

Stadt Steinbach

Frauenförderplan

01.09.2020 - 31.07.2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Bestandsaufnahme.....	4
2.1	Allgemein.....	4
2.2	Beschäftigte nach dem TVöD (ohne SuE).....	5
2.3	Beschäftigte nach dem Sozial- und Erziehungsdienst.....	6
2.4	Beamtinnen und Beamte.....	6
2.5	Führungspositionen.....	7
2.6	Teilzeitarbeit.....	8
2.6.1	Teilzeit im Geltungsbereich des TVöD(ohne SuE).....	8
2.6.2	Teilzeit im Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienst.....	9
2.6.3	Teilzeit bei den Beamtinnen und Beamten	9
2.7	Befristete Beschäftigungen.....	9
2.8	Auszubildende	9
3.	Zukünftige Personalveränderungen.....	10
3.1	Altersstruktur.....	10
4.	Zielvorgaben bei Unterrepräsentanz von Frauen.....	11
5.	Standards zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	11
6.	Maßnahmen.....	12
7.	Inkrafttreten und Geltungsdauer.....	14

1. Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Seit 1949 ist dieser Satz in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben. Doch waren Männer und Frauen in der Vergangenheit tatsächlich überall gleichberechtigt? Die Realität entsprach lange nicht diesem Grundsatz. Besonders im Berufsleben waren und sind Frauen immer noch benachteiligt. In den heutigen Verhältnissen unvorstellbar, durfte eine verheiratete Frau bis 1977 nicht ohne die Zustimmung des Ehemanns einer Arbeit nachgehen. Bis 1957 war es einer Frau zudem auch nicht gestattet, eigenständig ein eigenes Bankkonto zu eröffnen. Die Liste ließe sich beliebig ergänzen.

Die andauernde Ungleichberechtigung sorgte schließlich dafür, dass im Jahr 1994 Artikel 3 des Grundgesetzes um einen Satz 2 ergänzt wurde: *„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“* Mit diesem Satz sollte der vernachlässigte Bereich der Gleichberechtigung betont und gleichzeitig zu einem Staatsziel angehoben werden.

Mit dem ebenfalls seit 1994 gültigen Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sollte die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst durchgesetzt werden. Um diese Ziele schriftlich zu fixieren, ist in regelmäßigen Abständen von sechs Jahren ein Frauenförderplan von den jeweiligen Dienststellen aufzustellen.

Der Frauenförderplan der Stadt Steinbach (Taunus) führt Maßnahmen auf, um die Ziele des HGIG umzusetzen. Gleichwohl macht die beinhalten Bestandsanalyse aber auch deutlich, dass die Stadt Steinbach (Taunus) seit Jahren dieses Ziel mit großem Nachdruck verfolgt und bereits eine Vielzahl von Maßgaben erfüllen konnte.

Oberstes Ziel ist es, die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern herzustellen, denn sie ist ein Kernelement für motiviertes und engagiertes Arbeiten.

2. Bestandsaufnahme

Im nachfolgenden Kapitel erfolgt zunächst eine Bestandsaufnahme und Analyse der aktuellen Beschäftigungsstruktur der Stadt Steinbach (Taunus) (Stichtag 01.12.2019, jeweils nach Köpfen). Dabei wird aufgrund der unterschiedlichen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen jeweils zwischen den Beschäftigten des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD), den Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) und den Beamten/innen unterschieden.

Zum Stichtag gab es bei der Stadt Steinbach (Taunus) 97 Beschäftigte (ohne Auszubildende und Praktikanten). Von diesen befand sich zum Stichtag eine in Elternzeit. Zudem beschäftigten wir 7 Aushilfen, welche nur bei Bedarf auf Abruf eingesetzt werden und daher ebenfalls nicht berücksichtigt werden. Dementsprechend wird von 104 aktiven Beschäftigten ausgegangen.

