



Foto: Stadt Riedstadt

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER STADT RIEDSTADT

2018-2023

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Riedstadt auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Bürgermeisters Marcus Kretschmann	1 - 2
Grundgesetz	3 - 6
• Frauen und Männer sind gleichberechtigt!	3
• Chancen leben – Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	3
• Entwicklung der Gleichberechtigung in Deutschland	4 - 6
Bestandsanalyse der Beschäftigten	7 - 9
• Beschäftigte insgesamt	7
• Führungskräfte	7
• Auszubildende, Berufspraktikant_innen, befristet Beschäftigte	7
• Tabelle der Beschäftigten nach Frauen, Männern und Gehaltsstufen getrennt	8 - 9
Zielvorgaben	10 - 12
Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern	13 - 21
• Beseitigung der Unterrepräsentanz	13
• Aufwertung	13 - 14
• Ausbildung und beruflicher Einstieg	14 - 15
• Personalgewinnung	16
• Ausschreibung	17
• Vorstellungsgespräch	17
• Auswahlentscheidung	18
• Führungsaufgaben	19 – 20
• Personalentwicklung und Fortbildung	20 - 21
• Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz	20 - 21
Förderung Vereinbarkeit Familie und Beruf	22 – 26
• Teilzeit	25
• Gesetzliche Regelung der Teilzeitbeschäftigung	25 - 26
• Entgelt, Sonderzuwendungen und vermögenswirksame Leistungen	26
• Krankenversicherung	26
• Rentenversicherung	26 - 27
• Beschäftigungszeit	27
• Urlaubsanspruch	27
Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte	28 - 29
• Beteiligung von Beschäftigten	29
• Arbeits- und Projektgruppen	29
Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplan	30

Vorwort

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Riedstadt wird – gegenüber den vorangegangenen Plänen – aufgrund der gesetzlichen Anforderungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes hiermit in einer wesentlich erweiterten Form vorgelegt. Neben den rein statistischen Auswertungen sind jetzt auch einige inhaltliche Aussagen über die Zielsetzung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten konkret und anschaulich erläutert.

Auch fast siebzig Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes bleibt das Grundrecht nach Artikel 3 („Männer und Frauen sind gleichberechtigt“) eine dauerhafte Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte.

Den Unterschied zwischen diesem Recht einerseits und dem gelebten Alltag andererseits zeigt eindrücklich der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom November vergangenen Jahres. Wer sich näher damit befassen möchte, wie es um die Gleichstellung in Deutschland steht, was erreicht wurde und was noch zu tun ist, dem sei diese Lektüre empfohlen.

Wenn der Bruttodurchschnittslohn von Frauen in Deutschland 21 Prozent niedriger liegt als bei Männern, so ist auch das ein Zeichen dafür, dass bezüglich der Teilhabe von Frauen in der Arbeitswelt noch ein Nachholbedarf besteht. Dennoch bleibt festzuhalten, dass im öffentlichen Dienst der Tarifvertrag bindend ist und keinen Geschlechterunterschied vorsieht.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant: Fachkräftemangel und der viel zitierte demografische Faktor lassen dabei Frauen noch einmal besonders ins Visier der Unternehmen und öffentlichen Arbeitgeber rücken. Was im großen gesellschaftlichen Maßstab gilt, ist auch für die Stadtverwaltung Riedstadt relevant.

Die Altersstruktur unserer Verwaltung trifft auf einen schwieriger werdenden Arbeitsmarkt, mit dem es in Zukunft nicht mehr so einfach sein wird, freie Planstellen

VORWORT

qualifiziert zu besetzen. Deshalb bleibt auch bei uns die Notwendigkeit in Fort- und Weiterbildung zu investieren und eine angemessene Personalentwicklung zu betreiben, die Frauen und Männer gleichermaßen anspricht und qualifiziert.

Gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich noch öfters eine veraltete Denkweise, die an den hergebrachten Rollenzuweisungen festhalten will. Deshalb ist uns als Arbeitgeber viel daran gelegen, Arbeitsplätze und Arbeitszeiten so zu gestalten, dass Familie, Erziehung von Kindern, Beruf und Pflege von Angehörigen möglichst „unter einen Hut“ zu bekommen sind.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und die Anwendung des Gleichberechtigungsgesetzes liegt beim Bürgermeister. Alle Führungskräfte tragen die Mitverantwortung dafür, dass die in diesem Plan formulierten grundsätzlichen Maßnahmen und Ziele umgesetzt werden. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuwirken. Mitarbeit bedeutet auch, durch Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung und den städtischen Einrichtungen gestärkt und gefördert wird.

Mit freundlichen Grüßen



Marcus Kretschmann

Bürgermeister

Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt!

Diesen Satz im Grundgesetz (Artikel 3, Absatz 2) haben wir Elisabeth Selbert zu verdanken, die vor 120 Jahren geboren wurde. Der Satz klingt schlicht, hatte aber große Folgen. Denn durch ihn mussten die frauenfeindlichen deutschen Gesetze abgeschafft werden. Deshalb hatte Elisabeth Selbert wie eine Löwin für ihn gekämpft.



