

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Neu-Isenburg
2022-2027

Inhalt

Vorwort	3
Gesetzliche Grundlagen.....	4
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	6
Analyse Tabelle 1 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst.....	6
Tabellen 1 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst	7
Analyse Tabelle 2 – Beamtinnen und Beamte mittlerer Dienst	8
Analyse Tabelle 3 – Beschäftigte	8
Tabelle 2 – Beamtinnen und Beamte mittlerer und einfacher Dienst	9
Tabelle 3 – Beschäftigte.....	10
Tabelle 4 – Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis	11
Analyse Tabelle 5 – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	11
Analyse Tabelle 7 – Auszubildende	12
Tabelle 5 – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	13
Tabelle 6 – Sozial- und Erziehungsdienst nach Beschäftigungsverhältnis.....	14
Tabelle 7 – Auszubildende.....	14
Analyse Tabelle 8 – Führungskräfte in der Verwaltung	14
Tabelle 8 – Führungskräfte in der Verwaltung	15
Analyse Tabelle 9 – Führungskräfte im Kita-Bereich	15
Tabelle 9 – Führungskräfte im Kita-Bereich.....	15
Analyse Tabelle 10 – Feuerwehr	15
Tabelle 10 – Feuerwehr	16
Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen	16
Analyse Tabelle 11 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst...	17
Analyse Tabelle 12 – Beamtinnen und Beamte mittlerer und einfacher Dienst.....	17
Analyse Tabelle 13 – Beschäftigte	17
Analyse Tabelle 14 – Sozial- und Erziehungsdienst	18
Tabelle 11 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst	19
Tabelle 12 – Beamtinnen und Beamte mittlerer und einfacher Dienst	20
Tabelle 13 – Beschäftigte.....	21
Tabelle 14 – Sozial- und Erziehungsdienst.....	22
Analyse Tabelle 15 – Gremien.....	23
Tabelle 15 – Gremien.....	23
Allgemeine Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.....	24
Weitere Schwerpunkte zur Umsetzung des HGIGs	25
Handlungsfeld 1: Hausinterne Sichtbarmachung des Frauen- und Gleichstellungsbüros.....	25
Handlungsfeld 2: Gendergerechte Sprache in der Verwaltung.....	25

Handlungsfeld 3: Arbeitszeitregelungen	26
Handlungsfeld 4: Teilzeitarbeit.....	27
Handlungsfeld 5: Personalentwicklung	28
Handlungsfeld 6: Führungspositionen in Teilzeit	29
Handlungsfeld 7: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	30
Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	31

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Neu-Isenburg

Vorwort

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 GG im öffentlichen Dienst tatsächlich durchzusetzen und greift auch Bestandteile des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf.

Das HGIG setzt sich als oberstes Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen um dadurch die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern laut Verfassungsauftrag zu fördern (§1 HGIG).

Es nennt als weitere Ziele die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Diese Zielbestimmungen konkretisieren das Ziel der Chancengleichheit und weisen auf Handlungsaufträge zur Grundrechtsverwirklichung hin.

Chancengleichheit beinhaltet, dass Unterschiede von Frauen und Männern, aber auch unter Frauen und unter Männern, anerkannt und berücksichtigt werden. Individuelle Entscheidungen zur Gestaltung des Familienlebens sind zu respektieren und dürfen sich nicht zum Nachteil beruflicher Entwicklungen auswirken.

Das HGIG geht mit seiner Zielbestimmung davon aus, dass eine wirkliche Chancengleichheit beim Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern und in der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse noch nicht vorliegt und sicherzustellen ist. Strukturelle Veränderungen müssen bewirken, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Aufstiegsbedingungen haben.

Daraus ergeben sich konkret die Ziele der

- Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als übergeordnetem Ziel
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst

Allen voran Dienststellenleitung, Leitungskräfte sowie alle übrigen Beschäftigten haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern; sie haben in der Folge bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen (§4 Abs. 1 HGIG).

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bildet die Grundlage, um in der Verwaltung ein geschlechtergerechtes Zielen orientiertes Verwaltungshandeln zu erreichen und vorhandene Benachteiligungen zu beseitigen (§5 Abs. 1 HGIG).

Sofern für den Nachweis der Zielerreichung oder für das Durchführen von Maßnahmen Statistiken vorzulegen oder Erhebungen zu machen sind, sind diese immer getrennt nach Geschlechtern vorzunehmen.

Gesetzliche Grundlagen

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG)

Art. 3 Abs. 2 Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

§1 Ziele des Gesetzes

(1) Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

§5 Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen (HGIG)

(1) Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält als gesetzliche vorgeschriebene Bestandteile mindestens (HGIG § 6 Abs. 2):

- eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen
- verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen
- konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung

Darauf aufbauend folgt die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen, sowie die Darstellung des Nutzens. Für die kommenden sechs Jahr wurden folgende Schwerpunkten festgelegt:

- Interne Sichtbarmachung des Büros
- Gendergerechte Verwaltungssprache
- Überarbeitung der Arbeitszeitregelung
- Teilzeitarbeit
- Personalentwicklung
- Führung in Teilzeitarbeit
- Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Dienststelle hat alle drei Jahre einen Bericht an die Stadtverordnetenversammlung zur Einhaltung des gesamten Frauenförder- und Gleichstellungsplanes vorzulegen. Dargestellt wird die positive Entwicklung der Beschäftigtenstruktur, Einhaltung der Ziele, Gründe für die Nicht-Erreichung der Ziele und die mögliche Anpassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplan an veränderte Bedingungen.

In der Stadtverwaltung Neu-Isenburg sind die Vorgaben, die die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen betreffen, weitestgehend erfüllt. Daher setzt der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2022-2027, anknüpfend an den Plan von 2016-2021, vermehrt **Ziele im Bereich der allgemeinen Fortbildung und Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen**. Der Schwerpunkt der Arbeit des Frauen- und Gleichstellungsbüros in den kommenden sechs Jahren liegt darauf, die Position der Mitarbeiterinnen zu stärken und zu verbessern, wobei ein besonderer **Fokus auf der Arbeit in Teilzeit liegt**. Obwohl die Frauenförderung im Vordergrund steht, profitieren in Teilen alle Beschäftigten von den Maßnahmen, wie bspw. bei einer **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Prävention von Übergriffen**.

Alle Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit der Dienststelle und dem Personalrat, als Vertretung der Interessen der Beschäftigten, erarbeitet.

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

§ 6 Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

- (2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht mindestens aus [...] einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur [...].

In den folgenden Tabellen (1-10) werden die zum Stichtag des 31.10.2021 besetzten Stellen nach den Kriterien Geschlecht, Besoldungsgruppe, Beschäftigungsumfang und Beschäftigungsverhältnis (unbefristet/befristet) ausgewertet. Ziel ist es festzustellen, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt und basierend darauf Strategien zu entwickeln, diese abzubauen.

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

§3 Begriffsbestimmungen

- (5) Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. [...] Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn und jede Entgeltgruppe sowie die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einen Bereich.

Analyse Tabelle 1 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst

Im **höheren Dienst** Besoldungsgruppe B5 und B3 gab es keine Veränderungen seit der letzten Datenerhebung, hier liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0%. Hierbei handelt es sich jedoch um keine Stellen, die durch Bewerbungsverfahren besetzt werden können. In den Besoldungsgruppen A15 sowie A16 kam es zu Veränderungen. Zum Stichtag 31.10.2021 gab es in der Besoldungsgruppe A15 eine Vollzeitstelle mehr, die durch einen Mann besetzt ist, wodurch der Frauenanteil von 100% auf 66,1% gesunken ist. Im Jahr 2016 gab es noch sechs Stellen in der Besoldungsgruppe A14, 2021 sind es nur noch zwei, hierdurch wurde eine bisherige Unterrepräsentanz von Frauen ausgeglichen und eine 50%-Quote erreicht. 2016 gab es noch keine Beschäftigten in der Besoldungsgruppe A13hD, 2021 gibt es zwei Stellen, wobei je eine durch einen Mann und eine Frau besetzt ist. Durch die Teilzeitbeschäftigung der Frau kommt es nach dieser Komponente jedoch zu einer Unterrepräsentanz im Beschäftigungsvolumen von 43,82% zu 56,18%.

