



2023-2027

Gleichstellungsplan und Bericht zum Gleichstellungsplan

Nur wo gleichwertig geführt wird, wachsen alle am gemeinsam Erfolg



Liebe Kolleg*innen,

der aktuelle Gleichstellungsplan der Stadt Troisdorf ist in seiner 7. Auflage eine Fortschreibung des bisherigen Gleichstellungsplans. In unserer Verwaltung werden schon seit Jahren zahlreiche Maßnahmen initiiert und erfolgreich umgesetzt, um die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Ein wichtiger Baustein ist hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch individuelle Arbeitszeitmodelle und den Ausbau des mobilen Arbeitens bietet unsere Verwaltung schon seit Jahren gute Möglichkeiten, gleichermaßen einen Schwerpunkt auf die berufliche Entwicklung wie auf die individuelle Lebenssituation zu legen. Hiervon profitieren Frauen ebenso wie Männer, da zudem die Möglichkeit besteht, die Erwerbstätigkeit lebensphasenorientiert flexibel zu gestalten.

Der neue Gleichstellungsplan legt einen besonderen Schwerpunkt auf die gleichberechtigte Besetzung der Führungspositionen in unserer Verwaltung. Insbesondere in den technischen, gewerblichen und handwerklichen Bereichen sollten wir uns noch besser aufstellen. Um qualifizierte Führungskräfte für die Zukunft zu gewinnen und auch zu halten sind nicht zuletzt auch hier gute Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig.

Ein weiteres, insbesondere auch gesamtgesellschaftlich wichtiges Thema ist die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine paritätische Besetzung von Gremien. Auch dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe müssen wir uns als Kommunalverwaltung stellen. Als öffentlicher Dienst haben wir in dieser Hinsicht eine besondere Verantwortung und können die Rolle eines Multiplikators übernehmen. Unsere Verwaltung muss zudem offen sein für neue Ideen und Problemlösungen.

Viele Frauen sind gut ausgebildet und qualifiziert und haben trotzdem im Laufe ihres Berufslebens oftmals nicht die gleichen beruflichen Chancen wie ihre männlichen Kollegen. Sie sind nach wie vor häufig von strukturellen Benachteiligungen betroffen. Ein wichtiger Grund sind hierbei die tradierten Geschlechterrollen, die teilweise immer noch fest in unseren Köpfen verankert sind. Sie weisen den Frauen sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich bestimmte Fähigkeiten und damit verbunden auch Aufgabenfelder zu. Umgekehrt werden die Männer durch diese geschlechtsspezifischen Klischees natürlich auch in tradierte Rollen gedrängt.

Männer und Frauen müssen sich deshalb gemeinsam für die Gleichberechtigung einsetzen. Ich lade alle Beschäftigten unserer Verwaltung und die politischen Gremien dazu ein, den Gleichstellungsplan mit Leben zu füllen und in den nächsten fünf Jahren erfolgreich umzusetzen.

Ihr

Alexander Biber
Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Grußwort des Bürgermeisters	
A Gleichstellungsplan 2023 - 2027	4
1 Einleitung	4
1.1. Rahmenbedingungen	4
1.2. Datenerhebung	5
1.3. Geltungsdauer und Controlling	5
2 Zahlen im Überblick	6
3 Demographischer Wandel	8
4 Ziele der Stadtverwaltung Troisdorf	9
4.1. Frauen in Führung	10
4.2. Allgemeine Zielquote	16
4.3. Ziele Feuerwehr und Rettungsdienst	17
4.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
4.5. Ausbildung	18
4.6. Fortbildung	21
4.7. Gremienbesetzung - verwaltungsinterne Gremien	22
5 Parität in der Kommunalpolitik	23
5.1 Politische Gremien	23
5.2 Wahlbeamt*innen	25
5.3 Gremienbesetzung sonstige wesentlichen (externen) Gremien	25
B Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 - 2022 - Zielerreichung	28
C Bericht zum Gleichstellungsplan - stat. Ergebnisse im Einzelnen	35
1 Gesamtüberblick	35
2 Allgemeine Verwaltung Beamt*innen und Beschäftigte TVöD	35
3 Feuerwehr und Rettungsdienst	40
4 Erziehung und sozialer Dienst	41
5 Kultur	46
6 Gewerblicher Bereich	50
D Statistik; Stand 30.06.2021	53



1.1. Rahmenbedingungen

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Das Grundrecht nach Artikel 3 Grundgesetz (GG) gilt unmittelbar und nimmt damit auch die Kommunen in die Pflicht.

Der Rat der Stadt Troisdorf erkennt mit dem Gleichstellungsplan die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als gesellschaftspolitische Aufgabe der Stadt Troisdorf an. Damit ist der Gleichstellungsplan als wichtiger Bestandteil des bestehenden Personalentwicklungskonzeptes der Stadtverwaltung anzusehen.

Wichtige Grundlage für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist das im Jahr 2016 reformierte Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW). Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen. Mit der Ausrichtung des LGG auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer andererseits verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Der Gleichstellungsplan 2023 – 2027 ist eine Fortschreibung des bisherigen Gleichstellungsplans. Für die nächsten 5 Jahre sollen folgende Ziele, die auf den Seiten 9 – 22 beschrieben werden, in den Fokus gerückt werden:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen mit einem besonderen Schwerpunkt im Bereich der technischen/gewerblichen/handwerklichen Ämter
- Verbesserung geeigneter Rahmenbedingungen für Teilzeitoptionen im Bereich der Führungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils im technischen/gewerblichen/handwerklichen Bereich in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen

Für folgende Bereiche werden auf den Seiten 28 – 33 weitere Ziele formuliert:

- Allgemeine Zielquote
- Feuerwehr und Rettungsdienst
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ausbildung
- Fortbildung

Für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und für die Erreichung der gesetzten Ziele sind die Dienststelle und hier im Besonderen die Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen verantwortlich. In allen Bereichen der Verwaltung muss das Bewusstsein für eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter gefördert werden. Ungleichbehandlungen muss aktiv entgegengewirkt werden.

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans ist eine wesentliche Führungsaufgabe. Die Führungskräfte sind im Rahmen ihres Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichs arbeits—bzw. dienstrechtlich verpflichtet, alles zu tun, um das Gebot der Gleichberechtigung auch tatsächlich durchzusetzen.

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ist jedoch auch eine gesellschaftliche Aufgabe und damit eine zentrale Aufgabe der Politik. Gleichstellung bedeutet die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft. Nur so kann sichergestellt werden, dass Wissen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt und ihre Bedürfnisse eingebracht werden können. Ein wichtiges, im Landesgleichstellungsgesetz verankertes Ziel ist die geschlechtergerechten Gremienbesetzung. Um hier eine gleichberechtigte Teilhabe zu erreichen, sind insbesondere die Politiker*innen des Rates in der Verantwortung.

Der Gleichstellungsplan wurde gemeinsam von der Gleichstellungsstelle, dem Co Dezernat I und dem Personalamt entwickelt.

1.2. Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung der Daten ist die Auswertung der Personaldaten zum Stand 30.06.2021. Dabei wurden alle Festangestellten sowie befristet Beschäftigten erfasst. Nicht erfasst wurden Praktikant*innen, Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit und Personen, die beurlaubt waren. Für die Auswertungen der Personaldaten wurden folgende Beschäftigtengruppen gebildet:

- Beamt*innen allgemeine Verwaltung, gruppiert nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern
- Tariflich Beschäftigte allgemeine Verwaltung, gruppiert analog nach den Laufbahngruppen und Einstiegsämtern der Beamtenlaufbahn
- Beamt*innen und Tarifbeschäftigte Feuerwehr und Rettungsdienst, gruppiert nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern

- Tariflich Beschäftigte im erzieherischen und sozialen Bereich, gruppiert analog nach den Laufbahngruppen und Einstiegsämtern der Beamtenlaufbahn
- Tariflich Beschäftigte Kulturbereich, gruppiert analog nach den Laufbahngruppen und Einstiegsämtern der Beamtenlaufbahn
- Tariflich Beschäftigte gewerblicher Bereich

Um eine Vergleichbarkeit der Beschäftigten im Bereich der Beamt*innen und tariflich Beschäftigten herzustellen, ist es nach § 7 LGG NRW erforderlich Vergleichsgruppen zu definieren.

Für die Auswertungen des Gleichstellungsplans werden die Vergleichsgruppen wie folgt definiert:

	Beamt*innen	tariflich Beschäftigte Verwaltung	tariflich Beschäftigte Erziehung u. Sozialer Dienst
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1/1. EinstA) (ehemals einfacher Dienst)	A 3 (Einstiegsamt) A 4 / A 5 A 6 (Beförderungsamt)	EG 1, EG 2, EG 2Ü, EG 3, EG 4	S 2 + S 3
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1/2. EinstA) (ehemals mittlerer Dienst)	A 6 (Einstiegsamt) A 7 A 8 A 9 (Beförderungsamt)	EG 5, EG 6 EG 7 EG 8 EG 9a	S 4 + S 5 S 6 - S 8b S 9 - S 11a
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2/1. EinstA) (ehemals gehobener Dienst)	A 9 (Einstiegsamt) A 10 A 11 A 12 A 13 (Beförderungsamt)	EG 9b EG 9c EG 10 EG 11 EG 12	S 11b - S 13 S 14 S 15 + S 16 S 17 S 18
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (LG 2/2. EinstA) (ehemals höherer Dienst)	A 13 (Einstiegsamt) A 14 A 15 A 16	EG 13 EG 14 EG 15 EG 15ü	

Die im Folgenden erhobenen Daten und Auswertungen des Gleichstellungsplans basieren auf den Zahlen der zum Stichtag 30.06.2021 tatsächlich beschäftigten Personen.

1.3. Geltungsdauer und Controlling

Der Gleichstellungsplan wird für die Dauer von 5 Jahren in Kraft gesetzt. Spätestens nach 2 Jahren erfolgt eine Prüfung. Soweit die festgelegten Ziele nicht erreicht wurden, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen. Ggf. sind die Ziele entsprechend anzupassen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling.

Geltungszeitraum: 2023 – 2027

Prüfung der Zielerreichung: 2025

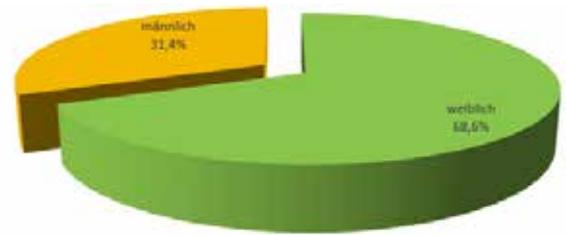
Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Führungskräfte der Stadtverwaltung Troisdorf.



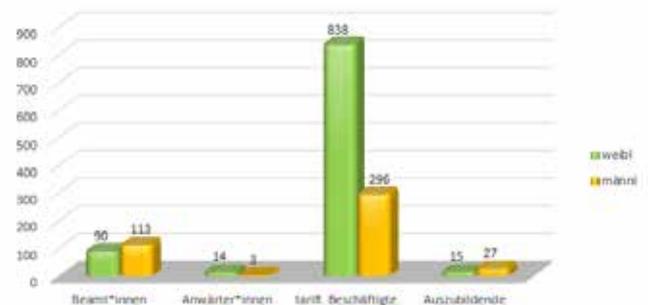
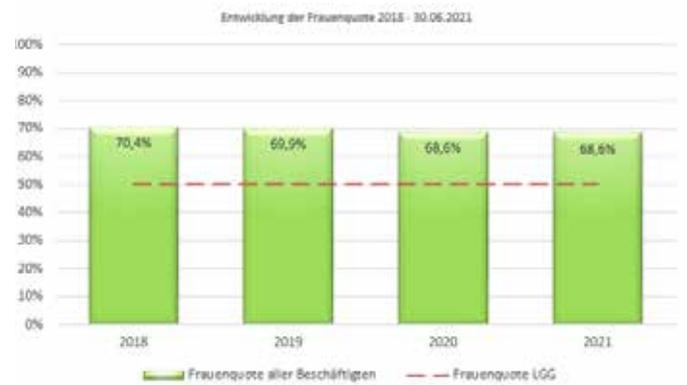
Gesamte Verwaltung zum Stichtag 30.06.2021

Frauenanteil

Zum Stichtag waren insgesamt 1.396 Mitarbeiter*innen (einschließlich der Auszubildenden) bei der Stadt Troisdorf beschäftigt. Die Gesamtzahl verteilt sich auf 439 männliche und 957 weibliche Beschäftigte. Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft hat sich somit von 72 % im Jahr 2018 auf 68,6 % reduziert. Bei der Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen schwankt der Frauenanteil zwischen 6,6 % (Feuerwehr) und 89,5 % (Erziehung u. sozialer Dienst). Eine entsprechende Analyse folgt in einem späteren Abschnitt.



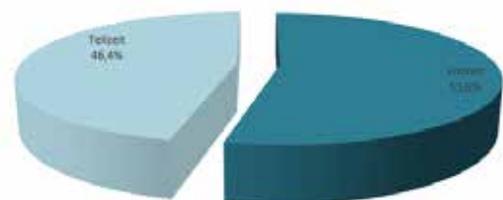
Frauenanteil Stadtverwaltung Troisdorf, Stichtag 30.06.2021



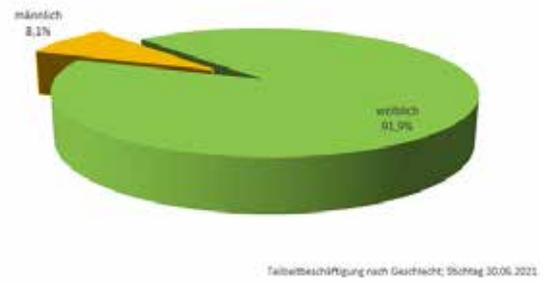
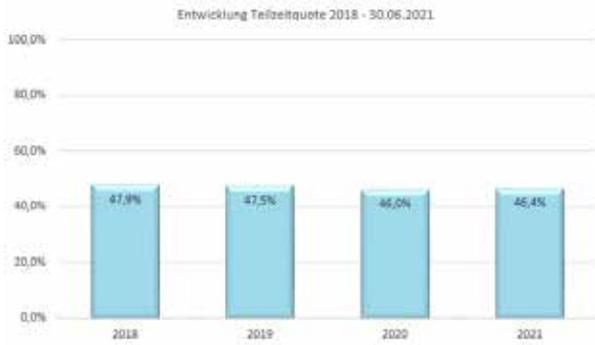
Beschäftigtenstruktur, Stichtag 30.06.2021

Teilzeit

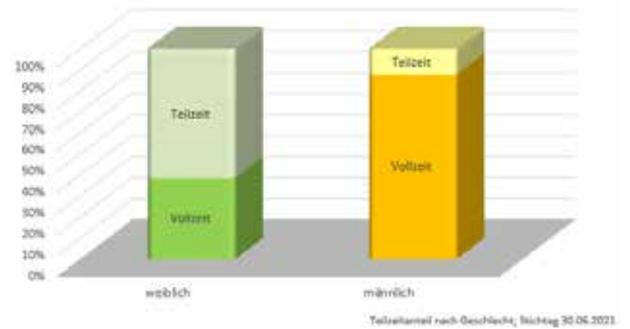
Über alle Beschäftigungsgruppen hinweg gehen 46,4 % der Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die reduzierten Arbeitszeiten liegen zwischen 10 % bis 97 % der regulären Arbeitszeit. Die Teilzeitquote ist seit 2018 von 47,9 % auf 46,4 % leicht gesunken.



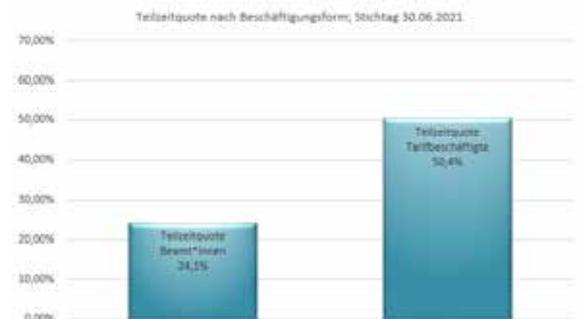
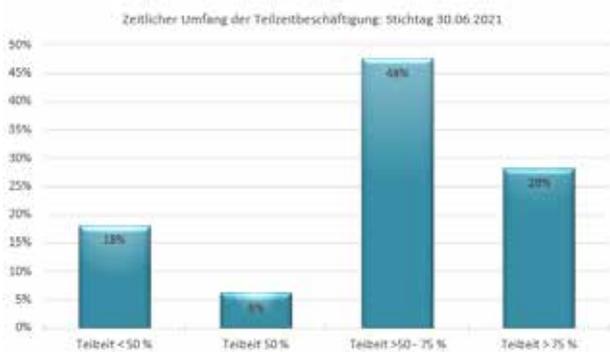
Betrachtet man die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung in der gesamten Verwaltung, ist festzustellen, dass 570 Mitarbeiterinnen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dagegen nur 50 Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten. Teilzeit ist somit zu 91,9 % weiblich. Die Frauenquote hat sich über die letzten Jahre kontinuierlich reduziert. Lag sie im Jahr 2018 noch bei 94,2 %, so liegt sie zum Stichtag 30.06.2021 bei 91,9 %.



Bei den weiblichen Beschäftigten überwiegt die Teilzeitbeschäftigung. Der Teilzeitanteil beträgt 61,4 %. Bei den männlichen Beschäftigten überwiegt dagegen die Vollzeitbeschäftigung. Der Teilzeitanteil liegt lediglich bei 12,2 %. Bei den weiblichen Beschäftigten hat sich der Teilzeitanteil seit 2018 von 63,2 % auf 61,4 % im Jahr 2021 reduziert. Im gleichen Zeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den männlichen Beschäftigten von 9,6 % im Jahr 2018 auf 12,2 % im Jahr 2021 erhöht. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird somit auch von den Männern mehr in Anspruch genommen.



Die verschiedenen Teilzeitmodelle variieren zwischen 10 % und 97 % der regulären Arbeitszeit. Die Teilzeitbeschäftigung ist bei tariflich Beschäftigten mit 50,4% deutlich höher als bei den Beamt*innen. Hier liegt die Teilzeitquote bei 24,1 %.



Demografischer Wandel

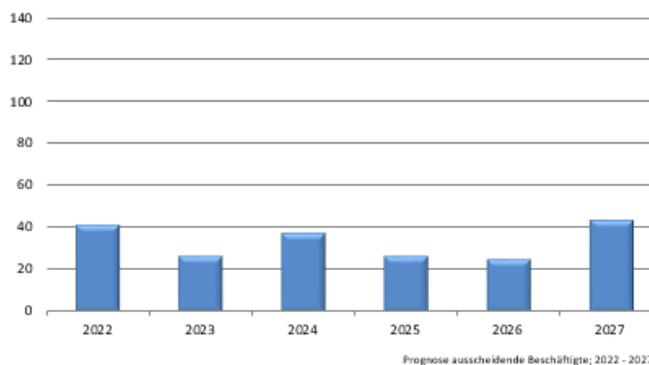
Die Stadtverwaltung Troisdorf muss sich künftig mehr denn je auf die Herausforderungen, die durch den demographischen Wandel und die veränderten Arbeitsbedingungen auf sie zukommen, einstellen.

Der Arbeitsmarkt ist geprägt von einem deutlich spürbaren Fachkräftemangel, der neue Lösungen und Strategien in der Rekrutierung von gut ausgebildeten und motivierten Beschäftigten erfordert.

Die Personalauswahl und die Personalentwicklung muss sich von festgefahrenen Rollenbildern und Stereotypen befreien. Es müssen auf allen Führungsebenen tragfähige Strategien für eine gleichberechtigte Personalpolitik entwickelt, etabliert und gelebt werden. Gleichstellung bedeutet die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern, entsprechend ihrer Qualifikation. Nur so können das Wissen und die Erfahrung von Frauen und Männern gleichermaßen für eine zukunftsfähige Personalentwicklung genutzt werden. Benachteiligungen für Frauen müssen durch konkrete Maßnahmen abgebaut werden.