Die Mütter des Grundgesetzes: Wessel, Weber, Nadig, Selbert. © Erna Wagner-Hehmke/ Haus der Geschichte

Chancen leben

Das seit 1994 gültige Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) hat für den öffentlichen Dienst zum Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen. Das Gesetz gibt der Verwaltung und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zahlreiche Instrumente an die Hand. Frauenförderpläne konkretisieren dabei als zentrales Instrument die gesetzlichen Vorgaben. Sie werden alle sechs Jahre in Zusammenarbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle neu erstellt.

Die Stadt Riedstadt macht sich zum Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben.

Die Stadtverwaltung Riedstadt setzt sich für die Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ein und sichert damit die berufliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Frauenförderung ist Teil einer Personal- und Organisationsentwicklung und soll durch paritätische Beteiligung in Entscheidungsgremien gesichert werden.

Entwicklung der Gleichberechtigung in Deutschland



1. Weimarer Republik: Auch wenn der erste Anlauf zur Demokratie 14 Jahre später in der Diktatur endete, waren die Wahlen zur Nationalversammlung 1919 nicht nur die ersten allgemeinen, gleichen, freien und geheimen Wahlen der deutschen Geschichte, sondern auch die ersten Wahlen, bei denen das Frauenwahlrecht galt.

2. Nationalsozialismus: Die NS-Ideologie prägte ein eindeutiges Frauenbild. Bücher wie »Die deutsche Mutter und ihr erstes Kind« von Johanna Haarer stellten die Frau als ihre Pflicht erfüllende Mutter dar. Entscheidungen trafen die Männer. Frauen sollten sich hingegen durch Charaktereigenschaften wie Treue, Pflichterfüllung, Opferbereitschaft, Leidensfähigkeit und Selbstlosigkeit auszeichnen.

3. Nachkriegszeit: Als 1948 der Parlamentarische Rat das Grundgesetz ausarbeitete, machten sich darin auch vier Frauen für ihre Rechte stark: Helene Wessel (ab 1949 Vorsitzende der Zentrumspartei), Helene Weber (CDU), Elisabeth Selbert und Friederike Nadig (beide SPD). Die beiden Letzteren setzten den 2. Absatz im Artikel 3, Männer und Frauen sind gleichberechtigt, im Grundgesetz durch.



4. 50er- und 60er-Jahre: Nachdem die Frauen als so genannte Trümmerfrauen Steine geschleppt und verantwortlich Nachkriegsdeutschland wieder mit aufgebaut hatten, kehrten sie in den Wirtschaftswunderjahren an den Herd zurück. Die adrette Hausfrau war das Frauengesicht in der Werbung. Ab 1953 war es ihr erlaubt ein eigenes Konto zu eröffnen.

5. Frauenbewegung: Die Feministin Alice Schwarzer prägte die Frauenbewegung seit den Siebzigerjahren. Die von ihr herausgegebene Frauenzeitschrift »Emma« wurde zum Sprachrohr der neuen Frauenbewegung und erreichte einen breiten gesellschaftspolitischen Diskurs in Westdeutschland.



6. Paragraph 218: Am 6. Juni 1971 bekannten 374 Frauen öffentlich in der Titelgeschichte der Illustrierten Stern: »Wir haben abgetrieben! « und forderten ihr Recht auf Abtreibung.

7. Wiedervereinigung: Unterschiedliche gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen, Beruf und Familie trafen aufeinander.

8. Gender-Main-Streaming: 1995 wurde auf der 4. Weltfrauenkonferenz Gender-Main-Streaming als Top-down-Strategie beschlossen.



9. Ein neues Jahrtausend: Angela Merkel wurde am 22. November 2005 zur ersten deutschen Bundeskanzlerin gewählt.

10. Trotz großer Errungenschaften verdienen Frauen weiterhin weniger als Männer und schaffen es kaum in Vorstandspositionen großer Unternehmen. Zum 1. Januar 2015 wurde die Quotenregelung eingeführt.



Quelle: „Change“ das Magazin der Bertelsmann-Stiftung 03/2011

Bildquelle: welt, stern, berliner kurier, quererhistory, berliner zeitung, spiegel

BESTANDSANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN

Bestandsanalyse der Beschäftigten

Stand zum 01.02.2018

BESCHÄFTIGTE INSGESAMT

	Beschäftigte in absoluten Zahlen			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil in %
Angestellte	225	80	305	74 %
Beamte	4	6	10	40,0%
Insgesamt	229	86	315	73 %

AUSZUBILDENDE, BERUFSPRAKTIKANT_INNEN UND BEFRISTET BESCHÄFTIGTE

	Absolute Zahlen			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil in %
Auszubildende	3	2	5	60 %
Erzieher_innen im Berufspraktikum	8	0	8	100 %
Befristet Beschäftigte	12	9	21	57 %

