



Bericht

zum Gleichstellungsplan der Stadt Königswinter

(6/2019 bis 12/2023)

Der Stadtrat verabschiedete am 26.06.2019 den Gleichstellungsplan für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2023. Gemäß § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ist spätestens 6 Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplanes ein Bericht über die Entwicklung zu erstellen und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.

Die Personalentwicklung wurde während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes 2019 – 2023 von Grund auf neu aufgebaut. Mit einer dem Ersten Beigeordneten direkt zugeordneten Stabsstelle „Personalentwicklung“ wurden das Qualifizierungsangebot für die Mitarbeitenden ausgebaut und Initiativen für eine konstruktive lösungsorientierte Verwaltungskultur in Gang gesetzt.

Der hier vorliegende Bericht stellt die Daten der beiden Stichtage 01.01.2019 und 31.12.2023 gegenüber sowie die Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten.

Zentrale Ergebnisse aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten:

Zielvorgabe: *Weitestgehend erreicht!*

Die positive Botschaft vorweg: Gemäß der Vorgabe des LGG wurde während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 2019 - 2023 als Ziel definiert, eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern (jeweils 50%) in den Besoldungs- und Entgeltgruppen anzustreben, in denen sie bislang unterrepräsentiert waren. Dies konnte während des Berichtszeitraumes nahezu erreicht werden!

Zuwachs der Gesamtbeschäftigten: *Frauenanteil zunehmend angepasst*

Während des Berichtszeitraumes von 5 Jahren hat sich die Zahl der Beschäftigten um 73 Personen, von 442 (214 Frauen und 228 Männer) auf 515 (271 Frauen und 244 Männer) erhöht. Das entspricht einem Gesamtzuwachs der Beschäftigten von 16%, eine jährliche Wachstumsrate von **3%** (CAGR). Der **Frauenanteil insgesamt ist leicht gestiegen** und Männeranteil ist leicht gesunken (Frauen: 48% zu **53%** und Männer 52% zu 47%).

Die Anzahl der **Beamten** ist im Berichtszeitraum um **10 Personen** gestiegen (9 Frauen und 1 Mann). Die Gesamtanzahl der **Angestellten** hat sich um **63 Personen** (48 Frauen und 15 Männer) erhöht. Nicht erfasst sind die 3 Wahlbeamten, die **15** Aushilfen im Siebengebirgsmuseum. Die **18** Auszubildenden bzw. **10** Anwärter*innen werden separat aufgeführt.

Beamte und Tarifbeschäftigte insgesamt nach Laufbahngruppen

1. Laufbahngruppe LG 2.2 (höherer Dienst): *fast paritätisch besetzt!*

Die Gesamtanzahl der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) hat sich während des Berichtszeitraumes von 26 verändert auf 25 Personen. Die Anzahl der Frauen verringerte sich von 15 auf 13 Frauen und die Anzahl der Männer stieg von 11 auf 12 Männer, womit in der LG 2.2 die Parität (**52% Frauen** und 48% Männer) nahezu erreicht ist.

2. Zuwachs in der Laufbahngruppe LG 2.1.(gehobenen Dienst): *Frauenanteil überdurchschnittlich*

Die LG 2.1 umfasst auch die S Gruppe (soziale Dienste S14/S12/11b), die nach wie vor sehr frauendominiert besetzt sind. Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten im gehobenen Dienst um 35 Personen (von 133 auf 168 Personen) gestiegen. Der Frauenanteil hat sich von 53% auf **64% erhöht** und verzeichnet somit einen **Zuwachs von 10%** (von 71 zu 107 Frauen). Die Anzahl der Männer ist hingegen um 5% gesunken (von 62 auf 61 Männer) von 47% auf 36%, einen Verlust von 10%.

3. Laufbahngruppe 1.2 (mittlerer Dienst): *konstant, nahezu ausgeglichen*

In der LG 1.2, dem mittleren Dienst, sind insgesamt 15 Personen (5 Frauen und 7 Männer) dazu gekommen, sodass sich die Gesamtzahl (von 239 auf 251 Personen) erhöht hat. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist nahezu unverändert und **ausgeglichen geblieben** – Frauen: **48%** und Männer: 52%.

