

**Gleichstellungsplan  
der Stadtverwaltung Rheinbach  
für den Zeitraum 01.01.2019 – 31.12.2023**

**Inhalt**

- 1. Einleitung**
- 2. Allgemeine Bestimmungen**
  - 2.1 Geltungsbereich
  - 2.2 Geltungsdauer
  - 2.3 Ziele
  - 2.4 Sprache
- 3. Maßnahmen zur Frauenförderung**
  - 3.1 Bestandsaufnahme und Berichtswesen
  - 3.2 Zielvorgaben
  - 3.3 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben
  - 3.4 Stellenausschreibungen
  - 3.5 Stellenbesetzungen
  - 3.6 Fort- und Weiterbildung
  - 3.7 Ausbildung
  - 3.8 Personalplanung, Entwicklung und Organisation
- 4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
  - 4.1 Arbeitszeit
  - 4.2 Teilzeit
- 5. Weitere Regelungen**
- 6. Bekanntmachung**

## 1. Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz).

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan setzt sich die Stadt Rheinbach das Ziel, aktiv auf die Erfüllung des Verfassungsauftrages und die Umsetzung des im Jahr 2016 novellierten Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09.11.1999 hinzuwirken.

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere alle Führungskräfte und die Personalverwaltung, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern.

Darüber hinaus gibt das Landesgleichstellungsgesetz der Verwaltung die fortlaufende Erstellung und Aktualisierung eines Gleichstellungsplans vor. Vor dem Hintergrund der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Dezember 2016 erfolgt mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan auch eine Neufassung des bisherigen Frauenförderplanes.

Auch das neu gefasste Landesgleichstellungsgesetz sieht bei bestehenden Benachteiligungen weiterhin eine gezielte Förderung von Frauen vor. Frauen befinden sich vorwiegend in unteren und mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen und sind in den Führungsfunktionen unterrepräsentiert. Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, verstärkt eine Personalpolitik fortzusetzen, die es Frauen und Männern ermöglicht, ohne berufliche Nachteile familiäre Aufgaben wahrzunehmen. Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Der Stadtrat erkennt mit dem Gleichstellungsplan die Frauenförderung als gesellschaftspolitische Aufgabe der Stadt Rheinbach an. Damit ist der Gleichstellungsplan wesentliches Steuerungsinstrument zukünftiger Personalplanung und Personalentwicklung im Sinne der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

## **2. Allgemeine Bestimmungen**

Der nachfolgende Gleichstellungsplan gilt gem. § 2 (1) LGG für die Stadtverwaltung Rheinbach, für alle städtischen Einrichtungen einschließlich der städtischen Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in mittelbarer und unmittelbarer Beteiligung hat die Stadt Rheinbach dafür Sorge zu tragen, dass die Anwendung des LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken ihre Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Gesetzes beachtet werden. Die gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen (§ 2 (2) LGG).

### **2.2 Geltungsdauer**

Nach § 5 (1) LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen (§ 5 (7) LGG). Der vorliegende Plan gilt für die Jahre 2019 bis 2023; seine Zielerreichung ist spätestens im Jahr 2021 zu überprüfen.

### **2.3 Allgemeine Ziele des Gleichstellungsplans**

Das Landesgleichstellungsgesetz und der Gleichstellungsplan verfolgen folgende allgemeine Ziele:

- Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen
- Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um bestehende Benachteiligungen abzubauen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen
- Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen in- und externen Kommunikationen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages (Art. 3 (2) GG) und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 (3) LGG).

### **2.4 Sprache**

Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (§ 4 LGG).

### 3. Maßnahmen zur Frauenförderung

#### 3.1 Bestandsaufnahmen und Berichtswesen

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben.

Maßnahmen und Veränderungen bei Neubesetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Beurteilungen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, legt die Dienststelle in dem jährlichen Personalbericht vor.

Die Bestandsaufnahme zum Stichtag 31.12.2018 ist Bestandteil des Gleichstellungsplanes und in der Anlage Seite 1 bis Seite 11 abgedruckt.