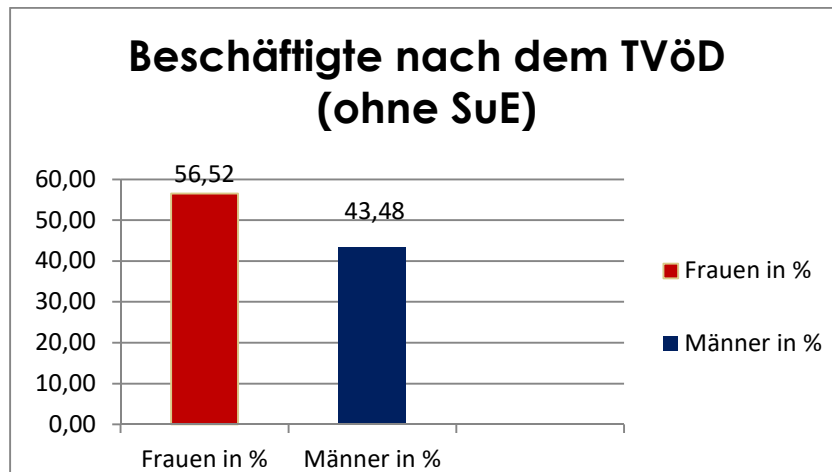
2.1 Allgemein

Zunächst haben wir die allgemeine Verteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Steinbach (Taunus) betrachtet. Hier ist zunächst festzustellen, dass die Mehrzahl der Beschäftigten weiblich ist. Somit lässt sich insgesamt nicht von einer Unterrepräsentanz von Frauen sprechen.

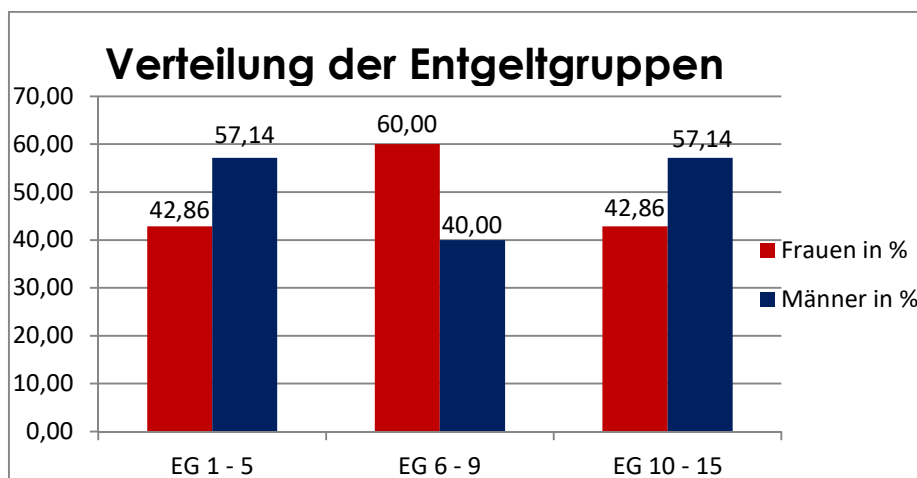


2.2 Beschäftigte nach dem TVöD - ohne Sozial- und Erziehungsdienst

Insgesamt sind hier 46 aktive Beschäftigte angesiedelt. Hierzu zählen alle Beschäftigten ausgenommen der Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes. Dies sind u.a. die Rathausbediensteten (ausgeschlossen Beamte) sowie die Beschäftigten des Bauhofes sowie das Reinigungspersonal.

