



Gleich-
stellungsplan
2018 - 2022

Bericht zum Gleichstellungsplan

Nur wo *gleichwertig* geführt wird,
wachsen alle am *gemeinsamen*
Erfolg

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Einleitung	
1.1. Datenerhebung	4
2 Ergebnisse im Überblick	
2.1. Gesamte Verwaltung	5
2.2. Demographischer Wandel	7
2.3. Vergleichsgruppen	8
2.3.1. Kernverwaltung	8
2.3.2. Feuerwehr	9
2.3.3. Erziehung und sozialer Dienst	10
2.3.4. Beschäftigte Kultur	11
2.3.5. Gewerblich Beschäftigte	12
3 Ziele der Stadtverwaltung Troisdorf	
3.1. Allgemeine Zielquoten	13
3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
3.3. Arbeitszeitmodelle	15
3.4. Frauen in Führung	17
3.5. Ausbildung	19
3.6. Fortbildung	20
3.7. Sprache	21
3.8. Gremienbesetzung	22
3.8.1. Verwaltungsinterne Gremien	22
3.8.2. Sonstige wesentliche (externe) Gremien	23



Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde durch Ratsbeschluss für die Dauer von 5 Jahren in Kraft gesetzt. Er erstreckt sich auf den Zeitraum 2018 – 2022. Spätestens nach 2 Jahren muss eine Prüfung erfolgen. Soweit absehbar ist, dass die festgelegten Ziele nicht erreicht werden, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen. Ggf. sind die Ziele entsprechend anzupassen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling.

Geltungszeitraum: 2018 – 2022

Prüfung der Zielerreichung: 2020

1.1. Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung der Berichtsdaten ist die Auswertung der Personaldaten zum Stand 31.12.2019. Dabei wurden alle Festangestellten sowie befristet Beschäftigten erfasst. Nicht erfasst wurden Honorarkräfte, Praktikanten*innen und Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit.

Für die Auswertungen der Personaldaten wurden folgende Beschäftigtengruppen gebildet:

- Beamtinnen und Beamte, gruppiert nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern
- Tariflich Beschäftigte allgemeine Verwaltung, gruppiert entsprechend der Vergleichstabelle Anlage 2 zu § 7 LGG NW
- Tariflich Beschäftigte im erzieherischen und sozialen Bereich, gruppiert entsprechend der Vergleichstabelle Anlage 2 zu § 7 LGG NW
- Beschäftigte der Feuerwehr, gruppiert nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern
- Tariflich Beschäftigte Kulturbereich, gruppiert entsprechend der Vergleichstabelle Anlage 2 zu § 7 LGG NW
- Tariflich Beschäftigte gewerblicher Bereich

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

Für die Auswertungen des Gleichstellungsplans wurden Vergleichsgruppen entsprechend der Anlage 2 zu § 7 Landesgleichstellungsgesetz gebildet und zu Grunde gelegt.

Die im Folgenden erhobenen Daten und Auswertungen des Gleichstellungsplans basieren auf den Zahlen der zum Stichtag 31.12.2019 tatsächlich beschäftigten Personen im Vergleich zu den Auswertungen zu den Stichtagen 31.12.2017 und 31.12.2018.

	Beamt*innen	tariflich Beschäftigte Verwaltung	tariflich Beschäftigte Erziehung u. Sozialer Dienst
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (Lg1/1.EinstA) (ehemals einfacher Dienst)	A3 (Einstiegsamt) A 4 / A 5 A 6 (Beförderungssamt)	EG 1, EG 2, EG 2Ü, EG 3	S 2
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (Lg1/2.EinstA) (ehemals mittlerer Dienst)	A 6 (Einstiegsamt) A 7 A 8 A 9 (Beförderungssamt)	EG 4, EG 5, EG 6 EG 7 EG 8 EG 9a	S 3 - S 5 S 6 - S 8b S 9
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (Lg2/1.EinstA) (ehemals gehobener Dienst)	A 9 (Einstiegsamt) A 10 A 11 A 12 A 13 (Beförderungssamt)	EG 9b, EG 9c EG 10 EG 11 EG 12	S 10 - S 14 S 15 - S 16Ü S 17 S 18
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (Lg2/2.EinstA) (ehemals höherer Dienst)	A 13 (Einstiegsamt) A 14 A 15 A 16	EG 13 EG 14 EG 15 EG 15ü	

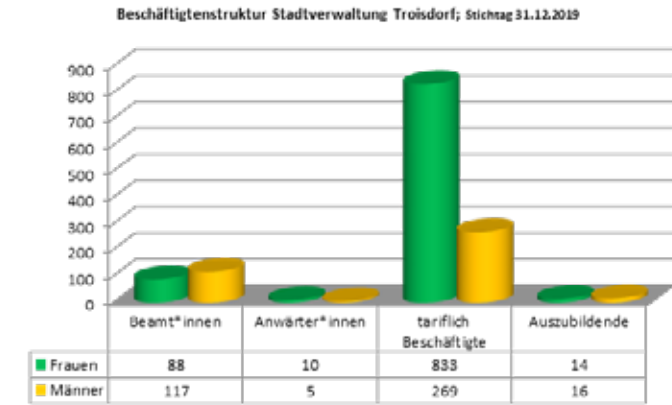
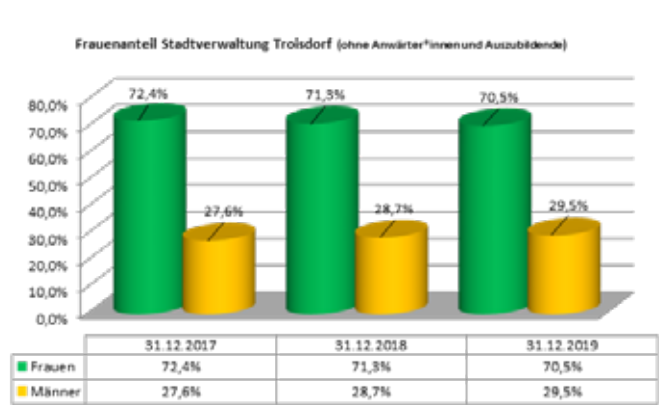
Die Auswertung zum Stichtag 31.12.2019 zeigt eine grundsätzlich positive Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Stellenbesetzung, sowohl innerhalb der konkreten Vergleichsgruppen, als auch bei den Führungspositionen. Aufgrund der anstehenden Personalwechsel befinden wir uns in einem fortlaufenden Prozess. Mit der frühzeitigen Einbindung der Gleichstellungsstelle ist gewährleistet, dass gleichstellungsrelevanten Belange berücksichtigt werden. Darüber hinaus stellen die jährliche Gesamtstatistik, die im Rahmen der allgemeinen Zielquote als Grundlage für die geschlechtergerechte Stellenbesetzung vereinbart wurde und die von Amt Zentrale Dienste bereitgestellten Daten zur Organisationsstruktur gute und wirksame Kontrollinstrumente dar. Die bisher eingeleiteten Maßnahmen zeigen in den meisten Bereichen Wirkung.

2.1. Gesamte Verwaltung zum Stichtag 31.12.2019

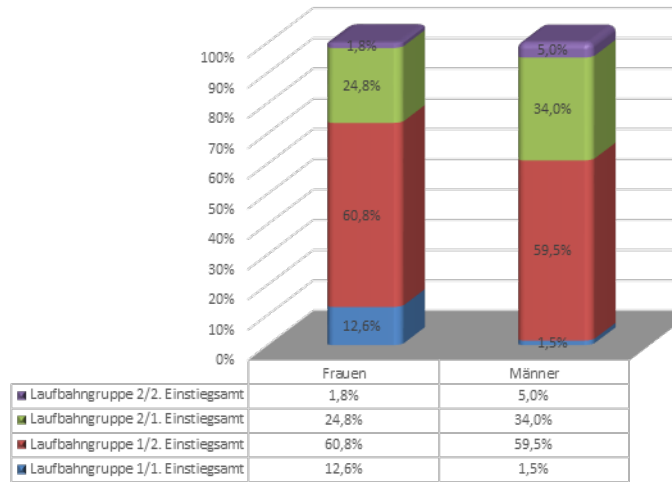
Frauenanteil

Zum Stichtag waren insgesamt 1.352 Mitarbeiter*innen (einschließlich der Auszubildenden) bei der Stadt Troisdorf beschäftigt. Die Gesamtzahl verteilt sich auf 407 männliche und 945 weibliche Beschäftigte. Der Frauenanteil der Gesamtbelegschaft hat sich im Vergleichszeitraum leicht reduziert und beträgt zum Stichtag 70,5 % (2017: 72,4 %, 2018: 71,3 %). Bei der Betrachtung der einzelnen Berufs-

gruppen schwankt der Frauenanteil zwischen 42,9 % bei den Beamt*innen und 75,6 % bei den tarifliche Beschäftigten. Bei den Auszubildenden beträgt der Frauenanteil 53,3 %. Eine entsprechende Analyse folgt in einem späteren Abschnitt.



