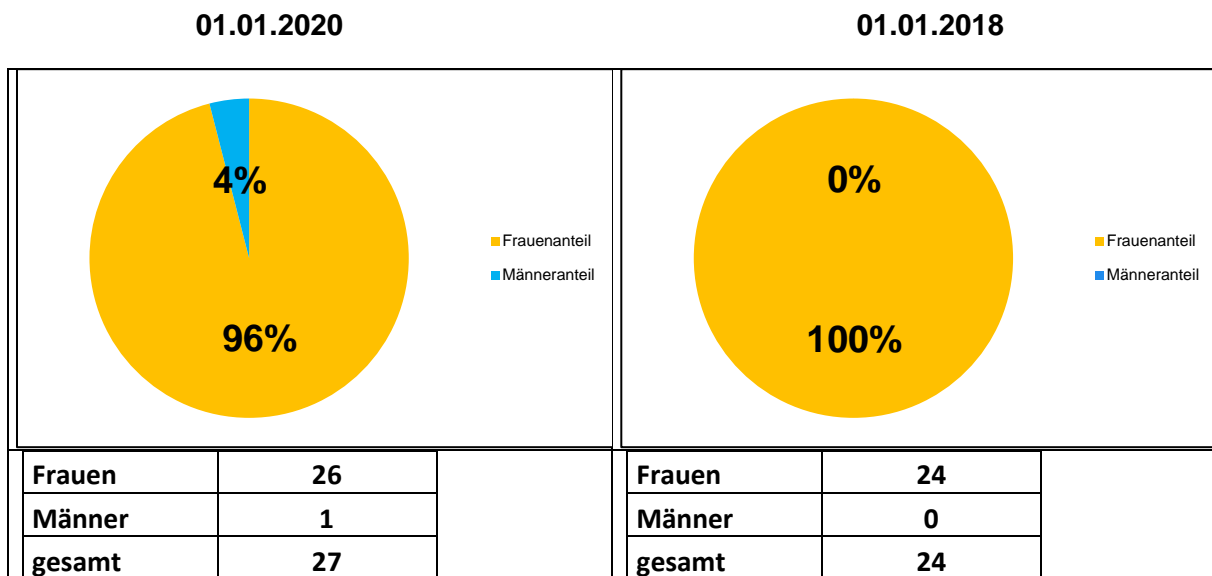
Zum Stichtag 01.01.2022 gibt es nur eine Beurlaubung bis zu 15 Jahren einer weiblichen Bediensteten zur Kinderbetreuung. Beurlaubungen zur Pflege oder aus sonstigen Gründen liegen nicht vor.

3.12. Elternzeit

Abbildung: Elternzeit alle Bediensteten nach Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Vergleich: Elternzeit; Beurlaubungen, Sonderurlaub alle Bediensteten nach Frauen-/Männeranteil am



Die auffallende Verringerung der Gesamtzahl mit nur 12 Personen (Vgl. 24 in 2018) ist dadurch zu erklären, dass zu den Stichtagen 01.01.2020 und 01.01.2018 durch FB 1 nicht ausschließlich Elternzeit erfasst wurde.

Die Steigerung des Männeranteiles auf 8% ist auf einen einzigen Bediensteten zurückzuführen. (Vgl. 0% in 2018.)

Die Erfassung wird in Zukunft jährlich erfolgen und dargestellt werden.

Zum Stichtag 01.01.2022 erfolgt zusätzlich eine Erfassung nach Monaten der genehmigten Dauer von Elternzeiten.

Abbildung: Elternzeit alle Bediensteten nach genehmigter Dauer am 01.01.2022

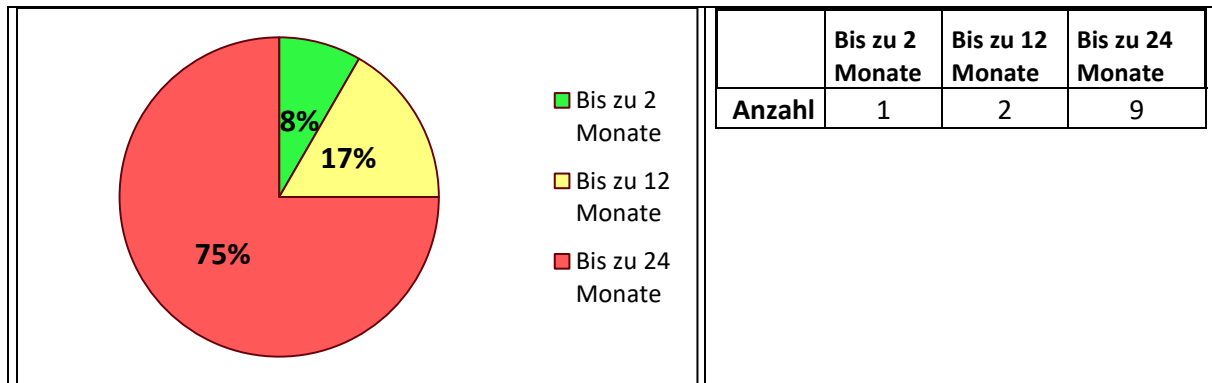
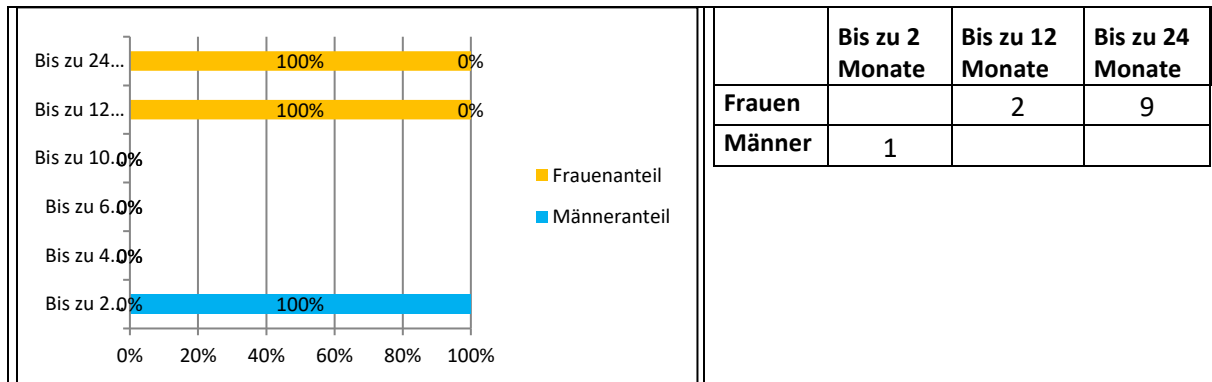


Abbildung: Elternzeit alle Bediensteten nach genehmigter Dauer und Frauen-/Männeranteil am 01.01.2022



Die längeren Elternzeiten werden bisher nicht von den männlichen Bediensteten wahrgenommen. Die durch den Mustergleichstellungsplan vorgegebene Stichtagsregelung könnte ursächlich sein, dass nicht alle männlichen Bediensteten erfasst werden. Künftig soll eine detailliertere Erfassung erfolgen.

3.13. Teilzeitausbildung:

Zum Stichtag 01.01.2022 befindet sich eine Mitarbeiterin in Teilzeitausbildung zur Verwaltungsfachangestellten (Ausbildungsende 31.07.2023).

In die Stellenausschreibungen für alle Ausbildungsstellen wird die Möglichkeit der Teilzeitausbildung mit aufgenommen.

Ausnahmen sind bisher aufgrund der Berufskollegs die angehenden Erzieherinnen und Erzieher nach dem Modell der Praxisintegrierten Ausbildung (PIA) sowie aufgrund der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung die Studierenden im gehobenen nichttechnischen Dienst.

3.14. Praktika / Hospitationen

Praktika und Hospitationen von Schülerinnen und Schülern sowie im Rahmen von Studium und Ausbildung waren pandemiebedingt ausgesetzt. Daher liegen zum Stichtag 01.01.2022 keine Daten vor.

Die Erfassung wird in Zukunft jährlich erfolgen und dargestellt werden

3.15. Telearbeit

Zum Stichtag 01.01.2022 waren insgesamt 35 Bedienstete teilweise in Telearbeit tätig, hiervon 25 (71%) Frauen und 10 (29%) Männer.

