

5. Fortschreibung

**FRAUENFÖRDERPLAN**

gem. §§ 5 a und 6 Landesgleichstellungsgesetz



**STADTVERWALTUNG KÖNIGSWINTER**

**Januar 2016 bis Dezember 2018**

Beschluss des Stadtrates vom 20.06.2016

## **INHALTSVERZEICHNIS**

Präambel	Seite	3
I. <u>Allgemeine Bestimmungen</u>		
§ 1 Ziel des Frauenförderplans	Seite	4
§ 2 Geltungsbereich	Seite	4
§ 3 Geltungsdauer	Seite	4
II. <u>Maßnahmen zur Frauenförderung</u>		
§ 4 Bestandsaufnahme	Seite	5-9
§ 5 Zielvorgabe	Seite	9-10
§ 6 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	Seite	11
§ 7 Stellenausschreibungen	Seite	11-12
§ 8 Vorstellungsgespräche	Seite	12
§ 9 Fort- und Weiterbildung	Seite	12-13
§ 10 Ausbildung	Seite	13
III. <u>Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u>		
§ 11 Arbeitszeitmodelle, Telearbeit	Seite	13
§ 12 Jobsharing/Teilzeit	Seite	13-14
§ 13 Beurlaubung	Seite	14
§ 14 Inkrafttreten	Seite	14

## Präambel

Die 4. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Königswinter wurde vom Stadtrat in seiner Sitzung am 08.07.2013 beschlossen. Auch die sich daran anschließende Fortschreibung hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot in den Dienststellen der Stadtverwaltung Königswinter umzusetzen. Es gilt, Chancengleichheit in Ausbildung und Beruf für Frauen und Männer dahingehend zu entwickeln, dass Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ermöglicht wird und nicht Grund von Benachteiligung ist.

Der Frauenförderplan wird vom Rat der Stadt Königswinter als gesellschaftspolitische Aufgabe der Stadt befürwortet und ist damit wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung. Der darin vorgegebene Maßnahmenplan zielt darauf ab, die vorhandenen Strukturen so fortzuentwickeln, dass in allen Bereichen und Funktionen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit auch einhergehenden Fachkräftemangel erfährt familiengerechte Personalpolitik zunehmend Bedeutung und stellt sowohl für die Stadt als Arbeitgeberin als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine gewinnbringende Investition dar.

Die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung sind eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans sind alle Vorgesetzten für ihren Verantwortungsbereich. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, in den sachlich unmittelbar zuständigen Dienststellen an dieser Aufgabe engagiert mitzuwirken, um eine familienfreundliche Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1**

#### **Ziel des Frauenförderplans**

- (1) Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. (§ 1 Abs. 3 LGG)
- (2) Ziel des Frauenförderplans ist zum einen, die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern dadurch zu erreichen, dass Frauen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Zum anderen soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.
- (3) Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird u.a. angestrebt durch eine geschlechtsgerechte Verwaltungssprache, d.h. alle Verfahren und Vordrucke innerhalb der Stadtverwaltung sind diesem Grundsatz anzupassen, und es soll – wenn der Text es ermöglicht – eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden.

### **§ 2**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Königswinter, für alle städtischen Einrichtungen sowie für städtische Eigenbetriebe.
- (2) Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Stadt in der Rechtsform des Privatrechts wird auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans hingewirkt. (§ 2 Abs. 3 Satz 1 LGG)

### **§ 3**

#### **Geltungsdauer**

- (1) Der Frauenförderplan gilt für den Zeitraum vom Tage nach der Beschlussfassung durch den Stadtrat bis zum 31.12.2018. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben. (§ 5 a Abs. 1 Satz 1 + 6 LGG)
- (2) Sechs Monate nach Ablauf des Frauenförderplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen. (§ 5 a Abs. 6 LGG)

## II. Maßnahmen zur Frauenförderung

### § 4 Bestandsaufnahme

- (1) Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben. (§ 6 Abs. 2 LGG)
- (2) Die Ergebnisse der Datenerhebung zum Stichtag 01.01.2016 sind nachfolgend dargestellt.

