

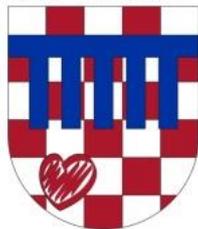


Fortgeschriebener Gleichstellungsplan 2024 bis 2029

**sowie Berichterstattung zur Personalentwicklung und
Maßnahmen**

gem. §§ 5 und 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

LEBENSFREUDE
VERBÜRGT
BAD HONNEF



IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Stadt Bad Honnef, Der Bürgermeister

Der Fachdienst „Personal, Organisation und IT“ in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Fachdienst „Personal und Organisation“

Rathausplatz 1
53604 Bad Honnef

personalwesen@bad-honnef.de

Gleichstellungsbeauftragte

Rathausplatz 1
53604 Bad Honnef

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland heißt es: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Um eine wirklich geschlechtergerechte Gesellschaft zu schaffen, brauchen wir eine konsequente und nachhaltige Gleichstellungspolitik auf allen Ebenen und über alle Lebensphasen hinweg. Dies betrifft auch die Arbeitswelt, in der sich der demografische Wandel stärker denn je bemerkbar macht. Alle benötigen am Arbeitsmarkt die gleichen Chancen. Dazu gehört die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsfunktionen und Gremien, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Implementierung des Gleichstellungsauftrages in die Personalentwicklungsplanung. Und wie sieht die Situation bei der Stadt Bad Honnef aus?

Wie Sie diesem Plan entnehmen können zeichnen sich im Vergleich zum vorherigen Plan folgende drei Trends ab:

Das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten insgesamt ist mittlerweile fast gleich.

Und der Frauenanteil im gehobenen Dienst sowie in Leitungspositionen ist gestiegen. Wir kommen der Parität also näher!

Bei beiden Geschlechtern hat sich der Anteil der Beschäftigten in Telearbeit und Teilzeit stark erhöht.

Ein allgemeiner Trend ist die Tatsache, dass innerhalb des Berufsausbildungsmarktes in den letzten Jahren ein gesteigener Bedarf an Teilzeitausbildungen zu verzeichnen ist. Die Ausbildung in Teilzeit ermöglicht mehr Flexibilität und kann die Vereinbarkeit von Beruf und weiteren persönlichen Verpflichtungen erleichtern. Die Stadt Bad Honnef hat diesen Bedarf erkannt und befasst sich mit der Prüfung und Realisierbarkeit verschiedener Umsetzungsformen, die diesen Bedürfnissen entgegenkommen. Dies wird zu mehr Chancengleichheit führen und kann langfristig den Fachkräftemangel etwas lindern.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt das geplante Vorgehen zur Erreichung dieser Ziele.

Otto Neuhoff

Bürgermeister

Iris Schwarz

Gleichstellungsbeauftragte

Hinweise:

1. Wird im hier vorliegenden Gleichstellungsplan der Begriff „Bereich“ verwendet, dann sind im Sinne der Vorschrift des LGG nicht Organisationseinheiten, sondern Entgelt- und Laufbahngruppen gemeint.
2. Enthält das Dokument Passagen oder Zitate aus dem LGG, ist der entsprechende Text kursiv dargestellt.

Inhalt

1. Geltungsbereich und Ziel	6
2. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	8
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur	9
3.1 Personalbestand	9
3.2 Entwicklung der Gehalts- und Besoldungsstruktur	12
3.3 Leitungspositionen	13
3.4 Altersstruktur	15
3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen	16
4. Prognose und Gesamtfazit	17
5. Zielvorgaben	18
6. Maßnahmen	18
6.1 Fortführung bestehender Maßnahmen	18
6.1.1 Stellenausschreibungen	19
6.1.2 Stellenbesetzungsverfahren	19
6.1.3 Auswahlkriterien	20
6.1.4 Ausbildung	20
6.1.5 Arbeitsmodell und Teilzeitarbeit	21
6.1.6 Beurlaubung	22
6.1.7 Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	23
6.1.8 Leistungsorientierte Bezahlung	24
6.1.9 Gesundheitsförderung	25
6.1.10 Personalentwicklungskonzept	25
6.2 Neue Maßnahmen	26
6.2.1 Ausbau Telearbeit / Homeoffice	26
6.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege	27
6.2.3 Psychische Gefährdungsbeurteilung und der Follow-up	29
6.2.4 Entwicklung eines Arbeitgeberinnenprofils	29
7. Bericht über die Personalentwicklung	30
7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung	30
7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben	30
7.3 Stellenauswahlverfahren	31
7.4 Elternzeit / Beurlaubung	31
8. Benachteiligungen am Arbeitsplatz - innerbetriebliche Beschwerdestelle	31

1. Geltungsbereich und Ziel

Mit dem 1999 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der novellierten Fassung vom 15.12.2016 besteht für die Kommunen die Verpflichtung zur Aufstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Bad Honnef umzusetzen; er gilt für die Stadtverwaltung Bad Honnef und die Eigenbetriebe. Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Stadt in der Rechtsform des Privatrechts wird die Anwendung des LGG und des Gleichstellungsplans vereinbart.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtskraft nach außen (§ 3 Abs. 2 LGG).

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten.

Das LGG verfolgt folgende Ziele (§ 1 LGG):

- *Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,*
- *Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und*
- *Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.*

An diesen genannten Zielsetzungen orientiert sich die Personalpolitik der Stadt Bad Honnef. *Maßgabe hierbei ist, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen, in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, bei Begründung eines Beamten- oder tariflichen Beschäftigungsverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Abs. 1 und 2 LGG).*

Des Weiteren wurde die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten durch ein Klagerecht beim Verwaltungsgericht gestärkt (§ 19a LGG).

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Bad Honnef enthält für die nächsten Jahre Zielvorgaben, um in den Bereichen in denen eine Unterrepräsentanz besteht, mittel- bis langfristig ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind bereits bestehende Maßnahmen überprüft und ggf. erweitert sowie neue konzipiert worden.

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Forderungen des LGG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Stadtverwaltung zu erfüllen und die

vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind.

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes, der gemäß § 5 Abs. 1 LGG aufzustellen ist, enthält den gesetzlich geforderten Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

Der Gleichstellungsplan ist dem Rat gemäß § 5 Abs. 4 LGG zum Beschluss vorzulegen.

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates gemäß § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG NRW bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes wurden gewahrt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt mit seiner Verabschiedung in Kraft und gilt bis zum 01.02.2029 (§ 5 Abs. 1 LGG).

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG).

Die Berichterstattung über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen für den Berichtszeitraum sind im Gleichstellungsplan integriert (§ 5a Abs. 1 LGG).

Nach Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten der Stadtverwaltung bekannt zu machen (§ 5a Abs. 2 LGG).

2. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Stadt Bad Honnef ist gemäß § 15 LGG eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie ist dem Bürgermeister direkt unterstellt (§ 16 Abs. 1 LGG).

Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte erstreckt sich ihr Arbeitsbereich auf die Wahrnehmung von verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Aufgaben.

Bezogen auf den verwaltungsinternen Bereich ist sie gemäß § 17 i.v.m. § 18 Landesgleichstellungsgesetz u.a. bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Stadtverwaltung zu beteiligen und frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr (§ 16 Abs. 1 Satz 1 LGG). Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 16 Abs. 1 Satz 2 LGG).

