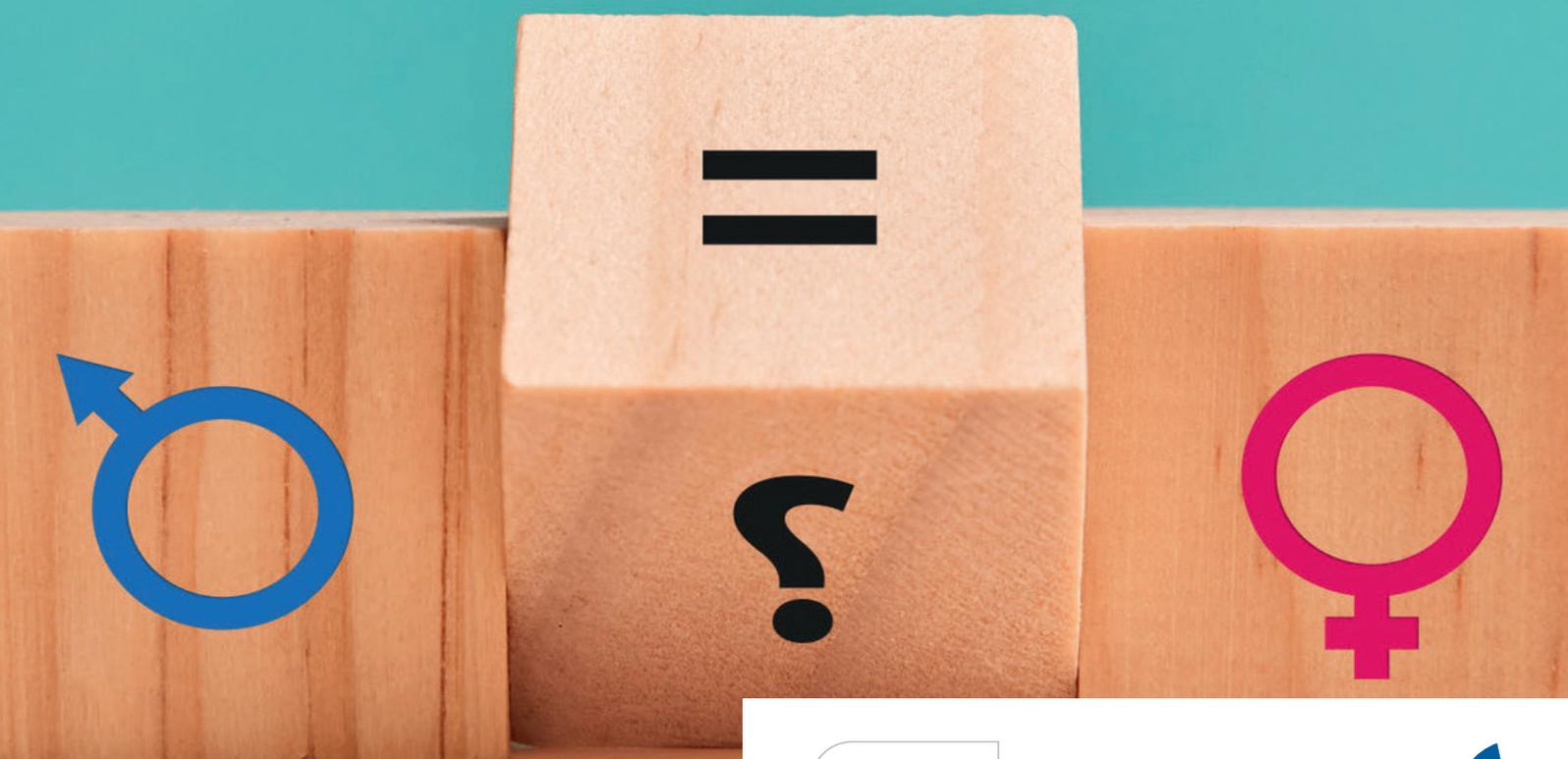


# PERSONAL UND GLEICHSTELLUNG

## Bericht zum Gleichstellungsplan

**01.07.2019 - 30.06.2024**





## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Gleichstellungsplan	5
<b>1. Bericht</b>	5
1.1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	5
1.2 Zusammensetzung der Aufsichts- und Verwaltungsräte	6
<b>2. Überprüfung– Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit</b>	6
2.1 Themenfeld „Personalentwicklung	6
2.2 Themenfeld Personalwirtschaft	7
a) Stellenausschreibungen	7
b) Einstellungen und Stellenbesetzungen	8
2.3 Themenfeld „Ausbildung“	9
a) Ausbildung	9
b) Fortbildung / Qualifizierung	10
2.4 Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege“	10
a) Familienbedingte Beurlaubung, Pflegezeit	10
b) Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit	11
c) Flexible Arbeitszeit, mobiles Arbeiten	12
d) Unterstützung und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege	12
2.5 Themenfeld „Arbeitsklima“	13
a) Geschlechtergerechte Unternehmenskultur	13
b) Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	13
Tabelle: Allgemeine Verwaltung	14
Tabelle: Feuerwehrtechnischer Dienst	15
Tabelle: Medizinischer Dienst	16
Tabelle: Technischer Dienst	17
Tabelle: Sozial- und Erziehungsdienst	18

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 04.07.2019 verabschiedete der Kreistag den aktuellen Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung, der bis zum 30.06.2024 gültig ist.

Im Gleichstellungsplan hat die Verwaltung Ziele und Maßnahmen formuliert, mit denen wir die Chancengerechtigkeit für Menschen mit familiären Vereinbarkeitsverpflichtungen untermauern wollen. Um für eine realistische Zielerreichung gegebenenfalls Maßnahmen nachzusteuern, ist der Umsetzungsstand der Maßnahmen nach der Hälfte der Laufzeit überprüft worden.

Insgesamt ist das Zwischenergebnis erfreulich! Viele im Juli 2019 formulierten Ziele konnten bereits jetzt erreicht werden. Insbesondere ist hervorzuheben, dass nun auch die Frauenquote im mittleren Führungsbereich (Abteilungsleitungen) zu fast 50% erreicht wurde und eine Verbesserung der Frauenanteile im technischen Bereich erzielt werden konnte.

