



HENNEF
deine Stadt

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Stadt Hennef von 2022 bis 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Bestimmungen	3
1.1 Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan	3
1.2 Geltungsbereich	3
1.3 Geltungsdauer	3
2. Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	4
2.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	4
2.1.1 Beschäftigte insgesamt.....	5
2.1.2 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen	10
2.1.3 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen	12
2.1.4 Führungskräfte	14
2.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	18
2.1.6 Beförderungen.....	20
2.1.7 Höhergruppierungen	20
2.1.8 Fortbildungen.....	21
2.1.9 Beurlaubungen	23
2.1.10 Elternzeit	24
2.2 Prognosen	25
3. Zielvorgaben und Maßnahmen	30
3.1 Kurzübersicht Bearbeitungsstatus.....	30

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan

Nachfolgend wird zu den

- § 1 Allgemeine Bestimmungen
 - o § 1.3 Geltungsbereich
 - o § 1.4 Geltungsdauer
- § 2 Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- § 3 Zielvorgaben und Maßnahmen

des aktuell gültigen Gleichstellungsplans berichtet.

1.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Gleichstellungsplans hat sich, durch die Organisationsänderung der Stadtbetriebe Hennef von einer Anstalt öffentlichen Rechts zu einer eigenbetriebsähnlichen Einrichtung während der Laufzeit des Gleichstellungsplans geändert. Somit wird diese Organisationseinheit nicht mehr separat aufgeführt, sondern fällt unter die Stadtverwaltung Hennef (Sieg).

Kommunale Wahlbeamte fallen nach § 3 Abs. 2 LGG nicht in die Zuständigkeit des LGG, der Vollständigkeit halber sind sie dennoch in den Statistiken mit aufgeführt.

1.3 Geltungsdauer

Dieser Zwischenbericht dient der Überprüfung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans, sowie der Statusabfrage, Überprüfung und ggfs. Anpassung der im Gleichstellungsplan festgehaltenen Maßnahmen. Das Landesgleichstellungsgesetz sieht in § 5 Absatz 7 und 9 entsprechend folgendes vor:

§ 5 LGG

(7) 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. (...)

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

Die Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur wurden zum Stichtag 30.06.2023 und bei Bedarf für die Periode vom 01.07.2021 bis zum 30.06.2023 erhoben.

2. Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die im aktuell geltenden Gleichstellungsplan erfolgte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans. Unter diesem Punkt findet ein Abgleich zum Stichtag 30.06.2023 und bei Bedarf für die Periode vom 01.07.2021 bis zum 30.06.2023 statt.

2.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Dabei wurde eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien vorgenommen:

- Geschlecht,
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer),
- innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern (für die Gruppe der Arbeitnehmer/innen und Arbeitnehmer analog),
- Besoldungs- und Entgeltgruppen

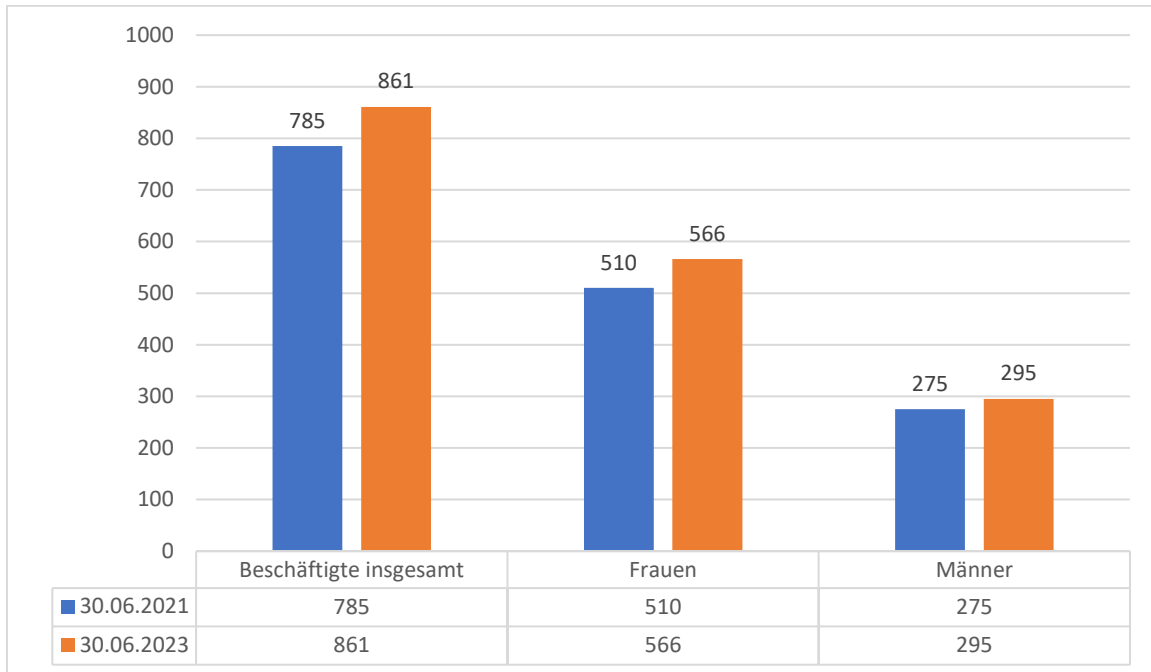
Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wurde auf eine Unterteilung in Gruppen verzichtet, da Frauen in diesem Bereich überproportional vertreten sind. Im Bereich der übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde die gleiche Gruppenbildung wie im Beamtenbereich vorgenommen, um eine Vergleichbarkeit gemäß § 7 LGG NRW vornehmen zu können.

Die Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 30.06.2023 und bei Bedarf für die Periode vom 01.07.2021 bis zum 30.06.2023.

2.1.1 Beschäftigte insgesamt

Am 30.06.2023 waren insgesamt 861 Personen beschäftigt. Davon sind 66% Frauen und 34% Männer. Im Gegensatz zum geltenden Gleichstellungsplan wurden im Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan zum Stichtag 30.06.2021 und 30.06.2023 die Bundesfreiwilligendienstenden als Beschäftigte in die Auswertung mit aufgenommen.

Insgesamt gibt es einen Zuwachs von etwa +10 % der Beschäftigten.



Der Zuwachs von 76 Mitarbeitenden ergibt sich aus nachfolgender Tabelle.

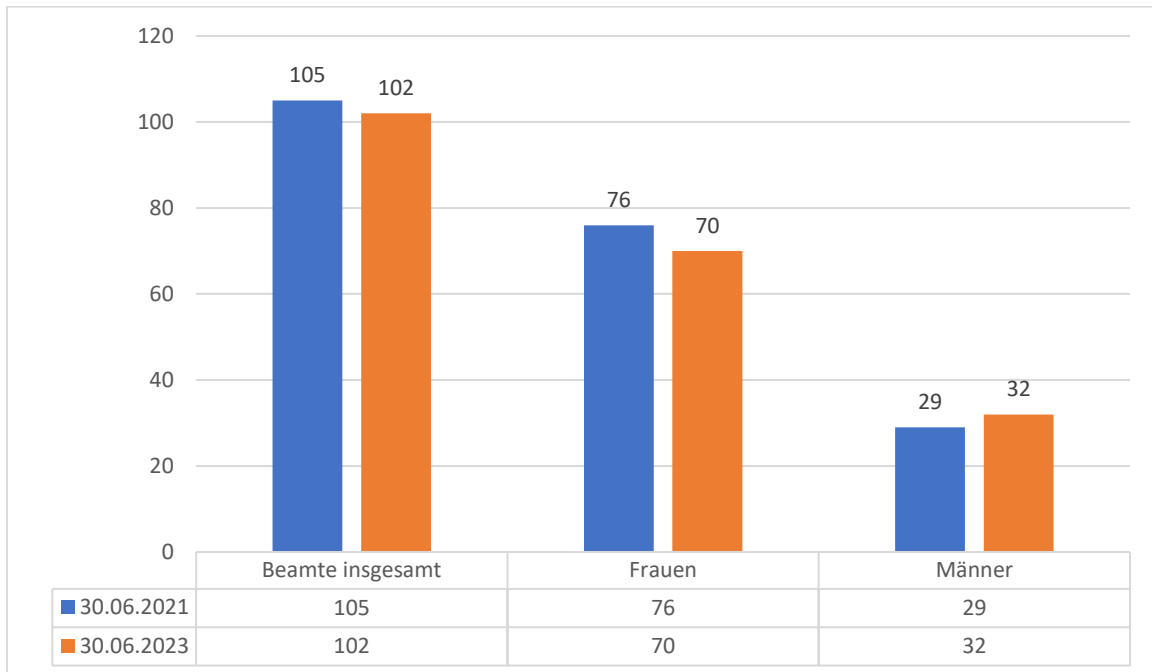
Beschäftigte	Fachrichtung	Zuwachs/Abgang
Beamtinnen und Beamte	Allgemeine Verwaltung	-3
Beschäftigte E-Eingruppierung	Allgemeine Verwaltung	+34
	Technische Dienste	+6
Beschäftigte S-Eingruppierung	Kindertagespflege	+31
	Sozialarbeit und -pädagogik	+8

Es sind mehr Frauen als Männer bei der Stadt Hennef beschäftigt. Der Beschäftigungsgrad (100 % = Vollzeitstelle) liegt bei den Männern durchschnittlich bei 94 %, wohingegen bei Frauen der Durchschnitt bei 77 % liegt.

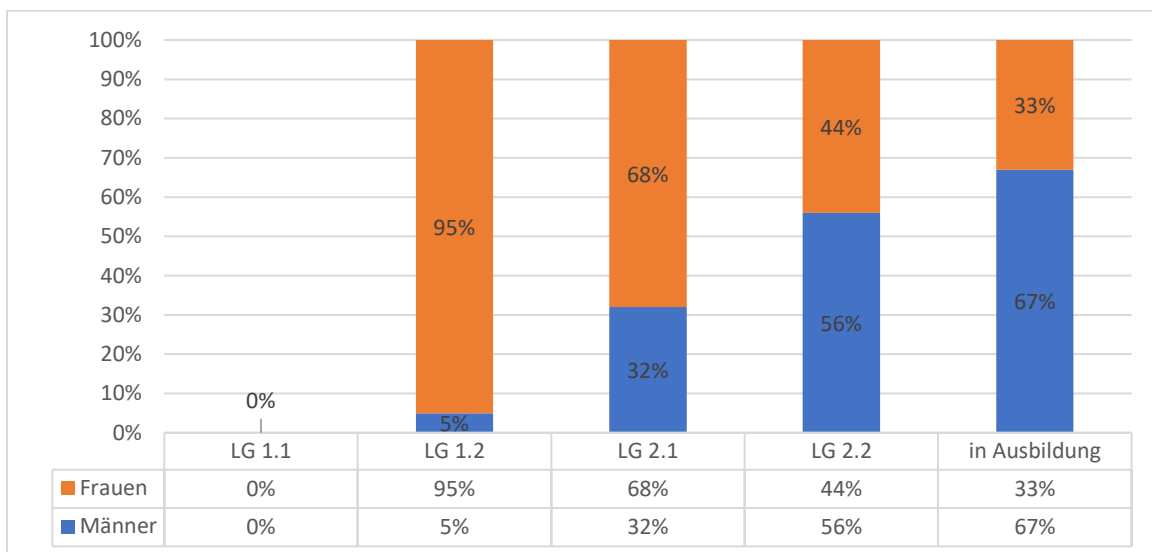
2023 waren von den 861 Mitarbeitenden, 44 Mitarbeitende inaktiv. 2021 gab es 39 inaktive Mitarbeitende.

2.1.1.1 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamten und Beamtinnen (102) sind 69 % Frauen und 31 % Männer. Insgesamt gab es eine Abnahme von Beamten/ Beamtinnen von etwa -3% und eine Abnahme des Frauenanteils von -8% und ein Zuwachs des Männeranteils von +10 %.



Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil

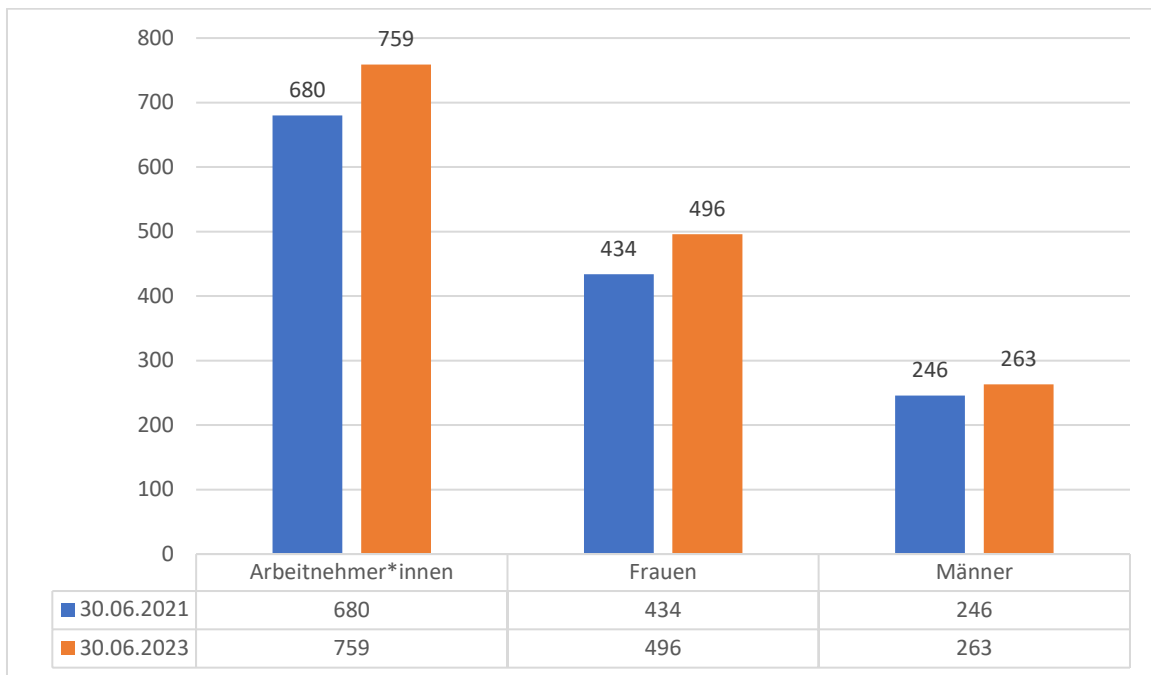


Der Frauenanteil hat im Vergleich zum Stichtag 30.06.2021 in der Laufbahngruppe 2.2 zugenommen. Laufbahngruppe 1.1 ist gleichbleibend (0%). In den Laufbahngruppen 1.2; 2.1 und „in Ausbildung“ hat der Männeranteil zugenommen und der prozentuale Frauenanteil ist dementsprechend gesunken.

