



# **Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2024 -2029**

**Stadtverwaltung Biedenkopf**

# Inhaltsverzeichnis

## **1. Allgemeine Vorbemerkungen**

## **2. Vorbemerkungen zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan**

## **3. Bestandsaufnahmen (Tabellenform)**

- I Beamte
- II Beschäftigte
- III Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
- IV Auszubildende

## **4. Analyse**

- 4.1 Analyse aktuell
  - 4.1.1 Beschäftigungsstruktur aktuell
  - 4.1.2 Stellentechnische Betrachtung
  - 4.1.3 Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion

Diagramme und Tabellen

## **5. Maßnahmen/Ziele**

- 5.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 5.2 Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung und Ziele

## 1. Allgemeine Vorbemerkungen

Grundlage für die Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Paragraphen 5 bis 7 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) vom 20. Dezember 2015 in der derzeit gültigen Fassung. Die zwischenzeitlich erfolgten Gesetzesänderungen betreffen weder die Aufstellung und den Inhalt von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen noch Maßnahmen und Ziele, die daraus hervorgehen und bleiben daher unerwähnt.

## 2. Vorbemerkungen zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan

- Die SWB – Stadtwerke GmbH ist nicht Bestandteil dieses Planes.

Die in diesem Bereich noch vorhandenen, wenigen Stellen, die stellenwirtschaftlich noch dem Magistrat als Dienstherrn zuzuordnen sind, werden im Falle des Freiwerdens von der GmbH als Arbeitgeberin nachbesetzt. Sie unterliegen dann nicht mehr dem direkten Einflussbereich durch den Magistrat und können folgerichtig nicht Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sein.

Gleichwohl hat die Stadt gemäß § 2 Abs.3 HGIG darauf hinzuwirken (z.B. im Aufsichtsrat), dass die GmbH als privatrechtliches Unternehmen die Grundsätze des § 4 HGIG anwendet.

- Hinsichtlich der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur ist auf folgendes hinzuweisen.
  1. Der Bereich „Beschäftigte“ umfasst – wie bereits im letzten Frauenförder- und Gleichstellungsplan - auch den ehemaligen „Arbeiterbereich“ (Bauhof, Reinigungskräfte, Forstmitarbeiter).
  2. Der Bereich „Beamte“ ist den rechtlichen Vorgaben entsprechend zunächst separat aufgeführt. Da im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes jedoch nur eine Beamtin vorhanden ist, wird diese bei der Beschäftigtenstruktur und deren Analyse mit den Beschäftigten zusammengefasst und betrachtet.
  3. Im Übrigen sind die Personalstellen in den Bestandsaufnahmen mit ihrem tatsächlichen Besetzungsumfang aufgeführt. Dies ist insbesondere bezogen auf die Analyse sinnvoll.

## 3. Bestandsaufnahmen (siehe nachfolgende Tabellen)

# Beschäftigte in der Stadtverwaltung

## Bestandsaufnahmen und Zielvorgaben

### I. Beamte

#### 1. Bestand

Besold.- gruppe	1 Vollzeit=Zahl			2 Teilzeit=Zahl			3 Teilzeit=Volumen in Stellenanteilen			Stellen insgesamt						Auszubildende		
	F	M	zus.	F	M	zus.	Zahl aus 1 + 2			Stellenanteile aus 1 + 3			F	M	zus.			
							F	M	zus.	F	M	zus.						
A ...																		
14																		
13																		
13 S																		
12				1		1	0,78		0,78	1		1	0,78		0,78			
11																		
10																		
9																		
9 S																		
8																		
7																		
6																		
5																		
<b>insges.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,78</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,78</b>	<b>0,0</b>	<b>0,78</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### 2. Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Zielvorgaben Frauen

Besold.- gruppe	freiwerdend (altersbedingt usw.)						offene und neue Stellen						Summe zu besetzender Stellen; davon für Frauen (Letztere sind ggfs. mit ihrem %-Anteil angegeben)			
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024/25	2026/27	2028/29	
	A ...															
14																
13																
13 S																
12																
11																
10																
9																
9 S																
8																
7																
6																
5																
<b>insges.</b>																

