


 Dezernat II
Personal- und Organisationsamt

 Datum 12.02.2025
 Gz. 10.2-11.15.90-
 5/2019-3/2024-
 20362/2025
 Telefon 56-2021

Behandlung	Gremium	Datum	Status
Vorberatung	Verwaltungsausschuss	24.03.2025	nicht öffentlich
Entscheidung	Gemeinderat	03.04.2025	öffentlich

Anlagen

Statistiken zum Chancengleichheitsplan 1-8,

Betreff

4. Bericht zum Chancengleichheitsplan**I. Antrag**

Kenntnisnahme

II. Sachverhalt**1. Vorbemerkung**

Der 4. Bericht zum Chancengleichheitsplan zeigt die Entwicklungen der letzten 3 Jahre und beinhaltet die Zahlen zum Stichtag 01.01.2025. Die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ist seit 2011 fest in der Arbeitswelt der Stadt Heilbronn verankert. Das Bekenntnis zu einer Arbeitsumgebung, in der berufliche Entwicklung unabhängig vom Geschlecht stattfinden kann und die Rahmenbedingungen diskriminierungsfrei und bedarfsgerecht gestaltet sind, ist handlungsleitend. Chancengleichheit ist ein Querschnittsthema, welches aufgabenübergreifend und breit gedacht wird und es orientiert sich auch an gesellschaftlichen oder arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen, die nicht unserem direkten Einflussbereich unterliegen.

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt auch weiterhin eine für uns wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Nur ein umfassendes Verständnis der geschlechtsspezifischen Lebensumstände ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Wege zu leiten“, sagte Oberbürgermeister Harry Mergel bei der Vorstellung des Gender-Reports am Donnerstag, 4. Juli, im Gemeinderat. „Ich freue mich, dass wir auch in den vergangenen zwei Jahren gute Fortschritte erzielt haben. So ist beispielsweise die Zahl der Frauen in Führungspositionen der Stadtverwaltung um fast vier Prozent gestiegen.“ (Quelle: Gender Report 2024 Heilbronn)

Im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel, dem starken regionalen Wettbewerb und gestiegener Kundenerwartungen ist das Thema Mitarbeitergewinnung und -bindung Hauptaufgabe im Personalmanagement. Denn auch die Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden

haben sich deutlich verändert. Was zählt auf die Identifikation und die Loyalität der Mitarbeitenden ein? Das sind z.B. neben einer wertschätzenden Kommunikation und einer entsprechenden Führungskultur vor allem die Themen mobiles Arbeiten, flexibles Arbeiten, Digitalisierung und individuelle berufliche Weiterentwicklung. Diese Themen sind nach der Pandemie topaktuell, wurden weiterentwickelt und ausgestaltet. Im gesamten Themenspektrum sind die Verstärkung der familienbewussten und chancengerechten Haltung und die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen lenkend. Weitere Informationen sind im Personalbericht DS 015/2025 enthalten.

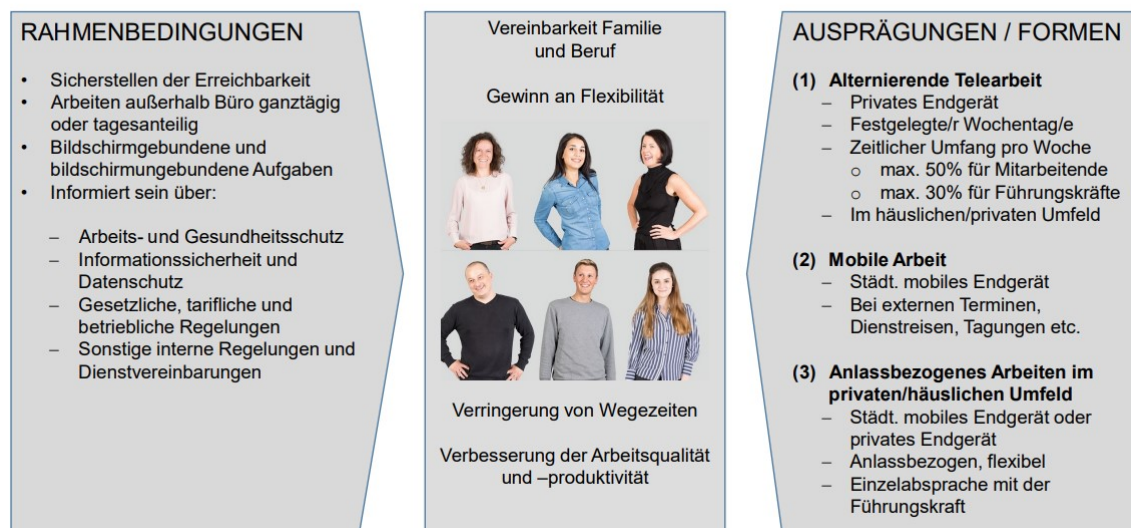
Die Frauenbeauftragte und der Gesamtpersonalrat wurden beteiligt, eine gesonderte Stellungnahme liegt nicht vor.