<b>Beamtinnen und Beamte einschl. Teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Beschäftigte</b>				
	<b>Stand: 1. Januar 2016</b>			
Beamtinnen/Beamte	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen
Bes.gruppen BBesG				in %
A 16	1	1	0	100,00
A 15	3	1	2	33,33
A 14	4	2	2	50,00
A13 hD	4	2	2	50,00
<b>Höh. Dienst ges.</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50,00</b>
davon Teilzeit	2	2	0	100,00





A13 gD	5	3	2	60,00
A 12	7	3	4	42,86
A 11	17	8	9	47,06
A 10	8	8	0	100,00
A 9 gD	2	2	0	100,00
<b>Gehob. Dienst ges.</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>61,54</b>
davon Teilzeit	13	11	2	84,62




A 9 mD	6	5	1	83,33
A 8	7	6	1	85,71
A 7	4	4	0	100,00
A 6	1	0	1	0,00
<b>Mittl. Dienst ges.</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>83,33</b>
davon Teilzeit	13	13	0	100,00

<b>Beamtinnen/Beamte insgesamt:</b>	<b>69</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>65,22</b>
davon Teilzeit	28	26	2	92,86

Tarifbeschäftigte einschl. Teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Beschäftigte					
Stand: 1. Januar 2016					
	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	
Entgeltgruppen TVöD				in %	
EG 15	1	1	0	100,00	
EG 14	2	0	2	0,00	
EG 13	9	5	4	55,56	
<b>Höherer Dienst</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50,00</b>	
davon Teilzeit	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100,00</b>	


	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	
Entgeltgruppen TVöD				in %	
Sozial-u. Erziehungsd.					
S18	1	0	1	0,00	
S15	2	0	2	0,00	
S14	6	6	0	100,00	
S12	3	2	1	66,66	
S11b	3	3	0	100,00	
S09	1	1	0	100,00	
<b>Sozial-/Erziehungsdienst</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>75,00</b>	
davon Teilzeit	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,33</b>	


EG 12	11	4	7	36,36	
EG 11	7	1	6	14,29	
EG 10	15	9	6	60,00	
EG 9	29	9	20	31,03	
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>62</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>37,10</b>	
davon Teilzeit	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>78,57</b>	

EG 8	41	28	13	68,29
EG 7	10	1	9	10,00
EG 6	72	27	45	37,50
EG 5	79	30	49	37,97
<b>Mittlerer Dienst</b>	<b>202</b>	<b>86</b>	<b>116</b>	<b>42,57</b>
davon Teilzeit	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>88,89</b>

EG 4	4	0	4	0,00
EG 3	17	3	14	17,65
EG 2	7	6	1	85,71
EG 1	1	1	0	100,00
<b>Einfacher Dienst</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>34,48</b>
davon Teilzeit	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>52,94</b>

<b>Tarifbeschäftigte insgesamt</b>	<b>321</b>	<b>137</b>	<b>184</b>	<b>42,68</b>
davon Teilzeit	<b>85</b>	<b>68</b>	<b>17</b>	<b>80,00</b>

<b>Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte einschl. Teilzeitbeschäftigte</b>					
<b>und beurlaubte Beschäftigte insgesamt nach Laufbahngruppen</b>					
	<b>Stand: 1. Januar 2016</b>				
Beamtinnen/Beamte /Tarifbeschäftigte	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	
Bes.- Entgeltgruppen				in %	
B A 16 hD	1	1	0	100,00	
B A 15 hD	3	1	2	33,33	
T EG 15	1	1	0	100,00	
B A 14 hD	4	2	2	50,00	
T EG 14 hD	2	0	2	0,00	
B A 13 hD	4	2	2	50,00	
T EG 13 hD	9	5	4	55,56	
Beamtinnen/Beamte hD	12	6	6	50,00	
Tarifbeschäftigte hD	12	6	6	50,00	
<b>Höherer Dienst GESAMT</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>50,00</b>	