In den Jahren 2023 bis 2027 ist alleine aufgrund des Renten- bzw. Pensionseintritts mit Personalabgängen in der Größenordnung von 157 Beschäftigten zu rechnen. In dieser Prognose nicht enthalten sind Entwicklungen aufgrund

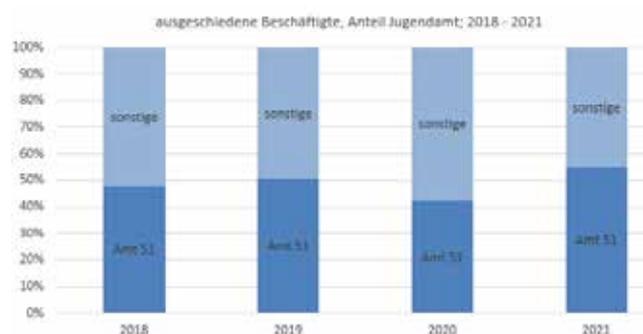
- frühzeitigen Renten- bzw. Pensionseintritts,
- Weggangs zu anderen Behörden,
- Stellenbesetzungen in Elternzeitvertretungen,
- langfristigen Erkrankungen.



Die Zahlen aus den Jahren 2018 bis 2021 zeigen, dass die tatsächlichen Abgänge weitaus höher liegen als die Prognosen. In den Jahren 2018 – 2021 lagen die tatsächlichen Abgänge bei 461 Beschäftigten, dies entspricht durchschnittlich 115 Beschäftigten pro Jahr.



Bei den tatsächlichen Abgängen ist eine differenzierte Betrachtung der betroffenen Bereiche/Ämter erforderlich. Die mit Abstand größte Fluktuation ist bei Amt 51 festzustellen. Im Jahr 2021 fielen 55 % der Personalabgänge in den Bereich des Jugendamtes. Innerhalb des Jugendamtes ist der Bereich der Kindertageseinrichtungen nochmals besonders betroffen. Um diese Abgänge teilweise auffangen zu können, bietet die Stadt regelmäßig Plätze für Anerkennungspraktikant*innen mit der Option der späteren Übernahme an. Seit mehreren Jahren wird darüber hinaus die Ausbildung als Erzieher*in angeboten.



Ziele der Stadtverwaltung Troisdorf

Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages. Es besteht eine enge Verknüpfung und damit ein Zusammenwirken von Gleichstellungsplan und Personalentwicklungsplan. Neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur ist daher auch eine Prognose zu erstellen.

In den nächsten Jahren sind aufgrund des regulären Renten- bzw. Pensionseintritts folgende Abgänge zu erwarten:

	Gesamt	2023	2024	2025	2026	2027
Verwaltung	44	5	14	6	7	12
IUK	1	0	0	1	0	0
Feuerwehr	8	1	1	3	2	1
Kultur	5	1	2	2	0	0
SuE Sozialarbeiter 50 und 51	11	2	2	3	2	2
SuE Kita und Trogata	38	7	5	5	6	15
Gewerbl. Bereich	50	10	13	6	8	13
Gesamt	157	26	37	26	25	43

Bei den Abgängen in den Jahren 2023, 2025 und 2026 wird von einem vergleichbaren Niveau ausgegangen. In den Jahren 2024 und 2027 ist jedoch mit deutlich höhere Zahlen zu rechnen. Der Höchststand mit voraussichtlich 43 Abgängen wird im Jahr 2027 erwartet. Insgesamt werden in dem Zeitraum bis 2027 rd. 12 % der Beschäftigten ihre Beschäftigung wegen Erreichung der Altersgrenze bei der Stadt Troisdorf beenden, so dass diese Stellen nach zu besetzen sind. Hierbei noch nicht erfasst sind die oben genannten sonstigen Gründe für einen Personalwechsel, so dass die tatsächliche Zahl der Nachbesetzungen im Zeitraum bis 2027 nochmals deutlich höher liegen wird.

Die Datenanalyse für alle Beschäftigte wird jährlich aktualisiert. Bei Stellenbesetzungsverfahren dient diese als Grundlage für die Beurteilung des Zielerreichungsgrades für die jeweilige Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe.

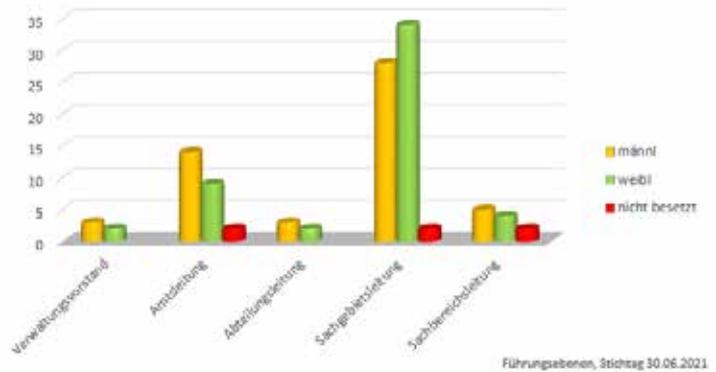
Es wird folgendes Verfahren vereinbart:

- Die Datenanalyse (Gesamtstatistik) des Gleichstellungsplans wird jährlich aktualisiert
- Zu jeder Stellenbesetzung erhält das Fachamt, welches für die Stellenbesetzung zuständig ist, eine Information, ob Frauen aufgrund der Jahresstatistik in der zu besetzenden Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe bzw. der zu besetzenden Führungsposition unterrepräsentiert sind und welche Zielquote nach LGG anzustreben ist.

4.1. Frauen in Führung

Im Bereich „Führung“ erfolgt die Betrachtung ohne Berücksichtigung der Kindertageseinrichtungen sowie der Trogata. In diesen Bereichen besteht auf allen Ebenen eine deutlicher Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten, so dass die Regelungen des LGG hier keine Anwendung finden.

Bei der Stadt Troisdorf sind auf den unterschiedlichen Führungsebenen insgesamt 105 Führungspositionen besetzt. Die Führungsaufgaben werden von insges. 45 männlichen Beschäftigten und 43 weiblichen Beschäftigten, teilweise in Doppelfunktionen, wahrgenommen. Lediglich im Bereich der Sachgebietsleitungen wird der 50 %ige Frauenanteil erreicht. Auf dieser Führungsebene liegt der Frauenanteil bei 53,13 %.



Die Frauenquote ist in den vier Dezernaten sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Dezernat I:

In den Führungsebenen Amtsleitung und Sachgebietsleitung liegt der Frauenanteil über 50 %. Lediglich bei den Sachbereichsleitungen liegt der Frauenanteil bei 0 %. Bei der Sachbereichsleitung handelt es sich um einen Sachbereich der IUK. Abteilungsleitungen sind im Dezernat I nicht vorhanden.

Dezernat II:

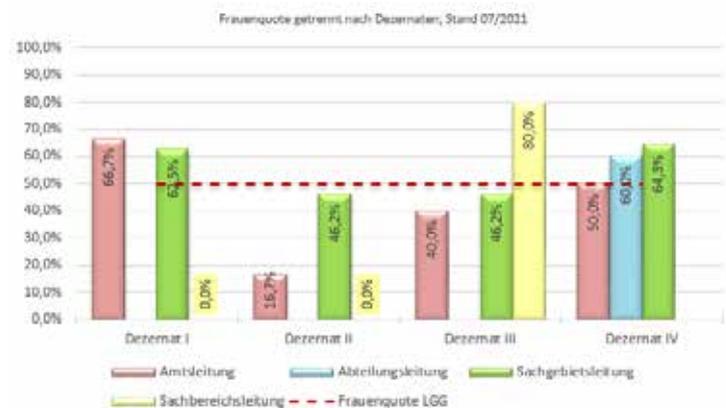
In allen Führungsebenen liegt der Frauenanteil unter 50 %. Abteilungsleitungen sind im Dezernat II nicht vorhanden. Im Dezernat II sind die technischen Ämter angesiedelt.

Dezernat III:

In den Führungsebenen Amtsleitung und Sachgebietsleitung liegt der Frauenanteil unter 50 %. Auf der Ebene der Sachbereichsleitung liegt der Frauenanteil bei 80 %. Abteilungsleitungen sind im Dezernat III nicht vorhanden.

Dezernat IV:

In allen Führungsebenen liegt der Frauenanteil bei 50 % oder höher. Sachbereichsleitungen sind im Dezernat IV nicht vorhanden.



Bei der Auswertung zeigt sich, dass insbesondere im Bereich der technischen Ämter Handlungsbedarf zur Steigerung des Frauenanteils erforderlich ist. Für diesen Bereich sollen passgenaue Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt und von den Führungskräften umgesetzt werden. In den übrigen Bereichen sollen die bisherigen Maßnahmen weiterhin konsequent umgesetzt werden.

Die Führungspositionen sind in den Laufbahngruppen 2/1. oder 2. Einstiegsamt angesiedelt. In diesen beiden Laufbahngruppen sind insgesamt 153 männliche Beschäftigte und 248 weibliche Beschäftigte eingestuft. Von den männlichen Beschäftigten haben 42 Personen eine Führungsaufgabe und bei den weiblichen Beschäftigten 41 Personen.

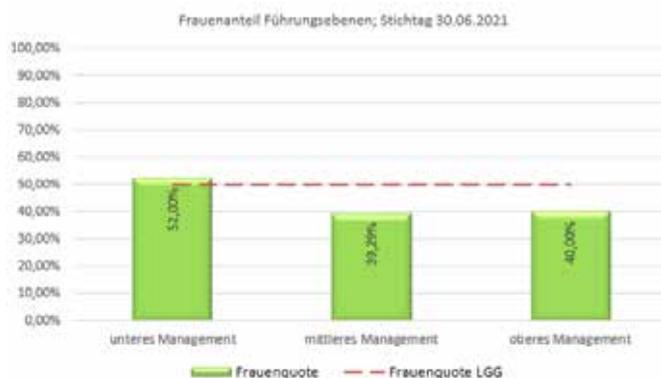
Dies bedeutet, dass 27,5 % der männlichen Beschäftigten der Laufbahngruppe 2/1. oder 2. Einstiegsamt eine Führungsposition bekleiden. Bei den weiblichen Beschäftigten liegt dieser Anteil lediglich bei 16,5 %. Bei den weiblichen Beschäftigten ist seit 2019 eine positive Entwicklung zu sehen. Der Anteil der Beschäftigten mit Führungsaufgaben hat sich von 13,9 % auf 16,5 % erhöht. Im Jahr 2019 war für die männlichen Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit eine Führungsaufgabe zu übernehmen annähernd doppelt so hoch wie für weibliche Beschäftigte. Im Jahr 2021 war die Wahrscheinlichkeit immer noch 1,6 mal so hoch. Ziel muss es sein für alle Geschlechter gleiche Voraussetzungen und Chancen für einen Aufstieg zu schaffen.



Die Führungsebenen definieren sich wie folgt:

- oberes Management: Bürgermeister, Dezernatsleitung und Leitung Co-Dezernat
- mittleres Management: Amtsleitung und Abteilungsleitung
- unteres Management: Sachgebietsleitung und Sachbereichsleitung

In der Übersicht ist zu erkennen, dass im oberen und mittleren Management (Verwaltungsvorstand und Amts-/Abteilungsleitung) eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Im unteren Management (Sachgebiets-/Sachbereichsleitung) liegt die Frauenquote über 50 %.



Personalabgänge in den Führungsebenen bis 2022
(Prognose zum Stichtag 31.12.2021)

Allgemeine Verwaltung

	Gesamt	2023	2024	2025	2026	2027
oberes Management	3	1	0	1	0	1
mittleres Management	4	0	2	1	1	0
unteres Management	1	0	1	0	0	0
Gesamt	8	1	3	2	1	1

Feuerwehr

	Gesamt	2023	2024	2025	2026	2027
mittleres Management	0	0	0	0	0	0
unteres Management	3	1	0	0	1	1
Gesamt	3	1	0	0	1	1

Erziehung und sozialer Dienst

	Gesamt	2023	24	2025	2026	2027
mittleres Management	0	0	0	0	0	0
unteres Management	9	3	2	0	1	3
Gesamt	9	3	2	0	1	3

Kultur

	Gesamt	2023	2024	2025	2026	2027
mittleres Management	0	0	0	0	0	0
unteres Management	1	1	0	0	0	0
Gesamt	1	1	0	0	0	0

In den nächsten 5 Jahren werden rd. 20 % der Führungskräfte aus dem Dienst ausscheiden. Unter Berücksichtigung dieser Prognose besteht die Möglichkeit sich bis zum Jahr 2027 den Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes anzunähern und den Frauenanteil im Bereich der Führungsebenen auf 50 % zu erhöhen.

Insoweit muss sich die Verwaltung damit auseinandersetzen, was sie tun kann, damit qualifizierte Beschäftigte sich für Führungsaufgaben interessieren. Zunächst ist es wichtig transparent zu machen, welche Aufgaben und welche Erwartungen an Führungskräfte gestellt werden. Hier soll die Entwicklung von Führungsleitlinien eine Orientierung geben. Konkrete begleitende Maßnahmen sind darüber hinaus:

- die Überarbeitung des bestehenden Aufstiegskonzeptes und
- die Schaffung eines neuen Nachwuchskräftepools.

Bei diesen Maßnahmen soll ein besonderer Blick auf gleichstellungsrelevante Aspekte gelegt werden.

Diese Rahmenbedingungen sollen sich im Personalentwicklungskonzept der Stadt Troisdorf wiederfinden.

Um dem Ziel einer paritätischen Besetzung aller Führungsaufgaben näher zu kommen, muss innerhalb der Verwaltung ein positives Klima für Frauen in Führungspositionen geschaffen werden. Wer Frauen in Führungspositionen bringen will, muss sich auch mit dem Thema „Führen in Teilzeit“ und der „Flexibilisierung der Arbeitsorte“ (Stichwort mobiles Arbeiten) befassen. Mit der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten in der Stadt Troisdorf –Home Mobil- wurden geeignete Rahmenbedingungen geschaffen, die eine noch größere Flexibilisierung für die Beschäftigten und damit auch für die Führungskräfte ermöglichen.

Hierauf aufbauend können Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte entwickelt werden.

Mögliche Modelle (auch in Kombination) können sein:

- Vollzeitnahe Führung
- Job Sharing
- Home-Office
- Mobiles Arbeiten

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz besteht eine Verpflichtung alle zu besetzenden Stellen auch in Teilzeit auszuschreiben, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen.



...
(6) Soweit zwingend dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

Insbesondere für die Führungsebenen ist es erforderlich, dass bei einer anstehenden Neubesetzung organisatorische Maßnahmen geprüft werden, die unter Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle eine Besetzung in Teilzeit ermöglichen.

In den Führungsebenen der Stadt Troisdorf ist eine Teilzeitbeschäftigung bisher nicht oder nur in Ausnahmefällen anzutreffen. Im Bereich der Amtsleitungen werden die Führungsaufgaben bis auf eine Ausnahme (vollzeitnahe Teilzeit) ausschließlich in Vollzeit wahrgenommen. Die Abteilungsleitungen und die Sachbereichsleitungen werden ausschließlich in Vollzeit geführt. Auf der Ebene der Sachgebietsleitung sind Teilzeitbeschäftigungen mit Stundenanteilen von 50 bis 85 % der regelmäßigen Arbeitszeit vorzufinden. Eine Teilzeitbeschäftigung auf der Ebene der Sachgebietsleitung wird von 11 Mitarbeiterinnen wahrgenommen.



Um die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Führungsebenen zu verbessern, wovon sowohl weibliche als auch männliche Führungskräfte profitieren können, soll die Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle weiter unterstützt werden.

Um eine Teilzeitbeschäftigung auf den Führungsebenen zu ermöglichen, ist es erforderlich organisatorische Maßnahmen zu entwickeln, die die Führungskräfte entsprechend ihrer Stundenreduzierung entlasten. Überlegungen hierzu sind bereits im Vorfeld einer Stellenbesetzung erforderlich.

Die einzelnen Leitungs- und Führungsaufgaben sind in den vier Führungsebenen (oberes, mittleres und unteres Management) unterschiedlich stark ausgeprägt. Das untere Management (Sachgebiets- und Sachbereichsleitung) ist die unmittelbare Nahtstelle zwischen den Beschäftigten und den Führungsebenen. Die direkte Personalführung steht hier im Vordergrund und hat auch eine zentrale Bedeutung für die Zufriedenheit der Beschäftigten. Beschäftigte, die erstmals eine Führungsaufgabe übernehmen, müssen besonders sorgfältig auf diese Aufgabe vorbereitet werden. Gleichzeitig müssen die Führungsaufgaben und die Bemessung dieser Aufgabe transparent gemacht werden. Ein nicht unwesentlicher Indikator ist die sogenannte Leitungsspanne, d.h. die Anzahl der Beschäftigten, die einer Führungskraft direkt unterstellt sind.

Die Organisationsstrukturen sowie die sich daraus ergebenden Leitungsspanne der einzelnen Führungsebenen der Stadtverwaltung Troisdorf sind höchst unterschiedlich. Teilweise werden auch Vorgesetztenaufgaben in Doppelfunktion (Amtsleitung = Abteilungsleitung, Amtsleitung = Sachgebietsleitung oder Abteilungsleitung = Sachgebietsleitung) wahrgenommen.

In den folgenden Grafiken beschränkt sich die Betrachtung auf die Ebene der Sachgebietsleitungen. Die dargestellten Beschäftigtenzahlen entsprechen nicht der Leitungsspanne im organisatorischen Sinne. Konkrete Zahlen zu den Leitungsspannen der unterschiedlichen Führungsebenen werden bisher nicht erfasst und ausgewertet.

