

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Büchnerstadt Riedstadt 2024 - 2029



Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Büchnerstadt Riedstadt 2024 - 2029

Inhaltsverzeichnis

	Inhalt	Seite
1.	Gesetzliche Grundlagen	1
2.	Zahlen, Daten, Fakten	2
2.1	Beschäftigtenstruktur	2
2.2	Auszubildende	3
2.3	Teilzeitanteile	4
2.4	Altersstruktur aller Mitarbeiterinnen	5
2.5	Altersstruktur im Reinigungsbereich	6
2.6	Führungsebene und Frauenanteil	7
2.7	Bestandsanalyse in der Übersicht nach § 6 HGLG	8
3.	Zielvorgaben und Maßnahmen der Büchnerstadt Riedstadt	9
3.1	Personalgewinnungsmaßnahmen in Kindertagesstätten	9
3.2	Personalgewinnungsmaßnahmen durch Ausbildung in den Kindertagesstätten	10
3.3	Auszubildende für Verwaltung, Bauhof und Kläranlage	11
3.4	Boys und Girls Day und Schulpraktikum	12
3.5	Elternzeit und Rückkehr aus Elternzeit	12
3.6	Vereinbarkeit Familie und Beruf	14
3.7	Netzwerk Elternzeit	14
3.8	Personalentwicklung von angehenden Führungskräften	14
3.9	Bürger- und Bürgerinnenkontakt	15
3.10	Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“	16
3.11	Schulung Gleichstellung für Auszubildende	17
3.12	Führungskräfte trainings	17
3.13	Kultur des Miteinanders	18
3.14	Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	18
3.15	Bereich Schwerbehinderung und Inklusion	19
3.16	Gesundheitsmanagement	20
4.	Begriffserklärung (Gender-Mainstreaming, Care Arbeit, ...)	21

1. Gesetzliche Grundlagen

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) benennt als führende Ziele

- 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 in Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben im öffentlichen Dienst.

Gleichstellungspläne sind nach § 1 HGIG eine unverzichtbare Grundlage der beruflichen Förderung von Frauen mit dem Ziel einer Verbesserung ihrer beruflichen Chancen, ihrer beruflichen Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie ihrer Arbeitsbedingungen. In Rechts- und Verwaltungsvorschriften und im dienstlichen Schriftverkehr soll die Gleichstellung von Frau und Mann auch sprachlich ausgedrückt werden.

Gleichstellungspläne sind ein Mittel (§ 4 HGIG), um auf die Gleichstellung von Frauen und den Abbau ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen hinzuwirken. Aus § 4 HGIG ergibt sich auch, dass auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit hinzuwirken ist und vorhandene Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben sind.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument, um die Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Realität: Gesellschaftliche Faktoren, unter denen Frauen und weiblich gelesene Personen stärker leiden und belastet sind als andere, sind beispielsweise

- hohe Belastung durch Sorgearbeit,
- Armut und wirtschaftliche Abhängigkeit,
- erhöhtes Risiko, Gewalt ausgesetzt zu sein und
- eine Ungleichbehandlung in der Medizin.

Hier sind nur einige Faktoren benannt, welche Frauen und weiblich gelesene Personen auffallend häufiger belasten als Männer und männlich gelesene Personen. Seit der Corona Pandemie haben Frauen wieder häufiger alte Muster annehmen müssen. Kindertagesstätten und Schulen waren zeitweise geschlossen, die Großeltern zählten meist zu den vulnerablen Risikogruppen und durften nicht kontaktiert werden. Als Folge haben Frauen oftmals ihre Arbeitszeit reduziert, Jobs gekündigt, um nach traditionellen Rollenzuweisungen für Kinder, Haushalt, Schul- und Hausaufgaben da zu sein. Die aktuelle Fachkräftesituation bestärkt diese Haltung von Eltern weiterhin. Vielfach müssen Betreuungszeiten von Kindern ausgesetzt und eingeschränkt angeboten werden, so dass Eltern auch nach der Pandemie an ihren Belastungsgrenzen sind, was ihr täglicher Spagat zwischen Betreuung der Kinder und dem Beruf anbelangt.

Diese Entscheidungen, welche häufiger Frauen treffen und tragen, haben nicht nur Auswirkungen auf die Psyche und die Gesundheit, sondern auch gerade auf die spätere Rente.

Hier einige Daten aus dem Lebenslagenbericht von Senioren im Kreis Groß-Gerau von 2014:

„In der Altersgruppe 65plus stehen 27.096 weibliche Personen 22.109 männlichen Personen gegenüber. Es gibt also deutlich mehr – genauer gesagt 23% mehr – Frauen als Männer in dieser Altersgruppe. Das ist darauf zurückzuführen, dass Frauen insgesamt betrachtet immer noch älter werden als Männer. Dieses Verhältnis wird in der Altersgruppe 80plus noch deutlicher, wo auf 4.252 Männer 7.518 Frauen kommen – das sind 77% mehr Frauen als Männer.“
Das bedeutet gerade für Frauen, sie müssen sich finanziell absichern und nicht auf eine Witwenrente hoffen. Wichtig hier ist die Tatsache, dass dies gesellschaftlich wahrgenommen wird.

2. Zahlen, Daten, Fakten

2.1 Beschäftigtenstruktur

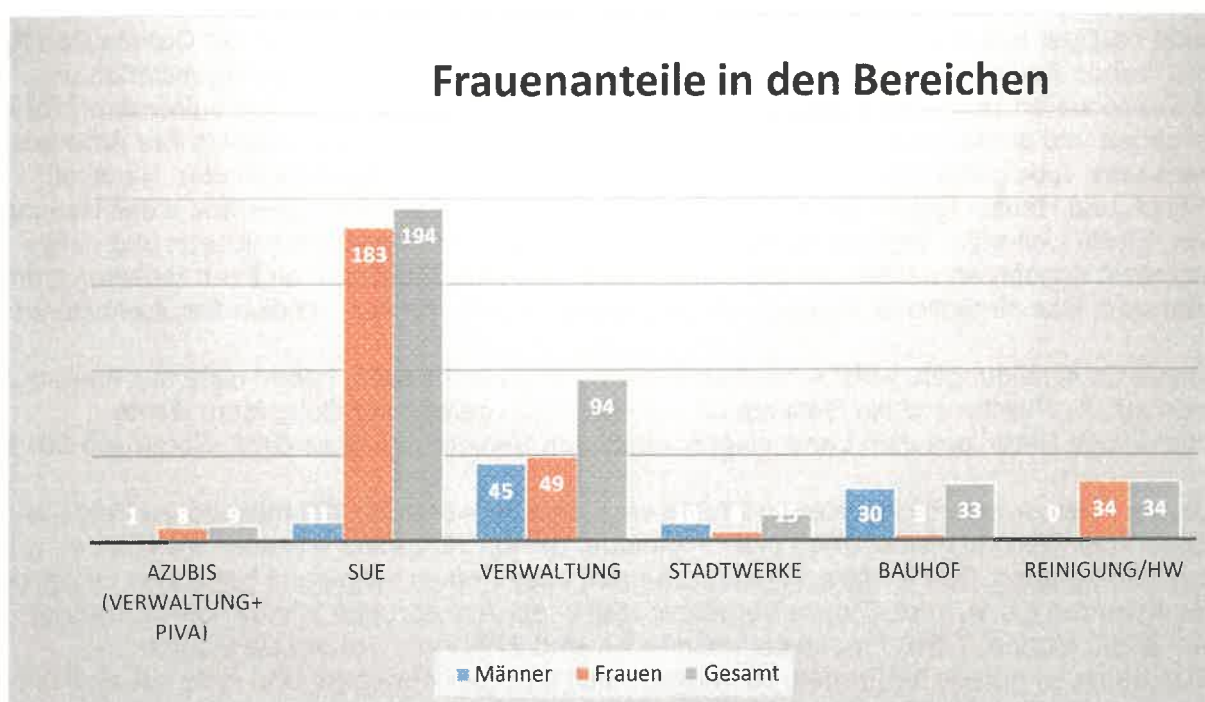
Die Büchnerstadt Riedstadt gehört zu den großen Arbeitgebern innerhalb des Stadtgebietes.

In den Bereichen Verwaltung, Kindertagesstätten, Bauhof und bei den Stadtwerken sind insgesamt 383 Beschäftigte tätig. 74% der Mitarbeitenden sind Frauen. Frauen sind besonders häufig im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) und im Reinigungsbereich angestellt. Bis heute wird der soziale Bereich als typischer Frauenberuf gekennzeichnet, dies steht mit seinem Ursprung, der Nähe zur Sorge- und Hausarbeit, eng in Verbindung. Bereits die Schwester unseres Namensgebers Georg Büchner, Luise Büchner, hat sich um 1850 für Frauen im hauswirtschaftlichen, gewerblich-technischen und buchhalterischen Unterricht stark gemacht und forderte eine Entlohnung.