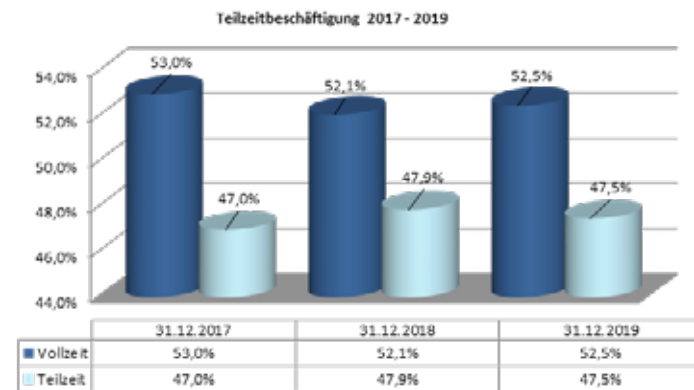
Zum Stichtag 31.12.2019 sind die weiblichen Beschäftigten zu 12,6 % in der niedrigsten Laufbahngruppe eingestuft. Bei den männlichen Beschäftigten sind dies lediglich 1,5 %. Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten ist der überwiegende Anteil im Bereich der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt eingestuft. Nur 1,8 % der weiblichen Beschäftigten sind in der höchsten Laufbahngruppe eingruppiert. Bei den männlichen Beschäftigten sind dies 5,0 %.



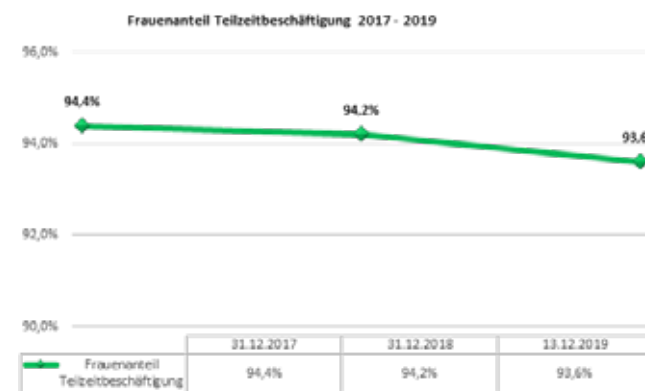
Teilzeit

Die Betrachtung des Teilzeitanteils erfolgt ohne Anwärter*innen und Auszubildende.

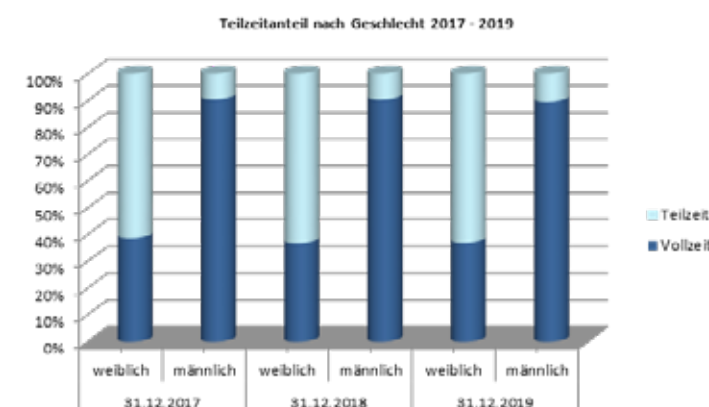
Über alle Beschäftigungsgruppen hinweg haben 47,5 % der Beschäftigten eine reduzierte Arbeitszeit zwischen 10 % - 97 % der regulären Arbeitszeit. Der Teilzeitanteil ist über den Vergleichszeitraum 2017 – 2019 nahezu konstant. Bei den Auszubildenden wird das Angebot der Teilzeitausbildung nach wie vor nicht wahrgenommen. Alle Auszubildenden sind Vollzeit beschäftigt.



Betrachtet man die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung in der gesamten Verwaltung zum Stichtag 31.12.2019 ist festzustellen, dass 93,6 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind. Hier ist im Vergleich zu den Vorjahren ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu beobachten.



Bei der Betrachtung des Teilzeitanteils getrennt nach den Geschlechtern ist nach wie vor festzustellen, dass 63 % aller weiblichen Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Bei den männlichen Beschäftigten beträgt der Teilzeitanteil dagegen lediglich 10,3 %.



Die verschiedenen Teilzeitmodelle variieren zwischen 10 % und 97 % der regulären Arbeitszeit. Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigung liegt bei 51 – 75 % der regulären Arbeitszeit. Die unterhältige Teilzeitbeschäftigung (< 50 % der regulären Arbeitszeit) und die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung (> 75 % der regulären Arbeitszeit) sind in etwa gleich stark vertreten.



Die Teilzeitbeschäftigung ist bei tariflich Beschäftigten mit 51,6 % deutlich ausgeprägter als bei den Beamtinnen und Beamten. Hier liegt die Teilzeitquote bei 25,4 %.



2.2. Demografischer Wandel

In den Jahren 2020 bis 2022 ist alleine aufgrund des Renten- bzw. Pensionseintritts mit Personalabgängen in der Größenordnung von 55 Beschäftigten zu rechnen. In dieser Prognose nicht enthalten sind Entwicklungen aufgrund

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

Abgänge allgemein:

	Gesamt	2020	2021	2022
Verwaltung	11	6	2	3
IUK	0	0	0	0
Feuerwehr	8	4	1	3
Kultur	3	1	1	1
SuE Sozialarbeiter 50 und 51	1	0	0	1
SuE Kita und Trogata	13	3	0	10
Gewerblicher Bereich	19	4	6	9
Gesamt	55	18	10	27

Abgänge im Bereich der Führungsebenen:

Unter Berücksichtigung der Prognose für die zu erwartenden Abgänge im Bereich der Führungsebenen ergibt sich für die Erreichung der 50 % Prozentquote nur ein geringer Spielraum. Sowohl im oberen als auch im mittleren Management ergibt sich jeweils eine Nachbesetzung. Im unteren Management sind nach der Prognose in den Jahren 2020 und 2021 jeweils 2 Stellen neu zu besetzen und im Jahr 2022 4 Stellen.

Die im Jahr 2020 zu besetzende Stelle im Bereich des oberen Managements konnte mit einer weiblichen Bewerberin besetzt werden. Damit wurde der Frauenanteil in dieser Führungsebene von 17 % auf 40 % erhöht werden.



2.3. Vergleichsgruppen zum Stichtag 31.12.2019

Bei den nun folgenden Auswertungen der Vergleichsgruppen wurden die Beschäftigten ohne Anwärter*innen und Auszubildende betrachtet.

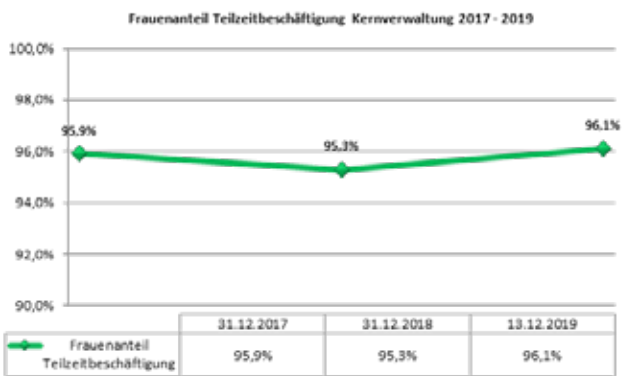
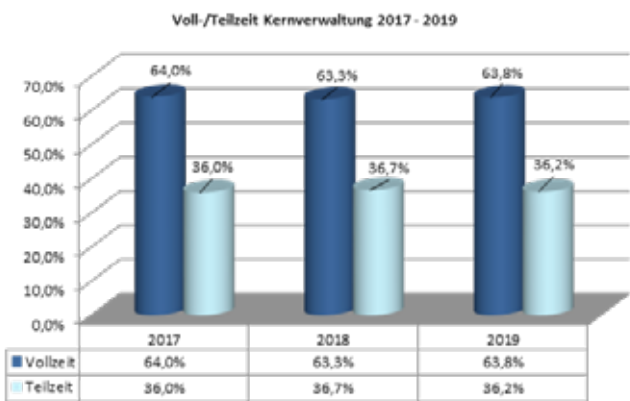
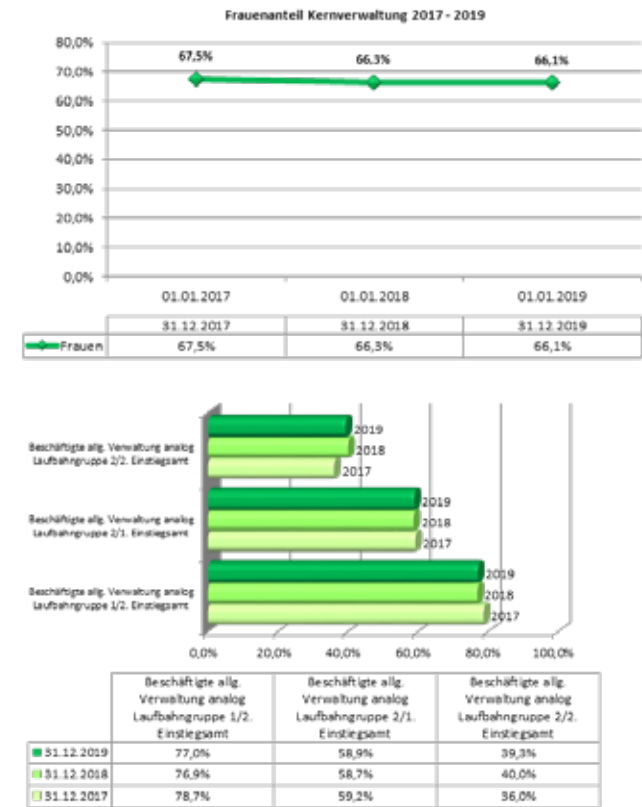
2.3.1. Vergleichsgruppe allgemeine Verwaltung

Der Frauenanteil im Bereich der allgemeinen Verwaltung (Kernverwaltung ohne Feuerwehr, Erziehung und sozialer Dienst, Kultur und gewerblicher Bereich) ist im Vergleichszeitraum minimal um 1,4 Prozentpunkte gesunken.