Weiterhin Nachholbedarf besteht in den oberen Führungspositionen. Hierbei werden die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten Maßnahmen wie Coaching- und Vernetzungseinheiten ausdrücklich begrüßt.

Bei der Bewertung der Umsetzung des Gleichstellungsplans müssen die vielfältigen Auswirkungen der Pandemie berücksichtigt werden. Ich bin mir bewusst, dass die priorisierte Bewältigung der pandemischen Lage mit allen Unwägbarkeiten in Kombination mit Hygienemaßnahmen, die die

Neugestaltung von Kommunikationswegen erforderlich machten, extrem herausfordernd war. Umso erfreulicher ist es, dass im kollegialen Miteinander Vorgesetzte und Mitarbeitende Lösungen gefunden haben, um Betreuungslücken, die sich aufgrund von Kita- und Schulschließungen mitunter ad hoc stellten, abzudecken. Auch bei der Verteilung der zunächst knappen Ressourcen beim mobilen Arbeiten ist festzustellen, dass es einen breiten Konsens für die bevorzugte Berücksichtigung von Beschäftigten mit

Betreuungsverpflichtungen gab, bevor im Anschluss erreicht werden konnte, dass nahezu 2/3 der Beschäftigten die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten im Rahmen der Pandemie erhalten haben. Dies hat gezeigt, dass wir alle in unserem beruflichen Alltag in hohem Maße Verantwortung übernehmen für ein kollegiales Miteinander.

Dafür danke ich an dieser Stelle ausdrücklich! Ich bin zuversichtlich, dass durch unser gemeinsames Engagement auch zukünftig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Kreisverwaltung für uns alle ein Gewinn sein wird.



Sebastian Schuster  
(Landrat)

## Gleichstellungsplan (01.07.2019 bis 30.06.2024)

Der Gleichstellungsplan wurde durch entsprechenden Beschluss des Kreistages für fünf Jahre in Kraft gesetzt (01.07.2019 bis 30.06.2024).

Hierin wurde festgelegt, dass nach zwei Jahren eine Zwischenbilanz zur aktuellen Situation unter Berücksichtigung folgender Aspekte zu erfolgen hat:

- Feststellung der Zielerreichung
- Wirksamkeit ausgewählter Maßnahmen
- Erfordernis von Korrekturen.

Die Beschäftigtenanalyse als Grundlage für die Zwischenbilanz des Gleichstellungsplanes (01.07.2019 – 30.06.2024) wurde zum Stand 01.01.2021 erstellt.

Die Vergleichszahlen stammen – entsprechend der Grundlage für die Aufstellung des Gleichstellungsplanes im Jahre 2019 – aus dem Jahre 2018.

Die zentralen Parameter sind im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

Der Zwischenbericht orientiert sich an der Struktur des Gleichstellungsplanes, so dass zunächst die 2019 vereinbarten Ziele der relevanten Bereiche noch einmal aufgeführt werden und dann der aktuelle Umsetzungsstand ggfs. mit Datenerhebung dargestellt wird. Im jeweiligen Fazit werden ggfs. Handlungsempfehlungen zur Anpassung der Maßnahmen bzw. Ziele formuliert.

Die Zwischenbilanz zum Stichtag 31.01.2021 zeigt eine grundsätzlich positive Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Stellenbesetzung, insbesondere bei den Führungspositionen, aber auch im technischen Bereich.

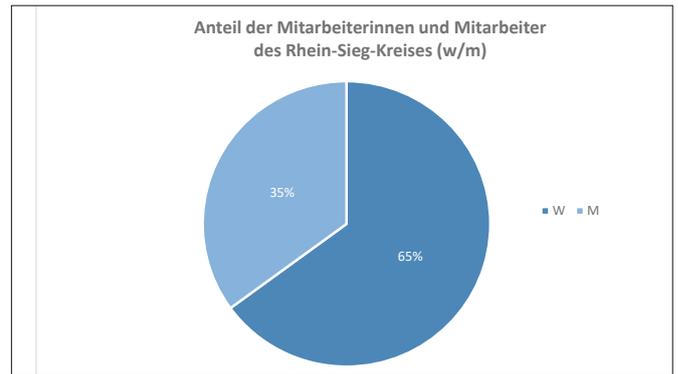
### 1. Bericht

#### 1.1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in den letzten drei Jahren

Der Frauenanteil in der Kreisverwaltung liegt aktuell bei 65% (2018: 62,54%).

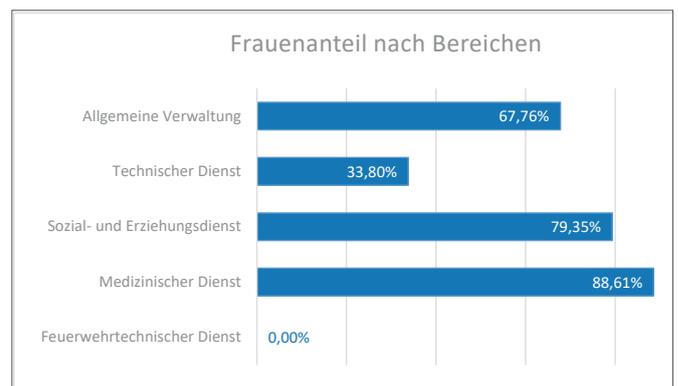
Besonders hoch ist der Frauenanteil weiterhin in den Bereichen

„Allgemeine Verwaltung“ 67,76% (2018: 67,58%), dem „Medizinischen Dienst“ 88,61% (2018: 81,08%) und im Bereich des „Sozial- und Erziehungsdienstes“ 79,35% (2018: 77,37%).



Lediglich im Bereich des technischen Dienstes sind Frauen mit einem Anteil von 33,80% (2018: 30,53%) unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Jahr 2018 ist jedoch eine Steigerung von mehr als 3% zu verzeichnen.

Im feuerwehrtechnischen Dienst ist zum Stichtag 01.01.2021 weiterhin keine Frau beschäftigt.



