

Zukunft gestalten!

Gleichstellungsplan Stadt Königswinter 2024 – 2028

Gleichstellungsbeauftragte und Geschäftsbereich Personal



Stadt Königswinter

Bestandsaufnahme zum Stichtag 30.06.2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Vorwort.....	3
2 Einleitung	4
2.1 Rechtliche Grundlagen.....	4
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung	5
2.3 Verfahrenshinweise.....	6
2.4 Inkrafttreten und Geltungsdauer	6
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	7
3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	7
3.1.1 Beschäftigte insgesamt	9
3.1.2 Beamtinnen und Beamte.....	10
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	11
3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen.....	12
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	16
3.1.6 Führungskräfte	18
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	20
3.1.8 Beförderungen	23
3.1.9 Höhergruppierungen	24
3.1.10 Fortbildungsteilnahme	25
3.1.11 Elternzeit.....	29
3.2 Prognose.....	31
3.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen.....	31
3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen ..	33
4 Zielvorgaben und Maßnahmen.....	34
4.1 Ziel/Maßnahmen 1 Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern.....	36
4.2 Ziel/Maßnahmen 2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.....	38
4.3 Ziel/Maßnahmen 3 Gleichstellung im Arbeitsleben	40
5 Anhang.....	42
5.1 Begriffsbestimmung.....	42
5.2 Ergänzendes Datenmaterial	44
5.3 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente.....	45

1 Vorwort

Zukunft gleichberechtigt gestalten!

Liebe Leserinnen und Leser,

gut 500 Beschäftigte der Stadtverwaltung engagieren sich für die Belange unserer Bürgerinnen und Bürger in unserer Stadt. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für die Bewältigung der zunehmend vielfältigeren Aufgaben und Herausforderungen.

Die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal zur Umsetzung dieser Anforderungen ist in Zeiten des demographischen Wandels und des deutlicher spürbaren Fachkräftemangels sowie auch einer zunehmenden Fluktuation des Personals, der alles entscheidende Faktor. Als kleine Verwaltung konkurrieren wir mit umliegenden öffentlichen und privaten Arbeitgebenden um das deutlich weniger zur Verfügung stehende qualifizierte Personal.

Gleichstellung scheint vor dem Hintergrund, dass bereits heute bei der Stadt Königswinter über 10 Prozent der Stellen nicht besetzt sind, eine nachgeordnete Rolle zu spielen. Zukünftig gewinnt eine gute Kultur des Miteinanders - wie faires, wertschätzendes Miteinander, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben – an signifikanter Bedeutung für das Recruiting, als auch für die längerfristige Bindung der Beschäftigten. Die Einbindung von Gleichstellungsthemen in die zukünftige Weiterentwicklung attraktiver Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten erfährt somit eine zentrale Rolle.

Erstmalig hat das Ministerium eine Vorlage für den zu erstellenden Gleichstellungsplan vorgegeben, dem wir gefolgt sind. Auch wenn das LGG NRW (Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen) bei der Datenerfassung nicht über die binären (Frauen und Männer) Geschlechtskategorien hinausgeht und lediglich die Frauenförderung und Frauenunterrepräsentanz in den Focus nimmt, steht Chancengleichheit, im Sinne des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) im Fokus unseres Verwaltungshandelns, als die vereinbarte Kultur, die wir in der Praxis mit Leben füllen. Der für die Jahre 2024 bis 2028 vorliegende Gleichstellungsplan baut auf das bereits Erreichte der vergangenen Jahre auf und formuliert den zukünftigen Entwicklungsbedarf mit entsprechenden weiterführenden Maßnahmen.

Wir laden Sie ein, mitzuwirken und die Zukunft gleichberechtigt aktiv zu gestalten!



Lutz Wagner

Bürgermeister



Frauke Fischer

Gleichstellungsbeauftragte

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

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

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

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

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

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

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 3).

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung

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

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung 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. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

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

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.

2.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

2.4 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch den Stadtrat in Kraft und gilt bis zum 31.12.2028. Der Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben. (§ 5 Abs. 1 S. 1 LGG). Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG). Diese Anpassungen bzw. Ergänzungen sind ebenfalls vom Rat zu beschließen. Sechs Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. (§ 5 a Abs. 1 LGG).

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG.

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

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

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen 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 / 1. Einstiegsamt, früherer einfacher Dienst	= LG 1.1
die Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt, mittlerer Dienst	= LG 1.2
die Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt, gehobener Dienst	= LG 2.1
die Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt, höherer Dienst	= LG 2.2

vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

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

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

•

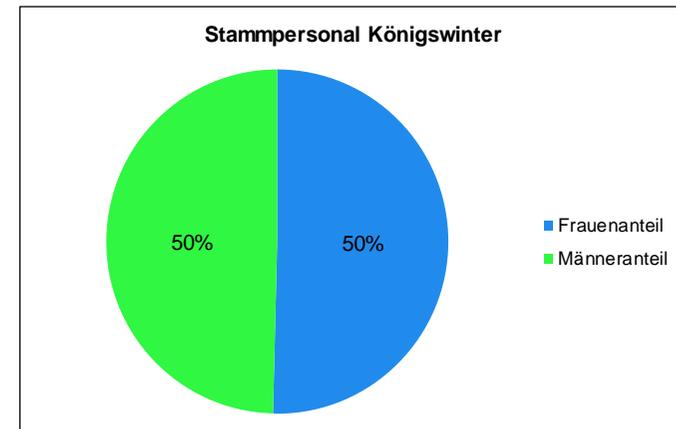
<p>Den Laufbahnguppen sind folgende Besoldungsgruppen zugeordnet: LG 2.2: A 13 – A 16, B 2 - B 10 LG 2.1: A 9 – A 13 LG 1.2: A 6 – A 9 LG 1.1: A 5 – A 6</p>
<p>Vergleichbar hierzu sind den Entgeltgruppen zugeordnet: LG 2.2: E 13 – E 15 LG 2.1: E 9 b – E 12 sowie für den Sozial- und Erziehungsdienst S 10 – S 18 LG 1.2: E 5 – E 9 a, N (Notfallsanitäter) sowie S 3 – S 9 LG 1.1: E 1 – E 4 sowie S 2</p>

Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden.

Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Am 30.06.2023 waren insgesamt 504 Personen (431 Tarifbeschäftigte, 73 Beamte*innen) beschäftigt. Davon sind 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer.



Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
30.06.2023	504	254	250

Erfasst sind alle Personen in einem am Stichtag aktiven Arbeits-, Beamten- sowie in einem Berufsausbildungsverhältnis. Zu den Beschäftigten zählen auch beurlaubte sowie im Mutterschutz befindliche Personen, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Ausdrücklich nicht als Beschäftigte anzusehen, sind die Wahlbeamten*innen, hauptamtliche Bürgermeister*innen sowie Beigeordnete.

