

- Entwurf -

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Weiterstadt

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der
Stadtverwaltung Weiterstadt auf Grundlage des
Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) und
Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

1. Januar 2024 - 31. Dezember 2029

1. Inhaltsverzeichnis

2.	Vorwort	3
3.	Einleitung.....	4
3.1.	Rechtliche Grundlagen	4
4.	Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	5
4.1.	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
4.2.	Beschäftigte insgesamt	6
4.3.	Beamt*innen	6
4.4.	Beschäftigte TVöD	7
4.5.	Beschäftigte SuE.....	7
4.6.	Auszubildende.....	8
4.7.	Führungskräfte.....	8
4.8.	Beschäftigungsstruktur und Unterrepräsentanz von Frauen	11
4.9.	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	13
4.10.	Höhergruppierungen.....	14
4.11.	Fortbildungsteilnahme.....	14
4.12.	Beurlaubungen (Elternzeit, Pflegezeit, sonstige Beurlaubungen).....	15
4.13.	Elternzeit.....	16
5.	Prognose.....	16
5.1.	Prognose neu zu besetzender Stellen für die Geltungsdauer des FuG	16
6.	Zielvorgaben und Maßnahmen	18
6.1.	Maßnahmen Personalpolitik	18
6.2.	Maßnahmen Führungskräfte	18
6.3.	Maßnahmen für die berufliche Chancengleichheit	19
6.4.	Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
7.	Anhang.....	19
7.1.	Gesetzliche Grundlagen	19
7.2.	Sonstige Daten	Fehler! Textmarke nicht definiert.

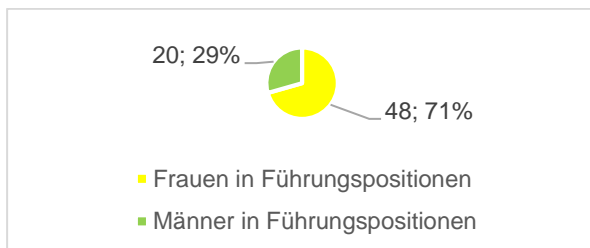
2. Vorwort

Mit diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan, im Folgenden FuG genannt, verfolgt die Stadt Weiterstadt das Ziel, in den eigenen Dienststellen die Chancengleichheit von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten zu fördern, struktureller Benachteiligung von Menschen mit bestimmten Merkmalen entgegenzuwirken bzw. ggf. abzubauen und allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihre vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen zu nutzen. Grundlage hierfür bildet **Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes** und das **Hessische Gleichstellungsgesetz (HGIG)**.

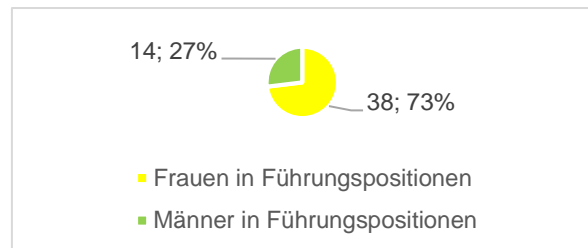
Das Erreichen der Ziele des FuG ist aufgrund des stetigen Bevölkerungswachstums und des daraus resultierenden Mangels an Fachkräften auch aus Sicht der Personalentwicklung der Stadtverwaltung wichtig. Die gezielte Förderung von Frauen und eine familienorientierte Personalpolitik ist für alle Beteiligten von Nutzen und ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Die Förderung von Frauen und die damit einhergehende Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Verwaltung war bereits in der Vergangenheit unser Ziel, welchem wir auch schon ein Stück nähergekommen sind. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei der Stadt Weiterstadt zum Stichtag der Erhebung (31. Dezember 2023) bei 48 von 68 (71%). Im Vergleich zum Stichtag der Erhebung der Daten für den vorangegangenen FuG (2017 – 2022) vom 1. Oktober 2026 weicht der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Weiterstadt um negative 2% ab, denn hier lag er bei 38 von 52 (73%). Die resultiert jedoch daraus, dass die Anzahl der Beschäftigten insgesamt bei der Stadt Weiterstadt angestiegen ist.

31. Dezember 2023



1. Oktober 2016



Auch wenn der Anteil bei über 50 % liegt, müssen wir uns auch weiterhin aktiv dafür einsetzen, die Kompetenzen von Mitarbeiterinnen zu nutzen und Frauen durch gezielte Maßnahmen zu fördern. Die Weiterentwicklung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt ein grundsätzliches und geschlechterübergreifendes Ziel des FuG dar.

Die Verantwortung für den Erfolg und die Umsetzung des FuG tragen, neben dem Magistrat der Stadt Weiterstadt, auch die Personalvertretungen, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Personalabteilung sowie die Mitarbeitenden aller Abteilungen, insbesondere die Führungskräfte. Die Maßnahmen werden im dreijährigen Rhythmus überprüft und auf ihre Wirkung hin modifiziert. Das Gleiche gilt für die Zielvorgaben gemäß § 6 HGIG.