4. Laufbahngruppe 1.1 (einfacher Dienst): *fast konstant geblieben*

In der LG 1.1, dem einfachen Dienst, verzeichnet eine unbedeutend geringe Stellenreduzierung um eine Stelle (von 44 auf 43 Stellen). Der Frauenanteil ist von 30% auf **33%** (14 Frauen) **gestiegen** und der Männeranteil von 70% auf 67% (29 Männer) gesunken.

5. Leitungsfunktionen: *positive Entwicklung zu Gunsten der Frauen*

Die Leitungsfunktionen sind insgesamt um 11% (38 auf 42 Stellen) gestiegen. Der Frauenanteil ist von 42% auf **48%** (von 16 auf 20 Frauen) **gestiegen**. Die Anzahl der Männer (22) ist gleichgeblieben. Damit ist der Männeranteil von 58% auf 52% gesunken.

6. Geschäftsbereichsleitungen: *Frauen aufgeholt doch weiterhin männerdominiert*

Auf Geschäftsbereichsebene konnte der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum von 33% auf **42% angehoben** werden, während sich der Anteil der Männer zu gleichen Teilen - knapp 10 % - von 67% auf 58% verringert hat und sich die Entwicklung somit der Parität annähert.

7. Servicebereichsleitungen: *fast ausgeglichen*

Auf Servicebereichsebene schwankte der Anteil der Frauen innerhalb des Berichtszeitraumes von 37% auf zunächst 56%, fand sich jedoch am Ende des Berichtszeitraumes bei **47%** ein. Der Anteil der Männer sank von 63% auf 53%, womit wir auf einem guten Weg der paritätischen Besetzung sind.

8. Stabsstellen: *nahezu paritätisch besetzt*

In dem Bereich der Stabsstellen hat sich der Frauenanteil von 60% auf **54% verringert** und der Anteil der Männer sich von 40% auf 46% erhöht, womit ebenfalls nahezu eine Parität gelungen ist.

9. Anzahl Auszubildende und Anwärter*innen: *Frauenanteil dominiert*

Die Anzahl der Auszubildenden und Anwärter*innen konnte im Berichtszeitraum von 18 auf 28 Personen erhöht werden! Während die Anzahl von Frauen und Männern zu Beginn des Berichtszeitraumes paritätisch (50% Frauen und 50% Männer) besetzt war, hat es sich während des Berichtszeitraumes dahingehend entwickelt, dass mit 17 Frauen und 11 Männer sich der Frauenanteil auf **61% erhöht** und der Männeranteil auf 39% abgesenkt wurde.

10. Teilzeitquote: *insgesamt gestiegen!*

Von den 442 Beschäftigten in 2019, waren insgesamt 126 Beschäftigte, davon 105 Frauen (83%) und 21 Männer (17%) in Teilzeit tätig, was einer Teilzeitquote von **28,5%** entspricht. Zum Ende des Berichtszeitraum 2023 erhöhte sich die Teilzeitquote bei insgesamt 515 Beschäftigten, davon 167 Teilzeitbeschäftigte, auf **32,4%**, die somit über dem Bundesdurchschnitt von 31% lag (Quelle: Statistisches Bundesamt - Destatis). In Teilzeit beschäftigt waren 132 Frauen (79%) und 35 Männer (21%). Die Teilzeitquote der Frauen sank geringfügig von 49,1% (2019) auf 48,7% (2023), während die Teilzeitquote der Männer von 9,2% (2019) auf 14,3% (2023) anstieg und damit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 13% lag.

Gründe für die gestiegene Teilzeitquote ist neben Corona sicherlich die verbesserte

Möglichkeit, standortunabhängig zu arbeiten, was insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert - immer noch einer der Hauptgründe für Teilzeitarbeit.

11. Standortunabhängiges Arbeiten: ein Gewinn für Frauen & Männer!

Wohl die größte Veränderung während des Berichtszeitraums ist die beschleunigte Digitalisierung, die auf Grund von Corona nahezu alle Bereiche der Stadtverwaltung veränderte. Sei es in Form von digitalen Besprechungen, digitaler Personalauswahl, dem Arbeiten im Homeoffice sowie der Einführung des standortunabhängigen Arbeitens (SUA). Für die Mitarbeitenden eine enorme Chance, Anfahrtswege, -zeiten und Ressourcen zu sparen und die Arbeit flexibler und familienfreundlicher zu gestalten. Während zum 01.01.2019, lediglich 12 Beschäftigte (7 Frauen und 5 Männer) im Homeoffice arbeiteten, verfügen zum 01.05.2021 bereits 101 Beschäftigte (63 Frauen und 38 Männer) über einen Homeoffice-Arbeitsplatz. Zum 31.12.2023 arbeiteten **154 Beschäftigte** regelmäßig standortunabhängig mit dem „Token“, 94 Frauen (**61%**) und 60 Männer (37%), ein wichtiger Attraktivitätsfaktor der Stadt Königswinter als Arbeitgeberin.

