



Gleichstellungsplan

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

Gültigkeit: 01.01.2025 – 31.12.2030

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 1 |
| 1 Gesetzliche Grundlagen | 3 |
| 2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur | 3 |
| 2.1 Anzahl der Beschäftigten | 4 |
| 2.2 Beschäftigte nach Laufbahngruppen | 5 |
| 2.3 Führungskräfte | 8 |
| 2.4 Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst | 9 |
| 2.5 Teilzeitbeschäftigte | 10 |
| 2.6 Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen | 11 |
| 2.7 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen | 11 |
| 3 Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben | 12 |
| 4 Maßnahmen des Gleichstellungsplans zur Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern | 14 |
| 4.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg | 14 |
| 4.2 Personalgewinnung | 15 |
| 4.2.1 Ausschreibung | 15 |
| 4.2.2 Vorstellungsgespräche | 16 |
| 4.2.3 Auswahlentscheidungen | 16 |
| 4.3 Führungsaufgaben | 17 |
| 4.4 Personalentwicklung und Fortbildung | 19 |
| 4.5 Personalbeurteilung | 20 |
| 4.6 Entgeltangleichungen | 20 |
| 5 Maßnahmen des Gleichstellungsplans zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 21 |
| 5.1 Arbeitszeitgestaltung | 22 |
| 5.2 Teilzeitarbeit | 22 |
| 5.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg | 23 |
| 5.4 Unterstützungsangebote für alleinerziehende Beschäftigte | 24 |
| 5.5 Väterbewusste Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 24 |
| 5.6 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen | 25 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 5.7 | Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen | 25 |
| 6 | Maßnahmen des Gleichstellungsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen | 26 |
| 6.1 | Arbeits- und Gesundheitsschutz | 26 |
| 6.2 | Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen | 27 |
| 7 | Förderung des partnerschaftlichen Handelns | 28 |
| 7.1 | Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung | 28 |
| 7.2 | Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern | 29 |
| 7.3 | Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen | 30 |
| 7.4 | Digital Gender Gap und das Onlinezugangsgesetz (OZG) | 31 |
| 7.5 | Zertifizierung als „familienfreundlicher Arbeitgeber“ | 31 |
| 8 | Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen | 32 |
| 9 | Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern | 33 |
| 9.1 | Zuständigkeiten | 33 |
| 9.2 | Gleichstellungsbeauftragte | 33 |
| 9.3 | Berichtswesen | 34 |
| 10 | Statistischer Teil | 34 |

Vorwort

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main wurde in den letzten Monaten in einer wahrhaft guten und engen Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und dem Gleichstellungsbüro erstellt. Das gute Zusammenspiel sowie die Fähigkeit effektiv zu kommunizieren, sich gegenseitig zu unterstützen und gemeinsam Ansätze zu erarbeiten, hat nicht nur zu hervorragenden Lösungen und Ansätzen geführt, sondern auch das Fundament für eine starke und vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt.

Mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den neuen Gleichstellungsplan 01.01.2025 – 31.12.2030 der Stadt Rüsselsheim am Main. Das Hessische Gleichstellungsgesetz gilt nicht nur für Frauen; die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Um diesen Aspekten Ausdruck zu verleihen, wird der auslaufende Frauenförderplan 2019-2024 vom Gleichstellungsplan 2025-2030 abgelöst. Dieser Plan steht im Einklang mit den zentralen Erkenntnissen des dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, der im Juni 2017 veröffentlicht wurde. Die Kernaussagen dieses Berichts verdeutlichen die dringende Notwendigkeit, bestehende Ungleichheiten zu beseitigen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben.

Der Bericht zeigt, dass es nach wie vor erhebliche Unterschiede in den Selbstverwirklichungsmöglichkeiten von Frauen und Männern gibt, die sich in verschiedenen Lebensbereichen manifestieren. Besonders deutlich werden diese Ungleichheiten in der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe. Frauen sind in Führungspositionen und in bestimmten Berufsfeldern immer noch unterrepräsentiert, was eine gezielte Förderung und Unterstützung erforderlich macht.

Zentrale Hindernisse für die Gleichstellung sind die gesellschaftliche Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit, strukturelle Benachteiligungen durch institutionelle Regeln und Rahmenbedingungen sowie fest verankerte Rollenbilder und Geschlechterstereotype. Frauen tragen nach wie vor einen größeren Anteil an unbezahlter Sorgearbeit, was ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einschränkt. Zusätzlich verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Diese wirtschaftlichen Ungleichheiten machen deutlich, dass wir weitere Anstrengungen unternehmen müssen, um die Einkommenslücke zu schließen und Frauen wirtschaftlich zu stärken.

Ein weiteres zentrales Thema ist die politische Teilhabe. Frauen sind in politischen Entscheidungsprozessen unterrepräsentiert, was Maßnahmen zur Förderung ihrer politischen Beteiligung erfordert. Der Bericht betont auch die Notwendigkeit, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen, da diese ihre Sicherheit und Teilhabe am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft insgesamt beeinträchtigen.

Ein grundlegender kultureller Wandel ist erforderlich, um diese Ziele zu erreichen. Dies umfasst die Veränderung von Rollenbildern, die Förderung einer gerechten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie die Beseitigung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt. Der dritte Gleichstellungsbericht gibt hierfür konkrete Empfehlungen, darunter die Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle, die Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur und die gezielte Unterstützung von Frauen in Führungspositionen.

Unser Gleichstellungsplan setzt an diesen Erkenntnissen an und zielt darauf ab, die berufliche Chancengleichheit zu fördern und die Gleichberechtigung in der Stadtverwaltung

voranzutreiben. Als öffentliche Arbeitgeberin nimmt die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main eine Vorbildfunktion ein und verpflichtet sich, durch gleichstellungsorientiertes Personalmanagement und gezielte Maßnahmen einen Wandel der Arbeits- und Führungskulturen zu bewirken. Angestrebt wird auch die Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ im Berichtszeitraum von 2025 bis 2028.

Die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Verfassungsauftrag. Gemeinsam tragen wir die Verantwortung, die nötigen gesetzlichen und selbst formulierten Ziele zu erreichen und unsere Stadt zu einem Ort der gelebten Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu machen.

Patrick Burghardt
Oberbürgermeister

1 Gesetzliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan der Stadt Rüsselsheim am Main für die Jahre 2025-2030 basiert auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Dieses Gesetz hat das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu gewährleisten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Zudem berücksichtigt das HGIG die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen. Der Gleichstellungsplan setzt die Vorgaben des HGIG um und erweitert diese durch spezifische Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Stadtverwaltung. Dabei wird besonders auf die Umsetzung folgender Aspekte Wert gelegt:

- Geschlechterparität in Führungspositionen: Es werden Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in leitenden Funktionen zu erhöhen bzw. zu halten.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Stadt fördert flexible Arbeitszeitmodelle und unterstützt Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienaufgaben.
- Schutz vor Diskriminierung: Der Plan enthält Maßnahmen zum Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung: Die Stadt setzt auf eine gezielte Förderung und Entwicklung von Frauen durch Fortbildungsangebote und Mentoring-Programme.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Überlastung, Arbeitszeitneuorganisation, Homeoffice u.a.)
- Inklusionsvereinbarung zur Förderung von gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgaben für Menschen mit Behinderung

Diese gesetzliche Grundlage bildet das Fundament für die im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen, die darauf abzielen, eine gerechte und inklusive Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten der Stadt Rüsselsheim am Main zu schaffen.

Er ist bis zum 31.12.2030 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). Befristete 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 Freistellungsphase 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 30.06.2024.

Die Zahlen in Klammern weisen, soweit nichts anderes angegeben ist, jeweils den 30.12.2021 (Bericht zum Frauenförderplan 2019–2021) aus.

2.1 Anzahl der Beschäftigten

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

| | Beschäftigte in absoluten Zahlen | | | | Beschäftigte bezogen auf Stellenumfang | | | |
|-------------------|----------------------------------|------------|-------------|--------------|--|--------------|---------------|--------------|
| | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil |
| Beschäftigte TVöD | 907 | 323 | 1230 | 74% | 706,9 | 270,9 | 977,8 | 72% |
| Beamtinnen/Beamte | 12 | 67 | 79 | 15% | 10,6 | 67,0 | 77,7 | 14% |
| insgesamt | 919 | 390 | 1309 | 70% | 717,5 | 337,9 | 1055,5 | 68% |

Zum 30.06.2024 waren insgesamt **1309** (1.114) Beschäftigte nach dem TVöD inkl. der Beurlaubten sowie Beamtinnen und Beamten mit einem Stellenumfang von **1055,5** (900,9) Stellen unbefristet bei der Stadtverwaltung tätig. Im Vergleich zu den Zahlen des Berichtes zum Gleichstellungsplans 2019-2021 ist die Anzahl der unbefristet Beschäftigten damit absolut um 195 Personen und prozentual um 14,9% gestiegen, während sich der Gesamtstellenumfang absolut um 154,6 Stellen und prozentual um 14,64% erhöht hat.

Insgesamt ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in absoluten Zahlen im Vergleich zu den Zahlen des Berichtes zum Gleichstellungsplans 2019–2021 (Stand: 30.12.2021) von 72% auf 70% leicht 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 seit mehreren Jahren unterrepräsentiert. An dieser Situation wird sich mittel- und langfristig kaum etwas ändern, da zum einen kaum noch Verbeamtungen durchgeführt werden und selten Beamte ihren Dienst bei der Stadt Rüsselsheim am Main beginnen.

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.

Abbildung 2 – Weitere Beschäftigte

| | Frauen | | Männer | | insgesamt | | Frauenanteil | |
|---|--------|------|--------|------|-----------|------|--------------|------|
| | 2021 | 2024 | 2021 | 2024 | 2021 | 2024 | 2021 | 2024 |
| Auszubildende | 10 | 11 | 11 | 13 | 21 | 24 | 48% | 46% |
| Praktikantinnen/ Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst | 44 | 39 | 12 | 7 | 56 | 46 | 89% | 85% |
| befristet Beschäftigte | 58 | 60 | 14 | 28 | 72 | 88 | 75% | 68% |
| geringfügig Beschäftigte | 69 | 56 | 53 | 53 | 122 | 109 | 57% | 51% |

Im Vergleich zu 2021 hat sich die Anzahl an Auszubildenden weiter erhöht, wohingegen die Anzahl an Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst leicht rückläufig ist, da 10 Stellen weniger besetzt werden konnten. Die Anzahl an befristet Beschäftigten hat sich bei den Frauen nur leicht erhöht, bei den Männern hingegen ist ein starker Anstieg zu beobachten. Der Frauenanteil bei den Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst ist mit 85% im Vergleichszeitraum ein wenig zurückgegangen (89%), ist

jedoch immer noch auf einem hohen Niveau. Bei den befristet Beschäftigten ist der Frauenanteil im Vergleich zum Bericht zum Frauenförderplan 2019-2021 von 75% auf 68% gesunken.

Im Ausbildungsberuf „Werkfeuerwehrfrau / Werkfeuerwehrmann“, in dem sechs Männer eingestellt wurden, sind mehr Männer als Frauen in einem Auszubildendenverhältnis beschäftigt. Hier konnte zum 15.08.2022 erfolgreich eine Frau für den Ausbildungsberuf gefunden werden. Eine nähere Analyse erfolgt unter den Punkten 2.4 und 4.1.