Lassen Sie uns die angestrebten Maßnahmen gemeinsam umsetzen und die Schaffung eines gleichberechtigten und zielorientierten Arbeitsklimas weiter voranbringen.

Ralf Möller
Bürgermeister

3. Einleitung

3.1. Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG)

(1) Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben strukturelle Benachteiligungen von Frauen behoben und die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Gegenstand des FuG sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des FuG, § 6 Absatz 1 HGIG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 HGIG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des HGIG und des daraus resultierenden FuG stellt § 4 Absatz 1 HGIG her: So obliegt die Verpflichtung zum Erreichen der Ziele des FuG der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Die Rolle der internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des FuG besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz HGIG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des FuG.

4. Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

4.1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

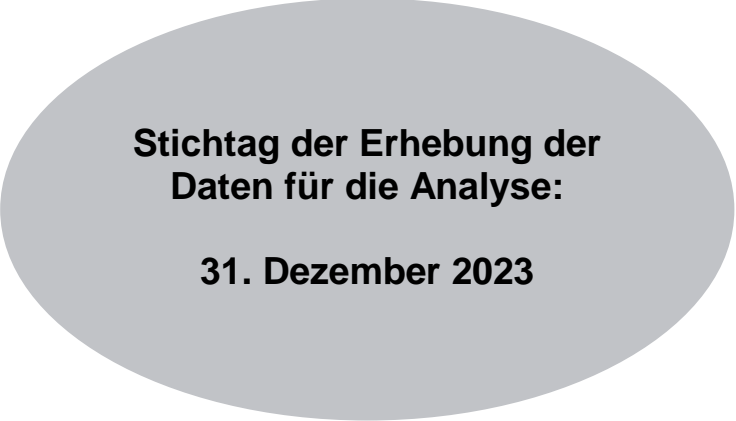
Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männer bei der Stadt Weiterstadt. Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht (m/w/d)
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamt*innen, Beschäftigte nach TVöD, Beschäftigte nach SuE, Auszubildende)
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beamt*innen und Beschäftigten im TvÖD und SuE gewählt werden. Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

Im Folgenden bedeuten die Abkürzungen in den Tabellen:

VZ = Vollzeit
TZ= Teilzeit
ub= unbefristet
b= befristet



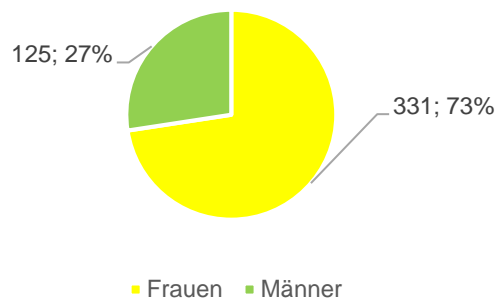
**Stichtag der Erhebung der
Daten für die Analyse:**

31. Dezember 2023

4.2. Beschäftigte insgesamt

Zum Stichtag der Erhebung standen insgesamt **456 Personen** (einschließlich der beurlaubten Mitarbeitenden) in einem Vollzeit - oder Teilzeit-Arbeitsverhältnis (einschließlich geringfügig Beschäftigten Arbeitsverhältnis (befristet und unbefristet) mit der Stadt Weiterstadt. Es wurden hierbei alle Beschäftigungsbereiche (Beamt*innen, Beschäftigte nach TVöD und Beschäftigte nach SuE) berücksichtigt.

Beschäftigte insgesamt	Frauen	Männer	Divers	GESAMT
Beamt*innen	4	6	0	10
Beschäftigte TVöD	119	100	0	219
Beschäftigte SuE	208	19	0	227
	331	125	0	456



4.3. Beamt*innen

Von den insgesamt 456 bei der Stadt Weiterstadt angestellten Personen waren zum Stichtag der Erhebung **10 Personen Beamt*innen** unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen/ Laufbahngruppen).

Davon waren nach Angaben **4 Personen Frauen, 6 Personen Männer** und **0 Personen diversen Geschlechts**. Von den insgesamt 10 Beamt*innen waren **7 Personen in Vollzeit** und **3 Personen in Teilzeit** tätig. **0 Personen** waren zum Stichtag der Erhebung **beurlaubt, in Elternzeit oder Sonderurlaub**.

Beamt*innen	Vollzeit	Teilzeit	Elternzeit/ Sonderurlaub	GESAMT
Frauen	2	2	0	4
Männer	5	1	0	6
Divers	0	0	0	0
	7	3	0	10

4.4. Beschäftigte TVöD

Von den insgesamt 456 bei der Stadt Weiterstadt angestellten Personen waren zum Stichtag der Erhebung **219 Personen Beschäftigte nach TVöD**.

Davon waren nach Angaben **119 Personen Frauen, 100 Personen Männer** und **0 Personen diversen Geschlechts**. Von den insgesamt 219 Beschäftigten nach TVöD waren **136 Personen in Vollzeit** und **77 Personen in Teilzeit** tätig. **6 Personen** waren zum Stichtag der Erhebung **beurlaubt, in Elternzeit oder Sonderurlaub**.

Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit	Elternzeit / Sonderurlaub	GESAMT
Frauen	51	62	6	119
Männer	85	15	0	100
Divers	0	0	0	0
	136	77	6	219

4.5. Beschäftigte SuE

Von den insgesamt 456 bei der Stadt Weiterstadt angestellten Personen waren zum Stichtag der Erhebung **227 Personen Beschäftigte nach SuE**.

Davon waren nach Angaben **208 Personen Frauen, 19 Personen Männer** und **0 Personen diversen Geschlechts**. Von den insgesamt 227 Beschäftigten nach SuE waren **72 Personen in Vollzeit** und **149 Personen in Teilzeit** tätig. **6 Personen** waren zum Stichtag der Erhebung **in Elternzeit oder Sonderurlaub**.

Beschäftigte SuE	Vollzeit	Teilzeit	Elternzeit/ Sonderurlaub	GESAMT
Frauen	62	140	6	208
Männer	10	9	0	19
Divers	0	0	0	0
	72	149	6	227

4.6. Auszubildende

Über einen Zeitraum von 4 Jahren (2020 – 2023) waren bei der Stadt Weiterstadt folgende Ausbildungsberufe mit Auszubildenden besetzt:

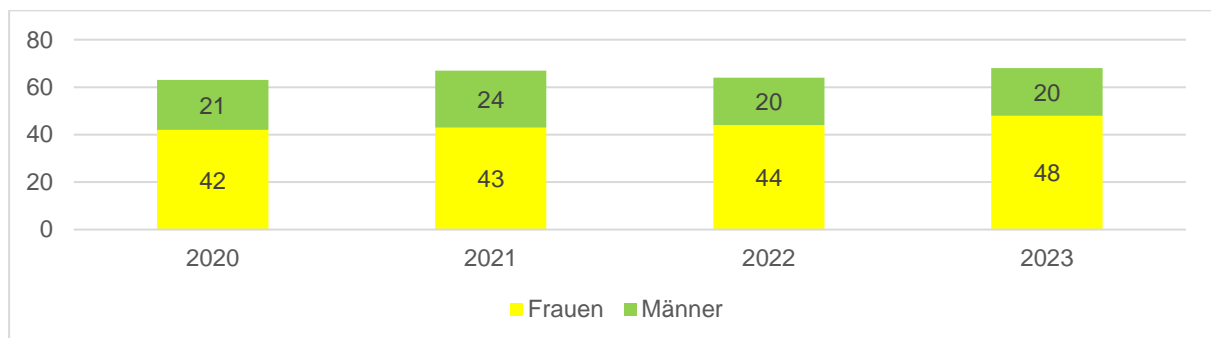
Ausbildungsberufe	2020		2021		2022		2023	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte*r	4	1	3	1	4	1	2	1
Gärtner*in	0	1	0	1	0	1	0	0
Fachkraft für Abwassertechnik	0	1	0	0	0	2	0	2
Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste	1	0	0	0	0	0	0	0
Praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PiVA – Erzieher)	7	0	10	0	11	0	9	0
	12	3	13	2	15	4	11	3

4.7. Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des HGIG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 4 Abs. 1 HGIG).

Entwicklung Führungskräfte gesamt nach Frauen-/Männeranteil

Analyse von Führungskräftestrukturen (Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen, Leitungen KiTa/ Krippe, stellvertretende Leitungen KiTa/ Krippe) über einen Zeitraum von 4 Jahren (2020 – 2023)



Führungskräfte aufgesplittet in Fachbereiche und Positionen

Analyse von Führungskräftestrukturen nach Fachbereichen (Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen, Leitung KiTa/ Krippe, stellvertretende Leitungen KiTa/ Krippe) über einen Zeitraum von 4 Jahren (2020 – 2023)

2020

Bereich	Fachbereichsleitung		Fachdienstleitung/ KiTa/Krippen-Leitung		Stellvertretungen / stellvertretende Leitung KiTa/ Krippe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FB I und Stabstellen	3	3	2	2	1	0
FB II	1	0	3	2	0	0
FB III	0	1	1	2	1	0
FB IV	1	0	2	1	1	0
<i>KiTa/ Krippe</i>	0	0	11	1	9	1
<i>Schulkindbetreuung</i>	0	0	3	0	0	0
FB V	1	1	0	3	0	0
FB VI	0	1	0	2	1	0
Stadtwerke	1	1	0	0	0	0
	7	7	22	13	13	1