Das klassische Arbeiten im Homeoffice wurde durch die Möglichkeit des standortunabhängigen Arbeitens abgelöst und seit Februar 2021 haben dafür Beschäftigte die Möglichkeit mit einem Token standortunabhängig zu arbeiten.

12. Jobsharing/Führen in Teilzeit: weiterhin Handlungsbedarf

Soweit im Einzelnen zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstanden, wurden die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung grundsätzlich als teilbare Stelle im Jobsharing/Teilzeit ausgeschrieben. Teilzeitbeschäftigte sollen gleichermaßen die Möglichkeit haben, höherwertige Tätigkeiten oder Führungsfunktionen zu übernehmen.

Nach wie vor wird Führen in Teilzeit sowie Jobsharing kaum praktiziert. Diese Modelle sind in Zukunft bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen noch stärker zu prüfen und als eine weitere Möglichkeit zukunftsorientierten Arbeitens für Frauen und Männer anzubieten.

Zum 31.12.2023 waren von 42 Führungskräften (20 weiblich und 22 männlich) 3 weibliche Führungskräfte in Teilzeit tätig (**7%** der Führungskräfte).

13. Elternzeit/ Beurlaubungen: wenig in Anspruch genommen

Zum Stand 01.01.2019 befanden sich fünf weibliche und kein männlicher Beschäftigter in Elternzeit. Zum Stand 31.12.2023 waren es lediglich eine weibliche Beschäftigte. Im Sonderurlaub befanden sich am 01.01.2019 zwei weibliche Beschäftigte und am 31.12.2023 war dies eine weibliche Beschäftigte.

14. Fort- und Weiterbildungen: überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen

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

Zu den Fort- und Weiterbildungen wurden keine reinen Inhouseschulungen oder Tagesseminare gezählt.

15. Nachwuchsführungskräfte: Ziel überdurchschnittlich erreicht

Das Nachwuchsführungskräfteprogramm fand im Zeitraum von 09/2021 bis 03/2023 statt. Die Gruppe bestand aus 12 Teilnehmenden (8 weiblich **67%**, 4 männlich 33%). Darüber hinaus waren vor Abschluss weitere 3 weibliche Teilnehmende Teil des Programms, die aufgrund der Einnahme einer Führungsfunktion an einem externen Führungskräfteprogramm teilnahmen.

16. Beförderungen/Höhergruppierungen: überdurchschnittlich

Im Berichtszeitraum 2019 – 2023 kam es zu 25 Beförderungen (Beamte), davon 15 weiblich (**60%**) und 10 männlich (40%) sowie zu 94 Höhergruppierungen (Tarifbereich), davon 54 weiblich (**57%**) und 40 männlich (43%).

17. Leistungsorientierte Bezahlung: nahezu angeglichen

Die leistungsorientierte Bezahlung konnte in 2023 an 418 Mitarbeitende (von 515, d.h. 81%), 204 weibliche Beschäftigte (**49%**) und 214 männliche Beschäftigte (51%) ausgeschüttet werden. Dies waren 39 weibliche Beamtinnen und 16 männliche Beamte sowie 165 weibliche Tarifbeschäftigte und 198 männliche Tarifbeschäftigte.

Im Vergleich waren dies in 2021 zum Zeitpunkt der Zwischenbilanz 391 Mitarbeitende von 452 (87%), davon 190 weiblich (**49%**) und 201 (51%) männlich. Dies waren 41 weibliche Beamtinnen und 16 männliche Beamte sowie 149 weibliche Tarifbeschäftigte und 185 männliche Tarifbeschäftigte.

Ausblick

Insgesamt gesehen befindet sich die Stadt Königswinter hinsichtlich der Gleichstellung auf einem guten Weg – der positive Trend sollte fortgesetzt werden!

