

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach

Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2025

Zwischenbericht 2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Bestandsaufnahme und Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2022.....	4
2.1	Bedienstetenstruktur	4
2.2	Betrachtung der von Frauen unterrepräsentierten Bereiche	5
2.3	Chancengleichheit von Frauen und Männern	7
2.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8
3	Fazit der statistischen Bestandsaufnahme	9
4	Verabredete Ziele und Maßnahmen - Zwischenbilanz.....	10
4.1	Stand der Maßnahmen und aktuelle Entwicklungen.....	10
4.2	Digitale und hybride Kommunikationsformate und besprechungsökonomische Entwicklungen seit 2020.....	12
5	Schlussbestimmungen	13

1 Einleitung

Der Eigenbetrieb MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach (im Folgenden: MainArbeit) nimmt seit 01.01.2012 für die Stadt als zugelassener kommunaler Träger gem. § 6a ff. Sozialgesetzbuch II (SGB II) alle Aufgaben dieses Gesetzes wahr. Das SGB II sieht vor, dass für kommunale Jobcenter eine besondere Organisation zu bilden ist. Die Stadt Offenbach hat sich im Rahmen der Übernahme der Trägerschaft für die Rechtsform des Eigenbetriebs entschieden.

Zu den Aufgaben nach dem SGB II gehören die Gewährung von Geldleistungen für bedürftige Arbeitssuchende und deren Familien, Leistungen zur Eingliederung in Erwerbsarbeit und der aktiven Arbeitsförderung und zusätzlich Leistungen für Bildung und Teilhabe. Die Finanzierungsverantwortung für diese Leistungen liegt beim Bund für die Leistungen Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und für Eingliederungsleistungen, bei der Kommune für die Leistungen für Unterkunft und Heizung, flankierende Eingliederungsleistungen und Leistungen für Bildung und Teilhabe. Der Bund beteiligt sich an den Kosten für Unterkunft und Heizung mit einem Refinanzierungsanteil in 2023 von rund 69 Prozent.

Der Personalstand des Jobcenters lag Ende 2022 bei 270 Mitarbeitenden. Diese verteilen sich auf 230 Vollzeitäquivalente zuzüglich 11,1 Projektstellen.

Für das SGB II sieht das Gesetz ein ausdifferenziertes Steuerungssystem vor. Die Stadt Offenbach schließt für das Jobcenter mit dem Land Hessen Zielvereinbarungen mit zum Teil sehr präzisen Leistungsvorgaben ab, die in einem differenzierten Monitoringsystem mit regelmäßigen Statistikberichten und Zielsteuerungsdialogen nachgehalten werden. Dafür wurde zwischen Bund und Ländern ein komplexes Kennziffersystem gem. § 48a SGB II geschaffen, das für alle Beteiligten, auch für die Bürgerinnen und Bürger, ein hohes Maß an Transparenz der Leistungen und Ergebnisse schafft. Insofern ist die Arbeit im Jobcenter in hohem Maße von Ergebnisorientierung und ständigem Leistungsvergleich nach den Grundsätzen des „New Public Management“ geprägt.

Jobcenter haben einen sehr breiten Arbeitsauftrag von der Grundsicherung bis hin zu komplexen Arbeitsmarktdienstleistungen mit sehr intensivem und naturgemäß gelegentlich auch spannungsvollem Kontakt zu Kundinnen und Kunden. Es geht dem gesetzlichen Auftrag entsprechend um die Grundsicherung in existenziellen Notlagen und um die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Integration in Erwerbsarbeit. Mit dem Bürgergeld wird die Qualifizierung und die nachhaltige Integration noch stärker in den Fokus genommen. Dies ist anspruchsvoll, gelegentlich belastend und stellt die Personalarbeit in der Organisation vor große Herausforderungen.

Die Stadtverwaltung Offenbach hat sich mit einem Stadtverordnetenbeschluss am 22.08.2002 dem Leitprinzip des Gendermainstreaming - Ansatzes verpflichtet. Damit soll die Geschlechterperspektive in verwaltungsinternen Entscheidungsprozessen integriert werden, um der geschlechterspezifisch geprägten Lebensrealität von Bürgerinnen und Bürgern gerecht zu werden.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verpflichtet die Dienststellen durch Frauenförderpläne - bei uns genannt Gleichstellungspläne - und geeigneten Maßnahmen der Personalentwicklung 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 trägt entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung die gemeinsame Verantwortung:

- Die Stadtverordnetenversammlung
- Die Geschäftsführung
- Das Personalamt
- Die Frauenbeauftragte
- Der Personalrat
- Sowie alle Führungskräfte.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vertritt bei der Initiierung und Überwachung des auf die o.g. Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses vor allem die Interessen der weiblichen Beschäftigten und Personen mit Familienaufgaben. 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 dem Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt werden kann.

Mit vorliegendem Bericht erfüllt die Dienststellenleitung der MainArbeit die gesetzliche Pflicht nach drei Jahren den gültigen Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020 bis 2025 zu überprüfen und den aktuellen Entwicklungen anzupassen.

2 Bestandsaufnahme und Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2022

Die MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach ist seit 01.01.2012 ein Eigenbetrieb und dementsprechend ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) anzuwenden.