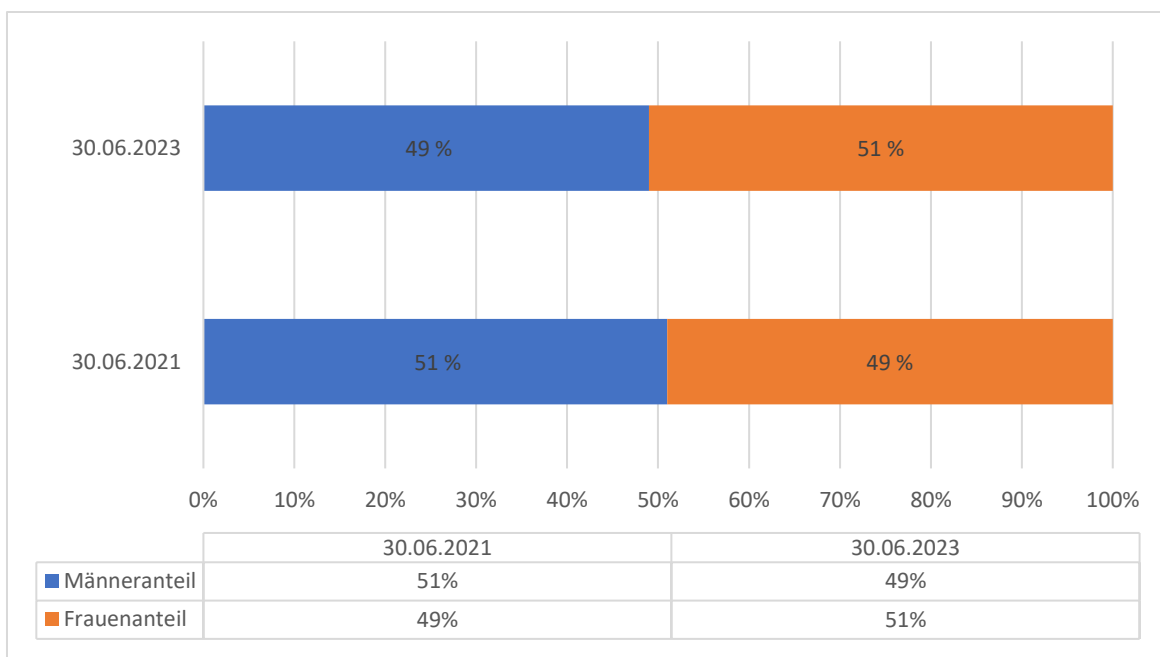
Stichtag 30.06.2021					
	LG 1.1	LG 1.2	LG 2.1	LG 2.2	in Ausbildung
Frauen	0 %	100 %	70 %	41 %	71 %
Männer	0 %	0 %	30 %	59 %	29 %

2.1.1.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

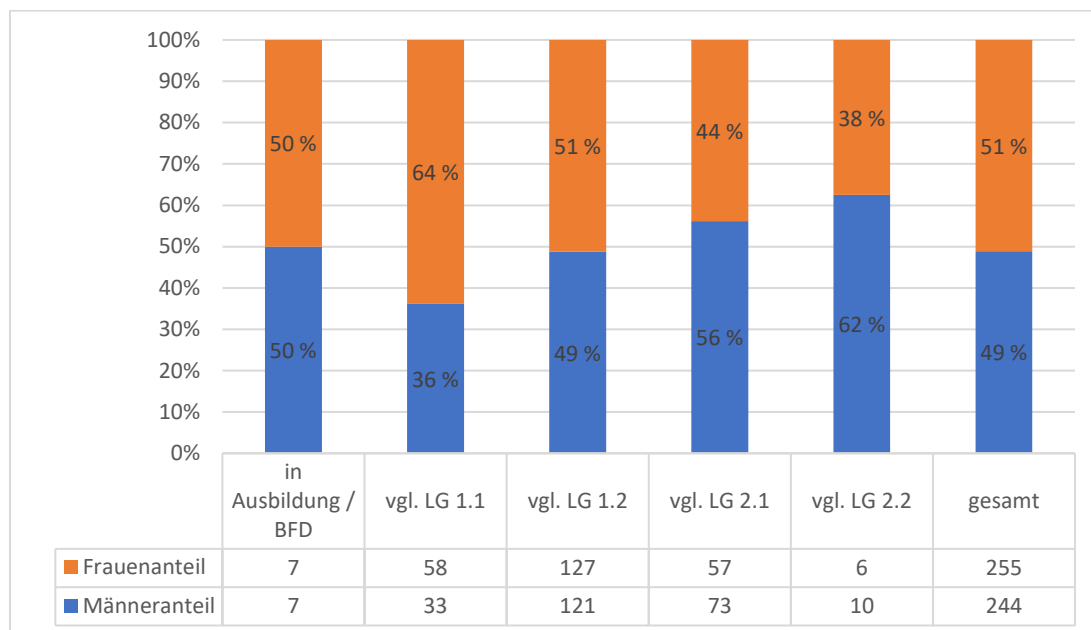
2021 waren von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (680) 64% Frauen (434) und 36% Prozent Männer (246). Zum Stichtag 2023 sind von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (759) 65% Frauen (496) und 35% Männer (263). Insgesamt gab es einen Zuwachs von 12 % Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Frauenanteil erhöhte sich um etwa 14% und der Männeranteil um etwa 7%. Im Gegensatz zum geltenden Gleichstellungsplan wurden im Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan zum Stichtag 30.06.2021 und 30.06.2023 die Bundesfreiwilligendienstenden als Arbeitnehmer*innen in die Auswertung mit aufgenommen



2021 gab es 459 Arbeitnehmer*innen mit den Entgeltgruppen E, P, N, die Bundesfreiwilligendienstenden und die Auszubildenden, davon waren 233 Männer (51%) und 226 Frauen (49%). Im Vergleich waren von den 499 Arbeitnehmer*innen zum Stichtag 30.06.2023 244 Männer (49%) und 255 Frauen (51%).



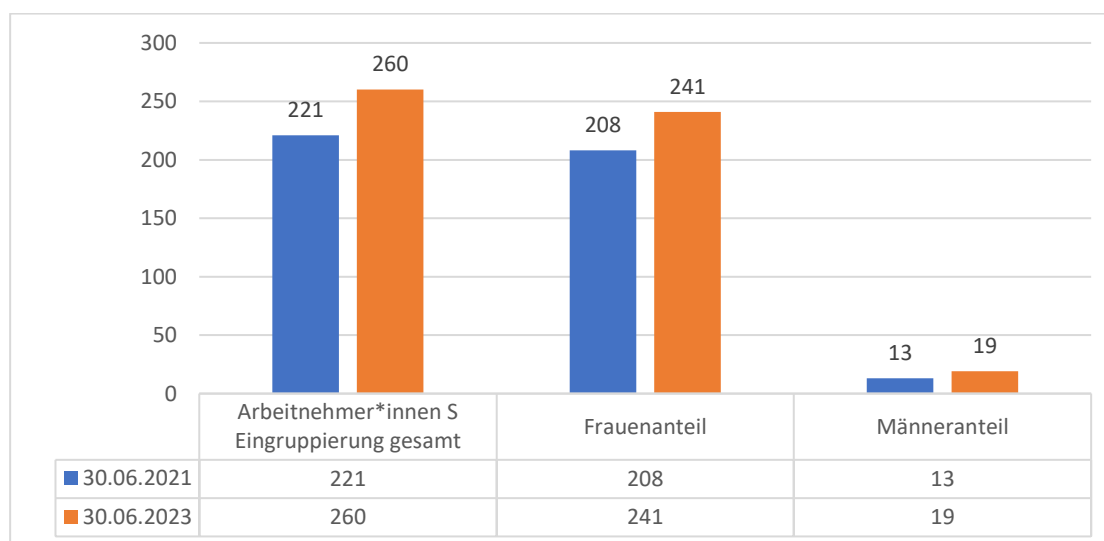
Beschäftigte mit den Entgeltgruppen E, P, N, die Bundesfreiwilligendienstleistenden und die Auszubildenden nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



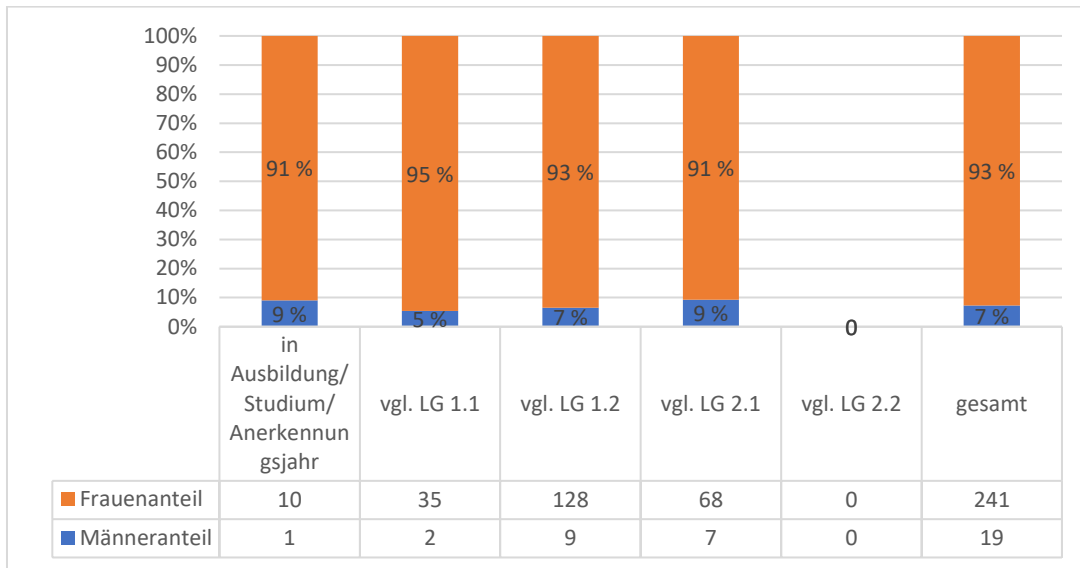
Der Frauenanteil ist in den vergleichbaren Laufbahngruppen 1.1, 1.2 und 2.1 und „in Ausbildung/ BFD“ gestiegen. In der Laufbahngruppe 2.2 hat sich der Männeranteil erhöht.

Stichtag 30.06.2021						
	In Ausbildung/ BFD	Vgl. LG 1.1	Vgl. LG 1.2	Vgl. LG 2.1	Vgl. LG 2.2	Gesamt
Frauenanteil	7 (44%)	54 (61%)	111 (50%)	49 (40%)	5 (42%)	226 (49%)
Männeranteil	9 (56%)	34 (39%)	111 (50%)	72 (60%)	7 (58%)	233 (51%)

Zum Stichtag 30.06.2021 waren von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit S-Eingruppierung und den Auszubildenden in diesem Bereich (221) 94% Frauen (208) und 6% Männer (13). Im Vergleich gab es zum Stichtag 30.06.2023 93% Frauen (241) und 7% Männer (19) bei einer Gesamtanzahl von 260 Personen.



Beschäftigte mit S-Eingruppierung (inklusive Auszubildende, Studenten und Personen im Anerkennungsjahr) nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



Bei den Beschäftigten mit S-Eingruppierung ist der Frauenanteil in den vergleichbaren Laufbahngruppen 1.1, 1.2 und 2.1 gesunken. Bei den Auszubildenden, Studierenden, Personen im Anerkennungsjahr und in der vergleichbaren Laufbahngruppe 2.2 ist der Anteil gleichbleibend.

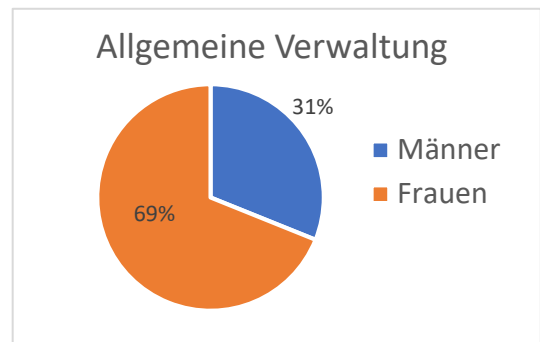
Stichtag 30.06.2021						
	In Ausbildung/ Studium/ Anerkennungsjahr	Vgl. LG 1.1	Vgl. LG 1.2	Vgl. LG 2.1	Vgl. LG 2.2	Gesamt
Frauenanteil	10 (91%)	26 (100%)	118 (94%)	54 (93%)	0 (0%)	208 (94%)
Männeranteil	1 (9%)	0 (0%)	8 (6%)	4 (7%)	0 (0%)	13 (6%)

2.1.2 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

Für die Festlegung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechterspezifische Unterschiede zwischen der Allgemeinen Verwaltung und dem Technischen Dienst.

Beamtinnen und Beamte

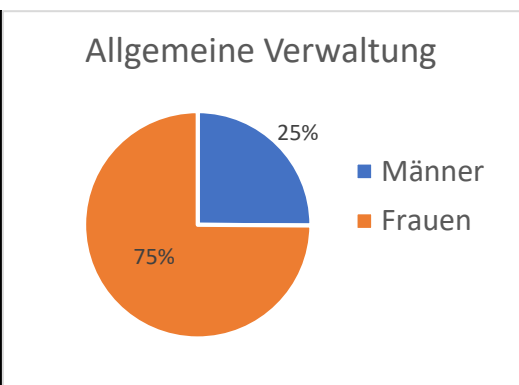
Allgemeine Verwaltung				
	Frauenanteil		Männeranteil	
Jahr	2023	2021	2023	2021
LG 2.2	5	5	8	9
LG 2.1	43	40	20	17
LG 1.2	19	24	1	0
LG 1.1	0	0	0	0
In Ausbildung	1	5	2	2
gesamt	68	74	31	28



Im technischen Bereich sind im Vergleich zum Stichtag 30.06.2021 keine Änderungen. Es sind weiterhin in der Laufbahngruppe 2.2 insgesamt 2 Frauen und 1 Mann.

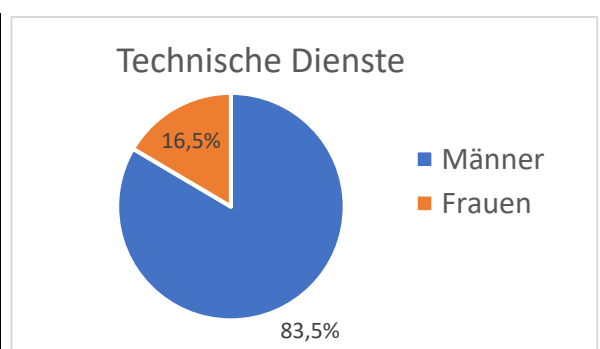
Beschäftigte E-Eingruppierung

Allgemeine Verwaltung				
	Frauenanteil		Männeranteil	
Jahr	2023	2021	2023	2021
LG 2.2	4	4	3	2
LG 2.1	42	34	21	21
LG 1.2	115	100	37	33
LG 1.1	53	48	9	8
In Ausbildung/ BFD	7	7	5	5
gesamt	221	193	75	69



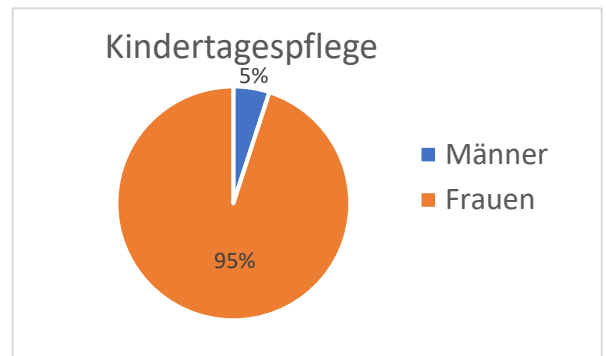
Im Bereich Gesundheit sind im Vergleich zum Stichtag 30.06.2021 keine Änderungen. Es sind weiterhin in der Laufbahngruppe 1.2 insgesamt 1 Frau und 2 Männer beschäftigt.