Für den Zeitraum der Gültigkeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind zum Zeitpunkt seiner Aufstellung Stellen nach 2. (= Abschätzung neu zu besetzender Stellen ...) nicht auszuweisen (ein [altersbedingtes] Freiwerden usw. ist nicht zu erwarten)

II. Beschäftigte																		
1. Bestand																		
Vergüt.-/Entgelt-Gruppe	1 Vollzeit=Zahl			2 Teilzeit=Zahl			3 Teilzeit=Volumen			Stellen insgesamt						Auszubildende		
	F	M	zus.	F	M	zus.	in Stellenanteilen			Zahl aus 1 + 2			Stellenanteile aus 1 + 3			F	M	zus.
							F	M	zus.	F	M	zus.	F	M	zus.			
TVöD																1	1	2
14		1	1							1	1			1,00	1,00			
13		2	2							2	2			2,00	2,00			
12		2	2							2	2			2,00	2,00			
11	2	1	3						2	1	3			2,00	1,00	3,00		
10	1	4	5	1		1	0,77	0,77	2	4	6			1,77	4,00	5,77		
9c		3	3						0	3	3			0,00	3,00	3,00		
9b	1		1	2		2	1,51	1,51	3	0	3			2,51	0,00	2,51		
9a	1	2	3	1		1	0,50	0,50	2	2	4			1,50	2,00	3,50		
8	2	4	6	6		2	4,62	1,45	6,07	8	6	14		6,62	5,45	12,07		
7	1	5	6	4		1	2,54	0,79	3,33	5	6	11		3,54	5,79	9,33		
6	4	6	10	2		2	1,59	1,59	6	6	12			5,59	6,00	11,59		
5	2	11	13	2		1	0,76	0,93	1,69	4	12	16		2,76	11,93	14,69		
4	1	2	3						0,00	1	2	3		1,00	2,00	3,00		
3			0						0,00	0	0	0		0,00	0,00	0,00		
2				10		3	1,71	0,49	2,20	10	3	13		1,71	0,49	2,20		
<b>insges.</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>14,00</b>	<b>3,66</b>	<b>17,66</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>93</b>	<b>29,00</b>	<b>46,66</b>	<b>75,66</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
2. Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Zielvorgaben Frauen																		
Vergüt.-/Entgelt-Gruppe	freiwerdend (altersbedingt usw.)						offene und neue Stellen						Summe zu besetzender Stellen; davon für Frauen (Letztere sind ggfs. mit ihrem %-Anteil angegeben)					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024/25			2026/27	2028/29	
TVöD																		
14																		
13																		
12	1,00																1 = F (100%)	
11																	1 = F (100%)	
10							1,00											
9c																		
9b																		
9a	0,50																	
8	0,50				1,95	0,77												
7			0,64		1,00													
6			1,00															
5		1,00			2,00												2 = F (100%)	
4		1,00				1,00											1 = F (100%)	
3																		
2		0,10	0,38	0,17	0,37	0,26												
<b>insges.</b>	<b>2</b>	<b>2,1</b>	<b>2,02</b>	<b>0,17</b>	<b>5,32</b>	<b>2,03</b>	<b>1,00</b>						<b>2 = F (100%)</b>				<b>3 = F (100%)</b>	
Für den Zeitraum der Gültigkeit des Frauenförderplanes sind zum Zeitpunkt seiner Aufstellung Stellen ca. 15 Stellen nach 2. (= Abschätzung neu zu besetzender Stellen ...) auszuweisen. Der freiwerdende Stellenanteil im Bereich TVöD 5 in 2026 und 9a in 2024 wurde bereits nachbesetzt (Übernahme Auszubildender Forstbereich (5) und Ersatzeinstellung in der Freiphase der Altersteilzeit) . Die im Bereich TVöD 2 altersbedingt freiwerdenden Stellenanteile sind durch die dort bestehende Überrepräsentanz von Frauen zwar nicht zwingend mit Frauen zu besetzen, werden aber vermutlich aufgrund des jeweiligen Stellenprofils wieder mit Frauen besetzt werden.																		

III. Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion										
1. Bestand										
Vergüt.-/ Entgelt-Gruppe	1 Leitung			2 stellv. Leitung			Stellen insgesamt			
	F	M	zus.	F	M	zus.	Zahl aus 1 + 2			
							F	M	zus.	
<b>TVöD/HBesG</b>										
14		1	1				0	1	1	
13		2	2				0	2	2	
E12/A12		2	2	1			1	2	3	
E11				2	1	3	2	1	3	
10				1		1	1	0	1	
9c										
9b										
9a		1	1					1	1	
8			0	0	1	1	0	1	1	
<b>insges.</b>	<b>0</b>	6	6	4	2	5	4	8	12	

2. Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Zielvorgaben Frauen																
Vergüt.-/ Entgelt-Gruppe	freiwerdend (altersbedingt usw.)						offene und neue Stellen						Summe zu besetzender Stellen; davon für Frauen (Letztere sind ggfs. mit ihrem %-Anteil angegeben)			
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024/25	2026/27	2028/29	
<b>TVöD/HBesG</b>																
14																
13																
12	1,00												1 = F (100%)			
11																
10																
9c																
9b																
9a																
8																
<b>insges.</b>	<b>1,00</b>												<b>1 = F (100%)</b>			

Für den Zeitraum der Gültigkeit des Frauenförderplanes ist die Besetzung der Stellen nach 2. (= Abschätzung neu zu besetzender Stellen ...) mit Frauen anzustreben, da durch den Frauenanteil von 33 % bei den Leitungsfunktionen eine deutliche Unterrepräsentanz besteht.

## IV. Auszubildende

### 1. Bestand

Berufsgruppe	1 Vollzeit=Zahl			2 Teilzeit=Zahl			3 Teilzeit=Volumen			Stellen insgesamt					
	F	M	zus.	F	M	zus.	in Stellenanteilen			Zahl aus 1 + 2			Stellenanteile aus 1 + 3		
							F	M	zus.	F	M	zus.	F	M	zus.
Verwaltungsfachangestellte (m/w/d)	1		1							1,0		1,0	1,0		1,0
Forstwirt (m/w/d)		1	1								1,0	1,0		1,0	1,0
<b>insges.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>

Bemerkung: Die Ausbringung und Ausschreibung von Ausbildungsstellen wird jährlich auf Grundlage voraussichtlicher Personalentwicklungen (z.B. altersbedingte Abgänge) überprüft und entsprechend veranlasst. Im Ausbildungsbereich besteht derzeit keine Unterrepräsentanz von Frauen. Gegebenenfalls ist bei der Besetzung von Ausbildungsstellen eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen im zukünftigen Tätigkeitsbereich der/des dann ausgebildeten Mitarbeiterin/Mitarbeiters zu prüfen.

## **4. Analyse**

### **4.1 Analyse aktuell**

#### **4.1.1 Beschäftigtenstruktur allgemein**

Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur ist festzustellen, dass es in der prozentualen Betrachtung nach Kopfzahlen in den letzten Jahren zu leichten Veränderungen gekommen ist. Der Frauenanteil ist um 3 % auf insgesamt 44 % der Beschäftigten gestiegen. Aufgrund der Tatsache, dass in diesem Bereich der Bewerberanteil von Frauen auf ausgeschriebene Stellen zunehmend steigt bzw. in der Regel schon den mehrheitlichen Anteil ausmacht, ist davon auszugehen, dass sich der Frauenanteil der Beschäftigten auch in der Zukunft weiter erhöhen wird. Die Erhöhung des Frauenanteils liegt auch darin begründet, dass seitens der Stadt Biedenkopf als Arbeitgeber den Mitarbeiter/innen in der Form Teilzeitbeschäftigung und seit der Corona-Pandemie auch zunehmend mobiles Arbeiten („Home Office“) gewährt wird, dass sie ihre Familie und ihren Beruf miteinander vereinbaren können.

#### **4.1.2 Stellentechnische Betrachtung (Vollzeit/Teilzeit)**

Der stellentechnische Anteil der Frauen liegt hingegen niedriger bei derzeit 38 % der insgesamt besetzten Stellen, ist jedoch analog zur Beschäftigtenstruktur allgemein gegenüber 2017 um 3 % gestiegen. Die Tatsache, dass dieser Wert niedriger liegt als in der Beschäftigungsstruktur allgemein ist jedoch nicht unbedingt negativ zu bewerten, da gerade durch die Gewährung von zum Teil auch recht geringen Teilzeitbeschäftigungen den Frauen die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird.

Der weibliche Anteil an den insgesamt teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen liegt aktuell bei 81 %, der Anteil an den vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bei derzeit 26 %. Auch hier ist der sehr hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung und der vergleichsweise niedrige Anteil an Vollzeitbeschäftigung nicht zwangsläufig negativ zu bewerten, da neben den Möglichkeiten und dem Bemühen der Stadt als Arbeitgeber, jedem Beschäftigten - im Rahmen des dienstlich vertretbaren - individuell Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen, natürlich auch infrastrukturelle Gründe und individuelle Lebensentwürfe Einfluss auf die Höhe des Beschäftigungsumfangs haben.



### **4.1.3 Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion**

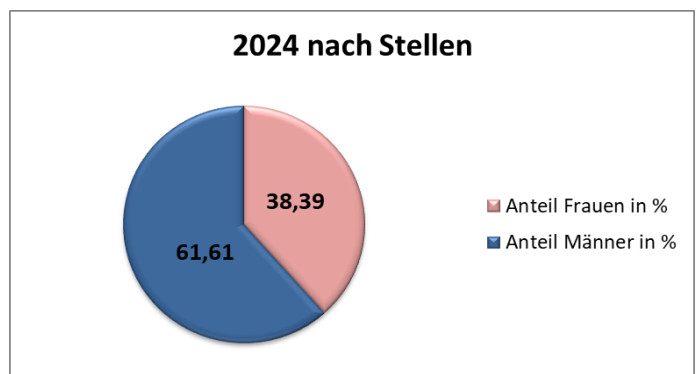
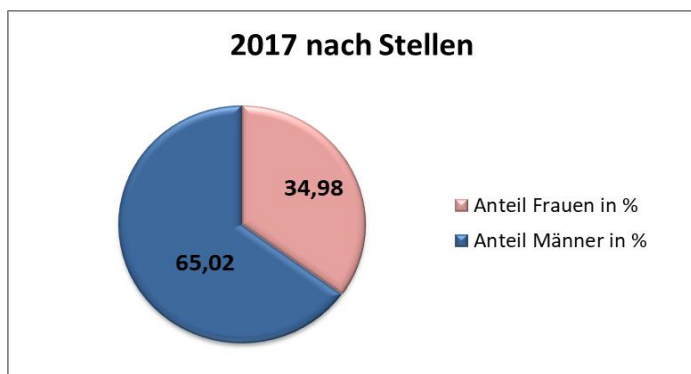
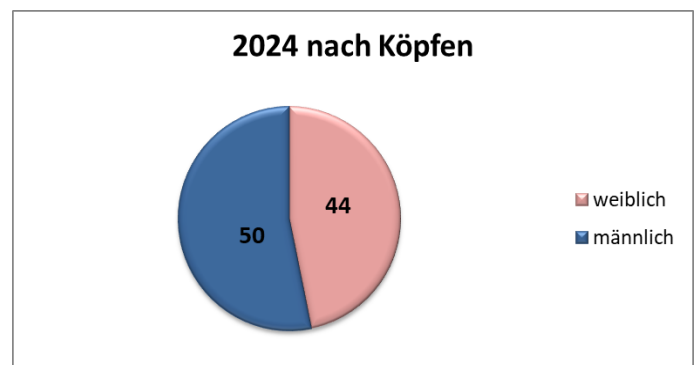
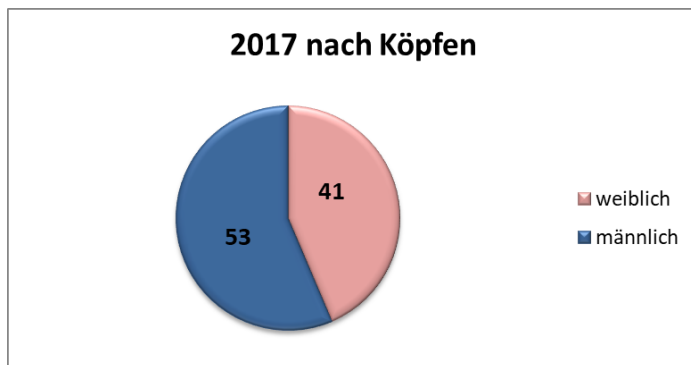
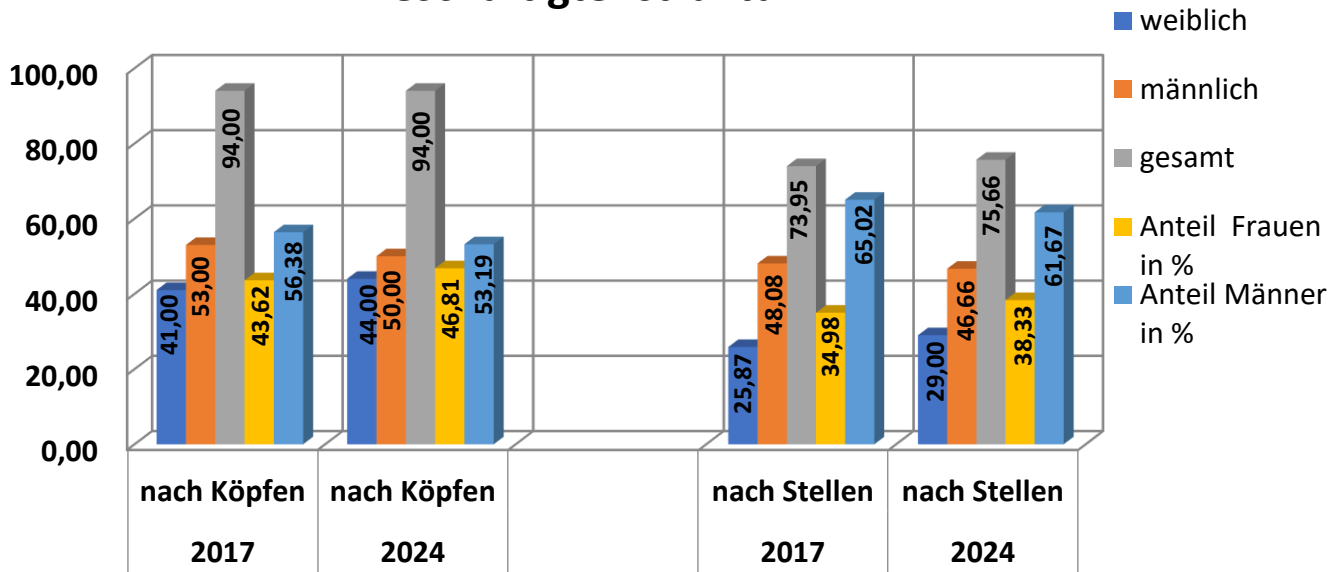
In diesem Bereich bestand und besteht weiterhin sowohl auf Landes- als auch auf kommunaler Ebene noch Nachholbedarf hinsichtlich der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern, jedoch sind positive Tendenzen festzustellen.

Auch wenn bei der Stadt Biedenkopf der Anteil von Frauen in diesen Positionen leicht zugenommen hat (von 3 auf 4 Führungskräfte), so liegt er dennoch lediglich bei 33 % der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Fachbereichsleiter/in, stellv. Fachbereichsleiter/in sowie Bauhofleiter/in u. stellv. Bauhofleiter/in). Die Altersstruktur der Führungskräfte (Geburtsjahrgänge 1968-1977) lässt eine schnelle und deutliche Erhöhung derzeit nicht erwarten. Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen ist bei mehr als der Hälfte der zukünftig zu besetzenden Stellen im Führungskräftebereich die Besetzung durch Frauen vorzusehen (vgl. § 6 Abs. 5 HGIG).

**Zur Veranschaulichung wird auf die nachfolgenden Diagramme/Tabellen verwiesen**

Beschäftigtenstruktur (Beschäftigte und Beamte)						
Erhebungsjahr	Verteilung	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	nach Köpfen	41	53	94	44%	56%
	nach Stellen	25,87	48,08	73,95	35%	65%
2024	nach Köpfen	44	50	94	47%	53%
	nach Stellen	29,00	46,66	75,66	38%	62%

### Beschäftigtenstruktur



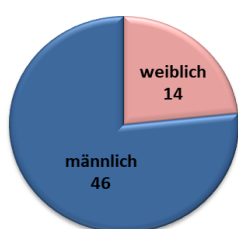
# Stellentechnische Betrachtung

## Vollzeitbeschäftigte insgesamt (Beschäftigte und Beamte)

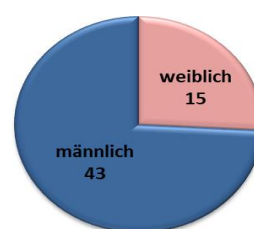
Verteilung	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017 Vollzeitbeschäftigte	14	46	60	23	77

Verteilung	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2024 Vollzeitbeschäftigte	15	43	58	26	74

2017 Vollzeitbeschäftigte insgesamt



2024 Vollzeitbeschäftigte insgesamt

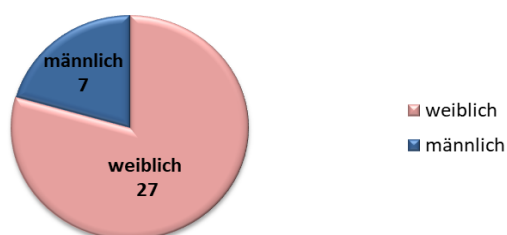


## Teilzeitbeschäftigte insgesamt (Beschäftigte und Beamte)

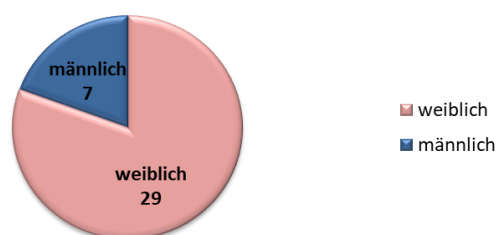
Verteilung	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017 Teilzeitbeschäftigte nach Köpfen	27	7	34	79	21

Verteilung	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2024 Teilzeitbeschäftigte nach Köpfen	29	7	36	81	19

2017 Teilzeitbeschäftigte nach Köpfen



2024 Teilzeitbeschäftigte nach Köpfen



## Anteile von Frauen an den Vollzeitbeschäftigten nach Laufbahngruppen

Erhebungsjahr	Verteilung	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen in %
2017	einfacher Dienst (E1-E4)	2	2	4	50%
	mittlerer Dienst (E5-E8)	9	29	38	24%
	gehobener Dienst (E9-E12)	3	14	17	18%
	höherer Dienst (E13-E15)	0	1	1	0%
2024	einfacher Dienst (E1-E4)	1	2	3	33%
	mittlerer Dienst (E5-E8)	9	26	35	26%
	gehobener Dienst (E9-E12)	5	7	12	42%
	höherer Dienst (E13-E15)	0	3	3	0%

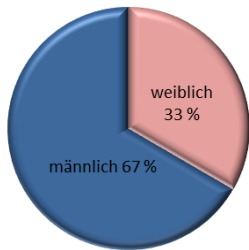
## Anteile von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten nach Laufbahngruppen

Erhebungsjahr	Verteilung	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen in %
2017	einfacher Dienst (E1-E4)	9	5	14	64%
	mittlerer Dienst (E5-E8)	16	2	18	89%
	gehobener Dienst (E9-E12)	1	0	1	100%
	höherer Dienst (E13-E15)	0	0	0	0%
2024	einfacher Dienst (E1-E4)	10	3	13	77%
	mittlerer Dienst (E5-E8)	14	4	18	78%
	gehobener Dienst (E9-E12)	5	0	5	100%
	höherer Dienst (E13-E15)	0	0	0	0%

## Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Anzahl der Stellen	weiblich	männlich
12	4	8
100%	33%	67%

### Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion



## **5. Maßnahmen/Ziele**

### **5.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Ziel der Stadt Biedenkopf war und ist es weiterhin, allen Beschäftigten solche Arbeitsbedingungen zu gewähren, die Ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Dies geschieht z.B. durch

- die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung (i.d.R. in der von der/dem Beschäftigten gewünschten Arbeitszeitverteilung, soweit dies mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist),
- Bewilligung von Elternzeit und Beurlaubungen
- Bewilligung von kurzzeitigen Elternzeiten, die gerade für beschäftigte Väter von Interesse sind
- Bewilligung von mobiler Arbeit (sog. „Home Office“), was den Beschäftigten häufig eine Erhöhung der Arbeitszeit und Flexibilität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht
- sowie der Bewilligung von Familienpflegezeiten. Aufgrund des demografischen Wandels wird gerade die Familienpflegezeit zukünftig eine deutliche höhere Bedeutung gewinnen, da zunehmend mehr Beschäftigte die Betreuung und Pflege von insbesondere kranken und/oder älteren Familienangehörigen übernehmen werden.

Bei der Bewilligung dieser und ggf. anderer Maßnahmen steht grundsätzlich eine auf die/den Beschäftigte/n individuell zugeschnittene Lösung im Vordergrund.

### **5.2 Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung und Ziele**

Unter diese Maßnahmen fallen gemäß § 6 Abs. 4 HGIG unter anderem Fortbildungsmaßnahmen, Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen, Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben u.v.m..

Die Stadt Biedenkopf war und ist grundsätzlich an der Fortbildung aller Beschäftigten interessiert, um einerseits weiterhin über gut qualifiziertes Personal verfügen zu können und andererseits die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen zu steigern. Die Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen erfolgt dabei jeweils am Aufgabenprofil der Stelle - unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang. Dies soll auch weiterhin so fortgesetzt werden.

Gerade bezogen auf das Ziel, den derzeit noch niedrigen Anteil von Frauen bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu erhöhen, wurden in den letzten Jahren und werden derzeit auch noch überwiegend weibliche Beschäftigte zu Fortbildungslehrgängen zugelassen, die für die Wahrnehmung dieser Dienstposten relevant und von Vorteil sind (insbesondere Fortbildungslehrgang „Verwaltungsfachwirt“).

Auch im Bereich der bereits besetzten Führungspositionen gibt es eine teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin. Die weitere Erprobung von Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich ist erklärtes Ziel und wird bei der zukünftigen Besetzung von Stellen in diesem Bereich relevant werden. Die Möglichkeit der Teilbarkeit von Stellen bestand bereits und wird auch weiterhin bestehen.

Starre Zielvorgaben und Kriterien zur Personalentwicklung werden in einer so überschaubaren Dienststelle wie der Stadt Biedenkopf nicht als absolut zielführend angesehen.

Vielmehr ist es Ziel, eine geschlechtergerechte Personalentwicklung unter Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters zu erreichen.