



Frauenförderplan

Grundsätze zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main

Für den Zeitraum: 2019 bis 2024

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 1 |
| 1 Gesetzliche Grundlagen | 2 |
| 2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur | 3 |
| 2.1 Anzahl der Beschäftigten | 3 |
| 2.2 Beschäftigte nach Laufbahngruppen | 4 |
| 2.3 Führungskräfte | 6 |
| 2.4 Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst | 7 |
| 2.5 Teilzeitbeschäftigte | 8 |
| 2.6 Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen | 8 |
| 2.7 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen | 9 |
| 3 Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben | 9 |
| 4 Maßnahmen des Frauenförderplans zur Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern | 12 |
| 4.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg | 12 |
| 4.2 Personalgewinnung | 12 |
| 4.2.1 Ausschreibung | 13 |
| 4.2.2 Vorstellungsgespräche | 13 |
| 4.2.3 Auswahlentscheidungen | 13 |
| 4.3 Führungsaufgaben | 14 |
| 4.4 Personalentwicklung und Fortbildung | 15 |
| 4.5 Personalbeurteilung | 16 |
| 4.6 Entgeltangleichungen | 16 |
| 5 Maßnahmen des Frauenförderplans zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 17 |
| 5.1 Arbeitszeitgestaltung | 17 |
| 5.2 Teilzeitarbeit | 17 |
| 5.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg | 18 |
| 5.4 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen | 18 |
| 5.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen | 18 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 6 | Maßnahmen des Frauenförderplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen | 19 |
| 6.1 | Arbeits- und Gesundheitsschutz | 19 |
| 6.2 | Aufwertung typischer Frauenberufe | 19 |
| 7 | Förderung des partnerschaftlichen Handelns | 20 |
| 7.1 | Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung | 20 |
| 7.2 | Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern | 21 |
| 7.3 | Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen | 21 |
| 8 | Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen | 22 |
| 9 | Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern | 22 |
| 9.1 | Zuständigkeiten | 22 |
| 9.2 | Frauenbeauftragte | 22 |
| 9.3 | Prozessbegleitgruppe | 23 |
| 9.4 | Berichtswesen | 23 |
| 10 | Statistischer Teil | 23 |

Vorwort

Der vorliegende Frauenförderplan der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main ist ein wichtiger Baustein für das Anliegen der Stadt, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der beruflichen Ebene zu fördern und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voran zu bringen, welcher sich aus dem verfassungsmäßigen Auftrag aus Art. 3 GG ergibt. Zitat: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, im Juni 2017 verabschiedet, stellt fest, dass Gleichstellung ein noch nicht erreichtes Ziel ist. In vielen Lebensbereichen zeigen sich unterschiedliche Selbstverwirklichungsmöglichkeiten zwischen Frauen und Männern. Diese sind in ungleicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Partizipation sichtbar. Hindernisse für gleiche Verwirklichungschancen bestehen laut Bericht vor allem in der gesellschaftlichen Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit, aber auch in strukturellen Benachteiligungen durch institutionelle Regeln und Rahmenbedingungen, Rollenbilder und Geschlechterstereotype, Diskriminierung und Gewaltverhältnisse.

Mit dem Frauenförderplan werden Maßnahmen des gleichstellungsorientierten Personalmanagements angestoßen. So kann ein Wandel der Arbeits- und Führungskulturen vollzogen werden. Mit der Erarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen aus dem vorliegenden Frauenförderplan nimmt die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main als öffentlicher Arbeitgeber eine Vorbildfunktion ein.

Der gesetzliche Auftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe. Die Stadtverordnetenversammlung, die Dienststellenleitung, alle Führungskräfte, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenbeauftragte tragen für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele die gemeinsame Verantwortung.



Udo Bausch
Oberbürgermeister

1 Gesetzliche Grundlagen

Die Stadt Rüsselsheim am Main hat sich bereits seit 1980 u.a. mit Frauenförderplänen dazu verpflichtet, einen Beitrag zur beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu leisten. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) bietet seit 1994 die gesetzliche Grundlage für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen. Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Den besonderen Belangen von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen wird dabei Rechnung getragen. Im dienstlichen Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften wird die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck gebracht.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz konkretisiert für die öffentliche Verwaltung den Grundsatz der Gleichberechtigung, wie er in Art. 3 des Grundgesetzes verankert ist. Dabei geht es davon aus, dass eine wirkliche Chancengleichheit beim Zugang zu öffentlichen Ämtern derzeit noch nicht gegeben ist.

Die Grundsätze zur Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim (Kurztitel: Frauenförderplan) stellen die Konkretisierung des Gesetzesauftrages dar.

Gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 HGIG besteht der Frauenförderplan mindestens aus

1. einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,
2. einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen,
3. verbindlichen 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,
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und
5. konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Die Grundsätze knüpfen inhaltlich an die bisherigen Frauenförderpläne an und stellen, basierend auf den Erfahrungen hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten und Wirksamkeit sowie der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes im Jahr 2016, eine Weiterentwicklung dar.

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden, unabhängig der Art des Beschäftigungs- und Auszubildendenverhältnisses für den Bereich der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main.

Er ist bis zum 31.12.2024 gültig.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur wird in den Tabellen 1 bis 3 des statistischen Teils im Anhang detailliert dargestellt. Sie basiert auf der Anzahl der Beamtinnen und Beamten sowie den Beschäftigten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), inklusive der Beschäftigten in Elternzeit und Sonderurlaub bzw. die langzeiterkrankt sind (nachstehend Beurlaubte genannt). Befristet Beschäftigte sind in den Tabellen des statistischen Teils nachrichtlich ausgewiesen, werden jedoch bei der Berechnung der Gesamtanzahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt, da sie im Regelfall als Vertretungskräfte für die Beurlaubten eingestellt sind und dadurch eine doppelte Berücksichtigung vermieden wird. Nicht im statistischen Teil enthalten sind Beschäftigte, die sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden und Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur nach einzelnen relevanten Beschäftigtengruppen wird auf der Basis einer Zusammenfassung der Tabellen 1 bis 3 des statistischen Teils im Anhang sowie weiteren Erhebungen zu den einzelnen relevanten Beschäftigtengruppen dargestellt. Stichtag der Erhebungen ist, wenn nichts anderes angegeben ist, der 30.06.2018. Die Zahlen in Klammern weisen, soweit nichts anderes angegeben ist, jeweils den 30.06.2016 (Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016) aus.

2.1 Anzahl der Beschäftigten

| | Beschäftigte in absoluten Zahlen | | | | Beschäftigte bezogen auf Stellenumfang | | | |
|-------------------|----------------------------------|------------|------------|--------------|--|--------------|--------------|--------------|
| | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil |
| Beschäftigte TVöD | 657 | 210 | 867 | 76% | 529,1 | 202,2 | 731,3 | 72% |
| Beamtinnen/Beamte | 16 | 50 | 66 | 24% | 12,7 | 49,8 | 62,6 | 20% |
| insgesamt | 673 | 260 | 933 | 72% | 541,8 | 252,0 | 793,9 | 68% |

Abbildung 1 – Anzahl der Beschäftigten, inklusive Beurlaubten, ohne befristet Beschäftigte

Zum 30.06.2018 waren insgesamt **933** (855) Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigte nach dem TVöD inkl. der Beurlaubten mit einem Stellenumfang von **793,9** (724,8) Stellen unbefristet bei der Stadtverwaltung tätig. Im Vergleich zu den Zahlen des Berichtes zum Frauenförderplan 2013 – 2016 ist die Anzahl der unbefristet Beschäftigten damit absolut um 78 Personen und prozentual um 9% gestiegen, während sich der Gesamtstellenumfang absolut um 69,1 Stellen und prozentual um 10% erhöht hat.