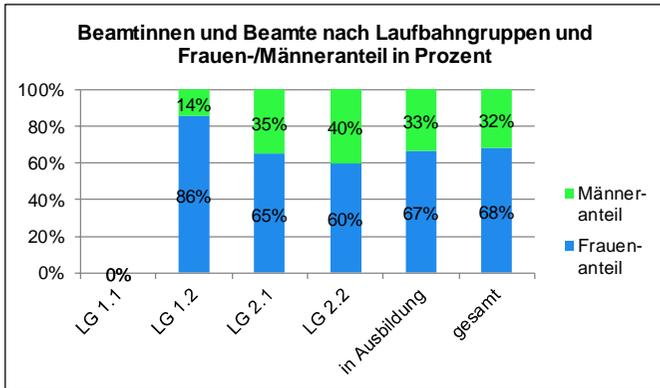
Beschäftigte in der Freistellungsphase und geringfügig Beschäftigte (z.B. Abenddienste) wurden erfasst, hingegen die Aushilfen im Museum nicht.

Hier sei auch noch darauf hingewiesen, dass die Zahlen sich auf Beschäftigte (pro Kopf) nicht etwa auf Stellenanteile (VZÄ) beziehen.

3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (73) sind 68 Prozent **Frauen** und 32 Prozent Männer.

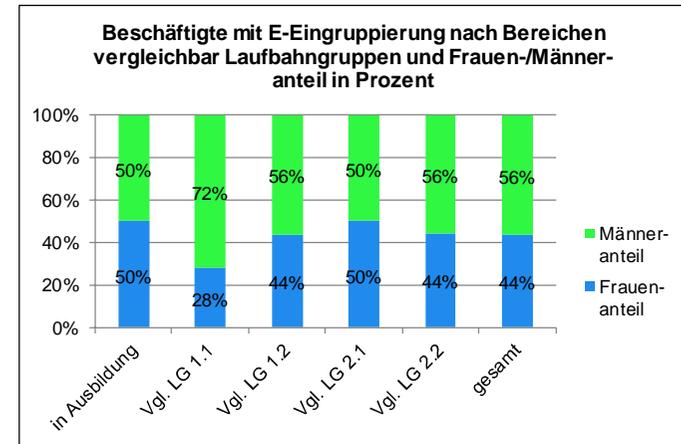
Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil



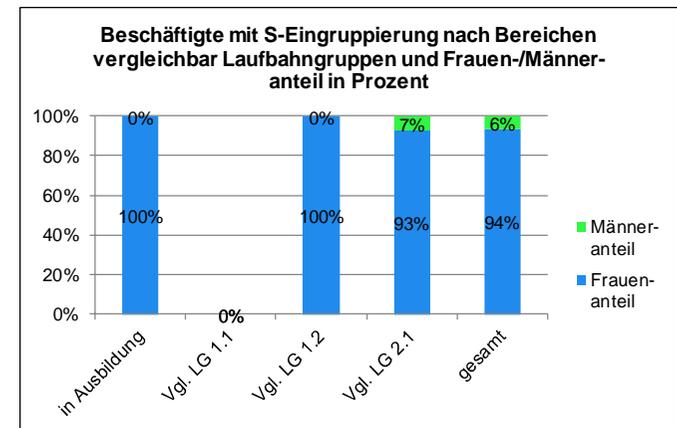
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (431) sind 47 Prozent **Frauen** und 53 Prozent Männer.

Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent (Sozial- und Erziehungsdienst, SuE)

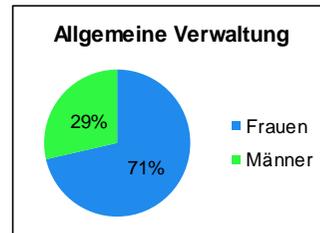


3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

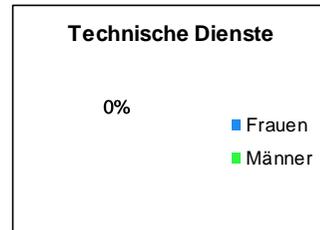
Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Beamtinnen/Beamte

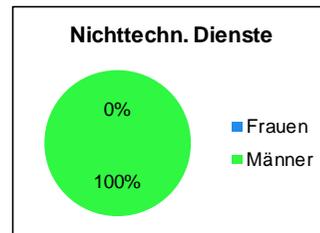
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	6	4
LG 2.1	26	11
LG 1.2	12	2
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	6	3
gesamt	50	20



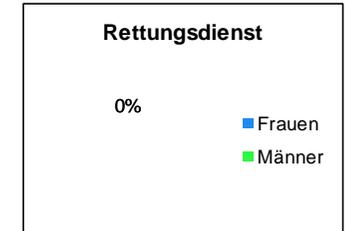
Technische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	0



Nichttechn. Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	3
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	3



Rettungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	0



Erläuterung zu den ausgewählten Fachrichtungen:

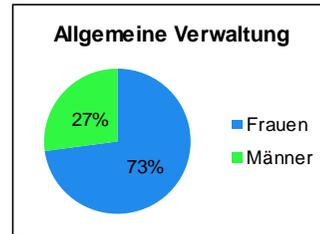
Beschäftigte

- der Technischen Dienste sind z.B. Ingenieure*innen, Architekt*innen, Baubetriebshofmitarbeitende; verbeamtete Stadtplaner werden als Leitungen von Geschäftsbereichen oder Servicebereichen unter der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung geführt
- der Nichttechnischen Dienste sind z.B. IT-Mitarbeitende, Musikschullehrende, Reinigungskräfte
- des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) sind im Bereich des Jugendamtes, der Erziehungsberatung und des Sozialamtes; Mitarbeitende mit Leitungsfunktion im Sozial- und Erziehungsdienst, die aber eine E-Entgeltgruppe haben, wurden unter der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung gezählt, da diese Tätigkeiten überwiegen.

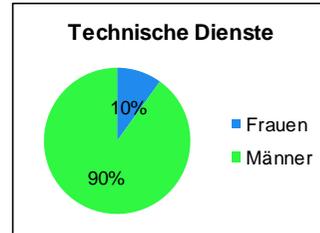
Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an: Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Gruppierung

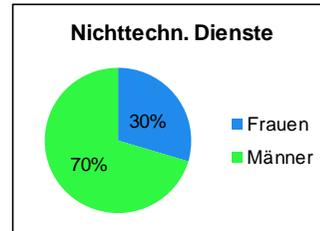
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	6	5
Vgl. LG 2.1	33	14
Vgl. LG 1.2	82	26
Vgl. LG 1.1	3	3
in Ausbildung	5	0
gesamt	129	48



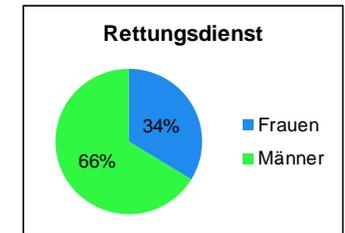
Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	1	5
Vgl. LG 2.1	6	17
Vgl. LG 1.2	5	68
Vgl. LG 1.1	0	19
in Ausbildung	0	0
gesamt	12	109