FÜHRUNGSKRÄFTE

Funktion	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil in %
Fachbereichsleiter_innen	2	3	5	40 %
Stellvertreter_innen	3	4	7	43 %
Fachgruppenleiter_innen	6	6	12	50 %
Leitungen (Bauhof, Stadtwerke)	1	1	2	50 %
Leitungen & Stellvertretungen der Kindertagesstätten	20	0	20	100%

BESTANDSANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN

Besoldungsgruppe	Vollzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte)				Teilzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte)				Beurlaubte				Beschäftigte insgesamt					
	Gesamt	Frauen	Männer	Befristet	Absolut	Stellen-Umfang	Absolut	Stellen-Umfang	Absolut	Stellen-Umfang	Absolut	Stellen-Umfang	Absolut	Stellen-Umfang	Absolut	Stellen-Umfang	Insgesamt	Frauen-Anteil in %
B4	1		1										1	1		1	1	0 %
A 14	2		2											2	2		2	0 %
A 13 h.D.	1	1											1	1		1	100 %	
S 18	1	1											1	1		1	100 %	
S 17	4	2			2	1,64							4	3,64		4	100 %	
S 16	4	2			2	1,67							4	3,67		4	100 %	
S 15	7	5	1		2	1,21							7	6,21		7	100 %	
S 13	7	2			5	3,73							1	1		7	100 %	
S 12	5	2	1	1	1	0,77		1	0,70				4	2,77	2	1,52	5	60 %
Höherer Dienst Insgesamt	32	15	4	2	12	9,02		1	0,70				17	24,02	4	4,52	32	74 %
A 13	1	1											1	1		1	100 %	
A 12	1	1											1	1		1	100 %	
A 11	3		3												3	3	0 %	
A 10	1				1	0,73							1	0,73		1	100 %	
EG 12	3	1	2										1	1	2	2	3	33 %
EG 11	6	1	4		1	0,82							1	1,82	4	4	6	33 %
EG 10	9	2	2	1	3	2,41		2	0,67				5	4,41	4	3,17	9	56 %
EG 9c	1							1	0,50							1	1	0 %
EG 9b	5	2	3										2	2	3	3	5	40 %
EG 9a	23	8	7	2	7	5,59		1	0,26				15	13,64	8	7,50	23	65 %
Gehobener Dienst insgesamt	53	16	21	3	12	9,55		4	1,43				7	25,6	24	22,67	53	53 %

BESTANDSANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN

Besoldungs- gruppe	Vollzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte)						Teilzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte)						Beurlaubte						Beschäftigte insgesamt											
	Frauen			Männer			Frauen			Männer			Frauen			Männer			Frauen			Männer			Frauen			Insgesamt		
	Gesamt	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Absolut	Stellen- umfang	Frauen Anteil In %	
S 9	1	1																											100 %	
S 8b	122	42	72	43,10	2	1,45	11	10,28																					93 %	
S 8a	6	2	4	1,92																									100 %	
S 7	1				1	1																							0 %	
EG 8	12	3	7	3,62			1	1																					83 %	
EG 7	10	1	4	1,46	1																								10 %	
EG 6	22	1	4	0,55	4	1,65																							23 %	
EG 5	13	8	1	0,55	4	1,65																							8 %	
Mittlerer Dienst insgesamt	187	50	88	50,65	8	4,10	12	11,28																					74 %	
S 3	4		4	1,01																									100 %	
EG 3	5				2																								0 %	
EG 2a	19		19	11,70																									100 %	
EG 2	15		13	4,68	1	0,10																							89 %	
Einfacher Dienst insgesamt	43		36	16,69	3	0,10																							84 %	
AZU	5	3	2																										60 %	
ERZI	8	6	2	2																									100 %	
Auszubildende insgesamt	13	9	2	2	2																								85 %	

Zielvorgaben

Anhand der vorliegenden Tabellen und der tatsächlichen Anzahl an Frauen in den unterschiedlichen Bereichen und Verantwortungsfeldern möchten wir einige Ziele auf den Weg bringen:

- *Aufrechterhaltung des Frauenanteils: Werden durch personalwirtschaftliche Maßnahmen Stellen gesperrt oder fallen weg, so verlangt § 6 Abs. 5 HGlG die Gewährleistung der Aufrechterhaltung des Frauenanteils im jeweiligen Bereich. Das Gleiche gilt hinsichtlich absehbarerem Eintritt und Versetzung in den Ruhestand.*
- *Im Bereich der Fachgruppe IT-Service und E-Government möchten wir gerne eine Stelle mit einer Frau besetzen. Im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind Frauen generell unterrepräsentiert. Die Fachgruppe IT-Service und E-Government übernimmt – in Zukunft noch stärker als heute – Schnittstellenaufgaben für die gesamte Verwaltung und ihre Einrichtungen. Sie ist komplex und vernetzt und durchdringt nahezu sämtliche Prozesse einer Verwaltung. Hier ist damit auch der Hebel für Strategien für effektives und effizientes Arbeiten in allen Bereichen. Eine künftige Stelle generell mit einer Frau zu besetzen, ist ein Zeichen der Stadt Riedstadt hinsichtlich der Chancenvielfalt und Möglichkeit für Frauen, in einem männerdominierenden Bereich ihr Wissen und Können in diesem zukunftsorientierten Arbeitsfeld einzubringen.*
- *Im Führungsbereich der Fachgruppen und Fachbereiche der Stadtverwaltung sind Frauen derzeit prozentual unterbesetzt. Bei Einstellung und Neubesetzung muss dem entgegengewirkt werden, so dass Frauen mindestens 50 % erreichen. Das gilt nicht im Bereich des Sozial – und Erziehungsdienstes. Hier sind zu 100 % Frauen als Leitungen und Stellvertreterinnen eingestellt.*