Insgesamt ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in absoluten Zahlen im Vergleich zu den Zahlen des Berichtes zum Frauenförderplan 2013 – 2016 (Stand: 30.06.2016) von 73% auf 72% nur sehr minimal zurückgegangen.

Sowohl bei den Beschäftigten nach dem TVöD als auch bei den Beamtinnen und Beamten sind Frauen häufiger als Männer in Teilzeit beschäftigt. Bei der Gruppe der Beamtinnen / Beamten sind Frauen unterrepräsentiert.

Die folgende Abbildung gibt einen zusammenfassenden Überblick über die weiteren Beschäftigtengruppen, die bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main arbeiten, aber aufgrund eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses bei der Darstellung der Beschäftigungsstruktur im oberen Teil nicht berücksichtigt wurden.

| | Frauen | | Männer | | insgesamt | | Frauenanteil | |
|---|--------|------|--------|------|-----------|------|--------------|------|
| | 2016 | 2018 | 2016 | 2018 | 2016 | 2018 | 2016 | 2018 |
| Auszubildende | 13 | 10 | 6 | 11 | 19 | 21 | 68% | 48% |
| Praktikantinnen/ Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst | 40 | 33 | 8 | 4 | 48 | 37 | 83% | 89% |
| befristet Beschäftigte | 40 | 51 | 18 | 17 | 58 | 68 | 69% | 75% |
| geringfügig Beschäftigte | 52 | 32 | 48 | 41 | 100 | 73 | 52% | 44% |

Abbildung 2 – Weitere Beschäftigte

Im Vergleich zu 2016 hat sich die Anzahl an Auszubildenden erhöht, wohingegen sich die Anzahl an Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst verringert hat, da 11 Stellen weniger besetzt werden konnten. Die Anzahl an befristet Beschäftigten hat sich leicht erhöht. Der Frauenanteil bei den Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst ist mit 89% im Vergleichszeitraum auf ein hohes Niveau gestiegen. Bei den befristet Beschäftigten hat sich der Frauenanteil ebenfalls erhöht und ist auf 75% gestiegen.

Durch die Hinzunahme des Ausbildungsberufs „Werkfeuerwehrfrau / Werkfeuerwehrmann“, in dem zwei Männer eingestellt wurden, sind mehr Männer als Frauen in einem Ausbildungsverhältnis beschäftigt. Eine nähere Analyse erfolgt unter den Punkten 2.4 und 4.1.

2.2 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

| Besoldungs- und Entgeltgruppen | Beschäftigte in absoluten Zahlen | | | | Beschäftigte bezogen auf den Stellenumfang | | | |
|---|-------------------------------------|------------|------------|-------------------|---|--------------|--------------|-------------------|
| | Frauen | Männer | insgesamt | Frauen- anteil | Frauen | Männer | insgesamt | Frauen- anteil |
| höherer Dienst A 13 h.D. - A 16 EG 13 - 15 | 20 | 23 | 43 | 47% | 19,0 | 22,6 | 41,6 | 46% |
| gehobener Dienst A 9 g.D. - A 13 g.D EG 9a - 12 EG S 9 - S 18 | 213 | 116 | 329 | 65% | 177,3 | 113,3 | 290,5 | 61% |
| mittlerer Dienst A 5 - A 9 m.D. EG 5 - 8 EG S 4 - S 8b | 399 | 119 | 518 | 77% | 321,2 | 114,1 | 435,4 | 74% |
| einfacher Dienst EG 2Ü - 4 S 2 - S 3 | 41 | 2 | 43 | 95% | 24,4 | 2,0 | 26,4 | 92% |
| insgesamt | 673 | 260 | 933 | 72% | 541,8 | 252,0 | 793,8 | 68% |

Abbildung 3 – Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Die o.g. Abbildung verdeutlicht, dass im gehobenen und mittlerem sowie im einfachen Dienst der Frauenanteil bei über 50 % liegt. Jedoch weist der höhere Dienst zusammenfassend betrachtet eine Unterrepräsentanz auf. Der Frauenanteil in absoluten Zahlen hat sich im höheren Dienst vom 30.06.2016 bis 30.06.2018 von 52% auf 47% reduziert. Der Frauenanteil bezogen auf den Stellenumfang hat sich von 52% auf 46% ebenfalls reduziert.

Entwicklung der Beschäftigtenstruktur seit 1988

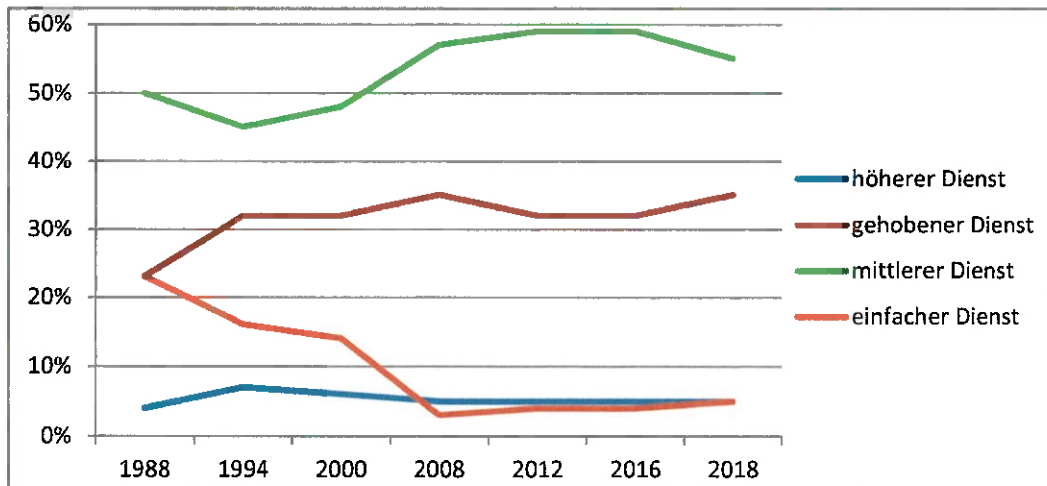


Abbildung 4 – Entwicklung der Beschäftigtenstruktur (Anzahl der Beschäftigten) nach Laufbahnen in Prozent seit 1988

Während der prozentuale Anteil des höheren (0%) und mittleren Dienstes (-4%) seit 2016 gleich bleibt bzw. sinkt, wächst der gehobene (+3%) und einfache Dienst (+1%) an. Grund hierfür sind die vermehrten Einstellungen im Bereich des gehobenen Dienstes durch die Schaffung von höher dotierten Stellen sowie der Umsetzung der neuen Entgeltordnung. Hierdurch und der grundsätzlichen Erhöhung der Anzahl an Beschäftigten um 78 Personen hat sich das Verhältnis zu den Laufbahngruppen untereinander entsprechend verändert.

Über den gesamten Zeitraum (seit 1988) ist der Rückgang der Beschäftigten im einfachen Dienst bis 2008 auffällig. Grund hierfür sind die damaligen Ausgründungen des Alten- und Pflegeheimes 1990 sowie der städtischen Betriebshöfe 1997, wovon zahlreiche Beschäftigte im einfachen Dienst betroffen waren.

Entwicklung des Frauenanteils an der Beschäftigtenstruktur seit 1998

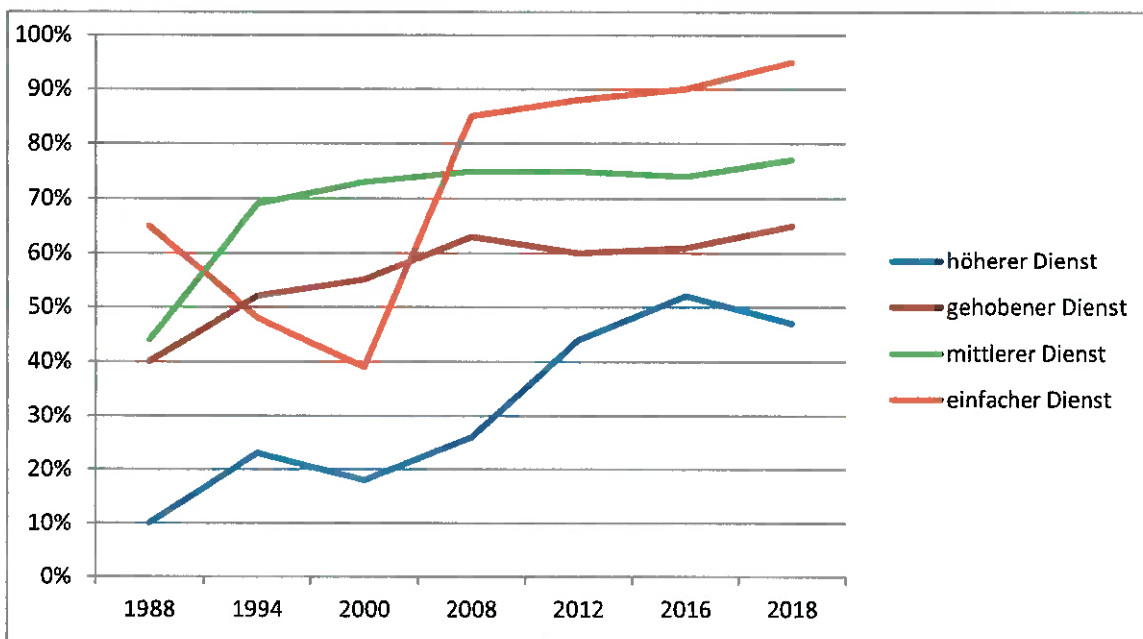


Abbildung 5 – Entwicklung des Frauenanteils in Prozent seit 1988

Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ist von 10% im Jahr 1988 auf 52% im Jahr 2018 gestiegen. Im Jahr 2018 ist der Frauenanteil wieder auf 47% gesunken, sodass derzeit mehr Männer als Frauen im höheren Dienst beschäftigt sind.

In den Laufbahngruppen des gehobenen und mittleren Dienstes war der angestrebte Frauenanteil von 50% bereits 1994 realisiert. Seit 1988 ist der Frauenanteil im mittleren Dienst von 44% und im gehobenen Dienst von 40% über die Jahre hin weg auf 77% bzw. auf 65% angestiegen. 2018 sind im einfachen Dienst 95% der Beschäftigten weiblich. Auffallend ist der sprunghaft gestiegene Anteil von Frauen im einfachen Dienst im Zeitraum 2000 bis 2008. Dies geht auf die Ausgründung der Grünpflege im Jahr 2006 in den damaligen Eigenbetrieb städtische Betriebshöfe und der damit verbundenen Ausgliederung von männlichen Beschäftigten im einfachen Dienst zurück.

2.3 Führungskräfte

| Funktion | 2016 | | | | 2018 | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil |
| Büroleitungen / und Referentinnen der Dezernenten | 3 | 1 | 4 | 75% | 1 | 1 | 2 | 50% |
| Fachbereichs- und Amtsleitungen | 6 | 12 | 18 | 33% | 7 | 12 | 19 | 37% |
| stellv. Amtsleitungen | 3 | 2 | 5 | 60% | 3 | 2 | 5 | 60% |
| Bereichsleitungen | 11 | 11 | 22 | 50% | 12 | 9 | 21 | 57% |
| Insgesamt | 23 | 26 | 49 | 47% | 23 | 24 | 47 | 49% |

Abbildung 6 – Führungskräfte

Im Bereich der Stadtverwaltung sind derzeit **47** (49) Führungskräfte mit Personalverantwortung, die an strategischen Entscheidungen der Stadtverwaltung beteiligt sind, tätig, von denen 24 männlich und 23 weiblich sind.

Derzeit haben **2** (4) Beschäftigte die Funktion als Büroleitung bzw. Referentin der Dezernenten, **19** (18) die Funktion als Fachbereichs- bzw. Amtsleitung, **5** (5) die Funktion als stellv. Amtsleitungen und **21** (22) die Funktion als Bereichsleitung inne. Der Frauenanteil an den Führungskräften liegt bei den Büroleitungen bzw. Referentinnen der Dezernenten bei 50%, bei den stellv. Amtsleitungen bei 60 % und bei den Bereichsleitungen bei 57 %. Bei der Führungsebene der Fachbereichs- und Amtsleitungen sind Frauen mit 37 % noch unterrepräsentiert. Dieser Bereich ist verstärkt mit Frauen zu besetzen.

Das novellierte HGIG fordert die Erfassung der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Leitungsaufgaben (z.B. Leitung eines Teams oder Projekt- bzw. Steuerungsgruppe ohne Anweisungsberechtigung) getrennt nach Frauen und Männern. Darauf wurde im vorliegenden Frauenförderplan verzichtet. Die Neuordnung der Geschäftsverteilungspläne kann für den nächsten Bericht zum Frauenförderplan als Grundlage für die aufzunehmenden Statistiken herangezogen werden.

2.4 Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst

| Ausbildungsberuf | 2016 | | 2018 | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen |
| Inspektoranwärterin/ Inspektoranwärter | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Bachelor of Arts "Public Administration" | 1 | 1 | 4 | 3 |
| Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter | 8 | 5 | 6 | 4 |
| Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement | 7 | 6 | 8 | 3 |
| Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachangestellte/r für Bäderbetriebe | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Werkefeuerwehrfrau / Werkfeuerwehrmann | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Auszubildende insgesamt | 19 | 13 | 21 | 10 |

Abbildung 7 – Auszubildende

Die Stadtverwaltung stellt insgesamt 22 Ausbildungsstellen zur Verfügung, von denen 21 Ausbildungsplätze zum 01.09.2018, dem Beginn des Ausbildungsjahres 2018, besetzt waren. Hinzu kamen zum Stellenplan 2018 zwei Stellen für den neueingeführten Ausbildungsberuf „Werkfeuerwehrfrau bzw. Werkfeuerwehrmann“, die erfolgreich besetzt werden konnten. Die Stelle für den Ausbildungsberuf „Fachangestellte/r für Bäderbetriebe“ wurde für das Ausbildungsjahr Jahr 2018 ausgeschrieben, jedoch nicht besetzt. Diese Stelle wird für das Jahr 2019 erneut ausgeschrieben.