Beamtinnen/Beamte /Tarifbeschäftigte	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	
Bes.- Entgeltgruppen				in %	
B A 13 gD	5	3	2	60,00	
B A 12 gD	7	3	4	42,86	
T EG 12 gD	11	4	7	36,36	
B A 11 gD	17	8	9	47,06	
T EG 11 gD	7	1	6	14,29	
B A 10 gD	8	8	0	100,00	
T EG 10 gD	15	9	6	60,00	
B A 9 gD	2	2	0	100,00	
T EG 9gD	29	9	20	31,03	
S 18	1	0	1	0,00	
S 15	2	0	2	0,00	
S 14	6	6	0	100,00	
S 12	3	2	1	66,66	
S 11b	3	3	0	100,00	
S 09	1	1	0	100,00	
Beamtinnen/Beamte gD	39	24	15	61,54	
Tarifbeschäftigte gD	78	35	43	44,87	
<b>Gehobener Dienst GESAMT</b>	<b>117</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>50,43</b>	


B A 9 mD	6	5	1	83,33
B A 8 mD	7	6	1	85,71
T EG 8 mD	41	28	13	68,29
T EG 7 mD	10	1	9	10,00
B A 7 mD	4	4	0	100,00
T EG 6 mD	72	27	45	37,50
B A 6 mD	1	0	1	0,00
T EG 5 mD	79	30	49	37,97
Beamtinnen/Beamte mD	18	15	3	83,33
Tarifbeschäftigte mD	202	86	116	42,57


<b>Mittlerer Dienst GESAMT</b>	<b>220</b>	<b>101</b>	<b>119</b>	<b>45,91</b>
--------------------------------	------------	------------	------------	--------------

Beamtinnen/Beamte Tarifbeschäftigte	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen
T EG 4 eD	4	0	4	0,00
T EG 3 eD	17	3	14	17,65
T EG 2 eD	7	6	1	85,71
T EG 1 eD	1	1	0	100,00
<b>Einfacher Dienst GESAMT</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>34,48</b>

	<b>Stand: 1. Januar 2016</b>			
<b>Alle Beschäftigten</b>	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen
				in %
Beamtinnen/Beamte	69	45	24	65,22
Tarifbeschäftigte	321	137	184	42,68
<b>Insgesamt:</b>	<b>390</b>	<b>182</b>	<b>208</b>	<b>46,67</b>

	<b>Stand: 1. Januar 2016</b>				
	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	
				in %	
<b>Leitungsfunktionen Geschäftsbereiche u. Stabsstellen</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>38,00</b>	

	<b>Stand: 1. Januar 2016</b>				
	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	
				in %	
<b>Leitungsfunktionen Servicebereiche</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>40,00</b>	

	<b>Stand: 1. Januar 2016</b>				
	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	
				in %	
<b>Auszubildende u. An- wärter/innen</b>					
gehobener Dienst	3	2	1	66,66	
mittlerer Dienst	0	0	0	0,00	
Tarifbereich	2	1	1	50,00	
<b>Insgesamt:</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60,00</b>	



<b>Stand: 1. Januar 2016</b>				
	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen
				in %
<b>Teilzeitarbeitsverhältnisse</b>				
kleiner 50% Wochenstunden	20	9	11	45,00
gleich und größer 50% Wochenstunden	93	85	8	91,40
<b>Insgesamt:</b>	<b>113</b>	<b>94</b>	<b>19</b>	<b>83,19</b>

<b>Stand: 1. Januar 2016</b>				
	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen
				in %
<b>Beurlaubungen</b>				
Elternzeit	10	8	2	80,00
LBG, TVöD (Sonderurlaub)	3	3	0	100,00
<b>Insgesamt:</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>85,00</b>