2. Meilensteine im Berichtszeitraum

2.1 Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten ist gekommen, um zu bleiben, und fester Bestandteil unserer Arbeitsalltags. Ortsflexibles Arbeiten ist – auf der Basis der geltenden Regelungen der Dienstvereinbarung – in vielen Bereichen selbstverständlich. Die Dienstvereinbarung mobile Arbeitsformen wurde fortgeschrieben und der aktuelle Stand der technischen Umsetzung angepasst. Derzeit sind bedarfsgerecht 1.600 Notebooks sowie 179 Tablets im Einsatz, um mobile Arbeit auf breiter Fläche mit mobilen Endgeräten zu ermöglichen. Hier wurde im Berichtszeitraum sehr viel bewegt.

Mobile Arbeitsformen bei der Stadt Heilbronn auf einen Blick – Rahmenbedingungen und Formen



Weiterhin steht dabei - als Option zu der seit 2021 angebotenen Arbeitsform für ein anlassbezogenes Arbeiten im häuslichen/privaten Umfeld - die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit zur Verfügung. Seit 2022 arbeiten über 300 Mitarbeitende in alternierender Telearbeit. Diese Beschäftigtengruppe möchte mobil arbeiten, dabei aber den Tag bzw. die Tage fest vereinbaren. Aktuell sind es 399 Personen, davon 285 Frauen und 114 Männer. Vergleiche hierzu auch Anlage 7 Statistik Alternierende Telearbeit.

Die Führungskräfte, die bereits Erfahrungen mit mobiler Arbeit – selbst oder in ihrem Team – gemacht haben, stehen dem Thema positiv gegenüber. Im internen Fortbildungsprogramm wurde 2024 als Unterstützungsangebot eine Trainingsreihe „virtuelles Führen“ angeboten.

Ergänzend können einzelne Themen, z.B. Videokonferenzsysteme im Rahmen einer Schulung nach Maß individuell für Gruppen oder Teams gebucht werden.

2.2 Führung

Die Führungskräfte prägen die Führungskultur und spielen in Bezug auf Chancengleichheit eine wichtige Rolle. Dass sich die Mitarbeitenden vorurteilsfrei verhalten und anderen offen und tolerant begegnen, liegt zunächst einmal in der Verantwortung jeder/s Einzelnen. Die Führungskräfte sind aber dazu aufgerufen, für eine offene Wertekultur, für Toleranz und einen wertschätzenden Umgang in ihren Teams zu sorgen. Dafür müssen sie mit eigenem positiven Vorbild vorangehen.

Alle unsere Angebote fördern deshalb das Miteinander und den kollegialen Austausch zu wichtigen Führungsthemen im Führungskreis. Sie werden in unterschiedlichsten Formaten, unterschiedlichen Angebotsformen und unterschiedlichsten Zeiten angeboten, um den Zugang möglichst breit zu gewährleisten. Eine Führungsbroschüre gibt seit 2024 – insbesondere jungen oder neuen Führungskräften – einen Überblick über die Führungsarchitektur bei der Stadt Heilbronn. Als Personalentwickler/innen vor Ort in den Ämtern und Bereichen sind alle Führungskräfte in der Mit-Verantwortung und tragen aktiv dazu bei, damit bei der Stadt Heilbronn die Zahl der Frauen, die eine Führungsrolle übernehmen und ihre Karrierechancen gestalten wollen, steigt. Die Qualifizierungsreihen (Professional Programs) helfen zusätzlich dabei, die Potenziale künftiger oder junger Nachwuchsführungskräfte zu erkennen, zu fördern und weiterzuentwickeln oder bewährte Führungserfahrung und individuelle Stärken auszubauen und mit neuen Ideen zu verknüpfen.