Beim Vergleich innerhalb der Laufbahngruppen ist festzustellen, dass in der unteren Laufbahngruppen, 1/2. Einstiegsamt, der Frauenanteil im Vergleichszeitraum leicht gesunken ist und nun bei 77,0 % liegt. In der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt ist der Frauenanteil nahezu konstant und liegt bei 58,9 %. In der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt ist eine positive Entwicklung zu erkennen. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Frauenanteil um 3,3 Prozentpunkte auf 39,3 % gestiegen. Eine Parität der Geschlechter konnte in dieser Vergleichsgruppe jedoch noch nicht erreicht werden.

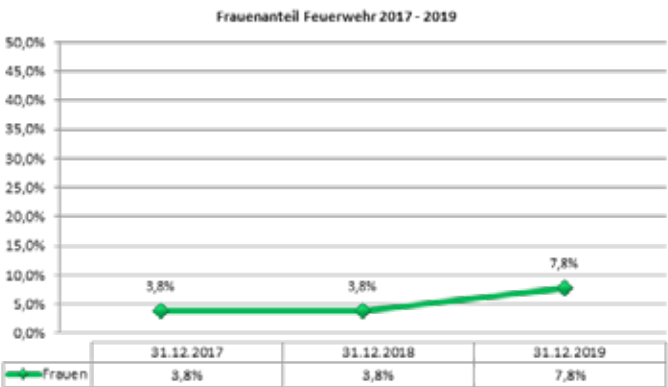
Zum Stichtag 31.12.2019 gehen 36,2 % der Beschäftigten der allgemeinen Verwaltung einer Teilzeitbeschäftigung nach. Wobei es sich hierbei zu 96,1 % um weibliche Beschäftigte handelt.

Der Teilzeitanteil ist in den vergangenen Jahren nahezu konstant.

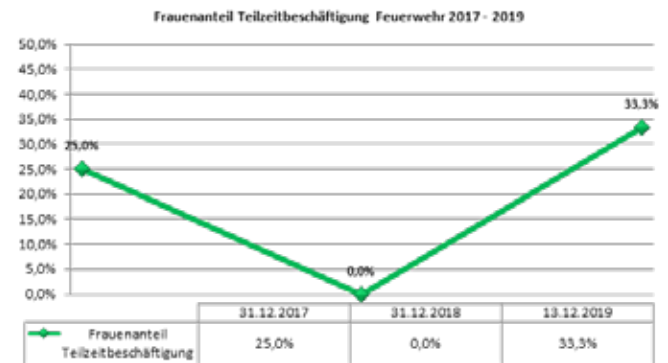
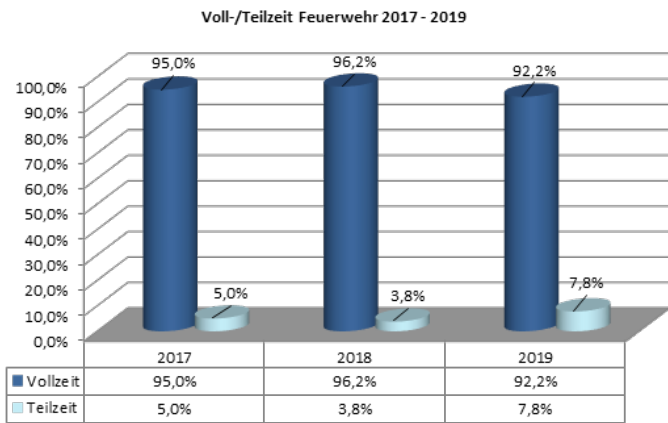


2.3.2. Vergleichsgruppe Feuerwehr

Im Bereich der Feuerwehr hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu den Jahren 2017 und 2018 von 3,8 % auf 7,8 % erhöht.



Einer Teilzeitbeschäftigung gehen zum Stichtag 31.12.2019 7,8 % der Beschäftigten nach. Wobei es sich entgegen der sonstigen Tendenz in der Verwaltung hierbei zu 66,7 % um männliche Beschäftigte handelt.

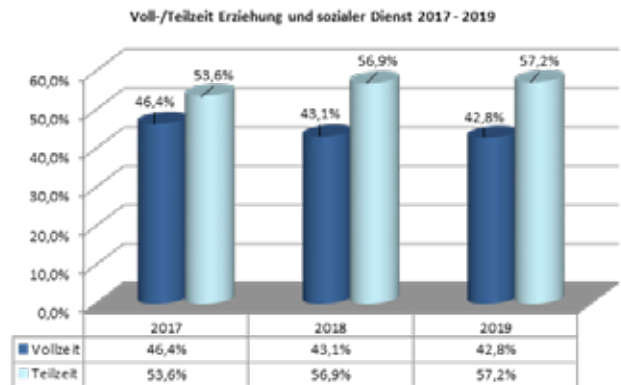
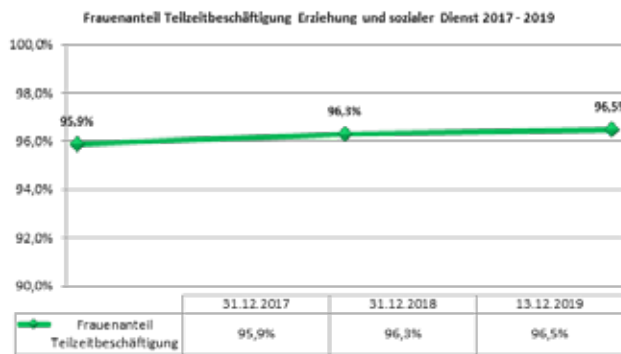
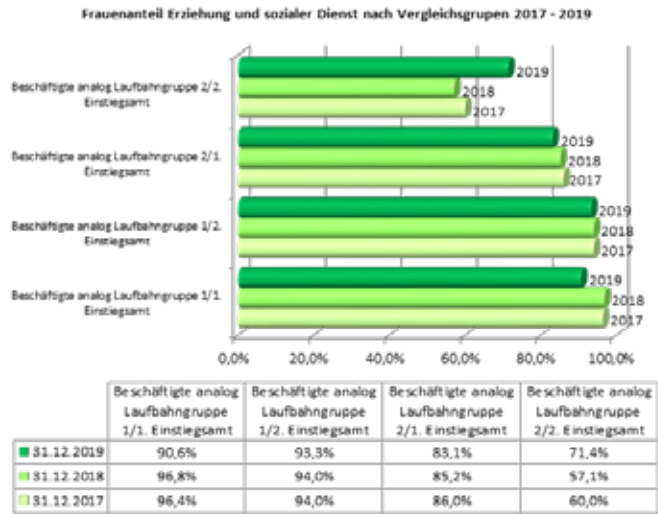
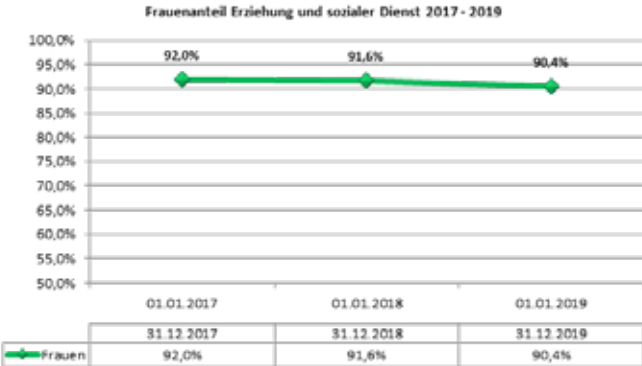


2.3.3. Vergleichsgruppe Erziehung und sozialer Dienst

Im Bereich Erziehung und sozialer Dienst ist festzustellen, dass über alle Laufbahngruppen hinweg der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich überwiegt. Im Zeitraum 2017 bis 2019 ist jedoch eine leichte Tendenz zu einem Anstieg des Männeranteils festzustellen. Der Frauenanteil reduzierte sich in diesem Zeitraum um 1,6 Prozentpunkte.

