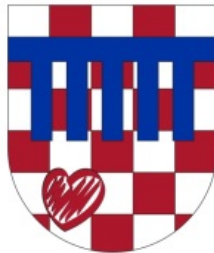




LEBENSFREUDE
VERBÜRGT
BAD HONNEF



Gleichstellungsplan 2019 bis 2024

gem. §§ 5 und 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Stadt Bad Honnef, Der Bürgermeister

Der Fachdienst „Personal und Organisation“ in Kooperation mit der Beauftragten für Gleichstellung, Menschen mit Behinderung und Senioren.

Fachdienst „Personal und Organisation“

Rathausplatz 1
53604 Bad Honnef

personalwesen@bad-honnef.de

Beauftragte für Gleichstellung, Menschen mit Behinderung und Senioren

Rathausplatz 1
53604 Bad Honnef

Bildnachweis Foto Titelseite: Pixabay

erstellt März 2019 (Fachdienst 1-11)

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den ersten Gleichstellungsplan 2019 bis 2024 vorlegen zu können.

„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.“

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Dieser Passus, der 1994 dem Grundgesetz hinzugefügt wurde, nimmt auch uns als Mitglieder der Kommunalverwaltung und des Rates der Stadt Bad Honnef in die Verantwortung, den Gleichstellungsgedanken gesellschaftliche Realität werden zu lassen.

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz für Nordrhein-Westfalen (LGG) aus dem Jahre 1999 hatten die gesetzlichen Regelungen in der Praxis allerdings noch nicht zu einer vollständigen beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern geführt. Um die Durchsetzungskraft des LGG bei der Umsetzung zu stärken wurde am 14.12.2016 das bisherige Landesgleichstellungsgesetz geändert.

Mit der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) haben die Kommunen grundlegende zusätzliche Impulse und Handlungsanweisungen für eine effektive Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Dienst erhalten.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere der betrieblichen Personalentwicklung.

Der vorliegende Plan soll nun dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Männer und Frauen in allen Bereichen, Gremien und Funktionen gleich vertreten sind. Um dies deutlich zu machen, hat der Landesgesetzgeber bewusst den Titel „Gleichstellungsplan“ gewählt. Hierdurch soll möglichen Vorbehalten entgegengewirkt werden und die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für Fragen insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter betont werden.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsfunktionen und Gremien, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Implementierung des Gleichstellungsauftrags in die Personalentwicklungsplanung müssen

elementare Inhalte und Zielvorgaben einer modernen Verwaltung sein. Der geschlechtergerechten Personalentwicklung und Personalförderung kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

Letztendlich liegt es an uns allen, dazu beizutragen, dass Gleichberechtigung und Familienfreundlichkeit in unserer Verwaltung in der täglichen Arbeit realisiert werden.



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

Vorwort	3
1. Geltungsbereich und Ziel	7
2. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	9
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur	10
3.1 Personalbestand	10
3.2 Entwicklung der Gehalts- und Besoldungsstruktur	12
3.3 Leitungspositionen	14
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	18
6.1.2 Stellenbesetzungsverfahren	19
6.1.3 Auswahlkriterien	19
6.1.4 Ausbildung	20
6.1.5 Arbeitsmodell und Teilzeitarbeit	20
6.1.6 Beurlaubung	21
6.1.7 Benachteiligungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	22
6.1.8 Leistungsorientierte Bezahlung	24
6.1.9 Gesundheitsförderung	24
6.2 Neue Maßnahmen	25
6.2.1 Ausbau Telearbeit / Homeoffice	25
6.2.2 Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes	26
6.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege	26
6.2.4 Psychische Gefährdungsbeurteilung und der Follow-up	28
7. Bericht über die Personalentwicklung	29
7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung	29
7.2 Grad der Erreichung der Zielvorgaben	29
7.3 Stellenauswahlverfahren	30
7.4 Elternzeit / Beurlaubung	30
8. Benachteiligungen am Arbeitsplatz - innerbetriebliche Beschwerdestelle	30

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 31.12.2024 (§ 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).

Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Rat vorzulegen (§ 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 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.

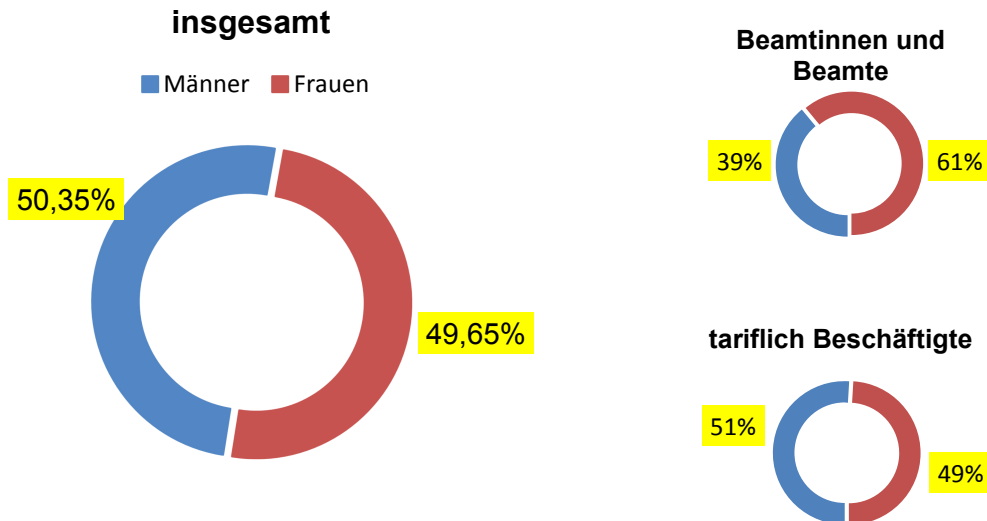
Sofern sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, steht ihr gemäß § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht zu.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

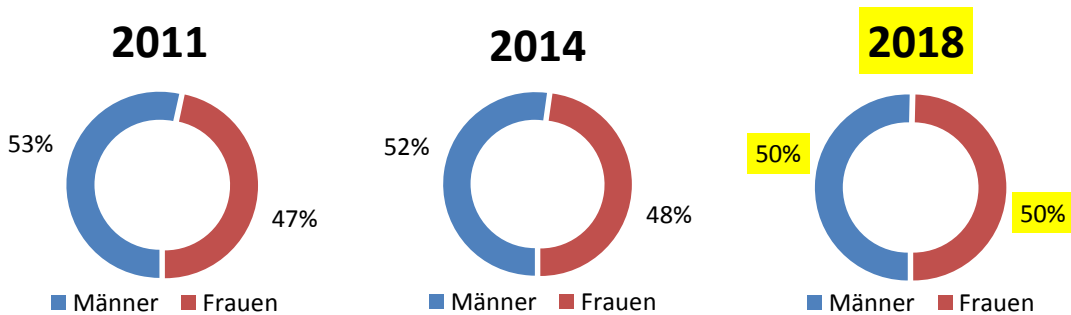
3.1 Personalbestand

Zum Stichtag 31.12.2018 waren bei der Stadtverwaltung insgesamt 282 Personen geführt, davon 140 Frauen und 142 Männer.

Geschlechterstruktur 2018



Entwicklung des Frauenanteils



Geschlechterstruktur ¹ (in Köpfen)	2011			2014			2018		
	Männer	Frauen	Ges.	Männer	Frauen	Ges.	Männer	Frauen	Ges.
Beamtinnen/Beamte	17	13	30	11	11	22	7	11	18
Tariflich Beschäftigte	108	96	204	113	103	216	135	129	264
Beschäftigte gesamt	125	109	234	124	114	238	142	140	282
in %	53,42	46,58		52,10	47,90		50,35	49,65	

Hinweis: Der Anstieg der absoluten Beschäftigtenzahlen in Köpfen (+48) im Zeitraum 2011 bis 2018 verteilt sich auf einen geplanten Zuwachs von 22,03 Vollzeitäquivalenten. In den Stellenplänen vorgesehene - aber lange vakante Stellen - konnten insbesondere ab 2014 besetzt werden.

