

GLEICHSTELLUNGSPLAN

gem. §§ 5, 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz



STADTVERWALTUNG KÖNIGSWINTER

Juni 2019 bis Dezember 2023

Beschlussvorlage für den Stadtrat am 26.06.2019

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel		Seite	3
I.	<u>Allgemeine Bestimmungen</u>		
	§ 1 Ziel des Gleichstellungsplans	Seite	4
	§ 2 Geltungsbereich	Seite	4
	§ 3 Geltungsdauer	Seite	4
II.	<u>Maßnahmen zur Frauenförderung</u>		
	§ 4 Bestandsaufnahme	Seite	5
	§ 5 Zielvorgabe	Seite	10
	§ 6 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	Seite	12
	§ 7 Stellenbesetzungsverfahren	Seite	12
	§ 8 Fort- und Weiterbildung	Seite	13
	§ 9 Ausbildung	Seite	14
III.	<u>Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u>		
	§ 10 Arbeitszeitmodelle, Telearbeit	Seite	14
	§ 11 Jobsharing/Teilzeit	Seite	15
	§ 12 Beurlaubung	Seite	15
	§ 13 Inkrafttreten	Seite	15

Präambel

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, die in Artikel 3 Grundgesetz verankerte Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. Berufliche Chancengleichheit gilt es, 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.

Mit Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW zum 15.12.2016 - zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern - wird als gleichrangiges Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer gesetzlich verankert.

Mit der Reform des LGG 19.09.2017 wurde u.a. auch die Regelung für eine geschlechtergerechte Verteilung in der Gremienbesetzung erlassen. Für das Ziel, einen Frauenanteil von 40 % in den Gremien zu erreichen, sind insbesondere Politiker*innen des Rates in der Verantwortung.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen Fachkräftemangels gewinnt familiengerechte Personalpolitik zunehmend an Bedeutung und stellt sowohl für die Stadt als Arbeitgeber*in als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen ganzheitlichen und gewinnbringenden Ansatz dar. Der § 5 Abs.10 LGG hebt das Zusammenwirken von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung als wesentliches Steuerungsinstrument hervor.

Um das Ziel der Gleichstellung zu unterstreichen, wurde der „Frauenförderplan“ nach früherem Recht durch das LGG in „Gleichstellungsplan“ umbenannt. Zudem sollen im Zuge der allgemeinen Gleichbehandlung außer Frauen und Männern auch Diverse angesprochen werden. Die Kommunen sind in der Pflicht, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen und zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sind eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans sind alle Vorgesetzten für ihren Verantwortungsbereich. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe engagiert mitzuwirken, um eine familienfreundliche Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gleichstellungsplans

- (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). Neben der obersten Leitung sind damit auch Führungskräfte in leitender Funktion auf niedrigeren Hierarchieebenen angesprochen.
- (2) Ziel des Gleichstellungsplans 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 sowohl Beruf und Familie als auch Beruf und Pflege für Frauen und Männer gleichermaßen 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. Es ist eine geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden.

§ 2

Geltungsbereich

- (1) Der Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplans hingewirkt. (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 LGG)

§ 3

Geltungsdauer

- (1) Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom Tage nach der Beschlussfassung durch den Stadtrat bis zum 31.12.2023. Der Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben. (§ 5 Abs. 1 S. 1 LGG)
- (2) Sechs Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. (§ 5 a Abs. 1 LGG)

II. Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 4 Bestandsaufnahme

- (1) Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen abgegeben. (§ 6 Abs. 2 LGG)
- (2) Die Ergebnisse der Datenerhebung zum Stichtag 01.01.2019 sind nachfolgend dargestellt.

Beamte einschließlich Teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Beschäftigte				
	Stand: 1. Januar 2019			
Besoldungsgruppen	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
BBesG				in %
A 16	1	1	0	100
A 15	2	1	1	50 50
A 14	2	2	0	100
A 13 h.D.	4	2	2	50 50
2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt gesamt (höherer Dienst)	9	6	3*	66,67 33,33
davon Teilzeit	2	2	0	100

* 2 zusätzliche Stellen, derzeit von Beschäftigten im noch g.D. ausgefüllt.