Wir haben es in Deutschland - stärker als in vielen anderen Ländern - mit einem paradoxen Widerspruch zwischen einem noch vorherrschenden konventionellen, am bürgerlichen Familienideal orientierten Familienleitbild und den Anforderungen des post-industriellen Zeitalters an die Individuen zu tun. Die Familie wird als die soziale Basis der Nachwuchssicherung angesehen, in Familien sollen nach Möglichkeit Kinder heranwachsen. In Erfüllung dieser Aufgabe leistet die Familie den physischen Erhalt der Gesellschaft, doch das Bild der Familie hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Mutter, Vater und zwei Kinder, das entspricht nicht mehr der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Der Begriff Familie definiert sich neuwertig, wir finden Gleichgeschlechtliche Partnerschaften, so genannte „Patchwork-Familien“, getrennt und geschieden Alleinerziehende und vieles mehr. Der demografische Wandel wird auch bei den Beschäftigten der Stadt Riedstadt deutlich. Die Büchnerstadt Riedstadt beschäftigt 29 % ledige Personen, Verheiratete sind es 62 % und Alleinerziehende liegt bei 12 % der Mitarbeitenden.

Alleinerziehende sind höher belastet, Organisation des Lebensalltages, Belastungen durch Sorgen und Ängste wegen Finanzen, Gesundheit und die Gesamtbelastung zwischen Berufstätigkeit und Carearbeit liegt bei einer Person.

Hier eine Übersicht, die den Frauenanteil der einzelnen Bereiche verdeutlicht:



Im städtischen Bauhof und bei den Stadtwerken sind Frauen unterrepräsentiert. Generell arbeiten in diesen (zumeist technisch ausgeprägten) Berufszweigen wenige Frauen. Die Büchnerstadt Riedstadt hat im Jahr 2022 einen Presseartikel veröffentlicht, der in der örtlichen Presse auf weibliche Beschäftigte in den männerdominierten Bereichen aufmerksam machte. In diesem Bericht wurde das Durchsetzungsvermögen und Geschick der beschäftigten Frauen im Bauhof herausgestellt. Der Artikel wurde sodann in einer Fachzeitschrift „BAUHOF aktuell“ deutschlandweit verbreitet. Auch dies stellt ein Instrument dar, mehr Frauen und junge Menschen für die Vielseitigkeit und Abwechslung der Arbeit auf dem Bauhof aufmerksam zu machen und Fachkräfte zu gewinnen.

2.2 Auszubildende

Im Bereich der Auszubildenden konnte die Büchnerstadt Riedstadt in den vergangenen zwei Einstellungsrunden für die Verwaltungsfachangestelltenausbildung junge Frauen gewinnen. Hierbei war festzustellen, dass die Qualifikation der weiblichen Bewerberinnen deutlich besser war als die der männlichen Mitbewerber.

Auch eine Umschülerin für die Verwaltung wird derzeit in allen Fachbereichen eingesetzt, um sie nach der Ausbildung als Beschäftigte zu übernehmen. Jeden Herbst werden (zumeist junge) Personen eingestellt, die den Beruf der Verwaltungsfachangestellten, Landschaftsgärtnerinnen und Landschaftsgärtner und Fachkraft für Abwassertechnik erlernen.

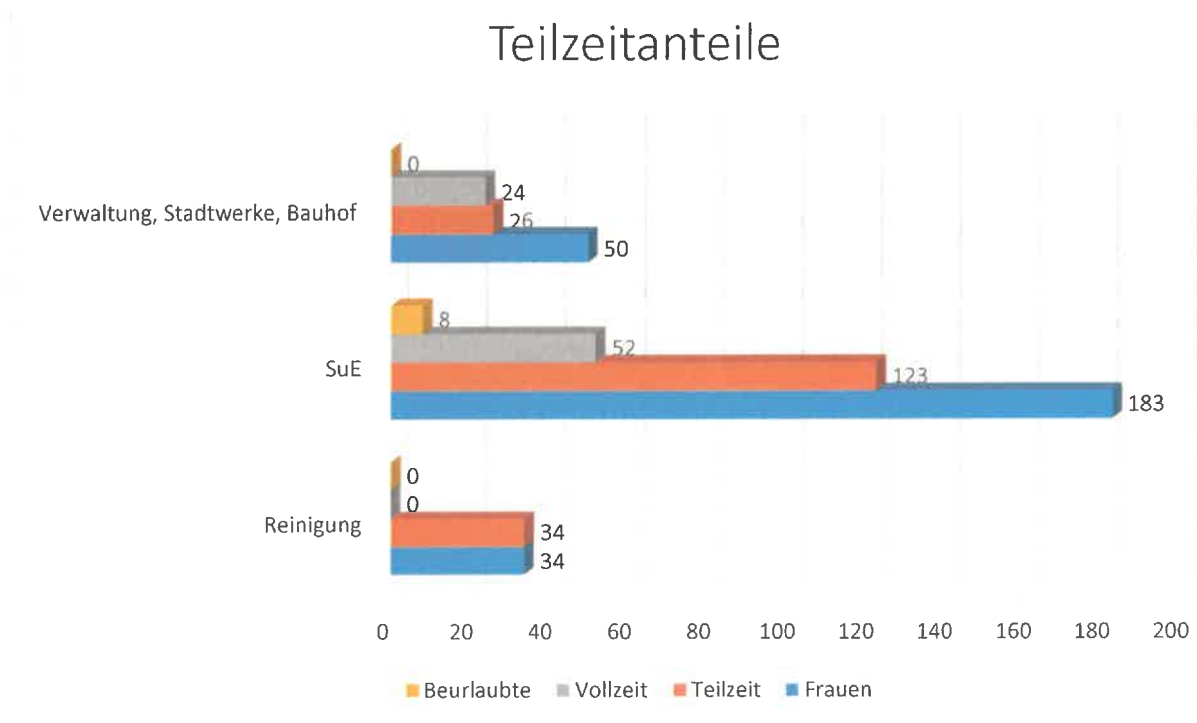
Auch Erzieherinnen und Erzieher im Sozial- und Erziehungsdienst werden seit vielen Jahren bei der Büchnerstadt Riedstadt ausgebildet. Viele Beschäftigte in den einzelnen Kindertagesstätten verfügen über eine entsprechende Qualifikation und Fortbildung und leiten die Auszubildenden über die Gesamtdauer in der Praxisphase an. Gewachsene Kooperationen mit den Fachschulen unterstützen den Wunsch, gutes Personal auszubilden und darüber hinaus in unseren Kindertagesstätten und Horten langfristig zu beschäftigen.

2.3 Teilzeitanteile

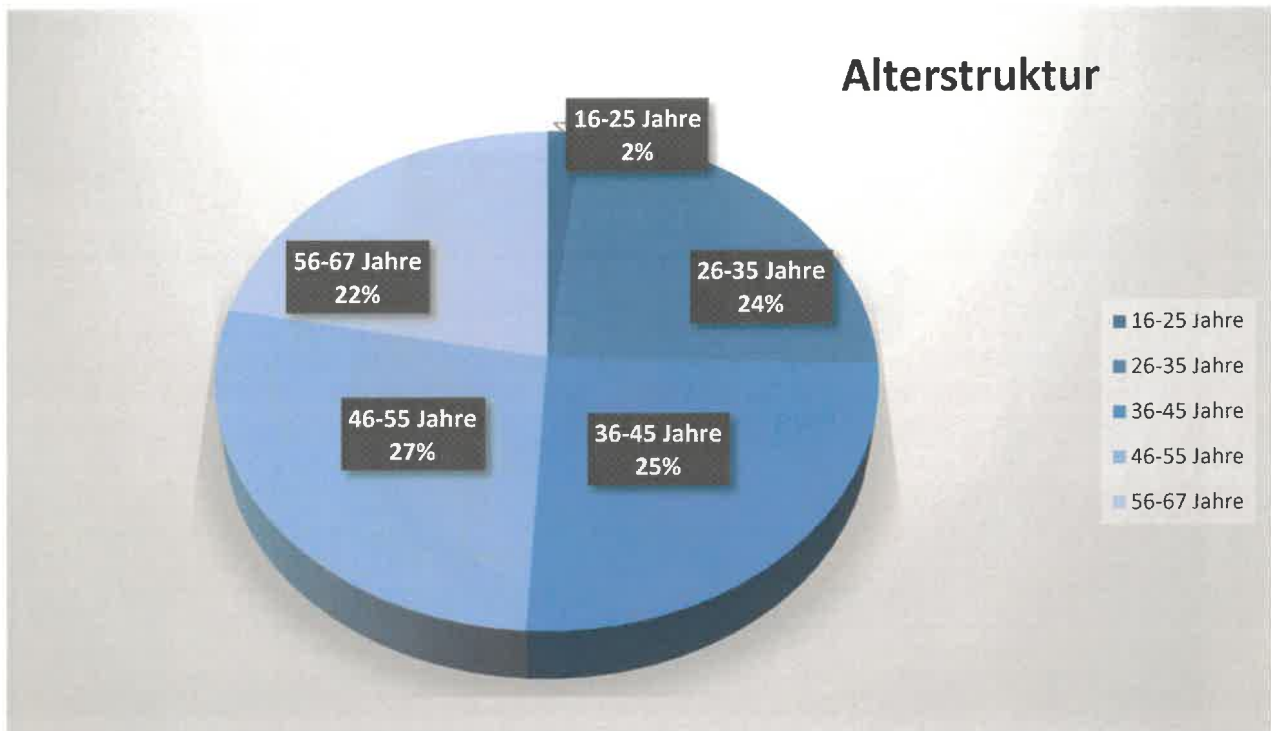
Ausschließlich Frauen sind im Hauswirtschafts- und Reinigungsbereich beschäftigt. Die Frauen sind in den 14 Kindertagesstätten und Horten der Büchnerstadt, aber auch im Rathaus und weiteren Liegenschaften der Stadt tätig. Alle diese Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Diese Tätigkeit ist körperlich sehr herausfordernd und allein aus diesem Grund schwierig in Vollzeit auszuüben.