Der Trend geht zu individuellen oder zielgruppenspezifischen Angeboten, z.B. Coaching, Trainingsreihe für Vorarbeiter/innen, Professional Program Masterleadership für Führungskräfte des Betriebsamts. Insgesamt geht es natürlich einerseits um die Verwirklichung persönlicher Karriereziele, andererseits sind in unseren Programmen zur Führungskräfteentwicklung die Themen Vielfalt, Werte und Kulturwandel fest verankert und bilden den Kern einer modernen, effektiven Führung, die wertschätzend und chancengerecht agiert. Wir haben uns unter Abwägung aller Rahmenbedingungen dagegen entschieden, parallel noch Angebote nur für Frauen zu machen; wir sind davon überzeugt, dass wir auch so erfolgreich sein werden.

Im Rahmen der Erarbeitung eines Tools zum Führungsfeedback auf der Basis des Kompetenzmodells wurde im Berichtszeitraum ein neuer Themenbereich zur Chancengleichheit erarbeitet und neben den im Rollen- und Kompetenzmodell enthaltenen Punkten aufgenommen. Anbei der entsprechende Auszug mit den dazugehörigen Verhaltensankern, die zusammen mit der Frauenbeauftragten und dem GPR so entwickelt wurden:

5. Chancengleichheit-/Gender-/Diversity-Kompetenz

1. Legt das Querschnittsziel Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen, Männern und Diverse dem eigenen Handeln zugrunde.
2. Ermöglicht eine familienorientierte Arbeitszeitgestaltung für Väter, Mütter und pflegende Angehörige.
3. Erkennt und fördert Fähigkeiten, Potentiale und Leistungen der Beschäftigten unabhängig von ihrer unterschiedlichen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität, ihres Alters, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung oder Behinderung.
4. Erkennt Vielfalt als Chance, agiert vorurteilsfrei und hinterfragt das eigene Denken und Handeln hierzu.
5. Überprüft Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe im Hinblick auf Umsetzung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen, Männern und Diverse und veranlasst notwendige Veränderungen.
6. Trägt durch zielgerichtete, bedarfsgerechte Maßnahmen dazu bei, dass Frauen, Männer und Diverse gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen in allen Berufsbereichen und Funktionen haben.
7. Sorgt für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima.
8. Verwendet eine geschlechtersensible Sprache und wendet diese auch in der Öffentlichkeitsarbeit an.
9. Fördert die Karriereentwicklung von allen Beschäftigten unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.3 Nachwuchsführungskräfte

Im Januar 2025 ist die 6. Gruppe mit dem Professional Program Leadership des Nachwuchsführungskräfte Trainings gestartet. Über alle Trainingsreihen hinweg liegt der Frauenanteil bei insgesamt 63,24 %.

2.4 Audit berufundfamilie

Im Jahr 2024 konnten wir die lang geplante Auditierung erfolgreich umsetzen und erhielten am 30. September 2024 das Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH. Dieser Prozess war ein wichtiger Meilenstein auf unserem Weg zu einer noch besseren familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Auditierungsprozess:

Zu Beginn stand eine umfassende Erhebung des Status quo, um die bestehende Situation in unserer Organisation zu analysieren. Darauf aufbauend fand ein Strategieworkshop mit der obersten Führungsebene und dem Gesamtpersonalratsvorsitzenden statt, in dem die übergeordnete Zielsetzung für die Auditierung definiert wurde. Ein zentraler Bestandteil dieses Workshops war auch die Klärung unseres gemeinsamen Familienbegriffs.