Auch im **gehobenen Dienst** lassen sich Veränderungen verzeichnen. In der Besoldungsgruppe A13 stieg die Beschäftigtenzahl von fünf auf sechs und der Frauenanteil von 80% auf 100%. In der Besoldung A12 ist der Frauenanteil von 60% auf 50% gesunken, was sich durch die Verringerung der Stellen in dieser Besoldungsgruppe – von fünf auf zwei Stellen –, erklären lässt, die nun paritätisch besetzt sind. Besoldungsgruppen A11, A10 sowie A9 haben einen Stellenzuwachs erfahren. A11 weist eine weitere Stelle auf, wodurch der Frauenanteil auf 50% erhöht wurde, nach der Komponente der Arbeitszeit besteht mit 37,89% jedoch weiterhin eine gewisse Unterrepräsentanz. Die Besoldungsgruppe A10 hat einen Zuwachs von drei Beschäftigten und einen Zuwachs des Frauenanteils von 80% auf 87,5% zu verzeichnen. Die A9 wuchs um eine Stelle und verzeichnet weiterhin eine 100%igen Frauenanteil.

Abgesehen von den Besoldungsgruppen B5 und B3 ist in allen Gruppen gibt mindestens paritätische Besetzung der Stellen erreicht, auch wenn aufgrund von Teilzeitbeschäftigung teilweise von einer Unterrepräsentanz im Beschäftigungsumfang gesprochen werden muss.

Tabellen 1 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.10.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
B8	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B7	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B6	3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B5	4	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
B4	5	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B3	6	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
B2	7	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B1	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A16	9	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A15	10	3	1	1	1	0	0	0	1,95	1,00	66,67	33,33	66,10	33,90	Männer	33,90	-
A14	11	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-
A13hD	12	2	0	1	1	0	0	0	0,78	1,00	50,00	50,00	43,82	56,18	Frauen	43,82	-
Höherer Dienst insgesamt	13	9	2	5	2	0	0	0	3,73	5,00	44,44	55,56	42,73	57,27		0,00	
A13	14	6	4	0	2	0	0	0	5,38	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
A12	15	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-
A11	16	2	0	1	1	0	0	0	0,61	1,00	50,00	50,00	37,89	62,11	Frauen	37,89	-
A10	17	8	3	1	4	0	0	0	6,31	1,00	87,50	12,50	86,32	13,68	Männer	13,68	-
A9	18	3	3	0	0	0	0	0	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
Gehobener Dienst insgesamt	19	21	11	3	7	0	0	0	16,30	3,00	85,71	14,29	84,46	15,54		14,29	

Tabelle 1

Alle Beamt*innen befinden sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Analyse Tabelle 2 – Beamtinnen und Beamte mittlerer Dienst

Im **mittleren Dienst** sind drei Besoldungsgruppen zu analysieren. In der Besoldungsgruppe A9mD sank der Beschäftigungsanteil von sechs auf fünf Personen und der Frauenanteil von 100% auf 60%. In der Gruppe A8 sind weiterhin vier Vollzeitstellen durch Männer besetzt, der Frauenanteil liegt wie 2016 bei 0%. In A7 kamen drei Personen hinzu, der Frauenanteil konnte somit von 0% auf 25% erhöht werden.

Die Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A8 und A7 ist weiterhin angestrebt, jedoch ist nicht absehbar, dass in den kommenden drei Jahre eine Stelle frei wird, sodass keine Zielvorgabe gemacht wird.

Analyse Tabelle 3 – Beschäftigte

Ein großer Teil der Besoldungsgruppen von 01-15 hat einen Zuwachs an Personen zu verzeichnen. Neu hinzugekommen ist die Besoldungsgruppe 15 mit zwei Frauen und somit einen Frauenanteil von 100%. In der Gruppe 14 sind drei Stellen hinzugekommen, wodurch der Anteil von Frauen, der 2016 noch bei 0% lag auf 40% erhöht werden konnte. Die 13 ist um zwei Vollzeitstellen gewachsen, die aktuell durch Männer besetzt sind, wodurch der Frauenanteil deutlich von 85,71% auf 66,67% absank, dennoch weiterhin über 50% liegt. In 12 sind weiterhin sieben Personen eingruppiert, dennoch hat sich die Besetzungsstruktur so verändert, dass der Frauenanteil nun bei über 50% liegt. Die Besoldungsgruppe 11 ist um sechs Beschäftigte angewachsen, die Gruppe 10 um drei. In beiden Gruppen bestand bereits 2016 keine Unterrepräsentanz von Frauen, dennoch ist der Frauenanteil nochmals angestiegen.

In den Besoldungsgruppen 09a-09c ist kein direkter Vergleich möglich, da es die Aufschlüsselung in die Untergruppen 2016 noch nicht gab. 2016 gab es lediglich die Gruppe 09 mit 46 Personen, bei denen der Frauenanteil bei ca. 80% lag. In der Gruppe 09a waren zum Stichtag 31.10.2021 42 Personen, in der 09b 21 Personen, keine in der 09c beschäftigt. In 09a und 09b stellen Frauen jeweils einen Anteil von über 60% bzw. über 80%.

Die Besoldungsgruppe 08 verzeichnete seit 2016 einen Zuwachs von 19 Stellen, hierbei sank der Frauenanteil. Es arbeiten immer noch mehr als 50% Frauen in dieser Besoldungsgruppe, jedoch ist der Anteil ihrer Arbeitszeit unter 50% gesunken. Ähnlich ist es in der Gruppe 06, die 2016 denselben Anteil wie die Gruppe 08 aufwies. Hier ist die Besetzung paritätisch, das Arbeitszeitvolumen der Frauen liegt jedoch nur bei 39,18%. In der Besoldungsgruppe 05 sind 23 Stellen weniger zu verzeichnen. Bereits 2016 gab es einen Frauenanteil von über 85%, 2021 sind es 100%. In der Gruppe 03 gibt es fünf Stellen weniger, der Frauenanteil von 100% bleibt weiterhin bestehen. Auch 02Ü bleibt unverändert mit einer durch einen Mann besetzten Stelle. 02 verzeichnet einen Zuwachs von drei Stellen und einem gleichzeitig leicht sinkenden Frauenanteil, der somit unter 50% sinkt.

In die Gruppen 07 und 04 sind keine Beschäftigten eingruppiert.

Die Personenanzahl und der Frauenanteil von 100% sind bei den Besoldungsgruppen 01 und OEDAz gleichgeblieben.

Bei allen Zahlen muss beachtet werden, dass es sich nicht nur um Änderungen durch Neueinstellungen und Verrentung bzw. Pensionierung handelt, sondern sich die Strukturen auch durch die Neubewertung von Stellen verschoben hat.

Somit weisen von 16 besetzten Entgeltgruppen zwölf einen Frauenanteil über 50% auf, drei Entgeltgruppen einen Frauenanteil unter 50%, wobei Frauen in der Besoldungsgruppe 02Ü mit einer Stelle gar nicht vertreten sind. Eine Ausnahme bildet die Gruppe 06, hier sind die Stellen paritätisch besetzt, jedoch liegt das Beschäftigungsvolumen der Frauen bei unter 50%.

Tabelle 2 – Beamtinnen und Beamte mittlerer und einfacher Dienst

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.10.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
A9mD	20	5	1	2	2	0	0	0	2,44	2,00	60,00	40,00	54,95	45,05		45,05	-
A8	21	4	0	4	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
A7	22	4	0	3	1	0	0	0	1,00	3,00	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25,00	-
A6	23	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A5	24	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Mittlerer Dienst insgesamt	25	13	1	9	3	0	0	0	3,44	9,00	30,77	69,23	27,65	72,35		0,00	
A4	26	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A3	27	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A2	28	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
BAnw	30	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

Tabelle 2

Alle Beamt*innen befinden sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Tabelle 3 – Beschäftigte

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.10.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
15Ü	31	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	32	2	2	0	0	0	0	0	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
14	33	5	2	3	0	0	0	0	2,00	3,00	40,00	60,00	40,00	60,00	Frauen	40,00	-
13	34	9	4	2	2	1	0	0	5,05	2,80	66,67	33,33	64,33	35,67	Männer	35,67	-
12	35	7	2	3	2	0	0	0	3,42	3,00	57,14	42,86	53,27	46,73		46,73	-
11	36	24	11	7	5	0	1	0	14,43	7,00	70,83	29,17	67,34	32,66	Männer	32,66	-
10	37	21	8	2	6	4	1	0	12,61	4,24	71,43	28,57	74,84	25,16	Männer	25,16	-
09a	38	42	13	15	13	1	0	0	21,89	15,50	61,90	38,10	58,55	41,45	Männer	41,45	-
09b	39	21	5	4	12	0	0	0	12,14	4,00	80,95	19,05	75,22	24,78	Männer	24,78	-
09c	40	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	41	45	12	22	11	0	0	0	19,43	22,00	51,11	48,89	46,90	53,10		46,90	-
07	42	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
06	43	20	0	9	10	1	0	0	6,12	9,50	50,00	50,00	39,18	60,82	Frauen	39,18	-
05	44	7	2	0	4	0	1	0	4,46	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
04	45	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
03	46	18	5	0	12	0	1	0	12,40	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
02Ü	47	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
02	48	19	7	5	2	5	0	0	8,16	8,46	47,37	52,63	49,10	50,90		49,10	-
01	49	1	0	0	1	0	0	0	0,10	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
N	50	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
OEDAz	51	3	3	0	0	0	0	0	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-

Tabelle 3

Tabelle 4 – Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis

Erstmals wird auch die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge statistisch erfasst.

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Befristungen	Ganztageskräfte		Teilzeitkräfte	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer
15Ü	0	-	-	-	-	-
15	2	0	-	-	-	-
14	5	0	-	-	-	-
13	9	0	-	-	-	-
12	7	0	-	-	-	-
11	24	1	1	0	0	0
10	21	1	0	0	0	1
09a	42	3	2	0	0	1
09b	21	3	-	-	3	-
09c	0	0	-	-	-	-
08	45	16	0	0	0	16
07	0	-	-	-	-	-
06	20	2	0	0	2	0
05	7	1	-	-	1	-
04	0	-	-	-	-	-
03	18	1	0	0	1	0
02 & 02Ü	20	2	2	0	0	0
01	1	0	-	-	-	-
N	0	-	-	-	-	-

Tabelle 4

Analyse Tabelle 5 – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Im Sozial- und Erziehungsdienst, Besoldungsgruppen S02-S18, lässt sich in allen Ebenen eine Unterrepräsentanz von Männern feststellen. In S02, S05-S08 sowie in S10-S11a, S12, S13a, S14 und S16a sind keine Beschäftigten eingruppiert, wobei 2016 noch eine Frau in S10 eingruppiert war. Gleichzeitig lässt sich ein deutlicher Zuwachs an Beschäftigten in diesem Bereich verzeichnen, waren es 2016 noch 147 Personen, so waren es zum Stichtag 2021 224 Personen.

Seit 2016 ist die Eingruppierung in S03 mit neun Stellen neu hinzugekommen. Hier sind neun Personen beschäftigt, der Frauenanteil liegt bei 100%. S04 hat einen Zuwachs von 19 Stellen zu verzeichnen, was jedoch kaum etwas an der bisherigen Struktur der Besetzung verändert hat. In der Besoldungsgruppe S08b gibt es 43 neue Beschäftigte, mit einem Anstieg des Frauenanteils auf ca. 90%. In der S09 hat sich die Personenanzahl von eins auf zwei verdoppelt, mit einem gleichbleibenden 100%igen Frauenanteil. In der Besoldungsgruppe S11b gibt es fünf Personen mehr, der Frauenanteil ändert sich dadurch nur gering und bleibt konstant bei über 60%. In S13 sind keine Änderungen zu verzeichnen, der Frauenanteil bei vier Personen bleibt bei 100%. In S15 haben sich die Stellen von zwei auf vier verdoppelt, auch hier bleibt der Frauenanteil von 100% unberührt. In der S16 gibt es zwei Personen weniger, statt fünf nun drei, gleichzeitig ist der Frauenanteil von 100% auf 80% gefallen. In der Besoldungsgruppe S17 wuchs die Gruppe um eine Person, gleichzeitig stieg der Anteil von einer Mehrheit mit 66,67 % der Frauen auf 100%. In der S18 verdoppelte sich die Anzahl an Vollzeitstellen von zwei auf vier, was gleichzeitig zu einer paritätischen Besetzung führte, wo 2016 noch ein 100%-Frauenanteil war. Die Anteile über 50% beziehen sich hierbei nicht nur auf die Personen, sondern ebenso auf das Beschäftigungsvolumen.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass Männer sowohl in der Personenzahl, als auch in der Stundenanzahl unterrepräsentiert sind, gleichzeitig sind es aber überwiegend Frauen, die von der Teilzeitregelung Gebrauch machen. Insgesamt umfasst dies 78 Frauen, das 11-fache der Männer. Darüber hinaus waren es ausschließlich Frauen, die zum Stichtag beurlaubt waren. Daher liegt der Fokus für die kommenden sechs Jahre auf dem Erhalt der mindestens paritätischen Besetzung der Stellen.

Analyse Tabelle 7 – Auszubildende

Zum Stichtag befanden sich zwei Frauen in Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten, eine weitere Frau in der Stadtbibliothek in Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste und zwei Frauen absolvieren ein Duales Studium. In diesen Bereichen liegt der Frauenanteil bei 100%. Bei der Feuerwehr befinden sich vier Personen in der Ausbildung, davon ist eine Frau Brandmeisterin auf Probe, was einen Frauenanteil von 25% ausmacht. Für weitere Ausbildungsjahrgänge muss bei der Vergabe der Ausbildungsplätze der Fokus auf die Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich liegen. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienst liegt der Anteil bei der berufsbegleitenden Ausbildung bei 50%, bei der Praxisintegrierte vergütete Ausbildung sogar bei 77,78%.

Derzeit sind Frauen in den Ausbildungsberufen lediglich im Bereich der Brandschutzmeister*innen unterrepräsentiert. Daher liegt hier der Fokus auf einer Erhöhung des Anteils, in allen anderen Bereich auf dem Erhalt der mindestens paritätischen Besetzung der Ausbildungsstellen.

Tabelle 5 – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.10.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
S02	69	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S03	70	9	1	0	8	0	0	0	5,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S04	71	34	15	5	13	1	0	0	23,15	5,46	82,35	17,65	80,92	19,08	Männer	19,08	-
S05	72	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S06	73	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S07	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08a	75	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08b	76	121	50	17	42	2	10	0	78,94	17,79	84,30	15,70	81,61	18,39	Männer	18,39	-
S09	77	1	0	0	1	0	0	0	0,90	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S10	78	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11a	79	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11b	80	39	12	9	12	4	2	0	19,39	11,38	66,67	33,33	63,02	36,98	Männer	36,98	-
S12	81	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S13	82	4	4	0	0	0	0	0	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S13a	83	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S14	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S15	85	5	4	0	1	0	0	0	4,85	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16	86	3	2	0	1	0	0	0	2,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16a	87	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S17	88	4	4	0	0	0	0	0	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S18	89	4	2	2	0	0	0	0	2,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-

Tabelle 6

Tabelle 6 – Sozial- und Erziehungsdienst nach Beschäftigungsverhältnis

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Befristungen	Ganztageskräfte		Teilzeitkräfte	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer
S02	0	-	-	-	-	-
S03	9	2	0	0	2	0
S04	34	31	14	5	11	1
S05	0	-	-	-	-	-
S06	0	-	-	-	-	-
S07	0	-	-	-	-	-
S08a	0	-	-	-	-	-
S08b	121	8	0	1	6	1
S09	1	0	-	-	-	-
S10	0	-	-	-	-	-
S11a	0	-	-	-	-	-
S11b	39	3	1	1	1	0
S12	0	-	-	-	-	-
S13	4	0	-	-	-	-
S13a	0	-	-	-	-	-
S14	0	-	-	-	-	-
S15	5	0	-	-	-	-
S16	3	0	-	-	-	-
S16a	0	-	-	-	-	-
S17	4	1	1	0	0	0
S18	4	0	-	-	-	-

Tabelle 6

Tabelle 7 – Auszubildende

Ausbildungsform	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
Verwaltungsfachangestellte	2	2	0	100%
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	1	1	0	100%
Inspektoranwärter*innen	2	2	0	100%
Brandmeister*in auf Probe	4	1	3	25%
Berufsbegleitende Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher*in	2	1	1	50%
PiVa*	18	14	4	77,78%
Gesamt	29	21	8	72,41%

* Praxisintegrierte vergütete Ausbildung

Tabelle 7

Die Auszubildenden befinden sich in einem Beschäftigungsverhältnis die sich auf die Dauer ihrer Ausbildung erstreckt und werden bei entsprechender Eignung im Anschluss an die Ausbildung übernommen.

Analyse Tabelle 8 – Leitungskräfte in der Verwaltung

Wenn man sich den Anteil an Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung anschaut, sieht man auch hier einen hohen Frauenanteil, der sich seit 2016 sogar nochmal gesteigert hat. Es zeigt sich in der Funktion als Fachbereichsleitung eine geringe Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen. Diese Möglichkeit wird vermehrt in der Stellvertretungsfunktion und ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen.

Hier zu ergänzen sind die Leitungsfunktionen der Stabsstelle Ehrenamt sowie des Frauen- und Gleichstellungsbüros. Beide werden durch unbefristete Vollzeitkräfte und durch Frauen besetzt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat eine Stellvertretung in Teilzeit, die ebenfalls durch eine Frau besetzt ist.

Für Führungspositionen und deren Stellvertretungen liegt der Fokus für die kommenden sechs Jahre auf dem Erhalt der mindestens paritätischen Besetzung der Stellen.

Tabelle 8 – Leitungskräfte in der Verwaltung

	gesamt	Vollzeit		Teilzeit		Anteil Geschlecht nach Beschäftigungszahlen	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Fachbereichs-leitungen	15	12	2	1	0	86,67 %	13,33 %
Vertretung	15	7	2	6	0	86,67 %	13,33 %
Summe	30	19	4	7	0	86,67 %	13,33 %

Tabelle 8

Alle Leitungskräfte in der Verwaltung befanden sich zum Stichtag in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Analyse Tabelle 9 – Leitungskräfte im Kita-Bereich

Ähnlich wie auch in der Verwaltung lässt sich bei den Leitungskräften im Bereich der Kitas ein hoher Frauenanteil erkennen. **Die Inanspruchnahme von Teilzeit-Modellen wird hier ebenfalls nur von Frauen wahrgenommen.**

Hier liegt der Fokus für die kommenden sechs Jahre ebenfalls auf dem Erhalt der mindestens paritätischen Besetzung der Stellen.

Tabelle 9 – Leitungskräfte im Kita-Bereich

	gesamt	Vollzeit		Teilzeit		Anteil Geschlecht nach Beschäftigungszahlen	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Fachbereichs-leitungen	8	6	1	1	0	87,50 %	12,5 %
Vertretung	9	8	0	1	0	88,89 %	11,11 %
Summe	17	14	1	2	0	88,20 %	11,81 %

Tabelle 9

Alle Leitungskräfte im Kita-Bereich befanden sich zum Stichtag in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Analyse Tabelle 10 – Feuerwehr

Unverändert blieb die Anzahl der Frauen in einer Führungsposition bei der Feuerwehr, sie liegt weiterhin bei 0%. In den vergangenen sechs Jahren kam es in diesem Bereich zu keiner Stellenneubesetzung, wodurch eine Erhöhung des Frauenanteils nicht möglich war.

Im Bereich der Feuerwehr ist die Bewerbungslage schwierig, Bewerbungen von Frauen gehen insgesamt seltener ein. Die Neubesetzung durch eine qualifizierte Frau bei einer zukünftigen Ausschreibung ist angestrebt, jedoch ist in den kommenden drei Jahren das Freiwerden einer Stelle nicht absehbar, weshalb an dieser Stelle kein zu erreichendes Ziel gesetzt werden kann.

Tabelle 10 – Feuerwehr

	gesamt	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit	Frauen in %
Fachbereichsleitung	1	0	1	1	0	0,00
Stv. FBL	1	0	1	1	0	0,00
Summe	2	0	2	2	0	0,00

Tabelle 8

Die Leitungskräfte der Feuerwehr befanden sich zum Stichtag in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Seit 1. Oktober 2021 bildet die Freiwillige Feuerwehr Neu-Isenburg ihre erste hauptamtliche Feuerwehrfrau aus.

Pressemitteilung unter:

<https://neu-isenburg.de/buergerservice/rathauspresse/pressemitteilungen/pressemitteilung/erste-hauptamtliche-feuerwehrfrau-in-neu-isenburg/>

Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

§ 6 Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

(2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht mindestens aus [...] einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen [...].

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes voraussichtlich frei werden. Gründe können sein:

- Altersgrenze
- vorgezogener Ruhestand bzw. Altersteilzeit
- freiwilliges Ausscheiden, berufliche Veränderungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt)
- interner Stellenwechsel

Es werden die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und damit mögliche Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten geschätzt.

Dabei wird berücksichtigt,

- ob eine Stelle durch eine externe Bewerbung besetzt wird,
- ob eine Stelle durch interne Bewerbung besetzt wird, was Nachbesetzungen zur Folge hat, die wiederum in der Abschätzung berücksichtigt werden müssen,
- ob eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder eine Stelle einen kw-Vermerk erhält,
- ob Veränderungen im Aufgabenzuschnitt vorgenommen werden, die eine Wertigkeit der Stelle verändern

Die explizite Ausweisung von zukünftig zu besetzenden Personalstellen macht vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar. Daraus ergibt sich auch, Qualifikationspotential von Personal zu ermitteln und abzuschätzen und inwieweit die Qualifikationen für eine Stellenbesetzung ausreichen (Stichwort: Personalentwicklungsplanung).