Die Erfassung wird in Zukunft jährlich erfolgen und gemäß der neuen Dienstvereinbarungen nach Telearbeit und mobilem Arbeiten differenziert werden.

4. Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des neuen Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden.

Die Verwaltung weist hier ausschließlich die Fluktuationsabschätzung durch altersbedingtes Ausscheiden aus und bezieht sich auf den Prognosezeitraum 2023 bis 2027. Das Ausscheiden von Bediensteten aus anderen Gründen und die Rückkehr nach einer Elternzeit oder Beurlaubung wurde nicht in die Überlegungen einbezogen, da hier keine verlässlichen Daten vorliegen.

4.1. Prognose der neu zu besetzenden Stellen im Zeitraum 2023-2027

Abbildung: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahnen

LG 2.2	1
LG 2.1	2
LG 1.2	1
LG 1.1	0
gesamt	4

Abbildung: Beschäftigte mit E- Eingruppierung nach Laufbahnen

LG 2.2	1
LG 2.1	9,782
LG 1.2	20,527
LG 1.1	3,571
gesamt	34,88

Abbildung: Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Laufbahnen

LG 2.1	5,538
LG 1.2	9,564
LG 1.1	0
gesamt	15,1

Abbildung: Führungs- und Funktionsstellen

Verwaltungsvorstand (zusätzliche Berücksichtigung des Auslaufens einer Wahlperiode)	2
FBL, ABL ohne FBL, Betriebsl.	0
ABL	2
SGL, Bereichsl.	2,821
Kita-Leitung	4,538
gesamt	11,359

5. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Stadtverwaltung Euskirchen

5.1. Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen, 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. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. Gleichzeitig wird hierdurch erreicht, dass diese Arbeitsplätze für männliche Bewerber attraktiver werden und in der Folge eine bessere Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern erreicht wird.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG. Neben verwaltungsspezifischen Maßnahmen werden hier die konkreten Regelungen des LGG aufgenommen.

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

5.2. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2018 – 2022

Der Gleichstellungsplan nimmt die Verwaltung als Ganzes in den Fokus und hat zum Ziel, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken. Seine erfolgreiche Umsetzung kann nur mit und durch die Bediensteten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erfolgen.

Grundlage des Berichtes bilden daher die Beschreibungen der Fachbereiche zu Maßnahmen, die in ihrem Verantwortungsbereich bereits umgesetzt wurden, derzeit erfolgen oder in Planung sind. Die vielfältigen Erfahrungen, Hinweise und Vorschläge der Fachbereiche tragen mit dazu bei, die praktische Gleichstellungsarbeit im konstruktiven Dialog weiterzuentwickeln.

Aus Gründen des Datenschutzes werden die Angaben in ihrer Gesamtheit aufgeführt. Die Reihenfolge stellt keine Bewertung dar. Viele Ziele und Maßnahmen sind in der Stadtverwaltung Euskirchen bereits grundsätzlich gängige Praxis. Es wurde dennoch für sinnvoll gehalten, diese nochmals ausdrücklich zu benennen und damit verstärkt in den Fokus zu rücken.

Die ausführliche Beschreibung aller Maßnahmen erfolgte unter:

- [Vorlage 191/2018 \(euskirchen.de\)](https://www.euskirchen.de/verwaltung/gleichstellung/gleichstellungsplan-2018-2022) _ Gleichstellungsplan 2018 – 2022
- [Vorlage 347/2020 \(ratsinfomanagement.net\)](https://www.ratsinfomanagement.net/gleichstellung/zwischenbericht-2020) _ Zwischenbericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes

Dokumentiert werden neben den Zuständigkeiten und dem Umsetzungsstand auch die Ziffer unter der die Maßnahme – bei Bedarf – fortgeschrieben wird. Die unterschiedlichen Farben stehen für den Umsetzungsstand:

Grün = **Umsetzung erfolgt**
Blau = **in Bearbeitung**
Rot = **noch keine Umsetzung**

5.2.1. Arbeitsbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Arbeitsbereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind

- **Maßnahme:** Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete und Funktionen, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden gezielt auch über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet.

Zuständigkeit: GLB

Sachstand: Die Maßnahme wurde umgesetzt und weiterentwickelt. Daueraufgabe (5.3.1.)

Beschreibung:

Im Berichtszeitraum erreichten die entsprechenden externen Stellenausschreibungen über den stetig wachsenden Verteiler des Netzwerkes der Gleichstellungsstelle jeweils ca. 180 Adressatinnen und Ansprechpartner. Aufgenommen werden grundsätzlich alle Führungspositionen und Ausbildungsplätze.

Höherwertige Stellen werden zusätzlich über die LAG NRW (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen) landesweit kommuniziert. In Absprache mit den Leitungen werden auch Sachgebiete, in denen Frauen prozentual nicht zu wenig vertreten sind, mit aufgenommen. Dies erfolgt, um angesichts des Fachkräftemangels und der hohen Anforderungen vieler Stellen, diese adäquat besetzen zu können.

- **Maßnahme:** Praktika und Hospitationen werden in den Gleichstellungsplan aufgenommen

Zuständigkeit: GLB / FB 1 Personal

Sachstand: Die Maßnahme wurde umgesetzt und ist abgeschlossen

Beschreibung:

Die Erfassung aller Praktika und Hospitationen wird in Zukunft jährlich zentral bei FB 1 Personal erfolgen und im GLP dokumentiert.

- **Maßnahme:** In Sachgebieten, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden Hospitationen und/oder „Schnuppertage“ angeboten. Den Bundesfreiwilligen der Stadtverwaltung wird eine Teilnahme ermöglicht. Die Bewerbung findet auch über die sozialen Medien statt.

Zuständigkeit: alle FB / FB 1 Personal / FB 1 Öffentlichkeitsarbeit

Sachstand: Die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt, da zunächst ein Rahmenkonzept für die Verwaltung erarbeitet wird. (5.3.1.)

Beschreibung:

Bei den Fachbereichen bestehen ein grundsätzliches Interesse und die Bereitschaft der Teilnahme. Es wird ein geschlechterunabhängiges Angebot präferiert und die ursprüngliche Begrenzung auf Sachgebiete, die prozentual zu wenige Frauen oder Männer beschäftigen, soll zugunsten eines Angebotes für alle Sachgebiete erweitert werden.

Angesprochen werden das Problem der räumlichen Unterbringung und die zeitliche Belastung. Von einem Fachbereich wird vorgeschlagen, Hospitationen oder Schnuppertage in den Urlaubszeiten anzubieten, da hier zeitweise Arbeitsplätze frei sind. Ein anderer Fachbereich gibt zu bedenken, dass ein vertiefter Einblick aus Sicherheitsgründen an Grenzen stößt, aber ein grober Überblick über die Tätigkeiten möglich wäre.

Einige Fachbereiche bieten bereits verstärkt „Schnuppertage“ und Praktika an. Auch den Bundesfreiwilligen werden bereits in diesem Sinne Möglichkeiten eröffnet. Mehrere Fachbereiche insbesondere im technischen Bereich planen eine verstärkte Einbindung von Studierenden, um diese für die Arbeit in der Verwaltung zu begeistern. Auf diese Weise konnten auch bereits zwei qualifizierte neue Kolleginnen gewonnen werden.

In Zukunft soll auch vermehrt der IT-Bereich in den Focus gerückt werden, da hier nach wie vor Frauen auch in den Studiengängen eher in der Minderzahl sind. Daher müssen die Bemühungen früher ansetzen, um längerfristig mehr qualifizierte Absolventinnen zu gewinnen.

- **Maßnahme: Entwicklung eines Rahmenkonzeptes zum Angebot niedrigschwelliger Hospitationen und „Schnuppertagen“**

Zuständigkeit: FB 1 Personal / FB 1 Orga / GLB

Sachstand: Die Maßnahme befindet sich in der Bearbeitung. (5.3.1.)

Beschreibung:

Ein Konzeptentwurf der GLB wurde dem Verwaltungsvorstand vorgestellt und wird zeitnah in einer Sitzung der Fachbereichsleitungen beraten.

- **Maßnahme: Die Bemühungen, den Frauenanteil im Stadtbetrieb Freizeit und Sport zu erhöhen werden fortgesetzt. Die Rahmenbedingungen der Betriebsstätten werden entsprechend angepasst.**

Zuständigkeit: FB 5

Sachstand: Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weitergeführt. Daueraufgabe (5.3.1.)