¹ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

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 25 %.

Wie zu erwarten, sind demgegenüber Frauen in den sozialen und serviceorientierten Diensten (Geschäftsbereiche 2 „Bürgerdienste“) überproportional vertreten, der Frauenanteil liegt hier bei rund 65 %.

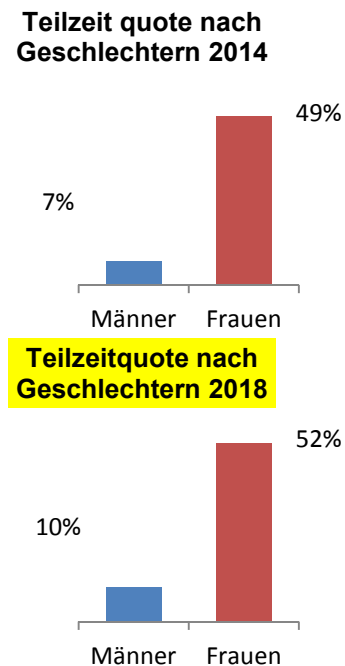
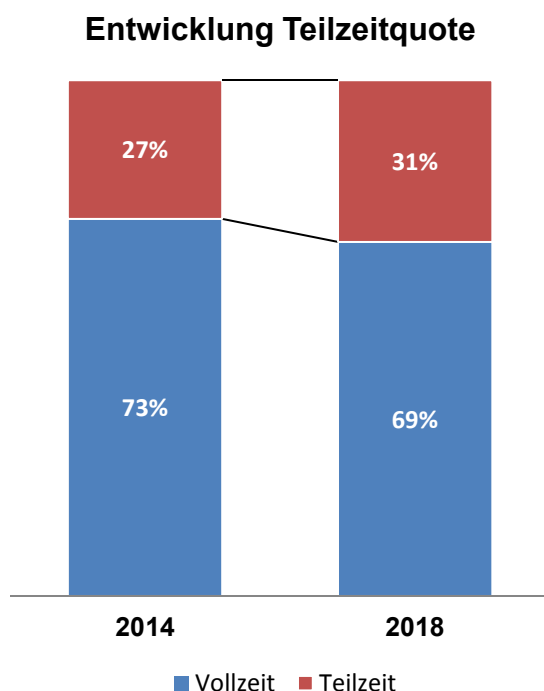
Somit lässt sich fest halten, dass sich im Gesamtbild eine quasi paritätische Besetzung an Frauen und Männern in der Stadtverwaltung zeigt, im Detail aber Unterschiede in den Geschäftsbereichen und Fachdiensten bestehen. Die Berufswahl ist noch immer sehr durch ein traditionelles Rollenbild geprägt.

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.

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	2014					2018				
	Männer	TZ	Frauen	TZ	Ges. TZ	Männer	TZ	Frauen	TZ	Ges. TZ
Beamtinnen/Beamte	11	1	11	4	5	7	1	11	4	5
Tariflich Beschäftigte	113	8	103	51	59	135	13	129	69	82
Beschäftigte gesamt	124	9	114	55	64	142	14	140	73	87
in %		7,26		48,82	26,89		9,86		52,14	30,85

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 Mehrzahl der weiblichen Beschäftigten ist 2018 in Teilzeit erwerbstätig. Von 140 weiblichen Beschäftigten arbeiten 73 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. Bei den Männern ist sogar ein Anstieg um 35,81 % zu verzeichnen, auch wenn dieser auf sehr niedrigem Niveau erfolgt ist.