Nach dem HGIG ist ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan für jeweils sechs Jahre aufzustellen. Nach drei Jahren ist zu dokumentieren, was sich durch die vereinbarten Maßnahmen verbessert hat. In einem Zwischenbericht (ZB) wird evaluiert, wie sich die vereinbarten Maßnahmen auf die Entwicklungen im Betrieb auswirken. Die Dienststellenleitung stellt das Datenmaterial zum Stichtag 31.12.2022 zur Verfügung. Die Datenbasis umfasst alle erforderlichen Statistiken der letzten drei Jahre, also des Zeitraumes 2020 bis einschließlich 2022. Analysiert werden die Bedienstetenstruktur, die Zahlen zur Unterrepräsentanz, die Inanspruchnahme von Telearbeitsplätze (TAP) und mobilem Arbeiten, die Belegung von Fortbildungen und die Gestaltung von Übergängen (z.B. in Elternzeit, in Rente).

Zur Prüfung der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen des Gleichstellungsplans werden u.a. Rückschlüsse aus dem Datenmaterial gezogen sowie auch Rückmeldungen von den Bereichsleitungen zu den aktuellen Entwicklungen eingeholt.

Die vorliegenden Zahlen beziehen sich auf das Stammpersonal der MainArbeit im o.g. Zeitraum. Zum Stichtag 31.12.2022 waren insgesamt 265 Personen bei der MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach beschäftigt, davon 171 Frauen und 94 Männer.

In den nachfolgenden Übersichten sind die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2022 dargestellt, einmal in absoluten Zahlen und einmal in prozentualen Anteilen. Damit wird die Entwicklung seit den letzten Fortschreibungen der Frauenförderpläne dokumentiert. Maßgeblich sind die Jahre 2020 bis 2022. Die Zahlen werden an sinnvollen Stellen mit den Zahlen am Stichtag 31.12.2019 verglichen, die für die Analysen des Gleichstellungsplan 2020 vorlagen. *Honorarkräfte und Projektbeschäftigte sind nicht aufgeführt.*

2.1 Bedienstetenstruktur

Tabelle 1: Bedienstetenstruktur

Bedienstetenstruktur Jobcenter zum 31.12.2022				
Bedienstete	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil %
Bedienstete insgesamt	265	171	94	64,5
davon Tarifbeschäftigte	234	149	85	63,7
davon Beamte	31	22	9	71,0
Beurlaubt /freigestellt	19	15	4	78,9

davon:				
Vollzeitbedienstete	183	97	86	53,0
Teilzeitbedienstete	82	74	8	90,2
davon:				
Befristet Beschäftigte Vollzeit	19	10	9	52,6
Befristet Beschäftigte Teilzeit	17	13	4	76,5
Teilzeitquote %	30,9	43,3	8,5	

Die Frauenbeschäftigungsquote beträgt demnach 64,5%. Es arbeiten 183 Personen in Vollzeit, 97 Frauen und 86 Männer. 82 Personen arbeiten in Teilzeit, 74 Frauen (90,2%) und 8 Männer (9,8%).

Die Teilzeitquote aller Bediensteten im Betrieb beträgt demnach 30,9%. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit ist mit 76,5% weiterhin deutlich höher im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten.

Von den 265 Bediensteten sind 234 Tarifbeschäftigte, 149 Frauen und 85 Männer. In einem Beamtenverhältnis arbeiten 31 Personen, 22 Frauen und 9 Männer.

Im Verhältnis arbeiten 88,3% Tarifbeschäftigte und 11,7% Beamtinnen und Beamte in der MainArbeit.

Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten beträgt 63,7%, der Frauenanteil bei den Personen im Beamtenstatus beträgt 71,0%.

2.2 Betrachtung der von Frauen unterrepräsentierten Bereiche

Unterrepräsentanz von Frauen ist laut Hessischem Gleichberechtigungsgesetz dann gegeben, wenn innerhalb einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, also der Frauenanteil unter 50% liegt.

Die MainArbeit verfügt über ein Stellenkontingent von insgesamt 238,08 Vollzeitäquivalenten. Davon werden 147,98 Stellenanteile von Frauen und 88,48 Stellenanteile von Männern besetzt.

Frauen besetzen 62,58% des Stellenvolumens.

Tabelle 2: Beschäftigtenquoten von Frauen zum Stichtag 31.12.2022

Eingruppierung / Besoldung	Stellen insgesamt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
A 16	0,00	0,00	0,00
A 15	1,00	1,00	100,00
A 14	1,00	1,00	100,00
A 13 h. D.	0,00	0,00	0,00
A 13 g. D.	0,00	0,00	0,00
A 12	3,90	1,90	48,75
A 11	8,10	4,10	50,60
A10	7,50	6,50	86,67
A10 m. D.	0,00	0,00	0,00
A 9 g.D.	0,00	0,00	0,00

Eingruppierung / Besoldung	Stellen insgesamt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
A 9 m.D.	2,54	1,54	60,56
A 8	2,00	1,00	50,00
A 7	0,87	0,87	100,00
Zwischensumme			
TVöD 15a	0,00	0,00	0,00
TVöD 15	0,00	0,00	0,00
TVöD 14	1,00	1,00	100,00
TVöD 13	1,00	1,00	100,00
TVöD 12	0,50	0,00	0,00
TVöD 11	8,77	4,77	54,39
TVöD 10	17,79	8,03	45,10
TVöD 9c	121,86	66,30	54,41
TVöD 9b	4,77	4,77	100,00
TVöD 9a	4,47	4,47	100,00
TVöD 8	43,06	35,06	81,42
TVöD 7	3,00	2,00	66,67
TVöD 6	3,00	1,00	33,33
TVöD 5	0,00	0,00	0,00
Auszub.	0,00	0,00	0,00
SOZ	1,00	0,00	0,00
Summe	237,14	146,31	