2.2 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

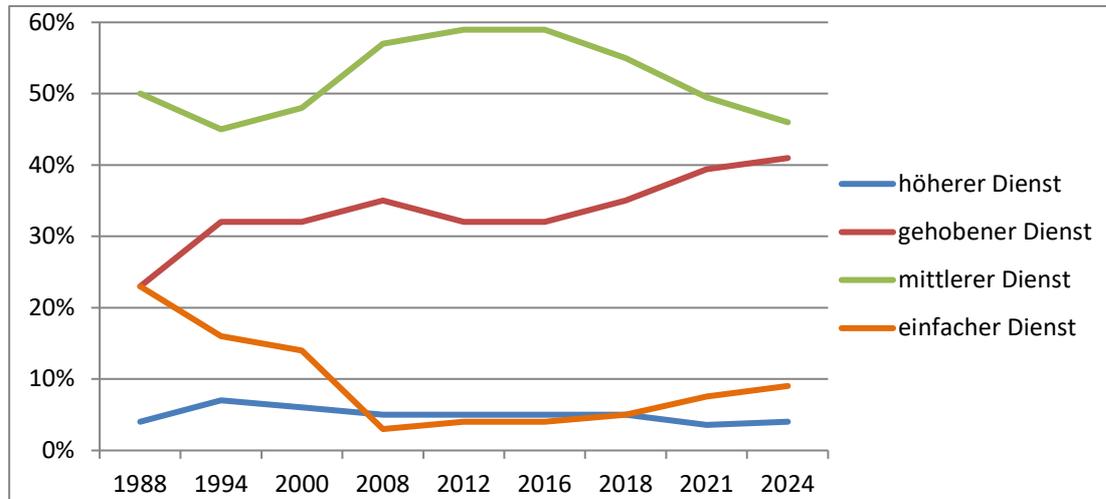
Abbildung 3 – Beschäftigte nach Laufbahngruppen

| Besoldungs- und Entgeltgruppen | Beschäftigte in absoluten Zahlen | | | | Beschäftigte bezogen auf den Stellenumfang | | | |
|--|-------------------------------------|------------|-------------|-------------------|---|--------------|---------------|-------------------|
| | Frauen | Männer | insgesamt | Frauen- anteil | Frauen | Männer | insgesamt | Frauen- anteil |
| <u>höherer Dienst</u> A 13 h.D. - A 16 EG 13 - 15 | 19 | 25 | 44 | 43% | 17,7 | 24,3 | 41,9 | 42% |
| <u>gehobener Dienst</u> A 9 g.D. - A 13 g.D EG 9a - 12 EG S 9 - S 18 | 368 | 172 | 540 | 68% | 314,7 | 167,2 | 481,9 | 65% |
| <u>mittlerer Dienst</u> A 5 - A 9 m.D. EG 5 - 8 EG S 4 - S 8b | 457 | 154 | 611 | 75% | 355,7 | 140,7 | 496,6 | 72% |
| <u>einfacher Dienst</u> EG 2Ü - 4 EG S 2 - S 3 | 75 | 39 | 114 | 66% | 29,3 | 5,8 | 35,1 | 84% |
| insgesamt | 919 | 390 | 1309 | 70% | 717,5 | 337,9 | 1055,4 | 68% |

Die o.g. Abbildung verdeutlicht, dass im gehobenen und mittlerem sowie im einfachen Dienst der Frauenanteil bei teilweise weit über 50 % liegt. Jedoch weist der höhere Dienst zusammenfassend betrachtet eine Unterrepräsentanz auf. Der Frauenanteil in absoluten Zahlen hat sich im höheren Dienst vom 30.12.2021 bis 30.06.2024 von 47% auf 43% reduziert. Der Frauenanteil bezogen auf den Stellenumfang hat sich von 46% auf 42% ebenfalls reduziert.

Entwicklung der Beschäftigtenstruktur seit 1988

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

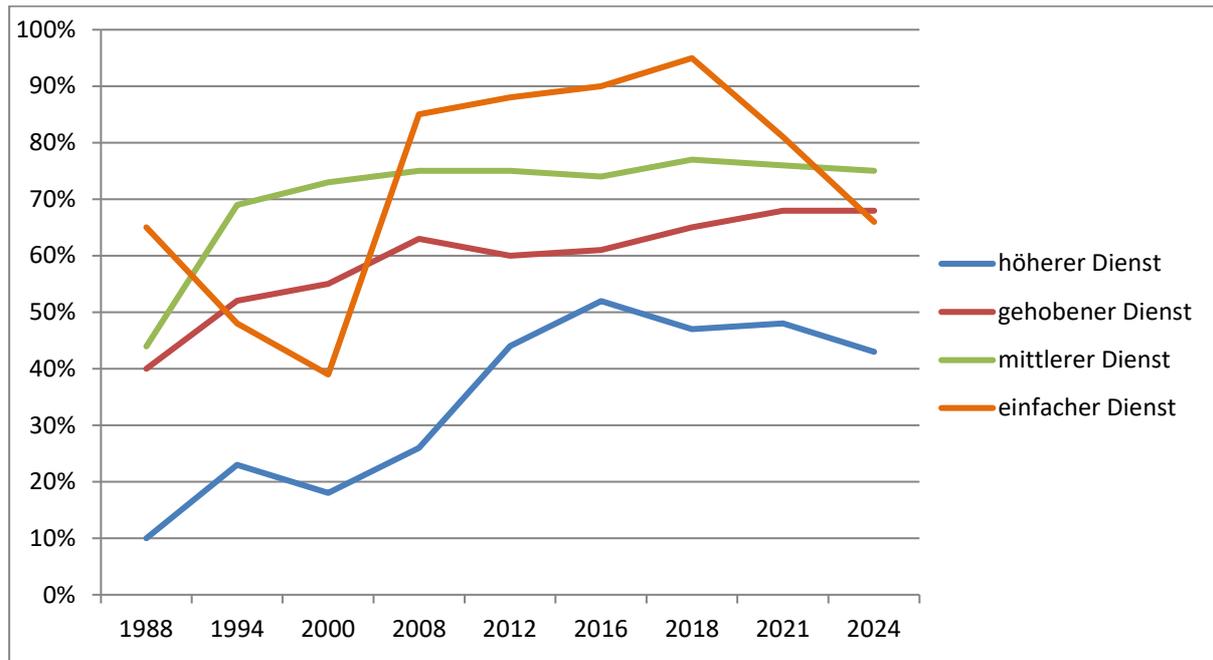


Während der prozentuale Anteil des höheren (0%) und mittleren Dienstes (-3%) seit 2021 gleich bleibt bzw. leicht sinkt, wächst der gehobene (+2%) und einfache Dienst (+1%) seit einigen Jahren an. Grund hierfür sind die vermehrten Einstellungen im Bereich des gehobenen Dienstes durch die Schaffung von höher dotierten Stellen. Hierdurch und durch die grundsätzliche Erhöhung der Anzahl an Beschäftigten um 195 Personen hat sich das Verhältnis zu den Laufbahngruppen untereinander entsprechend verändert.

Über den gesamten Zeitraum der Berichterstattung (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. Der aktuell leichte Anstieg auf 9% ist durch neu geschaffene Stellen im Bereich der Kindertagesstätten für Hauswirtschaftskräfte und geringfügig Beschäftigte in den Sozial- und Erziehungsdiensten zurückzuführen.

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 48% im Jahr 2021 auf 43% im ersten Halbjahr 2024 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 mindestens 50% bereits seit 1994 realisiert und ist seitdem kontinuierlich auf aktuell 68% gestiegen. Seit 1988 ist der Frauenanteil im mittleren Dienst von 44% und im gehobenen Dienst von 40% über die Jahre hin weg auf 75% bzw. auf 68% angestiegen. 2024 sind im einfachen Dienst im Vergleich zu 2021 nur noch 66% (vorher 95%) der Beschäftigten weiblich. Auffallend ist der sprunghaft gefallene Anteil von Frauen im einfachen Dienst im Zeitraum 2021 bis 2024. Dies geht auf die vermehrte Einstellung von Männern im Fachbereich Sport und Ehrenamt sowie in den Kitas zurück.

2.3 Führungskräfte

Das 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.

Abbildung 6 – Führungskräfte

| Funktion | 2021 | | | | 2024 | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil |
| Büroleitungen / und Referentinnen der Dezernenten | 2 | 1 | 3 | 67% | 2 | 1 | 3 | 67% |
| Fachbereichs-/ Amts- und Stabsstellenleitungen | 8 | 9 | 17 | 47% | 8 | 12 | 20 | 40% |
| stellv. Amtsleitungen | 3 | 3 | 6 | 50% | 2 | 2 | 4 | 50% |
| Bereichsleitungen / Abteilungsleitungen | 14 | 10 | 24 | 58% | 18 | 14 | 32 | 56% |
| Insgesamt | 27 | 23 | 50 | 54% | 30 | 29 | 59 | 51% |
| Leitungen der Kindertagesstätten | 26 | 2 | 28 | 93% | 24 | 3 | 27 | 89% |

Im Bereich der Stadtverwaltung sind derzeit **59** (47) Führungskräfte mit Personalverantwortung, die an strategischen Entscheidungen der Stadtverwaltung beteiligt sind, tätig, von denen 29 männlich und 30 weiblich sind.

Derzeit haben **2** (2) Beschäftigte die Funktion als Büroleitung bzw. Referentin der Dezernenten, **8** (8) die Funktion als Fachbereichs- bzw. Amtsleitung, **2** (3) die Funktion als stellv. Amtsleitungen und **18** (21) die Funktion als Bereichsleitung inne. Der Frauenanteil an den Führungskräften liegt bei den Büroleitungen bzw. Referentinnen der Dezernenten bei 67%, bei den stellv. Amtsleitungen bei 50 % und bei den Bereichsleitungen bei 56 %. Bei der Führungsebene der Fachbereichs- und Amtsleitungen sind Frauen mit 40 % weiter unterrepräsentiert. Insgesamt ist ein leichter Rückgang von 3% im Vergleich zum Bericht zum Frauenförderplan zu verzeichnen.

2.4 Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst

Abbildung 7 – Auszubildende

| Ausbildungsberuf | 2021 | | 2024 | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen |
| Bachelor of Arts "Allgemeine Verwaltung" | 3 | 3 | 4 | 3 |
| Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter | 14 | 7 | 13 | 7 |
| "Technisches Immobilienmanagement" | - | - | 0 | 0 |
| Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Werkfeuerwehrfrau/-mann | 2 | 0 | 6 | 1 |
| Fachangestellte/r für Bäderbetriebe | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Auszubildende insgesamt | 21 | 10 | 25 | 11 |

Die Stadtverwaltung stellt insgesamt 24 Ausbildungsstellen zur Verfügung, von denen alle Ausbildungsplätze zum 01.09.2024, dem Beginn des Ausbildungsjahres, besetzt werden konnten. Hinzu kamen zum Stellenplan 2023 zwei weitere Stellen für den Ausbildungsberuf „Fachinformatiker für Systemintegration“, die erfolgreich besetzt werden konnten.

Insgesamt sind im Jahr 2024 **11** (10) von **25** (21) Auszubildenden weiblich, was einem prozentualen Anteil von **44%** (48%) entspricht. Bei den Ausbildungsberufen „Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration“ und „Fachangestellte für Bäderbetriebe“ sind derzeit keine Frauen beschäftigt.

Nach §§ 9 und 10 HGIG besteht die Verpflichtung, nicht nur die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Entgeltgruppen zu berücksichtigen, sondern dies auch auf Bereiche innerhalb der Verwaltung auszudehnen, in denen traditionell weniger Frauen beschäftigt sind. Dies gilt insbesondere für Sektoren wie den IT-Bereich, in denen Frauen typischerweise unterrepräsentiert sind. Ziel ist es, Chancengleichheit auch in diesen Bereichen zu fördern und bestehende Ungleichgewichte abzubauen. Die Maßnahmen sollen sicherstellen, dass Frauen in allen Teilen der Verwaltung entsprechend vertreten sind.

Abbildung 8 – Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst

| Berufspraktikum | 2021 | | 2024 | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen |
| Sozialpädagogin / Sozialpädagoge i.A. Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter i.A. | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Erzieherin / Erzieher i.A. | 12 | 11 | 11 | 11 |
| Erzieherin / Erzieher in berufsbegleitender Ausbildung | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Praxisintegrierte vergütete Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/Erzieherin | 11 | 11 | 24 | 18 |
| Sozialassistentin / Sozialassistent | 22 | 20 | 6 | 6 |
| Berufspraktikantinnen / Berufspraktikanten insgesamt | 50 | 47 | 46 | 39 |

Zum 01.06.2024 absolvieren **39** (47) Praktikantinnen und **7** (3) Praktikanten ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung. Der Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass weniger Stellen bei der Praxisorientierten vergüteten Ausbildung zum/zur staatl. Erzieher/Erzieherin besetzt werden konnten und bei den Sozialassistentinnen / Sozialassistenten weniger Stellen zur Verfügung standen. Zum Stellenplan 2024 wurden keine zusätzlichen Stellen geschaffen.

2.5 Teilzeitbeschäftigte

Der Anteil der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten (ohne Beurlaubte) ist von 404 auf 597 gestiegen. **46%** (46%) der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit und machen einen Stellenumfang von **33%** (33%) aus. Mittlerweile arbeiten **40 %** (41 %) der Teilzeitkräfte 30 und mehr Wochenstunden, **31%** (40%) sind zwischen 30 und mehr als 19,5 Wochenstunden tätig und **29%** (19 %) arbeiten mit 19,5 bzw. weniger Wochenstunden.

Der Frauenanteil an den insgesamt **597** (523) Teilzeitbeschäftigten beträgt bei **514** (449) Frauen und **83** (57) Männern **86%** (89%). Teilzeitarbeit wird somit immer noch hauptsächlich von Frauen wahrgenommen.

Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten befindet sich mit 220 Beschäftigten in der Entgeltgruppe S8b und somit im Erziehungsdienst. Aktuell sind in der Laufbahn

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| • des höheren Dienstes | 4 Frauen / 4 Männer |
| • des gehobenen Dienstes | 168 Frauen / 18 Männer |
| • des mittleren Dienstes | 270 Frauen / 44 Männer |
| • des einfachen Dienstes | 69 Frauen / 37 Männer |

teilzeitbeschäftigt. Es ist festzustellen, dass der Trend zu einer steigenden Teilzeitbeschäftigung seit den letzten Jahren anhält, mit einem starken Fokus auf weibliche Beschäftigte speziell im Sozial- und Erziehungsdienst.

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, teils über die gesetzlichen Vorgaben hinaus interpretiert. Z. B. werden Anträge auf Elternzeit oder Arbeitszeitveränderungen, welche außerhalb der gesetzlich benannten Antragsfristen eingehen, zum Wohl des Beschäftigten bearbeitet und in der Regel positiv entschieden. Gerade in Bezug auf die Anträge auf Arbeitsreduzierungen bleiben neben der o. g. Antragsfrist regelmäßig auch die gesetzlich zulässige Frequenz und die Dauer der gewünschten Arbeitszeitveränderungen zu Gunsten der Beschäftigten außer Acht.

Beurlaubte, hierzu zählt unter anderem auch das Sabbatjahr, sind mit einem Anteil von 94 % (97 %) fast ausschließlich Frauen. Zum Stichtag 30.06.2024 befanden sich 68 Frauen und vier Männer in einer Beurlaubung.

Zum Erhebungsstichtag haben insgesamt 111 Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen. Davon haben **103** (47) weibliche und **8** (4) männliche Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen. Zum 30.06.2024 befanden sich **22** (38) Frauen in Mutterschutz. Beurlaubungen aus familiären Gründen haben **11** (4) Frauen und ein Mann in Anspruch genommen.

2.7 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main beschränkt die befristeten Arbeitsverhältnisse auf das unerlässliche Maß. 88 Personen sind derzeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Von diesen sind **60** (89) weiblich und **28** (25) männlich, was einem Frauenanteil von **68 %** (67%) entspricht. Damit ist der Frauenanteil an befristet beschäftigten Frauen um 1% gestiegen.

Werden die befristet Beschäftigten in Teilzeit betrachtet, so wird der Geschlechterunterschied noch deutlicher: 60 Frauen stehen 28 Männern gegenüber. Frauen sind eher als Männer bereit, eine befristete 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 Abwesenheiten 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 01.01.2022 bis 30.06.2024 sind bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main 132 befristet Beschäftigte in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen worden.

3 Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben

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

Auf Grundlage dieser Angaben sind für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren verbindliche Zielvorgaben festzulegen. Diese Zielvorgaben beziehen sich auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen. Dabei ist sicherzustellen, dass in diesen Bereichen mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen für Frauen vorgesehen wird. Eine Abweichung von dieser Vorgabe ist nur zulässig, wenn ein bestimmtes Geschlecht für die Ausübung der Tätigkeit unverzichtbar ist und nachweislich nicht ausreichend qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen.

Vom 01.01.2025 bis 31.12.2030 werden voraussichtlich durch Altersfluktuation 123 Stellen frei. Diese werden in den nachstehenden Abbildungen detailliert nach ihrer Besoldungs- und Entgeltgruppe sowie der Führungsebene aufgelistet und Zielvorgaben ausgewiesen, für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Abbildung 9 – Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben von 2025 - 2030

| 2025 - 2030 | | | | |
|---|----------|----------------------------|-------------------|---|
| A) Besoldungsgruppen | | Fluktuation bis 31.12.2030 | Frauenanteil in % | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
| Beamt/innen | A13 g.D. | 1 | 0% | |
| | A11 | 1 | 11% | |
| | A10 | 1 | 27% | |
| B) Entgeltgruppen (TVöD) | | Fluktuation bis 31.12.2030 | Frauenanteil in % | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
| Tarifbeschäftigte | EG 15 | 1 | 49% | |
| | EG 13 | 5 | 44% | |
| | EG 12 | 12 | 48% | |
| | EG 11 | 7 | 47% | |
| | EG 10 | 6 | 51% | |
| | EG 9c | 1 | 73% | |
| | EG 9b | 11 | 57% | |
| | EG 9a | 5 | 81% | |
| | EG 8 | 8 | 75% | |
| | EG 7 | 4 | 66% | |
| | EG 6 | 10 | 19% | |
| | EG 5 | 1 | 29% | |
| | EG 4 | 1 | 61% | |
| | EG 3 | 2 | 92% | |
| | EG 2a | 1 | 47% | |
| C) Entgeltgruppen (TVöD - SuE) | | Fluktuation bis 31.12.2030 | Frauenanteil in % | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
| Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst | S18 | 1 | 74% | |
| | S17 | 1 | 88% | |
| | S16 | 3 | 82% | |
| | S15 | 3 | 85% | |
| | S14 | 1 | 84% | |
| | S12 | 4 | 62% | |
| | S11b | 3 | 68% | |
| | S8b | 29 | 92% | |
| D) Führungsebene | | Fluktuation bis 31.12.2030 | Frauenanteil in % | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
| Fachbereichs- und Amtsleitung | | 1 | 40% | |
| Bereichsleitung / Abteilungsleitung | | 6 | 56% | |

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

4.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Im Einklang mit den Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung setzt sich die Stadt Rüsselsheim am Main dafür ein, eine faire und chancengleiche Ausbildungs- und Berufseinstiegs Umgebung zu schaffen. Hierbei steht die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Unterstützung benachteiligter Gruppen im Vordergrund.

Die Stadt Rüsselsheim am Main bietet eine breite Palette an Ausbildungsberufen an, die sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer attraktiv und zugänglich gestaltet sind. In Berufsfeldern, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, ergreifen wir gezielte Maßnahmen, um diese Unterrepräsentanz zu verringern. Zu diesen Maßnahmen zählen, die gezielte Ansprache z.B. in den Schulen und Werbung. Diese wird über die größten Social-Media-Kanäle, die Homepage der Stadt Rüsselsheim am Main oder auch durch Zeitungsinserate verbreitet. Wir gestalten unsere Ausbildungsplatzanzeigen geschlechtsneutral und sorgen dafür, dass in unseren Informationsmaterialien und Kampagnen sowohl Frauen als auch Männer in verschiedenen Rollen und Berufen dargestellt werden.

Im Weiteren nehmen alle Auszubildenden an Schulungen zum Thema Gleichstellung teil, um ein Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit zu schaffen. Selbstverständlich setzt sich die Stadt Rüsselsheim am Main aktiv dafür ein, Menschen mit Migrationshintergrund und Schwerbehinderte in die Ausbildung und den beruflichen Einstieg einzubeziehen. Gemäß den Vorgaben des SGB IX und der betrieblichen Inklusionsvereinbarung achten wir darauf, dass schwerbehinderte Bewerber/innen fair behandelt und unterstützt werden. Barrierefreie Arbeitsplätze und spezielle Hilfestellungen sind für uns selbstverständlich.

Die Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze bei der Stadt Rüsselsheim am Main sind so gestaltet, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder einer Behinderung ausgeschlossen wird. Nach Abschluss der Ausbildung bieten wir allen Mitarbeitenden gleiche Chancen hinsichtlich der Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten:

Die Stadt Rüsselsheim am Main informiert regelmäßig über ihre Ausbildungsangebote und die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main hat bisher jährlich auf der Ausbildungsmesse an der Werner-Heisenberg-Schule über ihre Ausbildungsberufe sowie den Beruf der Erzieher/innen Werbungskampagnen informiert. In unseren Kampagnen stellen wir sicher, dass alle potentiellen Bewerber/innen gleichermaßen angesprochen werden und dass diverse Rollenvorbilder präsentiert werden. Aktuell ist geplant entsprechende Werbung und Kampagnen an weiteren Schulen anzubieten um sicherzustellen, dass die Präsenz direkt vor Ort gesteigert wird. Hierzu zählen unter anderem die Berta Joudan Schule, die Käthe-Kollwitz-Schule, die Alice-Eleonoren-Schule, der Elisabethenstift, die Louise-Schroeder-Schule, die Sophie-Scholl-Schule sowie die Kettler-LaRoche-Schule. Durch diese Maßnahmen möchten wir sicherstellen, dass die Stadt Rüsselsheim am Main ein attraktiver, gerechter und inklusiver

Ausbildungsbetrieb ist, der die Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung umsetzt und aktiv zur Förderung der Gleichstellung und gegen den Fachkräftemangel beiträgt. Ziel soll es sein, mehr zukünftige Auszubildende zu erreichen, um eine größtmögliche Anzahl an Interessenten für unsere Ausbildungs- und Praktikumsplätze zu erreichen. Im kommenden Bericht zum Gleichstellungsplan soll evaluiert werden, wie erfolgreich diese Maßnahme gewesen ist.

4.2 Personalgewinnung

Im Rahmen unserer Bestrebungen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit ist es unser Ziel, eine diversitätsorientierte und faire Personalgewinnung sicherzustellen, die alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen anspricht und fördert. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Stadt Rüsselsheim am Main zu gewährleisten, setzen wir Maßnahmen wie z.B. geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen um. Das bedeutet, dass unsere Stellenausschreibungen entsprechend den Vorgaben des HGIG und AGG geschlechtsneutral formuliert werden. Ebenso vermeiden wir stereotype Rollenbilder, indem wir darauf achten, dass in unseren Texten und Bildern sowohl Frauen als auch Männer in verschiedenen beruflichen Kontexten repräsentiert sind.

Es werden gezielte Kampagnen gestartet, um Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen und Männer für soziale und pädagogische Berufe zu begeistern. Hierbei legen wir besonderen Wert darauf, Vorbilder beider Geschlechter zu präsentieren. Die Gewinnung von Personal mit unterschiedlichem Hintergrund ist für die Stadt Rüsselsheim am Main von zentraler Bedeutung.

Zukünftig ist vorgesehen, dass regelmäßige Schulungen für alle Führungskräfte in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion stattfinden. Momentan wird in der Personalentwicklung geprüft in welchen Zeitabständen eine Wiederholung der Schulungen sinnvoll ist. Ein Ergebnis ist bis zur Veröffentlichung des kommenden Berichts zum Gleichstellungsplan zu erwarten. Diese Schulungen zielen darauf ab, ein Bewusstsein für unbewusste Vorurteile zu schaffen und Strategien zur Förderung von Chancengleichheit zu vermitteln. Dazu zählen auch Workshops oder Seminare für alle Mitarbeitenden, die Themen wie Gleichstellung, interkulturelle Kompetenz und Inklusion behandeln. Diese Maßnahmen fördern ein offenes und respektvolles Arbeitsklima.

Um unsere Bemühungen im Bereich der Personalgewinnung und Gleichstellung transparent zu machen, informieren wir regelmäßig die Öffentlichkeit.

Durch diese umfassenden Maßnahmen zur Personalgewinnung im Einklang mit dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und dem HGIG wollen wir sicherstellen, dass unsere Verwaltung eine attraktive Arbeitgeberin ist, die die Potenziale aller Menschen erkennt und fördert. Die Gleichstellungsbeauftragte wird entsprechend dem HGIG an allen Maßnahmen zur Personalgewinnung beteiligt.

4.2.1 Ausschreibung

Die Stadt Rüsselsheim am Main verpflichtet sich, bei der Gestaltung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen sicherzustellen, dass diese geschlechtergerecht und inklusiv formuliert sind. Dies umfasst zum Beispiel Maßnahmen wie eine geschlechterneutrale Formulierung. Es werden alle Stellenausschreibungen geschlechterneutral verfasst, um die Bewerbung aller Geschlechter gleichermaßen zu fördern und Stereotypen entgegenzuwirken.

Auch wird darauf geachtet, keine geschlechtsspezifischen Formulierungen zu verwenden, die potenzielle Bewerber/innen ausschließen könnten. Insbesondere wird in Bereichen der Unterrepräsentanz auf Formulierungen geachtet, die Frauen besonders ansprechen.