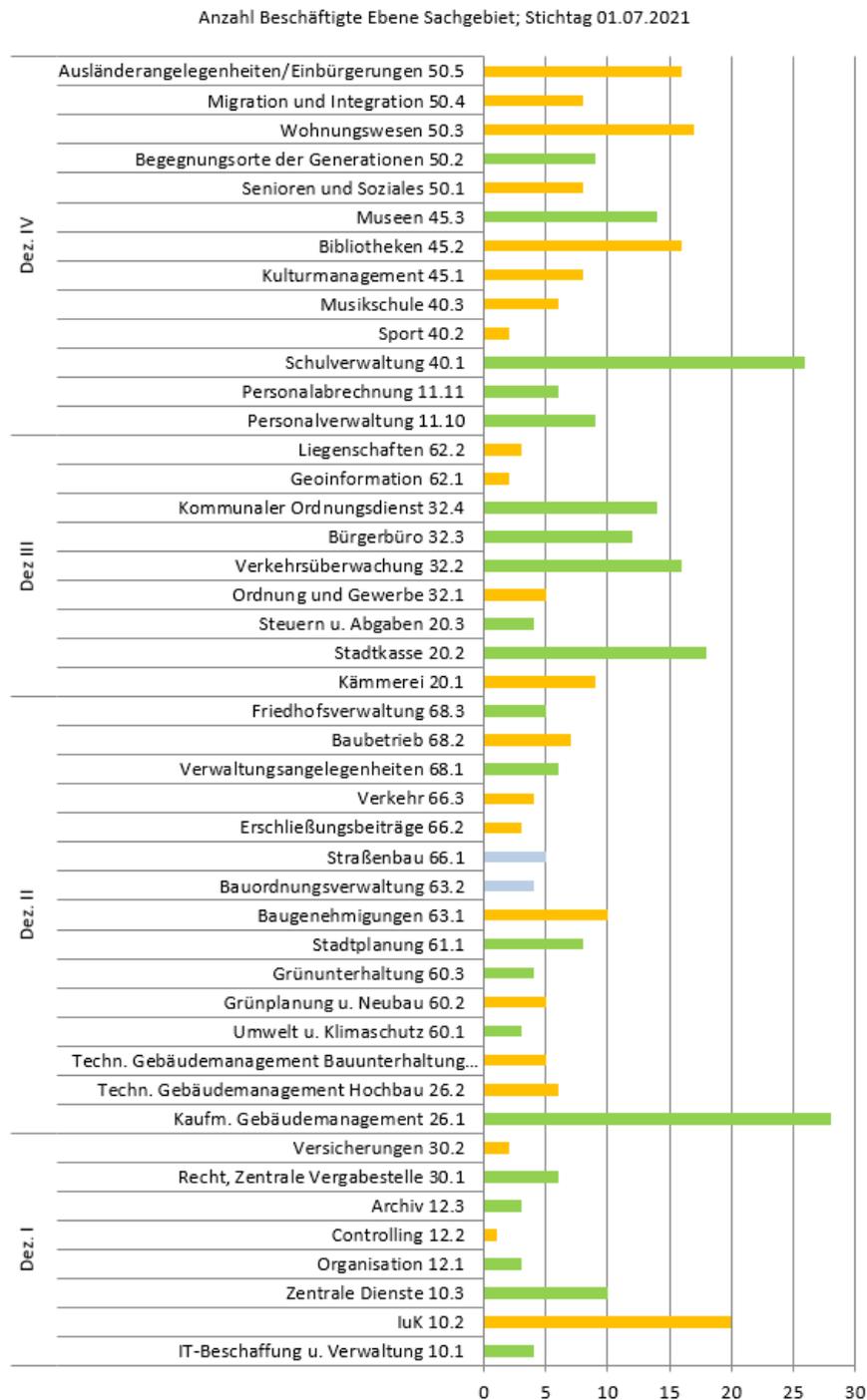


In den folgenden Grafiken sind die Führungspositionen wie folgt gekennzeichnet:

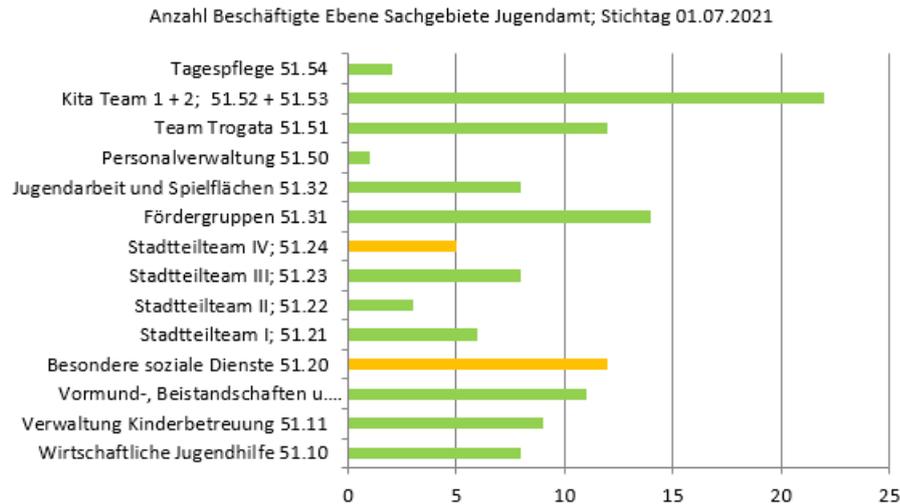
Führungspositon zum 01.07.2021 weiblich besetzt	■
Führungspositon zum 01.07.2021 männlich besetzt	■
Führungspositon zum 01.07.2021 nicht besetzt	■

Sachgebietsleitung

Auf der Ebene der Sachgebietsleitungen variiert die Anzahl der Beschäftigten zwischen weniger als 5 Beschäftigten und 28 Beschäftigten.



In der folgenden Grafik sind die Sachgebiete des Jugendamtes dargestellt. Bei den Sachgebieten 51.51 Team Trogata und 51.52 u. 51.53 Team Kita wurden die jeweiligen Einrichtungsleitungen der Sachgebietsleitung zugeordnet.



Ziele Führungsaufgaben

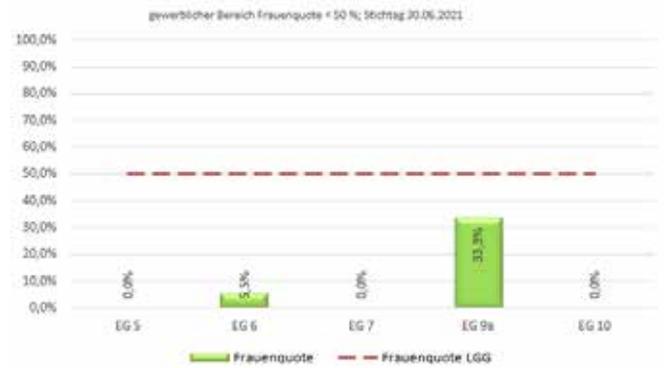
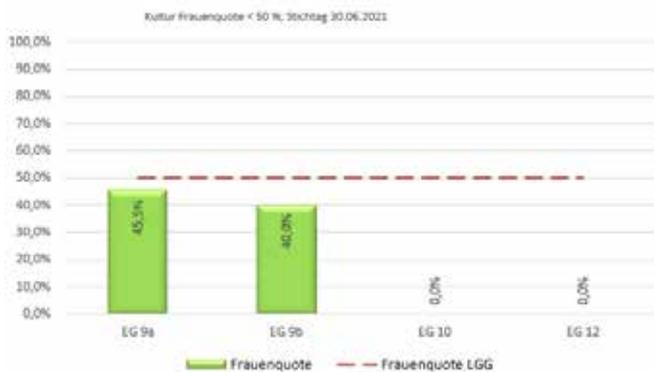
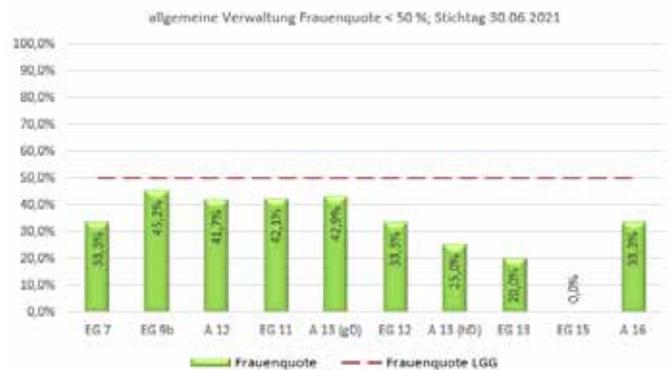
Ziel	Maßnahme
Frauenanteil in den Führungsebenen der technischen/gewerblichen/handwerklichen Bereiche erhöhen	Entwicklung passgenauer Maßnahmen für den technischen/gewerblichen/handwerklichen Bereich
Frauenanteil in den Führungsebenen aller Bereiche erhöhen, bzw. paritätische Besetzung beibehalten	Weiterhin konsequente Anwendung der Regelungen des LGG bei Stellenausschreibungen und -besetzungen.
Gewinnung qualifizierter Führungskräfte	Die Generierung aus den eigenen Reihen wird forciert. Grundlage sind Qualifizierungs- und Aufstiegskonzepte für Beamt*innen in die Laufbahngruppe 2/1. Einstiegssamt (ehem. Gehobener Dienst) und der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegssamt (ehem. Höherer Dienst) sowie Arbeitnehmer*innen vergleichbarer Entgeltgruppen. Das z.Z. bestehende Aufstiegskonzept wird überarbeitet. Ein Konzept für die Aufgabengruppen des ehem. Höheren Dienstes wird erstellt. Weiterhin ist die Schaffung eines neuen Nachwuchsführungskräfte-Pools geplant.
Führen in Teilzeit ermöglichen	Vor jeder Stellenausschreibung werden organisatorische Maßnahmen geprüft, die eine Besetzung der Führungsstelle in Teilzeit ermöglichen. Ausschreibung aller Stellen entsprechend der gesetzlichen Regelungen des § 8 Abs. 6 LGG NRW. Entsprechende Formulierung bei Stellenausschreibungen.



4.2 allgemeine Zielquoten

In den Vergleichsgruppen variiert die Frauenquote von teilweise 100 % bis 0 %. Insbesondere im Bereich der Feuerwehr zeigt sich nach wie vor eine sehr starke Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten. Hier besteht die besondere Problematik geeignete Bewerberinnen zu gewinnen. Ein ähnliches Bild zeigt sich im technischen/gewerblichen/handwerklichen Bereich. Auch hier besteht die besondere Schwierigkeit geeignete weibliche Kräfte zu gewinnen.

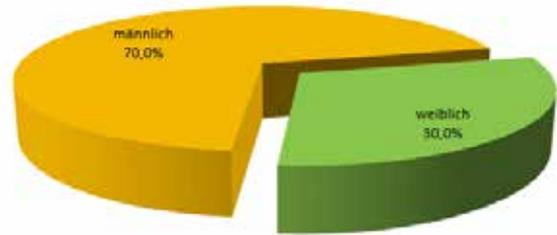
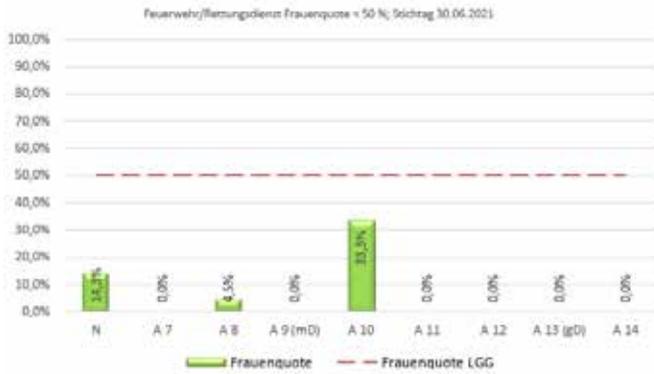
In den folgenden Grafiken werden die Bereiche mit einer Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten dargestellt:



Ziel	Maßnahme
Frauenanteil, hier im Besonderen im technischen/gewerblichen/handwerklichen Bereich, in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen auf 50 % erhöhen.	Weiterhin konsequente Anwendung der Regelung des LGG bei Stellenbesetzungen Berücksichtigung der jährlichen Statistik bei allen Stellenbesetzungsverfahren.

4.3 Ziele Feuerwehr und Rettungsdienst

Frauen sind deutschlandweit im Bereich der Feuerwehr sehr stark unterrepräsentiert. Die Anzahl weiblicher Bewerber ist verschwindend gering, sowohl im Bereich der Brandmeisterinnen als auch potentielle Anwärterinnen. Ein etwas besseres Bild zeichnet sich bei einer separaten Betrachtung des Rettungsdienstes ab. In diesem Bereich liegt der Frauenanteil bei 30 %.



Frauenanteil Rettungsdienst; Stichtag 30.06.2021

Mittel- bis langfristig müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Wahrnehmung des Feuerwehrberufs in der Gesellschaft zu verändern. Dies fängt bereits im Kindesalter an. Mädchen haben kein Bewusstsein für den Beruf „Feuerwehr“, generell wird meist über den „Feuerwehrmann“ erzählt. Hier kann mit der Brandschutzerziehung gegengesteuert werden, wenn z.B. gemischte Teams in Kitas und Schulen das Berufsbild der Feuerwehr vorstellen. Allgemein muss das Interesse am Beruf „Feuerwehr“ geweckt und gehalten werden. Hierfür können Aktionstage wie der „Girls‘ Day“ und eine moderne ublichkeitsarbeit auf den Social Media Kanälen genutzt werden. Das Berufsbild der Feuerwehr soll damit in der Üblichkeit präsenter und moderner werden.

Ein weiterer, wichtiger Baustein ist die gezielte Förderung von Feuerwehrfrauen und -mädchen. In der Jugendfeuerwehr liegt der Anteil der Mädchen noch bei knapp 20%, im Bereich der Aktiven in der Freiwilligen Feuerwehr dagegen sinkt der Frauenanteil auf knapp über 10%. Hier müssen Strategien entwickelt werden die Mädchen/Frauen besser einzubinden und somit das Interesse an der Feuerwehr auch langfristig zu erhalten.

Förderung der Frauen in der aktiven Wehr

Aktuell bietet die Feuerwehr Troisdorf für alle Frauen (haupt- und ehrenamtlich) die Teilnahmen an Seminaren gezielt für Feuerwehrfrauen an. Ein weiterer, nicht zu vernachlässigender Aspekt ist die Ausstattung mit geeigneten, geschlechtsspezifischen Uniformen. Die Uniformen müssen zum einen den Anforderungen des Arbeitsschutzes entsprechen aber auch bei offiziellen Anlässen repräsentative Zwecke erfüllen. Die Frauenförderung im Bereich der Feuerwehr stellt eine besondere Herausforderung dar, da es gilt alt hergebrachte Rollenbilder zu durchbrechen und nachhaltig zu ändern. Der erforderliche Wandel ist von den Führungskräften intensiv zu unterstützen und auch vorzuleben.

Ziel	Maßnahme
Frauenanteil im Bereich der Feuerwehr erhöhen	Beschaffung geeigneter, geschlechtsspezifischer Ausrüstung/Uniformen; Entwicklung eines Konzepts um im Rahmen der Brandschutzerziehung das Berufsbild der Feuerwehrfrau intensiver zu vermitteln; Angebote im Rahmen des „Girls‘ Day“; Entwicklung von Maßnahmen zur gezielten Förderung von Feuerwehrfrauen und -mädchen in der Freiwilligen Feuerwehr; Angebote von Seminaren gezielt für Feuerwehrfrauen; ublichkeitsarbeit;

4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Angebot individueller Arbeitszeiten und flexible Arbeitsmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtige Bestandteile der Personalentwicklung. Unsere Führungskräfte sollen die Beschäftigten bei der bedarfsgerechten Ausgestaltung der Arbeitszeiten unterstützen, aber auch die Führungskräfte sollen die Möglichkeit haben selbst vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu nutzen.

Das mobile Arbeiten bietet allen Beschäftigten eine zusätzliche, gute Möglichkeit die Arbeitszeit individuell zu gestalten. Die bisherige Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wurde damit für alle Beschäftigten erweitert. Angepasst an die dienstlichen Belange ihrer konkreten Tätigkeit, können die Beschäftigten das mobile Arbeiten nutzen. Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung „Home Mobil“ können die Beschäftigten mit ihren Führungskräften individuelle Vereinbarungen treffen, wobei die Belange des Dienstbetriebs mit den Wünschen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden.

Die Regelungen zum Homeoffice haben sich gut bewährt. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sollen, angepasst an die zukünftige Entwicklung der digitalen Voraussetzungen, kontinuierlich weiterentwickelt und wenn möglich ausgebaut werden. Dies wird insbesondere auch im Rahmen der Positionierung als attraktive Arbeitgeberin als sehr wichtiger Baustein gesehen.

Weder Führungskräfte noch Beschäftigte sollen negative Folgen befürchten müssen, wenn sie von dem Angebot familienbewusster Personalmaßnahmen Gebrauch machen.

Ziel	Maßnahme
individuelle Arbeitszeiten	Weiterführung und Weiterentwicklung der Arbeitszeitmodelle, mit dem besonderen Fokus auf „Führen in Teilzeit“
Mobiles Arbeiten	Weiterführung und Weiterentwicklung des Arbeitens an verschiedenen Arbeitsorten (mobiles Arbeiten)

4.5 Ausbildung

Zum Stichtag 30.06.2021 waren insgesamt 59 Auszubildende und Beamtenanwärter*innen bei der Stadt Troisdorf beschäftigt. Die Gesamtzahl verteilt sich auf 29 weibliche Auszubildende und Beamtenanwärterinnen und 30 männliche Auszubildende und Beamtenanwärter. Der Frauenanteil betrug somit 49,2 %.



Frauenquote Ausbildung, Stichtag 30.06.2021

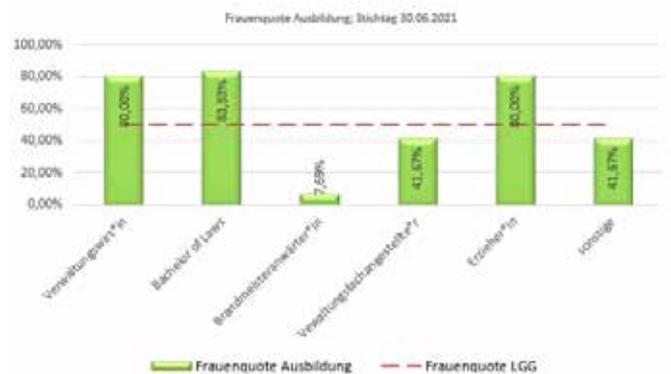


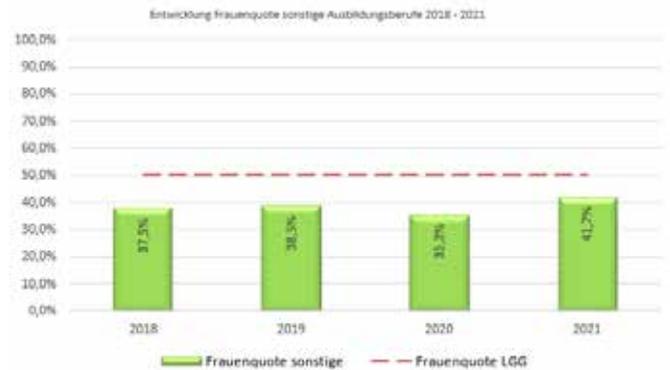
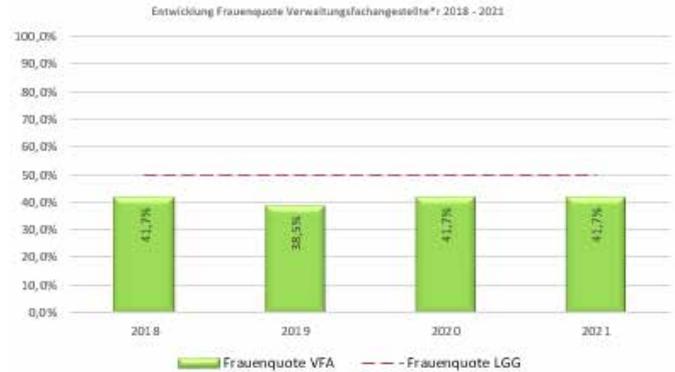
Die Stadt Troisdorf bildet in folgenden Berufen aus:

- Verwaltungswirt*in
- Verwaltungswirt*in - Ordnungsdienst
- Bachelor of Laws – Kommunalen Verwaltungsdienst
- Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik
- Verwaltungsfachangestellte*r
- Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste – Bibliothek
- Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste - Archiv
- Veranstaltungskaufleute
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Fachinformatiker*in – Systemintegration
- Bauzeichner*in - Architektur
- Straßenwärter*in
- Erzieher*in – PIA
- Brandmeisteranwärter*in

In den unterschiedlichen Ausbildungsberufen variiert der Frauenanteil:

Verwaltungswirt*in:	Frauenanteil 80,0 %
Bachelor of Laws – Kommunalen Verwaltungsdienst:	Frauenanteil 83,3 %
Feuerwehr:	Frauenanteil 7,7 %
Verwaltungsfachangestellte*r:	Frauenanteil 41,7 %
Erzieher*in – PIA:	Frauenanteil 80,0 %
Sonstige Ausbildungsberufe (Veranstaltungskaufrau/-kaufmann, Fachinformatiker*in – Systemintegration, Bauzeichner*in, Straßenwärter*in):	Frauenanteil 41,7 %





Ausbildung in Teilzeit

Grundsätzlich bietet die Stadt Troisdorf auch die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit an. Zum Stichtag 30.06.2021 bestand ein Ausbildungsverhältnis in Teilzeit.

Ziel	Maßnahme
Ausbildung in Teilzeit weiter anbieten	Aktive Werbung für Ausbildung in Teilzeit, siehe Flyer
Frauenanteil bei den sonstigen Ausbildungsberufen steigern	Werbung für Frauen in diesen Berufen, z.B. bei Messe eine weibliche Auszubildende mitnehmen, die eine dieser Ausbildungen absolviert; Schulbesuche nutzen, um aktiv Frauen für bestimmte Berufe zu begeistern, Girls Day/Boys Day, Praktikum
„guten“ Frauenanteil beibehalten bzw. ausgewogenes Verhältnis schaffen	bei Einstellung berücksichtigen

4.6 Fortbildung

Alle Beschäftigten der Stadt Troisdorf haben Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen. Die individuelle Förderung der Beschäftigten durch gezielte Weiterentwicklung der fachlichen, methodischen und persönlichkeitsbezogenen Leistungspotenziale obliegt ebenso wie die Budgetverwaltung dem jeweiligen Fachamt. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ist zu ermöglichen. Die jeweiligen Führungskräfte sollen die Beschäftigten dazu ermutigen regelmäßige Fortbildungen wahr zu nehmen.