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben, die sich aus vorhandenen Unterrepräsentanzen von Frauen ergeben. Die Festlegung von Zielvorgaben ergibt sich aus den unten ersichtlichen Parametern in den Tabellen 9-12.

Analyse Tabelle 11 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst

Im höheren Dienst wird eine Stelle in der A14 im Laufe der ersten drei Jahre des Plans frei. Derzeit ist die Gruppe A14 paritätisch besetzt, dies muss bei einer Neubesetzung beibehalten werden, dasselbe gilt auch für die Gruppe A12. In der A11 sind die Stellen paritätisch besetzt. Eine Stelle wird im Lauf des Plans frei, wobei bei der Neubesetzung ebenfalls auf den Erhalt des 50%igen Frauenanteils geachtet werden muss.

Da es sich bei den Besoldungsgruppen B5 und B3 um Stellen handelt, die nicht durch das Personalauswahlverfahren besetzt werden, können hier keine Ziele gesetzt werden.

Analyse Tabelle 12 – Beamtinnen und Beamte mittlerer und einfacher Dienst

In den kommenden drei Jahren sind keine Stellenwechsel o.ä. abzusehen, daher können hierfür keine Ziele gesetzt werden.

Analyse Tabelle 13 – Beschäftigte

In der Besoldungsgruppe 14 wird eine Stelle im Laufe des ersten Jahres frei. Da hier derzeit mit 40% eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, muss bei einer Neubesetzung auf die Einstellung einer Frau geachtet werden. Sollte die Stelle in Vollzeit besetzt werden, wird dadurch ein Frauenanteil von 60% erreicht. Im dritten Jahr werden in der Gruppe 13 und 10 je eine Stelle, in der 11 zwei Stellen frei. In allen Fällen wird bei einer Neubesetzung der Anteil von 50% nicht unterschritten. In der Besoldungsgruppe 09a werden im Laufe der ersten drei Jahre sechs Stellen frei. Bei der Neubesetzung ist darauf zu achten, dass drei der Stellen wieder mit Frauen besetzt werden, sodass der Frauenanteil nicht unter 50% fällt. Ähnlich ist es in der 09b, in der insgesamt fünf Stellen frei werden. Individuell nach Beschäftigungsvolumen muss geschaut werden, wie viele der Stellen mit Frauen besetzt werden müssen, um zumindest eine paritätische Besetzung zu halten. Angedacht ist derzeit, zwei der Stellen an Frauen zu vergeben. Viele Stellen werden auch in der Gruppe 08 frei. 16 der 18 Stellen bereits im Laufe des ersten Jahres. Da das Beschäftigungsvolumen der Frauen derzeit unter 50% bei gleichzeitig höherem Frauenanteil in Personen (51,11%) liegt, muss bei der Stellenbesetzung darauf geachtet werden, dass mindesten ein 50%-Anteil im Beschäftigungsvolumen erreicht wird. Ähnlich gelagert ist der Fall der Besoldungsgruppe 06. Hier sind je 10 Männern und Frauen beschäftigt, von letzteren eine in Teilzeit. Bei der Neubesetzung der Stellen muss auf die mindestens weiterhin paritätische Besetzung geachtet werden und ein Beschäftigungsvolumen von mindesten 50% wird angestrebt.

In den Gruppierung 05 und 03 werden je zwei von sieben bzw. 18 Stellen frei. Bei einem Frauenanteil von 100% wird auch bei einer Besetzung durch Männer der Anteil von 50% nicht unterschritten, daher wird hier kein Ziel festgelegt.

Die Gruppe 02Ü besteht nur aus einer Stelle, die im ersten Jahr frei wird. Bei entsprechender Bewerbungslage sollte die Stelle durch eine Frau besetzt werden.

In Gruppe 02 werden acht von 19 Stellen frei. In dieser Gehaltsgruppe besteht noch eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen, die mit Neubesetzungen in diesem Bereich ausgeglichen werden kann, wodurch auch hier das Ziel ist, einen Frauenanteil von 50% zu erreichen. Die Stelle 01 wird ebenfalls frei. Hier ist es wünschenswert, die Stelle erneut mit einer Frau zu besetzen.

Im Bereich OEDAz werden alle drei Stellen frei. Bei der Neubesetzung sind zwei Stellen für Frauen vorgesehen, um den Anteil von über 50% zu erhalten.

In den anderen Gruppen gibt es keine zu besetzenden Stellen.

Analyse Tabelle 14 – Sozial- und Erziehungsdienst

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist der Frauenanteil von 50% bereits in jeder Besoldungsgruppe sowie in den Führungspositionen, als auch in den Vertretungen erfüllt. Das Ziel für die kommenden drei Jahre ist folglich der Erhalt des Besetzungsanteils von mindestens 50%. **Gleichzeitig ist es wünschenswert, dass in den sozialen Berufen vermehrt Männer eingestellt werden um sich einer paritätischen Besetzung anzunähern.**

Tabelle 11 – Beamtinnen und Beamte gehobener und höherer Dienst

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellen-vakanz														
		Stichtag 31.10.2021		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
B8	1		0	0	0	0															
B7	2		0	0	0	0															
B6	3		0	0	0	0															
B5	4	Frauen	1	1	0	0															
B4	5		0	0	0	0															
B3	6	Frauen	1	0	0	0															
B2	7		0	0	0	0															
B1	8		0	0	0	0															
A16	9		0	0	0	0															
A15	10	Männer	3	0	0	0															
A14	11		2	0	0	1															
A13hD	12	Frauen	2	0	0	0															
Höherer Dienst insgesamt	13		9	1	0	1															
A13	14	Männer	6	0	0	0															
A12	15		2	1	0	0															
A11	16	Frauen	2	1	0	0															
A10	17	Männer	8	0	0	0															
A9	18	Männer	3	0	0	2															
Gehobener Dienst insgesamt	19		21	2	0	2															

Tabelle 11

Tabelle 12 – Beamtinnen und Beamte mittlerer und einfacher Dienst

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen	Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts						
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellen-vakanz					1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	
		Stichtag 31.10.2021		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
A9mD	20		5	0	0	0															
A8	21	Frauen	4	0	0	0															
A7	22	Frauen	4	0	0	0															
A6	23		0	0	0	0															
A5	24		0	0	0	0															
Mittlerer Dienst insgesamt	25		13	0	0	0															
A4	26		0	0	0	0															
A3	27		0	0	0	0															
A2	28		0	0	0	0															
Einfacher Dienst insgesamt	29		0	0	0	0															
BAnw	30		0	0	0	0															

Tabelle 12

Tabelle 13 – Beschäftigte

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung									Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellen-vakanz																	
		Stichtag 31.10.2021		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr			
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3			
15Ü	31		0	0	0	0																		
15	32	Männer	2	0	0	0																		
14	33	Frauen	5	1	0	0																		
13	34	Männer	9	0	0	1																		
12	35		7	0	0	0																		
11	36	Männer	24	0	0	2																		
10	37	Männer	21	1	0	0																		
09a	38	Männer	42	3	1	2																		
09b	39	Männer	21	3	2	0																		
09c	40		0	0	0	0																		
08	41		45	16	0	2																		
07	42		0	0	0	0																		
06	43	Frauen	20	4	0	0																		
05	44	Männer	7	2	0	0																		
04	45		0	0	0	0																		
03	46	Männer	18	1	1	0																		
02Ü	47	Frauen	1	0	0	0																		
02	48		19	7	1	0																		
01	49	Männer	1	0	0	0																		
N	50		0	0	0	0																		
OEDAZ	51	Männer	3	1	0	2																		

Tabelle 13

Tabelle 14 – Sozial- und Erziehungsdienst

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellen-vakanz														
		Stichtag 31.10.2021		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
S02	69		0	0	0	0															
S03	70	Männer	9	2	0	0															
S04	71	Männer	34	20	4	7															
S05	72		0	0	0	0															
S06	73		0	0	0	0															
S07	74		0	0	0	0															
S08a	75		0	0	0	0															
S08b	76	Männer	121	9	0	0															
S09	77	Männer	1	0	0	0															
S10	78		0	0	0	0															
S11a	79		0	0	0	0															
S11b	80	Männer	39	4	4	0															
S12	81		0	0	0	0															
S13	82	Männer	4	0	0	2															
S13a	83		0	0	0	0															
S14	84		0	0	0	0															
S15	85	Männer	5	0	0	0															
S16	86	Männer	3	0	0	0															
S16a	87		0	0	0	0															
S17	88	Männer	4	1	0	0															
S18	89		4	0	0	0															

Tabelle 14

Analyse Tabelle 15 – Gremien

Im Vergleich zur Ist-Analyse im Jahr 2016 hat sich der Frauenanteil in den Gremien etwas erhöht. Waren es im Jahr 29,4% sind es 2021 33,62%. Weiterhin bleibt für die kommenden sechs Jahre das Ziel den Frauenanteil weiter zu erhöhen, soweit ein Entsendungs-, Bestelungs- oder Vorschlagsrecht besteht, wie es im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2016-2021 festgelegt wurde.

Somit wird sichergestellt, dass die Interessensvertretung von Frauen in den Gremien gewährleistet ist. **Bestehen bleibt auch die Maßnahme nach Punkt 2.4 „Anteil der Frauen in Gremien“, dass „[b]ei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen oder anderen Gremien, für die durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist, [...] die Dienststelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten durch entsprechende Hinweise auf die gesetzlichen Vorgaben der paritätischen Besetzung hin[weist].“**

Tabelle 15 – Gremien

Bezeichnung Gremium	Zahl der Mitglieder	davon Mitglieder weiblich	Quote Mitglieder	Zahl der stv. Mitglieder	davon stv. Mitglieder weiblich	Quote stv. Mitglieder
Stadtverordnetenversammlung*	45	15	33%			
Ortsbeirat Gravenbruch*	9	4	44%			
Ortsbeirat Zeppelinheim*	9	3	33%			
Ausländerbeirat*	13	8	62%			
Magistrat	12	2	17%			
Ältestenrat	11	3	27%			
Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschuss	11	3	27%			
Bau, Planung, Umwelt, Verkehr & Stadtentwicklung	11	4	36%			
Familie, Jugend, Senioren & Soziales	11	4	36%			
Kultur, Sport, Ehrenamt & Vielfalt	11	3	27%			
AG Verwaltungsreform / Produkthaushalt	7	2	29%			
AG EDV	7	1	14%			
AG Flughafen**	7	2	29%			
Präventions- & Sicherheitsrat**	13	5	38%			
Vorstand VHS**	2	0	0%			
Vorstand Musikschule**	2	1	50%			
Betriebskommission DLB Eigenbetrieb**	11	3	27%	10	4	40%
Verwaltungsrat DLB AöR**	5	2	40%	5	1	20%
Aufsichtsrat Stadtwerke Neu-Isenburg GmbH**	12	2	17%			
Aufsichtsrat GeWoBau GmbH**	5	1	20%			
Friedhofszweckverband**	10	8	80%	10	4	40%
Sparkassenzweckverband**	1	0	0%	10	3	30%
Wasserverband Schwarzbachgebiet-Ried VBV**	1	1	100%	1	0	0%
Wasserverband Schwarzbachgebiet-Ried Vorst.**	1	0	0%	1	0	0%
Verbandskammer Planungsverband**	1	0	0%	2	0	0%
AR Kreisverkehrsgesellschaft**	1	0	0%			
Regionalpark Rhein-Main / Süd-West GmbH**	1	0	0%			
Präventionsprojekt Mobile Jugendhilfe**	2	1	50%			
	232	78	33,62%	39	12	30,77%

* Wahl auf Grund allgemeiner Wahlen durch die Bürgerinnen und Bürger.

** Aufgeführt sind die von der Stadt besetzten oder vorgeschlagenen Positionen.

Tabelle 15

HGIG

§13 Gremien

- (2)** Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Allgemeine Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Entsprechend der Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2016-2021 werden folgende Maßnahmen fortgeschrieben:

- In unterrepräsentierten Bereichen sind im Zeitraum von jeweils drei Jahren (ein Berichtszeitraum) 2022-2024 und 2025-2027 die festgelegten Zielvorgaben zu erfüllen, bzw. das Nicht-Erfüllen zu analysieren
- Bei Stellensperren oder beim Wegfall von Stellen ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich zu halten
- In Bereichen mit vorhandener Unterrepräsentanz werden zu besetzende Stellen grundsätzlich hausintern und/oder öffentlich ausgeschrieben
- Bei vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen ist weiterhin in den Ausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, sowie auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen
- Im Anforderungsprofil wird das Kriterium „langjährige Berufserfahrung“ nur aufgenommen, wenn es für die Stelle zwingend notwendig ist
- Im Anforderungsprofil ist zu erwähnen, dass die Ausübung von bürgerschaftlichem Engagement, sowie die Wahrnehmung von Familienaufgaben positiv berücksichtigt werden, sofern beidem für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt
- Bei organisatorischen Veränderungen und damit einhergehender Aufgabenverlagerung, erfolgt grundsätzlich eine Anpassung der Stellenbeschreibung, um einen Abgleich mit vorhandenen Zielvorgaben herstellen zu können

Weitere Schwerpunkte zur Umsetzung des HGIGs

Handlungsfeld 1: Hausinterne Sichtbarmachung des Frauen- und Gleichstellungsbüros

Grundlage:

HGIG

§18 Information und Austausch

- (4)** Weibliche Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Dienststelle wenden.

Ziel:

Damit weibliche Beschäftigte von ihrem Recht Gebrauch machen können, sich direkt an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, muss eine größere Sichtbarkeit des Frauen- und Gleichstellungsbüros erzielt werden. Durch die aktuell mangelhafte Bekanntheit der Funktion wird diese Möglichkeit von Information und Austausch zu selten genutzt und es besteht keine Klarheit darüber, welche Funktion und Aufgaben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Haus hat und wahrnimmt.

Nutzen:

Durch die Sichtbarmachung der Funktion und Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Haus wird den Beschäftigten ein Zugang ermöglicht, um die beratenden und hilfeleistenden Angebote der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch zu nehmen.

Maßnahme 1:

Erarbeitung eines Infoflyers, der an alle Beschäftigten der Stadt einmal über die Hauspost zugestellt wird. Im Folgenden wird dieser mit anderen Unterlagen den neuen Kolleg*innen bei der Einstellung ausgehändigt und an verschiedenen Orten ausgelegt.

Handlungsfeld 2: Gendergerechte Sprache in der Verwaltung

Grundlage:

HGIG

§1 Ziele des Gesetzes

- (2)** Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Ziel:

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen. Die Erarbeitung eines verbindlichen Leitfadens für gendergerechte Verwaltungssprache, der als Handreichung für die Erstellung von Ausschreibungen, Formularen und weiteren schriftlichen Dokumenten dient. Dieser Leitfaden kann beispielsweise in Form einer Dienstvereinbarung verbindlich im Haus etabliert werden.

Nutzen:

Durch mehrfache Nachfrage von Beschäftigten bezüglich einheitlicher Regelungen und Möglichkeiten der Anwendung gendergerechter Sprache im Haus ergibt sich die Notwendigkeit einer solchen Handreichung, um die Beschäftigten im Umgang damit zu unterstützen.

Unabhängig davon ist die Verwendung einer gendergerechten Sprache für die Behörde auf verschiedenen Ebenen sinnvoll. Bei der Kommunikation nach außen kann sie sich als moderne, offene und diskriminierungsfreie Arbeitgeberin präsentieren und somit eine Vorbildfunktion in der Region einnehmen. Gendergerechte Stellenausschreibungen führen ebenso zu einem größeren Bewerbungspool, da sich mehr Menschen angesprochen fühlen und gendergerechte Sprache ein positives Image vermittelt.

Bei einer Untersuchung zur Wirkung von Statements zu Gender Diversity fördernden Maßnahmen auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität zeigte sich, dass „Gender Diversity fördernde Maßnahmen eine positive Wirkung auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität bei Frauen und auch bei Männern haben [...]“.

Weitere Informationen unter:

https://www.haufe.de/personal/hr-management/genderspezifische-statements-in-stellenausschreibungen_80_337118.html

Maßnahme 1:

Ausarbeitung eines Leitfadens zur gendergerechten Sprache in der Verwaltung mit konkreten Beispielen der Anwendung als Hilfestellung.

Maßnahme 2:

Bekanntmachung des Leitfadens im Haus und die Verbindlichkeit aller Beschäftigten, sich an die Verwendung gendergerechter Sprache zu halten.

Maßnahme 3:

Es wird eine Inhouse-Schulung zum Thema angeboten, in der verschiedene sprachliche Varianten der gendergerechten Sprache beleuchtet werden. Die Teilnahme ist freiwillig und während der Arbeitszeit möglich.

Maßnahme 4:

Bestehende Formulare, dienstliche Vorschriften, Webseite u.a. werden dahingehend überarbeitet.

Das Handlungsfeld schließt an Punkt 2.9 „Geschlechtergerechte Verwaltungssprache“ des 2016 in Kraft getretenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans an.

Handlungsfeld 3: Arbeitszeitregelungen

Grundlage:

HGIG

§14 Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

- (1) Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Ziel:

Derzeit werden die Arbeitszeiten in der DV 14 – Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit – geregelt. Dort sind beispielsweise gesonderte Regelungen für werdende und stillende Mütter und Teilzeitkräfte festgelegt. Ziel ist es, die aktuell geltenden Regelungen der DV 14 im Rahmen der generellen Überarbeitung insbesondere auf diese Punkte zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern.

Nutzen:

Die Überarbeitung der DV14 soll die Regelungen hinsichtlich der tatsächlichen Hilfe zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Pflegende überprüfen. Seit dem Inkrafttreten der DV 14 im Januar 2006 haben sich die Ansprüche an flexible Arbeitszeiten verändert und eine Aktualisierung kann neben einer Verbesserung der Arbeitssituation auch zu einer besseren Beschäftigtenbindung beitragen.

Maßnahme 1:

Überarbeitung der DV 14 in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Organisation Personal und dem Personalrat.

Das Handlungsfeld schließt an Punkt 2.6 „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie“ des 2016 in Kraft getretenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans an.

Handlungsfeld 4: Teilzeitarbeit

Grundlage:

HGIG

§14 Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

- (2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes werden auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.
- (3) Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. [...]
- (6) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen.

Ziel:

Wie die Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadt ergeben hat, reduzieren häufiger Frauen ihre Arbeitszeit, oft aufgrund der Übernahme von Care-Arbeit (Kindererziehung, Pflege etc.). Oft ist es aufgrund von einer Dreifachbelastung – Beruf, Kinder und Pflege – nur durch eine Stundenreduzierung möglich, diese Aufgaben zu leisten. Ziel soll es jedoch sein, die Frauen zu ermutigen, ihre Stunden wieder zu erhöhen, sobald dies für sie möglich ist.

Nutzen:

Im Sinne der Fürsorge, die den Beschäftigten gegenüber übernommen werden soll, ist es wichtig, ihnen Handlungsspielräume aufzuzeigen und somit finanziellen Nachteilen im Alter vorzubeugen.

Nach den Zahlen (März 2020) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) liegt die Gender Pension Gap in den OECD-Ländern bei durchschnittlich 25%. Deutschland liegt mit über 40% Unterschied auf dem letzten Platz. Die große Diskrepanz entsteht vor allem dadurch, dass die gesetzliche Rente stark von individuellen Erwerbs- und folglich den Beitragsbiografien abhängt und es bei Frauen im Laufe ihres Arbeitslebens häufiger zu Erwerbsbrüchen kommt.

Weitere Informationen unter:

<https://www.oecd.org/gender/data/wide-gap-in-pension-benefits-between-men-and-women.htm>

Maßnahme 1:

In den jährlichen Mitarbeitendengesprächen soll die Frage nach dem Interesse an einer Stundenerhöhung aktiv gestellt und als Standardfrage etabliert werden. Hierbei soll auch auf die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitsmodellen, bspw. Homeoffice, hingewiesen werden.

Maßnahme 2:

Wenn Kolleg*innen ihre Arbeitszeit reduzieren, sollte ihnen passendes Informationsmaterial an die Hand gegeben werden. Beispiele hierfür wären die Broschüren der Deutschen Rentenversicherung „[Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich](#)“ und „[Kindererziehung - Ihr Plus für die Rente](#)“.

Das Handlungsfeld knüpft ebenfalls an Punkt 2.6 „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie“ und teilweise Punkt 2.5 „Rückkehr nach Elternzeit“ des 2016 in Kraft getretenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans an.

Handlungsfeld 5: Personalentwicklung

Grundlage:

HGIG

§12 Personalentwicklung

- (3) Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. Dies ist in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen.
- (4) Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. [...]

Ziel:

Ziel ist es, einen Fortbildungskatalog zu etablieren, der spezifische Fortbildungen für Frauen integriert und die Personalentwicklung von Frauen fördert.

Nutzen:

Durch ein Fortbildungsangebot für Frauen kann einer bestehenden oder potenziellen Unterrepräsentanz entgegengewirkt bzw. vorgebeugt und die gezielte Qualifikation für Führungspositionen ermöglicht werden. Durch die gezielte Information, dass Betreuungskosten übernommen werden, können Frauen motiviert werden, an Fortbildungen teilzunehmen, auf die sie aufgrund von Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verzichten würden.

Maßnahme 1:

Bezugnehmend auf das HGIG § 12 Abs. 3 werden in die kommenden Fortbildungskataloge Angebote aufgenommen, die sich spezifisch auf die Weiterbildung von Frauen konzentrieren. Dies geschieht in Absprache mit der Personalabteilung, die den Fortbildungskatalog federführend erarbeitet. Mögliche Themen sind bspw. „Selbstbehauptung im Beruf“ oder „Von der Kollegin zur Chefin“.

Maßnahme 2:

Um die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen aufrechtzuerhalten und zu fördern, die aus verschiedenen Gründen beurlaubt sind (Elternzeit, Pflegezeit o.ä.), wird auch diesen ein Zugang zu den Fortbildungen ermöglicht und in regelmäßigen Abständen über diese Möglichkeit informiert. So wird ein Wiedereinstieg nach der Beurlaubung erleichtert und die Bindung zum Arbeitsplatz gestärkt.

Maßnahme 3:

Im Fortbildungsprogramm muss darauf hingewiesen werden, dass eventuell entstehende Kosten nach Definition des HGIG §12, Abs. 4, erstattet werden.

Das Handlungsfeld schließt an Punkt 2.3 „Personalentwicklung“ des 2016 in Kraft getretenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans an.