Perspektivisch gilt es im Auge zu behalten, dass die Stadt als Arbeitgeberin sowohl für Frauen als auch für Männer ein attraktiver Arbeitgeber*in bleibt und dementsprechend zukunftsorientiert aufstellt ist. Hierzu gehört u.a. der Ausbau von Führung in Teilzeit sowie das Praktizieren von Jobsharing für Frauen und Männer.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Tatsache dessen, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten 46 Jahre beträgt (ohne Berücksichtigung der Auszubildenden und Anwärter*innen) kommt der Gewinnung und dem Halten von qualifiziertem Personal zukünftig noch größere Bedeutung zu. Deshalb gilt es die enge Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung fortzusetzen und den Aspekt der Gleichstellung in Fort- und Weiterbildungsangeboten, den Nachwuchsführungskräfteschulungen sowie in den Jahresgesprächen als festen Bestandteil zu etablieren.

Spezielle Angebote zu gleichstellungsrelevanten Themen (wie z.B. „Gleichstellung für Führungskräfte und neue Mitarbeitende“ oder „Einführung von „Berufs- und Lebensplanung für Auszubildende und Anwärter*innen“) sind weiterhin regelmäßig anzubieten.

Die Tatsache, dass Frauen und Männer sich heute zunehmend paritätisch, qualifiziert und verantwortungsvoll in Beruf, Familie und im gesellschaftlichen Leben engagieren, zeigt sich nicht zuletzt auch in der positiven Entwicklung des erhöhten Frauenanteils im Rat der Stadt Königswinter, der sich seit der letzten Wahl 9/2020 erhöht hat und nur zwei Fraktionen nicht paritätisch besetzt sind. Von den 52 Ratsmitgliedern in 2019 waren es 11 Frauen (21%) und Ende 2023 insgesamt 17 Frauen (33%).

Gleichstellungsarbeit in Zeiten des Wandels perspektivisch weiterzuentwickeln, mit Blick auf die zunehmende Diversität der Gesellschaft, die sich in der Zusammensetzung der Mitarbeitenden, deren unterschiedlichen Bedürfnissen bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitsumfang widerspiegelt sowie der Herausforderung qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden, bleibt eine zentrale und spannende Aufgabe.

Alle Beschäftigte	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
Beamte	64	44	20	68,75	31,25
Tarif	378	170	208	44,97	55,03
Insgesamt	442	214	228	48,42	51,58

Beamte und Tarifbeschäftigte gesamt nach Laufbahngruppen

Höherer Dienst	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
A 16	1	1	0	100	0
A15 + E15	4	2	2	50,00	50,00
A14 + E14	6	2	4	33,33	66,67
A13 h.D. + E13	15	10	5	66,67	33,33
Gesamt	26	15	11	57,69	42,31

Gehobener Dienst	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
A13 g.D.	4	3	1	75	25
A12 + E12 + S18	22	6	16	27,27	72,73
A11 + E11 + S17	24	11	13	45,83	54,17
A10 + E10	24	17	7	70,83	29,17
A9 g.D. + E9b/c + S14/12/11b	59	34	25	57,63	42,37
Gesamt	133	71	62	53,38	46,62

Mittlerer Dienst	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
A9 m.D. + E9a	29	23	6	79,31	20,69
N (Notfallsan.)	16	7	9	43,75	56,25
A8 + E8 + S8b	32	23	9	71,88	28,13
A7 + E7	29	9	20	31,03	68,97
A6 + E6	81	27	54	33,33	66,67
E5	52	26	26	50,00	50,00
Gesamt	239	115	124	48,12	51,88

Einfacher Dienst	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
E4	23	3	20	13,04	86,96
E3	12	2	10	16,67	83,33
E2	6	5	1	83,33	16,67
E1	3	3	0	100,00	0,00
Gesamt	44	13	31	29,55	70,45

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
60	44	16	73,33	26,67
392	176	216	44,90	55,10
452	220	232	48,67	51,33

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
1	1	0	100	0
3	1	2	33,33	66,67
8	2	6	25,00	75,00
13	9	4	69,23	30,77
25	13	12	52,00	48,00

