BAD NAUHEIM
Die Gesundheitsstadt

#VielfaltInsAmt

Frauenförderplan der Stadt Bad Nauheim

Erste Fortschreibung 2021 – 2023 “#Vielfalt ins Amt“

Die Vielfalt der Menschen in der Stadt und in der Stadtverwaltung in allen Facetten zu fördern und Chancengleichheit zu schaffen, haben wir uns in unserem fünften Frauenförderplan zur Aufgabe gemacht. Der Frauenförderplan trat am 1. Februar 2023 in Kraft.

In der ersten Fortschreibung des fünften Frauenförderplans gehen wir neben der Reflektion von Maßnahmen auf aktuelle Strukturen innerhalb der Stadtverwaltung ein und stellen die erzielten Veränderungen dar. Zudem analysiert der Bericht den aktuellen Umsetzungsstatus der definierten Maßnahmen zur Erreichung der “#Vielfalt im Amt”. Ziel ist es für den Planzeitraum bis 2027 Indikationen und Ableitungen für die Wirksamkeit von Maßnahmen zu ermitteln.

1. Status Quo- Umsetzung der definierten Maßnahmen

Folgend wird der aktuelle Umsetzungsstatus der 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.

Frauen- und Chancennetzwerk:
Im September 2024 wurde erfolgreich eine Frauenversammlung durchgeführt, bei der wichtige Themen wie Frauen in Führungspositionen, Frauengesundheit und persönliche Entwicklung identifiziert wurden. Diese Veranstaltung diente initial zur Bestandsaufnahme von Bedarfen der Teilnehmerinnen und stattet darauf aufbauende Workshops Maßnahmen mit einer Zielsetzung aus. In einem sich dazu im Aufbau befindlichen Netzwerk wird der Austausch und die gegenseitige Unterstützung für berufliche und persönliche Entwicklung ermöglicht.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen:
Das viertägige Entwicklungs- und Orientierungsprogramm “**Entwicklungsexpedition**” bietet Frauen einerseits Unterstützung und andererseits Orientierung. Der Blick auf Führungswerkzeuge und Werkzeuge zur zielgerichteten und bewussten Gestaltung von sozialer Interaktion und das Anwenden dieser schafft Kompetenz und erlebte Selbstwirksamkeit. Gleichzeitig bietet das Absolvieren eines psychologischen Testverfahrens Orientierung hinsichtlich der individuellen Motivausprägung. Die begleitet ausgewerteten Testergebnisse liefern Aussagen zur Passung von individueller Motivausprägung zu zukünftigen Aufgaben und damit wertvolle Impulse für die persönliche Entwicklung mit dem Ziel höhere Positionen anzustreben. 45 Mitarbeitende,

darunter etwa 30 Frauen, nahmen daran teil. Die hohe Beteiligung von Frauen zeigt das wachsende Interesse an Führungsrollen und individuellen Karrierepfaden.

Geteilte Führung wird aktuell konzeptioniert und ab Januar 2025 in einem Fachdienst durchgeführt, um es als Instrument für die gesamte Verwaltung nutzbar zu machen. Hierdurch wird es ermöglicht, dass Elternzeitrückkehrerinnen in Teilzeit zurück in ihre Führungsposition kehren. Dazu bedarf eines vorbereiteten und gemeinsam mit dem Team moderierten Prozess, der für reibungslose Führungsprozesse und ein klares Erwartungsmanagement sorgt.

Führung auf Probe wird zunehmend auch außerhalb traditioneller Bereiche genutzt, wie bei der Besetzung von Fachdienstleitungen. Wesentlicher Vorteil gegenüber einer direkten Besetzung ist die Begleitung der Probezeit durch unterstützende Maßnahmen, wie Mentoring, Coaching und Weiterbildungsangeboten. Sechs Frauen haben diese Probezeit im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossen oder befinden sich derzeit in dem Prozess.

Die Resonanz auf interne Ausschreibungen für Führungspositionen weist ein steigendes Interesse von Frauen auf, die bei entsprechender Eignung besonders in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt eingestellt werden. Auch das klare Bekenntnis zur Förderung von Frauen in Stellenausschreibungen zahlt hierauf ein.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:
Die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind ein wichtiger Baustein bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Sie werden seit 2024 ergänzt durch die Dienstvereinbarung “Mobile Arbeit”, die das ortsflexible Arbeiten ermöglicht und unterstützt.
Das Personalmanagement hebt in Auswahlverfahren die Vorteile wie flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und das Langzeitarbeitszeitkonto hervor. Viele Mitarbeiterinnen nutzen die Möglichkeit, nach der Elternzeit mit angepassten Arbeitszeiten zurückzukehren und auf das Langzeitarbeitszeitkonto zurückzugreifen. Ein Gleitzeitrahmen von 06:30 bis 20:00 Uhr erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und steigert die Attraktivität des Arbeitgebers.
Zudem werden Mitarbeitende in Elternzeit oder Beurlaubung regelmäßig per Mail über interne Informationen, neue Prozesse, Teamevents und Stellenausschreibungen informiert. Das Personalmanagement sammelt private E-Mail-Adressen und das Einverständnis zur Kontaktaufnahme, um die Informationskontinuität und damit die Bindung zu sichern. Vor dem Wiedereinstieg finden frühzeitige ausführliche Beratungs- und Planungsgespräche gemeinsam mit dem Personalmanagement und der zuständigen Führungskraft statt, um bei der Auswahl von Wiedereinstiegsoptionen zu unterstützen und alle Rückkehrdetails zu klären.