Daneben bestehen zentral angebotene und für die Fachämter budgetneutrale Fortbildungen zu folgenden Schwerpunkten:

- Arbeitsschutz
- Angebote zur Stärkung der Gesundheit
- Datenschutz
- IT-Sicherheit
- Lebenszeitbezogene Themen (Mentaltraining für lebenserfahrene Mitarbeiter*innen 55+)

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Qualifizierung von Führungskräften. Beschäftigte, die erstmals Führungsverantwortung als Sachgebietsleitung übernehmen, sollen für ihre Funktion als unmittelbare Führungskraft gestärkt und unterstützt werden. Ein besonderes Anliegen ist hierbei, dass die Führungskräfte die jeweiligen Themen im Gespräch mit ihrer Amtsleitung reflektieren um somit die Erkenntnisse für ihren konkreten Aufgabenbereich zu intensivieren.

Die Schulungen werden vom Personalmanagement mit wechselnden Schwerpunktthemen angeboten.

Bisherige Themen:

- Neu in Führung
- Delegieren aber richtig
- Direktionsrecht der Vorgesetzten
- Führen in agilen Teams
- Führen auf Distanz und in virtuellen Teams
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ab dem Jahr 2021 wurden die Fortbildungsangebote verstärkt in digitaler Form angeboten. Zu den verschiedenen Angeboten haben sich im Jahr 2021 insges. 290 Beschäftigte angemeldet. Der Frauenanteil betrug 67 % und entsprach somit in etwa dem Frauenanteil in der Gesamtverwaltung (68,6 %).

Ziel	Maßnahme
Sensibilisierung der Führungskräfte für eine geschlechtergerechte Personalführung und für Diversity Management	Fortbildungsangebote
Vermittlung und Stärkung persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen, sog. Soft Skills	Fortbildungsangebote



4.7 Gremienbesetzung - verwaltungsinterne Gremien

Für die Gremienbesetzung gilt nach dem Landesgleichstellungsgesetz eine 40 %ige Frauenquote. Die Umsetzung der vorgesehenen Quote unter Berücksichtigung eventueller Ausnahmeregelungen liegt verwaltungsintern in der besonderen Verantwortung der Dienststelle. Als Spitze der Kommunalverwaltung und somit berufende Stelle für die in der Verwaltung angesiedelten Gremien ist die Verwaltungsführung an die Mindestquote gebunden. Dieser obliegt außerdem die Feststellung, ob bei einer Unterschreitung der Quote zwingende Gründe für die Abweichung i.S.d. § 12 Abs. 5 LGG NRW vorliegen.

Bei der Besetzung verwaltungsinterner Gremien wird grundsätzlich auf eine paritätische Besetzung hingewirkt. Häufig ist bei der Besetzung jedoch das Amt, bzw. die Funktion der Mitglieder ausschlaggebend, so dass die abweichende Regelung des § 12 Abs. 5 LGG NRW Anwendung findet.

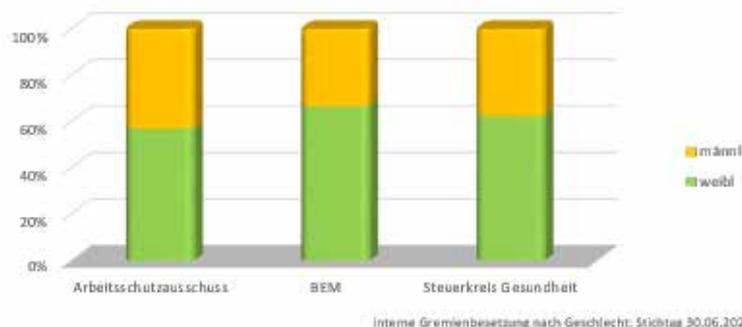
Unter eine solche Ausnahme fallen folgende interne Gremien:

- Verwaltungsvorstand (Bürgermeister, Dezernatsleitung, Co. Dezernatsleitung)
- Verwaltungskonferenz (Verwaltungsvorstand, Amtsleitung, Abteilungsleitung, Personalrat und Gleichstellung)
- 4 Dezernatskonferenzen (jeweilige Dezernatsleitung und Amtsleitungen des jeweiligen Dezernats)

Folgende Gremien unterliegen der Quotenregelung:

- Steuerkreis Gesundheit
- Integrationsteam (BEM)
- Arbeitsschutzausschuss
- Arbeitsgruppen, soweit sie gebildet werden

In den internen Gremien wird der 40 %ige Frauenanteil erreicht. Schwankungen ergeben sich lediglich aus kurzfristigen, wechselnden Besetzungen.



Parität in der Kommunalpolitik

Die Kommunalpolitik gilt als Fundament der Demokratie. Deshalb ist es von besonderer Bedeutung, dass Frauen gleichermaßen wie Männer an der politischen Machtausübung beteiligt sind und ihre Sichtweise, Interessen und Erfahrungen in die Kommunalparlamente einbringen können.

Die Einwohnerstatistik der Stadt Troisdorf zeigt, dass 50,45 % der Bevölkerung in Troisdorf weiblich sind.

Leider spiegelt sich dies Geschlechterverhältnis nicht in der tatsächlichen Besetzung des Stadtrates und der Ausschüsse wieder. Hierbei bildet die Stadt Troisdorf jedoch keinesfalls eine Ausnahme.

Einige Parteien haben bereits auf freiwilliger Basis eigene Regeln für die Repräsentanz der Geschlechter auf Wahllisten und/oder in parteiinternen Ämtern entwickelt und festgeschrieben. Doch trotzdem liegt der Anteil von Frauen niedriger als derjenige der Männer. Im Folgenden werden einige Eckpunkte und Kennzahlen zur Repräsentanz von Frauen in der politischen Landschaft der Stadt Troisdorf dargestellt.

Diese Zahlen sollen keine Bewertung darstellen.

5.1 Politische Gremien

Rat der Stadt Troisdorf

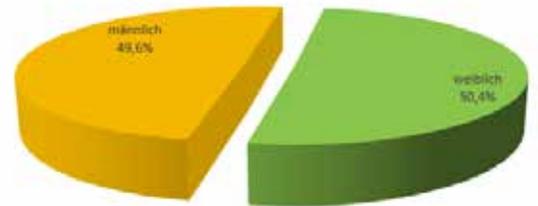
Im Rat der Stadt Troisdorf sind zum Stichtag 07/2021 über alle Fraktionen hinweg 24 % der Sitze mit Frauen besetzt.

In den Fachausschüssen variiert die Quote. Über 50 % Frauenanteil liegen der Ortsschaftsausschuss Oberlar (60 %) und der Ausschuss für Soziales, Senior*innen und Inklusion (52 %). Den geringsten Frauenanteil haben der Ortsschaftsausschuss FWH (9 %) und der Ausschuss für Mobilität und Bauwesen (11 %). Einen weiblichen Vorsitz haben insgesamt 6 Ausschüsse. Dies entspricht einer Frauenquote von 30 %.

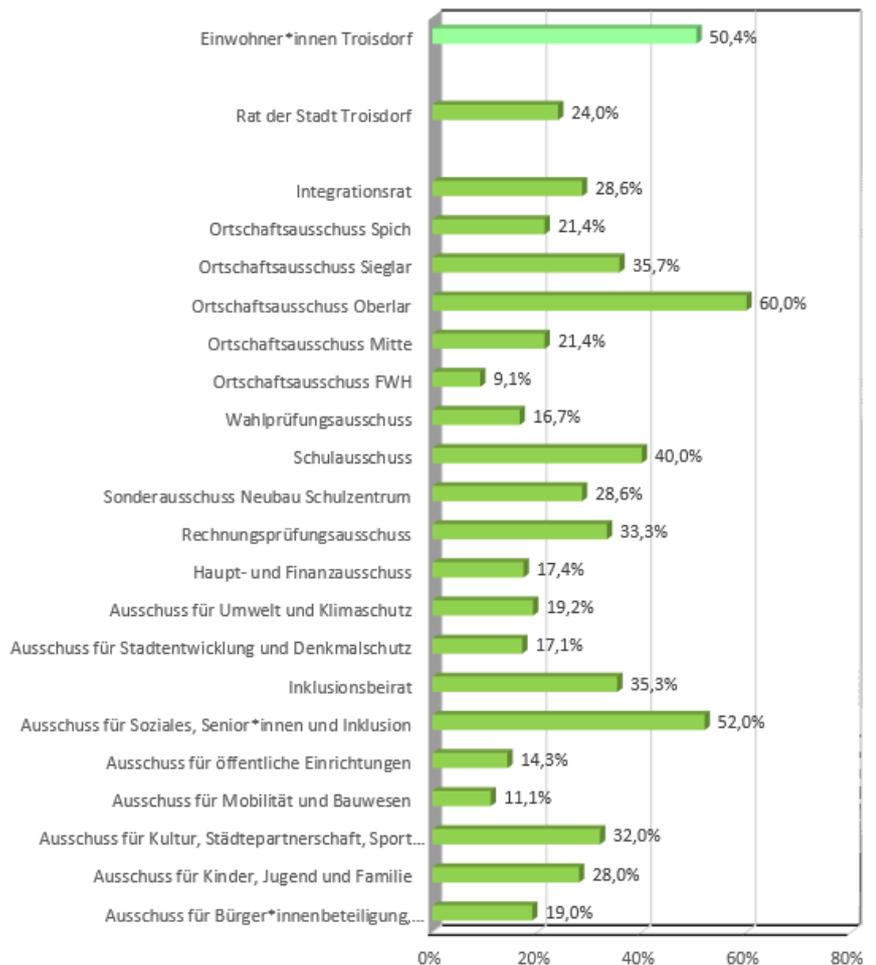
Zitat

Politik ist eine viel zu ernste Sache, als dass man sie allein den Männern überlassen könnte.
(Käthe Strobel, 1907 – 1996, Politikerin)

Einwohner*innen der Stadt Troisdorf (Stand 07/2020)

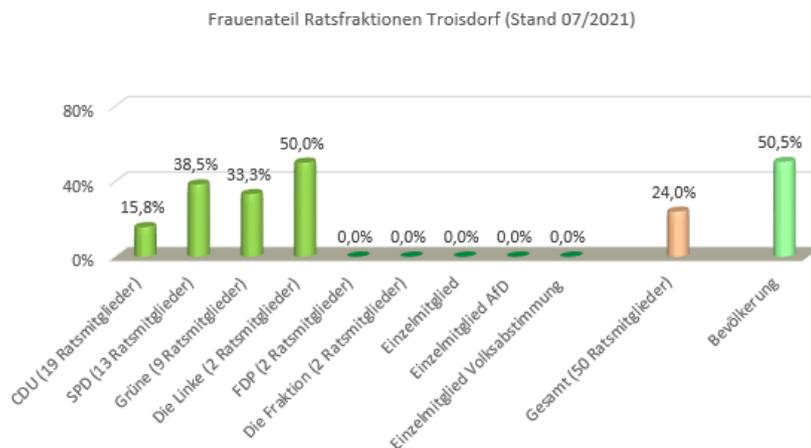


Ausschüsse Frauenanteil in %



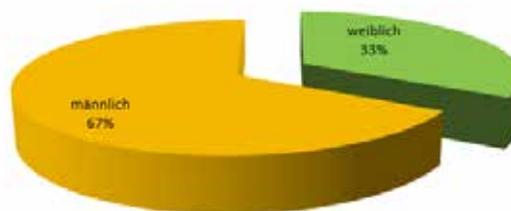
Fraktion

In den einzelnen Fraktionen lag die Frauenquote mit Stand 07/2021 zwischen 0 % und 50 % .



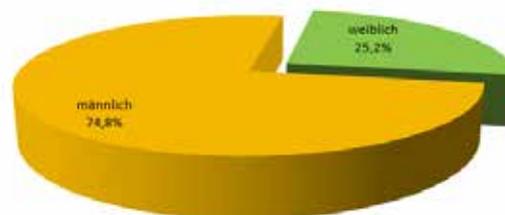
Ehrenamtliche stellvertretende Bürgermeister*innen

Die repräsentative Vertretung des Bürgermeisters wird nur von einer stellvertretenden Bürgermeisterin wahrgenommen.



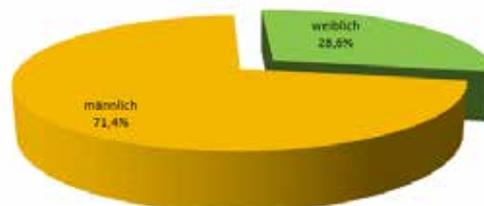
Sachkundige Bürger*innen

Die Unterrepräsentanz der Frauen setzt sich bei den sachkundigen Bürger*innen fort. Frauen sind in dieser Gruppe lediglich zu 25,2 % vertreten.



Ortsvorsteher*in

Die Stadt Troisdorf ist in 12 Ortsteile aufgeteilt. Die Interessen der Bewohner*innen werden in 7 Ortsteilen durch Ortsvorsteher*innen vertreten. In 5 Ortsteilen wurde ein Ortsausschuss gebildet. Lediglich 2 Ortsteile werden durch eine Ortsvorsteherin repräsentiert.



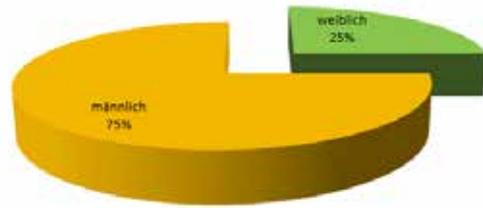
Ehrenamtliche Seniorenbeauftragte*r

Zur besonderen Interessenwahrnehmung von Senior*innen ist es vorgesehen für alle Ortsteile ehrenamtliche Seniorenbeauftragte zu ernennen. Dieses Ehrenamt kann leider nicht in allen Ortsteilen besetzt werden. Von den derzeit ernannten Seniorenbeauftragten beträgt der Frauenanteil 41,7 %.



5.2 Wahlbeamt*innen

Im Bereich der Wahlbeamt*innen lag die Frauenquote zum Stichtag 30.06.2021 bei lediglich 25 %.



5.3 Gremienbesetzung sonstige wesentliche (externe) Gremien

§ 2 Abs. 2 LGG NRW

...

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden. STZ 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BaANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertreter*innen in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert wird (§ 2 Absatz 2 Satz 1 LGG).

Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 Absatz 2 Satz 2 und 3 LGG).

Das Personal der Unternehmen ist jedoch nicht Gegenstand des Gleichstellungsplans der kommunalen Gebietskörperschaft. Soweit dies in der jeweiligen Satzung verankert ist, wird für die Beschäftigten ein eigener Gleichstellungsplan erstellt.

Ein wesentlicher Punkt der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen. Dies betrifft sowohl unternehmerische und betriebswirtschaftliche Entscheidungen als auch politische Entscheidungen. Mit § 12 LGG NRW wurde eine verbindliche Regelung zur paritätischen Besetzung von Gremien festgeschrieben. Mit entsprechenden Ausnahmen und Sonderregelungen auf Grund des Demokratieprinzips müssen in alle wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.



§ 12 LGG – Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

...

Ausdrücklich ausgenommen von der Regelung des § 12 LGG NRW sind unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden. Für den Rat und seine Ausschüsse sowie Integrationsräte, Seniorenbeiräte und Jugendräte/-parlamente finden die Regelungen des § 12 LGG NRW somit keine Anwendung. Um die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen zu ermöglichen, sollten die politischen Entscheidungsträger bei der Erstellung der entsprechenden Wahl- und Vorschlagslisten jedoch darauf hinwirken den Frauenanteil angemessen zu erhöhen.

Wesentliche Gremien im Sinne der Regelung des § 12 LGG NRW sind:

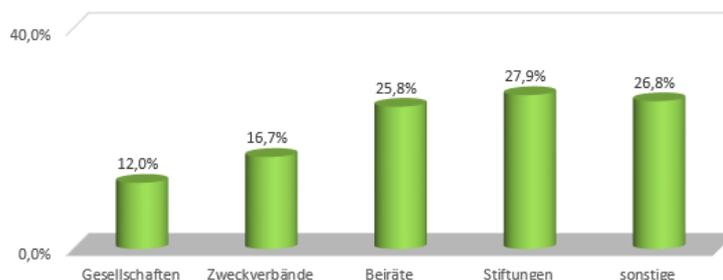
- Aufsichts- und Verwaltungsräte
- Regelmäßige Kommissionen
- Beiräte
- Ausschüsse und Kuratorien

Im Folgenden werden die Frauenquoten in den einzelnen Gremien dargestellt. Bei der Auswertung der Zahlen erfolgte keine Differenzierung nach „geborenen“ und „sonstigen“ Mitgliedern.

Bei der Sitzverteilung in externen Gremien wird die Frauenquote von 40 % bei weitem nicht erreicht.

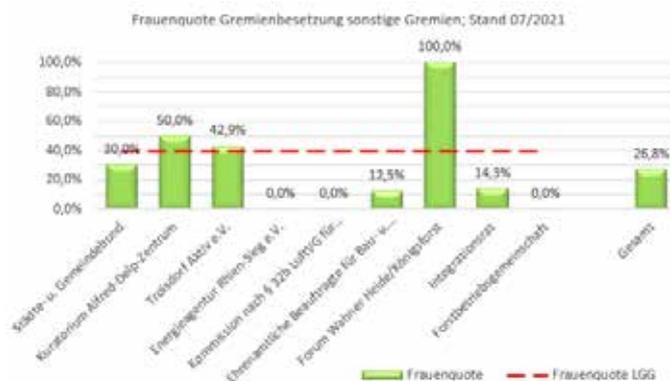
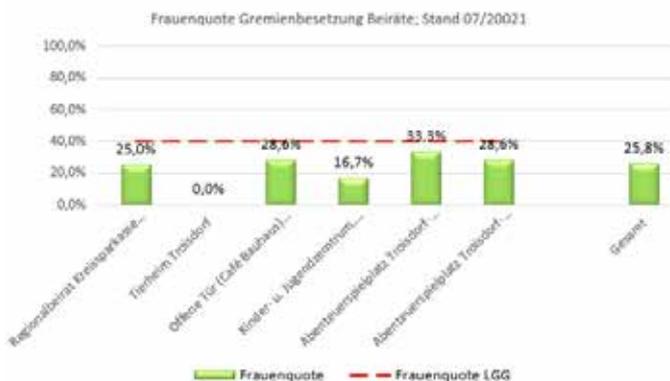
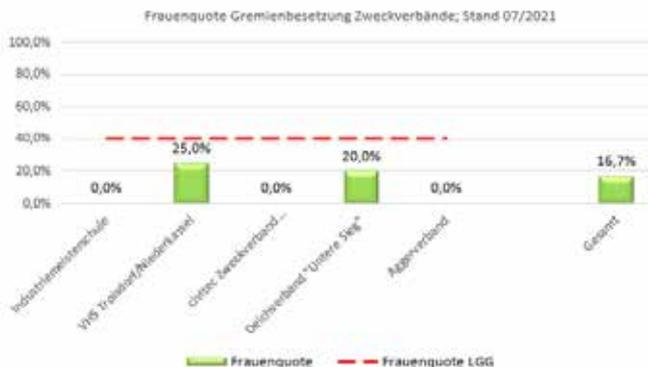
- | | |
|------------------|--------|
| • Gesellschaften | 12,0 % |
| • Zweckverbände | 16,7 % |
| • Beiräte | 25,8 % |
| • Stiftungen | 27,9 % |
| • Sonstige | 26,8 % |

Frauenquote Gremien; Stand 07/2021



Der 40 %ige Mindestanteil wird lediglich in folgenden Gremien erreicht:

- Stiftung Troisdorfer Altenhilfe 41,7 %
- Stiftung Illustration 40,0 %
- Siegmündung
- Stiftung für Natur- und Kulturgeschichte
Stifterversammlung 42,9 %
- Kuratorium Alfred-Delp-Zentrum 40,0 %
- Troisdorf Aktiv e.V. 42,9 %



B Bericht zum Gleichstellungsplan Zielerreichung

Ziele der Stadtverwaltung Troisdorf 2018 - 2022

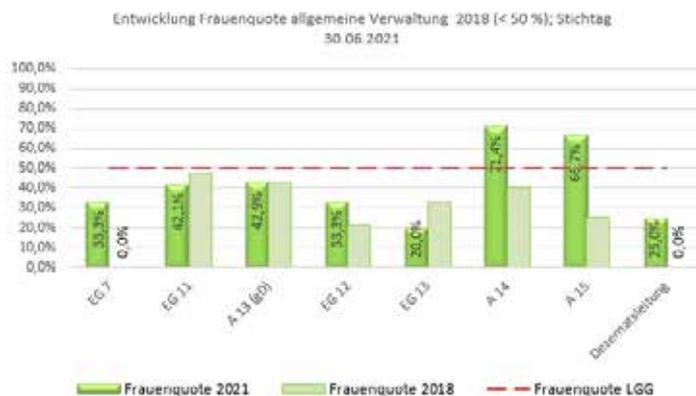
Im Gleichstellungsplan 2018 – 2022 wurden in folgenden Handlungsfeldern Ziele und Maßnahmen formuliert:

- | | |
|--|---------------------|
| 1. Allgemeine Zielquoten | 6. Ausbildung |
| 2. Feuerwehr und Rettungsdienst | 7. Fortbildung |
| 3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 8. Sprache |
| 4. Arbeitszeitmodelle | 9. Gremienbesetzung |
| 5. Frauen in Führung | |

1. Allgemeine Zielquote

Für den Bereich der allgemeinen Zielquote wurde folgendes Ziel formuliert

Ziel	Zielerreichung
<p>Frauenanteil im Verwaltungsdienst in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen auf bis zu 50 % erhöhen. Handlungsbedarf besteht in folgenden Stufen / Gruppen:</p> <p>EG 9c, derzeit 33,3 % EG 11, derzeit 44,4 % EG 12, derzeit 20,0 % EG 13, derzeit 25,0 % A 14, derzeit 30,0 % A 15, derzeit 25,0 % Dezernatsleitungen, derzeit 0 %</p>	<p>Die allgemeine Zielquote konnte nicht in allen Bereichen erreicht werden. In den Stufen/Gruppen EG 9c, A 14 und A 15 konnte das formulierte Ziel erreicht werden. In den übrigen Stufen/Gruppen liegt der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 nach wie vor unter 50 %. In der Dezernatsleitung konnte die Frauenquote auf 25 % erhöht werden.</p>



Im Vergleich zu 2018 hat sich in weiteren Stufen/Gruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen entwickelt. Handlungsbedarf zum Stichtag 30.06.2021 besteht daher in folgenden Stufen/Gruppen:



Durch die zu erwartende Fluktuation ist bei einer konsequenten Anwendung des LGG NRW eine Steigerung des Frauenanteils möglich. Im Vergleich der Jahre 2018 – 2021 ist festzustellen, dass es immer wieder zu Schwankungen kommt. Die bisherige Maßnahme, die jährliche Personalstatistik bei allen Stellenbesetzungen zu berücksichtigen hat sich bewährt.

