



BAD NAUHEIM
Die Gesundheitsstadt

#VielfaltInsAmt

Frauenförderplan der Stadt Bad Nauheim

**#Wir sind
Bad Nauheim**

Wir sind Stadt, Arbeitgeber, Zuhause.

Inhaltsverzeichnis

#Vielfalt ins Amt“	3
1. Chancengleichheit durch Personal- und Organisationsmanagement	4
1.1 Netzwerk zur Förderung von Frauen und Vielfalt „Frauen- und Chancennetzwerk“	6
1.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	6
1.3 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben §14 HGIG	7
1.4 Personalauswahl nach §§ 8 – 11 HGIG	11
1.5 Fortbildung § 12 HGIG	13
1.6 Gremien § 13 HGIG	13
1.7 Sprachliche Gleichstellung	14
1.8 Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz § 17 HGIG ...	14
2. Analyse der Beschäftigungsstruktur	16
2.1 Allgemeine Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung	16
2.2 Die Beschäftigungsstruktur TVöD – Verwaltung	17
2.3 Die Beschäftigungsstruktur TVöD – Sozial- und Erziehungsdienste	18
2.4 Die Beschäftigungsstruktur von Personen im Beamtenstatus	19
2.5 Die Geschlechterstruktur innerhalb des Leistungsentgelts	20
2.6 Geschlechterstruktur innerhalb der Führungspositionen	21
2.7 Geschlechterstruktur innerhalb der Aus- und Weiterbildung	22
2.8 Geschlechterstruktur innerhalb der Teilzeitarbeit	23
2.9 Geschlechterstrukturen von Beschäftigten mit einer Beeinträchtigung	25
2.10 Geschlechterstruktur bei Personalveränderungen	25
2.10.1 Beendigungen	25
2.10.2 Interne und externe Stellenausschreibungen	26
2.10.3 Beförderungen, Höhergruppierungen und Neueinstellungen	27
2.10.4 Altersstruktur	28
3. Wirksamkeit überprüfen	31
4. Inkrafttreten und Geltungsdauer	31
Anhang	IV

Ansprechpartnerinnen:

Fachdienstleiterin Personalmanagement

Janna Stark

janna.stark@bad-nauheim.de

Frauenbeauftragte

Patricia Mayer

patricia.mayer@bad-nauheim.de

#Vielfalt ins Amt“

Die Vielfalt der Menschen in der Stadt und in der Stadtverwaltung ermöglichen uns neue Perspektiven, die unser Angebot, unser Handeln und unsere Verwaltungskultur weiterentwickeln.

Heterogen zusammengesetzte Teams sind deutlich leistungsstärker und kreativer. Sie sind auch deutlich empathischer für die Bedürfnisse der Menschen in Bad Nauheim, denn die Stadtgesellschaft ist vielfältig und inklusiv. Eine vielfältige Belegschaft mit Chancengleichheit für alle und ein dahingehend ausgerichtetes Personalmanagement sind daher Grundlage der Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung.

Durch den Frauenförderplan soll die Nutzung von Potenzialen deutlich wirksam verbessert werden. Mit „#Vielfalt ins Amt“ schaffen wir konkrete Maßnahmen und eine enge Verbindung zu bestehenden Konzepten und Strategien schaffen wir Chancengleichheit für alle und gewinnen neue Menschen, die für die Stadt zu arbeiten. Wir bringen Menschen „ins Amt“ im Sinne der Stadtverwaltung sowie in unterschiedliche „Ämter“ im Sinne von Jobs und Führungspositionen

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern wird dabei zukunftsorientiert besetzt. Es erhält eine in der Personalpolitik integrierte Ausrichtung, die bei der Nutzung der Instrumente des Personalmanagements an Bestehendem ansetzt. So wird eine Perspektivenvielfalt auf persönlicher und organisationaler Ebene möglich.

Um dies zu erreichen, werden Mitarbeitende in all ihren Facetten aktiv gefördert und durch entsprechend gestaltete Rahmenbedingungen befähigt. Das umfasst neben der Gleichstellungsarbeit von Männern und Frauen, viele weitere Merkmale, die die Vielfalt der Belegschaft fördern. Beispielhaft können hier die Bedarfe von aller Mitarbeitenden, die Familienangehörige pflegen beziehungsweise betreuen oder die Bedarfe von queerer Personen genannt werden.

Auf diese Weise werden wir dem gerecht, was wir uns als Arbeitgeber ausmacht: Wir bieten als Stadt ein Zuhause - für die Menschen, die hier leben, und für die Menschen, die für uns arbeiten. Ein Zuhause, in dem sich jeder hinsichtlich seiner Kompetenzen einbringen kann und an unserem gemeinsamen Ziel mitarbeiten kann:

Für ein gutes Leben aller Menschen in einem zukunftsfähigen Bad Nauheim zu sorgen.

Für mehr Vielfalt und Chancengleichheit treten wir daher aktiv ein.

Patricia Mayer
Frauenbeauftragte

Klaus Kreß
Bürgermeister

1. Chancengleichheit durch Personal- und Organisationsmanagement

Ziel des Frauenförderplans

Der grundgesetzlich verankerte Gleichheitsgrundsatz und die Spezifizierung der Gleichberechtigung von Mann und Frau nimmt den Staat bei der Durchsetzung derer besonders in die Pflicht.

Mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) soll die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst durchgesetzt werden. Um diese Ziele schriftlich zu fixieren, ist in regelmäßigen Abständen von sechs Jahren ein Frauenförderplan aufzustellen. Dieser Frauenförderplan gilt auf Basis der Analyse der Beschäftigtenstruktur ab 2021 mit den definierten Zielen und Maßnahmen zur Zielerreichung bis zum Jahr 2027.

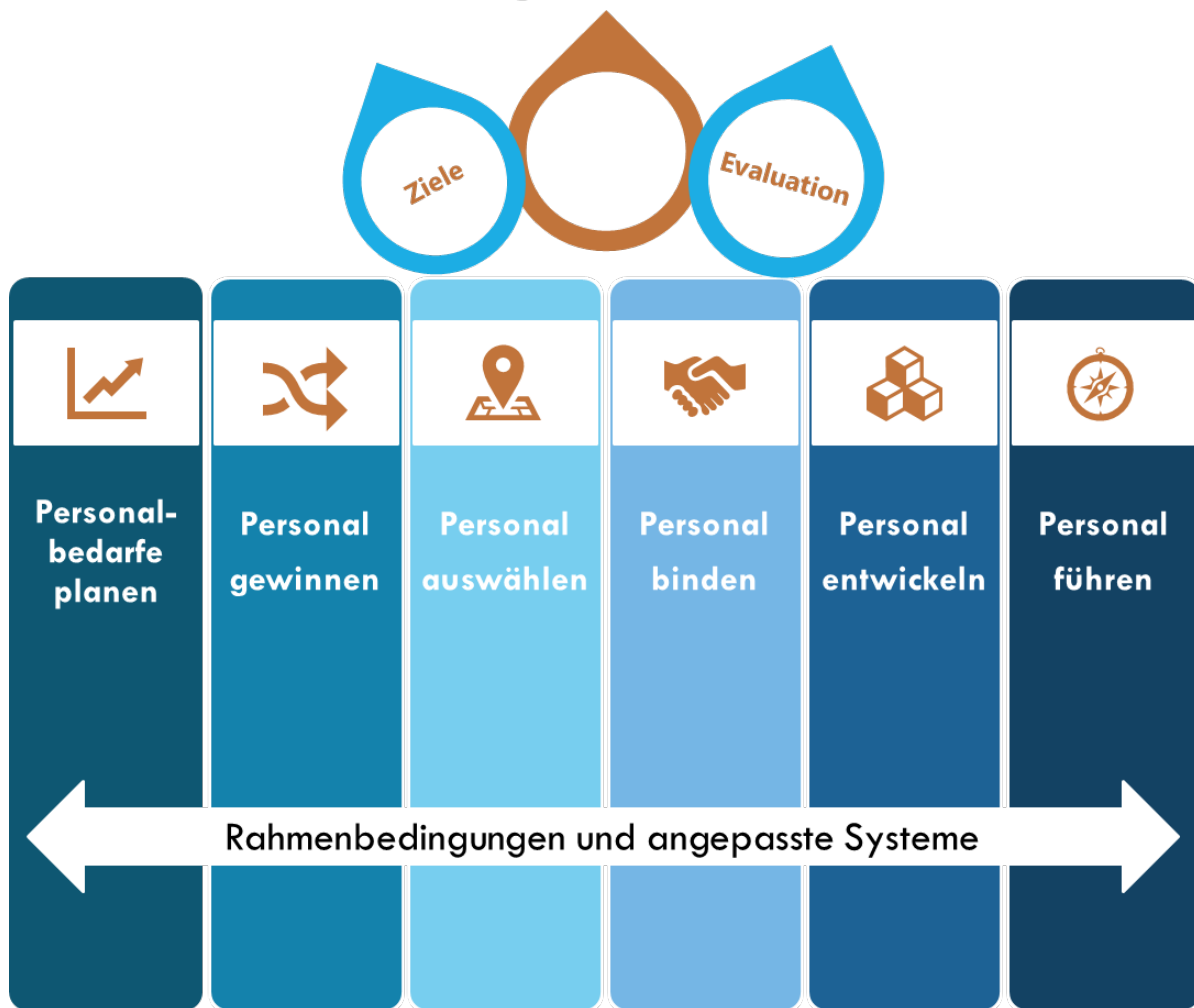
Die Stadt Bad Nauheim verfolgt mit dem Frauenförderplan neben der Förderung von Frauen das weiter gefasste Ziel, die bestehende gesellschaftliche Vielfalt auch in ihrer Verwaltungsorganisation abzubilden. Sie ist in ihrer Funktion als Arbeitgeber konzerntweit Vorbild für Chancengleichheit. Dazu sind einerseits innerorganisatorische Barrieren abzubauen, die der Gleichstellung und geschlechtlichen Vielfalt in der Belegschaft entgegenstehen und andererseits gezielte Fördermaßnahmen zu ergreifen. Grundsätzlich sind die Maßnahmen in gleicher Weise für alle nutzbar. Dies gilt insbesondere für die Maßnahmen, die mit tradierten Stereotypen brechen wie beispielsweise „Väter in Elternzeit“.

Ein ganzheitliches und integriertes Vorgehen

Um eine generelle Chancengleichheit zu erreichen und die Gleichstellung von Frauen insbesondere zu fördern, ist das Personalmanagement der Stadt Bad Nauheim in der Gesamtheit seiner Handlungsfelder am Ziel der Förderung und Gewährleistung von Chancengleichheit und Vielfalt auszurichten.

Bestehende Strategien wie die „Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung für die Jahre 2019 – 2025“ und die Arbeitgebermarke „#Wir sind Bad Nauheim. Wir sind Stadt, Arbeitgeber, Zuhause“ sind daher eng mit den im Frauenförderplan formulierten Zielen vernetzt und stellen eine gegenseitige Bezugnahme sicher.

Chancengleichheit & Vielfalt



Angepasste Rahmenbedingungen und eine systemische Offenheit sorgen für strukturelle Chancengleichheit, sprachliche Gleichbehandlung und eine Verwaltungskultur, die für Vielfalt und Diversität steht.

Neben der ganzheitlich integrierten Beachtung des Ziels der Gleichstellung sorgen die folgend definierten Instrumente für eine konsequente Umsetzung. Die in Zielvereinbarungen zugrunde gelegte Managementsystematik sorgt für die einheitliche Ausrichtung und Wirkungsorientierung der Instrumente. Sie stellen die verbindliche Personalpolitik des Magistrats, der Verwaltungsspitze und der Führungskräfte sicher. Zudem wird hierdurch die der Alltag und die Art der Zusammenarbeit zielgerichtet positiv beeinflusst. Zusammenfassend sichert die dadurch verbesserte Gleichstellung Diversität und damit die Leistungsfähigkeit einer service- und zukunftsorientierten Verwaltung und deren attraktives Image.

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

1.1 Netzwerk zur Förderung von Frauen und Vielfalt „Frauen- und Chancennetzwerk“

Zahlreiche Studien belegen einen positiven Zusammenhang zwischen Netzwerken und Karriereerfolg. Um die Karriere von Frauen zu fördern, sollte diese Erkenntnis genutzt werden. Aus starken Netzwerken entstehen beruflich belastbare Beziehungen, die Unterstützung bieten und neue Möglichkeiten der Problemlösung eröffnen.

Maßnahme zur Zielerreichung:

Um die Vernetzung und das untereinander Bekantsein von Frauen in der Verwaltung zu fördern, wird ein Netzwerk gebildet, das sich regelmäßig trifft. Hieran nimmt die Frauenbeauftragte sowie eine Kollegin aus dem Fachdienst Personalmanagement teil. So können für Frauen relevante Themen identifiziert und kokreativ weiterentwickelt werden. Das Personalmanagement kann frühzeitig reagieren und Anliegen aufnehmen. Durch das Netzwerk wird auch die gegenseitige Unterstützung und Vernetzung für den Alltag gefördert – auch im Kontext von weiblichem Führungsnachwuchs. Zudem entstehen Multiplikatorinnen für Chancengleichheit in der Belegschaft.

1.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in allen Bereichen unterrepräsentiert. Grundlage, um dies zu verändern ist eine familienfreundliche, gleichstellungs- und diversitätsorientierte Führungs- und Organisationskultur, die umfassend gelebt wird. Darauf aufbauend muss eine gezielte Förderung von geschlechtlicher Vielfalt auf Führungspositionen erfolgen.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Langfristige Veränderung von Verwaltungskultur durch explizite Thematisierung des Zielbilds einer familienfreundlichen, gleichstellungs- und diversitätsorientierten Führungskultur in der Führungskräfteentwicklung.
- Vorbildwirkung von Frauen in Führungspositionen in der internen und externen Kommunikation nutzen (im Rahmen des Personalmarketings, der Arbeitgebermarke und der Öffentlichkeitsarbeit)

- Beratung von Frauen zum Karrierepfad Führung durch das Personalmanagement und Rollenvorbilder.
- Gezielte Nutzung von Führung auf Probe und Führung auf Zeit mit Entwicklungsprogrammen, um Hürden zu nehmen und Führung ausprobieren zu können und Mentor:innen, die die Nachwuchsführungskräfte beim Aufbau von Führungskompetenz zu unterstützen.
- Geteilte Führungsstellen: Voraussetzung ist eine entsprechende Passung der Personen und Arbeitsweisen sowie zielführende Abstimmungs- und Kommunikationsprozesse. Dies ist verbunden mit einer regelmäßigen Evaluation mit dem Team sowie den internen und externen Stakeholdern an Schnittstellen.

1.3 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben §14 HGIG

Kinder zu versorgen, Angehörige zu pflegen und zugleich berufstätig zu sein, sind private Herausforderung, die nicht geschlechterspezifisch zugeordnet sein sollten. Damit es eine Gleichverteilung und damit eine generelle Chancengleichheit geben kann, ist es zentral, über Rahmenbedingungen wie der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung darauf hinzuwirken.

Überwiegend sind es aktuell Frauen, die nach Möglichkeiten wie mobilem Arbeiten oder Teilzeitmodellen suchen, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Um dies zu verändern, sind Angebote zu schaffen, zielgerichteter zuzuschneiden, offen zu bewerben und gegen ein Image des defizitbehafteten Rückschritts einzutreten. Hierzu sind Rollenmodelle zu identifizieren und entsprechend zu kommunizieren.

Flexible Arbeitszeitregeln

Die Stadt Bad Nauheim bietet über die Dienstvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeiten familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen an, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Wesentlicher Gewinn ist neben dem Arbeitszeitkonto, auf dem bis zum Doppelten der wöchentlichen Arbeitszeit angespart werden kann, das Langzeitkonto. Hier können bis zu 1.000 Stunden angesammelt werden. Die Entnahme kann blockweise oder als Teilzeitentnahme erfolgen. So können längere Abwesenheiten von bis zu ca. einem halben Jahr oder Teilzeitphasen unter vollen Bezügen gewährt werden. Abhängig vom Einsatzbereich und dem dort geltenden Arbeitszeitmodell können Beschäftigte über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen selbst bestimmen.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

Ziel ist es, diese Regeln gemeinsam mit den Führungskräften und Mitarbeiter:innen noch stärker für das Ziel der Gleichberechtigung zu nutzen und bekannt zu machen. Hier sind interne Kommunikation und die bereits stetig erfolgende Kommunikation im Rahmen der Personalgewinnungsaktivitäten zu nennen.

Teilzeit, Elternzeit und Beurlaubung

Im Rahmen der geltenden Vorschriften wird den individuellen Teilzeitwünschen regelmäßig und umfassend entsprochen. Die dienstlichen Belange dürfen dem Teilzeitwunsch jedoch nicht entgegenstehen. Elternzeit, Beurlaubungen oder eine Teilzeitbeschäftigung werden nicht zum Karriereknick. Dies gilt auch für pflegende Beschäftigte. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Teilzeit- und Vollzeitarbeit sind gleichwertige Arbeitsformen. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz möglich. Jede Stelle ist grundsätzlich teilbar. Führung in Teilzeit und in geteilter Leitung wird intern und extern bekanntgemacht und unterstützt. Teilzeitarbeit und mobile Arbeit genießen die gleiche Wertschätzung wie Arbeit in Vollzeit bzw. in Präsenz. Führungskräfte berücksichtigen bei der Planung bzw. Organisation der Arbeitsstrukturen die Belange der Beschäftigten in Teilzeit sowie in der mobilen Arbeit. Dazu werden die Kommunikationsprozesse entsprechend strukturiert und Aufgabenzuschnitte ergebnisorientiert zugeschnitten.

Von der Pflegezeit oder dem Pflegeunterstützungsgeld machen nur wenige Beschäftigte Gebrauch. Vorzugsweise wird hier die Möglichkeit der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit in Anspruch genommen. Den Beschäftigten, die Angehörige unterstützen oder pflegen, wird intern Beratung und Unterstützung angeboten.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

Beurlaubten oder sich in der Elternzeit befindende Beschäftigte soll der Wiedereinstieg in den Beruf durch folgende Maßnahmen vereinfacht werden:

- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Planungs- und Fördergespräche vor, während und nach der Beurlaubung
- Krankheitsvertretung
- Kontakthalten
- Teilnahme an Fortbildungen

Für Eltern:

- Info und Rat zu gesetzlichen Leistungen

- Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle zum frühen Einstieg während der Elternzeit mit geringer Stundenzahl zum Erhalt der Bindung.
- Wiedereinstieg bereits während der Elternzeit
- Elternzeitmanagement, das ein konkretes Szenario aufmacht, wie der Wiedereinstieg erfolgt und wie in der Zwischenzeit kommuniziert wird.
- Um den frühen beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen, unterstützt die Stadt Bad Nauheim ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung, indem diese bei Bedarf einen Platz in einer städtischen Kindertageseinrichtung bzw. Krippe erhalten. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, die Kinder der Beschäftigten zu dem städtischen Freizeitprogramm in den Ferien, im Rahmen der Kinder- und Jugendförderung, anzumelden. Sie werden vor der Veröffentlichung über die Angebote informiert. Hierauf wird in Stellenausschreibungen explizit hingewiesen.

Väter in der Verwaltung | Väter in Elternzeit

Väter, die von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und mobiler Arbeit Gebrauch machen, werden unterstützt. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ermöglicht eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und Familienaufgaben zwischen Männern und Frauen. Ein personeller Ausgleich aufgrund in Anspruch genommener Elternzeit ist nach § 13 Abs. 3 HGIG vorzunehmen.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

Positive Beispiele sind verwaltungsweit zu kommunizieren. Die Tatsache, dass Väter aktiver in der Elternrolle auch intern kommuniziert werden, fördert eine Vorbildfunktion und bricht mit tradierten Rollenbildern.

Digitalisierung & Mobile Arbeit

Zukünftig wird digitalisiertes Arbeiten immer mehr an Bedeutung gewinnen. Digitalisierte Services für Bürger:innen, die elektronische Akte, elektronische Workflows, mobiles Arbeiten und Desk-Sharing, Videokonferenzen, Arbeitstreffen virtuell und in hybrider Form prägen den Arbeitsalltag. Dies hat Auswirkungen auf Prozesse, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsperspektiven und –verhältnisse sowie auf die gesamte Organisation der Arbeit haben. Dies wurde durch die Pandemie immens beschleunigt und öffnet neue Gestaltungsmöglichkeiten.

Moderne Arbeitsformen können nicht nur unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten für die Arbeitgebermarke Stadt Bad Nauheim interessant sein, sondern auch für die Beschäftigten für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mobiles Arbeiten bedeutet, dass die Arbeit technikunterstützt unabhängig von festen Arbeitszeiten und Arbeitsorten erbracht werden kann. Dies ermöglicht das Umsetzen von gesetzlich geforderten Maßnahmen wie der Familiensoforthilfe für Eltern oder das mobile Arbeiten von Pflegenden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Beschäftigte der Stadt Bad Nauheim mobil arbeiten. Generell besteht die Möglichkeit für die meisten Arbeitsplätze des Verwaltungsbereichs über einen geschützten Zugang die komplette IT-Infrastruktur des Büroarbeitsplatzes zur Verfügung zu haben. In einer Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ sind die grundsätzlichen Regeln und Prinzipien festgehalten. In einer Individualvereinbarung werden Einzelheiten zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in festgehalten. Erfolgt die Mobile Arbeit auf Impuls des Arbeitgebers, ist eine Kostenerstattung und das zur Verfügung stellen von IT sowie Möbeln abhängig der durchschnittlichen Anzahl an Tagen vorgesehen. Erfolgt die Mobile Arbeit auf Wunsch der Mitarbeitenden, ist dies nur eingeschränkt möglich.

Maßnahme zur Zielerreichung:

Aufgrund des Frauenförderplans kann in Absprache zwischen Betroffenen und Frauenbeauftragten eine umfängliche Finanzierung vereinbart werden, sofern die Mobile Arbeit dazu geeignet ist,

- die Verhinderung nächster Karriereschritte zu vermeiden,
- die Ausübung der Tätigkeit bei der Stadt Bad Nauheim neben Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen weiter zu gewährleisten oder
- einen früheren Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Leistungsentgelte

Seit 2008 wird jährlich ein Leistungsentgelt ausgeschüttet. Für das Verfahren gilt die Dienstvereinbarung „Leistungsprämien“ der Stadt Bad Nauheim. Der Punktwert ist unabhängig von der Eingruppierung und dem Arbeitsmodell. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Teilzeitbeschäftigte und daher vermehrt Frauen weniger am Leistungsentgelt partizipieren. Ziel ist eine chancengerechte Vergabe des Leistungsentgelts.

Maßnahme zur Zielerreichung:

Durch die Umstellung der Vergabe des Leistungsentgelts auf Basis von Teamzielvereinbarungen wird die Punktvergabe auf konkreter messbaren Ergebnissen erfolgen. Dadurch werden Beurteilungsfehler massiv reduziert. Die Wirksamkeit wird durch die in der Dienstvereinbarung festgelegten Zyklen evaluiert.

1.4 Personalauswahl nach §§ 8 – 11 HGIG

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es bei Führungspositionen, Neueinstellungen, Nachbesetzungen oder bei Zuordnungen neuer Aufgaben, die mit Höhergruppierungen verbunden sind - in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt - besonderer Anstrengungen. Gesetzesgrundlage ist neben dem Hessischen Gleichstellungsgesetz (HGIG) das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG).

Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Stellenbeschreibung und Stellenbewertung. Personelle und organisatorische Veränderungen geben immer wieder Anlass zur Verteilung von neuen Aufgaben. Deshalb muss an dieser Stelle angesetzt werden, um Frauen die gleichen Chancen für Höhergruppierungen und Beförderungen zu ermöglichen.

Bei Stellenbesetzungen ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich in allen Arbeitsbereichen möglich ist. Beurlaubungszeiten und Teilzeitbeschäftigungen dürfen das berufliche Fortkommen grundsätzlich nicht beeinträchtigen. Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierungen, die zur Wahrnehmung von Familienpflichten gebraucht werden, darf nicht der Auslöser für Rationalisierungen oder Maßnahmen zur Stelleneinsparung bzw. Stellenanteile sein. Stellen, die durch eine solche Abwesenheit nicht besetzt sind, können unmittelbar wiederbesetzt werden.

Stellenausschreibungen

Transparente und faire Auswahlverfahren sind die entscheidende Voraussetzung für die Besetzung von freien Stellen mit den jeweils am besten geeigneten und qualifizierten Personen. Für das Verfahren bei Stellenausschreibungen und -besetzungen gilt die abgeschlossene Dienstvereinbarung der Stadt Bad Nauheim zu Stellenausschreibungen. Diese enthält Handlungsgrundsätze im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten.

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen intern oder öffentlich ausgeschrieben. Art und Inhalt der Stellenausschreibung orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes.

Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Außerdem wird hervorgehoben, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Um dem gerecht zu werden, wird folgender Absatz in alle Stellenausschreibungen der Stadt Bad Nauheim aufgenommen:

„#Wir sind Bad Nauheim und wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Wir stehen für die Chancengleichheit unserer Beschäftigten und setzen uns für eine wertschätzende und vorurteilsfreie Arbeitswelt ein. Aus diesem Grund begrüßen wir Ihre Bewerbung unabhängig von kulturellem Hintergrund, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion und Alter. Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichgestellte werden ausdrücklich ermutigt, sich bei uns zu bewerben. Menschen, die uns vielfältiger machen, haben bei gleicher fachlicher Eignung bessere Chancen auf eine Einstellung. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem bieten wir unsere Jobs auch in Teilzeit oder im Rahmen von Jobsharing an.“

- Um ein ausgeglichenes Bewerber:innenfeld zu gewährleisten, werden in Stellenbesetzungsverfahren unterrepräsentierte Bereiche proaktiv angesprochen. Dies ist bei internen wie externen Kandidat:innen ein probates Mittel, das durch die Fachabteilung und das Personalmanagement erfolgt.

Neben den Neueinstellungen kann das Verhältnis in den für den Frauenförderplan relevanten Entgeltgruppen durch Höhergruppierungen und Beförderungen verbessert werden. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Stellenausschreibung und Stellenbewertung. Personelle und organisatorische Veränderungen geben immer wieder Anlass zur Verteilung von neuen Aufgaben. An dieser Stelle muss angesetzt werden, um Frauen die gleichen Chancen für Höhergruppierungen und Beförderungen einzuräumen.

Ausbildung

Die Stadtverwaltung gewährleistet, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen haben und setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis in den Ausbildungsgängen ein. Insbesondere für junge Mütter und Väter bietet die Stadtverwaltung auch die Ausbildung in Teilzeit an. Die Ausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral nach den allgemeinen Regeln zu Stellenausschreibungen. Im Rahmen der Vermittlung überfachlicher Ausbildungsinhalte spielt in der Nachwuchskräfteentwicklung das Thema Chancengleichheit und Vielfalt eine besondere Rolle.

Vorstellungsgespräch

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Um eine Chancengleichheit für Frauen und Männer zu schaffen, werden die Auswahlgespräche durch einen Fragebogen strukturiert. Dieser orientiert sich an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle. Zudem werden alle Mitglieder des Auswahlteams hinsichtlich Beurteilungsfehlern und der Wirkweise tradierter Stereotypen sensibilisiert und geschult, um eine professionelle und diskriminierungsfreie Personalauswahl zu gewährleisten.

Auswahlentscheidung

Freie Stellen werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend den Anforderungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besetzt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer Stundenzahl anstreben, werden bei Stellenbesetzungen besonders berücksichtigt.

1.5 Fortbildung § 12 HGIG

Fortbildungen für Frauen sollen nicht nur deren berufliche Qualifikation verbessern. Sie sollen weibliche Beschäftigte auch motivieren höherwertigere Aufgaben zu übernehmen bzw. sich auf den Einstieg andere Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen angeboten, u.a. zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist, und zwar durch Steigerung des Angebots an Halbtagesfortbildungen und Online-Fortbildungen.

Fortbildungsmaßnahmen bzw. Fortbildungsprogramme sollen sich am Bedarf der verschiedenen Berufsgruppen und Fachdienste orientieren und angeboten werden. Dabei sollen auch die unterschiedlichen Bedarfe und Ansprüche von Frauen und Männern bei den Inhalten und Methoden berücksichtigt werden. Die Fortbildungsinhalte sind eng mit dem „Frauen- und Chancennetzwerk“ verbunden.

1.6 Gremien § 13 HGIG

Gremien, wie z.B. Kommissionen, Beiräte, Arbeits- und Projektgruppen sind paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen, um im Interesse ausgewogener Entscheidungen die Sichtweisen von Frauen und Männern in das Verwaltungshandeln einzubeziehen.

Ist es nicht möglich, die gesetzlichen Vorgaben der paritätischen Besetzung eines Gremiums einzulösen, muss der Grund aktenkundig gemacht werden. Die verantwortliche Stelle muss Anstrengungen unternehmen, um geeignete Frauen für die Mitarbeit im Gremium zu gewinnen.

Die zur Abgabe von Vorschlägen der Besetzung oder zur Entsendung aufgeforderten Institutionen sind frühzeitig über die Neubesetzung und die gesetzlichen Anforderungen zu informieren. Die Frauenbeauftragte hat nach § 17 (1) Beteiligungsrechte. Die Vorschläge müssen zeitgerecht zur Prüfung und Mitzeichnung vorgelegt werden.

1.7 Sprachliche Gleichstellung

Sprachliche Veränderung und die damit verbundene Erreichung von Akzeptanz einer heterogenen und auf Chancengleichheit basierender Gemeinschaft ist ein langer Prozess, auf dem es alle Betroffenen mitzunehmen gilt. Das häufig ideologisch konnotierte Thema ist in einem Leitfaden der gendersensiblen Sprache für die Stadtverwaltung partizipativ mit allen Interessengruppen zu erarbeiten und hierzu im Leitfaden „Wir verstehen uns“ weiterzuentwickeln.

Um bei allen Beteiligten eventuellen Vorbehalten vorzubeugen, ist weniger von Frauenförderung zu sprechen, sondern eher von der Herstellung einer Chancengleichheit. Dies hat zur Folge, dass auch die hier aufgeführten Instrumente und Maßnahmen bei der Zielgruppe sowie allen Stakeholdern auf höhere Akzeptanz stoßen und zur Anwendung kommen. Die Begrifflichkeit der Chancengleichheit weist im entsprechenden Kontext bereits daraufhin, dass diese zunächst nicht unbedingt gegeben zu sein scheint.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Entwicklung eines Leitfadens und Umsetzung in Schulungs- bzw. Kommunikationsangebote.
- Bewusst potenzialorientierte Verwendung von Sprache im Kontext von Chancengleichheit.

1.8 Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz § 17 HGIG

Arbeitgeber haben durch Prävention, Information und geeigneten Schutzmaßnahmen jeglicher Form von sexueller Diskriminierung und sexueller Belästigung entgegenzuwirken.

In jedem Einzelfall kommt es nicht auf allgemeingültige Definitionen an, sondern auf die subjektive Empfindung und Wahrnehmung der betroffenen Menschen. Um hier präventiv zu wirken, ist die Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten zentral. Die Frauenbeauftragten, das Personalmanagement, die Ausbildungsleitung und die Öffentlichkeitsarbeit verantworten eine geeignet wiederkehrende Kampagne, die Informationen verteilt. Aufbauend darauf können Fortbildungsangebote konzipiert werden.

Parallel dazu wird eine Seite im Intranet aufgebaut, die unterschiedliche Vertrauenspersonen benennt, um Vorfälle offen anzusprechen und ein gemeinsames Vorgehen festzulegen. Diese Vertrauenspersonen sind mit den entsprechenden Kompetenzen ausgestattet und geben die Information ggf. anonymisiert an das Personalmanagement weiter.

Dazu wird die Kampagne „Luisa ist hier“ eingesetzt. Hierbei handelt es sich um ein Hilfsangebot für Frauen und Mädchen, die aus einer unangenehmen Situation heraus möchten. Mit der Frage „Ist Luisa hier?“ können sich Frauen und Mädchen an die teilnehmenden Einrichtungen wenden. Die Frage fungiert als Code, um bei Belästigung, Bedrohung oder Angst vor Übergriffen ohne weitere Erklärung Hilfe zu erhalten. Das Konzept wird verwaltungsweit kommuniziert.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

- Entwicklung einer Kampagne zur Sensibilisierung und Information.
- Entwicklung einer vertrauensvollen Lösungsfindung mit Nutzung von „Luisa“.

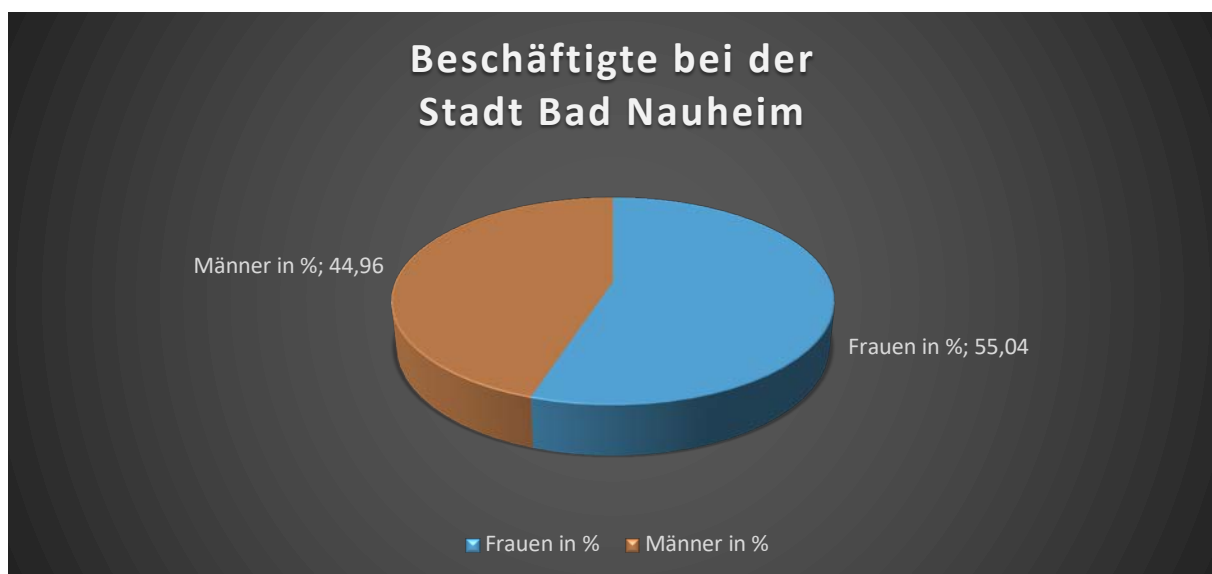
2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Im nachfolgenden Kapitel wird die Beschäftigungsstruktur der Stadt Bad Nauheim im Überblick dargestellt. Die Analyse und Interpretation dessen ist Grundlage der vorgenannten Maßnahmen, Ziele und Handlungsfelder. Dabei wird zwischen den Beschäftigten des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes - Verwaltung (TVöD-VKA), des Sozial- und Erziehungsdienstes (TVöD-SuE) und den Personen im Beamtenstatus unterschieden.

Hierbei wird zunächst das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern im Gesamtkontext der Stadtverwaltung Bad Nauheim beleuchtet. Differenzierter wird die Geschlechterverteilung im Anschluss anhand der Tarifzugehörigkeit analysiert. Konkretisiert wird der Vergleich in den Themengebieten wie Führungspositionen, Teilzeitbeschäftigungen und Aus- und Weiterbildung sowie weitere relevante Bereiche zur Analyse der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.