Zum besseren Verständnis erfolgt hier noch einmal die Definition der vier Laufbahngruppen:

**Einfacher Dienst:** 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe, Qualifikationsebene 1, Ämter der Besoldungsgruppe A 2 bis A 6 bzw. E 2 bis E 4 TVöD.

**Mittlerer Dienst:** 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe, Qualifikationsebene 2, Ämter der Besoldungsgruppe A 6 bis A 9 bzw. E 5 bis E 9a TVöD.

**Gehobener Dienst:** 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe, Qualifikationsebene 3, Ämter der Besoldungsgruppe A 9 bis A 13 bzw. E 9b bis E 12 TVöD.

**Höherer Dienst:** 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe, Qualifikationsebene 4, Ämter der Besoldungsgruppe ab A 13 einschließlich der Ämter der Besoldungsgruppe B bzw. ab E 13 bis E 15 TVöD.

Die Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahngruppen stellt sich (2018 vs. 2021) wie folgt dar:

2018	gesamt	davon w	in %
LG 1.1	28	23	82,14
LG 1.2	722	477	66,06
LG 2.1	629	368	58,50
LG 2.2	150	84	56,00
	1529	952	62,26

2021	gesamt	davon w	in %
LG 1.1	23	20	86,96
LG 1.2	727	492	67,68
LG 2.1	633	374	59,08
LG 2.2	159	97	61,01
	1542	983	63,26

## 1.2. Zusammensetzung der Aufsichts- und Verwaltungsräte

Laut § 12 (6) Landesgleichstellungsgesetz ist die Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten.

Zusammensetzung der Aufsichts- und Verwaltungsräte der Mehrheitsbeteiligungsunternehmen des Rhein-Sieg-Kreises.

Mehrheitsbeteiligungsunternehmen	Mandate gesamt	Männer	Frauen	in %
Verwaltungsrat BRS Beteiligungsgesellschaft Bonn/Rhein-Sieg mbH	4 (6*)	3 (5)	1 (1)	25 (16,67)
Aufsichtsrat GWG Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft für den Rhein-Sieg-Kreis	7 (13)	4 (7)	3 (6)	42,86 (46,15)
Aufsichtsrat Rhein-Sieg Abfallwirtschaftsgesellschaft mbH	12 (13)	11 (12)	1 (1)	8,33 (7,69)
Aufsichtsrat Rhein-Sieg-Verkehrsgesellschaft (RSVG)	12	10	2	16,66
Verwaltungsrat RSAG AöR	14	13	1	7,14

Anmerkung:

\*Die Zahl in Klammer bedeutet die Anzahl pro Gesellschaft insgesamt. Ohne Klammer betrifft nur die vom RSK entsandten Vertreter und Vertreterinnen.

Gegenüber 2018 hat sich in allen oben aufgeführten Mehrheitsbeteiligungsunternehmen der Anteil der Frauen erhöht.

## 2. Überprüfung der Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit

### 2.1 Themenfeld „Personalentwicklung“

#### Vereinbarte Ziele

- Langfristiges Ziel ist es, einen paritätischen Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen zu erreichen.
- Zum 30.06.2018 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen rund 42 %. Unter Berücksichtigung der im Zeitraum dieses Gleichstellungsplanes wegen altersbedingtem Ausscheiden freiwerdenden Führungsstellen und der Annahme, dass möglicherweise nicht alle Stellen nachbesetzt werden, soll in einem ersten Schritt zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplanes eine Zielquote für Frauen von 45% angestrebt werden. Dies entspricht der Besetzung von 5 weiteren Leitungsfunktionen mit Frauen.
- Alle Führungsstellen sind grundsätzlich teilbar, wenn eine ganztägige Besetzung sichergestellt ist. Dies setzt bei den Teilzeitbeschäftigten eine höhere Bereitschaft, auch an Nachmittagen zu arbeiten, voraus. Vollzeitnahe Besetzungen können im Einzelfall möglich sein.
- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeit in Leitungs- und Führungspositionen.

#### Aktuelle Situationsanalyse

Der Frauenanteil im Bereich der klassischen Führungspositionen (Sachgebietsleitung, Abteilungsleitung, Amtsleitung, Dezernatsleitung) stellt sich aktuell (Stichtag 01.01.2021) wie folgt dar:

Funktionen	Anzahl	Männer in %	Männer	Frauen in %	Frauen
Gesamt	162	56	90	(42) 44	72
Sachgebiet	79	54	43	(43) 46	36
Abteilung	57	51	29	(46) 49	28
Amt	21	67	14	(32) 33	7
Dezernat	5	80	4	(20) 20	1

## Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Aktive Ansprache durch die Führungskräfte**  
 Die Führungskräfte sind weiterhin gefordert, qualifizierte Mitarbeiterinnen anzusprechen und zu motivieren, sich auf Führungspositionen innerhalb der Kreisverwaltung zu bewerben. Auch im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel und die fortschreitende Digitalisierung gewinnen die Optionen des Jobsharings und des Mobilen Arbeitens an Attraktivität.
- Fortführung des Nachwuchsprogrammes**  
 Für das Auswahlverfahren des Nachwuchsförderprogrammes, das im Herbst 2021 startet, haben sich 8 Frauen und 8 Männer qualifiziert.
- Zusätzliche Maßnahme:**  
 Etablierung des Frauennetzwerkes „Frauen in Führung in der Kreisverwaltung“. Koordiniert durch die Gleichstellungsbeauftragte finden regelmäßige Netzwerktreffen von Amtsleiterinnen und Abteilungsleiterinnen statt. Neben Fortbildungen zu Leitungsthemen dient der Austausch der gegenseitigen Unterstützung und dem informellen Mentoring.

### Fazit

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2018 (42%) ist ein Anstieg des Frauenanteils in nahezu allen Funktionen zu verzeichnen.

Zum Stichtag 01.01.2021 liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bereits bei 44%. Das formulierte Ziel, nach fünf Jahren einen Frauenanteil in Führungspositionen von 45% zu erzielen, ist nach zwei Jahren somit bereits nahezu erreicht. Allerdings stagniert seit Jahren der Frauenanteil bei den Amtsleitungen, worauf bereits mit der ergänzenden Maßnahme, die Etablierung des Frauenführungsnetzwerkes, reagiert wurde.

