

Frauenförderplan der Stadt Usingen



**Grundsätze zur Förderung der tatsächlichen
Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen
und Männern bei der Stadtverwaltung Usingen.**

Für den Zeitraum: **2022 bis 2027**



Frauenförderplan Usingen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Allgemeines.....	3
2. Ziel des Frauenförderplanes.....	3
3. Daten und Fakten in Usingen.....	3
3.1 Angestellte	4
3.2. Führungskräfte	7
3.3 Teilzeitkräfte.....	7
3.4 Auszubildende.....	8
3.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen.....	9
3.6 Beschäftigte in Elternzeit, Sonderurlaub oder Abwesenheit aus familiären Gründen.....	9
4. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	9
4.1 Personalentwicklung.....	10
4.2 Ausbildung und Praktika.....	10
4.3 Personalgewinnung.....	10
4.4 Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	11
4.5 Altersteilzeit.....	11
5. Änderungen im Personalwesen sowie Ziele der nächsten Jahre.....	12
5.1 Neueinstellungen.....	12
5.2 Beendigungen.....	12
5.3 Vertragsänderungen.....	12
6. Altersstruktur.....	13
7. Sprache.....	14
8. Fazit und Nachbesetzung durch Frauen.....	14
9. Wirkung und Inkrafttreten.....	14

1. Allgemeines

Das hessische Gleichstellungsgesetz bietet seit 1994 die Grundlage der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst. Doch sind Männer und Frauen bereits seit 1994 im Job gleichberechtigt? Leider nein! Die Realität sieht auch heute oft noch anders aus.

Gerade in den oberen Führungspositionen sind Frauen noch sehr häufig geringer vertreten als ihre männlichen Kollegen. Aber woran liegt es? Ist es irrtümlicherweise immer noch so, dass eine Schwangerschaft als Karrierebremse gilt? Oder bewerben sich auf ausgeschriebene Führungspositionen einfach weniger Frauen? Diese Fragen haben wir uns bei der Aufstellung des Frauenförderplans gestellt und gehen in den nächsten Kapiteln näher auf die Frauenförderung in unserer Kommune ein.

Bei der Besetzung von freien Stellen gilt bei der Stadtverwaltung Usingen seit jeher die Maxime, die Person einzustellen, welche über die beste Qualifikation verfügt und in der jeweiligen Situation und im jeweiligen Umfeld am besten geeignet erscheint. In all unseren Besetzungsprozessen findet eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Das Ziel der Frauenförderung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird in Usingen in der Praxis bereits gelebt und soll jetzt noch in der Theorie festgehalten werden, um hier unsere Veränderungsprozesse in den nächsten Jahren noch vergleichbarer und transparenter zu machen.

Auch wenn die Frauenförderung und Gleichbehandlung der Geschlechter in unserer Kommune bereits gelebt wird, ist uns durchaus bewusst, dass wir in der Verwaltung zwei Bereiche haben, welche von Frauen (Kindertagesstätten) und von Männern (Städtischer Bauhof) stark dominiert wird und dort das „andere“ Geschlecht nur sehr gering oder gar nicht vertreten ist.

2. Ziel des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in Usingen zu verwirklichen. Das Personalentwicklungskonzept, die Personalplanung sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind mit der Frauenförderung zu verzahnen.

In unserer Kommune wird die Frauenförderung bereits gelebt, jedoch sollten wir immer die Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter, ganz gleich welchen Geschlechtes vor Augen haben.