Tendenziell lässt sich auch in der Erwerbsbeteiligung für die Stadtverwaltung Bad Honnef die Fortführung des traditionellen Rollenbilds feststellen. Es besteht die Hoffnung, dass durch das ab dem 01.01.2019 geltende „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ diesem Trend entgegen gewirkt wird.

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 2011, 2014 und

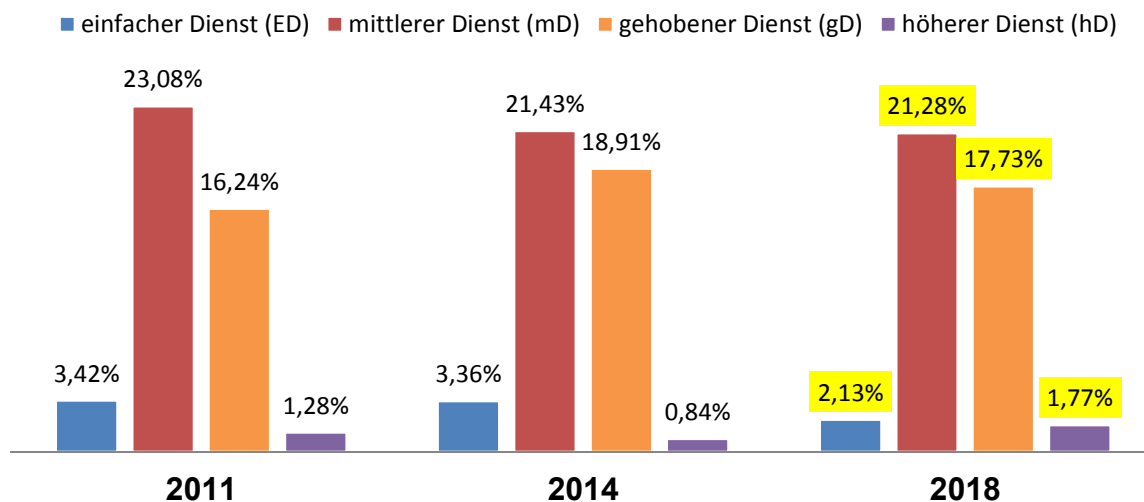
² Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

2018 in absoluten Zahlen gegenübergestellt. Damit wird die Entwicklung seit den letzten Fortschreibungen der Frauenförderpläne dokumentiert.

Absolut ³ in den Bereichen:	2011		2014		2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
A 15 / EG 15	1	1	2	0	2	1
A 14 / EG 14	3	1	2	1	0	2
A 13 / EG13	3	1	4	1	1	2
Summe hD	7	3	8	2	3	5
A 12 / EG12	6	3	4	2	9	6
A 11 / EG 11	21	10	16	16	20	15
A 10 / EG 10	3	5	5	5	5	9
A 9 / EG 9	11	20	14	22	9	20
Summe gD	41	38	39	45	43	50
A 9 / EG 9	7	9	1	2	8	9
A 8 / EG 8	8	29	6	31	8	28
A7 / EG 7	19	2	20	2	21	2
A 6 / EG 6	28	8	25	9	32	12
EG 5	11	13	12	7	16	9
Summe mD	67	54	64	51	85	60
EG 1 - EG 4	6	8	7	8	6	6
S-Tarife Soziales und Erziehung	3	3	3	6	3	12
Nachwuchskräfte	1	3	3	2	2	7
Beschäftigte gesamt	125	109	124	114	142	140