Technische Dienste				
	Frauenanteil		Männeranteil	
Jahr	2023	2021	2023	2021
LG 2.2	2	1	7	5
LG 2.1	15	15	52	51
LG 1.2	11	10	82	76
LG 1.1	5	6	24	26
In Ausbildung	0	0	2	4
gesamt	33	32	167	162

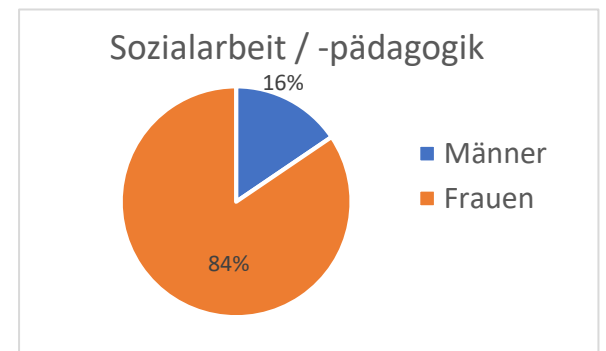


Beschäftigte S-Eingruppierung

Kindertagespflege				
	Frauenanteil		Männeranteil	
Jahr	2023	2021	2023	2021
LG 2.2	0	0	0	0
LG 2.1	29	23	2	0
LG 1.2	120	109	6	6
LG 1.1	33	24	2	0
In Ausbildung	10	9	0	0
gesamt	192	165	10	6

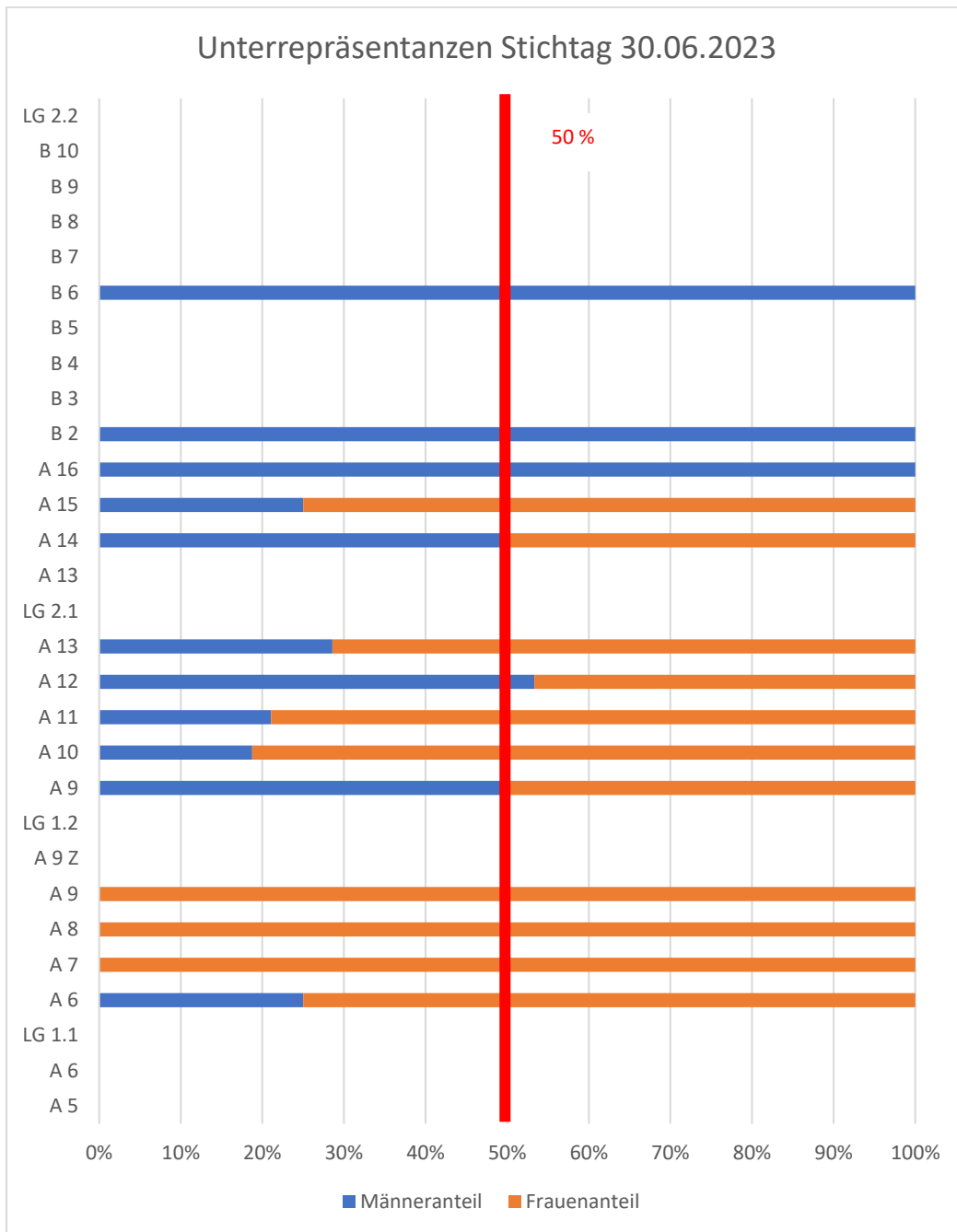


Sozialarbeit/ -pädagogik				
	Frauenanteil		Männeranteil	
Jahr	2023	2021	2023	2021
LG 2.2	0	0	0	0
LG 2.1	39	31	5	4
LG 1.2	8	9	3	2
LG 1.1	2	2	0	0
In Ausbildung	0	1	1	1
gesamt	49	43	9	7



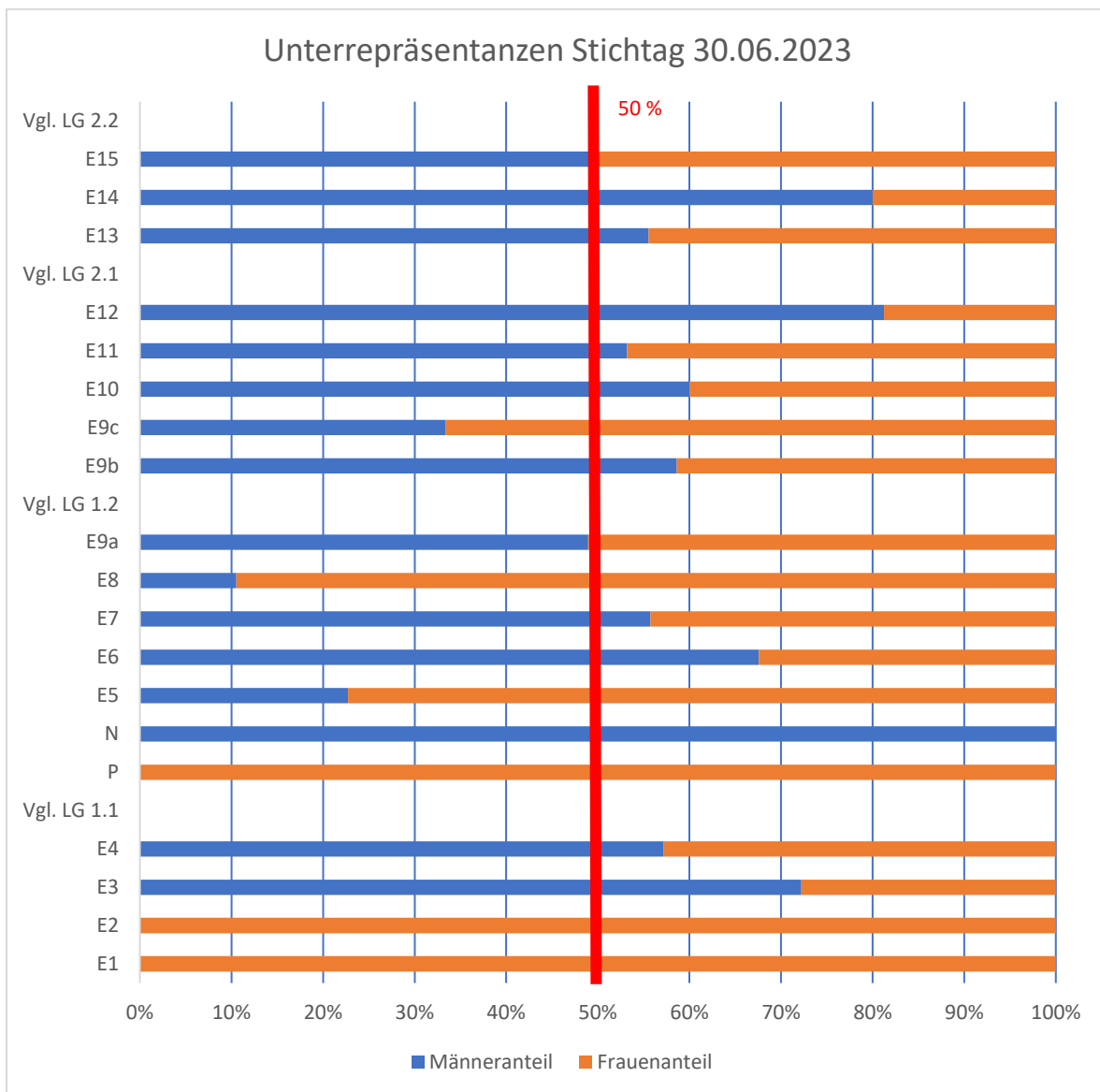
2.1.3 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



Zum Stichtag 30.06.2023 gab es in den Besoldungsgruppen A12, A16, B2 und B6 eine Unterrepräsentanz von Frauen und Handlungsbedarf. 2021 war die Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A13, A14, A16, B2 und B6.

Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung, P und N



Zum Stichtag 30.06.2023 gab es in den Entgeltgruppen E3, E4, N, E6, E7, E9b, E10, E11, E12, E13 und E14 eine Unterrepräsentanz von Frauen. 2021 war die Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen E3, E4, N, E6, E7, E9b, E10, E11, E12, E14 und E15.

2.1.4 Führungskräfte

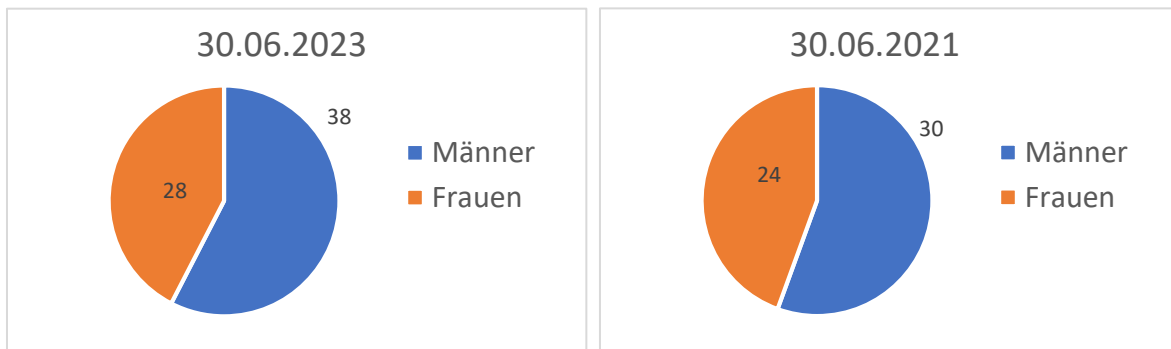
Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG NRW).

Eine organisatorische Umstrukturierung der Stadtbetriebe, von einer Anstalt des öffentlichen Rechts zu einer eigenbetriebsähnlichen Einrichtung, führen zu einem erheblichen Anstieg der Führungskräfte und sind bei dem Vergleich zu berücksichtigen.

Nachfolgend werden Führungskräfte nach dem Dezernatsverteilungsplan ausgewertet, dieser enthält die Führungsebenen Bürgermeister, Dezernat, Amt/ Stabstelle und Abteilung. Die Kindertagesstätten Leitungen (12 Personen + eine unbesetzte Stelle), sowie deren ständige Vertretungen (12 Personen; eine Kita ist aufgrund ihrer Größe ohne Vertretung), werden nicht berücksichtigt. Bei den städtischen Kindertagesstätten sind 21 Frauen und 3 Männer in (vertretenden) Leitungsfunktionen.

Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil

Zum Stichtag 30.06.2021 gab es 54 Führungskräfte, davon 30 Männer und 24 Frauen. Hingegen zum Stichtag 30.06.2023 gab es 66 Führungskräfte, davon 38 Männer und 28 Frauen.



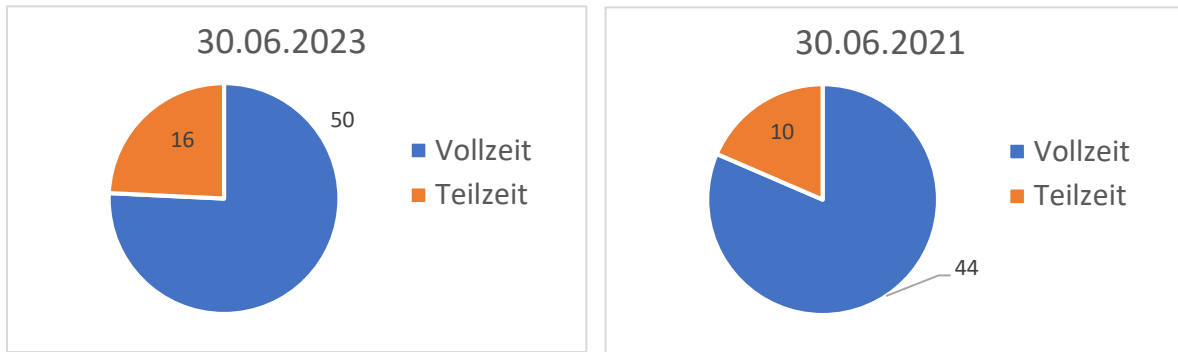
Änderungen auf Führungsebene laut Dezernatsverteilungsplan

Amt / Abteilung	Besetzung 2021	Besetzung 2023	Grund für Änderung
I/PR	Männlich	Männlich	Nachbesetzung
100	Weiblich	Weiblich	Nachbesetzung
150	Weiblich	Weiblich	Nachbesetzung
14	Männlich	Weiblich	Nachbesetzung
63	Weiblich	Männlich	Nachbesetzung
631	Weiblich	Männlich	Nachbesetzung, 631 wird in Personalunion mit 63 wahrgenommen
632	Männlich	NN	Position unbesetzt
10	Weiblich	Männlich	Nachbesetzung, Leitung wird in Personalunion vom 1. Beigeordnetem wahrgenommen
380	Männlich	Männlich	Vor Nachbesetzung wurde die Stelle in Personalunion von der Amtsleitung 32 wahrgenommen
Fachbereich (FB) 1	Männlich	Männlich	Nachbesetzung
1.0	-	Männlich	Position wird von der Fachbereichsleitung 1 in Personalunion wahrgenommen