ZIELVORGABEN

- Eines der großen gesellschaftlichen Zukunftsthemen ist die Frage, wie Familie und Arbeitswelt besser in Einklang gebracht werden können. Die Stadt Riedstadt hat bereits vor Jahren an einem kreisweiten Projekt „Familienfreundliche Arbeitgeber“ teilgenommen und eine entsprechende Erklärung unterzeichnet. Diese Kultur der gegenseitigen Akzeptanz und des Entgegenkommens wollen wir in den kommenden Jahren weiterleben. Der Spagat zwischen Familienaufgaben und Beruf ist im Großen und Ganzen die Leistung der Frauen. Eine besondere Belastung, Stress und Verhandlungsgeschick sind uns bewusst, wir möchten die Frauen hören und ihnen entgegenkommen. Das schaffen wir durch flexible Arbeitszeiten, familienfreundliche Dienstplangestaltung, bevorzugte Kita-Aufnahme der Mitarbeiter_innen, das Schaffen von Heimarbeitsplätzen und die Möglichkeit der befristeten Arbeitszeitverkürzung.

- Eine gezielte Ausschreibungskampagne für Auszubildende in den Bereichen Bauhof, Stadtwerke, Kindertagesstätten und Verwaltung soll angegangen werden, um Frauen und Männer in dem jeweiligen untypischen, aber auch unterrepräsentierten Bereich zu gewinnen.



Foto: Paul Georg Meister, pixelio.de

- Der Männeranteil in Kitas sollte erhöht werden. Derzeit sind acht Männer in den Kindertagesstätten der Stadt beschäftigt. Durch gezielte Ausschreibungen und Herantreten an Schulen möchten wir dies erhöhen. Die Möglichkeit der jungen Schüler, ein Praktikum zu machen, am Boys Day teilzunehmen oder ein freiwilliges Soziales Jahr in einer Kindertagesstätte zu absolvieren, sind wichtige Einflussfaktoren bei der Entscheidung, Erzieher zu werden. Wir fördern dies.



Plakat: zukunftsberuf-erzieher.de, gefördert vom BMFSFJ

ZIELVORGABEN

Die durch eine Ist-Analyse festgelegte Zielvorgabe ist alle drei Jahre auf deren Umsetzung zu überprüfen. Diese Zielvorgabe ist für die Dienststelle verbindlich, bis die Unterrepräsentanz in dem jeweils festgelegten Bereich aufgehoben ist.

Der Stadtverordnetenversammlung ist alle drei Jahre ein Bericht über den Umsetzungsstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes vorzulegen.

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern

Beseitigung der Unterrepräsentanz

In den Bereichen (jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Entgeltgruppe) in denen nach Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes Personalstellen durch Neueinstellung zu besetzen sind und bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen feststeht, werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation so lange bevorzugt berücksichtigt, bis Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind.

Dies gilt auch bei der beabsichtigten Besetzung von höherwertigeren Stellen (Beförderungen und Höhergruppierungen).

Der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (50 % der vorhandenen Personalstellen) bleibt auch dann gleich, wenn durch personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen ist, die Besetzung von Stellen zu sperren oder mit entsprechendem Vermerk zum Wegfall zu bringen.

Aufwertung

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Aufwertung von Tätigkeiten bei überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen werden sowohl von Personalverantwortlichen, wie auch von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat durch geeignete Maßnahmen unterstützt.



Foto: Stadt Riedstadt

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Dabei sollen typische Frauenarbeitsplätze auf ihre physische und psychische Belastung hin untersucht werden (Kindertagesstätten, Reinigungsdienst) und Arbeitsabläufe angestrebt werden, die Hierarchien abbauen und Kompetenzen nach unten verlagern.

Ausbildung und beruflicher Einstieg

Ziel ist es, jungen Frauen und Männern eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. Insbesondere in den Berufsfeldern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, sollen Maßnahmen ergriffen werden, die diesen Unterrepräsentanzen entgegenwirken.

Seit vielen Jahren durchlaufen junge Menschen die Verwaltung in all ihren Bereichen und bekommen kompetente und motivierte Mitarbeiter_innen zur Seite, welche sie nach bestem Wissen und Gewissen ausbilden. Die Stadtverwaltung möchte dies auch im Blick auf die Zukunft und den daraus resultierenden Wegfall vieler Fachkräfte aufgrund von Renten- und Pensionsantritten, fördern. Diese jungen Menschen sollen die Chance bekommen einen guten Arbeitsplatz zu erhalten.