Frauenanteil		Männer	Frauen	Frauenanteil		Männer	Frauen
<b>höherer Dienst</b>				<b>Fachbereichsleitung</b>			
31.12.2018	33,33%	4	2	31.12.2018	33,33%	2	1
31.12.2015	20,00%	4	1	31.12.2015	0,00%	3	0
<b>gehobener Dienst</b>				<b>Fachgebietsleitung</b>			
31.12.2018	48,68%	39	37	31.12.2018	25,00%	6	2
31.12.2015	38,10%	39	24	31.12.2015	33,33%	8	4
<b>mittlerer Dienst</b>				<b>Sachgebietsleitung</b>			
31.12.2018	51,08%	68	71	31.12.2018	35,29%	11	6
31.12.2015	47,55%	75	68	31.12.2015	23,07%	10	3

Hinsichtlich der Funktion der Fachbereichsleitung ist an dieser Stelle anzumerken, dass eine zurzeit unbesetzte Fachbereichsleitung ab 01.10.2019 mit der Einstellung einer Frau besetzt wird, sodass sich hierdurch der Frauenanteil auf 50,00% erhöht. Gleichzeitig hat diese Stellenbesetzung Auswirkungen auf die prozentualen Anteile im höheren Dienst.

#### 3.2 Zielvorgaben

Der Frauenanteil soll nach dem Landesgleichstellungsgesetz in den einzelnen Funktions-, Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 % erhöht werden.

Für den Zeitraum vom 01.01.2019 – 31.12.2023 sind nach der derzeitigen personellen Situation treten nachstehende Veränderungen ein, die zu einer Erhöhung der Frauenanteile in den Bereichen führen können, in denen Unterrepräsentanz besteht.

Durch altersbedingtes Ausscheiden werden folgende Stellen vakant:

Jahr	Besoldungs- / Entgeltgruppe	Funktion
2021	1 Stelle A 13 LBesO g.D.	Fachgebietsleitung
2023	2 Stellen A 12 LBesO g.D.	Sachgebietsleitung
	1 Stelle EG 14 TVöD	Fachbereichsleitung
	1 Stelle EG 10 TVöD	Ingenieur
	1 Stelle EG 9c TVöD	Sachbearbeitung

Soweit darüber hinaus alters-, krankheitsbedingte oder sonstige Personalabgänge eintreten sollten oder Stellen neu eingerichtet werden, wird bei einer Stellenbesetzung die Förderung der Gleichstellung berücksichtigt.

### 3.3 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Bediensteten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Bediensteten weniger Frauen als Männer sind.

Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, sowie die Zulassung zum Aufstieg.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen gleichermaßen repräsentiert sind.

### 3.4 Stellenausschreibung

1. Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich auch intern auszuschreiben, damit sich die Bediensteten rechtzeitig informieren und bewerben können. Es ist sicherzustellen, dass alle Bediensteten über freie Stellen informiert werden. Dies gilt insbesondere für Bedienstete ohne Zugang zum Intranet und für beurlaubte sowie für langfristig erkrankte Bedienstete.
2. Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und Leitungsaufgaben zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.
3. Sofern in Funktionen und Besoldungs- oder Entgeltgruppen der Anteil der Frauen unter dem der Männer liegt, soll, wenn zu erwarten ist, dass bei einer internen Bewerbung nicht genügend Bewerbungen von Frauen eingehen können (etwa gleich viele wie von Männern) die Stelle grundsätzlich nach Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten auch extern ausgeschrieben werden.
4. Für Bereiche/Berufe und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in den Ausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind

und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

5. Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei der Auswahl von Führungskräften sind daher „Kenntnisse und Engagement in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau“ Bestandteil des Anforderungsprofils. Es wird folgender Text in die Ausschreibungen aufgenommen: „Von dem/der Stelleninhaber/in wird erwartet, dass er/sie sich für die Umsetzung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und des Gleichstellungsplans einsetzt“.
6. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.
7. Beabsichtigte Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig zur Kenntnis gegeben. Sie wird an der Erstellung des Ausschreibungstextes beteiligt.