## 2.2 Themenfeld Personalwirtschaft

### a) Stellenausschreibungen

#### Vereinbarte Ziele

- Das Anforderungsprofil ist klar formuliert, die fachlichen und sozialen Kompetenzen sind benannt. Zu diesen gehören für Leitungs- und Führungspositionen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben können auch

in Teilzeit ausgeübt werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Hierunter wird grundsätzlich die volle Besetzung der Stelle mit zwei sich zeitlich ergänzenden Führungskräften (Jobsharing) verstanden.

- Eine vollzeitnahe Besetzung wird im Einzelfall geprüft, sofern entsprechende Bewerbungen vorliegen.

### Aktuelle Situationsanalyse

Im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 wurden insgesamt 247 interne und externe Stellen ausgeschrieben. Der Frauenanteil an den für die Vorstellungsgespräche berücksichtigten Bewerbungen insgesamt (intern und extern) schwankte dabei zwischen 49% und 60%.

externe Stellenausschreibungen			
Einladung zu Vorstellungsgesprächen	2018	2019	2020
gesamt	158	413	471
weiblich	78	204	250
männlich	80	209	221
<b>Frauenanteil extern</b>	<b>49,37%</b>	<b>60,94%</b>	<b>53,73%</b>

interne Stellenausschreibungen			
Einladung zu Vorstellungsgesprächen	2018	2019	2020
gesamt	38	64	67
weiblich	22	39	36
männlich	16	25	31
<b>Frauenanteil intern</b>	<b>57,89%</b>	<b>50,94%</b>	<b>53,16%</b>

interne und externe Stellenausschreibungen			
gesamt	2018	2019	2020
gesamt	196	477	538
<b>Frauenanteil gesamt</b>	<b>50,02%</b>	<b>50,94%</b>	<b>53,16%</b>

externe Stellenbesetzungen				
	2018	2019	2020	gesamt
Entscheidung weiblich	33	61	55	149
Entscheidung männlich	78	204	250	84
externe Besetzung gesamt	80	209	221	233
<b>Frauenanteil extern</b>	<b>49,37%</b>	<b>60,94%</b>	<b>53,73%</b>	<b>63,95%</b>

interne Stellenbesetzung				
	2018	2019	2020	gesamt
Entscheidung weiblich	23	30	24	77
Entscheidung männlich	12	18	13	43
interne Besetzung gesamt	35	48	37	110
<b>Frauenanteil intern</b>	<b>65,71%</b>	<b>78,95%</b>	<b>64,86%</b>	<b>70,00%</b>

### Umsetzungsstand der Maßnahmen

Bei externen Stellenausschreibungen wird nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt:

„Die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises fördert die Gleichstellung aller Menschen und begrüßt deshalb die Bewerbung von Frauen und Männern, unabhängig von deren ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität ausdrücklich. Die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen nach dem Landesgleichstellungsgesetz findet Anwendung. Die Stellenbesetzung ist im Rahmen des Jobsharing auch in Teilzeit möglich.“

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben (§ 8 Abs. 6 LGG).

- Bei allen externen Stellenausschreibungen erfolgt der Hinweis auf das Zertifikat „audit berufundfamilie“.
- Beurlaubte Bedienstete können sich während der Familienphase (Elternzeit/ Beurlaubung/ Pflegezeit) über aktuellen Stellenausschreibungen in der Personalabteilung informieren.

### Fazit

Sowohl bei den internen wie auch bei den externen Stellenausschreibungen liegt der Anteil der eingeladenen Frauen konstant bei über 50%. Bei den internen und externen Stellenbesetzungen entspricht der Frauenanteil in etwa dem Beschäftigungsanteil in der Gesamtverwaltung von 65%.

## b) Einstellungen und Stellenbesetzungen

### Vereinbarte Ziele und aktuelle Situationsanalyse

Folgende Zielquoten wurden bis zum Ende des Planzeitraumes angestrebt und haben sich zum Zeitpunkt der Zwischenbilanz bereits wie folgt entwickelt:

- in der allgemeinen Verwaltung in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt von 50% Frauenquote (2018: 48,39%).  
Stand zum 01.01.2021: 52,46%
- im technischen Dienst in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt von 33% Frauen (2018: 29,33%).  
Stand zum 01.01.2021: 31,82%

- im technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt von 25% Frauen (2018: 15%).  
Stand zum 01.01.2021: 15,79%

### Ziele (langfristig)

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Paritätische Besetzung in allen Bereichen.

### Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Fortführung des transparenten Auswahlverfahrens bei internen und externen Stellenbesetzungen. Alle Leitungsstellen werden zunächst intern ausgeschrieben. In begründeten Ausnahmefällen kann von der internen Ausschreibung abgesehen werden.
- Bei externen Stellenausschreibungen wird nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt:  
„Die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises fördert die Gleichstellung aller Menschen und begrüßt daher die Bewerbung von Frauen und Männern, unabhängig von deren ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität ausdrücklich. Die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen gemäß Landesgleichstellungsgesetzes findet Anwendung. Die Stellenbesetzung ist im Rahmen des Jobsharing auch in Teilzeit möglich.“

### Fazit

Sehr erfreulich ist das Ergebnis bei der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Hier konnte schon zum jetzigen Zeitpunkt die Zielquote erreicht werden.

Beim technischen Dienst in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt deutet sich eine durchaus positive Entwicklung an, so dass eine Zielerreichung sehr wahrscheinlich erscheint. Im Gegensatz dazu stagniert die Quote im technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Inwieweit eine Zielerreichung bis zum Ende der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes erreicht werden kann, ist fraglich, da in vielen Ausschreibungsverfahren in diesem Bereich keine Bewerbungen von Frauen eingehen.