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

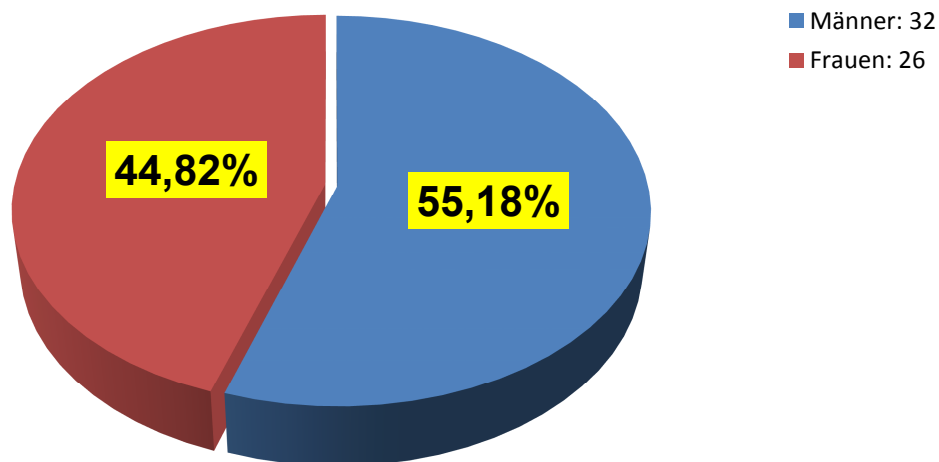
³ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

(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 Beförderungssamt 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 Beförderungssamt A 13 und „hD“ für die Laufbahngruppe 2 ab dem 2. Einstiegsamt (A13) verwendet.

3.3 Leitungspositionen

Zwecks Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen ist festzustellen, dass auf den Leitungspositionen (Besoldungs-/ Entgeltgruppen 11 bis 15) keine paritätische Verteilung vorliegt.

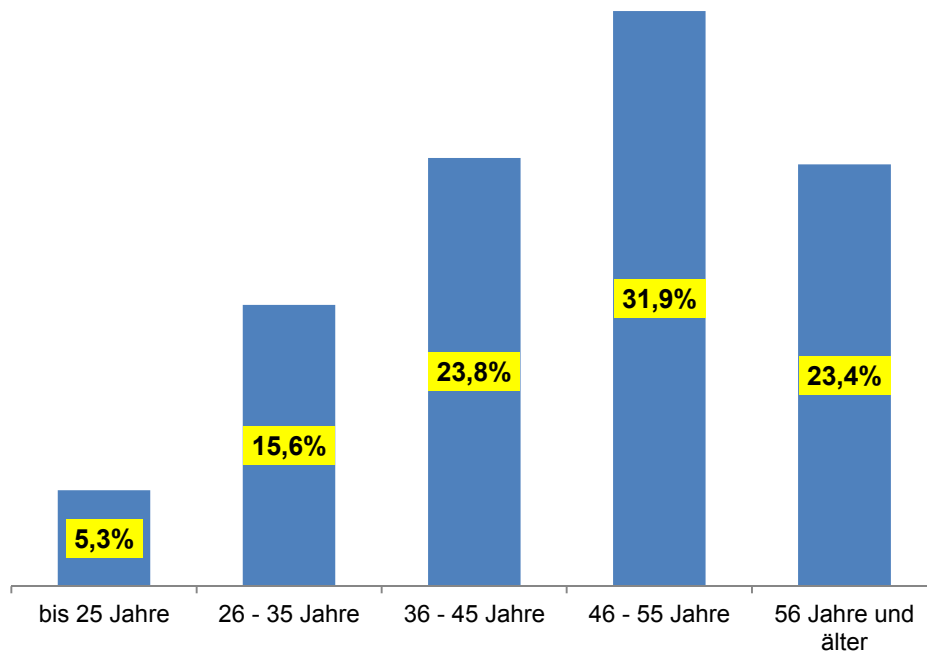
Verteilung der Leitungspositionen 2018: (Besoldungs-/ Entgeltgruppen: 11 -15)



3.4 Altersstruktur

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

Altersstruktur der Stadtverwaltung 2018



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.

