

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Offenbach am Main

Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2025

Zwischenbericht 01.01.2020 bis
31.12.2022

Inhalt

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Einleitung..... | 3 |
| 2 | Bestandsaufnahme zur Situation der weiblichen Bediensteten in der Kernverwaltung..... | 5 |
| 2.1 | Prüfung und Betrachtung der Unterrepräsentanz – Bereiche..... | 6 |
| 2.2 | Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben..... | 7 |
| 2.3 | Daten und Indikatoren zur Chancengleichheit von Frauen und Männern..... | 9 |
| 2.4 | Daten und Indikatoren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie..... | 12 |
| 2.5 | Fazit der Bestandsaufnahme..... | 13 |
| 3 | Prognose der freiwerdenden Stellen bis 31.12.2025 und Zielvorgaben im Bereich der Unterrepräsentanz für drei Jahre..... | 14 |
| 4 | Anpassung der Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung 2022 bis 2025..... | 14 |
| 4.1 | Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen..... | 15 |
| 4.2 | Vereinbarkeit von Beruf und Familie..... | 15 |
| 4.3 | Chancengleichheit/ Gender Mainstreaming..... | 17 |

1 Einleitung

Der Stadt Offenbach ist es ein wichtiges Anliegen die Gleichberechtigung von Frau und Mann als Arbeitgeberin zu fördern und aktiv zu unterstützen. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) bietet hierfür einen guten Rahmen, um mit geeigneten Maßnahmen aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hinzuwirken und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu unterbinden.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung Offenbach. Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele tragen entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung die gemeinsame Verantwortung:

- Die Stadtverordnetenversammlung
- Die Dienststellenleitung
- Das Personalamt
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FuGlb)
- Der Personalrat
- Die Schwerbehindertenvertretung
- Sowie alle Führungskräfte und
- alle Mitarbeitenden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FuGlb) vertritt bei der Initiierung und Überwachung des auf die o.g. Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses die Interessen der weiblichen Bediensteten. Sie unterstützt und berät die Dienststellenleitung und Führungskräfte bei der Umsetzung des HGIGs.

Den Führungskräften kommt bei einem gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern, bei einer begründeten Förderung von Frauen und bei der Wiedereingliederung von Müttern und Vätern eine besondere Schlüsselrolle zu. Es liegt in ihrer Verantwortung ein Klima zu schaffen, in der Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt werden kann und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes vermieden werden.

Mit vorliegendem Zwischenbericht erfüllt die Dienststellenleitung der Stadtverwaltung Offenbach die gesetzliche Pflicht einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan für sechs Jahre aufzustellen und nach drei Jahren zum Stichtag 31.12.2022 die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und ggfs. anzupassen.

Der hier vorliegende Zwischenbericht zum FuGpl zeigt die derzeitige Situation der weiblichen Bediensteten auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel, frauen- und damit auch familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten, familiäre Aufgaben wahrzunehmen ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

Im Berichtszeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2022 beeinflussten aktuelle Entwicklungen die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Die Corona- Pandemie hat einerseits personelle Ressourcen gebunden und von allen Mitarbeiter*innen hohe Flexibilität verlangt. Der mobile Arbeitsplatz wurde vom hauptamtlichen Magistrat beschlossen und die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten wurde, sofern es die Arbeitsaufgabe zuließ, geschaffen. Viele haben das Arbeiten aus dem Homeoffice

nutzen „müssen“ und andere „dürfen“. Mitarbeitende und hier vor allem Frauen, konnten wegen geschlossener Schulen und Kitas zwar im Homeoffice arbeiten, aber oft unter einer zusätzlichen Belastung.

Einige Vorhaben aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan mussten zeitlich nach hinten verschoben werden und werden in der zweiten Laufzeit des FuGpl umgesetzt werden.

Im Berichtszeitraum kam die Frage auf, wie der Umgang mit der sog. Dritten Option innerhalb des HGIGs einzuordnen ist. Die sog. „Dritte Option“ bedeutet, die durch ein Gerichtsurteil geschaffene Möglichkeit, ein neugeborenes Kind nicht nur als männlich oder weiblich in das Geburtsregister einzutragen, sondern auch die Möglichkeit den Geschlechtseintrag offen zu lassen oder „divers“ einzutragen. Die Relevanz des sog. dritten Geschlechts für das momentan noch gültige HGIG haben wir bei der zuständigen Stelle erfragt und folgende Antwort erhalten:

„Grundsätzlich zielt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz gemäß Art.3 Abs.2 GG auf die Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern. Das HGIG konkretisiert insoweit das verfassungsrechtlich verankerte Gebot auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen hinzuwirken und bezieht sich sachlogisch zwingend ausschließlich auf diese beiden Geschlechter. Damit wird ein Nachteilsausgleich für Personen des sog. 3. Geschlechts zwar nicht ausgeschlossen. Eine dann hierfür erforderliche gesetzliche Regelung müsste aber an das Diskriminierungsverbot gem. Art. 3 Abs. 3 GG und die einschlägigen europarechtlichen Regelungen anknüpfen. Nach aktuell geltender Rechtslage bildet das AGG die allein maßgebliche gesetzliche Grundlage für den Umgang mit diesem Personenkreis.

Bezogen auf den Anwendungsbereich des HGIG ist im Ergebnis festzuhalten, dass die Existenz eines weiteren Geschlechts durch das Gesetz nicht negiert wird, aber vom HGIG aus den o.g. Gründen nicht erfasst wird. Das bedeutet in der Konsequenz, dass Personen des sog. 3. Geschlechts, die dauerhaft weder dem einen noch dem anderen Geschlecht zugehören, bei Betrachtung der Unterrepräsentanz i.S. des HGIG unberücksichtigt bleiben müssen. Die Unterrepräsentanz ist mit Blick auf den dann verbleibenden Personenkreis weiblichen und männlichen Geschlechts zu ermitteln.“
HSM, Dr. Jacobi, Leiterin Stabstelle Frauenpolitik, 10.8.2021

2 Bestandsaufnahme zur Situation der weiblichen Bediensteten in der Kernverwaltung

Grundlage der vorliegenden Analyse bilden die Zahlen bezogen auf die Kernverwaltung der Stadt Offenbach – ohne die Berufsfeuerwehr und die Eigenbetriebe Kindertagesstätten Offenbach und MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach zum 31.12.2022.

Um eine Entwicklung nachvollziehen zu können, sind Vergleichszahlen aus dem letzten Bericht in Klammern gesetzt.

| Bedienstetenstruktur zum 31.12.2022 | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil in % |
| Beamt*innen | 317 (353) | 207 (228) | 112 (125) | 65,3 (64,6) |
| Tarifbeschäftigte | 843 (722) | 555 (496) | 288 (226) | 65,8 (68,7) |
| Insgesamt | 1160 (1075) | 762 (724) | 400 (351) | 65,7 (67,4) |
| <i>davon</i> | | | | |
| Auszubildende inkl. Aufstieg (BEA) | 15* (19) | 6 (15) | 9 (4) | 40,0 (78,9) |
| Auszubildende (ANG) | 18 (19) | 10 (10) | 8 (9) | 55,6 (52,6) |
| Teilzeitbedienstete | 377 (383) | 330 (342) | 47 (41) | 87,5 (89,3) |
| Teilzeitbedienstete ab 50 % AZ | 357 (364) | 311 (325) | 46 (39) | 87,1 (89,3) |
| Teilzeitbedienstete bis 49,9 % AZ | 20 (19) | 19 (17) | 1 (2) | 95,0 (89,5) |
| davon befristet Beschäftigte Vollzeit | 40 (23) | 33 (12) | 7 (11) | 82,5 (52,2) |
| davon befristet Beschäftigte Teilzeit | 39 (32) | 23 (24) | 16 (8) | 59,0 (75) |
| Teilzeitquote in % | 32,5 (35,6) | 43,3 (47,2) | 11,8 (11,7) | |

Tabelle 1: Bedienstetenstruktur Kernverwaltung; Stand: 31.12.2022

*Hinweis: In 2022 sind es 14 beamtete Azubis, eine Anwärtlerin befand sich in der Elternzeit und unterbricht daher das duale Studium

Es arbeiten 1160 (1075) Bedienstete in der Kernverwaltung. Die Frauenquote liegt bei 65,7 % (67,4 %) und die Teilzeitquote ist gegenüber den letzten Jahren diesmal leicht gesunken.

Fast jede zweite Frau arbeitet in der Kernverwaltung in Teilzeit, die Quote ist gegenüber dem letzten Bericht um 4 % gesunken – die Teilzeitquote bei den Männern ist gleichgeblieben.

2.1 Prüfung und Betrachtung der Unterrepräsentanz – Bereiche

Unterrepräsentanz von Frauen ist laut HGIG dann gegeben, wenn innerhalb einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, also der Frauenanteil unter 50 % liegt.

Die aufbereiteten Personalzahlen beleuchten die unterrepräsentierten Bereiche in der Kernverwaltung zum Stand 31.12.2022.

Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen werden die Stellenanteile bzw. das Arbeitszeitvolumen der Bediensteten betrachtet und nicht die Anzahl der Personen.

| Ist-Besetzung im Unterrepräsentanzbereich | | | |
|---|-------------------|--------------------------|-------------------|
| Eingruppierung | Stellen insgesamt | davon mit Frauen besetzt | Frauenanteil in % |
| A 10 m.D. HBesO | 4,59 | 0,59 | 12,9 |
| A 9 g.D. HBesO | 18,76 | 11,98 | 63,9 |
| A 13 g.D. HBesO | 19,79 | 9,99 | 50,5 |
| A 13 h.D. HBesO | 5,48 | 3,60 | 65,7 |
| A 14 HBesO | 14,90 | 6,00 | 40,3 |
| A 15 HBesO | 11,00 | 8,00 | 72,7 |
| A 16 HBesO | 4,00 | 1,00 | 25,0 |
| TVöD 1 | 3,84 | 1,00 | 26,0 |
| TVöD 3 | 3,50 | 1,00 | 28,6 |
| TVöD 5 | 6,41 | 2,41 | 37,6 |
| TVöD 9c | 12,75 | 4,75 | 37,3 |
| TVöD 10 | 65,31 | 27,26 | 41,7 |
| TVöD 14 | 26,51 | 16,13 | 60,8 |
| Anw. gD | 7,00 | 2,00 | 28,6 |
| Anw. mD | 5,00 | 1,00 | 20,0 |
| S12 | 2,59 | 1,00 | 38,6 |

Tabelle 2: Unterrepräsentierte Entgelt- und Besoldungsgruppen; Stand: 31.12.2022

Darstellung der Unterrepräsentanz in den vergleichbaren Statusgruppen

| Beamt*innen nach Laufbahn | | | | |
|---|------------------|--------------|--------------|------------------------------|
| Beamt*innen | Insgesamt | <i>davon</i> | | Frauenanteil in % |
| | | W | M | |
| höherer Dienst | 35,4 | 18,6 | 16,8 | 52,6 (47,2) |
| gehobener Dienst | 194,8 | 127,5 | 67,3 | 65,5 (62,7) |
| mittlerer Dienst | 60,1 | 38,1 | 22,0 | 63,4 (62,8) |
| Zwischensumme | 290,3 | 184,2 | 106,1 | 63,5 (59,8) |
| Anwärter*innen g.D. Aufstiegsbeamt*innen | 10,0 | 5,0 | 5,0 | 50,0 (73,3) |
| Anwärter*innen m.D. | 5,0 | 1,0 | 4,0 | 20,0 (100,0) |
| Gesamtsumme | 305,3 | 190,2 | 115,1 | 62,3 (61,5) |
| Vergleichbare Statusgruppen –Tarifbeschäftigte | | | | |
| Tarifbeschäftigte | Insgesamt | <i>davon</i> | | Frauenanteil in % |
| | | W | M | |
| TVöD 13 - 15a | 75,9 | 45,3 | 30,6 | 59,7 (63,3) |
| TVöD 9b - 12; S11a - S18 | 334,7 | 199,1 | 135,5 | 59,5 (63,0) |
| TVöD 1 - 9a | 321,7 | 222,1 | 99,6 | 69,0 (72,7) |
| Zwischensumme | 732,2 | 466,5 | 265,7 | 63,7 (67,3) |
| Tarifl. Ausbildungsvergütung | 18,0 | 10,0 | 8,0 | 55,6 (52,6) |
| Gesamtsumme | 750,2 | 476,5 | 273,7 | 63,5 (66,9) |

Tabelle 3: Beamt*innen nach Laufbahnen und Tarifbeschäftigte; Stand: 31.12.2022

FAZIT: Die Unterrepräsentanz von Frauen besteht nur noch bei Beamt*innen in der Besoldungsgruppe HBesO A 14 und A 16.

Die Laufbahn des höheren Dienstes ist nicht mehr von Unterrepräsentanz von Frauen betroffen – es sind von 35,38 Stellen 18,6 Stellenanteile mit Frauen besetzt, das bedeutet einen Frauenanteil von 52,6 % in der Laufbahn des höheren Dienstes.

Im Tarifbeschäftigtenbereich sind Frauen in den oberen Entgeltgruppen ebenfalls nicht mehr unterrepräsentiert. Von 75,9 Stellen sind 45,3 mit Frauen besetzt, das entspricht einen prozentualen Anteil von 59,7 %.

2.2 Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Für die Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur sieht das HGIG seit 2016 vor, Zahlen zu den in der Dienststelle beschäftigten Führungskräften mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern zu erheben, um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Funktionen zu überprüfen.

In Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 131 (115) Personen beschäftigt, 5 (6) Stellen sind zum Stichtag unbesetzt. 74 (61) Stellen sind mit Frauen und 57 (54) Stellen mit Männern besetzt.

Die Frauenquote bei den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist auf 56,5 % (53 %) gestiegen.

Von den 131 (115) Führungskräften arbeiten 23 (16) in Teilzeit, davon 5 (2) Männer. Die Teilzeitquote bei den Führungskräften beträgt 17,6 % (13,9 %).

FAZIT: Es besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen im Vorgesetzten- und Leitungsbereich, jedoch im Vergleich zur Teilzeitquote von 32,5 % (35,6 %) der gesamten Kernverwaltung sind die Führungsfunktionen mit einem Anteil von 17,6 %, wesentlich weniger mit Bediensteten in Teilzeit besetzt.

Führungsverantwortung in Teilzeit bzw. Vollzeit bezogen auf Lebensphasen

Die dargestellte Grafik, die die Übernahme von Führungsverantwortung bezogen auf Lebensphasen und das Volumen von Arbeitszeit zeigt, veranschaulicht, dass mehr Frauen Führung in Teilzeit ausüben als Männer und es sich auch in der späteren Berufsphase vorwiegend so darstellt. Im Alter von 40 bis 59 Jahren gibt es 5 männliche Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten – dagegen sind es 12 Frauen.

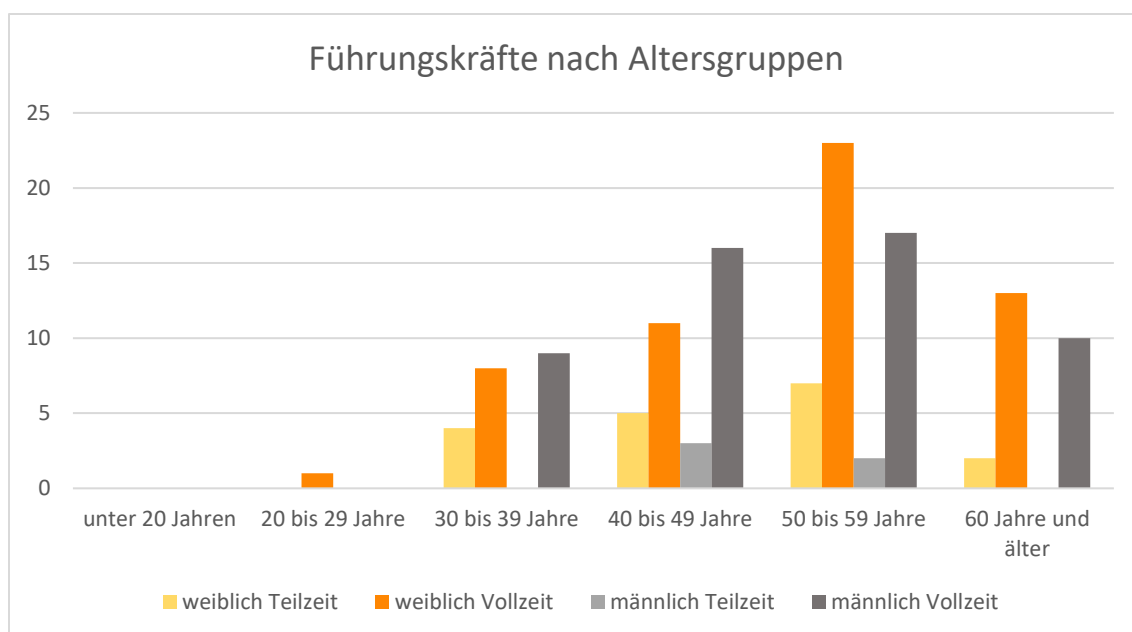


Tabelle 5: Führungskräfte nach Altersgruppen; Stand 31.12.2022

Amtsleitungen und ihre Stellvertretungen

Im Berichtszeitraum wurden zwei neue Ämter geschaffen, das Amt für Mobilität und das Sportamt.

Von 30 (28) Amtsleitungsstellen sind 13 (12) Stellen mit Frauen besetzt und 17 (16) Stellen mit Männern. Der Frauenanteil liegt somit bei 43,3 % (45,2 %).

Von den 30 (28) Ämtern haben inzwischen alle eine Stellvertretung. Bei zwei stellvertretenden Leitungsstellen teilen sich jeweils zwei Frauen die Funktion, sie werden jeweils als eine weibliche Stellenbesetzung gerechnet. Eine stellvertretende Amtsleitung teilen sich eine Frau und ein Mann. Hier wurde jeweils 0,5 Stelle angenommen. Somit

sind 17,5 (11) stellvertretende Leitungen mit Frauen besetzt. Es ergibt sich bei 30 (23) stellvertretenden Leitungen eine Frauenquote von 58,3 % (47,8 %).

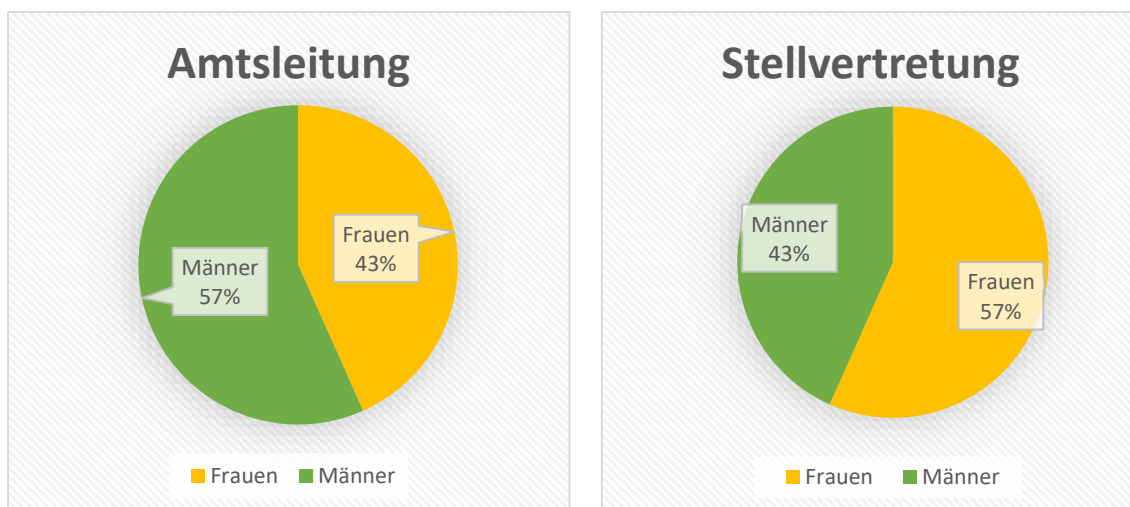


Tabelle 6: Amtsleitungen und Stellvertretungen; Stand: 31.12.2022

FAZIT: In der Kernverwaltung sind Frauen in der Laufbahn des höheren Dienstes nicht mehr unterrepräsentiert und haben mit dem Tarifbeschäftigtenbereich gleichgezogen.

Nach 35 Jahren Frauenförder- und Gleichstellungsplan in der Kernverwaltung Offenbach besteht erstmalig (fast) keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr. Es sind lediglich 3 Stellen im Bereich HBesO A 16 und A 14, die noch von Frauen besetzt werden müssten, um die tatsächliche Parität zu erreichen.

Die Frauenquote bei den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist auf **56,5 %** (53 %) gestiegen. Dies bestätigt, dass in der Kernverwaltung Frauen in herausragenden Positionen gleichermaßen wie Männer vertreten sind und das Ziel der nächsten Jahre sein muss, diese Quote zu halten.

In Amtsleitungsfunktionen fehlen noch 2 Frauen, um eine Parität zwischen den Geschlechtern zu erreichen. In Stellvertretungsfunktionen sind Frauen mit einem Anteil von 57 % sehr gut vertreten.

2.3 Daten und Indikatoren zur Chancengleichheit von Frauen und Männern

Fortbildungen

Hier können nur die Fortbildungen dokumentiert werden, die von der Abteilung Personalentwicklung 11.1 angeboten werden. Fachliche Fortbildungen, berufsbegleitende Studienmöglichkeiten etc. die von den Fachämtern genehmigt werden, sind hier nicht aufgeführt. Die Zahlen bilden den Berichtszeitraum 2020 bis 2022 ab.

Im Berichtszeitraum waren von 923 Teilnehmenden, 666 Frauen, davon 267 in Teilzeit und 399 in Vollzeit beschäftigt. Von den teilnehmenden Männern waren 22 in Teilzeit beschäftigt.

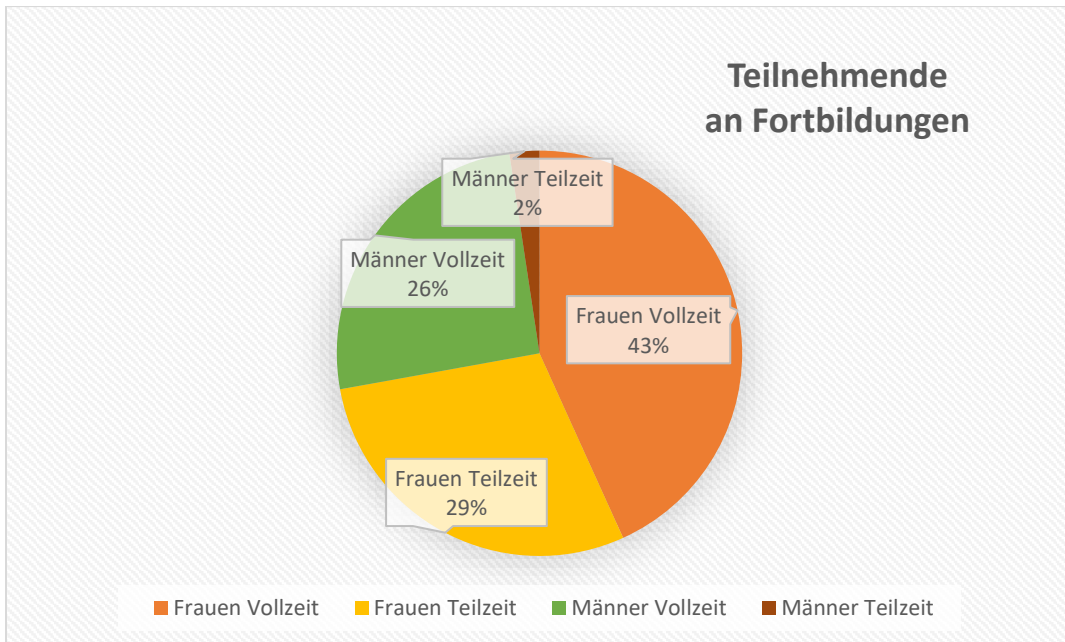


Tabelle 7: Teilnehmende an Fortbildungen 2020 - 2022

FAZIT: Die Fortbildungen von 11.1 werden zu 72,2 % (70,5 %) von Frauen genutzt.

Berufliche Weiterqualifizierung von internen Mitarbeiter*innen

Die Möglichkeit der Weiterqualifizierung von Mitarbeiter*innen wurde Ende 2018 mit einer Dienstvereinbarung „Weiterqualifizierung“ zentral geregelt und damit ein standardisiertes Auswahlverfahren eingeführt. Im Berichtszeitraum konnten Anmeldungen zu weiterqualifizierenden Lehrgängen wie folgt erfolgen:

| Weiterqualifizierungen - Zulassungen von 2020 - 2022 | | | | |
|--|-----------|-----------|----------|-------------------|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil in % |
| Basislehrgang | 1 | 1 | 0 | 100,0 |
| Vorbereitungslehrgang als Verwaltungsfachangestellte*r | 5 | 3 | 2 | 60,0 |
| Vorbereitungslehrgang Verwaltungsfachwirt*in | 9 | 6 | 3 | 66,7 |
| Duales Studium Public Management | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Insgesamt | 16 | 10 | 6 | 62,5 |

Tabelle 8: Weiterqualifizierungen 2020 - 2022

Die Frauenquote von 62,5 % entspricht knapp dem Frauenanteil von 65,7 % in der Kernverwaltung.

Beförderungen/Höhergruppierungen

Hierzu liegen keine Daten vor.

Stellenbesetzungen mit und ohne Ausschreibungen

In den Jahren 2020 - 2022 wurden mit Ausschreibungen insgesamt 485 Stellen besetzt, 272 Stellen mit Frauen und 213 Stellen mit Männern. Davon waren 99 Teilzeitstellen, die mit 81 Frauen und 18 Männern besetzt wurden. Von den 99 Teilzeitstellen waren 29

klassische Halbtagsstellen, 59 Stellen über 50 % und 11 Stellen unter 50 % Stundenanteile.

| Stellenbesetzungen 2020 bis 2022 | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Vollzeit | 191 (136) | 195 (123) | 386 (259) |
| Teilzeit über 50% | 44 (28) | 15 (6) | 59 (34) |
| Teilzeit 50% | 26 (18) | 3 (3) | 29 (21) |
| unter 50% | 11 (1) | 0 (0) | 11 (1) |
| Summe | 272 (183) | 213 (132) | 485 (315) |

Tabelle 8: Stellenbesetzungen 2020 bis 2022

Im Bereich der bisherigen Unterrepräsentanz bei Beamt*innen ab HBesO A 13 wurden 16 Stellen ausgeschrieben, davon jedoch lediglich eine Stelle die ausschließlich für Beamt*innen vorgesehen war. Diese wurde mit einem Mann besetzt.

Die 15 anderen Stellen wurden auch für Tarifbeschäftigte (EG 13 bis EG 15) ausgeschrieben. Hier wurden 12 Stellen mit Frauen besetzt. Jedoch kann nicht mehr nachvollzogen werden, mit welchem Status letztendlich die Personen eingestellt wurden – ob als Tarifbeschäftigte oder als Beamt*in.

Zahlen zu Stellenbesetzungen ohne Ausschreibungsverfahren liegen nicht vor.

FAZIT: Insgesamt kamen bei 485 Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum 272 Frauen und 213 Männer zum Zuge. Davon waren 99 Stellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben, die mit 81 Frauen und 18 Männern besetzt wurden.

Die allgemeine Zielquote, wonach jede zweite Stelle im Unterrepräsentanzbereich mit einer Frau besetzt werden soll bzw. jede seither mit einer Frau besetzten Stelle mit einer Frau nach zu besetzen ist, kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht eindeutig nachvollzogen werden. Jedoch wurden von 16 freien Stellen in diesem Besoldungs- und Tarifbereich 12 mit Frauen besetzt, so dass die Zielquote bei gemeinsamer Betrachtung als erreicht gewertet werden kann.

Unterrepräsentanz von Frauen in besonderen Bereichen der Kernverwaltung

Es gibt noch einzelne Arbeitsbereiche in der Kernverwaltung, in denen Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Dies betrifft Stellen im IT- Bereich mit entsprechender Qualifikation und im Ordnungsamt den Bereich der Stadtpolizei.

Zum 31.12.2022 sind der Stadtpolizei 93,31 (53,15) Stellenanteile zugewiesen, davon sind 26,06 Anteile (19,15) mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil in der Stadtpolizei beträgt somit 27,92 % (36 %). Im Berichtszeitraum wurden die Bediensteten für den ruhenden Verkehr aufgrund eines Gerichtsurteils fest eingestellt, deshalb hat sich hier die Anzahl der Bediensteten erhöht.

Im Bereich der Stellen mit IT- Qualifikation in der Kernverwaltung sind von insgesamt 35,1 (33,75) Stellen* 3,98 (4,98) mit Frauen besetzt. Damit sank der Frauenanteil in diesem Bereich auf 11,3 % (14,8 %).

2.4 Daten und Indikatoren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Anträge auf Änderung der Arbeitszeit

Im Zeitraum 2020 bis 2022 wurden 341 (528) Anträge auf Änderung der Arbeitszeit gestellt, davon 300 (472) von Frauen und 41 (56) von Männern. Der Frauenanteil an diesen Anträgen beträgt 88 % (89,4 %).

Es haben 109 (153) Personen, 95 (138) Frauen und 14 (14) Männer ihre Arbeitszeit wieder aufstocken können. Der Frauenanteil liegt hier mit 87,2 (90,2 %) unverändert hoch.

| Anträge auf Änderung der Arbeitszeit 2020 bis 2022 | | | | |
|---|------------------|----------------|------------------|--------------------|
| | Frauen | Männer | Summe | Frauenanteil in % |
| Beibehaltung | 138 (249) | 12 (22) | 150 (271) | 92,0 (91,9) |
| Erhöhung | 95 (138) | 14 (15) | 109 (153) | 87,2 (90,2) |
| Reduzierung | 67 (85) | 15 (19) | 82 (104) | 81,7 (81,7) |
| Insgesamt | 300 (472) | 41 (56) | 341 (528) | 88,0 (89,4) |

Tabelle 9: Anträge auf Änderung der Arbeitszeit 2020 - 2022

FAZIT: Anträge auf Änderung der Arbeitszeit werden überwiegend von Frauen gestellt, der Anteil von Frauen liegt bei 88,0 %. Änderungsanträge zur Reduzierung der Arbeitszeit werden zu 81,7 % (81,7) von Frauen gestellt und lediglich 18,3 % (18,3) von Männern.

Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen

Es wurden von 2020 bis 2022 insgesamt 98 (68) Anträge auf Elternzeit gestellt, davon wurden 25 (30) Anträge von Männern und 68 (38) Anträge von Frauen gestellt.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1128 (383) Monate Elternzeit genommen, 1050 (352) Monate von Frauen und 78 (31) Monate von Männern.

Teleheimarbeitsplätze

Durch die Corona – Pandemie und den Beschluss der Dezernent*innen alle Stellen mit einem mobilen Arbeitsplatz auszustatten, hat sich die Anzahl der Mitarbeiter*innen, die im Homeoffice arbeiten enorm erhöht. Mitarbeiter*innen konnten durch ein verkürztes Antragsverfahren während der Pandemie einen mobilen Arbeitsplatz erhalten.

Waren zum Stichtag 31.12.2019 lediglich 74 Bedienstete der Kernverwaltung mit einem Teleheimarbeitsplatz ausgestattet, so sind es zum 31.12.2022 fast 93% der Arbeitsplätze, die mit einem mobilen Arbeitsplatz ausgestattet sind.

FAZIT: Die Verantwortung für Familienaufgaben sollte aus Gleichstellungssicht gleichermaßen auf Frauen und Männern verteilt sein. Allerdings zeigen die Zahlen, dass dieses Ziel noch nicht vollständig erreicht ist.

Elternzeit wird nach wie vor vorwiegend von Frauen übernommen. Von 1128 Monaten Elternzeit im Berichtszeitraum sind lediglich 78 Monate von Männern beantragt worden.

Der gleichbleibende Anteil von 81,7 % (81,7 %) bei den Änderungsanträgen zur Reduzierung der Arbeitszeit, die von Frauen gestellt wurden, weisen ebenfalls nach wie vor darauf hin, dass vor allem Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen.

2.5 Fazit der Bestandsaufnahme

Die Personalstruktur der Kernverwaltung ist geprägt von einem weiterhin hohen Frauenanteil mit 65,7 % (67,4). Die Teilzeitquote ist leicht auf 32,5 % (35,6) gesunken. Die Teilzeitstellen sind zu 87,5 % (89,3) mit Frauen besetzt.

In der Kernverwaltung sind Frauen mit einem prozentualen Anteil von 52,6 % in der Laufbahn des höheren Dienstes nicht mehr unterrepräsentiert, was im Tarifbeschäftigtenbereich bereits vor einigen Jahren erreicht wurde.

Nach 35 Jahren Frauenförder- und Gleichstellungsplan in der Kernverwaltung Offenbach besteht erstmalig (fast) keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr. Es sind lediglich 3 Stellen im Bereich HBesO A 16 und A 14, die noch von Frauen besetzt werden müssten, um die tatsächliche Parität zu erreichen.

In Amtsleitungsfunktionen fehlen noch 2 Frauen, um eine Parität zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Der Frauenanteil ist wiederum gestiegen auf 43,3 %. In Stellvertretungsfunktionen sind Frauen mit einem Anteil von 56,7 % gut vertreten.

Die Frauenquote bei den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist auf 56,5 % (53 %) gestiegen. Dies bestätigt, dass in der Kernverwaltung Frauen in herausragenden Positionen gleichermaßen wie Männer vertreten sind und das Ziel der nächsten Jahre sein muss, diese Quote zu halten.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt folglich bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht vor. Die Teilzeitquote ist hier mit 18,1 % (13,9) wesentlich niedriger als in der gesamten Kernverwaltung mit einer Quote von 32,5 % (35,6).

Fortbildungen der Abteilung Personalentwicklung werden zu 72,2 % (70,5) von Frauen genutzt. Bei den Zulassungen zu Weiterqualifizierungen haben wir eine Frauenquote von 62,5 % - beide Zahlen mit der Frauenquote von 65,7 % (67,4) verglichen kein auffälliger Wert.

In Stellenbesetzungsverfahren kommen weiterhin Frauen häufiger als Männer zum Zuge. Im Bereich der bisherigen Unterrepräsentanz von Frauen (HBesO A 13 bis A14 h.D.) wurde eine Stelle ausgeschrieben, die mit einem Mann besetzt wurde. Jedoch sind 15 Stellen in diesem Entgelt- und Besoldungsbereich für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen ausgeschrieben worden und 12 Frauen wurden eingestellt.

Damit wurde die allgemeine Zielquote, wonach jede zweite Stelle im Unterrepräsentanzbereich mit einer Frau besetzt werden soll bzw. jede seither mit einer Frau besetzten Stelle mit einer Frau nach zu besetzen ist, erreicht.

Der Frauenanteil im Bereich der IT-Stellen sank von 14,8 % auf 11,3 % trotz vielfältiger Maßnahmen. Ebenso ist der Frauenanteil im Bereich der Stadtpolizei von 36 % auf 27,9 % gesunken.

Der Anteil von 81,7 % (81,7) Frauen bei den Änderungsanträgen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Vergleich zu den Änderungsanträgen von Männern i.H. v. 18,3 % (18,3) und die im Vergleich zu Frauen geringere Inanspruchnahme von Elternzeit - 1050 Monate von Frauen und 31 von Männern - lassen darauf schließen, dass familiäre Verpflichtungen in der Realität mehrheitlich von Frauen wahrgenommen werden.

Die festgestellte Teilzeitquote bei den Führungsstellen von 18,1% (13,9) im Vergleich zur Teilzeitquote von 32,5 % (35,6) zeigt, dass Leitungsstellen in Teilzeit seltener gelebt werden (können).

Die Zahlen bestätigen jedoch, dass die Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kernverwaltung Offenbach eine positive Entwicklung angestoßen haben.

3 Prognose der freiwerdenden Stellen bis 31.12.2025 und Zielvorgaben im Bereich der Unterrepräsentanz für drei Jahre

Bis zum 31.12.2025 werden 64,77 Stellen von Bediensteten (38,89 Stellen von Frauen und 25,88 Stellen von Männern), die in den Ruhestand gehen neu zu besetzen sein.

Im Bereich der Unterrepräsentanz d.h. HBesO A 13 h.D. bis A 16 h.D. werden in diesem Zeitraum voraussichtlich 8,75 Stellen frei, 4 Stellen die von Männern und 4,75 Stellen die von Frauen besetzt sind.

Folgt man der Prognose, dass noch 3 Stellen von Frauen besetzt werden müssten, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzuheben, dann müsste demnach als Zielvorgabe von den frei werdenden Stellen mindestens 5 Stellen mit Frauen besetzt werden und gleich viele Frauen wie Männer befördert werden, um die Unterrepräsentanz im höheren Dienst abzubauen.

4 Anpassung der Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung 2022 bis 2025

Sicherung der Nachhaltigkeit der erarbeiteten Maßnahmen des letzten Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Grundsätzlich wird angestrebt, die Informationen zu den bisher erarbeiteten Maßnahmen aktuell zu halten und dafür Sorge zu tragen, dass sie für die Bediensteten erreichbar sind. Mit dem Update des Intranets SharePoint in 2022 können die Informationsseiten neugestaltet werden und befinden sich im Aufbau.

Aufgrund von aktuellen Erfahrungen und anhand von konkreten Situationen wurden einige Verfahren nochmals überdacht und aktualisiert im Sinne eines ständigen Verbesserungsprozesses.

Dies betrifft insbesondere:

- Die Richtlinie und Merkblatt zum Schutz vor sexueller Belästigung wurde in einer AG evaluiert und überarbeitet. Das führte zu einer geplanten Anpassung der Beschwerdestelle nach dem AGG – diese wird auf die Amtsleitung des Personalamtes übertragen werden.
- Die Erfahrungen im Umgang mit der Richtlinie zur Wiedereingliederung der Berufsrückkehrer*innen wird zurzeit (1.Quartal 2023) mit Hilfe einer Online – Befragung von Berufsrückkehrer*innen evaluiert, um die Richtlinie ggfs. an die aktuelle Lebenssituation der Zielgruppe und Organisationsprozessen anzupassen.

- Die Richtlinie zur Besetzung von Führungsstellen wird gelebt und als sehr hilfreich zur Ausrichtung von Auswahlgesprächen empfunden.
- Das Merkblatt zur Führung mit reduzierter Arbeitszeit wird weiterhin als Grundlage für Entscheidungen zur Verfügung gestellt.
- Der Leitfaden für neue Führungskräfte wird allen neuen Führungskräften zu Beginn ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt und es gibt viele positive Rückmeldungen – hier wäre für die Zukunft eine digitalisierte Form anzustreben.
- Das Merkblatt zum § 13 HGIG paritätische Gremienbesetzung und die Anpassung der Anschläge für die Bildung von Kommissionen und Beiräten in der Stadt Offenbach hat auch dazu beigetragen, dass die Stadt Offenbach nach einer Studie der Heinrich – Böll-Stiftung in 2022, in Bezug auf den Frauenanteil in der Kommunalpolitik, an der Spitze von 77 deutschen Großstädten steht. (Frankfurter Rundschau 11.11.2022)
- Das Beratungskonzept zum Generationswechsel von Führungskräften läuft erfolgreich weiter und hat an Aktualität nicht verloren, da die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen und so frühzeitig Stellennachbesetzungen und notwendige Personalentwicklungsmaßnahmen für interne Bewerber*innen angeregt werden können.

Das Projekt der Karriereentwicklung – Beobachtung und Evaluation der Karriereverläufe unserer Auszubildenden wurde auf Beschluss der Steuergruppe in 2022 eingestellt, da es sich gezeigt hat, dass es keine verwertbaren Ergebnisse bringt und der Arbeitsaufwand damit in keinem Verhältnis steht.

4.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Führung

Unterrepräsentanz (UR) besteht lediglich in HBesO A14 und A 16.

Nur noch bei Nachbesetzungen der Stellen in diesem Besoldungsbereich ist die Stellenausschreibung mit dem Satz zu versehen: Frauen werden laut Frauenförder- und Gleichstellungsplan in dieser Besoldungsgruppe bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. Daher sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.

Die Unterrepräsentanz wird vierteljährlich überprüft und bei Veränderungen die Handlungsweise wie vom Gesetz vorgesehen, angepasst.

Um die Chancengleichheit von Frauen zu erhalten, werden alle Stellen in Amtsleitungsfunktion weiterhin öffentlich ausgeschrieben.

Als Personalauswahlkriterium für Führungskräfte werden weiterhin Genderkompetenz und Kenntnisse des HGIG und AGGs aufgenommen.

Für neue Amtsleitungen wird gerade ein Konzept für Pat*innen zur begleitenden Einarbeitung erarbeitet, dass in 2023 in die Erprobung gehen wird.

4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie bereits in 2022 begonnen werden die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Stadtverwaltung Offenbach im SharePoint an zentraler Stelle hinterlegt und für alle Bedienstete zugänglich gemacht.

Evaluation / Befragung zur Richtlinie Berufsrückkehr

Die Ergebnisse der online Befragung zur Wiedereingliederung von Berufsrückkehrer*innen, die zurzeit durchgeführt wird, wird evaluiert und das Verfahren ggfs. angepasst.

Maßnahmen für pflegebedürftige Angehörige

Die Abteilung Personalentwicklung (11.1) bietet weiterhin mindestens einmal im Jahr ein Kompetenztraining für pflegende Angehörige an, bei erhöhter Nachfrage wird versucht, ein weiteres zeitnah anzubieten. Die Trainings werden sehr gut angenommen und die Rückmeldungen zu den Trainings sind sehr positiv. Die Stadt Offenbach ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie" und seit dem 20.10.2022 auch Mitglied im hessenweiten Netzwerk „Beruf und Pflege vereinbaren“. Im 1. Quartal 2023 wurde eine Mitarbeiterin der Abteilung Personalentwicklung (11.1) zur Pflegeguide ausgebildet, die zukünftig pflegende Bedienstete beraten kann.

Tele- /Heimarbeit

Durch die Covid – Pandemie und den dadurch ausgelösten Beschluss des hauptamtlichen Magistrats alle Arbeitsplätze, auf denen es von der Arbeitsaufgabe möglich ist, mobil auszustatten gab es eine deutliche Beschleunigung der Umsetzung und der Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten. 93 % der Arbeitsplätze können mobil genutzt werden.

Das Antrags-Verfahren sollte nachdem die Pandemie sich abgeschwächt hat, digital gestaltet werden. Die Clearing-Stelle hat sich bei Unklarheiten zwischen Leitung und Mitarbeiter*in bewährt.

Eltern- Kind –Büro

Das Eltern- Kind-Büro ist in das Workspace – Konzept des Hauptamtes aufgenommen worden.

Ausbildung in Teilzeit

Die Stadt Offenbach unterstützt weiterhin dabei, die von ihr angebotenen Ausbildungen in Teilzeit zu ermöglichen. Dies ist nicht bei allen Ausbildungen möglich, da ein Einfluss auf die Ausbildungsbetriebe, bzw. Schulen seitens der Stadt nicht besteht, deshalb muss jeder Einzelfall vorab geprüft werden.

Männliche Bedienstete als Zielgruppe

Es werden männliche Bedienstete für die guten Möglichkeiten des HGIGs, in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewonnen, indem sie über ihre Rechte nach dem HGIG gezielt informiert werden.

Diese Maßnahme wird in dieser Laufzeit des Frauen- und Gleichstellungsplans umgesetzt.

4.3 Chancengleichheit/ Gender Mainstreaming

Schutz vor sexueller Belästigung

Zum Thema wurde eine Fortbildung allen Führungskräften angeboten und in die Qualifizierung für neue Führungskräfte, sowie in das Seminar für neue Bedienstete mit aufgenommen.

Alle Auszubildenden erhalten regelmäßig Fortbildungsangebote zum Thema.

Moderne Verwaltungssprache / Geschlechtergerechte Sprache / Drittes Geschlecht

Die AG hat nach intensiver Befassung mit dem Thema eine Empfehlung ausgesprochen. Der OB hat daraufhin eine Entscheidung im of-intakt veröffentlicht, dass grundsätzlich geschlechtsneutrale Begriffe verwendet werden sollen, die weibliche bzw. männliche Form oder auf Wunsch intern der Gender-Stern verwendet werden kann. Die weitere gesetzliche Entwicklung muss beobachtet und ggfs. die Umsetzung angepasst werden.

Girls' Day ab 2021 für MINT Berufe

Der Girls' Day in der Stadtverwaltung wird wieder seit 2022 regelmäßig angeboten. Er wurde neu als Rallye konzipiert und wieder als Ausbildungsprojekt umgesetzt. Corona – bedingt fand 2020 und 2021 kein Girls' Day statt. Für 2023 ist die Planung in vollem Gange.

Unterrepräsentanz von Frauen in besonderen Bereichen

Bei der Stadtpolizei und den IT- Stellen ist weiterhin Ziel in der Laufzeit bis 2025 den Frauenanteil zu erhöhen.

Vor allem mit werbende Maßnahmen für den Beruf, die insbesondere Frauen ansprechen.

Leider ist hier noch kein Erfolg in Sicht, obwohl zahlreiche Maßnahmen entwickelt wurden.

Beide Bereiche haben sich z.B. am Girls' Day 2022 beteiligt. Der Girls' Day wurde neu als Rallye konzipiert und wieder als Ausbildungsprojekt umgesetzt. Corona – bedingt fand 2020 und 2021 kein Girls' Day statt.

Im IT Bereich wurden in einer Arbeitsgruppe diverse Maßnahmen entwickelt, u.a. die Gestaltung der Stellenausschreibungen. Sie wurden auf geschlechterbezogene Ansprache überprüft und sowohl sprachlich, inhaltlich und in der ggfs. bildlichen Darstellung angepasst. Neue Studiengänge wurden zur eigenen Umsetzung geprüft, Bildungsmessen und die Werbung hierfür aktualisiert.

Aufgrund der Corona – Pandemie waren Angebote von Praktika und Hospitationen im Berichtszeitraum nicht möglich.

Durch den steigenden Bedarf an Fachkräften im IT-Bereich und die Stellenschaffung z.B. im Bereich des Schulamtes, wird dieser Bereich besonders stark wachsen.

Hier muss grundlegend definiert werden, welche Stellen vom Monitoring erfasst werden, um eine Vergleichbarkeit herzustellen.

Um den Frauenanteil zu erhöhen müssen die bereits erarbeiteten Maßnahmen fortgeführt und neue entwickelt werden.

Im Bereich **der Stadtpolizei** wurden gesundheitspräventive Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, z.B. ein Beratungsangebot mit einem externen Träger in Belastungssituationen. Das Beratungsangebot kann anonym wahrgenommen werden. In der Dienstvereinbarung zur Schichtarbeit wurde die Möglichkeit für Mitarbeitende aufgenommen, die Schicht aufgrund von Familienverantwortung nach § 18 HGIG zu teilen und sechs Stunden täglich zu arbeiten.

In beiden Bereichen sollten die Bemühungen den Frauenanteil zu erhöhen weiterverfolgt werden und passende Maßnahmen vereinbart werden.

Schulverwaltungskräfte – Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Diese Maßnahme wird in dieser Laufzeit des Frauen- und Gleichstellungsplans umgesetzt:

Der Bereich der Schulverwaltungskräfte wird in Bezug auf die dortigen Arbeitsbedingungen der Kolleg*innen untersucht und es werden Wege entwickelt, diese zu verbessern. Dies betrifft aus heutiger Sicht die Aufstockung von Arbeitszeit, die Selbstbestimmung bei der Lage des Erholungsurlaubs, von Fortbildungen und Bildungsurlauben.

„Spurwechsel“ für Frauen unterstützen

Diese Maßnahme wird in dieser Laufzeit des Frauen- und Gleichstellungsplans umgesetzt:

Es werden Beratungs-/Unterstützungsangebote gemacht, die Frauen für Bewerbungssituationen vorbereiten, qualifizieren und in denen sie ihre eigenen Kompetenzen entdecken können.

Digitalisierung

Diese Maßnahme wird in dieser Laufzeit des Frauen- und Gleichstellungsplans umgesetzt:

Der Umsetzungsprozess der Digitalisierung in der Stadtverwaltung wird in Bezug auf die Wirkung auf die Arbeitsplätze beobachtet und Angebote für Bedienstete entwickelt, die den Veränderungsprozess unterstützen (Qualifizierungen auch für ältere Bedienstete, Beteiligung von Bediensteten, Gesundheitspräventive Maßnahmen aufgrund der zunehmenden Tätigkeiten am Bildschirm).