Insgesamt sind im Jahr 2018 **10** (13) von **21** (19) Auszubildenden weiblich, was einem prozentualen Anteil von **48%** (68%) entspricht. Bei den Ausbildungsberufen „Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement“ sowie „Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration“ und „Werkfeuerwehrfrau / Werkfeuerwehrmann“ sind derzeit weniger Frauen als Männer beschäftigt.

| Berufspraktikum | 2016 | | 2018 | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen |
| Sozialpädagogin / Sozialpädagoge i.A. Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter i.A. | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Erzieherin / Erzieher i.A. | 17 | 12 | 17 | 15 |
| Erzieherin / Erzieher in berufsbegleitender Ausbildung | 17 | 15 | 9 | 8 |
| Sozialassistentin / Sozialassistent | 12 | 11 | 8 | 8 |
| Praktikantinnen / Praktikanten im Sozial und Erziehungsdienst insgesamt | 48 | 40 | 37 | 33 |

Abbildung 8 – Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst

Zum 01.06.2018 absolvieren **33** (40) Praktikantinnen und **4** (8) Praktikanten ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung. Der Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass nicht alle Stellen bei den Sozialassistentinnen und Sozialassistenten besetzt werden konnten und bei den Erzieher/innen in berufsbegleitender Ausbildung weniger Stellen zur Verfügung standen. Zum Stellenplan 2018 wurden im Bereich der Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten insgesamt 14 und bei den Sozialassistentinnen und Sozialassistenten 9 zusätzliche Stellen geschaffen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

2.5 Teilzeitbeschäftigte

Der Anteil der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten (ohne Beurlaubte) ist von 366 auf 404 gestiegen. **43%** (43%) der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit und machen einen Stellenumfang von **33%** (33%) aus. Mittlerweile arbeiten **41 %** (39 %) der Teilzeitkräfte 30 und mehr Wochenstunden, **40%** (41%) sind zwischen 30 und mehr als 19,5 Wochenstunden tätig und **19%** (20 %) arbeiten mit 19,5 bzw. weniger Wochenstunden.

Der Frauenanteil an den insgesamt **404** (366) Teilzeitbeschäftigten beträgt bei **372** (346) Frauen und **31** (20) Männern **92%** (95%). Teilzeitarbeit wird somit immer noch hauptsächlich von Frauen wahrgenommen.

Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten befindet sich mit 188 Beschäftigten in der Entgeltgruppe S8b. Aktuell sind in der Laufbahn

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| • des höheren Dienstes | 4 Frauen / 2 Männer |
| • des gehobenen Dienstes | 106 Frauen / 15 Männer |
| • des mittleren Dienstes | 229 Frauen / 14 Männer |
| • des einfachen Dienstes | 34 Frauen / kein Mann |

teilzeitbeschäftigt.

2.6 Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen

Die Beschäftigten haben nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen vielfältige Möglichkeiten Freistellungen, wie z.B Elternzeit oder Sonderurlaub aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Ziel weiterer gesetzlicher Regelungen, wie z.B. dem Elterngeld Plus, ist es Teilzeitarbeit aus familiären Gründen in der Form zu unterstützen, dass sie langfristig auf beide Geschlechter gleich verteilt wird. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen beide Elternteile zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgt bei der Stadtverwaltung sehr pragmatisch und unbürokratisch.

Beurlaubte sind mit einem Anteil von 97 % fast ausschließlich Frauen. Zum Stichtag 30.06.2018 befanden sich 58 Frauen und zwei Männer in einer Beurlaubung.

Im gesamten Jahr 2017 haben **47** (46) weibliche und **4** (8) männliche Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen. Zum Erhebungsstichtag 30.06.2018 befanden sich **38** (33) Frauen in Mutterschutz bzw. Elternzeit und **1** (1) Mann in Elternzeit. Beurlaubungen aus familiären Gründen haben **4** (8) Frauen und kein (0) Mann in Anspruch genommen.

2.7 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main beschränkt die befristeten Arbeitsverhältnisse auf das unerlässliche Maß. 89 sind derzeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. 2016 hatten ebenfalls 89 Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag. Von den 89 befristet Beschäftigten sind **64** (60) weiblich und **25** (29) männlich, was einem Frauenanteil von **72 %** (67%) entspricht. Damit ist der Frauenanteil an befristet Beschäftigten gestiegen.

Werden die befristet Beschäftigten in Teilzeit betrachtet, so wird der Geschlechterunterschied noch deutlicher: 49 Frauen stehen 13 Männern gegenüber. Frauen sind eher bereit als Männer, befristet eine Teilzeitbeschäftigung einzugehen.

Die Befristungen von Arbeitsverhältnissen von Vertretungskräften für Beschäftigte, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub befinden oder ihre Arbeitszeit befristet reduziert haben, sind allerdings unvermeidbar. Ein weiterer Grund für den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse ergibt sich durch die projektbezogene Förderung von Beschäftigungsverhältnissen durch Dritte.

Der Großteil der bei der Stadtverwaltung befristet Beschäftigten ist als Vertretung für die familienbedingten Abwesenheit festangestellter Mitarbeiterinnen eingestellt worden.

Insgesamt gilt für befristet Beschäftigte der Grundsatz, dass sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt auf unbefristete Stellen übernommen werden. Im Zeitraum 01.07.2016 bis 30.06.2018 sind bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main 24 befristet Beschäftigte in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen worden.

3 Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben

Gemäß § 6 Abs. 3 Nr. 5 HGIG enthält der Frauenförderplan die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

Auf dieser Basis sind für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, für jeweils drei Jahre, verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen, festzulegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für diese Bereiche jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen sind. Davon kann nur abgewichen werden, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist und glaubhaft dargelegt ist, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind.