Die Erhöhung der allgemeinen Zielquote wurde auch im Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 – 2027 unter Abschnitt A, Ziff. 4.2 erneut als Ziel formuliert.

2. Feuerwehr

Für den Bereich der Feuerwehr wurde folgendes Ziel formuliert:

Ziel	Zielerreichung
Frauenanteil im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst erhöhen	Im Bereich der Feuerwehr konnte der Frauenanteil von 3,8 % im Jahr 2017 auf 6,6 % im Jahr 2021 erhöht werden.

Die im Gleichstellungsplan 2018 – 2022 formulierten Maßnahmen haben erste Erfolge gezeigt.

Folgende Maßnahmen wurden erfolgreich durchgeführt:

- Hinweis in Stellenanzeigen das Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind
- der Sporttest wurde in Anlehnung an die Ausarbeitungen der Sporthochschule Köln angepasst
- eine handwerkliche Ausbildung ist keine Voraussetzung mehr, um bei der Feuerwehr Troisdorf im mittleren Dienst anzufangen sondern eine „dem Beruf dienliche Ausbildung“

Für die Zukunft gilt es diese positive Entwicklung zu verfestigen und auszubauen.

Für den Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst wurden daher im Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 – 2027 unter Abschnitt A, Ziff. 4.3 erneut Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils formuliert.

3. Vereinbarung von Beruf und Familie

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Zielerreichung
Unterstützung von Vätern, die Beruf und Familie vereinbaren	Die Informationsveranstaltungen zum Themenbereich Elternzeit und Elterngeld werden weiterhin regelmäßig angeboten und von den Beschäftigten genutzt.
Grundsätzlich wird auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht genommen	
Entwicklung eines „Wiedereinstiegsmanagements“	Informationsmaterialien werden regelmäßig aktualisiert. Das Wiedereinstiegsmanagement wurde einer genauen Betrachtung unterzogen. Die bisherige Vorgehensweise mit einer individuellen Gestaltung der Abläufe zur Freistellungsphase und der späteren Wiedereinstiegsphase hat sich bewährt. Die Kolleg*innen erhalten während der Freistellungsphase regelmäßige Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der Stadtverwaltung.

Im Rahmen einer kontinuierlichen Weiterentwicklung wurden für den Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 – 2027 unter Abschnitt A, Ziff. 4.4 erneut Ziele formuliert.

4. Arbeitszeitmodelle

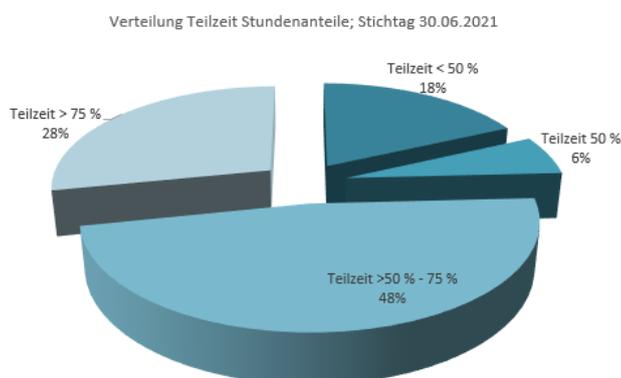
Für den Bereich der Arbeitszeitmodelle wurden folgende Ziele formuliert.

Ziel	Zielerreichung
Weiterführung und Weiterentwicklung der Arbeitszeitmodelle	Die flexiblen Arbeitszeitmodelle werden von den Beschäftigten individuell genutzt. Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wurden weiter ausgebaut. Grundlage hierfür ist die Dienstvereinbarung „Home Mobil“.
Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz wird ermöglicht	
Ausbau der Telearbeit	

Die Teilzeitquote hat sich seit 2018 von 47,9 % auf 46,4 % im Jahr 2021 leicht reduziert.

Der Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung hat sich von 94,2 % im Jahr 2018 auf 91,9 % im Jahr 2021 reduziert. Bei den weiblichen Beschäftigten lag der Teilzeitanteil im Jahr 2018 bei 63,2 % und im Jahr 2021 bei 61,4 %. Der Teilzeitanteil hat sich somit reduziert. Bei den männlichen Beschäftigten lag dieser Anteil im Jahr 2018 bei 9,6 % und im Jahr 2021 bei 12,2 %. Hier hat sich der Teilezeitanteil erhöht. Es ist festzustellen, dass die flexiblen Arbeitszeiten mehr und mehr auch von den männlichen Beschäftigten genutzt werden.

Bei der Verteilung der Arbeitszeiten werden flexible Stundenanteile von 10 % bis 97 % der regulären Arbeitszeit genutzt. Grundlage hierfür sind individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten. Der deutlich größte Anteil mit 48 % der Teilzeitbeschäftigung liegt bei einem Beschäftigungsumfang von mehr als 50 % bis 75 % der regulären Arbeitszeit. Einer Beschäftigung unter 50 % gehen 18 % der Teilzeitbeschäftigten nach und 6 % einer genau hälftigen Teilzeitbeschäftigung. 28 % der Teilzeitbeschäftigten haben einen Beschäftigungsumfang von mehr als 75 %.



Die Vielzahl der individuellen Arbeitszeitmodelle wird weiterhin von den Beschäftigten genutzt. Die Möglichkeit zum Homeoffice wurde im Jahr 2019 durch die Dienstvereinbarung „Home Mobil“ erweitert. Neben der an Voraussetzungen geknüpften alternierenden Telearbeit haben nunmehr alle Beschäftigten die Möglichkeit, angepasst an die dienstlichen Belange ihrer konkreten Tätigkeit, mobil zu arbeiten. Zum Stichtag 30.06.2021 haben insgesamt 375 Beschäftigte die Möglichkeit des Homeoffice genutzt. Dies entspricht einem Anteil von 28,6 % aller Beschäftigten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in einigen Bereichen (z.B. Baubetrieb, Reinigung, Einsatzdienst der Feuerwehr und Rettungsdienst, kindererziehende Einrichtungen) das mobile Arbeiten nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich ist, da die Natur der Aufgabe eine Präsenz vor Ort erforderlich macht.

Alle anderen reinen Verwaltungsbereiche sind grundsätzlich gut für ein Arbeiten von zu Hause aus geeignet. Hier gilt es aber aufgrund der noch fehlenden E-Akte und der Tatsache, dass für eine Kommunalverwaltung als Träger des Gemein-

wesens direkter Bürgerkontakt unabdingbar ist, Zeiten im Homeoffice und Präsenznotwendigkeiten im Rathaus gut aufeinander abzustimmen.

Als Grundlage hierfür dient die Dienstvereinbarung „Home Mobil“, die es den Führungskräften ermöglicht, die Belange des Dienstbetriebs mit den Wünschen der Beschäftigten nach Homeoffice-Zeiten in Einklang zu bringen.

Die Regelungen zum Homeoffice haben sich gut bewährt. Eine Befragung bei den Beschäftigten und den Vorgesetzten hat ergeben, dass eine höhere Motivation und Arbeitseffizienz festgestellt wurde. Aufgrund der positiven Erfahrungen sollen die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, angepasst an der zukünftigen Entwicklung der digitalen Voraussetzung, kontinuierlich angepasst und wenn möglich ausgebaut werden. Dies wird insbesondere auch im Rahmen der Positionierung als attraktive Arbeitgeberin als sehr wichtiger Baustein gesehen. Für die Zukunft gilt es weiterhin bedarfsgerechte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln, bzw. diese weiter zu entwickeln.

5. Frauen in Führung

Für den Bereich der Führungsaufgaben wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Zielerreichung
Frauenanteil in allen Führungsebenen auf 50 % erhöhen	Die 50 %ige Frauenquote konnte nur auf Ebene der Sachgebietsleitung erreicht werden. Im Verwaltungsvorstand konnte der Frauenanteil erhöht werden. Eine Analyse der Führungspositionen wird kontinuierlich, mindestens jährlich, von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und fließt in die Auswahlentscheidung zur Besetzung von Führungspositionen ein. Das Führen in Teilzeit wird bisher lediglich in der Führungsebene Sachgebietsleitung praktiziert. Soweit neue Führungskräfte nicht aus den eigenen Reihen gewonnen werden konnten, wurden Auswahlverfahren mit externe Bewerber*innen durchgeführt.
Analyse der Führungsstellen jährlich aktualisieren	
Gewinnung qualifizierter Führungskräfte	

Im Berichtszeitraum 2018 – 2021 konnte auf der Ebene der Sachgebietsleitung die Frauenquote auf 53,1 % erhöht werden. Eine Verbesserung der Quote konnte ebenfalls auf den Ebenen des Verwaltungsvorstandes und der Amtsleitungen erreicht werden.

Differenziert nach Führungsebenen ergibt sich zum Stichtag 30.06.2021 für die tatsächlich besetzten Stellen folgendes Bild:

Verwaltungsvorstand 2021:	40,0 % (2018: 20 %)
Amtsleitung 2021:	36,0 % (2018: 41 %)
Abteilungsleitung 2021:	40,0 % (2018: 40 %)
Sachgebietsleitung 2021:	53,1 % (2018: 47 %)
Sachbereichsleitung 2021:	36,4 % (2018: 40 %)

Das gesetzte Ziel auf allen Führungsebenen den Frauenanteil auf 50 % anzuheben konnte bisher nicht erreicht werden. Im Verwaltungsvorstand wurde eine Dezernatsleitung im Jahr 2020 mit einer Frau besetzt, die auch die Position der ersten Beigeordneten übernimmt. Der Frauenanteil in dieser Führungsebene konnte damit auf 40 % erhöht werden.

Die Erhöhung des Frauenanteils sowie das Führen in Teilzeit in allen Führungsebenen ist nach wie vor eine wichtige Aufgabe der Frauenförderung. Aus diesem Grund soll sie in den nächsten Jahren in den Fokus genommen werden.

Im Gleichstellungsplan 2023 – 2027 werden in Abschnitt A, Ziff. 4.1 entsprechende Ziele und Maßnahmen für den Bereich Frauen in Führung formuliert.

6. Ausbildung

Für den Bereich der Ausbildung wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Zielerreichung
Ausbildung in Teilzeit weiter anbieten	Die Teilzeitausbildung wurde angeboten und aktiv beworben. Die Nachfrage für eine Teilzeitausbildung ist sehr gering. Lediglich ein Ausbildungsverhältnis wurde/wird in Teilzeit wahrgenommen. Der Frauenanteil im Bereich der Auszubildenden ist nach wie vor sehr unterschiedlich. Insbesondere in den vermeintlich „männlichen“ Berufen konnte keine signifikante Steigerung des Frauenanteils erreicht werden. Für alle Ausbildungsberufe zusammengefasst konnte das Ziel erreicht werden, den „guten“ Frauenanteil beizubehalten.
Frauenanteil bei sonstigen Auszubildenden/ Feuerwehr steigern	
„guten“ Frauenanteil beibehalten bzw. ausgewogenes Verhältnis schaffen	

Den Frauenanteil bei bestimmten Ausbildungsberufen, so z.B. bei der Feuerwehr, signifikant zu steigern ist leider noch nicht gelungen. Jedoch ist es auch schon als Erfolg zu sehen, dass bei der Feuerwehr eine Brandmeisteranwärterin eingestellt werden konnte. Die Werbung für sämtliche Ausbildungsberufe bei der Stadt Troisdorf wurde deutlich ausgebaut so z.B. durch Schulbesuche, sodass gezielt auch Kandidatinnen angesprochen wurden. Die Stadt Troisdorf war auch in diesem Berichtszeitraum weiterhin sehr bemüht, viele Praktika zu ermöglichen.

Im Gleichstellungsplan 2023 – 2027 werden in Abschnitt A Ziff. 4.5 für den Bereich Ausbildung erneut Ziele und Maßnahmen formuliert.

7. Fortbildung

Für den Bereich der Fortbildung wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Zielerreichung
Sensibilisierung der Führungskräfte für eine geschlechtergerechte Personalführung und für Diversity Management	Es wurden Schulungen mit wechselnden Schwerpunktthemen angeboten.
Vermittlung und Stärkung persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen, sog. Soft Skills	

Die Schulungen werden vom Personalmanagement mit wechselnden Schwerpunktthemen angeboten. Ab dem Jahr 2021 wurden die Fortbildungsangebote verstärkt in digitaler Form angeboten. Dies soll auch für die kommenden Jahre beibehalten werden.

Im Gleichstellungsplan 2023 – 2027 werden in Abschnitt A, Ziff 4.6 für den Bereich Fortbildung erneut Ziele und Maßnahmen formuliert.

8. Sprache

Für den Bereich der Sprache wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Zielerreichung
Erarbeitung eines Leitfadens für den geschlechtergerechten Sprachgebrauch innerhalb der Stadtverwaltung Troisdorf	Im Jahr 2020 wurde die Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache fertiggestellt. Den Beschäftigten wurde ein Leitfaden an die Hand gegeben, der sie für das Thema geschlechtersensible Kommunikation sensibilisieren und bei der täglichen Arbeit mit Texten unterstützen soll. Die Überarbeitung und kontinuierliche Anpassung des Schriftguts wird nach und nach erfolgen und ist als langfristiger Prozess zu sehen.
Verbindliche Einführung des Leitfadens für die interne und externe Kommunikation	

Nach der Einschätzung des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen spielt die Gender-Debatte auch für die interne und externen Kommunikation von Städten und Gemeinden eine wachsende Rolle. Um seine Mitgliedskommunen praxisnah zu unterstützen hat der Städte- und Gemeindebund Anfang 2022 eine Handlungsempfehlung für die Nutzung gendersensibler Sprache veröffentlicht. In diese Empfehlung wurde als Anlage der Leitfaden der Stadt Troisdorf als Praxisbeispiel aufgenommen.

9. Gremienbesetzung

Für den Bereich Gremienbesetzung wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Zielerreichung
Quotengerechte Besetzung von verwaltungsin- ternen Gremien	Bei der Besetzung verwaltungsinterner Gremien wird grundsätzlich auf eine paritätische Besetzung hingewirkt. Häufig ist bei der Besetzung jedoch das Amt, bzw. die Funktion der Mitglieder ausschlaggebend, so dass die abweichende Regelung des § 12 Abs. 5 LGG NRW Anwendung findet.
Paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen	
Quotengerechte Besetzung von sonstigen Gre- mien entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 12 LGG NRW	

Verwaltungsinterne Gremien sind:

- Verwaltungsvorstand (Bürgermeister, Dezernatsleitung, Co. Dezernatsleitung)
- Verwaltungskonferenz (Verwaltungsvorstand, Amtsleitung, Abteilungsleitung, Personalrat und Gleichstellung)
- 4 Dezernatskonferenzen (jeweilige Dezernatsleitung und Amtsleitungen des jeweiligen Dezernats)
- Steuerkreis Gesundheit
- Integrationsteam (BEM)
- Arbeitsschutzausschuss

C Bericht zum Gleichstellungsplan statistische Ergebnisse

1. Gesamtübersicht

Berichtszeitraum 2018 – 30.06.2021

Im Berichtszeitraum hat sich der Personalstand (ohne Auszubildende) von 1.308 im Jahr 2018 auf 1.337 im Jahr 2021 erhöht. Der Frauenanteil hat sich im gleichen Zeitraum von 71,3 % im Jahr 2018 auf 69,4 % im Jahr 2021 reduziert.



2. Allgemeine Verwaltung Beamt*innen und Beschäftigte TVÖD

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsgruppe allgemeine Verwaltung wurden alle Beschäftigten der Kernverwaltung, d.h. ohne Feuerwehr, Erziehung und sozialer Bereich, Kultur und gewerblicher Bereich, zusammengefasst.

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung sind bei der Stadt Troisdorf insgesamt 439 Beschäftigte tätig. Die Beschäftigten verteilen sich auf die Berufsgruppen Beamt*innen und Tarifbeschäftigte.

Im Grundsatz sind bis auf wenige Ausnahmen sämtliche Stellen im Bereich der allgemeinen Verwaltung sowohl für Beamt*innen als auch Tarifbeschäftigte geeignet. Aus diesem Grund werden unter dem Begriff „allgemeine Verwaltung“ diese beiden Berufsgruppe gemeinsam ausgewertet.

65,1 % der Beschäftigten im Bereich der allgemeinen Verwaltung sind weiblich.

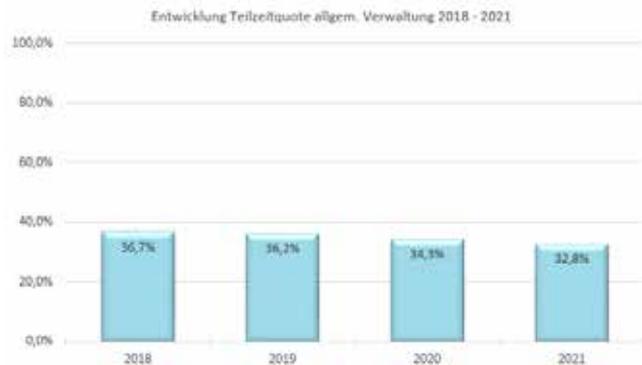
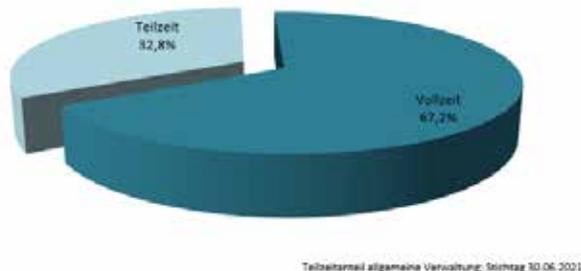
Im Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote von 66,3 % im Jahr 2018 auf 65,1 % im Jahr 2021 reduziert.