Nichttechn. Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	1	0
Vgl. LG 2.1	2	9
Vgl. LG 1.2	1	7
Vgl. LG 1.1	4	2
in Ausbildung	0	1
gesamt	8	19

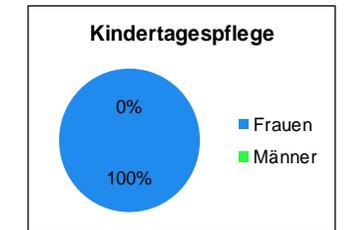


Rettungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	1
LG 1.2	15	31
LG 1.1	6	9
in Ausbildung	4	8
gesamt	25	49

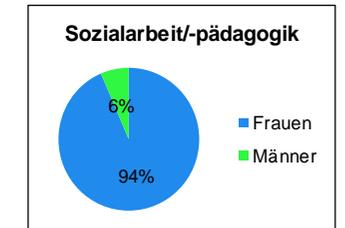


Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Gruppierung

Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	1	0
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	0

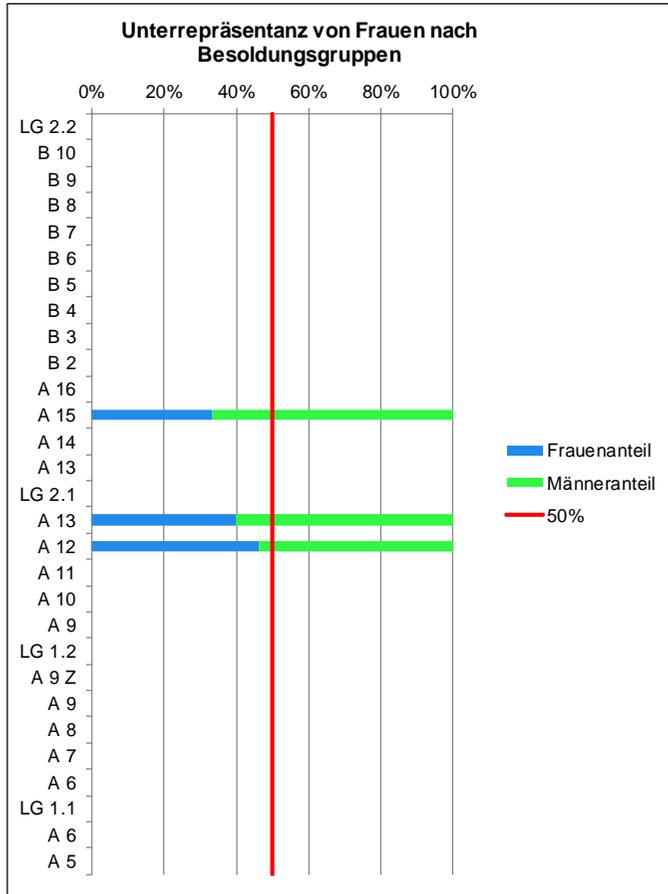


Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	26	2
Vgl. LG 1.2	2	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	29	2



3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

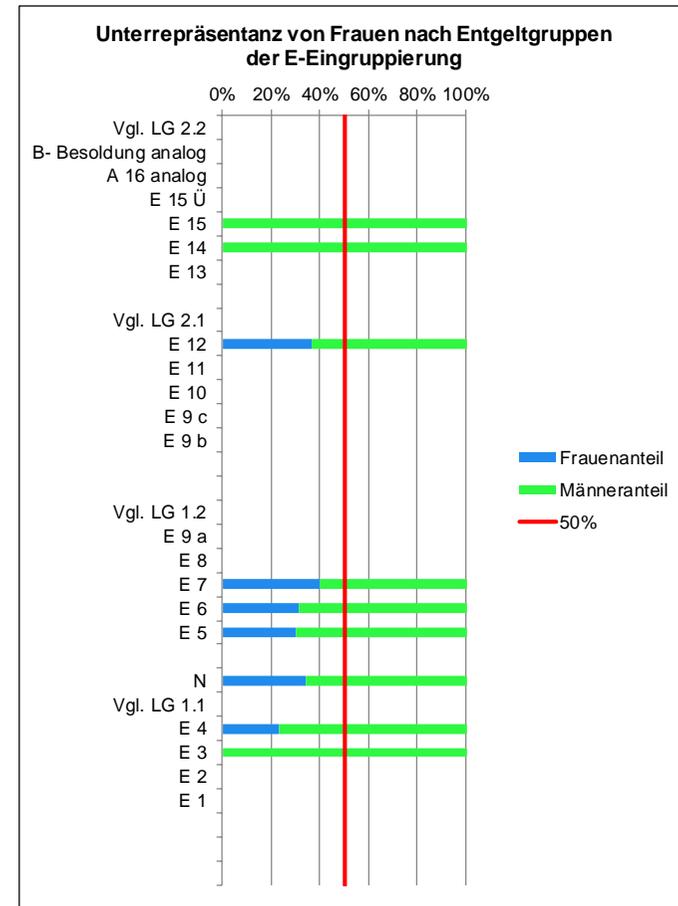
Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



Hinterlegte Anzahl der Beschäftigten:

A 15	1 w, 2 m
A 13 g.D.	1 w, 3 m
A 12	6 w, 7 m

Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



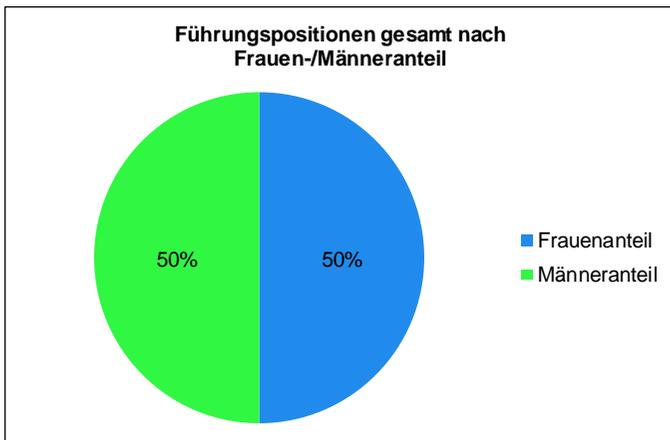
Hinterlegte Anzahl der Beschäftigten:

E 15	1 m	E 5	12 w, 28 m
E 14	4 m	E 4	7 w, 23 m
E 12	4 w, 7 m	E 3	9 m
E 7	10 w, 15 m		
E 6	22 w, 48 m	N	13 w, 25 m

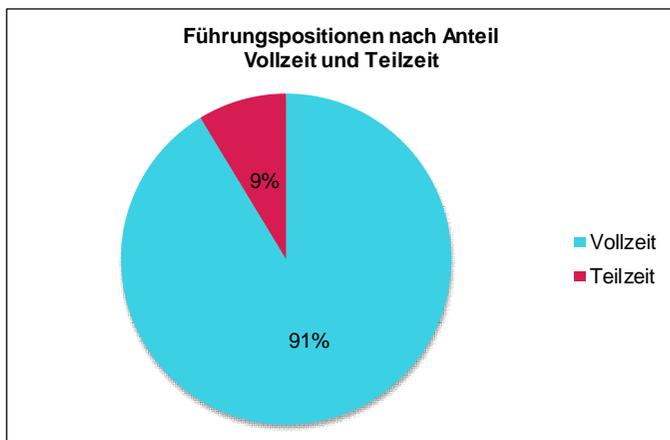
3.1.6 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden. Hier ist Grundlage der Erhebung der Verwaltungsgliederungs- und Dezernatsverteilungsplan (Organigramm s. 5.3) der Stadt Königswinter. Demnach wurden 46 Führungskräfte erfasst.