A 13 g.D.	4	3	1	75 25
A 12	11	4	7	36,36 63,64
A 11	16	9	7	56,25 43,75
A 10	5	5	0	100
A 09 g.D.	5	4	1	80 20
2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt gesamt (gehobener Dienst)	41	25	16	60,98 39,02
davon Teilzeit	13	11	2	84,62 15,38

Besoldungsgruppen	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
BBesG				in %
A 09 m.D.	7	6	1	85,71 14,29
A 08	4	4	0	100
A 07	3	3	0	100
A 06	0	0	0	
1. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt gesamt (mittlerer Dienst)	14	13	1	92,86 7,14
davon Teilzeit	10	10	0	100

Beamte gesamt	64	44	20	68,75 31,25
davon Teilzeit zu 75-99 %	8	6	2	75 25
davon Teilzeit zu 50-74 %	17	17	0	100
davon Teilzeit bis 49 %	0	0	0	

Tarifbeschäftigte einschließlich Teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Beschäftigte				
	Stand: 1. Januar 2019			
Entgeltgruppen	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
TVöD				in %
EG 15	2	1	1	50 50
EG 14	4	0	4	100
EG 13	11	8	3	72,73 27,27
Höherer Dienst gesamt	17	9	8	52,94 47,06
davon Teilzeit	6	6	0	100

EG 12	10	2	8	20 80
EG 11	7	2	5	28,57 71,43
EG 10	19	12	7	63,16 36,84
EG 09c	14	8	6	57,14 42,86
EG 09b	17	5	12	29,41 70,59
Gehobener Dienst gesamt	67	29	38	43,28 56,72
davon Teilzeit	17	12	5	70,59 29,41

Entgeltgruppen	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
TVöD				in %
EG 09a	22	17	5	77,27 22,73
EG 08	28	19	9	67,86 32,14
EG 07	26	6	20	23,08 76,92
EG 06	60	22	38	36,67 63,33
EG 05	45	23	22	51,11 48,89
Mittlerer Dienst gesamt	181	87	94	48,07 51,93
davon Teilzeit	51	47	4	92,16 7,84

EG 04	14	0	14	100
EG 03	10	1	9	10 90
EG 02	6	5	1	83,33 16,67
EG 01	3	3	0	100
Einfacher Dienst gesamt	33	9	24	27,27 72,73
davon Teilzeit	7	6	1	85,71 14,29

Stand: 1. Januar 2019				
Sozial- / Erziehungsdienst	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
TVöD				in %
S 18	1	0	1	100
S 17	1	0	1	100
S 14	9	8	1	88,89 11,11
S 12	4	3	1	75 25
S 11b	6	6	0	100
Gesamt	21	17	4	80,95 19,05
davon Teilzeit	6	6	0	100

Stand: 1. Januar 2019				
Rettungsdienst	Gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
TVöD	in %			
EG 09c	2	0	2	100
EG 09b	2	0	2	100
Notfallsanitäter/in (N)	16	7	9	43,75 56,25
EG 06	21	5	16	23,81 76,19
EG 05	7	3	4	42,86 57,14
EG 04	9	3	6	33,33 66,67
EG 03	2	1	1	50 50
Gesamt	59	19	40	32,20 67,80
davon Teilzeit	9	2	7	22,22 77,78

Tarifbeschäftigte gesamt:	378	170	208	44,97 55,03
davon Teilzeit zu 75-99 %	27	23	4	85,19 14,81
davon Teilzeit zu 50-74 %	58	52	6	89,66 10,34
davon Teilzeit bis 49 %	12	5	7	41,67 58,33

Beamte und Tarifbeschäftigte einschließlich Teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Beschäftigte insgesamt nach Laufbahngruppen				
Stand: 1. Januar 2019				
Beamte / Tarifbeschäftigte	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
Besoldungs- u. Entgeltgruppen	in %			
A 16	1	1	0	100
A 15 + EG 15	4	2	2	50 50
A 14 + EG 14	6	2	4	33,33 66,67
A 13 h.D. + EG 13	15	10	5	66,67 33,33
Höherer Dienst gesamt	26	15	11	57,69 42,31

A 13 g.D.	4	3	1	75 25
A 12 + EG 12 + S 18	22	6	16	27,27 72,73
A 11 + EG 11 + S 17	24	11	13	45,83 54,17
A 10 + EG 10	24	17	7	70,83 29,17
A 09 g.D. + EG 09b/c + S 14/12/11b	59	34	25	57,63 42,37
Gehobener Dienst gesamt	133	71	62	53,38 46,62

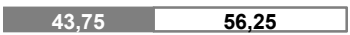
Beamte / Tarifbeschäftigte	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
Besoldungs- u. Entgeltgruppen				in %
A 09 m.D. + EG 09a	29	23	6	79,31 20,69
Notfallsanitäter/in (N)	16	7	9	43,75 56,25
A 08 + EG 08	32	23	9	71,88 28,12
A 07 + EG 07	29	9	20	31,03 68,97
A 06 + EG 06	81	27	54	33,33 66,67
EG 05	52	26	26	50 50
Mittlerer Dienst gesamt	239	115	124	48,12 51,88