In dem Bereich der städtischen Kindertagesstätten unterzeichnen die Praktikant_innen eine Rahmenvereinbarung und erhalten in Verbindung mit Ihrem Praktikantenvertrag die Möglichkeit, ihre Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher_in während der gesamten Zeit bei der Stadt zu absolvieren. Auch in diesem Bereich bekommen die Praktikant_innen kompetente Erzieher_innen zur Seite, die sie durch die Ausbildungsphasen begleiten und unterstützen.

Uns ist daran gelegen unsere gut ausgebildeten Mitarbeiter_innen weiter zu beschäftigen.

Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen erfolgen in der Presse, auf unserer Homepage und in Facebook. Ziel ist es, jungen Frauen und Männern eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen.

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Insbesondere in den Berufsfeldern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, sollen Maßnahmen ergriffen werden, die diesen Unterrepräsentanzen entgegen wirken.

Die Stadtverwaltung Riedstadt beteiligt sich im Rahmen ihrer personellen Kapazitäten am bundesweiten Girls- und Boys-Day.

Auswahlverfahren und Aufnahmetests sind so gestaltet, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ausgeschlossen ist.

Bei der Übernahme von Auszubildenden erhalten junge Frauen und Männer bezüglich der Dauer, Wertigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der ihnen angebotenen Stellen die gleichen Chancen.

„Verschiedenartigkeit muss nicht Grund für Rivalität sein, sondern Ermutigung am eigenen Weg nicht stehen zu bleiben.“

Hl. Therese von Lisieux (1873-1897, als katholische Heilige und Kirchenlehrerin verehrt)

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Personalgewinnung

Die Stadt Riedstadt möchte nach Möglichkeit die Auszubildenden übernehmen und in eine Festanstellung bringen.

Freie Stellen in allen Bereichen werden zunächst intern ausgeschrieben. Somit bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit sich weiter zu entwickeln und zu verändern.

Großen Wert legen wir auf die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um sie bestmöglich für die jeweiligen Bereiche zu qualifizieren.



Foto: DGB

Im Erziehungsbereich hat sich die Stadt Riedstadt mit Beschluss des Magistrates am 25. Oktober 2011 die Türen geöffnet, um Personal zu gewinnen und dauerhaft zu halten:

- Kinder von pädagogischen Fachkräften bekommen vorrangig Betreuungsplätze.
- Für die Betreuung werden die Betreuungskosten der Personalkinder um 50% erlassen.
- Erzieher_innen, die während der Elternzeit bis zu 30 Std für die Stadt Riedstadt arbeiten, werden die Kosten für die Betreuungsplätze in Riedstädter Einrichtungen erlassen.
- Die Stadt Riedstadt zahlt übertariflich S8b TVöD SuE, somit sieht die Stadt Riedstadt die Tätigkeit der Erzieherinnen und Erzieher als schwierige Tätigkeit an. Vorzeiten werden anerkannt und wir unterstützen bei der Wohnungssuche.

Diese Maßnahmen sind unumgänglich und wir halten daran fest. Da im Sozial- und Erziehungsdienst viele Stellen offen sind und durch Fluktuation auch immer wieder Stellen frei werden, wollen wir diese möglichst schnell und gut besetzen.

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Ausschreibung

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Personalstellen grundsätzlich ausgeschrieben. Ist der Frauenanteil in einem Bereich zu erhöhen, so muss in der Ausschreibung darauf hingewiesen werden. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Sie dient der Unterrichtung über die Art der Anforderungen aller an der Bewerbung Interessierten. Frauen sollen ermutigt werden, sich zu bewerben. In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Die Ausschreibung erfolgt diskriminierungsfrei. Die Form der Ausschreibung erfolgt in Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Alle Stellen werden zunächst intern ausgeschrieben, somit erhalten alle Mitarbeiter_innen die Möglichkeit sich jederzeit beruflich zu verändern oder weiter zu entwickeln, sofern sie die entsprechende Eignung und Initiative zeigen.

Vorstellungsgespräch

Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens wird sichergestellt, dass alle Bewerbungen angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Vorauswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie den Anforderungen weitestgehend entsprechen, bzw. die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

Das Vorstellungsgespräch wird diskriminierungsfrei geführt.

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Auswahlentscheidung

Bei bevorstehenden personellen Veränderungen ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu beteiligen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird in der Phase der Festlegung des Anforderungsprofils durch den Fachbereich Innere Verwaltung einbezogen.

Führungsaufgaben

Der Frauenanteil auf der Fachbereichsleitungsebene, insbesondere auf den stellvertretenden Positionen ist weiterhin zu erhöhen.

Die Stadtverwaltung möchte ihre Mitarbeiter_innen bestmöglich fördern und fordern. Gemeinsam bringen wir sie auf den Weg, zukunftsorientiert und mit Weitblick für alle Facetten, die sich eine moderne und zukunftsweisende Verwaltung stellen muss.

Führungsaufgaben sind in Teilzeit möglich. Führungsaufgaben sind so zu gestalten, dass Familienaufgaben vereinbar sind.

§ 9 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

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.

§ 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Förderung von Teilzeitarbeit: Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

Es wird immer gute Gründe geben, ein Risiko nicht einzugehen. Aber wenn man immer nur macht, was in der Vergangenheit funktionierte, wird man eines Tages aufwachen und feststellen, dass man überholt worden ist.

Clayton Christensen US-amerikanischer Wirtschaftswissenschaftler, Autor und Unternehmensberater

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Personalentwicklung und Fortbildung

Die Personalverantwortlichen unterstützen die weiblichen Beschäftigten aktiv bei der Wahrnehmung von Fortbildungsmaßnahmen.

Die Fortbildungsangebote berücksichtigen besonders die Bedingungen der Beschäftigten mit familiären Aufgaben. Deshalb werden vorwiegend ortsnahe Fortbildungen angeboten sowie solche die den Arbeitsverhältnissen von Teilzeitbeschäftigten entgegenkommen.

Fortbildungsveranstaltungen finden innerhalb der Arbeitszeit statt. Soweit sie außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, wird ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt.



Foto: Stadt Riedstadt

Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter fünfzehn Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen (nach ärztlichem Zeugnis), die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, sind zu erstatten. >§ 12 HGIG (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. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.* <

Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden.

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Fortbildungsmaßnahmen zur Personalentwicklung sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten, dass auch Beschäftigte mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. > § 12 HGIG (5) *Maßnahmen zur Personalentwicklung sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.*<

Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz

»Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die die Andersartigkeit anerkennt. Mann und Frau sind nicht gleich. Ihre Besorgnis, dass Gleichstellung der Frau Gleichmacherei sei, ist daher unbegründet.«

Dr. Elisabeth Selbert („Mutter des Grundgesetzes“) © Archiv der deutschen Frauenbewegung, Kassel

Im Arbeitsschutz geht es vor allem um eine Geschlechtergerechtigkeit, eine Gleichbehandlung der Geschlechter ist in den meisten Fällen nicht möglich, dies hat verschiedene Gründe.

Frauen und Männer leben in unterschiedlichen...

...Arbeitswelten: Frauen sind überwiegend in typischen Frauenberufen beschäftigt.

Sie sind häufig im pflegerischen und sozialen Bereich oder an Bildschirmarbeitsplätzen und im Reinigungsbereich zu finden.

...Lebenswelten: Frauen sind überwiegend für die Familie zuständig, müssen die

Belange der Kinder und die der Arbeit unter einen Hut bringen, während es immer noch selbstverständlich ist, dass ein Familienvater Vollzeit arbeitet und für den größten Teil des Familienunterhalts zuständig ist.

FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Nicht zuletzt gibt es auch einfach biologische Unterschiede und Aspekte, wie zum Beispiel Schwangerschaft, Stillzeit und Wechseljahre, die einen unterschiedlichen Blick im Arbeitsschutz verlangen.

Arbeitsschutz ist die Verpflichtung zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit. Arbeit darf die Gesundheit nicht gefährden.

Gefährdungen (physische und psychische) müssen ermittelt und vermieden werden.

Mit dem Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und verschiedenen Kursangeboten zur Gesundheitsförderung (z.B. Rückenschule) leistet die Stadt Riedstadt einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten.

Förderung Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Familie steht in der Wichtigkeit der Bevölkerung nach dem Aspekt der Gesundheit an zweiter Stelle. Immer mehr Frauen wollen über die Erfüllung der Aufgaben als Mutter hinaus auch im Berufsleben einen Wiedereinstieg finden. Noch nie in der Geschichte waren Frauen so gut ausgebildet wie in den vergangenen zehn Jahren.

Auch immer mehr Väter wollen über die engagierte Berufstätigkeit hinaus ihre Aufgaben als Vater intensiver wahrnehmen.

Viele Mütter sehen ihre beruflichen Chancen für immer verloren, wenn sie z.B. für die Kindererziehung längere Zeit beruflich aussetzen. Ein Grund hierfür liegt darin, dass familiäre Verpflichtungen oder auch soziales Engagement (Versorgung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder von hilfebedürftigen Personen) bislang im beruflichen Umfeld zu wenig Berücksichtigung finden. Damit aber Mütter und Väter berufliche und familiäre Ziele gleichermaßen verwirklichen können, sind - neben der inhaltlichen befriedigenden beruflichen Tätigkeit in der Arbeitswelt - betriebliche Rahmenbedingungen erforderlich, die auch den Anforderungen der Familienwelt gerecht werden.

Die von der Dienststelle angebotenen Arbeitszeiten sollen den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen, die Familienpflichten wahrnehmen. Dies gilt für Frauen und Männer. Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen soll entsprochen werden.



Foto: Wilhelmine Wulff, pixelio.de

FÖRDERUNG VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt.



Foto: Stadt Riedstadt

Die Stadt Riedstadt beschäftigt viele Frauen mit Kindern in allen Altersstufen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns alle ein wichtiges Thema, dem wir täglich begegnen und den Alltag in der Balance Beruf, Kinder, zu pflegende Angehörige stemmen.

Jeder Arbeitsplatz ist grundsätzlich teilbar und dies soll auf allen Personalstellen der Dienststelle ermöglicht werden. Das gilt insbesondere für leitende Positionen.

Nach Beendigung einer Beurlaubungsphase ist den Beschäftigten wieder ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

FÖRDERUNG VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

Beschäftigte aus der Verwaltung erhalten bei Ihrer Rückkehr aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz bevorzugt einen Betreuungsplatz für ihr Kind in einer der Riedstädter Kindertagesstätten, wenn sie ihren diesbezüglichen Wunsch frühzeitig dem Arbeitgeber gegenüber anmelden. Bei Rückkehr aus der Elternzeit muss bitte jeweils bis 31.01. die Anmeldung für das kommende Kindergartenjahr abgegeben werden.

Ein Rückkehrgespräch nach der Elternzeit sollte möglichst frühzeitig geführt werden, um mit der/dem Mitarbeiter_in zu klären, in welchem Bereich und mit wie vielen Wochenstunden er/sie künftig arbeitet. Ein offenes Ohr und das Wissen über den zu bewerkstelligen Familienalltag ist Grundvoraussetzung und Basis für das Gespräch.

Zuvor sollte möglichst regelmäßiger Kontakt durch den Vorgesetzten, den Personalservice, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat gehalten werden. Fortbildungsangebote, welche auf das künftige Aufgabengebiet vorbereiten oder Wissen vertiefen kann, muss auch während der Elternzeit angeboten werden. Erzieher_innen in Elternzeit bekommen eine Einladung für den Riedstädter Fachtag.

Wir bieten Kolleg_innen die Möglichkeit eines Heimarbeitsplatzes während der Elternzeit. So können wir als Verwaltung und Arbeitgeber wieder möglichst frühzeitig auf das Wissen und die Kompetenz der/des Kollegen/Kollegin zurückgreifen. Diese Möglichkeit ist für beide Seiten ein Gewinn.

Unsere Mitarbeiter_innen haben die Möglichkeit, im Falle von Betreuungsengpässen durch zum Beispiel Streik oder personellen Engpässen, in den städtischen Kindertagesstätten ihr Kind mit zum Arbeitsplatz zu nehmen. Dies muss mit dem Vorgesetzten kommuniziert werden.

Väter bekommen bei der Geburt des Kindes einen Tag dienstfrei.

Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Arbeitszeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot).

Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

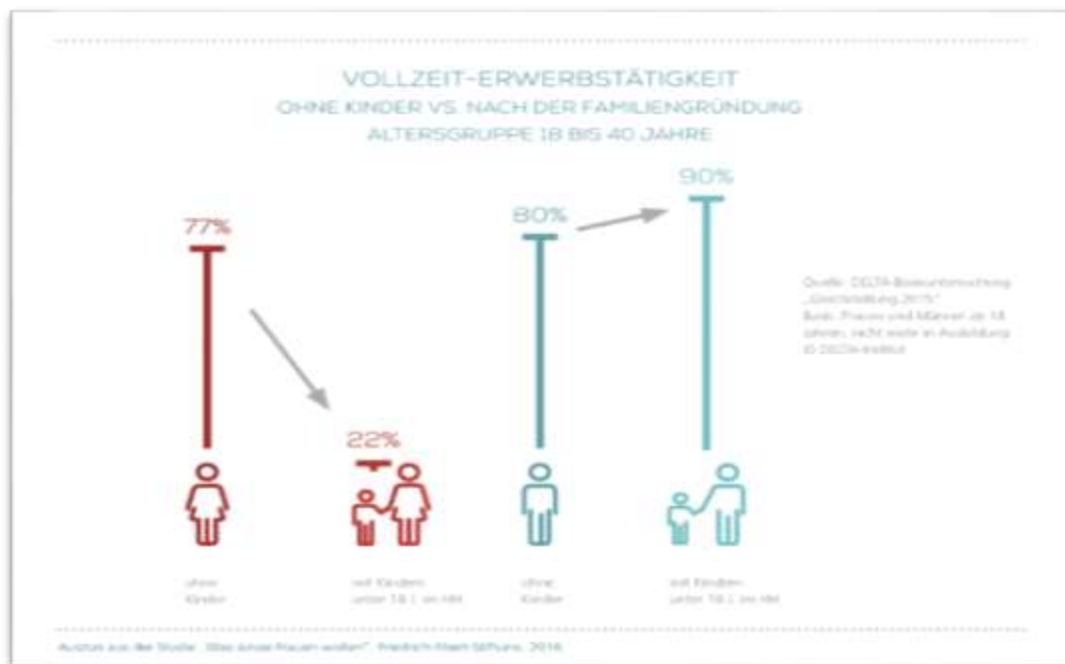
Bei Teilzeitbeschäftigung wird für einen personellen Ausgleich gesorgt.

