

Anlage 2: Kurzübersicht zu den Themenfeldern des GSP

3.1 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

3.1.1 Erhöhung der Quote in den unterrepräsentierten Bereichen bis zur Erreichung von 50%

Angestrebt wird eine Erhöhung der Frauenquote in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, § 6 Abs. Satz 1 LGG. Realistischerweise können unter Berücksichtigung der altersbedingten Fluktuationen in den nächsten Jahren folgende Zielquoten gebildet werden:

Verwaltungsdienst, Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt:

A 14, EG 14	derzeit 33,3 %	angestrebte Quote 50 %
A 16	derzeit 28,6 %	angestrebte Quote 50 %

Technischer Dienst.

In der Laufbahngruppe 1 und 2, 1. Einstiegsamt (EG 04- 11) ist eine Steigerung auf 50 % aufgrund des Fachkräftemangels unrealistisch. Angestrebt wird, die Quote zu halten.

Technischer Dienst, Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13, A 14, EG 13,14)

A 13, EG 13	derzeit 44,4 %	angestrebte Quote 50 %
A 14, EG 14	derzeit 33,3 %	angestrebte Quote 50 %

Feuerwehr

A 7	derzeit 3,3 %	angestrebte Quote 6,7 %
A 8	derzeit 33,3 %	angestrebte Quote 9,4 %

3.1.2 Mehr Frauen in Führungspositionen – Quote festlegen

a.) Derzeit sind Frauen wie folgt dargestellt in Führungspositionen unterrepräsentiert (Stand: 01.01.2023):

	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frauen in %	Angestrebte Quo
Verwaltungsvorstand (Bürgermeisteramt, Dezernate)	4	0	4	0,00	Kein Einfluss
Stabsstellen mit Führungsfunktion	4	1	5	20,00	50 %*1
Fachbereichsleitung	8	2	10	22,22	*25 vom 10= 50 %
Abteilungsleitung	32	21	53	39,62	50%
Sachgebietsleitungen	33	31	64	48,44	50%
Gruppenleitung & Teamleitung	16	3	19	15,79	Keine Quotierung möglich

*1 Unbesetzte Stabsstellen 1-1 und 6-1

*2 Freiwerdende Fbl: Fb 2, Fb 5, in den nächsten 5 Jahren (Stand: 03.04.2023)

⇒ Maßnahmen zur Zielerreichung:

- **Erreichbarkeit der Stellenausschreibung für Frauen verbessern:** durch neue Formulierungen für Ausschreibungen, die Frauen eher ansprechen
- **Erhebung der Kennzahlen: Wie viele Frauen bewerben sich auf Führungspositionen** ist künftig über die Personalmanagementsoftware auswertbar
- **Training für Frauen für Vorstellungsgespräche und Präsentationen:** Frauen stellen sich in Vorstellungsgesprächen nicht (immer) ihren Fähigkeiten entsprechend dar, oder sie bewerben sich erst gar nicht. Grund: Sie denken, sie erfüllen die Anforderungen nicht / nicht ganz. Mit Trainings sollen Frauen, besser auf Gespräche / Präsentationen vorbereitet werden.

3.1.3 Führung in Teilzeit – Top Sharing

Die Möglichkeit auch in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten zu können, könnte die Quote von Frauen in Führungspositionen erhöhen:

Grund:

„Viele qualifizierte Frauen wären bereit und in der Lage Führungsaufgaben zu übernehmen, aber nicht unter den gegebenen zeitlichen Rahmenbedingungen. Die hohen Erwartungen an die zeitliche Verfügbarkeit einer Führungskraft können und wollen viele Frauen – und auch immer mehr Männer – mit familiären Verpflichtungen nicht erfüllen“¹

[Quellen: ¹ Silke Katterbach, Dipl.-Psychologin, „Teile und Führe“ Personalwirtschaft 04_2021

Vorteile für die Stadt als Arbeitgeberin:

- Benefit bei der Fachkräftegewinnung und der Mitarbeiterbindung.
- Steigerung der Qualität der Entscheidungen, weil unterschiedliche Erfahrungen, Wissen, Blickwinkel und der kollegiale Austausch in die Entscheidung einfließen.
- Entscheidungen im „Führungs-Tandem“ führen zur Entlastung der verantwortlichen FK
- Erfüllung der Gleichstellungsziele:
 - Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen und
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

da Top Sharing Frauen und Männern, die bisher zugunsten von Kindern und Familie auf Führungspositionen verzichten, in Führungspositionen kommen.

⇒ **Bestandsaufnahme**

- wie viele Führungspositionen werden bereits in TZ
- Differenzierung: durch eine/n Teilzeitbeschäftigten oder sich ergänzende Teilzeitbeschäftigte

⇒ **Maßnahmen:**

- Machbarkeitsprojekt
- Vergleich mit Best-Practice anderer Kommunen
- Erprobung in Teileinheiten und Evaluierung

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

- Verzicht auf Kernarbeitszeit bringt Flexibilisierung
- Ermöglichen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- sowohl bei Kinderbetreuung als auch bei Pflege der Eltern
- Erfahrungen aus der Zeit der Corona-Pandemie und des Projektes Väter in Elternzeit

⇒ **Bestandsaufnahme:**

Mit einer Bestandsaufnahme muss ermittelt werden, für welche Aufgaben feste Arbeitszeiten und / oder Kernarbeitszeiten erforderlich sind.

⇒ **Maßnahmen:**

Auf der Basis der Bestandsaufnahme ist die Umsetzung der nachfolgend genannten Maßnahmen zu prüfen:

- **Ausweitung der GLAZ und Anpassung der Schließzeiten** (um eine Ausweitung der GLAZ auch an den Bürostandorten zu ermöglichen)
- **Neuorganisation von Arbeitsbereichen**, in denen es Front- und Backoffice-Bereiche gibt, die für Bürgerberatungen / Bürgerservice vorgehalten werden, um auch den Beschäftigten in diesen Aufgabenbereichen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu ermöglichen.
- **Erstellung von Konzepten für kurzfristige Arbeitszeitanpassungen**

- **Entwicklung einer „Teilzeitkultur“/ Sensibilisierung zu Teilzeitbeschäftigungen:**

Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt in vielen Fällen aufgrund eines Erfordernisses: nämlich der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen.
Insbes. Führungskräfte in Teilzeit stehen durch abteilungsübergreifende Zusammenarbeit vor der Herausforderung, die Termindichte und die reduzierten Arbeits- und Anwesenheitszeiten in Einklang zu bringen. Ziel ist es, eine Kultur in der Verwaltung zu schaffen, die dies bei dienstlichen Terminen berücksichtigt.

3.2.2 Ausbau von Homeoffice und mobilen Arbeiten

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Existenzsicherung u. Gewährleistung eines höheren Einkommens für Alleinerziehende und Familien durch Homeoffice statt einer geringen Teilzeit-Beschäftigung oder einer Beurlaubung
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin / Verbesserung der Personalgewinnung

⇒ **Bestandsaufnahme**

Im Januar 2023 arbeiteten über 590 Mitarbeitende in Teleheimarbeit.

80% der Mitarbeitenden nutzen THA an 1-2 Tagen in der Woche. Die neu eingerichtete Arbeitsgruppe fokussiert zurzeit das Ermöglichen von mobiler Arbeit.

⇒ **Maßnahmen:**

- Ausweitung der Möglichkeiten für Homeoffice und Mobilem Arbeiten
- Festlegung von Arbeits- und Ausstattungsstandards
- Festlegung von neuen "*Spielregeln*" für die Führungs- und Unternehmenskultur / klare betriebliche Regelungen zur Nutzung von Homeoffice in Bezug auf die Erreichbarkeit

3.2.3 Gleichmäßigere Verteilung der Kinderbetreuung / „Mehr Väter in Elternzeit“

- Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf = gleichberechtigte Kinderbetreuung
- Liegt die Verantwortung für die Kinderbetreuung alleine bei den Frauen, kann dies zum Karriereknick führen, wie die beigefügte Grafik zeigt
- Väter wollen mehr Verantwortung und mehr EZ in Anspruch nehmen (Erfahrung Projekt)
- Väter wünschen sich von der Arbeitgeberin:
 - * Bessere adressatengemäße Informationen über EZ, Elterngeld
 - * Austauschmöglichkeiten mit anderen Vätern
 - * Kontakt zu Kollegen/innen auch während der Elternzeit
 - * Sicherheit für die Vertretungssituation in ihrer Abwesenheit

⇒ **Bestandsaufnahme:** (vgl. Seite 28 des GSP)

⇒ **Maßnahmen:**

- Aufbau eines „Väter“- Netzwerkes: „Väter berichten über ihre EZ“
- Spezielle „Väter-gerechte Informationen zur Elternzeit
- Einrichtung einer Seite im Intranet für alle Eltern mit Informationen zu Mutterschutz und Elternzeit mit Informationen, Ansprechpartnern und einer Austauschplattform für Eltern

3.2.4 Verbesserung der Kinderbetreuung

- Sicherung der Existenz: gutes Aufwachsen von Kindern hängt stark von den Erwerbstätigkeiten der Eltern und damit von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab.

- Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gute Kinderbetreuung:
Abgestimmte und flexible Unterstützungs- und Betreuungsangebote - auch für adhoc-Situationen
- gutes Betreuungsangebot für die Kinder der Mitarbeitenden ist ein Benefit für der Rekrutierung von neuen Beschäftigten und ein Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte.

⇒ **Bestandsaufnahme:**

Vor der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung muss eine Bestandsaufnahme mit folgenden Fragestellungen durchgeführt werden:

- Wie werden die für städtische Mitarbeitende vorhandenen vorgehaltenen KiTa-Plätze bisher genutzt?
- Welche Kinderbetreuung wünschen sich die Beschäftigten?

Anhand dieser erhobenen Informationen ist eine Bedarfsanalyse zu erstellen.

⇒ **Bedarfsorientierte Maßnahmen nach Analyse der Bestandsaufnahme**

Nach der Bedarfsanalyse --> Machbarkeitsprüfung von Maßnahmen, wie zum Beispiel

- Belegplätze für Kinder städtischer Mitarbeitender in arbeitsstättennahen KiTa
- Eltern-Kind-Büro: Möglichkeit die Kinder in Notsituationen mit ins Büro zu bringen, um sie dort neben der Arbeit betreuen zu können, z.B. in Ausnahmefällen bei Betreuungsausfall
- Eltern-Kind-Raum: Spiel- und Ruheraum, in dem auch eine Betreuung für ein oder mehrere Kinder durch Tagesmütter stattfinden kann
- Tageweises kurzfristiges Arbeiten im Homeoffice

3.2.5 Unterstützung von Mitarbeitenden durch Verbesserung der Information in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege

Eltern-werden und plötzlich **notwendige Betreuung der eignen Eltern**

= neue Lebenssituationen mit großen Veränderungen mit vielen Fragen:

- Kann ich nach der Elternzeit wieder arbeiten, wo und mit welchem Stundenanteil?
- Gibt es eine Betreuungsmöglichkeit für die Kinder, auch für den Notfall?
- Kann ich sofort eine Auszeit zur Organisation der neuen Situation bekommen?
- Gibt es Informationen für die Betreuung, Unterstützung meiner Eltern
- An wen kann ich mich wenden?

⇒ **Bestandsaufnahme:**

- Welche Unterstützungen / Informationen bietet die Stadt ihren Mitarbeitenden in den Themenfeldern Kinderbetreuung und Elternbetreuung
- Welche Unterstützungen / Informationen wünschen sich die Mitarbeitenden in den genannten Themenfeldern

⇒ **Maßnahmen:**

- Aufbau eines Beratungsangebotes zugeschnitten auf Mütter und Väter: „**Familienlotse**“:
 - betriebsinternes Angebot für (werdende) Eltern.
 - bietet Überblick zu den Themen rund um Vereinbarkeit von Familien und Beruf, Schwangerschaft & Versorgung nach der Geburt, Elternzeit & Elterngeld, Finanzielle Leistungen für Familien & Alleinerziehende, Kinderbetreuung und vieles mehr.
 - erste Anlaufstelle im Betrieb

- Vermittlung zu den verschiedenen (externen) Anlaufstellen
 - Aufbau eines Beratungsangebotes zugeschnitten auf Elternbetreuung: „**Pflegelotse**“
 - betrieblicher Ansprechperson rund um das Thema Pflege und Beruf.
 - erste Anlaufstelle für die Themen pflegender Angehöriger, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und vermittelt zu externen Beratungs- und Leistungsangeboten.
 - Erstellen einer Intranetseite mit speziellen Informationen zu den beiden Themenfeldern:
 - Schaffung eines „Elternnetzwerks“: Schließlich wird ein „Elternnetzwerk“ geschaffen, um die Möglichkeit eines Austauschs für Eltern zu bieten.
-

3.2.6 Teilzeitbeschäftigung anders ermöglichen

- Eine sich ergänzende Form der Teilzeitbeschäftigung reicht nicht aus, um eine Vereinbarkeit von Familie- und Beruf herzustellen, da es oftmals an einer zweiten Bewerberin / einem zweiten Bewerber mangelt, die / der den fehlenden Zeitanteil der Stelle ausgleicht.
- Teilzeit auch in Bereichen mit festen Arbeitszeiten bzw. Arbeitsabläufen ermöglichen

⇒ **Bestandsaufnahme:** Welche TZ-Modelle gibt es in welchen Bereichen

⇒ **Maßnahmen:**

- Vollzeitstellen im Rahmen des Jobsharings auch in TZ besetzen
- Teilzeit zur Betreuung von Kindern und zur Pflege auch in Bereichen mit festen Arbeitszeiten ermöglichen

3.3 Förderung der Gleichstellung – diskriminierungsfreies Arbeiten

3.3.1 diskriminierungsfreies Arbeiten

- jede elfte Person hat in den vergangenen drei Jahren Belästigungen im Job erlebt (Mitteilung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus Oktober 2019 (jüngste vorliegende Auswertung)
- von den Befragten gaben 13 % der weiblichen MA und 5 % der männlichen MA an sexuelle belästigt worden zu sein
- damit Frauen doppelt so häufig betroffen wie Männer
- auch in der Stadtverwaltung sind in den letzten Jahren Fälle sexueller Belästigung aufgetreten.
- zur Prävention und um für das Thema zu Sensibilisierung wurde ein Leitbild und ein Handlungsleitfaden für die Verwaltung erstellt

⇒ **Bestandsaufnahme:**

- Wie ist der Stand der Umsetzung der Handlungsempfehlungen?
- Sind die Mitarbeitenden und die Führungskräfte informiert? Wurden die Ansprechpersonen entsprechend geschult?

⇒ **Maßnahmen:** Auf der Basis der Bestandsaufnahme ergeben sich die nachfolgend genannten Maßnahmen, wie

- Information der Mitarbeitenden
- Schulung der Führungskräfte
- Schulung der Ansprechpersonen
- Evaluierung durch den AK „Grenzen setzen

3.3.2 Förderung der Gleichstellung – selbstbestimmtes Arbeiten

Mit Selbstverteidigungskursen für weibliche Beschäftigte und Fortbildungen zu Empowerment sollen Frauen gestärkt und das selbstbestimmte Auftreten und Arbeiten gefördert werden. Beide Angebote stellen einen wichtigen Beitrag zum Schutz von weiblichen Mitarbeitenden vor Gewalt dar.

⇒ Bestandaufnahme:

- Evaluierung der Angebote aus den „Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen in 2022 und 2023“
- Welche internen und externen Kooperationen sind möglich, z.B. mit der VHS
- Bedarfsabfrage unter den weiblichen Beschäftigten

⇒ Maßnahme:

- (jährliche) Durchführung von Kursen zur Selbstverteidigung und/ oder WenDo
- Angebote zu Empowerment