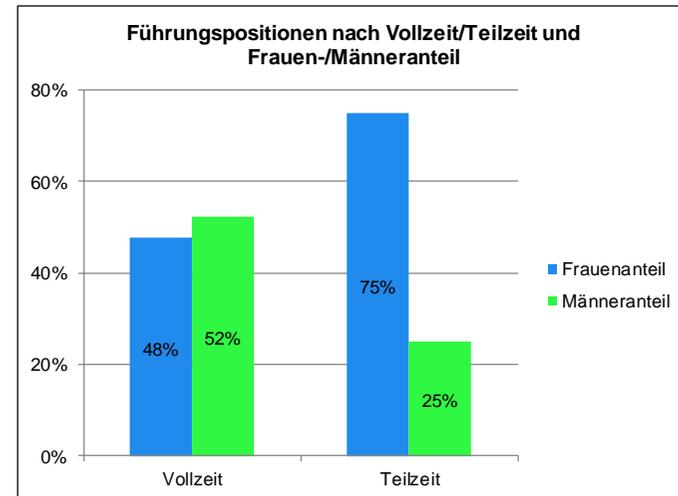
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil (23 w / 23 m)



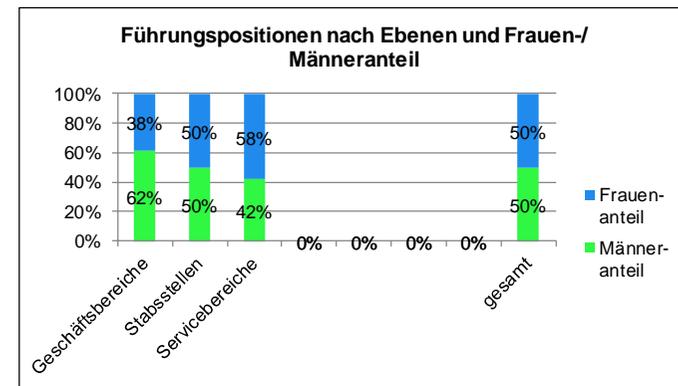
Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit (42 VZ / 4 TZ)



Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

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

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, 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.

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

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

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

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„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.“

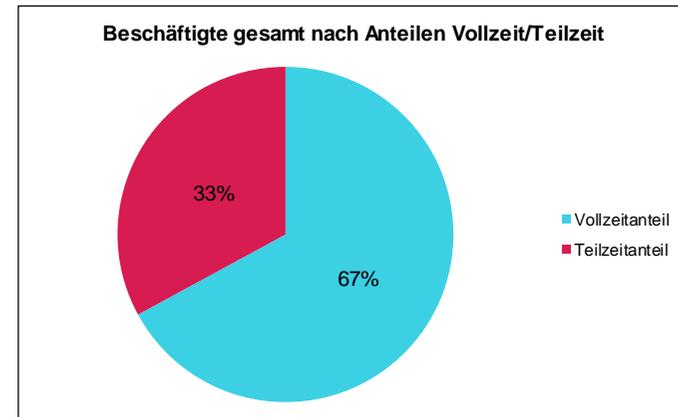
Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

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

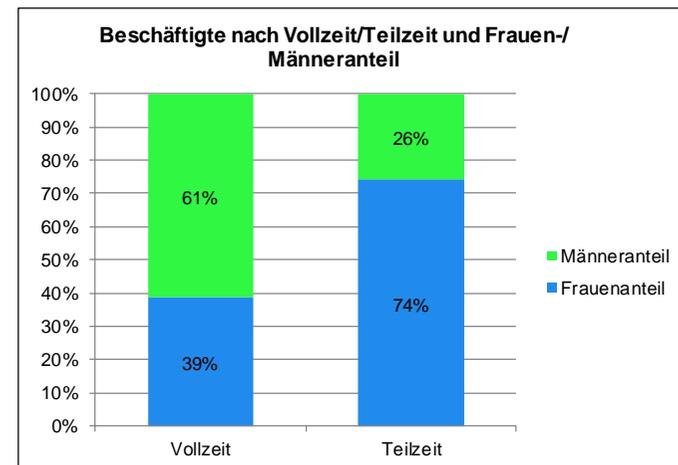
der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhältig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.

Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit (338 VZ / 166 TZ)

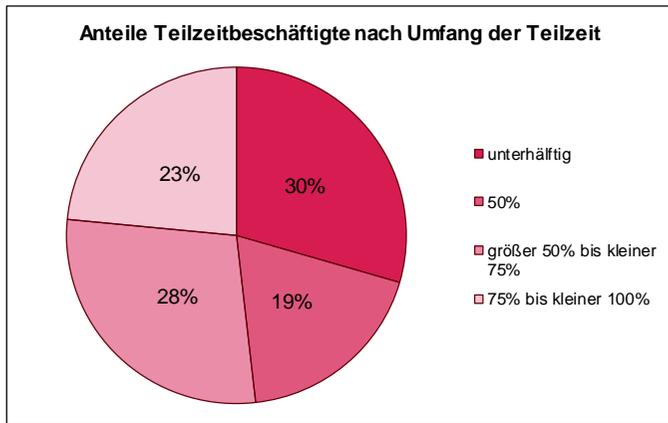


Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



In Vollzeit sind 131 Frauen und 207 Männer beschäftigt.
In Teilzeit sind 123 Frauen und 43 Männer beschäftigt.

Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



Hier sind von insg. **504** Beschäftigten
338 Mitarbeitende vollzeitbeschäftigt,
mit 75 – 99 % **39** Mitarbeitende,
mit 51 – 74 % **47** Mitarbeitende,
mit 50 % **31** Mitarbeitende und
unterhältig **49** Mitarbeitende teilzeitbeschäftigt.