Somit wird auch die Förderung der Vielfalt sichergestellt. In den Stellenausschreibungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund besonders willkommen sind. Die Stadt Rüsselsheim am Main sieht Vielfalt als Stärke und strebt eine möglichst heterogene Belegschaft an. Die Stadt Rüsselsheim am Main ist der „Charta der Vielfalt“ beigetreten und fördert alle Mitarbeitenden mit ihren vielfältigen Fähigkeiten und Talenten wertschätzend und vorurteilsfrei.

Bei der Festlegung der Anforderungen und Qualifikationen in den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass diese keine geschlechtsbezogenen Hürden darstellen. Es wird zukünftig explizit auf die Bedeutung von Genderkompetenz und Sensibilität für Gleichstellungsfragen hingewiesen, insbesondere bei Führungspositionen. Der Bewerbungsprozess wird transparent gestaltet, um allen Bewerberinnen und Bewerbern gleiche Chancen zu bieten. Die Kriterien für die Auswahl und Bewertung von Bewerbungen werden klar kommuniziert und auf ihre Gleichstellungskonformität überprüft.

Alle Mitarbeitenden, die an der Erstellung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen beteiligt sind, sowie diejenigen, die an Auswahlprozessen teilnehmen, sollen regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre, in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion geschult werden. Ziel ist es, unbewusste Vorurteile zu erkennen und zu vermeiden.

4.2.2 Vorstellungsgespräche

Die Stadt Rüsselsheim am Main setzt sich dafür ein, dass Vorstellungsgespräche fair, transparent und diskriminierungsfrei geführt werden. Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit und Fairness werden zurzeit standardisierte Fragenkataloge entwickelt. Sie wurden bereits erfolgreich eingesetzt, sollen aber in der nächsten Zeit weiter verbessert werden. Diese Kataloge sind so gestaltet, dass sie keine geschlechtsspezifischen oder anderweitig diskriminierenden Fragen enthalten.

Die Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt anhand einheitlicher, zuvor festgelegter Kriterien. Diese Kriterien sind geschlechtsneutral formuliert und werden vor Beginn des Auswahlprozesses kommuniziert. Der gesamte Auswahlprozess, einschließlich der Bewertung der einzelnen Bewerber/innen, wird sorgfältig dokumentiert. Diese Dokumentation dient der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der getroffenen Entscheidungen und ermöglicht es, den Prozess im Nachhinein auf Gleichstellungskonformität zu überprüfen. So soll gewährleistet werden, dass Vorstellungsgespräche fair und inklusiv zu gestaltet sind, um die besten Talente unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen zu gewinnen.

4.2.3 Auswahlentscheidungen

Wir verpflichten uns, Auswahlentscheidungen auf Basis klarer, transparenter Kriterien zu treffen. Die Personalauswahlentscheidung erfolgt ausschließlich entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle und wird nach den 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, abgefragt und berücksichtigt. In denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Aufnahmetests und Auswahlverfahren zukünftig daraufhin überprüft, ob sie sozialisationsbedingte Unterschiede zwischen Frauen und Männern berücksichtigen. Dies hat durch eine Analyse der Auswahlkriterien hinsichtlich der stereotypen Annahmen oder auch geschlechterspezifischen Themen zu erfolgen. Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen Frauen nicht benachteiligen.

Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als sie für die zu besetzende Stelle relevant sind. Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin werden nicht berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit oder Pflegezeit wirken sich nicht nachteilig auf die Auswahlentscheidung aus. Jede Auswahlentscheidung wird dokumentiert, einschließlich der Begründungen für die Auswahl oder Ablehnung von Bewerber/innen. Diese Dokumentation dient der Nachvollziehbarkeit und kann bei Bedarf überprüft werden, um die Entscheidung auch später noch nachvollziehen zu können. Diese Auswahlvermerke werden in den Einstellungsverfahren mit der entsprechenden Personalmaßnahme vorgelegt.

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. Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben in den Auswahlprozess der Schulungsangebote einbezogen. Sie hat ein Mitspracherecht und kann Empfehlungen aussprechen.

Bewerber/innen die nicht ausgewählt wurden, erhalten auf Wunsch konstruktives Feedback. Dies trägt zur Transparenz des Auswahlprozesses bei und unterstützt die Bewerber/innen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung.

4.3 Führungsaufgaben

Die Stadt Rüsselsheim am Main erkennt die Bedeutung von Gleichstellung in Führungspositionen an und verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass Führungspositionen geschlechtergerecht besetzt werden. Die Stadt Rüsselsheim am Main setzt sich aktiv dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Hierzu werden gezielte Förderprogramme entwickelt, die Frauen auf dem Weg in Führungsrollen unterstützen. Dies umfasst spezifische Weiterbildungsangebote und Netzwerkmöglichkeiten. Der Anteil der Frauen in der Funktionsebene „Fachbereichs- und Amtsleitungen“ ist zum Stand 30.06.2024 bereits auf einem sehr hohen Niveau, dies gilt es zu halten, insbesondere vor dem Hintergrund der erwarteten Fluktuationen. Im Rahmen der Personalentwicklung erhalten weibliche Beschäftigte mit Stellvertretungs- oder Bereichsführungsfunktionen die Möglichkeit, sich durch entsprechende Fortbildungen auf die Aufgaben einer Amts- bzw. Fachbereichsleitung vorzubereiten. Die Gewinnung von geeigneten Führungskräften aus den Reihen der Beschäftigten soll intensiviert werden.

Genderkompetenz und das Prinzip Gender Mainstreaming sind zwingende Merkmale der Anforderungsprofile für 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 wird für diese Themen fachlich und persönlich qualifiziert sein. Das schließt die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit ein, 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 Gleichstellungsbeauftragte organisiert ständige Schulungen zur Genderkompetenz für alle Beschäftigten.

Die Stadt bietet regelmäßige Schulungen und Entwicklungsprogramme für Führungskräfte an, die Themen wie Genderkompetenz, Diversity Management und unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) umfassen. Ziel ist es, Führungskräfte zu befähigen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Gleichstellungsziele der Stadt Rüsselsheim am Main aktiv zu fördern. 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 bereits Schulungen zu Themen wie Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem SGB IX angeboten. Erweitert werden soll das Ganze um Themen wie Gesundheitsmanagement (z.B. gesundheitsorientierte Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Suchtprävention und Suchtbegleitung sowie Sucht am Arbeitsplatz. Bei der Auswahl der Interessierten wird darauf geachtet, dass Frauen nicht unterrepräsentiert sind. Erst im Jahre 2023 wurde erfolgreich die Psychosoziale Beratung bei der Stadt Rüsselsheim am Main eingeführt.

Auch bei der Besetzung von Führungspositionen ist die Gleichstellungsbeauftragte in die Auswahlgremien eingebunden, um sicherzustellen, dass Gleichstellungsaspekte bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden. Zudem hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Mitspracherecht und kann Empfehlungen aussprechen.

Führungsaufgaben sind so zu gestalten, dass sie mit Familienaufgaben vereinbar sind. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie flexible Arbeitszeitmodelle wirken sich nicht nachteilig auf die Chancen zur Übernahme von Führungsaufgaben aus. Führen in Teilzeit, beispielsweise durch eine Tandemlösung, bei der sich zwei Führungskräfte eine Stelle teilen, ist dabei eine von einige Möglichkeiten. Im Rahmen der Organisationseinheiten sind kreative Möglichkeiten zu suchen (z.B. verschiedene zeitliche Umfänge), um Führung in Teilzeit zu ermöglichen. Die Stadtverwaltung strebt eine Führungskultur an, die auf Verfügbarkeitserwartungen verzichtet, wenn diese mit Sorgearbeitsverantwortung unvereinbar ist.

Der Fortschritt bei der Erhöhung des Anteils von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen in Führungspositionen wird regelmäßig im Rahmen der Berichterstattung durch den Fachbereich Personalmanagement überprüft und evaluiert. Die Ergebnisse werden

transparent innerhalb der Verwaltung kommuniziert und in die Weiterentwicklung der Maßnahmen einbezogen (z.B. durch den Bericht zum Gleichstellungsplan). Auf der Basis der Auswertungen über das Abrechnungsprogramm LOGA, welches über Scout alle möglichen Auswertungen ermöglicht, ist für den Bericht zum Gleichstellungsplan eine Statistik der Abhängigkeit von Führungsumfang (Anzahl der geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und der Vergütung auf den einzelnen Leitungsebenen, getrennt nach Geschlechtern, zu erstellen. Diese Auswertungen werden der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung jährlich zur Verfügung gestellt.

4.4 Personalentwicklung und Fortbildung

Bei der Personalentwicklung und Fortbildung legt die Stadt Rüsselsheim am Main großen Wert auf die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden und betrachtet Personalentwicklung und Fortbildung auch als Element zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit. Gemäß § 12 Abs. 1 HGIG hat die Dienststelle bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Um dies sicherzustellen, bietet die Stadt Rüsselsheim am Main ein umfassendes Fortbildungsprogramm an, das auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Karriereziele der Mitarbeitenden abgestimmt ist. Dazu gehören fachliche Weiterbildungen, Soft-Skill-Trainings sowie Schulungen zu aktuellen Themen wie Digitalisierung. 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.

Frauen werden für die Übernahme höherwertiger Aufgaben unterstützt, beispielsweise durch die Mitarbeit und Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben und die Übertragung von Multiplikatorinnenfunktionen. Die Personalverantwortlichen haben dabei die weiblichen Beschäftigten aktiv bei der Wahrnehmung dieser Fortbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Ziel ist es, den Zugang zu Führungspositionen und die berufliche Weiterentwicklung für alle Mitarbeitenden, insbesondere aber für Frauen, zu gewährleisten.

Bei der Auswahl der Dozentinnen und Dozenten wird darauf geachtet, dass diese in ihren Konzepten die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern berücksichtigen. Die Stadt fördert die Karriereentwicklung ihrer Mitarbeitenden durch gezielte Fördermaßnahmen. Mitarbeitende werden ermutigt, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen und erhalten Unterstützung in Form von Coaching und Karriereberatung. Fortbildungsmaßnahmen werden so gestaltet, dass sie mit den familiären Verpflichtungen der Mitarbeitenden vereinbar sind. Dies umfasst flexible Zeitmodelle, ortsnahe Schulungen und die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen in Teilzeit. 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 von pflegebedürftigen Angehörigen werden entsprechend der aktuellen Gesetzesfassung des HGIG übernommen.

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. Um dies zu erreichen, werden die Fortbildungsbedarfe der Mitarbeitenden regelmäßig durch Abfrage in den Fachbereichen und Ämtern ermittelt, um das Angebot entsprechend anzupassen und zu erweitern.

Die Stadt Rüsselsheim am Main versucht auf diese Weise eine Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern und dadurch die Mitarbeitenden bestmöglich zu qualifizieren und ihre individuellen Potenziale zu fördern.

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.

Die Beurteilungskriterien sind klar definiert, objektiv und geschlechtsneutral. Sie basieren auf den Anforderungen der jeweiligen Stelle und berücksichtigen Leistung, Kompetenz und Potenzial der Mitarbeitenden. 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 aktuellen Beurteilungskriterien sind zu überarbeiten und dabei gendergerecht zu gestalten. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie Eltern- und Pflegezeiten wirken sich nicht nachteilig auf die Beurteilung aus.

Die Verfahren zur Personalbeurteilung sind transparent gestaltet. Die Mitarbeitenden werden über die Kriterien und den Ablauf der Beurteilung informiert und haben die Möglichkeit, Rückmeldungen zu geben und sich zu den Ergebnissen zu äußern. Alle Personalbeurteilungen werden dokumentiert und sind nachvollziehbar. Dies erhöht die Transparenz und ermöglicht eine Überprüfung und Nachverfolgung der Beurteilungen.

4.6 Entgeltangleichungen

Die Stadt Rüsselsheim am Main setzt sich aktiv für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ein. Ziel ist es, bestehende Entgeltunterschiede zu identifizieren und nachhaltig zu beseitigen. 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 Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2021 mit 6% wesentlich geringer als in der Privatwirtschaft. Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main übernimmt hier als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion und schafft Transparenz über Entgeltstrukturen.

Die Vergütungsstrukturen sind, auch durch den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes, transparent und nachvollziehbar gestaltet. Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu Informationen über die Gehaltsstruktur. Eine systematische Analyse des Gender Pay Gaps soll innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans durchgeführt, um die Ursachen für etwaige Entgeltunterschiede zu ermitteln und gezielte Maßnahmen zur Schließung dieser Lücken zu entwickeln.

Die Kriterien für die Bewertung von Stellen erfolgt auf Basis gesetzlicher Vorgaben und stellt sicher, dass die Bewertung fair und geschlechtsneutral erfolgt. Auch in Teilzeit- und familienfreundlichen Arbeitsmodellen wird eine faire und transparente Entgeltpolitik verfolgt. Teilzeitbeschäftigungen dürfen nicht zu ungerechtfertigten Entgeltmängeln führen.

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

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

Die Dienststelle setzt sich aktiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Unser Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Mitarbeitenden ermöglichen, berufliche Anforderungen und familiäre Verpflichtungen gleichermaßen zu erfüllen. Hierzu zählen unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel die Tatsache, dass die Beschäftigten Gleitzeit- und Teilzeitmodelle nutzen können, um ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Dies ermöglicht es ihnen, familiäre Verpflichtungen besser mit ihrem Berufsleben in Einklang zu bringen. Aktuell wird die Dienstvereinbarung Arbeitszeit überarbeitet und soll zukünftig weitere Ausweitungen hinsichtlich Flexibilität erhalten.

Das HGIG stellt Mobiles Arbeiten als wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus. Unsere 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. Anträge der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Mobiles Arbeiten zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden. Seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung „Homeoffice“ am 21. September 2021 wird das Angebot immer umfangreicher in Anspruch genommen und stellt auch in der Außenwirkung der Stadt Rüsselsheim am Main ein wichtiges Instrument dar.

Weiterhin unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und fördern einen reibungslosen Wiedereinstieg in den Beruf. Dabei ermutigen wir sowohl Mütter als auch Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, und informieren umfassend über die verschiedenen Modelle und Möglichkeiten. Flexible Elternzeitregelungen sollen es beiden Elternteilen ermöglichen, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und berufliche Unterbrechungen zu minimieren.

Die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen ist ein weiterer wichtiger Aspekt unserer Gleichstellungspolitik. Wir informieren unsere Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Regelungen zur Pflegezeit und Familienpflegezeit und unterstützen sie bei der Inanspruchnahme dieser Angebote. Hierzu bieten wir interne und externe Beratungsangebote an, die Mitarbeitenden in Pflegesituationen helfen, geeignete Lösungen zu finden und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Das Gleichstellungsbüro organisiert jährlich eine Veranstaltungsreihe zum Thema Pflege in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle für Ältere und Behinderte Menschen im Bereich Senioren.

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.

Durch diese umfassenden Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf möchten wir sicherstellen, dass die Stadt Rüsselsheim am Main ein attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber ist, der die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden berücksichtigt und unterstützt.

5.1 Arbeitszeitgestaltung

Im Jahre 2021 wurde bei der Stadt Rüsselsheim am Main eine Dienstvereinbarung Homeoffice eingeführt, welche nicht nur eine Reihe von Vorteilen für die Gesamtbeschäftigten mit sich brachte, sondern darüber hinaus auch spezielle Vorteile für Personen mit Sorgearbeit sowie das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt. Gerade Erziehungsberechtigte profitieren von der Flexibilität bei der Kinderbetreuung, indem sie beispielsweise Pausen für die Betreuung einlegen oder ihre Arbeitszeiten an den Tagesablauf der Familie anpassen. Durch den fehlenden Pendelverkehr kann Arbeitszeit flexibler gestaltet werden und Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbart werden. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen können durch das Homeoffice möglicherweise mehr Flexibilität bei der Ausübung ihrer beruflichen Verantwortung erlangen und gleichzeitig ihren familiären Verpflichtungen nachkommen. Unabhängig davon kann Homeoffice Frauen vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz schützen, da weniger physischer Kontakt mit den Beschäftigten stattfindet.

Eine Auswertung, die Rückschlüsse darüber zulässt, ob die Möglichkeit, Homeoffice zu nutzen mit einer ggf. Erhöhung der Arbeitszeit korreliert ist aufgrund einer fehlenden Evaluation zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

5.2 Teilzeitarbeit

Durch flexible Arbeitszeitmodelle will die Stadt Rüsselsheim am Main die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten verbessern und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz vorantreiben. Dabei ist Teilzeitarbeit ein wichtiges Instrument, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen zu verbessern.

Teilzeitarbeit ermöglicht es insbesondere Frauen, die häufig die Hauptlast der familiären Aufgaben tragen, weiterhin beruflich aktiv zu bleiben und ihre Karriere voranzutreiben. Durch flexible Teilzeitmodelle können sowohl Frauen als auch Männer ihre beruflichen Pflichten mit der Betreuung von Kindern, der Pflege von Angehörigen oder anderen familiären Verpflichtungen in Einklang bringen. Die Teilzeitarbeit soll dazu beitragen, die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu verringern und somit langfristig die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Aktuell bietet die Stadt Rüsselsheim schon weit über 100 verschiedene Teilzeitmodelle an, die auf die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten zugeschnitten sind. Dazu gehören gleitende Arbeitszeiten, feste Teilzeitstellen oder auch variable Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigte haben bei uns die gleichen Rechte und Chancen wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Bewertung von Arbeitsleistungen und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen. Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte zur Folge haben. Die jeweilige Organisationseinheit hat dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend der Arbeitszeit jedes Beschäftigten auch die Arbeitsmenge dem Stellenumfang entspricht.

Die Unterstützung durch Führungskräfte und ein offenes, unterstützendes Arbeitsumfeld sind entscheidend für den Erfolg von Teilzeitarbeit: Dabei setzt sich die Dienststelle für eine Unternehmenskultur ein, die die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten respektiert und unterstützt. Dies umfasst flexible Arbeitszeitregelungen, die Möglichkeit von Telearbeit und eine offene Kommunikation über die Vorteile und Nachteile der Teilzeitarbeit.

Dabei ist die Teilzeitarbeit kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Führungspositionen. Teilzeitbeschäftigte werden bei Beförderungen und Besetzungen von Führungspositionen genauso berücksichtigt wie Vollzeitkräfte.

In Beurteilungen wirkt sich Teilzeitarbeit nicht negativ aus. Bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen werden Teilzeitbeschäftigte den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Gemäß § 14 Abs. 4 HGIG ist bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ein personeller Ausgleich durchzuführen. Wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Diese gesetzlichen Bestimmungen setzen wir konsequent um, um die Arbeitsbelastung fair zu verteilen und die Qualität der Arbeitsleistungen zu sichern.

Wir sind überzeugt, dass Teilzeitarbeit einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten kann und somit die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden nachhaltig verbessert.

5.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg

Elternzeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sind wichtige Instrumente, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Dabei bietet die Stadt Rüsselsheim am Main flexible Elternzeit- und Beurlaubungsmodelle an, die es Eltern ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen besser miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören sowohl die vollständige als auch die teilweise Freistellung von der Arbeit.

Gemäß § 14 Abs. 4 HGIG ist bei Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ein personeller Ausgleich durchzuführen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Diese gesetzlichen Bestimmungen setzen wir konsequent um, um die Arbeitsbelastung fair zu verteilen und die Qualität der Arbeitsleistungen zu sichern.

Das Gleichstellungsbüro spielt eine zentrale Rolle bei der Unterstützung von werdenden Müttern und beurlaubten Beschäftigten. Bereits bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft legt das Gleichstellungsbüro besonderen Wert darauf, dass werdende Mütter umfassendes Informationsmaterial rund um das Thema Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, etc. erhalten. Weiterhin organisiert das Gleichstellungsbüro Treffen und nach Bedarf Orientierungsseminare für diesen Beschäftigtenkreis. Diese Veranstaltungen bieten wertvolle Informationen und unterstützen den Austausch untereinander. Das Gleichstellungsbüro bietet zweimal pro Jahr eine Online-Veranstaltung zum Thema Elterngeld und Elternzeit in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend an.

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. Ein reibungsloser Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder Beurlaubung ist essenziell für die berufliche Weiterentwicklung und Zufriedenheit unserer Beschäftigten. Für diejenigen Beschäftigten, die nach der Elternzeit in den Beruf zurückkehren, wollen wir zukünftig spezielle Wiedereinstiegsprogramme anbieten. Zu diesen gehören umfassende Weiterbildungen, Mentoring und individuelle Beratung, um den Übergang zurück in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Der Wiedereinstieg soll Teil des Onboarding-Prozesses sein, der sich aktuell in der Entwicklung befindet. Ziel ist es die Fachbereiche und Ämter stärker in die Verantwortung zu nehmen um den Wiedereinstieg, aber auch die Unterrichtung während der Elternzeit zu fördern und zu erleichtern. Es soll vor dem Wiedereinstieg aus der Elternzeit in das Berufsleben ein verpflichtendes Gespräch mit den Beschäftigten stattfinden um diese auf den aktuellen Stand zu bringen und den Wiedereinstieg zu erleichtern.

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.

Die Stadt Rüsselsheim am Main unterstützt die langfristige Karriereplanung und -förderung von Beschäftigten, die Elternzeit oder Beurlaubung in Anspruch nehmen. Dies beinhaltet gezielte Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung und die Sicherstellung, dass Teilzeitarbeit oder zeitweilige Abwesenheiten keine negativen Auswirkungen auf die Karrierechancen haben.

5.4 Unterstützungsangebote für alleinerziehende Beschäftigte

Die Stadt Rüsselsheim am Main erkennt die besonderen Herausforderungen, denen alleinerziehende Beschäftigte gegenüberstehen, an und bietet gezielte Unterstützungsangebote, um deren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Zu diesen Angeboten können flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten sowie spezielle Beratungs- und Betreuungsangebote gehören. Es werden Treffen bzw. Netzwerkmöglichkeiten für alleinerziehende Beschäftigte entwickelt und organisiert, um sich auszutauschen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die beruflichen Chancen von Alleinerziehenden zu verbessern und ihre Doppelbelastung zu reduzieren. Unsere Personalpolitik berücksichtigt diese Bedürfnisse aktiv, um eine gerechte und familienfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen.

5.5 Väterbewusste Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch für Männer immer wichtiger. Die neue Generation von Vätern möchte mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und sich partnerschaftlich an der Familienarbeit beteiligen. Männer wollen in Elternzeit gehen, mehr Hausarbeit übernehmen und ihre Partnerinnen darin unterstützen, beruflich voranzukommen. Dieser Entwicklung will die Stadt Rüsselsheim am Main Rechnung tragen und Regelungen dazu im aktuellen Gleichstellungsplan festlegen. „Väter und Mütter können sich zukünftig mit ihren Vereinbarkeitswünschen an ihre Führungskraft wenden. Sie sollen aktiv darin unterstützt

werden, die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgestalten zu können. Individuelle Lösungen sollen, innerhalb des rechtlichen Gestaltungsrahmens, gefunden werden. Die Verpflichtung zum Ausgleich für Väter in Elternzeit, für einen meist kürzeren Zeitraum als bei Müttern, erfordert ein kreatives Zusammenwirken aller Beteiligten. Das Interesse der männlichen Beschäftigten soll geweckt werden, die „Vaterschaft“ anzuzeigen und den eigenen Umgang mit Vereinbarkeit offen zu kommunizieren.

Auf allen möglichen Kommunikationskanälen innerhalb der Stadt Rüsselsheim am Main soll auf väterorientierte Vereinbarkeitsangebote (z.B. Fortbildungen, Väter-Treffen) hingewiesen werden. Eine Umfrage soll evaluieren, welche Barrieren für Väter in Bezug auf Arbeitszeitreduzierung und längerer Elternzeit bestehen und wie diese überwunden werden können.

Hierzu soll ein sogenannter „Väterbrief“ eingeführt werden, mit dem werdende und frisch gebackene Väter über eine Vielzahl an Angeboten und Ansprechpersonen rund um das Thema Geburt und Elternschaft informiert werden. Dies trägt zur Gleichbehandlung von Vätern und Müttern bei. Weiterhin sollen nach dem in § 1 HGIG genannten Ziel - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer - Maßnahmen ergriffen werden, Väter zu ermutigen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Neben der Verteilung des Informationsmaterials sollen Väter direkt darauf hingewiesen werden, dass Elternzeit für Väter von der Dienststellenleitung unterstützt wird. Ihnen steht darüber hinaus ebenfalls die Möglichkeit zu, in Teilzeit zu arbeiten, um somit mehr Zeit für Familie zu haben.

5.6 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen

Die Pflege von Angehörigen stellt eine erhebliche Herausforderung dar, die oftmals berufliche und persönliche Verpflichtungen kollidieren lässt. Durch gezielte Maßnahmen wollen wir sicherstellen, dass pflegende Beschäftigte ihre beruflichen Aufgaben mit ihren Pflegeverpflichtungen in Einklang bringen können. Dabei fordern wir sowohl Männer als auch Frauen auf, Pflegeaufgaben zu übernehmen und bieten ihnen die notwendige Unterstützung, um dies mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren. Wir informieren unsere Beschäftigten umfassend über ihre Rechte auf Pflegezeit und Familienpflegezeit gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und unterstützen sie bei der Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten. Das neue Pflegezeitgesetz, das ab dem 01.01.2015 in Kraft trat, erleichtert deutlich die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neben dem Anspruch auf bis zu 10 Tage unbezahlte Freistellung pro Kalenderjahr, um die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen sicherzustellen, bietet das Gesetz auch die Möglichkeit, kurzfristig und ohne Ankündigung Pflgetage in Anspruch zu nehmen, wenn eine akute Pflegesituation eintritt. Das Gleichstellungsbüro organisiert jährlich eine Veranstaltungsreihe zum Thema Pflege in Zusammenarbeit mit der Leitstelle „Älter werden“, um pflegende Beschäftigte über ihre Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren und sie bei der Organisation ihrer Pflegeaufgaben zu unterstützen. Zudem steht die Beratungsstelle für ältere und behinderte Menschen allen Beschäftigten der Stadtverwaltung zur Verfügung

5.7 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen

Befristete Arbeitsverträge sind eine Herausforderung für die berufliche Planung und Sicherheit. Daher setzt sich die Stadt Rüsselsheim am Main dafür ein, die berufliche Sicherheit von Beschäftigten mit befristeten Verträgen zu erhöhen und ihnen klare Perspektiven für ihre berufliche Entwicklung zu bieten.

Es wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen umfassend über ihre Rechte und Möglichkeiten informiert sind. Dies umfasst Informationen über Vertragsverlängerungen, Übernahmemöglichkeiten und berufliche Entwicklungschancen. Zusätzlich zu den allgemeinen Maßnahmen bieten wir konkrete Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen an, wie zum Beispiel Karriereberatung oder Weiterbildungsangebote.

Die Stadt Rüsselsheim am Main setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte mit befristeten Verträgen bei entsprechenden Leistungen und Bedarf bevorzugt in unbefristete Anstellungen übernommen werden. 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 Gleichstellungsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

6.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeitsschutz bei der Stadt Rüsselsheim am Main bietet speziell für Frauen viele Vorteile, die dazu beitragen, deren Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Arbeitsschutzmaßnahmen wie z.B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen, regelmäßige Gesundheitsprüfungen oder die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen tragen dazu bei, die physische Gesundheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu erhalten.

Im Bericht zum Frauenförderplan 2019 – 2021 wurde vereinbart, dass bis zum Ende des Frauenförderplans 2019 – 2024 für alle Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung vorhanden ist. Dieses Ziel konnte nicht umgesetzt werden und soll unbedingt im jetzigen Gültigkeitszeitraum eingehalten werden. Zum 15.02.2024 wurde der Tätigkeitsbereich des Arbeitsschutzes dem Fachbereich Zentrales zugeordnet. Dieser soll sowohl die Gefährdungsbeurteilung als auch die psychischen Gefährdungsbeurteilungen zeitnah umsetzen.

Durch spezielle Sicherheitsmaßnahmen, Schulungen zur Unfallprävention (z.B. Ersthelferschulung, Schulungen für Sicherheitsbeauftragte, etc.) sind die Beschäftigten besser vor Verletzungen und Unfällen geschützt. Ein effektiver Arbeitsschutz gewährleistet, dass Frauen die gleichen Sicherheits- und Gesundheitsstandards erhalten wie die männlichen Beschäftigten. Dies führt zu mehr Chancengleichheit sowie einem positiveren Arbeitsumfeld.

Darüber hinaus kann durch Implementierung von Maßnahmen zur psychischen Gesundheit, wie z.B. Stressbewältigungstrainings und die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance das Wohlbefinden speziell von Frauen gefördert werden. Dies kann dazu beitragen, Burn-Out und Stress zu reduzieren. Ein geeignetes Mittel stellt das Betriebliche Gesundheitsmanagement dar.

Letztendlich dient ein umfassender Arbeitsschutz auch dem Image der Dienststelle als verantwortungsbewusster Arbeitgeber sowie einer Attraktivitätssteigerung der Stadt Rüsselsheim am Main.

Um dieses Ziel weiter zu verfolgen und auch den gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden, soll im Laufe des Zeitraums dieses Gleichstellungsplans ein:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. II SGB IX
- Betriebliches Gesundheitsmanagement gemäß § 167 Abs. II SGB IX

eingrichtet werden. Diese beiden wichtigen Säulen, die unter dem Dach des Arbeitsschutzes stehen, sind dringend miteinander zu verknüpfen um einen größtmöglichen Erfolg zu garantieren. Es ist geplant, im kommenden Jahr eine Dienstvereinbarung über die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bei der Stadt Rüsselsheim am Main einzuführen. Dabei soll berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer ihre Gesundheit anders wahrnehmen, ihre Krankheit anders bewältigen und sie unterschiedlichen beruflichen und privaten Belastungen ausgesetzt sind.

Im Weiteren muss zukünftig sichergestellt sein, dass alle vorhandenen sowie neu bei der Stadt Rüsselsheim einzustellenden Führungskräfte über die sogenannten „Unternehmerpflichten“ informiert sind um sich aktiv bemühen zu können, diese Pflichten zu erfüllen. Nur so kann es zu einem langfristigen Erfolg des Themas Arbeitsschutz bei der Stadt Rüsselsheim am Main kommen, welche das Wohlergehen sowie die Zufriedenheit der Beschäftigten fördert. Es muss sichergestellt sein, dass die Führungskräfte alle geltenden Arbeitsgesetze, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, Umweltbestimmungen und andere rechtlichen Anforderungen kennen, einhalten und umsetzen. Speziell vor dem Hintergrund des Arbeitsschutzes können durch das Verständnis der Unternehmerpflichten Führungskräfte potenzielle Risiken identifizieren und proaktiv Maßnahmen ergreifen, um diese Risiken zu minimieren. Nur Führungskräfte, die sich dieser Pflichten bewusst sind, können dazu beitragen, ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen.

6.2 Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Viele Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, sind gesellschaftlich und wirtschaftlich von großer Bedeutung, werden jedoch oft nicht ausreichend wertgeschätzt und vergütet. Dabei sollte es das Ziel unserer Dienststelle sein:

- die gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung der Arbeit in frauendominierten Berufen zu verbessern.
- bessere Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung in diesen Tätigkeiten umzusetzen
- durch die Umsetzung der ersten beiden Ziele die Aufwertung frauendominierter Arbeitsplätze mitzutragen und somit zur Chancengleichheit und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beizutragen

Um Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen bei der Stadt Rüsselsheim am Main aufzuwerten, setzen wir auf eine Reihe von Maßnahmen:

- die Dienststelle setzt sich dafür ein, dass die Entlohnung in frauendominierten Berufen den Anforderungen und der Verantwortung der Tätigkeiten entspricht.
- es wird kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einschließlich der physischen und psychischen Arbeitsumgebung gearbeitet. Dies umfasst Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung und zur Förderung der Work-Life-Balance (z.B. flexibles Arbeiten).
- es finden Optimierungen der Arbeitsorganisation durch Einbeziehung des Sachverständes der Beschäftigten bei der Veränderung von Arbeitsabläufen statt. Diese sollen ein ganzheitliches Arbeiten ermöglichen und mehr Kompetenzen nach unten verlagern.

- Arbeitsplätze sollen mit höherwertigen Tätigkeiten angereichert werden.

Bei Veränderungen der Aufgabenzuschneide sind die Personalverantwortlichen verpflichtet, darauf zu achten, dass Frauen mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben höherer Wertigkeit berücksichtigt werden. Diese Maßnahme soll Transparenz schaffen und sicherstellen, dass die Aufgabenverteilung gerecht erfolgt und die beruflichen Chancen von Frauen nicht benachteiligt werden.

7 Förderung des partnerschaftlichen Handelns

7.1 Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung

Viele Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, sind durch ein erhöhtes Risiko für geschlechterspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung gekennzeichnet. Dabei will die Stadt Rüsselsheim am Main eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich alle Beschäftigten sicher und respektiert fühlen.

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Darunter fallen 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. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen dar.

Um geschlechterspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Arbeitsplätzen, die überwiegend von Frauen besetzt sind, zu verhindern und zu bekämpfen, sollen klare Richtlinien und Verfahren zur Meldung und Bearbeitung von Fällen geschlechterspezifischer Diskriminierung und sexueller Belästigung eingeführt werden. Diese Verfahren sind transparent und gewährleisten den Schutz der Betroffenen. Aktuell findet die Besetzung der AGG-Beschwerdestelle statt, mit der zusammen eine Vertrauensperson benannt wird – oder aufgrund der Parität auch zwei, an die sich Betroffene von Diskriminierung und Belästigung wenden können. Diese Vertrauenspersonen bieten Unterstützung und begleitet die Betroffenen durch den Prozess der Meldung und Bearbeitung von Vorfällen. Nach Besetzung der AGG - Beschwerdestelle soll für die Stadt Rüsselsheim am Main ein einheitliches Verfahren für Fälle die das AGG betreffen, entwickelt werden.

Damit sollen konsequent Sanktionen gegen diejenigen durchgeführt werden, die sich geschlechterspezifisch diskriminierend oder sexuell belästigend verhalten. Dies umfasst arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung.

Die Unterstützung durch Führungskräfte und ein respektvolles Arbeitsumfeld sind entscheidend für den Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung und sexueller Belästigung. Dabei sollen Führungskräfte als Vorbilder agieren und eine Kultur des Respekts und der Gleichstellung fördern. Sie sind verantwortlich dafür, dass die Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung umgesetzt werden.

Zusätzlich zu den allgemeinen Maßnahmen bieten wir konkrete Unterstützungsangebote für Beschäftigte an, die von geschlechterspezifischer Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffen sind. Hierzu zählen Beratungsangebote für Betroffene, die Unterstützung bei der

Bewältigung von Diskriminierung und Belästigung benötigen. Diese Beratungsangebote sind vertraulich und orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen. Außerdem haben Betroffene Zugang zu psychologischer Unterstützung durch eine psychosoziale Beratung, um die emotionalen und psychischen Auswirkungen von Diskriminierung und Belästigung zu bewältigen.

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

- Beschwerdestelle nach dem AGG
- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalvertretung
- Jugend- und Ausbildungsvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Die jeweiligen Vorgesetzten
- Übergeordnete Vorgesetzte, Dezernenten
- Fachbereich Personal

Weiteres wird durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt.

Als vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung finden Schulungen für neue Führungskräfte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie entsprechende Seminare der Gleichstellungsbeauftragten statt, genauso wie Schulungen zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz, in der neue Auszubildende mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden.

7.2 Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Die Stadt Rüsselsheim am Main setzt sich im Rahmen des Gleichstellungsplans aktiv für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein. Basierend auf den Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung möchten wir Maßnahmen implementieren, die eine geschlechtergerechte Sprache fördern und die Gleichstellung der Geschlechter in allen kommunikativen Bereichen sicherstellen. Dabei ist die sprachliche Gleichbehandlung ein wesentlicher Bestandteil der Chancengleichheit. Sprache beeinflusst unser Denken und unsere Wahrnehmung von Geschlechterrollen. Eine geschlechtergerechte Sprache trägt dazu bei, Stereotype abzubauen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Durch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache sollen Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar und wertgeschätzt werden.

Alle internen und externen Dokumente, Formulare, Veröffentlichungen und Kommunikationsmittel werden auf geschlechtergerechte Sprache überprüft und entsprechend angepasst. Dies umfasst sowohl schriftliche als auch digitale Kommunikationsformen.

Um die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache zu erleichtern, bieten wir konkrete Beispiele und Anleitungen:

- Doppelnennungen: Verwendung von Paarformen wie "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" oder "Bürgerinnen und Bürger".

- Nutzung von geschlechtsneutralen Begriffen wie "Fachkraft" statt "Fachmann" oder "Fachfrau".
- Splitting: Einsatz von Schrägstrichen oder Klammern, z.B. "Teilnehmer/innen" oder "Teilnehmer(innen)".
- Verwendung des Gendersterns, z.B. "Kolleg*innen", um alle Geschlechteridentitäten einzubeziehen.

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.

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

Ebenso wird in den städtischen Veröffentlichungen und Verlautbarungen 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.

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.

Es finden regelmäßig Überprüfungen unserer Dokumente und Kommunikationsmittel statt und werden bei Bedarf angepasst.

7.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen

Unser Gleichstellungsplan ist darauf ausgelegt, strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen und gleiche Möglichkeiten für alle Geschlechter in allen Bereichen der kommunalen Verwaltung zu schaffen. Um dies zu erreichen muss eine Anpassung von Strukturen und Prozessen stattfinden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verankern. Hierzu bedarf es aktiver Arbeit am Abbau von Rollenklischees, um eine faire Verteilung zwischen den Geschlechtern in allen Ebenen und Berufsbereichen zu erreichen.

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. Zurzeit wird geprüft, wo die Vermittlung von Hospitationsplätzen sinnvollerweise angesiedelt werden kann und welche Möglichkeiten es gibt, interessierte Teilnehmende für einen Ausbildungsberuf bei der Stadt Rüsselsheim am Main zu gewinnen. 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. Dabei koordiniert die Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahmen, unterstützt die verschiedenen Abteilungen und sorgt für die Einhaltung der festgelegten Richtlinien.

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main arbeitet mit externen Netzwerken zusammen, um von Best Practices zu lernen und die eigenen Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern. Der Austausch mit anderen Kommunen und Gleichstellungsorganisationen soll dazu beitragen, innovative Ansätze zu entwickeln und umzusetzen.

7.4 Digital Gender Gap und das Onlinezugangsgesetz (OZG)

Für Frauen ergeben sich mit der digitalen Transformation Herausforderungen und Chancen, die bislang wenig in der Verwaltung berücksichtigt wurden. Der sogenannte Digital Gender Gap markiert hier die geschlechtsspezifische Lücke beim Zugang und der Nutzung von digitalen Technologien. Der Digital Gender Gap zeigt die unterschiedliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in digitalen Medien und Räumen auf. Diese unterschiedliche Sichtbarkeit kann sich auch in Bezug auf zukünftig benötigte Software zeigen. Darum ist bei der Neuanschaffung von Software, diese vor dem Erwerb darauf zu prüfen, ob sie nach dem Recht des Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetzes (AGG) sowie dem Hessischen Gleichstellungsgesetz (HGIG) nachweislich diskriminierungsfrei und so weitreichend wie möglich barrierefrei ist. Trifft dies nicht zu, ist eine geeignete alternative Software zu wählen. Die bereits bei der Stadt Rüsselsheim am Main verwendete Software ist ebenfalls auf diese Kriterien zu überprüfen und ggf. anzupassen. Darum ist es von Bedeutung, dass die jeweiligen Führungskräfte diese Bereiche und die eventuelle Entwicklung oder den Wegfall der Stellen im Blick haben. Wenn die Führungskräfte Fortbildungsbedarfe ihrer Mitarbeiterinnen ermitteln, können sie sich zur Unterstützung an die Personalentwicklung wenden.

7.5 Zertifizierung als „familienfreundlicher Arbeitgeber“

Aufbauend auf den Empfehlungen des dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und unterstützt durch Managementinstrumente wie das Gütesiegel „familienfreundlicher Arbeitgeber“ streben wir nach einer Arbeitsumgebung, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben fördert und stärkt.

Das Gleichstellungsbüro setzt mit dem geplanten Gütesiegel "Familienfreundlicher Arbeitgeber" auf ein bewährtes Managementinstrument, das seit vielen Jahren erfolgreich in hessischen Landes- und vereinzelt in Kommunalbehörden eingesetzt wird. Allein im vergangenen Jahr wurden das Gütesiegel ca. 40 mal neu verliehen. Dieses Zertifikat soll die Stadt Rüsselsheim am Main dabei unterstützen, die Personalpolitik strategisch zu gestalten und maßgeschneiderte Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln.

Die Zertifizierung kann dazu beitragen, wirtschaftlich messbare Vorteile wie eine erhöhte Zufriedenheit der Beschäftigten, geringere Fehlzeiten und eine gesteigerte Produktivität zu erzielen. Kulturell fördert es eine positive Unternehmenskultur, offene Kommunikation und ein konstruktives Miteinander, was langfristig zu einem besseren Betriebsklima führt.

Das Gütesiegel besteht in der Zertifizierungsphase inhaltlich aus vier Themenbereichen:

- Kultur und Führung

- Arbeitszeit und Arbeitsort
- Information
- Angebote für Beschäftigte

Und hat folgende Ziele:

- leichtere Gewinnung von Mitarbeitenden in Zeiten des „demografischen Wandels“
- höhere Zufriedenheit der Beschäftigten, dadurch gesteigerte Produktivität
- geringere Fluktuation, Halten der Besten
- verbesserte Innovationsfähigkeit
- Schnellere Rückkehr aus der Elternzeit
- weniger Fehlzeiten
- Ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf

8 Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen

Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hebt hervor, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Entscheidungsprozessen und leitenden Funktionen eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ist. Daher verfolgt die Stadt Rüsselsheim am Main gezielte Maßnahmen, um die Repräsentanz von Frauen in allen Gremien und Projektgruppen zu fördern.

Notwendig hierfür ist die Etablierung transparenter Auswahlverfahren für die Besetzung von Gremien und Projektgruppen, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Einführung von Zielquoten für die Repräsentation von Frauen in allen Gremien und Projektgruppen soll bis zum kommenden Bericht zum Gleichstellungsplan 2025-2028 erfolgen. Diese Quoten werden regelmäßig überprüft und angepasst. Auch bei der Nominierung und Auswahl von Mitgliedern für Gremien und Projektgruppen wird darauf geachtet, dass Frauen angemessen berücksichtigt werden.

Gemäß § 13 HGIG ist die Dienststelle verpflichtet, bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, mindestens zur Hälfte Frauen zu berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Eine Umsetzung dieser rechtlichen Vorgaben ist in der Praxis nur schwer umzusetzen.

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

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

Durch diese umfassenden Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung und Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen wollen wir sicherstellen, dass die Dienststelle ein

Vorbild für Gleichstellung ist und ein Arbeitsumfeld schafft, in dem alle Beschäftigten ihr volles Potenzial entfalten können.

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

9.1 Zuständigkeiten

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main setzt sich für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. Dies spiegelt sich nicht nur in unseren Richtlinien und Maßnahmen wider, sondern auch in klar definierten Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten innerhalb der Verwaltung. Gemäß dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und den Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) stellen wir sicher, dass alle Beteiligten aktiv zur Umsetzung und Förderung der Gleichstellung beitragen.

1. Leitung der Dienststelle

Die Leitung der Dienststelle trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und die Erreichung der damit verbundenen Ziele. Sie stellt somit sicher, dass die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen und Maßnahmen der Verwaltung als durchgängiges Leitprinzip zugrunde gelegt wird. Weiterhin müssen ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen für die Umsetzung des Gleichstellungsplans bereitgestellt werden sowie regelmäßige Berichte über den Stand der Gleichstellung in der Verwaltung erstellt und veröffentlicht werden.

2. Führungskräfte und Vorgesetzte

Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben haben eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Chancengleichheit. Ihre Zuständigkeiten umfassen das Vorleben von Gleichstellungsgrundsätzen in ihrem Führungsverhalten und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist die zentrale Ansprechpartnerin und Koordinatorin für alle Gleichstellungsfragen in der Verwaltung. Ihre Aufgaben sind sehr vielfältig und umfassen unter anderem die Beratung der Beschäftigten und Führungskräfte in Fragen der Gleichstellung und bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen, die Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie eine regelmäßige Evaluation der Maßnahmen.

4. Personalabteilung

Die Personalabteilung spielt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele durch die Sicherstellung, dass Gleichstellungsgrundsätze bei der Rekrutierung und Einstellung neuer Mitarbeitender berücksichtigt werden, ebenso wie die Förderung der beruflichen Entwicklung und Weiterbildung von Frauen und Männern gleichermaßen.

9.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes sowie der zu Grunde liegenden und ergänzenden gesetzlichen Regelungen. Ihre organisatorische Zuordnung zur Dienststellenleitung

ermöglicht es ihr, sich unmittelbar an diese zu wenden und sicherzustellen, dass Gleichstellungsziele in allen Bereichen der Verwaltung berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie muss mindestens zwei Wochen vor einer Entscheidung über eine geplante Maßnahme informiert und angehört werden. Darüber hinaus sind ihr von der Dienststelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und relevante Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In begründeten Fällen erstreckt sich dieses Recht auch auf die relevanten Teile der Personalakten.

Beschäftigte haben das Recht, sich direkt und ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Dies fördert das Vertrauen der Beschäftigten in die Gleichstellungsarbeit und ermöglicht es, Anliegen und Beschwerden schnell und effektiv zu bearbeiten.

Einmal im Jahr führt die Gleichstellungsbeauftragte nach § 18 HGIG eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durch, um deren Anliegen zu besprechen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu diskutieren. Die Teilnahme an dieser Versammlung gilt als Arbeitszeit und ist den Beschäftigten zu ermöglichen. Falls erforderlich, kann die Gleichstellungsbeauftragte auch Teilversammlungen durchführen, um spezifische Themen gezielt anzugehen. Zur Unterstützung ihrer Arbeit kann die Gleichstellungsbeauftragte zu den jeweiligen Aufgabenschwerpunkten Arbeitsgruppen bilden. Die Teilnahme an diesen Arbeitsgruppen gilt ebenfalls als Arbeitszeit.

9.3 Berichtswesen

Der Magistrat berichtet alle drei Jahre der Stadtverordnetenversammlung über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes 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 Gleichstellungsplan 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

Bestandsanalyse der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Stichtag 30.06.2024

Beamtinnen und Beamte

Tabelle 1

| Besoldungs- gruppen | Vollzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte und befristet Beschäftigte) | | | Teilzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte und befristet Beschäftigte) | | | | befristet Beschäftigte Vollzeit | | | befristet Beschäftigte Teilzeit | | | | Beurlaubte | | | | Beschäftigte insgesamt (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte, inkl. Beurlaubte, ohne befristet Beschäftigte) | | | | | | |
|----------------------------------|---|----------|-----------|---|--------------------|----------|--------------------|------------------------------------|--------|--------|------------------------------------|--------------------|---------|--------------------|------------|--------------------|---------|--------------------|--|--------------------|-----------|--------------------|-------------|--------------------|--|
| | absolut | | | Frauen | | Männer | | absolut | | | Frauen | | Männer | | Frauen | | Männer | | Frauen | | Männer | | insgesamt | | Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % |
| | insgesamt | Frauen | Männer | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | insgesamt | Frauen | Männer | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | |
| A 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0% | |
| A 15 | 3 | 2 | 1 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 2 | 2,0 | 1 | 1,0 | 3,0 | 67% | |
| A 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0% | |
| A 13 h.D. | 1 | 0 | 1 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,0 | 1 | 1,0 | 1,0 | 0% | |
| höherer Dienst insgesamt | 4 | 2 | 2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | | | | | | | | | | | | 2 | 2,0 | 2 | 2,0 | 4,0 | 50% | |
| A 13 g.D. | 6 | 0 | 6 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,0 | 6 | 6,0 | 6,0 | 0% | |
| A 12 | 5 | 2 | 3 | 1 | 0,6 | 0 | | | | | | | | | | | | | 3 | 2,6 | 3 | 3,0 | 5,6 | 46% | |
| A 11 | 4 | 0 | 4 | 1 | 0,5 | 0 | | | | | | | | | | | | | 1 | 0,5 | 4 | 4,0 | 4,5 | 11% | |
| A 10 | 5 | 1 | 4 | 1 | 0,5 | 0 | | | | | | | | | | | | | 2 | 1,5 | 4 | 4,0 | 5,5 | 27% | |
| A 9 g.D. | 1 | 0 | 1 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 0 | 0,0 | 1 | 1,0 | 1,0 | 0% | |
| gehobener Dienst insgesamt | 21 | 3 | 18 | 3 | 1,6 | 0 | 0,0 | | | | | | | | | | | | 6 | 4,6 | 18 | 18,0 | 22,6 | 25% | |
| A 9 m.D. | 17 | 1 | 16 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 1 | 1,0 | 16 | 16,0 | 17,0 | 6% | |
| A 8 | 17 | 2 | 15 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 2 | 2,0 | 15 | 15,0 | 17,0 | 12% | |
| A 7 | 17 | 1 | 16 | 0 | | 0 | | | | | | | | | | | | | 1 | 1,0 | 16 | 16,0 | 17,0 | 6% | |
| mittlerer Dienst insgesamt | 51 | 4 | 47 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | 4 | 4,0 | 47 | 47,0 | 51,0 | 8% | |
| insgesamt | 76 | 9 | 67 | 3 | 1,6 | 0 | 0,0 | | | | | | | | | | | | 12 | 10,6 | 67 | 67,0 | 77,6 | 15% | |

Bestandsanalyse der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Stichtag 30.06.2024

Tarifbeschäftigte

Tabelle 2

| Entgelt- gruppen TVöD | Vollzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte und befristet Beschäftigte) | | | Teilzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte und befristet Beschäftigte) | | | | befristet Beschäftigte Vollzeit | | | befristet Beschäftigte Teilzeit | | | | Beurlaubte | | | | Beschäftigte insgesamt (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte, inkl. Beurlaubte, ohne befristet Beschäftigte) | | | | | | | |
|----------------------------------|---|------------|------------|---|--------------------|-----------|--------------------|------------------------------------|-----------|-----------|------------------------------------|--------------------|----------|--------------------|------------|--------------------|----------|--------------------|--|--------------------|------------|--------------------|--------------|--------------------|--|-----|
| | absolut | | | Frauen | | Männer | | absolut | | | Frauen | | Männer | | Frauen | | Männer | | Frauen | | Männer | | insgesamt | | Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % | |
| | insgesamt | Frauen | Männer | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | insgesamt | Frauen | Männer | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | | |
| 15 | 9 | 4 | 5 | 1 | 0,8 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 5 | 4,8 | 5 | 5,0 | 9,8 | 49% |
| 14 | 6 | 1 | 5 | 2 | 1,6 | 2 | 1,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 3 | 2,6 | 7 | 6,8 | 9,4 | 28% |
| 13 | 15 | 7 | 8 | 1 | 0,8 | 2 | 1,4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,8 | 0 | | 1 | 0,5 | 1 | 1 | 9 | 8,3 | 11 | 10,4 | 18,7 | 44% | | |
| höherer Dienst insgesamt | 30 | 12 | 18 | 4 | 3,2 | 4 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 17 | 15,7 | 23 | 22,3 | 37,9 | 41% | | |
| 12 | 36 | 16 | 20 | 5 | 3,5 | 1 | 0,8 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0,7 | 0 | | 0 | | 0 | | 21 | 19,5 | 21 | 20,8 | 40,4 | 48% | | |
| 11 | 46 | 19 | 27 | 9 | 5,5 | 3 | 2,0 | 4 | 3 | 1 | 0 | | 0 | | 1 | 1,0 | 0 | | 29 | 25,5 | 30 | 29,0 | 54,6 | 47% | | |
| 10 | 22 | 10 | 12 | 7 | 4,3 | 3 | 1,9 | 3 | 3 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 17 | 14,3 | 15 | 13,9 | 28,2 | 51% | | |
| 9c | 21 | 13 | 8 | 15 | 10,2 | 1 | 0,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 1 | 1,0 | 0 | | 29 | 24,2 | 9 | 8,7 | 33,0 | 73% | | |
| 9b | 39 | 15 | 24 | 26 | 17,5 | 1 | 0,9 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0,6 | 0 | | 1 | 1,0 | 0 | | 42 | 33,5 | 25 | 24,9 | 58,4 | 57% | | |
| 9a | 60 | 43 | 17 | 35 | 25,1 | 1 | 0,5 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2,0 | 0 | | 2 | 2,0 | 0 | | 80 | 70,1 | 18 | 17,5 | 87,6 | 80% | | |
| gehobener Dienst insgesamt | 224 | 116 | 108 | 97 | 66,2 | 10 | 6,9 | 12 | 9 | 3 | 7 | 3,3 | 0 | 0,0 | 5 | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 218 | 187,2 | 118 | 114,9 | 302,1 | 62% | | |
| 8 | 42 | 27 | 15 | 29 | 18,6 | 0 | 0,0 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1,3 | 0 | | #WERT! | 2,2 | 1 | 1 | #WERT! | 47,7 | 16 | 16,0 | 63,7 | 75% | | |
| 7 | 29 | 15 | 14 | 19 | 14,2 | 2 | 1,7 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1,7 | 2 | 0,9 | #WERT! | 1,4 | 0 | | #WERT! | 30,6 | 16 | 15,7 | 46,3 | 66% | | |
| 6 | 24 | 2 | 22 | 5 | 2,1 | 4 | 1,6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0,8 | 0 | | #WERT! | 1,0 | 1 | 1,0 | #WERT! | 5,1 | 27 | 24,6 | 29,7 | 17% | | |
| 5 | 12 | 0 | 12 | 4 | 1,8 | 4 | 1,4 | 5 | 0 | 5 | 0 | | 0 | | #WERT! | | 0 | | #WERT! | 1,8 | 16 | 13,4 | 15,2 | 12% | | |
| mittlerer Dienst insgesamt | 107 | 44 | 63 | 57 | 36,6 | 10 | 4,7 | 10 | 3 | 7 | 6 | 3,8 | 2 | 0,9 | #WERT! | 4,5 | 2 | 2,0 | #WERT! | 85,2 | 75 | 69,7 | 154,9 | 55% | | |
| 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 2,5 | 1 | 0,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | #WERT! | | 0 | | #WERT! | 2,5 | 2 | 1,6 | 4,2 | 61% | | |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 51 | 21,2 | 11 | 1,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | #WERT! | 2,7 | 0 | | #WERT! | 24,9 | 12 | 2,2 | 27,1 | 92% | | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0,1 | 2 | 0,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | #WERT! | | 0 | | #WERT! | 0,1 | 2 | 0,1 | 0,2 | 71% | | |
| 02a | 1 | 1 | 0 | 7 | 0,7 | 23 | 1,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | #WERT! | | 0 | | #WERT! | 1,7 | 23 | 1,9 | 3,6 | 47% | | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | #WERT! | | 0 | | #WERT! | 0,1 | 0 | 0,0 | 0,1 | 100% | | |
| einfacher Dienst insgesamt | 4 | 2 | 2 | 69 | 24,6 | 37,0 | 3,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | #WERT! | 2,7 | 0,0 | 0,0 | #WERT! | 29,3 | 39 | 5,8 | 35,1 | 84% | | |
| insgesamt | 365 | 174 | 191 | 227 | 130,7 | 61 | 18,6 | 22 | 12 | 10 | 14 | 7,8 | 2 | 0,9 | #WERT! | 12,7 | 3 | 3,0 | #WERT! | 317,4 | 255 | 212,6 | 530,0 | 60% | | |

Bestandsanalyse der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Stichtag 30.06.2024
Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Tabelle 3

| Entgelt- gruppen TVöD | Vollzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte und befristet Beschäftigte) | | | Teilzeitbeschäftigte (ohne Beurlaubte und befristet Beschäftigte) | | | | befristet Beschäftigte Vollzeit | | | befristet Beschäftigte Teilzeit | | | | Beurlaubte | | | | Beschäftigte insgesamt (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte, inkl. Beurlaubte, ohne befristet Beschäftigte) | | | | | | | |
|----------------------------------|---|------------|-----------|---|--------------------|-----------|--------------------|------------------------------------|----------|----------|------------------------------------|--------------------|-----------|--------------------|------------|--------------------|----------|--------------------|--|--------------------|-----------|--------------------|--------------|--------------------|--|-----|
| | absolut | | | Frauen | | Männer | | absolut | | | Frauen | | Männer | | Frauen | | Männer | | Frauen | | Männer | | insgesamt | | Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % | |
| | insgesamt | Frauen | Männer | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | insgesamt | Frauen | Männer | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | absolut | Stellen- umfang | | |
| S 18 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1,8 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 3 | 2,8 | 1 | 1 | 3,8 | 74% |
| S 17 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3,6 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,9 | 0 | | 1 | 0,5 | 0 | | 9 | 7,1 | 1 | 1,0 | 8,1 | 88% | | |
| S 16 | 9 | 7 | 2 | 3 | 2,3 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 10 | 9,3 | 2 | 2,0 | 11,3 | 82% | | |
| S 15 | 20 | 16 | 4 | 7 | 5,3 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 1 | 1,0 | 0 | | 24 | 22,3 | 4 | 4,0 | 26,3 | 85% | | |
| S 14 | 20 | 16 | 4 | 17 | 11,5 | 2 | 1,6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0,4 | 0 | | 3 | 3,0 | 0 | | 36 | 30,5 | 6 | 5,6 | 36,2 | 84% | | |
| S 13 | 8 | 7 | 1 | 6 | 5,1 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 13 | 12,1 | 1 | 1,0 | 13,1 | 92% | | |
| S 12 | 16 | 7 | 9 | 18 | 12,4 | 5 | 4,0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1,3 | 0 | | 2 | 1,8 | 0 | | 27 | 21,2 | 14 | 13,0 | 34,2 | 62% | | |
| S 11b | 11 | 6 | 5 | 9 | 6,3 | 1 | 0,6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,9 | 0 | | 3 | 2,0 | 1 | 1,0 | 18 | 14,3 | 7 | 6,6 | 21,0 | 68% | | |
| S 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0% | | |
| S 9 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3,2 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | 3,2 | 0 | 0,0 | 3,2 | 100% | | |
| gehobener Dienst insgesamt | 90 | 63 | 27 | 71 | 51,7 | 8 | 6,3 | 1 | 1 | 0 | 5 | 3,4 | 0,0 | 0,0 | 10 | 8,3 | 1,0 | 1,0 | 144 | 122,9 | 36 | 34,3 | 157,2 | 78% | | |
| S 8b | 108 | 90 | 18 | 210 | 143,7 | 10 | 5,9 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0,7 | 1 | 0,5 | 36 | 30,1 | 0 | | 336 | 263,8 | 28 | 23,9 | 287,7 | 92% | | |
| S 8a | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,03 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 6 | 1,3 | 2 | 1,3 | 0 | | 0 | | 1 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 100% | | |
| S 4 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1,18 | 4 | 0,1 | 0 | 0 | 0 | 18 | 5,6 | 13 | 2,0 | 1 | 0,5 | 0 | | 4 | 2,7 | 4 | 0,1 | 2,8 | 96% | | |
| mittlerer Dienst insgesamt | 109 | 91 | 18 | 213 | 144,9 | 14 | 6,0 | 0 | 0 | 0 | 28 | 7,6 | 16 | 3,8 | 37 | 30,7 | 0,0 | 0,0 | 341 | 266,6 | 32 | 24,0 | 290,6 | 92% | | |
| insgesamt | 199 | 154 | 45 | 284 | 196,6 | 22 | 12,3 | 1 | 1 | 0 | 33 | 11,0 | 16 | 3,8 | 47 | 38,9 | 1 | 1,0 | 485 | 389,5 | 68 | 58,3 | 447,8 | 87% | | |

| Entgeltgruppen / Besoldungsgruppen | | Fluktuation bis 31.12.2030 | Frauenanteil in % | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|---|----------|----------------------------|-------------------|---|
| Beamt*innen | A13 g.D. | 1 | 0% | 100% |
| | A11 | 1 | 11% | 100% |
| | A10 | 1 | 27% | 100% |
| Tarifbeschäftigte | EG 15 | 1 | 49% | 100% |
| | EG 13 | 5 | 44% | 66% |
| | EG 12 | 12 | 48% | 51% |
| | EG 11 | 7 | 47% | 51% |
| | EG 10 | 6 | 51% | - |
| | EG 9c | 1 | 73% | - |
| | EG 9b | 11 | 57% | - |
| | EG 9a | 5 | 81% | - |
| | EG 8 | 8 | 75% | - |
| | EG 7 | 4 | 66% | - |
| | EG 6 | 10 | 19% | 66% |
| | EG 5 | 1 | 29% | 100% |
| | EG 4 | 1 | 61% | - |
| | EG 3 | 2 | 92% | - |
| | EG 2a | 1 | 47% | 100% |
| Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst | S18 | 1 | 74% | - |
| | S17 | 1 | 88% | - |
| | S16 | 3 | 82% | - |
| | S15 | 3 | 85% | - |
| | S14 | 1 | 84% | - |
| | S12 | 4 | 62% | - |
| | S11b | 3 | 68% | - |
| | S8b | 29 | 92% | - |

123

| Führungsebene | Fluktuation bis 31.12.2030 | Frauenanteil in % | Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------------|---|
| Fachbereichs- und Amtsleitung | 1 | 40% | 100% |
| Bereichsleitung / Abteilungsleitung | 6 | 56% | - |