Beschreibung:

Im Waldfreibad wurde eine Frau als Schwimmmeisterin eingestellt. Aufgrund der flutbedingten Badschließung wurde diese (vorrübergehend) zu FB 4 versetzt. Die Sozialräume in der Willi-Maurer-Halle wurden umgestaltet. Bei den Platzwartanstellungen erfolgten auf Stellenausschreibungen bisher keine weiblichen Bewerbungen.

- **Maßnahme: Die Bemühungen, den Frauenanteil bei der Feuerwehr zu erhöhen werden fortgesetzt und eine Bewerbung auch über die sozialen Medien unterstützt. Die Stellen im Bundesfreiwilligendienst bei der Feuerwehr werden vorrangig mit einer Frau besetzt. Der Girls Day bei der Feuerwehr wird fortgesetzt.**

Zuständigkeit: FB 4 / FB 1 Öffentlichkeitsarbeit

Sachstand: Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weitergeführt. Daueraufgabe (5.3.1.)

Beschreibung:

Bei der Feuerwehr wird eine Brandmeisterin ausgebildet und eine bereits ausgebildete Brandmeisterin wurde eingestellt. In einem Presseartikel wurde darüber informiert. Ebenso konnte eine steigende Bewerberinnenzahl verzeichnet werden.

Im Bereich des Bundesfreiwilligendienstes absolvierten in den vergangenen Jahren mehrere Interessentinnen ihren Dienst im SG Feuerwehr. Darüber hinaus wird auch Praktikantinnen ein Einblick ermöglicht. Im Rahmen der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten absolvierte eine Auszubildende einen Ausbildungsabschnitt bei der Feuerwehr.

Der Girls Day fand – mit Ausnahme der Corona-Zeit – wie gewohnt statt.

5.2.2. Arbeitsbereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind:

Ziel: Erhöhung des Männeranteils in den Arbeitsbereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind

- **Maßnahme: Kultur- und Kitabereich werden weiterhin in Projekte wie Boys Day / Bundesfreiwilligendienst eingebunden. Die Bewerbung erfolgt unter Einbindung der sozialen Medien.**

Zuständigkeit:	FB 5 / FB 6 / FB 1 Öffentlichkeitsarbeit
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weitergeführt. Daueraufgabe (5.3.2.)

Beschreibung:

Der Boys Day 2020 und 2021 mussten aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Für den Boys Day 2022 erfolgte auch aufgrund der Bewältigung der Flutschäden keine Anmeldungen der Einsatzstellen.

Im Kulturbereich werden Plätze im Bundesfreiwilligendienst angeboten. Die Bibliothek bietet allen Interessierten einen Berufsfelderkundungstag an. Sowohl Bibliothek als auch Museum haben Facebook-Accounts und nutzen diese für die Bewerbung ihrer Angebote. Zusätzlich werden im Rahmen der Kooperationen mit Schulen und Kitas die Angebote der Einrichtungen interessant präsentiert und vermittelt.

In den Kitas werden ebenfalls Plätze im Bundesfreiwilligendienst angeboten. Im Berichtszeitraum waren mehrere männliche Bundesfreiwillige eingesetzt. Eine medienwirksame Verbreitung von Werbemaßnahmen kann durch das SG Öffentlichkeitsarbeit unterstützt werden.

- **Maßnahme: Die generellen Bemühungen, männliche Kräfte für die Kitas zu gewinnen, werden fortgesetzt. Zusätzliche neue Wege werden entwickelt.**

Zuständigkeit:	FB 6 / FB 1 / GLB
Sachstand:	Die Maßnahme befindet sich in der Bearbeitung. (5.3.2.)

Beschreibung:

Derzeit arbeiten sechs Erzieher in den Kitas, davon einer als ständige stellvertretende Leitung. Bereits seit Mai 2012 werden in externen Ausschreibungen für den Kitabereich Männer ausdrücklich in der Stellenausschreibung aufgefordert, sich zu bewerben.

Das interne Fortbildungsprogramm des Kitabereiches sowie das Schulungsprogramm der Nachwuchsführungskräfte enthalten Genderaspekte und Schulungen zur Genderpädagogik. Nach Einschätzung des Fachbereiches und der Gleichstellungsbeauftragten bleibt es trotz aller Bemühungen nach wie vor schwierig, Männer für den Beruf des Erziehers zu begeistern.

5.2.3. Frauen in Führungspositionen

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

- **Maßnahme: Gleichwertige Förderung der Nachwuchsführungskräfte. Bei neu zu besetzenden Leitungsfunktionen wird darauf geachtet, potentielle interne Kandidatinnen und Kandidaten gleichberechtigt zu Fortbildungen und Seminaren zuzulassen. Bedienstete, die in Teilzeit arbeiten, werden ausdrücklich mit eingebunden.**

Zuständigkeit:	alle FB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weitergeführt. Daueraufgabe (5.3.3.)

Beschreibung:

Weibliche und männliche Kräfte werden gleichermaßen gefördert. Teilzeitkräfte werden hierbei ohne Unterscheidung berücksichtigt und einbezogen. Derzeit arbeiten vier Sachgebietsleitungen in Teilzeit. Ebenso besteht ausdrücklich auch für Leitungen die Möglichkeit, einen Antrag auf Telearbeit oder mobiles Arbeiten zu stellen.

Es wird ein großer Vorteil darin gesehen, Führungskräfte innerhalb der vorhandenen Strukturen zu entwickeln. Die Funktion der stellvertretenden Leitung wird für eine gute Möglichkeit angesehen, stufenweise an die Aufgaben herangeführt zu werden. In allen Fachbereichen erfolgen umfassende Maßnahmen. Stellvertretend und ohne Anspruch auf Vollständigkeit werden einige Beispiele genannt:

Innerhalb eines Fachbereiches werden gezielt Mitarbeiterinnen mit entsprechendem Entwicklungspotenzial durch die Abteilungsleitung bei Führungsfragen eingebunden und über Entscheidungen informiert, um schrittweise eine Expertise aufzubauen. In einem kleinen Sachgebiet werden alle wichtigen Maßnahmen der Leitung umfassend mit den Kolleginnen abgesprochen, so dass diese gezielt befähigt werden die Nachfolge zu übernehmen.

In einem weiteren Fachbereich wurde eigenständig ein Führungskräfte-seminar organisiert, an dem auch zwei weibliche Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt noch keine Leitungsfunktion innehatten, teilgenommen haben. Einer interessierten Mitarbeiterin wurde angeboten, ihren bereits eigeninitiativ angestrebten BWL-Studiengang über eine Qualifizierungsvereinbarung zu fördern.

- **Maßnahme: Seminare für Nachwuchsführungskräfte werden im Rahmen der Personalentwicklung angeboten und in den Gleichstellungsplan aufgenommen. Die erforderlichen Daten werden durch die Personalstelle ermittelt.**

Zuständigkeit:	FB 1 Personal / GLB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und ist abgeschlossen

Beschreibung:

Seminare für Nachwuchsführungskräfte wurden im Berichtszeitraum im Kita-Bereich angeboten. Die Daten werden jährlich ermittelt und im GLP dargestellt. Für die weiblichen Nachwuchsführungskräfte werden zusätzliche Seminare durch die Gleichstellungsstelle angeboten.

- **Maßnahme: Im Rahmen einer Hospitation bei einer Führungskraft werden Führungsaufgaben vermittelt. Es wird ein verwaltungsinternes Mentoringprogramm aufgebaut.**

Zuständigkeit:	FB 1 Personal / GLB
Sachstand:	Die Maßnahme befindet sich in der Bearbeitung. (5.3.3.)

Beschreibung:

Ein Konzeptentwurf der GLB wurde dem Verwaltungsvorstand vorgestellt und beraten. Von Seiten der Fachbereiche wurde eine erste Einschätzung abgegeben.

Die Mehrzahl der Fachbereiche befürwortet grundsätzlich ein Mentoring Programm. Innerhalb einiger Fachbereiche erfolgt bereits ein regelmäßiger Austausch und auch das Führungskräfte-seminar bietet ein gutes Forum. Es wird vorgeschlagen, für konkrete Fragen zu Führungsthemen sog. „Sprechstunden“ einzurichten. Angeregt wird die Bildung einer Arbeitsgemeinschaft, die sich aus erfahrenen Führungskräften und Nachwuchsführungskräften zusammensetzt.