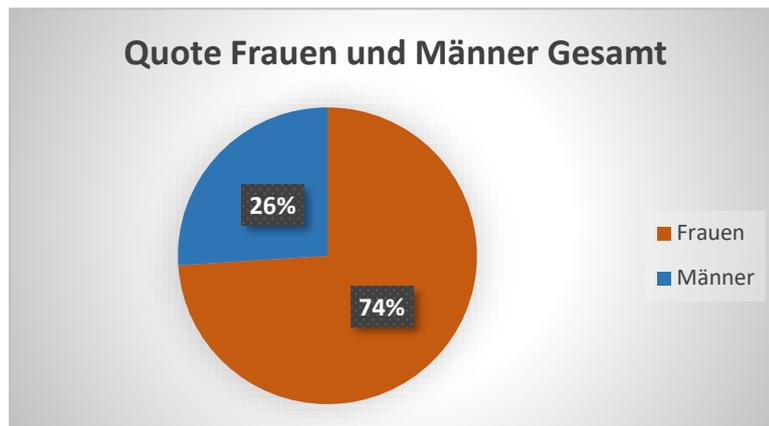
3. Daten und Fakten in Usingen

Im Kapitel „Daten und Fakten“ werden verschiedene Auswertungen über die Verteilung der Beschäftigten der Stadtverwaltung Usingen dargestellt. Wir unterscheiden zwischen Angestellten der öffentlichen Verwaltung (TVöD), darunter fallen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des städtischen Bauhofes, und den Angestellten des TVöD-Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) sowie den Beamtinnen und Beamten.

Nicht berücksichtigt werden Auszubildende und Praktikanten. Stichtag für die Datenerhebung ist der 30.06.2021. Der Frauenförderplan ist gültig für die Jahre 2022 bis 2027.

Insgesamt hat die Stadtverwaltung Usingen **192 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, davon **85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** im Bereich Verwaltung und Bauhof, **102 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und **5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** im Bereich der Beamtinnen und Beamten.

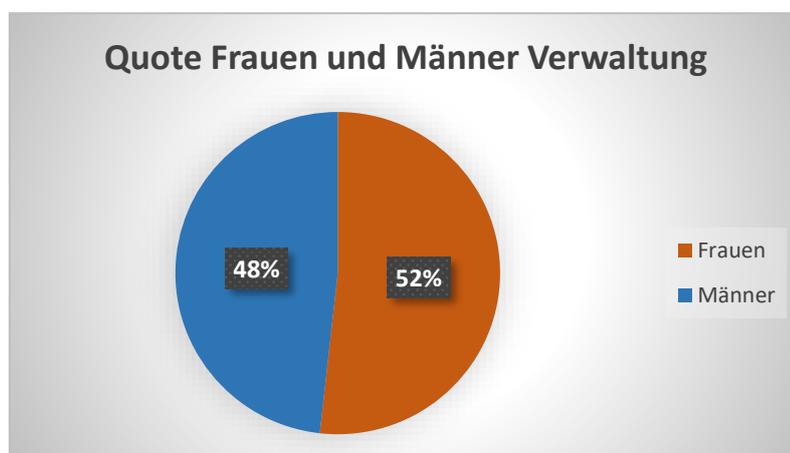
Ist der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen oder der männlichen Mitarbeiter in Usingen höher? Mit **73,95%** Prozent (142 Frauen und 50 Männer) ist der **Mitarbeiteranteil der Frauen in Usingen größer**, da die männliche Quote im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sehr gering ist. Bislang zählen keine Menschen diversen Geschlechtes zu den Beschäftigten der Stadtverwaltung Usingen.



3.1 Angestellte

Angestellte der Verwaltung TVöD

Der Bereich der Verwaltung und des städtischen Bauhofes macht in Usingen den zweitgrößten Bereich aus. Mit insgesamt 85 Stellen von 192 Stellen. Hier stellt sich das Verhältnis von Frauen und Männern wie folgt:



Die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen im TVöD der Angestellten in der Verwaltung und im städtischen Bauhof sind im Bereich der Verwaltung teils nach Geschlechtern wie folgt auf:

Entgeltgruppe (TVöD VKA)	Insgesamt	Männeranteil	Prozent	Frauenanteil	Prozent
EG 2	7	5	71%	2	29%
EG 4	3	3	100%	0	0%
EG 5	19	16	84%	3	16%
EG 6	10	3	30%	7	70%
EG 7	2	2	100%	0	0%
EG 8	16	3	19%	13	81%
EG 9	7	1	14%	6	86%
EG 10	12	4	33%	8	67%
EG 11	5	1	20%	4	80%
EG 12	2	2	100%	0	0
EG 13	1	1	100%	0	0
EG 14	1	0	0	1	100%

Angestellte des Sozial- und Erziehungsdienstes TVöD SuE

Mit 102 Stellen von 192 Stellen zählt der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes in Usingen zum größten Bereich. Hier ist die Frauenquote mit 96% extrem hoch.



Die Eingruppierungsverhältnisse der Männer und Frauen im Bereich SuE sehen wie folgt aus:

Entgeltgruppe (TVöD VKA und SuE)	Insgesamt	Männeranteil	Prozent	Frauenanteil	Prozent
EG2	6	0	0	6	100%
S02	24	2	8%	22	92%
S03	1	0	0	1	100%
S04	2	0	0	2	100%
S8a	57	2	4%	55	96%
S09	3	0	0	3	100%
S13	4	0	0	4	100%
S15	4	0	0	4	100%
S16	1	0	0	1	100%

Beamtinnen und Beamten

Der Bereich der Beamtinnen und Beamten ist in Usingen sehr klein mit insgesamt 5 Stellen von 192 Stellen. Die männliche Quote liegt hier bei 100%.



Die Eingruppierungsverhältnisse im Bereich der Beamte sehen wie folgt aus:

Besoldungsgruppen	Insgesamt	Männeranteil	Prozent	Frauenanteil	Prozent
A11	1	1	100%	0	0
A12	1	1	100%	0	0
A13	1	1	100%	0	0
A14	1	1	100%	0	0
B2	1	1	100%	0	0

Fazit:

Nimmt man den Bereich der Beamtinnen und Beamte sowie den Bereich Verwaltung und Bauhof zusammen, ist zu erkennen, dass die höher dotierten Stellen größtenteils durch männliche Mitarbeiter besetzt sind. Dies resultiert im Wesentlichen aus der Besetzung der vorhandenen Beamtenstellen. Die weiblichen Beschäftigten sind zum größten Teil in den Entgeltgruppen 8 bis 11 vertreten. Insgesamt ist es jedoch ein gemischtes Verhältnis.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind die hoch dotierten Stellen ausschließlich durch weibliche Mitarbeiterinnen besetzt, was insgesamt die Quote der weiblichen hoch dotierten Stellen wieder nach oben zieht. Allerdings sind hier die männlichen Kollegen mit unter 4% in sehr geringer Anzahl vertreten.

3.2 Führungskräfte

Insgesamt verfügt die Stadtverwaltung Usingen über 19 Führungskräfte, welche mit Personalverantwortung an unseren Prozessen beteiligt werden.

Entgelt	Insgesamt	Männeranteil	Prozent	Frauenanteil	Prozent
A11	1	1	100%	0	0
A13	1	1	100%	0	0
A14	1	1	100%	0	0
B2	1	1	100%	0	0
EG 8	1	0	0	1	100%
EG 10	3	1	33%	2	67%
EG 12	2	2	100%	0	0
EG 13	1	1	100%	0	0
EG 14	1	0	0	1	100%
S09	1	0	0	1	100%
S13	2	0	0	2	100%
S15	3	0	0	3	100%
S16	1	0	0	1	100%

Es ist deutlich zu erkennen, dass die Führungspositionen durch den Sozial- und Erziehungsdienst zu einer hohen Frauenquote in unserer Gesamtverwaltung führen (siehe Tabelle S9 bis S16). Hier liegt die Quote der Frauen in den Führungsebenen bei 100%.

Im Bereich der Verwaltung sind die Führungspositionen mehr durch männliche Mitarbeiter besetzt. Wenn wir den Bereich der Beamten (siehe Tabelle A11 bis A14) und den Bereich der Führungskräfte VKA (siehe Tabelle EG8 bis EG14) zusammen nehmen, haben wir 8 männliche und 4 weibliche Führungen, davon eine Frau in den höheren Entgeltgruppen.

3.3 Teilzeitkräfte

Insgesamt sind zum Stichtag 30.06.2021 192 Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Usingen beschäftigt, hiervon 115 in Teilzeit. Der überwiegende Teil der Teilzeitmitarbeiter sind Frauen, 104 Mitarbeiter (90,43%). Der Anteil der Männer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag sind 11 Mitarbeiter (9,56%).



Auch hier erfolgt eine differenzierte Betrachtung nach zwischen den Teilzeitmitarbeitern im Bereich TVöD, SuE und bei den Beamtinnen und Beamten unterscheiden.

Teilzeitkräfte der Verwaltung TVöD

Im Bereich der Verwaltung sind insgesamt 38 Mitarbeiter in Teilzeit. Davon 27 Frauen (71,05%) und 11 Männer (28,94%).