Frauenanteil allgem. Verwaltung; Stichtag 30.06.2021



Von den insgesamt 439 Beschäftigten gehen 67,2 % einer Vollzeitbeschäftigung nach. In Teilzeit arbeiten 32,8 % der Beschäftigten. 93,8 % der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Die Teilzeitquote hat sich seit 2018 von 36,7 % auf 32,8 % reduziert.



Über die Laufbahngruppen hinweg ist festzustellen, dass im Bereich der allgemeinen Verwaltung (Kernverwaltung ohne Feuerwehr, Erziehung und sozialer Dienst, Kultur und gewerblicher Bereich) in den unteren Laufbahngruppen der Frauenanteil überwiegt. In der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt dreht sich jedoch das Verhältnis. In dieser Laufbahngruppe überwiegt die Gruppe der männlichen Beschäftigten. Die vom Landesgleichstellungsgesetz geforderte Quote wird mit 42,4 % unterschritten.



In den Laufbahngruppen stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

Laufbahngruppe 1/1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst)

In dieser Laufbahngruppe sind keine Beamt*innen eingruppiert.

Tarifliche Beschäftigte:

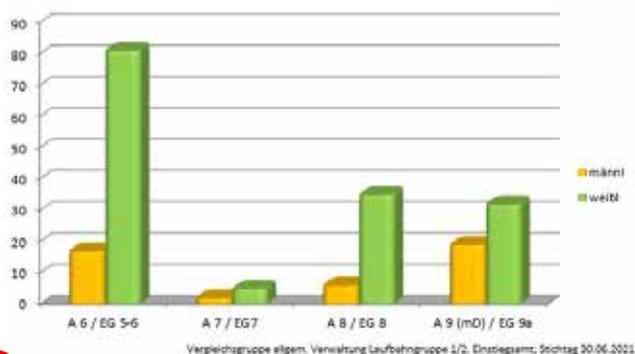
In der niedrigsten Tarifgruppe sind ausschließlich weibliche Beschäftigte wieder zu finden.

Der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 betrug 100 %.

Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt (ehemals mittlere Dienst)

In der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt besteht eine deutliche Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten.

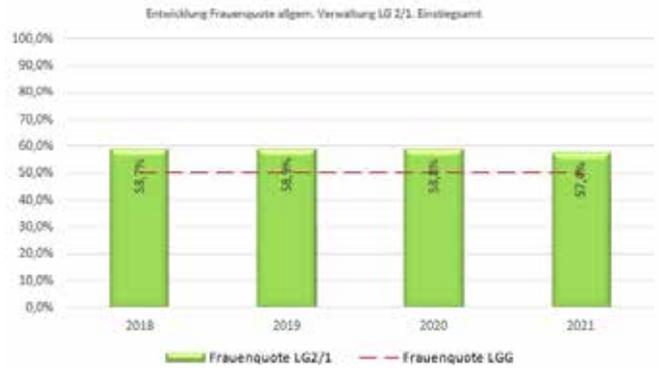
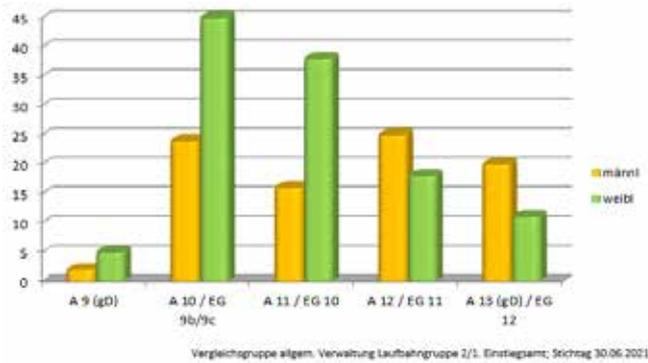
Der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 betrug 77,7 %. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil von 76,9 % im Jahr 2018 auf 77,7 % im Jahr 2021 leicht erhöht. Der Frauenanteil liegt in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen über 50 %.



Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)

In der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt besteht ebenfalls eine Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten. Der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 betrug 57,4 %. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil von 58,7 % im Jahr 2018 auf 57,4 % im Jahr 2021 geringfügig verringert.

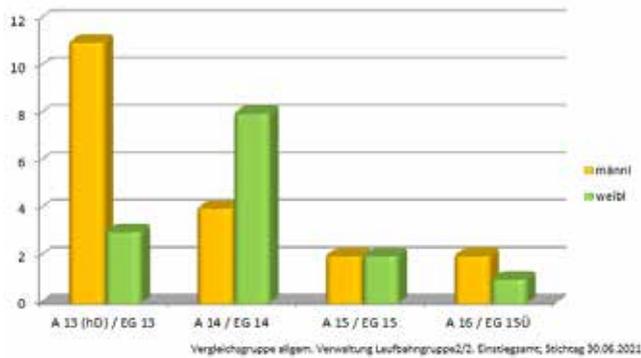
Der Frauenanteil liegt in den Besoldungsstufen/Entgeltgruppen A 12/EG 11 und A 13 (gD)/EG 12 unter 50 %.



Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst; ohne Wahlbeamt*innen)

In der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 mit 42,4 % unter der vom LGG NRW festgelegten Quote von 50 %. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil jedoch von 40,0 % im Jahr 2018 auf 42,4 % im Jahr 2021 leicht erhöht.

Der Frauenanteil liegt in den Besoldungsstufen/Entgeltgruppen A 14/EG 14 über 50 % und in der Stufe A 15/EG 15 bei genau 50 %.

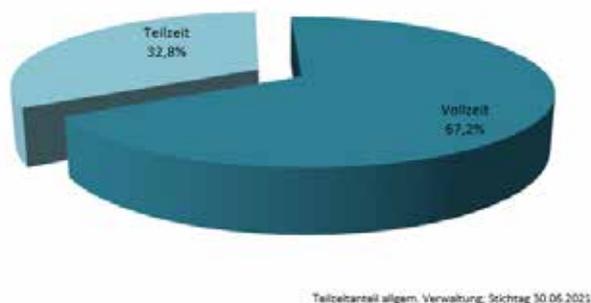


Verteilung Teilzeitbeschäftigung im Bereich der allgemeinen Verwaltung

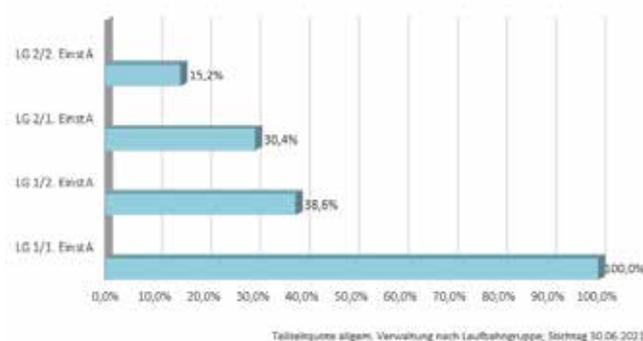
Im Bereich der allgemeinen Verwaltung sind bei der Stadt Troisdorf insgesamt 439 Beschäftigte tätig. Die Beschäftigten verteilen sich auf die Berufsgruppen Beamt*innen und Tarifbeschäftigte (ohne Anwärter*innen und Auszubildende).

67,2 % der Beschäftigten im Bereich der allgemeinen Verwaltung gehen einer Vollzeittätigkeit nach. 32,8 % der Beschäftigten haben reduzierte Arbeitszeiten zwischen 25 % bis 97 % der regulären Arbeitszeit.

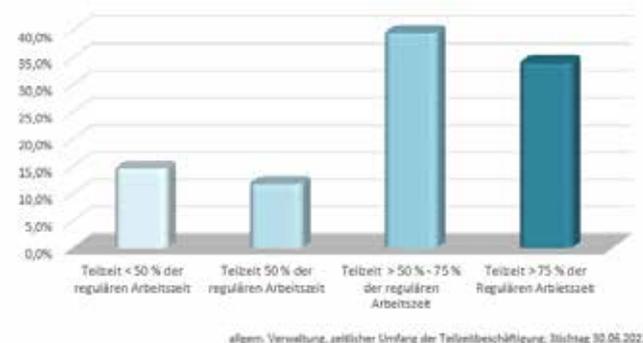
Die Teilzeitquote hat sich im Berichtszeitraum von 36,7 % im Jahr 2018 auf 32,8 % im Jahr 2021 reduziert.



Bei der Betrachtung der Teilzeitquote nach Laufbahngruppen ist festzustellen, dass in den unteren Laufbahngruppen ein weitaus höherer Teilzeitanteil besteht. In der niedrigsten Laufbahngruppe besteht eine Teilzeitquote von 100,0 %. In der höchsten Gruppe liegt die Teilzeitquote dagegen nur bei 15,2 %

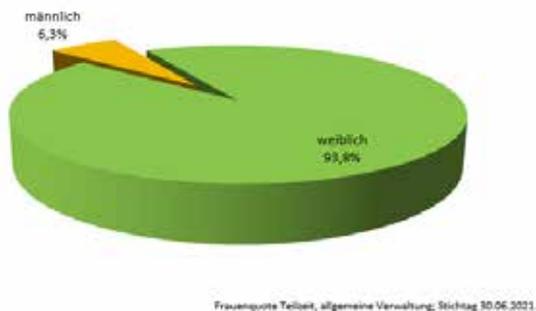


Einer Teilzeitbeschäftigung unter 50 % der regulären Arbeitszeit gehen 14,6 % der Teilzeitkräfte nach. Genau Hälftig arbeiten 11,8 % der Teilzeitbeschäftigten. Der überwiegende Teil, 39,6 % der Teilzeitbeschäftigten, haben eine Arbeitszeit von mehr als 50 % bis 75 % der regulären Arbeitszeit. 34 % der Teilzeitbeschäftigten haben mehr als 75 % der regulären Arbeitszeit und kann damit als vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung gesehen werden.



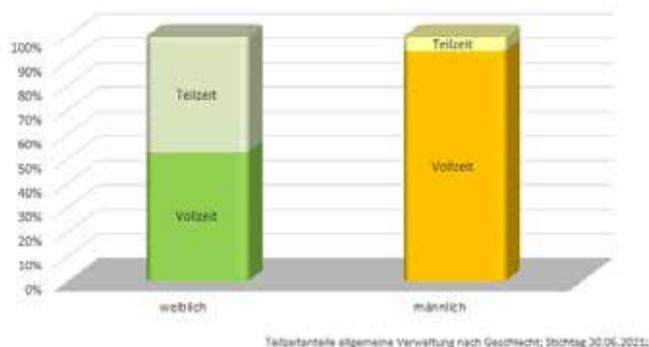
Bei der Betrachtung der Verteilung der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass 135 Mitarbeiterinnen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dagegen nur 9 Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten. Dies entspricht einer Frauenquote von 93,8 %.

Der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung hat sich im Berichtszeitraum von 95,3 % im Jahr 2018 auf 93,8 % im Jahr 2021 leicht reduziert.



Bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht zeigt sich eine sehr unterschiedliche Verteilung. Zum Stichtag 30.06.2021 gehen 47,2 % der weiblichen Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die Voll- und Teilzeitbeschäftigungen halten sich somit annähernd die Waage. Bei den männlichen Beschäftigten überwiegt deutlich die Vollzeitbeschäftigung. Nur 5,9 % gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach.

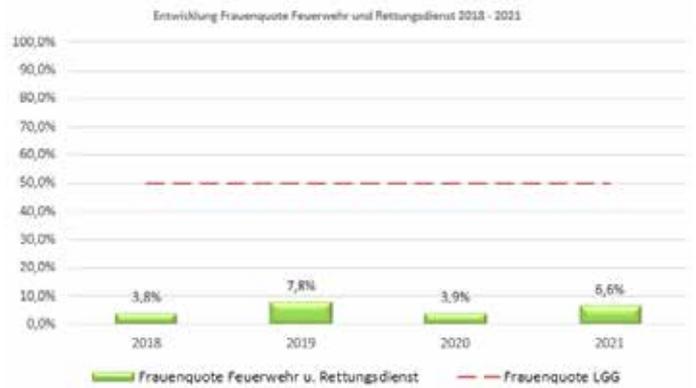
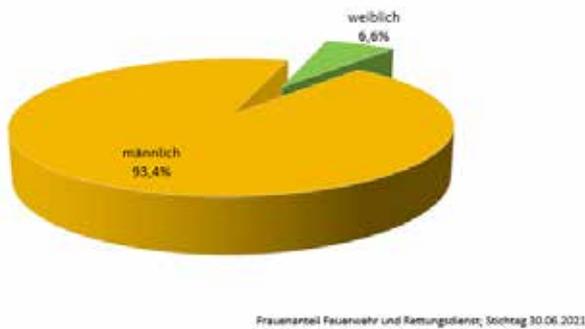
Im Berichtszeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten von 52,8 % im Jahr 2018 auf 47,2 % im Jahr 2021 reduziert. Im gleichen Zeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den männlichen Beschäftigten von 5,1 % im Jahr 2018 auf 5,9 % im Jahr 2021 erhöht. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird somit vermehrt auch von den Männern in Anspruch genommen.



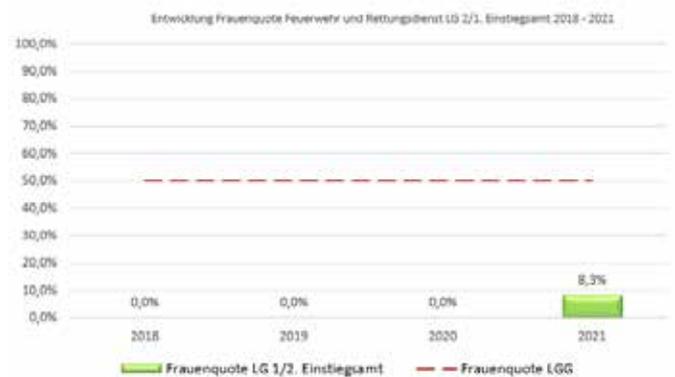
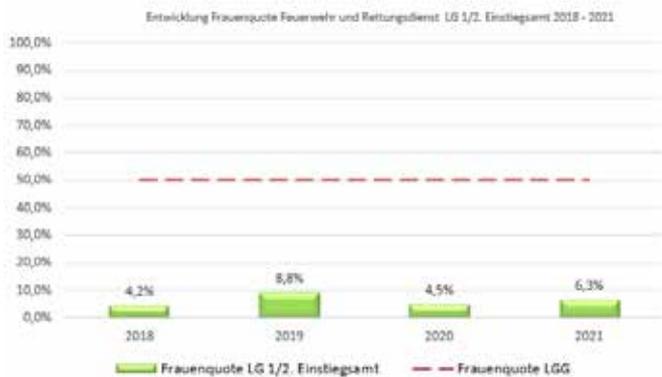
3. Feuerwehr und Rettungsdienst

Zum Stichtag waren im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes der Stadt Troisdorf insgesamt 76 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Zusätzlich waren zum Stichtag 12 männliche und eine weibliche Beamtenanwärter*in beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt lediglich 6,6 %.

Im Berichtszeitraum schwankt die Frauenquote zwischen 3,8 % und 7,8 %.



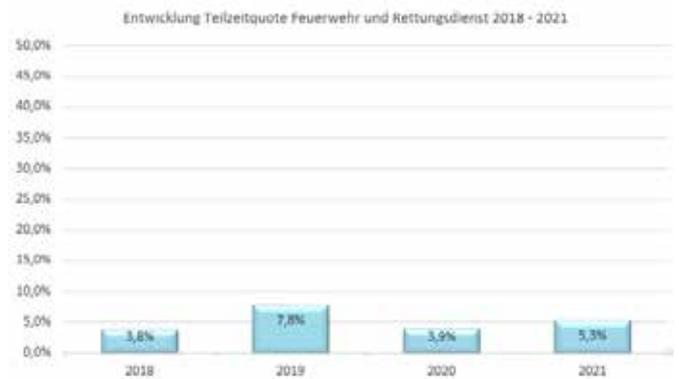
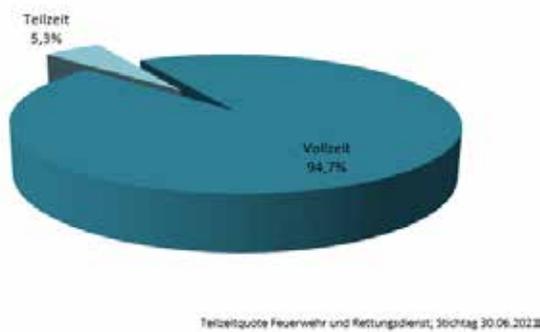
Die Beschäftigten sind in den Laufbahngruppe 1/2, Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2/1, Einstiegsamt eingruppiert. Der Frauenanteil ist in beiden Laufbahngruppen sehr gering.



Verteilung Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes

94,7 % der Beschäftigten der Feuerwehr und des Rettungsdienstes gehen einer Vollzeittätigkeit nach.

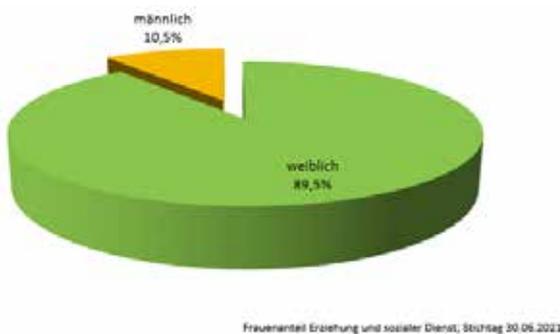
5,3 % der Beschäftigten haben reduzierte Arbeitszeiten mit 50 % der regulären Arbeitszeiten.



4. Erziehung und sozialer Dienst

Zum Stichtag waren im Bereich Erziehung und sozialer Dienst insgesamt 534 Mitarbeiter*innen bei der Stadt Troisdorf beschäftigt. Die Gesamtzahl verteilt sich auf 478 Mitarbeiterinnen und 56 Mitarbeiter.

Der Frauenanteil betrug somit 89,5 %. In der Ausbildung zur Erzieher*in befinden sich zum Stichtag 4 weibliche Beschäftigte und 1 männlicher Beschäftigter. Im Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote von 91,6 % im Jahr 2018 auf 89,5 % im Jahr 2021 reduziert.



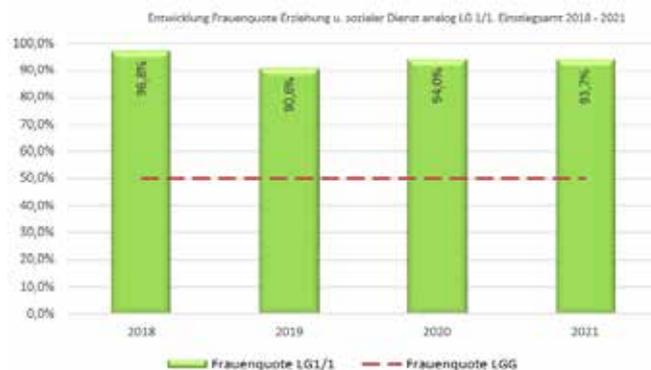
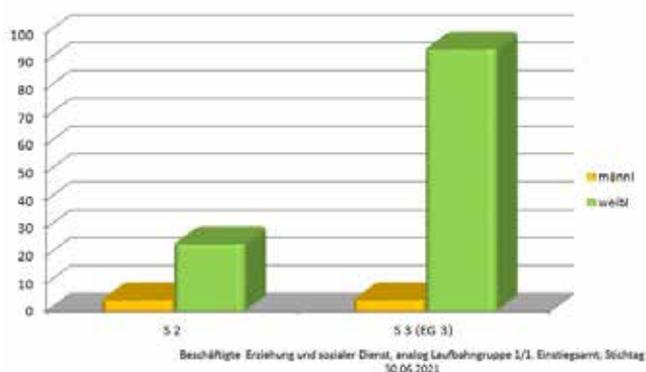
Im Bereich Erziehung und sozialer Dienst ist festzustellen, dass über alle Laufbahngruppen hinweg der Anteil der weiblichen Beschäftigten überwiegt. Auch hier ist jedoch festzustellen, dass in den höheren Laufbahngruppen der Frauenanteil geringer wird.