Handlungsfeld 6: Führungspositionen in Teilzeit

Grundlage:

HGIG

§9 Personalentwicklung

(2) In Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Ausnahmen von Satz 1 sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen.

Wie die Ist-Analyse gezeigt hat, sind es mehrheitlich Frauen, die Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen. In Führungspositionen sieht es anders aus. Hier nimmt in der Verwaltung eine von dreizehn Frauen eine Führung in Teilzeit wahr, im Kita-Bereich eine von sechs. In den stellvertretenden Positionen sind es im Kita-Bereich eine von acht, in der Verwaltung immerhin fast 50% mit sechs von 15 Personen.

Ziel:

In den kommenden sechs Jahren wird geprüft, an welchen Stellen das Führen in Teilzeit, beispielsweise mit einem Jobsharing-Modell, möglich ist. Dies könnte beispielsweise in einer Verbindung von Nachwuchsförderung und Altersteilzeit ermöglicht werden.

Nutzen:

In den kommenden Jahren werden aufgrund des Erreichens der Altersgrenze einige Stellen in der Verwaltung frei, die möglichst übergangslos mit Nachwuchskräften besetzt werden sollen. Hier wäre ein Modell denkbar, das Altersteilzeit mit einer Teilzeit aufgrund von Care-Arbeit vereinigt. Frauen, die bisher aufgrund von fehlenden Möglichkeiten der Führung in Teilzeit keine leitende Position übernommen haben, erhalten so verbesserte Möglichkeit dieses Ziel zu erreichen.

Maßnahme 1:

Überprüfung der in den kommenden sechs Jahren freiwerdenden Stellen auf die Möglichkeit eines Jobsharing-Modells.

Maßnahme 2:

Erstellen eines Leitfadens, wie Jobsharing in Führungspositionen funktionieren kann, anhand von anderen Unternehmen/Behörden, die solche Modelle bereits eingeführt haben.

Das Handlungsfeld schließt an Punkt 2.1 „Frauen in Führungspositionen“ des 2016 in Kraft getretenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans an.

Handlungsfeld 7: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Grundlage:

HGIG

§17 Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht [...] und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze.

Ziel:

Ziel ist es, eine klare Handlungsstrategie bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu etablieren, die die Rechte und Pflichten seitens der Arbeitnehmenden und -gebenden festschreibt. Der Leitfaden zeigt auf, welche Folgen ein Fall von sexueller Belästigung für die belästigende Person hat, welche Rechte die betroffene Person und welche Pflichten und Aufgaben die Dienststelle in einem solchen Fall hat. Der Leitfaden bietet einerseits eine Orientierung und wird andererseits durch Formulare ergänzt, in denen die Vorfälle dokumentiert werden. Dies bezieht sich nicht nur auf sexuelle Belästigung, sondern auch auf die Fälle von (Cyber-)Mobbing und Stalking, sowohl bei Grenzüberschreitungen durch interne als auch externe Personen.

Von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde im Oktober 2019 eine Studie (Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention) vorgelegt, laut der 9 % der Befragten (erwerbstätige Personen) im Laufe der vorangegangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben. Frauen waren hierbei mit einem Anteil von 13 % mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer mit 5 %.

Etwas mehr als die Hälfte der Belästigungen gingen von externen Personen aus, 43 % von Kolleg*innen. In 19 % dieser Fälle waren es Vorgesetzte oder höhergestellte Personen.

Weitere Informationen unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-betrifft-vor-allem-frauen--140380>

Nutzen:

Arbeitgebende haben eine Schutzpflicht gegenüber den Beschäftigten (AGG, §12, Abs. 1-4, Beschäftigte haben Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen), die Beschäftigten haben ein Beschwerderecht (AGG, §13). Oftmals lösen Fälle von sexueller Belästigung Gefühle von Überforderung aus und es bestehen Unsicherheiten in der Vorgehensweise. Der Leitfaden und die Formulare bieten eine Hilfe für den korrekten Umgang. Außerdem dient es zu Stärkung der Einhaltung des AGGs.

Maßnahme 1:

Laut § 12 Abs. 5 des AGGs muss die Beschwerdestelle bekannt gemacht werden. Im Haus sollen mindestens sechs Vertrauenspersonen hierfür eingesetzt werden. Von diesen Personen sollen zwei Männer und vier Frauen sein. Auch Menschen, die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen, können diese Position übernehmen. Entsprechend der aktuellen Beschäftigungsstruktur in der Stadtverwaltung, werden die Positionen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Gewünscht ist, dass die Personen aus verschiedenen Fachbereichen kommen und den Betroffenen als direkte Ansprechpersonen dienen. Diese werden in Bezug auf das AGG geschult und unterliegen einer Schweigepflicht. Sie können sich gegenseitig unterstützen und als Vermittlungspersonen zwischen den beteiligten Stellen dienen. Mehrere Ansprechperso-

nen einzusetzen ist unerlässlich, um persönlichen Vorbehalten vorzubeugen und einen möglichst einfachen Zugang zu schaffen und den Beschäftigten so auf einfachem Weg Unterstützung zukommen zu lassen.

Maßnahme 2:

Da viele Mitarbeiter*innen in Außenstellen arbeiten, muss eine Gefährdungsbeurteilung für die einzelnen Einrichtungen erstellt werden, um Übergriffe zu verhindern. Basierend auf dem Ergebnis der Ist-Analyse, die strukturelle und personelle Voraussetzungen (Öffnungszeiten, Räumlichkeiten, Anzahl der Personen, u.ä.) überprüft, müssen Konzepte zur Prävention von Übergriffen erarbeitet werden, die auf die jeweiligen Einrichtungen angepasst werden (Zugangsbeschränkungen, Notrufknopf, u.ä.).

Maßnahme 3:

Um alle Beschäftigten des Hauses zu sensibilisieren, soll das Thema auch im Haus kommuniziert und der neue Leitfaden bekannt gemacht werden. Eigenständige Übungen zur Selbstreflexion (z.B. ein Fragebogen via Rundmail) wären denkbar.

Maßnahme 4:

Im Rahmen der Amtsleitungssitzung soll eine Schulung der Fachbereichsleitungen stattfinden, da die Vorgesetzten häufig die ersten Ansprechpersonen sind und in den Prozess der Klärung eines Vorfalls mit eingebunden sind. Um handlungsfähig und vorbereitet zu sein, müssen diese Personen in regelmäßigen Abständen diesbezüglich aufgeklärt werden.

Maßnahme 5:

Sollte sich nach Etablierung der Maßnahmen herausstellen, dass ein starker Bedarf nach Team-Building-Maßnahmen, Führungskräftebildungen und Schulungen für einen kollegialen Umgang besteht, müssen in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal Organisation und dem Personalrat Fortbildungen und Maßnahmen in diesem Bereich, bspw. im Rahmen des Fortbildungskataloges, festgelegt werden.

Das Handlungsfeld schließt an Punkt 2.7 „Diskriminierung wegen des Geschlechts“ des 2016 in Kraft getretenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans an und wird in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat erarbeitet.

Die oben genannten Maßnahmen führen in erweiterter Form die bereits in den Jahren 2016 bis 2021 gesetzten Zielen fort. Grundsätzliches Ziel ist es immer, den Frauenanteil bei Unterrepräsentanz zu erhöhen oder bei gleichgewichteter Verteilung mindestens zu erhalten. Dies gilt für alle Führungspositionen sowie Gehaltsgruppen. Darüber hinaus muss stetig auf die Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrer Position, hingewirkt werden.

HGIG

§4 Grundsätze

- (1) Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Er tritt mit dem Tag der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung in Kraft