3.1.8 Beförderungen

Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Beförderungen gesamt

Jahre 2019-2023								
		Vollzeit			Teilzeit			
		Anteil Vollzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil	Anteil Teilzeit	Frauen- anteil	Männer- anteil	
LG 2.2	gesamt 3	100%	0%	100%	0%	0%	0%	
LG 2.1	19	89%	65%	35%	11%	50%	50%	
LG 1.2	3	67%	100%	0%	33%	100%	0%	
LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

3.1.9 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2019-2023							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauenanteil	Männeranteil	Anteil Teilzeit	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	2	50%	0%	100%	50%	100%	0%
Vgl. LG 2.1	33	82%	52%	48%	18%	100%	0%
Vgl. LG 1.2	57	81%	46%	54%	19%	100%	0%
Vgl. LG 1.1	1	100%	0%	100%	0%	0%	0%

Höhergruppierungen S-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2019-2023							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauenanteil	Männeranteil	Anteil Teilzeit	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.1	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.2	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Vgl. LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%

3.1.10 Fortbildungsteilnahme

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

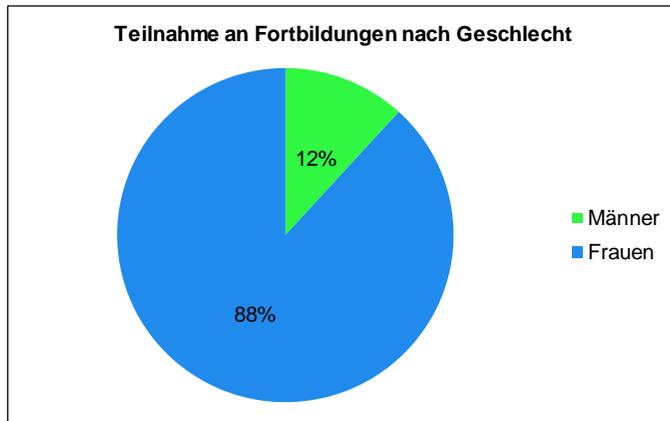
Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztätigen bzw. sogar mehrtätigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

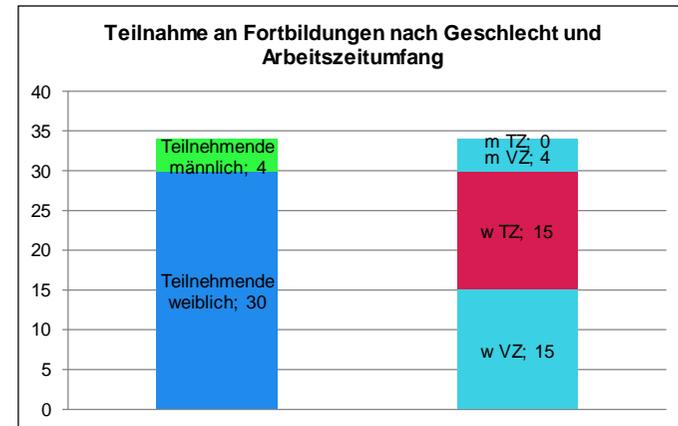
Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten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

In den Jahren 2019 – 2023 haben 34 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 88 Prozent davon waren Frauen, 12 Prozent Männer. Bei den teilnehmenden Frauen war das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften ausgeglichen.

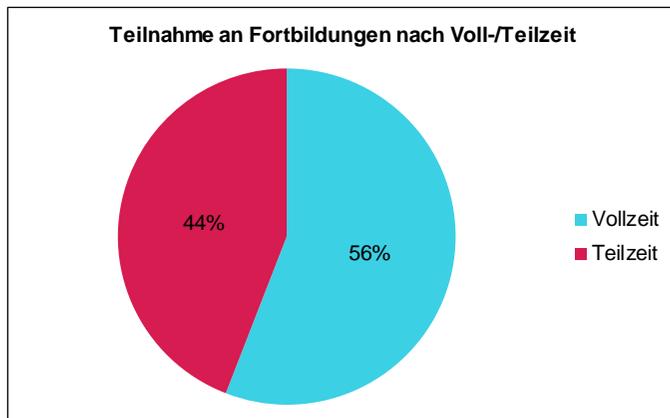
Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/Teilzeit



Das Nachwuchsführungskräfteprogramm fand im Zeitraum von 09/2021 bis 03/2023 statt.

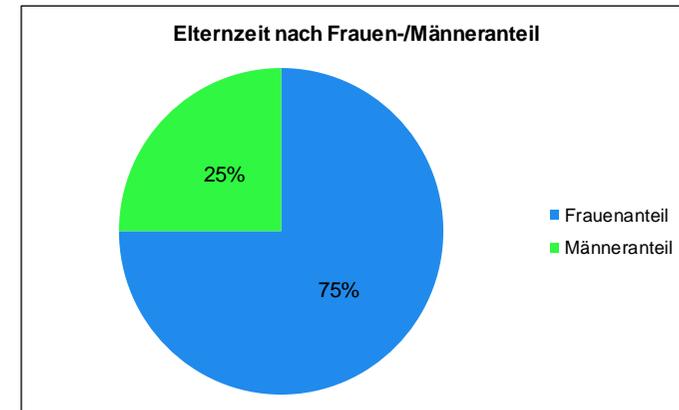
Das Programm war keine Voraussetzung zur Erlangung einer Führungsfunktion, vielmehr als eine Einordnung und Orientierung für einen möglichen beruflichen Weg gedacht. Die Bewerber*innen gingen im Rahmen eines AC-Verfahrens als geeignetste Funktionsträger für die jeweiligen Positionen hervor.

Die abschließende Gruppe bestand aus 12 Teilnehmenden (8 weiblich, 4 männlich). Aus diesem Kreis besetzen 1 Frau und 1 Mann heute Führungsfunktionen.

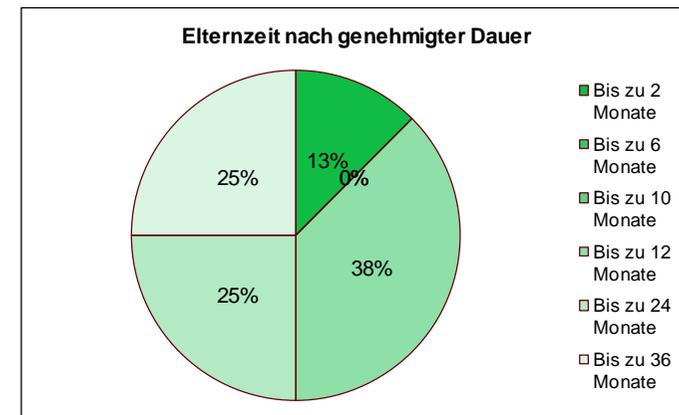
Darüber hinaus waren vor Abschluss weitere 3 weibliche Teilnehmende Teil des Programms, die aufgrund der Einnahme einer Führungsfunktion ein alternatives Führungskräfteprogramm besuchten.

3.1.11 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit insgesamt (8 Beschäftigte) nach Frauen-/Männeranteil (zum Stichtag 30.06.2023)



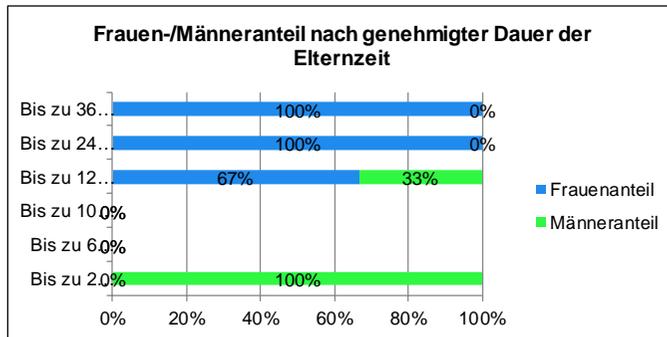
Elternzeit nach genehmigter Dauer



Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit zum Stichtag 30.06.2023:

- bis 2 Monate 1
- bis 6 Monate 0
- bis 10 Monate 0
- bis 12 Monate 3
- bis 24 Monate 2
- bis 36 Monate 2

Frauen-/Männeranteil nach genehmigter Dauer



3.2 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Die bekannten Altersabgänge wurden erfasst sowie der nach dem Rentenbeginn-rechner der Deutschen Rentenversicherung zu prognostizierenden regulären Rentenbeginn. Ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, könnte auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einbezogen werden. Auf eine solche Datenerhebung wurde verzichtet. Der allgemeine Trend, der sich abzeichnet, ist, den Arbeitgeber in der Berufslaufbahn zu wechseln. Berücksichtigt wurde die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

3.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte	Vorübergehende Stellenvakanz
	2024-2028	2024-2028
LG 2.2	2	0
LG 2.1	7	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	9	0

3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt ist mit 6 Abgängen von Führungs- und Funktionsstellen zu rechnen.

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte	Vorübergehende Stellenvakanz
	2024-2028	2024-2028
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	8	2
Vgl. LG 1.2	20	0
Vgl. LG 1.1	5	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	33	2

Funktion	2024-2028
Geschäftsbereiche:	2
Stabsstellen:	2
Servicebereiche:	3
Gesamt	7

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung	
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte	Vorübergehende Stellenvakanz
	2024-2028	2024-2028
Vgl. LG 2.1	2	0
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
Gesamt	2	0

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

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

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

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Für die Ziele werden drei Bereiche mit entsprechenden Maßnahmen priorisiert:



4.1 Ziel/Maßnahmen 1 Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Ziel 1:

Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern
Erhöhung des Frauen- und Männeranteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Vorweg gilt zu erwähnen, dass die langjährige gleichstellungsorientierte Personalpolitik zielführend gewirkt hat. Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, wurden durch gezielte Entscheidungen der Politik und des Verwaltungsvorstandes dahingehend gesteuert, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Bereichen der Verwaltung bereits ausgeglichen ist oder sich zunehmend angenähert hat.

Bei den **Besoldungsgruppen der Beamten** besteht die Unterrepräsentanz weiterhin bei den Laufbahngruppen 2.1 (gehobener Dienst) **A12, A13** und der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) **A15**, jedoch in geringen Anteilen.

Bei den **E-Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten** ist die Unterrepräsentanz von Frauen, trotz zunehmender Angleichung, **in allen Laufbahngruppen** gegeben – insbesondere bei **LG 2.2** höherer Dienst. Der größte Entwicklungsbedarf hinsichtlich der Unterrepräsentanz ist nach wie vor im **technischen Bereich** und im **Rettungsdienst**. In den S-Gruppen (sozialen Diensten) liegt eine große Unterrepräsentanz der Männer vor.

Gemäß der Vorgabe des LGG wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 2024-2028 eine paritätische Verteilung des Frauenanteils (auf 50%) in den genannten Bereichen - bei den Besoldungsgruppen A12, A13 und A15 sowie bei den Entgeltgruppen E12, E14 und E15 angestrebt, die somit im besonderen Focus stehen.

Maßnahmen

- **Erhöhung des Frauen- & Männeranteils, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind**

Das umfasst insbesondere den Bereich Technik und IT – jedoch auch in den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind – im sozialen Bereich - werden Ausschreibungen zukünftig auch in erweitertem Umfeld und Plattformen beworben, um eine größere Zielgruppe zu erreichen.

- **Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen**

Um Frauen auf eine Führungsrolle vorzubereiten, wird im Rahmen einer Neuaufgabe des Nachwuchsführungskräfteprogramms ein Mentorinnen-Programm für Frauen mit Führungspotenzial in Form von Tandems mit Partner*innen aus Führungsfunktionen etabliert. Dieses Angebot wird ebenso Männern offen stehen.

- **Führen in Teilzeit**

Aktuell beträgt der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit 9%. Um diesen anzuheben, werden auch Führungspositionen in Teilzeit ausgeschrieben, was die Attraktivität der jeweiligen Stelle erhöht und das Bewerberinnen- und Bewerberfeld vergrößert.

- **Coaching-Angebot**

Es existiert ein Angebot der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Personalentwicklung für ein individuell begleitendes Coaching in konkreten Führungssituationen, das sich an die Führungskräfte aller Ebenen richtet. Darüber hinaus werden Mediationsverfahren und Teamentwicklungsmaßnahmen unterstützt bzw. von der Gleichstellungsbeauftragten selbst oder beratend extern durchgeführt.

- **Nachwuchsführungskräftebildung sowie modulare Qualifizierung**

Der Anteil der teilnehmenden Frauen soll mindestens 50 % betragen. Das Thema Gleichstellung sowie Führung in Teilzeit ist als fester Bestandteil integriert und wird fortgeführt.

- **Fort – und Weiterbildung**

Aspekte der Gleichstellung werden in alle Fort- und Weiterbildungen mit einbezogen. Dies wird bereits im Vorfeld bei der Vergabe in die Leistungsbeschreibungen mit aufgenommen und mit den Referierenden vorab thematisiert.

- **Girls' - & Boys' Day**

Die jährlichen Angebote im Rahmen des Girls' & Boys' Days werden fortgesetzt als eine Möglichkeit Rollenmuster zu durchbrechen und Schülerinnen und Schülern Einblicke in die Verwaltung zu gewähren.

4.2 Ziel/Maßnahmen 2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf, Familie & Privatleben Ausbau mobiler und flexibler Arbeitszeiten

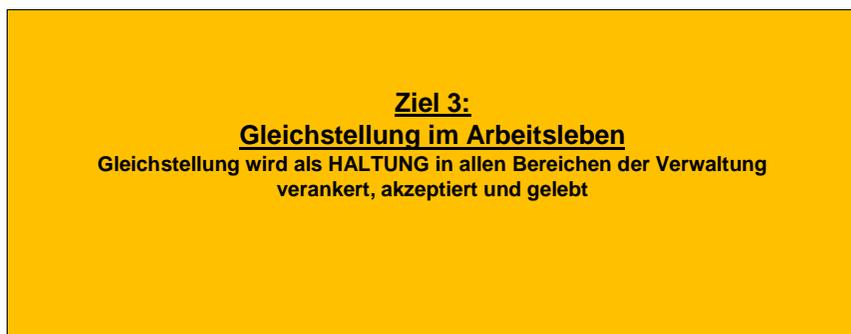
Für Beschäftigte ist es heute von zentraler Bedeutung, wie sie ihren Beruf und ihr Privatleben – seien es familiäre Aufgaben, die Pflege von Angehörigen oder auch persönliche Interessen und Zeit für die Erhaltung der eigenen Gesundheit, gut vereinbaren können. Hierbei sind die Gestaltung der Arbeitszeit, des Arbeitsumfangs sowie die Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes wichtige Faktoren, um qualifiziertes Personal zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden. Ein positiver Nebeneffekt von Corona ist die beschleunigte Umsetzung von standortunabhängigem Arbeiten und weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeiten, was in vielen Bereichen genutzt und aus dem heutigen Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken ist.

Maßnahmen:

- **Arbeitszeitmodelle**
Aktuell finden bei der Stadt Königswinter bereits 130 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle Anwendung, die individuell mit den jeweiligen Bedürfnissen der Beschäftigten abgestimmt sind, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- **Standortunabhängiges Arbeiten (SUA)**
Aktuell arbeiten ca. 200 Beschäftigte regelmäßig zu abgestimmten Zeiten oder Tagen im SUA. Mit Fortschreiten der Digitalisierung ist dies für weitere Arbeitsplätze angedacht.
- **Teilbarkeit aller Stellen**
Gemäß § 8 Abs. 6 LGG (NRW) werden Stellen grundsätzlich als teilbar beschrieben und nur in sehr begründeten Einzelfällen wird davon abgesehen.

- **Elternzeit**
Elternzeit wird zu 75 % von Frauen wahrgenommen. Männer nehmen zu 100% zwei Monate Elternzeit. Längere Elternzeit – bis zu 24 und 36 Monaten wird bisher zu 100 % von Frauen wahrgenommen. Lediglich bei in einer Dauer von 12 Monaten liegt der Anteil der Männer bei einem Drittel. Dies zeigt, dass das Konzept traditionell geprägter Familienverhältnisse, die sich für Frauen nachteilig auf deren berufliches Fortkommen sowie deren Rente auswirkt noch immer gelebte Praxis ist. Aktionen zu „Equal Care“ und „Mental Load“ sowie positive Beispiele von Männern in Elternzeit – wie z.B. die Ausstellung „Kinder machen Väter“ – sind wichtige Bausteine, um Rollenmuster zu durchbrechen.
- **Sensibilisierung durch „Equal Care“ & „Mental Load“**
Informationen und Angebote für Mitarbeitende zur Umsetzung gerechter Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit werden seitens der Gleichstellungsbeauftragten weiter ausgebaut und regelmäßig im Haus beworben.
- **Ausbildung und Weiterbildung in Teilzeit**
Bislang werden nur wenige Aus- und Weiterbildungen in Teilzeit angeboten, da dies von externen Anbietern (z.B. Studieninstitut) nur bedingt angeboten wird. Interne Fortbildungen sollten ebenfalls weitestgehend in Teilzeit angeboten werden und bei externen Angeboten dies entsprechend angefragt werden, um Teilzeitkräften die Teilnahme zu erleichtern.
- **Angebote für Mitarbeitende in Elternzeit**
Mitarbeitende in Elternzeit haben die Möglichkeit an Fortbildungsangeboten teilzunehmen und sich bezüglich des Wiedereinstiegs oder einer möglichen Neuorientierung seitens der Personalabteilung, Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten beraten zu lassen.
- **Beratung bei Pflege von Angehörigen**
Die Personalabteilung berät Mitarbeitende hinsichtlich einer möglichen „Beurlaubung“ (Pflegezeit) oder einer befristeten Teilzeitarbeit auf Grund pflegebedürftiger Angehörigen und informiert über die daraus resultierenden finanziellen Auswirkungen. Zudem informiert die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich möglicher Hilfsangebote.

4.3 Ziel/Maßnahmen 3 Gleichstellung im Arbeitsleben



Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des deutlich zunehmenden Fachkräftemangels erfährt die Gewinnung, die Entwicklung und die Bindung von Personal eine stärkere Priorisierung. Gleichstellung, ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung, wird zukünftig den Fokus noch stärker auf den Bereich der Personalbindung legen, um in der modernen Arbeitswelt eine Kultur des Miteinanders – bedürfnis- und chancenorientiert – mitzugestalten. Bei einer zukünftig stärkeren Konkurrenz um qualifiziertes Personal steht für Politik und Verwaltung im Vordergrund, durch die Schaffung guter Arbeitsbedingungen und eines guten Arbeitsklimas, die Arbeitskräftebindung zu erhöhen. Auf dieser Grundlage engagieren sich Beschäftigte für die Aufgaben der Stadt Königswinter. Neben dem Klima einer offenen Willkommenskultur, einer offenen und transparenten Kommunikation, in einem ansprechenden und zukunftsorientierten Rathaus am Puls der Zeit, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und gelebte Chancengleichheit eine selbstverständliche Voraussetzung. So wird Gleichstellung auch zukünftig eine Impulsgeberin für wichtige Qualitätsmerkmale sein.

Maßnahmen:

- **Führungsverantwortung**
Da die Umsetzung der Gleichstellung insbesondere den Führungskräften obliegt, ist Gleichstellungskompetenz als ein Kriterium durch entsprechende Fragestellungen (gem. §1 Abs. 3 LGG) bei der Auswahlverfahren von Führungskräften zu berücksichtigen.
- **Geschlechtergerechtigkeit und soziale Vielfalt in Sprache und Bildern**
Eine interne Schulung zu der Thematik wird aufgenommen, um Mitarbeitende hinsichtlich sozialer Vielfalt im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Bürgerinnen und Bürgern zu sensibilisieren.
- **Leitfaden geschlechtergerechte Sprache**
Der begonnene Leitfaden „wertschätzende, geschlechtergerechte Sprache“ wird

fertig gestellt und in der Verwaltung sowie in der Kommunikation nach außen verbindlich eingeführt.

- **Workshop für Auszubildende zur Gleichstellung**
Weiterhin findet einmal jährlich ein Workshop für alle Auszubildende statt, um zum Thema „Gleichstellung“ zu informieren, eine Auseinandersetzung mit der Thematik sowie in die Kultur des Miteinanders einzuführen.
- **Angebot von Konfliktklärung**
Beschäftigte, die sich in einem Konflikt mit einem oder mehreren Mitarbeitenden zu einem gleichstellungsrelevanten Thema befinden, haben die Möglichkeit, sich an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, um im Rahmen einer Mediation den Konflikt zu bearbeiten.
- **Onlineschulung „Respektvolles Miteinander“**
Das Einrichten einer Onlineschulung zur praktischen Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die für alle Beschäftigten verbindlich zu durchlaufen ist, um einen gemeinsamen Nenner respektvollen Miteinanders zu praktizieren.
- **Einrichten einer unabhängigen Beschwerdestelle**
Einrichten einer unabhängigen Beschwerdestelle (AGG § 13), an die sich Beschäftigte bei Diskriminierung und Benachteiligung wenden können, um Ungleichbehandlungen entgegen zu wirken.
- **Agiles Arbeiten & teambildende Maßnahmen**
Um einer schnellen Anpassung an die sich ändernden Umstände gewachsen zu sein, werden proaktiv Seminare zu agilem Arbeiten angeboten, die Teams darauf vorbereiten, effizienter und effektiver mit neuen Aufgaben umzugehen. Insbesondere für Bereiche, in denen sich Teams neu zusammensetzen, dienen teambildende Maßnahmen dazu proaktiv eine gute Arbeitsfähigkeit herzustellen, um zielorientierte Ergebnisse zu erreichen.
- **Dauerhaft attraktiver Arbeitsplatz**
Studien belegen, dass die Einflussnahme auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes in Zusammenhang mit der Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft von Beschäftigten steht. Dies heißt im Umkehrschluss für Führung, Aspekte wie situations-, gesundheits- und lebensphasenorientiertes Führen, in die Mitarbeiterführung zu integrieren. Zukünftig ist davon auszugehen, dass noch weitere Gestaltungsräume für den Berufsalltag, bezogen auf Zeit, Ort und Auszeiten gewünscht werden. Hier geht es um grundsätzliche Offenheit für neue Lebens- und Arbeitsmodelle, die insbesondere von der Generation „Z“ nachgefragt und eingefordert werden. Zudem sollte auch die Einführung eines Gesundheitsmanagements, ein wichtiger Fürsorge- und Attraktivitätsaspekt, während des Geltungszeitraumes in Angriff genommen werden. Hier bietet die Stadt Königswinter mit Bezug auf die Erhaltung der (psychischen) Gesundheit bereits zahlreiche, teilweise auch zielgruppenorientierte Angebote in der Verhaltens- und Verhältnisprävention im Zusammenwirken von Arbeitsschutz, Betrieblichem Eingliederungsmanagement und der Personalentwicklung.

5 Anhang

5.1 Begriffsbestimmung

Erläuterung der Laufbahngruppen und Entgeltgruppen

Beamte (Besoldungsgruppen)

LG 2.2

B 10

B 9

B 8

B 7

B 6

B 5

B 4

B 3

B 2

A 16

A 15

A 14

A 13

LG 2.1

A 13

A 12

A 11

A 10

A 9

LG 1.2

A 9 Z

A 9

A 8

A 7

A 6

LG 1.1

A 6

A 5

Beschäftigte (Entgeltgruppen)

Vgl. LG 2.2

B- Besoldung analog

A 16 analog

E 15 Ü

E 15

E 14

E 13

Vgl. LG 2.1

E 12

E 11

E 10

E 9 c

E 9 b

Vgl. LG 1.2

E 9 a

E 8

E 7

E 6

E 5

N (Notfallsanitäter)

Vgl. LG 1.1

E 4

E 3

E 2

E 1

Sozial- und Erziehungsdienst

Vgl. LG 2.1

S 18

S 17

S 16

S 15

S 14

S 13

S 12

S 11 b

S 11 a

S 10

Vgl. LG 1.2

S 9

S 8 b

S 8 a

S 7

S 4

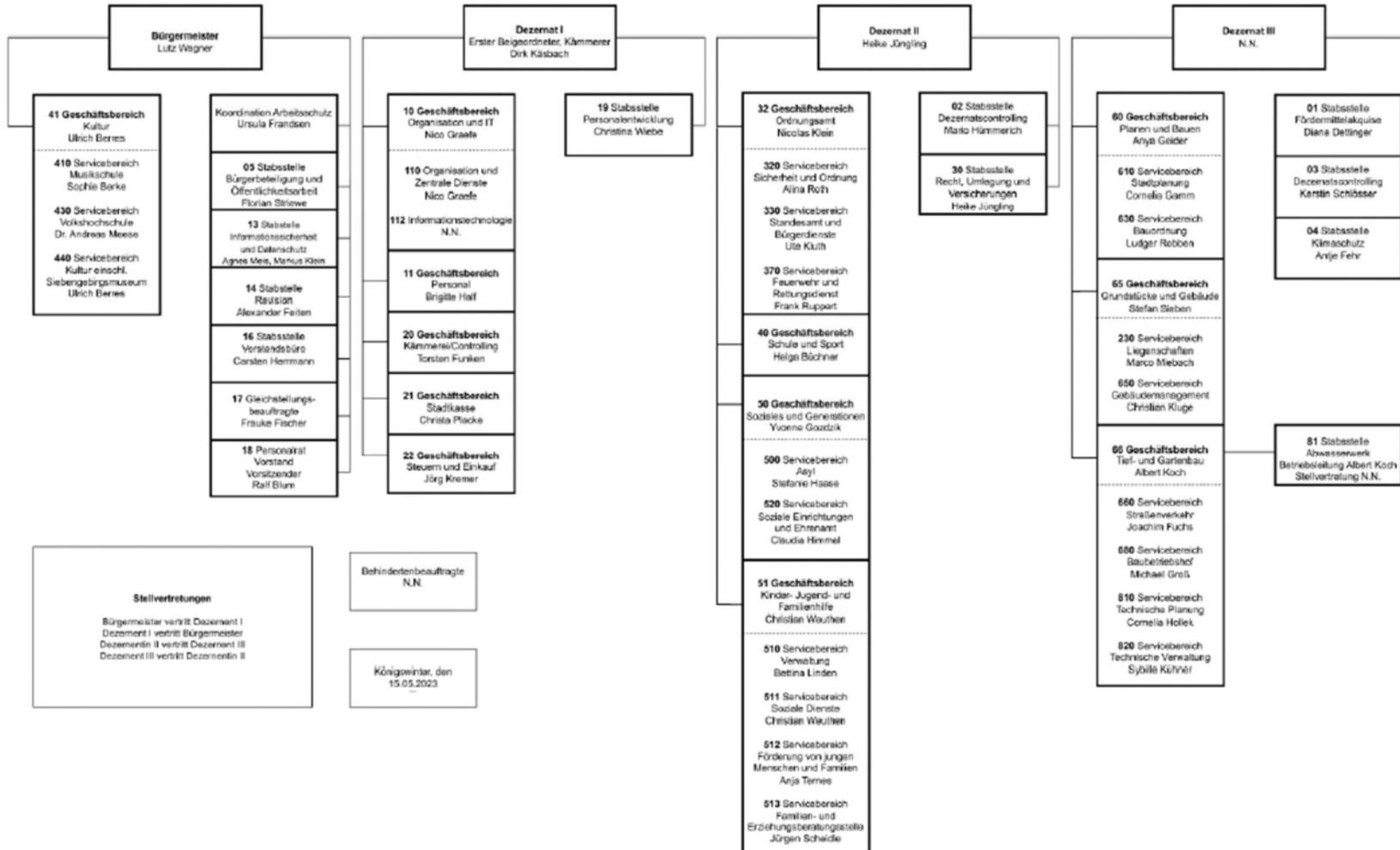
S 3

Vgl. LG 1.1

S 2



Verwaltungsgliederungs- und Dezernatsverteilungsplan der Stadt Königswinter ab 22.05.2023



5.3 Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

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

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

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen ([MHKBG](#)) (Stand: 01.03.2018)

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

FAQ LGG ([MHKBG](#)) (Stand: Dezember 2018)

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