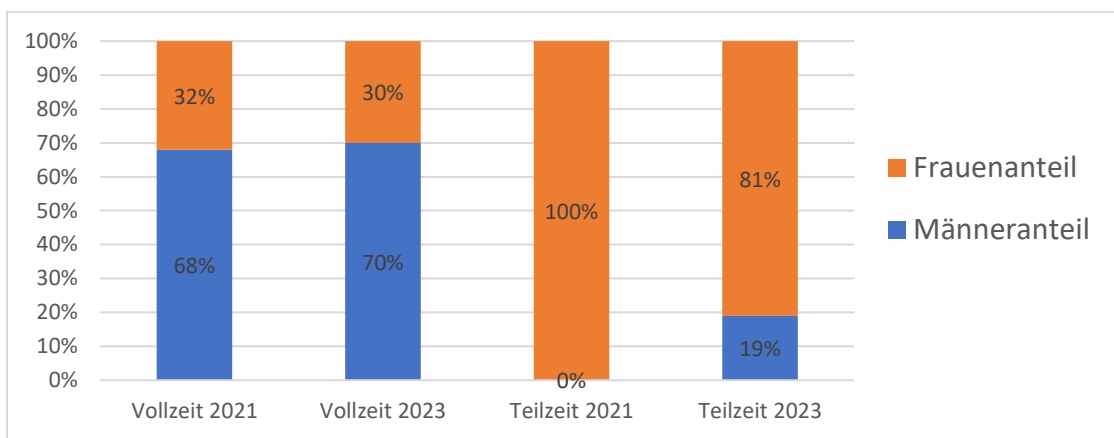
1.1	Männlich	NN	Position unbesetzt
1.2 bis 31.12.2022	Männlich	-	Stelle wurde zu 5.3 verschoben
1.2 ab 01.01.2023	-	Männlich	Neue Stelle - Umstrukturierung
1.3 bis 31.12.2022	Männlich	-	Stelle wurde zu 4.2 verschoben
1.3 ab 01.01.2023	-	Männlich	Neue Stelle - Umstrukturierung
1.4	-	Männlich	Neue Stelle - Umstrukturierung
1.5	-	Weiblich	Neue Stelle - Umstrukturierung
FB 2	Weiblich	Weiblich	Nachbesetzung
2.1	Weiblich	Männlich	Nachbesetzung, vor Nachbesetzung wurde die Stelle in Personalunion von der Fachbereichsleitung 2 wahrgenommen
2.2	Weiblich	Weiblich	Nachbesetzung
3.1	-	Weiblich	Neue Stelle - Umstrukturierung
3.2	-	NN	Neue Stelle - Umstrukturierung
3.3	-	Männlich	Neue Stelle - Umstrukturierung
3.4	-	Männlich	Neue Stelle - Umstrukturierung
4.1 bis 31.12.2022	Männlich	-	Stelle weggefallen
4.1 ab 01.01.2023	-	Männlich	Alte Stelle 9.2
4.2	-	Männlich	Alte Stelle 1.3 und 4.1
FB5	-	Männlich	Neue Stelle - Umstrukturierung
5.1	-	NN	Neue Stelle - Umstrukturierung
5.2	-	NN	Neue Stelle - Umstrukturierung
5.3	-	NN	Neue Stelle - Umstrukturierung
FB9	NN	Männlich	Nachbesetzung, wird in Personalunion vom 2. Betriebsleiter der Stadtbetriebe wahrgenommen
9.2	Männlich	-	Stelle wurde zu 4.1 verschoben
III/I-C	-	Weiblich	Neue Stelle - Umstrukturierung
III/I-P	-	NN	Neue Stelle - Umstrukturierung
40	NN	Weiblich	Nachbesetzung
413	Männlich	Weiblich	Nachbesetzung, wurde vor Nachbesetzung in Personalunion von der Amtsleitung 41 wahrgenommen
414	Weiblich	Männlich	Nachbesetzung
50	NN	Männlich	Nachbesetzung
502	-	Weiblich	Neue Stelle - Umstrukturierung
510	Weiblich	Weiblich	Nachbesetzung
514	Weiblich	Männlich	Nachbesetzung
515	-	Weiblich	Neue Stelle - Umstrukturierung

Bei den Stadtbetrieben wurde durch die Organisationsänderung aus ehemals 13 Führungspositionen (2021) nun 26 Führungspositionen. Außerdem hat das Dezernat IV in den Ämtern 50 und 51 jeweils eine Abteilung hinzubekommen (502 Asylangelegenheiten, Bildung und Teilhabe, Interkult, Wohnungshilfen und 515 Kinder- und Jugendarbeit). Die Stabstelle des Dezernatsbüros in Dezernat II wurde gestrichen.

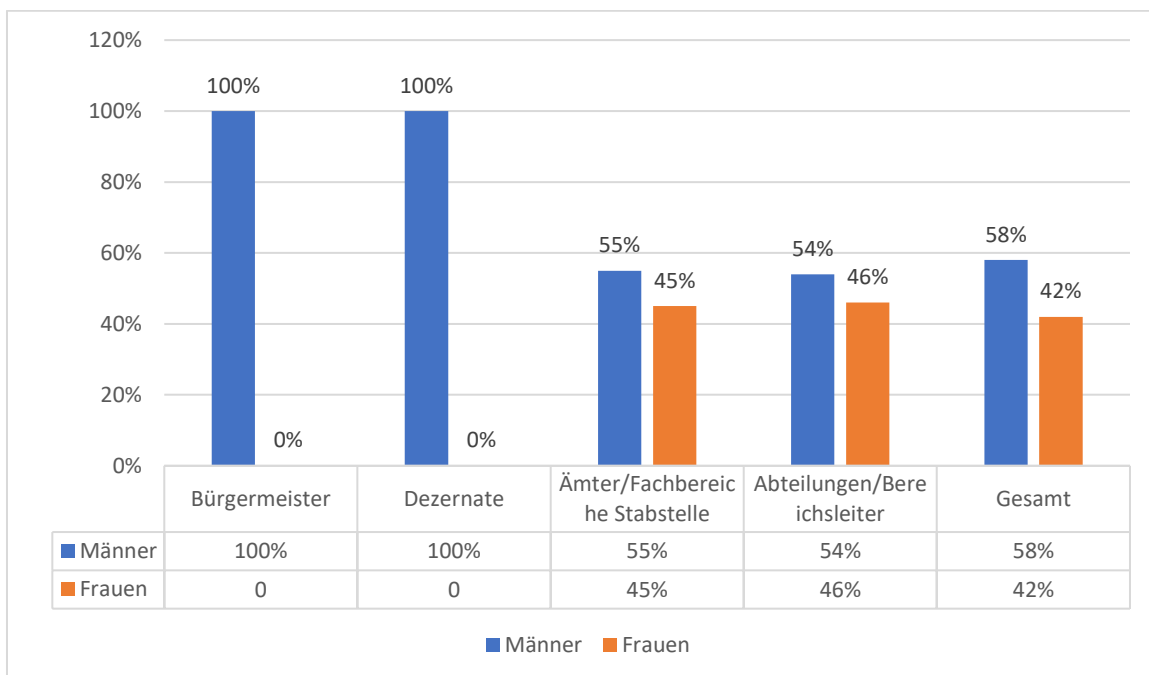
Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



Die Positionen Bürgermeister und Dezernate sind gleichbleibend. Bei den übrigen Bereichen gab es einen Anstieg an männlichen Führungskräften.

30.06.2021					
	Bürgermeister	Dezernate	Ämter/ Fachbereiche/ Stabstelle	Abteilungen/ Bereichsleiter	Gesamt
Männer	100 %	100 %	47 %	53 %	56 %
Frauen	0 %	0 %	53 %	47 %	44 %

2.1.5 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Für eine Analyse und Bewertung der vorhandenen Arbeitszeitmodelle wurde eine Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge vorgenommen, so dass Arbeitszeiten

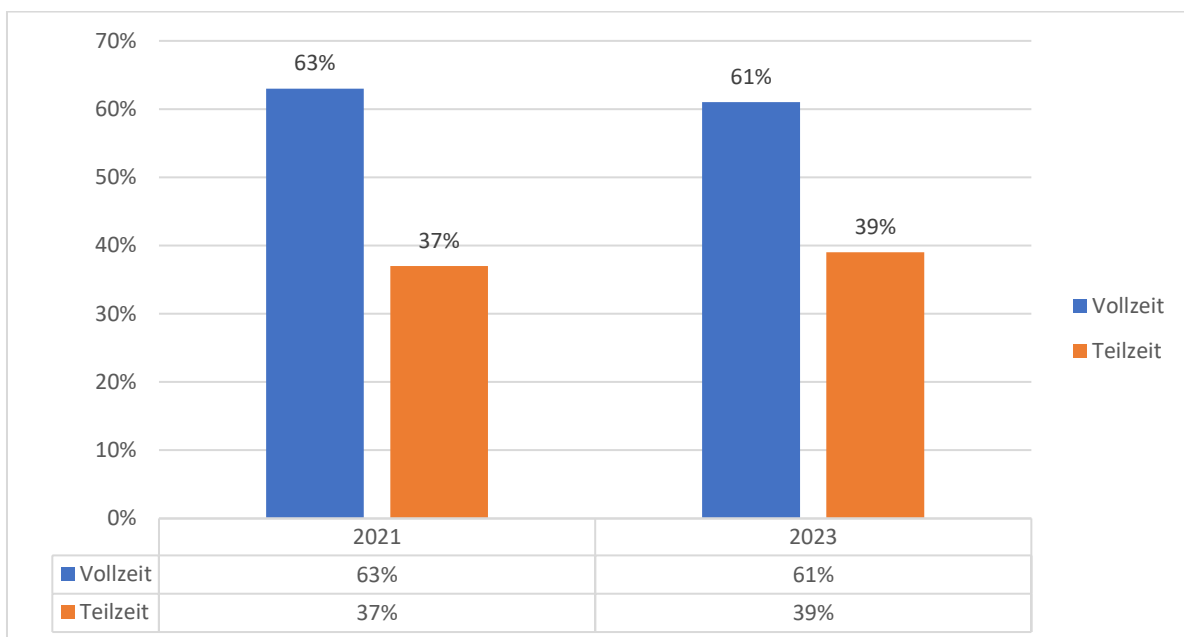
- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

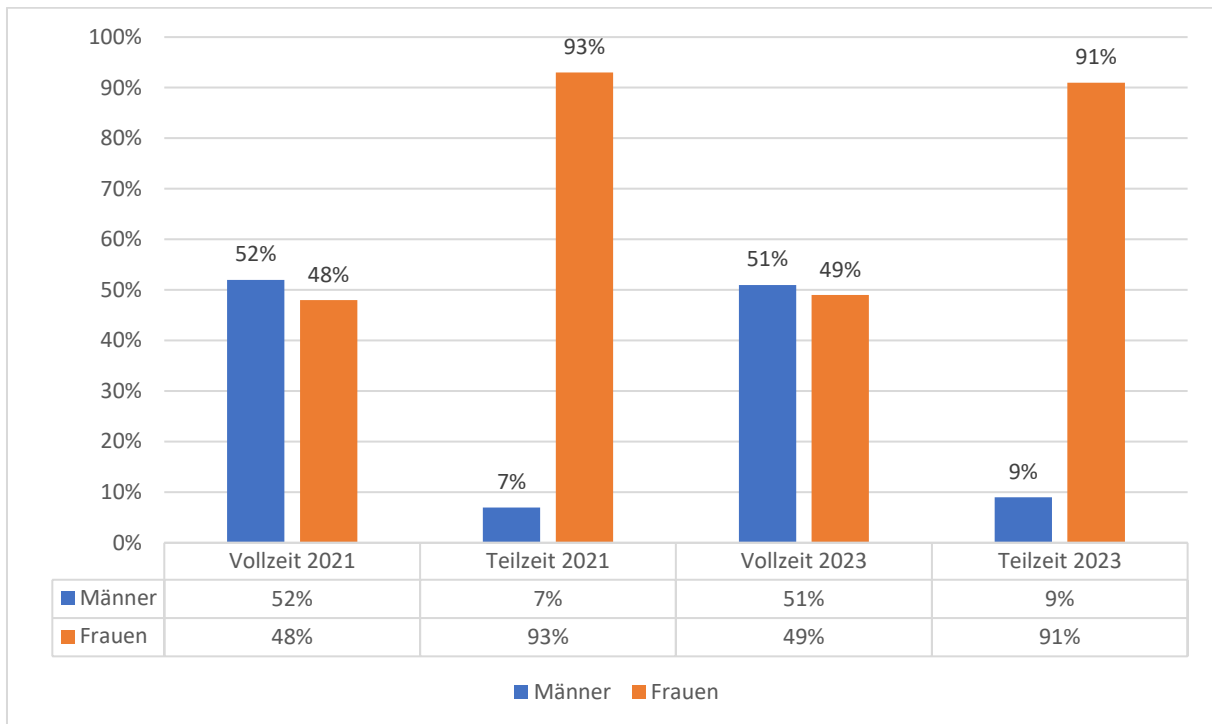
Somit werden von unterhäftig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.

Jahr	Vollzeit		Teilzeit		Unterhäftig		50 %		> 50 % bis < 75 %		75 % bis < 100 %	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Frauen	258	239	308	271	81	77	24	19	109	99	94	76
Männer	265	255	30	20	13	6	3	3	6	8	8	3
Gesamt	523	494	338	291	94	83	27	22	115	107	102	79

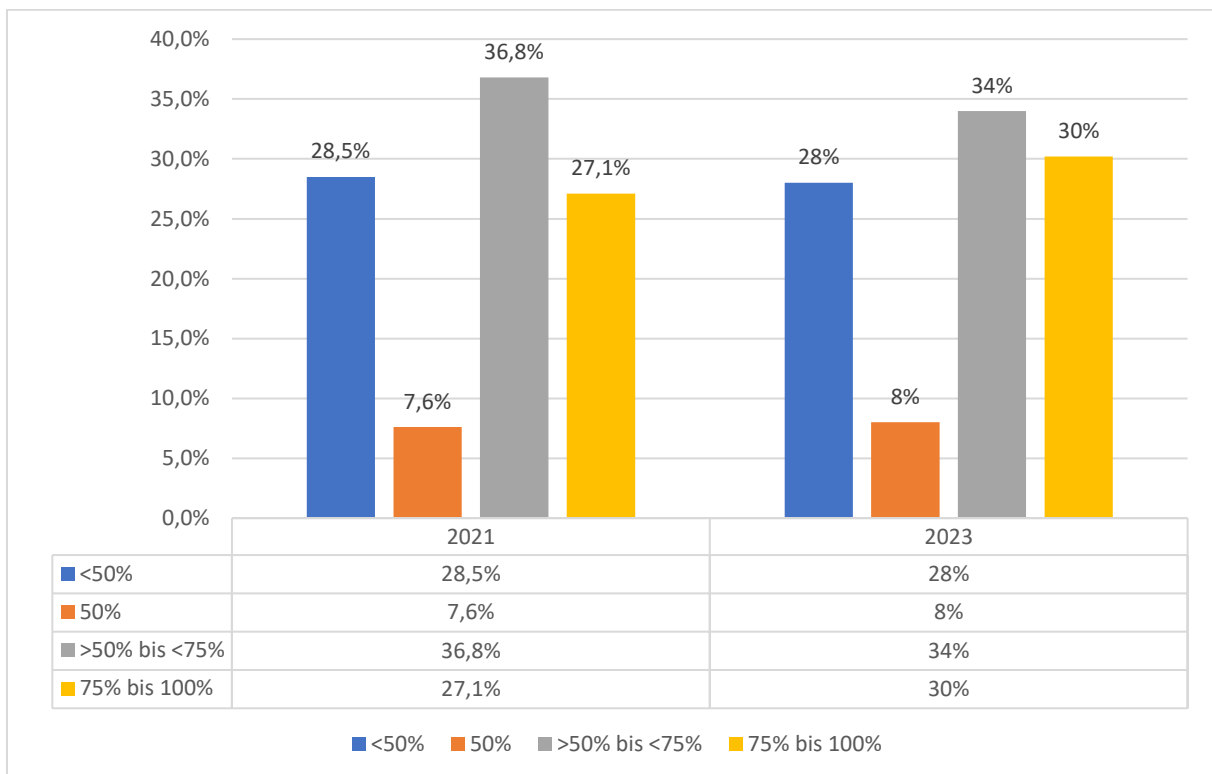
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



2.1.6 Beförderungen

Seit dem 01.07.2021 bis zum Stichtag 30.06.2023 wurden insgesamt 31 Beförderungen vorgenommen.