2.1 Allgemeine Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung

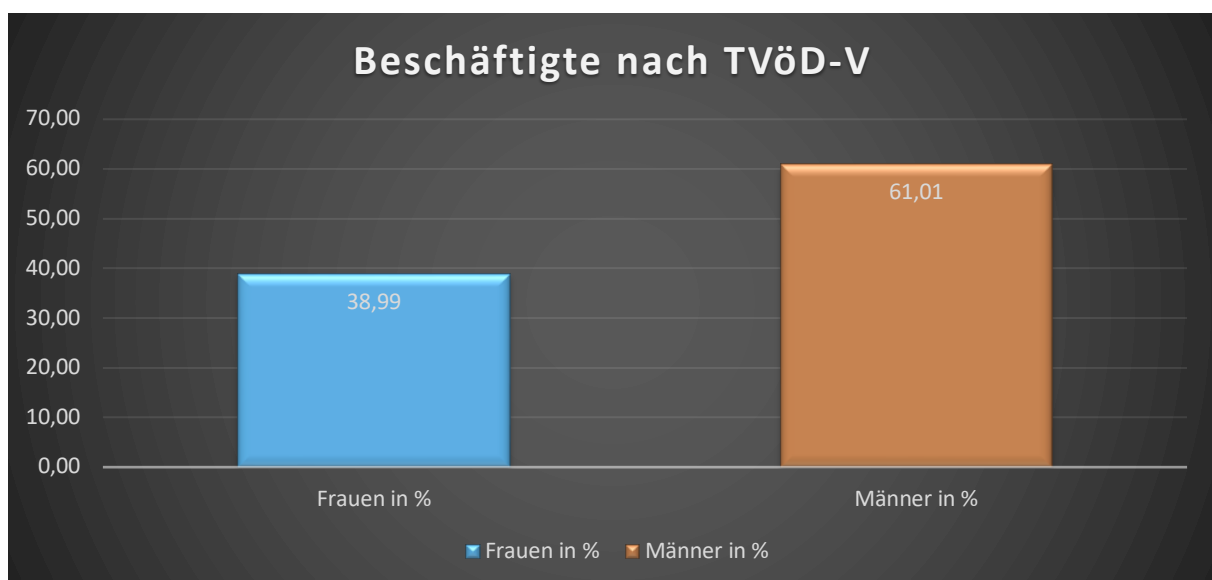
Zunächst erfolgt die Analyse der allgemeinen Beschäftigungsstruktur der Stadt Bad Nauheim. Derzeit gibt es insgesamt bei der Stadt Bad Nauheim 488 Beschäftigte. In dieser Summe unberücksichtigt bleiben dabei Personen, die sich aktuell in der Ausbildung befinden. Weiterhin befinden sich von den 488 Beschäftigten aktuell 12 Personen in einem ruhenden Arbeitsverhältnis, diese werden bei der Analyse der Struktur ebenfalls nicht berücksichtigt. Aktuell ist daher von einer Gesamtzahl der aktiven Beschäftigten in Höhe von 476 auszugehen.



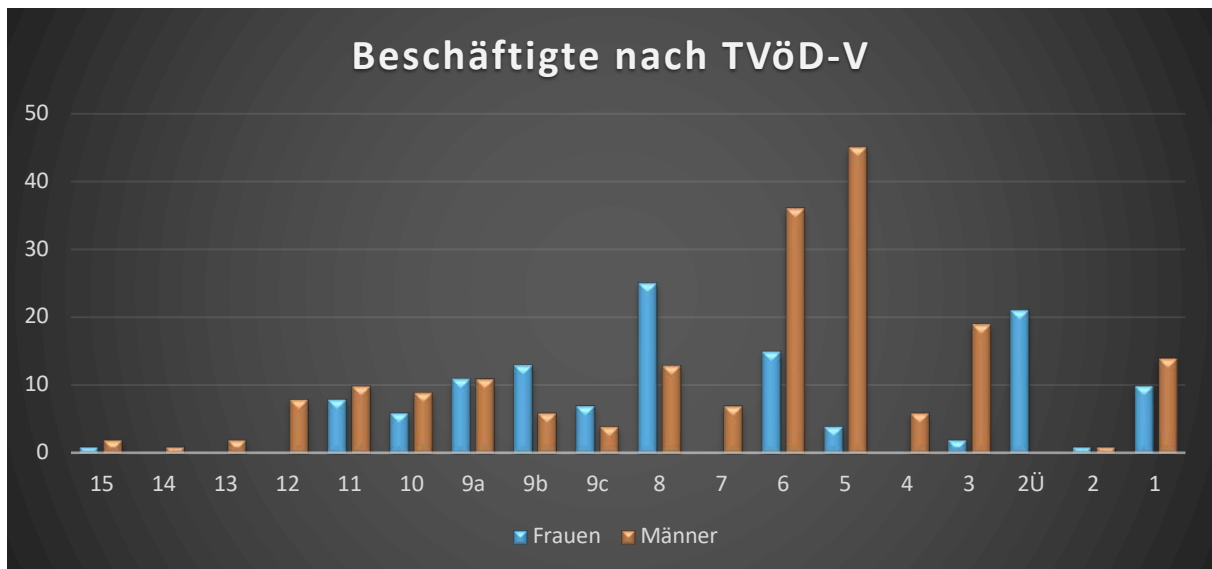
Die allgemeine Beschäftigungsstruktur zeigt die eine leichte Überrepräsentation von Frauen. Bereichsübergreifend sind in der Summe 55,04 % aller Stellen bei der Stadt Bad Nauheim mit Frauen besetzt. Hierbei handelt es sich allerdings vorerst um eine allgemeine und bereichsübergreifende Betrachtungsweise, die wichtige Faktoren zur Analyse von Ungleichheiten noch nicht berücksichtigt.

2.2 Die Beschäftigungsstruktur TVöD – Verwaltung

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Bereich Verwaltung wird für den Großteil aller Beschäftigten der Stadtverwaltung angewendet. Insgesamt werden ihm 318 der 476 aktiven Beschäftigten zugeordnet. Um einen differenzierteren Überblick über die Beschäftigungsstruktur innerhalb dieser Tarifzugehörigkeit zu erhalten, ist es wichtig, sich die Struktur sowohl im Gesamten als auch mit Bezug auf die Entgeltgruppen im Detail anzuschauen.



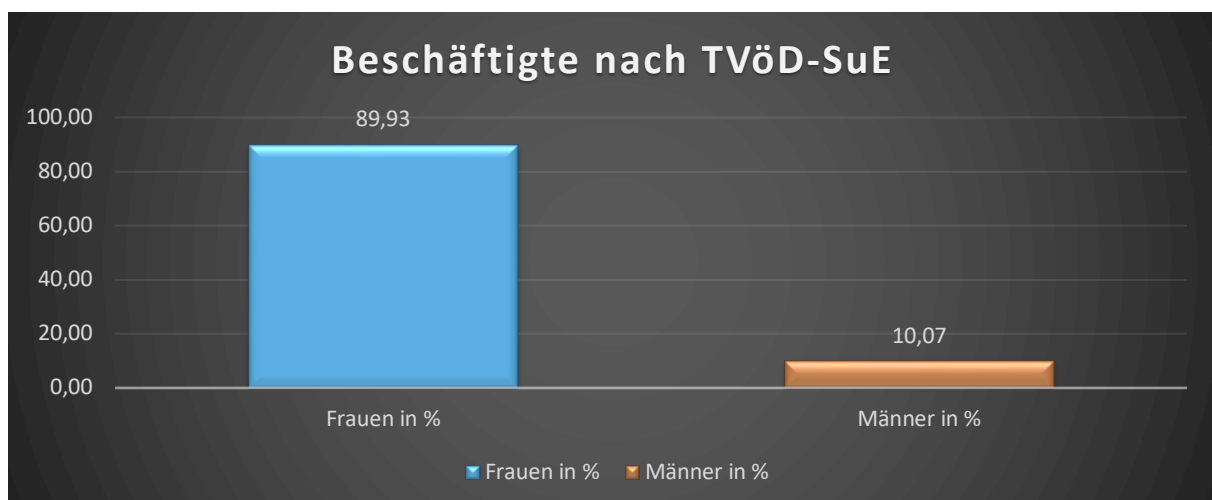
Der Gesamtüberblick zeigt, dass 38,99 % der Stellen, also circa Zweifünftel aller Stellen, für die der TVöD-V angewendet wird, von Frauen besetzt sind. Bereits hier wird deutlich, dass die in 2.1 dargestellte Überrepräsentation der Frauen betrachtet im Gesamtkontext der Stadtverwaltung eine differenzierte Betrachtung bedarf, um mögliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu analysieren. Bei den Beschäftigten, für die der TVöD-V angewendet wird, lässt sich von einer Unterrepräsentanz von Frauen sprechen.



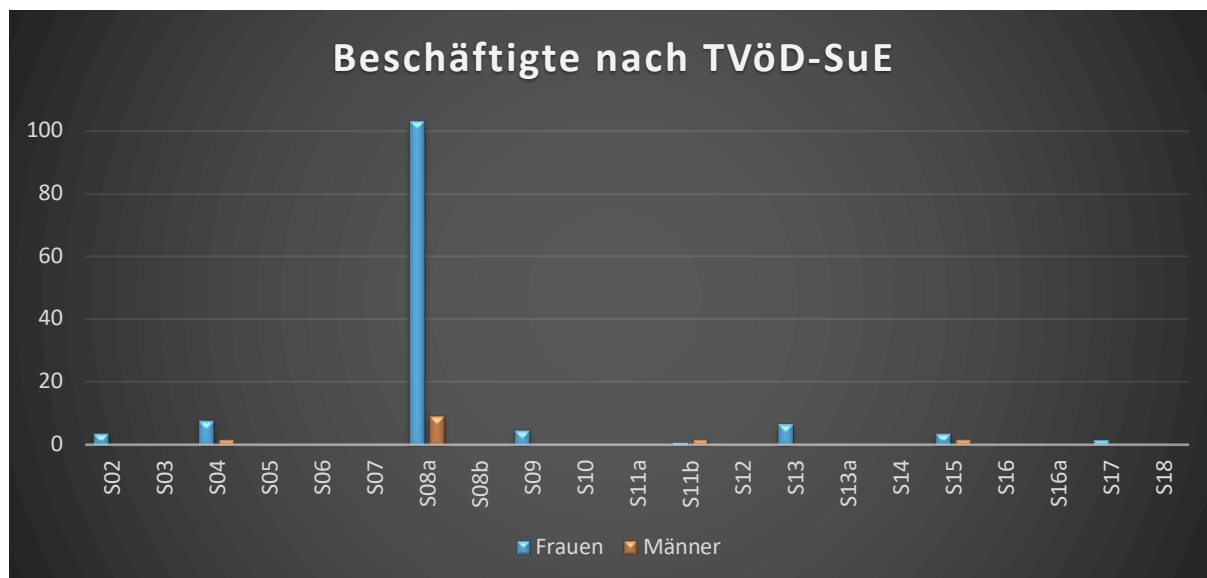
Weiterhin wird bei der Betrachtung der Beschäftigungsstruktur innerhalb des TVÖD-V in Bezug auf die Entgeltgruppe deutlich, dass eine klare Tendenz dahingehend erkennbar ist, dass Stellen mit einem höheren Entgelt häufiger von Männern besetzt sind. Innerhalb der Entgeltgruppen 10 bis 15 herrscht eine klar erkennbare Unterrepräsentanz von Frauen. Im gewerblichen Bereich – erkennbar in den Entgeltgruppen 5 und 6 besteht ebenfalls ein Überhang männlicher Beschäftigter. In den mittleren Entgeltgruppen 7 bis 9c, in welchem der Großteil der Beschäftigten des TVÖD-V zu finden ist, herrscht im Gegenzug ein Frauenüberhang.

2.3 Die Beschäftigungsstruktur TVÖD – Sozial- und Erziehungsdienste

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienste wird für insgesamt 149 aktive Beschäftigte angewendet. Dieser findet sowohl für die pädagogischen Fachkräfte unserer Kindertageseinrichtungen als auch für die die des Kinder- und Jugendbüros unserer Stadtverwaltung Anwendung. Hier betrachten wir ebenfalls die Struktur sowohl im Gesamten als auch mit Bezug auf die Entgeltgruppen.



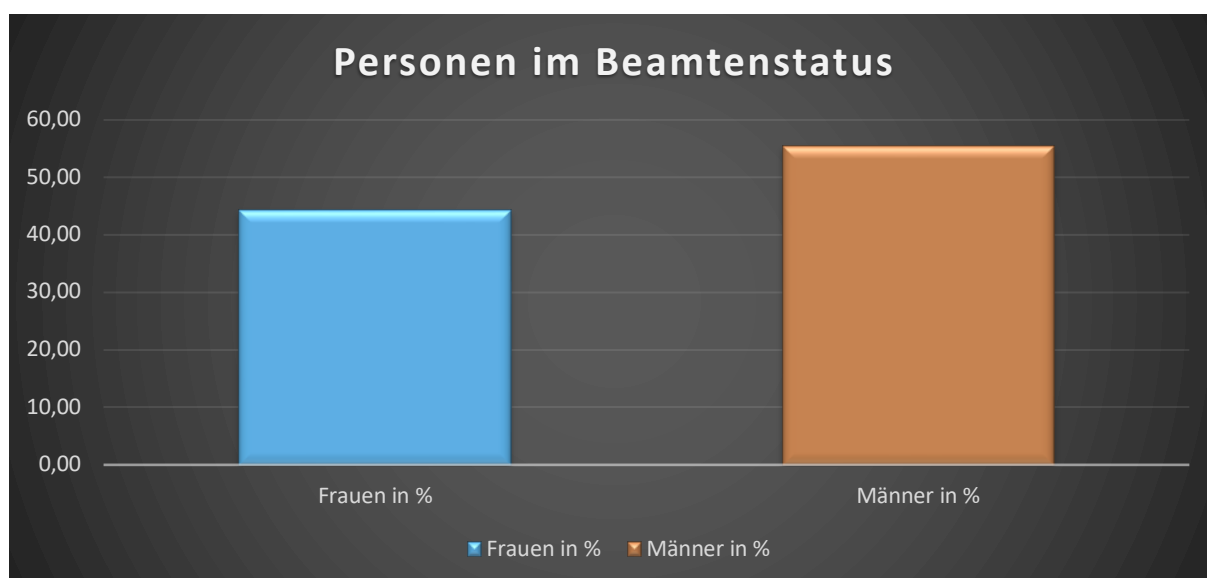
Der Strukturüberblick innerhalb dieser Tarifzugehörigkeit zeigt eine deutliche Unterrepräsentation von Männern. Mit 89,93 % ist die deutliche Mehrzahl der Stellen, für die der TVöD – SuE angewendet wird, mit Frauen besetzt.



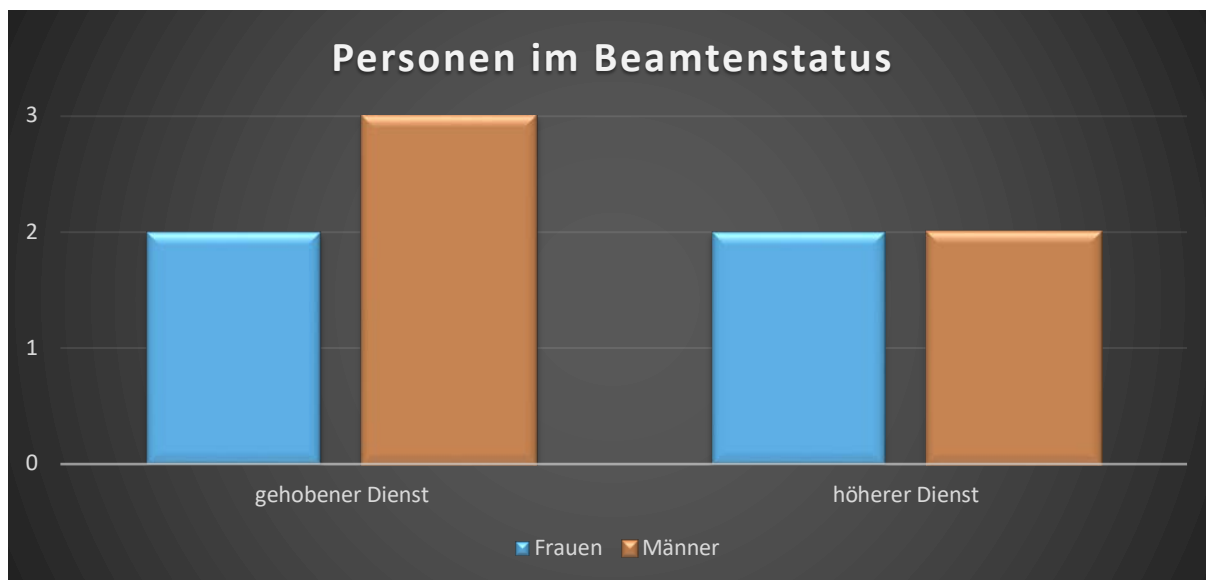
Auch bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung in Bezug auf die Entgeltgruppen zeichnet sich keine Unterrepräsentanz der Frauen ab.

2.4 Die Beschäftigungsstruktur von Personen im Beamtenstatus

Die Personen im Beamtenstatus machen bei der Stadt Bad Nauheim den kleinsten Teil der Beschäftigten der Stadtverwaltung aus. Insgesamt umfasst diese Personengruppe 9 Beschäftigte. Auch hier beleuchten wir wieder die Struktur sowohl im Gesamten als auch mit Bezug auf die Entgeltgruppen.



Von den Personen im Beamtenstatus sind 44,44 % Frauen. Es liegt daher eine Unterrepräsentanz von Frauen bei den Beschäftigten nach den Hessischen Beamten-gesetzen vor.



Im Beamtenrecht wird zwischen den Laufbahnen des höheren -, des gehobenen – und des mittleren Dienstes unterschieden. Im höheren Dienst gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier sind 50 % der Beschäftigten weiblich und 50 % männlich. Im gehobenen Dienst ist wiederum eine Unterrepräsentanz von Frauen zu erkennen. Für den mittleren Dienst sind bei der Stadt Bad Nauheim keine Stellen vorhanden.

2.5 Die Geschlechterstruktur innerhalb des Leistungsentgelts

Das leistungsbezogene Entgelt ist in § 18 TVöD und in der Dienstvereinbarung „Leistungsprämie“ der Stadt Bad Nauheim festgeschrieben und wird seit 2010 jährlich ausgezahlt.

	Weiblich	Männlich
Durchschnittliche Punktzahl 2021	2,91	3,88

Im Jahr 2021 wurden Frauen mit durchschnittlich 2,91 Punkten schlechter bewertet als Männer (3,88).

	Weiblich	Männlich
Durchschnittliche Punktzahl 2021	2,60	3,68

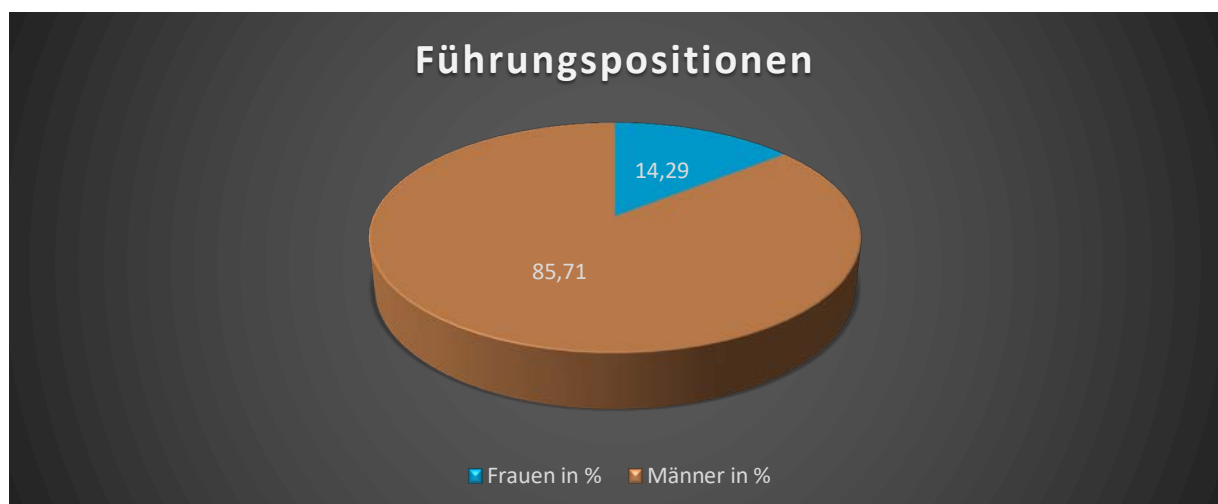
Der Blick auf die leistungsbezogene Bewertung in Bezug auf die Arbeitszeitmodelle zeigt deutlich, dass Teilzeitbeschäftigte im gleichen Jahr mit durchschnittlich 2,60 Punkten schlechter bewertet wurden als Vollzeitbeschäftigte (3,68). Im Kapitel 2.8 Geschlechterstruktur innerhalb der Teilzeitarbeit ist dargestellt, dass über 90 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind. Aus diesem Grund wird auf eine Aufteilung nach Geschlecht verzichtet.

2.6 Geschlechterstruktur innerhalb der Führungspositionen

Die Stadt Bad Nauheim beschäftigt 20 Führungskräfte auf der ersten und zweiten Führungsebene. Hierunter fallen die Fachbereichs- und Fachdienstleitungen. Auf der dritten Führungsebene, die Team- und Einrichtungsleitungen, werden aktuell insgesamt 24 Führungskräfte beschäftigt.

Organisationseinheit	Weiblich	Männlich
Fachbereich 1		1
Fachdienst 1.1		1
Fachdienst 1.2	1	
Fachdienst 1.3		1
Fachdienst 1.4		1
Fachbereich 2		1
Fachdienst 2.1		1
Fachdienst 2.2		1
Fachdienst 2.3		1
Fachbereich 3	1	
Fachdienst 3.1		1
Fachdienst 3.2		1
Fachdienst 4.1		1
Fachbereich 5		1
Fachdienst 5.1	1	
Fachdienst 5.2		1
Fachbereich 6		1
Fachdienst 6.1		1
Fachdienst 6.2		1
Fachdienst 6.3		1
Fachdienst 6.4		1
Gesamt	3	18

Auf der ersten und zweiten Führungsebene werden derzeit nur drei Führungspositionen von Frauen ausgeübt. Auf der dritten Führungsebene sind 10 Führungspositionen aktuell mit Frauen besetzt.



Die Gesamtübersicht zeigt deutlich, dass Frauen in Führungspositionen mit nur 14,29 % deutlich unterrepräsentiert sind.

2.7 Geschlechterstruktur innerhalb der Aus- und Weiterbildung

Die Stadt Bad Nauheim bildet in verschiedenen Berufen aus den unterschiedlichsten Berufszweigen aus. Dieses Angebot wird an die Bedarfe der Stadtverwaltung im Allgemeinen und an die der Fachbereiche im Speziellen angepasst und individuell jedes Jahr angeboten.

Weiterhin wird die Ausbildung im Sozial- und Erzieherbereich mit Praktikumsplätzen für das Anerkennungsjahr sowie durch das Angebot zur Teilzeitausbildung unterstützt. Zusätzlich bietet die Stadt Bad Nauheim nach Bedarf verschiedene Weiterqualifizierungsmaßnahmen an.

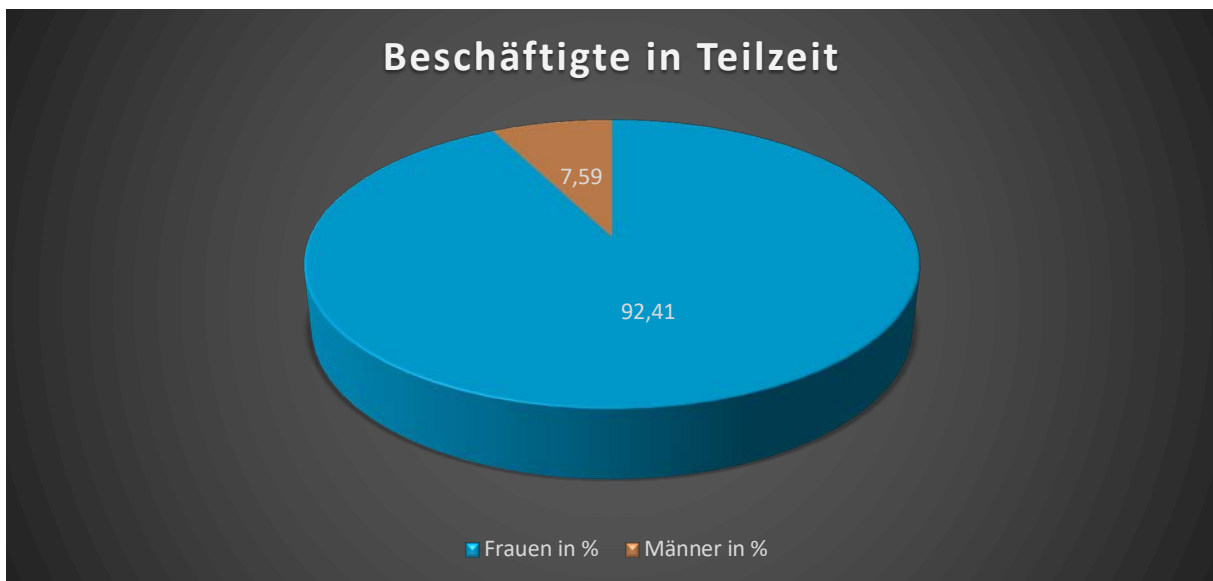
Ausbildungsberuf	Auszubildende insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Verwaltungsfachangestellte:r	5	4	80
Studierende Bachelor of Arts - Allgemeine Verwaltung	0	0	0
Fachangestellte:r für Medien- und Informationsdienste	0	0	0
Fachkraft für Abwassertechnik	0	0	0
Gärtner:in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	2	0	0
Straßenwärter:in	1	0	0
Praxisintegrierte vergütete Ausbildung für Erzieher:in	2	1	50
Praktikum/FSJ/FOS	Praktikanten	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Anerkennungspraktikum Erzieher:in, Sozialassistent, Teilzeiterzieher:in	2	2	100
Freiwilliges Soziales Jahr und Freiwilliges Kulturelles Jahr (FSJ)	2	2	100
Jahrespraktikant:in Fachoberschule (FOS)	1	1	100
Weiterbildung	Insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Verwaltungsfachwirt:in	2	1	50

Bachelorstudiengang BWL mit erweitertem Schwerpunkt Public Management	1	1	100
Meisterkurs im Elektrotechnikerhandwerk	1	0	0

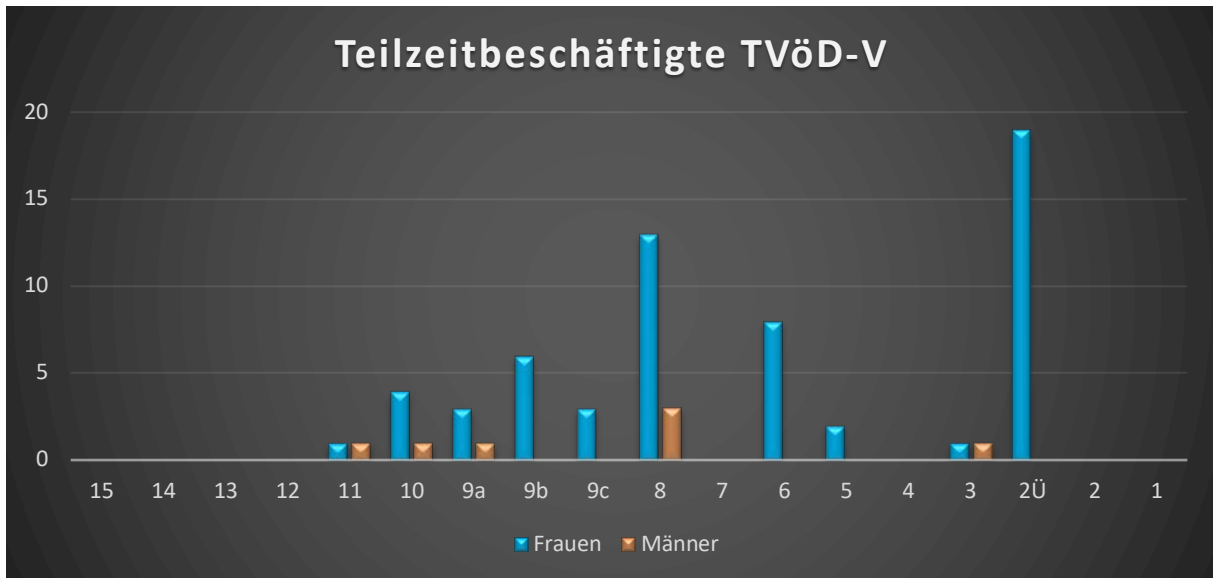
Die Darstellung zeigt, dass in dem Ausbildungsbereich der Verwaltungsfachangestellten mit 80 % deutlich mehr Auszubildende Frauen sind. Die Ausbildungsberufe, die mehr an den gewerblichen Bereich angegliedert sind, werden im Gegensatz dazu deutlich von Männern dominiert. In diesem Bereich wurden zu 100 % Männer ausgebildet. Bei den sozialen Ausbildungsangeboten zeigt sich wiederum eine deutliche Überrepräsentation der Frauen. Hier wurden 100 % der Stellen mit Frauen besetzt. Im Weiterbildungsbereich zeigt sich eine Ausgeglichenheit zwischen den Geschlechtern.

2.8 Geschlechterstruktur innerhalb der Teilzeitarbeit

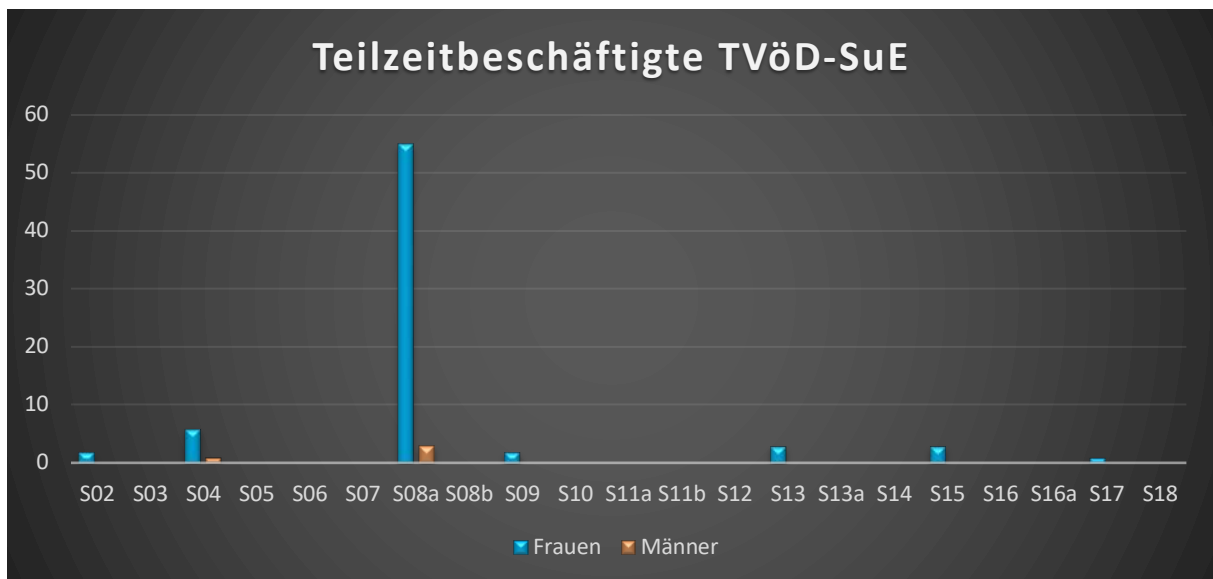
Insgesamt sind bei der Stadt Bad Nauheim 476 aktive Beschäftigte tätig. Hiervon arbeiten 145 Beschäftigte in unterschiedlichen Teilzeitmodellen. Zur Bestimmung der Geschlechterstruktur betrachten wir sowohl die Verteilung im Gesamtkontext als auch in Bezug auf die unterschiedlichen Tarifzugehörigkeiten.



Von den 145 Teilzeitbeschäftigten sind 92,41 % Frauen. Lediglich 7,59 % der Männer arbeiten bei der Stadt Bad Nauheim in Teilzeit. Somit wird eine deutliche Überrepräsentation an Frauen innerhalb Struktur der Teilzeitarbeit deutlich.



Von den aktiven 318 Beschäftigten, für die der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes im Bereich Verwaltung (TVöD-V) angewendet wird, befinden sich 67 Mitarbeiter:innen in Teilzeit. Insgesamt 89,55 % hiervon sind weiblich und befinden sich in der mehrheitlich im mittleren und unteren Entgeltbereich.



Bei der Stadt Bad Nauheim wird für 149 Beschäftigte der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes im Bereich Sozial- und Erziehungsdienste (TVöD-SuE) angewendet. In Teilzeit arbeiten in dieser Berufsgruppe 72 weibliche und 4 männliche Beschäftigte. Die Eingruppierung ist in diesem Bereich sehr ausgeglichen.

Teilzeitbeschäftigung bei Personen im Beamtenstatus

Von den insgesamt neun Personen im Beamtenstatus, die bei der Stadt Bad Nauheim beschäftigt sind, arbeiten zwei Beamtinnen des gehobenen Dienstes in Teilzeit.

Im höheren Dienst erfolgt keine Teilzeitbeschäftigung. Bei männlichen Beamten kommt keine Teilzeittätigkeit vor.

2.9 Geschlechterstrukturen von Beschäftigten mit einer Beeinträchtigung

Bei der Stadt Bad Nauheim sind von insgesamt 476 aktiven Beschäftigten 60 Personen tätig, die eine Beeinträchtigung von mindestens 20 % haben. Hiervon sind 22 Personen weiblich und 38 Personen männlich.

Von den 60 Beschäftigten arbeiten 12 Personen in Teilzeit. Von diesen 12 Personen sind 10 Beschäftigte weiblich.

2.10 Geschlechterstruktur bei Personalveränderungen

Jedes Jahr sind Veränderungen beim Personal der Stadt Bad Nauheim zu verzeichnen. Neben den Beendigungen von Arbeitsverhältnissen kommt es zu Neueinstellungen oder Höhergruppierungen. Alle nachstehenden Personalveränderungen ergaben sich innerhalb der letzten zwei Jahre (Juli 2019 bis Juli 2021) und korrespondieren mit der detaillierten Darstellung in der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung für die Jahre 2019 bis 2025.

2.10.1 Beendigungen

	Beschäftigte		Beam:t:innen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Kündigung durch den Arbeitgeber	1	3	0	0
Kündigung durch den Arbeitnehmer	6	30	0	0
Auflösungsvertrag	1	1	0	0
Auslauf des Zeitvertrages	3	9	0	0
Erreichen der Altersgrenze	11	8	0	0
Ausscheiden während der Probezeit	1	2	0	0
Ausscheiden durch Tod	2	1	0	0
Berufs- und Erwerbsunfähigkeit	2	3	0	0
Gesamt	27	57	0	0

Insgesamt kam es zu 84 Beendigungen der Beschäftigungsverhältnisse. Drei weibliche und ein männlicher Beschäftigter wurden von der Arbeitgeberseite gekündigt. Hinzu kamen 30 Kündigungen von weiblichen und sechs Kündigungen von männlichen Beschäftigten. Außerdem wurden mit einer Frau und einem Mann Auflösungsverträge geschlossen. Einige Beschäftigte hatten von Beginn des Arbeitsverhältnisses einen befristeten Vertrag, diese endeten innerhalb des letzten Jahres bei neun

Frauen und drei Männern. Die meisten Beschäftigten schieden durch das Erreichen der Altersgrenze aus. Dort waren es acht Frauen und elf Männer. Während der Probezeit schieden ein Mann und zwei Frauen aus. Zusätzlich zu diesen verschiedenen Formen der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen hatte die Stadt Bad Nauheim innerhalb der letzten Jahre noch einen Todesfall bei den weiblichen und zwei Todesfälle bei den männlichen Beschäftigten zu verzeichnen. Fünf Beschäftigte wurden während ihres Arbeitsverhältnisses berufs- oder erwerbsunfähig. Davon waren drei Beschäftigte weiblich und zwei Beschäftigte männlich.

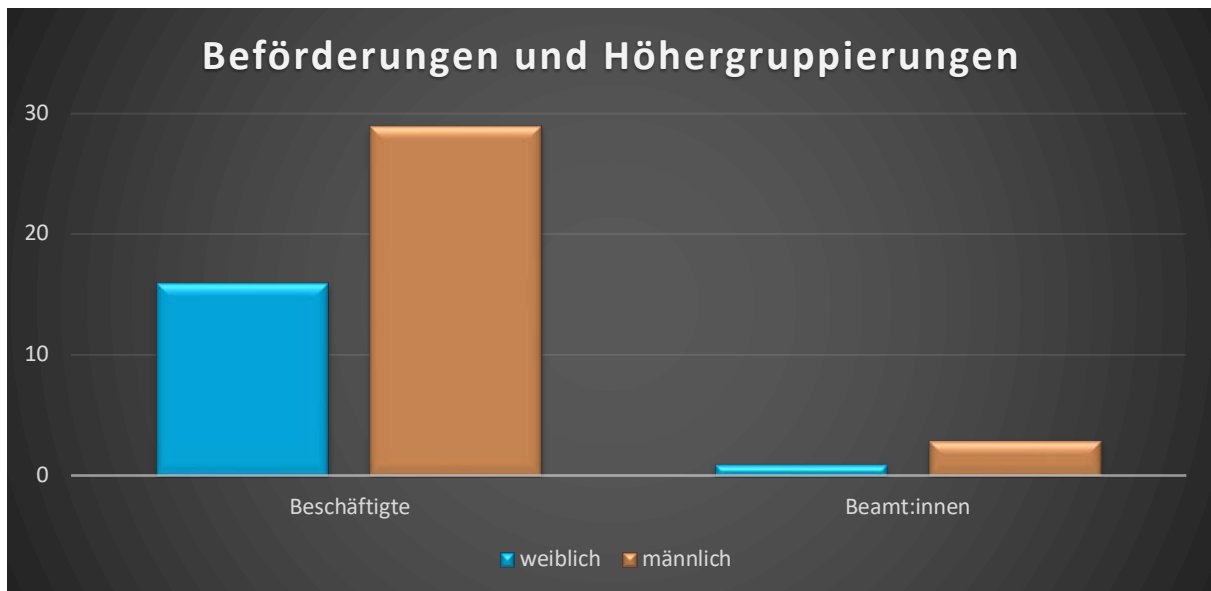
2.10.2 Interne und externe Stellenausschreibungen

Jahr	Bewerbungen insgesamt	intern	extern	Frauen	Männer	Besetzte Stellen	davon Frauen	davon Männer
2019	171	1	170	114	57	10	5	5
2020	529	13	516	190	339	22	9	13
2021	433	14	419	158	275	13	4	9
Gesamt	1.133	28	1.105	462	671	45	18	27

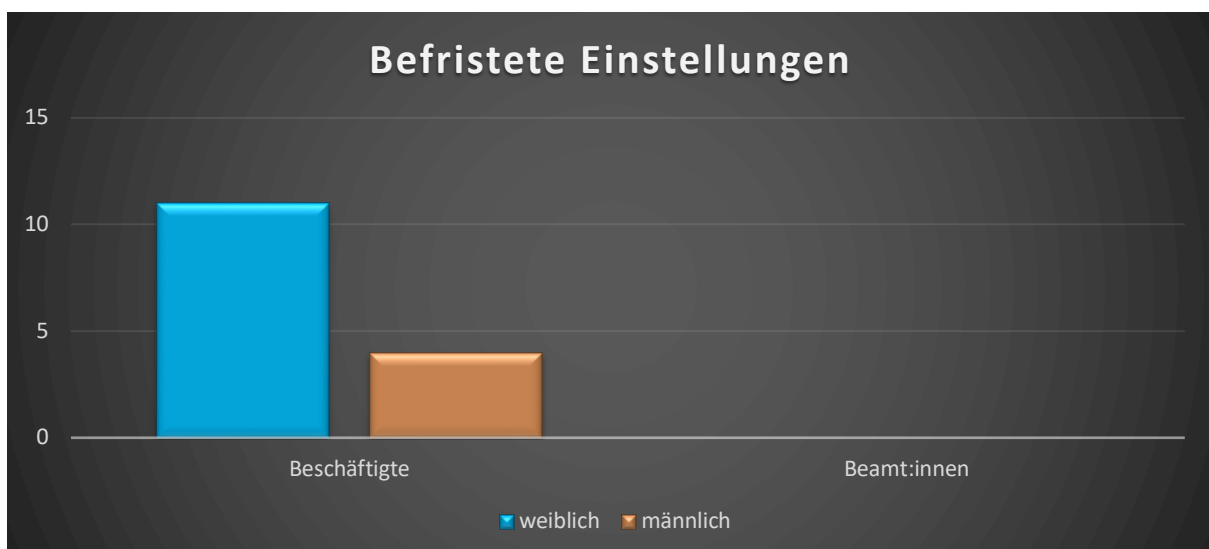
Innerhalb der letzten zwei Jahre waren insgesamt 45 Stellen für Beschäftigte ausgeschrieben. Auf diese Ausschreibungen bewarben sich 1.133 Personen davon erfolgten 28 von internen Beschäftigten und 1.105 von externen Interessenten. Auf die 45 angebotenen Stellen bewarben sich insgesamt mehr Männer (671) als Frauen (462). Letztendlich wurden 18 Stellen mit Frauen und 27 Stellen mit Männern besetzt.

2.10.3 Beförderungen, Höhergruppierungen und Neueinstellungen

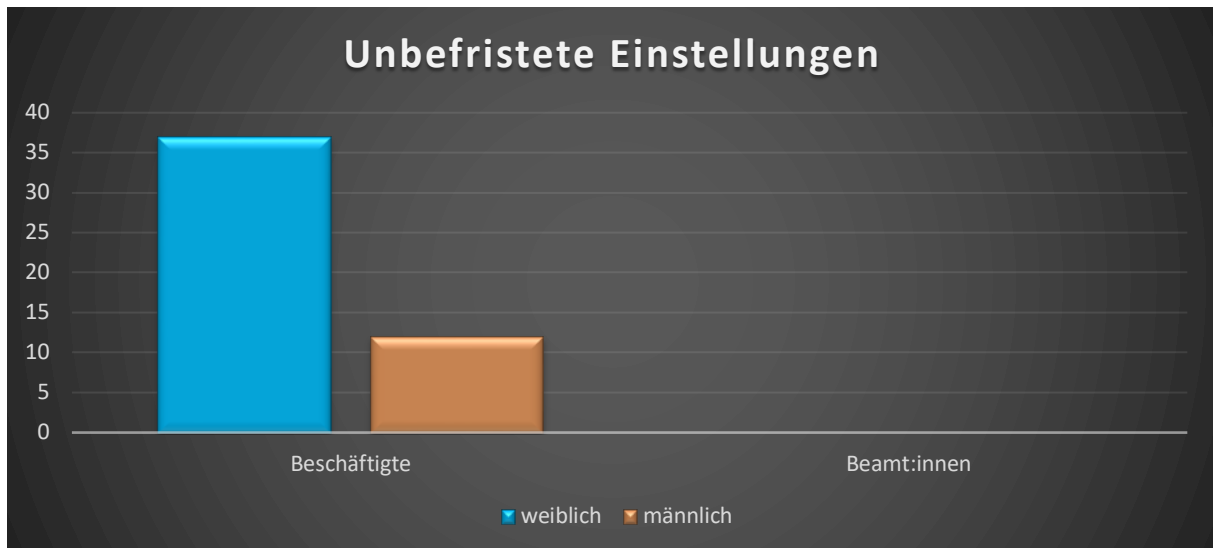
Durch das Ausscheiden von Beschäftigten und die damit verbundenen Stellenvakanzen, konnten Neueinstellungen getätigt werden. Außerdem war es möglich, Aufgaben umzuverteilen, sodass Höhergruppierungen oder Beförderungen umgesetzt werden konnten.



Insgesamt gab es 45 Höhergruppierungen bei den Beschäftigten der Stadt Bad Nauheim. Davon waren 16 weiblich und 29 männlich. Bei den Personen im Beamtenstatus gab es eine Beförderung bei den weiblichen und drei Beförderungen bei den männlichen Beschäftigten.



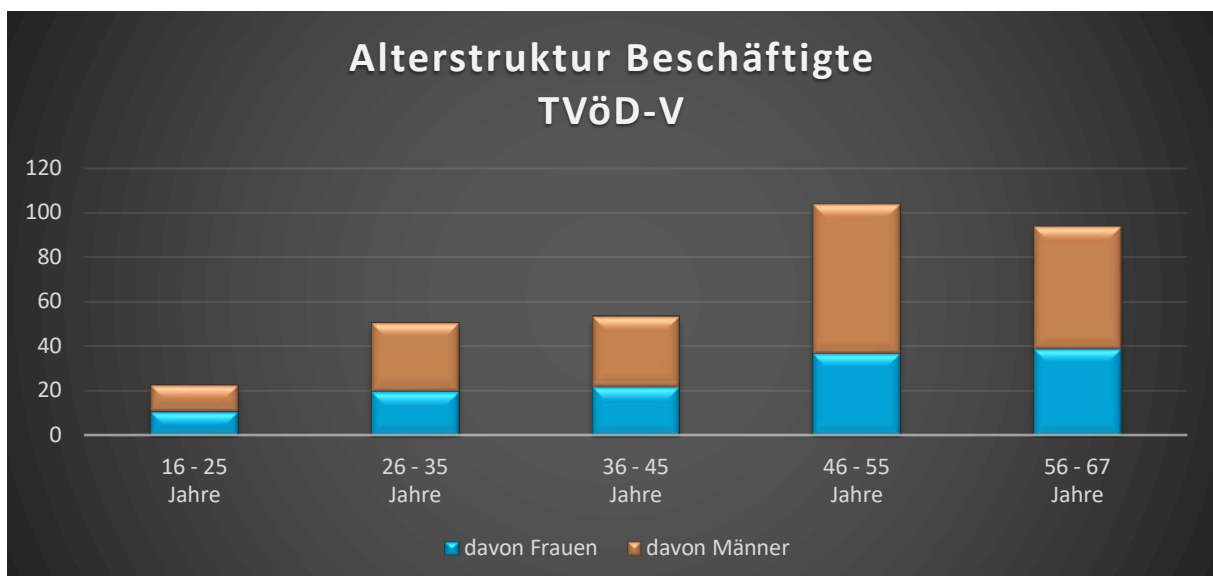
Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden 64 Einstellungen ohne Auszubildende getätigt. Hiervon wurden elf Frauen und vier Männer zunächst befristet eingestellt.



Von den 64 Einstellungen erfolgen 49 auf unbestimmte Zeit. Hierunter fallen auch die Beschäftigten, die von einem befristeten – in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. 37 weibliche und zwölf männliche Beschäftigte unterzeichneten somit im letzten Jahr einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Stadt Bad Nauheim.

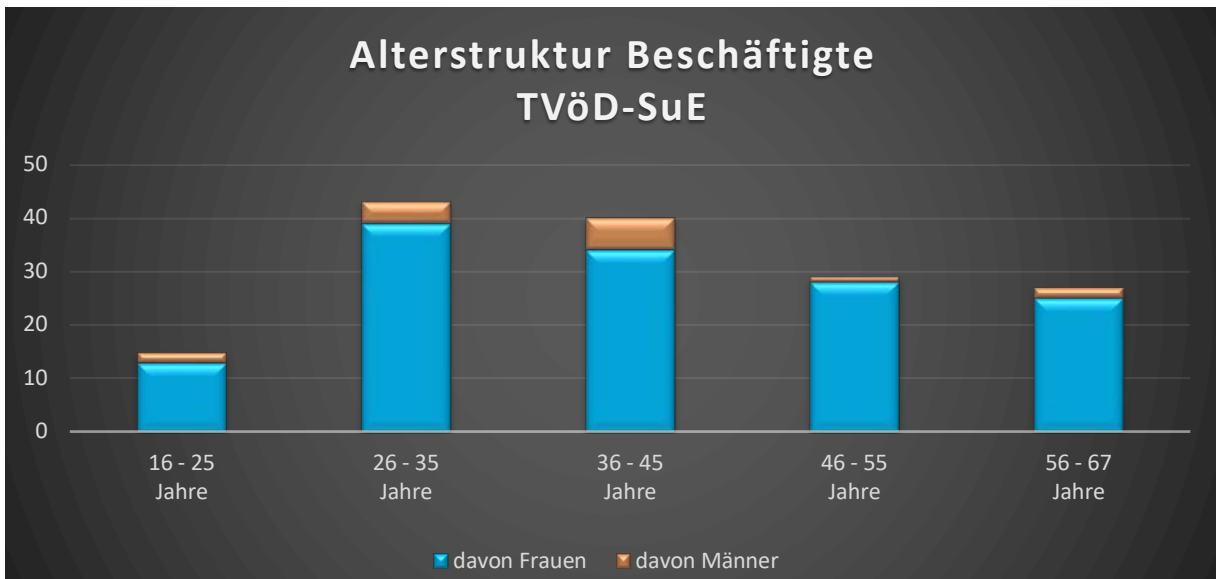
2.10.4 Altersstruktur

Betrachtet man die aktuelle Altersstruktur der Stadt Bad Nauheim ist erkennbar, dass der Anteil der Personen, die älter als 46 Jahre alt sind, über die Hälfte der Beschäftigten (198) ausmacht.

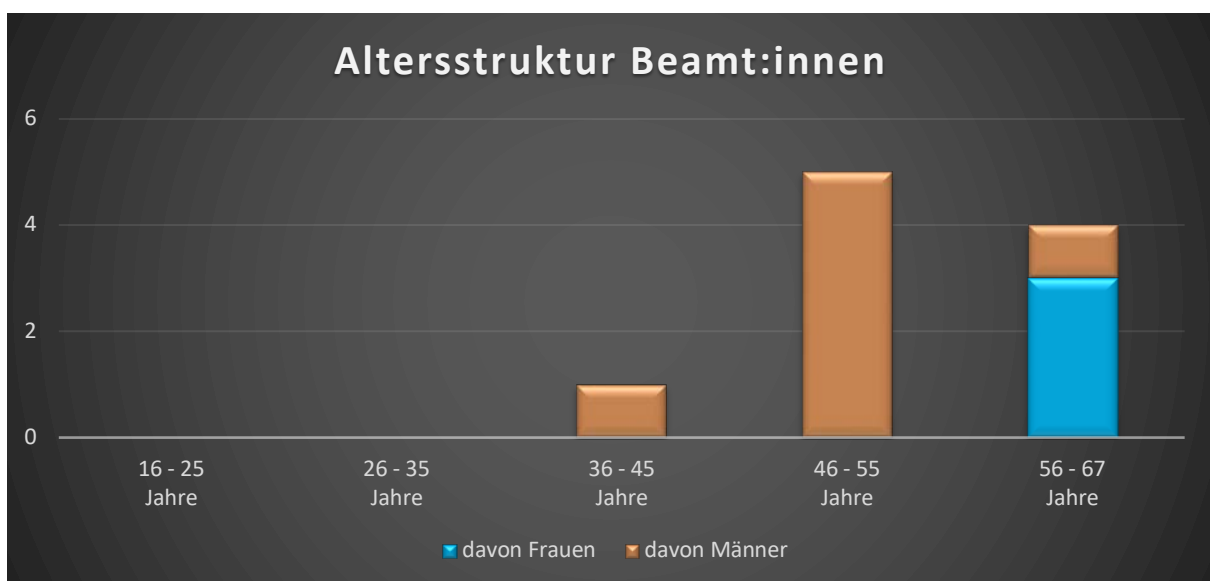


Von den 326 Beschäftigten, für die der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes im Bereich Verwaltung (TVöD-V) angewendet wird, sind 129 weiblich und 197 männlich. Im Alter von 16-25 Jahren gibt es 23 Beschäftigte, die ein ausgeglichenes Geschlechter-

verhältnis aufweisen. Im Alter von 26-35 Jahren sind es 51 Beschäftigte, 54 Beschäftigte sind zwischen 36-45 Jahre alt, 104 Beschäftigte zwischen 46-55 Jahren und 94 Beschäftigte sind zwischen 56-67 Jahre alt. In der Altersspanne von 26 bis 67 Jahren ist daher eine Unterrepräsentanz von Frauen zu erkennen.



Von den 326 Beschäftigten, für die der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst (TVÖD-SuE) angewendet wird, sind 139 Beschäftigte weiblich und 15 männlich. Im Alter von 16-25 Jahren befinden sich 15 Beschäftigte. 43 Beschäftigte sind zwischen 26-35 Jahren alt, 40 Beschäftigte befinden sich in einem Alter zwischen 36-45 Jahren, im Alter von 46-55 Jahre sind 29 Beschäftigte und 27 Beschäftigte sind 56-67 Jahre alt. Eine Unterrepräsentanz von Männern ist in jeder Altersspanne erkennbar, am deutlichsten jedoch im Alter von 46-55 Jahren erkennbar.



Von den 9 Personen im Beamtenstatus sind 3 weiblich und 6 männlich. Im Alter von 16-25 und 26-35 befindet sich keine der Personen. Ein Beamter ist zwischen 36-45 Jahre alt. Im Alter von 46-55 sind 4 männliche Beamte und zwischen 56-67 gibt es jeweils 3 weibliche Beamte und einen männlichen Beamten. Frauen im Alter von 36 Jahren bis 55 Jahren sind somit deutlich unterrepräsentiert.

Durch den hohen Altersdurchschnitt sind wiederum altersbedingte Beendigungen in naher Zukunft absehbar. Um die freiwerdenden Stellen abschätzen zu können, wurde der Zeitraum von 2021 bis 2027 betrachtet. In diesen sechs Jahren ist mit circa 53 altersbedingten Abgängen zu rechnen. Es ist jedoch schon jetzt klar, dass nicht alle freiwerdenden Stellen in vollem Umfang nachbesetzt werden müssen, da konsequent Aufgabenkritik betrieben wird. Wie sich der Personalbedarf entwickelt und wie viele Neueinstellungen nötig sind, wird sich erst noch zeigen. Der Bedarf an Personal hängt mit den sich stetig verändernden Aufgaben, aber auch den gesetzlichen Änderungen zusammen und ist daher nur schwer planbar. Hiermit einhergehen auch die möglichen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen.

3. Wirksamkeit überprüfen

Im Dreijahresrhythmus wird dem Magistrat, der Stadtverordnetenversammlung und dem Haupt- und Finanzausschuss über die Beschäftigtenstruktur, die Entwicklung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen berichtet.

In diesem Bericht werden folgende, nach Frauen und Männern aufgeschlüsselte, Daten aufgewiesen:

- Leistungsentgelt nach § 18 TVöD und § 46 HBesG
- Externe und interne Stellenausschreibungen
- Eingruppierungen
- Beförderungen, Höhergruppierungen durch Stellenbesetzungen und durch
- Stellenbewertungen
- Teilnahme an berufsbegleitenden Qualifizierungen und Studiengängen
- Elternzeit, Neuanträge, Dauer und Arbeit während der Elternzeit
- Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes
- Anteil der Fremd- und Eigenreinigung
- Mobiles Arbeiten
- Ausbilderinnen/Ausbildungsbeauftragte
- Girls- und Boys Day
- Gremienbesetzung § 13 HGIG
- Sachstandsberichte zum Umsetzungsstand und der Evaluation der Maßnahmen zur Zielerreichung

4. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2023 in Kraft.

Ansprechpartnerinnen:

Fachdienstleiterin Personalmanagement

Janna Stark

janna.stark@bad-nauheim.de

Frauenbeauftragte

Patricia Mayer

patricia.mayer@bad-nauheim.de

Anhang

Beschäftigte des TVöD

Stand

Juli 2021

Entgeltgruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Frauen am Beschäftigungsvolumen in %	Beschäftigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
15 Ü	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
15	07/19 - 06/21	3	3	0	0,00	0	3,00	1	1	0	0,00	0	1,00	33,33	33,33
14	07/19 - 06/21	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
13	07/19 - 06/21	2	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
12	07/19 - 06/21	9	8	0	0,00	1	8,00	1	0	0	0,00	1	0,00	0,00	11,11
11	07/19 - 06/21	18	16	2	1,15	0	17,15	8	7	1	0,77	0	7,77	45,31	44,44
10	07/19 - 06/21	15	10	5	3,38	0	13,38	6	2	4	2,61	0	4,61	34,45	40,00
9a	07/19 - 06/21	23	18	4	2,74	1	20,74	12	8	3	2,24	1	10,24	49,37	52,17
9b	07/19 - 06/21	20	13	6	3,79	1	16,79	14	7	6	3,79	1	10,79	64,26	70,00
9c	07/19 - 06/21	11	8	3	2,04	0	10,04	7	4	3	2,04	0	6,04	60,16	63,64
8	07/19 - 06/21	39	22	16	10,49	1	32,49	26	12	13	8,59	1	20,59	63,37	66,67
7	07/19 - 06/21	8	7	0	0,00	1	7,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
6	07/19 - 06/21	53	43	8	4,40	2	47,40	16	7	8	4,40	1	11,40	24,05	30,19
5	07/19 - 06/21	49	47	2	1,26	0	48,26	4	2	2	1,26	0	3,26	6,76	8,16
4	07/19 - 06/21	6	6	0	0,00	0	6,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
3	07/19 - 06/21	21	19	2	1,60	0	20,60	2	1	1	0,66	0	1,66	8,06	9,52
2 Ü	07/19 - 06/21	21	2	19	11,64	0	13,64	21	2	19	11,64	0	13,64	100,00	100,00
2	07/19 - 06/21	2	2	0	0,00	0	2,00	1	1	0	0,00	0	1,00	50,00	50,00
1	07/19 - 06/21	24	24	0	0,00	0	24,00	10	10	0	0,00	0	10,00	41,67	41,67
Gesamt		325	251	67	42,49	7	293,49	129	64	60	38,00	5	102,00	34,75	39,69
Gesamt ohne EG 1		301	227	67	42,49	7	269,49	119	54	60	38,00	5	92,00	34,14	39,53

Entgeltgruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Frauen am Beschäftigungsvolumen in %	Beschäftigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
S02	07/19 - 06/21	4	2	2	0,89	0	2,89	4	2	2	0,89	0	2,89	100,00	100,00
S03	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S04	07/19 - 06/21	10	3	7	4,23	0	7,23	8	2	6	3,79	0	5,79	80,08	80,00
S05	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S06	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S07	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S08a	07/19 - 06/21	116	54	58	38,99	4	92,99	107	48	55	36,81	4	84,81	91,20	92,24
S08b	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S09	07/19 - 06/21	5	3	2	1,54	0	4,54	5	3	2	1,54	0	4,54	100,00	100,00
S10	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S11a	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S11b	07/19 - 06/21	3	3	0	0,00	0	3,00	1	1	0	0,00	0	1,00	33,33	33,33
S12	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S13	07/19 - 06/21	8	4	3	2,46	1	6,46	8	4	3	2,46	1	6,46	100,00	100,00
S13a	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S14	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S15	07/19 - 06/21	6	3	3	2,54	0	5,54	4	1	3	2,54	0	3,54	63,90	66,67
S16	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S16a	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
S17	07/19 - 06/21	2	1	1	0,87	0	1,87	2	1	1	0,87	0	1,87	100,00	100,00
S18	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Gesamt		154	73	76	51,52	5	124,52	139	62	72	48,90	5	110,90	89,06	90,26

Besoldungsgruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Frauen am Beschäftigungsvolumen in %	Beschäftigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
B8	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
B7	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
B6	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
B5	07/19 - 06/21	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
B4	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
B3	07/19 - 06/21	1	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	100,00	100,00
B2	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
B1	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
A16+A16"Z"	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
A15	07/19 - 06/21	1	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	100,00	100,00
A14	07/19 - 06/21	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
A13hD	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt		4	4	0	0,00	0	4,00	2	1	0	0,00	0	2,00	50,00	50,00
A13	07/19 - 06/21	3	2	1	0,98	0	2,98	1	0	1	0,98	0	0,98	32,89	33,33
A12	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
A11	07/19 - 06/21	1	0	1	0,73	0	0,73	1	0	1	0,73	0	0,73	100,00	100,00
A10	07/19 - 06/21	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
A9	07/19 - 06/21	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Gehobener Dienst insgesamt		5	3	2	0,00	0	4,71	2	0	2	1,71	0	1,71	36,31	40,00
Gesamt		9	7	2	0,00	0	8,71	4	1	2	1,71	0	3,71	42,59	44,44

Entgelt- gruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Beschäf- tigungs- volumen Teilzeit	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Beschäf- tigungs- volumen Teilzeit	Beurlaubte	Personal- kapazität	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen in %	Beschäf- tigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	07/19 - 06/21	10	10	0	0,00	0	10,00	5	5	0	0,00	0	5,00	50,00	50,00
Gesamt		10	10	0	0,00	0	10,00	5	5	0	0,00	0	5,00	50,00	50,00