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
6	3	3	50	50
18	5	13	27,78	72,22
32	21	11	65,63	34,38
24	17	7	70,83	29,17
66	41	25	62,12	37,88
146	87	59	59,59	40,41

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
35	27	8	77,14	22,86
37	11	26	29,73	70,27
33	25	8	75,76	24,24
22	6	16	27,27	72,73
67	24	43	35,82	64,18
39	18	21	46,15	53,85
233	111	122	47,64	52,36

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
31	3	28	9,68	90,32
9	0	9	0,00	100,00
5	3	2	60,00	40,00
3	3	0	100,00	0,00
48	9	39	18,75	81,25

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
74	53	21	71,62	28,38
441	218	223	49,43	50,57
515	271	244	52,62	47,38

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
1	1	0	100	0
4	1	3	25,00	75,00
6	2	4	33,33	66,67
14	9	5	64,29	35,71
25	13	12	52,00	48,00

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
5	1	4	20	80
26	12	14	46,15	53,85
35	21	14	60,00	40,00
29	20	9	68,97	31,03
73	53	20	72,60	27,40
168	107	61	63,69	36,31

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
44	34	10	77,27	22,73
39	14	25	35,90	64,10
31	25	6	80,65	19,35
26	8	18	30,77	69,23
72	27	45	37,50	62,50
39	12	27	30,77	69,23
251	120	131	47,81	52,19

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
30	8	22	26,67	73,33
6	0	6	0,00	100,00
4	3	1	75,00	25,00
3	3	0	100,00	0,00
43	14	29	32,56	67,44

Insgesamt					
Teilzeitarbeitsverhältnisse	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
kleiner 50 % WStd	12	5	7	41,67	58,33
gleich/größer 50 % WStd	114	100	14	87,72	12,28
Insgesamt	126	105	21	83,33	16,67

Insgesamt					
Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %	
39	15	24	38,46	61,54	
107	95	12	88,79	11,21	
146	110	36	75,34	24,66	

Insgesamt					
Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %	
51	29	22	56,86	43,14	
116	103	13	88,79	11,21	
167	132	35	79,04	20,96	

Anwärter*innen und Auszubildende	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
Stadtinspektoranwärter*in	4	3	1	75,00	25,00
Sekretäranwärter*in	0	0	0	0,00	0,00
Verwaltungsfachangestellte*r	7	5	2	71,43	28,57
Fachinformatiker*in für Systemintegration	2	0	2	0,00	100,00
Straßenanwärter*in	1	0	1	0,00	100,00
Notfallsanitäter*in	4	1	3	25,00	75,00
Gesamt	18	9	9	50,00	50,00

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
7	3	4	42,86	57,14
1	1	0	100,00	0,00
6	4	2	66,67	33,33
0	0	0	0,00	0,00
0	0	0	0,00	0,00
9	4	5	44,44	55,56
23	12	11	52,17	47,83

Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
9	7	2	77,78	22,22
1	1	0	100,00	0,00
5	5	0	100,00	0,00
1	0	1	0,00	100,00
0	0	0	0,00	0,00
12	4	8	33,33	66,67
28	17	11	60,71	39,29

Anlage 2

Entwicklungslinie der Gleichstellungsförderung

Jahr	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		Leitungen Fachbereiche				Leit. Abtlg. / Stabsstellen		Teilzeit innerhalb der Gesamtbeschäftigten	
	w	m	w	m	w	m	Fachbereiche		Abtlg. / Stabsstellen		w	m		
2000	27%	73%	40%	60%	59%	41%	28%	72%	28%	72%	98%	2%		
							Geschäftsbereiche / Stabsstellen		Servicebereiche					
2012	38%	62%	50%	50%	48%	52%	29%	71%	60%	40%	89%	11%		
							Geschäftsbereiche		Stabsstellen		Servicebereiche			
2018	58%	42%	55%	45%	48%	52%	33%	67%	60%	40%	37%	63%	85%	15%
2021	52%	48%	60%	40%	48%	52%	36%	64%	67%	33%	56%	44%	75%	25%
2023	50%	50%	64%	36%	48%	52%	42%	58%	54%	46%	47%	53%	79%	21%

nachrichtlich: Fortschreibung der Daten der Frauenförderlinie

Zur Übersicht wurden hier die Daten in der Langzeitperspektive nachrichtlich noch aufgearbeitet.