Teilzeitkräfte des Sozial- und Erziehungsdienstes TVöD SuE

Im Bereich unserer Kindertagesstätten sind insgesamt 77 Mitarbeiter in Teilzeit. Davon 77 Frauen (100 %) und 0 Männer (0%).



Teilzeitkräfte der Beamtinnen und Beamten

Derzeit ist kein Beamter im Rahmen eines Teilzeitvertrages beschäftigt.

3.4 Auszubildende

Die Stadt Usingen hat insgesamt 15 Auszubildende, wovon 15 Frauen und 0 Männer sind.

3.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen

Die Stadtverwaltung Usingen achtet auf eine geringe Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen. Insgesamt sind nur 4 von 192 bestehenden Arbeitsverträgen befristet.

Diese sind in folgende Bereiche aufgeteilt, 2 Verträge im Bereich Hausmeister, 2 Verträge im Kitabereich.

Von den 4 befristeten Arbeitsverträgen sind 2 von weiblichen Mitarbeiterinnen und 2 von männlichen Mitarbeitern besetzt.

3.6 Beschäftigte in Elternzeit, Sonderurlaub oder Abwesenheit aus familiären Gründen

Das Gesetz bietet mehrere Möglichkeiten der familiären Freistellung. Bei der Stadtverwaltung Usingen sind die meisten Abwesenheitszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Elternzeit zurück zu führen. Hier lässt sich feststellen, dass mit großem Abstand unsere weiblichen Beschäftigten die Elternzeit in Anspruch nehmen, zumindest den größten Teil. Unsere männlichen Beschäftigten nehmen vereinzelte Wochen oder die für die maximale Ausschöpfung des Elterngeldes benötigten 2 Monate.

Langfristig ist es unser Ziel die Abwesenheitszeiten auf beide Geschlechter gleichermaßen aufzuteilen und unseren weiblichen Beschäftigten einen guten und schnellen Wiedereinstieg nach einer elterlichen Auszeit zu ermöglichen. Wie anfangs erwähnt wird die elterliche Auszeit zum großen Teil durch unsere weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Ziel der städtischen Personalentwicklungsmaßnahmen ist es, sowohl die organisatorischen Möglichkeiten zu bieten als auch die Einstellung bei allen Beteiligten zu fördern, dass diese Auszeit aus dem Berufsleben keinen Nachteil für unsere weiblichen Mitarbeiterinnen darstellt.

Derzeit befinden sich 12 Mitarbeiterinnen in Elternzeit. Davon 12 weibliche Beschäftigte und 0 männliche Beschäftigte.

In Beurlaubung befinden sich 0 Beschäftigte.

In anderen Abwesenheitszeiten aus familiären Gründen befinden sich 1 Beschäftigte (berufliches Beschäftigungsverbot aufgrund einer Schwangerschaft).

4. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Unser Ziel ist es die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu beseitigen und eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung zu schaffen.

Dabei ist uns bewusst, dass wir Berufsgruppen wie auch Entgeltbereiche haben, in welchen die Frauen- als auch die Männerquote sehr ausgeprägt ist.

In diesen Bereichen gilt ganz besonders, das Ziel der Gleichbehandlung vor Augen zu haben. Die im nächsten Kapitel beschriebenen Maßnahmen unterstützen das bereits geltende Gesetz der Gleichbehandlung.

4.1 Personalentwicklung

Mit dem Ziel der zukünftigen Besetzung von Stellen in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, z.B. Führungsposition im Verwaltungsbereich, werden möglichst schon in jungen Jahren Mitarbeiterinnen fachspezifische Weiterbildungsgänge mit höheren Ausbildungsabschlüssen angeboten, um die berufliche Qualifikation zu verbessern. Frauen erhalten somit die Möglichkeit auch in einer späteren Familienphase höherwertigere Aufgaben zu übernehmen. Ebenso bieten wir Quereinstiegsmöglichkeiten in der Verwaltung und für den Sozial- und Erziehungsdienst für qualifizierte Frauen aus anderen Berufsfeldern oder für Frauen aus ausländischen Herkunftsländern. Durch Angebote wie z.B. das mobile Arbeiten im Verwaltungsbereich sollen auch Frauen motiviert werden, sich für Führungspositionen zu qualifizieren und somit eine bessere Möglichkeit für die Vereinbarung von Familie und Beruf zu erhalten.

Bei Stellenbesetzungen werden unsere Stellenausschreibungen auch intern ausgeschrieben. Hier werden Teilzeitbeschäftigte, welche eine höhere Stundenanzahl anstreben oder Beschäftigte, die eine höher qualifizierte Stelle besetzen möchten, bei gleicher Eignung bevorzugt.

4.2 Ausbildung und Praktika

Allgemeines Ausbildungsziel ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heranzubilden, die nach dem Gesamtbild ihrer Persönlichkeit sowie nach ihren allgemeinen und fachlichen Kenntnissen im Rahmen ihrer Laufbahn/ihrer Ausbildung vielseitig einsetzbar sind und sich ihren Aufgaben, dem Dienst an den Bürgerinnen/den Bürgern und der demokratischen Ordnung verpflichtet fühlen.

In Usingen werden für den Bereich der Verwaltung „Verwaltungsfachangestellte“ und für den Bereich unserer Kindertagesstätten Erzieher/innen ausgebildet. Die Ausbildung im Sozial- und Erziehungsbereich wird mit Praktikantenplätzen für das Anerkennungsjahr unterstützt. Auch für die Teilzeitausbildung zur/zum Erzieher/in bieten wir seit einigen Jahren Ausbildungsplätze an.

Für das Einstellungsverfahren des Ausbildungsbereiches gibt es ein Ausbildungskonzept. Die Stadt Usingen legt Wert darauf, Frauen und Männer gleichermaßen für die Ausbildung zu gewinnen. Das Auswahlverfahren ist so gestaltet, dass es keine Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder des Geschlechts geben kann. Die Ausschreibungen sind geschlechtsneutral formuliert.

Auch nach der Ausbildung erhalten Frauen und Männer die gleiche Chance einer Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis mit den gleichen Einstellungsverhältnissen.

Da wir in unseren Ausbildungsbereichen einen höheren Anteil von weiblichen Bewerberinnen erhalten, sollten wir im Sinne der Gleichbehandlung künftig auch mehr die männlichen Bewerber für die Ausbildungsberufe zum Verwaltungsfachangestellten als auch für den Bereich der Kindertagesstätten ansprechen.

Bislang es aber so, dass sich in aller Regel die weiblichen Bewerberinnen gegenüber den männlichen Bewerbern durchsetzen.

4.3 Personalgewinnung

Im Rahmen unseres Stellenbesetzungsverfahrens werden unsere Stellen immer intern und extern ausgeschrieben. Die Ausschreibungen sind immer geschlechtsneutral formuliert und werden in Zusammenarbeit mit unserer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.

In Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in unseren Stellenanzeigen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht und Vollzeitstellen grundsätzlich auch teilbar sind.

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für ein persönliches Gespräch wird grundsätzlich darauf geachtet, ein gleiches Verhältnis von männlichen und weiblichen Bewerbern einzuladen, sollten die Qualifikationen zu den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle passen. In Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, sollten mindestens so viele Frauen wie Männer zum persönlichen Gespräch eingeladen werden, vorausgesetzt es liegen entsprechende Bewerbungen mit den passenden Qualifikationen vor.

Sowohl im Vorfeld der Bewerberauswahl als auch während des Auswahlgespräches ist die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden bzw. anwesend, um direkt eine Diskriminierung wegen des Geschlechts oder der Herkunft auszuschließen. Durch einen vorgefertigten Frage- und Beurteilungsbogen wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern jederzeit gewährt.

Es gilt auch künftig der Grundsatz, die Person einzustellen, welche über die beste Qualifikation verfügt und in der jeweiligen Situation und im jeweiligen Umfeld am besten geeignet erscheint. In Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt, das gleiche gilt in Bereichen, in welchen Männern unterrepräsentiert sind.

4.4 Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Laufe eines Berufslebens ändern sich die Gegebenheiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die Gründung einer Familie, einen Karrieresprung oder der Pflege eines Angehörigen müssen ggf. die Arbeitszeiten oder der Arbeitsumfang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verändert werden.

In unseren Augen hat sich kein Teil des Berufslebens so sehr verändert wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Vergangenheit war es kaum denkbar, dass der männliche Mitarbeiter in Elternzeit geht oder die weibliche Mitarbeiterin frühzeitig in einen Vollzeitjob zurückkehren will. Hier zeigt sich sehr deutlich, dass es keinen Unterschied von Frauen und Männern geben darf und der Fokus immer in der Gleichbehandlung liegt.

Die Stadt Usingen bietet familienfreundliche Maßnahmen an und unterstützt alle Maßnahmen die zur Vereinbarkeit von familiären und dienstlichen Aufgaben beitragen.

Allerdings muss auch hier eine Lösung zwischen dem Wunsch des Beschäftigten und den dienstlichen Anforderungen des Arbeitgebers gefunden werden.

Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit und auch zur Möglichkeit eines mobilen Arbeitsplatzes. Einer Reduzierung der Arbeitszeit in Teilzeit wird entsprochen, wenn es die dienstlichen Belange unserer Verwaltung zulassen. Auch die Möglichkeit von unbezahlten Urlaub im Falle von Pflege oder kranken Angehörigen ist nach Absprache zwischen den Mitarbeitern und Führungskräften gegeben.

4.5 Altersteilzeit

Das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Altersteilzeit in Anspruch nehmen ist in den letzten Jahren wieder leicht gestiegen, nachdem diese Möglichkeit zunächst durch Änderungen im Tarifvertrag uninteressant wurde.

Aktuell nehmen 6 Mitarbeiter/innen Altersteilzeit in Anspruch. Davon 4 Frauen und 2 Männer.

5. Änderungen im Personalwesen sowie Ziele der nächsten Jahre

Bei der Stadtverwaltung Usingen kommt es innerhalb eines Jahres zu vielen personellen Veränderungen. Gerade im Bereich des Sozial und Erziehungswesens sind viele und schnelle Änderungen zu verzeichnen. In den nächsten Kapiteln gehen wir noch genauer auf die einzelnen Veränderungen ein. Wir betrachten hier das Jahr 2021.

5.1 Neueinstellungen

Im gesamten Jahr 2021 hatten wir insgesamt 27 Neueinstellungen. Hiervon waren 21 weibliche und 6 männliche Bewerber. Die höhere Anzahl von weiblichen Einstellungen ist auf unseren größten Personalbereich, den Sozial- und Erziehungsdienst zurück zu führen.



5.2 Beendigungen

Bei der Stadtverwaltung Usingen kam es insgesamt zu 20 Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses. Die Beendigungen hatten verschiedene Gründe. Von den 20 Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses waren 14 auf weibliche Beschäftigte zurück zu führen und 6 auf männliche Beschäftigte.

5.3 Vertragsänderungen

Im gesamten Jahr 2021 hatten wir insgesamt 5 Höhergruppierungen bei unseren Angestellten. Hiervon war 1 Höhergruppierung eines männlichen Beschäftigten und 4 Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten.



Grundsätzlich ist zu erkennen, dass die Stadt Usingen ihre Stellen weiter ausbaut. Einsparungen von Personal werden im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit vorgenommen. Im Bereich des Sozial- und Erziehungswesens herrscht weiterhin Personalmangel. Hier haben wir einige offene Fachkraftstellen. Es wird stetig versucht im Rahmen der Personalentwicklung und Beschaffung neues qualifiziertes Personal zu finden, jedoch bleiben die Bewerbungen aus.

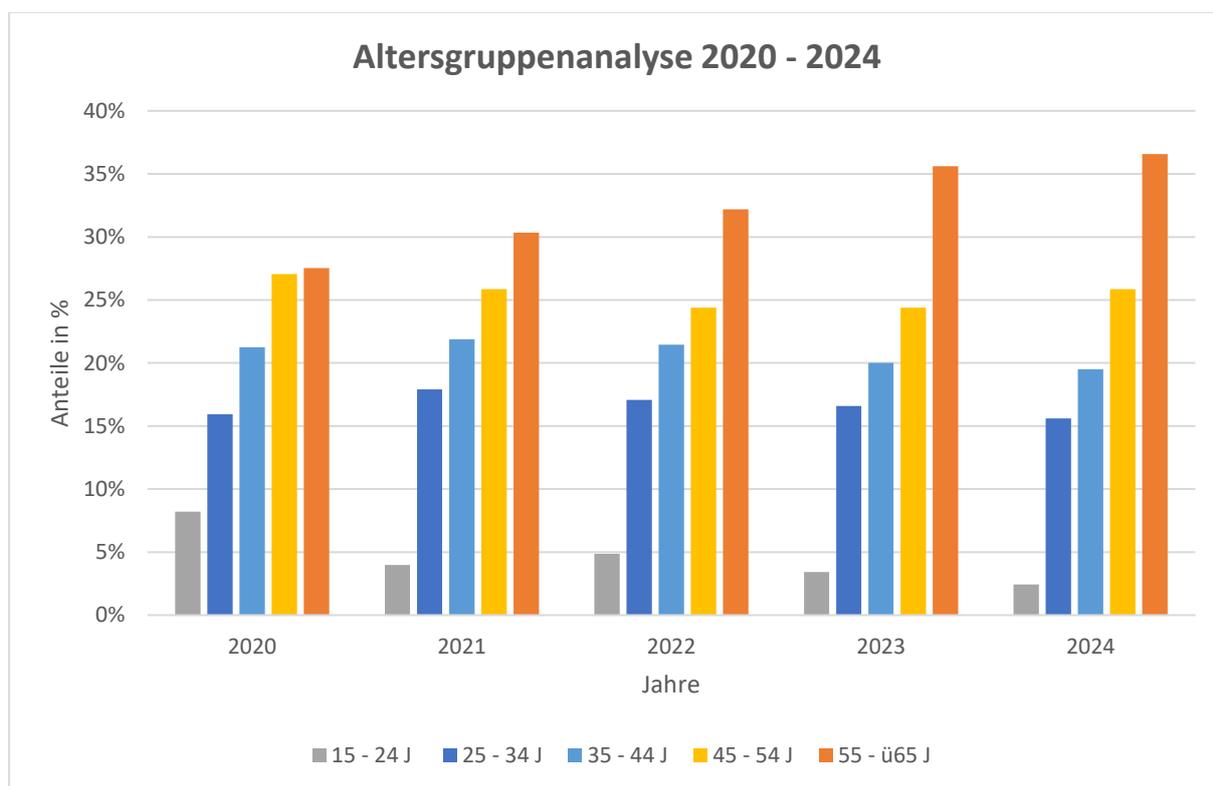
Ein Teil des Frauenförderplans soll nach § 6 HGIG, Absatz 2, Satz 3 verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten.

Da bei der Stadtverwaltung Usingen Frauen nicht unterrepräsentiert sind, wird an der weiteren Vorgehensweise bei Einstellungen, Beförderungen und Weiterentwicklung festgehalten.

6. Altersstruktur

Unsere Altersstrukturanalyse zeigt, dass wir in allen Bereichen bereits gut nachbesetzt haben, dennoch in den nächsten 5 bis 10 Jahren eine größere Anzahl an erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausscheiden werden.

Hier wird wie bereits in der Vergangenheit darauf geachtet, die Person einzustellen, welche über die beste Qualifikation verfügt und in der jeweiligen Situation und im jeweiligen Umfeld am besten geeignet erscheint. Sollten Frauen in den Bereichen unterrepräsentiert sein, wird der Fokus auf einer weiblichen Nachbesetzung sein.



7. Sprache

Geschlechtergerechte Sprache:

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verpflichtet alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst zur Förderung der Chancengleichheit und zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei Rechts- und Verwaltungsvorschriften und im dienstlichen Schriftverkehr nach innen und nach außen. Im beruflichen Zusammenhang ist die geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Dies spiegelt sich im Sprachgebrauch der Stadtverwaltung Usingen wieder, indem beide Geschlechter gleichermaßen benannt und angesprochen werden. In den städtischen Veröffentlichungen und Verlautbarungen wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung beachtet. Dies gilt auch für Vordrucke und Vorlagen an die politischen

Gremien. Die ausschließliche Nennung der männlichen Form in der Ansprache von gemischten Gruppen wird nicht mehr verwendet.

Es stellt eine laufende Herausforderung dar, Formulierungsgewohnheiten zu überdenken und alle Menschen gleichermaßen anzusprechen, sprachlich sichtbar zu machen und auf geschlechterstereotypische Darstellungen zu verzichten. Sprache ist ein sich stetig wandelndes Kulturgut und stellt gerade bei der Benennung von Führungsstrukturen in der Arbeits- und Lebenswelt ein wichtiger Schlüssel zur gleichberechtigten Teilhabe dar. Somit genügt es nicht, wohlwollend zu erklären, Frauen seien mitgemeint. Ziel muss es sein, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und sichtbar zu machen.

Im Sprachgebrauch und Texten der Stadtverwaltung Usingen werden Doppelnennungen genutzt oder geschlechtsneutrale Sprachformen verwendet, zum Beispiel „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“ oder „Amtsleitungsrunde“ statt „Amtsleiter-Runde“ oder „Leiterinnen-Sitzung“.

Geschlechtsneutrale Sprache:

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes im Oktober 2017 zur Anerkennung einer dritten Option für intersexuelle Menschen in Deutschland beim Eintrag in das Geburtenregister (männlich, weiblich, divers) wirkt sich in der Stadtverwaltung Usingen im Personenstandsrecht (Standesamt und Meldewesen im Bürgerbüro) aus. Hier werden in digitaler Form sowie auf Formularen und Vordrucken alle drei Geschlechtsformen benannt und die geschlechtsneutrale Sprache angewendet.

Außerdem betrifft die Gerichtsentscheidung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor allem den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben. Somit verlangt das AGG grundsätzlich merkmalsneutrale Stellenausschreibungen, in denen im Anzeigentext eindeutig hervorgehen muss, dass alle Geschlechter für die ausgeschriebene Stelle angesprochen werden. Die Stadtverwaltung Usingen formuliert ihre Stellenausschreibungen deshalb geschlechtsunabhängig (z.B. „Wir suchen Sie als Verstärkung im Bauhof“), geschlechtsneutral mit Gender-Stern (z.B. Erzieher*in) und/oder mit Ergänzung des Klammerzusatzes (m/w/d).

In den übrigen Verwaltungsbereichen wird die sogenannte gendergerechte Sprache mit Gender-Stern (Kolleg*innen) oder –Doppelpunkt (Kolleg:innen) in schriftlichen Texten beziehungsweise mit kurzen Sprechpausen bei der Ansprache von gemischten Gruppen aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlage nicht angewendet. Dies ist jedoch nach dem AGG spätestens dann zu überprüfen, wenn ein intersexueller Mensch in Usingen gemeldet bzw. bei der Stadtverwaltung Usingen eingestellt wird.

8. Fazit und Nachbesetzung durch Frauen

Insgesamt können wir sagen, dass bei der Stadtverwaltung Usingen keine Unterpräsenz von Frauen vorliegt, ausgenommen der Bereich des Bauhofes, welcher in unserem Frauenförderplan Teil der Verwaltung ist. Hier gehen allerdings keine weiblichen Bewerbungen auf Ausschreibungen ein. In allen anderen Bereichen sind Frauen in Überzahl.

Lediglich bei den höher dotierten Stellen im Verwaltungsbereich ist die Frauenquote geringer. Hier wird in den nächsten Jahren durch gezielte Personalentwicklung versucht unsere weiblichen Beschäftigten noch weiter in den Führungspositionen der Verwaltung aufzubauen. Vorausgesetzt, es liegen die gleichen Qualifikationen für die Anforderungen vor. Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen unsere weiblichen Mitarbeiterinnen profitieren können.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind unsere männlichen Mitarbeiter in sehr geringer Zahl vertreten. Im Sinne der Gleichbehandlung sollte auch hier künftig geschaut werden, männliches Personal für unsere offenen Stellen zu finden. Allerdings liegen auch hier keine männlichen Bewerbungen bei Ausschreibungen vor.

Bereits bei unseren Ausschreibungen für die Ausbildung, sowohl für den Bereich der Verwaltung als auch für den Kitabereich gehen zu 95% weibliche Bewerbungen ein.

9. Wirkung und Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung zum 30.06.2022 in Kraft.

Usingen, den 13.06.2022

Steffen Wernard
Bürgermeister