In den Laufbahngruppen stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

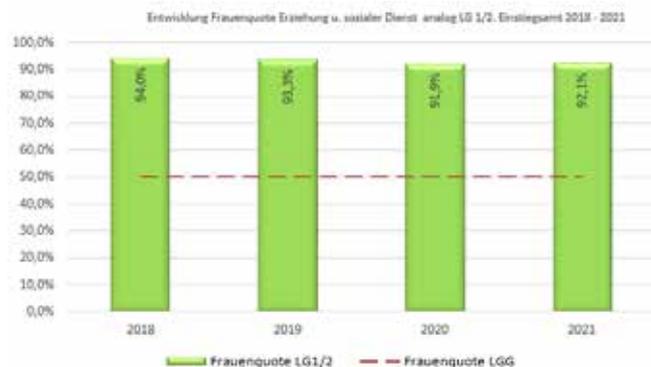
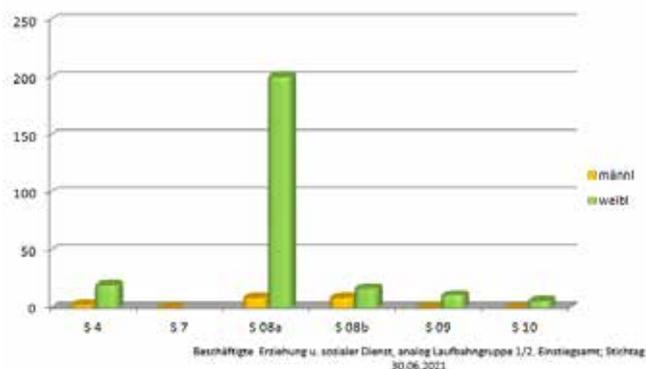
Laufbahngruppe analog 1/1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst)

In der niedrigsten Laufbahngruppe sind fast ausschließlich weibliche Beschäftigte wiederzufinden. Der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 betrug 93,7 %. Im Berichtszeitraum schwankt die Frauenquote von 96,8 % im Jahr 2018 zwischen 93,7 % im Jahr 2021.



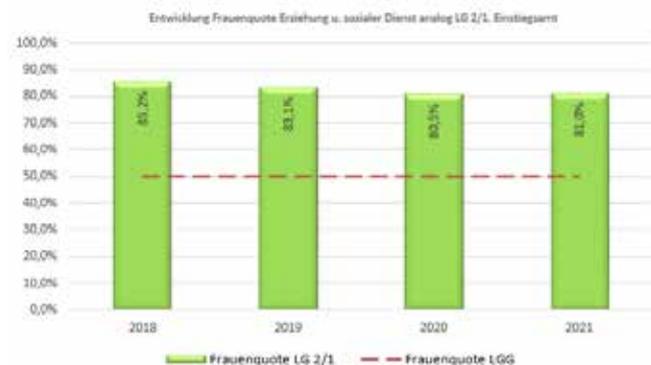
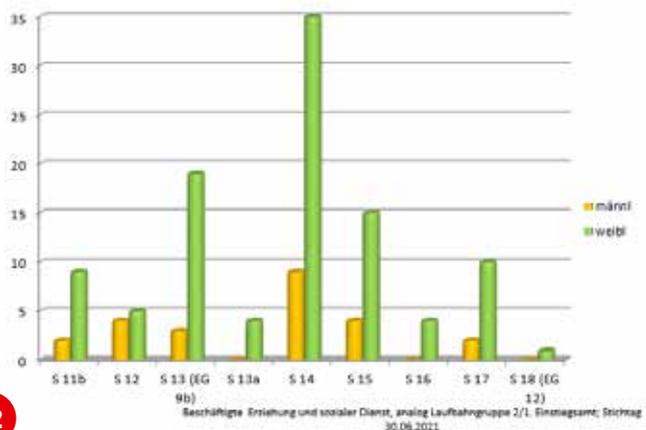
Laufbahngruppe analog 1/2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)

In der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil am Stichtag 30.06.2021 mit 92,1 % ebenfalls sehr hoch. Im Berichtszeitraum schwankt die Frauenquote zwischen 94,0 % im Jahr 2018 und 92,1 % im Jahr 2021.



Laufbahngruppe analog 2/1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)

In Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil am Stichtag 30.06.2021 bei 81,0 %. Im Berichtszeitraum schwankt die Frauenquote zwischen 85,2 % im Jahr 2018 und 81,0 % im Jahr 2021.



Laufbahngruppe analog 2/2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)

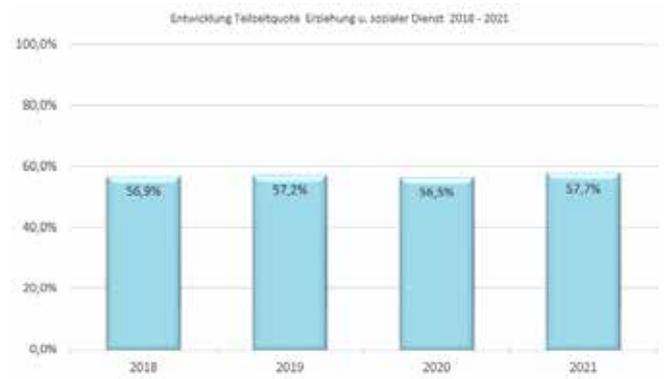
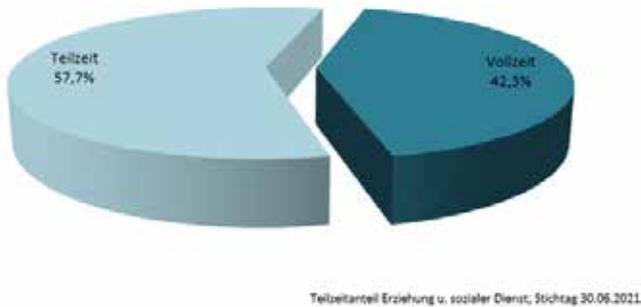
In Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil am Stichtag 30.06.2021 bei 60,0 %.

Im Berichtszeitraum schwankt die Frauenquote zwischen 57,1 % im Jahr 2018 und 60,0 % im Jahr 2021.

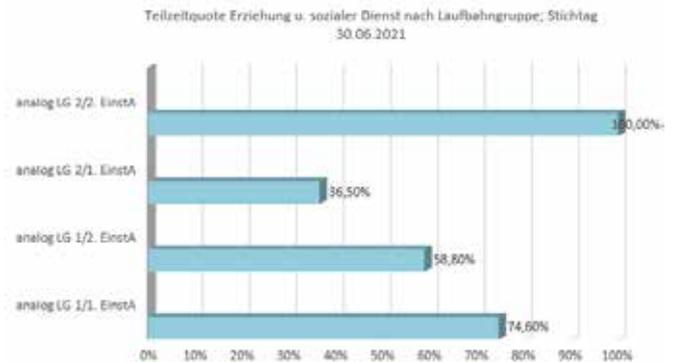


Verteilung Teilzeitbeschäftigung im Bereich Erziehung und sozialer Dienst

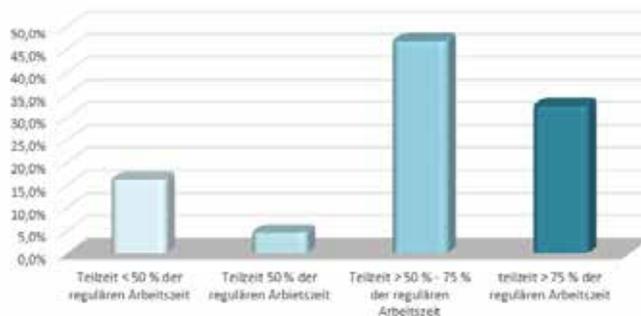
Im Bereich Erziehung und sozialer Dienst sind bei der Stadt Troisdorf insgesamt 534 Beschäftigte tätig. 42,3 % der Beschäftigten gehen einer Vollzeittätigkeit nach. 57,7 % der Beschäftigten haben reduzierte Arbeitszeiten zwischen 13 % bis 95 % der regulären Arbeitszeit. Die Teilzeitquote ist im Berichtszeitraum annähernd konstant.



Im Bereich der Laufbahngruppe 1/1. Einstiegsamt liegt die Teilzeitquote bei 74,6%. Auch in der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt überwiegt mit 58,8 % die Teilzeitbeschäftigung. In der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt überwiegt die Vollzeitbeschäftigung. Der Teilzeitanteil beträgt 36,5 %. In der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt liegt der Teilzeitanteil bei 100 %.



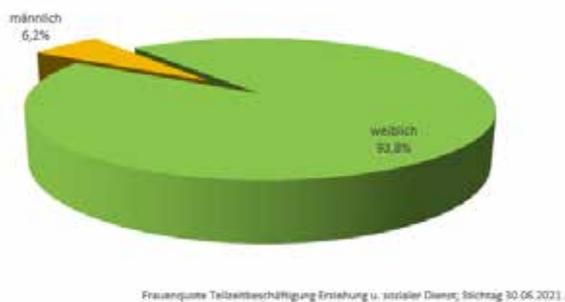
Einer Teilzeitbeschäftigung unter 50 % der regulären Arbeitszeit gehen 16,2 % der Teilzeitkräfte nach. Genau Hälftig arbeiten 4,5 % der Teilzeitbeschäftigten. Der überwiegende Teil, 46,8 % der Teilzeitbeschäftigten, haben eine Arbeitszeit von mehr als 50 % bis 75 % der regulären Arbeitszeit. 32,5 % der Teilzeitbeschäftigten haben mehr als 75 % der regulären Arbeitszeit und kann damit als vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung gesehen werden.



Erziehung u. sozialer Dienst, zeitlicher Umfang der Teilzeitbeschäftigung; Stichtag 30.06.2021.

Bei der Betrachtung der Verteilung der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass 289 Mitarbeiterinnen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dagegen nur 19 Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten. Dies entspricht einer Frauenquote von 93,8 %.

Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung seit 2018 von 96,3 % auf 93,8 % im Jahr 2021 leicht reduziert.

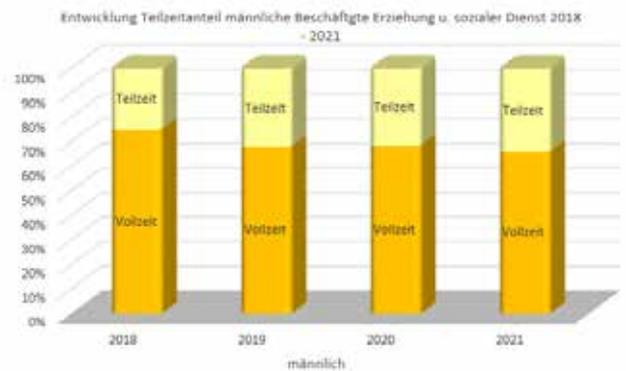
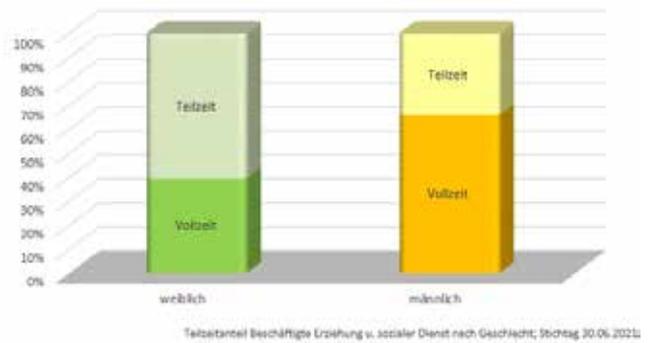


Frauenquote Teilzeitbeschäftigung Erziehung u. sozialer Dienst; Stichtag 30.06.2021.



Bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht zeigt sich eine sehr unterschiedliche Verteilung. Zum Stichtag 30.06.2021 gehen 60,5 % der weiblichen Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nach, somit der überwiegende Teil. Bei den männlichen Beschäftigten überwiegt die Vollzeitbeschäftigung. Nur 33,9 % gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Im Berichtszeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten von 59,8 % im Jahr 2018 auf 60,5 % im Jahr 2021 erhöht. Im gleichen Zeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den männlichen Beschäftigten ebenfalls von 25,0 % im Jahr 2018 auf 33,9 % im Jahr 2021 erhöht. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird somit vermehrt auch von den Männern in Anspruch genommen.

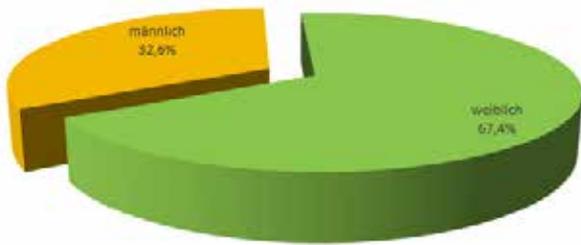


5. Kultur

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsgruppe Kultur wurden Beschäftigte aus folgenden Bereichen zusammengefasst:

- Kulturbereich
- Bücherei
- Museum
- Musikschule

Zum Stichtag waren bei der Stadt Troisdorf im Bereich Kultur insgesamt 46 Beschäftigte tätig. Die Gesamtzahl verteilt sich auf 15 Mitarbeiter und 31 Mitarbeiterinnen. Der Frauenanteil betrug somit 67,4 %. Im Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote von 70,5 % im Jahr 2018 auf 67,4 % im Jahr 2021 reduziert.



Frauenanteil Kultur; Stichtag 30.06.2021



Im Bereich Kultur (Kulturbereich, Museum, Bücherei, Musikschule) liegt der Frauenanteil im Bereich der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt mit 38,5 % unter der vom Landesgleichstellungsgesetz geforderten Quote. In den beiden anderen Laufbahngruppen liegt der Frauenanteil deutlich über 50 %.



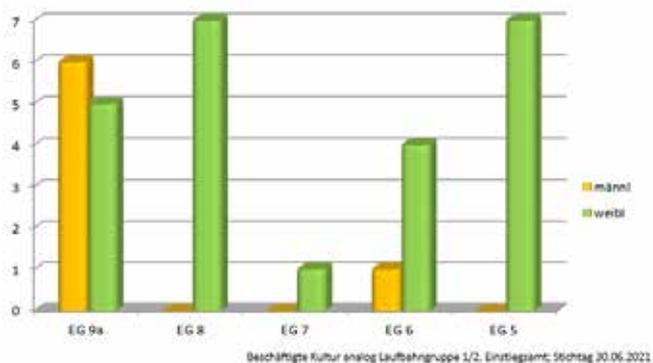
In den Laufbahngruppen stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

Laufbahngruppe 1/1. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)

In dieser Laufbahngruppe sind im Bereich Kultur zum Stichtag 30.06.2021 keine Beschäftigten eingruppiert.

Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)

In der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 bei 77,4 %. Lediglich in der höchsten Entgeltgruppe der Laufbahn besteht eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten. Im Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote von 69,2 % im Jahr 2018 auf 77,4 % im Jahr 2021 erhöht.

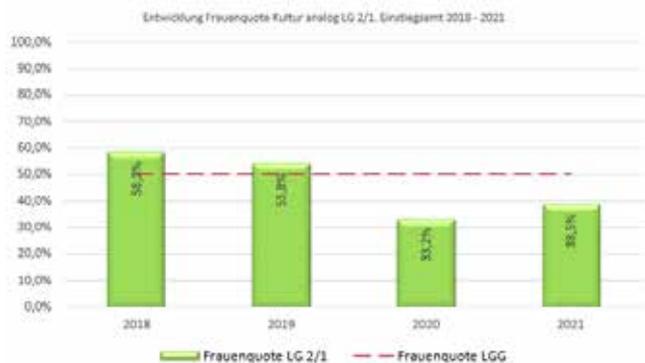
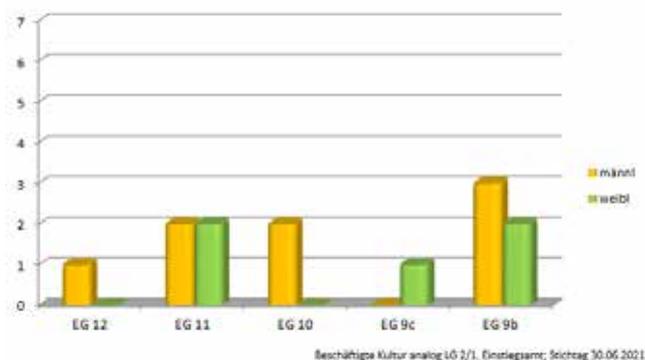


Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)

In der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 bei 38,5 %.

Im Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote von 58,3 % im Jahr 2018 auf 33,2 % im Jahr 2020 reduziert. Im Jahr 2021 ist die Quote wieder leicht angestiegen auf 38,5 %, liegt damit aber immer noch deutlich unter der gesetzlich vorgesehenen Quote von 50 %.

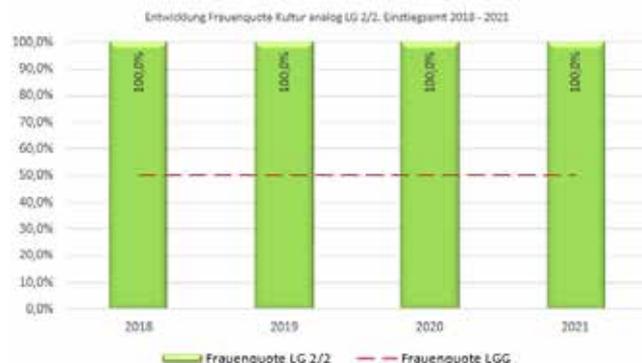
In der Entgeltgruppe EG 9c liegt der Frauenanteil über 50 %. In der Entgeltgruppe EG 11 liegt der Frauenanteil bei genau 50 %. In den übrigen Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil unter 50 %.



Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)

In der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2021 bei 100 %.

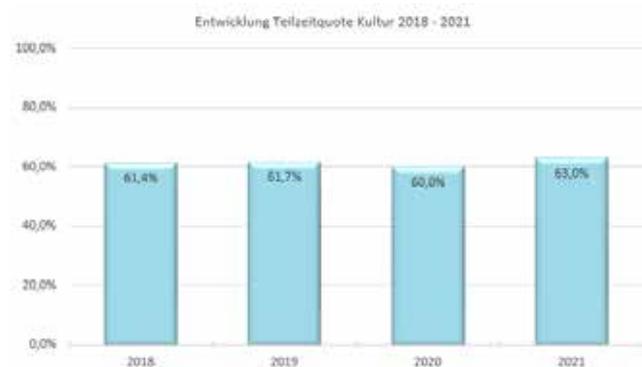
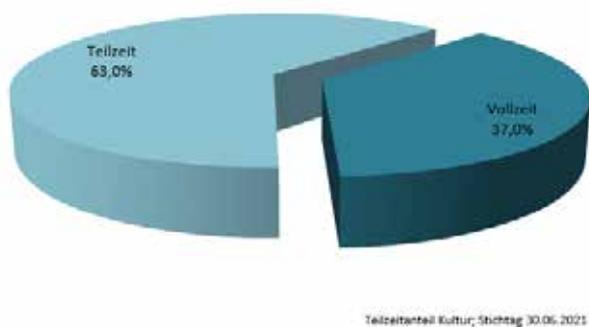
Die Frauenquote lag im gesamten Berichtszeitraum bei 100 %.



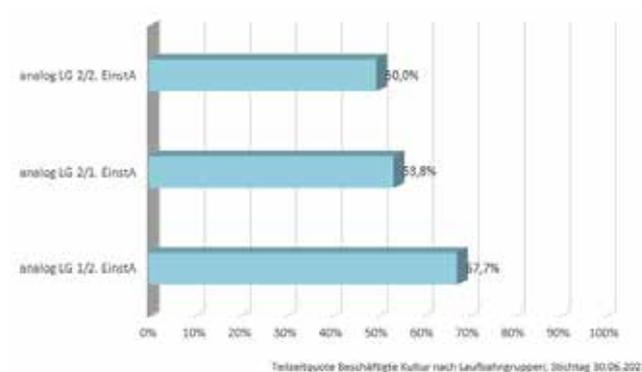
Verteilung Teilzeitbeschäftigung im Bereich Kultur

Im Bereich Kultur sind bei der Stadt Troisdorf insgesamt 46 Beschäftigte tätig. 37,0 % der Beschäftigten gehen einer Vollzeitätigkeit nach. 63,0 % der Beschäftigten haben reduzierte Arbeitszeiten zwischen 12 % und 77 % der regulären Arbeitszeit.

