

**Evaluationsbericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Weiterstadt für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2019**

Gemäß Ziffer 3.1.9 des Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Weiterstadt ist nach Ablauf von 3 Jahren ein Evaluationsbericht über die Entwicklung der Zielvorgaben und die Umsetzung von Maßnahmen zur Zielerreichung vorzulegen.

Die bisher umgesetzten Maßnahmen nach Ziffer 5 des Frauenförder- und Gleichstellungsplans werden nachfolgend beschrieben.

	<b>Ziele/Maßnahme</b>	<b>Sachstand/Umsetzung</b>
5.1.	Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst (§ 1 HGIG); Maßnahmen zur Verbesserung von Zugangsbedingungen:	
5.1.1	Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG), In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen werden bei gleicher Qualifikation Frauen berücksichtigt.	Ausschreibung erfolgt generell neutral. Für die Ausbildung in den Berufen Gärtner und Fachkraft für Abwassertechnik haben sich im Berichtszeitraum keine Frauen beworben.
5.1.2	Stellenausschreibung und Stellenbesetzung (§§ 9-11 HGIG), In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen werden bei gleicher Qualifikation Frauen berücksichtigt.	Bei den internen und externen Ausschreibungen werden in unterrepräsentierten Bereichen Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert. Eine besondere Berücksichtigung bei der Personalauswahl findet in unterrepräsentierten Bereichen statt. Die Interne Frauenbeauftragte wird in allen Ausschreibungsverfahren beteiligt und zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Durch geplante bauliche Änderungen werden die Voraussetzungen zur Beschäftigung von Frauen besonders in den technischen Arbeitsbereichen (Stadtwerke, Bauhof) geschaffen bzw. optimiert.
5.2	Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung; Maßnahmen um die Aufstiegsbedingungen zu verbessern:	
5.2.1	Ein Personalentwicklungskonzept wird erarbeitet, und die Verwirklichung der Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Entwicklungsziel definiert (§§ 6+12 HGIG)	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden angeboten und durch Verlagerung bzw. Übertragung von höherwertigeren Tätigkeiten Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung geschaffen. Mit der Einführung von Arbeitsplatzbeschreibungen und durch daraus resultierenden Stellenbewertungen

	<p>Solange Frauen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen.</p> <p>Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.</p> <p>Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden, dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung der persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden.</p> <p>Im Rahmen dienstlicher Belange, werden Möglichkeiten geboten von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln.</p> <p>Leitungsstellen und Stellen mit Leitungsaufgaben werden möglichst als Teilzeitaufgabe ausgeschrieben.</p>	<p>konnten zahlreiche Arbeitsplätze aufgewertet werden. Durch die Handhabung flexibler Arbeitszeitmodelle wird der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Wunsch der Beschäftigten Rechnung getragen. Eine weitere Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens ist geplant.</p> <p>Die meisten Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind von Frauen besetzt.</p> <p>Stabsstellenleitungen: 2 Frauen, 2 Männer  Leitung Eigenbetrieb: 1 Frau, 1 Mann  Fachbereichsleitungen: 3 Frauen, 4 Männer  Fachdienstleitungen: 11 Frauen, 10 Männer  Leitungen Kindertagesstätten/Krippen: 10 Frauen, 0 Männer  Stellvertretende Leitungen Kindertagesstätten/Krippen: 7 Frauen, 1 Mann</p> <p>Gesamt: 34 Frauen, 18 Männer</p> <p>Die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen ist jederzeit möglich.</p> <p>Fortbildungen wurden von fast allen Führungskräften wahrgenommen. Führungskräfte werden im Rahmen der Dienstvereinbarung zu Gesundheitshilfen auch zum Thema sexuelle Belästigung geschult. Es bestehen Leitlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz.</p> <p>Dies wird so praktiziert.</p> <p>Dies wird nach Möglichkeit immer umgesetzt. Bei einer Brückenteilzeit besteht sogar ein rechtlicher Anspruch.</p> <p>Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar, daher erfolgt die Ausschreibung als Vollzeitstelle. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG) besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung.</p>
--	---	--

5.3.	Verbesserte Arbeitsbedingungen; Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	
5.3.1	<p>Betriebliches Gesundheitsmanagement; Gesundheitsförderung ist Führungsaufgabe und Führungskräfte sind verpflichtet, sich den Fragen und Aspekten einer geschlechtsspezifischen Gesundheitsförderung zu stellen und sich fortzubilden.</p> <p>Die Steuerungsgruppe achtet darauf und entwickelt Angebote, dass bei Gesundheitsangeboten die geschlechtsspezifischen Aspekte beachtet werden.</p> <p>Eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung unter geschlechtsspezifischen Aspekten wird durchgeführt.</p>	<p>Bereits 2011 wurde mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement abgeschlossen. Im Rahmen des Konzeptes zum Gesundheitsmanagement bei der Stadt Weiterstadt werden die Führungskräfte eingebunden und Fortbildungen angeboten.</p> <p>Wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Angebote umgesetzt.</p> <p>Gefährdungsbeurteilungen wurden in allen Bereichen vorgenommen und werden im 2-jährigen Turnus aktualisiert.</p>
5.4.	Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (§ 14 HGIG); Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf:	
5.4.1	<p>Arbeitszeiten, unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, werden angeboten.</p> <p>Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.</p> <p>Anträgen auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit, unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung, wird entsprochen.</p> <p>Möglichkeiten zur Einführung von Telearbeit/Homeoffice werden geprüft.</p> <p>Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.</p>	<p>Die persönlichen Belange der Beschäftigten werden generell berücksichtigt. Dies zeigt die Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen (zB: Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche, späterer Dienstbeginn, früheres Dienstende, usw.).</p> <p>Allen gestellten Anträgen wurde entsprochen.</p> <p>Den Anträgen wurde immer entsprochen.</p> <p>Eine Dienstvereinbarung wurde mit dem Personalrat abgeschlossen. Seit 2020 stehen zur Erprobung 4 alternierende Telearbeitsplätze zur Verfügung. Die alternierende Telearbeit wird wie folgt genutzt: 1 Frau (Teilzeit), 2 Männer. Ein weiterer Ausbau der Telearbeitsplätze ist beabsichtigt.</p> <p>Dies wird bereits so gehandhabt.</p>

	Die Möglichkeit wird geprüft, dass beurlaubte Bedienstete Zugang zum Intranet und damit zu allen relevanten Themen der Stadtverwaltung erhalten.	Eine Umsetzung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen derzeit nicht möglich.
	Aufwertung von Tätigkeiten; Durch Umstrukturierung von Tätigkeiten wird Aufwertungsmöglichkeiten entsprochen.	Mit Einführung von Arbeitsplatzbeschreibungen für alle Arbeitsstellen wurde auf Antrag eine Neubewertung der Stellen vorgenommen. Daraus resultierend konnten zahlreiche Arbeitsplätze aufgewertet werden.
	<p>Beseitigung von Diskriminierung wegen des Geschlechts. Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden in regelmäßigen Abständen angeboten. Für Führungskräfte ist die Teilnahme verpflichtend.</p> <p>Führungskräfte müssen bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Personalabteilung melden. Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung muss die Dienststellenleitung angemessene arbeitsrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen ergreifen.</p>	Im September 2019 wurde eine Dienstvereinbarung über die Gesundheitsvorsorge und die Gesundheitshilfen verabschiedet und eine Beratungsgruppe gegründet. Die Dienstvereinbarung enthält unter anderem Leitlinien und Hilfen zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bestandteil dieser Hilfen sind auch Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung für Führungskräfte und Mitarbeitende.
	Geschlechtergerechte Verwaltungssprache; Durch eine zeitgemäße und faire Verwaltungssprache ist die Umsetzung der Verwirklichung der Gleichberechtigung zu unterstützen.	Maßnahme wird beachtet und soweit möglich umgesetzt.
	Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen und Leistungsentgelt; Bei der Erstellung um Umsetzung von Richtlinien und Kriterien werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.	Ein Beurteilungswesen besteht nicht. Die Zahlung des Leistungsentgeltes erfolgt gleichberechtigt.

### Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 31. Dezember 2019

	2017		2018		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Zulagen: Erschwerniszulagen, freiwillige Zulagen	15	11	14	10	11	11
Personalzugänge	50	22	10	6	54	24
Personalabgänge	43	30	46	20	47	19
Umwandlung von Befristungen	0	0	1	1	6	1
Externe Stellenbesetzungen	19	7	23	10	28	17
Interne Stellenbesetzungen	2	1	2	6	7	4
Beförderungen und Höhergruppierungen	7	1	27	7	8	13
Personen die sich in Altersteilzeit befinden und in Altersteilzeit gegangen sind	6	2	5	1	2	1

Elternzeit: Neuanträge	8	1	12	2	7	2
Aufnahme von Elternzeit unschädlicher Arbeit	0	0	1	0	0	0
Anträge auf Beurlaubungen, Zustimmungen und Ablehnungen (es gab keine Ablehnungen)	3	0	2	2	2	2
Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes	1	0	0	0	0	0
Telearbeitsplätze/Homeoffice	0	0	0	0	0	0

## Teilnahme an Fortbildungen

	2017		2018		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Büro Bürgermeister</b>	1	3	1	3	1	3
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	0	0	1	0	1	0
<b>IT + Telekommunikation</b>	0	3	0	3	0	3
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	0	0	0	0	0	3
<b>Interne Frauenbeauftragte</b>	2	0	2	0	2	0
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	2	0	1	0	2	0
<b>Eigenbetrieb Stadtwerke</b>	5	9	5	9	5	9
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	0	9	0	9	2	9
<b>Fachbereich I</b>	14	7	14	7	13	9
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	17	6	25	12	13	14

<b>Fachbereich II</b>	27	10	27	12	26	10
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	1	0	1	0	1	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	33	10	31	23	23	20
<b>Fachbereich III</b>	6	5	6	5	6	4
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	4	4	8	4	9	5
<b>Fachbereich IV</b>	164	14	183	16	193	18
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	1	0	1	0	1	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	54	4	70	5	30	0
<b>Fachbereich V</b>	11	63	11	63	12	63
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	1	64	2	32	5	62
<b>Fachbereich VI</b>	8	3	8	3	8	3
Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen	0	0	0	0	0	0
Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßige Fortbildung im beruflichen Kontext (Anzahl der Fortbildungen)	7	4	4	2	4	1