Vom 01.07.2018 bis 31.12.2024 werden voraussichtlich durch Altersfluktuation 139 Stellen frei. Diese werden in den nachstehenden Abbildungen detailliert nach ihrer Besoldungs- und Entgeltgruppe sowie der Führungsebene aufgelistet und für 3 Jahre mit Zielvorgaben ausgewiesen, für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

| |
|--------------------|
| 2019 - 2021 |
|--------------------|

| Besoldungsgruppen | Fluktuation bis 31.12.2021 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-------------------|-------------------------------|----------------------------|--|
| A 14 | 2 | 66% | - |
| A 10 | 1 | 14% | 100% |

| Entgeltgruppen (TVöD) | Fluktuation bis 31.12.2021 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------------|--|
| EG 15 TVöD | 1 | 0% | 100% |
| EG 13 TVöD | 3 | 52% | - |
| EG 12 TVöD | 1 | 54% | - |
| EG 11 TVöD | 4 | 41% | 51% |
| EG 10 TVöD | 1 | 70% | - |
| EG 9c TVöD | 1 | 66% | - |
| EG 9b TVöD | 3 | 62% | - |
| EG 9a TVöD | 3 | 61% | - |
| EG 8 TVöD | 2 | 76% | - |
| EG 7 TVöD | 6 | 76% | - |
| EG 6 TVöD | 3 | 34% | 66% |
| EG 5 TVöD | 2 | 30% | 51% |
| EG 3 TVöD | 6 | 95% | - |
| EG 2 TVöD | 1 | 100% | - |

| Entgeltgruppen (TVöD - SuE) | Fluktuation bis 31.12.2021 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------|--|
| EG S11b TVöD | 5 | 68% | - |
| EG S8b TVöD | 14 | 92% | - |

| Führungsebene | Fluktuation bis 31.12.2021 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------|--|
| Fachbereichs- und Amtsleitung | 2 | 37% | 51% |
| stellv. Amtsleitung | 1 | 60% | - |
| Bereichsleitung | 3 | 57% | - |

Abbildung 9 – Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben von 2019 - 2021

| 2022 - 2024 | | | |
|-------------------|----------------------------|-------------------------|---|
| Besoldungsgruppen | Fluktuation bis 31.12.2024 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
| A 15 | 3 | 48% | 51% |
| A 13 g.D. | 1 | 0% | 100% |
| A 12 | 1 | 25% | 100% |
| A 11 | 1 | 11% | 100% |
| A 10 | 1 | 14% | 100% |
| A 9 mD | 1 | 100% | - |
| A 8 | 1 | 19% | 100% |

| Entgeltgruppen (TVöD) | Fluktuation bis 31.12.2024 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-----------------------|----------------------------|-------------------------|---|
| EG 15 TVöD | 1 | 0% | 100% |
| EG 14 TVöD | 1 | 50% | - |
| EG 13 TVöD | 2 | 52% | - |
| EG 12 TVöD | 3 | 54% | - |
| EG 11 TVöD | 2 | 41% | 51% |
| EG 10 TVöD | 3 | 70% | - |
| EG 9b TVöD | 5 | 62% | - |
| EG 9a TVöD | 6 | 61% | - |
| EG 8 TVöD | 4 | 76% | - |
| EG 7 TVöD | 5 | 76% | - |
| EG 6 TVöD | 6 | 34% | 51% |
| EG 5 TVöD | 1 | 30% | 100% |
| EG 4 TVöD | 1 | 60% | - |
| EG 2 TVöD | 2 | 100% | - |

| Entgeltgruppen (TVöD - SuE) | Fluktuation bis 31.12.2024 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-----------------------------|----------------------------|-------------------------|---|
| EG S16 TVöD | 1 | 66% | - |
| EG S15 TVöD | 3 | 87% | - |
| EG S14 TVöD | 1 | 72% | - |
| EG S13 TVöD | 1 | 100% | - |
| EG S11b TVöD | 5 | 68% | - |
| EG S8b TVöD | 18 | 92% | - |

| Führungsebene | Fluktuation bis 31.12.2024 | Frauenanteil in Prozent | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-------------------------------|----------------------------|-------------------------|---|
| Fachbereichs- und Amtsleitung | 6 | 37% | 51% |
| stellv. Amtsleitung | 1 | 60% | - |

Abbildung 10 – Fluktuationsabschätzung von 2022 bis 2024

4 Maßnahmen des Frauenförderplans zur Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern

4.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main ermöglicht jungen Frauen und Männern eine qualifizierte Berufsausbildung. In Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Maßnahmen zu ergreifen, die diesen Unterrepräsentanzen entgegenwirken.

Die Stadt Rüsselsheim am Main legt Wert darauf, junge Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung zu gewinnen. Schwerbehinderte werden entsprechend den Vorgaben des SGB IX und der betrieblichen Integrationsvereinbarung berücksichtigt.

Die Ausbildung und der berufliche Einstieg bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main werden durch das Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung Rüsselsheim und die Richtlinien der Stadtverwaltung Rüsselsheim für Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst bestimmt. Die Aufnahmetests und Auswahlverfahren sind so gestaltet, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ausgeschlossen werden kann.

In den Ausbildungsplänen ist die Thematik „Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf“ mit den entsprechenden gesetzlichen und den sich aus dem Frauenförderplan ergebenden Regelungen einbezogen. Alle Auszubildenden der Stadtverwaltung nehmen im 1. Ausbildungsjahr an einem halbtägigen Seminar der Frauenbeauftragten zum Thema Chancengleichheit und HGIG teil.

Frauen und Männer erhalten bei der Übernahme nach der Ausbildung bezüglich der Dauer, Wertigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der ihnen angebotenen Stellen die gleichen Chancen.

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main informiert jährlich auf der Ausbildungsmesse an der Werner-Heisenberg-Schule über ihre Ausbildungsberufe sowie den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers.

Die Ausschreibung der freien Ausbildungsstellen erfolgt geschlechtsneutral nach den gesetzlichen Regelungen. Bei allen Ausbildungsberufen soll zukünftig darauf geachtet werden, dass sich gleichermaßen potentielle Bewerberinnen und Bewerber angesprochen fühlen. Das bedeutet z.B. für den Beruf des Erziehers / der Erzieherin, dass vermehrt Männer in der Rolle des Erziehers dargestellt und präsentiert werden und bei den zukünftigen Ausbildungsstellen im Amt für Brandschutz auch Feuerwehrfrauen in der Werbung und Außendarstellung dargestellt werden.

4.2 Personalgewinnung

Für die Personalgewinnung finden die §§ 9 bis 11 HGIG sowie die Richtlinien zur Personalwirtschaft der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Frauenbeauftragte wird entsprechend dem HGIG an allen Maßnahmen zur Personalgewinnung beteiligt.

4.2.1 Ausschreibung

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die zu besetzenden Personalstellen auszuschreiben. Die Form der Ausschreibung erfolgt in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten. Die Ausschreibungen haben sich dabei ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren und enthalten den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. In den Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird und Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich möglich ist. Ausschreibungsmerkmale wie z.B. Anforderungen in sozialer Kompetenz werden gendersensibel verwendet.

4.2.2 Vorstellungsgespräche

Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens wird sichergestellt, dass alle Bewerbungen von Frauen angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Vorauswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Die Vorstellungsgespräche werden unter Beteiligung der Frauenbeauftragten sowie der Interessenvertretungen diskriminierungsfrei geführt.

4.2.3 Auswahlentscheidungen

Die Personalauswahlentscheidung erfolgt ausschließlich entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle und wird nach Berücksichtigung der Hauptbewertungskriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung getroffen.

Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, berücksichtigt, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin werden nicht berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben wirken sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung aus und beeinträchtigen nicht das berufliche Fortkommen.

Nach der Novellierung des HGIG im Jahr 2016 sind standardisierte Personalauswahlverfahren für die gesamte Dienststelle Pflicht. Diskriminierungsfreie Kriterien sind festzulegen. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Besetzung von Führungspositionen gelegt. Die an den Auswahlverfahren beteiligten Personen sind zu schulen, insbesondere in den Gebieten des HGIG, AGG, SGB IX und der Genderkompetenz. Diese Thematiken finden bereits Berücksichtigung in der Personalentwicklungskonzepterarbeitung.

4.3 Führungsaufgaben

Genderkompetenz und das Prinzip Gender Mainstreaming sind ein zwingendes Merkmal von Anforderungsprofilen derjenigen Arbeitsplätze, auf denen Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bzw. Aufgaben der Personalverwaltung wahrzunehmen sind. Dies ergibt sich aus den Zielen des HGIG (§4 Abs. 1 S.1 und 2). Der entsprechende Personenkreis muss für diese Themen fachlich und persönlich qualifiziert sein. Das schließt die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit ein, in eigener Initiative den Förderungsauftrag aktiv zu erfüllen und umzusetzen. Die in solchen Funktionen tätigen Beschäftigten oder diejenigen, die sich dafür bewerben, müssen Kenntnisse vom Inhalt des Gleichstellungsauftrages, der wesentlichen Vorschriften des HGIG, seiner Instrumente, der Regelungen des AGG und sonstiger Gleichstellungsvorschriften, wie z.B. des EntgeltTranspG haben und diese praktisch anwenden. Die Frauenbeauftragte organisiert Schulungen zur Genderkompetenz.

Die Aneignung von Führungskompetenzen bzw. deren Erweiterung ist für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main selbstverständlich. Der Themenbereich umfasst u.a. Grundlagen und Möglichkeiten der kooperativen Führung, Kommunikation und Gesprächsführung, Konfliktlösung, Vereinbarung von Zielen, Förderung und Motivation von Beschäftigten, Gestaltung von Team- und Gruppenprozessen, Gestaltung von Veränderungsprozessen, Zeit- und Selbstmanagement und Genderkompetenz. Ziel ist es, den Erwerb bzw. die Auffrischung und Reflexion dieser Grundlagenkompetenzen allen Führungskräften mittels interner oder externer Fortbildungen zu ermöglichen.

Im Rahmen des Führungskräftefortbildungsprogramms werden u.a. Schulungen zu den Themen Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), SGB IX, Gesundheitsmanagement (z.B. gesundheitsorientierte Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Suchtprävention und Suchtbegleitung, Sucht am Arbeitsplatz angeboten. Die Führungskräfte werden zur Teilnahme ermuntert. Bei der Auswahl der Interessierten wird darauf geachtet, dass Frauen nicht unterrepräsentiert sind.

Der Anteil der Frauen in der Funktionsebene „Fachbereichs- und Amtsleitungen“ ist weiter zu erhöhen. Hierfür wurden verbindliche Zielvorgaben aufgenommen.

Im Rahmen der Personalentwicklung erhalten weibliche Beschäftigte mit Stellvertretungs- oder Bereichsleitungsfunktionen die Möglichkeit, sich durch entsprechende Fortbildungen auf die Aufgaben einer Amts- bzw. Fachbereichsleitung vorzubereiten.

Führungsaufgaben sind so zu gestalten, dass sie mit Familienaufgaben vereinbar sind. Teilzeit in Führungsfunktionen wird ermöglicht. Führen in Teilzeit, beispielsweise durch eine Tandemlösung, bei der sich zwei Führungskräfte eine Stelle teilen, ist dabei eine von vielen Möglichkeiten. Die Stadtverwaltung strebt eine Führungskultur an, die auf Verfügbarkeitsersparungen verzichtet, wenn diese mit Sorgearbeitsverantwortung unvereinbar ist.

Im Rahmen der Organisationseinheiten sind kreative Möglichkeiten zu suchen (z.B. verschiedene zeitliche Umfänge), um Führung in Teilzeit zu ermöglichen.

Auf der Basis der Geschäftsverteilungspläne ist für den Bericht zum Frauenförderplan eine Statistik der Abhängigkeit von Führungsumfang (Anzahl der geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und der Vergütung auf den einzelnen Leitungsebenen, getrennt nach Geschlechtern, zu erstellen.

4.4 Personalentwicklung und Fortbildung

Gemäß § 12 Abs. 1 HGIG hat die Dienststelle bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männer und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Leitprinzipien zugrunde zu legen.

Frauen werden für die Übernahme höherwertiger Aufgaben, z.B. durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, Übertragung von Multiplikatorinnenfunktionen und ähnliche Maßnahmen unterstützt. Fortbildung ist ein wirksames Instrument zur Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen. Es werden deshalb gezielte Fortbildungsmaßnahmen entwickelt, angeboten und ermöglicht:

- zur Fortentwicklung der methodischen und sozialen Kompetenzen, die die berufliche Weiterentwicklung unterstützen
- Anpassungsqualifizierung für Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben
- für Beschäftigte, die besonderen Belastungen oder Strukturveränderungen ausgesetzt sind mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu erweitern sowie der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, welche die Umsetzung auf geeignete Arbeitsplätze in andere Aufgabenbereiche erleichtern.

Die Personalverantwortlichen unterstützen die weiblichen Beschäftigten aktiv bei der Wahrnehmung der oben aufgeführten Fortbildungsmaßnahmen.

Die Frauenbeauftragte wird bei der Planung und Durchführung des Führungskräfte-seminars beteiligt.

Alle Fortbildungsangebote orientieren sich am konkreten Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Fortbildungsprogramm enthält ein umfangreiches Angebot für Frauen. Aktuelle Themen und Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden aufgegriffen.

Es wird bei der Auswahl der Dozentinnen und Dozenten darauf geachtet, dass diese in ihren Konzepten die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern berücksichtigen und entsprechend thematisieren. Sie sollen Genderkompetenzen nachweisen können. Die Fortbildungsangebote werden so gestaltet, dass sie auch von Beschäftigten mit Familienpflichten und von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Deshalb werden vorwiegend ortsnahe Fortbildungen angeboten und solche, die den Arbeitsverhältnissen von Teilzeitbeschäftigten entgegenkommen.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. den Erwerb der Verwaltungsfachwirtin bzw. des Verwaltungsfachwirts oder bei Fortbildungen für Leitungen der Kindertagesstätten erfolgt unter der Beteiligung der Frauenbeauftragten.

Es wird darauf geachtet, dass die erworbenen Qualifikationen zeitnah in den beruflichen Alltag eingebracht werden können und die Einarbeitung in die entsprechenden Aufgabenfelder ermöglicht wird.

Fortbildungsveranstaltungen finden innerhalb der Arbeitszeit statt; soweit sie außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, wird ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt. Die unvermeidlichen Kosten der Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder den nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen werden entsprechend der aktuellen Gesetzesfassung übernommen.

4.5 Personalbeurteilung

Im öffentlichen Dienst kommt der Personalbeurteilung eine Schlüsselrolle zu. Bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main werden Teilzeittätigkeit oder genommene Eltern- und Pflegezeiten vorurteilsfrei und damit nicht negativ gewertet.

Beurteilungsmerkmale, die von den Beurteilenden nur subjektiv eingeschätzt werden und sich auf Eigenschaften der Person beziehen, sind anfällig für den unbewussten Einfluss von Geschlechterstereotypen, individuelle (Vor-)Urteile und andere leistungsfremde Aspekte. Die Beurteilungskriterien sind gendergerecht zu gestalten.

4.6 Entgeltangleichungen

Die Stadtverwaltung achtet darauf, dass sie zur ideellen und materiellen Aufwertung der Berufe, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, in und außerhalb der Stadtverwaltung beiträgt. Die Vertreterinnen bzw. die Vertreter der Stadtverwaltung setzen sich bei den kommunalen Spitzenverbänden und den Arbeitgeberverbänden für diskriminierungsfreie Tarifverträge ein.

Der Verdienstabstand im öffentlichen Dienst ist nach dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2017 mit 6% wesentlich geringer als in der Privatwirtschaft. Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main übernimmt hier als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion und schafft Transparenz über Entgeltstrukturen.

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen ist zum 06. Juli 2017 in Kraft getreten. Nach derzeitigem Kenntnisstand trägt der Frauenförderplan der Berichterstattungspflicht dieses Gesetzes Rechnung. Darüber hinaus enthält das Gesetz einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte.

Entsprechend der Empfehlung der Sachverständigenkommission des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung wird die Dienststelle in 3-jährigen Abständen ein betriebliches Prüfverfahren (Entgeltaudit) entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen durchführen. Dies ist durch den Frauenförderplan abgedeckt.

5 Maßnahmen des Frauenförderplans zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Dienststelle hat gemäß § 14 Abs. 1 HGIG Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich sowohl an die weiblichen als auch an die männlichen Beschäftigten. Die Führungskräfte unterstützen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Umfeld.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz stellt Telearbeit als wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus. Nach § 14 Abs. 3 HGIG sind Anträge der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden. Die Arbeitsgruppe Home-Office schafft derzeit die Voraussetzungen zur Einführung von Telearbeitsplätzen.

5.1 Arbeitszeitgestaltung

Die Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main sieht Rahmenbedingungen vor, die geeignet sind die Souveränität der Beschäftigten bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit zu steigern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Die Personalverantwortlichen sorgen weiterhin für die Umsetzung der Dienstvereinbarung in ihren Organisationseinheiten. Beschäftigte, insbesondere auch Männer, die die rechtlichen Möglichkeiten zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder bzw. Pflege von Familienangehörigen wahrnehmen möchten, werden dabei von ihren Vorgesetzten unterstützt. Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitarbeit (Stundenanzahl und Lage), Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen wird gemäß den gesetzlichen Regelungen entsprochen. Gründe für Teilzeitarbeit, Beurlaubung und flexible Arbeitszeiten können auch Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie gesundheitliche Voraussetzungen nach Vorlage eines ärztlichen Attestes sein. Im Übrigen gelten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen (TzBfG, HBG, TVöD, HGIG, SGB IX, Pflegezeitgesetz). Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hingewiesen. Sie werden auf die Möglichkeit der befristeten Arbeitszeitreduzierung hingewiesen.

5.2 Teilzeitarbeit

Die Stadtverwaltung hat weiterhin darauf zu achten, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten. In Beurteilungen wirkt sich Teilzeitarbeit nicht negativ aus. Bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen werden sie den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der

Arbeitsinhalte zur Folge haben. Bestehende Vorgaben für Arbeitsumfang und -menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Konkrete Regelungen sind für jede einzelne Stelle zu erarbeiten. Teilzeitarbeit ist kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Führungspositionen.

Gemäß § 14 Abs. 4 HGIG ist bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Diese gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sind umzusetzen.

5.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg

Die Beurlaubungen erfolgen aus der jeweiligen Stelle heraus. Die jeweiligen Personalverantwortlichen halten von sich aus Kontakt zu den beurlaubten Beschäftigten und sorgen für einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg. Dazu gehören u.a. das rechtzeitige Gesprächsangebot über den anstehenden Wiedereinstieg sowie das Angebot von Fortbildungsmaßnahmen, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.

Das Büro für Frauen und Chancengleichheit organisiert Treffen und nach Bedarf Orientierungsseminare für diesen Beschäftigtenkreis. Um den Wiedereinstieg beurlaubter Beschäftigter zu erleichtern, erhalten diese u.a. Informationen über Fortbildungen, betriebliche Veranstaltungen und Mitteilungen, ausgeschriebene Stellen und kurzfristige Beschäftigungsmöglichkeiten.

Beschäftigte in Elternzeit erhalten die Möglichkeit der kurzfristigen Beschäftigung sowie Teilzeitarbeit während der Elternzeit, sofern die personalwirtschaftlichen Voraussetzungen gegeben sind.

5.4 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen

Das Beratungsangebot der Leitstelle Älterwerden steht allen Beschäftigten der Stadtverwaltung zur Verfügung. Das neue Pflegezeitgesetz, das ab dem 01.01.2015 in Kraft trat, erleichtert deutlich die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Die Möglichkeit der Freistellung, kurz- oder langfristig, vollständig oder teilweise für die Pflege eines nahen Angehörigen im häuslichen Umfeld ist gegeben.

5.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen

Die Dienststelle bemüht sich weiterhin befristete Beschäftigte im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiter zu beschäftigen. Bei unbefristet zu besetzenden Stellen und Stellenanteilen kann die Ausschreibung rein intern erfolgen, um so befristet Beschäftigten eine höhere Chance zur unbefristeten Weiterbeschäftigung zu bieten. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von mehreren Bewerberinnen und Bewerbern wird der internen Bewerberin bzw. dem internen Bewerber der Vorrang gewährt.

6 Maßnahmen des Frauenförderplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

6.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen unter Beteiligung der Beschäftigten

- zur Stärkung ihrer Gesundheit
- zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen,
- zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie
- zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit

Alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigen insbesondere im Hinblick auf das altersgerechte Arbeiten die unterschiedlichen Belastungsfaktoren von Frauen und Männern an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge verschiedene Angebote gemacht, wie z.B. in den Feldern Bewegung und Entspannung.

Eine nachhaltige betriebliche Gesundheitsvorsorge und -fürsorge kann nur gemeinsam mit engagierten Vorgesetzten erfolgen. Diese haben einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Vorgesetzten tragen aktiv zu einer angenehmen Arbeitskultur bei und nehmen gleichzeitig durch ihr eigenes Gesundheitsverhalten eine wichtige Vorbildfunktion wahr. Vorgesetzte machen deutlich, dass Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht zu tolerieren sind. In Fällen von Arbeitsüberlastung wird dem nachgegangen und Abhilfe geschaffen. Beim Umgang mit suchtabhängigen und suchgefährdeten Beschäftigten werden für Vorgesetzte und Betroffene Merkblätter entwickelt, in denen auch Ansprechpersonen und Telefonnummern verzeichnet sind, und zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen sind auch psychische Gefährdungsfaktoren zu erfassen. Dies muss in angemessener Zeit umgesetzt werden.

6.2 Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Die Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen erfolgt durch geeignete Maßnahmen. Hierzu zählen u.a.

- Maßnahmen der Arbeitsorganisation
- Einbeziehung des Sachverständes der Beschäftigten bei der Veränderung von Arbeitsabläufen
- Arbeitsabläufe, die ein ganzheitliches Arbeiten erlauben sowie mehr Kompetenzen nach unten verlagern
- die Anreicherung der Arbeitsplätze mit höherwertigen Tätigkeiten

Bei Veränderungen der Aufgabenzuschnitte sind die Personalverantwortlichen verpflichtet, darauf zu achten, dass Frauen mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben höherer Wertigkeit berücksichtigt werden.

Normierte Geschäftsverteilungspläne und detaillierte Tätigkeitsbeschreibungen sind aufgrund des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu erstellen.

7 Förderung des partnerschaftlichen Handelns

7.1 Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Darunter sind u.a. unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige, anzügliche oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden, zu verstehen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

Betroffene Beschäftigte haben das Recht sich bei den zuständigen Stellen ihrer Wahl zu beschweren. Diese sind:

- Beschwerdestelle nach dem AGG
- Frauenbeauftragte
- Personalvertretung
- Jugend- und Ausbildungsververtretung
- Schwerbehindertenvertretung
- die jeweiligen Vorgesetzten
- übergeordnete Vorgesetzte, Dezernenten
- Fachbereich Personal

Weiteres regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen u.a. die Schulung für neue Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie entsprechende Seminare der Frauenbeauftragten.

Bei der Schulung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz durch die Frauenbeauftragte werden die neuen Auszubildenden mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert und geschult.

Es sind unter Beteiligung der verantwortlichen Personen Leitlinien zu einem respektvollen Umgang miteinander innerhalb der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main zu erarbeiten.

7.2 Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Dies spiegelt sich in dem Sprachgebrauch der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main 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 bereits nicht mehr verwendet.

Zukünftig wird bei Abbildungen auf stereotype oder klischeehafte Darstellungen verzichtet und eine Repräsentation von Vielfalt angestrebt.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 zum Personenstandsrecht hat Auswirkungen auf die sprachliche Berücksichtigung von Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen. Weiterhin gilt der gesetzliche Auftrag des HGIG, Frauen in der Sprache sichtbar zu machen.

In Fließtexten werden - je nach Zielgruppe und Kontext- Doppelnennungen (Kolleginnen und Kollegen in der ausgeschriebenen Form) genutzt oder geschlechtsneutrale Sprachformen (wie z. B. Mitarbeitende, Ansprechperson) verwendet. Zu entscheiden ist, ob im Verwaltungsalltag der Genderstar (Mitarbeiter*innen) verwendet wird.

In Stellenausschreibungen werden entweder geschlechtsneutrale Sprachformen (z.B. Fachkraft, Praktikumsstelle) verwendet oder der Genderstar (Ingenieur*innen).

Kreativität ist bei feststehenden Begriffen angebracht, wie z.B. Mitarbeitergespräch, Bürgerbeteiligung etc., bei Hinweisen wie z.B. Besucher WC oder auch in automatisierten E-Mail-Antworten. Hier gilt es, kreative Lösungen zu finden.

Auch in der gesprochenen Sprache können die geschlechterbewussten Formen ausgedrückt werden. So wird Mitarbeiter*innen entweder zu „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ oder der Stern wird durch eine kurze Sprechpause ausgedrückt. Hier ist es hilfreich zu überlegen, mit wem gesprochen wird und wie vertraut die Zielgruppe mit geschlechterbewusster Sprache ist.

7.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen

Rollenklischees behindern die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Um eine faire Verteilung zwischen den Geschlechtern in allen Ebenen und Berufsbereichen zu erreichen, muss weiter am Abbau von Rollenklischees gearbeitet werden.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben gemäß § 4 Abs. 1 HGIG die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

Die Fachbereiche und Ämter, in denen mathematisch/technische Berufe angesiedelt sind, werden aufgefordert, sich am Girls' Day zu beteiligen und Patinnen und Paten zur Verfügung zu stellen. Die Frauenbeauftragte vermittelt Hospitationsplätze für die Girls und auch für Boys in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Hier sind vor allem Hospitationsplätze in den Kitas zu nennen.

8 Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen

Die Dienststelle soll gemäß § 13 HGfG bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen etc., die außerhalb des Entscheidungsbereiches der Dienststelle liegen, wirken die Organisationseinheiten, die mit der Vorbereitung von Gremienarbeit befasst sind, bei den vorschlagsberechtigten Organisationen darauf hin, der geforderten Parität von Männern und Frauen zu entsprechen. Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlagslisten werden jeweils mit dem Zusatz versehen werden, dass eine gesetzliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung besteht. Die Dienststelle wirkt auf die paritätische Besetzung der Gremien, Ausschüsse, Kommissionen, Arbeitsgruppen und Beiräte hin.

Die Ausübung des Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht unterliegt der Mitwirkung der Frauenbeauftragten. Diese ist vor der Ausübung eines der genannten Rechte nach entsprechender Unterrichtung anzuhören.

9 Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

9.1 Zuständigkeiten

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern. Bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

9.2 Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragte überwacht und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Frauenförderplanes und der ihm zu Grunde liegenden bzw. ergänzenden gesetzlichen Regelungen. Sie ist organisatorisch der Dienststellenleitung zugeordnet und kann sich unmittelbar an diese wenden.

Die Frauenbeauftragte ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie ist von einer beabsichtigten Maßnahme, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. Der Frauenbeauftragten sind von der Dienststelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In begründeten Fällen erstreckt sich dieses Recht auch auf die relevanten Teile der Personalakten.

Beschäftigte können sich direkt ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauenbeauftragte wenden.

Die Frauenbeauftragte führt einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durch. Den weiblichen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Versammlung zu gewährleisten. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Falls die Arbeit der Frauenbeauftragten es erfordert, kann diese auch Teilversammlungen durchführen. Darüber hinaus kann die Frauenbeauftragte zur Unterstützung ihrer Arbeit zu den jeweiligen Aufgabenschwerpunkten Arbeitsgruppen bilden. Die Teilnahme daran ist Arbeitszeit.

9.3 Prozessbegleitgruppe

Die wirksame Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung bedarf der ständigen Weiterentwicklung und Überprüfung der Grundsätze und Maßnahmen. Diesen Prozess zu unterstützen und zu begleiten, ist Aufgabe der Prozessbegleitgruppe zur Umsetzung der Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung und des Berichtswesens. Sie setzt sich aus jeweils einer Frau und einem Mann aus den einzelnen Dezernaten, der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung unter Federführung der Frauenbeauftragten zusammen.

9.4 Berichtswesen

Der Magistrat berichtet alle drei Jahre der Stadtverordnetenversammlung über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie der gesetzlichen und verfassungsmäßigen Grundlagen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern für den Bereich der Stadtverwaltung. Die Berichte legen die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Erfüllung der Zielvorgaben dar. Hierfür haben die Personalverantwortlichen im Bedarfsfall für ihren Zuständigkeitsbereich darzustellen, wie der Frauenförderplan und die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben in ihrer Organisationseinheit umgesetzt wurden und gegebenenfalls zu begründen, warum entsprechende Maßnahmen unterlassen wurden.

10 Statistischer Teil

Tabelle 1: Bestandsanalyse der Beamtinnen und Beamten

Tabelle 2: Bestandsanalyse der Tarifbeschäftigten nach dem TVöD

Tabelle 3: Bestandsanalyse der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst