



Stand 21.07.2026

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2026 – 2030



Inhalt

1.	Präambel und strategische Zielsetzung	4
1.1	Grundlagen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	4
1.2	Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik	4
2.	Bestandsaufnahme der Personalstruktur	5
2.1	Beschäftigtenstruktur	5
2.2	Führungskräfte	7
2.3	Altersstruktur	9
2.4	Teilzeit, Elternzeit und Pflege	9
2.5	Ausbildungsstruktur	10
3.	Analyse der Unterrepräsentanz	11
3.1	Rechtliche Grundlagen	11
3.2	Unterrepräsentierte Bereiche	11
3.3	Bereiche mit niedrigem Männeranteil	12
3.4	Zielvorgaben	13
4.	Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung	13
4.1	Personalgewinnung und Stellenbesetzung	13
4.2	Personalförderung und -entwicklung	14
4.3	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	15
4.4	Betriebliches Gesundheitsmanagement	16
4.5	Besonderer Schutz, Fürsorgepflicht und psychische Belastungen	17
4.6	Sprachliche Gleichstellung und Kommunikation	18
5.	audit berufundfamilie	18
5.1	Umsetzungsstrategie und -struktur vom audit berufundfamilie	18
	Handlungsfeld 3: Arbeitsort	19
	Handlungsfeld 4: Information und Kommunikation	19
	Handlungsfeld 5: Führung	20
	Handlungsfeld 6: Personalentwicklung	20
	Handlungsfeld 8: Service für Familien	20

5.2	Evaluation und Fortschreibung	21
6.	Personalentwicklung und zukünftige Bedarfe	21
6.1	Altersbedingte Fluktuation	21
6.2	Ausbildungsstrategie	22
6.3	Fachkräftegewinnung	22
6.4	Qualifizierungsmaßnahmen	22
7.	Inkrafttreten und Geltungsdauer	23
8.	Anlagen	24
	Anlage 1 (Übersicht Besoldung und Eingruppierung)	24
	Bereich Verwaltung	24
	Bereich Beamtinnen/Beamte	25
	Bereich Handwerk und Technik (gewerblicher Bereich)	26
	Bereich Sozial- und Erziehungsdienst	27
	Anlage 2 (Altersstruktur)	28
	Bereich Verwaltung	28
	Bereich Beamtinnen/Beamte	29
	Bereich Technik und Handwerk (gewerblicher Bereich)	30
	Bereich Sozial- und Erziehungsdienst	31
	Anlage 3 (Zielvorgaben nach Bereichen)	32
	Bereich Sozial- und Erziehungsdienst	32
	Bereich Handwerk und Technik (gewerblicher Bereich)	33

1. Präambel und strategische Zielsetzung

1.1 Grundlagen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FuGI-Plan) gilt für die Jahre 2026 bis 2030.

Auf der Grundlage des [Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes \(HGIG\)](#) will die Stadt Bad Vilbel fortwährend mit Hilfe des FuGI-Plans die Chancengleichheit von Frauen und Männern sicherstellen, über deren Einhaltung und Zielerreichung die seit dem 01.04.2023 für diese Aufgabe in Vollzeit freigestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wacht.

Als weitere [Ziele](#) nennt das HGIG die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Fachbereichen, Fachdiensten und vergleichbaren Organisationseinheiten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des FuGI-Plans realisiert werden. Die Umsetzung der Vorgaben des FuGI-Plans ist damit eine zentrale Führungsaufgabe.

Alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welchen keine Führungsfunktion obliegt, sind zugleich dazu aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Das heißt, die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des FuGI-Plans in der Praxis umzusetzen.

1.2 Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik

Besonders hervorzuheben ist, dass die Stadtverwaltung Bad Vilbel seit dem 31.05.2024 mit dem [audit berufundfamilie](#) zertifiziert ist. Das audit berufundfamilie gilt bundesweit als etabliertes Qualitätssiegel für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Gegenwärtig führen 943 Institutionen diese Auszeichnung, darunter 456 unter anderem aus dem klassischen kommunalen Bereich sowie Landes- und Bundesministerien.

Die für die Stadt Bad Vilbel geplanten bzw. relevanten Umsetzungsmaßnahmen sind in den einzelnen Handlungsfeldern in der Rubrik „Vereinbarung von Beruf, Pflege und Familie“ abgebildet.

Neben der Kinderbetreuung kümmern sich viele Beschäftigte zunehmend um pflegebedürftige Angehörige. Mit dem audit berufundfamilie wurden Maßnahmen hierzu im Handlungsfeld 8: „Service für Familien“ festgelegt.

Überwiegend sind es Frauen, die ihre Arbeitszeit, oft aufgrund der Übernahme von Care-Arbeit (Kindererziehung, Pflege etc.) reduzieren. Häufig ist es aufgrund der Dreifachbelastung Beruf, Kinder und Pflege nur durch eine Stundenreduzierung möglich, diese Aufgaben zu leisten. Ziel sollte es jedoch sein, die Frauen zu ermutigen, ihre Stunden wieder zu erhöhen, sobald dies für sie möglich ist.

Neben dem audit berufundfamilie trat die Stadt Bad Vilbel im Dezember 2025 der [Charta „Beruf und Pflege vereinbaren“](#) bei.

Die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird jährlich vom Hessischen Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege (HMFG) an hessische Unternehmen und Organisationen verliehen, die sich freiwillig für eine pflegesensible Personalpolitik und Unternehmenskultur engagieren.

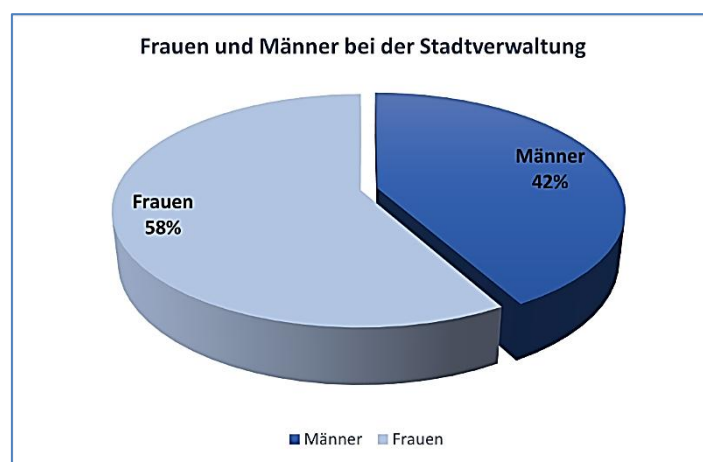
2. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Grundlage des FuGI-Plans ist die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, die folgendes beinhaltet:

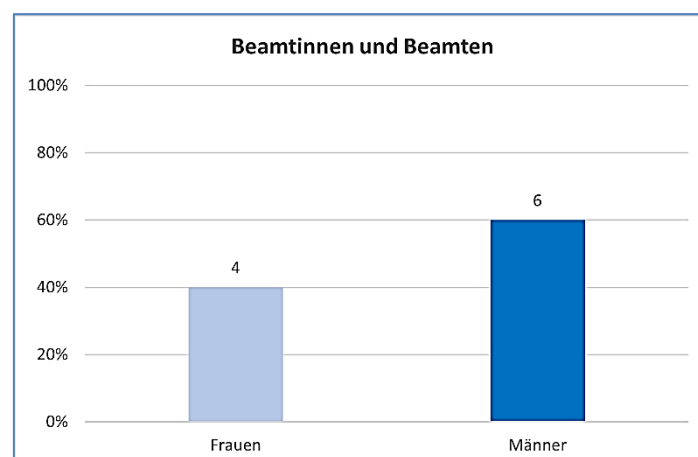
1. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
2. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
3. die Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen,
4. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern und
5. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdende Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

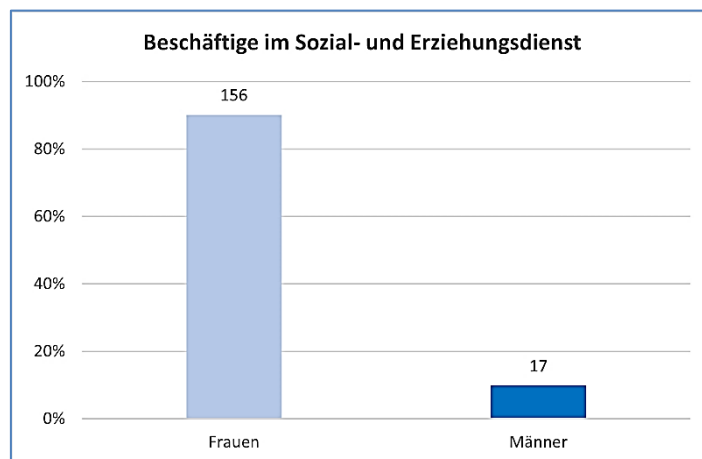
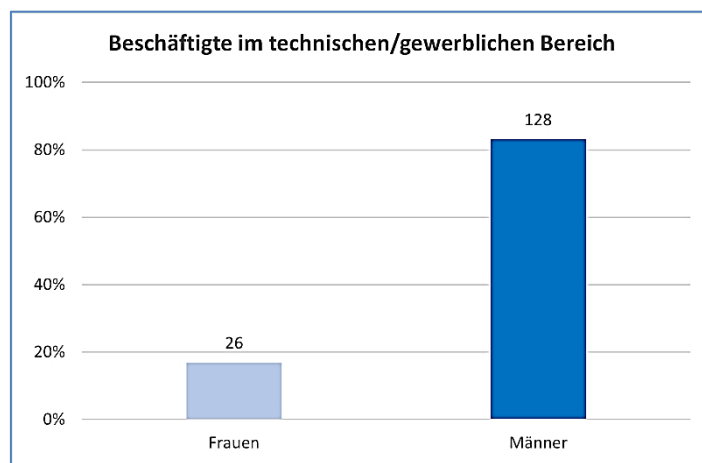
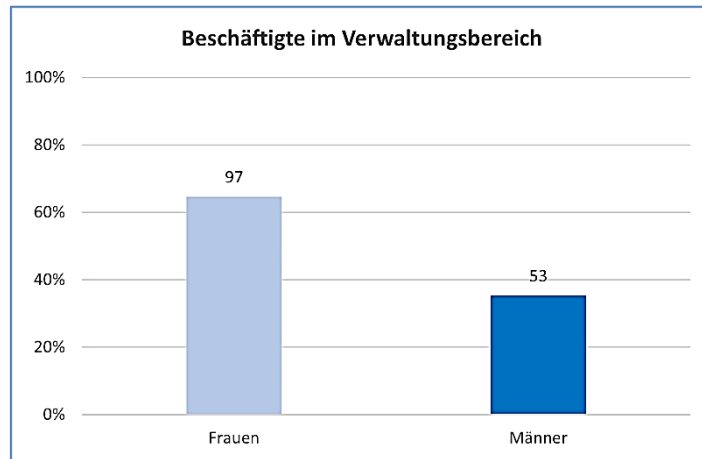
2.1 Beschäftigtenstruktur

Zum Auswertungstichtag 30.06.2025 sind bei der Stadt Bad Vilbel 487 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Im Hinblick auf die **geschlechterspezifische Verteilung** stellt sich die Beschäftigungssituation wie folgt dar:



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen sich auf die einzelnen **Bereiche** (Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte im Verwaltungsbereich, im technischen/gewerblichen Bereich, im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes) folgendermaßen:





2.2 Führungskräfte

Zum Auswertungstichtag 30.06.2025 beschäftigt die Stadt Bad Vilbel 41 Führungskräfte, davon 23 Frauen und 18 Männer. Von den 23 weiblichen Führungskräften sind 12 im Bereich der Kindertageseinrichtungen beschäftigt.

Fachbereich/Fachdienst Kindertagesstätten Betriebseinrichtungen	Weiblich	Männlich
FB Hauptverwaltung		X
FD Allgemeine Verwaltung ¹	X	
FD Recht, Vergabe u. Beschaffung	X	
FD Personalverwaltung ²	N.N.	N.N.
FD Bürgerservices ³	X	
FD Digitalisierung/Smart City		X
FB Finanzverwaltung		X
FD Stadtkasse	X	
FD Kämmerei u. Steuern		X
FB Rechnungsprüfungsamt		X
FB Kultur		X
FD Veranstaltungen	X	
FD Stadthallen und Kulturhäuser	X	
FD Burgfestspiele ⁴	N.N.	N.N.
FD Stadtbibliothek	X	
FB Öffentliche Sicherheit u. Ordnung		X
FD Brandschutz, Katastrophenschutz u. Zivilschutz		X
FD Gewerbe u. Markt	X	
FD Straßenverkehrsbehörde		X
FB Technische Dienste/Bauwesen		X
FD Planung u. Stadtentwicklung		X
FD Infrastruktur Kanal und Straßen		X
Kanalunterhaltung		X
Kläranlage		X
FD Abfallwirtschaft und Grünflächenpflege		X
FD Hochbau/Gebäudeunterhaltung		X
FD Liegenschaftsverwaltung	X	

¹ Nach dem Auswertungstichtag zum 30.06.2025 erfolgte die interne komm. Besetzung zum 20.04.2026 durch einen Kollegen.

² Nach dem Auswertungstichtag zum 30.06.2025 erfolgte die interne Besetzung zum 01.10.2025 durch eine Kollegin.

³ Nach dem Auswertungstichtag zum 30.06.2025 erfolgte die interne Besetzung zum 01.12.2025 durch einen Kollegen.

⁴ Die Fachdienstleitung Burgfestspiele wird von der Fachbereichsleitung Kultur wahrgenommen.

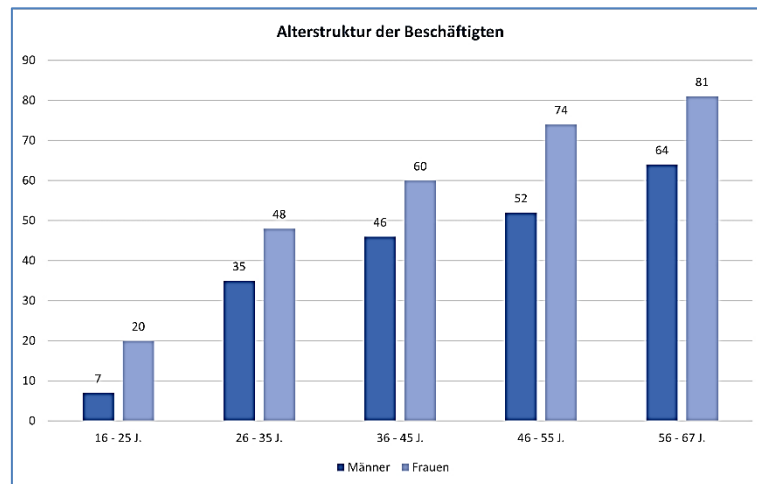
Fachbereich/Fachdienst Kindertagesstätten Betriebseinrichtungen	Weiblich	Männlich
FB Soziale Sicherung		X
FD Seniorenbüro, Wohnungswesen, Flüchtlingsbetreuung	X	
FD Kinder- u. Jugendbüro		X
FD Kinder in Tagesbetreuung (Kita-Büro) ⁵	X	
Kita Kunterbunt	X	
Kita Rasselbande	X	
Kita Löwenburg	X	
Kita Auenland	X	
Kita Zwergenburg	X	
Kita Villa Wichtelstein	X	
Kita Zauberburg	X	
Kita Trauminsel ⁶	X	
Kita Wirbelwind	X	
Kita Kinderwelt	X	
Kita Quellenhüpfer	X	
Familienzentrum Quellenpark	X	
Gesamtanzahl:	23	18

⁵ Nach dem Auswertungstichtag zum 30.06.2025 erfolgte die interne Besetzung zum 01.10.2025 durch einen Kollegen.

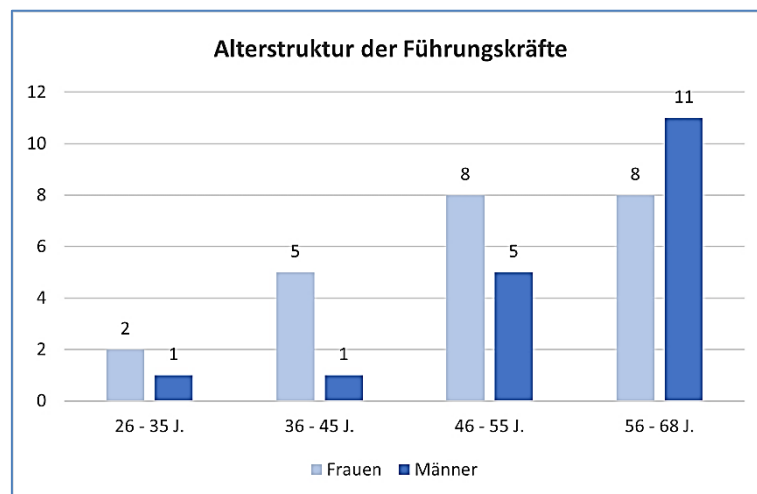
⁶ Nach dem Auswertungstichtag zum 30.06.2025 erfolgte die interne Besetzung zum 01.01.2026 durch einen Kollegen.

2.3 Altersstruktur

Die Altersstruktur der Beschäftigten stellt sich getrennt nach Frauen und Männern wie folgt dar:

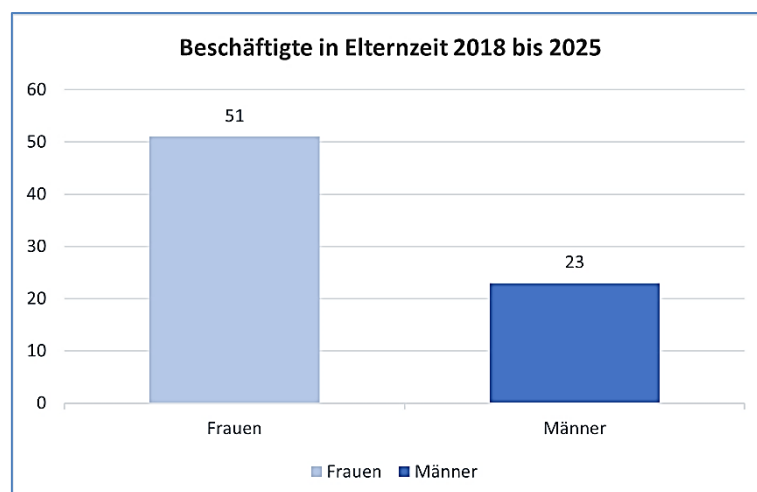


Die Altersstruktur der Führungskräfte stellt sich getrennt nach Frauen und Männern wie folgt dar:



2.4 Teilzeit, Elternzeit und Pflege

Im Zeitraum von 2018 bis 2025 befanden sich 51 Frauen und 23 Männer in Elternzeit.

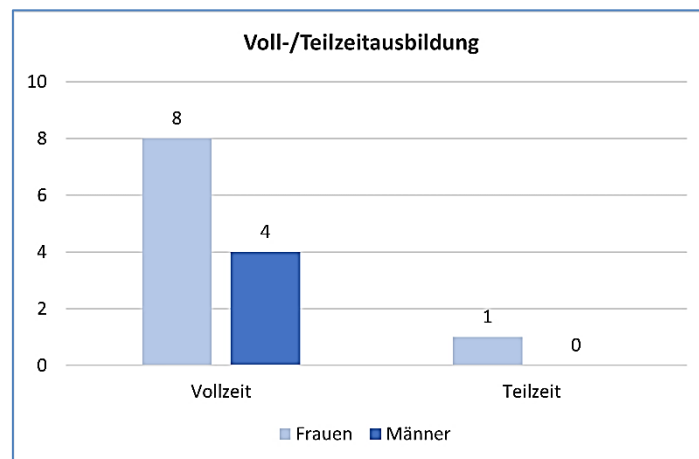


2.5 Ausbildungsstruktur

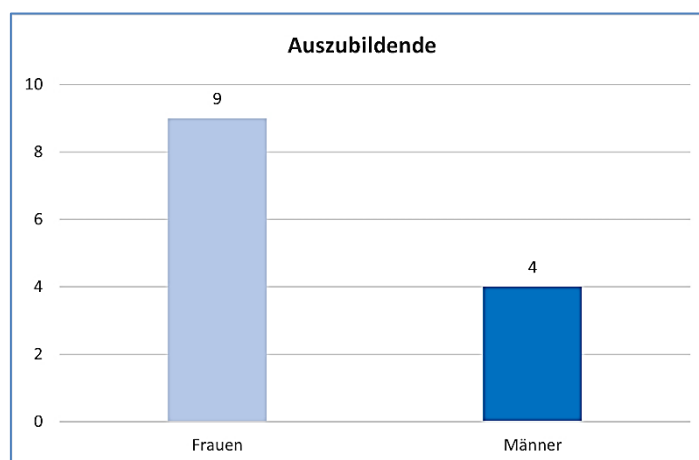
Ausbildungsberufe

Ausbildungsberuf	Anzahl Azubis	davon Frauen	Anteil Frauen in v.H.
Verwaltungsfachangestellte/r	4	4	100
Fachkraft für Medien und Informationsdienste	0	0	0
Gärtner/in (Fachrichtung Zierpflanzenbau)	2	2	100
Fachkraft für Abwassertechnik Neu: Umwelttechnologe/-technologin – Abwasserbewirtschaftung	1	0	0
Praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA/PravA) zur/zum staatlich anerkannten Erzieher/in	1	1	100
Berufspraktikanten Soziale Arbeit	3	2	66,67
Fachoberschulpraktikanten Sozialwesen	2	0	0

Die Verteilung nach **Voll- und Teilzeitausbildung** ist in der folgenden Grafik dargestellt.



Die **Geschlechterverteilung** der Auszubildenden stellt sich getrennt nach Frauen und Männer wie folgt dar:



3. Analyse der Unterrepräsentanz

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen unterliegt der laufenden Beobachtung und wird vor jeder beabsichtigten Personalmaßnahme überprüft.

3.1 Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 3 Abs. 5 HGIG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt werden.

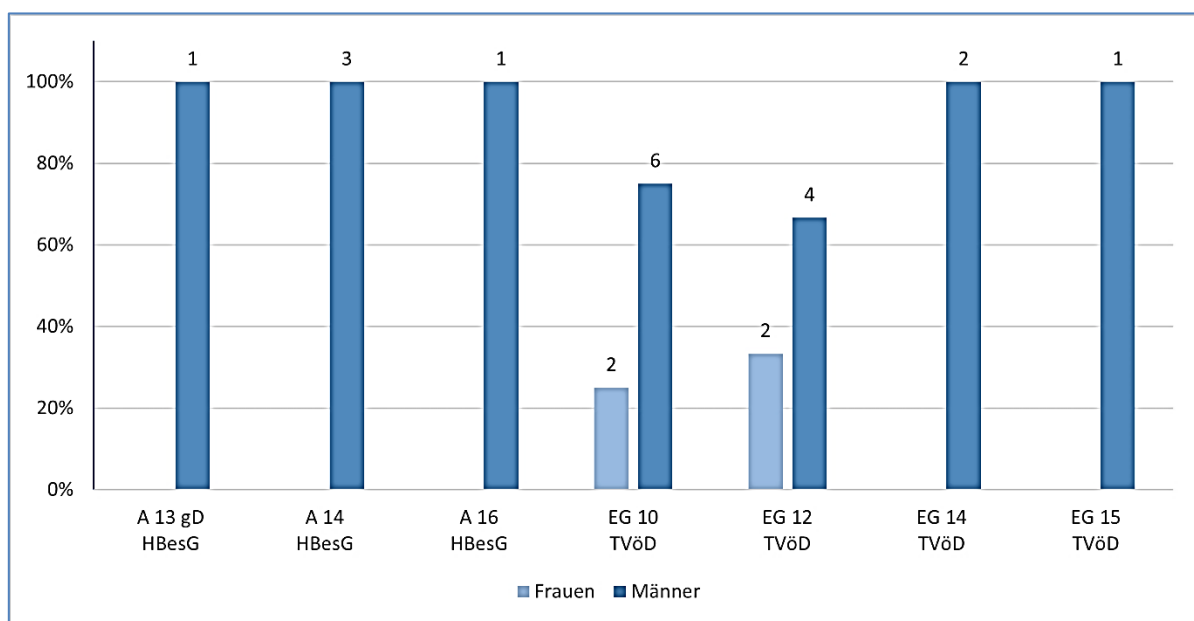
3.2 Unterrepräsentierte Bereiche

Die Bewerberlage im zurückliegenden Berichtszeitraum hat leider zu keiner Änderung der Unterrepräsentanz geführt. Im Bereich der Ingenieursstellen (Hoch- wie Tiefbau) wurden zuletzt vermehrt Frauen eingestellt. Dies ist auch auf eine entsprechende Bewerberlage zurückzuführen, die es in der Vergangenheit nicht gegeben hat.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die Anforderungen des Anforderungsprofils erfüllen und ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eine Berücksichtigung im Auswahlverfahren rechtfertigen. Die Praxis zeigt, dass insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen häufig keine ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerbungen durch Frauen eingeht. Damit sind die Möglichkeiten seitens der Stadt Bad Vilbel als Arbeitgeberin, um auf die gesetzliche Anforderung zu reagieren, nur sehr begrenzt.

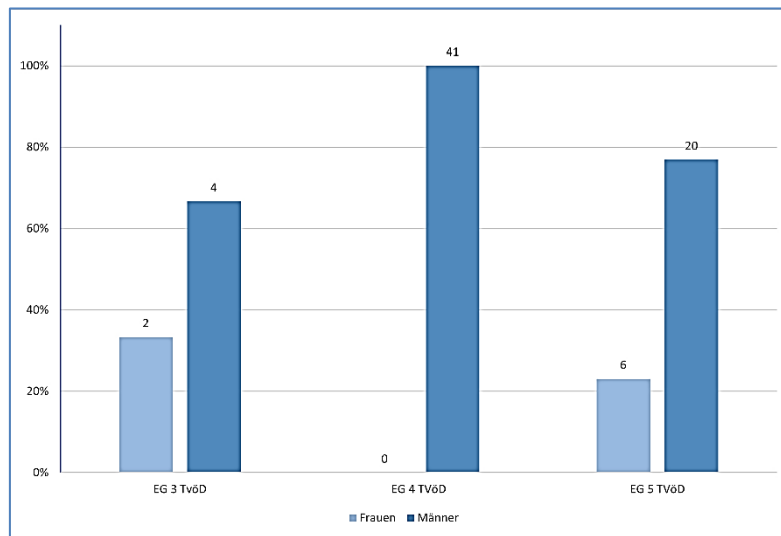
Zum Auswertungstichtag 30.06.2025 sind Frauen bei der Stadt Bad Vilbel in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

Im Beamtenbereich ab Besoldungsgruppe A 13 gD Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) und im Bereich **Verwaltung** in der Entgeltgruppe EG 10, EG 12, EG 14 und EG 15 TVöD. Die B-Besoldungsgruppen wurden nicht aufgeführt, da es sich um Stellen handelt, die nicht durch das Personalauswahlverfahren besetzt werden und somit keine Ziele gesetzt werden können.



Im Bereich **Technik und Handwerk** (u.a. gewerblicher Bereich, Bäder, Kläranlage) in den Entgeltgruppen EG 3 bis EG 10 und EG 12. In den Entgeltgruppen EG 6 bis EG 10 sowie EG 12 ist keine Frau beschäftigt. Auf eine grafische Aufbereitung wurde daher verzichtet. Der vorangegangene FuGI-Plan konnte bei der Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich Technische Dienste insbesondere bei den Technikerinnen Erfolge erzielen. Von zwei Stellen wurden diese zwei Stellen mit Frauen besetzt, eine Stelle neu geschaffen und mit einer Frau besetzt. Im gewerblichen Bereich (u.a. Betriebshof) ist aufgrund mangelnder Bewerbung von Frauen mit entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach wie vor eine Unterrepräsentanz gegeben.

In den Entgeltgruppen EG 3 bis EG 5, beispielsweise Reinigungskräfte, Gärtnerinnen und Gärtner, besteht eine teilweise Beschäftigung von Frauen. Hier stellt sich die Situation wie nachstehend dargestellt dar:



Für den Bereich **Informationstechnik** wurde am 01.02.2024 der Fachdienst Digitalisierung/Smart City neu geschaffen. Dieser ist derzeit männerdominiert. Bei zu besetzenden Stellen im Bereich der IT sind die Stellen unabhängig von der Entgeltgruppe Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu übertragen, bis in diesem Bereich eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Umsetzung der Zielsetzung wird dadurch erschwert, dass für IT-Stellen vielfach nur wenige oder keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen eingehen. Die Möglichkeiten der Stadt Bad Vilbel, den Frauenanteil über Stellenbesetzungen zu erhöhen, sind deshalb derzeit eingeschränkt. Zum Auswertungszeitpunkt 30.06.2025 waren im Fachdienst Digitalisierung/Smart City eine Frau und fünf Männer beschäftigt.

3.3 Bereiche mit niedrigem Männeranteil

Der Bereich **Sozial- und Erziehungsdienst** ist weit gefasst und gehört zum Fachbereich Soziale Sicherung. Hierzu gehören das Kinder- und Jugendbüro mit den Jugendzentren, der FD Seniorenbüro, Wohnungswesen und Flüchtlingsbetreuung, das Familienzentrum Quellenpark und die Kindertagesstätten. Der Sozial- und Erziehungsdienst ist ein frauendominierter Bereich, jedoch konnte der Männeranteil in diesem Bereich erhöht werden. In 2018 waren es insgesamt zehn Männer und in 2025 sind es 19 Männer in diesem Bereich beschäftigt. Das Ziel ist folglich der Erhalt des jetzigen Besetzungsanteils. Weiterhin ist es wünschenswert, dass in sozialen Berufen vermehrt Männer eingestellt werden, um sich einer paritätischen Besetzung anzunähern.

3.4 Zielvorgaben

Gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG soll der FuGI-Plan für jeweils drei Jahre verbindliche prozentuale Zielvorgaben auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten ([Drei-Jahres-Ziel](#)).

Die in der Tabelle (Anlage 3) aufgeführten, konkreten Zielvorgaben beschreiben die Möglichkeit der Stadtverwaltung Bad Vilbel, den Frauenanteil in den nächsten drei Jahren den gesetzlichen Vorgaben gemäß § 6 Abs. 5 HGIG (bei Unterrepräsentanz sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen) anzunähern bzw. den Anteil der männlichen Beschäftigten zu erhöhen.

Bei den Zielvorgaben für den jeweiligen Bereich wurde bei den freiwerdenden Stellen ein Ausscheiden aus dem Berufsleben mit Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze bzw. der Altersrente für schwerbehinderte Menschen zu Grunde gelegt. Bei vorzeitigem Ausscheiden sollen, soweit Frauen in dem individuellen Aufgabenbereich unterrepräsentiert sind, Frauen für eine Beschäftigung gewonnen werden.

Dieses gilt auch in Bezug auf die Erhöhung des Anteils der männlichen Beschäftigten im Bereich Erzieher und Erzieherinnen.

Im FuGI-Plan wird weiterhin die Reduzierung der Unterrepräsentation im Führungsbereich, eine Fokussierung der Frauenförderung auf den Bereich Technik und Handwerk (gewerblicher Bereich), dem IT-Bereich und den Bereich im Sozial- und Erziehungsdienst (Erhöhung des Männeranteils) empfohlen. ([Personalentwicklungsziele](#))

4. Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung

Für eine zukunftsfähige Verwaltung ist qualifiziertes und motiviertes Personal erfolgsentscheidend. Personalwirtschaftliche und organisatorische Entscheidungen sowie Maßnahmen der Personalentwicklung, der Aus- und Fortbildung sowie der Gesundheitsförderung orientieren sich an der spezifischen Lebenssituation von Frauen und Männern.

4.1 Personalgewinnung und Stellenbesetzung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei [Stellenbesetzungen](#) bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, bis ihr Anteil mindestens die Hälfte der Stellen des jeweiligen Bereichs erreicht.

Dies gilt insbesondere für Führungsfunktionen sowie für Arbeitsbereiche, die bisher überwiegend von Männern besetzt und geprägt sind. Vorhandene Arbeitsstrukturen sollen ggf. so verändert werden, dass eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktions- und Arbeitsbereichen erreicht werden kann.

Zur Potentialerkennung und Förderung soll Mitarbeiterinnen mit entsprechender Eignung die Möglichkeit eröffnet werden, Führungsaufgaben im Rahmen von Hospitationen, Projektleitungen oder Vertretungssituationen zu erproben.

In allen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, sind die zu besetzenden Stellen auch extern auszuschreiben. Dies gilt nicht, soweit Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung auf entsprechende Planstellen Verwendung finden sollen.

Bei der Abfassung von **Stellenausschreibungen** in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese durch den Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“ sowie „Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar“, soweit die volle Besetzung erfolgen kann, gezielt angesprochen. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils auf Grund des FuGI-Plans besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen. In Stellenanzeigen wird mit dem audit berufundfamilie und der Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ geworben. Auf mehreren Wegen wird über die Zertifizierung und über das Familienbewusstsein informiert.

Die Ausübung von bürgerschaftlichem Engagement, sowie die Wahrnehmung von Familienaufgaben wird positiv berücksichtigt, sofern es bei der Feststellung der fachlichen Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung hat.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens sind der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sämtliche eingegangenen Bewerbungen zuzuleiten bzw. kann diese die Bewerbungen im Bewerberportal einsehen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum **Vorstellungsgespräch** eingeladen, sofern sie die Anforderungen des Anforderungsprofils erfüllen und ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eine Berücksichtigung im Auswahlverfahren rechtfertigen. Die Praxis zeigt, dass insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen häufig keine ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerbungen durch Frauen eingeht. Damit sind die Möglichkeiten seitens der Stadt Bad Vilbel als Arbeitgeberin, um auf die gesetzliche Anforderung zu reagieren, nur sehr begrenzt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält, unbeschadet des § 10 HGIG, nach Abschluss des Stellenausschreibungsverfahrens Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen und ist bei der Bildung des engeren Kreises der Bewerbenden für das Vorstellungsgespräch beteiligt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, bei Vorstellungsgesprächen anwesend zu sein.

Bei **Auswahlentscheidungen** gelten ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Neben den Vorgaben des § 11 HGIG sind darüber hinaus bei Auswahlentscheidungen sowohl dienstlich veranlasste als auch privat initiierte Fort- und Weiterbildungen zu berücksichtigen, soweit sie bezüglich der Anforderungen der zu besetzenden Stelle relevant sind.

4.2 Personalförderung und -entwicklung

Frauen sind zur Teilnahme an **Fortbildungsmaßnahmen** gezielt zu ermutigen. Führungskräfte sollen Frauen verstärkt zur Teilnahme an Fortbildungen auffordern, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

Wenn Teilzeitbeschäftigte an Vollzeitfortbildungen teilnehmen, erfolgt ein Ausgleich der Arbeitszeit in Absprache mit ihren zuständigen Vorgesetzten.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an Inhouse-Fortbildungen sowie Fachlehrgängen teilnehmen. Dies ist mit der Führungskraft abzusprechen.

Die Selbstsicherheit und Durchsetzungsfähigkeit von Frauen, insbesondere in männlich dominierten Gruppen oder Arbeitsbereichen werden durch zusätzliche Fördermaßnahmen zur Stärkung des Gesprächs- und Kommunikationsverhaltens nachhaltig gefördert.

Bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben haben Führungskräfte auf die chancengleiche Vergabe zu achten.

In Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen wirken die Führungskräfte darauf hin, dass Frauen bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben zu mindestens 50 Prozent berücksichtigt werden, sofern nicht überwiegende Gründe entgegenstehen.

4.3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist wichtig, um für Fachkräfte zu werben, für eine langfristige Mitarbeiterbindung und für die Wettbewerbsfähigkeit der Stadtverwaltung. Die Arbeitsbedingungen sollen den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dieses Leitprinzip wird bei Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat und sonstigen internen Regelungen berücksichtigt.

Die Arbeitsbedingungen lassen sich auf verschiedene Weise verbessern, wie die bspw. durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten, durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, durch Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, durch Verbesserung des Gesundheitsschutzes bzw. Gesundheitsprävention und durch gerechtes Entgelt.

Die Dienstvereinbarung zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit eröffnet vielen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten oder Schulen anzupassen. Zusätzlich werden bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen die Belange von Eltern, soweit möglich, vorrangig berücksichtigt. ([Arbeitszeitmodelle](#))

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit über Zeitkonten (Mehrarbeitsstunden, Überstunden) entsprechende Stunden anzusparen. Diese können dann dafür genutzt werden, um einen Tag frei zu nehmen oder die Tätigkeit früher bzw. später zu beginnen.

Des Weiteren wurde den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit eröffnet mobil arbeiten zu können. [Mobiles Arbeiten](#) ist ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht Beschäftigten, trotz Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Familienmitglieder, weiterhin berufstätig zu bleiben und die Beurlaubungszeiten zu verkürzen.

Anträgen von Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sollen im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten entsprochen werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind vorhandene Teilzeitkräfte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

Die Stadt Bad Vilbel bietet ihren Beschäftigten auf Wunsch bei der Rückkehr aus der Mutterschutzfrist / Elternzeit einen U3-Betreuungsplatz in den städtischen Kindertagesstätten Kinderwelt und Auenland an. Vorrang haben die gesetzlichen Vorgaben zur Vergabe von Betreuungsplätzen an Bad Vilbeler Bürgerinnen und Bürger. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, die Kinder der Beschäftigten zu den städtischen Ferienspielen anzumelden. ([Kinderbetreuung](#))

Beschäftigte, die sich in einer Beurlaubung oder Elternzeit befinden, wird der [Wiedereinstieg](#) in die Tätigkeit vereinfacht durch:

- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs,
- Planungs- und Fördergespräche vor, während und nach der Beurlaubung,
- Teilnahme an Inhouse-Fortbildungen,
- Kontakt halten und
- E-Learning (in mobiler Arbeit) als Alternative zu Präsenzterminen

Falls zum Wiedereinstieg ein Arbeitsplatzwechsel notwendig wird, kann eine Hospitation in dem neuen Bereich vorab durchgeführt werden.

Die Stadtverwaltung fördert ein Bewusstsein für die zunehmende Bedeutung von **Pflegeverantwortung** und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Ziel ist es, Vereinbarkeitslösungen zu etablieren, die sowohl die Interessen der Dienststelle als auch die Bedürfnisse pflegender Beschäftigter berücksichtigen.

Die gleichberechtigte Wahrnehmung von Familien- und Pflegeverantwortung durch Frauen und Männer ist eine wesentliche Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung im Erwerbsleben. Die Stadt Bad Vilbel unterstützt ausdrücklich auch Väter, die Elternzeit, Teilzeit oder mobile Arbeit in Anspruch nehmen. Aus der Inanspruchnahme familienbedingter Maßnahmen dürfen keine Nachteile für die berufliche Entwicklung entstehen.

Väter können sich genauso wie Mütter mit ihren Vereinbarkeitswünschen an ihre Führungskraft wenden. Sie werden aktiv darin unterstützt, die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ausgestalten zu können.

Führungskräfte sind für das Thema Elternzeit, Teilzeitarbeit bei Männern und Vereinbarung von Beruf und Familie zu sensibilisieren.

4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten sind wesentliche Bestandteile einer modernen, nachhaltigen und zukunftsorientierten Personalpolitik. Ein wirksames betriebliches Gesundheitsmanagement trägt dazu bei, die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten, die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten zu stärken sowie krankheitsbedingten Ausfällen vorzubeugen. Gleichzeitig erhöht es die Attraktivität der Stadt Bad Vilbel als Arbeitgeberin und unterstützt die langfristige Bindung von qualifizierten Fachkräften.

Der Erfolg eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hängt maßgeblich davon ab, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gesundheitsrelevante Themen sensibilisiert sind und diese im Arbeitsalltag aktiv berücksichtigen. Führungskräfte nehmen hierbei eine besondere Verantwortung wahr. Sie tragen durch eine wertschätzende Führungskultur, transparente Kommunikation sowie eine vorausschauende Arbeitsorganisation wesentlich dazu bei, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und gesundheitlichen Belastungen frühzeitig entgegenzuwirken.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, sich verändernder Arbeitsanforderungen sowie einer zunehmenden Verdichtung von Arbeitsprozessen gewinnt das betriebliche Gesundheitsmanagement kontinuierlich an Bedeutung. Ziel ist es, gesundheitlichen Beeinträchtigungen frühzeitig vorzubeugen und die physische sowie psychische Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig zu fördern. Dabei werden sowohl präventive Maßnahmen als auch gesundheitsfördernde Angebote berücksichtigt.

Im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes trägt das betriebliche Gesundheitsmanagement zugleich zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei. Frauen übernehmen nach wie vor häufig einen größeren Anteil an familiären Sorge- und Pflegeaufgaben und sind dadurch vielfach mehrfach belastet. Gleichzeitig können unterschiedliche Lebensphasen, beispielsweise Schwangerschaft, Elternzeit oder die Pflege naher Angehöriger, besondere Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellen. Diesen unterschiedlichen Lebenssituationen soll im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements angemessen Rechnung getragen werden.

Die Stadt Bad Vilbel fördert gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und unterstützt ihre Beschäftigten durch verschiedene Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Hierzu zählen unter

anderem ein Firmenfitness-Programm, Zuschüsse zu Bildschirmarbeitsbrillen sowie weitere gesundheitspräventive Angebote. Darüber hinaus werden die bestehenden Maßnahmen regelmäßig überprüft und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten sowie der organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten kontinuierlich weiterentwickelt.

Ein weiterer Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Förderung eines gesundheitsbewussten Arbeitsumfeldes. Hierzu gehören die Information und Sensibilisierung der Beschäftigten zu gesundheitsrelevanten Themen ebenso wie die Unterstützung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation. Die Stadt Bad Vilbel fördert dabei eine Arbeitskultur, die Eigenverantwortung, gegenseitige Wertschätzung und einen respektvollen Umgang miteinander stärkt.

Gesundheitsförderung wird als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeberin, Führungskräften und Beschäftigten verstanden. Ziel ist es, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten langfristig zu erhalten sowie Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine gleichberechtigte Teilhabe am Berufsleben und eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben nachhaltig unterstützen.

4.5 Besonderer Schutz, Fürsorgepflicht und psychische Belastungen

Im Rahmen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht misst die Stadt Bad Vilbel allen bei ihr beschäftigten Frauen und Männern diesem Thema eine große Bedeutung zu. Dabei hat sie den Gleichbehandlungsgrundsatz sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Blick (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG).

Die von sexueller Belästigung betroffene Person unterliegt dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadt Bad Vilbel.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die Stadt Bad Vilbel als Arbeitgeber und Dienstherr die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor jeglicher Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen (hierzu gelten z. B. unerwünschte Körperkontakte und Übergriffe, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, unangemessene Kommentare über Äußerlichkeiten der Beschäftigten, anstößige Bemerkungen usw.). Es handelt sich hier um eine Verletzung der Würde der betroffenen Personen, die von der Stadt Bad Vilbel im Kontext ihrer arbeits- und dienstrechtlichen Pflichten sanktioniert werden muss.

Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Bleiben die Zur-Wehr-Setzung und/oder persönliche Zu-rechtweisungen erfolglos, soll die betroffene Person von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen. Eine Beschwerde darf keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die betroffene Person nach sich ziehen.

Alle Beschäftigten mit Führungs- und Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung des FD Personalverwaltung und/oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt.

Kommt der FD Personalverwaltung nach Anhörung der betroffenen Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, werden gegen die beschuldigte Person angemessene arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen, die bis hin zu einer Kündigung oder einer Disziplinarmaßnahme reichen können.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird nach einem angemessenen Zeitraum und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Belastungen von Frauen und Männern durchgeführt. Zuständigkeit: Federführende Fachkraft für Arbeitssicherheit und alle Führungskräfte.

4.6 Sprachliche Gleichstellung und Kommunikation

Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Vordrucke innerhalb der Stadtverwaltung und dem Internetauftritt sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch im dienstlichen Schriftverkehr.

5. audit berufundfamilie

Wie in der Präambel bereits erwähnt, ist die Stadt Bad Vilbel mit dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Mit dem audit berufundfamilie entwickelt sich die Stadtverwaltung Bad Vilbel stets weiter und steigert ihre Arbeitgeberattraktivität. Die Stadtverwaltung versteht sich als moderner Arbeitgeber. Als kommunale Verwaltung sind wir Vorbild. Durch das Zertifikat wirken die Maßnahmen nach innen und außen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit ihren Familienaufgaben und privaten Engagements, sind der Stadtverwaltung wichtig.

Im Vorfeld der Zertifizierung fand Anfang des Jahres 2024 ein Auditierungsworkshop statt. Dieser Workshop wurde von der Firma berufundfamilie Service GmbH geleitet. Für den Workshop wurde eine Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt zusammengestellt, in der die verschiedenen Bereiche der Stadtverwaltung angemessen repräsentiert waren.

Im Workshop wurde von der Projektleitung folgende gesellschaftliche Entwicklungen thematisiert:

- **Demografie**
 - Generationen- und Wertevielfalt
 - Mitarbeiterbindung und -gewinnung
 - Beruf und Pflege
- **Frauen/Männer**
 - Flexible und familiengerechte Arbeitsformen
 - Frauen in Führung / Führung in Teilzeit
 - Väter nehmen Elternzeit und arbeiten Teilzeit
- **Technologie**
 - Entkoppelung von Arbeitszeit und -ort
 - Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Beschäftigten (Vertrauenskultur)
- **Gesundheit**
 - Erhalten der Leistungsfähigkeit
 - Psychosoziale Gesundheit
- **Individualisierung**
 - Umgang mit Vielfalt in allen Facetten
 - Herausforderung für Führung
 - Neue Arbeitswelten

5.1 Umsetzungsstrategie und -struktur vom audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein fortlaufender Prozess, der den Kulturwandel hin zu einer familien- und lebensphasenbewussten Organisation nachhaltig begleitet. Gleichzeitig stellt es ein differenziertes Merkmal der Personalpolitik dar und wirkt sich positiv auf das Arbeitgeberimage sowie auf die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Die Koordination und Umsetzung erfolgt über die Personalleitung mit Unterstützung von themenbezogenen Arbeitskreisen. Interne Fachkompetenzen werden genutzt. Alle Führungskräfte treten für eine familienbewusste Personalpolitik und deren strategische Implementierung ein. Die Dienststellenleitung definiert die Handlungsspielräume und legt die strategische Ausrichtung der familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik fest.

Alle Führungskräfte sind Vorbilder und gehen mit gutem Beispiel voran. Sie nehmen Spannungsfelder ernst und finden gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konstruktive Lösungen. Dabei achten alle stets auf eine gute Transparenz.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion: Aktive Nutzung der Angebote sowie Anregung der aktiven Teilnahme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in dem jeweiligen Bereich.

Von der initiierten Firma berufundfamilie Service GmbH wurden gemeinsam die für Stadt Bad Vilbel passgenauen und bedarfsgerechten Maßnahmen erarbeitet, welche in Zielvereinbarungen festgehalten wurden. Entlang acht Handlungsfelder wurden die Ziele und Maßnahmen für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik anschließend entwickelt:

Die Handlungsfelder sind Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Familien.

Für den FuGI-Plan sind exemplarisch die nachfolgend aufgeführten Handlungsfelder 3 bis 6 und 8 aus dem audit berufundfamilie von besonderer Bedeutung:

Handlungsfeld 3: Arbeitsort

Ziel 3.1: Die Digitalisierung ist weiter vorangeschritten. Die technische Infrastruktur ist optimiert um besser mobil arbeiten zu können.

Ergänzend wird die Digitalisierung der Verwaltung durch das Online-Zugangsgesetz mit seiner zeitlichen Anforderung beschleunigt, digitale Angebote und Services für die Bürgerinnen und Bürger vorzuhalten. Die Stadt Bad Vilbel nutzt die Digitalisierung zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege. Mobiles Arbeiten, Kommunikation über Video- und Telefonkonferenzen sind für ein modernes Arbeiten möglich. Der Zugang für mobiles Arbeiten wird bedarfsgerecht in den möglichen Arbeitsbereichen kontinuierlich erhöht.

Handlungsfeld 4: Information und Kommunikation

Ziel 4.1: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Zertifizierung berufundfamilie und die Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben informiert. Die Zielvereinbarung kann im Intranet abgerufen werden.

Maßnahme 4.1.2: Regelmäßig wird über die Umsetzung von Maßnahmen, z.B. in der Personalversammlung, über die Führungskraft in der Teamsitzung oder auf anderem Wege informiert.

Maßnahme 4.1.3: In einer extra Rubrik im Intranet der Stadtverwaltung wird über alle Maßnahmen einschließlich der entsprechenden Rahmenbedingungen und Dienstvereinbarungen informiert.

Maßnahme 4.1.4: Eine Mitarbeiter-App wird zur Verfügung gestellt.

Maßnahme 4.1.5: Zur besseren Information und Kommunikation der jeweiligen Außenstellen wie z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Betriebshof wird geprüft, ob digitale Endgeräte zur Verfügung gestellt werden können.

Maßnahme 4.1.6: Die internen Themenverantwortlichen z.B. zum Thema Pflege, Kinderbetreuung und Pubertät, Senioren etc. stehen zu mitarbeiterrelevanten Themen beratend zur Verfügung.

Ziel 4.2: Bewerberinnen und Bewerber sowie das öffentliche Umfeld nehmen den Magistrat der Stadt Bad Vilbel als familienbewussten Arbeitgeber wahr.

Maßnahme 4.2.1: Auf mehreren Wegen wird über die Zertifizierung und über das Familienbewusstsein informiert. In Stellenanzeigen wird mit dem Siegel geworben.

Handlungsfeld 5: Führung

Ziel 5.1: Die Führungskräfte agieren familienbewusst, sind sensibilisiert und informieren ihr Team regelmäßig und umfassend.

Maßnahme 5.1.1: Die Führungskräfte stimmen die Urlaubsplanung im Team ab. Klare Abläufe und Regelungen werden definiert. Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern werden dabei berücksichtigt.

Ziel 5.2: Führungskräfte werden für ihre Führungsaufgabe qualifiziert und dabei unterstützt. Optimal gibt es mehr Frauen in Führungspositionen und Führungskräfte in Teilzeit. Ein Fortbildungsbudget für die jeweiligen Bereiche ist genehmigt. Die regelmäßigen Mitarbeiterentwicklungsgespräche finden statt, dies wird von Projektleitung und Personalrat bestätigt. Die Angebote zur Führungskräfteentwicklung können aufgezeigt werden.

Maßnahme 5.2.1: Bei der Neubesetzung von Führungsstellen wird die Möglichkeit von Führung in Teilzeit gefördert. Frauen werden zur Übernahme von Führungspositionen ermutigt.

Maßnahme 5.2.3: Alle Führungskräfte werden zum Führen von Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächen geschult und befähigt. Bei Gesprächen mit Beschäftigten, im entsprechenden Alter, wird der geplante Ruhestand thematisiert.

Maßnahme 5.2.4: Führungskräfte werden aufgefordert, regelmäßig Mitarbeiter- / Entwicklungsgespräche mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen und eventuelle Nachwuchsführungskräfte zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Maßnahme 5.2.5: Die Angebote zur Führungskräfteentwicklung werden ausgeweitet und um Angebote zur Vertiefung der Sozialkompetenz erweitert. Die übergeordnete Führung ist in der Verantwortung, bei Erfordernis die Führungskräfte zur Weiterentwicklung zu verpflichten.

Handlungsfeld 6: Personalentwicklung

Ziel 6.1: Ein Personalentwicklungskonzept und ein Konzept zur Nachfolgeregelung liegen vor. Die Personalabteilung berichtet über die Rückmeldung zum Qualifizierungsbedarf.

Maßnahme 6.1.1: Es erfolgt eine Rückmeldung an die Personalverwaltung zu den Mitarbeiter- und Entwicklungsgesprächen bezüglich der erforderlichen Qualifizierungen.

Maßnahme 6.1.2: Ein Konzept zur Nachfolgeregelung wird erstellt. Dabei werden die Ermittlung der Schlüsselpositionen sowie die erforderliche Einarbeitungszeit und Qualifizierung berücksichtigt. Wenn erforderlich und machbar, werden Tandem-Nachfolgeregelungen getroffen.

Handlungsfeld 8: Service für Familien

Ziel 8.1: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben werden unterstützt. Ein Pflegelotse oder eine Pflegelotsin wurde ausgebildet und wird beworben. Informationen zur Ferienbetreuung, zum Thema Pflege sowie Ansprechpersonen z. B. im Pflegestützpunkt sind im Intranet abrufbar.

Maßnahme 8.1.3: Informationen zur Ferienbetreuung (Ferienspiele) sowie die Rahmenbedingungen zur Teilnahme, werden im Intranet oder mit einer Verlinkung zu Instagram zur Verfügung gestellt. Ein Pfügeelotse oder eine Pfügeelotstin wird ausgebildet und steht den Mitarbeitenden beratend zur Verfügung.

5.2 Evaluation und Fortschreibung

Nach erfolgreicher Auditierung bzw. Re-Auditierung zum 01.06.2027 entscheidet ein unabhängiges mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verbänden besetztes Kuratorium über die Erteilung bzw. Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie. Mit der Erteilung bzw. Bestätigung des Zertifikats wird bescheinigt, dass sich der Arbeitgeber dem Prozess der Auditierung bzw. Re-Auditierung oder des Dialogverfahrens erfolgreich gestellt und betriebsspezifische Ziele und Maßnahmen zur Gestaltung bzw. Weiterentwicklung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik erarbeitet hat.

Die erstmalige Erteilung des Zertifikats erfolgte unabhängig von den schon vor der Auditierung vorhandenen familien- und lebensphasenbewussten Angeboten und Maßnahmen, welche die Stadt Bad Vilbel bereits vorausschauend eingeführt hat. Exemplarisch seien hier folgende Maßnahmen genannt:

- Flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit,
- formalisierte Urlaubsregelung,
- Handlungsspielraum der Teams zur Arbeitszeit und Vertretungsregelungen,
- Angebote zur Gesundheitsförderung,
- Mobiles Arbeiten,
- Weiterbildung auch unter Berücksichtigung von Teilzeit,
- Führungskräfte-seminare/-trainings sowie
- Coaching bei Bedarf.

6. Personalentwicklung und zukünftige Bedarfe

Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Die Stadt steht im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte. Der Stadt geht es einerseits darum, die guten Standards zu halten und andererseits Maßnahmen dem Arbeitsmarktwandel anzupassen.

Wie sich der Personalbedarf tatsächlich entwickelt und wie viele Neueinstellungen nötig sind, wird sich erst im Laufe des Betrachtungszeitraums zeigen. Darüber hinaus hängt der Personalbedarf mit den sich stetig verändernden Aufgaben, aber auch den gesetzlichen Änderungen zusammen und ist daher nur schwer planbar. Hiermit einhergehen auch die möglichen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen.

6.1 Altersbedingte Fluktuation

Betrachtet man die Altersstruktur, ist erkennbar, dass altersbedingte Beendigungen in naher Zukunft absehbar sind. Um die freiwerdenden Stellen abschätzen zu können, wurde der Geltungszeitraum des FuGI-Plans betrachtet.

Im Zeitraum 2026 bis 2030 ist mit 40 altersbedingten Beendigungen durch Erreichung der Regelaltersgrenze zur Inanspruchnahme der Regelaltersrente bzw. Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen ohne Rentenkürzung oder Pension zu rechnen.

Maßnahme 6.1.2: Ein Konzept zur Nachfolgeregelung wird erstellt. Dabei werden die Ermittlung der Schlüsselpositionen sowie die erforderliche Einarbeitungszeit und Qualifizierung berücksichtigt. Wenn erforderlich und machbar, werden Tandem-Nachfolgeregelungen getroffen.

6.2 Ausbildungsstrategie

Auch in den zukünftigen Ausbildungsjahren wird die Stadt Bad Vilbel die Anzahl der Ausbildungsstellen im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte“ mit zwei Auszubildenden beibehalten. Aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels soll durch verstärkte Ausbildung Personal für die Zukunft gewonnen werden.

Die Stadt Bad Vilbel bietet insbesondere jungen Müttern und Vätern auch eine Ausbildung in Teilzeit an.

Weiterhin bildet die Stadt Bad Vilbel zum Gärtner bzw. Gärtnerin Richtung Zierpflanzenbau und im Bereich der Kläranlage zur Fachkraft für Abwassertechnik bzw. neu zum Umwelttechnologen / zur Umwelttechnologin Abwasserbewirtschaftung aus.

6.3 Fachkräftegewinnung

Die Stadt möchte Werkstudententätigkeiten oder Praktikanten als Rekrutierungskanal nutzen. Werkstudenten bringen aktuelle Kenntnisse aus ihrem Studium mit, sind oft hochmotiviert und setzen ihr Wissen praktisch ein. Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst hat gezeigt, dass Studierende, die schon Erfahrungen im Öffentlichen Dienst gesammelt haben, stärker in den Öffentlichen Dienst streben. Auf diese Weise können Talente identifiziert, gefördert und eine spätere Beschäftigung gesichert werden.

6.4 Qualifizierungsmaßnahmen

Darüber hinaus wird weiterhin verstärkt auf die Fortbildung von eigenen Beschäftigten gesetzt.

Im Bereich Verwaltung auf den Fortbildungslehrgang „Verwaltungsfachwirt/in“. Gemäß den tariflichen Vorschriften ist ab der Entgeltgruppe EG 9b (herausgehobene Sachbearbeitungstätigkeit) eine abgeschlossene Hochschulbildung (FH/Bachelor) bzw. die Fortbildung „Verwaltungsfachwirt/in“ Voraussetzung.

Beschäftigte, die eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten erfolgreich absolviert haben, jedoch zum Zeitpunkt der Bewerbung die entsprechende Fortbildung „Verwaltungsfachwirtin bzw. Verwaltungsfachwirt“ nicht absolviert haben, können sich auf diese Stelle bewerben und werden, sofern sie im Auswahlverfahren aufgrund ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ausgewählt wurden, zum entsprechenden Fortbildungslehrgang unter Abschluss einer Rückzahlungsvereinbarung angemeldet. Zum Zeitpunkt der Aufstellung des FuGI-Plans absolvieren fünf Beschäftigte den Fortbildungslehrgang bei der Verwaltungsakademie Frankfurt am Main. Zudem werden zwei Beschäftigte zunächst den Vorbereitungslehrgang zur/zum Verwaltungsfachangestellten besuchen, um im Anschluss den Fortbildungslehrgang „Verwaltungsfachwirtin bzw. Verwaltungsfachwirt“ zu absolvieren.

Auch in anderen Bereichen werden praxisbezogene Fortbildungen angeboten.

Im gewerblichen/handwerklichen Bereich erfolgt die Qualifizierung zur/zum Meister/in. Hier werden Bestrebungen von Beschäftigten die entsprechende Meisterschule in ihrer Fachrichtung zu besuchen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und Notwendigkeiten gefördert und unter Abschluss einer Rückzahlungsvereinbarung finanziert.

Beschäftigte mit Leitungsfunktion im Sozial- und Erziehungsdienst (Kindertagesstätten) wird eine qualifizierende Fortbildung für Personalführung und Team-Management im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und Notwendigkeiten gefördert und unter Abschluss einer Rückzahlungsvereinbarung finanziert. Bezüglich der Erzieherinnen und Erzieher fand bereits der dritte Jahrgang im Qualifizierungsprogramm für Ausbildungsbeauftragte in den städtischen Kitas statt. Wieder lassen sich sechs pädagogische Fachkräfte zu Ausbildungsbeauftragten weiterbilden und erfüllen damit einen wichtigen Baustein bei der Qualifizierung von

Fachkräften und bei der Etablierung gehobener Betreuungsstandards in den Kitas. Seit 2021 haben sich bereits 19 Erzieherinnen und Erzieher zu Ausbildungsbeauftragten schulen lassen. Die Schulung findet dabei als Inhouse-Schulung statt und geschieht in 60 Unterrichtseinheiten, einem Kolloquium und der Erstellung einer Facharbeit. Die Zertifizierung (ABBA) wird von einer Referentin bzw. einem Referenten durchgeführt. ABBA ist die Abkürzung für Ausbildungsbeauftragte. Mit dieser Maßnahme wird Fachpersonal nicht nur gut weiter- und fortgebildet, es wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch eine Perspektive bei der Stadt Bad Vilbel gegeben. Nunmehr können 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den eigenen Nachwuchs selbst anleiten, desto besser ist dies für die Qualitätsstandards in den Kitas. So wird dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und durch eine qualifizierte und hochwertige Ausbildung Fachkräfte für die Kitas aus den eigenen Reihen gewonnen. Für die Dauer der Ausbildungsbegleitung wird eine zusätzliche Vergütung gezahlt.

Zur Fort- und Weiterbildung als zentraler Baustein der Personalentwicklung und auch als wichtiges Instrument der Frauenförderung gehört zu dem die Unterstützung der Qualifizierung von Frauen in Bereich von Unterrepräsentanzen, die vorrangige Unterstützung von Frauen in der systematischen Aufstiegsqualifizierung (VFA zur Verwaltungsfachwirtin, Lehrgänge für quer eingestiegene Beschäftigte) bei der Führungskräftefortbildung oder die Möglichkeit der zusätzlicher Qualifizierung von Frauen durch Übertragung besonderer Aufgaben oder Gremientätigkeiten, die z.B. für Führungspositionen von Bedeutung sein könnten.

7. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser FuGI-Plan ist unverzüglich nach seiner Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung allen Beschäftigten bekannt zu machen.

Er tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung in Kraft und gilt für die Dauer bis zum 31.12.2030.

Bad Vilbel, den 09.09.2026

Der Magistrat der Stadt Bad Vilbel

Sebastian Wysocki
Bürgermeister

Bastian Zander
Erster Stadtrat

Ricarda Müller-Grimm
Stadträtin



8. Anlagen

Statistische Übersichten, Tabellen, Diagramme und Detailauswertungen werden zur besseren Lesbarkeit als Anlagen geführt.

Anlage 1 (Übersicht Besoldung und Eingruppierung)

Bereich Verwaltung

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen	Anteil der beschäftigten Frauen in v.H.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Anzahl der Beschäf-tigten	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Anzahl der beschäf-tigten Frauen		
		Personen	Beschäfti-gungs-volumen					Personen	Beschäfti-gungs-volumen					
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K	N = L*100/F	O = M*100/G
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
15	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
14	1	1	0,8974	0	1,8974	2	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
13	3	1	0,7949	0	3,7949	4	3	0	0	0	3	3	79,05	75,00
12	5	1	0,8718	0	5,8718	6	2	0	0	0	2	2	34,06	33,33
11	13	4	2,3462	1	15,3462	18	6	2	0,7564	1	6,7564	9	44,03	50,00
10	6	2	0,8974	0	6,8974	8	1	1	0,641	0	1,641	2	23,79	25,00
9c	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	100,00	100,00
9b	5	6	3,0256	1	8,0256	12	4	6	3,0256	1	7,0256	11	87,54	91,67
9a	34	13	9,0256	1	43,0256	48	19	13	9,0256	1	28,0256	33	65,14	68,75
8	20	11	6,8974	0	26,8974	31	11	11	6,8974	0	17,8974	22	66,54	70,97
7	2	5	3,1282	0	5,1282	7	0	5	3,1282	0	3,1282	5	61,00	71,43
6	3	6	3,8205	0	6,8205	9	3	5	2,9487	0	5,9487	8	87,22	88,89
5	0	2	1,0256	0	1,0256	2	0	1	0,5128	0	0,5128	1	50,00	50,00
4	0	1	0,7692	0	0,7692	1	0	1	0,7692	0	0,7692	1	100,00	100,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
2Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

Bereich Beamtinnen/Beamte

BesGr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen N = L*100/F	Anteil der beschäftigten Frauen in v.H. O = M*100/G
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
		Personen	Beschäftigungsvolumen					Personen	Beschäftigungsvolumen					
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K	N = L*100/F	O = M*100/G
B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A16+A16"Z"	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A14	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A13hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	4	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A13	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A12	2	1	0,659	0	2,659	3	1	1	0,659	0	1,659	2	62,39	66,67
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A10	0	2	1,504	0	1,504	2	0	2	1,504	0	1,504	2	100,00	100,00
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Gehobener Dienst insgesamt	3	3	2,163	0	5,163	6	1	3	2,163	0	3,163	4	61,26	66,67
A9+A9"Z"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
einfacher Dienst insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Anmerkung: Gemäß § 3 Abs. 2 HGIG sind Wahlbeamte keine Beschäftigten im Sinne des HGIG und werden somit nicht aufgeführt.														

Bereich Handwerk und Technik (gewerblicher Bereich)

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen	Anteil der beschäftigten Frauen in v.H.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Anzahl der Beschäf-tigten	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Anzahl der beschäf-tigten Frauen		
		Personen	Beschäfti-gungs-volumen					Personen	Beschäfti-gungs-volumen					
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K	N = L*100/F	O = M*100/G
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
12	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
11	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
10	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
9b	4	1	0,9231	0	4,9231	5	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
9a	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
8	4	1	0,5	0	4,5	5	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
7	14	1	0,8718	0	14,8718	15	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
6	36	0	0	0	36	36	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
5	17	3	2,1923	0	19,1923	20	5	1	0,8205	0	5,8205	6	30,33	30,00
4	39	2	1,7436	0	40,7436	41	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
3	5	1	0,7692	0	5,7692	6	1	1	0,7692	0	1,7692	2	30,67	33,33
2Ü	1	8	5,5213	0	6,5213	9	1	8	5,5213	0	6,5213	9	100,00	100,00
2	3	6	3,3718	0	6,3718	9	3	6	3,3718	0	6,3718	9	100,00	100,00
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen	Anteil der beschäftigten Frauen in v.H.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
		Personen	Beschäftigungsvolumen					Personen	Beschäftigungsvolumen					
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K	N = L*100/F	O = M*100/G
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S17	2	1	0,8718	0	2,8718	3	1	1	0,8718	0	1,8718	2	65,18	66,67
S16	6	3	2,5897	0	8,5897	9	6	2	1,641	0	7,641	8	88,96	88,89
S15	4	1	0,8974	0	4,8974	5	4	1	0,8974	0	4,8974	5	100,00	100,00
S14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S13	3	1	0,8974	1	3,8974	5	3	1	0,8974	1	3,8974	5	100,00	100,00
S12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S11b	8	5	3,4616	1	11,4616	14	4	4	2,8205	1	6,8205	9	59,51	64,29
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S9	0	1	0,8718	1	0,8718	2	0	1	0,8718	1	0,8718	2	100,00	100,00
S8b	48	60	44,9872	8	92,9872	116	42	58	43,3974	8	85,3974	108	91,84	93,10
S8a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S4	2	9	6,0256	0	8,0256	11	1	7	4,8718	0	5,8718	8	73,16	72,73
S3	3	5	3,8462	0	6,8462	8	3	4	3,0769	0	6,0769	7	88,76	87,50
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

Anlage 2 (Altersstruktur)

Bereich Verwaltung

	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
Entgeltgruppe	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
13	0	1	0	3	0	0	0	0	3	0
12	0	1	1	3	1	0	0	0	1	1
11	0	5	6	4	3	0	4	1	2	2
10	0	1	2	2	3	0	0	0	1	1
9c	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
9b	0	2	2	4	4	0	2	2	4	3
9a	6	7	10	13	12	4	3	8	10	7
8	1	7	7	5	11	1	3	4	3	11
7	0	0	2	2	3	0	0	2	2	1
6	1	0	1	0	7	1	0	1	0	6
5	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bereich Beamtinnen/Beamte

Besoldungsgruppe	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+A16"Z"	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
A13hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
A13	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
A12	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst insgesamt	0	0	0	2	4	0	0	1	1	2
A9+A9"Z"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
einfacher Dienst insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anmerkung: Gemäß § 3 Abs. 2 HGIG sind Wahlbeamte keine Beschäftigten im Sinne des HGIG und werden somit nicht aufgeführt.

Bereich Technik und Handwerk (gewerblicher Bereich)

	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
Entgeltgruppe	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
11	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0
10	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9b	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0
9a	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
8	0	0	3	0	2	0	0	0	0	0
7	0	4	3	4	4	0	0	0	0	0
6	0	4	9	13	10	0	0	0	0	0
5	0	3	7	4	6	0	1	4	0	1
4	1	7	8	11	14	0	0	0	0	0
3	2	0	2	1	1	0	0	1	0	1
2Ü	0	0	0	3	6	0	0	0	3	6
2	0	1	0	4	4	0	1	0	4	4
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
Entgeltgruppe	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S17	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2
S16	0	1	4	2	2	0	1	3	2	2
S15	0	1	1	2	1	0	1	1	2	1
S14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S13	0	3	0	2	0	0	3	0	2	0
S12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11b	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S9	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
S8b	9	26	29	25	27	9	23	28	23	26
S8a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S4	2	2	2	5	0	2	1	2	4	0
S3	3	2	1	2	0	2	2	1	2	0
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anlage 3 (Zielvorgaben nach Bereichen)

Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

1. Zeitraum Zielvorgabe

Entgelt- gruppe	Männeranteil in % (30.06.2025)	Anzahl		freiwerdende Stellen 07.2025 – 06.2028	Zielvorgabe (Stellen)	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe
		Männer	Frauen			
EG S8b	6,90	8	108	4 Frauen	4	10,34

2. Zeitraum Zielvorgabe

Entgelt- gruppe	Männeranteil in % (Zielvorgabe 30.06.2028)	Anzahl (Fortschreibung 1. Zeitraum)		freiwerdende Stellen 07.2028 – 06.2030	Zielvorgabe (Stellen)	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe
		Männer	Frauen			
EG S8b	10,34	12	104	5 Frauen	5	14,66

Bereich Handwerk und Technik (gewerblicher Bereich)

1. Zeitraum Zielvorgabe

Entgelt- gruppe	Frauenanteil in % (30.06.2026)	Anzahl		freiwerdende Stellen 07.2025 – 06.2028	Zielvorgabe (Stellen)	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe
		Männer	Frauen			
15	0,00	1	0			
14	0,00	2	0			
13	75,00	1	3			
12	28,57	5	2	1 Mann	1	42,86
11	42,86	12	9	1 Mann, 1 Frau	2	47,62
10	22,22	7	2			
9c	100,00	0	1			
9b	64,71	6	11			
9a	64,71	18	33			
8	61,11	14	22	1 Mann	1	61,11
7	22,73	17	5	1 Mann	1	27,27
6	17,78	37	8	2 Frauen	2	17,78
5	31,82	15	7			
4	2,38	41	1	1 Mann	1	4,76
3	33,33	4	2			
2Ü	100,00	0	9	2 Frauen	2	
2	100,00	0	9			

2. Zeitraum Zielvorgabe

Entgelt- gruppe	Frauenanteil in % (Zielvorgabe 30.06.2028)	Anzahl (Fortschreibung 1. Zeitraum)		freiwerdende Stellen 07.2028 – 06.2030	Zielvorgabe (Stellen)	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe (Fortschreibung 1. Zeitraum)
		Männer	Frauen			
15	0,00	1	0			
14	0,00	2	0			
13	75,00	1	3			
12	42,86	4	3	1 Frau	1	
11	47,62	11	10	1 Mann	1	52,38
10	22,22	7	2			
9c	100,00	0	1			
9b	64,71	6	11	1 Mann	1	
9a	64,71	18	33	2 Männer, 1 Frau	3	
8	61,11	14	22	1 Mann, 2 Frauen	3	
7	27,27	16	6	2 Männer	2	36,36
6	17,78	37	8	1 Mann	1	20,00
5	31,82	15	7	4 Männer	4	50,00
4	4,76	40	2	3 Männer	3	11,90
3	33,33	4	2			
2Ü	100,00	0	9	2 Frauen	2	
	100,00	0	9			