Andere Fachbereiche beschreiben, dass das Angebot von Hospitationen bei Führungskräften bisher mangels Nachfrage, zeitlichen sowie personellen Kapazitäten und zu vermittelnden Leitungsthemen nicht stattgefunden habe. Nach Ansicht einer Leitung könne man Führung nicht lernen, sondern wachse in die Position mit Erfahrungen, durch Seminare und Entwicklung der Persönlichkeit hinein. Ein Fachbereich gibt zu bedenken, dass ein solches Programm aufgrund der Tatsache, dass bei allen Führungskräften die sachbezogene Tätigkeit gegenüber der Leitungstätigkeit überwiegt, nur als sehr bedingt sinnvoll angesehen wird.

- **Maßnahme: Konzeptionelle Überarbeitung des Netzwerkes der weiblichen Führungskräfte und Ergänzung eines Vernetzungsangebotes für alle interessierten Kolleginnen**

Zuständigkeit:	GLB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weiterentwickelt. Daueraufgabe (5.3.3.)

Beschreibung

Die Gleichstellungsstelle bietet neben den Programmen der allgemeinen Personalentwicklung zwei ergänzende Formate an:

- Eine Vernetzung der Mitarbeiterinnen, die bereits in Führungspositionen sind. Dies richtet sich an alle Kolleginnen, die einen Fachbereich, eine Abteilung, einen Bereich, ein Sachgebiet oder eine Kita leiten.
- Eine Vernetzung der Kolleginnen mit Interesse an einer Potentialentwicklung (Nachwuchsführungskräfte)

Seit dem Start im Oktober 2021 haben insgesamt sechs Auftakttreffen stattgefunden und die Ergebnisse wurden dem Verwaltungsvorstand präsentiert.

Aus den Anregungen der Kolleginnen wurden drei thematische Workshops umgesetzt:

- „Führung und Konflikte“ für die Führungskräfte.
- „Selbstwirksamkeit, Selbstmarketing und Sichtbarkeit“ für die Nachwuchsführungskräfte.
- „Zwischen Klischees und Wirklichkeit: Wie lassen sich Familie und Karriere realisieren?“ für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte.

Weitere Planungen sind:

- Organisation eines Workshops für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung zum Thema „Rollenbilder und Klischees“. Hintergrund bilden die Ergebnisse aus dem Termin „Zwischen Klischees und Wirklichkeit“.
- Organisation eines Workshops für alle Kolleginnen und Kollegen zum Thema „Verbindung von Familie (Kinder und Pflege) und Beruf“. Dies stellt die Umsetzung einer Anregung aus dem Auftakttreffen des Mittleren Dienstes dar.
- Organisation eines Mentoring-Programmes zum Thema Führung.
- Weitere Netzwerktreffen für die Kolleginnen.

5.2.4. Teilzeitausbildung

Ziel: Ausbildungen bei der Stadt Euskirchen werden für Eltern oder pflegende Angehörige besser möglich

- **Maßnahme: Das Modell der Teilzeitausbildung wird weiter durchgeführt und ausgeweitet. Die bisherige erfolgreiche Durchführung wird innerhalb und außerhalb der Verwaltung kommuniziert.**

Zuständigkeit:	FB 1 Personal / FB 1 Öffentlichkeitsarbeit / GLB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und ist abgeschlossen

Beschreibung:

Der Wunsch nach Teilzeitausbildung wird grundsätzlich unterstützt und mit den Auszubildenden eine an die persönliche Lebenssituation angepasste individuelle Lösung vereinbart. Es haben bereits mehrere Teilzeitausbildungen stattgefunden, die jeweils mit einer bestandenen Abschlussprüfung endeten.

Die interne Kommunikation des Erfolgsmodelles hat erreicht, dass in allen Stellenausschreibungen für Ausbildungsstellen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung mit aufgenommen wurde. Ausnahmen sind bisher aufgrund der Berufskollegs die angehenden Erzieherinnen und Erzieher nach dem Modell der Praxisintegrierten Ausbildung (PIA) sowie aufgrund der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung die Studierenden im gehobenen nichttechnischen Dienst.

Die externe Kommunikation erfolgt über die Homepage und den Facebook Account der Stadtverwaltung, über das Netzwerk der Gleichstellungsstelle, im Facharbeitskreis Personal des Städte- und Gemeindebundes und beim Rheinischen Studieninstitut.

- **Maßnahme: Das Angebot der Teilzeitausbildung wird auch für den gehobenen Dienst ermöglicht.**

Zuständigkeit:	FB 1 Personal
Sachstand:	Die Maßnahme konnte aufgrund der Rechtslage noch nicht umgesetzt werden. (5.3.4.)

Beschreibung:

Diesbezüglich ist die Rechtslage weiter unverändert. Im Beamtenbereich besteht die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung nach wie vor nicht, da die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung für den fachtheoretischen Anteil der Ausbildung keine Möglichkeiten der Teilzeit aufgebaut hat.

Eine mögliche Änderung der beamtenrechtlichen Bestimmungen wird aufmerksam verfolgt. Dem Facharbeitskreis Personal des Städte- und Gemeindebundes wurde auf Anfrage mitgeteilt, dass seitens der Stadt Euskirchen diesbezüglich ein Interesse besteht.

5.2.5. Verbindung von Beruf und Familie / Führen in Teilzeit

Ziel: Eine gute Verbindung von Beruf und Familie wird für alle Bediensteten der Stadtverwaltung weiter ausgebaut

- **Maßnahme: Teilzeitkräfte werden bei einem Wunsch nach Aufstockung unterstützt.**

Zuständigkeit:	alle FB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weitergeführt Daueraufgabe (5.3.4.)

Beschreibung:

Eine Stundenaufstockung ist insbesondere für Bedienstete wichtig, die nach einer Elternzeit nicht direkt wieder in eine Vollbeschäftigung zurückgekehrt sind. Eine dynamische Erhöhung der Arbeitszeiten entspricht oft der Familienrealität und wird daher gerne in Anspruch genommen. Dazu kommen meist auch individuell nachvollziehbare Wünsche auf die Verteilung der Teilzeitarbeit auf bestimmte Wochentage und Tageszeiten. Dies in einer Verwaltung für alle Beteiligten zufriedenstellend umzusetzen, stellt eine große Herausforderung für die einzelnen Teams und Führungskräfte dar, bedarf Kompromissbereitschaft auf allen Seiten und wird daher auch nicht in jedem Einzelfall möglich sein. Die Berichte zeigen, dass intensiv an Lösungen gearbeitet wird und gute Ergebnisse vorliegen.

Viele Fachbereiche haben ein großes Interesse daran, Kapazitäten an jeder möglichen Stelle zu erhöhen und unterstützen daher Aufstockungen von Teilzeitbeschäftigten, wie viele konkrete Beispiele einer erfolgten Umsetzung zeigen. Voraussetzung ist allerdings, dass auch entsprechende zusätzliche Aufgaben bestehen und dies im Rahmen des Stellenplans oder durch die Beantragung von zusätzlichen Stellenanteilen möglich ist.

Der Einsatz der Teilzeitstellen erfolgt stets unter Beachtung aller Interessenslagen, so dass neben einer Stundenerhöhung ohne starre Grenzen auch eine ebensolche Reduktion bei Bedarf ermöglicht wird. Dabei wird fachbereichsübergreifend kein Unterschied zwischen Männern und Frauen gemacht. Ein Fachbereich weist darauf hin, dass die Vielzahl der unterschiedlichen Zeitmodelle dazu führen kann, dass keine durchgängige Funktionalität über alle Bereiche gewährleistet ist, da die Vertretung nicht alles wissen kann.

- **Maßnahme: Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitsmodelle (z.B. Sabbatjahr, Teilzeit- oder Telearbeit) die Verbindung von Familie / Privatleben und Beruf ohne Karrierenachteile für die betroffenen Bediensteten. Die vorhandenen Modelle werden ausgebaut.**

Zuständigkeit:	FB 1 Orga / FB 1 Personal / alle FB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weiterentwickelt. Daueraufgabe (5.3.4.)

Beschreibung:

Die Nutzung von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen und Telearbeit/mobiles Arbeiten wird grundsätzlich in allen Positionen und fast allen Bereichen für möglich gehalten. In der Stadtverwaltung übernehmen immer mehr Bedienstete eine leitende Funktion, die nicht Vollzeit arbeiten oder einen Teil ihrer Arbeitszeit nicht in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung verbringen. Neben den Leitungen, die während ihrer Tätigkeit einen Antrag auf Teilzeit gestellt haben, werden auch ganz bewusst neue Leitungen in Teilzeit eingestellt. Dabei zeigt sich, dass das Modell der vollzeitnahen Teilzeit öfter gewählt wird als das Modell des Jobsharings.

Die Stadtverwaltung hat eine neue Dienstvereinbarung über Telearbeit sowie eine zusätzliche Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten erarbeitet. Hiermit wurde auch der Personenkreis der Antragsberechtigten deutlich erweitert. Mitarbeitende können nach Rücksprache mit den Leitungen zusätzlich zu den Möglichkeiten der neuen Dienstvereinbarungen bei Bedarf flexibel Home-Office machen, ohne dass ihnen daraus Karrierenachteile erwachsen

Von Seiten der Fachbereiche wird darauf hingewiesen, dass ein gewisse Präsenz in der Verwaltung im Bereich der Führungskräfte zwingend notwendig sei, um dem zu führenden Team eine Orientierung zu geben und eine zuverlässige Ansprechperson zu sein. Voraussetzung, für die verantwortliche Einbindung von Teilzeitkräften ist, dass Qualifikation und Rahmenbedingungen gegeben sind.

Ein Fachbereich beschreibt, dass diese Maßnahme auch verhindere, dass Personen, die aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung in Telearbeit tätig sind Karrierenachteile erfahren und damit neben der Gleichstellung auch der Inklusion dient.

Die Fachbereiche sind sich der Tatsache bewusst, dass ein Ausschluss der Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit bzw. mobilem Arbeiten von einer weiteren beruflichen Karriere möglicherweise unbewusst stattfinden könnte und achten verstärkt darauf, dies zu vermeiden.

- **Maßnahme: Im Rahmen der Personalentwicklung werden Konzepte zum Wissenstransfer erarbeitet.**

Zuständigkeit:	FB 1 Personal / FB 1 Orga
Sachstand:	Die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt (5.3.4.)

- **Maßnahme:** Bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes sollen in Anlehnung an den Mustergleichstellungsplan des Gleichstellungsministeriums Kategorien bezüglich des Stundenumfanges der Teilzeit aufgestellt werden. Eine Betrachtung der Telearbeit wird zusätzlich erfolgen.

Zuständigkeit:	FB 1 Personal / GLB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und ist abgeschlossen

Beschreibung:

Die Aufnahme der differenzierten Teilzeitkategorien und der Telearbeit in den vorliegenden Gleichstellungsplan ist erfolgt.

- **Maßnahme:** Eine qualitative Befragung der Teilzeitkräfte wird durchgeführt.

Zuständigkeit:	FB 1 Orga / GLB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt (5.3.4.)

Beschreibung:

Die Maßnahme wurde zunächst zurückgestellt und wird im Zusammenhang mit anderen Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgen.

- **Maßnahme:** Die Teilung von Führungspositionen wird geprüft.

Zuständigkeit:	alle FB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weiterentwickelt (5.3.4.)

Beschreibung:

Die Möglichkeit der Teilung einer Leitung oder die Besetzung einer Führungsposition in vollzeitnaher Teilzeit wird derzeit von vier weiblichen Sachgebietsleitungen und zwölf Kitaleitungen in Anspruch genommen. Teilweise wird eine Teilung von Führungspositionen grundsätzlich nur bei einer hälftigen Teilung der Stelle als möglich angesehen, andere vertreten die Ansicht, dass dies eher vollzeitnah zu realisieren sei.

Einige Fachbereiche haben bereits gute Erfahrungen gemacht. So wurde in einem Fachbereich, in dem eine SGL-Stelle in Teilzeit besetzt ist einer zukünftigen Leitung vor der Einstellung ausdrücklich angeboten, die Stelle als Teilzeitstelle zu besetzen.

Andere Fachbereiche stehen der Maßnahme eher skeptisch gegenüber. Dienstliche Belange dürfen hierbei nicht beeinträchtigt werden und eine zeitliche Abstimmung müsse garantieren, dass stets eine Führungskraft anwesend wäre. Dies würde einen hohen Abstimmungsaufwand erfordern, und das Risiko von Informationsdefiziten bergen. Problematisch sei auch, dass oftmals z.B. aus Gründen der Familienbetreuung gleiche oder sich überschneidende Arbeitszeiten gewünscht werden.

Ein weiterer Fachbereich beschreibt die Teilung auf zwei Personen inhaltlich für schwierig, da menschlich bedingt jeweils unterschiedliche Handhabungen zu gleichartigen Themen erfolgen und somit die Linie und Struktur in der Handhabung fehlt. Dies führe in der Regel dazu, dass sich die Bediensteten dann die ihnen genehmere Person zur Ansprache bestimmter Belange suchten. Dies zu vermeiden bedürfe einem stetigen und intensiven Austausch zwischen den

führenden Personen. Insofern wird die Option zur Teilung von Führungspositionen nur dann gesehen, wenn klare Zuständigkeitsbereiche voneinander abgrenzbar sind.

Einzelne Fachbereiche haben bereits negative Erfahrungen gemacht. So beschreibt ein Fachbereich, dass es auch bei der Anwendung dieses Modelles Ausfälle durch Betreuungsproblematiken gibt. Ein weiterer Fachbereich hat dies über Jahre praktiziert. Nach Einschätzung der Leitung war dies nur durch die erhöhte Einsatzbereitschaft der übrigen Mitarbeitenden in dem betreffenden Sachgebiet möglich. Deswegen wurde bei der Neuausschreibung die Stelle nur als Vollzeitstelle ausgeschrieben

- **Maßnahme: Durchführung eines Inhouse-Seminars „Führen in Teilzeit“**

Zuständigkeit:	FB 1 Personal / FB 1 Orga / GLB
-----------------------	--

Sachstand:	Die Maßnahme befindet sich in der Umsetzung. (5.3.4.)
-------------------	--

Beschreibung:

Die inhaltliche Vorbereitung ist erfolgt. Die AG Personalentwicklung hat mit der Umsetzung der Maßnahme begonnen.

5.2.6. Elternzeit

Ziel: Bedienstete, die in Elternzeit gehen, sollen keine Karrierenachteile erfahren

- **Maßnahme: Es wird geprüft, ob Beschäftigte in Elternzeit Zuarbeiten für den Fachbereich übernehmen können.**

Zuständigkeit:	alle FB
-----------------------	----------------

Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weitergeführt Daueraufgabe. (5.3.4.)
-------------------	---

Beschreibung:

Neben den zu besetzenden (Teilzeit-)Stellenausschreibungen werden den beurlaubten Bediensteten auch vorübergehende Stundenanteile aufgrund personeller Not-Situationen angeboten. Eine Besetzung auf diesem Wege ist bisher in Einzelfällen erfolgt. Deutlich wird, dass die beurlaubten Dienstkräfte diese Möglichkeit noch nicht unbedingt selbst auf der Agenda haben und daher jeweils konkret angefragt werden müssen.

Eine entsprechende Konstellation liegt nicht in jedem Fachbereich vor, wird aber jeweils geprüft und für grundsätzlich denkbar gehalten. Das Modell kann auch eine mögliche Entlastung der Elternzeitvertretungen darstellen. Als besonders praktikabel stellt sich eine Beschäftigung im Homeoffice dar, wobei die organisatorischen und arbeitsrechtlichen Fragen zentral zu klären sind.

➤ **Maßnahme: Die Motivation der Elternzeitvertretungen wird gefördert**

Zuständigkeit:	alle FB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weiterentwickelt Daueraufgabe (5.3.4.)

Beschreibung:

Elternzeitvertretungen werden entweder durch das vorhandene Team oder durch befristete Neueinstellungen übernommen. Die letzteren werden motiviert, indem sie vollwertig in das Team integriert und entsprechend qualifiziert werden. Bei Verlängerungen wird angeboten, auch über die Befristung hinaus weiter im Sachgebiet zu arbeiten. Sofern möglich erhalten die Elternzeitvertretungen im Falle einer Rückkehr von Bediensteten mit Stundenreduzierung den verbleibenden Stellenanteil.

Es wird angeregt, generell zu prüfen, ob Elternzeitvertretungen konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei der Stadt Euskirchen in Aussicht gestellt werden können. Die Zielsetzung einer Weiterbeschäftigung besteht auch bei der Auswahl der Elternzeitvertretungen in den Kindertagesstätten und Schulen, wenn entsprechende Qualifikationen und Bewährung vorliegen. Ebenfalls wird vorgeschlagen, finanzielle Anreize für Bedienstete zu schaffen, die zusätzliche Aufgaben der Beurlaubten übernehmen.

Da mittlerweile auch einzelne männliche Bedienstete eine längere Elternzeit planen, sind aktuell auch Arbeitsgebiete wie der Handwerkerbereich betroffen, für die diese Problematik bisher nicht präsent war.

➤ **Maßnahme: Es wird generell geprüft, inwieweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden kann, nach der Elternzeit wieder an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukommen.**

Zuständigkeit:	alle FB / FB 1 Personal
Sachstand:	Die Maßnahme befindet sich in der Bearbeitung (5.3.4.)

Beschreibung:

Dies wird generell von den Leitungen befürwortet, regelmäßig geprüft und oftmals auch umgesetzt. Es wird für wichtig angesehen, damit Sicherheit, Verlässlichkeit und Wertschätzung zu vermitteln und die Bedeutung jedes Einzelnen zu dokumentieren. In einigen Bereichen ist dies aufgrund erforderlicher Spezialausbildungen in der Regel der Fall.

Aus Sicht eines Fachbereiches reduziert dies allerdings die Motivation, eine derartige Stelle als Elternzeitvertretung anzutreten. Zusätzlich wird die Frage aufgeworfen, ob nicht der Schwerpunkt vielmehr auf die Rückkehr zu einer gleichwertigen Stelle gelegt werden sollte.

5.2.7. Weitere Maßnahmen

- **Maßnahme: Qualifizierte Bedienstete werden gezielt hinsichtlich ihrer Fortbildung und Weiterbildung unterstützt.**

Zuständigkeit:	alle FB / FB 1 Personal
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weiterentwickelt Daueraufgabe (5.3.3.)

Beschreibung:

Frauen und Männer werden in der weiteren Entwicklung der beruflichen Tätigkeit gleichgestellt gefördert, unabhängig von der Stundenanzahl oder einer Beurlaubung. Dies wird seit längerem bewusst praktiziert und auch zukünftig beachtet. Allen Mitarbeitenden wird bedarfsorientiert die Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht und in Abhängigkeit von Angeboten und finanziellem Spielraum umgesetzt.

Die Teilnahme an Lehrgängen für den Angestelltenlehrgang I oder II wird mit Blick auf die prognostizierten neu zu besetzenden Stellen unabhängig vom aktuellen Bedarf ermöglicht. Es finden berufsbegleitende Qualifizierungen zur Meisterprüfung oder anderweitigen Abschlüssen statt. Regelmäßige Abfragen ermitteln den Fortbildungsbedarf. Schulungsangebote werden gezielt weitergeleitet und es erfolgen persönliche Ansprachen. Bedienstete werden darüber hinaus motiviert, sich eigenständig zu informieren und nach Rücksprache anzumelden.

Fortbildungskonzepte der Fachbereiche enthalten neben speziellen fachlichen auch allgemeineren Kompetenzen wie Coachings im Bereich Kommunikation. Aufgrund des Fachkräftemangels wird engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch ohne direkte Qualifikation gezielt der Besuch bestimmter Fortbildungen ermöglicht.

- **Maßnahme: Transparente Darstellung der Personalentwicklungsmaßnahmen im Intranet.**

Zuständigkeit:	FB 1 Personal
Sachstand:	Die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt

Beschreibung:

Die Darstellung von Personalentwicklungsmaßnahmen im Intranet ist grundsätzlich geplant. Ein entsprechender Input soll in der AG Personalentwicklung festgelegt werden.

- **Maßnahme: Für die Nachwuchsführungskräfte-seminare im Kitabereich wird eine gendergemäße Besetzung angestrebt.**

Zuständigkeit:	FB 6 / FB 1 Personal
Sachstand:	Die Maßnahme kann aufgrund der geringen Anzahl der männlichen Beschäftigten nicht umgesetzt werden

Beschreibung:

Für die aktuell laufenden Seminare wurden Erzieher mit der erforderlichen Qualifikation gezielt angesprochen. Damit erhalten die männlichen Beschäftigten gleichberechtigte Chancen zur

Weiterentwicklung und zur Übernahme einer Leitungsposition. Derzeit nehmen vier Erzieher an einem solchen Seminar teil.

- **Maßnahme: Formulare der Verwaltung werden im Hinblick auf gendergerechte Formulierungen bei Bedarf überarbeitet.**

Zuständigkeit:	FB 1 Orga / FB 1 IT
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt und wird weitergeführt Daueraufgabe (5.3.4.)

Beschreibung:

Die Überarbeitung der Formulare im Hinblick auf gendersensible Formulierungen erfolgt weiterhin sukzessive. Die hierfür primär zuständige Stelle wird derzeit nachbesetzt.

- **Maßnahme: Der Flyer der Gleichstellungsstelle zum Thema „Gendergerechte Sprache“ wird berücksichtigt.**

Zuständigkeit:	alle FB
Sachstand:	Die Maßnahme wurde umgesetzt, weiterentwickelt und ist abgeschlossen

Beschreibung:

Die Verwaltung verwendet grundsätzlich eine gendersensible Sprache.

5.3. Fortschreibung der Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2023 – 2027

Neben den bisherigen Maßnahmen, die noch nicht vollständig umgesetzt sind, weiterentwickelt werden oder bei denen es sich um Daueraufgaben handelt, wurden neue Maßnahmen entwickelt. Diese werden jeweils durch einen kurzen Hintergrund erläutert. Einige bisherige Maßnahmen wurden zusammengefasst oder einer anderen Kategorie zugeordnet.

5.3.1. Arbeitsbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Arbeitsbereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind

- **Maßnahme:** Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden gezielt auch über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet.

Zuständigkeit: GLB

- **Maßnahme:** Entwicklung und Umsetzung eines Rahmenkonzeptes zum Angebot niedrigschwelliger Hospitationen und „Schnuppertagen“. Den Bundesfreiwilligen der Stadtverwaltung wird eine Teilnahme ermöglicht. Die Bewerbung findet auch über die sozialen Medien statt.

Zuständigkeit: alle FB / FB 1 Personal / FB 1 Öffentlichkeitsarbeit
--

- **Maßnahme:** Die Bemühungen, den Frauenanteil im Stadtbetrieb Freizeit und Sport zu erhöhen werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Bewerbung erfolgt unter Einbindung der sozialen Medien und wird durch Materialien der „Initiative Klischeefrei“ unterstützt.

Zuständigkeit: FB 5

- **Maßnahme:** Die Bemühungen, den Frauenanteil bei der Feuerwehr zu erhöhen werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Bewerbung erfolgt unter Einbindung der sozialen Medien und wird durch Materialien der „Initiative Klischeefrei“ unterstützt.

Zuständigkeit: FB 4

- **Maßnahme:** Die Bemühungen, den Frauenanteil bei den Technischen Diensten zu erhöhen werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Bewerbung erfolgt unter Einbindung der sozialen Medien und wird durch Materialien der „Initiative Klischeefrei“ unterstützt.

Zuständigkeit: TD

Hintergrund:

Seit Jahren bietet der TD im Rahmen des Girls Day einen Aktionstag an, bei dem die Teilnehmerinnen die technischen Tätigkeiten hautnah miterleben und ausprobieren können. Im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes und durch kurze Hospitationen im Vorfeld besteht ebenfalls die Möglichkeit, das Aufgabengebiet sowie die Kolleginnen und Kollegen näher kennen zu lernen. Das bestehende Potential soll nun weiterentwickelt werden.

5.3.2. Arbeitsbereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind:

Ziel: Erhöhung des Männeranteils in den Arbeitsbereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind

- **Maßnahme: Die Bemühungen, den Männeranteil im Kulturbereich zu erhöhen werden fortgesetzt. Die Bewerbung erfolgt unter Einbindung der sozialen Medien und wird durch Materialien der „Initiative Klischeefrei“ unterstützt.**

Zuständigkeit: FB 5

- **Maßnahme: Die Bemühungen, den Männeranteil im Kitabereich zu erhöhen werden fortgesetzt. Die Bewerbung erfolgt unter Einbindung der sozialen Medien und wird durch Materialien der „Initiative Klischeefrei“ unterstützt.**

Zuständigkeit: FB 6

5.3.1. / 5.2.2. Klischeefreie Berufswahl

- **Maßnahme: Die Stadtverwaltung nutzt aktiv ihre Mitgliedschaft im Netzwerk der Initiative Klischeefrei um gemeinsam mit Kitas und Schulen neue Wege zu entwickeln.**

Zuständigkeit: FB 6, GLB
--

Hintergrund:

Die Stadt Euskirchen ist seit August 2022 Partnerorganisation der bundesweiten „Initiative Klischeefrei“ und kann dieses Programm gezielt nutzen, um bestehende Rollenbilder in der Stadtgesellschaft weiter abzubauen und es damit (jungen) Menschen zu erleichtern, sich für eine Ausbildung oder Tätigkeit in einem Bereich zu entscheiden, der bisher als „Frauenberuf“ oder „Männerberuf“ galt.

- **Maßnahme: Organisation eines Workshops für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung zum Thema „Rollenbilder und Klischees“.**

Zuständigkeit: GLB / FB 1 Orga
--

Hintergrund:

Die Ergebnisse aus dem Workshop „Zwischen Klischees und Wirklichkeit“, der durch die Gleichstellungsstelle für das Netzwerk der Nachwuchsführungskräfte organisiert wurde, verdeutlichen, dass der Abbau oftmals unbewusster Rollenbilder und Klischees insbesondere bei den Personalverantwortlichen ein langer aber notwendiger Prozess ist.

5.3.3. Frauen in Führungspositionen

Ziel: Erhöhung des Frauenanteiles bei den Führungspositionen

- **Maßnahme: Gleichwertige Förderung der Nachwuchsführungskräfte. Qualifizierte Bedienstete werden gezielt hinsichtlich ihrer Fortbildung und Weiterbildung unterstützt. Bedienstete, die in Teilzeit arbeiten oder Telearbeit / mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen, werden ausdrücklich mit eingebunden.**

Zuständigkeit: alle FB / FB 1 Personal

- **Maßnahme: Es wird ein verwaltungsinternes Mentoringprogramm zum Thema Führung aufgebaut und umgesetzt.**

Zuständigkeit: alle FB, FB 1 Personal / GLB
--

- **Maßnahme: Die Vernetzungsangebote für weibliche Führungskräfte und Kolleginnen mit einem Interesse an einer Potentialentwicklung werden fortgeführt und weiterentwickelt.**

Zuständigkeit: GLB

5.3.4. Verbindung Familie und Beruf

Ziel: Eine gute Verbindung von Beruf und Familie ohne Karrierenachteile wird für alle Bediensteten der Stadtverwaltung weiter ausgebaut

- **Maßnahme: Das Angebot der Teilzeitausbildung wird auch für den gehobenen Dienst ermöglicht.**

Zuständigkeit: FB 1 Personal

- **Maßnahme: Teilzeitkräfte werden bei einem Wunsch nach Aufstockung unterstützt.**

Zuständigkeit: alle FB

- **Maßnahme: Im Rahmen der Personalentwicklung werden Konzepte zum Wissenstransfer erarbeitet.**

Zuständigkeit: FB 1 Personal / FB 1 Orga

Hintergrund:

Eine nicht zu gewährleistende Informationsweitergabe stellt für viele Leitungen oftmals ein Grund dafür dar, dass Stellen nicht geteilt werden können. Ein Konzept zum Wissenstransfer könnte somit auch dabei unterstützen, weitere Stellen und Funktionen in Teilzeit zu vergeben.

- **Maßnahme: Die Teilung von Führungspositionen wird weiterhin geprüft und die Umsetzung durch die Durchführung eines Inhouse-Seminars „Führen in Teilzeit“ gefördert.**

Zuständigkeit: alle FB / FB 1 Personal / FB 1 Orga / GLB

- **Maßnahme: Organisation eines Workshops für alle Kolleginnen und Kollegen zum Thema „Verbindung von Familie (Kinder und Pflege) und Beruf“.**

Zuständigkeit: GLB / FB 1 Orga / Personalrat

Hintergrund:

Dies stellt die Umsetzung einer Anregung aus dem Netzwerktreffen der Kolleginnen dar. Die bestehenden Angebote sollen vorgestellt werden und bei Bedarf weiterentwickelt werden.

Die Maßnahme beinhaltet die Weiterentwicklung der Daueraufgabe: „Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitsmodelle die Verbindung von Familie / Privatleben und Beruf ohne Karrierenachteile. Die vorhandenen Modelle werden ausgebaut“.

- **Maßnahme: Bedienstete in Elternzeit werden angefragt, Zuarbeiten für den Fachbereich zu übernehmen.**

Zuständigkeit: alle FB

- **Maßnahme: Ein Gesamtkonzept „Elternzeit“ wird aufgestellt, das zum einen Bediensteten ermöglicht, nach der Elternzeit wieder an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukommen, aber auch anstrebt, die Elternzeitvertretungen durch unbefristete Verträge an die Stadtverwaltung zu binden.**

Zuständigkeit: FB 1 Personal / GLB / alle FB

Hintergrund:

Aufgrund des Fachkräftemangels sollen die Elternzeiten der Bediensteten genutzt werden, um sowohl neue Kräfte zu gewinnen als auch das bisherige Fachwissen zu erhalten. Bedienstete, die einen Antrag auf Elternzeit stellen sollen verstärkt vor, während und nach der Elternzeit aktiv begleitet werden, um sicherzustellen, dass im konstruktiven Dialog die bestmögliche Lösung gefunden wird.

5.3.5. Sonstige Maßnahmen

- **Maßnahme: Transparente Darstellung der Personalentwicklungsmaßnahmen im Intranet**

Zuständigkeit: FB 1 Personal
--

6. Weitere Maßnahmen des Gleichstellungsplanes

Die weiteren Maßnahmen der Punkte 6.1. bis 6.4. des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung gelten als direkte Umsetzung der rechtlichen Vorgaben des LGG unvermindert weiter. Die Umsetzung liegt weiterhin in der Verantwortung der Dienststellenleitung, der Führungskräfte und der Personalabteilung.

Auch wenn viele Punkte bereits gängige Praxis in der Stadtverwaltung sind, stellt die Aufnahme in den Gleichstellungsplan sicher, dass sich insbesondere neue Führungskräfte und Bedienstete der Personalabteilung schnell und umfassend mit den Regelungen vertraut machen können.

6.1. Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Ausbildung

6.1.1. Interne und externe Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Berufsbezeichnung oder neutraler Bezeichnung abgefasst.

6.1.2. Alle Stellen sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ziel der Ausschreibung ist, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Bewerbung zu geben, damit sie in einem Auswahlverfahren ihre Eignung für die Stelle darlegen können. Es ist sicherzustellen, dass auch Bedienstete in Elternzeit, Mutterschutz oder Sonderurlaub über vakante Stellen informiert werden.

6.1.3. Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob die zu besetzende Stelle geteilt werden kann. Dabei ist von der Maxime auszugehen, dass grundsätzlich alle Stellen mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden können, sofern keine rechtlichen oder zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

6.1.4. Liegen nach einer internen Ausschreibung in allen Dienststellen der Verwaltung in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des LGG unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden.

6.1.5. Für Bereiche/Berufe und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden interne und externe Stellenausschreibungen so gestaltet, dass Frauen gezielt angesprochen werden.

Dies gilt analog für Bereiche und Berufe, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Hier werden Männer gezielt angesprochen, zum Beispiel bei Ausschreibungen für die Kitas.

6.1.6. Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren, sie insbesondere zur Übernahme von Stellen mit Führungsverantwortung zu ermutigen und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

6.1.7. Zum Anforderungsprofil von Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, zu Themen der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Vermeidung von und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

6.1.8. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Stellenausschreibungen frühzeitig vor Veröffentlichung von Fachbereich 1 zur Mitwirkung.

6.1.9. In der Vorauswahl sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen.

6.1.10. In den Auswahlgremien sollen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

6.1.11. Im Vorstellungsgespräch sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Eltern neben der Berufstätigkeit unzulässig.

6.1.12. Bisherige Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung aus familiären Gründen und Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen darf nicht zu Lasten einer Bewerberin oder eines Bewerbers gewertet werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

6.1.13. Die Qualifikation ist an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle zu messen; spezifische z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation.

6.1.14. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach pflichtgemäßem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil. Bei Nichtteilnahme ist sie von dem Vorschlag zur Besetzung der jeweiligen Stelle zu unterrichten.

6.1.15. Bei den Stellenbesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Abordnungen und Umsetzungen frühzeitig zu informieren.

6.1.16. Die Kreisstadt Euskirchen strebt an, in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen geeigneter Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen

6.1.17. Frauen sollen nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

6.1.18. Es sind die Voraussetzungen für die Übernahme von Frauen in Bereiche, in denen bisher fast ausschließlich Männer arbeiten, zu schaffen.

6.1.19. Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen in den Bereichen/Funktionen sowie Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erlangen, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Vergabe von Leitungsfunktionen.

6.1.20. Bei Beförderungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.

6.1.21. Die Bereiche/Berufe und Funktionen sowie Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, werden jährlich in einer Ist-Analyse vom Fachbereich 1 erfasst.

6.2. Personalentwicklung und Fortbildung

6.2.1. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes.

6.2.2. Bei der Entwicklung von Fortbildungskonzepten ist die Zielsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu berücksichtigen.

6.2.3. Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Die gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

6.2.4. In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig Themenstellungen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Insbesondere Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sollen an diesen Fortbildungen teilnehmen.

6.2.5. Ein Teil des Fortbildungsangebots richtet sich speziell an Frauen. Diese Seminare beschäftigen sich mit gleichstellungs- und fachspezifischen Fragestellungen.

6.2.6. Für Beschäftigte in Elternzeit/Sonderurlaub werden vormittags stattfindende Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Ziel ist es, auf den Wiedereinstieg vorzubereiten. Die Beschäftigten erhalten im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel die Möglichkeit, frühzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um ihre fachlichen Kenntnisse zu erhalten und zu verbessern.

6.2.7. Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II und anderen Lehrgängen ist grundsätzlich auch während der Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen möglich.

6.2.8. Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird die Teilnahme durch organisatorische Maßnahmen erleichtert. Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entstehen, sind von der Dienststelle zu erstatten.

6.2.9. Bei der Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen sowie dem laufbahnmäßigen Aufstieg sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen. Bei Fortbildungen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, werden Anmeldungen von Frauen angemessen berücksichtigt.

6.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer / Teilzeitarbeit

6.3.1. Die Kreisstadt Euskirchen ermöglicht ihren Bediensteten mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Aufgaben, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung sowie flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden. Ziel ist es, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

6.3.1. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren, fördert und unterstützt die Verwaltung auch ihre männlichen Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen.

6.3.2. Den Bediensteten, die in Elternzeit oder Sonderurlaub gehen, werden frühzeitig Personalgespräche angeboten, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Beurlaubung zum Ziel haben. Sechs Monate vor der Rückkehr wird den Beurlaubten ein Beratungsgespräch angeboten, in dem u.a. ihre Einsatzmöglichkeiten thematisiert werden. Eine Rückkehr an die ehemalige Stelle wird soweit möglich angestrebt.

6.3.4. Alle Bediensteten werden durch die zuständige Stelle über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen) oder der Reduzierung der Arbeitszeiten sowie über die finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

6.3.5. Einem Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen wird stattgegeben, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

6.3.6. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen Stellenreste, sind diese auch den Bediensteten anzubieten, die sich in Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen befinden, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

6.3.7. In Fällen, in denen Stellen durch die Inanspruchnahme von Elternzeit/Sonderurlaub frei werden, sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann in Form von befristeten Arbeitsverhältnissen oder elterngeldunschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten geschehen. Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist im Falle einer Rückkehr des/der beurlaubten Stelleninhaber/in in eine Teilzeittätigkeit der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

6.3.8. Die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit muss die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses und eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantieren. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

6.3.9. Die Ablehnung eines Antrages auf Arbeitszeitreduzierung bedarf der schriftlichen Begründung und ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Diese Stellungnahme ist bei der endgültigen Entscheidung mit zu berücksichtigen.

6.3.10. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen ist grundsätzlich zu befristen. Sie kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Dies gilt ebenfalls für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

6.3.11. In allen Aufgabengebieten soll Teilzeitarbeit grundsätzlich ermöglicht werden, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Den Bediensteten sollen dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

6.3.12. Eltern sowie Angehörigen von Pflegebedürftigen wird die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten erleichtert. Außerdem erhalten sie im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule, Tagespflegeeinrichtung oder sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

6.3.13. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen bei Beförderungen und Höhergruppierungen nicht benachteiligt werden. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

6.3.14. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird innerhalb der Stadtverwaltung Euskirchen auf zentraler Ebene durch eine Lenkungsgruppe gesteuert, an der auch die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist.

6.4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

6.4.1. Die Kreisstadt Euskirchen ist verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen, durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Für die Bediensteten gilt die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

6.4.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

6.4.3. Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu deren Benachteiligung führen. Es sind zeitnahe Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.

7. Generelle Organisationsangelegenheiten

7.1. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Änderung der Dienstverteilungspläne sowie bei der jährlichen Aufstellung des Stellenplans beteiligt. Sie hat Recht auf Einsicht in die Unterlagen der zu ändernden Stellen. Sie kann im Rahmen der Wahrnehmung gleichstellungsspezifischer Belange Anregungen und Beschwerden geltend machen.

7.2. Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den einzelnen Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern relevant sind, sind im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch zu erfassen.

7.3. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird auch durch eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache umgesetzt. Alle Veröffentlichungen und Vordrucke/Anträge der Stadtverwaltung Euskirchen entsprechen diesem Grundsatz.

8. Gremien (§ 12 LGG)

Der Gleichstellungsplan gilt für die Bediensteten der Stadtverwaltung Euskirchen und die städtischen Eigenbetriebe. Der Rat wird den Vertretungen der Kreisstadt Euskirchen in den Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, den Regelungen des neuen Landesgleichstellungsgesetzes entsprechend vorgeben, sich analog zum Gleichstellungsplan für die Bediensteten der Stadtverwaltung, in den Gremien dafür einzusetzen, dass solche Pläne auch dort erstellt werden.

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien soll sichergestellt werden. Grundsätzlich müssen Frauen mit 40% in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie Gremien, die für die Stadt Euskirchen eine besondere Bedeutung haben. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. „Geborene Mitglieder“ werden in die 40%ige Regelung nicht mit einbezogen. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40% Frauen benennen.

Zwingende Gründe bei Nichterfüllung der 40%igen Frauenquote müssen aktenkundig gemacht werden. Andernfalls bleibt der Sitz bis zur quotenkongruenten Nachbenennung frei. Die Öffentlichkeit ist über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu informieren.

Für Wahlgremien (Gremien, die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40% betragen. Bei der Nichteinhaltung des 40%igen Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht. Um das Ziel, 40% Frauen in den Gremien zu erreichen, ist der Rat in der Verantwortung.

Seitens der Stadtverwaltung ist in der Berichterstattung zur Gremienvertretung die Frauenquote mit anzugeben und somit die Öffentlichkeit zu informieren.

9. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

9.1. Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer bis zum 31.12.2027.

9.2. Nach zwei Jahren wird ein summarischer Bericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ggf. mit erforderlichen angepassten Maßnahmen dem Rat zur Kenntnis und Beschlussfassung vorgelegt.

9.3. Mit Ablauf der Geltungsdauer wird dem Rat ein Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans als Beschlussvorlage vorgelegt. Dieser enthält auch einen Entwurf zur Fortschreibung.

9.4. Der Gleichstellungsplan ist durch die Führungskräfte allen Bediensteten bekannt zu machen.

9.5. Die Gleichstellungsbeauftragte legt dem Rat jährlich einen Tätigkeitsbericht vor.

9.6. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung, die Führungskräfte und die Personalabteilung bei der Erfüllung der hierin verankerten Zielsetzungen sowie bei der Entwicklung neuer Maßnahmen.

9.7. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Widerspruchsrecht. Hält sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz oder dem Gleichstellungsplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen.

10. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates vom 13.12.2022 in Kraft.