## 2.3 Themenfeld Ausbildung

### a) Ausbildung

#### Vereinbarte Ziele

- Langfristiges Ziel ist die paritätische Besetzung in allen Ausbildungsberufen.
- Förderung der Teilzeitberufsausbildung

#### Aktuelle Situationsanalyse zur Einstellung von Auszubildenden

Die in dem Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020 neu eingestellten Auszubildenden sind – gegliedert nach Ausbildungsberufen – in der angefügten Tabelle dargestellt.

Einstellung zur Ausbildung						
	2018	2019	2020	Gesamt	Gesamt w	Frauenanteil in %
Bachelor of Laws	6	9	11	26	14	54
Sekretärin-wärter/in	7	8	9	24	19	19
Vermessungsoberspektoran-wärter/in	0	0	0	0	0	0
Fachinformatiker/in	0	2	1	3	0	0
Lebensmittelkontrollleur/in	0	1	3	4	1	0
Vermessungstechniker/in	1	1	2	2	0	0
Hygienekontrollleur/in	0	1	0	1	1	100
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamt:</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>62</b>	<b>35</b>	<b>56</b>

### Umsetzungsstand der Maßnahmen

- In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird durch einen gezielten Ausschreibungstext darauf hingewirkt, dass Frauen sich verstärkt bewerben. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Abs. 4 LGG NRW folgender Zusatz hinzugefügt:  
„Die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises fördert die Gleichstellung aller Menschen und begrüßt deshalb die Bewerbung von Frauen und Männern, unabhängig von derer ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität ausdrücklich. Die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen nach dem Landesgleichstellungsgesetz findet Anwendung.“
- In Ausbildungsberufen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, soll – soweit möglich – auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsstellen hingewirkt werden.
- Die Teilzeitberufsausbildung als Verwaltungsangestellte wird in der Kreisverwaltung angeboten.
- Das Angebot für Schülerinnen und Schüler, ein Praktikum zu absolvieren, war aufgrund der pandemischen Lage zeitweise ausgesetzt. Das Angebot wurde zwischenzeitlich wieder aufgenommen.
- Das Angebot „Girls´ - und Boys´ -Day“ wurde in 2020 und 2021 ausgesetzt. Sofern die pandemische Lage es zulässt, soll das Angebot in 2022 wieder aufgenommen werden.
- In der Einführungswoche für die Ausbildung erhält die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, die Auszubildenden über die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zu informieren. In diesem Jahr wird das Angebot digital durchgeführt.
- Das Marketing und die Teilnahme an Ausbildungsmessen in den Schulen und an anderer Stelle wird ausgebaut, um den Bekanntheitsgrad der Kreisverwaltung als Arbeitgeberin für alle Kulturkreise zu erhöhen. Aufgrund der pandemischen Lage wurden die Maßnahmen überwiegend digital durchgeführt. Der Karrieretag 2020 in Bonn fand in Präsenz statt.

## Fazit

Die im Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahmen konnten auf Grund der epidemischen Lage nur teilweise angeboten bzw. wahrgenommen werden. Alternative digitale Formate wurden angeboten bzw. wahrgenommen. Allerdings können digitale Formate nur begrenzt den individuellen Informations- und Beratungsbedarf ersetzen.

## b) Fortbildung und Qualifizierung

### Vereinbarte Ziele

- Bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen / Qualifizierungen und Förderungen des Aufstiegs von Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten.

### Aktuelle Situationsanalyse

Begonnene Verwaltungslehrgänge I und II in den Jahren 2019 und 2020:

1. Verwaltungslehrgang		
Beginn	gesamt	davon weiblich
2019	6	3
2020	4	3

2. Verwaltungslehrgang		
Beginn	gesamt	davon weiblich
2019	0	0
2020	4	3

### Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Interessierte Bedienstete ohne Verwaltungsausbildung erhalten die Möglichkeit, an speziellen Qualifizierungs-Maßnahmen (z. B. Schnupperkurs) teilzunehmen.
- Interessierte und qualifizierte Bedienstete erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II.
- Die Aufstiegsmöglichkeiten von Beamtinnen und Beamten von Laufbahngruppe 1 in Laufbahngruppe 2 wird fortgeführt.
- Das transparente Auswahlverfahren für die Teilnahme an den Qualifizierungswegen in den gehobenen Dienst wird fortgesetzt; es wird eine paritätische Bewerbungslage an den Maßnahmen angestrebt.

## Fazit

Die Tendenz der hohen Teilnahmequote von Frauen in den Verwaltungslehrgängen setzt sich fort. Die weit überdurchschnittliche Frauenquote lässt sich teilweise dadurch erklären, dass Frauen erst nach der Familienzeit über die notwendigen zeitlichen Ressourcen für eine Qualifizierung verfügen.

## 2.4 Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege“

### a) Familienbedingte Beurlaubung, Pflegezeit

#### Vereinbarte Ziele

- Förderung der Akzeptanz der Familienarbeit, insbesondere auch für Männer
- Qualifikationsmöglichkeiten während der familienbedingten Auszeit und Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben
- Frühzeitige Kontaktaufnahme vor dem Ende der Familienphase

#### Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Die Informations- und Planungsgespräche mit Beschäftigten vor dem Ende der familienbedingten Auszeiten werden fortgesetzt.
- Auf Beratungsangebote zur Elternzeit in der Elterngeldstelle des Rhein-Sieg-Kreises wird hingewiesen.
- Bedienstete in der Familienphase werden bei Vertretung o. ä. vorrangig angesprochen.
- Die Fortbildungsbedarfe von Rückkehrenden und die Umsetzung der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden frühzeitig ermittelt.
- Beurlaubungen aus familiären Gründen sind auch weiterhin auf Antrag mit der Möglichkeit einer Verlängerung möglich.
- Der Wiedereinstieg wird begleitet.

## Fazit

Bei der im Rahmen der Re-Auditierung durchgeführten Befragung der Beschäftigten wurde deutlich, dass sich Väter zunehmend aktiv in familiäre Betreuungsaufgaben einbringen (möchten). Es ist geplant, durch entsprechende interne Angebote diese Veränderung aufzugreifen.

## b) Teilzeit

### Ziele

- Öffnung aller Stellen für Teilzeitarbeit, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die Bereitschaft von Teilzeitkräften für die Verlagerung von Arbeitszeiten auch in den Nachmittag entsprechend ausgebaut werden kann.
- Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern.
- Keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens durch Arbeitszeitreduzierung.
- Sensibilisierung der Führungskräfte für Teilzeitarbeit.

### Aktuelle Situationsanalyse

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken geben einen Überblick über die am Stichtag 01.01.2021 vereinbarten Teilzeitbeschäftigungen:

Anteil der Teilzeitvereinbarungen aller Bediensteten (Laufbahngruppe Allgemeine Verwaltung):

Allg. Verwaltung	gesamt	davon Teilzeit	%-Anteil 01.01.2021
LG 1.1	15	16	66,67
LG 1.2	608	225	37,01
LG 2.1	363	118	32,51
LG 2.2	61	7	11,48

Anteil der Teilzeitvereinbarungen nur von Frauen:

Allg. Verwaltung	davon weiblich	davon Teilzeit	%-Anteil 01.01.2021
LG 1.1	12	10	83,33
LG 1.2	443	205	46,28
LG 2.1	231	109	47,19
LG 2.2	32	7	21,88

Verteilung der Teilzeitvereinbarungen auf Frauen und Männer:

Allg. Verwaltung	Teilzeit gesamt	davon weiblich	davon männlich	%-Anteil w 01.01.2021
LG 1.1	10	10	0	100
LG 1.2	225	205	20	91,11
LG 2.1	118	109	9	92,37
LG 2.2	7	7	0	100

## Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Vereinbarungen zur Arbeitszeitreduzierung sind auch weiterhin auf Antrag mit einer Befristung bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit einer Verlängerung möglich. Hierzu zählt auch das Instrument der Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG.
- Beibehaltung des Mindestumfangs von 16 Wochenstunden.
- Angebot von Informationen und Veranstaltungen auch für Männer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege konnten in Präsenz nicht angeboten werden. Allerdings wurde in der Zwischenzeit im Rahmen der Auditierung zum audit berufundfamilie von der Gleichstellungsstelle eine umfangreiche Informationsbroschüre zu den Vereinbarkeitsangeboten der Kreisverwaltung erstellt.

### Fazit

An der ebenfalls im Rahmen der Re-Auditierung durchgeführten Befragung der Beschäftigten nahmen im entsprechenden Anteil zur Gesamtbeschäftigtenzahl die Männer und Väter teil. Hier wurde deutlich, dass viele Väter sich stärker als bisher an den Familienaufgaben beteiligen möchten. Gleichzeitig wurde die Befürchtung geäußert, dass sich Teilzeitarbeit auf das berufliche Fortkommen auswirkt.

Von den insgesamt 718 beschäftigten Frauen im Bereich der Allgemeinen Verwaltung arbeiten 331 (46,10%) in Teilzeit. Bei den in dieser Laufbahn beschäftigten Männern (329) arbeiten 29 in Teilzeit, dies entspricht 8,81%. In 2018 waren es 4,36%. Hier ist eine Tendenz hinsichtlich des Zieles der erhöhten Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern zu verzeichnen. Dies korrespondiert mit den Wünschen der Väter nach stärkerem familiären Engagement aus der Auditbefragung.

### c) Flexible Arbeitszeit, mobiles Arbeiten

#### Vereinbarte Ziele

- Dienstverträgliche Weiterentwicklung der Flexibilität durch moderne Arbeitsformen (mobiles Arbeiten).

#### Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Aufgrund der Pandemie erfolgt die Umsetzung der Planungen bezüglich der Flexibilisierung der Arbeitsplätze im Haus wesentlich schneller. Die zum 29.05.2019 in Kraft getretene neue Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten wird zurzeit überarbeitet.
- Die Pandemie machte eine flexible Arbeitszeitgestaltung, sowie eine intensive Nutzung des Mobilien Arbeitens notwendig.

#### Fazit

Zu den vereinbarten Zielen und Maßnahmen kann an dieser Stelle über eine 100%ige Zielerreichung berichtet werden, da zum 29.05.2019 eine neue Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten in Kraft getreten ist und die Anzahl der Mobilien Arbeitsplätze kontinuierlich umfangreich weiter ausgebaut wurde.

Die Anzahl der regelmäßig mobilen Arbeitsplätze (ehemals „alternierende Telearbeit“) wurde von 2019 = 71 Arbeitsplätze auf im Jahr 2020 = 187 Arbeitsplätze ausgebaut.

Des Weiteren fand zwischenzeitlich – auch bedingt durch die aktuelle Corona Pandemie – ein enormer Ausbau der mobilen Arbeitsplätze statt. Aktuell verfügt der Rhein-Sieg-Kreis über mehr als 900 mobile Arbeitsplätze im Sinne des gelegentlich mobilien Arbeitens laut der o. g. Dienstvereinbarung.

### d) Unterstützung und Information zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege

#### Vereinbarte Ziele

- Optimierung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weitere Unterstützung der Bediensteten im Hinblick auf ihre Pflegeverantwortung

#### Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Das Angebot der Kinderferienbetreuung wurde pandemiebedingt nicht weitergeführt.
- Das mobile Kinderbetreuungsset wird weiterhin den Beschäftigten zur vorübergehenden Betreuung ihrer Kinder in den Büroräumen zur Verfügung gestellt.
- Die Kreisverwaltung prüft die Einrichtung einer Großtagespflegestelle zur Betreuung der unter 3-jährigen Kinder der Bediensteten.
- Das Angebot der Großtagespflegestelle der Helios-Klinik in Siegburg konnte pandemiebedingt nicht genutzt werden.
- Hausinterne Veranstaltungen, die die Bediensteten bei ihren Betreuungsverpflichtungen unterstützen, wurden ausgesetzt.
- Informationsveranstaltungen zum Thema „Vorsorgevollmacht“ durch die hausinternen Betreuungsstellen, wie man mittels einer Vollmacht rechtzeitig eine Vertrauensperson bestimmen kann, die im Notfall handeln und Entscheidungen treffen kann, wurden pandemiebedingt nicht angeboten. Allerdings haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich telefonisch bei den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beraten zu lassen.
- Die Angebote des flexiblen Arbeitens wurden insbesondere Beschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen in der Pandemie großzügig ermöglicht.