Gesetzliche Regelung zur Teilzeitbeschäftigung (§8 Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG)

Beschäftigte haben die Möglichkeit eine Teilzeitbeschäftigung nach § 8 TzBfG zu beantragen. Dafür müssen folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen,
- mindestens ein Kind unter 18 Jahren ist zu betreuen, oder
- pflegebedürftige Angehörige sind nach ärztlichem Gutachten zu pflegen und betreuen und
- dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange stehen nicht entgegen.

Die Führungskraft und der Personalservice erörtern den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit mit dem/der Beschäftigte/n mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, wird dem Antrag zugestimmt. Beschäftigte haben die Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung zu befristen.



Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf das Beschäftigungsverhältnis

Entgelt, Sonderzuwendungen und vermögenswirksame Leistungen

Das Entgelt von Teilzeitbeschäftigten verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. Dies gilt in der Regel auch für Zulagen. Auch die Sonderzuwendung und die vermögenswirksamen Leistungen verringern sich entsprechend.

Krankenversicherung

Teilzeit-Arbeitnehmer_innen sind grundsätzlich wie Vollzeit-Arbeitnehmer_innen in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Nähere Informationen dazu gibt es bei zuständigen Krankenkasse.

Rentenversicherung

Da in Teilzeit ein geringeres Arbeitsentgelt gezahlt wird, verringern sich auch die

Beiträge in die Rentenversicherung. Daraus entstehen geringere persönliche Entgeltpunkte für die spätere Rentenberechnung. Die Rentenminderung muss immer individuell betrachtet werden, so dass keine pauschale Aussage dazu getroffen werden kann. Bei weiteren Fragen dazu stehen die zuständigen Rentenversicherungsträger zur Verfügung.

Beschäftigungszeit

Eine Teilzeitbeschäftigung hat keine nachteiligen Auswirkungen auf die Beschäftigungszeit.

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch ist nicht abhängig von der vereinbarten Arbeitszeit, sondern von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch wird daher auf der Grundlage der vereinbarten wöchentlichen Arbeitstage ermittelt.



Foto: Helene Souza, pixelio.de

Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte

»Was immer Frauen anfangen, sie müssen doppelt so gut sein als man von Männern erwartet. Gott sei Dank, ist das kein Problem«

Charlotte Whitton erste weibliche Bürgermeisterin in Kanada (1896-1975)

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gibt es, weil:

- Frauen immer noch weniger verdienen als Männer,
- Frauen immer noch weniger als Männer in Führungspositionen und in der Politik vertreten sind
- Altersarmut weiblich ist,
- Frauen nur vordergründig gleichberechtigt sind,
- Frauen immer noch die Hauptlast der Familiensorge, der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen zu tragen haben,
- Frauen auf der Welt und in Europa noch immer wegen ihres Geschlechts unterdrückt und benachteiligt werden und Opfer von häuslicher Gewalt, Abtreibungen, Zwangsverheiratung, Ehrenmorden und sexueller Verstümmelung sind.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Riedstadt ist bestellt nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG).

Die Beschäftigten können sich, ohne Einhalten des Dienstweges, direkt an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Frauenförder –und Gleichstellungsplanes und der ihm zu Grunde liegenden bzw. ergänzenden gesetzlichen Regelungen.

Sie ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu beteiligen. Beteiligung bedeutet die Möglichkeit der aktiven Teilnahme am Prozess der Entscheidungsfindung, nicht etwa nur die Beschränkung auf passive Teilnahme durch nachträgliche Überprüfung (mit Ein- und Widersprüchen). Die Beteiligung erfolgt grundsätzlich schriftlich. Damit wird die Beteiligung dokumentiert und die Dienststelle löst eine Reaktionsverpflichtung aus.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Den weiblichen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Versammlung zu gewährleisten. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Falls die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten es erfordert, kann diese auch Teilversammlungen durchführen.

Beteiligung von Beschäftigten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann in Abstimmung mit der Dienststellenleitung Arbeitsgruppen bilden; die Teilnahme daran ist Arbeitszeit.

Arbeits- und Projektgruppen

Bei der Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen angestrebt (§ 13 HGIG).

INKRAFTTRETEN DES FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGS-PLANES

Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Beschlussfassung (vorgesehen am 14.06.2018) durch die Stadtverordnetenversammlung in Kraft und gilt für die Zeit bis zum 31.12.2023. Nach Inkrafttreten wird dieser Frauenförderplan innerhalb der Dienststelle bekannt gemacht und allen Personalverantwortlichen vorgelegt.

Geplant ist auch die Veröffentlichung auf der Homepage der Stadt Riedstadt.

VERANTWORTLICH

BÜRGERMEISTER DER STADT

MARCUS KRETSCHMANN

ANSPRECHPARTNERIN

FRAUEN – UND
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

JENNIFER MUTH



Tel. 06158/181-101
Fax 06158/181-100
info@riedstadt.de



Tel. 06158/181-119
Fax 06158/181-100
Frauenbeauftragte@riedstadt.de

Stadt Riedstadt

Magistrat der Stadt Riedstadt
Rathausplatz 1
Tel.06158/ 181 – 0
www.riedstadt.de



RIEDSTADT
DIE SÜDNERSTADT