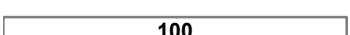


EG 04	23	3	20	13 87
EG 03	12	2	10	16,67 83,33
EG 02	6	5	1	83,33 16,67
EG 01	3	3	0	100
Einfacher Dienst gesamt	44	13	31	29,55 70,45



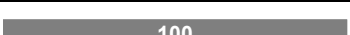
	Stand: 1. Januar 2019			
Alle Beschäftigten	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
				in %
Beamte	64	44	20	68,75 31,25
Tarifbeschäftigte	378	170	208	44,97 55,03
Insgesamt	442	214	228	48,42 51,58
davon Teilzeit zu 75-99 %	35	29	6	82,86 17,14
davon Teilzeit zu 50-74 %	75	69	6	92 8
davon Teilzeit bis 49 %	12	5	7	41,67 58,33
Teilzeit gesamt	122	103	19	84,43 15,57

	Stand: 1. Januar 2019			
	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
				in %
Leitungsfunktionen Geschäftsbereiche	12	4	8	33,33 66,67

	Stand: 1. Januar 2019			
	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
				in %
Leitungsfunktionen Stabsstellen	10	6	4	60 40

	Stand: 1. Januar 2019			
	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
				in %
Leitungsfunktionen Servicebereiche	16	7	9	43,75  56,25

	Stand: 1. Januar 2019			
Anwärter/innen und Auszubildende	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
				in %
Stadtinspektoranwärter/in	4	3	1	75  25
Verwaltungsfachangestellte	7	5	2	71,43  28,57
Fachinformatiker/in (Systemintegration)	2	0	2	100 
Straßenanwärter/in	1	0	1	100 
Notfallsanitäter/in	4	1	3	25  75
Insgesamt	18	9	9	50  50

	Stand: 1. Januar 2019			
	gesamt	weibl.	männl.	Frauen- / Männerverteilung
				in %
Beurlaubungen LBG, Sonderurlaub TVöD	2	2	0	100 
Elternzeit	5	5	0	100 
Insgesamt	7	7	0	100 

§ 5 Zielvorgabe

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

Für den Zeitraum bis zum 31.12.2023 werden sich voraussichtlich folgende Veränderungen ergeben, bei denen jeweils die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans Berücksichtigung finden.

Beschäftigte, die bis zum 31.12.2023 wegen Erreichens der Altersgrenze bzw. Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit aus dem Dienst voraussichtlich ausscheiden:

Nr.	Beschäftigungsart	Stellenwert	Führungs-funktion	m/w	Jahr	Lauf-bahn	Bemerkungen
1	Beamtin	A 11		w	2019	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
2	Beamter	A 12		m	2019	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
3	Beamter	A 13	✓	m	2019	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
4	Tarifbeschäftigte	E 14	✓	w	2020	h.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
5	Beamtin	A 08		w	2021	m.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
6	Beamter	A 15	✓	m	2021	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
7	Beamtin	A 09 + Z		w	2022	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
8	Beamter	A 11 ku		m	2022	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
9	Beamtin	A 12	✓	w	2022	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
10	Beamtin	A 10		w	2023	g.D.	Beginn Freistellungsphase ATZ
11	Tarifbeschäftigte	EG 6		w	2020	m.D.	Eintritt in die Altersrente
12	Tarifbeschäftigter	EG 6		m	2020	m.D.	Eintritt in die Altersrente
13	Tarifbeschäftigter	EG 8		m	2020	m.D.	Eintritt in die Altersrente
14	Beamtin	A 7		w	2021	m.D.	Eintritt in den Ruhestand
15	Tarifbeschäftigte	EG 5		w	2021	m.D.	Eintritt in die Altersrente
16	Tarifbeschäftigte	EG 6		w	2021	m.D.	Eintritt in die Altersrente
17	Tarifbeschäftigte	EG 6		w	2021	m.D.	Eintritt in die Altersrente
18	Tarifbeschäftigter	EG 5 ku		m	2021	m.D.	Eintritt in die Altersrente
19	Tarifbeschäftigter	EG 11		m	2021	g.D.	Eintritt in die Altersrente
20	Tarifbeschäftigter	EG 11		m	2021	g.D.	Eintritt in die Altersrente
21	Beamtin	A 13		w	2022	g.D.	Eintritt in den Ruhestand
22	Beamtin	A 12		w	2022	g.D.	Eintritt in den Ruhestand
23	Beamter	A 9 ku		m	2022	m.D.	Eintritt in den Ruhestand
24	Tarifbeschäftigter	E 9 b		m	2022	g.D.	Eintritt in die Altersrente
25	Tarifbeschäftigter	E 8 ku		m	2022	m.D.	Eintritt in die Altersrente
26	Tarifbeschäftigter	E 6		m	2023	m.D.	Eintritt in die Altersrente