01.07.2021 bis zum 30.06.2023

Jahre 2021 - 2023					
		Frauenanteil		Männeranteil	
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
LG 2.2	2	0	0	2	0
LG 2.1	26	12	10	4	0
LG 1.2	3	2	1	0	0

2.1.7 Höhergruppierungen

Seit dem 01.07.2021 bis zum Stichtag 30.06.2023 wurden insgesamt 62 Höhergruppierungen und 7 Herabgruppierungen vorgenommen, davon waren 5 Frauen und 2 Männer. Alle Herabgruppierungen wurden aus eigenem Wunsch und im Zuge eines Stellenwechsels veranlasst.

01.07.2021 bis zum 30.06.2023

Jahre 2021 - 2023					
		Frauenanteil		Männeranteil	
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	2	0	0	2	0
Vgl. LG 2.1	27	12	3	12	0
Vgl. LG 1.2	29	7	12	10	0
Vgl. LG 1.1	4	2	2	0	0

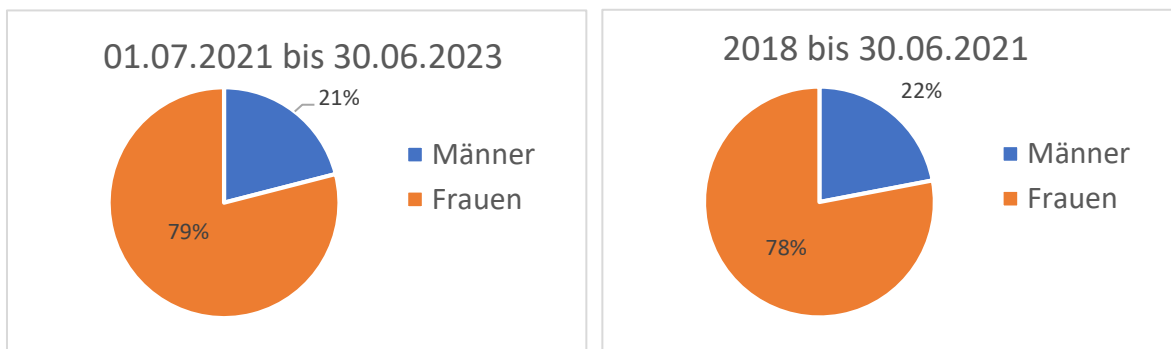
2.1.8 Fortbildungen

Fortbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG NRW).

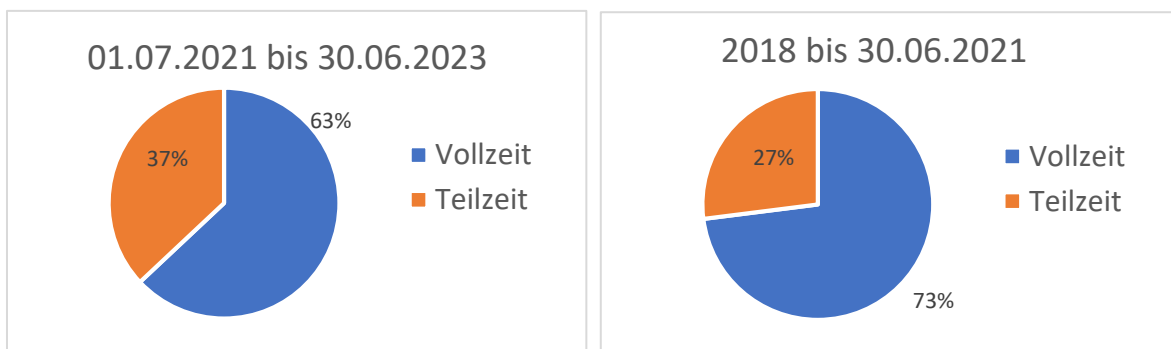
Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten wurde eine Differenzierung zwischen Frauen und Männern zum einen und zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften zum anderen vorgenommen. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf die Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

Vom 01.07.2021 bis zum Stichtag der Datenerhebung am 30.06.2023 haben 833 Fortbildungsbesuche stattgefunden. Davon waren 79 % Frauen und 21 % Männer. Dabei standen 56 % (370) der teilnehmenden Frauen in einem Vollzeitverhältnis, lediglich 44 % (286) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Nur 11 % (20) der teilnehmenden Männer standen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Zusätzlich gab es bis zum Stichtag 30.06.2023 im Zuge der Führungskräfteentwicklung ein Inhouse Seminarangebot mit 5 Seminaren und einem internen Workshop. Das Angebot im Zuge der Führungskräfteentwicklung wird nachfolgend statistisch nicht erfasst.

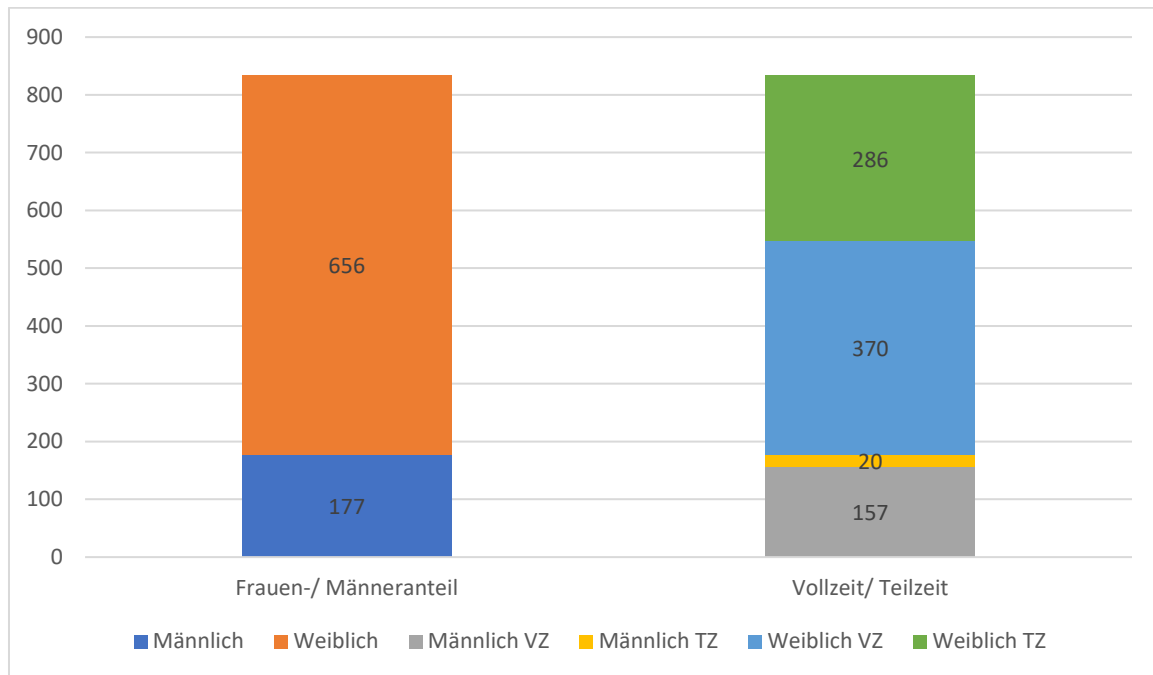
Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



Teilnahme an Fortbildungen nach der Arbeitszeit



Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



In den Jahren 2018 bis zum Stichtag der Datenerhebung am 30.06.2021 haben 595 Fortbildungsmaßnahmen stattgefunden. Davon waren 78 % Frauen und 22 % Männer. Dabei standen 66 % der teilnehmenden Frauen in einem Vollzeitverhältnis; lediglich 34 % in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Nur 0,8 % der teilnehmenden Männer standen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

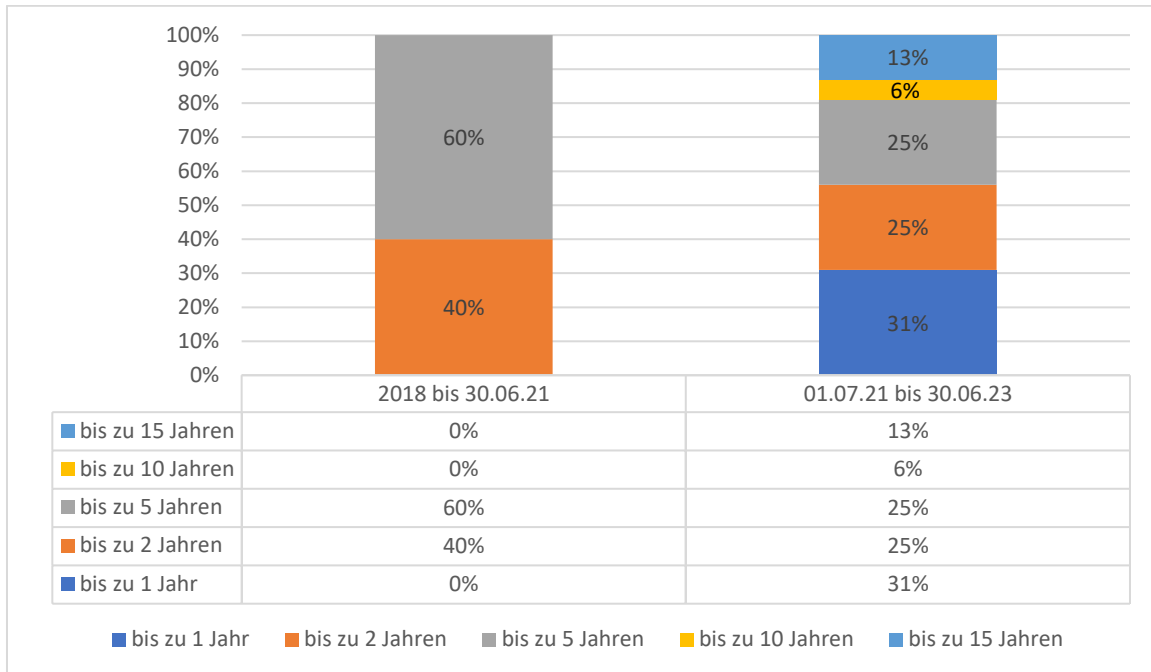
Zusätzlich zu den vorher genannten Fortbildungen, hat die Stadt Hennef insgesamt 32 Praxisprüfer*innen, davon wurden in 2022 5 Frauen und 8 Männer zum/zur Praxisprüfer*in bestellt. In 2023 haben 4 Frauen und 1 Mann die Ausbildereignungsprüfung nach AEVO absolviert. Außerdem wurden noch nachfolgende Lehrgänge in den Jahren 2022 und 2023 besucht:

Lehrgang	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Verwaltungslehrgang I- Basiskurs	8	8	0
Verwaltungslehrgang I- Aufbaukurs	4	4	0
Verwaltungslehrgang II	10	5	5
Prüfungserleichterter Aufstieg	1	1	0
Modulare Qualifizierung	1	1	0
Meisterausbildung	2	1	1
Technikerausbildung	2	0	2

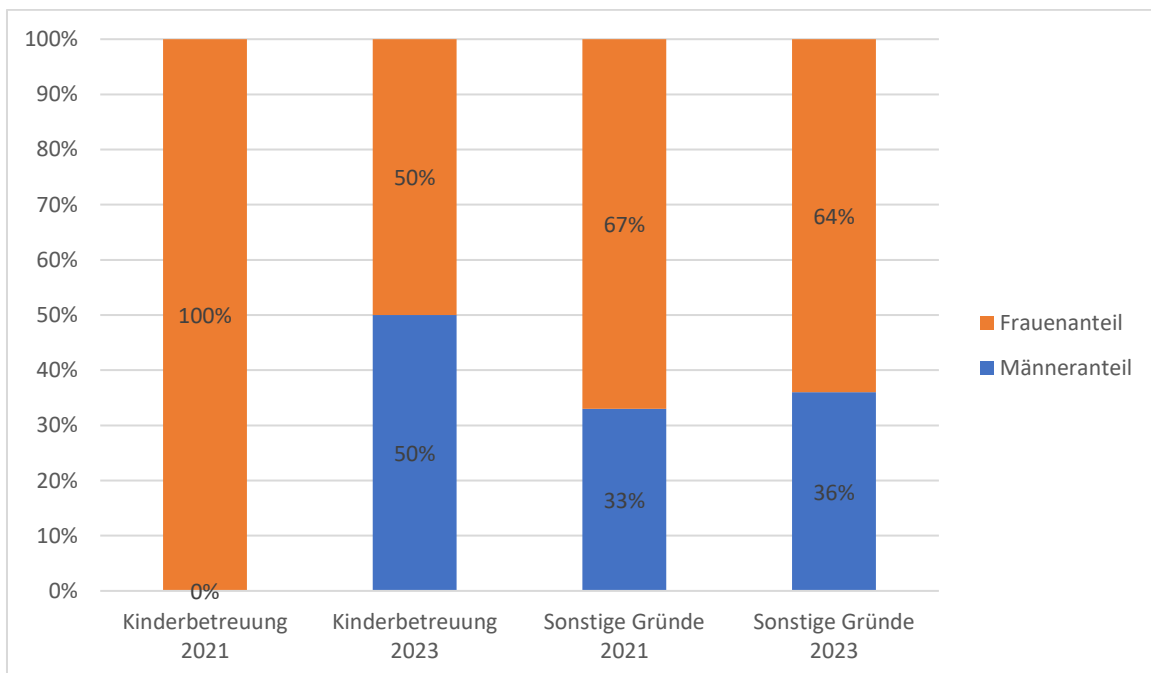
2.1.9 Beurlaubungen

Für die Beurlaubungen wurde der Zeitraum 01.07.2021 bis zum 30.06.2023 herangezogen. Insgesamt gab es 16 Beurlaubungen, davon waren 2 zur Kinderbetreuung (12,5%) und 14 aus sonstigen Gründen (87,5%). Für die Periode 2018 bis 30.06.2021 waren 60 % der Beurlaubung aus sonstigen Gründen und 40 % zur Kinderbetreuung.

Beurlaubungen nach genehmigter Dauer



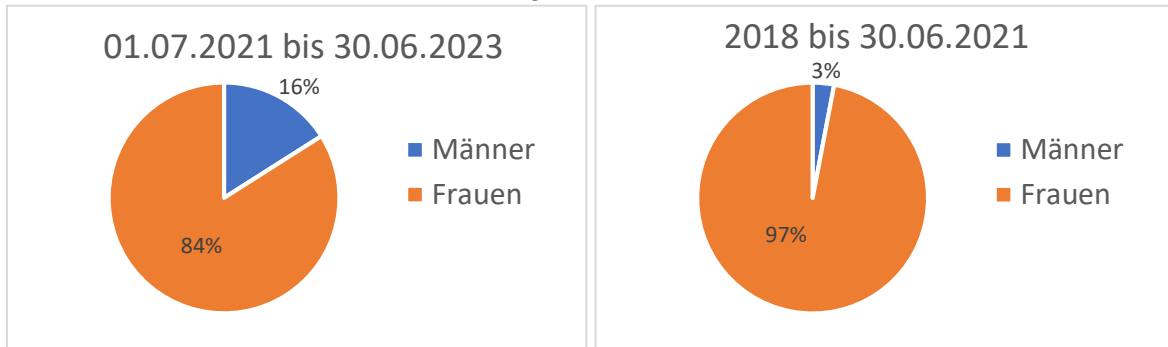
Beurlaubungen nach Frauen-/ Männeranteilen und Grund der Beurlaubung



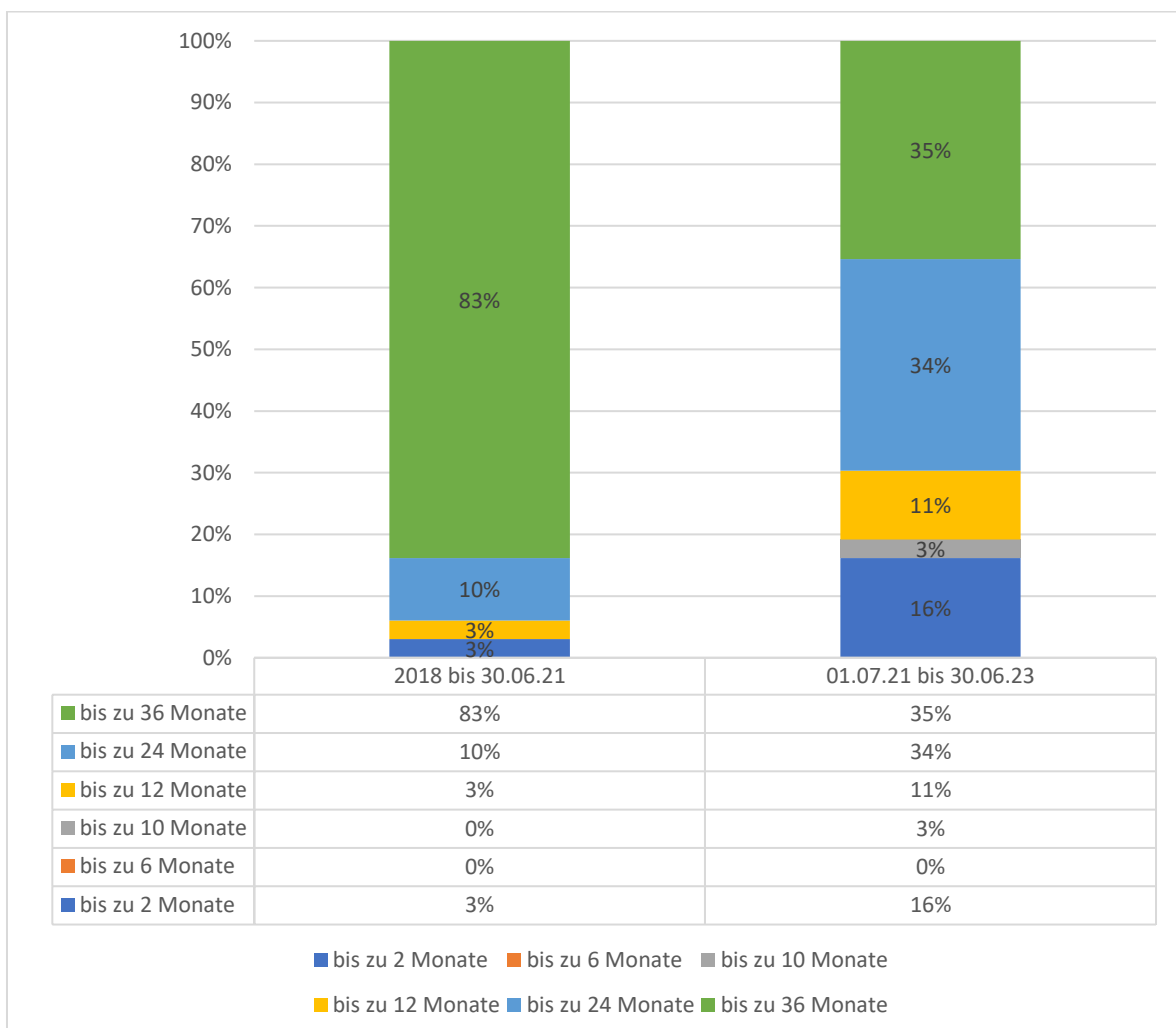
2.1.10 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit nach Frauen-/ Männeranteil

Insgesamt waren im Zeitraum vom 01.07.2021 bis zum Stichtag 30.06.2023 62 Personen in Elternzeit, davon 10 Männer (16%) und 52 Frauen (84%). Berücksichtigt wurden alle Elternzeiten, bei denen das Ende der Elternzeit zeitlich nach dem 01.07.2021 liegt und Elternzeiten, die vor dem 30.06.2023 begonnen haben.



Elternzeit nach genehmigter Dauer & Frauen-/ Männeranteil nach genehmigter Dauer der Elternzeit



Bei dem Zeitraum bis zu 36 Monate zählen 2 Personen mit, die aufgrund von mehreren Elternzeiten hintereinander eine längere Dauer haben. In beiden Zeiträumen war bei den Elternzeiten von bis zu 2 Monaten ein 100%iger Männeranteil. Alles über die 2 Monate hinaus hat einen 100%igen Frauenanteil.

2.2 Prognosen

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wurde festgestellt, wie viele Stellen in Führungspositionen und in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans durch Altersabgänge voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten oder Neueinstellungen sich – zum Teil durch die Nachbesetzung dieser Stellen - ergeben könnten.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 3).

Für den Zeitraum vom 01.11.2023 bis 31.12.2025 sind nach der derzeitigen personellen Situation nachstehende Veränderungen möglich:

Neu-/ Nachbesetzung von Stellen

Dezernat I			
Amt/ Abteilung	Stelle	Stand	EG bzw. BG
200	Haushalt		A 11
611	Projektarbeit		E 11
631	Ordnungsverfügungen, Bußgeldverfahren, Baulasten		E 9c
632	Abteilungsleitung	Vorstellungsgespräche	E 12
	Baukontrolleur*in		E 9a
	Abwasserbeseitigung im Baugenehmigungsverfahren, Projekt Digitales Bauamt		E 9c

Dezernat II			
Amt/ Abteilung	Stelle	Stand	EG bzw. BG
110	Haushalt		E 10
	Personal		A 11
	Personal		E 9c
111	Zeitmanagement, Jobticket		E 8
120	Projektmitarbeit Digitalisierung		E 11
	Verwaltung Schul-IT		E 9b
	Digitalisierung	Gremienbeteiligung	E 3
320	Allgemeine Ordnungsangelegenheiten		E 9b
	Personenstandswesen	Vorstellungsgespräche	A 10
	Arbeitsgruppenleitung Bürgerzentrum		E 9b
360	Verkehrsordnungswidrigkeiten		E 7
380	Brandschutztechniker		E 9b
	2x Gerätewartung	Vorstellungsgespräche	E 7
65	Administrative Verwaltungsleitung		E 12
	Facility Management	Vorstellungsgespräche	E 11
	Verantwortliche Elektrokraft		E 6

	Hausmeister Parkhäuser Bahnhof- und Humperndickstraße, WC-Anlage Busbahnhof, Obdachlosenunterkunft Dahlhausen		E 6
	Hausmeister Kindertagesstätten und „Springerfunktion“		E 6
	Schließdienst Gymnasium und Realschule		E 1

Dezernat III			
Amt/ Abteilung	Stelle		Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe
Stabsstelle Koordination Infrastrukturprojekte	Koordination Infrastrukturprojekte		A 14
Dezernat III	Gesamtverantwortliche Elektrokraft		E 9b
III/1.1 Team Abwasserreinigung	Teamleitung Abwasserreinigung		E 9c
III/1.2 Team Abwassersammlung	Mechaniker*in		E 7
III/1.4 Team Technischer Service	Elektrotechniker*in		E 9b
	Gebäudereinigung		E 2
III/4.2 Abteilung Bau	Kanalbau, Sonderbauwerke Abwasser		E 11
	Technischer Tiefbau		E 11
	Kanalbau, Sonderbauwerke Abwasser (Verfahrenstechniker*in)		E 9b
4.3.2 Team Grünfläche/ Stadtbildpflege	Teamleitung Grünfläche/ Stadtbildpflege		E 9a
4.3.3 Team Straßenunterhaltung	Teamleitung Straßenunterhaltung		E 9b
4.3.4 Team Straßenbeleuchtung	Elektroniker*in		E 7
III/5.1 Abteilung Kunden	Kunden GEA Technik		E 9a
	Abteilungsleitung Kunden		E 11
	Kunden, Gebühren		A 6
	Anlagenbuchhaltung		E 9a
III/5.2 Abteilung Entwässerung	Entwässerung Einleitstellen, Gewässer, ABK, Abw.-Abgabe		E 10
III/ 5.3 Abteilung Digitale Verwaltung	Abteilungsleitung Digitale Verwaltung		E 11

Dezernat IV			
Amt/ Abteilung	Stelle	Stand	Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe
401	Offene Ganztagschule, Förderschule, Inklusion, gemeinsamer Unterricht	Zeitnah besetzt	E 9c
	Weiterführende Schulen, Gefahrenabwehr, VHS		E 9a
411	Veranstaltungstechnik		E 9a

501	SGB XII, Grundsicherung, Hilfe zur Pflege		A 10
502	Integrationsarbeit, soziale Projekte		E 9b
51	Informationssysteme, Meldeverfahren Früherkennungsuntersuchung, Verwaltungsaufgaben		E 5
Stabstelle Inklusive Jugendhilfe	Projektleitung Inklusion Jugendhilfe		S 17
Kindertagesstätten	6x Fachkraft		S 8a
	Fachkraft		S 8b
	Hauswirtschaftshilfe		E 1
	Therapeutische Fachkraft		E 8
	2x Ergänzungskraft		S 3
511	Koordinatorin Ehrenamtliche Vormundschaft		S 12
	Individualpädagogische Einzelfallhilfe		S 11b
512	IT-Fachadministrator*in		E 9c
	Beistandschaften		E 9c
514	Offene Kinder- und Jugendarbeit		S 11b
	Hauswirtschaftskraft Kinder- und Jugendhaus		E 1
515	Abteilungsleitung		E 11
	Präventionsketten "Frühe Hilfen"		S 14

Sonstiges		
Amt/ Abteilung	Stelle	Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe
160	3x Allgemeine Verwaltung (ohne Zuordnung)	A 16, 2x A 11
	Allgemeine Verwaltung (Zuordnung nach Rückkehr)	E 5
Azubis	Inspektoranwärter*in; 2x Verwaltungsfachangestellte*r; Straßenwärter*in 4x; Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste; Fachkraft für Abwassertechnik; Praxisintegrierte Ausbildung (Kinderpflegerin) – Kita Gartenstraße	
BFD	Feuer- und Rettungswache; Jugendpark, Kinder- und Jugendhaus, Jugendpark, Kita Waldwichtel, Kita Gartenstraße	





Prognostizierte Altersabgänge nach dem frühestmöglichen Austritt bis 31.12.2025		
Amt/ Abteilung	Organisationseinheit	Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe
Dezernat I		
01	Steuerungsunterstützung	E 11
611	Stadtplanung	E 12, E 5
631	Zentrale Aufgaben, Baurecht, Denkmalpflege	E 5
Dezernat II		
36	Umweltamt	E 1, A 11
65	Zentrale Gebäudewirtschaft	E 5, E 13
110	Personalabteilung	E 11
120	IT Abteilung	E 11
130	Rechtsabteilung	E 9c
32	Allg. Ordnungsw./Gefahrenabw./Standesamt	E 9b; E 11
360	Straßenverkehrsangelegenheiten	A 12; E 6
II/I-Ä	Stabsstelle Inklusion Älterwerden	E 6
Dezernat III		
	Dezernat III	E 9B, A 16
FB 1	Abwasseranlagen	E 13
FB 4	Tiefbau	E 13
FB 1/ 1.1	Abwasserreinigung	E 5; E 6
FB 1 / 1.2	Abwassersammlung	E 7
FB 1/ 1.4	Technischer Service	E 6
FB 2/ 2.1	Städtische Liegenschaften	A 11
FB 4/ 4.1	Bauverwaltung	E 11
FB 3	Abteilung Baubetriebshof	A 14
FB 5/ 5.1	Kunden	E 6; E 9A
FB 9 / 9.1	Finanz- und Rechnungswesen	E 9A
FB 3 / 3.2	Grünfläche, Stadtbildpflege	2x E 6; 2x E 5; E 4
	Stabsstelle Controlling	E 9A
Dezernat IV		
401	Schulen	2x E 5; E 6
411	Kultur, Musikschule, Ehrenamt und Städtepartnerschaft	E 9B
413	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	E 10
502	Asylangelegenheiten, Bildung und Teilhabe, Interkult, Wohnungshilfen	E 9A
510	Tagesbetreuung für Kinder	4x E 1; 2x S 13; 2x S 3; 5x S 8a
511	18004511 / Soziale Dienste	S 14; S 3
515	18004515 / Familienförderung	P 8
Sonstiges		
	Sonstige Bereiche	S 15; S 8a; A 15; A 12; A 14; S 12, A 10 (L2); A 11; E 12; A 11; E 10; E 9b; E 7; E 9a, E 13; E 5; E 9B; S 17; A 14; S 8B; S 13; E 10
	Personalrat	S 12


Beförderungen


	2023		2024		2025	
	w	m	w	m	w	m
A 7	-	-	-	-	1	-
A 8	-	-	-	-	-	-
A 9 (LG 1.2)	1	-	-	-	-	-
A 9 (LG 2.1)	-	-	-	-	-	-
A 10	3	-	1	2	-	-
A 11	1	-	1	-	1	-
A 12	-	-	-	-	-	-
A 13	-	-	-	-	-	-
A 14	1	-	-	-	-	-



3. Zielvorgaben und Maßnahmen



3.1 Kurzübersicht Bearbeitungsstatus


Legende	
	noch nicht bearbeitet
	in Bearbeitung
	abgeschlossen
	Maßnahme wird nicht weiterverfolgt


Nr.	Thema	Ziel	Maßnahme	Zuständig	Status
3.1	Personalplanung und -entwicklung	Abbau von Benachteiligung und Unterrepräsentanz	Ein Personalentwicklungskonzept wird erstellt. Ergänzung Zwischenbericht: Die Maßnahmen des Führungskräfteentwicklungskonzeptes werden umgesetzt. Es findet eine fortlaufende Evaluation und Optimierung der Maßnahmen statt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u> Die Stelle „Sachbearbeitung Personalentwicklung“ wurde im November 2022 erstmalig mit einer Teilzeitkraft besetzt. Die Führungskräfteentwicklung wurde mit Beginn des Jahres 2023 erstmals zentralisiert durchgeführt. 2023 gab es Seminarangebote aus den Kategorien Kommunikation (u.a. auch Seminare zu „Frauen führen anders?“), Gesundheit (Achtsamkeit, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, etc.) und die Rolle der Führungskraft, intern durchgeführte Workshops zur Erarbeitung eines Führungsleitbildes und ein Arbeitskreis zur leistungsorientierten Bezahlung. Die Basis für die Führungsaufgabe soll das Führungsleitbild bilden und einen Anstoß zum Umdenken geben. Aus dem gesammelten Feedback (Abfrage, Feedbackbögen und Rückmeldungen aus den internen Workshops) wurde Ende 2023 erstmalig ein Führungskräfteentwicklungskonzept erstellt, welches die Führungskräfteentwicklung für das Jahr 2023 reflektiert und das konzeptionelle Vorgehen beginnend ab dem Jahr 2024 beschreibt. Die Führungskräfteentwicklung wurde vom ganzheitlichen Personalentwicklungskonzept separiert. Das Führungskräfteentwicklungskonzept beinhaltet Maßnahmen in den Kategorien: Austauschformat, Selbstreflexion, Team- und Einzelcoaching, Führungskraft als Mitarbeitenden, Wissenserweiterung und -management, Onboarding von neuen Führungskräften. Zunächst wird mit Maßnahmen (Open Space, Frauennetzwerk, Kurzvorträge von Mitarbeitenden für Mitarbeitende) gestartet, die durch die Sachbearbeitung Personalentwicklung zusammen mit der Mitarbeiterin für Projekte und Organisation, durchgeführt werden, da aktuell noch nicht abschließend geklärt ist, wie viele finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Das Personalentwicklungskonzept wird wesentlich umfangreicher und Bedarf einer längeren Vorlaufzeit. Dieses ist derzeit in Bearbeitung. Einzelne Maßnahmen daraus, befinden sich in der Umsetzung.</p>					