Den Zielsetzungen folgend, entscheidet sie im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

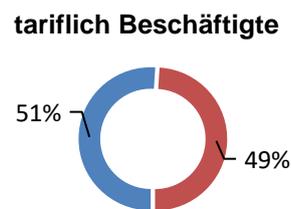
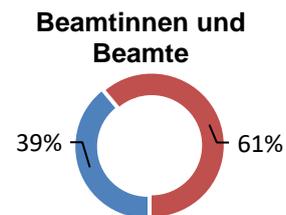
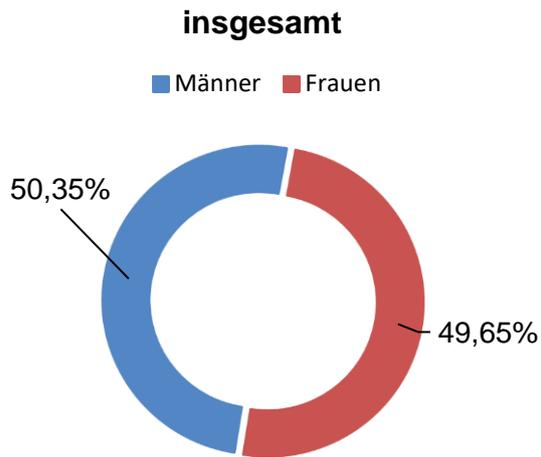
Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, steht ihr gemäß § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht zu.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

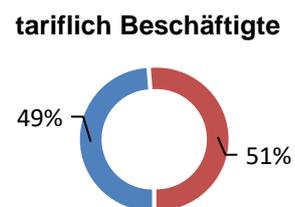
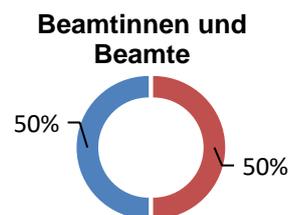
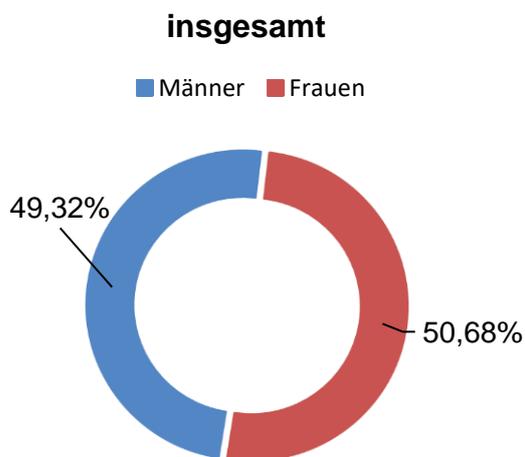
3.1 Personalbestand

Zum Stichtag 31.12.2022 waren bei der Stadtverwaltung insgesamt 296 Personen geführt, davon 150 Frauen und 146 Männer. Die Mitarbeitenden der Eigenbetriebe der Stadt Bad Honnef wurden in den Auswertungen inkludiert.

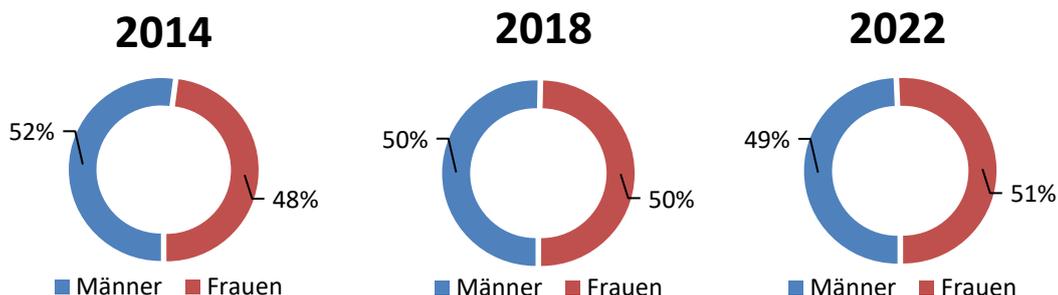
Geschlechterstruktur 2018



Geschlechterstruktur 2022



Entwicklung des Frauenanteils



Geschlechterstruktur ¹ (in Köpfen)	2014			2018			2022		
	Männer	Frauen	Ges.	Männer	Frauen	Ges.	Männer	Frauen	Ges.
Beamtinnen/Beamte	11	11	22	7	11	18	7	9	16
Tariflich Beschäftigte	113	103	216	135	129	264	137	141	278
Beschäftigte gesamt	124	114	238	142	140	282	144	150	294
in %	52,10	47,90		50,35	49,65		49,32	50,67	

Grundsätzlich lässt sich für die Verwaltung der Stadt Bad Honnef feststellen, dass Frauen in den technischen Diensten (Geschäftsbereich 3 „Städtebau“) unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil liegt hier bei rund 21 %. Dies betrifft nicht den Bereich der Ingenieur*innen und Architekt*innen, sondern die handwerklichen Bereiche wie zum Beispiel den Bau- und Betriebshof, das Gebäudemanagement und die Kläranlagen.

Wie zu erwarten, sind demgegenüber Frauen in den sozialen und serviceorientierten Diensten (Geschäftsbereiche 2 „Bürgerdienste“) überproportional vertreten, der Frauenanteil liegt hier bei rund 72 %.

Somit lässt sich festhalten, dass sich im Gesamtbild eine paritätische Besetzung an Frauen und Männern in der Stadtverwaltung zeigt, im Detail aber Unterschiede in den Geschäftsbereichen und Fachdiensten bestehen. Die Berufswahl ist noch immer sehr durch ein traditionelles Rollenbild geprägt.

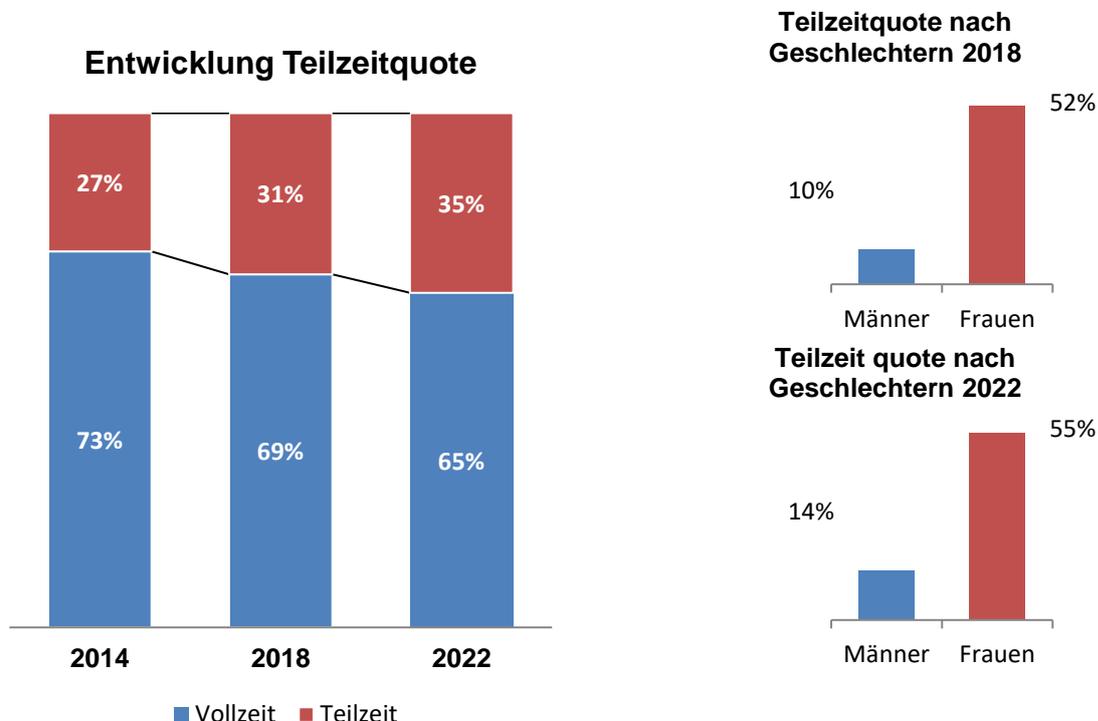
Jungen entscheiden sich bei der Wahl ihrer Ausbildung oder Studium eher für eine technische oder informationstechnische Ausrichtung, während Mädchen eher eine Arbeit mit Menschen und einem hohen Kommunikationsanteil vorziehen.