In der folgenden Übersicht wird deutlich, dass im Sozial- und Erziehungsdienst mehr Teilzeitbeschäftigte als Vollzeitbeschäftigte tätig sind. Diese Tatsache hat einen erheblichen Einfluss auf die Dienstplangestaltung und die Aufrechterhaltung von Betreuungszeiten. Die Büchnerstadt Riedstadt setzt auch hier auf ein gleichberechtigtes und ausgewogenes Verhältnis innerhalb der Teams. Die Bedarfe der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Möglichkeit in der Dienstplangestaltung berücksichtigt. Frauen arbeiten im Sozial- und Erziehungsbereich zu 67% in Teilzeit, in allen verbleibenden Bereichen arbeiten 33% der Frauen in Teilzeit.

Im Bereich der Verwaltung ist der Anteil an Voll- und Teilzeit beschäftigten Frauen fast gleich hoch.



2.4 Altersstruktur



Die Darstellung zeigt die Altersstruktur von Frauen.

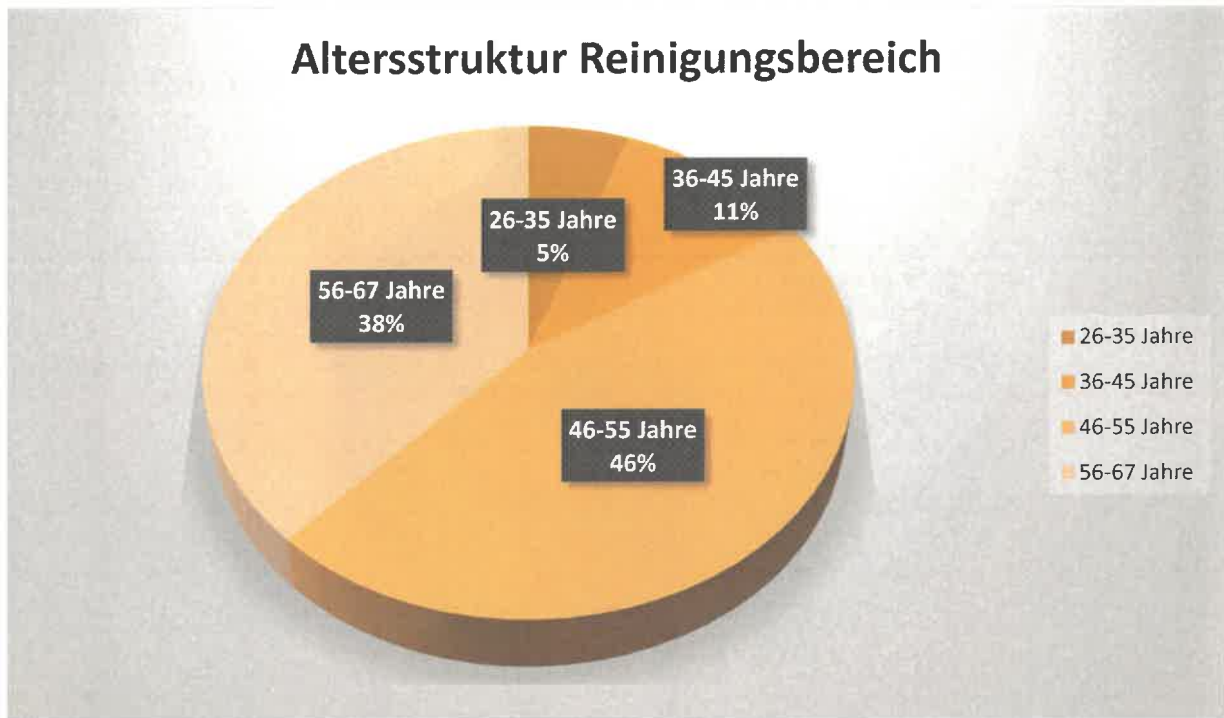
Die Altersgruppe der 46 – 55 jährigen ist am stärksten vertreten. Die Büchnerstadt beschäftigt viele Personen mit langjähriger Zugehörigkeit. Das spricht für den Arbeitgeber und für gut agierende Teams in den Fachbereichen. Es beinhaltet aber auch ein großes Fachwissen, was über Fort- und Weiterbildungen über die Zeit erwachsen ist.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Weiterbildung zur Fachwirtin oder zum Fachwirt absolviert. Sie qualifizieren sich somit für höherwertige Tätigkeiten und haben ihr Wissen zum Wohle der Stadt stetig erweitert. Dies wird in Form von Freistellung und Übernahme der Gebühren von Seiten der Stadt honoriert.

Die Spanne der Mitarbeiterinnen im Alter von 56 - 67 Jahren ist die drittgrößte. In den kommenden fünf Jahren wechseln 32 Mitarbeiterinnen in den Ruhestand beziehungsweise Pension. Durch den Weggang dieser langjährigen Mitarbeiterinnen geht auch informelles Wissen verloren. Daher ist es umso wichtiger, die sich abzeichnenden Lücken durch Aus- und Weiterbildung junger Menschen zu schließen, sowie eine gute Einarbeitung der Auszubildenden.

Zahlen für den Ruhestandwechsel in den kommenden 5 Jahren für alle Mitarbeitenden			
Jahr	Frauen	Männer	Freistellungsphase
2024	2	1	1
2025	3	1	0
2026	2	0	0
2027	2	3	0
2028	7	1	0
2029	3	1	0

2.5 Altersstruktur im Reinigungsbereich



Der Beschäftigungsbereich der Reinigungskräfte umfasst alle Kolleginnen, die als Hauswirtschaftskräfte in den Kindertagesstätten für die Mittagessenssituation zuständig sind, aber auch alle Reinigungskräfte in den Kindertagesstätten und Liegenschaften der Büchnerstadt. Dazu gehören Hallen, Trauerhallen, Bauhof, Kläranlage, Jugendhäuser, Büchereien und das Rathaus. Die Altersspanne kurz vor dem Renteneintritt ist am größten. Die Mitarbeiterinnen aus diesem Bereich sind oft die „Zuverdienerinnen“. Meist wurden sie als Ungelernte angestellt und haben ihr Haushaltsgeld aufgestockt, sie sind beschäftigt und haben sich einen kleinen Rentenbeitrag erwirtschaftet.

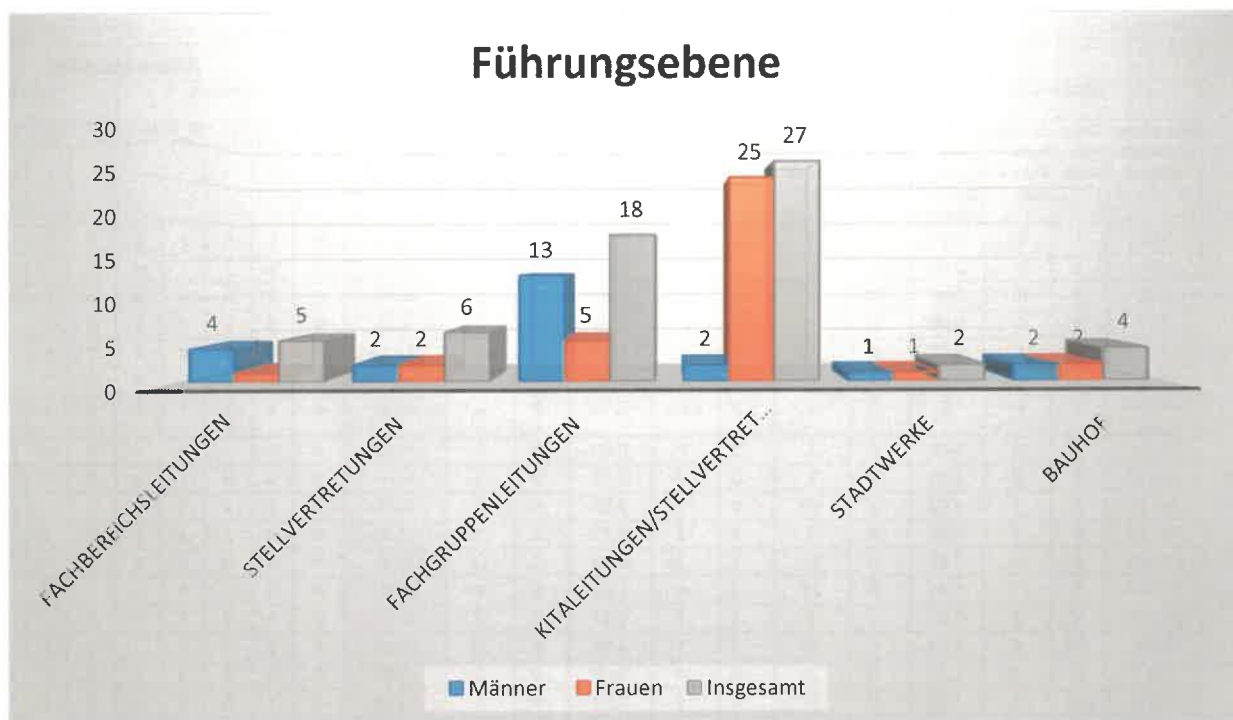
Im Reinigungsbereich wird es immer schwieriger, gutes Personal zu finden.

Die Stadt Riedstadt honoriert hier die Wichtigkeit der Personen und die Pflege der eigenen Objekte durch Personal aus den eigenen Reihen. Ein guter und gepflegter Zustand der eigenen Immobilien spart auf lange Sicht Geld. Personen, die sich mit dem Arbeitgeber identifizieren, geschätzt und anerkannt werden, kümmern sich auch entsprechend um die ihnen zugewiesenen Objekte.

Doch der Altersschnitt und die Anstrengungen des Berufs über Jahre sorgen für einen hohen Krankenstand. Dieser hohe Krankenstand führt zu einer hohen Unzufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer der einzelnen zu reinigenden Einrichtungen.

Es gilt daher, der Herausforderung zur Nachbesetzung bald freiwerdender Stellen bei vorherrschendem Fachkräftemangel, als auch den hohen Ausfallzeiten zu begegnen. Daher wird eine Arbeitsgruppe innerhalb der Büchnerstadt Riedstadt etabliert, die den Auftrag erhält, effiziente und effektive Lösungsvorschläge zur Personalgewinnung zu erarbeiten.

2.6 Führungsebene und Frauenanteile



Die Übersicht verdeutlicht, dass der Frauenanteil in Führungsebenen der Stadt sehr gering ist. Zum Vergleich aus dem letzten Bericht hat sich dieser sogar noch verschlechtert, da eine weibliche Fachbereichsleitung mit einem Nachfolger besetzt wurde und auch in der Ebene der Stellvertretungen wurden Stellen mit Kollegen nachbesetzt. Die Bewerbungslage und die anschließende Bestenauslese gaben in den meisten Fällen den Ausschlag. 74 % der Mitarbeitenden sind weiblich und nur 31% sind auf der Führungsebene wieder zu finden. In diesem Falle müssen auf lange Sicht Frauen für Führungstätigkeit gefördert und weiterentwickelt werden.

Im Bereich Kindertagesstätten gibt es im Vergleich zum vorhergehenden Bericht auch Veränderungen. Zuvor waren 100 % Frauen auf der Ebene der Leitungs- und Stellvertreterinnen zu finden, nun ist der Anteil der Frauen auf 92% gesunken. Dies resultiert aus der Nachbesetzung in der stellvertretenden Leitungsposition durch zwei männliche Bewerber.

Der Anteil der Männer, gemessen an der Gesamtzahl des pädagogischen Kindertagesstätten-Personals, ist von 4,1 % im Jahr 2012 auf 7,9 % im Jahr 2022 gestiegen. Am Stichtag 1. März 2022 waren insgesamt rund 681 000 Menschen unmittelbar mit der pädagogischen Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen befasst, knapp 53 500 davon waren Männer. Im Jahr 2012 arbeiteten zum Stichtag 1. März insgesamt gut 438 000 Menschen in der pädagogischen Betreuung, davon rund 18 000 Männer.

[Zahlen und Daten vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend](#)

Bestandsanalyse in der Übersicht nach § 6 HGLG

Bestandsanalyse der Beschäftigten stand 01.03.2024

Besoldung s.- Entgelt- Gruppe	Beschäftigtenstruktur										Altersstruktur											
	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Frauenanteil	Insgesamt					davon Frauen					
	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Personen	Teilzeit- kräfte Beschäfti- gungsvolumen	Beur- laubte	Anzahl der Beschäfti- gten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Personen	Teilzeit- kräfte Beschäfti- gungsvolumen	Beur- laubte	Anzahl der Beschäfti- gten		Beschäfti- gten Frauen in V.H.	16-25 Jahre	26-35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56-67 Jahre	16-25 Jahre	26-35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56-67 Jahre
B4	1	0	0,00	0	1	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A13	2	0	0,00	0	2	2	0	0,00	0	2	50,00	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
A12	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	1	0	0,00	0	1	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A10	0	1	0,75	0	1	0	1	0,75	0	1	100,00	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
A9	1	0	0,00	0	1	1	0	0,00	0	1	100,00	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Gelobear- Deant	4	1	0	0	4	2	1,00	0,75	0	4	60,00	0	1	1	1	2	0	1	1	1	1	
EG 13	4	0	0,00	0	4	2	0	0,00	0	2	50,00	0	0	1	1	2	0	0	1	0	1	
EG 12	4	2	1,59	0	8	0	2	0,77	0	2	16,67	0	1	0	1	3	0	0	0	0	1	
EG 11	5	5	3,72	0	10	2	3	2,25	0	5	50,00	0	3	2	2	3	0	3	1	1	0	
EG 10	6	1	0,47	0	7	4	1	0,47	0	5	71,43	0	3	2	1	1	0	2	1	1	1	
EG 09a	9	12	7,92	0	21	5	10	6,60	0	15	71,43	0	5	3	5	8	0	3	2	5	5	
EG 09b	5	7	5,04	0	12	3	5	3,72	0	8	66,67	0	3	2	4	3	0	3	1	2	2	
EG 09c	4	1	0,87	0	5	1	1	0,87	0	2	40,00	0	0	4	1	0	0	0	1	1	0	
EG 8	13	6	4,13	0	19	7	5	3,98	0	12	63,16	0	2	7	7	3	0	1	6	3	2	
EG 7	17	2	1,27	0	19	0	0	0,00	0	0	0,00	2	2	2	6	7	0	0	0	0	0	
EG 6	18	8	4,89	0	26	0	3	0,93	0	3	11,54	2	1	6	9	8	0	0	1	2	0	
EG 5	0	2	1,32	0	2	0	2	1,32	0	2	100,00	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	
EG 4	4	1	0,92	0	5	1	0	0,00	0	1	20,00	0	1	1	3	0	0	0	1	1	0	
EG 3	0	2	1,23	0	2	0	0	0,00	0	0	0,00	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
EG 20	0	12	7,32	0	12	0	12	7,32	0	12	100,00	0	0	0	4	8	0	0	0	4	8	
EG 2	0	24	15,33	0	24	0	23	15,28	0	23	95,83	0	2	4	11	6	0	2	4	11	6	
Ansm- bildende	9	0	0,00	0	9	8	0	0,00	0	8	88,89	8	0	0	1	0	7	0	0	1	0	

Bestandsanalyse der Beschäftigten stand 01.03.2024

Besoldung s.- Entgelt- Gruppe	Beschäftigtenstruktur										Altersstruktur										
	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Frauenanteil	Insgesamt					davon Frauen				
	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Personen	Teilzeit- kräfte Beschäfti- gungsvolumen	Beur- laubte	Anzahl der Beschäfti- gten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Personen	Teilzeit- kräfte Beschäfti- gungsvolumen	Beur- laubte	Anzahl der Beschäfti- gten		Beschäfti- gten Frauen in V.H.	16-25 Jahre	26-35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56-67 Jahre	16-25 Jahre	26-35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre
S02	0	1	0,77	0	1	0	1	0,77	0	10	100,00	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
S03	0	3	1,17	0	3	0	3	1,17	0	3	100,00	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2
S04	0	10	6,23	0	10	0	10	6,23	0	10	100,00	1	2	4	1	2	1	2	4	1	2
S05	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	10	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S06	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S07	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S08a	4	6	3,93	0	10	4	6	3,93	0	10	100,00	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1
S08b	35	92	63,72	7	134	30	91	63,04	6	127	94,78	7	24	54	30	19	5	22	53	30	17
S09	1	1	0,95	0	2	1	1	0,95	0	2	100,00	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
S10	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11a	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11b	1	0	0,00	0	1	0	0	0,00	0	0	0,00	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S12	4	1	0,59	0	5	3	0	0,00	0	3	60,00	0	1	0	2	2	0	1	0	1	1
S13	4	2	1,60	1	7	4	2	1,60	1	7	100,00	0	3	2	0	2	0	3	2	0	2
S13a	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S14	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S15	8	2	1,77	1	11	7	2	1,77	1	10	90,91	0	0	6	3	2	0	0	5	3	2
S16	2	6	4,56	0	8	2	6	4,56	0	8	100,00	0	1	4	0	3	0	1	4	0	3
S16a	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S17	1	1	0,87	0	2	1	1	0,87	0	2	100,00	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
S18	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3. Zielvorgaben und Maßnahmen der Büchnerstadt Riedstadt