## **§ 5 Zielvorgabe**

- (1) Der Frauenanteil soll in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % erhöht werden.  
Ein weiteres Ziel ist, Möglichkeiten zu schaffen, Führungspositionen auch in Teilzeit auszuüben.
- (2) Die konkreten Zielvorgaben beschreiben die Möglichkeit der Stadtverwaltung Königswinter, den Frauenanteil im Rahmen eines zeitlichen Stufenplans innerhalb der nächsten drei Jahre dieser Vorgabe anzunähern. Dabei soll in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen 50% betragen.
- (3) Die Zielvorgaben beinhalten die nach der derzeitigen personellen Situation voraussichtlich frei werdenden Stellen, für die weibliche Beschäftigte gewonnen werden sollen. Die Berechnung der Zielvorgaben erfolgt auf der Basis der Stellen, deren Freiwerden bereits feststeht, bspw. solche, die durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, Freistellungsphase bei Altersteilzeit, Kündigung, usw. entstehen.  
Damit zusätzlich auch Stellen berücksichtigt werden können, deren Freiwerden sich erst während der Laufzeit des Frauenförderplanes ergibt, sind die Zielvorgaben bei jeder Änderung der aktuellen personellen Situation anzupassen.

Für den Zeitraum bis zum 31.12.2018 werden sich voraussichtlich folgende Veränderungen ergeben, bei denen jeweils die Zielvorgaben des Frauenförderplans Berücksichtigung finden müssen:

**Beschäftigte, die bis zum 31.12.2018 wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Dienst voraussichtlich ausscheiden:**

Nr.	Beschäftigungsart	Bereich	Besoldungs-/Entgeltgruppe	m/w	Jahr	Laufbahn	Bemerkungen
1	Tarifbeschäftigter	SB 520	S 15	m	2016	gD	Beginn Freistellungsphase ATZ
2	Beamter	StSt 15	A 14	m	2016	hD	Beginn Freistellungsphase ATZ
3	Beamtin	SB 200	A 10	w	2016	gD	Beginn Freistellungsphase ATZ
4	Tarifbeschäftigte	SB 820	E 13	w	2017	hD	Beginn Freistellungsphase ATZ
5	Beamter	SB 100	A 13 gD	m	2017	gD	Beginn Freistellungsphase ATZ
6	Tarifbeschäftigter	SB 680	E 5	m	2017	mD	Beginn Freistellungsphase ATZ
7	Beamtin	SB 410	A 8	w	2018	mD	Beginn Freistellungsphase ATZ
8	Beamtin	SB 820	A 11	w	2018	gD	Beginn Freistellungsphase ATZ
9	Tarifbeschäftigter	SB 100	E 9	m	2018	gD	Beginn Freistellungsphase ATZ
10	Beamter	StSt 12	A 12	m	2019	gD	Beginn Freistellungsphase ATZ
11	Tarifbeschäftigter	SB 100	E 5	m	2016	mD	Renteneintritt
12	Tarifbeschäftigter	SB 630	E 5	m	2016	mD	Renteneintritt
13	Beamter	SB 400	A 12	m	2017	gD	Pension
14	Beamter	StSt 14	A 14	m	2018	hD	Pension
15	Tarifbeschäftigter	SB 440	E 13	m	2018	hD	Renteneintritt
16	Tarifbeschäftigter	StSt 12	E 11	m	2018	gD	Renteneintritt
17	Tarifbeschäftigter	SB 680	E 8	m	2018	mD	Renteneintritt
18	Tarifbeschäftigter	81	E 7	m	2018	mD	Renteneintritt

**Nachrichtlich:**

**Beschäftigte, die bis zum 31.12.2018 aus der Elternzeit bzw. aus der Beurlaubung voraussichtlich zurückkehren können:**

Nr.	Beschäftigungsart	zuletzt beschäftigt	Besoldungs-/Entgeltgruppe	m/w	Jahr	Laufbahn
1	Tarifbeschäftigte	SB 320	E 5	w	2016	mD
2	Tarifbeschäftigte	SB 220	E 8	w	2016	mD
3	Tarifbeschäftigter	SB 320/RD	E 5	m	2016	mD
4	Beamtin	GB 10	A 12	w	2016	gD
5	Beamtin	GB 10	A 7	w	2016	mD
6	Beamtin	SB 200	A 7	w	2016	mD
7	Tarifbeschäftigte	SB 320	E 8	w	2017	mD
8	Beamtin	SB 370	A 10	w	2017	gD
9	Tarifbeschäftigte	SB 200	E 6	w	2017	mD
10	Tarifbeschäftigte	StSt 16	E 8	w	2017	mD
11	Tarifbeschäftigte	SB 320/RD	E 5	w	2017	mD
12	Tarifbeschäftigte	SB 520	E 8	w	2017	mD
13	Tarifbeschäftigter	SB 610	E 13	m	2018	hD
14	Tarifbeschäftigte	SB 320/RD	E 5	w	2018	mD