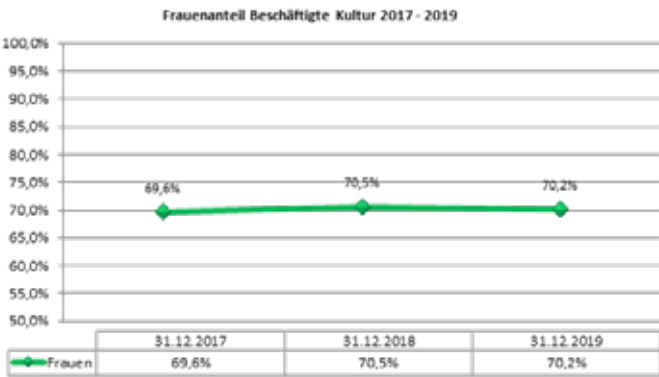
Getrennt nach den Laufbahngruppen ist festzustellen, dass sich auch im Bereich Erziehung und sozialer Dienst der Frauenanteil mit steigender Laufbahngruppe kontinuierlich reduziert. Beträgt der Frauenanteil in der untersten Laufbahngruppe zum Stichtag 31.12.2019 noch 90,6 % reduziert er sich in der höchsten Laufbahngruppe auf 71,4 %. In den Laufbahngruppen 1/1. Einstiegsamt, 1/2. Einstiegsamt und 2/1. Einstiegsamt hat sich der Frauenanteil über den gesamten Vergleichszeitraum betrachtet um 0,7 bis 5,8 Prozentpunkte verringert. In der Vergleichsgruppe Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt hat sich der Frauenanteil um 11,4 Prozentpunkte erhöht. Der Frauenanteil liegt jedoch in allen Vergleichsgruppen über 50 %.

Einer Teilzeitbeschäftigung gehen zum Stichtag 31.12.2019 57,2 % der Beschäftigten im Bereich Erziehung und sozialer Dienst nach. Damit hat sich die Teilzeitquote von 53,6 % im Jahr 2017 und 56,9 % im Jahr 2018 nochmals leicht erhöht. Bei den Teilzeitbeschäftigten handelt es sich zu 96,5 % um weibliche Beschäftigte.



2.3.4. Vergleichsgruppe Kultur

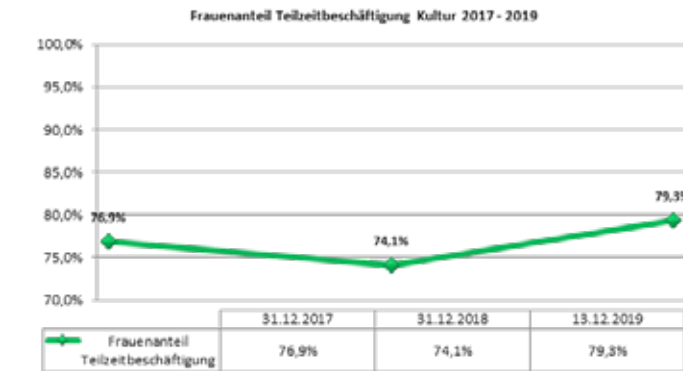
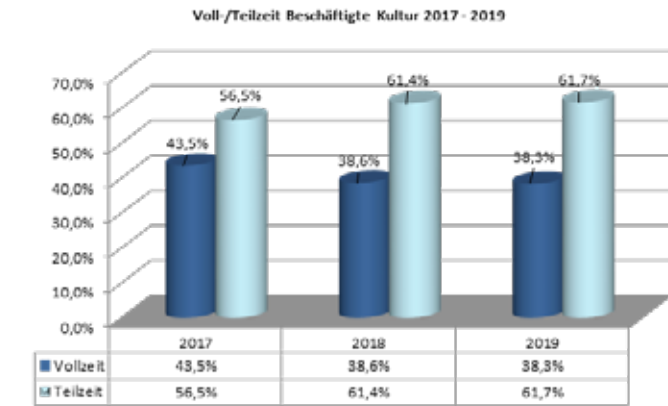
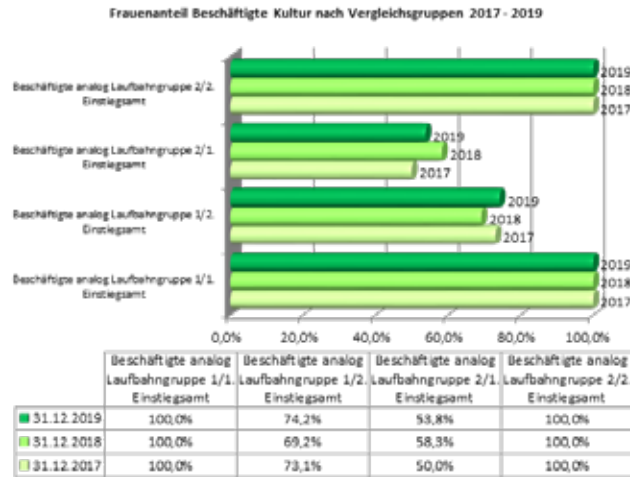
Im Bereich Kultur (Kulturbereich, Museum, Bücherei, Musikschule) liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2019 bei 70,2 %. Im Vergleichszeitraum 2017 bis 2019 bleibt der Frauenanteils nahezu konstant. Nach einem minimalen Anstieg um 0,9 Prozentpunkte im Jahr 2018 reduzierte sich der Frauenanteil im Jahr 2019 wieder um 0,3 Prozentpunkte. Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Laufbahngruppen



Einer Teilzeitbeschäftigung gehen zum Stichtag 31.12.2019 61,7 % der Beschäftigten im Bereich Kultur nach. Damit hat sich die Teilzeitquote im Vergleichszeitraum um 5,2 Prozentpunkte erhöht. Bei den Teilzeitbeschäftigten handelt es sich zu 79,3 % um weibliche Beschäftigte.

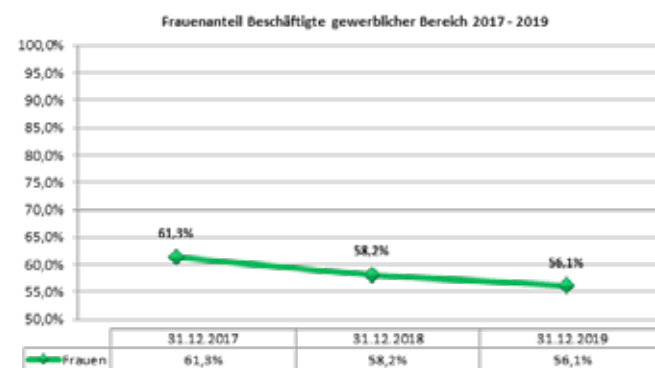
ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Laufbahngruppen überwiegt.

Entgegen dem sonstigen Bild innerhalb der Vergleichsgruppen liegt der Frauenanteil in der höchsten Laufbahngruppe bei 100 %. Aber gleichzeitig liegt dieser Anteil in der untersten Laufbahngruppe ebenfalls bei 100 %.

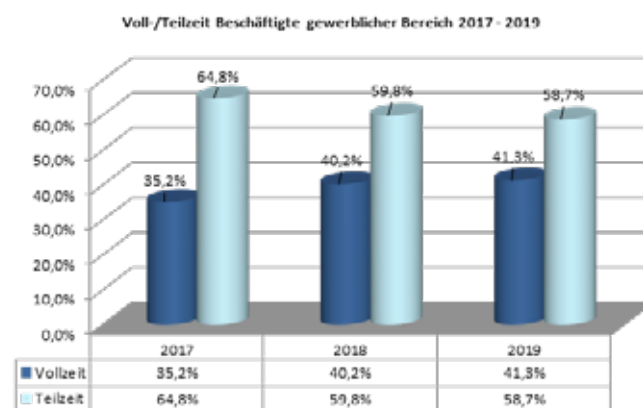


2.3.5. Vergleichsgruppe gewerblicher Bereich

Im Bereich der gewerblichen Beschäftigten (Reinigungskräfte, Hausmeister, handwerklich Beschäftigte des Baubetriebsamtes) beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2019 56,1 % und hat sich damit von 61,3 % im Jahr 2017 deutlich um 5,2 Prozentpunkte reduziert. Diese Reduzierung erklärt sich in erster Linie mit dem Personalabbau im Bereich der Reinigungskräfte.