Eine Erklärung für die fehlenden weiblichen Führungskräfte könnte die Tatsache sein, dass Frauen durch gesellschaftliche Muster und Strukturen stärker in die sogenannte Carearbeit eingebunden sind als Männer und Väter. Auch wenn sich hier derzeit ein Wandel vollzieht und Väter stärker als je zuvor ihre Vaterrolle wahrnehmen, zeigt sich dennoch, dass Frauen nach wie vor den deutlich höheren Anteil der Carearbeit übernehmen und daher oftmals als „Zuverdienerinnen“ und in der Steuerklasse 5 mit hohen Abzügen tätig sind.

Im Folgenden wurden Maßnahmen entwickelt, um Frauen und weiblich gelesene Personen zu fördern und um der Unterrepräsentanz entgegen zu wirken. Ein weiteres Ziel des HGLG ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als festgeschriebenes Ziel umzusetzen und mit guten Maßnahmen für Eltern und Pflegende zu füllen.

Frauenanteil in Führungsbereichen				
Funktion	Frauen	Männer	Insgesamt zu besetzen	Frauenanteil in %
Fachbereichsleitung (FBL)	1	4	5	20 %
Stellvertretungen FBL	2	2	6	33 %
Fachgruppenleitung	5	13	18	28 %
Stadtwerke	1	1	2	50 %
Bauhof	2	2	4	50 %
Kindertagesstättenleitungen	16	0	16	100 %
Stellvertretung	9	2	11	82 %

Folgend werden **Maßnahmen zur Erreichung der Ziele** dargestellt, die zur Gleichberechtigung und der Steigerung von Vielfalt in der Belegschaft beitragen. Sie betreffen sowohl die individuelle Förderung, als auch die Entwicklung, Öffnung und Anpassung der gesamten Struktur der Büchnerstadt Riedstadt.

3.1 Personalgewinnungsmaßnahmen in Kindertagesstätten

Die Stadt Riedstadt möchte gegen den Fachkräftemangel und für das Personal in den Kindertagesstätten wirken. Es gibt neben den unten aufgeführten Vorteilen für Mitarbeitende in Kindertagesstätten auch besondere Kampagnen, zur Fachkräftegewinnung. Außerdem besteht eine Arbeitsgruppe, die sich gezielt mit dem Thema Fachkräftegewinnung auseinandersetzt, um die Büchnerstadt Riedstadt und den Bereich Kindertagesstätten attraktiv und wettbewerbsfähig zu machen.

Umsetzung

- Fachbereich 4, Fachberatungen und Fachbereichsleitung
- Kindertagesstättenleitungen

Über die Landingpage der Homepage der Stadt Riedstadt gelangt man zu den Vorteilen und Kampagnen der Kindertagesstätten. Unten aufgeführt finden Sie einige der Vorteile für Fachkräfte im Kindertagesstättenbereich.

<https://www.webkita1.de/riedstadt/start??>

Wir bieten unter anderem:

- angenehme Arbeitsbedingungen, kollegiales und vertrauensvolles Arbeitsklima
- unbefristetes Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst
- Eingruppierung nach dem TVöD (Erzieher*innen in EG 8b)
- gesicherte Vor- und Nachbereitung
- gute Teamkultur und Raum für Teamgespräche
- Teilnahme an Supervisionen und Fortbildungen (intern und extern)
- pädagogische Fachberatung
- ZVK als Betriebsrente
- fünfzig % reduzierte Betreuungsgebühren für eigene Kinder

Mit innovativen Ideen und Kampagnen werden gezielt Fachkräfte angesprochen und gewonnen.



Auch ein Video wurde gedreht:

<https://www.youtube.com/watch?v=L4PJ852d69I>

3.2 Personalgewinnungsmaßnahmen durch Ausbildung in Kindertagesstätten

Fachkräfte im Sozial- und Erziehungsbereich gut ausbilden und übernehmen

Umsetzung

- FB4, Fachberatung,
- Leitungen und Anleitungen der einzelnen Kindertagesstätten

Der Fachkräftemangel in den Riedstädter Kindertagesstätten ist schon seit einigen Jahren präsent. Die Fachberatungen der Stadt haben ein sehr gutes Ausbildungsprogramm entwickelt, die Anleitungen werden regelmäßig geschult und sind im Austausch. Die Auszubildenden im Sozial- und Erziehungsbereich unterschreiben einen Kooperationsvertrag und binden sich somit für die gesamte Ausbildung an die Stadt. Sofern sich die Auszubildenden für den Beruf eigenen, werden alle Auszubildenden übernommen, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Für die praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PIVA) bestehen Kooperationsverträge mit folgenden Fachschulen: Werner-Heisenberg-Schule in Rüsselsheim und Alice-Eleonoren-Schule in Darmstadt. Diese Kooperationsverträge benötigt es, um als Praxisstelle die Ausbildung begleiten zu dürfen.

Aktuell ist dieser Ausbildungsweg rege nachgefragt. Er eignet sich gut für einen Quereinstieg oder aber auch direkt für eine Ausbildung direkt im Anschluss an die Sozialassistenten.

Allerdings ist die PiVA eine Vollzeitausbildung, zwar mit einem festen Ausbildungsgehalt, aber auch nur in Vollzeit möglich.

Für Personen, die den Quereinstieg in das Berufsfeld der Erzieher*innen wagen wollen, ist die Teilzeitausbildung sehr interessant. Die Woche unterteilt sich in 2-3 Tage in der Schule und ein frei verhandelbares Zeitkontingent an Arbeitsstunden in der Kita.

Die Büchnerstadt Riedstadt hat im Zeitraum von 2021 - 2023 zwei Inhouse-Fortbildungen durchgeführt. Hier wurden vom afw in Darmstadt die teilnehmenden Kolleg*innen zu Praxisanleitungen ausgebildet. Die Nachfrage an dieser Qualifizierung ist in Riedstadt stetig. Es finden regelmäßige Praxisanleiter*innentreffen drei bis vier Mal pro Jahr statt.

Für die Praxisanleitung von Berufspraktikant*innen, PiVa's und Praktikant*innen in Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden erhalten wir eine Förderung des Landes Hessen, somit ermöglicht uns dies eine wöchentliche Praxisanleitung in Höhe von zwei Stunden.

3.3 Auszubildende für Verwaltung, Bauhof und Kläranlage gewinnen

Umsetzung

- FB 3, Bauhof
- Eigenbetrieb Stadtwerke
- FB 1, Personalservice

Dies gelingt durch gezielte Kampagnen, beispielsweise auf Social Media und Ausschreibungen, sowie Teilnahme an Ausbildungsbörsen der umliegenden Schulen. Die Büchnerstadt Riedstadt muss als Ausbildungsstätte noch bekannter werden und jungen Menschen den Weg in die Ausbildung eröffnen.

3.4 Boys und Girls Day und Schulpraktikum

Im April eines jeden Jahres wird dieser Tag auch über die jeweiligen Schulen beworben. Der Boys und Girls Day sollte in seinem Ursprung jungen Schüler*innen die Möglichkeit geben, in untypische Berufe zu schnuppern. Das bedeutet im Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sind statisch wenig Frauen und Mädchen angestellt, das Interesse soll geweckt und gefördert werden. Ebenso für Jungen, die weniger in den sozialen, pflegerischen und hauswirtschaftlichen Bereichen beschäftigt sind, wird hier die Möglichkeit des Einblicks geschaffen. Schulpraktika nutzen wir, um jungen Menschen einen Einblick in unsere verschiedenen Bereich zu gewähren.

Umsetzung

- Personalservice
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Fachbereichsleitungen

Die Büchnerstadt Riedstadt bietet jungen Menschen die Möglichkeit, an einem Tag in die Berufswelt einzutauchen. Dieser bundesweite, klischeefreie Orientierungstag zur Berufs- und Studienorientierung hat den Sinn, Mädchen und Jungen stärker für neue Berufsfelder zu interessieren, die von traditionellen Berufsbildern abweichen und mehr Zukunftschancen für die jungen Menschen und die Kommune bieten.

Die Büchnerstadt Riedstadt als Arbeitgeber gewährt an diesem Tag gezielt Einblicke in den Bereich Kindertagesstätten, Kläranlage, Bauhof und Verwaltung und stellt damit auch Kontakte für künftige Auszubildende in den jeweiligen Bereichen her.

Schulpraktika wurden auch in den vergangenen Jahren rege genutzt. Hier bieten wir jungen Menschen einen Einblick in die unterschiedlichen Aufgaben der Verwaltung, der Stadtpolizei, des Bauhofes und der Stadtwerke. Diese Möglichkeit zu begeistern und die Berufswelt zu erfahren, ist wertvoll und für uns als Arbeitgeber eine gewinnbringende Gelegenheit Auszubildende zu gewinnen.

Auch hier werden wir nach wie vor Möglichkeiten schaffen, uns auch Ausbildungsmessen der Schule und auf Social Media zu präsentieren, um die Vorteile des öffentlichen Dienstes und die Attraktivität des Arbeitgebers Büchnerstadt Riedstadt nutzen.

3.5 Thema Elternzeit und Rückkehr aus der Elternzeit

Gestaltung des Übergangs in die Elternzeit und Begleiten des Übergangs in die Erwerbstätigkeit zurück.

Umsetzung

- alle Fachbereiche
- Personalservice

Mitarbeiterinnen, die schwanger werden, gehen in den gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutz. In diesem Zeitraum (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) wird die Stelle in den jeweiligen Fachbereichen der Verwaltung freigehalten.

Den Mitarbeitenden steht, nach Beendigung der Elternzeit, lediglich ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu. Grund hierfür ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dieser darf die Arbeitnehmer*innen auf allen Arbeitsplätzen einsetzen, auf denen sie die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung erbringen können. Allerdings

liegt auch hier der Hauptgrund für diese Entscheidung in dem vorherrschenden Fachkräftemangel. Beim Freihalten der Stelle könnte die vorübergehende Besetzung nur mit einer befristeten Stellenausschreibung erfolgen. Allerdings liegt es auf der Hand, dass sich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, in Zeiten der nahenden Vollbeschäftigung, nicht auf befristete Stellenangebote einlassen.

Damit der Arbeitgeber und Kolleginnen und Kollegen den Einsatz nach Rückkehr aus der Elternzeit gut planen kann, ist es erforderlich, dass die Mitarbeiterin in Elternzeit sich am besten 9 Monate vor Rückkehr mit dem Personalservice in Verbindung setzt und schriftlich mitteilt, unter welchen Konditionen die Rückkehr erfolgt (wöchentliche Arbeitszeit und ab welchem Zeitpunkt).

Personen aus dem Bereich Kindertagesstätten, die in Mutterschutz und Elternzeit gehen, bleiben in Kontakt mit dem Fachbereich 4. Für die Arbeitsfähigkeit der Kindertagesstätten und die Kontinuität auf Seiten des Teams, der Eltern und im Leitungsbereich wird die Stelle mit geeignetem Personal nachbesetzt.

Eine Rückkehr von Leitungen und Stellvertretungen aus der Elternzeit muss rechtzeitig bekannt gegeben werden (auch ca. 9 Monate vor Beendigung der Elternzeit), um eine vergleichbare Stelle zu finden.

Kolleg*innen, die aus der Elternzeit auf eine Leitungsstelle (Leitung und Stellvertretung) zurückkehren, werden mit mindestens 30 Wochenstunden an fünf Wochentagen, wieder in den Kindertagesstätten auf einer Funktionsstelle eingesetzt. Sofern die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden unterschreitet, erfolgt der Einsatz als Erzieherin im Kinderdienst.

Auf diese Weise können wir auch in den Kindertagesstätten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Leitungsfunktion möglich machen. Derzeit bestehen zwei Modellprojekte in unseren Kindertagesstätten. Hier teilen sich jeweils zwei Personen die Leitungsstelle. Leider ist ein Modellprojekt im Team mit drei Funktionskräften zwischenzeitlich gescheitert, da der Ressourcenverbrauch im Dreierteam zu hoch und Absprachen kaum möglich waren.

Dennoch ist Führen in reduzierter Arbeitszeit grundsätzlich möglich. Innerhalb des Leitungsteams werden Aufgaben aufgeteilt. Stärken der Personen werden erkannt und sinnvoll eingesetzt und Ressourcen gehen nicht verloren.

Während der Elternzeit besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Fortbildungen wahrzunehmen, um nach der Elternzeit auf dem aktuellen Stand zu sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit können ihre private Email an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte geben, um über Neuerungen, Stellenausschreibungen und weitere wichtige Informationen auf dem Laufenden zu sein. Ein entsprechendes Formular steht dem Personalservice zur Verfügung.

3.6 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Umsetzung

- Fachbereichsleitungen
- Personalservice
- Personalrat
- Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte

Die von der Dienststelle angebotenen Arbeitszeiten sollen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden 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.

Personen mit Familienaufgaben und in diesem Zusammenhang Alleinerziehende Personen sind in der Organisation des Arbeitsalltages in den Blick zu nehmen. Früh- und Spätdienste, Winterdienste sind für diese Personengruppe schwieriger abzudecken, als bei Mitarbeitenden, die sich grundsätzlich die Kinderbetreuung teilen können.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten, wie vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden eingeräumt.

3.7 Netzwerk Elternzeit

Umsetzung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

- Personalservice

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bekommen zweimal im Jahr eine Einladung zu einem Netzwerktreffen in das Rathaus der Büchnerstadt Riedstadt. Hier ist die Möglichkeit gegeben, mit anderen Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen, als auch neue Infos über Strukturierungen und Veränderungen zu erhalten. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, Kontakt mit dem Personalservice oder dem vorherigen oder zukünftigen Fachbereich zu halten.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bleibt im Kontakt mit den Mitarbeiterinnen, da sie bei Antritt des Mutterschutzes eine E-Mailadresse hinterlegen können. Diese wird vertraulich und ohne Weitergabe an Dritte behandelt. Neuerungen, Stellenausschreibungen und Wissenswertes werden ihnen über Mails weitergegeben. Ziel der Maßnahme soll sein, Kontakt zu pflegen, die Mitarbeitenden gut zu informieren und sie als wertvolle und gut ausgebildete Fachkräfte nicht zu verlieren.

3.8 Personalentwicklung von angehenden Führungskräften

Mentoring Programm für Frauen

Umsetzung durch den jeweiligen Fachbereich, Mitarbeiterinnengespräche gezielt führen, Stärken erkennen und ausführen,

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Frauen sind bei der Büchnerstadt Riedstadt die stärkste Gruppe der Arbeitnehmerinnen, doch in den Führungsebenen sind Frauen unterrepräsentiert. Woran liegt das?

An Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, oder werden Potenziale nicht erkannt? Viele Kolleginnen haben die Chance ergriffen und sich zur Fachwirtin weitergebildet.

In regelmäßigen Mitarbeiterinnen-Vorgesetzten-Gesprächen (MAVG) sollte das Thema Fort- und Weiterbildung, als auch die Übernahme von Führungsaufgaben und Übertragung von Verantwortung gesetzt werden. Die entsprechenden Fachbereichsleitungen müssen sich der Themen annehmen und regelmäßig im Kontakt mit den Mitarbeitenden bleiben.

Ziel dieser Maßnahme soll es sein, dass Frauen und ihre Stärken gesehen werden, dass sie mögliche Hemmnisse oder Bedenken in Gesprächen, Coachings oder Fortbildungen klären und angehen. Einmal jährlich wird den Kolleginnen, die eine Führungsposition anstreben, ein Führungskräfte-Training angeboten.

Ein weiteres Ziel ist es, den gut ausgebildeten Frauen Chancen zu geben und sie zu bestärken, sich in verantwortungsvolle Positionen zu begeben. Der Frauenanteil wird somit sukzessive erweitert und Frauen unterstützen Frauen sich zu qualifizieren, um in der Fachbereichsleiter-Ebene gut anzukommen.

Auch das Führen in Teilzeit durch geteilte Funktionsstellen muss – soweit dies dienstlich umsetzbar ist – weiter forciert werden.

In zwei Kindertagesstätten gibt es bereits Erfahrungswerte mit Leitungsteams. Dieses Beispiel kann auch in der Verwaltung, dem Bauhof und den Stadtwerken bei freierwerdenden Stellen angestrebt werden. Denn nur mit moderner Personalpolitik werden Frauen in angemessener Zahl Führungspositionen einnehmen. Davon profitiert die Büchnerstadt Riedstadt mittelfristig, weil Diversität sich positiv auszahlt. Und davon profitiert auch die Gesellschaft, weil es einen echten Fortschritt bei der Gleichstellung der Geschlechter bedeutet.

3.9 Bürger- und Bürgerinnenkontakt

Umsetzung

- jeweiliger Fachbereich und Fachgruppe
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Viele Mitarbeitende sind an Schlüsselstellen beschäftigt und haben Kontakt mit Personen, die mit ihren Schwierigkeiten und Problemen zu ihnen kommen. Nicht immer ist dieser Kontakt angenehm und kann auch zu unschönen Situationen führen.

Aus diesem Grund bekommen Arbeitsplätze an Schlüsselstellen und mit hohem Besuchsaufkommen einen Alarmknopf.

Mitarbeitende mit Bürger- und Bürgerinnenkontakt bekommen regelmäßige Schulungen angeboten, um damit angemessen umgehen zu können. Diese müssen sie bei ihren direkten Vorgesetzten anmelden, bzw. den Wunsch äußern. Gegenebenfalls werden auch Trainings in Umgang mit übergriffigen Personen angeboten. Zur Sicherheit und für einen souveränen Auftritt der jeweiligen Mitarbeitenden ist eine solche Schulungsmaßnahme anzubieten. Ziel ist die Stärkung der Mitarbeitenden für einen guten und souveränen Auftritt gegenüber Bürgerinnen und Bürgern.

3.10 Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ vom Land Hessen

Umsetzung

- Dienststellenleitung
- Fachbereichsleitungen
- Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte

Das Hessische Innenministerium bietet allen hessischen Dienststellen und Hochschulen, im Auftrag der Hessischen Landesregierung, eine Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

Mit dem Gütesiegel werden Dienststellen, die sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen wollen, ausgezeichnet. Mit diesem Personalmanagementinstrument, das gezielt für die Bedürfnisse des öffentlichen Dienstes entwickelt wurde, soll eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen umgesetzt werden.

Bereits seit 2004 ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fester Bestandteil der Hessischen Personalentwicklung insgesamt. Ministerien und die Staatskanzlei wurden durch die *berufundfamilie GmbH* der Hertie-Stiftung auditiert und in der Folge entwickelte das Hessische Innenministerium das eigene Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“, das seit 2014 jährlich verliehen wird.

Ziele des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“

- leichtere Mitarbeitergewinnung in Zeiten des „demografischer Wandels“
- höhere Mitarbeiterzufriedenheit, dadurch gesteigerte Produktivität
- geringere Fluktuation, Halten der Besten
- verbesserte Innovationsfähigkeit
- schnellere Rückkehr aus der Elternzeit
- weniger Fehlzeiten
- ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf

Die Büchnerstadt Riedstadt kann mit ihrer Bewerbung und der Umsetzung einzelner Maßnahmen zum Thema „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ zum einen dem im HGLG verankerten Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachkommen und zum anderen gewinnbringend dieses Siegel nutzen, um Fachkräfte zu gewinnen und gut ausgebildetes Personal langfristig zu halten.

3.11 Schulung Gleichstellung für Auszubildende

Umsetzung

- Gleichstellung ist ein Querschnittsthema,
- Personalentwicklung,
- Frauen –und Gleichstellungsbeauftragte

Das Ziel ist, ein Grundverständnis zur Querschnittsaufgabe Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des öffentlichen Dienstes zu bewirken. Grundsätzlich kann dies ein kleiner Teil der Ausbildung im Bereich der Gleichstellungsarbeit sein. Auszubildende bekommen einen Input und haben die Möglichkeit, einen Ausbildungsabschnitt bei der FuGB zu durchlaufen, um einen Einblick in die Aufgaben zu erhalten.

Ziele und wichtige Themen des Inputs sind:

- das Prinzip Gender-Mainstreaming erklären und die Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (einschließlich der Darstellung im Organigramm) deutlich machen
- die Verwaltung in das staatliche Gesamtgefüge einzuordnen
- Verfassungsprinzipien erläutern, Ziele und Aufgaben der Verwaltung benennen und den Aufbau der Verwaltung zu dokumentieren
- gesamter Bereich der Personalpolitik von der Zuständigkeit über Ausschreibung und Auswahl bis zu Beteiligungsverfahren – hier die Mitwirkung und Mitbestimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- die Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltung
- Sensibilisierung zum Thema sexuelle Belästigung in Hinblick auf die Machtverschiebung und das Abhängigkeitsverhältnis von Auszubildenden

3.12 Führungskräfte trainings

Führungskräfte (unterschiedlicher Hierarchieebenen und mit unterschiedlich großer Personalverantwortung) nehmen regelmäßig an Führungskräfte trainings teil.

Umsetzung

- Personalentwicklung
- Dienststellenleitung

Um in Organisationen und Verwaltungen wirklich nachhaltige Erfolge oder größere Veränderungen zu bewirken, gilt es immer erst die Atmosphäre zu schaffen, in der Menschen auf Dauer daran interessiert sind, an sich und dem weiteren Fortkommen der Kommune zu arbeiten.

Der Erfolg einer Kommune liegt in der Summe immer in den Erfolgen seiner Mitarbeitenden. Vor allem hat das Führungskräfte training das Ziel, Sichtweisen und Instrumente zu vermitteln, wie das kontinuierliche Entwickeln von persönlichen und unternehmerischen Ressourcen zur dauerhaften Unternehmenskultur wird.

Ziele sind:

- ein gutes Team an Führungskräften zu entwickeln, die gemeinsam für die Mitarbeitenden und die Kommune agieren
- respektvoller Umgang
- Aufgaben und Handeln effektiv und effizient auszurichten
- das Verstetigen der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche
- Bewusstsein für die Verantwortung einer Führungskraft
- Gezielte Weiterentwicklung von Personen innerhalb der Angestellten

3.13 Kultur des Miteinanders

Wie gehen wir in unserem Arbeitsalltag miteinander um? Wertschätzung und Respekt sind zentral in einem kollegialen Miteinander.

Umsetzung

- Führungskräfte
- alle Mitarbeitenden

Die Art und Weise, mit den Mitarbeitenden und auf allen Ebenen miteinander umzugehen, gab einer Arbeitsgruppe den Anstoß das „in die Jahre gekommene“ Führungsleitbild zu überarbeiten. In einem so großen und hierarchisch aufgebauten Verwaltungsbetrieb ist es umso wichtiger, sich mit Empathie und Wertschätzung zu begegnen. Die Kultur des Miteinanders wird bereits auf Ebene der Kindertagesstätten angewendet und kann für den Bereich Verwaltung angepasst übernommen werden.

3.14 Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Aufklärung, Vortrag für Auszubildende und Interessierte. Herausgabe eines Leitfadens zum Umgang mit sexueller Belästigung

Umsetzung

- Führungsebenen,
- alle Mitarbeitende
- Personalrat
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes hat viele Erscheinungsformen. Dazu zählen Sexismus, sexuelle Belästigung und Mobbing, aber auch Gewalt. Während im Alltag viele Formen sexueller Belästigung von den Gesetzgebenden nicht erfasst und geregelt werden oder gar strafbar sind, gilt dies nicht für den Arbeitsplatz. Am Arbeitsplatz ist es nicht möglich, der belästigenden Person aus dem Weg zu gehen und daraus ergibt sich für die Gesetzgebenden eine besondere Verletzlichkeit der Betroffenen. Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die betroffene Person Handlungsmöglichkeiten im Fall einer sexuellen Belästigung und der Arbeitgeber kann so der Schutzpflicht gegenüber den Mitarbeitenden nachkommen. Gleichsam regelt das Gesetz auch die Notwendigkeit von Präventivmaßnahmen, um sexuelle Belästigung im besten Falle in den Kommunen zu verunmöglichen. Im Gesetz ist vorgesehen, dass jeder Betrieb in Deutschland ein entsprechendes Schutz- und Präventionskonzept vor sexueller Belästigung in seinen Strukturen verankert und öffentlich macht.

Dieser Leitfaden soll vor allem den Betroffenen von sexueller Belästigung eine Orientierung bieten, an wen sie sich wenden können und welche Möglichkeiten Betroffene haben. Er soll Ängste nehmen und Vertrauen schaffen. Damit soll er auch präventiv für ein Arbeitsklima sorgen, durch die Übergriffigkeiten gar nicht erst möglich werden. Der Leitfaden dient aber auch den Personen, die angesprochen und ins Vertrauen gezogen werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz spricht von sexueller Belästigung, wenn *„[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sicht-*

bares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Der Begriff Sexismus bezeichnet alle Formen der Diskriminierung von Menschen aufgrund des ihnen zugeschriebenen Geschlechts.

Dieser Diskriminierung liegt die Vorstellung von festgeschriebenen Geschlechterrollen und geschlechtsspezifischen Verhaltensmustern zugrunde. Diese Rollen und Muster werden aber nicht als ebenbürtig betrachtet, sondern klar hierarchisiert. Männer erhalten in dieser Hierarchie eine privilegierte Position und werden als den Frauen übergeordnet betrachtet. Dieses Gesellschaftssystem nennt sich Patriachat.