## **§ 6**

### **Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Aufgaben (d. h. für Tarifbeschäftigte Höhergruppierung oder persönliche Zulagen und Übertragung höherwertiger Aufgaben an Beamte ohne Beförderung)**

- (1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bevorzugt eingestellt, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind. Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist. (§ 7 Abs. 1 u. 2 LGG)
- (2) Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, gilt Abs. 1 so lange sinngemäß, bis Frauen in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- (3) Um zu einer objektiven Bewertungsgrundlage zu gelangen, sollen mit den Beschäftigten regelmäßig Mitarbeitergespräche über den Leistungsstand geführt werden. Inhalt dieser Gespräche sollen auch Fragen der beruflichen Perspektive, der Weiterqualifizierung und der Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitsplatz sein.

## **§ 7**

### **Stellenausschreibungen**

- (1) Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben, so dass die sich die Beschäftigten rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies ist auch für die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Mitarbeiter/innen in geeigneter Weise sicherzustellen. (§ 8 Abs. 1 LGG)
- (2) Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Qualifizierten Frauen soll durch gezielte Förderung, z.B. durch individuell abgestimmte Fortbildungs- oder Trainingsmaßnahmen, der Zugang zu Führungspositionen erleichtert werden.
- (3) Bei Stellenausschreibungen soll geprüft werden, ob und wie spezifische Erfahrungen aus der Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit qualifizierend für die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle sein können. (§ 10 Abs. 1 LGG). Ist dies der Fall, wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen.
- (4) Sofern in Funktionen und in Besoldungs- und Entgeltgruppen der Anteil der Frauen unter dem der Männer liegt, soll, wenn zu erwarten ist, dass bei einer internen Ausschreibung nicht genügend Bewerbungen von qualifizierten und geeigneten Frauen eingehen können, die Stelle grundsätzlich auch extern ausgeschrieben werden (§ 8 Abs. 2 LGG).
- (5) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass es begrüßt wird, wenn sich Frauen durch diese Stellenausschreibungen besonders angesprochen fühlen.

- (6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch im Jobsharing/Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG). Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.

## **§ 8**

### **Vorstellungsgespräche**

- (1) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. (§ 9 Abs. 2 LGG)
- (2) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig. (§ 9 Abs. 3 LGG)

## **§ 9**

### **Fort- und Weiterbildung**

- (1) In das Fortbildungsangebot sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Insbesondere die Führungskräfte und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sollen an diesen Seminaren teilnehmen. (§ 11 Abs. 4 LGG).
- (2) Beschäftigte haben die Möglichkeit, durch Teilnahme an entsprechenden Ausbildungen die Qualifikation für höherwertige Tätigkeiten zu erlangen, wenn nicht dienstliche Belange entgegenstehen.
- (3) Die Stadt Königswinter schafft die Möglichkeit, sich auf die Übernahme einer Aufgabe mit Leitungsverantwortung vorzubereiten. Hierzu bietet sie hausinterne (Nachwuchs)Führungskräftebildungen an. Regelmäßiger Bestandteil ist ein Seminarbaustein, der das Thema „Frauen in Führungspositionen“ zum Inhalt hat (§ 11 Abs. 2 LGG). Diese und weitere Fortbildungen, die der Vorbereitung von Führungsaufgaben dienen, sind auszuschreiben. Bei der Vergabe von Plätzen sind –soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind- weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. (§ 11 Abs. 1 LGG).
- (4) Vor der Übernahme einer Führungsposition soll mindestens ein Seminar mit einem gleichstellungsrelevanten Thema absolviert werden. War die Teilnahme vor der Übernahme der Führungsposition nicht möglich, so soll sie schnellstmöglich nachgeholt werden.
- (5) Den Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sollen regelmäßig auf – insbesondere hausinterne – Veranstaltungen hingewiesen und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten berücksichtigt werden. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. (§ 14 Abs. 7 LGG)
- (6) Für weibliche Beschäftigte sollen besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. (§ 11 Abs. 2 LGG). Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten. (§ 11 Abs. 3 LGG).