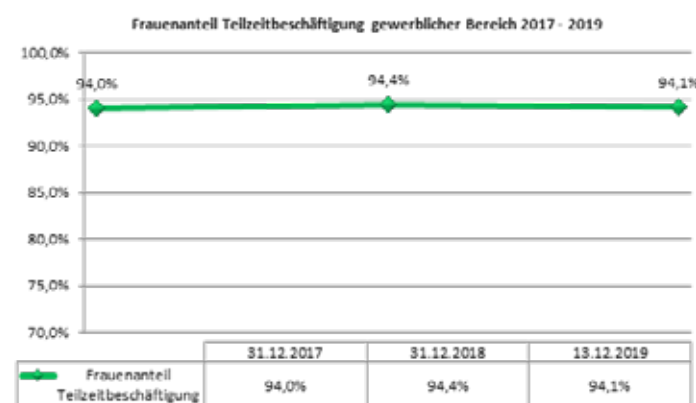


Einer Teilzeitbeschäftigung gehen zum Stichtag 31.12.2019 58,7 % der Beschäftigten im gewerblichen Bereich nach. Damit hat sich die Teilzeitquote im Vergleichszeitraum 2017 – 2019 um 6,1 Prozentpunkte reduziert. Die Reduzierung der Teilzeitquote erklärt sich auch hier durch den Personalabbau im Bereich der Reinigungskräfte.



Bei den Teilzeitbeschäftigten handelt es sich zu 94,1 % um weibliche Beschäftigte. Dieser Wert ist nahezu konstant.

Der hohe Teilzeitanteil und hier wiederum der sehr hohe Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung ergibt sich aus den Tätigkeiten der Reinigungskräfte und Kochfrauen, die in dieser Vergleichsgruppe erfasst sind.



Ziele der Stadtverwaltung Troisdorf für die Jahre 2018 - 2020

3.1. allgemeine Zielquoten

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung wurde folgendes Ziel formuliert:

Ziel	Maßnahme
Frauenanteil im Verwaltungsdienst in allen Besoldungsstufen / Entgeltgruppen auf bis zu 50 % erhöhen. Handlungsbedarf besteht in folgenden Stufen / Gruppen: 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 %	Weiterhin konsequente Anwendung der Regelung des LGG bei Stellenbesetzungen Berücksichtigung der jährlichen Statistik bei allen Stellenbesetzungen

Die benannten Stufen/Gruppen haben sich wie folgt entwickelt:

Durch die konsequente Anwendung des LGG NRW konnte der Frauenanteil in den Entgeltgruppen EG 9c, EG 12, A 14 und A 15 deutlich angehoben werden.

Handlungsbedarf besteht zum Stichtag 31.12.2019 in folgenden Stufen/Gruppen:

EG 11, 26,7 %,

EG 12, 46,7 %,

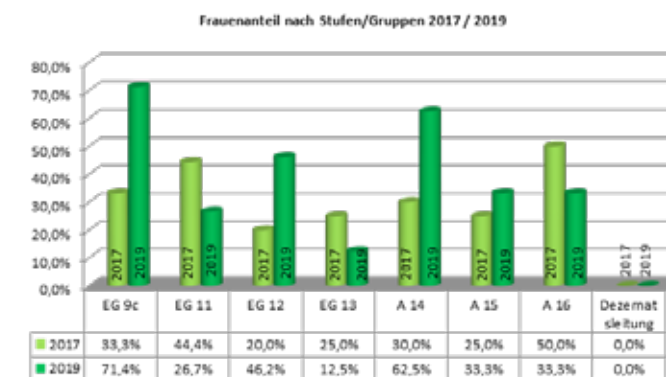
EG 13, 12,5 %,

A 15, 33,3 % und

A 16, 33,3 %

Im Bereich der Dezernatsleitungen betrug der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2019 noch 0 %. Bei der Neuwahl der Dezernatsleitung IV im Frühjahr 2020 konnte sich eine weibliche Bewerberin durchsetzen, so dass sich der Frauenanteil in der Dezernatsleitung nun auf 25 % erhöht hat.

Durch die zu erwartende Fluktuation ist bei den zukünftigen Stellenbesetzungen eine weitere Steigerung des Frauenanteils möglich. Die im Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen sind ausreichend und geeignet den Frauenanteil entsprechend dem LGG NRW zu erhöhen.



Für den Bereich Feuerwehr wurde folgendes Ziel formuliert:

Ziel	Maßnahme
Frauenanteil im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst erhöhen	Formulierung bei Stellenausschreibungen überarbeiten Werbekampagnen mit positiven Beispielen von Feuerwehrfrauen Bewerberinnen aus der freiwilligen Feuerwehr werden bevorzugt berücksichtigt Anpassung des Sporttestes an die neusten Erkenntnisse Weiterentwicklung des Konzeptes „Girls Day“

Bei der Feuerwehr hat sich der Frauenanteil deutlich von 3,8 % im Jahr 2017 auf 7,8 % im Jahr 2019 erhöht. Die Steigerung bildet sich jedoch ausschließlich im Bereich der Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt ab. Im Bereich der Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt konnte der Frauenanteil leider nicht erhöht werden und liegt nach wie vor bei 0 %.

Die oben beschriebenen Maßnahmen zeigen eine gute Wirkung. In guter Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden einzelne Maßnahmen abgestimmt. Für den Ausbildungsjahrgang 2020 konnte eine weibliche Feuerwehrkraft eingestellt werden, so dass auch bei den Bewerber*innen im Jahr 2020 ein Frauenanteil von 7,6 % erreicht wird. Aufgrund der guten Ansätze ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils möglich.

Handlungsempfehlung allgemeine Zielquote:
Eine Anpassung der Maßnahmen ist nicht erforderlich

3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für den Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden folgende Ziel formuliert:

Ziel	Maßnahme
Unterstützung von Vätern, die Beruf und Familie vereinbaren	Gezielte Information für Väter über die Möglichkeiten von Erziehungszeiten
Grundsätzlich wird auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht genommen	Interne Fortbildungsveranstaltungen möglichst in Teilzeit anbieten Dienstbesprechungen möglichst am Vormittag Sonstige Terminplanungen unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten
Entwicklung eines „Wiedereinstiegsmanagements“	Beratungs- u. Kontaktgespräche vor Beginn des Mutterschutzes/der Beurlaubung Regelmäßige Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der Stadtverwaltung (z.B. Organisationsänderungen) Weiterhin regelmäßige Information über Stellenausschreibungen Gezielte Angebote an beurlaubte Beschäftigte zum Wiedereinstieg in Teilzeit- und/oder Home-Office

In Zusammenarbeit mit der VHS Troisdorf und Niederkassel wird von der Gleichstellungsstelle ein regelmäßiges Angebot zu aktuellen Information zur Elternzeit und Elterngeld durchgeführt. Dieses Angebot ist allen Beschäftigten offen und wird auch gut genutzt.

Im Rahmen des Wiedereinstiegsmanagements werden folgende Kommunikationswege für die Kontakterhaltung und die Erleichterung des Wiedereinstiegs genutzt:

- Vor Beginn der Beurlaubung wird von Amt 11 ein Informationsgespräch geführt.
- Alle beurlaubten Beschäftigten erhalten die vierteljährlich erscheinende „DieÄpp“, ein Magazin für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Troisdorf. (Postversandt)
- Alle beurlaubten Beschäftigten haben eine Zugriffsmöglichkeit für das Mitarbeiterportal.
- Alle beurlaubten Beschäftigten erhalten aktuelle Stellenausschreibungen.

- In der Praxis haben sich auch persönliche Kontakte mit Kolleg*innen, die während der Beurlaubung aufrecht erhalten bleiben, als positiv erwiesen.

Die Entwicklung des Wiedereinstiegsmanagements ist noch nicht im Detail umgesetzt.

**Handlungsempfehlung
Ziele Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Eine Anpassung der Maßnahmen ist nicht erforderlich. Die Entwicklung des Wiedereinstiegsmanagement sollte weiterhin verfolgt und die bisherigen Maßnahmen kontinuierlich angepasst und ggf. erweitert werden.

3.3. Arbeitszeitmodelle

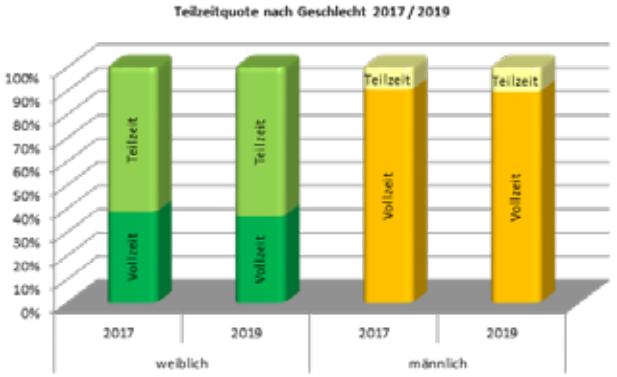
Für den Bereich der Arbeitszeitmodelle wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Maßnahme
Weiterführung und Weiterentwicklung der Arbeitszeitmodelle	Individuelle Beratung über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung
Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz wird ermöglicht	Arbeitszeitreduzierungen werden befristet vereinbart
Ausbau der Telearbeit	Individuelle Beratung der Vorgesetzten und der Beschäftigten über die Möglichkeiten der Telearbeit

Die Teilzeitquote hat sich für die gesamte Verwaltung seit 2017 leicht von 47,0 % auf 47,5 % erhöht.