Danach wurden unser Beschäftigten in Workshops (zunächst aus dem Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder und aus dem manuellen Bereich des Betriebsamts) aktiv eingebunden, um unterschiedliche Perspektiven und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Der Kern des Auditierungsprozesses/des Verfahrens bestand aus dem zentralen Auditierungsworkshop, bei dem 18 Beschäftigte, die einen Querschnitt unserer Belegschaft hinsichtlich familiärem Hintergrund, Geschlecht, Alter, Aufgabengebiet, Funktion und Arbeitsform repräsentierten, gemeinsam intensiv an der Entwicklung konkreter Ziele und Maßnahmen arbeiteten. Im ganztägigen Workshop wurden die acht folgenden zentrale Handlungsfelder betrachtet:

1. **Arbeitszeit**
2. **Arbeitsorganisation**
3. **Arbeitsort**
4. **Information und Kommunikation**
5. **Führung**
6. **Personalentwicklung**

7. **Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen**
8. **Service für Familien**

In der Diskussion und im Austausch ging es darum, zu identifizieren, was bereits gut läuft und wo Optimierungs- und Verbesserungsbedarf besteht, um Beruf und Privatleben gut unter einen Hut zu bekommen. Auf Basis der Ergebnisse wurden Ziele und Maßnahmen formuliert, die in einer verbindlichen Zielvereinbarung zusammengeführt wurden. Diese wurde am 27. Juni 2024 von unserem Oberbürgermeister Harry Mergel unterzeichnet, nachdem sie zuvor im sogenannten Managementgespräch am 21. Juni 2024 mit der Verwaltungsspitze und dem Gesamtpersonalrat abgestimmt wurde.

Ausblick - Umsetzung und Re-Auditierung:

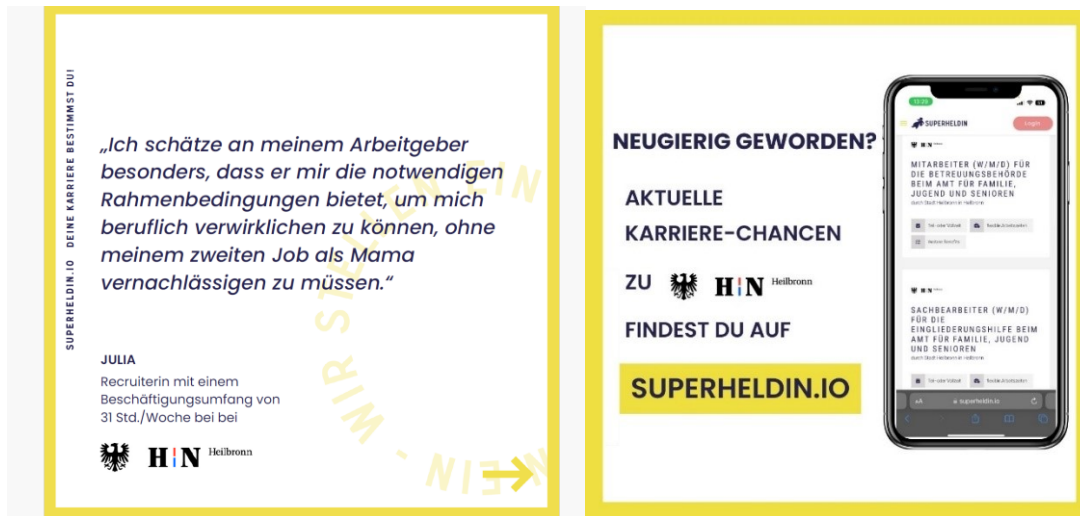
Mit der Zertifikatserteilung am 30. September 2024 startete die konkrete Umsetzungsphase. Für jedes Handlungsfeld – mit Ausnahme des Bereichs „Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen“, für den kein Handlungsbedarf im Blick auf Chancengleichheit/Familie und Beruf identifiziert wurde (LOB wurde deshalb nicht aufgegriffen) – wurden Ziele und Maßnahmen entwickelt, die in den kommenden drei Jahren bis zur Re-Auditierung umgesetzt werden sollen. Hierzu werden erneut Arbeitsgruppen unter Einbeziehung der Fachämter gebildet. Die Mitglieder des „Steuerkreis berufliche Chancengleichheit“ begleiten den Umsetzungsprozess als Lenkungsgruppe, sodass eine kontinuierliche Überprüfung und Nachsteuerung erfolgen kann. Die Fortschritte und Ergebnisse werden jährlich an die berufundfamilie Service GmbH berichtet. Mit dem Audit „berufundfamilie“ stärken wir nachhaltig unsere Arbeitgeberattraktivität (nach innen und außen) und tragen aktiv dazu bei, Chancengerechtigkeit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für alle unsere Beschäftigten – und insbesondere für unsere Mitarbeiterinnen zu ermöglichen, die nach wie vor hauptsächlich noch „Care-Arbeit“ leisten. Wir werden im nächsten Bericht zum Chancengleichheitsplan über die konkrete Umsetzung der Maßnahmen und Ziele im Rahmen des Audit berufundfamilie weiter informieren. (vgl. Personalbericht (DS 15/2025))

2.5 Personalmarketing

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für die Stadt Heilbronn entscheidend, sich als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren und wahrgenommen zu werden. Dabei stehen Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie die nachhaltige Bindung unserer Beschäftigten im Fokus. Die Bewerbungszahlen entwickeln sich wieder positiv. Hatten wir 2022 über alle Berufsgruppen hinweg insgesamt 2.200 Bewerbungen (54% weiblich), stieg die Zahl 2023 auf 3.000 (66 % weiblich) an und erreichte 2024 wieder ein hohes Niveau mit 5.200 Bewerbungen (63 % weiblich).

Wir setzen auf transparente und faire Auswahlverfahren, die Vielfalt fördern und diskriminierungsfreie Bewerbungsprozesse sicherstellen. Wir achten darauf, Talente unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter für die Stadt Heilbronn zu gewinnen und dabei die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle anzubieten.

Bei unseren Personalgewinnungsaktivitäten ist unser Ziel, mehr im Alltag präsent und sichtbar zu werden. Wir haben unsere Aktivitäten deshalb auf Social Media weiter verstärkt (siehe auch Personalbericht 15/2025). Um unser Recruiting weiter zu optimieren und gezielt mehr Frauen anzusprechen, haben wir 2024 erstmals die Plattform „Superheldin.io“ genutzt. Diese spezialisierte Jobbörse setzt auf Social Media und richtet sich gezielt an Frauen, die nach Arbeitgebern suchen, die Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie flexible Arbeitszeitmodelle aktiv fördern. Wir haben dort insgesamt 6 Stellenanzeigen, unser Unternehmensporträt sowie spezielle Social-Media-Postings veröffentlicht, z. B.



2.6 Geschlechtergerechte Sprache

Im Rahmen des Personalmarketings werden die Prozesse und die jeweilige Außenwirkung kontinuierlich auf den Prüfstand gestellt. In Bezug auf die Formulierungen bei den Stellenausschreibungen wurde deshalb nach intensiver Diskussion und Prüfung unserer Wirksamkeit im Frühjahr 2024 eine Änderung vorgenommen. Denn der bisher verwandte Genderstern hat im Recruitingbereich nachweislich unsere Auffindbarkeit im Social-Media-Bereich sehr erschwert. Google Trends Auswertungen zeigen auf, dass die wenigstens Menschen nach „Sachbearbeiter*in“ suchen, sondern die deutliche Mehrheit nach „Sachbearbeiter“. Das bedeutet, wenn jemand nach einer entsprechenden Stelle in Heilbronn googelt, dann werden unsere Anzeigen mit „Sachbearbeiter*in“ nicht angezeigt oder im besten Fall sehr weit hinten gelistet, was definitiv eine sehr große Einschränkung an Reichweite bedeutet. Der Großteil der Inserierenden inseriert deshalb ohne „*“, dafür mit „(m/w/d)“, um dieses Problem zu umgehen. Durch den Genderstern oder auch alternative Formulierungen gingen uns also in der heutigen Zeit viele mögliche Interessierte verloren. Bei einer ähnlichen Diskussion im Jahr 2019 hatten wir uns noch für die Beibehaltung der Doppelnennung entschieden. Dies war im Jahr 2024 nicht mehr vertretbar, denn die prekäre Fachkräftelage erfordert alle Anstrengungen und Maßnahmen, um an geeignete Bewerbungen zu kommen. Deshalb hat sich der Steuerkreis Chancengleichheit in Abwägung aller Gesichtspunkte nahezu einstimmig für diese Anpassung entschieden und sich auch gegen eine Doppelnennung ausgesprochen. Im Textteil unserer Anzeigen und im Bereich der Karriereseiten werden selbstverständlich durchgehend sowohl die weibliche als auch die männliche Form oder eine neutrale Formulierung verwendet. Frauen wollen wir insbesondere über unsere vielfältigen Maßnahmen als Arbeitgeber ansprechen und erreichen. Wir sprechen also zeitgemäß alle Geschlechter in unseren Ausschreibungen an und haben unsere Sichtbarkeit und damit Wirksamkeit durch diese Änderung erhöht. Wir fördern die Einstellung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, allerdings muss der Fokus heute darauf liegen, überhaupt geeignete Bewerbungen auf Stellen zu erhalten. (vgl. Anfrage (AN/26/2024))

In Bezug auf die Verwendung von Gendersonderzeichen gilt für die Verwaltungssprache, dass keine Gender-Sonderzeichen im Schriftverkehr zulässig sind. Es wurde deshalb explizit darauf hingewiesen, dass Gendersonderzeichen wie Binnen-I, Doppelpunkt, Sternchen, Unterstrich, Klammern nicht im Schriftverkehr verwendet werden dürfen. Es handelt sich bei dieser Klarstellung explizit nicht um ein Genderverbot im Allgemeinen, sondern um die Einhaltung der Rechtschreibregeln und damit um einen Verzicht auf die Gendersonderzeichen. (Vgl. AN 034/2024 und 37/2024)

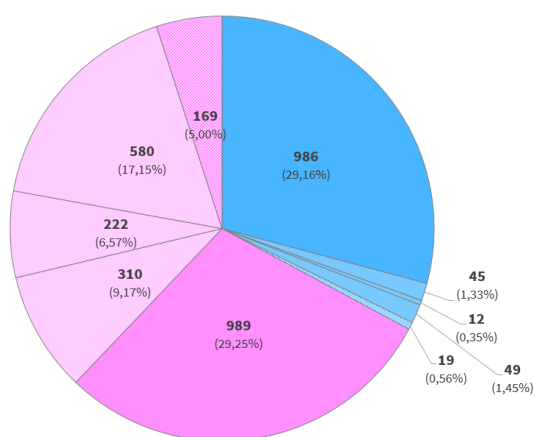
3. Personalstatistiken

Die folgenden Darstellungen benennen die Zahlen und/oder die prozentualen Anteile nach Geschlecht über die gesamte Verwaltung. Zum Teil sind Statistiken schwerpunktmäßig ausgewählt, um Entwicklungen konkret benennen zu können. Weniger aussagekräftige Detaildaten wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit zum Teil weggelassen. Die jeweils stichtagsbezogenen quantitativen Erhebungen bieten alleine nicht immer umfassende Interpretationsmöglichkeiten zu qualitativen Veränderungen bei der Chancengleichheit insgesamt.

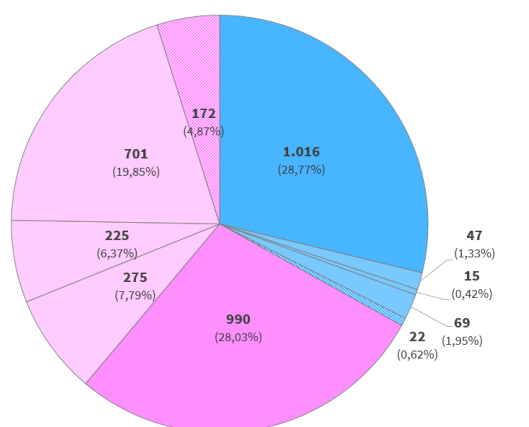
3.1 Beschäftigtenstruktur (Anlage 1)

Nach wie bilden die Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten unserer Verwaltung. Mit Stichtag 01.01.2025 liegt der Frauenanteil bei 66,9 % und ist nur geringfügig um 0,25% im Vergleich zu der Zahl von 2022 gestiegen. Bundesweit betrug 2023 der Anteil von Frauen in Dienstleistungs- und Bürojobs 65,5%.