Sowohl das Personal- als auch das Führungskräfteentwicklungskonzept sind fortlaufende Prozesse und werden stetig angepasst. Personalbedarf muss vorausschauend geplant und Organisationsentwicklung betrieben werden. Personalpflege ist wichtig, damit Mitarbeitende an Unternehmen gebunden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat wirken bei den Prozessen mit.					
3.2	Unterrepräsentanz	Unterrepräsentanzen werden abgebaut.	<p>Personelle Veränderungen werden statistisch erfasst und Unterrepräsentanzen ermittelt, ggf. ergeben sich weitere Handlungsbedarfe. Dem Ausschuss für Personal und Gleichstellung werden die Veränderungen jährlich vorgestellt.</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: „Dem Ausschuss für Personal und Gleichstellung werden die Veränderungen jährlich vorgestellt.“ wird geändert in „Ab 2024 wird dem Ausschuss für Personal und Gleichstellung in der ersten Sitzung des Jahres der Stand der Unterrepräsentanz zum Stichtag 31.12. des Vorjahres vorgelegt.“</p> <p>Zur Transparenz, Steuerung und für Unternehmensentscheidungen sollen (Personal-) Kennzahlen eingeführt werden. Hierdurch soll die Datenerfassung und -analyse verbessert werden.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u> Entscheidend für Frauenfördermaßnahmen bei Stellenbesetzungen, Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen ist die Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Bereich. Zu beachten ist, dass gem. § 5 Abs. 1 LGG eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich, nicht mit einer erheblichen Überrepräsentanz in einem anderen Bereich, ausgeglichen werden kann. Bislang wurden diese von der Personalabteilung nicht kontinuierlich ermittelt. Die Planstellenüberwachungsliste dient zur Feststellung einer Unterrepräsentanz. Bevor Stellen ausgeschrieben werden, wird geprüft, ob in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Wenn eine Unterrepräsentanz vorliegt, wird folgender Satz in die Stellenausschreibung aufgenommen: „Die Stadt Hennef fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt.“. Wenn keine Unterrepräsentanz von Frauen in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe wird folgender Satz in die Stellenausschreibung aufgenommen: „Die Stadt Hennef fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“. Die Zahlen werden im ersten Ausschuss jeden Jahres künftig vorgelegt.</p> <p>Die Maßnahmen des Gleichstellungsplan werden wie folgt geändert:</p>					



	<p>Ab 2024 wird dem Ausschuss für Personal und Gleichstellung in der ersten Sitzung des Jahres der Stand der Unterrepräsentanz zum Stichtag 31.12. des Vorjahres vorgelegt.</p> <p>Zur Transparenz, Steuerung und für Unternehmensentscheidungen sollen (Personal-) Kennzahlen eingeführt werden. Hierdurch soll die Datenerfassung und -analyse verbessert werden.</p>				
3.3	Stellenbesetzungsverfahren	Auswahlverfahren sind geschlechtergerecht, transparent und standardisiert.	<p>Ein Leitfaden für das Personalauswahl- und Einstellungsverfahren wird entwickelt. Es finden Führungskräftebildungen statt. Die Auswahlverfahren werden statistisch erfasst und analysiert.</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Ein Leitfaden für das Personalauswahl- und Einstellungsverfahren wird eingeführt.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u> Im öffentlichen Dienst ist die Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 GG) für Personal- Auswahlentscheidungen geboten. Objektive Kriterien müssen deshalb vorab festgelegt werden und sind für die Verfahren verbindlich.</p> <p>Das AGG und LGG sind zu beachten und sollen dafür sorgen, dass Verfahren rechtssicher, diskriminierungsfrei, transparent und fair verlaufen. Hierfür ist auch die Dokumentation wichtig. Zuständig für Auswahlverfahren ist federführend die Personalabteilung.</p> <p>Frauenfördermaßnahmen und die Förderung von Schwerbehinderten sind zu beachten. Frauenförderung gilt in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Entsprechend § 7 LGG gilt Frauenförderung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertigen Tätigkeiten. Führungskräfte müssen entsprechend handeln und auch bei der vorausschauenden Personalplanung ist dies zu beachten.</p> <p>Der Entwurf eines Leitfadens für Personalauswahlverfahren liegt vor. Er muss noch finalisiert werden. Führungskräfte sollen dann entsprechend informiert und geschult werden.</p>					
3.3.1	Dienstliche Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten	Interne Beurteilungsrichtlinien werden entwickelt und umgesetzt	<p>Beurteilungen werden in regelmäßigen Abständen gemäß internen Richtlinien erstellt.</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Ein Konzept wird erarbeitet und in der zweiten Jahreshälfte 2024 umgesetzt.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte	



<p><u>Anmerkung:</u> Personalentscheidungen müssen nach dem Leistungsprinzip, Art. 33 Abs. 2 GG, nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen.</p> <p>Daher sind Beamtinnen und Beamten regelmäßig zu beurteilen. Die dienstliche Beurteilung ist das wichtigste Instrument bei der Vorbereitung von Beförderungsentscheidungen wie im Rahmen der Personalentwicklung, weil sie Tatsachen und Werturteile enthält, die unmittelbar Aufschluss über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber geben können, und zwar hinsichtlich der Arbeitsergebnisse bei der Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben des konkret-funktionellen Amtes, Fachwissen und fachliches Können (fachliche Leistung) und hinsichtlich der für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften wie Begabung, Allgemeinwissen, Erfahrung und allgemeine Ausbildung (Befähigung) sowie der Gesamtpersönlichkeit und der charakterlichen Eigenschaften</p> <p>Regelbeurteilungen müssen in bestimmten periodischen Abschnitten erstellt werden und zwar unabhängig davon, ob eine Personalmaßnahme ansteht oder sich dienstliche Verhältnisse ändern.</p> <p>Derzeit werden dienstliche Beurteilungen nicht durchgeführt. Die Ausgestaltung soll erarbeitet werden und in der zweiten Jahreshälfte 2024 umgesetzt werden.</p>					
3.3.2	Anforderungsprofil	Anerkennung von Familienengagement und Ehrenamt, Schaffung von Gendersensibilität	Überarbeitung der Ausschreibungstexte, Führungskräfte Schulungen	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte, GLB	
<p><u>Anmerkung:</u> Anforderungsprofile sind neben der Stellenbeschreibung der wichtigste Teil einer Stellenanzeige. Während in Stellenbeschreibungen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten detailliert ausgeführt werden, formuliert ein Anforderungsprofil fachlichen sowie persönlichen Anforderungen und Erwartungen an Bewerbende.</p> <p>Bei der Beschreibung, was von Bewerbenden erwartet wird, werden derzeit noch keine Anerkennung von Familienengagement und Ehrenamt beschrieben.</p> <p>Evtl. bei Vorstellungsgespräch aufnehmen.</p>					
3.3.3	Stellenausschreibungen	Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsfreiheit, Chancengleichheit	Ausschreibungspflicht, Transparenz und Art der Formulierung. Gezielte Ansprache von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen. Teilzeitmöglichkeit, auch in Führungspositionen	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u></p>					

	<p>2022 arbeitete eine Projektgruppe an einem Muster für eine einheitliche Formulierung von Stellenausschreibungen. Für das Amt für Kinder, Jugend und Familie wurden ein spezieller Ausschreibungstext erstellt.</p> <p>Der Hinweis „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt“ gilt explizit bei Unterrepräsentanzen.</p> <p>Bevor Stellen ausgeschrieben werden, soll geprüft werden, ob in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Der Frauenförderungszusatz muss entsprechend ergänzt werden (siehe Punkt 3.2 der Zielvorgaben und Maßnahmenliste).</p> <p>Teilzeitmöglichkeiten auf Abteilungsleitungsebene gibt es, auf Amtsleiterebene muss diese Möglichkeit noch geschaffen werden. Die Homepage der Stadt Hennef wird erneuert und in dem Zuge wurde die Karriereseite überarbeitet und erweitert.</p> <p>Seit Sommer 2023 wird der Frauenförderhinweis nur noch in Ausschreibungstexte mit Unterrepräsentanz aufgeführt. Diese muss vorab immer durch die Personalabteilung ermittelt werden.</p> <p>Sind bei einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen eingegangen, sind die Möglichkeiten des § 8 Abs. 2 LGG zu prüfen. § 8 Abs. 2 lautet:</p> <p>(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers 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. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.</p> <p>Stellen werden auf folgenden Recruiting Kanälen ausgeschrieben: Interamt, Agentur für Arbeit, Karriere. NRW, Stadtecho, Sozialen Medien (Facebook, Twitter, Instagram) und auf der eigenen Webseite.</p>				
3.3.4	Vorstellungsgespräche	Unterrepräsentanz abbauen, Chancengleichheit	<p>In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenen Amtes erfüllen.</p> <p>Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	




			<p>Unzulässige Fragen dürfen nicht gestellt werden. Ein Leitfaden liegt vor.</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Finale Abstimmung des Leitfadens für das Personalauswahl- und Einstellungsverfahren und die Entwicklung von Standards auf Grundlage dessen. Die Personalabteilung stellt dies sicher und dokumentiert.</p>		
<p><u>Anmerkung:</u> In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Dies wird so umgesetzt. Es wird darauf geachtet, dass keine unzulässigen Fragen gestellt werden. Ein Leitfaden für das Personalauswahl- und Einstellungsverfahren wurde entwickelt und muss noch finalisiert werden. Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Ein weiteres Ziel ist die finale Abstimmung des Leitfadens für das Personalauswahl- und Einstellungsverfahren und die Entwicklung von Standards auf Grundlage dessen. <u>Maßnahme: Dies Personalabteilung stellt dies sicher und dokumentiert.</u> <u>Ebenso werden bei jedem Vorstellungsgespräch die Besetzung der Auswahlkommission und ggf. die zwingenden Gründe, warum keine paritätische Besetzung möglich ist, dokumentiert.</u></p>					
3.4	Ausbildung	<p>Personalgewinnung, Beseitigung von Unterrepräsentanz, paritätische Stellenbesetzung, Ausbildung in Teilzeit</p>	<p>Bei Ausbildungen bzw. Übernahmen werden Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. PiA (Praxisintegrierte Ausbildung) und duale Studium der sozialen Arbeit werden angeboten. Männer sollen für die sozialen Berufe gewonnen werden. Ausbildung in Teilzeit wird ermöglicht.</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Duale Studiengänge im Bereich Verwaltung werden ab 2025 auch in Teilzeit angeboten.</p>	<p>Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte</p>	



<p><u>Anmerkung:</u> Die Stadtverwaltung Hennef bietet Ausbildungen und die Möglichkeit zum dualen Studium in folgenden Berufen:</p> <p><u>Verwaltung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Duales Studium Bachelor of Arts mit Studiengang Verwaltungsinformatik / Stadtinspektoranwärter*in • Duales Studium Bachelor of Laws als Stadtinspektoranwärter*in • Verwaltungsfachangestellte*r Fachrichtung Kommunalverwaltung <p><u>Informationstechnik</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachinformatiker*in Fachrichtung Systemintegration <p><u>Soziales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erzieher*in – Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) • Erzieher*in – Anerkennungsjahr • Kinderpfleger*in – Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) <p><u>Gewerbe, Handwerk und Technik</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek • Straßenwärter*in • Fachkraft Abwassertechnik <p>Die Stadt Hennef ist offen für eine Teilzeitausbildung und unterstützt diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Für die dualen Studiengänge im Bereich Verwaltung wird 2025 die Möglichkeit geschaffen, diese in Teilzeit zu absolvieren. Bei den Verwaltungsfachangestellten wird eine Teilzeitausbildung durch das Rheinische Studieninstitut aktuell nicht unterstützt. Bei der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) ist eine Teilzeitausbildung möglich. Zur Akquirierung von Auszubildenden werden Berufsmessen besucht und Maßnahmen im Bereich Personalmarketing (z.B. Flyer, Videos, Reels auf Social Media Plattformen, etc.) umgesetzt.</p>					
3.5	Praktika	<p>Attraktivität als Arbeitgeberin steigern, Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>Auszubildende in jeweils frauen- bzw. männeruntypischen Berufen werden gewonnen.</p>	<p>Ein Konzept für Praktika wird entwickelt.</p> <p>Berufsfelderkundungstages und diverse Praktika werden angeboten.</p> <p>Teilnahme am Girls´ und Boys´ Day.</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Ein Konzept für Praktika wird finalisiert und eingeführt.</p>	<p>Amt für Zentrale Steuerung und Service, die beteiligten Fachbereiche (Leitung, Auszubildende u.a.), GLB</p>	
<p><u>Anmerkung:</u> Ein Konzept für Praktikanten wurde ausgearbeitet. Es werden folgende Praktikumsmöglichkeiten angeboten: Schülerpraktikum, Praktikum auf freiwilliger Basis, Praktikum innerhalb des Studiums, Juristisches Praktikum und Praktikum innerhalb der Ausbildung. Insgesamt wurden im Jahr 2023 140 Praktika durchgeführt.</p>					


	Die Bereitschaft Praktikumsplätze anzubieten wird in allen Fachämtern geschaffen. Das Angebot an Praktikumsplätzen wird den weiterführenden Schulungen bekannt gegeben. Die Stadt Hennef nimmt weiter am Girls' und Boys' Day teil.				
3.6	Fortbildungen, betriebliche Weiterbildungen	Gleichberechtigte Teilnahme für Frauen und Männer, Personalförderung, Prävention	Ein Aus- und Fortbildungskonzept insbes. ein internes Qualifikationsprogramm wird erarbeitet. Es werden Richtlinien zu Aus- und Fortbildungen erarbeitet. Es findet eine Bedarfsermittlung statt und es wird Transparenz geschaffen, ob die Belange von Frauen berücksichtigt werden. Führungskräfteschulungen und Präventionsangebote werden geschaffen. Fortbildungen werden auch in Teilzeit angeboten. Alle Mitarbeitenden, auch die Beurlaubten, werden über Fortbildungsmöglichkeiten informiert.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u> Die Stadt Hennef hat für jeden Mitarbeitenden ein Fortbildungsbudget im Haushalt eingeplant. Ein Aus- und Fortbildungskonzept sowie Richtlinien gibt es nur in Teilbereichen, ein ganzheitliches Aus- und Weiterbildungskonzept sieht das Personalentwicklungskonzept vor. Zentrale Führungskräfteschulungen und -workshops werden seit Anfang 2023 angeboten. Ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung ist vorhanden.</p>					
3.7	Beförderungen und Höhergruppierungen	Geschlechtergerechtigkeit bei Beförderung und Höhergruppierung	Damit Beförderungen und Höhergruppierungen transparenten und nachvollziehbarer sind, wird jedes ablaufende Jahr eine Übersicht der vorgenommenen Beförderungen erstellt, in denen der maßgebliche Grund der Beförderung (Höherbewertung und Beförderung der bisherigen Stelleninhaber*in oder Versetzung auf eine freigewordene Beförderungsstelle) und das Geschlecht der Beförderten erkennbar ist. Ergänzung Zwischenbericht: Dieser Punkt entfällt und wird unter Punkt 3.3.1 und 3.2 fortgeführt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u> Beförderungen und Höhergruppierungen werden durch eine Höherbewertung oder Beförderung der bisherigen Stelleninhaber*in oder durch eine Versetzung auf eine andere Stelle vorgenommen. Bei einer Versetzung werden die Höhergruppierungen bzw.</p>					