- (7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten in Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten die Möglichkeit, in Sitzungen von Ausschüssen des Rates und dem Stadtrat im Rahmen ihrer Dienstzeit Sachstandsberichte zu vorgegebenen Tagesordnungspunkten aus dem eigenen Arbeitsbereich selbst zu präsentieren.

## **§ 10**

### **Ausbildung**

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste wird im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern sowie partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung integriert. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Seminare und Einzelgespräche für Auszubildende an.

Von Beginn des Ausbildungsjahrgangs 2016 an sollen den Auszubildenden aller Fachrichtungen Paten aus dem Kreise der Beschäftigten zur Seite gestellt werden, die sie für den Zeitraum ihrer Ausbildung in persönlichen und fachlichen Belangen begleiten und unterstützen.

### **III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

## **§ 11**

### **Arbeitszeitmodelle, Telearbeit**

- (1) Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ für Männer und Frauen ist zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Hierbei sind die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, der Abdeckung der Sprech- und Servicezeiten, der Flexibilität, der Zusammenfassung freier Stellenanteile sowie die Einrichtung individueller Arbeitszeitmodelle mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit zu beachten.
- (2) Von der Einhaltung der Kernarbeitszeit kann in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgewichen werden, um Vätern und Müttern die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit mit den Belangen von familiärer Pflege sowie den Öffnungszeiten von Schule oder Kinderbetreuungseinrichtung abzustimmen.
- (3) Es wird verstärkt überprüft, in welchen Bereichen der Stadtverwaltung die Einführung von Telearbeitsplätzen dienstlich möglich und sinnvoll ist. Die am 15.02.2016 in Kraft getretene „Dienstvereinbarung über Alternierende Telearbeit bei der Stadt Königswinter“ regelt die Einzelheiten für die Einrichtung weiterer Telearbeitsplätze.

## **§ 12**

### **Jobsharing/Teilzeit**

- (1) Im Regelfall sind die Stellen im Jobsharing zu besetzen. Die Verwaltung verpflichtet sich, im Wege jedes Stellenausschreibungsverfahrens im Vorfeld grundsätzlich zu prüfen, mit welchen organisatorischen Maßnahmen die einzelne Stelle im Jobsharing besetzt werden kann. Ist im Einzelfall kein Jobsharing möglich, so ist dies von der betreffenden Dienststelle zu begründen. Teilzeitbeschäftigte sollen gleichermaßen die Möglichkeit haben, höherwertige Tätigkeiten oder Führungsfunktionen zu übernehmen.
- (2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. (§ 13 Abs. 5 LGG)
- (3) Grundsätzlich schließt die Stadt Königswinter nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ab. In Ausnahmefällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden, wenn z. B. das zu erwartende Arbeitsaufkommen nur gering ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen wie bei anderen Ar-

beitsverhältnissen zu beteiligen. Keinesfalls dürfen Arbeitsverhältnisse so gestaltet werden, dass zielgerichtet die Sozialversicherungspflicht umgangen wird.

### **§ 13**

#### **Beurlaubung**

- (1) Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind schriftlich auf die Folgen der Beurlaubung, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (2) Mit Frauen und Männern, die Elternzeit oder Beurlaubung in Anspruch nehmen, wird ein Personalgespräche geführt, mit dem Ziel, auf die Bedeutung des Erhalts und der Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Abwesenheit aufzuklären.
- (3) Um Kontakt zu den beurlaubten Beschäftigten zu halten sowie den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, erhalten Frauen und Männer, die sich in Elternzeit befinden oder beurlaubt sind, auf Wunsch betriebsinterne Informationen von Seiten des Geschäftsbereiches Personal, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten.
- (4) Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese im Falle einer Wiederbesetzung vorrangig Beschäftigten anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um stufenweise einen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

### **§ 14**

#### **Inkrafttreten**

Die 5. Fortschreibung des Frauenförderplanes tritt am Tage nach der Beschlussfassung in Kraft.