2021

Bereich	Fachbereichsleitung		Fachdienstleitung/ KiTa/Krippen-Leitung		Stellvertretungen / stellvertretende Leitung KiTa/ Krippe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FB I und Stabstellen	3	3	2	2	1	0
FB II	1	0	3	3	0	2
FB III	0	1	1	2	1	0
FB IV	1	0	3	1	1	0
<i>KiTa/ Krippe</i>	0	0	11	1	9	1
<i>Schulkindbetreuung</i>	0	0	3	0	0	0
FB V	1	1	0	3	0	0
FB VI	0	1	0	2	1	0
Stadtwerke	1	1	0	0	0	0
	7	7	23	14	13	3

2022

Bereich	Fachbereichsleitung		Fachdienstleitung/ KiTa/Krippen-Leitung		Stellvertretungen / stellvertretende Leitung KiTa/ Krippe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FB I und Stabstellen	3	3	2	2	1	0
FB II	1	0	3	3	0	1
FB III	0	1	1	2	1	0
FB IV	1	0	3	1	1	0
<i>KiTa/ Krippe</i>	0	0	11	1	9	1
<i>Schulkindbetreuung</i>	0	0	3	0	0	0
FB V	1	1	0	3	0	0
FB VI	0	0	1	0	1	0
Stadtwerke	1	1	0	0	0	0
	7	6	24	12	13	2

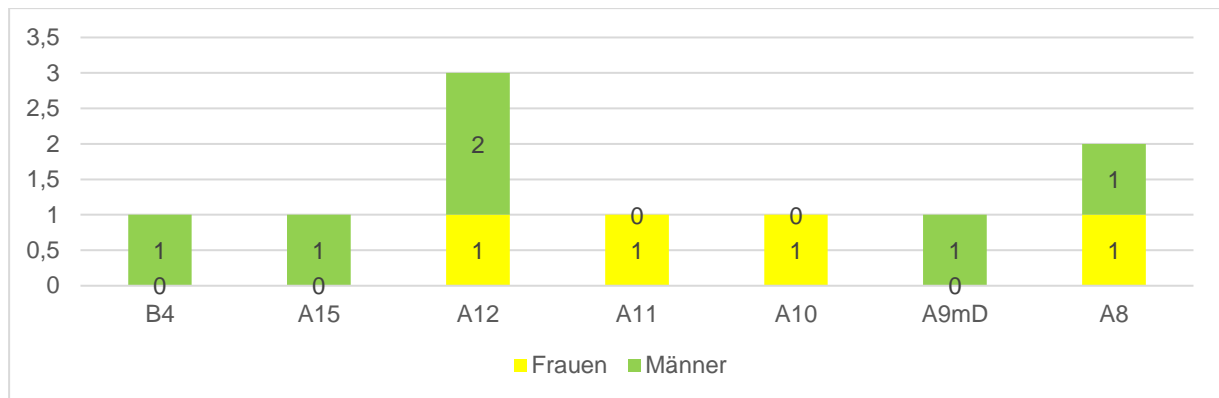
2023

Bereich	Fachbereichsleitung		Fachdienstleitung/ KiTa/Krippen-Leitung		Stellvertretungen / stellvertretende Leitung KiTa/ Krippe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FB I und Stabstellen	3	3	2	2	1	0
FB II	1	0	3	3	0	1
FB III	0	1	1	2	1	0
FB IV	1	0	3	1	1	0
<i>KiTa/ Krippe</i>	0	0	11	1	10	1
<i>Schulkindbetreuung</i>	0	0	4	0	0	0
FB V	1	1	0	3	0	0
FB VI	1	0	2	0	1	0
Stadtwerke	1	1	0	0	0	0
	8	6	26	12	14	2

4.8. Beschäftigungsstruktur und Unterrepräsentanz von Frauen

Analyse der Beschäftigungsstruktur und Darstellung der Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen zum Stichtag der Erhebung 31. Dezember 2023

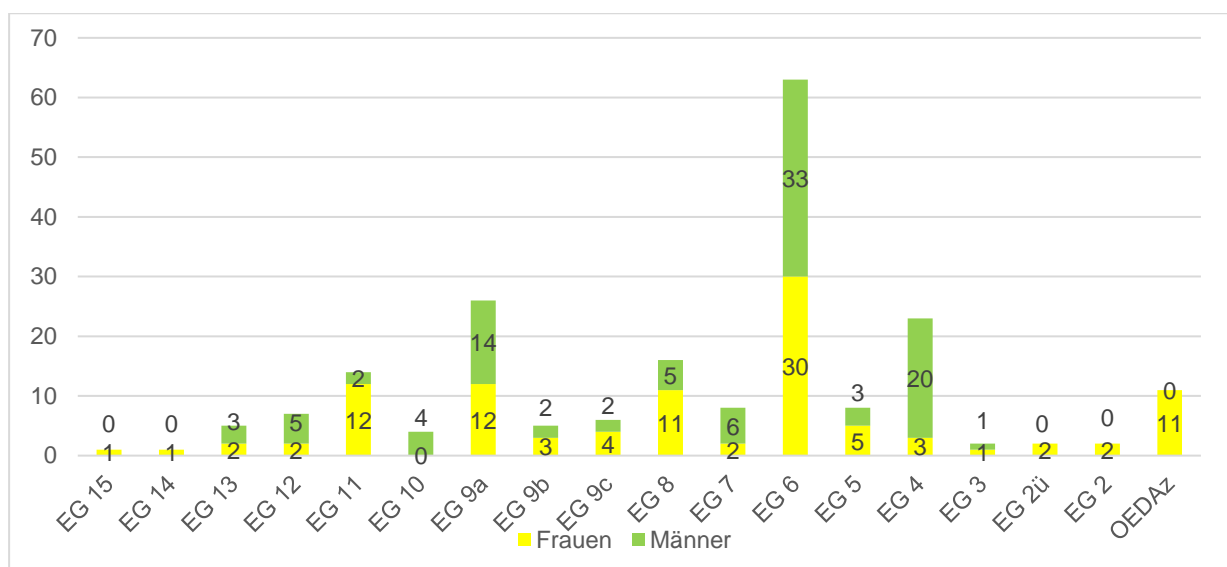
Repräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe der Beamt*innen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) – nur in den Besoldungsgruppen die besetzt sind



In folgenden Besoldungsgruppen unter den Beamt*innen sind Frauen mit weniger als 50 % vertreten und damit unterrepräsentiert:

B4 (Bürgermeister), A15, A12, A9mD, A8

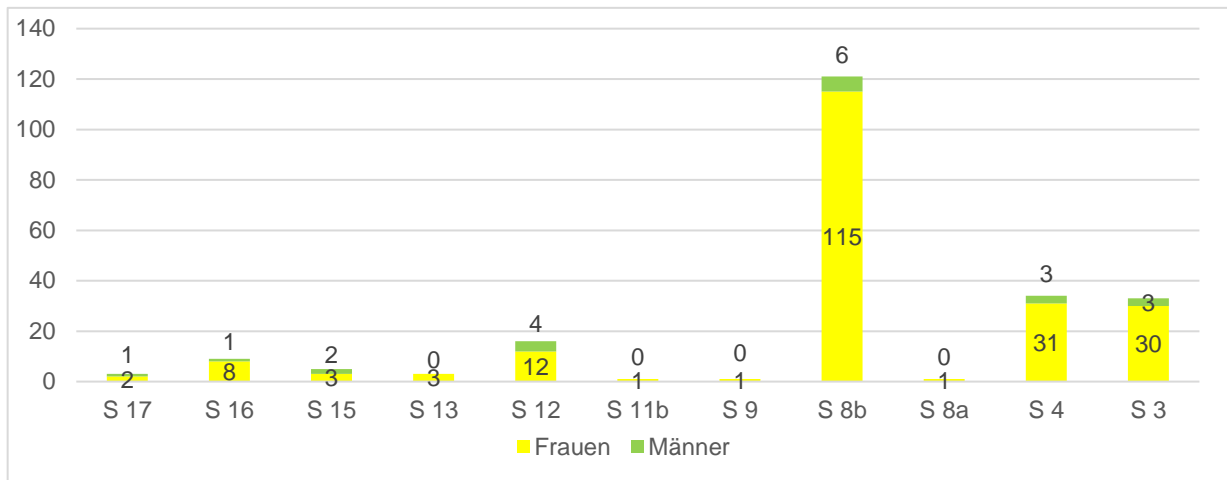
Repräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe der Beschäftigten TVÖD – nur in den Entgeltgruppen die besetzt sind



Unter den Beschäftigten sind Frauen in folgenden Entgeltgruppen unterrepräsentiert, da sie mit weniger als 50 % vertreten sind:

EG 13, EG 12, EG 10, EG 9a, EG 07, EG 06, EG 04

Repräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe der Beschäftigten SuE – nur in den Entgeltgruppen die besetzt sind



In keiner Entgeltgruppe unter den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen mit weniger als 50 % vertreten und damit unterrepräsentiert.

4.9. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 14 Abs. 1 HGIG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 14 Absatz 7 HGIG.

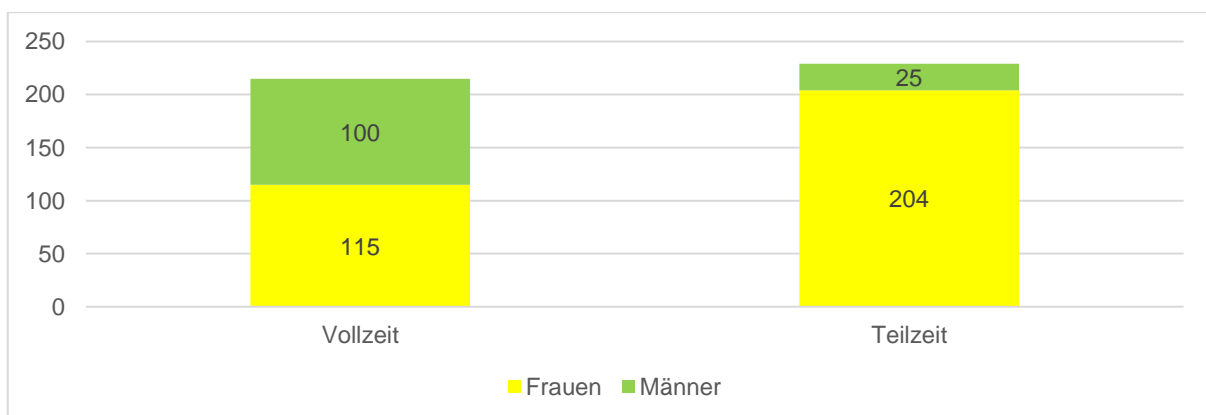
Eine Analyse der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle orientiert sich an der Aufteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit:

- **Teilzeit:** alle Arbeitszeitmodelle unter 39Std/ Woche
- **Vollzeit:** Arbeitszeit 39Stunden/ Woche

Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit

Zum Zeitpunkt der Erhebung 31.Dezember 2023

	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamt*innen	2	5	2	1
Beschäftigte TVöD	51	85	62	15
Beschäftigte SuE	62	10	140	9
	115	100	204	25



4.10. Höhergruppierungen

Über einen Zeitraum von 4 Jahren (2020 - 2023) gab es folgende Höhergruppierungen ab EG 9

Höhergruppierungen ab EG9				
Jahr	Frauen		Männer	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
2020	1	2	7	1
2021	2	1	6	2
2022	7	4	1	0
2023	4	4	3	0
	14	11	17	3

4.11. Fortbildungsteilnahme

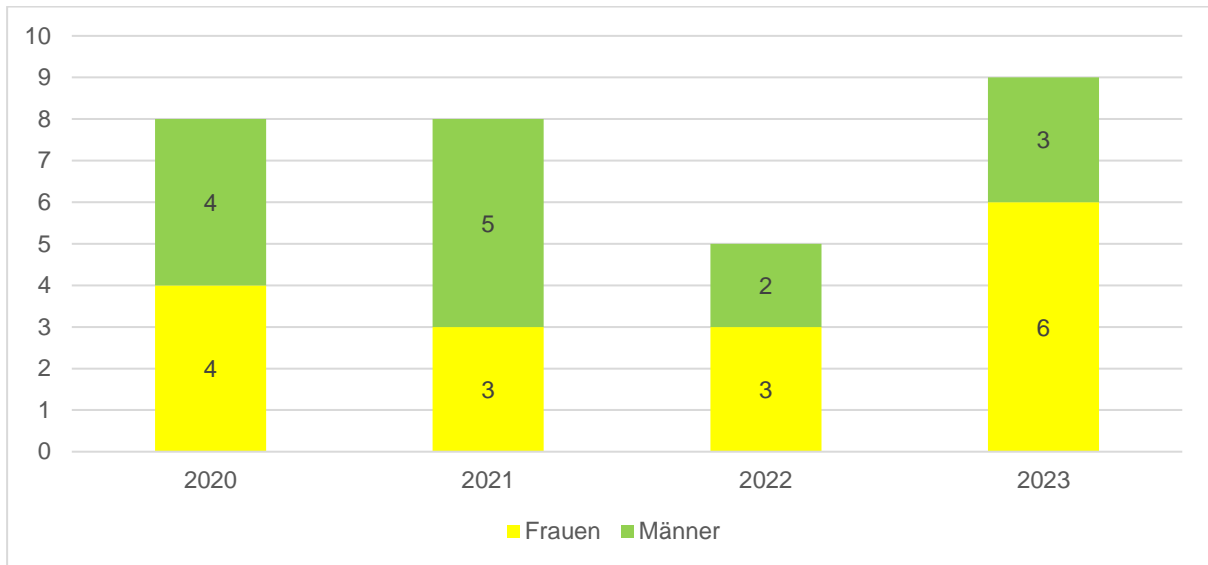
Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das HGIG enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 HGIG).

Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter allen Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

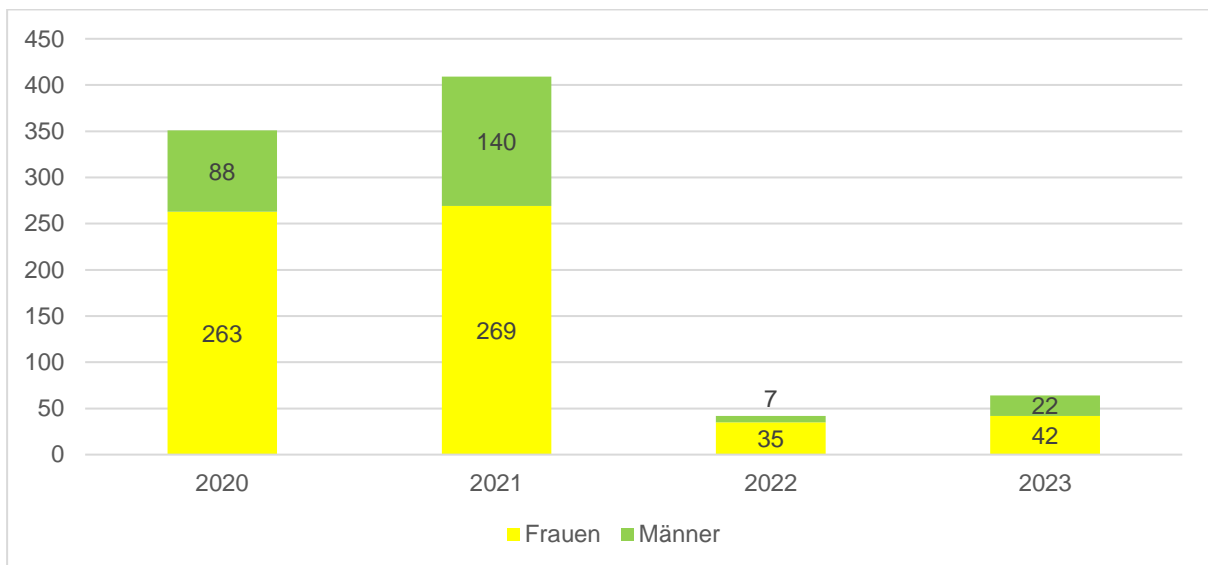
Teilnahme an Fortbildungen					
Jahr	Art der Fortbildung	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
2020	Verwaltungsfachwirt	0	0	0	0
2021	Verwaltungsfachwirt	1	0	1	0
	Berufsbegleitenden Fernstudien- engang	1	0	0	0
2022	Verwaltungsfachwirt	1	0	1	0
	Berufsbegleitenden Fernstudien- engang	1	0	1	0
2023	Verwaltungsfachwirt	0	0	2	0
	Berufsbegleitenden Fernstudien- engang	0	0	1	0
	Führungs- und Nachwuchs- kräfte Förderprogramm	1	0	1	0
		5	0	7	0

4.12. Beurlaubungen (Elternzeit, Pflegezeit, sonstige Beurlaubungen)

Beurlaubungen insgesamt



Beurlaubungen nach Dauer in Arbeitstagen



4.13. Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil über einen Zeitraum von 4 Jahren (2020 – 2023) nach Anzahl und nach Dauer der Elternzeit

Jahr	Anzahl		Dauer in Arbeitstagen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2020	15	3	2802	94
2021	11	2	1849	76
2022	13	2	1771	47
2023	16	1	2906	87
	55	8	9328	304

5. Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des FuG voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben.

5.1. Prognose neu zu besetzender Stellen für die Geltungsdauer des FuG

Die Ermittlung der Prognosezahlen erfolgt auf der Grundlage des gesetzlichen Renteneintritts.

Neu zu besetzende Stellen Beamt*innen nach Laufbahngruppen

Eingruppierung	Stellenbestand insgesamt	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		
			2024	2025	2026
B4	1	Frauen	0	1	0
A15	1	Frauen	0	0	0
A12	3	Frauen	0	0	0
A11	1	Männer	0	0	0
A10	1	Männer	0	0	1
A9mD	1	Frauen	0	0	0
A8	2	Frauen	0	0	0
	10		0	1	1

Innerhalb der nächsten drei Jahre (2024-2026) werden voraussichtlich 2 Stellen neu zu besetzen sein. Davon 1 Wahlbeamter/ Wahlbeamtin (Bürgermeister).

Neu zu besetzende Stellen Beschäftigte TVöD nach Eingruppierung

Eingruppierung	Stellenbestand insgesamt	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		
			2024	2025	2026
EG15	1	Männer	0	0	0
EG14	1	Männer	0	0	0
EG13	5	Frauen	0	0	0
EG12	7	Frauen	0	0	0
EG11	14	Männer	1	0	0
EG10	4	Frauen	0	0	0
EG9a	26	Frauen	3	0	1
EG9b	5	Ausgleich	0	0	0
EG9c	6	Männer	0	0	0
EG8	16	Männer	2	1	0
EG7	8	Frauen	0	0	0
EG6	63	Frauen	6	3	2
EG5	8	Ausgleich	1	0	0
EG4	23	Frauen	3	1	1
EG3	2	Ausgleich	0	0	0
EG2ü	2	Männer		0	0
EG2	17	Männer	3	0	0
OEDAz	11	Männer	0	0	0
	219		19	5	4

Innerhalb der nächsten drei Jahre (2024-2026) werden voraussichtlich 28 Stellen neu zu besetzen sein.

Neu zu besetzende Stellen Beschäftigte SuE nach Eingruppierung

Eingruppierung	Stellenbestand insgesamt	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		
			2024	2025	2026
S17	3	Männer	0	1	0
S16	9	Männer	0	0	0
S15	5	Männer	0	0	0
S13	3	Männer	0	0	0
S12	16	Männer	1	0	0
S11b	1	Männer	0	0	0
S9	1	Männer	0	0	0
S8a	1	Männer	0	1	0
S8b	121	Männer	7	2	1
S4	34	Männer	11	2	3
S3	33	Männer	12	0	1
	227		31	6	5

Innerhalb der nächsten drei Jahre (2024-2026) werden voraussichtlich 28 Stellen neu zu besetzen sein.

6. Zielvorgaben und Maßnahmen

Die Zielvorgaben des FuG beruhen auf der Grundlage der Ist-Analyse vom 31. Dezember 2023 sowie auf der Analyse einiger Daten aus den Jahren 2020 - 2023.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation Stellen mit Frauen besetzt, bis Parität erreicht ist.

Konkret für Weiterstadt bedeutet das:

Die Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadt Weiterstadt ist zum Stichtag der Erhebung in folgenden Positionen vorhanden:

Beamt*innen:	B4 (Bürgermeister), A15, A12, A9mD, A8
Beschäftigte TVöD:	EG 13, EG 12, EG 10, EG 9a, EG 07, EG 06, EG 04
Beschäftigte SuE:	keine

6.1. Maßnahmen Personalpolitik

1. Eine vorausschauendes Personalentwicklungskonzept ist Grundvoraussetzung für berufliche chencegleichheit von Männern und Frauen.
2. Ziel ist, bei der Besetzung von Stellen, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Besoldungs- und Entgeltgruppen zu beseitigen. Hier sollen gezielt, Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienarbeit erworbenen wurden berücksichtigt werden (z.B. Organisationsfähigkeit, Zeitmanagement)
3. Teilnahme an den Intitiativen wie dem Boys Day und Girls Day, um Jugendliche ab der dazu zu ermutigen, Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu gewinnen, die traditionell vom jeweils anderen Geschlecht dominiert werden. Dies kann auch langfristig der Gewinnung von neuen Auszubildenden dienen.

6.2. Maßnahmen Führungskräfte

1. In § 4 HGIG wird insbesondere die Verantwortlichkeit der Führungskräfte bei der Erreichung der Ziele hervorgehoben. So haben Führungskräfte 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. Sie tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.
2. Führungskräfte motivieren ihre weiblichen Beschäftigten im Rahmen der Mitarbeiter*innen-Jahresgespräche, sich für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren, bzw. sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.

3. Führungskräfte entwickeln Ideen, wie der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden kann.
4. Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben und Projekte geschlechtergerecht verteilt werden, sie berücksichtigen hier auch besonders die Teilzeitkräfte.
5. Alle Informationen, die berufliches Weiterkommen betreffen, werden auch beurlaubten Mitarbeitenden weitergegeben.

6.3. Maßnahmen für die berufliche Chancengleichheit

1. Die Analyse der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen aus den Jahren 2020 – 2023 hat ergeben, dass von 12 Personen, die an weiterqualifizierenden Fortbildungen teilgenommen haben, 0 in Teilzeit beschäftigt waren. Um mehr Beschäftigten in Teilzeit einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, gilt es auch Teilzeitkräfte zur Teilnahme an weiterbildenden Fortbildungsmaßnahmen zu ermutigen bzw. über ihre Möglichkeiten aufzuklären.

6.4. Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Die Analyse der Inanspruchnahme von Elternzeit aus den Jahren 2020 – 2023 hat ergeben, dass von insgesamt 63 Personen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, 8 Personen Väter waren. Hier gilt es, werdende Väter besser über ihre Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Elternzeit – auch über die sogenannten Vätermonate hinaus – aufzuklären.

7. Anhang

7.1. Gesetzliche Grundlagen

- Gesetzestext HGIG (derzeit geltende Fassung)