Väter in Elternzeit:

Neben der üblichen Inanspruchnahme der Partnermonate gibt es erste positive Beispiele von Vätern, die für längere Zeiträume in Elternzeit gehen. Diese Fälle sind jedoch noch vereinzelt und die Kommunikation über solche Beispiele wird als ausbaufähig angesehen. Mehr Väter nutzen die erweiterten Möglichkeiten, aber es besteht noch Potenzial, diese positiven Beispiele stärker bekannt zu machen, um andere zu ermutigen, von ähnlichen Möglichkeiten Gebrauch zu machen und Rollenbilder weiter aufzubrechen.

Digitalisierung & Mobile Arbeit:
Zum 1. März 2024 trat eine neue Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit bei der Stadt Bad Nauheim in Kraft. Beschäftigte haben, abhängig von ihrer Tätigkeit, die Möglichkeit, bis zu 80 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Wenn die mobile Arbeit vom Arbeitgeber initiiert wird, übernimmt dieser alle Kosten für die Ausstattung. Bei mobilem Arbeiten auf Wunsch der Mitarbeitenden werden die Kosten geteilt. Dies wird rege genutzt und sorgt für mehr Vereinbarkeit.

Leistungsentgelte:
Im bisherigen System der systematischen Leistungsbewertung stellte man zum Ende fest, dass die Punktvergabe leichte Verzerrungen aufwies, von denen Frauen meist nicht profitierten: Je höher die Eingruppierung und je höher die tägliche Arbeitszeit, desto höher die Punktzahl. Derzeit läuft die finale Pilotphase zur Ausschüttung des Leistungsentgelts über Teamzielvereinbarungen. In diesem System wird die Punktvergabe anhand der Zielerreichung des Teams vergeben, unabhängig von der individuellen Arbeitszeit. Jedes Teammitglied erhält die gleiche Punktzahl, und der Auszahlungsbetrag ist für alle im Team identisch, da alle in gleichem Maß am Ziel arbeiten. Dies stärkt die Gleichbehandlung aller Beschäftigten, unabhängig von Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit und sorgt für eine faire Verteilung des Leistungsentgelts fördern.

Personalauswahl:
Die Stellenausschreibungen wurden standardisiert, um deutlich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und dass Vollzeitstellen in Teilzeit oder im Rahmen von Jobsharing angeboten werden. Intern wird aktiv auf Kolleginnen mit geeigneter Ausbildung und Eignung zugegangen, um sie zu ermutigen, sich zu bewerben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beobachtet kontinuierlich Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Auch während der Elternzeit wird den Beschäftigten der Zugriff auf alle Stellenausschreibungen gewährt, was die Chancengleichheit weiter erhöht, da sie über Karrieremöglichkeiten informiert bleiben. Diese Maßnahmen zeigen, dass kontinuierlich an der Umsetzung von Gleichstellungszielen gearbeitet wird.

Sprachliche Gleichstellung:
Der Prozess der sprachlichen Gleichstellung zielt darauf ab, alle Beteiligten mitzunehmen und Verständnis sowie Chancengleichheit in einer vielfältigen Gemeinschaft

zu fördern. Der gemeinsame Entwicklungsprozess eines Leitfadens soll helfen, Akzeptanz zu erhöhen und unterschiedliche Interpretationen des Themas gendersensible Sprache zu berücksichtigen. Aufgrund des übergeordneten politischen Prozesses wird hier eine abwartende Position besetzt. Die Betonung auf Chancengleichheit über reine Frauenförderung hinaus sorgt dafür, dass Maßnahmen besser angenommen und umgesetzt werden. Die Zielsetzung umfasst, durch den Leitfaden alle für die Anwendung einer gleichberechtigten Sprache zu sensibilisieren.

Prävention vor sexueller Diskriminierung und Belästigung:
Im nächsten Jahr sollen die beschriebenen Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Ziel ist die Prävention durch eine gezielte Sensibilisierung und Information der Belegschaft. Der Fokus liegt darauf, die subjektiven Erfahrungen der Betroffenen ernst zu nehmen. Es ist geplant, eine Intranet-Seite zu schaffen, auf welcher Vertrauenspersonen benannt sind, an die sich Betroffene bei Vorfällen wenden können. Diese Personen verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um angemessen zu reagieren. Sie leiten Informationen gegebenenfalls anonymisiert an das Personalmanagement weiter. Die Vorbereitungen für diese Maßnahmen sind in vollem Gange, um sicherzustellen, dass sie zeitnah und effektiv eingeführt werden.

Diese Umsetzungsstände zeigen Fortschritte in der Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit und den Willen der Organisation, bestehende Strukturen zu überarbeiten, um Diversität, Inklusion und Gleichstellung zu stärken. Sie lassen sich über die fortgeschriebene Beschäftigtenstruktur belegen.

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Allgemeine Beschäftigungsstruktur:

- **Gesamtbeschäftigte:** 533 aktive Beschäftigte bei der Stadt Bad Nauheim, bestehend aus 57,41% Frauen und 42,59% Männern. Dies signalisiert einen Überhang bei weiblichen Beschäftigten.

Beschäftigungsstruktur nach Tarif:

1. **TVöD-Verwaltung (347 Beschäftigte):**
    - 41,79% Frauen, 58,21% Männer
    - Frauen sind besonders in den mittleren Entgeltgruppen überrepräsentiert, während Männer im gewerblichen Bereich (EG5-6) und in den höheren Entgeltgruppen (EG 12-15) vorherrschen.

2. **TVöD-Sozial- und Erziehungsdienst (178 Beschäftigte):**
    - 89,33% Frauen, nur 19 Männer

- Deutliche Unterrepräsentanz von Männern, was typische Geschlechterverteilungen in pädagogischen Berufen reflektiert.

3. **Beamtenstatus (8 Personen):**
   - 25% Frauen, 75% Männer
   - Frauen sind in gehobenen Positionen unterrepräsentiert, alle im höheren Dienst sind männlich.

Führung und Arbeitszeiten:

- **Führungskräfte:** 31,25% unserer Führungskräfte, verbreitet über verschiedene Ebenen, sind weiblich. Dies zeigt weiterhin Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsrollen.

- **Teilzeitarbeit:** 90,60% der Teilzeitkräfte sind Frauen, verglichen mit nur 9,40% Männer. Diese Zahlen deuten auf traditionelle Geschlechterrollen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin.

Diverse Aspekte:

- **Beschäftigte mit Beeinträchtigung:** Von den 44 Beschäftigten mit Beeinträchtigung sind 32% Frauen und 68% Männer.

Personaldynamik:

- **Beendigungen (im Zeitraum von 08/2021 bis 10/2024):** 96 Frauen und 61 Männer haben ihre Beschäftigung beendet.
- **Neueinstellungen (im Zeitraum von 10/2022 bis 10/2024):** In den letzten zwei Jahren kamen 100 Neuanstellungen hinzu, davon 72 dauerhaft, mit 44 Frauen und 28 Männern in unbefristeten Verträgen.
- **Alter:** Die Mehrheit der Beschäftigten ist über 46 Jahre alt, mit einem relativ ausgewogenen Geschlechteranteil in jüngeren Jahren, obwohl Frauen in älteren Gruppen unterrepräsentiert sind.

Auswertung und Interpretation:

- **Geschlechterverteilung:** Die strukturelle Analyse zeigt anhaltende traditionelle Rollenmuster, insbesondere bei den Themen, wie Teilzeitarbeit und bestimmten Berufsgruppen (etwa in den sozialpädagogischen Berufsbildern). Da diese gesamtgesellschaftlich angelegt sind, ist sich die Stadt Bad Nauheim ih-

rer Vorbildrolle bewusst und setzt die wie dargelegt Wirkung zeigenden Maßnahmen konsequent weiter um.

- **Führungspotenzial:** Obwohl Fortschritte gemacht werden, sind Frauen weiterhin in Führungspositionen unterrepräsentiert. Die geringen Zahlen in höheren Entgeltgruppen und Beamtenpositionen suggerieren weiterhin Barrieren in unserer Verwaltung. Die Maßnahmen zeigen Wirkung und stimulieren einen Wandel in der Kultur. Neben der Schaffung von Rahmenbedingungen werden insbesondere “Best-Practices” durch geteilte Führung belegen, dass hier mehr Potenzial freigesetzt werden. Dies erfolgt auch, um die in der “Entwicklungsexpedition” gebotenen Chancen für Frauen nachhaltig nutzbar zu machen.

- **Dynamik im Personal:** Höhergruppierungen und verstärkte unbefristete Einstellungen sollen den Fachkräftemangel adressieren. Die hohe Zahl an weiblichen Abgängen ist im Sozial- und Erziehungsdienst verortet könnte die Dynamik statistisch nachteilig beeinflussen. Daher ist verstärkt auf Maßnahmen zur Gewinnung und vor allem zur Bindung zu setzen.

Dies alles deutet darauf hin, dass Erfolge erreicht wurden. Trotz dieser Fortschritte sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um die Geschlechterparität, insbesondere in höheren Positionen zu fördern. Es ist festzustellen, dass sich die Wirksamkeit von Maßnahmen über einen längeren Zeitraum einstellen wird, da es sich zumeist um einen Wandel von Kultur handelt, der nicht nur die betrifft, die relevante Entscheidungen treffen oder Rahmenbedingungen schaffen, sondern auch die betroffene Zielgruppe selbst und deren individuelles privates Umfeld. Die Maßnahmen sind daher ganzheitlich zu denken und vernetzt mit weiteren Zielen des Personalmanagements zu gestalten.