### **3.5 Stellenbesetzung**

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist unverzüglich über freiwerdende Stellen sowie über alle eingegangenen Bewerbungen zu unterrichten. Sie wird in alle Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen einbezogen und erhält alle entscheidungsrelevanten Informationen. Sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig alle Bewerbungsunterlagen.
2. In den Auswahlkommissionen sollen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sein. Mitglieder der Auswahlkommission sind: Die/der Bürgermeister/in, der/die zuständige Fachbereichsleiter/in, die/der jeweilige Fachgebietsleiter/in, sowie die/der Sachgebietsleiter/in bei Bedarf, Personalratsmitglied, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten bei Bedarf, die/der Leiter/in des Fachgebiets Zentralverwaltung, die/der Leiter/in des Sachgebiets Person.
3. Bei internen Auswahlverfahren sind alle Bewerberinnen und Bewerber, die die erforderliche Qualifikation besitzen, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.
4. Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.
5. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, die z. B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden, sind bei der Auswahl angemessen zu berücksichtigen, z. B. Flexibilität, Kooperationsfähigkeit, Organisationsvermögen, Verantwortungsbereitschaft.
6. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht zu Lasten einer Bewerberin oder eines Bewerbers gewichtet werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.
7. Wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Einstellung/Stellenbesetzung mit einem männlichen Bewerber vorgenommen, werden die Gründe im Rahmen des Beteiligungsverfahrens der Gleichstellungsbeauftragten dargelegt.

### **3.6 Bewerbungsstatistik**

Die Verwaltung führt eine anonymisierte Bewerbungsstatistik. Hier werden alle ausgeschriebenen Stellen erfasst. Die Statistik enthält insbesondere folgende Inhalte:

- Anzahl aller eingegangenen Bewerbungen, aufgeteilt nach Geschlecht
- Vorliegen/Nichtvorliegen der geforderten Qualifikation
- Anzahl der eingeladenen Personen (m/w/d)
- Stellenbesetzung (m/w/d)

### **3.6 Fort- und Weiterbildung**

1. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. In das Fortbildungsangebot sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen (§ 11 Abs. 4 LGG). In diese Planung der Fortbildungsveranstaltungen ist die Gleichstellungsbeauftragte sowohl inhaltlich als auch bei der Auswahl von Zielgruppen und Fortbildungsangeboten mit einzubeziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Themen benennen. Sie ist ebenfalls berechtigt, Seminare anzubieten und selbst durchzuführen.
2. Insbesondere Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sollen an diesen Seminaren teilnehmen (§ 11 Abs. 4 LGG).
3. Vor der Übernahme einer Führungsfunktion soll mindestens eine Fortbildung mit gleichstellungsrelevantem Thema absolviert werden. War die Teilnahme vor der Übernahme der Führungsfunktion nicht möglich, ist sie schnellst möglich nachzuholen.
4. Bei Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchsführungskräfte sind insbesondere Frauen zu fördern, da sie in Führungsfunktionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind.
5. Weibliche Beschäftigte haben die Möglichkeit an besonderen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sind regelmäßig auf Veranstaltungen hinzuweisen und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die berufliche Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, ist gesondert hinzuweisen.
7. Eigene Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich sind. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige nachgewiesene Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

### **3.7 Ausbildung**

Im Rahmen der Ausbildung ist den Auszubildenden Gelegenheit zu geben, sich durch einen Seminarbesuch über die Themen der Berufs- und Lebensplanung zu informieren.

### **3.8 Personalplanung, Entwicklung und Organisation**

Nach § 17 LGG unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei

der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

#### **4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Stadt Rheinbach erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Auf die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden insbesondere auch die Männer hingewiesen.

##### **4.1 Arbeitszeit**

1. Die Inanspruchnahme von "familienfreundlichen Arbeitszeiten" ist zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
2. Von der Einhaltung der Kernarbeitszeit kann in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgewichen werden.

##### **4.2 Teilzeit**

1. Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. Sofern korrekte Auskünfte aufgrund der Sachmaterie nicht erteilt werden können, sind den Beschäftigten die entsprechenden Auskunftsstellen in einem Merkblatt zu benennen.
2. Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit gehen oder sich beurlauben lassen, sind Personalgespräche zu führen, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Urlaubs hingewiesen werden. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte zu diesen Gesprächen hinzugezogen.
3. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweise Wiedereinstieg zu ermöglichen.

#### **5. Weitere Regelungen**

Im Übrigen wird auf die Regelungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW verwiesen. Das Gesetz ist bei der Sachgebiet Personal und der Gleichstellungsbeauftragten einzusehen bzw. zu erhalten.

#### **6. Bekanntmachung**

Der Gleichstellungsplan wird im Intranet allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Für Beschäftigte, die keinen Zugang zum Intranet haben, liegen Ausfertigungen beim Sachgebiet Personal und der Gleichstellungsbeauftragten bereit.

Rheinbach, 15.08.2019

Dr. Raffael Knauber  
Erster Beigeordneter

Volker Grap  
Fachgebietsleiter