#### Fazit

Die Rahmenbedingungen des mobilien Arbeitens wurden in der Pandemie soweit wie arbeitstechnisch möglich ausgedehnt. Die besonderen Herausforderungen der Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben (nicht planbare Schließungen von Schulen und Kitas, Quarantäneverfügungen für Kinder, Versorgungslücken bei älteren Familienangehörigen) wurden bei einer äußerst flexiblen Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt. Die ursprünglich geplanten Maßnahmen (s.o.) werden in 2022 unter Berücksichtigung der aktuellen Hygieneanforderungen fortgesetzt.

## 2.5 „Arbeitsklima“

### a) Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

#### Vereinbarte Ziele

- Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur
- Anwendung einer faireren und respektvollen Kommunikation im internen und externen Sprachgebrauch

#### Umsetzungsstand der Maßnahmen

- Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, werden bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch erfasst.
- Hinweise auf die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache wurden in die Informationsbroschüre der Gleichstellungsstelle aufgenommen.

#### Fazit

Wegen der wachsenden Zahl von Anfragen in der Gleichstellungsstelle zur praktischen Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache ist eine zusätzliche Information der Beschäftigten mit Formulierungshinweisen geplant.

### b) Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

#### Vereinbarte Ziele

- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz

Zwischenzeitlich wurde eine Beschwerdestelle gemäß § 13 Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) eingerichtet.

Die Beschwerdestelle berät Kolleginnen und Kollegen, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis wegen ihrer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt fühlen. Nach einem vertraulichen

Gespräch und erster Einschätzung des Falles kann die Beschwerdestelle Stellungnahmen und Anhörungen einholen und Handlungs- und/oder Lösungsmöglichkeiten prüfen. Bei entsprechender Vorlage an den Landrat können disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen.

Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte sind Informationen und Seminare zum AGG in Planung. Ein erstes Seminar für Auszubildende zum Thema „Sexuelle Belästigung“ findet im November 2021 statt.

Tabelle: Allgemeine Verwaltung

	Bedienstete (Beamte/innen und Tarifbeschäftigte)				davon Frauen				
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
LG 1.1	4	10	1	15	1	10	1	12	80,00%
LG 1.2	363	225	20	608	219	205	19	443	72,86%
LG 2.1	237	118	8	363	116	109	6	231	63,64%
LG 2.2	53	7	1	61	24	7	1	32	52,46%
<b>gesamt</b>	<b>657</b>	<b>360</b>	<b>30</b>	<b>1.047</b>	<b>360</b>	<b>331</b>	<b>27</b>	<b>718</b>	<b>68,58%</b>

EG/Bes.gr.	Allgemeine Verwaltung				davon Frauen				
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
2	0	7	1	8	0	7	1	8	100,00%
3	3	3	0	6	1	3	0	4	66,67%
4	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>75,00%</b>
5	109	57	5	171	69	51	4	124	72,51%
6	46	49	4	99	25	45	4	74	74,75%
7	13	9	0	22	7	7	0	14	63,64%
8	51	26	2	79	34	26	2	62	78,48%
9a	50	33	3	86	23	27	3	53	61,63%
A 6	25	2	3	30	14	2	3	19	63,33%
A 7	13	5	1	19	9	5	1	15	78,95%
A 8	15	22	2	39	12	20	2	34	87,18%
A 9 (LG 1.2)	19	22	0	41	13	22	0	35	85,37%
Azubi	21	0	0	21	13	0	0	13	61,90%
<b>gesamt</b>	<b>362</b>	<b>225</b>	<b>20</b>	<b>607</b>	<b>219</b>	<b>205</b>	<b>19</b>	<b>443</b>	<b>72,98%</b>
9b	9	11	1	21	2	8	0	10	47,62%
9c	10	2	0	12	7	2	0	9	75,00%
10	29	9	2	40	15	9	2	26	65,00%
11	16	13	0	29	9	11	0	20	68,97%
12	17	0	0	17	3	0	0	3	17,65%
A 9 (LG 2.1)	22	2	3	27	15	2	2	19	70,37%
A 10	27	14	0	41	17	14	0	31	75,61%
A 11	36	40	1	77	19	38	1	58	75,32%
A 12	34	25	0	59	14	24	0	38	64,41%
A 13 (LG 2.1)	14	2	1	17	3	1	1	5	29,41%
Azubi	23	0	0	23	12	0	0	12	52,17%
<b>gesamt</b>	<b>237</b>	<b>118</b>	<b>8</b>	<b>363</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>6</b>	<b>231</b>	<b>63,64%</b>
13	4	1	0	5	1	1	0	2	40,00%
14	4	1	0	5	2	1	0	3	60,00%
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
AT	5	0	0	5	0	0	0	0	0,00%
A 13 (LG 2.2)	4	1	0	5	3	1	0	4	80,00%
A 14	20	3	0	23	10	3	0	13	56,52%
A 15	6	1	0	7	4	1	0	5	71,43%
A 16	8	0	0	8	3	0	0	3	37,50%
B2	1	0	1	2	0	0	1	1	50,00%
B5	1	0	0	1	1	0	0	1	100,00%
<b>gesamt</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>52,46%</b>
<b>Allgem. Verw.</b>	<b>657</b>	<b>360</b>	<b>30</b>	<b>1.047</b>	<b>360</b>	<b>331</b>	<b>27</b>	<b>718</b>	<b>68,58%</b>

Tabelle: Feuerwehrtechnischer Dienst

Bedienstete (Beamte/innen und Tarifbeschäftigte)					davon Frauen				
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige*	Frauen insges- amt	Frauenanteil am 01.01.2021
LG 1.2	24	0	0	24	0	0	0	0	0,00%
LG 2.1	8	0	0	8	0	0	0	0	0,00%
LG 2.2	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

Feuerwehrtechnischer Dienst					davon Frauen				
EG/Bes.gr.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige*	Frauen insges- amt	Frauenanteil am 01.01.2021
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
9a	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
A 7	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
A 8	5	0	0	5	0	0	0	0	0,00%
A 9 (LG 1.2)	17	0	0	17	0	0	0	0	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
A 9 (LG 2.1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
A 10	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00%
A 11	4	0	0	4	0	0	0	0	0,00%
A 12	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
13	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
A 14	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Feuerwehr:</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

Tabelle: Medizinischer Dienst

	Bedienstete (Beamte/innen und Tarifbeschäftigte)				davon Frauen				
	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige*	Bedien- stete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
LG 1.2	11	16	1	28	10	16	1	27	96,43%
LG 2.2	23	27	1	51	16	26	1	43	84,31%
<b>gesamt</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>79</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>88,61%</b>

Medizinischer Dienst					davon Frauen				
EG/Bes.gr.	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige*	Bedien- stete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beur- laubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
5	0	4	1	5	0	4	1	5	100,00%
6	4	10	0	14	4	10	0	14	100,00%
8	1	1	0	2	1	1	0	2	100,00%
9a	5	1	0	6	4	1	0	5	83,33%
Azubi	1	0	0	1	1	0	0	1	100,00%
<b>gesamt</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>96,43%</b>
14	7	14	1	22	7	14	1	22	100,00%
15	2	5	0	7	1	5	0	6	85,71%
AT	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
A 13 (LG 2.2)	3	0	0	3	1	0	0	1	33,33%
A 14	6	7	0	13	6	7	0	13	100,00%
A 15	2	1	0	3	1	0	0	1	33,33%
A 16	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>84,31%</b>
<b>Med. Dienst:</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>79</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>88,61%</b>

Tabelle: Technischer Dienst

Bedienstete (Beamte/innen und Tarifbeschäftigte)				davon Frauen					
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen insgesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
LG 1.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
LG 1.2	49	16	1	66	8	12	1	21	31,82%
LG 2.1	111	30	1	142	21	26	1	48	33,80%
LG 2.2	16	3	0	19	1	2	0	3	15,79%
<b>gesamt</b>	<b>176</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>227</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>31,72%</b>
Technischer Dienst				davon Frauen					
EG/Bes.gr.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/ Sonstige*	Frauen ins- gesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
5	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00%
6	4	1	0	5	1	0	0	1	20,00%
7	4	1	0	5	2	1	0	3	60,00%
8	5	0	0	5	1	0	0	1	20,00%
9a	31	14	1	46	4	11	1	16	34,78%
Azubi	3	0	0	3	0	0	0	0	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>66</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>31,82%</b>
9b	15	1	0	16	2	1	0	3	18,75%
10	18	2	0	20	4	1	0	5	25,00%
11	30	14	0	44	6	13	0	19	43,18%
12	43	11	0	54	9	9	0	18	33,33%
A 10	0	0	1	1	0	0	1	1	100,00%
A 11	2	1	0	3	0	1	0	1	33,33%
A 12	3	1	0	4	0	1	0	1	25,00%
<b>gesamt</b>	<b>111</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>142</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>33,80%</b>
13	5	1	0	6	1	0	0	1	16,67%
14	3	1	0	4	0	1	0	1	25,00%
15	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
A 14	5	1	0	6	0	1	0	1	16,67%
A 16	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15,79%</b>
<b>Techn. Dienst:</b>	<b>176</b>	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>227</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>31,72%</b>

Tabelle: Sozial- und Erziehungsdienst

	Bedienstete (Beamte/innen und Tarifbeschäftigte)				davon Frauen				
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/Sonstige*	Frauen insgesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
LG 1.1	1	7	0	8	1	7	0	8	100,00%
LG 1.2	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
LG 2.1	51	63	6	120	33	57	5	95	79,17%
LG 2.2	3	22	1	26	0	18	1	19	73,08%
<b>gesamt</b>	<b>55</b>	<b>93</b>	<b>7</b>	<b>155</b>	<b>34</b>	<b>83</b>	<b>6</b>	<b>123</b>	<b>79,35%</b>

Sozial- und Erziehungsdienst					davon Frauen				
EG/Bes.gr.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/Sonstige*	Bedienstete insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte/Sonstige*	Frauen insgesamt	Frauenanteil am 01.01.2021
S4	1	7	0	8	1	7	0	8	100,00%
<b>gesamt</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100,00%</b>
9a	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
<b>gesamt</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>
9b	0	0	1	1	0	0	1	1	100,00%
A 9 (LG 2.1)	0	2	0	2	0	1	0	1	50,00%
10	0	3	0	3	0	3	0	3	100,00%
A 10	3	3	1	7	2	3	1	6	85,71%
A 11	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
11	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
S 11b	0	2	0	2	0	2	0	2	100,00%
12	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
S12	21	33	3	57	15	30	2	47	82,46%
S14	23	16	1	40	13	14	1	28	70,00%
S15	2	0	0	2	2	0	0	2	100,00%
S17	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%
S 18	1	1	0	2	1	1	0	2	100,00%
<b>gesamt</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	<b>6</b>	<b>120</b>	<b>33</b>	<b>57</b>	<b>5</b>	<b>95</b>	<b>79,17%</b>
13	2	18	1	21	0	15	1	16	76,19%
14	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
15	1	1	0	2	0	0	0	0	0,00%
A13(LG2.2)	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
A14	0	1	0	1	0	1	0	1	100,00%
<b>gesamt:</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>73,08%</b>
<b>SuE:</b>	<b>55</b>	<b>93</b>	<b>7</b>	<b>155</b>	<b>34</b>	<b>83</b>	<b>6</b>	<b>123</b>	<b>79,35%</b>



Rhein-Sieg-Kreis | Der Landrat  
Amt für Personal und Allgemeine Dienste  
Gleichstellung  
Kaiser-Wilhelm-Platz 1 | 53721 Siegburg  
Telefon 02241 13-2413 | 02241 13-2524  
[simone.tillack@rhein-sieg-kreis.de](mailto:simone.tillack@rhein-sieg-kreis.de)  
[gleichstellung@rhein-sieg-kreis.de](mailto:gleichstellung@rhein-sieg-kreis.de)

Stand: 10/2021  
Foto: 123rf.com