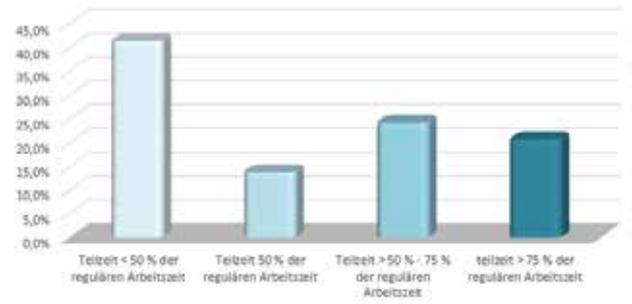
Die Teilzeitquote hat sich im Berichtszeitraum von 61,4 % im Jahr 2018 auf 63,6 % im Jahr 2021 leicht erhöht.



Bei der Betrachtung der Teilzeitquote nach Laufbahngruppen ist festzustellen, dass in der unteren Laufbahngruppe der Teilzeitanteil mit 67,7 % am höchsten liegt. In den höheren Laufbahngruppen reduziert sich der Teilzeitanteil auf 53,8 % bzw. 50,0 %.

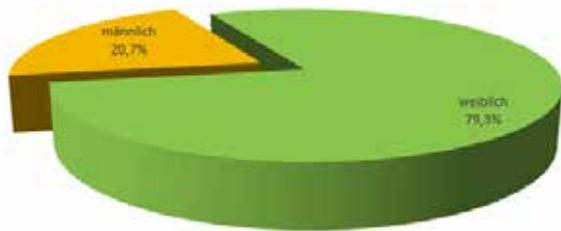


Der zeitliche Umfang der Teilzeitbeschäftigung liegt überwiegend im Bereich von bis zu 50 % der regulären Arbeitszeit. Der überwiegende Teil, 41,4 % der Teilzeitbeschäftigten, geht einer Teilzeitbeschäftigung unter 50 % der regulären Arbeitszeit nach. Genau Häufig arbeiten 13,8 % der Teilzeitbeschäftigten. 24,1 % der Teilzeitbeschäftigten haben eine Arbeitszeit von > 50 % bis 75 % der regulären Arbeitszeit und 20,7 % der Teilzeitbeschäftigten haben mehr als 75 % der regulären Arbeitszeit und kann damit als vollzeitnahe Beschäftigung gesehen werden.



Kultur zeitlicher Umfang der Teilzeitbeschäftigung; Stichtag 30.06.2021

Bei der Betrachtung der Verteilung der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass 23 Mitarbeiterinnen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dagegen nur 6 Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten. Dies entspricht einer Frauenquote von 79,3 %. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung von 74,1 % im Jahr 2018 auf 79,3 % im Jahr 2021 erhöht.

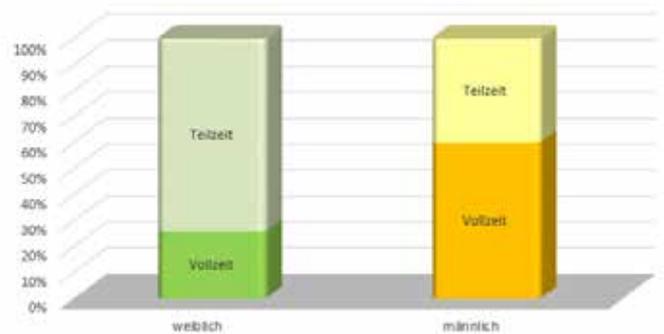


Frauenanteil Teilzeit Kultur; Stichtag 30.06.2021



Entwicklung Frauenanteil Teilzeit Kultur 2018 - 2021

Bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht zeigt sich eine sehr unterschiedliche Verteilung. Zum Stichtag 30.06.2021 gehen 74,2 % der weiblichen Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei den männlichen Beschäftigten gehen 40 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.



Teilzeitanteil Kultur nach Geschlecht; Stichtag 30.06.2021

Im Berichtszeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten von 64,5 % im Jahr 2018 auf 74,2 % im Jahr 2021 erhöht. Im gleichen Zeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den männlichen Beschäftigten von 53,8 % im Jahr 2018 auf 40,0 % im Jahr 2021 reduziert.



Entwicklung Teilzeitanteil weibliche Beschäftigte Kultur 2018 - 2021



Entwicklung Teilzeitanteil männliche Beschäftigte Kultur 2018 - 2021

6. Gewerblicher Bereich

Bei der Betrachtung des gewerblichen Bereichs wurden folgende Beschäftigte zusammengefasst:

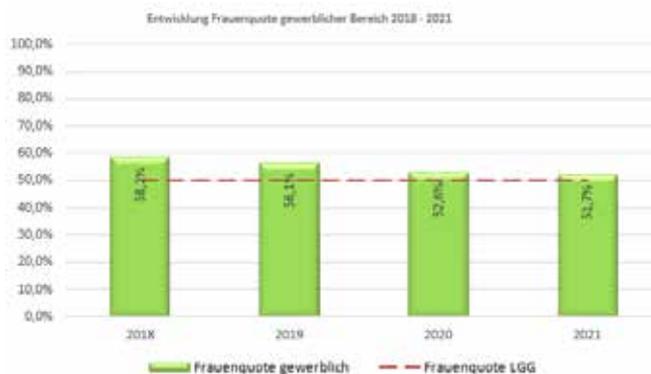
- Reinigungskräfte
- Hausmeister
- Beschäftigte des Baubetriebsamtes (ohne Verwaltungsbereich)

Zum Stichtag waren bei der Stadt Troisdorf im gewerblichen Bereich insgesamt 236 Beschäftigte tätig. Die Gesamtzahl verteilt sich auf 114 Mitarbeiter und 122 Mitarbeiterinnen. Der Frauenanteil betrug somit 51,7 %.

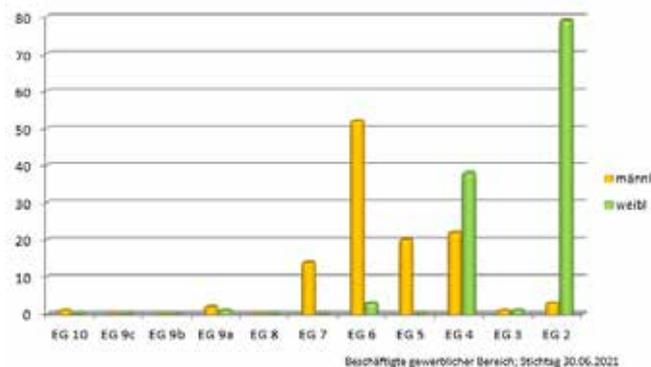
Im Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote deutlich reduziert. Im Jahr 2018 lag sie bei 58,2 % und im Jahr 2021 bei 51,7 %. Diese Reduzierung erklärt sich in erster Linie mit dem Personalabbau im Bereich der Reinigungskräfte.



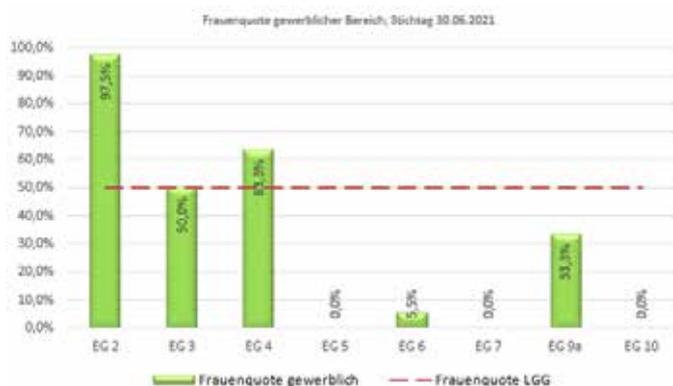
Frauenanteil gewerblich Beschäftigte; Stichtag 30.06.2021



Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:



Lediglich in den Entgeltgruppen EG 4, EG 3 und EG 2 wird eine Frauenquote von 50 % erreicht, bzw. überschritten. In der niedrigsten Entgeltgruppe, EG 2, liegt die Frauenquote bei 97,5 %. In den Entgeltgruppen EG 10, EG 7 und EG 5 liegt der Frauenanteil bei 0 %.



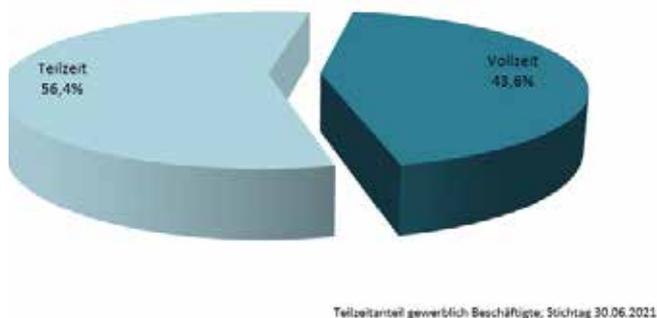
Verteilung Teilzeitbeschäftigung im gewerblichen Bereich

Im gewerblichen Bereich sind bei der Stadt Troisdorf insgesamt 236 Beschäftigte tätig.

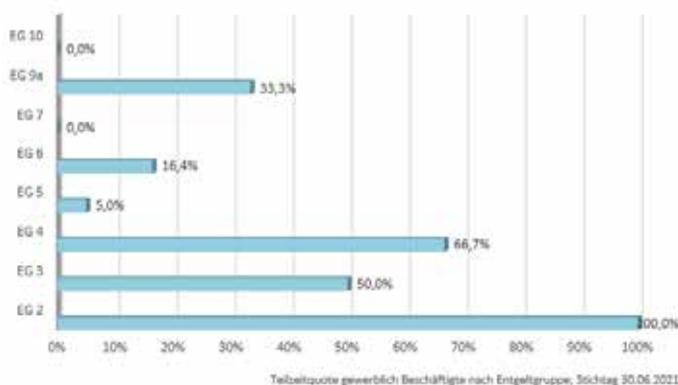
43,6 % der Beschäftigten gehen einer Vollzeittätigkeit nach. 56,4 % der Beschäftigten haben reduzierte Arbeitszeiten zwischen 12 % und 90 % der regulären Arbeitszeit.

Der zeitliche Umfang der Teilzeitbeschäftigung liegt überwiegend im Bereich von 51 % bis 75 % der regulären Arbeitszeit.

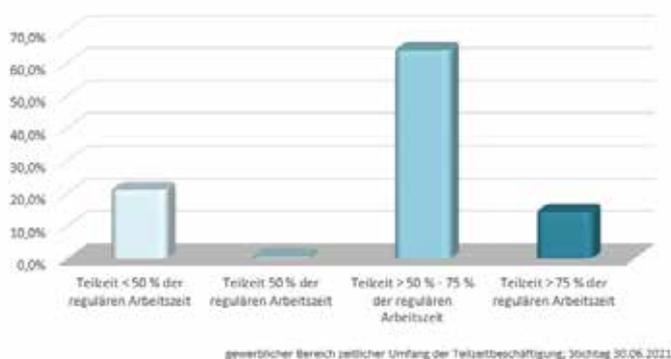
Im Berichtszeitraum hat sich die Teilzeitquote von 59,8 % im Jahr 2018 auf 56,4 % im Jahr 2021 reduziert. Auch diese Reduzierung lässt sich durch den Stellenabbau im Bereich der Reinigungskräfte erklären.



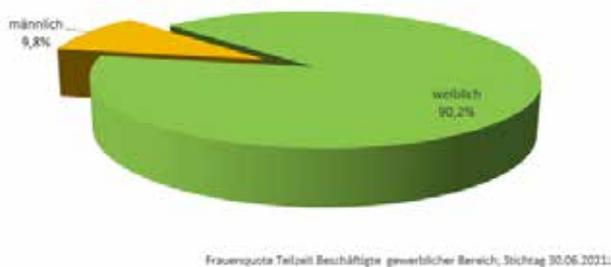
Bei der Betrachtung der Teilzeitquote nach den einzelnen Entgeltstufen ist festzustellen, dass in den unteren Entgeltstufen ein weitaus höherer Teilzeitanteil besteht ist. In der untersten Entgeltstufe EG 2 besteht eine Teilzeitquote von 100 %.



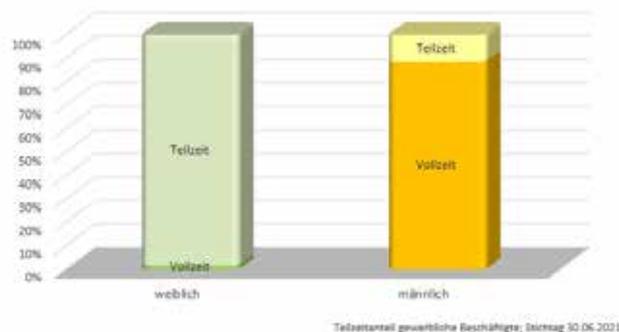
Einer Teilzeitbeschäftigung unter 50 % der regulären Arbeitszeit gehen 21,1 % der Teilzeitkräfte nach. Genau Häufig arbeiten 0,8 % der Teilzeitbeschäftigten. Der überwiegende Teil, 63,9 % der Teilzeitbeschäftigten, haben eine Arbeitszeit von > 51 % bis 75 % der regulären Arbeitszeit und 14,3 % der Teilzeitbeschäftigten hat mehr als 75 % der regulären Arbeitszeit und kann damit als vollzeitnahe Beschäftigung gesehen werden.



Bei der Betrachtung der Verteilung der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass 120 Mitarbeiterinnen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dagegen nur 13 Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten. Dies entspricht einer Frauenquote von 90,2 %. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung von 94,4 % im Jahr 2018 auf 90,2 % im Jahr 2021 leicht reduziert.



Bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlecht zeigt sich eine sehr unterschiedliche Verteilung. Zum Stichtag 30.06.2021 gehen 98,4 % der weiblichen Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei den männlichen Beschäftigten überwiegt deutlich die Vollzeitbeschäftigung. Nur 11,4 % gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die auffällige Verteilung der Teilzeitbeschäftigten ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass in dieser Vergleichsgruppe die Reinigungskräfte und Küchenhilfen erfasst werden, die ausschließlich in Teilzeit beschäftigt sind.



Im Berichtszeitraum hat sich der Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten von 97,1 % im Jahr 2018 auf 98,4 % im Jahr 2021 leicht erhöht. Im gleichen Zeitraum hat sich auch der Teilzeitanteil bei den männlichen Beschäftigten von 8,0 % im Jahr 2018 auf 11,4 % im Jahr 2021 erhöht. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird somit vermehrt auch von den Männern in Anspruch genommen.



D Statistik; Stand 30.06.2021

Statistik Stand 30.06.2021

Übersicht planmäßige Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter; Stichtag 30.06.2021 (ohne Honorarkräfte, Praktikanten u. Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder Rentenbezug)

alle Beschäftigten - ohne Azubis																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	1.337	928	69,4	717	358	49,9	46,4%	620	570	91,9	112	106	94,6	38	29	76,3	295	274	92,9	175	161	92,0
Statusgruppe: Beamtinnen und Beamte insgesamt																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	203	90	44,3	154	46	29,9	24,1%	49	44	89,8	5	3	60,0	8	5	62,5	25	25	100,0	11	11	100,0
Statusgruppe: Tarifbeschäftigte insgesamt																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	1.134	838	73,9	563	312	55,4	50,4%	571	526	92,1	107	103	96,3	30	24	80,0	270	249	92,2	164	150	91,5
Auszubildende																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt (A5-AB)	5	4	80,0	5	4	80,0	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Bachelor (A9-A11)	12	10	83,3	12	10	83,3	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
VA	12	5	41,7	11	4	36,4	8,3%	1	1	100,0	0	0		0	0		0	0		1	1	100,0
Erzieherin	5	4	80,0	5	4	80,0	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Feuerwehr	13	1	7,7	13	1	7,7	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
sonstige	12	5	41,7	12	5	41,7	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
insgesamt	59	29	49,2	58	28	48,3	1,7%	1	1	100,0	0	0		0	0		0	0		1	1	100,0
Beschäftigte Laufbahngruppe 1/1. Einstiegsamt																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG	114	107	93,9	2	2	100,0	98,2%	112	105	93,8	30	28	93,3	1	1	100,0	78	73	93,6	3	3	100,0
A 3 / EG 1-3 / S 2	0	0		0	0																	
A 4 / A 5	0	0		0	0																	
A 6 (eD)	0	0		0	0																	
insgesamt	114	107	93,9	2	2	100,0	98,2%	112	105	93,8	30	28	93,3	1	1	100,0	78	73	93,6	3	3	100,0
Beschäftigte Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 6 (mD) / EG 4-6 / S 3-5 / N	375	249	66,4	170	62	36,5	54,7%	205	187	91,2	41	40	97,6	6	4	66,7	99	93	93,9	59	50	84,7
A 7 / EG 7	32	6	18,8	30	4	13,3	6,3%	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0		0	0	
A 8 / EG 8 / S 6-8b	306	261	85,3	155	118	76,1	49,3%	151	143	94,7	26	24	92,3	4	4	100,0	65	61	93,8	56	54	96,4
A 9 (mD) / EG 9a / S 9 - S 11a	105	56	53,3	83	37	44,6	21,0%	22	19	86,4	3	3	100,0	2	1	50,0	4	3	75,0	13	12	92,3
insgesamt	818	572	69,9	438	221	50,5	46,5%	380	351	92,4	71	68	95,8	13	10	76,9	168	157	93,5	128	116	90,6
Beschäftigte Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9 (eD)	7	5	71,4	7	5	71,4	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 10/EG 9b/EG 9c/S 11b-S 14	171	124	72,5	107	65	60,7	37,4%	64	59	92,2	3	3	100,0	9	8	88,9	26	24	92,3	26	24	92,3
A 11 / EG 10 / S 15+16	85	57	67,1	53	28	52,8	37,6%	32	29	90,6	6	5	83,3	4	3	75,0	12	11	91,7	10	10	100,0
A 12 / EG 11 / S 17	61	30	49,2	44	14	31,8	27,9%	17	16	94,1	1	1	100,0	5	4	80,0	6	6	100,0	5	5	100,0
A 13 (eD) / EG 12	36	13	36,1	32	9	28,1	11,1%	4	4	100,0	0	0		0	0		2	2	100,0	2	2	100,0
insgesamt	380	229	60,3	243	121	49,8	32,5%	117	108	92,3	10	9	90,0	18	15	83,3	46	43	93,5	43	41	95,3
Beschäftigte Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13 (hD) / EG 13	21	8	38,1	14	4	28,6	33,3%	7	4	57,1	0	0		4	3	75,0	3	1	33,3	0	0	
A 14 / EG 14	13	8	61,5	11	7	63,6	15,4%	2	1	50,0	0	0		1	0	0,0	0	0		1	1	100,0
A 15 / EG 15	4	2	50,0	4	2	50,0	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 16 / EG 15 U	3	1	33,3	1	0	0,0	66,7%	2	1	50,0	1	1	100,0	1	0	0,0	0	0		0	0	
insgesamt	41	19	46,3	30	13	43,3	26,8%	11	6	54,5	1	1	100,0	6	3	50,0	3	1	33,3	1	1	100,0
Wahlbeamten*innen																						
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon < 50 %			davon 50 %			davon > 50 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
B 2	2	0	0,0	2	0	0,0	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 3	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 7	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
insgesamt	4	1	25,0	4	1	25,0	0,0%	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	





**STADT
TROISDORF**

Gleichstellungsstelle

Kölner Straße 176

53840 Troisdorf

Telefon (02241) 900-747

Telefax (02241) 900-8474

E-Mail LapkeK@troisdorf.de

Internet www.troisdorf.de



www.facebook.com/StadtTroisdorf