Nachrichtlich:

Beschäftigte, die bis zum 31.12.2023 aus der Elternzeit bzw. aus der Beurlaubung voraussichtlich zurückkehren:

Nr.	Beschäftigungsart	Stellenwert	Führungs-funktion	m/w	Jahr	Lauf-bahn	Bemerkungen
1	Beamtin	A 7		w	2019	m.D.	Beurlaubung
2	Tarifbeschäftigte	EG 9 b		w	2019	g.D.	Beurlaubung
3	Tarifbeschäftigte	E 13		w	2019	h.D.	
4	Beamtin	A 12		w	2020	g.D.	
5	Tarifbeschäftigte	EG 6		w	2020	m.D.	
6	Tarifbeschäftigte	EG 6		w	2020	m.D.	Rettungsdienst
7	Tarifbeschäftigte	EG 8		w	2020	m.D.	
8	Tarifbeschäftigte	N		w	2020	m.D.	Rettungsdienst

Werden Zielvorgaben im Hinblick auf Einstellungen an Frauen bei der Stellenbesetzung nicht eingehalten, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung zugunsten eines Mannes, in einem Bereich, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 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 am Arbeitsplatz sein.

§ 7
Stellenbesetzungsverfahren

- (1) Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben, so dass 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 Beschränkung auf eine dienstinterne Ausschreibung ist nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und nicht, wie bisher, im Benehmen möglich. (§ 8 Abs. 1 S. 2 LGG)
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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)

- (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. Nach dem Wortsinne müssen die mit zwingend bezeichneten dienstlichen Gründe von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Vollzeitbeschäftigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können.
- (7) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. (§ 9 Abs. 2 LGG)
- (8) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig. (§ 9 Abs. 3 LGG)

§ 8 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. Zur Nachbesetzung von Fachkräftepersonal und Führungspositionen im gehobenen und höheren Dienst ermöglicht die Stadtverwaltung ihren Beschäftigten weiterhin die bedarfsgerechte Teilnahme am Verwaltungsfachwirtekurs (früher: Angestelltenlehrgang II).
- (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 Führungsposition“ zum Inhalt hat. (§ 11 Abs. 2 LGG)
Diese und weitere Fortbildungen, die der Vorbereitung auf 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) Weiterhin unterstützt die Stadt Königswinter Einzelcoachings für Führungskräfte sowie Coachings zu Teamentwicklungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte Frau Fischer in ihrer weiteren Funktion als Coach und durch externe Mitarbeiterberatung.
- (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, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. (§ 14 Abs. 4 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 sowie dem Bürgermeister bzw. den Dezernenten 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.

§ 9 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.

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

Für den Bereich der Verwaltung sind zukünftig 6 neue Ausbildungskräfte je Jahrgang vorgesehen. Der Rettungsdienstbedarfsplan des Rhein-Sieg-Kreises schreibt die Einstellung von insgesamt 35 Stellen an Auszubildenden für den Beruf des/r Notfallsanitäters/in für den Rhein-Sieg-Kreis je Jahr vor. Davon entfallen aufgrund der Größe des Rettungsdienstes auf den Träger Stadt Königswinter jährlich 4 Auszubildende.

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 10 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.

§ 11 Jobsharing/Teilzeit

- (1) 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). 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). Die seit dem 01.01.2019 in § 9 a Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) eingeführte Möglichkeit auf Brückenteilzeit ermöglicht Beschäftigten ohne Angabe von Gründen, eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (1 bis 5 Jahre) und somit eine „Brücke“ zurück in die Vollzeitbeschäftigung.
- (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 Arbeitsverhältnissen auch zu beteiligen. Keinesfalls dürfen Arbeitsverhältnisse so gestaltet werden, dass zielgerichtet die Sozialversicherungspflicht umgangen wird.

§ 12 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 Personalgespräch 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.

§ 13 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung in Kraft. Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG). Diese Anpassungen bzw. Ergänzungen sind ebenfalls vom Rat zu beschließen.