	<p>Beförderungen auf Basis der Stellenbeschreibung und -bewertung festgelegt. Beim Stellenbesetzungsverfahren soll auf Geschlechtergerechtigkeit und Unterrepräsentanzen geachtet werden. Es wird beabsichtigt, dass dienstliche Beurteilungen (siehe Zielvorgaben und Maßnahmenliste Punkt 3.3.1) in die Entscheidung einer Beförderung einfließen. Dieser Punkt entfällt und wird unter Punkt 3.3.1 und 3.2 fortgeführt.</p>				
3.8	Durchlässigkeit von Berufen	Berufsfelder, die fast ausschließlich mit Frauen besetzt sind, werden stärker gefördert	<p>Gezielte interne Ausschreibung, um diesen Personenkreis anzusprechen. erfüllt</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Notwendige Nachqualifikation wird angeboten bzw. ermöglicht.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte	
<p><u>Anmerkung:</u> Offene Stellen werden zunächst intern ausgeschrieben, damit sich Mitarbeitende beruflich weiterentwickeln können. Es ist beabsichtigt den Basiskurs des Verwaltungslehrgangs I durch das Seminar „Neu in der Verwaltung“ zu ersetzen, sofern Mittel zur Verfügung stehen. Die Durchlässigkeit von Berufen wird z.B. durch berufsbegleitende Meisterausbildung, Techniker Ausbildung und Unterstützung bei nebenberuflich Studierenden gefördert.</p>					
3.9	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Gesundheitsförderung und -erhaltung, Reduzierung von Fehlzeiten durch Arbeitsunfähigkeit, Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen, Fluktuation reduzieren	<p>Ein Gesamtkonzept für ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement zur Unterstützung und Erhaltung der Gesundheit wird entwickelt; Bedarfsermittlung.</p> <p>Geschlechtsspezifische Merkmale von Frauen und Männer werden berücksichtigt. Seminarangebote und spezielle Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention sind geschlechtsspezifisch zu entwickeln und anzubieten. erfüllt</p> <p>Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten werden erarbeitet. Regelmäßig wird ein „Gesundheitstag“ für die Mitarbeitenden mit verschiedenen Präventionsmaßnahmen durchgeführt.</p> <p>Zwischenbericht Ergänzung: Eine Arbeitsgruppe wird zur grundsätzlichen konzeptionellen Planung</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	

			<p>des Gesamtkonzeptes des betrieblichen Gesundheitsmanagements gegründet. Altersgerechtes Arbeiten inklusive Maßnahmen sollen im Gesamtkonzept zum nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement integriert werden.</p> <p>Ein Gesundheitslagebild wird erstellt und in regelmäßigen Abständen abgeglichen.</p>		
<p><u>Anmerkung:</u> 2022 wurde ein Gesundheitstag im Rathaus durchgeführt. Zum Weltfrauentag 2023 hat die Gleichstellungsbeauftragte drei Gesundheitskurse von der VHS organisiert. 2023 wurden im Rahmen der Führungskräfteentwicklung vier Seminare angeboten (Workshop Achtsamkeit, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Gesundheit und Führung, Selbst- und Stressmanagement für Führungskräfte). Zur grundsätzlichen konzeptionellen Planung wird eine Arbeitsgruppe gegründet. Ab 2024 gibt es einen neuen Betriebsarzt, eine betriebliche Sozialberatung fehlt.</p> <p>Der Arbeitsschutz stellt regelmäßig Gesundheitstipps zur Verfügung. Das kostenfreie Seminarangebot der Unfallkasse wird 2024 genutzt. Ein Gesamtkonzept ist noch nicht vorhanden. Die Maßnahme wird ausgeweitet, zukünftig soll ein Gesundheitslagebild erstellt und in regelmäßigen Abständen abgeglichen werden. Ergänzung der Maßnahme: Altersgerechtes Arbeiten soll im Gesamtkonzept zum nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement integriert werden.</p>					
3.10	Altersgerechtes Arbeiten	Qualifiziertes Personal wird möglichst lang und leistungsfähig im Unternehmen gehalten. Beschäftigte erreichen möglichst gesund das Rentenalter. Gewährung von Altersteilzeit in unterschiedlich ausgestalteten Modellen.	<p>Ein Konzept wird erarbeitet.</p> <p>Die Mitarbeitenden werden über bestehende Angebote, z.B. die Möglichkeiten und Auswirkungen der ATZ in verschiedenen Arbeitsfeldern informiert.</p> <p>Zwischenbericht Ergänzung: Dieser Punkt entfällt und wird unter Punkt 3.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement weiter fortgeführt.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	wird in Punkt 3.9 integriert
<p><u>Anmerkung:</u> Bis dato ist kein Konzept vorhanden. Altersgerechtes Arbeiten soll im Gesamtkonzept zum nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement (Punkt 3.9) integriert werden. Mitarbeitende sind über bestehende Angebote informiert und unterschiedliche</p>					

	<p>Modelle der Altersteilzeit werden gewährt. Bei Gesetzesänderungen wird eine Information durch Personalabteilung bereitgestellt. Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte gilt nicht mehr für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit Beginn im Jahr 2023 oder später. Ab 2023 ist die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nur noch auf Basis des Altersteilzeitgesetzes möglich.</p> <p>Dieser Punkt entfällt und wird unter Punkt 3.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement weiter fortgeführt.</p>				
3.11	Führen in Teilzeit	Förderung der Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften	<p>Führungspositionen können in Voll- oder Teilzeit besetzt werden (statistische Erfassung).</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Erfasste Statistiken werden fortlaufend analysiert. Es wird mehr Bewusstsein zur Förderung von Teilzeitbeschäftigten geschaffen.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u> Wie in Punkt 2.1.4 „Führungskräfte“ erkennbar, wurden die Führungspositionen nach Voll- und Teilzeitanteil ausgewertet. Teilzeitmöglichkeiten auf Abteilungsleitungsebene gibt es, auf Amtsleiterebene muss diese Möglichkeit noch geschaffen werden. Führungspositionen sollen in Voll- und Teilzeit besetzt werden. Statistisch wird dies im Gleichstellungsplan und über die Planstellenüberwachungsliste/ Beschäftigtenliste erfasst, aber noch nicht fortlaufend analysiert. Stadtintern muss mehr Bewusstsein zur Förderung von Teilzeitbeschäftigten geschaffen werden. Das Ziel wird weiterhin verfolgt.</p>					
3.12	Gremien	<p>Frauenquote von 40 % in wesentlichen Gremien.</p> <p>Paritätische Beteiligung von Frauen an allen verwaltungsinternen Gremien.</p>	Den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen, da die Besetzung der Gremien durch die Funktion bestimmt ist.	BM, Dezernenten, Führungskräfte, Amt für Zentrale Steuerung und Service	
3.13	Geschlechtergerechte Verwaltungskultur und fairer Umgang				
3.13.1	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	Geschlechtergerechtigkeit	<p>Es finden geschlechtsspezifische interne Auswertungen der Beurteilungsergebnisse statt. Teilzeitbeschäftigte Frauen erzielen ebenso wie vollzeitbeschäftigte Frauen gute Bewertungen.</p> <p>Ergänzung Zwischenbericht: Das Bewertungssystem zur leistungsorientierten Bezahlung wird überarbeitet, dabei wird auf Geschlechter-</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte	

			gerechtigkeit und die Gleichbehandlung von Teilzeitkräften geachtet.		
	<p><u>Anmerkung:</u> Das Bewertungssystem zur leistungsorientierten Bezahlung wird in einem Arbeitskreis, bestehend aus der betrieblichen Kommission, den Gremien und Führungskräften aus allen Dezernaten, überarbeitet. Geschlechtsspezifische interne Auswertungen der Beurteilungsergebnisse werden erstellt und sind Bestandteil des Arbeitskreises. Die durchschnittliche Bewertung von Frauen und Männern waren 2022 in etwa gleich. Allerdings wurden Teilzeitkräfte durchschnittlich einen Punktwert schlechter bewertet als Vollzeitkräfte. Darauf wurde im Arbeitskreis aufmerksam gemacht und findet weiterhin Beachtung.</p>				
3.13.2	Geschlechtergerechte Sprache	Die sprachliche Gleichbehandlung wird bei allen schriftlichen Publikationen und Aussagen der Verwaltung beachtet und umgesetzt.	Die Einführung einer einheitlichen, geschlechtergerechten Sprache ist erfolgt. Eine Dienstanweisung zur geschlechtergerechten Verwaltungssprache wurde erarbeitet und gilt seit dem 14.06.2021. Die Dienstanweisung wird im Laufwerk hinterlegt. erfüllt Die Maßnahme wird fortgeführt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
	<p><u>Anmerkung:</u> Eine Dienstanweisung zur geschlechtergerechten Sprache wurde im Laufwerk hinterlegt und ist für alle städtischen Mitarbeitenden einsehbar. Die Beachtung und Umsetzung sind fortlaufend.</p>				
3.13.3	Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	Standardisierte Verfahren, Qualifikation, Prävention	Ein Leitfaden für Beschwerdeverfahren wird erarbeitet, der Ablauf wird konkretisiert und standardisiert. Hierdurch soll es ein einheitliches Vorgehen im Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung geben. Die Beschäftigten werden informiert. Die Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung von 2005 wird überarbeitet und Seminare zur Prävention angeboten. Es finden regelmäßige Schulungen insbes. der Führungskräfte und der Auszubildenden statt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindert en-vertretung, Jugend- u. Auszubildenden-vertretung	
	<p><u>Anmerkung:</u> Die Beschwerdestelle wurde paritätisch besetzt. Die Beschäftigten wurden über eine Rundmail informiert. Über das Intranet und Aushänge erfolgt eine kontinuierliche Information. Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit einer Auszubildenden die SAM Schulungen zum AGG vollständig überarbeitet. Die Schulungen erfolgen fortan kontinuierlich.</p>				

	<p>Es wurden bis 2023 5 Schulungen zum Thema „Schutz für sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ von der GLB organisiert und mit den Referentinnen vom Frauenzentrum Troisdorf durchgeführt. Die Schulungen waren für Führungskräfte verpflichtend. An der Dienstvereinbarung faires Verhalten und einen Leitfaden für das Beschwerdeverfahren wird gearbeitet. Die Führungskräfte wünschen sich mehr Klarheit um handlungssicherer zu werden. Eine Schulung der Auszubildenden hat noch nicht stattgefunden.</p>				
3.14	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<p>Weiterentwickeln der Angebote.</p> <p>Serviceangebote zur Unterstützung von Familien werden geschaffen, z.B. Vermittlungshilfen für Kinderbetreuung, Ferienangebote oder Notfälle</p> <p>Familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen messen und vergleichbar machen.</p>	<p>Führungskräfte werden geschult und sensibilisiert. erfüllt</p> <p>Teilnahme an der kostenfreien Maßnahme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Erfolgsfaktor Familie – Fortschrittsindex der Vereinbarkeit“.</p> <p>Die notwendigen Rahmenbedingungen, die zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation beitragen, sollen ausgebaut werden (u.a. flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte, Teilzeit). Dienstvereinbarungen werden erarbeitet, die klare Regelungen definieren, Rahmenbedingungen festlegen und die das Personal und ihre Gesundheit schützen sollen.</p> <p>Information und Beratung der Mitarbeitenden und Führungskräfte - vorbereitende Gespräche mit den Leitungskräften zur Gestaltung der dienstlichen Rahmenbedingungen, Arbeitszeit und Aufgabenstellung werden geführt.</p> <p>Männer werden gezielt angesprochen, damit sie mehr Sorgearbeit übernehmen.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u> Eine Dienstvereinbarung zur weiteren Ausgestaltung von flexiblen Arbeitszeiten ist derzeit in Bearbeitung. Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist vorhanden. Mobile Arbeit kann in Absprache mit der Führungskraft auf Antrag wahrgenommen werden, insgesamt nehmen 341 Personen am mobilen Arbeiten teil (Stand Januar 2024). Auszubildende, Beamtenanwärter*innen, Praktikanten, Praktikantinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende, Mitarbeitende mit geringer Berufserfahrung,</p>					

<p>Mitarbeitende, die einen Wohnsitz außerhalb Deutschlands haben, sowie Mitarbeitende in der Probezeit sind davon ausgenommen. Außerdem muss die jeweilige Tätigkeit ihrer Art und dem Inhalt entsprechend für das mobile Arbeiten geeignet sein. Führungskräfte wurden in „Führen auf Distanz“ und in Seminaren zum Schutze der Gesundheit geschult.</p> <p>Ein stadtinternes Serviceangebote zur Unterstützung von Familien wurde bis dato noch nicht geschaffen, z.B. Vermittlungshilfen für Kinderbetreuung, Ferienangebote oder Notfälle. Es gibt Angebote (Kindertreff in der Stadtbibliothek, Familienberatung, Kinder- und Jugendzentrum, Jugendpark, JWD-Bus, Ferienprogramme, Streetwork, etc.) der Stadt Hennef für alle Bürger*innen. Familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen werden bis dato nicht gemessen.</p> <p>Die Schaffung eines Eltern-Kind-Büros wäre wünschenswert.</p> <p>An der Teilnahme an der kostenfreien Maßnahme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Erfolgsfaktor Familie – Fortschrittsindex der Vereinbarkeit“ wird weiter festgehalten und die notwendigen Zahlen dazu von der Personalabteilung ermittelt.</p>					
3.14.1	Strukturierte Wiedereingliederung nach der Pflege- oder Familienphase	Bindung, Weiterentwicklung und Motivation der Mitarbeitenden.	Information und Beratung von Mitarbeitenden u.a. über rechtliche Hinweise, Fortbildung, Teilzeit; Austausch. Verlässliche Kommunikation und Strukturen; Informationen zu Entwicklungen, Stellenausschreibungen Mitarbeitende werden frühzeitig und intensiv eingebunden. Einmal im Jahr findet ein Austauschtreffen statt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Gleichstellungsbeauftragte	
<p><u>Anmerkung:</u> Ein Prozess zur kontinuierlichen Kommunikation von Mitarbeitenden in der Pflege- oder Familienphase muss von der Personalabteilung erschaffen werden. Es wird geprüft, inwieweit es Mitarbeitenden ermöglicht werden kann, nach ihrer Abwesenheit wieder an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren.</p>					
3.15	Befragung des Personals	Erkenntnisgewinn, ausgewogene Sichtweise um Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Änderungswünsche zu erkunden	Personalbefragung	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
<p><u>Anmerkung:</u></p>					

<p>Eine Personalbefragung wurde durch den Personalrat im Bereich Kita-Fachkräfte durchgeführt. Die daraus resultierenden Handlungsbedarfe müssen angegangen werden. Das Personalentwicklungskonzept sieht ebenfalls eine umfangreiche Personalbefragung vor. Diese wird 2024/ 2025 durchgeführt. Personalbefragungen müssen kontinuierlich, bestenfalls jährlich, durchgeführt werden und Maßnahmen entsprechend umgesetzt werden.</p>
--