3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei den Beamtinnen und Beamten ergibt sich folgendes Bild bei den Beförderungen:

Beförderungen⁴		2011 bis 2018		
in den Bereichen:	Männer	Frauen	davon TZ	
A 15	1	0	0	
A 14	0	1	0	
A 13	1	0	0	
A 12	1	1	0	
A 11	0	2	0	
A 10	0	0	0	
A 9	0	3	0	
A 8	1	0	0	
Gesamt	3	7	0	

Im Zeitraum von 2011 bis 2018 wurden doppelt so viele Frauen befördert wie Männer. Keine der Beförderungen liegt im Bereich der Teilzeit.

Bei den tariflich Beschäftigten ergibt sich folgendes:

Höhergruppierungen⁵		2011 bis 2018		
in den Bereichen:	Männer	Frauen	davon TZ	
EG 15	1	0	0	
EG 14	3	2	0	
EG 13	1	0	0	
EG 12	5	4	4	
EG 11	7	12	7	
EG 10	3	2	1	
EG 9	6	7	4	
EG 8	4	6	2	
EG 7	8	0	0	
EG 6	9	4	5	
EG 5	1	2	3	
Gesamt	48	39	26	

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

Insgesamt sind 97 Frauen und Männer höhergruppiert oder befördert worden. Der Frauenanteil entspricht 47,42 %.

Bei einer differenzierten Betrachtung ist festzustellen, dass insbesondere in den Entgeltgruppen 6 und 7 ein Übergewicht der Höhergruppierungen bei den Männern vorliegt (überwiegend handwerkliche Berufe, siehe Tabelle Seite 14). 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 bei 26,80 %.

⁴ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

⁵ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

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 (§ 5 Abs. 2 LGG).

Aktuell ist die Personalstruktur der Stadtverwaltung in Bezug auf die Ausgewogenheit von Frauen und Männern fast ausgeglichen aufgestellt. Somit kann man feststellen, dass dieses Erfordernis bereits nahezu erreicht ist und kein direkter Handlungsbedarf gegeben ist.

Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zugrunde gelegt werden.

Hier stellt sich die Situation bei der Stadt Bad Honnef so dar, dass bis 2023 altersbedingt nur wenige Stellen in den unterrepräsentierten Bereichen frei werden, so dass sich eine umfassende Prognose erübrigt.

Eine Unterrepräsentanz 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.

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 sinkende 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 den Arbeitgeber, 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 2018 bis 2023 (§ 5 Abs 3 LGG) aufgestellt:

- Geschlechtergleichgewicht auf Ebene der gesamten Stadtverwaltung.
- In den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Eingruppierungsbereichen und Laufbahngruppen wird eine 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.

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 offen gehalten werden.

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

Liegen nach einer internen Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden (§ 8 Abs. 2 Satz 1 LGG). Im

Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden (§ 8 Abs. 2 Satz 2 LGG).

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen 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.

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 berücksichtigen.

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.

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 Befähigung, Eignung und fachlicher Leistung ist lediglich das Anforderungsprofil maßgeblich. Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen werden in die Qualifikationsbeurteilung einbezogen, soweit sie für die entsprechende Aufgaben 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 Satz 1 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.

Im Laufe jeder Ausbildung werden alle Auszubildenden von der Gleichstellungsbeauftragten über das 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. Das ab 01.01.2019 geltende Brückenteilzeitgesetz eröffnet hier neue Möglichkeiten.

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. Bei Teilnahme an Fortbildungen entstehen keine Ansprüche auf Bezüge, Entgelt oder Stundenausgleich (§ 14 Abs. 4 LGG).

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).

Beurlaubten, 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 AGG 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 Vertrauensmann für die Schwerbehinderten, 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.

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.

Jede/r muss 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. Dem ist insbesondere bei der Zielvereinbarung Rechnung zu tragen.

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 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.

6.2 Neue Maßnahmen

Ergänzend zu den bestehenden Maßnahmen werden 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 soll bei der Stadt Bad Honnef die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit ermöglicht werden (§ 13 Abs. 8 LGG). 2018 nutzten 19 Beschäftigte der Stadtverwaltung die Möglichkeit zur Telearbeit als Flexibilisierungsinstrument.

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.

Ziel ist, im Jahr 2019 eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit abzuschließen.

6.2.2 Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes

Bei der Stadt Bad Honnef erfolgt die Neukonzeption der Personalentwicklung. Einzelne Bausteine sind z.B. Führungskräftebildungen, Führungsleitlinien, Beschäftigtenanalyse, Personalförderprogramm.

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

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).

6.2.3 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). Wir begrüßen 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 unververtretbaren 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.

6.2.4 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 dem TÜV - die gesetzlich geforderte psychische Gefährdungsbeurteilung durch und identifizierte in bereichsspezifischen Workshops psychische Belastungen der Beschäftigten und deren Auslöser.

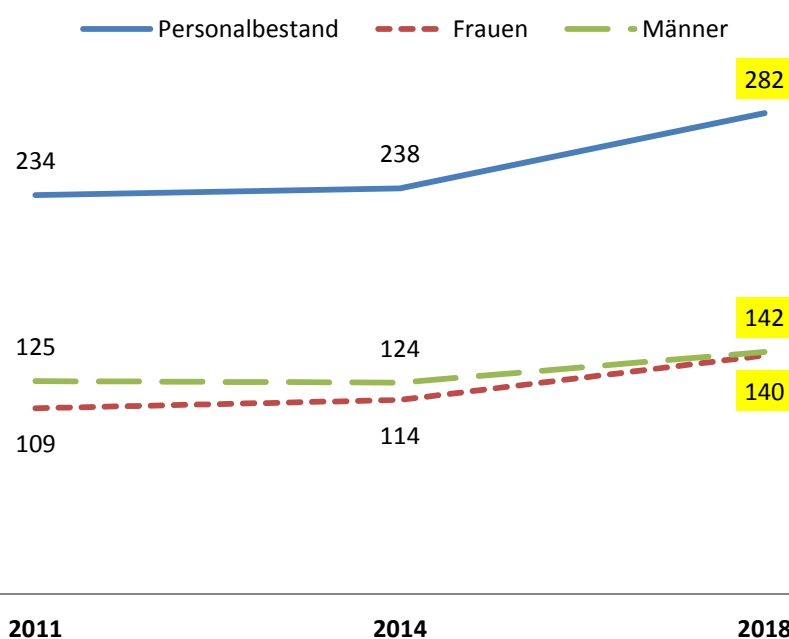
Die sich aus den Workshops ergebenden Erkenntnisse werden im Rahmen eines Follow-up Prozesses mit Maßnahmen versehen. Frauen und Männer werden durch die psychische Gefährdungsbeurteilung gleichermaßen im Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz unterstützt.

7. Bericht über die Personalentwicklung

7.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenentwicklung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 234 am 31.12.2011 auf 282 am 31.12.2018 gestiegen. Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur kann dem nachstehenden Schaubild entnommen werden.

Beschäftigtenentwicklung⁶ (in Köpfen)



Hinweis: Der Anstieg der absoluten Beschäftigtenzahlen in Köpfen (+48) im Zeitraum 2011 bis 2018 verteilt sich auf einen geplanten Zuwachs von 22,03 Vollzeitäquivalenten. In den Stellenplänen vorgesehene - aber lange vakante Stellen - konnten insbesondere ab 2014 besetzt werden.

Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren kontinuierlich und deutlich erkennbar angestiegen und liegt mit Stand 31.12.2018 bei 49,65 % und verfehlt damit nur 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

⁶ Ohne die Position der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

Zielerreichungsgraden getroffen. Zur Zielerreichung ist daher keine Aussage zu treffen.

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 Beförderungsstellen, 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 hat 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 allgemeine Anfragen gegeben, aber keine Beschwerde, die ein Verfahren nach dem AGG ausgelöst hätte.