All diese Faktoren wirken sich indirekt auf die psychische und mentale Stabilität von Menschen aus. Ziel muss es sein, gute Aufklärungsarbeit zu leisten, alle Mitarbeitenden zu sensibilisieren, ihnen auch Ängste zu nehmen und bewusst mit dem Thema umzugehen.

3.15 Bereich Schwerbehinderung und Inklusion

Umsetzung

- Schwerbehindertenvertretung,
- Personalrat,
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- FB1

Bereits seit dem Jahr 2019 ist ein Mann mit Schwerbehinderung (GdB 100) in einer Kindertagesstätte als Bürohilfe eingesetzt. Die Maßnahme des Jobcenters nach SBG II §16 i, wird auch von diesem gefördert. Zwischenzeitlich ist er so gut im Arbeitsleben angekommen, dass er seine Arbeitszeit erweitert hat und in drei unterschiedlichen Kindertagesstätten eingesetzt wird.

Über das sogenannte betriebsintegrierte Beschäftigungsverhältnis (BIB) wird seit 2021 eine Mitarbeiterin der Werkstätte für Behinderung (WfB) in einer Kindertagesstätte als Hauswirtschaftskraft eingesetzt. Sie wird von der WfB zu 75 % weiterbezahlt und erhält von der Büchnerstadt Riedstadt zusätzlich ein „Taschengeld“. Auch hier stellt die Mitarbeiterin eine Bereicherung im Arbeitsalltag dar.

Das BIB ist durchaus auch für die Verwaltung denkbar und soll bei passender Bewerbungslage auch hier implementiert werden.

Aktuell können wir diese beiden Beispiele als sehr gewinnbringend für beiden Seiten sehen. Die Personen sind integriert in das Arbeitsleben. Wir als Arbeitgeber möchten dies weiter forcieren und fördern.

3.16 Gesundheitsmanagement für die Mitarbeitenden der Büchnerstadt

Umsetzung

- Dienststellenleitung
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Kooperation mit der Gemeinde Stockstadt
- Personalservice

Gesundheit ist ein wertvolles Gut. Alle die gesund sind, möchten gesund bleiben. Wir selbst verbinden damit Lebensfreude, Fitness und Zufriedenheit. Eine gute Gesundheit ist aber auch die Voraussetzung dafür, die zahlreichen Anforderungen in der Arbeit und im privaten Leben zu bewältigen. Denn nur, wer gesund ist, kann auch effektiv und leistungsfähig, kreativ und motiviert sein.

Gesundheit im Zusammenhang mit einem Arbeitsplatz umfasst körperliche, psychische und soziale Gesundheit.

Konkrete Maßnahmen bei der Stadt sind:

- Ergonomische Arbeitsplätze
- Flexible Arbeitszeiten
- Gutes Arbeitsklima
- Führungskräfte trainings
- Regelmäßige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen
- Supervisionen und Coaching Möglichkeiten
- Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungsstörungen

Es gibt ein neues Angebot in Kooperation mit der Gemeinde Stockstadt und in Zusammenarbeit mit Vereinen und Fitnessstudios vor Ort. Für unsere Mitarbeitenden besteht die Chance, sich Angebote aus dem Portfolio rabattieren zu lassen. Alle Mitarbeitenden, die an einem Präventionsangebot teilnehmen, können über ihren Arbeitgeber bis zu 50 % rabattieren lassen und auch über den Krankenkassenzuschuss besteht die Möglichkeit, Kosten erstattet zu bekommen.

Prävention sehen wir als Gesundheitsgewinn und sind auf dem Standpunkt gesunde Mitarbeitenden sind zufriedene Mitarbeitende.

Ein entsprechendes Formular ist auf der LOGA 3 Kachel *Gesundheitsmanagement* zu finden, ebenso wie alle Gesundheitsangebote.

4. Begriffserklärungen

HGLG

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) ist ein wichtiger Baustein für das Anliegen der Hessischen Landesregierung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen politischen und beruflichen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzubringen und durchzusetzen.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bezeichnet die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen. Der internationale Begriff Gender Mainstreaming lässt sich am besten mit Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit übersetzen. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Für die Umsetzung sind die Dienststellenleitung, der Magistrat, die Stadtverordnetenversammlung und alle Führungskräfte verantwortlich.

Care-Arbeit

Tätigkeiten des Alltags, die oft übersehen werden, bezeichnet man als Care-Arbeit oder Sorgearbeit. Darunter fallen Tätigkeiten, wie das Sich-Kümmern um Kinder, Kranke, alte und/oder pflegebedürftige Menschen oder Menschen mit Beeinträchtigungen. Frauen leisten 2/3 der Sorgearbeit, während Männer nur 1/3 tragen. Im Zusammenhang mit Kindern geht die Schere noch weiter nach oben, Frauen leisten hier 80 % der unbezahlten Sorgearbeit.

Mental Load

Mental Load bezeichnet den unsichtbaren Bereich der Care-Arbeit, der all die Management-Prozesse umfasst, die hinter den sichtbaren Aufgaben liegen. Es sind die vielen wiederkehrenden einfachen und komplizierten To-Dos und Fragen des Alltags: Welche Lebensmittel müssen wann eingekauft werden? Welche Rechnungen sind zu bezahlen? Dem Vermieter schreiben! Neue Zahnpasta kaufen!

Equal Care Day

Der Equal Care Day ist ein Aktionstag, der auf die mangelnde Wertschätzung und unfaire Verteilung von Fürsorgearbeit aufmerksam macht. Die Festlegung auf den 29. Februar, der als Schalttag nur alle 4 Jahre stattfindet und in den Jahren dazwischen übergangen wird, weist darauf hin, dass Care-Arbeit als weitgehend „unsichtbare Arbeit“ gilt, die oft nicht wahrgenommen und nicht bezahlt wird. Der Tag symbolisiert außerdem das Verhältnis von 4:1 bei der Verteilung von Care-Arbeit und ruft in Erinnerung, dass Männer rechnerisch etwa vier Jahre bräuchten, um so viel private, berufliche und ehrenamtliche Fürsorgetätigkeiten zu erbringen wie Frauen in einem Jahr. Das Anliegen der Initiative ist es, die Aufgaben der Fürsorge und Pflege gleichmäßiger auf beide Geschlechter zu verteilen, sie generell aufzuwerten und ihre arbeitsrechtlichen sowie gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen zu verbessern.

Gender Pay Gap

Zu Deutsch die Lohnlücke oder das geschlechtsspezifische Lohngefälle, beschreibt in der Sozialökonomie und Soziologie den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern, die nicht im öffentlichen Dienst, der Land- oder Forstwirtschaft und nicht in Betrieben unter 10 Mitarbeitenden beschäftigt sind. Der Gap („Lücke“) wird dabei

als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Männern angegeben. Dabei wird zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender-Pay-Gap unterschieden. Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern waren seit den 1970er Jahren wiederholt Gegenstand öffentlicher Kontroversen in allen Industrieländern.

In Hessen wird seit 2012 Transparenz geschaffen im [Hessischen Lohnatlas](#), in diesem wird jährlich ein Bericht veröffentlicht, um die aktuelle Lohnlücke zwischen Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern zu verdeutlichen. Derzeit liegt sie im Kreis Groß-Gerau bei 8,2 Prozent.

Gelesene Personen

Das gelesene Geschlecht ist das Geschlecht, das andere Personen einem Menschen auf Grund seines Aussehens und seines Verhaltens zuschreiben. So kann sich ein Mensch zwar als Frau identifizieren, jedoch von anderen Personen als Mann wahrgenommen bzw. gelesen werden. Das gelesene Geschlecht liegt also im Auge der Betrachtenden. Das Geschlecht, das gelesen wird, muss nicht mit der Geschlechtsidentität der gelesenen Person übereinstimmen.

Patchwork-Familien

Familien, in denen beide Erwachsenen eigene Kinder haben, die im gemeinsamen Haushalt leben, aber keine gemeinsamen Kinder vorhanden sind. Familien, in denen sowohl gemeinsame Kinder, als auch Kinder aus vorherigen Partnerschaften im Haushalt leben, werden als Patchwork-Familien bezeichnet.

Beschluss:

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist am 11. Juli 2024 beschlossen und gilt bis 31.12.2029. Nach drei Jahren ist von Seiten der Verwaltung ein Bericht vorzulegen.

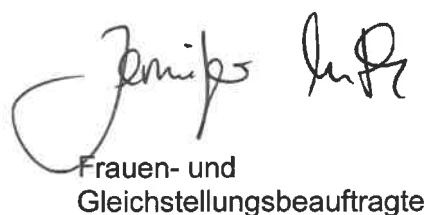
Riedstadt, den 11.07.2024



Bürgermeister



BÜCHNERSTADT
RIEDSTADT



Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte