

# Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Eigenbetriebs Kindertagesstätten Offenbach (EKO)

Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2025

**Zwischenbericht**

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Bestandsaufnahme.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Statistischer Überblick über die Beschäftigungssituation im Eigenbetrieb EKO .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2</b>	<b>Arbeitszeitmodelle im Betrieb .....</b>	<b>4</b>
2.2.1	Teilzeitanteil der Beschäftigten .....	6
2.2.2	Arbeitszeitmodelle in Führungspositionen .....	7
<b>2.3</b>	<b>Fluktuation und Altersstruktur im EKO.....</b>	<b>7</b>
2.3.1	Fluktuation durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze .....	7
2.3.2	Altersstruktur im EKO bei den Beschäftigten.....	8
2.3.3	Personalbindung/Kündigungen .....	10
<b>3</b>	<b>Maßnahmen für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans bis 2025 .....</b>	<b>13</b>
	<b>(HGIG § 6).....</b>	<b>13</b>
<b>3.3</b>	<b>Förderung der Chancengleichheit .....</b>	<b>13</b>
<b>3.4</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....</b>	<b>18</b>
<b>3.5</b>	<b>Arbeitszeit – Teilzeit .....</b>	<b>21</b>
<b>3.6</b>	<b>Gendergerechte Personalentwicklung.....</b>	<b>23</b>
<b>3.7</b>	<b>Gesundheit .....</b>	<b>25</b>
<b>3.8</b>	<b>Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts .....</b>	<b>26</b>
<b>4</b>	<b>Erfolgreiche Frauenförderung - Kompetenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>27</b>
<b>5</b>	<b>Fortschreibung des Gleichstellungsplan .....</b>	<b>27</b>

## 1 Einleitung

Das verfassungsrechtliche Gebot zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter (Art. 3) wird in der Stadtverwaltung Offenbach, unterstützt durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), das seit 1994 in Kraft ist umgesetzt. Die Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind für die Zieldefinition, die Maßnahmenplanung und die Überprüfung und Reflexion dieser das geeignete Mittel. In der Stadtverwaltung Offenbach gibt es bereits seit 1988 Erfahrungen dahingehend.

Das HGIG verpflichtet die Dienststellen durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne und geeignete Maßnahmen, hinsichtlich der Personalentwicklung aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst hinzuwirken. Sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit sicherzustellen. Dies basiert auf dem Grundgedanken, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu unterbinden.

Damit ist nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung Offenbach, sondern auch der Abbau jeder Form von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, was der Vielfalt von geschlechtlichen Identitäten ebenso Rechnung trägt. Entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung tragen für die gesetzlichen und selbst formulierten Ziele die gemeinsame Verantwortung:

- die Stadtverordnetenversammlung
- der Magistrat
- die Betriebskommission
- die Betriebsleitung
- das Personalamt
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FuGlb)
- der Personalrat
- die Schwerbehindertenvertretung
- sowie alle Führungskräfte
- und alle Mitarbeiter\*innen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wahrt bei der Initiierung und Überwachung des auf die o.g. Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses die Zielsetzungen des HGIG und des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Der Zwischenbericht dient einerseits der Zielüberprüfung und andererseits der Aktualisierung und der Möglichkeit der Anpassung auf sich verändernde Umstände. Der Fachkraftmangel und der gleichzeitig steigende Bedarf an Kinder-Betreuungsplätzen, macht ein Neu-Denken im Bereich des Personalmanagements unumgänglich. Dies findet sich im Betrieb an vielen Stellen wieder. Diese Veränderungen sind somit auch integraler Bestandteil des Zwischenberichts und eine erste Bestandsaufnahme unter den sich verschärfenden Vorzeichen.

Die Schwerpunkte bleiben darin aber bestehen. Zum einen geht es um die Aufwertung und Anerkennung der Arbeit bzw. des Berufs und der Notwendigkeit hier aktiv bestehenden Benachteiligungen auf Grund von gesellschaftlichen Rollenbildern entgegenzuwirken. Das betrifft Aspekte wie Teilzeitarbeit, Altersversorgung, Älter werden im Beruf und Rückkehr aus der Elternzeit.

Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Vielfalt im Betrieb. Hier wird explizit ein Blick auf die Vielfalt von geschlechtlichen Identitäten gerichtet. Geschlecht kann niemals als eindimensionale Kategorie begriffen werden und Identitäten von Menschen sind vielfältig. Dieser Tatsache Rechnung tragend ist auch die Gleichstellungsarbeit intersektional ausgerichtet.

In Bezug auf geschlechtliche Gleichstellung ist es nach wie vor auch notwendig, im Betrieb einen expliziten Blick auf die Männer in den Kitas zu richten. Auch hier geht es um den Abbau von Vorurteilen und der Anerkennung unserer Erzieher im Kinderdienst.

## 2 Bestandsaufnahme

### 2.1 Statistischer Überblick über die Beschäftigungssituation im Eigenbetrieb EKO

	M	Anteil in %	W	Anteil in %	D	Anteil in %	Gesamt
Beschäftigte gesamt (Alle Bereiche)	75	12,34	532	87,5	1	0,16	608
Davon:							
Leitungen	4	7,02	53	92,98	0	0,00	57
Fachkräfte	45	11,42	349	88,58	0	0,00	394
Beschäftigte in der Tätigkeit (ungelernt)	6	9,52	57	90,48	0	0,00	63
Auszubildende	15	29,41	36	70,59	0	0,00	51
Hauswirtschaft	0	0,00	4	100	0	0,00	4
Beschäftigte in der Verwaltung	7	17,95	31	79,49	1	2,56	39

Beschäftigte in den Kitas: 519 Personen

Der Fachkraftmangel ist direkt an den aktuellen Zahlen ablesbar. Die Gesamt-Mitarbeiter\*innenzahl hat sich um 68 Personen verringert. Damit einher geht ein leichter Anstieg des Männeranteils bemessen an der Gesamt-Mitarbeiter\*innenzahl. Bei der Vollzeitbeschäftigung ist der Männeranteil mehr als Doppel so hoch wie in Bezug auf die Gesamt-Mitarbeiter\*innenzahl. Das bedeutet, auch wenn der Männeranteil im Betrieb mit 12% gering ist, arbeiten im Verhältnis aber mehr Männer in Vollzeit als Frauen. Die Quote an Erziehern im Betrieb ist im bundesweiten Vergleich recht hoch, auch wenn in Frankfurt bereits 15% der Beschäftigten in den Kitas Männer sind.

Aktuell haben wir nach wie vor keine Person (mehr) in den Kitas, mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder eine Person, die sich offen nichtbinär oder trans\* positioniert. Hier gilt es im Betrieb aktiv in Austausch zu gehen und zu erörtern, wie wir als Betrieb für queere Personen mit unseren Kitas und Konzepten interessant werden können. Das ist nicht nur im Sinne der Personalpolitik relevant. Mit

einer diskriminierungssensiblen Personalpolitik hinsichtlich verschiedener Diskriminierungsformen, können wir auch aktiv zur Demokratieentwicklung der Kinder in unseren Einrichtungen beitragen.

„Denn eine wertschätzende und auf Gleichwertigkeit fußende Thematisierung von vielfältigen Identitäten und Geschlechterpräsentationen fördert den Abbau von Barrieren für Lernen und Partizipation und tut allen Kindern und Jugendlichen gut: Durch eine positive Vermittlung von unterschiedlichen Lebenswelten werden sie befähigt, einen sicheren Umgang mit sozialer Vielfalt zu erlernen, und werden damit gut für das Leben in einer sich immer weiter ausdifferenzierenden Welt aufgestellt.“

Zumal dies auch gesetzlich vorgeschrieben ist in § 9 SGB VIII. Dort heißt es, dass die „Gleichberechtigung von jungen Menschen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nicht binären und intergeschlechtlichen jungen Menschen“ sicherzustellen ist. Dies bezieht sich zum einen auf den Abbau von Benachteiligungen und zum anderen auf Maßnahmen, die die Gleichberechtigung der Geschlechter fördern soll.

Eine Personalpolitik, die auf Vielfalt setzt und damit einen diskriminierungssensiblen Umgang im Betrieb voraussetzt, ist nicht nur zeitgemäß, sondern im Fall des Eigenbetriebs als gelebte Praxis auch ein Qualitätsmerkmal für den Betreuungsalltag. Hier sind wir sicher noch am Anfang, aber allmählich setzt sich hier ein anderes Bewusstsein im Betrieb durch bzw. sind erste Schritte erkennbar, wie durch gezielte Informationen und Sensibilisierungen eine andere Haltung erwächst. Sicherlich nicht nur ausgehend von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

## 2.2 Arbeitszeitmodelle im Betrieb

	M	Anteil in % <sup>1</sup>	W	Anteil in % <sup>2</sup>	D	Anteil in %	Gesamt Mitarbeiter*innen	Anteil in % von Gesamt
Vollzeit	57	18,87	245	81,13	0	0,00	302	49,67
Teilzeit	18	5,88	287	93,79	1	0,33	306	50,33

Auffallend an dieser Tabelle ist, dass der Teilzeitanteil im EKO mit 50,33% (vormals 49,5 %) nach wie vor sehr hoch ist. Sicherlich spielen hier gesellschaftliche Rollenzuschreibungen hinsichtlich der Verantwortung für Familienaufgaben, Betreuungs- und Pflegezeiten, eine große Rolle. Nicht zu unterschätzen ist zudem aber auch, dass die Belastung im Beruf stetig anwächst und der Fachkraftmangel gerade in den Kitas sicherlich als erstes bei den Kolleg\*innen in den Einrichtungen vor Ort zu spüren ist. Angesichts dieser Belastung ist anzunehmen, dass die individuelle Stundenreduzierung auch eine Antwort auf bzw. ein Umgang mit dieser Belastung sein kann. Aber auch die Arbeitsbelastung in der Verwaltung hat zugenommen. Der Fachkraftmangel ist im mittleren Management bei der Verwaltung des Mangels genauso spürbar, wie auch auf der Ebene der Kita-Platzvergabe, da die fehlenden Fachkräfte zu einer weiteren Verknappung der Kitaplätze führen. Hier sind es die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, die diesen Mangel „verwalten“ müssen. Unter diesen

<sup>1</sup> Anteil in % ausgehend von allen Vollzeitbeschäftigten

<sup>2</sup> Anteil in % ausgehend von allen Teilzeitbeschäftigten

Umständen noch eine gute Balance zwischen dem Privat- und Familienleben sowie der Lohnarbeit herzustellen, wird zunehmend schwerer.

Das Ganze wird zudem durch bestehende gesellschaftliche Rollenvorstellungen und Geschlechterklischees untermauert, die eine große Rolle in Bezug auf den Teilzeitanteil im EKO mit einem Frauenanteil von insgesamt fast 90% haben. Werden Fürsorgeaufgaben und die Verantwortung um die Haushaltsführung nach wie vor Frauen in Hetero-Beziehungen zugeschrieben. Interessant erscheint hier, dass viele Personen im EKO, die ich berate, mehr als eine Teilzeitphase haben und viele Personen auch nicht mehr in die Vollzeit zurückkehren, da die Belastungen in der Arbeit für die Familie nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt enden und auch in Teilzeit oft von einer Überlastung die Rede ist, da die unentgeltliche Fürsorge-Arbeit für die Familie zusätzlich zur Teilzeit-Lohnarbeit bei weitem eine 40 Stunden Arbeitswoche übersteigt.

In den Berufsbiographien unserer Mitarbeiterinnen findet die erste Teilzeitphase bzw. längere Erwerbs-Pause in Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes statt. Interessant ist, dass hauptsächlich unsere Mitarbeiterinnen Elternzeit in Anspruch nehmen, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

Anzahl der Personen in Elternzeit

weiblich	22	6	16
männlich	0	0	0
divers	0	0	0

Wichtig ist, dass wir den Weg zurück in den Beruf als Arbeitgeber gut mitgestalten und die Hürden klein halten – zumindest soweit wir es beeinflussen können.

Oft stellt sich eine weitere Erwerbspause bzw. längere Teilzeitphase ein, wenn die Eltern oder gar die Partner\*innen zu pflegen oder mit zu versorgen sind. Hierzu haben wir noch wenig Zahlen und Erfahrungswerte im Betrieb. Auffallend ist, dass in Beratungsgesprächen vielen Personen nicht bewusst ist, dass Pflege bzw. Verantwortungsübernahme nicht erst mit einem Pflegegrad beginnt, sondern schon weit früher. Regelmäßiges Einkaufen, Behördengänge, Koordination von Arztterminen, Unterstützung beim Putzen und der gleichen sind Tätigkeiten, die ebenfalls einen großen Zeitaufwand bedeuten und die zu Arbeitszeitreduzierungen führen (können). Auch hier bedarf es einer guten Strategie im Betrieb, um Möglichkeitsräumen zu eröffnen.

## 2.2.1 Teilzeitanteil der Beschäftigten

Arbeitszeit in %	M	Anteil in% aller männlichen Beschäftigten	D	Anteil in% aller Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag divers	W	Anteil in% aller weiblichen Beschäftigten
100	57	76	0	0	245	46,05
Ab 75	17	22,67	1	100	184	30,26
Ab 50	1	1,33	0	0	81	13,32
Ab 30	0	0	0	0	10	1,64
u. 30	0	0	0	0	2	0,33
Gesamt Mitarbeiter*innen	75		1		532	

Um hier eine bessere Ausdifferenzierung in der Betrachtung zu ermöglichen, wurden zusätzlich Daten erhoben, die den Teilzeitanteil im Betrieb beleuchten. Es zeigt sich sehr deutlich, dass der Teilzeitanteil prozentual unter den Frauen mit 59,7% im Betrieb deutlich höher ist als bei den Männern im Betrieb. Deutlich wird aber auch, dass der Großteil der in Teilzeit beschäftigten im EKO nahe an der Vollzeit arbeitet. Gerade mal unter 15% ist der Anteil der Beschäftigten, die unter 75% arbeiten und unter 50% sind es nur sehr wenige Mitarbeiter\*innen. Den Rückzug ins Private, den Verzicht auf Gehalt können sich trotz des hohen Frauenanteils wiederum nicht viele Person „leisten“. Festzuhalten bleibt daher, dass nur etwa die Hälfte der Personen in Teilzeit arbeiten, was gesamtgesellschaftlich viel ist, aber dass von den in Teilzeit Beschäftigten die meisten sehr nahe an der Vollzeit arbeiten.

Die Einsatzmöglichkeit der Beschäftigten ist demnach sehr hoch und die Personen decken einen hohen Stundenanteil ab. Darin wird wiederum deutlich, wie sehr der Fachkraftmangel, also der Mangel an weiteren Fachkräften im Betrieb, die Situation im EKO verschärft. Es fehlt an zusätzlichen Personen, um die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter\*innen zu reduzieren und die Kitaplätze für die Kinder in Offenbach bereit zu stellen. Dieses Problem lässt sich nicht mit der bloßen Erhöhung der Stunden der Mitarbeiter\*innen auffangen oder gar bereinigen. Daran gemessen ist der Überstundenanteil ein weiterer wichtiger Indikator, um die Belastung zu eruieren, da Teilzeit wie gesagt bei uns im Betrieb meist bedeutet nahe an der Vollzeit zu arbeiten.

Darüber hinaus ist es gerade in den Leitungspositionen wichtig ausgereifte Teilzeitmodelle zu entwickeln. Die Idee der geteilten Stelle mit je 50% ist für den EKO nicht zielführend und geht an der Realität vorbei. Da viele wenigstens 30 Stunden arbeiten braucht es gerade in den Leitungspositionen ausgereifte Teilzeitmodelle, die Arbeitsbelastung, Aufgaben und Arbeitszeit in Einklang bringen. Das hat u.a. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bereits Anfang des Jahres angemerkt und hierzu um Austausch gebeten, um ein solches Teilzeitmodell in Leitungs- und Führungspositionen auszuarbeiten. Da der EKO keine Stellenbeschreibungen für die Stellen im Betrieb vorweisen kann, ist dies umso wichtiger und Grundlage in der Erörterung einer zeitgemäßen und bedarfsgerechten Personalpolitik.

## 2.2.2 Arbeitszeitmodelle in Führungspositionen

	M	Anteil in %	W	Anteil in %	D	Anteil in %	Gesamt
Vollzeit	7	17,5	33	82,5	0		40
Teilzeit	1	4,76	20	95,24	0		21

Männeranteil in Führungspositionen: 13,11% (Gesamtanteil unter den Beschäftigten: 12,34%)

Männeranteil bei Leitungen in Kitas: 7,02%

Wie stabil das Geschlechterverhältnis im Betrieb ist, zeigt sich auch daran, dass der prozentuale Anteil hinsichtlich der Fachkräfte und der Personen mit Führungsverantwortung pro Kopf gleichbleibt. Ein Unterschied ergibt sich aber in der Teilzeitbeschäftigung. Hier wird deutlich, dass sich dies prozentual verändert. Hier nehmen Männer im Betrieb im Vergleich zu Frauen und Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ einen viel geringeren Anteil an.

## 2.3 Fluktuation und Altersstruktur im EKO

### 2.3.1 Fluktuation durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

In den nächsten 6 Jahren werden 18 Fachkräfte und 9 Leitungen das Regeleintrittsalter erreicht haben. Das ist gerade in der aktuellen Situation eine hohe Zahl, die es im demographischen Wandel des Betriebs zu berücksichtigen gilt.

Jahr	In der Tätigkeit	Erzieher*innen	Leitungen	Stellv. Leitungen	Verwaltungsleitung	Verwaltung
2023	2	0	0	0	0	0
2024	0	3	0	0	0	0
2025	0	5	2	3	0	0
2026	1	2	1	0	0	0
2027	0	6	3	0	0	0
2028	0	2	0	0	0	2

Die Erreichung des Regeleintrittsalters in die verschiedenen Personalgruppen im Betrieb aufgeteilt. Die Kategorie Geschlecht spielt hier eine untergeordnete Rolle.

Wie können hier Übergänge gut gestaltet werden, um zum einen den Wissenstransfer zu gewährleisten aber auch, um einen Abschied aus dem Berufsleben aktiv zu gestalten? Als Betrieb sollten wir ein Interesse daran haben, die Gesundheit unserer älteren Mitarbeiter\*innen ausreichend zu stärken, um so den Krankenstand zu verringern aber auch um einen guten Übergang ins Rentenalter zu gewährleisten, damit ein „Durchhalten“ bis zum Renteneintrittsalter möglich ist. Das hat nicht nur Folgen für die einzelnen Personen, sondern dient auch der Personalbindung im Betrieb.

Auf Grund längerer Teilzeitphasen in der Berufsbiographie vieler Erzieherinnen und Erziehungs- bzw. Pflegezeiten, sehen sich viele Erzieherinnen am Ende ihres Berufslebens mit der Altersarmut konfrontiert, wenn sie ausschließlich auf ihre eigenen Rentenansprüche angewiesen sind. Daher ist es für viele Fachkräfte sehr relevant bis zum Renteneintrittsalter „durchzuhalten“. Gleichzeitig brauchen wir als Betrieb Fachkräfte und sind ebenfalls darauf angewiesen, dass unsere Mitarbeiter\*innen lange „durchhalten“.

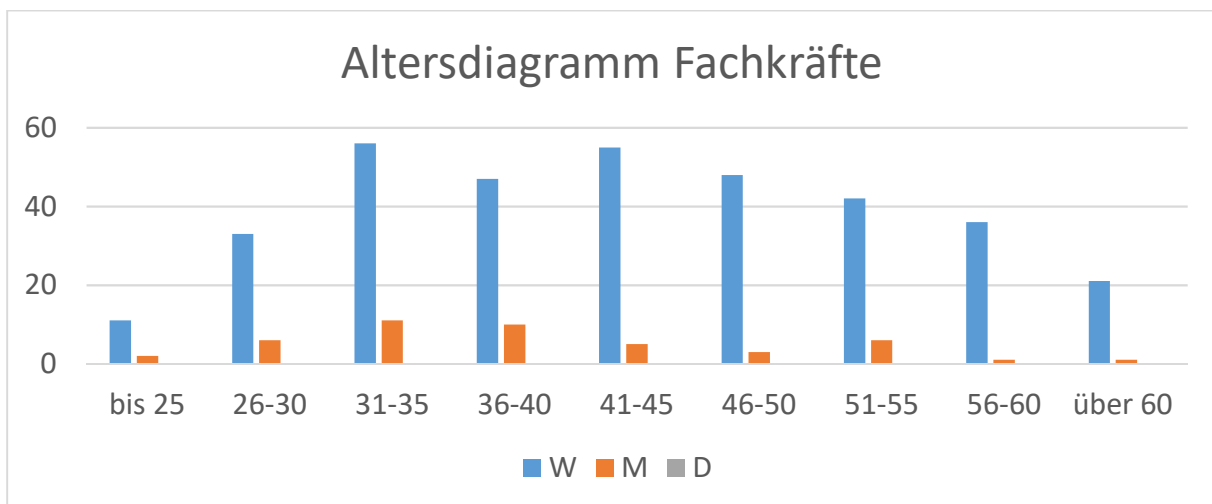


### 2.3.2 Altersstruktur im EKO bei den Beschäftigten

In den Kitas sind bereits 147 Mitarbeiter\*innen über 50 Jahre. Das macht 26,02% des Betriebs aus. Über 55 Jahre sind 85 Mitarbeiter\*innen, was einer Prozentangabe von 15,04% entspricht. Damit ist ein gutes Viertel der Beschäftigten in unseren Kitas mit der Thematik „Älterwerden im Beruf“ konfrontiert.

Alter	In der Tätigkeit	Erzieher*innen	(stlv.) Leitungen	Verwaltung	Auszubildende	Hauswirtschaft
Bis 25	5	13	0	0	24	0
W	5	11	0	0	15	0
M	0	2	0	0	9	0
D	0	0	0	0	0	0
26-30	7	39	3	2	4	0
W	5	33	3	2	3	0
M	2	6	0	0	1	0
D	0	0	0	0	0	0
31-35	13	67	5	4	5	0
W	11	56	5	3	3	0
M	2	11	0	1	2	0
D	0	0	0	0	0	0
36-40	10	57	9	0	4	0
W	10	47	9	0	3	0
M	0	10	0	0	1	0
D	0	0	0	0	0	0
41-45	7	60	7	7	5	1
W	6	55	6	7	5	1
M	1	5	1	0	0	0
D	0	0	0	1	0	0
46-50	10	51	8	3	5	1
W	10	48	7	2	4	1
M	0	3	1	1	1	0
D	0	0	0	0	0	0
51-55	4	48	8	7	2	1
W	4	42	7	7	1	1
M	0	6	1	0	1	0
D	0	0	0	0	0	0
56-60	4	37	8	10	2	0
W	3	36	7	6	2	0
M	1	1	1	4	0	0
D	0	0	0	0	0	0
Über 61	3	22	9	5	0	1
W	3	21	9	4	0	1
M	0	1	0	1	0	0
D	0	0	0	0	0	0

Der Beruf der Erzieher\*in entspricht einem gesellschaftlichen Bild, das stark damit verknüpft ist, sowohl körperlich wie auch geistig einen hohen Grad an Fitness aufzuweisen. Wir erleben viele Kolleg\*innen, die mit zunehmendem Alter nicht mehr die gleiche Leistung erbringen können wie noch in jüngeren Jahren. Oftmals außer Acht bleiben auch die Beschwerden, die Menschen in den Wechseljahren erleben, was auch schon mit Mitte 40 ein Thema werden kann. Die Erwartungen von Kolleg\*innen, Leitungen und dem Betrieb prallen oftmals schonungslos auf die sich verändernden Lebens- und Gesundheitsumstände der Mitarbeiter\*innen ein. Wir brauchen daher auch hier flexiblere Arbeits-(zeit) Modelle, um einen langen und gesunden Verbleib im Kinderdienst zu ermöglichen. Die nötige Sensibilisierung kann hier zu einer guten Haltung führen und den Weg allgemein öffnen hin zu mehr Inklusion in der Personalpolitik des EKO. Denn ältere Menschen oder Menschen mit Behinderung sind Rollenvorbilder in einer inklusiven Einrichtung und sollten gefragte Mitarbeiter\*innen im EKO sein. Auch wenn, oder gerade weil, der Leistungsgedanke im Beruf dann neu überdacht werden muss.



Die Altersstruktur im EKO zeigt deutlich, dass die Personenstärkste Gruppe im EKO die Anfang 30- und Anfang 40-jährigen sind. Aus meiner Sicht deckt sich das mit einer Familienplanungsphase ab Mitte 30. Auffallend finde ich zudem, dass sich kaum Berufsanfänger\*innen im EKO befinden. Eine wichtige Gruppe, da hierüber auch die pädagogische Qualität in Form neuer Impulse gesichert werden kann und sich zeigen könnte, in wie fern der EKO als Ausbildungsbetrieb auch eine Haltekraft für Auszubildende hat. Hier lohnt es sich genauer hinzuschauen und zu überlegen, was den EKO für Berufsanfänger\*innen interessant machen könnte. Der zunehmende Rückgang im Alter stimmt mich bedenklich, da deutlich wird, dass die Personalbindung mit zunehmendem Alter der Mitarbeiter\*innen schwindet. Hier muss dringend nachgesteuert werden. Die Übergänge müssen daher gezielt in den Blick genommen werden, sowohl am Anfang des beruflichen Werdegangs, wie auch am Ende.

Der Männeranteil ist auch in den Altersgruppen zwischen 30 und 40 am höchsten. Auch hier gilt es hinzuschauen, ob es mit der Personalbindung des EKO zusammenhängt oder vielmehr mit gesellschaftlichen Verhältnissen und Rollenklischees, die eventuell einem langsamen Wandel unterzogen sind. Gerade bei den Auszubildenden haben wir einen sehr hohen Männeranteil von 41,67%. Wie gestalten wir hier Übergänge, was sagt das über den Betrieb aus und wie können wir als EKO ein Betrieb werden, der sich gängiger Geschlechtervorstellungen und Rollenbilder entgegenstellt. Dies gilt auch hinsichtlich sich queer positionierender Mitarbeiter\*innen. Auch da haben wir gehörigen Nachholbedarf. In Bezug auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse sollten wir daher einen genaueren Blick in den Betrieb wagen und uns als modernen Betrieb aufstellen.

### 2.3.3 Personalbindung/Kündigungen

Wenn wir über den Fachkraftmangel im Bereich der Kitas sprechen, ist es auch notwendig über die Personalbindung des Betriebes zu sprechen. Einerseits spricht der Anteil an Mitarbeiter\*innen, die bereits das 50. Lebensjahr erreicht bzw. überschritten haben für eine gute Personalbindung, andererseits fällt auf, dass gerade jüngere Kolleg\*innen im EKO verhältnismäßig weniger sind. Hierzu gibt es viele mögliche Begründungen, die an anderer Stelle ausgeführt und diskutiert werden sollten. Im Bericht möchte ich aber noch die Möglichkeit nutzen, einen Blick auf die Kündigungen der letzten beiden Jahre zu werfen. Diese sind nicht nach Alter aufgeschlüsselt, können aber einen ersten Hinweis auf Fluktuation geben. Was dem im Bericht nicht gegenübergestellt wird, sind die Neueinstellungen. Diese beiden Gruppen sind statistisch auch nicht gegenüber zu stellen, da sie sich nicht aufheben oder gar ein Nullsummenspiel daraus wird.

#### 2.3.3.1 Kündigungen nach Tarifgruppen

Im Kita-Bereich haben 2022 damit 9 Leitungskräfte (S15-S18) gekündigt und insgesamt 38 Fachkräfte (S8b). Im Vergleich zum Jahr davor mit 4 Leitungskräften und 30 Fachkräften. Der Anstieg bei den Fachkräften scheint auf den ersten Blick eher marginal aber bei genauerem Hinsehen fällt auf, dass der Anstieg v.a. bei den Vollzeitkräften stattgefunden hat. Die Vermutung liegt nahe, dass dies etwas mit der erhöhten Arbeitsbelastung zu tun haben könnte, die gerade auf Vollzeitkräfte unter den aktuellen Bedingungen zutrifft. Diese Tendenz zeichnet sich meines Wissens auch schon für das aktuelle Jahr ab.

Stichtag 31.12.2021

	S04	S8b	13	09a	S16	S17
W TZ	0	18	0	0	1	1
W VZ	3	11	2	1	1	1
D TZ	0	0	0	0	0	0
D VZ	0	0	0	0	0	0
M TZ	0	1	0	0	0	0
M VZ	3	2	0	0	0	0

Stichtag 31.12.2022

	S04	S8b	13	S09a	S09c	11	S15	S16	S17	S18
W TZ	2	15	1	1	0	0	1	1	1	0
W VZ	3	18	1	0	0	0	1	1	3	1
D TZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D VZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M TZ	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
M VZ	0	4	0	0	2	1	0	0	0	0

An dieser Stelle wäre eine Erfassung der Stundenerhöhungen bzw. –reduzierungen sehr sinnvoll, um die individuellen Strategien der Mitarbeiter\*innen hinsichtlich der eigenen Arbeitszeit mit erfassen zu können. Teilzeitkräfte erhöhen oft in angespannten Personalsituationen um einige Stunden, was Vollzeitkräften natürlich nicht möglich ist. Auch die Überstunden werden oftmals von den Teilzeitkräften getragen. Diese sind aber ohnehin schon sehr nahe an der Vollzeit. Dem Fachkraftmangel ist demnach nicht über individuelle Stundenpassungen zu begegnen und wir können

zudem davon ausgehen, dass hier schon viel ausgeschöpft ist. Das gilt wohlgermerkt für Stundenerhöhungen wie für Stundenreduzierungen im Sinne des Stressabbaus.

Bisher eher unterbeleuchtet – auch im Frauen- und Gleichstellungsplan – ist die Situation in der Verwaltung bei den Sachbearbeiterinnen und im Bereich IT. Auch hier wird der Fachkraftmangel deutlich, sodass aktuell Stellen unbesetzt sind. Statistisch lässt sich dies auf Grund der geringen Grundgesamtheit allerdings nicht wirklich auswerten, weshalb es an dieser Stelle lediglich Erwähnung findet.

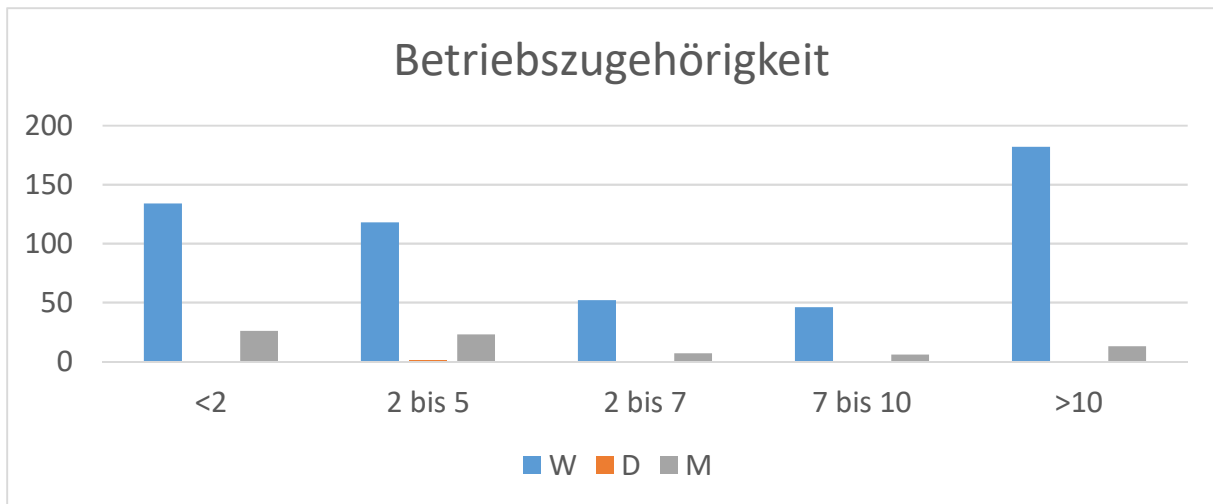
### 2.3.3.2 Betriebszugehörigkeit

Um die Dynamik im Betrieb besser verstehen zu können habe ich als letzte Erhebung die Betriebszugehörigkeit aller Mitarbeiter\*innen gewählt. Es fällt auf, dass 32,07% der Belegschaft länger als 10 Jahre beim EKO beschäftigt sind. Darüber lässt sich eine hohe Identifikation mit dem Betrieb vermuten.

Jahre	Anzahl	W	TZ	VZ	D	TZ	VZ	M	TZ	VZ
< 2	160	134	55	79	0	0	0	26	3	23
2-5	142	118	52	66	1	1	0	23	10	12
5-7	59	52	29	23	0	0	0	7	2	5
7-10	52	46	30	16	0	0	0	6	2	4
>10	195	182	122	60	0	0	0	13	1	12
	608	532	288	244	1	1	0	75	18	57

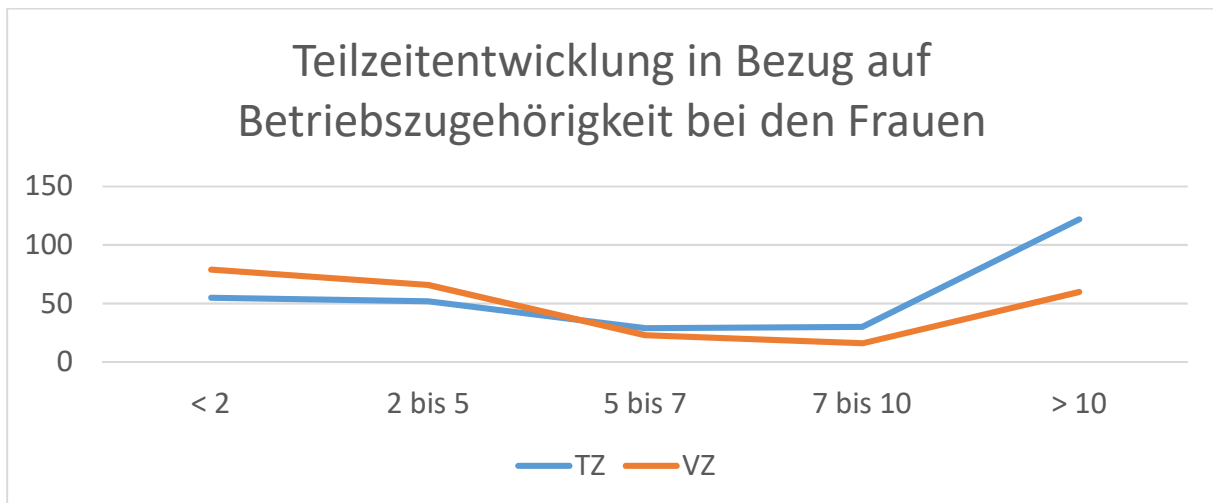
Es ist zudem anzunehmen, dass gerade die älteren Mitarbeiter\*innen über 50 eine langjährige Betriebszugehörigkeit haben. Statistisch erhoben habe ich diese Korrelation allerdings nicht. Für mich eher bedenklich dünn ist die Anzahl der Mitarbeiter\*innen mit einer Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren. Beide Gruppen zeigen mit Abstand die geringsten Mitarbeiter\*innenzahlen. Die Gruppe Mitarbeiter\*innen, die weniger als 2 Jahre im Betrieb sind, das heißt noch während Corona in den Betrieb kamen, ist mit 26,32% ähnlich groß wie die mit einer über 10-jährigen Betriebszugehörigkeit. Die Zahlen sollen hier auch nicht zu abschließenden Erklärung dienen, da noch andere betriebliche Entwicklungen in den Blick genommen werden müssten, wie beispielsweise allgemeine Personalerhöhungen oder Änderungen in der Personalpolitik. Auch wäre es spannend die Korrelation mit dem Alter herzustellen, um detaillierterer Aussagen treffen zu können. Beispielsweise sind Familienplanungsphase oft auch eine Möglichkeit sich beruflich neu zu orientieren, was ein Grund für den Einbruch bei der Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren sein kann. Vielleicht sind die Personen aber eben auch noch in einem Alter, in dem sie sich eine berufliche Neuorientierung mit der entsprechenden räumlichen und geistigen Flexibilität vorstellen können, während mit zunehmendem Alter auch Formen der Absicherung relevanter werden.

Dennoch lohnt es sich einen Blick auf die Betriebszugehörigkeit zu werfen und sich als Betrieb zu fragen, was es braucht, damit Personen bei uns ggf. länger als 5 Jahre beschäftigt bleiben.



In der Dynamik sollte zudem ein Blick darauf geworfen werden, wie die beiden Pole – sehr kurze Betriebszugehörigkeit und sehr lange Betriebszugehörigkeit – miteinander in Einklang gebracht werden können. Darin ergeben sich automatisch Spannungsfelder, weshalb darauf geachtet werden muss, wie ein Wissenstransfer aussehen kann, der Geleistetes und Erfahrenes anerkennt, ohne darin den Anspruch auf Unveränderbarkeit zu erheben.

Wichtig ist mir an dieser Stelle noch darauf hinzuweisen, wie sich das Verhältnis Vollzeit/Teilzeit im Laufe der Betriebszugehörigkeit verändert. Das Verhältnis dreht sich erstmals ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um.



Gehen wir davon aus, dass das Alter und die Betriebszugehörigkeit korrelieren, auch wenn wir hierfür noch keinen statischen Beleg haben, nehme ich an, dass es etwas mit der Familienplanungsphase zu tun hat. Besonders stark dreht sich das Verhältnis Vollzeit/Teilzeit aber bei den Frauen ab einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren um. Doppelt so viele Personen in dieser Gruppe arbeiten in Teilzeit im Vergleich zur Vollzeit. Auch hier ist anzunehmen, dass sich hier viele Mitarbeiter\*innen höheren Alters wiederfinden. Es unterstreicht abermals die Notwendigkeit sich im Betrieb intensiv mit der Thematik des Älterwerdens im Beruf bzw. Betrieb auseinanderzusetzen. Hier braucht es einen tragfähigen inklusiven Ansatz, denn es ist im Interesse des Betriebs jede Fachkraft zufrieden und gesund im Betrieb zu halten. Gleichzeitig ist es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe die Altersarmut gerade unter Frauen im Blick zu haben und aktiv gegenzusteuern.

### 3 Maßnahmen für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans bis 2025 (HGIG § 6)

Im Folgenden geht es darum die Maßnahmen des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu reflektieren, auf Aktualität zu prüfen und ggf. anzupassen. Aus diesem Grund lasse ich den Originaltext stehen und füge eine weitere Zwischenüberschrift „Reflexion“ ein, um die Maßnahme zu evaluieren.

#### 3.3 Förderung der Chancengleichheit

##### Ziele:

**Das Ziel** ist die Förderung der eigenständigen Existenzsicherung durch Berufsqualifizierung zur pädagogischen Fachkraft und die entsprechende Heranführung in Schritten. Chancengleichheit basiert auf dem Zugang zu Bildung und Ausbildung, weshalb dies Explizit die Grundlage dieser Förderung darstellt. Möglichkeiten und Zugänge im Bereich der Bildung sind nach wie vor sehr stark von Herkunft, Geschlecht und Alter abhängig.

Hier nimmt der EKO mit seinem Frauenförder- und Gleichstellungsplan eine intersektionale<sup>3</sup> Perspektive auf Ausbildung und Ausbildungsmöglichkeiten in einem sogenannten Frauenberuf ein, da der hohe Anteil von als Frauen sozialisierten Personen im Beruf nicht darüber hinwegtäuschen soll, unter welchen Bedingungen und mit welchen Hürden zukünftige Mitarbeiterinnen konfrontiert sind.

Der EKO ist ein Ausbildungsbetrieb und begleitet seine Auszubildenden auf unterschiedlichen Ausbildungswegen und in unterschiedlichen Ausbildungsstadien. Im EKO können Auszubildende die Ausbildung über die *Praxisintegrierte vergütete Ausbildung* (PivA) machen, aber auch berufsbegleitend entweder mit der Vergütung von zwei Arbeitstagen pro Woche oder über die Förderung der Agentur für Arbeit nach *WeGebAU* (jetzt: *Weiter.Bildung!*) in Vollzeitanzstellung über die Entgeltgruppe S4.

Der stetige und notwendige Ausbau von Betreuungsplätzen gerade durch den Rechtsanspruch der Kinder von eins bis sechs Jahren sowie der zunehmende Bedarf bei Grundschulkindern, für die ebenfalls ein Rechtsanspruch zu erwarten ist, führt auch im EKO dazu, dass gut ausgebildete Fachkräfte jetzt und für die Zukunft vermehrt gebraucht werden. Zur Zielgruppe gehören daher alle jungen Menschen nach dem Schulabschluss in Offenbach und Umgebung, sowie all jene, die erst spät(er) ihr Interesse am Beruf des\*der Erzieher\*in entdecken. In einer so heterogenen Stadt wie Offenbach sind darunter auch viele Menschen mit eigener oder familiärer Migrations- und/oder Fluchterfahrung. Gerade diese Menschen für den Erzieher\*innen-Beruf zu begeistern und anzusprechen ist daher wichtig. Darum ist es notwendig die Zielgruppe in ihrer Heterogenität zu begreifen und die verschiedenen Lebensrealitäten der Auszubildenden zu erfassen, um die Ausbildungen und Möglichkeiten der Qualifizierung daran anzupassen.

An der Schnittstelle von Alter bzw. Lebensbiographie, Geschlecht und Herkunft findet das *Weiter.Bildung!*-Programm seinen Platz im Kanon der EKO Ausbildungsmöglichkeiten. Der Ausbau und ggf. die aktive Bewerbung dessen kann eine Möglichkeit sein dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken, gerade vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung im EKO. Die

---

<sup>3</sup> „Intersection“ ist der englische Begriff für Straßenkreuzung und steht somit sinnbildlich dafür, dass verschiedene Identitätskonzepte von Menschen – aus unterschiedlichen Richtungen kommend – aufeinandertreffen. Jeder Mensch hat demnach mehrere Identitäten, sei es die Herkunft, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, das Alter, die Religion oder die physische und psychische Verfassung. Diese können daher nicht losgelöst betrachtet werden.

Das bedeutet, dass eine Person in Bezug auf eines dieser Identitätsmerkmale Benachteiligung erfahren kann, aber auch in mehreren, die letztlich zusammen in spezieller Weise wirken. Die Benachteiligung, die hier angesprochen wird betrifft die Identitätsmerkmale Herkunft und Geschlecht, wodurch gerade als Frauen sozialisierte Personen mit eigener Migrationserfahrung in den Blickpunkt geraten. Das bedeutet nicht, dass sich damit die Benachteiligung vervielfältigt, vielmehr ergeben sich im Zusammentreffen verschiedener Benachteiligungen neue Formen von Benachteiligungen.

Erfahrungen der letzten drei Ausbildungsgänge zeigen deutlich eine zunehmende Erhöhung des Frauenanteils bei vergleichsweise erheblichem Rückgang des Anteils an Männern in der Ausbildung über die Förderung im Weiter.Bildungs Programm. Unter Einbeziehung der Rückmeldungen und Beobachtungen scheint es so, als bräuchten gerade die Frauen mit eigener Migrationserfahrung einen längeren Vorlauf, um die Bedingungen für einen Ausbildungsbeginn herstellen zu können. Größtes Hindernis dabei ist das Sprachniveau, das zu Beginn der Ausbildung auf B2<sup>4</sup> Niveau sein muss. Zunächst war der Anteil an Menschen mit Deutsch als Hauptsprache und/oder Personen, die schon lange in Deutschland lebten weit höher und auch die Zahl der Personen, die die Ausbildungsförderung in Anspruch nahmen weit größer. Jetzt sind es hauptsächlich Bewerberinnen, die einen langen Vorbereitungsweg im und mit dem EKO durchlaufen haben, die sich für die Förderung bewerben.

Gerade die Herausforderung des Spracherwerbs auf C1 Niveau stellt für viele eine kaum zu überwindende Hürde neben dem Beruf und den Familienaufgaben dar. Eine schrittweise Heranführung, Beratung und Gestalten von Möglichkeiten seitens des EKO sollte daher obligatorisch werden, wenn die Förderung der Chancengleichheit gerade für Frauen mit eigener Migrationserfahrung möglich gemacht werden soll.

Der Erzieher\*innenberuf soll daher für eine Vielzahl von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungswerten zugänglich gemacht werden. Das beinhaltet auch die Fachkräfteförderung von als Männern sozialisierten Personen, die auf Grund von Geschlechterklischees und Stereotypen den Beruf des Erziehers sehr selten überhaupt als Möglichkeit begreifen.

Zudem sollen sich eben nicht nur all jene Menschen von einer Ausbildung im EKO angesprochen fühlen, die sich in dem ihnen bei der Geburt zugeordneten Geschlecht verorten, also als männlich oder weiblich bezeichnen, sondern darüber hinaus auch allen Personen, die sich nicht eindeutig zuordnen wollen oder können. Damit möchte der EKO auch Nicht-Binären-, Trans- oder Interpersonen den Zugang zum Erzieher\*innenberuf ermöglichen.

### Maßnahmen:

- In Anbetracht des Fachkräftemangels will der EKO die entsprechenden Zielgruppen hinsichtlich zukünftiger Fachkräfte herausarbeiten und gezielt darauf einwirken diese anzusprechen und von einer Ausbildung beim EKO zu überzeugen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im EKO sollte darin eine zentrale Rolle einnehmen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis basiert auf einer Analyse des Berufs Erzieher\*in als sogenannter Frauenberuf und die Einbettung in gesellschaftliche Rollenvorstellungen. Das sollte die Grundlage sein für Überlegungen dafür, wie der Beruf für alle Geschlechter interessant werden kann. Hier ist insbesondere zu prüfen, was dies für Personen mit dem Geschlechtseintrag divers bedeutet und wie sich auch Transpersonen im Beruf der\*des Erziehers\*Erzieherin wiederfinden können.
  - Die Erarbeitung eines Ausbildungskonzepts im EKO unter Federführung der Betriebsleitung und der Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist dabei unverzichtbar. So soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Ausbildung zu koordinieren und die Qualität auf vielen Ebenen zu sichern.

---

<sup>4</sup> Das Sprachniveau wird im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) in drei Stufen mit Unterstufen von A1 bis C2 eingeordnet. A1 und A2 verhelfen zur elementaren Sprachanwendung, B1 und B2 verhelfen zur selbständigen Sprachanwendung und die beiden C Niveaus verhelfen zur kompetenten Sprachverwendung, um so auch wissenschaftliche und fachspezifische Texte zu verstehen. Der C1 Kurs ist demnach auch die Voraussetzung um ein Studium an deutschen Hochschulen aufnehmen zu können, sofern es sich um einen deutschsprachigen Studiengang handelt.

#### Reflexion Zwischenbericht:

Der EKO hat mittlerweile seit 1,5 Jahren eine Ausbildungscoordination, die sich zum einen um die Koordinationsaufgaben kümmert, wie auch um die Qualitätssicherung. Das Geschlechterverhältnis unter den Auszubildenden scheint sich geringfügig verändert zu haben aber der EKO hat hierzu noch keine proaktive Rolle eingenommen. Eine bessere Koordination und inhaltliche Ausgestaltung des *Boy's Day* wäre hier von Vorteil.

Über einen Kontakt, den ich mit der Agentur für Arbeit aufgebaut habe, wollen wir konkret Männer für den Beruf interessieren und Berührungspunkte schaffen. Der Blick in die Kita und die gezielte Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Rollenvorstellungen soll hier helfen.

- Explizite Förderung von Personen zum Quereinstieg in den Beruf Erzieher\*in. Gerade Personen, die „in der Tätigkeit“ ungelern in den Einrichtungen arbeiten, soll die Ausbildung ermöglicht werden. Das betrifft vornehmlich Personen außerhalb des regulären Ausbildungsalters und entsprechenden Lebensrealitäten, Verpflichtungen und Verantwortungen. Zur Anerkennung eben jener Lebensrealitäten wird die Ausbildung über die Agentur für Arbeit im Rahmen des Weiter.Bildung!s Programm gefördert. Diese Form der Ausbildung beim EKO geht nun ins vierte Jahr und soll fester Bestandteil im Ausbildungskanon im EKO werden.
  - Zu prüfen ist, ob dieser Ausbildungsweg ausgebaut werden kann, sodass externe Personen sich hierauf explizit bewerben können. Gegebenenfalls werden die Bedingungen und Kriterien hierfür gemeinsam mit der Betriebsleitung, dem Personalrat und den pädagogischen Leitungen erörtert.
  - Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin für die Erstprüfung und Beratung der Personen, die über Weiter.Bidlung! ihre Ausbildung machen wollen verantwortlich. Gegebenenfalls erarbeitet sie langfristig gemeinsam mit interessierten Mitarbeiter\*innen einen Plan, wie die Ausbildung begonnen werden kann. Hierzu agiert sie selbstständig mit den hierfür zuständigen Personen und in Absprache mit der Betriebsleitung.

#### Reflexion Zwischenbericht:

Hier können wir weiterhin Erfolge verbuchen. Mitarbeiter\*innen gehen regelmäßig aus dem Status einer ungelernen pädagogischen Kraft in den Status Auszubildende\*r über. Durch die Förderung der Agentur für Arbeit werden die Ausbildungsplätze zwei Jahre lang mitfinanziert. Seit letztem Jahr haben wir das an die PivA Ausbildung angepasst, da die berufsbegleitende Ausbildung in der Käthe-Kollwitz-Schule abgeschafft wurde.

Im nächsten Schritt wollen wir den Quereinstieg gezielter fördern und damit auch nach außen werben.

- Anerkennungsberatung von Schul-, Bildungs- und Berufsabschlüssen: Da beim Jugendamt eine Stelle für alle Träger existiert, die sich explizit mit der Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen befasst, wird die Zugänglichkeit geprüft und gegebenenfalls im EKO eine Ansprechperson oder ein Leitsystem entwickelt, was den Mitarbeiter\*innen den Zugang zur Beratung erleichtern soll. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass den Mitarbeiter\*innen diese Möglichkeit bekannt ist und sie diese auch in Anspruch nehmen können. Wie eine entsprechende Anlaufstelle im EKO und der Weg für die Mitarbeiter\*innen ausgestaltet sein kann, soll gemeinsam mit Betriebsleitung, FuGl Beauftragter, einer pädagogischen Leitung sowie dem Personalrat erarbeitet werden.



#### Reflexion Zwischenbericht:

Als Resultat der Initiative der pädagogischen Bereichsleitungen arbeitet der EKO aktuell stärker mit INBAS zusammen für Vorprüfungen und hinsichtlich der Einordnung von Schul-, Studiums- oder Berufsabschlüssen. Hier werden Personen direkt weiter verwiesen.

Die politische Situation entwickelt sich dynamisch weiter, so dass es zunehmend mehr Optionen für die Anerkennung von Schul-, Bildungs- und Berufsabschlüssen geben wird. Das bedeutet, dass es nach wie vor notwendig ist, einen besseren und vollständigeren Überblick zu erlangen. Wir brauchen daher auch Betrieb ausreichend Kenntnisse über diese Möglichkeiten und Veränderungen, um zielgerichtet auf verschiedenen Ebenen dem Fachkräftemangel entgegenwirken zu können. Die Gruppe von Personen mit eigener Migrationserfahrung muss weiterhin gezielt in den Blick genommen werden, auch über den Betrieb hinaus.

- Deutschkurse – Förderung von Beschäftigten (in der Tätigkeit) mit geringen Deutschkenntnissen.
  - Der EKO setzt sich mit entsprechenden Anbietern auseinander und erschließt den Mitarbeiter\*innen entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten über Sprachkurse ab dem Sprachniveau B2. Aufbauend auf der Zusage des EKO die Kosten für Sprachkurse zu übernehmen (50% im Vorfeld und weitere 50% nach erfolgreichem Abschluss), prüft dieser welche Wege es gibt, den Spracherwerb über den Betrieb und einen eventuellen betriebseigenen Sprachkurs zu ermöglichen.
  - Daran angeschlossen sollen Kriterien zur Berechtigung am Sprachkurs erarbeitet werden. Ein starker Fokus wird auf dem Willen zur Ausbildung liegen, aber auch Mitarbeiter\*innen, die bereits als Fachkraft anerkannt sind, sollen davon eingeschlossen werden.

#### Reflexion Zwischenbericht:

Wir bieten aktuell den dritten C1 Deutschkurs im EKO an. Durch die letzten beiden Kurse konnte 19 Personen am Deutschkurs teilnehmen und damit eine Grundvoraussetzung schaffen, um eine Ausbildung beginnen zu können. Es zeichnet sich weiter ab, dass es zwar nicht viele Personen betrifft, aber eventuell eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Stadt und Landkreis Offenbach das Angebot auch in Zukunft sichern kann. Auch wenn die Kosten dieses Sprachkurses hoch sind, sind diese mit einer ausgebildeten Fachkraft im EKO schnell wieder reingeholt. Trotz der hohen Durchfallquote in der ersten Prüfung, schaffen es alle, die es sich vorgenommen haben, die Ausbildung zu beginnen und erfolgreich zu beenden.

Der Sprachkurs bleibt ein wichtiger Baustein im Quereinstieg bei der Zielgruppe Mitarbeiter\*innen oder Interessierte mit eigener Migrationserfahrung. Wir haben aktuell für das vergangene Jahr auch zwei Mitarbeiterinnen, die den Realschulabschluss nachgeholt haben. Neben der Vollzeitberufstätigkeit und Familienaufgaben ist das eine erstaunliche Leistung.

Weiter im Blick bleiben Möglichkeiten und Maßnahmen, die Mitarbeiter\*innen darin unterstützen die Bedingungen für die Ausbildung zu erfüllen. Welche Rolle der EKO darin einnimmt, was der EKO selbst leisten kann und wer die Felder Koordiniert, muss neu ausgelotet werden.

- Mögliche Entfristung der Verträge von Mitarbeiter\*innen in der Tätigkeit (i.d.T.):
  - Zur Existenzsicherung im Alter prüft der EKO in Bezug auf älterer Beschäftigter i.d.T. die Möglichkeit der Entfristung der Verträge. Hierzu findet er Kriterien, die mit den rechtlichen Bedingungen einhergehen. Z.B. Beschäftigte streben auf Grund ihres Alters keine Berufsausbildung mehr an und/oder sind älter als 50 Jahre. Zurzeit sind zehn Beschäftigte i.d.T älter als 50 Jahre und streben keine Berufsausbildung mehr an; eine Person im Alter von 50 Jahren befindet sich seit 08/2019 in der Berufsausbildung. Ein weiteres Kriterium

kann der Beschäftigungszeitraum sein. Zum Beispiel, wenn ein\*e Mitarbeiter\*in mehr als zehn Jahre beim EKO beschäftigt ist. Derzeit ist ein Mitarbeiter bereits mehr als zehn Jahre beim EKO beschäftigt, genau 17 Jahre.

#### Reflexion Zwischenbericht

In Gesprächen mit der Betriebsleitung und dem Personalrat konnten wir uns darauf einigen, Personen, die das 60. Lebensjahr erreicht haben und keine Ausbildung machen wollen, zu entfristen. Allen anderen Personen, die bis 2022 in den Betrieb gekommen sind, soll ein Angebot zur Qualifizierung gemacht werden.

- Mitarbeiter\*innen in der Tätigkeit einer\*eines Erzieher\*in sollen die Möglichkeit haben, ihren Ausbildungsstart über Weiter.Bildung! langfristig über mehrere Jahre hinweg zu planen. Es sollen Kriterien erörtert werden, wie diese in Selbsteinschätzung und Selbstverpflichtung einen Zeitplan entwickeln können. Dies soll die Grundlage dafür sein, den Vertrag bis zum gemeinsam festgelegten und vereinbarten Ausbildungsantritt zu verlängern. Zudem soll ein Konzept erarbeitet werden, wie die Heranführung an die Ausbildung ausgestaltet werden kann und welche Unterstützungen es braucht. Diese Möglichkeit der „Vorausbildung“ soll im Betrieb fest verankert werden, sodass die Informationen für Mitarbeiter\*innen zugänglich sind und Leitungen ihre Mitarbeiter\*innen zusätzlich darauf hinweisen können. Die Bearbeitung und Begleitung obliegt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
  - Eine detaillierte Analyse der Personen i.d.T. soll erstellt werden, um festzustellen, welche Personen für eine Ausbildung angesprochen werden können. Darüber hinaus soll eine grobe Einschätzung der jeweiligen Lebenssituationen (Alter, Herkunft, Fürsorge- und/oder Pflegeverantwortung) der Mitarbeiter\*innen Aufschluss darüber geben, wie Chancengleichheit in dieser Gruppe von Mitarbeiter\*innen hergestellt werden kann.

#### Reflexion Zwischenbericht

Diese Überlegungen werden aktuell in der AG Quereinstieg diskutiert. Eine Analyse der Personen in der Tätigkeit als Erzieher\*in wurde bereits von den Pädagogischen Leitungen vorgenommen. Darauf basierend gab es schon zielgerichtete Angebote an Mitarbeiter\*innen, zuletzt die Möglichkeit in die Kinderpflege-Ausbildung zu gehen, für die eine eigene EKO Klasse eröffnet wurde. Die Angebote an (zukünftige) Mitarbeiter\*innen hinsichtlich der „Vorausbildung“ müssen noch erörtert werden, um herauszufinden, wie und in welchem Umfang diese vom Träger angeboten werden kann.

#### **Einschub Kinderpflege-Ausbildung**

Die Idee zur Kinderpflege-Ausbildung hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bereits vor fast zwei Jahren vorgebracht. Ende letzten Jahres, nachdem sich eine Gesetzesänderung anbahnte, wurde deutlich, dass ungelernte Kräfte in der Tätigkeit als Erzieher\*in finanziell über den Wirtschaftsplan nur noch schwer abzudecken wären. Mit fast 70 Mitarbeiter\*innen in der Tätigkeit als Erzieher\*innen wäre das nicht weiter möglich gewesen. Die Idee der Kinderpflege-Ausbildung war damit eine Möglichkeit, Personen so weit auszubilden, dass sie zu 100% auf den Fachkraftschlüssel zu rechnen sind. Das Lernzentrum LQB<sup>2</sup> bietet in Frankfurt über eine Kooperation mit einer Schule in Thüringen diese Form der Ausbildung an. Das ist zwar kein Modell, was der EKO aktuell als Standard im Rahmen der Ausbildungsmöglichkeiten aufnehmen möchte, aber in Bezug auf die Aktuelle Situation sind das 18 Personen mehr, die am Ende eines Jahres auf den Fachkraftschlüsseln angerechnet werden können, und die sich bereits seit Jahren bei uns im Betrieb bewehrt haben.

- Auch in Bezug auf die Ausbildung ist die Vereinbarkeit mit Fürsorge- oder Pflegeaufgaben von Personen relevant. Gerade für als Frauen sozialisierte Personen stellt dies eine wichtige Voraussetzung hinsichtlich der Chancengleichheit dar. Die Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten muss sich letztlich in konkrete Handlungen übersetzen. Der EKO überprüft daher die eigenen Möglichkeiten hinsichtlich der Ausbildung in Teilzeit und prüft inwieweit er auf die zuständigen Institutionen und Behörden einwirken kann, um Ausbildung prinzipiell auch in Teilzeit zu ermöglichen. Ein konkreter Schritt dahingehend kann sein, mit den Fachschulen darüber in Austausch zu treten und nach Lösungen zu suchen, wie die Schulzeit in Teilzeit absolviert werden kann.

#### Reflexion Zwischenbericht

Hier zeichnet sich aktuell keine Möglichkeit ab, wie die Ausbildung in Teilzeit absolviert werden kann. Lediglich das dritte Ausbildungsjahr bei PivA ist in Teilzeit zu absolvieren, was auch schon Mitarbeiter\*innen aus unterschiedlichen Gründen in Anspruch genommen haben. Hier gilt es v.a. auf der politischen Seite nachzusteuern.

### 3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### Ziele:

In der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Ziel eine hohe Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeiter\*innen zu erreichen. Hierzu ist es notwendig, die verschiedenen Lebensphasen von Personen zu berücksichtigen, die sich biographisch oder ereignisbezogen ergeben. Aus der Biographie heraus ergeben sich beispielsweise Teilzeitphasen hinsichtlich der Fürsorgeaufgaben gegenüber Kindern aber auch in Bezug auf längerfristige oder kurzzeitig notwendige Pflegephasen von Angehörigen gerade für ältere Mitarbeiter\*innen. Dass sich diese Brüche in der Erwerbsbiografie nach wie vor hauptsächlich für als Frauen sozialisierte Personen zeigen, hängt mit der gesellschaftlich konstruierten Rollenverteilung zusammen. Demnach wird laut dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017 die Sorgearbeit im Familienkontext hauptsächlich von Frauen geleistet. Die Zahlen belegen dies und so konnte ermittelt werden, dass Frauen hierfür um die Hälfte mehr Zeit aufbringen als Männer. Gerade im Bereich der Pflege ergibt sich für viele Frauen die Problematik ihre Berufstätigkeit oft das zweite Mal zu unterbrechen, da in 70 % der Fälle die unentgeltliche häusliche Pflege von Frauen geleistet wird (vgl. Gutachten der SoVD vom Oktober 2019 aus: Frauenpolitischer Dienst 12.03.2020, S. 2). Resultat ist ein erhöhter Teilzeitanteil bei Frauen im Vergleich zu Männern und dies oft mehrmals in einer Berufsbiografie. Dies zeigt sich im EKO mit 49,5% Teilzeitkräften auch deutlich, gilt der Erziehungsberuf nach wie vor als sogenannter Frauenberuf. Gerade in Bezug auf die Alterssicherung ist das für viele spätestens dann existenzbedrohend. Mit der Teilzeitarbeit sinkt das monatliche Einkommen, oft kommen für die Frauen ungünstige Besteuerungen in der gemeinsamen Veranlagung mit dem Ehemann dazu. Das geringe Einkommen vieler Frauen in Teilzeit führt letztlich zu geringen Beiträgen in der Rentenkasse, was direkten Einfluss auf die zu erwartende Rente der Frauen hat. Mehrjährige Berufspausen verschärfen die Situation zusätzlich.

Darüber hinaus planen viele junge Menschen Teilzeit aufgrund der Vereinbarkeit mit ihrer weiteren beruflichen Perspektiven und persönlichen Interessen. Seien es zeitintensive Fort- und Weiterbildungen, Leitungs- und/oder Vereinssport, politisches und zivilgesellschaftliches Engagement oder das Bekleiden von Ehrenämtern. Der persönliche Ausgleich zu einem herausfordernden Beruf ist individuell in Zeit und Notwendigkeit zu bemessen.

Neben einer guten Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht somit auch die physische und psychische Stabilität der Mitarbeiter\*innen im Fokus, die mit einer guten Sorge um die eigene Person verbunden ist. Das beinhaltet auch die Möglichkeit die eigene Existenzsicherung selbstständig und selbstbewusst unter Berücksichtigung der eigenen Lebensphasen und -modelle sicherzustellen. Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit kann so zur zeitlichen Ressource werden, wobei sichergestellt werden sollte, dass die Teilzeit nicht zur „Falle“ wird, das heißt die Möglichkeit zurück zur Vollzeit oder der Annäherung an diese muss gewährleistet bleiben. Zudem kann die Möglichkeit auf Teilzeit nur ein Baustein in einem Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der eigenen psychischen wie physischen Belastung sein.

Teilzeit kann zudem unterschiedliche Arbeitszeitmodelle beinhalten und sich somit nahe an der Vollzeit bewegen oder gegebenenfalls auf diese zusteuern. Die Zeitspannen dieser Teilzeitphasen können gleichfalls kurz und temporär ausfallen oder sich über einen längeren Lebensabschnitt erstrecken.

Hier schafft der EKO bereits die Möglichkeit in Teilzeit sehr flexibel und angepasst auf die jeweiligen Lebensbedingungen und -situationen zu arbeiten. Stärker berücksichtigt werden muss noch die Flexibilität in der Teilzeit und gerade die Phase des letzten Arbeitsabschnitts in der eigenen Arbeitsbiografie.

### Maßnahmen:

- Es soll geprüft werden ob und inwiefern der „Elternguide“ beziehungsweise diesbezügliche Beratungsangebote – über das bestehende Beratungsangebot hinaus – vom Betrieb und somit von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erbracht werden sollen. Darin enthalten ist auch das Angebot von Schulungen gegenüber Leitungskräften und die allgemeine Verankerung im Betrieb.

### Reflexion Zwischenbericht

Unter Mitarbeit einer Kollegin, die auf Grund von Schwangerschaft nicht im Kinderdienst eingesetzt werden konnte, wurde ein neuer Elternguide erstellt, der sich mit Elternzeit und Elterngeld befasst und explizit die verschiedenen Möglichkeiten des Wiedereinstiegs und der Weiterbeschäftigung während der Elternzeit beleuchtet. Dieser existiert bisher in Rohfassung und soll Ende des Jahres in Druck gehen.

- Die Betriebsleitung möchte sich ein Bild davonmachen, wie die Mitarbeiter\*innen ihre Arbeits- und Lebensrealitäten vereinbaren, um festzustellen mit welchen Herausforderungen sie darin eventuell konfrontiert sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeaufgaben für Kinder oder zu pflegende Angehörige wirken sich erheblich auf die Berufsbiographien von Mitarbeiter\*innen aus. In besonderem Maße sind hiervon nach wie vor als Frauen sozialisierte Personen betroffen. Um etwaigen negativen Folgen dahingehend mit zielgerichteten und passgenauen Maßnahmen entgegenwirken zu können, soll im Rahmen einer Befragung eine Analyse der Lebensrealitäten und Bedürfnislagen und Notwendigkeiten der Mitarbeiter\*innen vorgenommen werden. Vorbereitend hierzu wird sich die Betriebsleitung mit den jeweiligen Leitungsverantwortlichen der Verwaltung und der Einrichtungen, dem Personalrat und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzen und für die Methode der Befragung Kriterien und Fragen überlegen, sowie diese diskutieren. Mit dieser Befragung soll die Grundlage geschaffen werden, um an den konkreten Unterstützungsbedarfen entlang, Möglichkeiten der Anpassung in der Arbeitsgestaltung zu erörtern. So könnten beispielsweise die Rückkehr- und Startbedingungen nach Eltern- oder Pflegezeit(en) erleichtert werden. Eine solche Untersuchung böte die Möglichkeit die Bedingungen professionell zu gestalten und damit in den betrieblichen Ablauf zu integrieren. Dies dient einer langfristigen Mitarbeiter\*innenbindung und führt dazu Fachkräfte auch nach Auszeiten zurückzugewinnen bzw. langfristig zu halten. Mögliche Themenblöcke könnten sein: Berufsrückkehr, Eingliederung in die Kita, Unterstützung von Alleinerziehende bzw. Ein-Personen-

Haushalt, Elternzeit für Väter, Stresslevel und Ausgleichstrategien, emotionale Überlastungskurven, u.a.

#### Reflexion Zwischenbericht

Hierzu hat aktuell noch nichts stattgefunden.

- Überprüfung der Informationsmaterialien zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Kita-Handbuch auf Aktualität und Vollständigkeit. Sicherstellung, dass die Leitungen der Einrichtungen über mögliche Veränderungen und Neuerungen informiert sind. Eine entsprechende Sensibilisierung der Leitungen hinsichtlich der Pflege- und/oder Sorgearbeiten von Mitarbeiter\*innen und die Verantwortungen von Führungskräften, darin unterstützend tätig zu werden, sollen vereinheitlicht werden. Die Notwendigkeit und die Möglichkeiten eines Informationsaustauschs unter den Leitungen sowie entsprechende Kompetenztrainings zu einzelnen Themenblöcken auf der Leitungsebene sollen geprüft werden.

#### Reflexion Zwischenbericht

Diese Überlegungen fließen ebenfalls in den neuen Guide mit ein, sodass das Kita-Handbuch obsolet wird, da hierauf nur die wenigsten Mitarbeiter\*innen zugreifen (können).

- Erstellung einer Informationsmappe in Papierform (Mutterschutz, Elternzeit, Pflege; Berufsrückkehr) für päd. Bereichsleitung, Kita-Leitungen und interessierte Beschäftigte können hierin ein Baustein darstellen. Aushänge zu dem Thema in der Kita können gegebenenfalls gestaltet werden. Über entsprechende Maßnahmen und die Haltung vom EKO in Bezug auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit sollen offensiv auf der Homepage gestaltet werden.

#### Reflexion Zwischenbericht

Siehe Eltern-Guide.

- Fortbildungen sind integraler Bestandteil für Erzieher\*innen. Die Qualität der Arbeit hängt entscheidend von der regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungen ab, da die Mitarbeiter\*innen hierüber auf dem aktuellen Forschungs- und Praxisstand sind und dies aktiv und direkt im pädagogischen Kita-Alltag umsetzen können. Die betriebseigenen Fortbildungen (dies betrifft auch alle betrieblichen Maßnahmen und (internen) Fortbildungsprogramme hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten zu Leitungskräften in den Einrichtungen und der Verwaltung im EKO) sollen demnach die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Familienaufgaben mitberücksichtigen. Wie dies zu gewährleisten ist, soll regelmäßig überprüft werden. Es soll überlegt werden, welche Instrumente hierfür hilfreich sein können. Beispielsweise kann es einen Fragebogen geben, der unter anderem die Vereinbarkeitsmöglichkeiten in der Durchführung einer internen Fortbildung abfragt. Die externen Fortbildungen sollen aber gleichfalls mit den Fürsorge- und Familienaufgaben vereinbar sein. Dies gilt in besonderem Maße für Teilzeitkräfte. Hier sollen die Möglichkeiten und Bedingungen zur Teilnahme geprüft werden und gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden, die eben diese Vereinbarkeit zur Schulung der Mitarbeiter\*innen ermöglichen. Der EKO prüft Möglichkeiten der Unterstützung von Mitarbeiter\*innen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, um die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen.

#### Reflexion Zwischenbericht

Hierzu müssen wir noch ins Gespräch gehen, um das Prozedere sicherzustellen.

- Evaluation Berufsrückkehrpläne (DV – Rückkehrmanagement) bis zum 31.12.2022.
- Führen in Teilzeit (Stellvertretende Leitung, Leitung): Bei einem so großen Anteil an Teilzeitbeschäftigten, die sich aus der Vereinbarkeitsproblematik heraus ergeben, ist es

notwendig, entsprechende Möglichkeiten auf allen Ebenen anzubieten, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten und Diskriminierungen auf Grund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenzuwirken. Wie dies konkret ausgestaltet werden kann soll erörtert werden.

#### Reflexion Zwischenbericht

Sowohl die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wie auch der Personalrat haben hierzu ein dringendes Bedürfnis nach Austausch angemeldet. Dies wurde bereits im April schriftlich erklärt. Es wird demnach bald zu einem Austausch hierüber kommen, denn aktuell spiegeln sich Tätigkeit und Tätigkeitsfelder nicht in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit der Mitarbeiter\*innen wider. Gerade bei den Kita-Leitungen ist das aufgefallen und hier gibt es einen sehr unterschiedlichen Umgang. Im Sinne der Transparenz und Gleichbehandlung wird es hierzu ein betriebliches Konzept geben.

- Da die Absicherung im Alter für viele Mitarbeiter\*innen ein wichtiges Thema ist und auch die Anzahl der Mitarbeiterinnen über 45 Jahren im EKO glücklicherweise hoch ist, soll sich dem Thema Rente und Altersabsicherung explizit gewidmet werden. Auch hier geht es darum die Unsicherheiten und Bedarfe der Mitarbeiter\*innen stärker herauszuarbeiten und gegebenenfalls zu informieren und Möglichkeiten zu schaffen, die Absicherung im Alter selbstbestimmt zu gestalten. Es soll daher gemeinsam mit dem Personalrat und allen Führungskräften erörtert werden, wie dies aus dem Betrieb gestaltet werden kann.

#### Reflexion Zwischenbericht

Auch dies wurde bisher noch nicht angegangen. In Anbetracht der Zahlen im Zwischenbericht und mit zunehmendem Einblick der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist dies aber nach wie vor sehr dringend.

- Es soll geprüft werden, wie Überstunden bzw. der gezielte Abbau dieser in einem Zeitraum von einem oder mehreren Monaten zukünftig genutzt werden könnten, um einerseits Familien- und Pflegeaufgaben kurzfristig organisieren zu können, aber auch um den individuellen Interessen und dem eigenen Engagement nachgehen zu können. Im Mittelpunkt dieser Prüfung soll stehen, wie die individuellen Möglichkeiten und die betrieblichen Notwendigkeiten darin in Einklang gebracht werden können.

#### Reflexion Zwischenbericht

Zuletzt wurde dieser Punkt als Mini Sabbatical in den Diskussionen um die DV Arbeitszeit thematisiert und zuletzt nochmal von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an die Betriebsleitung weitergegeben.

### 3.5 Arbeitszeit – Teilzeit

#### Ziele:

Mit einem Teilzeitanteil von 49,5% wird deutlich, dass flexible Arbeitszeitgestaltungen unter den Mitarbeiter\*innen und im Betrieb in allen Bereichen gängige Praxis sind. Dies trifft sowohl auf den administrativen Bereich im EKO zu, wie auch auf die Erzieher\*innen in den Einrichtungen. In von Frauen dominierten Arbeitsbereichen und Branchen ist ein hoher Teilzeitanteil bei gleichzeitig verhältnismäßig niedrigen Gehältern üblich. Dass daher gerade als Frauen sozialisierte Personen von Versorgungsengpässen im Alter oder gar von Altersarmut bedroht sind, ist demnach nicht verwunderlich. Damit scheint es so, als stünden sich flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgeaufgaben in verschiedenen Lebensphasen der Absicherung im Alter unversöhnlich

gegenüber. Oft ist die Rückkehr zur Vollzeit oder eben nah an der Vollzeit über eine lange Zeit nicht Teil der Lebensplanung vieler Frauen. Damit sich Flexibilität in der Arbeitszeit und Altersabsicherung nicht unversöhnlich gegenüber stehen ist es das Ziel des EKO, aktiv Möglichkeiten für die Mitarbeiter\*innen zu schaffen, beiden Bedürfnissen in ihre Erwerbsbiografie gerecht zu werden.

### Maßnahmen:

- Der EKO prüft, wie es Beurlaubten ermöglicht werden kann, Beschäftigungsangebote während der Elternzeit z. B. für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wahrzunehmen, um so deren Wiedereinstieg zu erleichtern.

#### Reflexion Zwischenbericht

Das wurde bereits geprüft und ist umsetzbar, allerdings findet es in der Praxis nicht statt. Diese Information in den Betrieb zu tragen und an der konkreten Umsetzung zu arbeiten, ist Teil des Eltern-Guides, der aktuell entwickelt wird.

- Der EKO analysiert die Voll- und Teilzeitmodelle der Mitarbeiter\*innen regelmäßig. Mit Hilfe von Statistiken und Diagrammen soll so ein Überblick über beliebte Teilzeitmodelle in Korrelation mit Alter und Lebensphasen hergestellt werden. Die daraus gewonnenen Daten sollen gemeinsam (BL, PR, Päd. Ber.L und FuGIB) erörtert werden. Dies dient letztlich zur planmäßigen Personalentwicklung und bietet hierüber Steuerungsmöglichkeiten, um die Rückkehr der Mitarbeiter\*innen besser zu begleiten und zu fördern und mit der Planbarkeit für die Mitarbeiter\*innen eine Bindung zum Betrieb zu garantieren. So kann die Personalentwicklung nachhaltig gestaltet werden.

#### Reflexion Zwischenbericht

Bereits im Zwischenbericht konnten die verschiedenen Teilzeitmodelle ausgewertet werden. Eine Statistik, die die Bewegungen der Stundenerhöhung und der Stundenreduzierung dokumentieren kann, kann der nächste Schritt sein, um hier einen besseren Überblick zu bekommen und in ein zeitgemäßes Personalmanagement einfließen zu lassen. Gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel und der daraus resultierenden Belastung der Mitarbeiter\*innen ist das relevant.

- Teilzeitarbeit – Erhöhung in Richtung Vollzeit. Hierzu sollen die Möglichkeiten für eine innerbetriebliche Aktion zum Thema Arbeitszeiterhöhung bei TZ-Beschäftigten und zum Thema Fachkräftebedarf geprüft werden. Unter dem Slogan „1-Stunde mehr“, kann in den Einrichtungen auf die Möglichkeit der Aufstockung in Richtung Vollzeit hingewiesen werden. Dem soll eine Analyse unter den Führungskräften vorausgehen, um zu klären, welche Bedeutung eine solche Erhöhung für den Stellenplan und die Arbeitsorganisation haben kann. Gegebenenfalls können hier für die einzelnen Kitas Rahmenbedingungen festgelegt werden. Stundenerhöhung bedeutet ein Schritt in Richtung finanzielle Unabhängigkeit und Alterssicherung sowie Fachkräftesicherung.

#### Reflexion Zwischenbericht

An dieser Analyse hält die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht länger fest, da sich gezeigt hat, dass viele Mitarbeiter\*innen bereits nahe an der Vollzeit arbeiten. Zudem zeigen viele Kolleg\*innen in Teilzeit sehr deutlich ihre Bereitschaft bei Engpässen einzuspringen und ggf. sogar über einen längeren Zeitraum Stunden zu erhöhen. Mit der aktuellen Belastung im Beruf wäre es kein gutes Signal des Betriebs hier eine Kampagne zu mehr Arbeitszeit zu starten.

## 3.6 Gendergerechte Personalentwicklung

### Ziele:

Gendergerechte Personalentwicklung für das Gewinnen und Halten von pädagogischen Fachkräften. Der Beruf des\*der Erzieher\*in ist nach wie vor ein weiblich konnotierter Beruf. Er wird hauptsächlich von als Frauen sozialisierten Personen ausgeführt und auch von klassischen Rollenvorstellungen und Geschlechterklischees abgeleitet. Trotz des hohen Grades an Professionalisierung, der Pädagogik als eigenständige wissenschaftliche Disziplin und der hohen gesellschaftlichen Relevanz, wird der Beruf, gerade in der Berufswahl von jungen Menschen, immernoch als sogenannter Frauenberuf wahrgenommen. Dem EKO – gerade als Ausbildungsbetrieb – geht es jedoch darum, alle Geschlechter für diese wichtige und erfüllende Arbeit zu gewinnen. Das bedeutet einerseits als Männer sozialisierte Personen für den Beruf zu interessieren und zu gewinnen, aber auch über die zwei Geschlechterkategorien „Mann und Frau“ hinaus Menschen verschiedener geschlechtlicher Identitäten anzusprechen und ebenfalls für den Beruf zu interessieren und zu gewinnen. Das ist damit Teil von Personalentwicklung, aber auch von pädagogischem Alltag, wodurch es auch ein Teil des Lernumfeldes der Kinder in den Einrichtungen des EKO wird. Der geschlechtersensible Umgang im EKO bis hin zu den Kleinsten und die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt sind damit auch Teil des Erziehungsauftrags für und mit den Kindern der Einrichtung. Diesen Prozess gestaltet der EKO im Betrieb und allen Einrichtungen aktiv mit.

Der Gebrauch des Gender\* ist im EKO in seinen Publikationen und im Schriftverkehr allgegenwärtig. Ein erster und wichtiger Schritt ist damit bereits gegangen und im Betrieb etabliert. Dennoch besteht nach wie vor Bedarf zu informieren, zu erklären und zu diskutieren, damit sich dies verfestigt und zur gelebten Praxis im Betrieb auf allen Ebenen und im pädagogischen Alltag werden kann.

### Maßnahmen:

- Erörterung von Maßnahmen zur „Durchsickerung“ der Diskussionen und Notwendigkeiten um den Gender\*.

#### Reflexion Zwischenbericht

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat einen Leitfaden „Queer im Eigenbetrieb“ veröffentlicht, der an alle Kitas und die Verwaltung ging. Basierend darauf gab es aus aktuellem Anlass auch Gespräche in zwei Kitas, um zu sensibilisieren und neue Mitarbeiter\*innen gut willkommen heißen zu können.

- Entwicklung eines Konzepts zum Personalmanagement unter Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen in einem weiblich konnotierten Beruf. Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen. Maßnahmen des Schutzes und der Ermutigung für Mitarbeiter, mit der Möglichkeit sich kritisch mit der eigenen Männlichkeit auseinanderzusetzen.
  - Mitarbeitern in der Einrichtung die Möglichkeit des Austauschs geben, sich kritisch mit sich und ihrer Rolle gegenüber dem Kind oder dem Team auseinanderzusetzen. Gleichzeitig soll damit die Möglichkeit geschaffen werden Missstände zu verbalisieren, Vorurteilen entgegenzuwirken und Lösungen im Team gemeinsam anzugehen. Dieser Reflexionsprozess soll professionell begleitet werden, damit daraus ein Lernprozess erwächst und die Gefahr ausgeräumt wird, mit der eigenen Rolle überfordert zu sein oder gar den kritischen Umgang ins Gegenteil zu verkehren. Es braucht daher eine erneute Prüfung zur „AG männliche Mitarbeiter“ und des bisher gestalteten Angebots.



- Arbeit und Arbeitsplatzbeschreibungen diskutieren und erarbeiten, aus denen ein Gender-sensibler Umgang im Team ersichtlich wird und worüber Teams die Möglichkeit haben eigene Rollenvorstellungen und Klischees kritisch zu hinterfragen und neue Strategien zu entwickeln.

#### Reflexion Zwischenbericht

Es gab während Corona noch eine AG Erzieher, die von Marc Melcher im Sinne eines Reflexionsrahmens geleitet wurde. Da diese teilweise online stattfinden musste, war die Teilnahme eher gering. In der Auswertung mit der Betriebsleitung sind wir zu dem Schluss gekommen, dass es ein neues Format braucht, das mehr den Charakter einer Fortbildung hat, anstatt eines begleitenden Reflexionsrahmens. Hier muss noch ein Aufschlag für ein neues Format erarbeitet werden.

- Es soll ein Konzept zum Thema „Gender und geschlechtliche Vielfalt“ entwickelt werden, das in die Konzeptionen der Kitas einfließt und im pädagogischen Alltag etabliert wird. Flankiert wird dies durch die Entwicklung von Angeboten und Fortbildungen für Leitungen und Teams zur betrieblichen Umsetzung des Konzeptes. Dies soll sich auch in internen Fortbildungen wiederfinden und Teil der internen Führungskräfte Weiterbildung sein.
  - Erarbeitung pädagogischer Handlungs- und Rahmenbedingungen auf Konzeptebene zum Thema Gender im Steuerkreis Gleichstellen.

#### Reflexion Zwischenbericht

Seit einem Jahr tagt der Steuerkreis Gleichstellen wieder regelmäßig. Dieser hat sich dazu entschieden sich mit der Thematik „diskriminierungssensibler Betrieb“ auseinanderzusetzen. Die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung war hier ein Thema, während noch weitere Diskriminierungsformen und auch die Überschneidung dieser besprochen wurden (Intersektionalität). Der Blick war sowohl auf die Mitarbeiter\*innen – Ebene gerichtet, wie auch auf die Pädagogik. Aktuell wird eine „Empfehlung“ an die Betriebsleitung erstellt und diskutiert.

Zusätzlich dazu wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit einer Präsentation durch die Kitas „wandern“, um die Haltung des Betriebs zum Thema Geschlecht und geschlechtliche Vielfalt in die Teams zu bringen. Neben der Wissensvermittlung gibt es auch Raum für Diskussionen und zum Ideenaustausch, wie das in die Praxis einfließen kann. Es ist ein Aufschlag, um für das Thema zu sensibilisieren und ggf. weitere Maßnahmen wie z.B. Fortbildungen im Bereich zu erarbeiten.

- Die geschlechtliche Vielfalt soll sich damit auch unter den Mitarbeiter\*innen wiederfinden. Der EKO wird daher eine Strategie erarbeiten, wie offensiv Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identitäten angesprochen und für den Beruf des\*der Erzieher\*in begeistert werden können. Darunter fällt auch, dass Männer entgegen geltender Geschlechterklischees für die Berufsausbildung zum Erzieher gewonnen werden sollen. Der Boys` Day wird bereits seit einigen Jahren, zuletzt auch koordinierter und zentralisierter durchgeführt.
  - Offensive Werbung für Hospitationen und Ausbildungsmöglichkeiten in der Ansprache von Personen aller geschlechtlichen Identitäten soll entwickelt werden.

#### Reflexion Zwischenbericht

Der EKO hat im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit schon einiges bewirkt, um Vielfalt im Betrieb abzubilden und gezielt viele Personen – ganz gleich welchen Geschlechts/Geschlechtseintrags – anzusprechen. Auch im internen Sprachgebrauch ist dies schon sichtbar geworden, auch wenn hier noch viele Aspekte angegangen werden müssen. Beispielsweise Signaturen, Aushänge, Ansprachen von Familien oder Türschilder an den Büros.

- Einbinden des Themas innerhalb der Öffentlichkeitsarbeit z.B. Homepage, Stellenausschreibungen, Fachartikel in der Presse oder Fachzeitschrift.

#### Reflexion Zwischenbericht

Dies ist in vollem Umfang in der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt.

- Es soll erörtert werden ob, und unter welchen Bedingungen die Tele- bzw. Heimarbeit für die administrativen Mitarbeiter\*innen in der EKO-Verwaltung gestaltet werden kann. Darüber hinaus soll darüber nachgedacht werden, wie sich das eventuell für die Erzieher\*innen übersetzen lässt. So könnten beispielsweise Konzepte in Heimarbeit ausgearbeitet und entsprechende Recherchen betrieben werden. Auch Vorbereitungszeiten könnten so eventuell störungsfrei wahrgenommen werden. Gerade im Regelbetrieb der Kitas bleibt oft wenig Zeit für diese Arbeit.

#### Reflexion Zwischenbericht

Die Kolleg\*innen in der Verwaltung haben die Möglichkeit Home Office zu beantragen. Eine transparente und gute Praxis wurde hier in den vergangenen 2 Jahre etabliert. Die Möglichkeit wird von vielen Kolleg\*innen wahrgenommen.

### 3.7 Gesundheit

#### Ziele:

Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von Gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Gerade die Herausforderungen im Beruf der\*des Erzieherin\*Erziehers erschweren die Möglichkeit, im Beruf alt zu werden. Viele erreichen das reguläre Renteneintrittsalter nicht. Die Mitarbeiter\*innen im EKO haben bereits einen höheren Altersdurchschnitt, was auf eine hohe Zufriedenheit im Beruf rückschließen lässt. Diese Zufriedenheit soll sich auch in der Gesundheit der Mitarbeiter\*innen wiederfinden. Belastungen hinsichtlich der Motorik und Mobilität aber auch psychische Belastungen müssen daher frühzeitig identifiziert werden und Möglichkeiten entwickelt werden, die die Mitarbeiter\*innen in ihrem individuellen Wohlbefinden und Wohlergehen unterstützen. Der EKO profitiert von zuverlässigen, erfahrenen und engagierten Mitarbeiter\*innen und möchte eine hohe Zufriedenheit unter den Mitarbeiter\*innen auch in fortgeschrittenem Alter erreichen.

Dies betrifft auch die Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung, deren Belastung gleichermaßen im Umgang mit den Arbeitsherausforderungen und dem regelmäßigen Kund\*innenverkehr hoch sind oder gar ansteigen. Auch hier ist es notwendig, die Belastungen frühzeitig zu identifizieren und gegebenenfalls entgegenzuwirken, um so den Mitarbeiter\*innen das Arbeiten bis zur Rente zu ermöglichen.

In beiden Bereichen findet sich ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen, die auf Grund ihrer ihnen zugeschriebenen Rollen zumeist ohnehin mehr Berufsunterbrechungen und längere Teilzeitphase in ihrer Berufsbiographie aufweisen. Kommt zu diesen „Brüchen“ in der Berufsbiographie noch ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf hinzu, hat das erheblichen Einfluss auf deren Altersabsicherung. Altersarmut ist zudem ein ohnehin stark „weibliches“ Problem und bedarf aktiver Gegensteuerungen.

## Maßnahmen:

- Der EKO erarbeitet daher ein Konzept zum Gesundheitsschutz im Alter unter dem Motto „Älter werden im Beruf“. Hier sollen die Belastungen und mögliche Maßnahmen zur Entlastung gemeinsam erörtert werden.
  - Für den EKO wird mit Beteiligung des Arbeitssicherheitsbeauftragten, des Arbeitskreises Gesundheit, des PR und unter Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept entwickelt, das der Gesunderhaltung für ältere Beschäftigte sowie die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen und Männern berücksichtigt (HGIG § 6 Abs. 2 Ziffer 4).

### Reflexion Zwischenbericht

Die Notwendigkeit ist noch nicht allen Personen im Betrieb bewusst und es bedarf weiter einer breiten Sensibilisierung. Konkrete Maßnahmen wurden noch nicht diskutiert und ausgetauscht.

- Zudem findet eine Auswertung der Gesundheitsangebote an die Mitarbeiter\*innen statt. Gegebenenfalls werden die Erfahrungen anderer Betriebe und Bereiche hinzugezogen, um zu erörtern, ob und wie sich dies im EKO umsetzen lässt.

### Reflexion Zwischenbericht

Angebote zur Gesundheitsförderung werden von der stellvertretenden Betriebsleitung regelmäßig in den Betrieb gegeben.

## 3.8 Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts

### Ziele:

Gesellschaftliche Verhältnisse, darin eingebettete Macht- und Dominanzstrukturen, finden sich in allen Bereichen unseres Lebens wieder, auch in Betrieben und Organisationen. Eine aktive Auseinandersetzung mit daraus resultierenden Benachteiligungen und Diskriminierungen ist daher notwendig, um so den Mitarbeiter\*innen größtmöglichen Schutz im Ernstfall bieten zu können. Gewalterfahrungen, seien sie physisch oder psychisch, sind zudem oft geteilte Erfahrungen unter Frauen, aber gerade auch Teil der Erfahrungswelten von homosexuellen Personen, sich nicht in den beiden Geschlechtern Mann und Frau verortenden Personen bzw. Trans- oder Inter Personen. Oft geht die Gewalt strukturell bedingt von als Männern sozialisierten Personen aus und oft sind eben die anderen Personengruppen Opfer dieser Gewalt. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass auch Männer zu Opfern und die anderen Personengruppen zu Täter\*innen werden können. In jedem Fall ist es wichtig, sexualisierte Gewalt und verschiedene Formen von Belästigung zu ahnden und im besten Falle ein Klima zu schaffen, dass präventiv dazu beiträgt, entsprechende Vorkommnisse zu verhindern. Das Ziel ist demnach, ein Verfahren zu entwickeln, dass Mitarbeiter\*innen Regelwerk und Unterstützung zugleich ist. Dies schafft Klarheit und Transparenz über den gegenseitigen Umgang und bestärkt alle Beteiligten.

## Maßnahme:

Erarbeitung einer Regelung/Richtlinie zu sexuell übergriffigem Verhalten auf verschiedenen Ebenen: Mitarbeiter\*innen unter sich, Leitung und Mitarbeiter\*innen; Eltern/Großeltern und andere Bezugspersonen gegenüber Mitarbeiter\*innen; Umgang mit Verdachtsfällen - Unterstützung vorurteilsbelasteter Beziehungsarbeit in der Elternarbeit gerade für männliche Mitarbeiter; Schutzkonzept zum Kindeswohl. Neben der regulären Umsetzung des rechtlich festgelegten Verfahrens im AGG und HGIG bedeutet dies darüber hinaus die verschiedenen Beziehungsebenen im Betrieb und den Einrichtungen mit einzubeziehen. Welche Beziehungen von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt betroffen sein können, wird im Arbeitskreis Gleichstellen definiert und festgelegt. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden Richtlinien und Lösungsstrategien im Umgang mit sexueller Belästigung auf verschiedenen Ebenen diskutiert und festgelegt. Diese werden anschließend im Betrieb öffentlich gemacht und verankert. Dieses Vorgehen dient damit einerseits der Prävention, da hierüber für Transparenz und Klarheit gesorgt wird. Andererseits gibt es Sicherheit im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, sowohl für die Betroffenen wie auch für die Personen, die den Betroffenen gegenüber eine Schutzpflicht haben.

### Reflexion Zwischenbericht

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat hierzu einen Leitfaden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet und Personen mit Leitungsverantwortung darin geschult. Ausstehend sind nur noch die Betriebsleitung und die Leitungen der Verwaltung. Der Leitfaden kam auch schon mehrfach zum Einsatz.

## 4 Erfolgreiche Frauenförderung - Kompetenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Erfolgreiche Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit bedarf der frühzeitigen Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen, die die Mitarbeiter\*innen der Dienststelle direkt oder indirekt betreffen.

Die Kompetenzen und Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sowie in der Rahmendienstvereinbarung Nr. 41/GPR „Chancengleichheit und Frauenförderung“ verankert. Die Beteiligungs- und Informationsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 17 und 18 HGIG verbindlich geregelt.

## 5 Fortschreibung des Gleichstellungsplan

Die Fortführung des Gleichstellungsplans obliegt der Dienststellenleitung des EKO. Er wird mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt und alle sechs Jahre fortgeschrieben. Eine Überprüfung der angestrebten Maßnahmen und deren Umsetzungserfolg erfolgt nach drei Jahren. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann hierzu eine Stellungnahme abgeben.