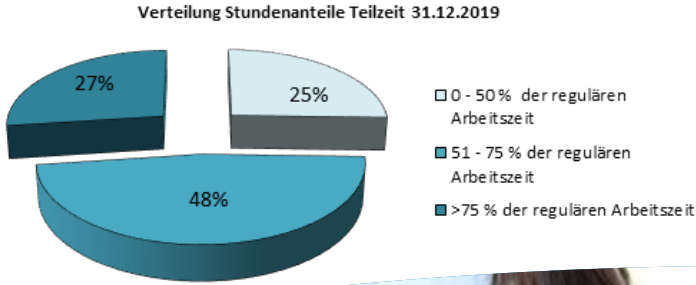
Der Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung hat sich von 94,4 % auf 93,6 % reduziert.

Bei den weiblichen Beschäftigten betrug der Teilzeitanteil im Jahr 2017 61,3 % und im Jahr 2019 63,0 %. Bei den männlichen Beschäftigten lag dieser Anteil im Jahr 2017 bei 9,4 % und im Jahr 2019 bei 10,3 %. Es ist festzustellen, dass die flexiblen Arbeitszeiten mehr und mehr auch von männlichen Beschäftigten genutzt werden.



Der deutlich größte Anteil mit 48 % der Teilzeitbeschäftigung liegt bei einem Beschäftigungsumfang von 51 – 75 % der regulären Arbeitszeit. Einer Beschäftigung unter 50 % der regulären Arbeitszeit gehen 25 % der Teilzeitkräfte nach und 27 % haben einen Beschäftigungsumfang von mehr als 75 %.

Diese Verteilung entspricht in etwa auch der Verteilung im Jahr 2017. Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Teilzeitmöglichkeiten wird deutlich, dass die Stadt Troisdorf weiterhin alle Beschäftigten beim Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung unterstützt.



Home-Office (alternierende Telearbeit)

Mit der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit hat die Stadt Troisdorf bereits eine Möglichkeit geschaffen durch die damit verbundene Flexibilisierung der Arbeit die individuellen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Diese bereits seit Jahren von den Beschäftigten genutzte Möglichkeit wurde im Laufe des Jahres 2020 nochmals deutlich erweitert. Zurzeit ist das Projekt „Home Mobil“ in der Erprobungsphase. Im Rahmen dieses Projektes soll evaluiert werden in welchem Umfang und zu welchen Rahmenbedingungen zukünftig allen Beschäftigten, unabhängig von ihren familiären Rahmenbedingungen, das zeitweise mobile Arbeiten in der häuslichen Umgebung ermöglicht werden kann. Das Projekt ist zum 01.07.2020 gestartet. Die Dauer des Projektes ist auf drei Monate festgelegt. Das Projekt beinhaltet auch eine Schulung für die Vorgesetzten.

Für diesen Bericht wurden die Daten zur der alternierenden Telearbeit zum Stichtag 31.12.2019 ausgewertet. Ergebnisse zu dem Projekt „Home Mobil“ liegen noch nicht vor.

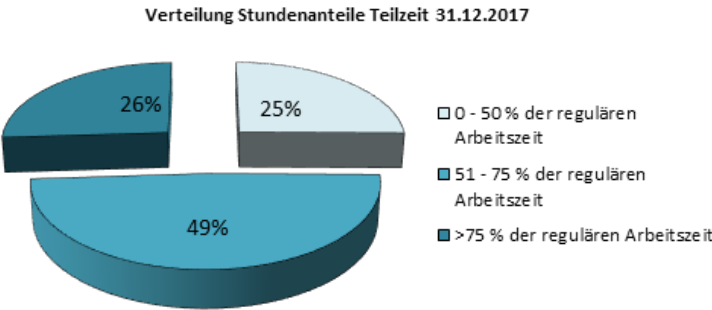
Das Arbeitsmodell der alternierenden Telearbeit wurde zum Stichtag 31.12.2019 von insges. 32 weiblichen und 10 männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Dies entspricht einer Gesamtquote von 3,1 % der Beschäftigten. Im Vergleich zum Jahr 2017 hat sich diese Quote leicht erhöht (2017: 2,4%). Die Frauenquote von 76 % zeigt, dass insbesondere weibliche Beschäftigte dieses Arbeitszeitmodell nutzen. Die Arbeitszeiten am häuslichen Arbeitsplatz betrugen dabei zwischen 3 Std./Woche bis 25 Std./Woche.

Die Möglichkeit des Home-Offices wird überwiegend von Teilzeitkräften in Anspruch genommen. In der Gruppe der Home-Office-Nutzer*innen arbeiten 55 % der Beschäftigten in Teilzeit und 45 % in Vollzeit.

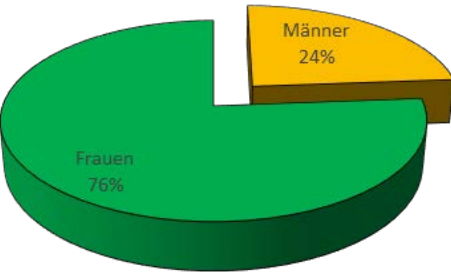
Es ist als wichtiger Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sehen.

Handlungsempfehlung Ziele Arbeitszeitmodelle:

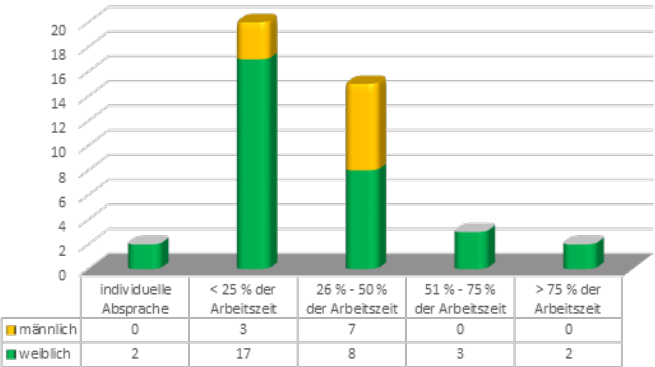
Eine Anpassung der Maßnahmen ist nicht erforderlich. Mit der Einführung von „Home Mobil“ wird den Beschäftigten ein weiteres Angebot zur Flexibilisierung der Arbeitszeit angeboten. Die breit gefächerten Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit und des neuen Projektes „Home Mobil“ sollten gut kommuniziert werden und darauf hingewirkt werden, dass auch männliche Beschäftigte diese Instrumente positiv, als wichtige Bausteine zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wahrnehmen.



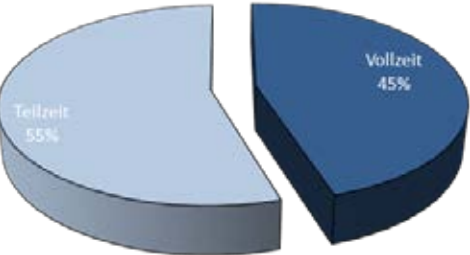
Frauenquote alternierende Telearbeit; Stichtag 31.12.2019



Zeitanteile alternierende Telearbeit; Stichtag 31.12.2019



Teilzeitannteil alternierende Telearbeit; Stichtag 31.12.2019

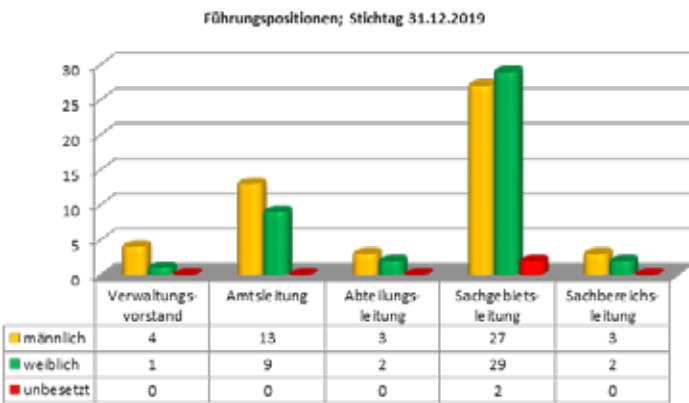


3.4. Frauen in Führung

Für den Bereich der Führungsaufgaben wurden folgende Ziele formuliert:

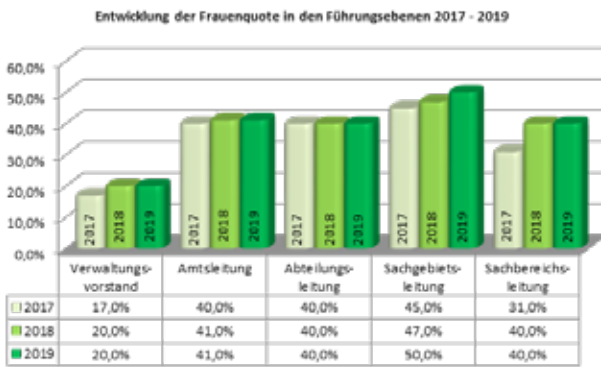
Ziel	Maßnahme
Frauenanteil in allen Führungsebenen auf 50 % erhöhen	Weiterhin konsequente Anwendung der Regelung des LGG bei Stellenbesetzungen Berücksichtigung der jährlichen Statistik bei allen Stellenbesetzungen
Analyse der Führungsstellen jährlich aktualisieren	Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einmal jährlich (Stichtag 31.12. d. Vorjahres) eine Statistik über die Führungskräfte und gleichzeitig eine Statistik für das lfd. Jahr über die Führungskräfte, die die Stadtverwaltung voraussichtlich verlassen werden
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.
Gewinnung qualifizierter Führungskräfte	Fortbildungsseminare zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben lfd., verbindliche Schulungen für alle Führungskräfte (vgl. Sachgebietsleiterschulungen), Coaching-Angebote, Mentoring-Programme

In der Übersicht ist zu erkennen, dass lediglich im Bereich der Sachgebietsleitungen der Frauenanteil über dem der männlichen Kollegen liegt. Auf allen anderen Führungsebenen besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil beträgt im Gesamtdurchschnitt 46,2 %.



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

Verwaltungsvorstand 2019: 20 %	(2017: 17 %; 2018: 20 %)
Amtsleitung 2019: 41 %	(2017: 40 %; 2018: 41 %)
Abteilungsleitung 2019: 40 %	(2017: 40 %; 2018: 40 %)
Sachgebietsleitung 2019: 51,7 %	(2017: 45 %; 2018: 47 %)
Sachbereichsleitung 2019: 40 %	(2017: 31 %; 2018: 40 %)



Auf den Führungsebenen wird der gesetzlich vorgegebene Frauenanteil von 50 % nur im Bereich der Sachgebietsleitungen erreicht. Auf allen anderen Führungsebenen besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen sind die Vorgaben der §§ 7 und 8 LGG NRW zu beachten.

Bei der Besetzung von Führungspositionen mit weiblichen Beschäftigten könnte ein großes Hemmnis die fehlenden Teilzeitmöglichkeiten im Bereich der Führungsfunktionen sein.

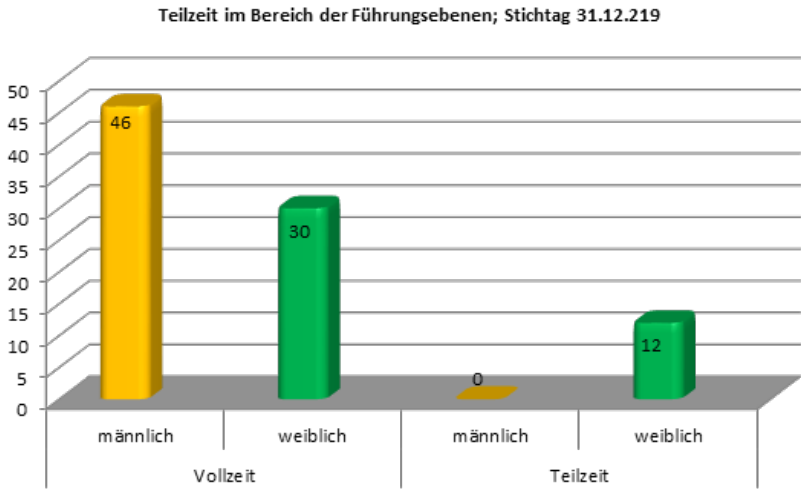
Nach dem Landesgleichstellungsgesetz besteht eine Verpflichtung alle zu besetzenden Stellen auch in Teilzeit auszuscheiden, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen.

§ 8 LGG NRW

...

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

Das gesetzte Ziel auf allen Führungsebenen den Frauenanteil auf 50 % anzuheben konnte bisher nicht erreicht werden. Eine positive Entwicklung im Bereich der Amts- und Abteilungsleitungen ist nicht erkennbar. 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 im Jahr 2020 auf 40 % erhöht werden. Die Zielerreichung bis 2022 ist stark abhängig von den noch zu erwartenden Fluktuationen im Bereich der Führungsebenen.



Die Teilzeitquote im Bereich der Führungsebenen hat sich leicht erhöht, wobei nur weibliche Führungskräfte dies Möglichkeit nutzen. Die Hürde für eine Teilzeitbesetzung ist nach wie vor sehr hoch. Führungspositionen werden nach wie vor überwiegend in Vollzeit, maximal im reinen Jobsharing ausgeschrieben. Die Förderung und der Ausbau von Teilzeitmöglichkeiten und individuellen Arbeitszeitmodellen im Bereich der Führungsebenen sollte verstärkt in den Blick genommen werden, um insbesondere weiblichen Führungskräften geeignete Perspektiven aufzuzeigen. Bisher aufgetretene Probleme dürfen keinesfalls dazu führen individuelle Arbeitszeitmodelle auf den Führungsebenen auszuschließen.

Handlungsempfehlung
Ziele Führungsaufgaben:

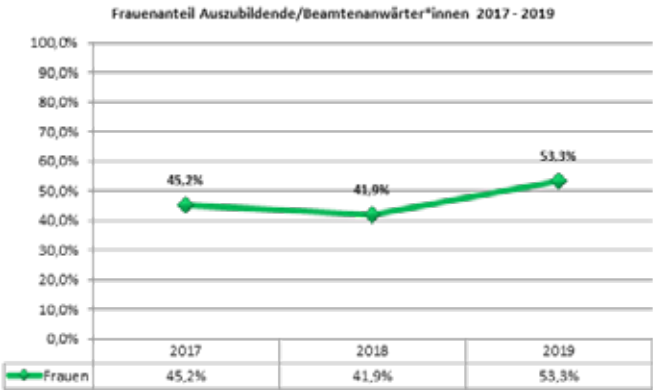
Eine Anpassung der Maßnahmen ist nicht erforderlich. Die bisherigen Maßnahmen zur Erreichung der allgemeinen Zielquote im Bereich der Führungsebenen zeigen Erfolge und müssen konsequent weitergeführt werden. Die organisatorischen Rahmenbedingungen für Führungsaufgaben in Teilzeit sollten intensiviert und verbessert werden. Insbesondere sollten Stellenausschreibungen so formuliert werden, dass deutlich daraus hervorgeht, dass unterschiedliche Arbeitszeitmodelle möglich sind. Aufgrund der von Amt 12 bereitgestellten Daten zur Organisationsstruktur der Verwaltung steht ein geeignetes Instrument zur kontinuierlichen Kontrolle zur Verfügung.

3.5. Ausbildung

Für den Bereich der Ausbildung wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Maßnahme
Ausbildung in Teilzeit weiter anbieten	Aktive Werbung für Ausbildung in Teilzeit, siehe Flyer
Frauenanteil bei Sonstige/FW steigern	Werbung für Frauen in diesen Berufen, z.B. bei Messe eine weibliche Auszubildende mitnehmen, die eine dieser Ausbildungen absolviert; Erfahrungsberichte (schriftl. auf Internetseite und/oder Flyer, Video), Girls Day/Boys Day, Praktikum
Führen in Teilzeit ermöglichen	bei Einstellung berücksichtigen

Zum Stichtag 31.12.2019 waren insgesamt 45 Auszubildende und Beamtenanwärter*innen bei der Stadt Troisdorf beschäftigt. Die Gesamtzahl verteilt sich auf 24 weibliche Auszubildende/Beamtenanwärterinnen und 21 männliche Auszubildende/Beamtenanwärter. Der Frauenanteil betrug somit 53,3 %. Das Angebot einer Teilzeitausbildung wird weiterhin angeboten, aber von den Bewerber*innen bisher nicht wahrgenommen.