Einen tieferen Einblick in die Erwerbsbeteiligung (Teilzeit/Vollzeit) von Frauen und Männern liefern Informationen über das Arbeitsvolumen, dem Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit.

¹ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters und des ersten Beigeordneten.

Daran gemessen partizipieren Frauen deutlich weniger als Männer. Der Grund hierfür ist im hohen Anteil von Frauen in Teilzeit zu sehen.

Erwerbsbeteiligung



Die Teilzeitarbeit hat für Beschäftigte positive wie auch negative Gesichtspunkte.

Auf der einen Seite ist die Teilzeitarbeit ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf der anderen Seite aber kann Teilzeitarbeit, die über viele Jahre wahrgenommen wird, den Weg in die Altersarmut bedeuten. Hiervon sind insbesondere Frauen bei einer traditionellen Rollenverteilung gefährdet.

Teilzeit (TZ) ²	2018					2022				
	Männer	TZ	Frauen	TZ	Ges. TZ	Männer	TZ	Frauen	TZ	Ges. TZ
Beamtinnen/Beamte	7	1	11	4	5	7	0	9	3	3
Tariflich Beschäftigte	135	13	129	69	82	137	21	141	79	100
Beschäftigte gesamt	142	14	140	73	87	144	21	150	82	103
in %		9,86		52,14	30,85		14,4		54,7	34,8

So bestätigen die Daten auch in der Stadtverwaltung Bad Honnef das Bild von einem hohen Anteil an Beschäftigung von Frauen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung. Die

² Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters und des ersten Beigeordneten.

Mehrzahl der weiblichen Beschäftigten ist 2022 in Teilzeit erwerbstätig. Von 150 weiblichen Beschäftigten arbeiten 82 in Teilzeit (52,14 %) – etwas mehr als jede zweite Frau ist teilzeitbeschäftigt.

Erkennbar ist aber auch, dass sich der Anteil Beschäftigter in Teilzeit - bei Frauen und Männern - in den letzten Jahren erhöht hat.

Tendenziell lässt sich auch in der Erwerbsbeteiligung für die Stadtverwaltung Bad Honnef die Fortführung des traditionellen Rollenbilds feststellen.

3.2 Entwicklung der Gehalts- und Besoldungsstruktur

Gemäß § 6 LGG sind die Grundlagen des Gleichstellungsplanes eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.

In den nachfolgenden Übersichten sind die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der gesamten Verwaltung jeweils in den Jahren 2014, 2018 und 2022 in absoluten Zahlen gegenübergestellt. Damit wird die Entwicklung seit den letzten Fortschreibungen der Frauenförderpläne dokumentiert.

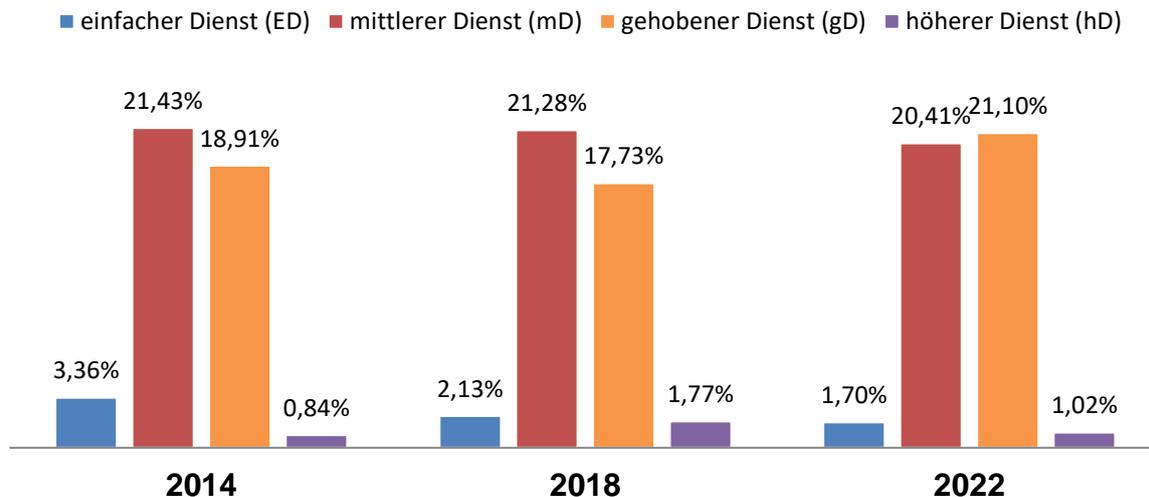
Absolut ³	2014		2018		2022	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
in den Bereichen:						
A 15 / EG 15	2	0	2	1	2	0
A 14 / EG 14	2	1	0	2	0	2
A 13 / EG13	4	1	1	2	3	1
Summe hD	8	2	3	5	5	3
A 12 / EG12	4	2	9	6	7	7
A 11 / EG 11	16	16	20	15	17	16
A 10 / EG 10	5	5	5	9	7	18
A 9 / EG 9	14	22	9	20	10	21
Summe gD	39	45	43	50	41	62
A 9 / EG 9	1	2	8	9	12	13
A 8 / EG 8	6	31	8	28	10	19
A7 / EG 7	20	2	21	2	21	2
A 6 / EG 6	25	9	32	12	31	18
EG 5	12	7	16	9	7	8
Summe mD	64	51	85	60	81	60
EG 1 - EG 4	7	8	6	6	8	5
S-Tarife Soziales und Erziehung	3	6	3	12	3	15
Nachwuchskräfte	3	2	2	7	6	5
Beschäftigte gesamt	124	114	142	140	144	150

Es wird deutlich, dass der Frauenanteil im gehobenen Dienst höher ist als der Anteil der Männer. Im mittleren Dienst hingegen sind mehr Männer als Frauen beschäftigt. Hier sind viele Mitarbeitende aus dem technischen/ handwerklichen Bereich wiederzufinden.

³ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters und des ersten Beigeordneten.

Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen

(gemessen an der Gesamtbelegschaft)



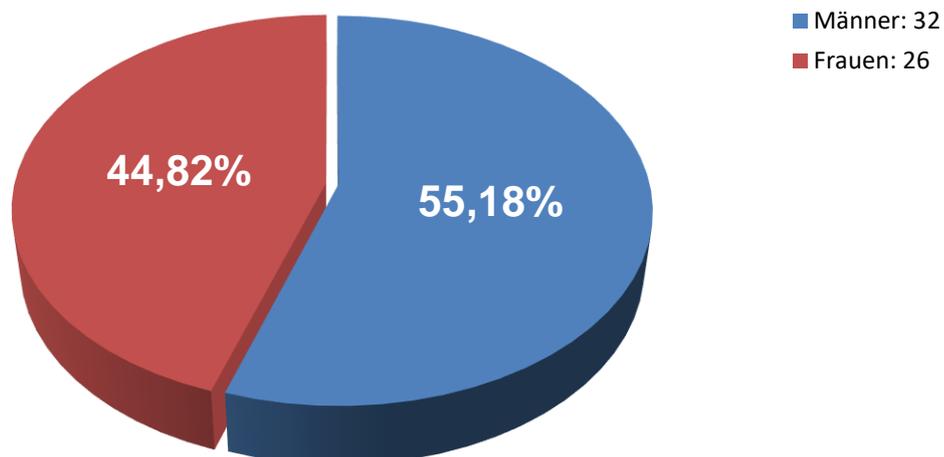
Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen wurden die beamtenrechtlichen Laufbahnen neu gegliedert. An die Stelle der Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sind mit Wirkung vom 01.07.2016 die Laufbahngruppen 1 und 2 getreten. Diese umfassen nunmehr in der Laufbahngruppe 1 die Ämter der Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 (als Beförderungsamts) und in der Laufbahngruppe 2 die Ämter ab Besoldungsgruppe A 9 (als erstes Einstiegsamt). Die Unterscheidung der Amtsbezeichnungen bei der Besoldungsgruppe A 13 in Ämter des gehobenen und höheren Dienstes wird aufgegeben. Dieses Amt wird laufbahnrechtlich sowohl als Beförderungsamts als auch als zweites Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2 geführt (aber mit identischer Amtsbezeichnung „Rat“). Zur besseren Lesbarkeit der tabellarischen Übersichten werden in diesem Plan dafür die Kürzel „mD“ für die Laufbahngruppe 1, „gD“ für die Laufbahngruppe 2 bis zum Beförderungsamts A 13 und „hD“ für die Laufbahngruppe 2 ab dem 2. Einstiegsamt (A13) verwendet.

Im Jahr 2018 waren die meisten Frauen (21,28 %) im mittleren Dienst beschäftigt. Im Vergleich dazu zeigt sich, dass die meisten Frauen im Berichtsjahr (21,10%) im gehobenen Dienst tätig waren.

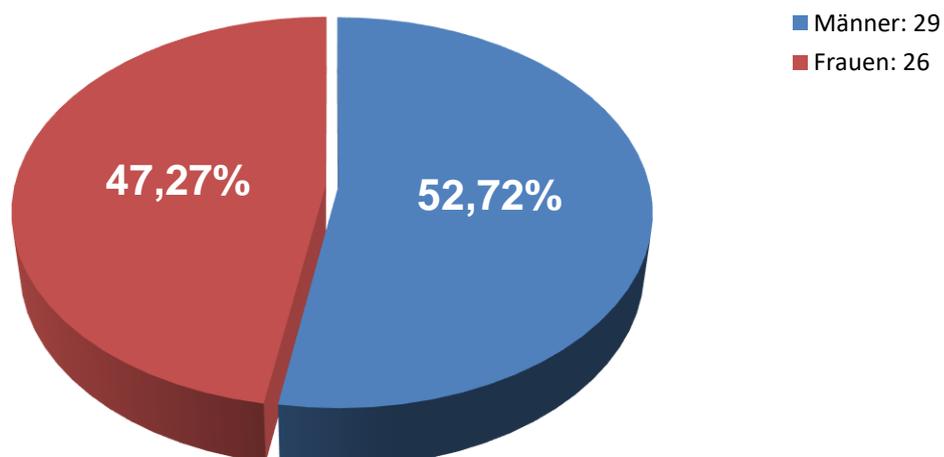
3.3 Leitungspositionen

Zwecks Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen ist festzustellen, dass auf den Leitungspositionen (Besoldungs-/ Entgeltgruppen 11 bis 15) keine paritätische Verteilung vorliegt. Im Rahmen dieses Auswertungspunktes wird Leitung als disziplinarische und fachliche Leitung (z.B. Projektleitung) verstanden.

Verteilung der Leitungspositionen 2018:
(Besoldungs-/ Entgeltgruppen: 11 -15)



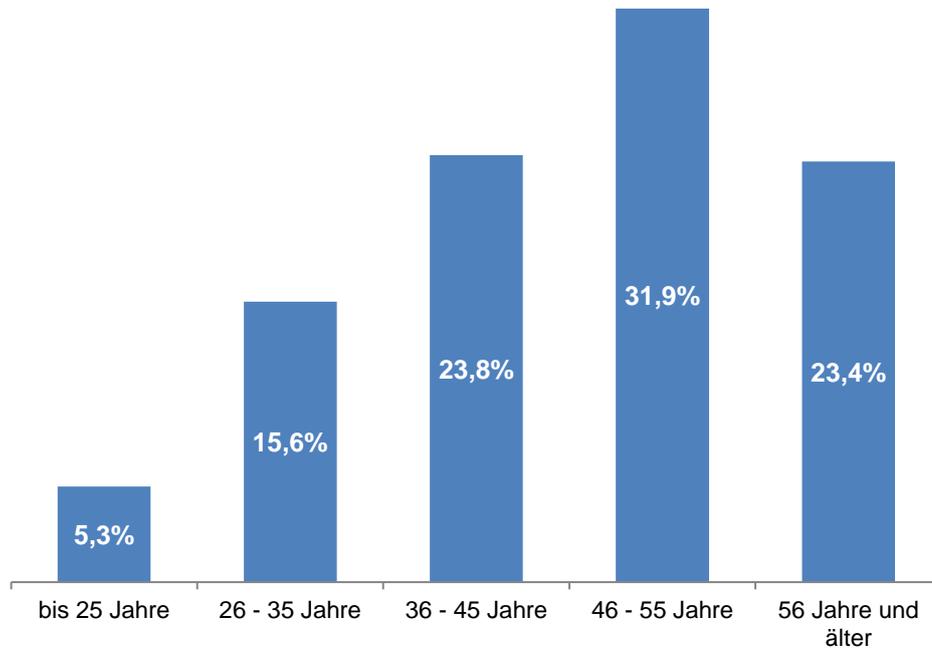
Verteilung der Leitungspositionen 2022:
(Besoldungs-/ Entgeltgruppen: 11 -15)



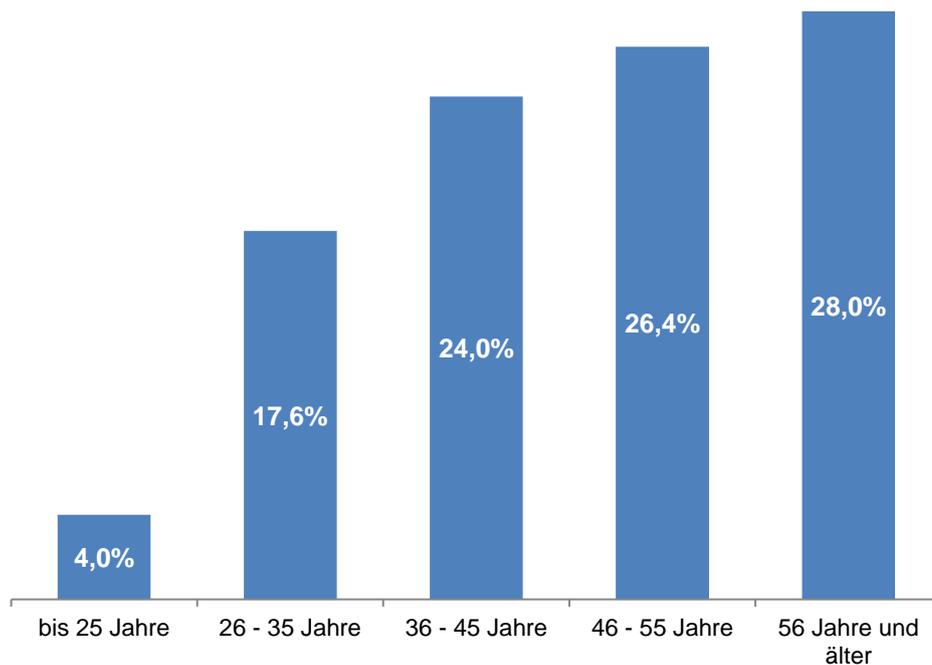
3.4 Altersstruktur

Interessant ist auch ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Bad Honnef.

Altersstruktur der Stadtverwaltung 2018



Altersstruktur der Stadtverwaltung 2022



Die Stadtverwaltung Bad Honnef ist „älter“ geworden. Mittlerweile sind 55,3 % aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Insgesamt sind dies 156 Beschäftigte. Der Anteil der Frauen hieran beträgt 48,07 %.

Das hat zur Folge, dass in den nächsten 10 Jahren ein gutes Drittel aller Beschäftigten aus dem aktiven Dienst ausscheiden und in den Ruhestand treten wird. Verstärkend kommt hinzu, dass viele Beschäftigte vor dem gesetzlichen Rentenalter in Ruhestand gehen.

In den letzten Jahren wurden vermehrt Personen mit vielen Jahren Berufserfahrung eingestellt. Dies ist nicht nur auf die Auswirkungen des Fachkräftemangels, sondern auch auf das Interesse der Stadtverwaltung an den vielfältigen und gewinnbringenden Erfahrungen der jeweiligen Personen zurückzuführen.

3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei den Beamtinnen und Beamten ergibt sich im Vergleich der Jahre 2018 und 2022 folgendes Bild bei den Beförderungen:

Beförderungen ⁴ in den Bereichen:	2018			2022		
	Männer	Frauen	davon TZ	Männer	Frauen	Davon TZ
A 15	1	0	0	0	0	0
A 14	0	1	0	0	0	0
A 13	1	0	0	0	0	0
A 12	1	1	0	0	0	0
A 11	0	2	0	0	0	0
A 10	0	0	0	0	0	0
A 9	0	3	0	0	0	0
A 8	1	0	0	0	0	0
Gesamt	4	7	0	0	0	0

⁴ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters und des ersten Beigeordneten.

Bei den tariflichen Beschäftigten ergibt sich im Vergleich der Jahre 2018 und 2022 folgendes Bild:

Höhergruppierungen ⁵⁶ in den Bereichen:	2018			2022		
	Männer	Frauen	davon TZ	Männer	Frauen	davon TZ
EG 15	1	0	0	0	0	0
EG 14	0	0	0	0	0	0
EG 13	0	0	0	1	0	0
EG 12	1	0	0	0	1	0
EG 11	1	2	1	0	0	0
EG 10	1	0	0	0	2	1
EG 9	0	2	1	1	2	1
EG 8	0	0	0	2	0	0
EG 7	0	0	0	3	0	0
EG 6	1	0	0	0	0	0
EG 5	0	0	0	0	0	0
Gesamt	5	4	2	7	5	2

Insgesamt sind im Jahr 2022 12 Frauen und Männer höhergruppiert oder befördert worden. Der Frauenanteil entspricht 41,7%.

Bei einer differenzierten Betrachtung ist festzustellen, dass insbesondere in den Entgeltgruppen 7 und 8 ein Übergewicht der Höhergruppierungen bei den Männern vorliegt. In der totalen Betrachtung erklärt dieses Ungleichgewicht auch den Unterschied in der Gewichtung zwischen Frauen und Männern.

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten liegt bei den Höhergruppierungen 2022 bei 25 %.

4. Prognose und Gesamtfazit

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuationen (§ 6 Abs. 2 LGG).

Aktuell ist die Personalstruktur der Stadtverwaltung in Bezug auf die Ausgewogenheit von Frauen und Männern ausgeglichen aufgestellt. Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zugrunde gelegt werden.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt insbesondere in den technischen und handwerklichen Bereichen am Baubetriebshof, der EDV, den Hausmeisterdiensten und den Eigenbetrieben der Stadt Bad Honnef vor. Hier sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert.

⁵ ebd.

⁶ Hinweis: Die tariflichen S-Entgeltgruppen (Sozialer Dienst) wurden für die Auswertung in die EG-Struktur des TVöD überführt.

Auf der Führungsebene hat sich das Bild dahin gehend gewandelt, dass der Anteil an Frauen in Leitungspositionen kontinuierlich gestiegen ist und hier eine fast ausgewogene Zusammensetzung besteht.

Handlungsbedarf gibt es noch in den oben genannten unterrepräsentierten Bereichen, wo es Ziel sein muss, eine flächendeckende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Stadtverwaltung zu erreichen.

Festgestellt wird, dass ein verstärktes Maß an Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten entscheidend dazu beiträgt, Beruf und Familie (besser) miteinander zu vereinen.

Die damit einhergehende sich verändernde durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten bedeutet zukünftig jedoch auch einen höheren organisatorischen Aufwand für die maßgeblich Beteiligten.

Gleichzeitig trägt eine familienfreundliche Personalpolitik aber auch dazu bei, die dringend benötigten Fachkräfte nicht nur zu gewinnen, sondern auch an die Arbeitgeberin, die Stadt Bad Honnef, zu binden und somit dem Trend der steigenden Fluktuation entgegenzuwirken.

5. Zielvorgaben

Auf der Grundlage der Erfahrung der letzten Jahre und der Voraussetzung der entsprechenden Leistung, Befähigung und Eignung sowie unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen werden folgende Zielvorgaben für den Zeitraum 2024 bis 2029 (§ 5 Abs 3 LGG) aufgestellt:

- *Dauerhaftes* Geschlechtergleichgewicht auf Ebene der gesamten Stadtverwaltung.
- In den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Eingruppierungsbereichen und Laufbahngruppen wird ein Geschlechtergleichgewicht angestrebt.

6. Maßnahmen

6.1 Fortführung bestehender Maßnahmen

Aufgeführt werden hier die bisherigen Maßnahmen des Gleichstellungsplanes, die sich bewährt haben und deshalb weitergeführt werden sollen. Dies sind insbesondere Maßnahmen, die direkt aus dem LGG herrühren.

6.1.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen stehen sowohl Frauen als auch Männern offen zur Verfügung und sind grundsätzlich so auszuschreiben (§ 8 Abs. 4 LGG). Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip (Bestenauslese).

In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers auszuschreiben (§ 8 Abs. 1 Satz 1 LGG). Mit Bereichen im Sinne der Vorschrift sind nicht Organisationseinheiten, sondern Entgelt- und Laufbahngruppen gemeint.

In begründeten Einzelfällen, die beispielsweise durch organisatorische Veränderungen verursacht werden, kann bei einer internen Besetzung vom Grundsatz der Ausschreibungspflicht abgewichen werden. Dieses ist aber nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und unter Berücksichtigung der Rechte nach dem LPVG möglich.

Eine Abweichung von der Ausschreibungspflicht ist u.a. möglich, wenn Stellen für Auszubildende sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger offengehalten werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenausschreibungen beteiligt (§ 17 Abs. 1 LGG).

Vor Ausschreibung einer Stelle wird ein Anforderungsprofil erstellt (§ 8 Abs. 5 LGG). Dieses wird im Ausschreibungstext aufgenommen. Im Anforderungsprofil sind neben der Fachlichkeit in angemessenem Maße soziale Kompetenzen zu aufnehmen.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG). Sollte die Besetzung der Stelle in Teilzeit nicht möglich sein, muss der Fachdienst die zwingenden dienstlichen Gründe, die dem entgegenstehen, begründen und erörtern. Über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit entscheidet der Fachdienst nach den betrieblichen Erfordernissen.

6.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt (§ 17 Abs. 1 LGG).

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Auch hier wirkt die Gleichstellungsbeauftragte im Auswahlverfahren mit (§ 17 Abs. 1 LGG).

Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind gemäß § 9 Abs. 3 LGG unzulässig.

6.1.3 Auswahlkriterien

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind (§ 10 Abs. 1 LGG).

Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Ebenso dürfen nicht der Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen berücksichtigt werden (§ 10 Abs. 2 LGG).

6.1.4 Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen bei der Stadt Bad Honnef. Dies gilt insbesondere für sogenannte Männerberufe, also den handwerklich-technischen sowie den informationstechnologischen Bereich.

Die für das Stellenbesetzungsverfahren getroffenen Regelungen gelten sinngemäß für die Besetzung von Ausbildungsstellen.

Innerhalb des Berufsausbildungsmarktes ist in den letzten Jahren ein gestiegener Bedarf an Teilzeitausbildungen zu verzeichnen. Die Ausbildung in Teilzeit ermöglicht mehr Flexibilität und kann die Vereinbarkeit von Beruf und weiteren persönlichen Verpflichtungen erleichtern. Die Stadt Bad Honnef hat diesen Bedarf erkannt und befasst sich mit der Prüfung und Realisierbarkeit verschiedener Umsetzungsformen, die diesen Bedürfnissen entgegenkommen.

Zu Beginn jeder Ausbildung werden alle Auszubildenden von der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben“ informiert.

6.1.5 Arbeitsmodell und Teilzeitarbeit

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 LGG). Ihnen sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Wird von den Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit angestrebt, ist das Vorhaben mit der zuständigen Fachdienstleitung abzusprechen. Hierbei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl nach Möglichkeit zu berücksichtigen und in Einklang mit den dienstlichen Belangen zu bringen.

Führungskräfte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilhaben können. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen (§ 13 Abs. 4).

Vollzeitbeschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen seitens der Personalverwaltung hinzuweisen. Ihnen werden die für die versorgungs- und rentenrechtlichen Auskünfte zuständigen Stellen benannt (§ 13 Abs. 5 LGG).

Um die Planbarkeit der Arbeitsabläufe in der Verwaltung zu gewährleisten und den privaten Belangen der Beschäftigten entsprechen zu können, ist die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich zu befristen. Diese Befristung ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Bei der Dauer der Befristung sind die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen gesetzlicher, betrieblicher und tarifvertraglicher Regelungen zu berücksichtigen.

Dem Antrag auf eine vorzeitige Erhöhung oder Umwandlung von Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen.

Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe vorliegt (Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners/der Partnerin), soll entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Vollzeitbeschäftigung bzw. Erhöhung der Wochenarbeitszeit ermöglicht werden (13 Abs. 7 LGG).

Individuellen Bedürfnissen der Teilzeitbeschäftigten – im besonderen Alleinerziehenden – ist hinsichtlich der konkreten Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nach Möglichkeit zu entsprechen.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des § 13 Absatz 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 13 Abs. 6 LGG).

6.1.6 Beurlaubung

Im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften können sich alle Beschäftigten aus familiären Gründen (tatsächliche Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes) beurlauben lassen (§ 14 Abs. 1 LGG). Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Die Personalverwaltung informiert über die geltenden Mutterschutzvorschriften und über die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit.

Viele Eltern kehren innerhalb eines Jahres in den Beruf zurück. Aber auch alle, die nach maximal drei Jahren Elternzeit wieder ins Arbeitsleben einsteigen wollen, haben eine Garantie auf einen Arbeitsplatz.

Das bedeutet nicht unbedingt, dass sie an ihre alte Stelle zurückkehren. Stattdessen kann die Stadt Bad Honnef gemäß ihrem Direktions- und Weisungsrecht eine gleichwertige Position anbieten. Die neue Tätigkeit muss aber im Wesentlichen dem entsprechen, was im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist und was die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuvor geleistet hat. Auch Qualifikation, Bezahlung, Arbeitszeit und -ort werden die vorherigen Bedingungen erfüllen.

Es sind arbeitgeberseitig alle Möglichkeiten auszuschöpfen (wie z.B. interne Vertretungsregelungen, interne oder externe Ausschreibung), die Stelle im o. g. Zeitraum kommissarisch zu besetzen.

Bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist, wie bei der Teilzeitbeschäftigung, unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 14 Abs. 3 LGG).

Frauen und Männern, die Elternzeit beanspruchen oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit geboten, ihre Qualifikation zu erhalten und/oder zu verbessern. Sie werden auf Wunsch über Stellenausschreibungen informiert und erhalten Informationen zu den Fortbildungsangeboten der Studieninstitute (§ 14 Abs. 4 LGG). Bei Teilnahme an Fortbildungen entstehen keine Ansprüche auf Bezüge, Entgelt oder Stundenausgleich.

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer

Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden (§ 14 Abs. 5 LGG).

Eine Vertretungstätigkeit oder stundenweise Erwerbstätigkeit ist zuerst Beschäftigten, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, anzubieten, um ihnen die Chance der Verbindung zum Beruf zu geben (§ 14 Abs. 4 Satz 1).

Beurlaubte, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.

6.1.7 Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz sind eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten.

Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird Hinweisen auf Benachteiligungen sowie sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein störungsfreies Arbeitsklima geschaffen.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass derartige Benachteiligungen sowie insbesondere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleiben. Vor allem Beschäftigte mit Leitungsaufgaben haben Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Eine sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen gehören. Aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind insbesondere folgende Tatbestandteile als sexuelle Belästigung anzusehen:

- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Besonders schwerwiegend ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden, z. B. bei Auszubildenden und ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

Die Belästigten unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren; d.h. Maßnahmen dürfen sich nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten. Gleiches gilt für Personen, die die Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen bzw. Zeugen aussagen.

Die Betroffenen haben daher das Recht, sich direkt bei der Gleichstellungsbeauftragten, dem Schwerbehindertenbeauftragten, dem Personalrat, der Personalverwaltung als auch der unmittelbar vorgesetzten Person zu melden.

Beschwerdestelle nach dem AGG ist die Gleichstellungsbeauftragte.

Verstoßen Beschäftigte gegen das im AGG aufgeführte Benachteiligungsverbot, so hat die Stadt Bad Honnef die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung oder der sexuellen Belästigung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Das Frauenzentrum Bad Honnef, Frauen für Frauen e. V., und die Stadt Bad Honnef haben einen Kooperationsvertrag geschlossen. In ihm ist festgehalten, dass das Frauenzentrum die Stadt Bad Honnef bei der Thematik „Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz“ unterstützt. Zum einen bietet das Frauenzentrum Betroffenen von sexualisierter Gewalt Beratung an. Zum anderen wurde damit ein kontinuierliches Präventionsangebot geschaffen, durch das alle Beschäftigten der Stadt Bad Honnef, insbesondere Führungskräfte und Auszubildende in regelmäßigen Schulungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz“ informiert und sensibilisiert werden.

Über die gesetzlichen Anforderungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz hinausgehend sind der Stadt besonders folgende Themen der Personalpolitik wichtig:

6.1.8 Leistungsorientierte Bezahlung

Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsdifferenzierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

Es gilt daher das Gebot der Differenzierung zwischen schlechten, ergebnisarmen und guten, ergebnisreichen Leistungen bei der Bewertung der erbrachten Leistungen und schließlich bei der Auszahlung der Leistungsentgelte.

Alle Beschäftigten müssen die Chance erhalten, bei überdurchschnittlicher Leistung an der leistungsorientierten Bezahlung beteiligt zu werden. Dabei dürfen sich weder der Umfang der Beschäftigung noch die eventuell verringerte Flexibilität durch Vereinbarung von Familie und Beruf negativ auswirken. Teilzeitbeschäftigte erzielen ebenso wie Vollzeitbeschäftigte gerechte Bewertungen.

Sollte die gesetzliche Grundlage für die leistungsorientierte Bezahlung entfallen, entfällt dieser Unterpunkt.

6.1.9 Gesundheitsförderung

Die gesundheitliche Situation (Belastungen und Ressourcen) der Beschäftigten ist unterschiedlich, soll ihnen aber nicht zum Nachteil werden. Daher ist die gesundheitliche Fürsorge ebenso ein Thema der Gleichstellung wie die Stellenauswahl und -besetzung.

Die Gesundheit (ein dynamischer Gleichgewichtszustand, der durch Belastungen und Ressourcen bestimmt wird) einer Person wird im Wesentlichen durch drei Einflussgrößen bestimmt:

1. die Person: Erwartungen, Bewertungen, Verhalten und genetische Veranlagung
2. das soziale Umfeld: Beziehungen, familiäre Situation, Wohnsituation, etc.
3. das Arbeitsumfeld: Art der Tätigkeit, Umgebung, Arbeitsausstattung, Arbeitsorganisation und Kommunikation, berufliche Beziehungen, etc.

Den Einfluss des Arbeitsumfelds kann die Stadtverwaltung zum Beispiel durch präventive Maßnahmen, die ressourcenorientiert wirken, gestalten.

So dient die Ausstattung mit den richtigen und passenden Arbeitsmitteln dazu, die physischen Belastungen am Arbeitsplatz zu begrenzen bzw. zu reduzieren.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und bestehender Kooperationen werden regelmäßig verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten.

Im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) werden gezielt individuelle Belastungsquellen im Arbeitsumfeld identifiziert und spezifische Lösungsmaßnahmen von Seiten der Stadtverwaltung ergriffen.

Das gesamte Maßnahmenpektrum der Stadtverwaltung im Kontext Gesundheit unterstützt Frauen und Männer darin, in einem gleichberechtigten Arbeitsumfeld ihre Arbeitsleistung nachhaltig zu erbringen.

6.1.10 Personalentwicklungskonzept

Bei der Stadt Bad Honnef erfolgt die Personalentwicklung im Rahmen des bestehenden Personalentwicklungskonzeptes. Einzelne Bausteine sind z.B. Führungskräftebildungen, Führungsleitlinien, Beschäftigtenanalyse, Personalförderprogramm.

Alle Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Organisationsentwicklung sind dabei mit dem gesetzlichen Auftrag der beruflichen und sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern verknüpft.

Mit Blick auf den demografischen Wandel kann die Stadt Bad Honnef es sich nicht erlauben, ein Talent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu nutzen. Die Talente sind insbesondere durch die Führungskräfte in den Blick zu nehmen, zu fördern und optimal einzusetzen. Dies fördert die Arbeitszufriedenheit und erhöht die Produktivität.

So bieten sich u.a. die Möglichkeiten einer Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und II oder einer weitergehenden Qualifizierung (Bachelor/Master) an.

Es ist auch zu überlegen, ob und wie die Attraktivität von Führungspositionen erhöht werden kann, damit sich mehr Frauen hierfür interessieren. Die Zeit, für die dieser Gleichstellungsplan gilt, soll dafür genutzt werden. Im Rahmen einer Konzeptionierung soll geprüft werden, inwieweit Rahmenbedingungen für Führungspositionen verändert werden können, um die Stellen für Beschäftigte mit Familienaufgaben attraktiver zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten, Heim-/Telearbeit).

6.2 Neue Maßnahmen

Ergänzend zu den bestehenden Maßnahmen wurden neue Maßnahmen angegangen, die eine Impulswirkung auf die zukünftige mittel- und langfristige Weiterentwicklung der Ziele des LGG haben.

6.2.1 Ausbau Telearbeit / Homeoffice

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, ist es erforderlich, neue, innovative und kreative Lösungen für die Mütter, Väter oder pflegenden Angehörigen zu entwickeln.

Wichtig ist es auch, Männer in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie zu bestärken, um auf Dauer die einseitige Doppelbelastung der Frauen zu beseitigen. Ein neues Rollenverhalten setzt auch die Akzeptanz und die Unterstützung durch den Arbeitgeber voraus.

Deshalb wurde bei der Stadt Bad Honnef die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit ermöglicht (§ 13 Abs. 8 LGG). 2022 nutzten insgesamt 115 Beschäftigte der Stadtverwaltung die Möglichkeit zur Telearbeit als Flexibilisierungsinstrument. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 39 Anträge zur Nutzung von Telearbeit gestellt. Im Vergleich dazu nutzten 2018 19 Beschäftigte der Stadtverwaltung die Möglichkeit zur Telearbeit.

Grundsätzlich bieten Telearbeitsplätze oder auch Homeoffice genannt, die Möglichkeit, bei Vollzeit- und Teilzeitarbeit genutzt zu werden und sind für Frauen wie für Männer gleichermaßen geeignet.

Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen bzw. Homeoffice-Arbeitsplätzen ist ein weiterer Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aktuell ist eine Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit in der Abstimmung. Diese wird zukünftig die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit vom 23.12.2020 ablösen. Ziel der Dienstvereinbarung mobile Arbeit ist es, die individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern und eine weitere Flexibilisierung der Arbeit zu ermöglichen.

Für diesen Bericht wurden die Daten zur alternierenden Telearbeit für das Jahr 2022 ausgewertet und mit den Zahlen für den Zeitraum 2018 bis 31.07.2021 verglichen.

Das Arbeitsmodell der alternierenden Telearbeit wurde zum Stichtag 31.07.2021 von insgesamt 52 weiblichen und 20 männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Dies entspricht einer Gesamtquote von 26,18 % der Beschäftigten (im Jahresdurchschnitt). Die Quote von 18,91 % zeigt, dass insbesondere weibliche Beschäftigte dieses Arbeitszeitmodell nutzen.

Zum Stichtag 31.12.2022 wurde das Angebot der alternierenden Telearbeit von insgesamt 115 Personen genutzt. Im Detail liegen von 72 Frauen und 43 Männern Anträge vor. 38,85 Prozent der Beschäftigten haben somit bis Ende des Jahres 2022 einen alternierenden Telearbeitsplatz beantragt. Es ist ein deutlicher Anstieg seit der Erhebung von 2021 (26,18%) erkennbar.

Im Jahr 2022 wurden 39 Anträge auf die Nutzung von Telearbeit gestellt. Im Detail wurden 22 Anträge durch weibliche und 17 Anträge durch männliche Personen eingereicht. Insgesamt Im Jahr 2022 wurden insgesamt 62,60 % der Anträge für alternierende Telearbeitsplätze durch Frauen eingereicht.

Mit der Einführung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit wird den Beschäftigten ein weiteres Angebot zur Flexibilisierung der Arbeitszeit angeboten. Die breit gefächerten Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit sollten gut kommuniziert und darauf hingewirkt werden, dass auch männliche Beschäftigte dieses Instrument positiv, als wichtigen Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wahrnehmen.

6.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege

Die Stadtverwaltung Bad Honnef unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den familiären Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Die Stadt Bad Honnef begrüßt es ausdrücklich, wenn Väter sich aktiv in die familiären Aufgaben einbringen und dafür Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit in Anspruch nehmen.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Daher sollen spezifische, in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn es eine Relevanz für eine mögliche Aufgabenübertragung gibt.

Aufgabe aller Führungskräfte ist es, daran mitzuwirken, dass insbesondere Beschäftigte, die Angehörige pflegen und betreuen, im beruflichen Umfeld akzeptiert und unterstützt werden.

Dieses ist wichtig, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei den Beschäftigten zu erreichen.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen führen. Aus diesem Grund erfolgt bei Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, im Rahmen haushaltsrechtlicher Möglichkeiten, ein personeller oder organisatorischer Ausgleich. Ggf. sind befristet Vertretungskräfte zu beschäftigen.

Die Stadt Bad Honnef ermöglicht zudem ihren Beschäftigten mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen familienfreundliche Arbeitszeiten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigung wird nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen gewährt, und zwar grundsätzlich in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Entsprechend den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ist die Teilzeittätigkeit zu befristen und ggf. zu verlängern.

Bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes wird grundsätzlich von einer Teilbarkeit der Stelle ausgegangen. Wenn eine Teilung nicht möglich sein sollte, muss dieses besonders begründet und mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert werden.

Den Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten vorrangig angeboten.

Allen Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung wird während dieser Zeit die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gelten als dienstliche Veranstaltungen in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung nach den gesetzlichen Vorschriften erfolgt.

Anträgen auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung wird entsprochen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anträgen auf Änderung des jeweiligen Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der vorzeitigen Rückkehr in

eine Vollzeitbeschäftigung wird entsprochen, wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei sind jedoch die Belange und Ansprüche der möglicherweise für die Vertretungstätigkeit eingestellten Personen zu berücksichtigen.

6.2.3 Psychische Gefährdungsbeurteilung und der Follow-up

Psychische Gesundheit ist für die Qualität von Arbeit unverzichtbar. Denn Stress wirkt sich langfristig negativ auf Motivation, Leistungsfähigkeit und Betriebsklima aus.

2018 führte die Stadtverwaltung erstmals - in Kooperation mit geschulten Psychologinnen und Psychologen - die gesetzlich geforderte psychische Gefährdungsbeurteilung durch und identifizierte in bereichsspezifischen Workshops psychische Belastungen der Beschäftigten und deren Auslöser. Die sich aus den Workshops ergebenden Erkenntnisse wurden im Rahmen eines Follow-up Prozesses mit Maßnahmen versehen.

Im Laufe des Jahres 2023 wird erneut eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Es wird die Methode eines Online Fragebogens genutzt, welche viele Vorteile bringt. Unter anderem können so möglichst viele Beschäftigte erreicht werden und eine anonyme, flexible und anonymisierte Verfahrensweise ist sichergestellt.

Frauen und Männer werden durch die psychische Gefährdungsbeurteilung gleichermaßen im Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz unterstützt.

6.2.4 Entwicklung eines Arbeitgeberprofils

Um den immer sichtbarer werdenden Auswirkungen des Fachkräftemangels entgegenzuwirken und den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung ein möglichst attraktives Arbeitsumfeld zu ermöglichen, wird aktuell an der Entwicklung eines Arbeitgeberinnenprofils gearbeitet. Im Rahmen dessen wurden alle Mitarbeitenden, die Führungskräfte und der Verwaltungsvorstand mit Hilfe einer Umfrage zur Attraktivität der Stadt Bad Honnef als Arbeitgeberin befragt.

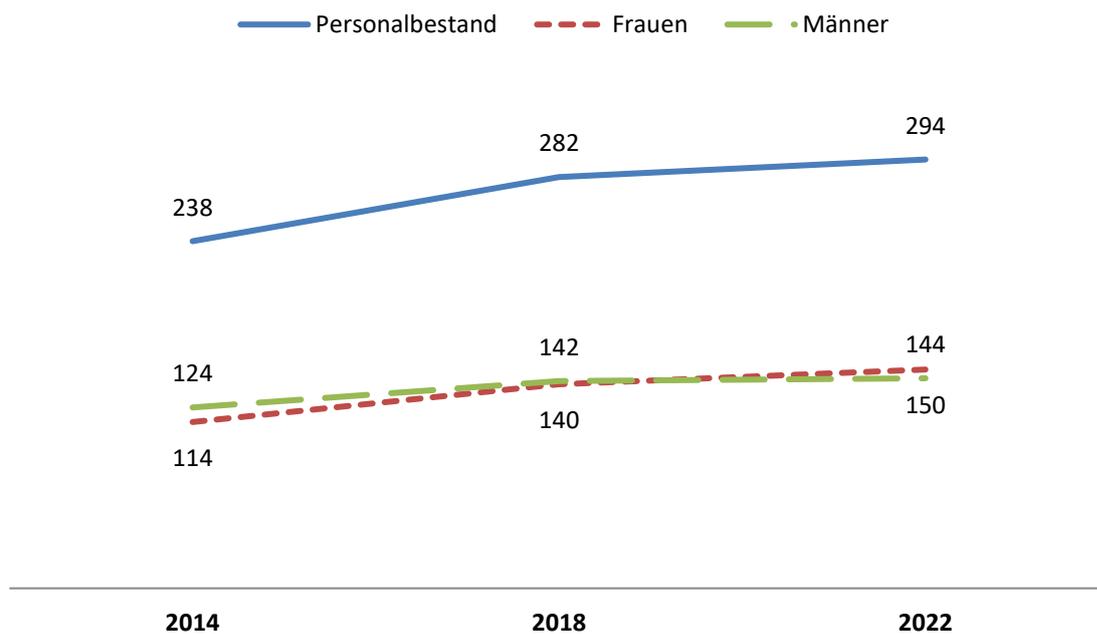
Die Schaffung eines klaren und aussagenkräftigen Profils der Stadt Bad Honnef als Arbeitgeberin soll zum einen interessierte Personen auf die Möglichkeit einer Beschäftigung bei der Stadt Bad Honnef aufmerksam machen, als auch bereits Beschäftigten die Chance geben, ihre Wünsche, Bedürfnisse und Verbesserungsvorschläge zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Bad Honnef als Arbeitgeberin einzubringen.

7. Bericht über die Personalentwicklung

7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 238 am 31.12.2014 auf 294 am 31.12.2022 gestiegen. Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur kann dem nachstehenden Schaubild entnommen werden.

Beschäftigtenentwicklung⁷ (in Köpfen)



Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren kontinuierlich und deutlich erkennbar angestiegen und liegt mit Stand 31.12.2022 bei 50,67% und erreicht damit ganz knapp die paritätische Ausgeglichenheit von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung Bad Honnef und ihren Eigenbetrieben.

7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben

Für den Berichtszeitraum war keine konkrete Zielvorgabe mit Festlegung von Zielerreichungsgraden getroffen. Zur Zielerreichung ist daher keine Aussage zu treffen.

⁷ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters und des ersten Beigeordneten.

7.3 Stellenauswahlverfahren

Im Berichtszeitraum wurden die rechtlichen Vorschriften aus dem LGG und die im Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze eingehalten.

Darüber hinaus wurden intern auch Stellen ausgeschrieben, bei denen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben war. Dieses erfolgte ganz bewusst, um allen Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb des Hauses beruflich zu verändern.

Alle Auswahlentscheidungen im Berichtszeitraum wie z.B. bei Neueinstellungen oder Vergabe von Beförderungstellen, wurden im Rahmen der Bestenauslese und mit Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

In den Personalauswahlverfahren wurden für alle ausgeschriebenen Stellen Vorstellungsgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben an den Gesprächen teilgenommen und bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mitgewirkt.

7.4 Elternzeit / Beurlaubung

Im Berichtszeitraum konnten alle Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung berücksichtigt werden.

8. Benachteiligungen am Arbeitsplatz - innerbetriebliche Beschwerdestelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des AGG. Im Berichtszeitraum hat es eine konkrete Meldung an die Gleichstellungsbeauftragte gegeben, aber keine Beschwerde, die ein Verfahren nach dem AGG ausgelöst hätte.