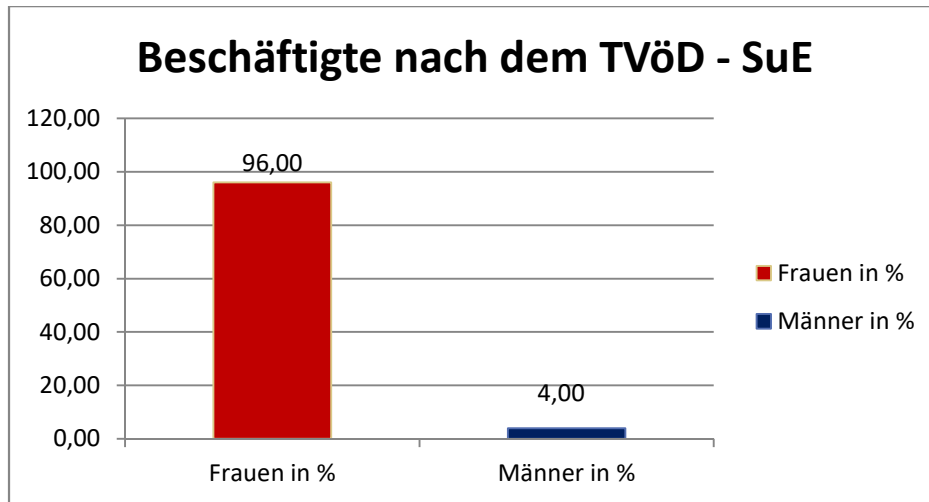


Zusammenfassend betrachtet besteht hier ein Frauenüberhang.

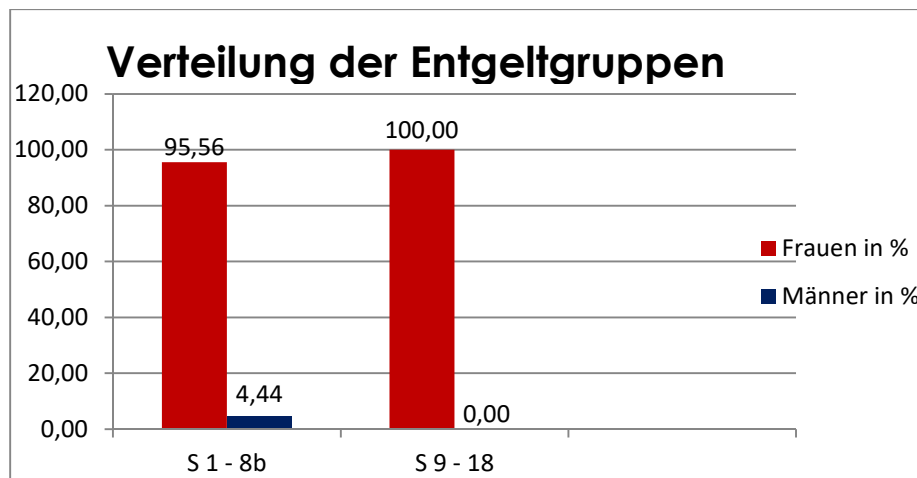


2.3 Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienst

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind insgesamt 50 Beschäftigte (ohne Aushilfen) tätig. In diesem Bereich ist insgesamt keine Unterrepräsentanz von Frauen zu erkennen.

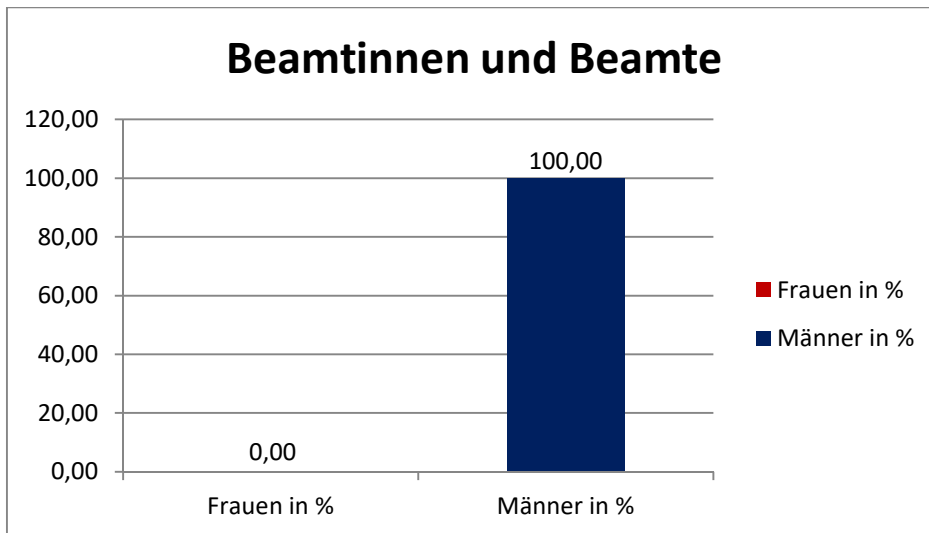


Zusammenfassend betrachtet besteht auch hier ein Frauenüberhang.



2.4 Beamtinnen und Beamte

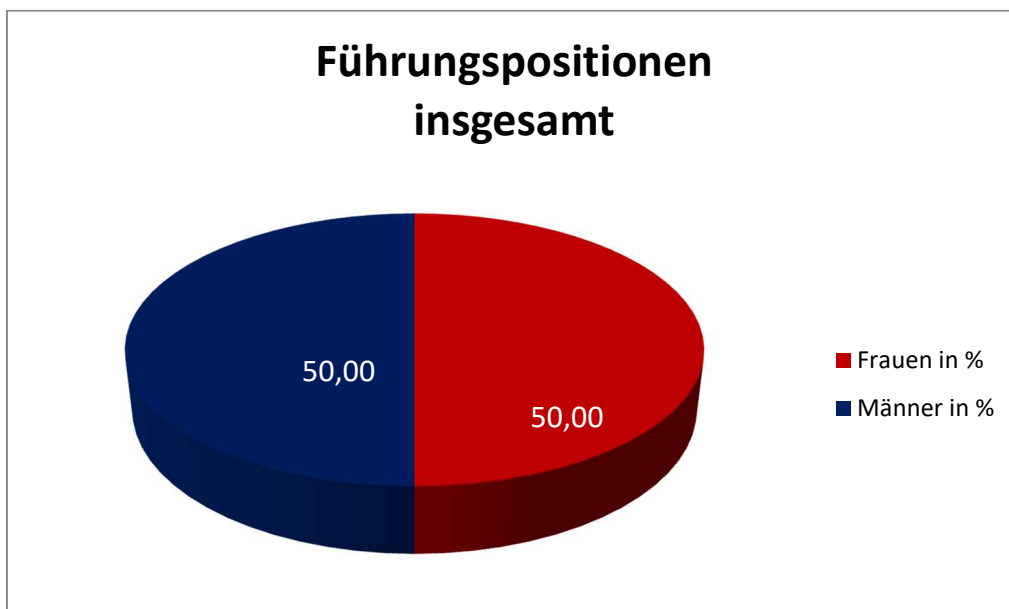
Die Beamtinnen und Beamten machen bei der Stadt Steinbach (Taunus) den kleinsten Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Insgesamt umfasst dieser Zweig nur eine Person (ohne Wahlbeamte) mit einem Beschäftigungsvolumen von 1,0 Stellen. Frauen sind in diesem Zweig nicht vertreten. Es liegt daher eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



Eine Aufteilung nach Besoldungsgruppen ist nicht erforderlich, da nur ein Mann in einem Beamtenverhältnis tätig sind.

2.5 Führungspositionen

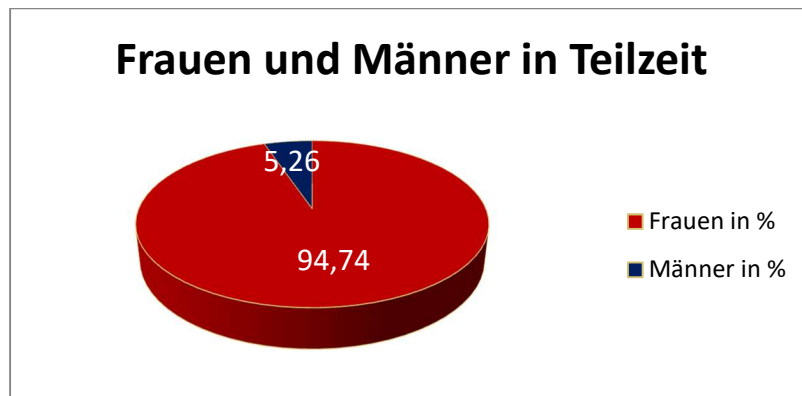
Insgesamt gibt es unter den Beschäftigten der Stadt Steinbach (Taunus) 14 Führungskräfte. Dazu zählen die Amtsleiter/innen, die offiziellen Stellvertretungen, die Abteilungsleiter/innen, sowie die Leiter/innen der einzelnen Außenstellen.



Hier ist das Verhältnis ausgeglichen.

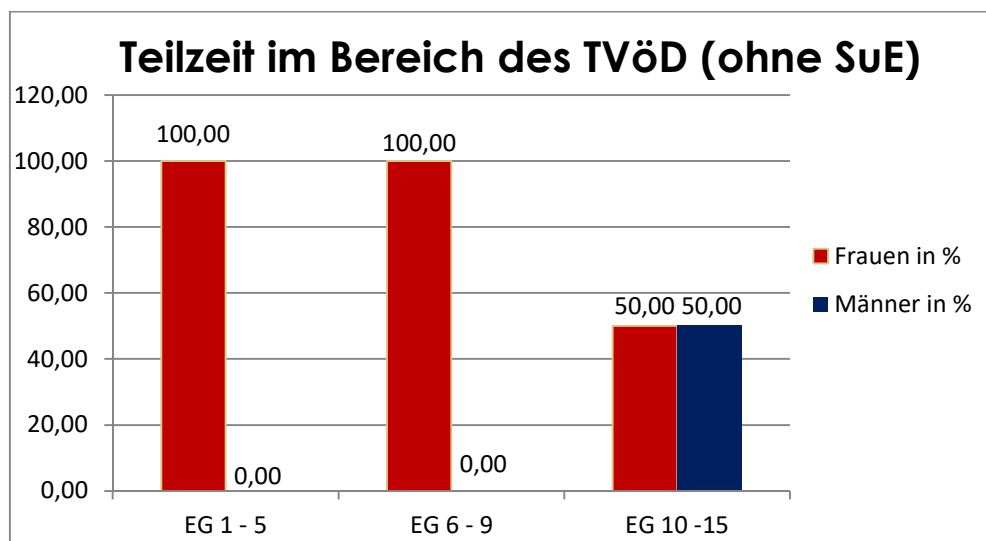
2.6 Teilzeitarbeit

Insgesamt 38 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten, macht wie in der u.a. Grafik zu sehen, 94,74 % aus.



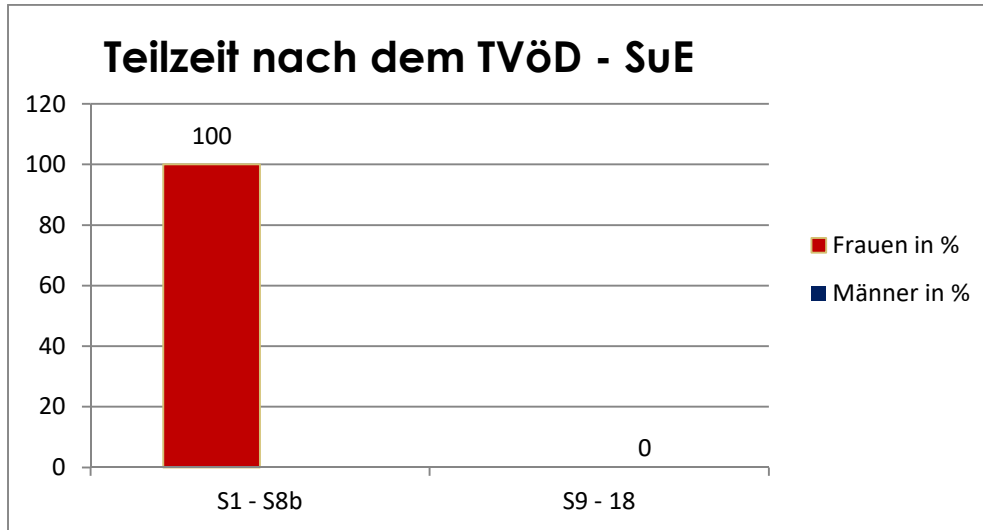
2.6.1 Teilzeit im Geltungsbereich des TVöD - ohne Sozial- und Erziehungsdienst

6 der insgesamt 38 Teilzeitbeschäftigten unterliegen diesem Teil des TVöD. Die Zahl der Frauen übersteigt hier deutlich die der Männer.



2.6.2 Teilzeit im Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienst

Im Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes arbeiten 32 Beschäftigte in Teilzeit.



2.6.3 Teilzeit bei den Beamtinnen und Beamten

Von den Beamten arbeitet zum Stichtag keiner in Teilzeit.

2.7 Befristete Beschäftigungen

Aktuell ist ein Arbeitsvertrag bei der Stadt Steinbach (Taunus) befristet.

2.8 Auszubildende

Die Stadt Steinbach (Taunus) bildet zum 01.08.2020 eine/n Auszubildende/n als Verwaltungsfachangestellte/n aus. Weiterhin wird in den Kindertagesstätten jeweils eine Ausbildungsstelle als staatlich anerkannte Erzieherin angeboten.

Außerdem bietet die Stadt Steinbach (Taunus) jährlich in der Kindertageseinrichtung eine Praktikantenstelle im Anerkennungsjahr an. Auch diese Stellen sollen zum neuen Kindergartenjahr wieder neu besetzt werden.

Zusätzlich besteht je nach Bedarf bei der Stadt Steinbach (Taunus) die Möglichkeit, an Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dies wäre z.B. die Weiterbildung zum/zur kommunalen Finanzbuchhalter/in.

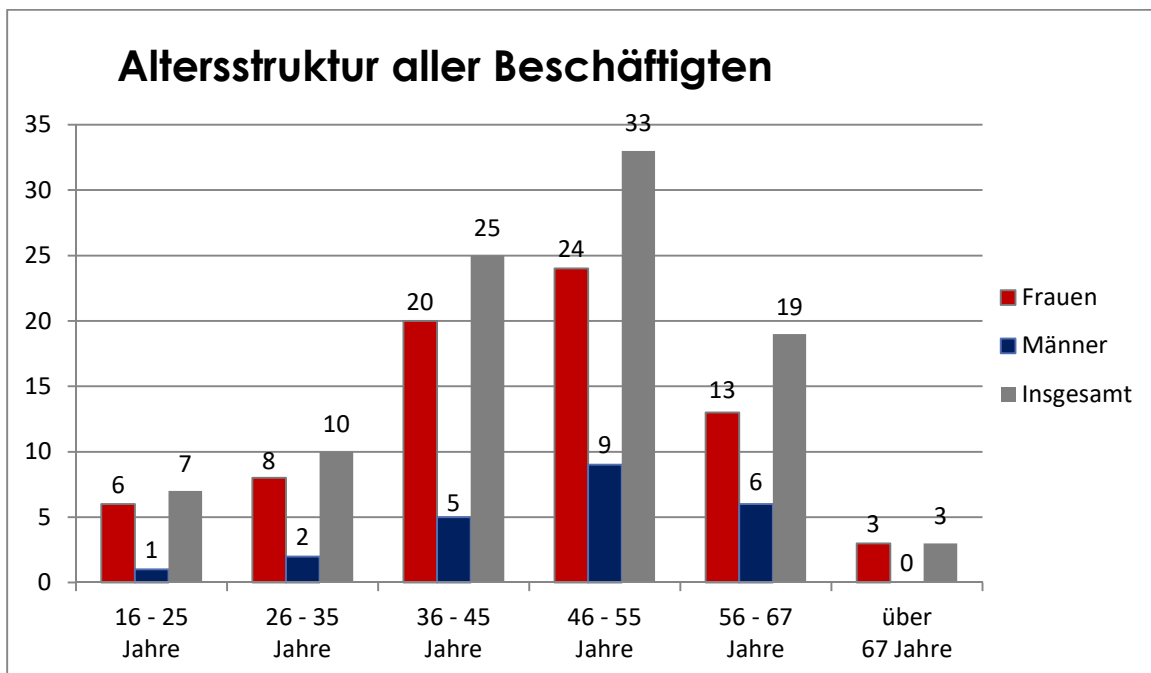
3. Zukünftige Personalveränderungen

Wie sich der Personalbedarf unabhängig von der im folgenden erläuterten Altersstruktur und den bereits feststehenden Beförderungen entwickeln und wie viele Neueinstellungen nötig sind, wird sich im Laufe der nächsten Jahre zeigen. Der Bedarf an Personal hängt mit den sich stetig verändernden Aufgaben sowie den gesetzlichen Änderungen zusammen und ist daher nur schwer planbar.

3.1 Altersstruktur

Betrachtet man die aktuelle Altersstruktur der Stadt Steinbach (Taunus) ist erkennbar, dass der Anteil der Personen, die 56 Jahre oder älter sind, fast ein Viertel der Beschäftigten ausmacht. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten sogar über den Zeitpunkt der Regelaltersrente hinaus. Durch den hohen Altersdurchschnitt sind altersbedingte Beendigungen in naher Zukunft absehbar.

In den nächsten sechs Jahren (Laufzeit des Frauenförderplanes) erreichen zwölf Personen die Regelaltersgrenze.



4. Zielvorgaben bei Unterrepräsentanz von Frauen

Trotz großer Bemühungen in der Vergangenheit bestehen auch bei der Stadt Steinbach (Taunus) vereinzelte Unterrepräsentanzen von Frauen.

Im Beamtenbereich ist zu vermerken, dass aktuell nicht beabsichtigt ist, weitere Beamtenstellen zu schaffen.

In allen Bereichen, in denen Unterrepräsentanzen festgestellt wurden, ist die Stadt Steinbach (Taunus) bestrebt, entsprechend den gesetzlichen Vorschriften des HGlG sowie des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes zu agieren und eine tatsächliche Gleichberechtigung und somit Verwirklichung der Chancengleichheit zu erwirken. Dies umfasst sowohl Neueinstellungen, als auch Nachbesetzungen, Aufgabenübertragungen und Höhergruppierungen in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt. Hier werden alle Ebenen mit besonderer Anstrengung auf eine Gleichstellung hinwirken.

Bei Stellenbesetzungen ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich in allen Arbeitsbereichen möglich ist. Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen dürfen das berufliche Fortkommen grundsätzlich nicht beeinträchtigen. Abwesenheiten wegen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierungen, die zur Wahrnehmung von Familienpflichten benötigt werden, dürfen nicht der Auslöser für Rationalisierungen oder Maßnahmen zur Stelleneinsparung sein. Stellen, die durch eine solche Abwesenheit nicht besetzt sind, werden unmittelbar, soweit möglich, wiederbesetzt.

5. Standards zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Laufe des Lebens ändern sich die Anforderungen der Beschäftigten an die Arbeit: Berufseinstieg, Familiengründung, Karriere oder die Pflege von Angehörigen bezeichnen verschiedene Phasen, die sich auf unterschiedlichste Weise auf das Erwerbsleben der Beschäftigten auswirken. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist daher ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Herausforderung dabei ist, die Angebote sowohl individuell auf die jeweiligen Beschäftigten, als auch auf die betrieblichen Anforderungen abzustimmen.

Die Stadt Steinbach (Taunus) unterstützt alle Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von familiären- und dienstlichen Aufgaben beitragen.

Sie ermöglicht **flexible Arbeitszeitmodelle**, sowohl im Stundenumfang als auch in der zeitlichen Einteilung der Arbeitszeit, sofern dienstliche Belange dem nicht

entgegenstehen. Auch zeitlich befristete Reduzierung der Wochenarbeitszeit wegen persönlicher Gründe werden in der Regel genehmigt. Diese, überwiegend durch Frauen genutzte Möglichkeit der temporären Arbeitszeitanpassung, schützt den vertraglichen Arbeitsumfang und ermöglicht so die spätere Rückkehr auf die ursprünglichen Vertragsbestandteile. Insbesondere nach einer Elternzeit gelangen Frauen, welche vor der Beurlaubung in Vollzeit beschäftigt waren, somit nicht in die dauerhafte „Teilzeitfalle“.

Bei der Stadt Steinbach (Taunus) ist **jeder Arbeitsplatz grundsätzlich teilbar**. Hier gibt es unterschiedliche Beispiele in allen Arbeitsbereichen. Insbesondere ist zu erwähnen, dass auch Führungspositionen in Teilzeit wahrgenommen werden können.

Durch **eine familienfreundliche Gestaltung der Gleitzeit** in der Stadtverwaltung, können Beschäftigte auch kurzfristig auf familienbedingte Belange reagieren. Ebenso werden in den Bereichen mit festen Arbeitszeiten, insbesondere in der Kinderbetreuungseinrichtung Dienstpläne so gestaltet, dass sie den Belangen der Beschäftigten gerecht werden, sofern dies mit den dienstlichen Anforderungen vereinbar ist. Weiterhin besteht die Möglichkeit eines Home-Office Arbeitsplatzes.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeitregelungen der Stadt Steinbach (Taunus) wurde in besonderer Weise darauf hingearbeitet, den familienbedingten Belangen gerecht zu werden.

6. Maßnahmen

Ausschreibungen

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen intern und öffentlich ausgeschrieben. Die Formulierung der Berufsbezeichnung wird in der weiblichen und männlichen Form sowie divers gefasst. Art und Inhalt der Stellenausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und erfolgen geschlechtsneutral. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Außerdem wird hervorgehoben, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in den Frauen gemäß Frauenförderplan unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn diese die Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Auswahlentscheidung

Freie Stellen werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend den Anforderungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besetzt. In Bereichen in den Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Fortbildungen

Fortbildungen für Frauen sollen nicht nur deren berufliche Qualifikation verbessern. Sie sollen weibliche Beschäftigte auch motivieren, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen bzw. sich auf den Einstieg in andere Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Insbesondere in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Stadt Steinbach (Taunus) bestrebt, geeignete Maßnahmen (z.B. Weiterbildung Führungskräfte) anzubieten.

Ebenso ist die Stadt Steinbach (Taunus) bemüht, insbesondere Berufsrückkehrerinnen (z.B. nach Elternzeit) einen nahtlosen Wiedereinstieg zu ermöglichen und hierfür rechtzeitig geeignete Fortbildungen zur Auffrischung der Kenntnisse und Einarbeitung in die aktuelle Rechtslage anzubieten. Hierfür ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme zwischen Beschäftigten und Führungskraft/Personalverwaltung unerlässlich.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch den demografischen Wandel und der Verdichtung von Arbeitsprozessen kommt der Gesundheit der Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu. Gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Faktoren werden daher immer wichtiger. Dies gilt für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen, besonders aber für Frauen, welche durch Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit häufig doppelt belastet sind.

Die Stadt Steinbach (Taunus) möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Thema Gesundheit durch Sensibilisierung bewusster machen und näher bringen. Mit Hilfe einer gesunden Arbeitsumgebung und altersgerechten Arbeitsprozessen soll die Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Gesundheit jedes Einzelnen gestärkt werden (u.a. durch Gesundheitstage, Faszientraining, Massageangebote, Betriebssportgruppe, Beratung am Arbeitsplatz).

7. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Frauenförderplan tritt zum 01.09.2020 in Kraft und gilt für die Dauer von sechs Jahren.

Der Magistrat
der Stadt Steinbach (Taunus)

Steffen Bonk
Bürgermeister