In den unterschiedlichen Ausbildungsberufen variiert der Frauenanteil:

Verwaltungswirt*in: Frauenanteil 60 %

Bachelor of Laws – Kommunalen Verwaltungsdienst: Frauenanteil 70 %

Verwaltungsfachangestellte*r (einschl. IUK): Frauenanteil 38,5 %

Erzieher*in – PIA: 100 %

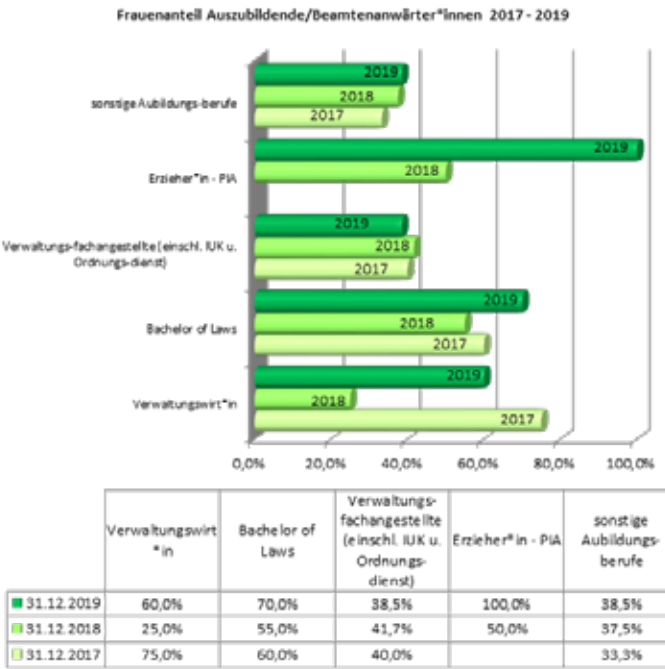
Feuerwehr: zum Stichtag 31.12.2019 keine Anwärter*innen

Sonstige Ausbildungsberufe (Veranstaltungskaufleute, Fachangestellte* Medien und Informationsdienste, Bauzeichner*in, Straßenwärter*in): Frauenanteil 38,5 %

Es ist weiterhin darauf zu achten bei den Auszubildenden ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern herzustellen. Es kommt in jedem Einstellungsjahrgang immer wieder zu Schwankungen. Die Auswahlverfahren basieren auf der Bestenauslese unter Berücksichtigung der gleichstellungsrelevanten Aspekte. Aufgrund der jährlich aktualisierten Gesamtstatistik steht ein geeignetes Instrument zur kontinuierlichen Kontrolle zur Verfügung.

Handlungsempfehlung Ziele Ausbildung:

Eine Anpassung der Maßnahmen ist nicht erforderlich. Zur Zielerreichung sollten die formulierten Maßnahmen weiterhin konsequent umgesetzt werden.



3.5. Fortbildung

Für den Bereich der Ausbildung wurden folgende Ziele formuliert:

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

Um gute Führungskräfte für die Zukunft gewinnen und halten zu können sollte ein besonderes Augenmerk auf die gleichberechtigte Förderung von weiblichen und männlichen Führungskräften gelegt werden. Durch entsprechende Qualifikationsmaßnahmen sollen Führungskräfte optimal auf ihre Aufgabe vorbereitet werden und ihr Potential für einen weiteren Aufstieg in die nächst höhere Führungsebene nutzen können.

Für die Führungskräfte auf der Ebene der Sachgebietsleitung werden Schulungen zu unterschiedlichen Kompetenzen durch Amt 11 konzipiert und in unregelmäßigen Abständen angeboten. Bei der Konzeption wird insbesondere auf die Vermittlung sog. Soft Skills Wert gelegt.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 3 Schulungen zu folgenden Themenschwerpunkte durchgeführt:

- Generation Y
- Kritik- und Konfliktgespräche
- Gendersensitive Sprache

Es wurden keine speziellen Fortbildungsangebote für weibliche Führungskräfte angeboten.

Handlungsempfehlung Ziele Fortbildung:
Eine Anpassung der Maßnahmen ist nicht erforderlich. Zur Zielerreichung sollten die formulierten Maßnahmen weiterhin konsequent umgesetzt werden. Die Schwerpunkte geschlechtergerechte Personalführung und Diversity Management sollten verstärkt in den Fokus genommen werden.

3.7. Sprache

Für den Bereich der Sprache wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Maßnahme
Erarbeitung eines Leitfadens für den geschlechtergerechten Sprachgebrauch innerhalb der Stadtverwaltung Troisdorf	Bildung einer fachübergreifenden Arbeitsgruppe
Verbindliche Einführung des Leitfadens für die interne und externe Kommunikation	Schulung aller Beschäftigten Überarbeitung Vordrucke/Formulare/Informationsschriften Überarbeitung Internetauftritt Kontinuierliche Anpassung der Sprache im Ortsrecht (bei Änderungen u. Neufassungen) Kontinuierliche Anpassung der Sprache bei Dienstanweisungen (bei Änderungen u. Anpassungen)

Im Jahr 2019 wurde für alle Sachgebietsleitungen zwei Impulsvorträge zum Thema „gendersensitive Sprache“ durchgeführt. Aufbauend auf diese Vorträge wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich in einem Workshop mit der praktischen Umsetzung für die Stadtverwaltung Troisdorf beschäftigt hat. Die Arbeitsgruppe hat grundsätzliche Regeln erarbeitet, die noch in einem entsprechenden Leitfaden, der die Beschäftigten bei der täglichen Umsetzung unterstützen soll, zusammengestellt werden müssen. Die Fertigstellung des Leitfadens ist für das 2. Halbjahr 2020 vorgesehen.

Die Überarbeitung und kontinuierliche Anpassung des Schriftguts wird nach und nach erfolgen und ist als langfristiger Prozess zu sehen.

Handlungsempfehlung Ziele Sprache:
Eine Anpassung ist nicht erforderlich. Die formulierten Maßnahmen wurden durchgeführt bzw. sind in der Umsetzung.

3.8. Gremienbesetzung

Für den Bereich der Gremienbesetzung wurden folgende Ziele formuliert:

Ziel	Maßnahme
Quotengerechte Besetzung von verwaltungs-internen Gremien	Erfassung aller Gremien; Ermittlung der derzeitigen Besetzung; Erhöhung des Frauenanteils bei zukünftigen Neu- / Nachbesetzungen;
Paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen	Bei der Bildung von (kurzfristigen) Arbeitsgruppen erfolgt eine paritätische Besetzung (sofern keine fachlichen Gründe entgegenstehen)
Quotengerechte Besetzung von sonstigen Gremien entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 12 LGG NRW	Erfassung aller Gremien; Ermittlung der derzeitigen Besetzung; rechtliche Prüfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbes. Aus-nahme- und Sonderregelungen sowie Regelungen des Satzungsrechts bzw. des internen Unternehmensrechts bei kommunalen Unternehmen;

3.8.1. verwaltungsinterne Gremien

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

Bei der Besetzung verwaltungsinterner Gremien wird grund-sätzlich auf eine paritätische Besetzung hingewirkt.

Häufig ist bei der Besetzung jedoch das Amt, bzw. die Funkti-on der Mitglieder ausschlaggebend, so dass die abweichende Regelung des § 12 Abs. 5 LGG NRW Anwendung findet.

In den internen Gremien wird paritätische Gremienbesetzung nur teilweise erreicht, was jedoch mit der Besetzung der Gremien aufgrund des Amtes bzw. der Funktion begründet ist. Eine Parität in diesen Gremien ist nur realisierbar, wenn der Frauenanteil in den Führungsebenen erhöht werden kann.

3.8.2. sonstige, wesentliche (externe) Gremien

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

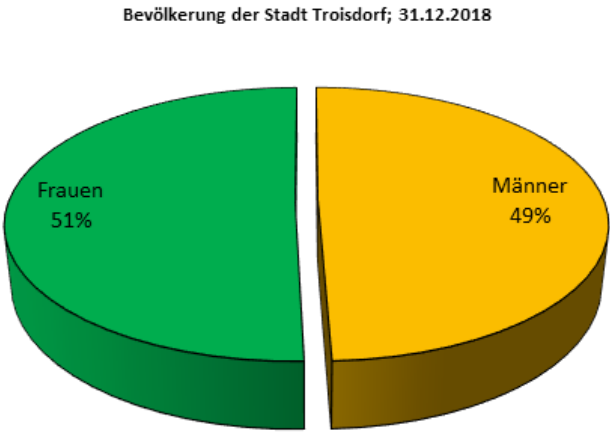
- Aufsichts- und Verwaltungsräte
- Regelmäßige Kommissionen
- Beiräte
- Ausschüsse und Kuratorien

Ausdrücklich ausgenommen von der Regelung des § 12 LGG NRW sind unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervor-gegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden. Für den Rat und seine Ausschüsse sowie Integrationsräte, Senio-renbeiräte 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 politi-schen Entscheidungsträger bei der Erstellung der entsprechen-den Wahl- und Vorschlagslisten darauf hinwirken den Frau-enanteil angemessen zu erhöhen.

Die Kommunalpolitik gilt als Fundament der Demokratie. Des-halb ist es von besonderer Bedeutung, dass Frauen gleicherma-ßen 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 51 % der Bevölkerung in Troisdorf weiblich sind.



Leider spiegelt sich dies in der tatsächlichen Besetzung des Stadtrates und der Ausschüsse derzeit nicht wieder.

Einige Parteien haben bereits auf freiwilliger Basis eigene Regeln für die Repräsentanz der Geschlechter auf Wahllisten und/oder in parteiinternen Ämtern entwickelt und festgeschrie-ben. Doch trotzdem liegt der Anteil von Frauen niedriger als derjenige der Männer.

Im Rat der Stadt Troisdorf sind lediglich zu 25 % Frauen an-zutreffen. In den Fachausschüssen variiert die Quote zwischen 16,6 % (Umwelt- u. Verkehrsausschuss und Stadtentwick-lungsausschuss) und 48 % (Ausschuss für Kultur u. Städtepart-nerschaft). Lediglich ein Ausschuss hat einen weiblichen Vorsit



**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