Unterrepräsentanzen (UR) und Entwicklungen

Im Jahr 2017 bestand im Beamtenbereich in A12 HBesO und bei den Tarifbeschäftigten ab TVöD 11 eine Unterrepräsentanz von Frauen. Diese konnte bis zum Stichtag 31.12.2019 erfolgreich behoben werden.

Im Jahr 2019 bestand bei den Tarifbeschäftigten in TVöD15a, TVöD 12, TVöD 10, TVöD 9c eine Unterrepräsentanz von Frauen. Diese besteht in den Eingruppierungen nach TVöD 12 und TVöD 10 nach wie vor und konnte im bisherigen Zeitraum des gültigen GPL 2025 noch nicht beseitigt werden.

Von 16 Teamleitungsfunktionen sind weiterhin 9 mit Frauen besetzt, damit beträgt der Frauenanteil an Teamleitungsfunktionen 56,25%. Der Frauenanteil bei den Bereichsleitungen liegt mit 2 weiblichen Beschäftigten bei 100%. Betrachtet man alle Bereiche (Beratung und Vermittlung, Leistung, Controlling, Grundsatz und Recht, Verwaltung) zusammen, lässt sich keine UR konstatieren.

Der Anteil der Frauen bei den stellvertretenden Teamleitungsfunktionen lag 2019 bei 46,7% (7 Frauen und 8 Männer). Die UR bei den stellvertretenden Teamleitungsfunktionen konnte zum Stichtag 31.12.2022 mit 9 von 15 stellvertretenden Teamleitungen behoben werden.

Ein dezidierter Blick lohnt sich weiterhin besonders in diesem Datenfeld: Bei einer getrennten Betrachtung der Bereiche lässt sich im Bereich Beratung und Vermittlung eine Unterrepräsentanz auf Leitungsebene feststellen. Der Bereich hat weiterhin mit 7 Teamleitungen, davon 4 männliche und 3 weibliche TL, eine Unterrepräsentanz. Zudem betrachten wir die Besetzung der 6 stellvertretenden Teamleitungen (3 männlich und 3 weiblich) als problematisch, denn eine TL-Funktion (Team 50) ist weiterhin unbesetzt.

Wir empfehlen der Systematik des Teambuildings zu folgen und die Frage zu klären, ob es sich bei Team 50 um ein fachlich projektbezogenes und neu aufgestelltes Team handelt unter Führung einer Teamleitung, dann muss in dieser Systematik auch die Aufgabe der stellvertretenden Teamleitung ausgeschrieben werden. Handelt es sich hingegen um ein „fiktives“ Team zur Generierung der Kennung 50 unter direkter Leitung der Bereichsleitung, dann muss dies folglich auch so deklariert sein. Diese Definition würde ggfls. eine maßgebliche Korrektur der TL-Zahlen nach sich ziehen und könnte Folgen auf PE-Maßnahmen begründen oder verwerfen.

Im Bereich 6 sind die Teamleitungen überwiegend weiblich besetzt (4 von 6) und die stellvertretenden Teamleitungen alle weiblich (6 von 6), damit wird weiterhin ein Frauenanteil von 100% erreicht.

Die Personalentwicklungsmaßnahmen sind insbesondere im Beratung und Vermittlung und im Bereich Controlling weiterhin mit Sorgfalt zu betrachten. §3 HGIG regelt, dass der tatsächliche Frauenanteil nach Vollzeitäquivalenten bei den Auswertungen von Unterrepräsentanzen zu berücksichtigen ist. Zudem gilt es bei UR, **den tatsächlichen Frauenanteil der Institution bei PE-Maßnahmen zu berücksichtigen, um den Anteil weiblicher Nachwuchskräfte zu fördern und sicher zu stellen.**

Die Inanspruchnahme von PE-Maßnahmen und von Fortbildungen ist auch weiterhin unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beobachten und mit Teilzeit gerechten Angeboten aufzubessern. Hier sind alle Beschäftigten mit Familienaufgaben unabhängig des Geschlechts vor einer Schlechterstellung zu schützen und zu beraten.

2.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern

Um das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern zu analysieren, werden folgende Statistiken betrachtet: **der Frauenanteil an Beförderungen / Höhergruppierungen, bei Stellenbesetzungen und bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.**

Personalentwicklungskonferenzen (PEK)

Seit 2017 hat die MainArbeit Personalentwicklungskonferenzen eingerichtet, um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Bediensteten zu erhöhen.

Weil differenziertere Betrachtungen in den Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen zeigen, ist es zu empfehlen die Rahmenbedingungen von PE-Maßnahmen und höherwertigen Tätigkeiten attraktiver zu gestalten, damit der Anteil der Frauen erhöht wird und die Personen, die Familie und Beruf vereinbaren, weniger Bedenken bei der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten oder Führungsaufgaben haben. **Diese Betrachtung gilt wie oben erwähnt auch für Teilzeit-Bedienstete, die wegen der Übernahme von Familienaufgaben bei ihrer Karriereplanung mehr Hindernisse haben.** Bei der Entwicklung von Nachwuchskräften soll dafür sensibilisiert werden, sowohl den Frauenanteil als auch den Anteil Erziehender zu erhöhen, um für Chancengleichheit zu sorgen. Die UR-Zahlen zeigen insbesondere in den Entgeltgruppen A12, TvöD 12 und 10 (6, SOZ) eine Unterrepräsentanz. Das kann ein Indiz dafür sein, dass Frauen ihre Karriereplanungen ab Übernahme höherwertiger Aufgaben zum Nachteil der Karriere und zugunsten der Familie zurückstellen.

Beförderungen / Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum 2017-2019 wurden 5 Beamtinnen und 3 Beamte befördert. 27 Tarifbeschäftigte (19 Frauen und 8 Männer) wurden höhergruppiert. Der Frauenanteil an den Beförderungen / Höhergruppierungen lag demnach insgesamt bei 68,6%.

Seit 2020 sind 2 Beamtinnen und 1 Beamte befördert worden. 8 Tarifbeschäftigte (6 Frauen und 2 Männer) wurden höhergruppiert. Der Frauenanteil an den Beförderungen / Höhergruppierungen lag demnach insgesamt bei 72,7%.

Stellenausschreibungen

Im Berichtszeitraum 2017-2019 wurden 42 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Auf die Ausschreibungen haben sich 699 Personen, 443 Frauen und 256 Männer beworben. Es konnten 65 Stellen mit 36 Frauen und 29 Männern neu besetzt werden. Davon wurden 6 Einstellungen in Teilzeit vorgenommen, 5 von Frauen und 1 von einem Mann besetzt.

Im Berichtszeitraum 2020-2022 wurden 51 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Auf die Ausschreibungen haben sich 792 Personen, 542 Frauen und 250 Männer beworben. Es konnten 67 Stellen mit 51 Frauen und 16 Männern neu besetzt werden. Davon wurden 8 Personen – ausschließlich Frauen – in Teilzeit eingestellt.

Fortbildungen 2020-2022

Der Frauenanteil an Fortbildungen liegt aktuell bei 61,9% und ist seit 2019 (58,6%) um 3,3 % gestiegen. Obwohl der Frauenanteil an Fortbildungen weiterhin höher ist als der Anteil der Männer, liegt er unter der Beschäftigtenquote von 64,5% weiblicher Bediensteter.

Von 2020 bis 2022 haben insgesamt 23 Teilzeitbeschäftigte (m 0 /w 23) und 95 Vollzeitbeschäftigte (m 45 / w 50) an Fortbildungen teilgenommen. Die Zahlen zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte Fortbildungen weiterhin weniger in Anspruch nehmen als Vollzeitbeschäftigte. Im Vergleich haben 51,9% aller VZ-Bedienstete im o.g. Zeitraums mindestens eine Fortbildung besucht, während es bei den Teilzeit-Bediensteten nur 28% waren. Es bleibt weiterhin in der Planung von Fortbildungen im Blick zu behalten, dass diese für TZ-Beschäftigte umsetzbar bleiben (Uhrzeiten, Länge der Fortbildungen, Einsatzort etc.).

2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird noch immer schwerpunktmäßig als ein Frauenthema betrachtet. Tatsächlich unterbrechen Frauen ihre Erwerbsbiographien für Familienaufgaben auch weiterhin öfter und länger als Männer, die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung bleibt weiterhin ein häufiges Arbeitsmodell von Frauen.

Allerdings zeigen aktuelle Entwicklungen, dass bei vielen - gerade jüngeren Männern - der Wunsch, sich verstärkt in die Familienaufgaben einzubringen, zunimmt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf **soll ganz explizit ein Thema für beide Geschlechter sein**. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen Nachteil in ihrer beruflichen Laufbahn und beim Wiedereinstieg erleiden.

Die folgenden Zahlen liefern uns Anhaltspunkte, um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu analysieren: Inanspruchnahme von Teilzeit, Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit und die Beurlaubungsanträge im Zeitraum 2020-2022.

Teilzeit

82 Personen arbeiten in Teilzeit, 74 Frauen und 8 Männer. 65 Bedienstete in TZ sind unbefristet beschäftigt, 13 Frauen und 4 Männer in TZ sind befristet beschäftigt. Zum Vergleich, bei 183 Vollzeitbeschäftigten sind lediglich 19 Personen (10 Frauen und 9 Männer) befristet beschäftigt.

Freigestellt sind zum Stichtag 15 Frauen und 4 Männer.

Die Teilzeitquote in der MainArbeit beträgt demnach 30,9%. In 2019 waren es 28,8% und in 2017 noch 24%. Der Trend ist also stetig steigend. Der Anteil von Frauen in Teilzeit liegt bei 43,3% und bei Männern sind es 8,5%. Teilzeit-Modelle bleiben also weiterhin ein Thema für die Frauenförderung, da mehrheitlich Frauen aus unterschiedlichen Gründen dieses Arbeitsmodell wählen oder mit diesem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerkstelligen können.

Anträge auf Änderung der Arbeitszeit

Von 2017 bis 2019 wurden insgesamt 127 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit gestellt, 115 von Frauen und 12 von Männern. 28 Anträgen auf Erhöhung der Arbeitszeit stehen 39 Anträge auf Reduzierung und 60 auf Beibehaltung gegenüber.

Der Frauenanteil bei Anträgen auf Änderungen der Arbeitszeit beträgt 90,6%.

Es ist keine Ablehnung von Anträgen dokumentiert.

Von 2020 bis 2022 wurden insgesamt 117 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit gestellt, 105 von Frauen und 12 von Männern. 26 Anträgen auf Erhöhung der Arbeitszeit stehen 33 Anträge auf Reduzierung und 58 auf Beibehaltung gegenüber.

Der Frauenanteil bei Anträgen auf Änderungen der Arbeitszeit beträgt 89,7%.

Es ist keine Ablehnung von Anträgen dokumentiert.

Die Zahlen zeigen, dass auch hier weiterhin der Anteil der Frauen bei der Organisation ihrer Arbeitszeit und vor allem mit der Reduzierung ihrer Arbeitszeit ihr Familienmodell umsetzen können. Teilzeitbeschäftigung und Reduzierung der Arbeitszeiten haben wirtschaftliche Folgen sowohl beim Gehalt als auch langfristig beim Erwerb der Rentenpunkte und –ansprüche.

Anträge auf Beurlaubung (Elternzeit /Sonderurlaub)

In 2017 bis 2019 wurden 21 Anträge auf Beurlaubung (Elternzeit /Sonderurlaub) gestellt. In allen Fällen wurde ein personeller Ausgleich vorgenommen.

In 2020 bis 2022 wurden 10 Anträge auf Beurlaubung (Elternzeit /Sonderurlaub) gestellt. Es wurde nicht in allen Fällen ein personeller Ausgleich vorgenommen, einige Stellenanteile sind vakant.

Vakante Stelle aufgrund von Elternzeit werden in der Regel zeitnah befristet besetzt. Ist jedoch absehbar, dass eine andere Mitarbeiterin zeitnah aus der Elternzeit zurückkehren wird, bleibt die Stelle vorübergehend kurzfristig unbesetzt und die üblichen Vertretungsregelungen finden Anwendung.

3 Fazit der statistischen Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil in der MainArbeit liegt aktuell bei 64,5 %. Bei der Erhebung im Jahre 2020 lag dieser bei 63,7 %. Er ist somit um 0,8 % gestiegen. Die Teilzeitquote liegt bei 30,9 % und ist von 28,8 % (2020) um 2,1 % gestiegen. Bereits 2020 war die Teilzeitquote von 24,0 % auf 28,8 % gestiegen. Der Trend ist also weiterhin steigend.

Frauen besetzen in der MainArbeit 62,6 % des Stellenvolumens.

Unterrepräsentanzen sind in den folgenden Eingruppierungen/ Besoldungen zu konstatieren:

Eingruppierung / Besoldung	Stellen insgesamt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
A 12	3,90	1,90	48,75
TVöD 12	0,50	0,00	0,00
TVöD 10	17,79	8,03	45,10
TVöD 6	3,00	1,00	33,33
SOZ	1,00	0,00	0,00

Nach HGIG sind **die Stellen im unterrepräsentierten Bereich, die bis 2025 altersbedingt frei werden, mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.** Im Bewerbungsverfahren sind Frauen mit gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen. Die Bemühungen, mehr Frauen für höherwertige Tätigkeiten und Leitungsfunktionen **zu qualifizieren und zu gewinnen**, sollten verstärkt werden. Die Zahlen zeigen

Unterrepräsentanzen in den Eingruppierungen/ Besoldungen des mittleren und des gehobenen Dienstes. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten wäre allerdings auch bei einer erreichten Parität von Männern und Frauen in Führungspositionen eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen und nachzusteuern.

Besetzungen von Leitungsstellen oder Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind vorausschauend zu entwickeln und zu planen. Entwicklungs- und Fördermaßnahmen, um geeignete Nachwuchskräfte zu qualifizieren sind gendergerecht und familienkompatibel zu konzipieren, damit die Chancen in eine Führungsaufgabe zu wachsen für alle gegeben sind.

4 Verabredete Ziele und Maßnahmen – Zwischenbilanz

4.1. Stand der Maßnahmen und aktuelle Entwicklungen

Im Gleichstellungsplan 2020-2025 wurden Maßnahmen beschlossen, die insbesondere die Partizipation der Teilzeit-Bediensteten fokussieren und Karrierechancen durch mehr Chancengleichheit verbessern sollen. Hierzu haben wir uns mit der Dienststellenleitung auf folgende Maßnahmen im aktuell laufendem Zeitraum 2020-2025 vereinbart:

- (1) Teilzeitkräfte und ihre Teilhabe an Fortbildungen
- (2) Standardisierung der Stellenbesetzungsverfahren
- (3) Moderierte Väter-Dialoge
- (4) Übergangsgestaltung und Mentoring
- (5) Rahmenbedingungen und Inanspruchnahme von Teleheimarbeit / Homeoffice
- (6) Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- (7) Maßnahmen zur Verbesserung der internen Besprechungsökonomie

Zu den aktuellen Entwicklungen:

- (1) Teilzeitkräfte und ihre Teilhabe an Fortbildungen

In der MainArbeit sind derzeit 82 Bedienstete (30,9%) in Teilzeit beschäftigt. Teilzeitbeschäftigten steht ein zeitlich geringerer Umfang zur Verfügung ihren regulären Aufgaben nachzukommen und zusätzlich an betrieblich notwendigen Schulungen teilzunehmen. Gleiches gilt auch für die Teilnahme an den angebotenen Fortbildungen.

Die tatsächlichen Zahlen der in Anspruch genommenen Fortbildungen durch TZ-Kräfte sind weiterhin jährlich zu quantifizieren. 2020 bis 2022 haben insgesamt 23 Teilzeitbeschäftigte (m 0/w 23) und 95 Vollzeitbeschäftigte (m 45/w 50) an Fortbildungen teilgenommen. Die Zahlen zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte Fortbildungen weiterhin weniger in Anspruch nehmen als Vollzeitbeschäftigte. Im Vergleich haben 51,9% aller VZ-Bedienstete im o.g. Zeitraum mindestens eine Fortbildung besucht, während es bei den Teilzeit-Bediensteten nur 28% waren. Dies ist in der Planung von Fortbildungen zu berücksichtigen, damit das Fortbildungsangebot für TZ-Beschäftigte umsetzbar bleibt und an Attraktivität gewinnt. Wir empfehlen hierbei, Uhrzeiten einer Fortbildung (eines Team-Tages, Workshops u.a.), die Dauer, den Einsatzort etc. und reguläre Kinderbetreuungszeiten (Kita/ Hort) zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang ist auch aufgefallen, dass TZ-Kräfte generell mehr Aufwand betreiben müssen bzw. weniger frei einteilbare Zeittressourcen im Berufsalltag haben als VZ-Kräfte, die sie für Fortbildungen oder Arbeitsgruppen (AGs) einsetzen können ohne zu befürchten oder in Kauf zu nehmen, dass Hauptaufgaben liegen bleiben. Daher sollen im Zeitraum von 2023 bis 2025 die tatsächlichen Teilnehmenden von internen Arbeitsgruppen eruiert werden, um diese These zu überprüfen.

(2) Standardisierung der Stellenbesetzungsverfahren

Nach § 9 HGIG sind Stellenbesetzungsverfahren insbesondere zur Beseitigung und Verhinderung von Unterrepräsentanzen und zur Sicherung der Chancengleichheit in einem Betrieb vor Besetzung für alle Bediensteten auszuschreiben. Standardisierte Stellenbesetzungsverfahren sorgen für Transparenz, Chancengleichheit, optimierte Abläufe und mehr Effizienz. Im letzten GPL konnte vereinbart werden, dass die Teamleitungsstellen ausgeschrieben werden und den Stellenausschreibungen allgemein mehr Aufmerksamkeit zu widmen bspw. bei der Frage, ob Stellen bereichsübergreifend ausgeschrieben werden oder nicht. Tatsächlich befassen sich die Bereiche in Absprache mit der Geschäftsführung vor Ausschreibung mit der Reichweite der Ausschreibungen. Interessante Stellenangebote erreichen so auch Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Bereichen.

(3) Moderierte Väter-Dialoge

Um die Beratung, den Austausch und die Förderung der berufstätigen Väter voranzutreiben und ihren Interessen und Bedarfen gerecht zu werden, sind ab 2024 einmal jährlich moderierte Väterdialoge in Planung. Corona bedingt sind ab 2020 alle geplanten Präsenzmaßnahmen und Workshops abgesagt und Gruppenveranstaltungen auf ein Minimum reduziert worden.

(4) Übergangsgestaltung und Mentoring

Die Gestaltung von Übergängen soll weiterhin im Fokus bleiben und zeitlich großzügiger gestaltet werden. Austritte und Wiederkehr müssen dokumentiert, Meilensteine formuliert und nachgehalten werden. Ein geeignetes Instrument des Wissenstransfers kann in Form von Mentoring geschaffen werden (z.B. bei Einführung neuer Führungskräfte, bei der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen, bei Verabschiedungen in Rente oder Elternzeit und Wiedereinstieg nach BEM oder Elternzeit).

Die Vorlagen und Weisungen sind weiterhin fortlaufend auf Aktualität zu prüfen und immer wieder aktuell anzupassen. In der Praxis zeigt sich leider weiterhin bei der Übergangsgestaltung, dass die Zeitfenster häufig noch zu optimistisch und knapp bemessen sind. Im Herbst 2023 wird es eine Befragung der Berufswiederkehrer*innen geben, um aktuelle Entwicklungen und Bedarfe zu erkennen.

(5) Rahmenbedingungen und Inanspruchnahme von Teleheimarbeit / Homeoffice

Die Corona-Krise hat eine Vielzahl an zu bewältigenden Herausforderungen mit sich gebracht. Der Balanceakt in dieser Krisensituation lag darin, Anforderungen und Erfordernisse möglichst in Einklang mit den Interessen, Bedürfnissen aber auch Pflichten aller Beteiligten zu bringen. Die MainArbeit hat konsequent gehandelt und für gesundheitlich gefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Kolleginnen und Kollegen, die in diesem Zeitraum keine Kinderbetreuungsmöglichkeiten hatten, zusätzliche Homeoffice-Arbeitsplätze geschaffen. Die IT hat in diesem Zeitraum insgesamt zusätzliche 100 Homeoffice-Plätze auf Remote eingerichtet. Das Angebot flexibler Arbeitszeit ist noch weiter gefasst worden, viele flexiblen teaminterne Absprachen haben die Praxis in den Lockdown-Phasen produktiv gestaltet und am Laufen gehalten. Besprechungen sowie Beratungsformate sind auf Telekonferenzen und andere digitale Formen der Kommunikation ausgeweitet worden.

Zum Stichtag 31.12.2022 haben 23 Beschäftigte einen eingerichteten Teleheimarbeitsplatz, davon 13 Bedienstete in Teilzeit. Einen mobilen Arbeitsplatz nutzten Bedienstete pandemiebedingt auch ohne Angabe von Gründen. Durch dieses neue zusätzliche Arbeitsmodell ist nach Erprobung des Modelles und fachlicher Begleitung durch den Lenkungsausschuss der MainArbeit unter Beteiligung des Personalrats eine Arbeitsgruppe entstanden, welche das Arbeiten mit mobilen Geräten ohne Angabe von Gründen definiert und geregelt hat (Alternierende Arbeit). Die Regelungen sind in einer Anlage zur DV Arbeitszeit formuliert und mit dem Personalrat vereinbart worden. Der Personalrat hat am 13.04.2023 einen Entwurf der Geschäftsführung zugestimmt. Vor Veröffentlichung und Inkrafttreten sind die Beschlüsse des GPR und des Magistrats erforderlich, die im Sommer 2023 erwartet werden.

(6) Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Überwachung und Durchführung von Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind nach §17 HGLG und §12 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2013, BGBl. I S. 610) wichtige Aufgaben der Dienststelle. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung dieser Gesetze. Es muss innerhalb einer Dienststelle sichergestellt sein, dass insbesondere Führungskräfte für das Thema Schutz vor sexuellen Übergriffen und Intervention im Ernstfall sensibilisiert sind und bleiben. Um die Aktualität der dafür notwendigen Kenntnisse und Methoden zu gewährleisten, ist es dringend zu empfehlen, dass jährlich mind. ein Fortbildungsangebot mit diesem Schwerpunkt angeboten wird. Die Prävention von sexuellen Übergriffen muss alle Bediensteten vor jeder Form sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz schützen, dies schließt sowohl interne Belästigungen und Übergriffe ein als auch welche, die von Kundinnen oder Kunden ausgehen könnten.

Die Dienststellenleitung verpflichtet sich weiterhin alle Bediensteten regelmäßig auf die gültige Richtlinie und Handlungsanweisung aufmerksam zu machen und Fortbildungen, insbesondere für die Teamleitungen verpflichtend, anzubieten.

(7) Maßnahmen zur Verbesserung der internen Besprechungsökonomie

Aus gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten bestand bereits vor der Verbreitung und Popularität mobiler Arbeit (aufgrund der Corona-Pandemie) ein besonderes Interesse daran, für das Thema Besprechungsökonomie zu sensibilisieren. In der MainArbeit sind derzeit 82 Bedienstete (30,9%) in Teilzeit beschäftigt. Teilzeitbeschäftigten steht ein zeitlich geringerer Umfang zur Verfügung, ihren regulären Aufgaben nachzukommen und an Besprechungen (wie z.B. Teamsitzungen, Arbeitsgruppen, Supervisionen) teilzunehmen. Der tatsächliche prozentuale Aufwand zur Arbeitszeit im Vergleich zu Vollzeit fällt für Teilzeitbeschäftigte größer auf. Um an Besprechungen teilzunehmen, diese vor- und nachzubereiten, steht ihnen für die regulären Aufgaben folglich weniger Zeit zur Verfügung. Aber auch generell zur Optimierung und effizienterer Gestaltung von Arbeitsprozessen sprechen eine Reihe von Argumenten für einen neuen Reformansatz in unserer Besprechungskultur. Die zunehmenden Möglichkeiten digitaler Kommunikation haben neue Wege effizienter Kommunikationskultur und effizienter Arbeitsprozesse eröffnet.

Die MainArbeit hat ihre Besprechungssystematik um digitale und hybride Kommunikationsformate erweitert und diese in den letzten zwei Jahren erprobt. Im nächsten Kapitel gehen wir detaillierter auf die Entwicklungen ein.

4.2 Digitale und hybride Kommunikationsformate und besprechungsökonomische Entwicklungen seit 2020

Mit den Entwicklungen und Erfahrungen 2020 haben alternative Arbeitsmodelle an Popularität gewonnen und sind weltweit in den Diskurs gekommen. Homeoffice, mobiles Arbeiten und Telearbeit wurden zu den am häufigsten verwendeten Begriffen. Wir unterscheiden diese und haben uns für feste Definitionen eingesetzt, um auch den im HGIG geschützten gesetzlichen Anspruch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden. Die sich bewährte Form der Telearbeit und der Telearbeitsplätze (TAP) sichert laut DV Arbeitszeit die Inanspruchnahme der TAP zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und/oder Gesundheit.

Mit dem Arbeiten von Zuhause gewannen digitale, bzw. hybride Kommunikationsformate über Nacht enorm an Bedeutung. Aufgrund der verstärkten Inanspruchnahme der Telearbeit waren sie auf einmal unentbehrlich, um Team- oder Arbeitsgruppensitzungen durchzuführen, den Austausch unter den Mitarbeitenden zu ermöglichen und dem Beratungsauftrag den Kunden und Kundinnen gegenüber nachkommen zu können. Diese notwendigen Veränderungen haben die im Gleichstellungsplan vorgesehene Entwicklung einer neuen Besprechungskultur beschleunigt. Besprechungen sowie Beratungsgespräche in Form von Video- bzw. Telekonferenzen haben eine flexiblere und effizientere Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. Dies kam allen, aber insbesondere den Teilzeitbeschäftigten zugute. Durch die digitale Teilnahme aus dem Homeoffice konnten die Mitarbeitenden täglich -unabhängig von dem Arbeitsort- für Besprechungen zur Verfügung stehen. Auch bzgl. der Uhrzeit ergaben sich dadurch größere Spielräume für Treffen, denn der ggf. längere Weg vom Büro zum Wohnort/zur Kindertagesstätte -mit dem

Stressfaktor Stau/Anschlusszug verbunden- entfiel bei vielen zum größten Teil. Ob dies auch zu Folge hat, dass sich die Teilzeit-Beschäftigten stärker an Arbeitsgruppen beteiligen, muss erst ohne den Faktor Corona-Pandemie, der insbesondere den Erziehenden aufgrund der noch stärkeren Belastung als sonst (fehlende Kinderbetreuung, Homeschooling) viel abverlangt hat, erhoben werden.

Die digitalen, bzw. hybriden Kommunikationsformate zeigten die Notwendigkeit einer Moderation auf. Im Vergleich zu den Präsenz-Sitzungen erhielt die Rolle des Moderators/der Moderatorin einen noch wichtigeren Stellenwert, um die Sitzungen zu koordinieren. In digitalen Sitzungen, in denen man nicht alle Personen sehen konnte, gewöhnten sich die Teilnehmenden durch die Chat-Funktion ganz automatisch an ein geregeltes sich zum Wort melden oder darauf zu warten, das Wort erteilt zu bekommen. Die Anwesenheit des Moderators/der Moderatorin mit Benennung eines Chatbeauftragten, der für einen geordneten Ablauf sorgt, damit die Gruppe zu Lösungen kommt, die von allen mitgetragen werden, hat sich dadurch regelhaft etabliert.

Aufgrund der Geschwindigkeit der Umstellung auf digitale und hybride Kommunikationsformate ist es nicht möglich gewesen, Mitarbeitende, wie im Gleichstellungsplan vorgesehen, für die Rolle des Moderators/der Moderatorin zu schulen. Ggf. müsste dafür der aktuelle Bedarf erhoben werden. Aufgrund der Herausforderungen der Corona-Pandemie ist die geplante Handreichung für Moderatoren und Moderatorinnen, die eine Checkliste zur Vorbereitung einer Sitzung sowie eine Checkliste mit Kriterien für die Teilnehmerauswahl beinhalten soll, noch nicht fertiggestellt worden. Dieser Punkt muss in den kommenden zwei Jahren konsequent umgesetzt werden. Weiterhin ist an dieser Stelle anzumerken, dass die grundsätzlich positive Entwicklung und Flexibilisierung der Kommunikationsformate die MainArbeit vor viele Probleme in der praktischen Umsetzung stellte, denn die Mitarbeitenden mussten mit dem nötigen digitalen Equipment ausgestattet werden. Zu betonen ist, dass die besondere Situation der Personen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben bei der Vergabe der Ausstattung (Laptops, Monitore...) berücksichtigt wurde, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pandemie gelingen konnte.

Zusammenfassend lässt sich eine positive besprechungsökonomische Entwicklung in den letzten drei Jahren feststellen. Diese wurde durch die Corona-Pandemie (mit allen ihren negativen Folgen) begünstigt. Das hohe Tempo der Umstellung auf digitale, bzw. hybride Kommunikationsformate, von der insbesondere die Mitarbeitenden, die in Teilzeit arbeiten oder Erziehungs- bzw. Pflegeaufgaben mit der Arbeit vereinbaren müssen, profitieren, war der pandemischen Notwendigkeit geschuldet. Jetzt, nach Ende der Pandemie, gilt es die Entwicklungen auf den Prüfstand zu stellen und Formate, die sich bewährt haben, als Regelinstrumente zu etablieren. Des Weiteren müssen die Ziele, bzw. Anregungen aus dem Gleichstellungsplan, wie z.B. Erstellen einer Handreichung für die Moderatoren und Moderatorinnen, konsequenter verfolgt werden.

5 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan (GPL) trat mit seiner Veröffentlichung am 01.01.2020 in Kraft. Damit werden alle entgegenstehenden Regelungen im Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplans gegenstandslos. Der vorliegende Zwischenbericht dient der Evaluation des GPL und der Korrektur und Nachsteuerung der Maßnahmen, um die vereinbarten Ziele des GPL zu erreichen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Plans unwirksam sein oder werden, ist davon die Wirksamkeit insgesamt nicht berührt. Die Beteiligten sind verpflichtet, die betroffenen Passagen umgehend neu zu regeln (Salvatorische Klausel). Dieser Zwischenbericht dient seiner Überwachung und Umsetzung.