Beschäftigungszahlen 2022 - Vergleich von Vollzeit und Teilzeit



Beschäftigungszahlen 2025 - Vergleich von Vollzeit und Teilzeit



■ Männer in VZ ■ TZ <50% ■ TZ 50% ■ TZ >50% ■ Beurlaubt ■ Frauen in VZ ■ TZ <50% ■ TZ 50% ■ TZ >50% ■ Beurlaubt

Der Anteil der beurlaubten Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt bei 4,87 %, der der Männer bei 0,62 %.

1201 Frauen arbeiten in Teilzeit. Erfreulicherweise sank der Anteil von unterhältiger Teilzeit bei den Frauen von 9,31 auf 7,79, dafür erhöhte sich der Anteil von überhältiger Beschäftigung von 17,41 auf 19,85. Bei den Männern beträgt der Teilzeitbeschäftigungsanteil 2025 3,71 %, 2022 waren es noch 3,18 %.

3.2 Beschäftigte nach Einkommensstruktur (Anlage 2)

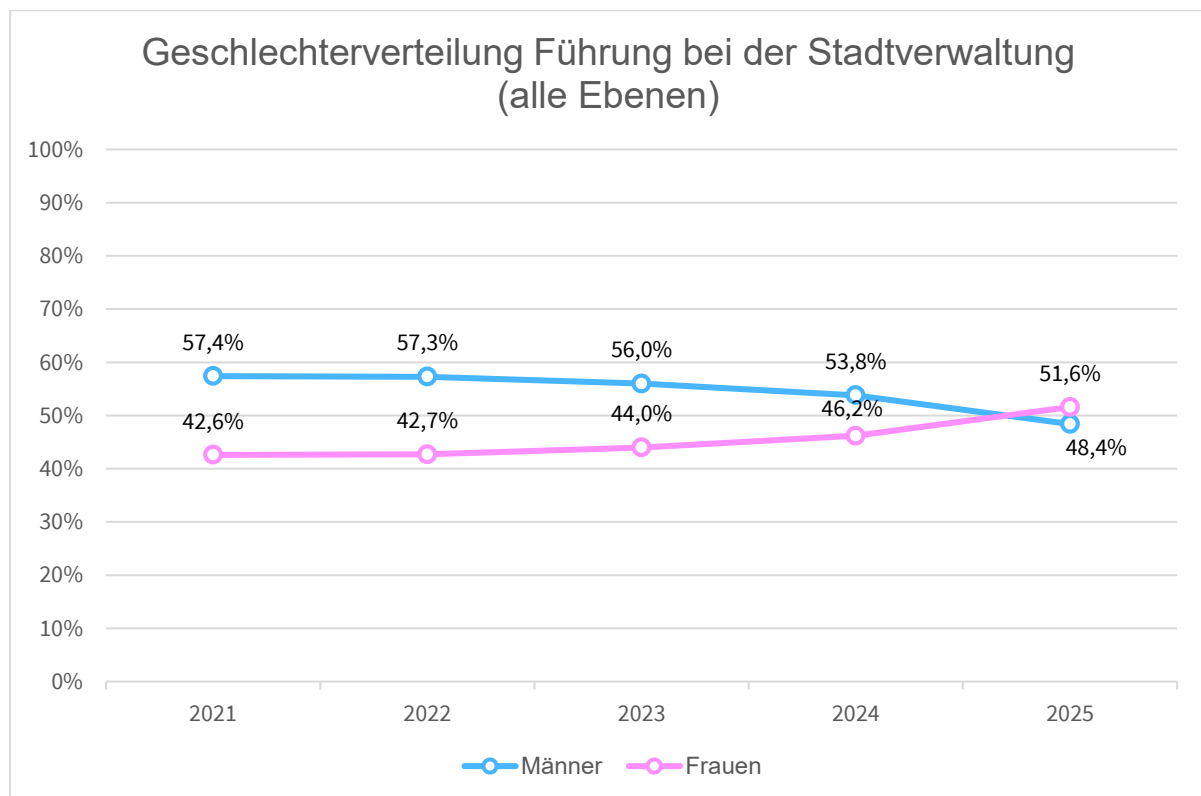
Die Geschlechterverteilung nach Tarif- und Besoldungsgruppen ist der Anlage 2 zu entnehmen. Hier haben sich durch Veränderungen im Tarifgefüge im Berichtszeitraum deutliche Verbesserungen in den unteren und mittleren Einkommensgruppen ergeben.

Bemerkenswert ist weiterhin, dass der Anteil der Frauen im Bereich EG 9 – EG 12 auf nunmehr 60 % gestiegen ist.

3.3 Führungskräfte (Anlage 3)

10,76 % der Gesamtbeschäftigten sind Menschen mit Führungsverantwortung.

Rein statistisch betrachtet hat sich die Gesamtzahl der weiblichen Führungskräfte nun auf 51,6 % entwickelt. Hier haben wir aber im Jahr 2024 eine zusätzliche Führungsebene im Bereich der Reinigung geschaffen. Die Teamsprecherinnen übernehmen vor Ort Führungsverantwortung und wurden im Jahr 2024 intensiv geschult und auf die Rolle vorbereitet. Ansonsten sind die Entwicklungen relativ statisch und zeigen gesamtstädtisch noch eine Unterrepräsentanz im Verhältnis zum Anteil an den Gesamtbeschäftigten. Erfreulich ist der weitere Anstieg im Bereich der Abteilungsleiterinnen und Sachgebietsleiterinnen, hier hat sich der positive Trend weiter fortgesetzt. Der Anstieg im Berichtszeitraum liegt bei 5 bzw. 10%.



Auf den Ebenen Amtsleitungen bis zur Sachgebietsleitung führen insgesamt 29 Personen in Teilzeit, hier beträgt der Frauenanteil ca. 80 %.

3.4 Ausbildungssituation (Anlage 4)

Bei den Auszubildendenzahlen lassen sich keine besonderen Trends ableiten. Die Zahl der Auszubildenden liegt in der Regel bei 80-90 Azubis und dual Studierende/Jahr. Die Gruppe der Azubis und Studierenden umfasste zum Ausbildungsbeginn 01.09.2024 insgesamt 188 Personen, 134 Frauen und 54 Männer. Der Frauenanteil liegt hier mit 71,3% über dem Gesamtdurchschnitt der Stadt Heilbronn.

Erfreulich ist der Anstieg der Bewerberzahlen um 14% im Vergleich zum Vorjahr.

Näheres hierzu ist in der DS 18/2025 zu entnehmen.

3.5 Leistungsorientierte Bezahlung – LOB (Anlage 5)

Bei der letzten Berichterstattung 2022 wurde darauf hingewiesen, dass die Zahlen im Rahmen der Auditierung nochmals näher beleuchtet werden. Dies ist nicht erfolgt, da das Thema im Auditierungsprozess keine Relevanz hatte. Im Bewertungsjahr 2024 war der Unterschied bei den Bewertungen mit 0,31 größer als in den Vorjahren. Bei einer Bewertungsskala von 1 – 5 Punkten, bei der zu den einzelnen Kriterien jeweils nur ganze Punkte vergeben werden können, zeigt sich auch bei der Detailauswertung in der für die LOB zuständigen Betrieblichen Kommission kein Hinweis auf eine systematische Benachteiligung. Die Verteilung über alle Budgetbereiche hinweg wechselt jährlich und zeigt nach wie vor keinen entsprechenden Trend, um in einem Bereich Handlungsbedarf abzuleiten.

3.6 Altersstruktur (Anlage 6)

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden lag Anfang 2022 bei 44,22 Jahre. Die Männer waren mit 46,15 Jahren deutlich älter als die Frauen mit 43,25 Jahren. 2025 liegt das Durchschnittsalter bei 43,99 Jahre, wobei die Männer mit 45,63 Jahren immer noch durchschnittlich älter als die Frauen mit 43,18 Jahren sind.

3.8 Befristete Arbeitsverhältnisse bezogen auf Kämmereiverwaltung (Anlage 8)

Hier handelt es sich überwiegend um befristete Weiterarbeit nach der Rente und um Aushilfsstellen im TEK-Bereich

III. Finanzwirtschaft

Keine unmittelbaren Auswirkungen

IV. Bürgerbeteiligung/Vorhaben

-

V. Klimarelevante Auswirkungen

Keine relevanten Auswirkungen auf das Klima.

Begründung: