

Frauenförder-und Gleichstellungsplan (FFGP) der Kreisstadt Groß-Gerau

2026 bis 2032

auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

KREISSTADT GROß-GERAU
Am Marktplatz 1, 64521 Groß-Gerau • Telefon: 06152 / 716 - 0, Telefax: 06152 / 938 - 537;E-Mail: kreisstadt@gross-gerau.de

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort 3
Einleitung 5
Tabellen 6
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten (Stand 31.01.2026) 6
Zielsetzung 13
Allgemeine Bestimmungen 14
Personalentwicklung 15
Weitere Maßnahmen 17
Vereinbarkeit von Familie und Beruf 17
Ausschreibung, Vorstellungsgespräche 18
Auswahlentscheidungen 19
Gesundheitsmanagement 20
Wesentliche Ziele und Schwerpunkte 20
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 21
Inkrafttreten des Frauenförderplanes, Geltungsdauer 21

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Kreisstadt Groß-Gerau liegt jetzt in aktualisierter Form vor. Er gilt für die kommenden sechs Jahre und zeigt auf, wie es bei uns um die Gleichstellung von Männern und Frauen steht und insbesondere, wie wir sie noch weiter verbessern können. Zugleich geht es darum, die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern.

Insbesondere in Führungspositionen sind sie oft unterrepräsentiert.

Auch in unserer Verwaltung ist dies, wie die Statistik zeigt, bei den Positionen der Fachbereichsleitungen festzustellen. Bei den stellvertretenden Fachbereichsleitungen wiederum überwiegt die Anzahl an Frauen gegenüber den Männern – dies zeigt, dass wir insgesamt schon auf dem richtigen Weg sind. Diesen positiven Weg wollen wir weiter beschreiten.

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“:
Dieser Satz steht in Artikel 3, Absatz 2 des am 23. Mai 1949 verkündeten Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Er gehört zu den Grundrechtsartikeln, die in ihrem Wesensgehalt nicht angetastet werden dürfen. Nach den fünf Worten „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ folgt eine nähere Erläuterung: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Genau dieses Ziel verfolgt der neue Frauenförder- und Gleichstellungsplan.

Zur Aufstellung eines solchen sind wir nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verpflichtet. Für uns handelt es sich dabei aber um viel mehr als eine Pflichtübung.

Deshalb beschäftigt sich der Plan ausgiebig mit der Gleichberechtigung von Frauen gegenüber Männern. Leider ist dies in unserer Gesellschaft nach wie vor keine Selbstverständlichkeit und hierin findet ein solches Dokument seine Berechtigung.

Als im wirtschaftlich dynamischen Rhein-Main-Gebiet gelegene Kommune stehen wir im Wettbewerb um die besten Köpfe. Zugleich sehen wir uns mit einer im Wandel befindlichen Arbeitswelt konfrontiert. Hierauf müssen wir reagieren. Groß-Gerau ist Mittelzentrum und Zuzugsstadt, die Bürgerinnen und Bürger haben hohe Erwartungen an unsere Verwaltung.

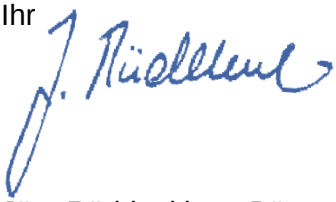
Aber auch als Arbeitgeber sind wir bestrebt, unseren Mitarbeitern ein moderner und zukunfts-gewandter Arbeitgeber zu sein, dem das Wohl seiner Mitarbeitenden ein wichtiges Anliegen ist.

Aufgrund der demografischen Struktur innerhalb der Stadtverwaltung wird es in den nächsten Jahren größere Veränderungen geben. Freiwerdende Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen, ist die eine Herausforderung. Die andere wird sein, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an uns zu binden. Hier gilt es nicht zuletzt, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen.

Für die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans stehen Bürgermeister und Fachbereichsleitungen in der Verantwortung – gleichermaßen ist aber auch jede einzelne Mitarbeiterin, jeder einzelne Mitarbeiter gefordert. Fort- und Weiterbildung sind für eine gute Personalentwicklung unabdingbar, die allen Beschäftigten Chancen und Perspektiven eröffnet und ihre Potenziale nutzt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan darf nicht nur ein Stück Papier sein. Er muss mit Leben gefüllt werden. Hieran will ich gerne mit Ihnen allen gemeinsam arbeiten.

Ihr



Jörg Rüddenklau - Bürgermeister

Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Seit Mai 1949 ist dieser Satz in Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) festgeschrieben. Doch waren Männer und Frauen in der Vergangenheit tatsächlich überall gleichberechtigt? Besonders im Berufsleben besteht weiterhin Handlungsbedarf, um das Ziel zu erreichen.

Die andauernde Ungleichberechtigung sorgte schließlich dafür, dass im Oktober 1994 Artikel 3, Absatz 2 GG um einen zweiten Satz ergänzt wurde: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Mit diesem Satz sollte der vernachlässigte Bereich der Gleichberechtigung betont und gleichzeitig zu einem Staatsziel angehoben werden.

Trotz der Gleichstellung im Grundgesetz waren weitere Bestimmungen erforderlich, um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen abzubilden.

Mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) sollten die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst durchgesetzt werden.

Um diese Ziele schriftlich zu fixieren, ist in regelmäßigen Abständen **von sechs Jahren** ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan von den jeweiligen Dienststellen der Körperschaften des öffentlichen Rechts aufzustellen (§ 5 HGlG).

In der Zeit vom 01.02.2020 bis – verlängerte Geltungsdauer – zum 30.06.2026 galt der vorausgehende Frauenförder- und Gleichstellungsplan.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Kreisstadt Groß-Gerau führt Maßnahmen auf, um die Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) umzusetzen.

Die Kreisstadt Groß-Gerau ist ausgezeichnet als Wohnort für Fach- und Führungskräfte. Doch Leben ist Veränderung, auch die Arbeitswelt verändert sich: Durch Fachkräftemangel und demografischen Faktor müssen bislang wenig genutzte Potenziale durch die Arbeitgeber unterstützt und aktiviert werden. Arbeitgeber schaffen chancengleiche Rahmenbedingungen, damit

- Fachkräfte „kommen, um zu bleiben“,
- Potenziale gut qualifizierter Frauen genutzt werden,
- fachliche und soziale Kompetenzen von Beschäftigten (auf Grund unterschiedlicher Lebenskontexte) stärker eingesetzt werden,
- Lebensbereiche in Balance bleiben und
- vielfältige Lebensweisen gefördert werden.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan richtet sich an alle Geschlechter gleichermaßen.

Die Kreisstadt Groß-Gerau macht sich zum Ziel, die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben. Dabei setzt sich die Stadtverwaltung Groß-Gerau und der Eigenbetrieb Stadtwerke für die Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ein.

Tabellen

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten (Stand 31.01.2026)

Die **Anzahl der Bediensteten** der Dienststelle Stadtverwaltung und des Eigenbetriebs Stadtwerke der Kreisstadt Groß-Gerau beläuft sich auf insgesamt 537.

Davon sind 368 Frauen; hiervon wiederum sind 40 Frauen befristet tätig. Unbefristet beschäftigt sind somit 328 Frauen.

Die Kreisstadt Groß-Gerau beschäftigt 169 Männer, davon befristet 15. Somit sind 154 Männer unbefristet beschäftigt.

Anzahl der Bediensteten	**Stand: 31.01.2026**

	Frauen	Davon befristet	Männer	Davon befristet	Gesamt	Davon befristet
Beamtinnen/Beamte	3	0	3	1	6	1
Beschäftigte	149	12	149	9	298	21
Beschäftigte SuE	199	27	17	5	216	32
Beurlaubte	17	1	0	0	17	1
Gesamt	**368**	**40**	**169**	**15**	**537**	**55**

Tabelle 1

Die Tabelle 1 unterscheidet danach, ob die Bediensteten als Beamtinnen und Beamte tätig sind und nach welcher tariflichen Differenzierung die Bediensteten vergütet werden. Daraus wird deutlich, dass die weitaus größte Gruppe der bediensteten Frauen dem tariflichen Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) zuzuordnen ist.

Der prozentuale Anteil der Frauen bei den Beamtinnen und Beamten beläuft sich auf 50%.

Bei den Beschäftigten ergibt sich, dass 68,53% der Bediensteten Frauen sind und im Bereich der Beschäftigten SuE beträgt der Anteil der Frauen 92,99%.

Tabelle 1 verdeutlicht ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter bei Beamtinnen und Beamten, zeigt aber auch eine deutliche Mehrheit von weiblichen Beschäftigten im SuE-Bereich und in der Gesamtanzahl der Bediensteten.

Tabelle 2 differenziert die Beschäftigten einerseits **nach Teilzeit- und Ganztagskräften** und nach der Eingruppierung in die tariflichen Gruppen des TVöD.

Ist-Analyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten
Entgelt-gruppen	Ganz-tags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurl aubte	Personal-kapazität	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurl aubte	Personal-kapazität	
		Personen	VZÄ				Personen	VZÄ			
A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F= (B+D)**	**G**	**H**	**I**	**J**	**K= (G+I)**	**L= (Kx100: F)**
E15											
E14	2,00				2,00						0,00%
E13	4,00				4,00						0,00%
E12	5,00				5,00	2,00				2,00	40,00%
E11	16,00	7,00	4,79		20,79	10,00	7,00	4,79		14,79	71,14%
E10	14,00	5,00	2,99		16,99	4,00	2,00	1,12		5,12	30,14%
E9c		3,00	2,15		2,15		3,00	2,15		2,15	100,00 %
E9b	12,00	7,00	4,67	1,00	16,67	5,00	3,00	1,76	1,00	6,76	40,55%
E9a	26,00	10,00	5,39	4,00	31,39	14,00	10,00	5,39	4,00	19,39	61,77%
E8	22,00	15,00	9,76	1,00	31,76	5,00	14,00	8,99	1,00	13,99	44,05%
E7	35,00	6,00	5,08		40,08	3,00	1,00	0,87		3,87	9,66%
E6	19,00	11,00	7,04		26,04	6,00	10,00	6,90		12,90	49,54%
E5	8,00	4,00	2,42		10,42	2,00	4,00	2,42		4,42	42,42%
E4	2,00	30,00	15,19		17,19		29,00	15,18		15,18	88,31%
E3		14,00	7,41		7,41		14,00	7,41		7,41	100,00 %
E2											
E1											
Insgesamt	165,00	112,00	66,89	6,00	231,89	51,00	97,00	56,98	6,00	107,98	46,57%

Tabelle 2

In den TVöD-Entgeltgruppen E 12 mit 40,00%, E 10 mit 30,14%, E 9b mit 40,55%, E 8 mit 44,05%, E 7 mit 9,66%, E 5 42,42% zeigt sich, dass Frauen unterrepräsentiert sind. In den TVöD-Entgeltgruppen E 14 und 13 sind Frauen überhaupt nicht vertreten.

Aus **Tabelle 3** sind diejenigen **Beschäftigten** zu entnehmen, die nach dem **SuE-Tarif** vergütet werden. Hier dokumentiert sich, dass der Anteil der Frauen über alle SuE-Tarifgruppen weit über 50 % liegt.

Ist-Analyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten
Entgelt-gruppen	Ganz-tags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurl aubte	Personal-kapazität	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurl aubte	Personal-kapazität	
		Personen	VZÄ				Personen	VZÄ			
A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F= (B+D)**	**G**	**H**	**I**	**J**	**K= (G+I)**	**L= (Kx100: F)**
S16	4,00				4,00	3,00				3,00	75,00%
S15	7,00	2	1,73		8,73	7	2	1,73		8,73	100,00 %
S14											
S13	4,00	4,00	3,44	1,00	7,44	4,00	4,00	3,44	1,00	7,44	100,00 %
S12	1,00	3,00	2,51		3,51	1,00	3,00	2,51		3,51	100,00 %
S11b	8,00	4,00	2,95		10,95	6,00	2,00	1,26		7,26	66,30%
S11a											
S10											
S9	2,00	1,00	0,87		2,87	2,00	1,00	0,87		2,87	100,00 %
S8b	46,00	83,00	55,60	10,00	101,60	40,00	82,00	55,13	10,00	95,13	93,63%
S8a											
S7											
S6											
S5											
S4	2,00	25,00	16,73		18,73	2,00	25,00	16,73		18,73	100,00 %
S3	1,00	4,00	2,38		3,38	1,00	4,00	2,38		3,38	100,00 %
S2		16,00	2,81		2,81		10,00	1,75		1,75	62,28%
S1											
Insgesamt	75,00	142,00	89,02	11,00	164,02	66,00	133,00	85,80	11,00	151,80	92,55%

Tabelle 3

Hier zeigt sich, dass im tariflichen SuE-Bereich eher Frauen beschäftigt sind. Grund hierfür könnte überwiegend eine tradierte Berufswahl beziehungsweise das Tätigkeitsbild sein. Wünschenswert wäre ein höherer Anteil an Männern, auch aus pädagogischer Sicht.

Die **Tabelle 4** listet die **Beamtinnen und Beamte** auf, die bei der Kreisstadt Groß-Gerau beschäftigt sind. Aus der Tabelle kann auch die Besoldungsgruppe erkannt werden.

Beamtinnen und Beamte											
Ist-Analyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten
Entgelt-gruppen	Ganz-tags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurl aubte	Personal-kapazität	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Beurl aubte	Personal-kapazität	
		Perso nen	VZÄ				Perso nen	VZÄ			
A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F= (B+D)**	**G**	**H**	**I**	**J**	**K= (G+I)**	**L= (Kx100: F)**
B4	1,00				1,00						0,00%
A15	1,00				1,00	1,00				1,00	100,00 %
A14		1,00	0,85		0,85		1,00	0,85		0,85	100,00 %
A13	2,00				2,00						0,00%
A12											
A11	1,00				1,00	1,00				1,00	100,00 %
A10											
A9											
Insgesamt	5,00	1,00	0,85	0,00	5,85	2,00	1,00	0,85	0,00	2,85	48,72%

Tabelle 4

Die **Tabelle 5** stellt diejenigen **Besoldungs- und Entgeltgruppen mit Anteil von Frauen unter 50% dar.**

Beamtinnen und Beamte	**Beschäftigte TVöD**	**Beschäftigte SuE**
B4	E14	keine Anteile
A13	E13	
	E12	
	E10	
	E9b	
	E8	
	E7	
	E6	
	E5	

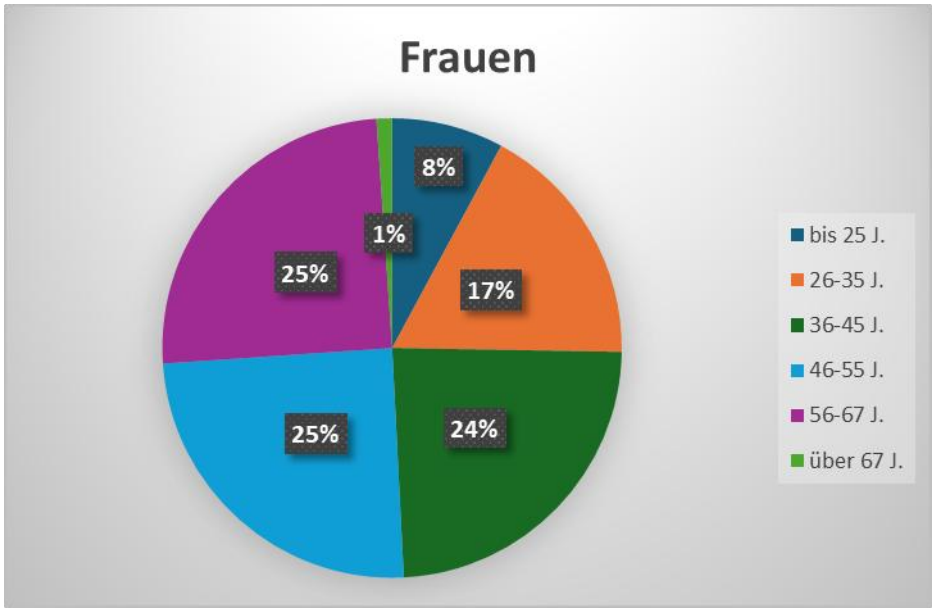
Tabelle 5

Der prozentuale Anteil der Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist in den Tabellen 2, 3 und 4 (dort in den rechten Spalten) ausgewiesen.

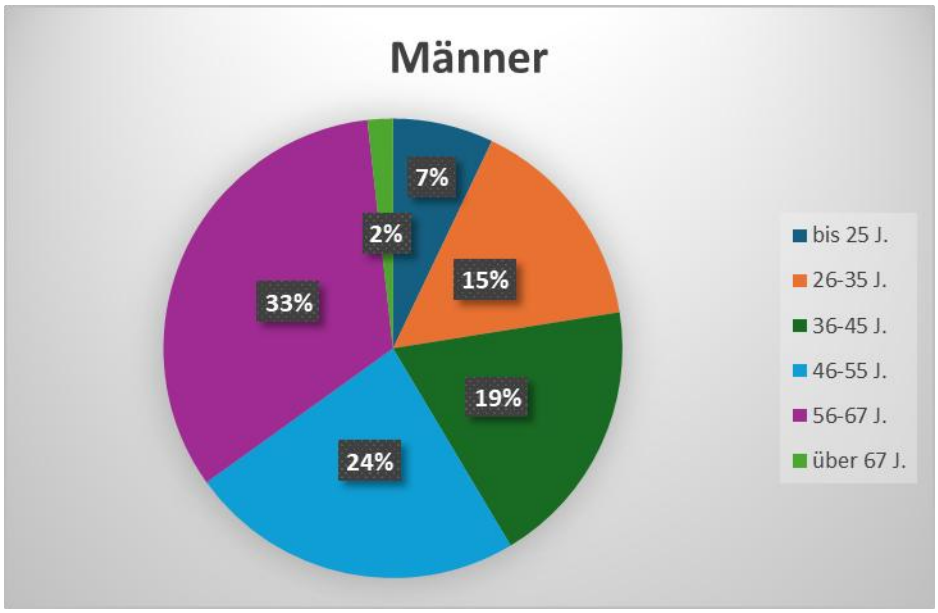
Die **Tabelle 6** und die **Darstellungen 6.1, 6.2 und 6.3** veranschaulichen die **Altersstruktur** der Beschäftigten.

Altersstruktur	Stand 31.01.2026						
	bis 25 J.	**26-35 J.**	**36-45 J.**	**46-55 J.**	**56-67 J.**	**über 67 J.**	**Gesamt**
Frauen	29	64	88	91	92	4	368
Männer	12	26	32	40	56	3	169
Gesamt	41	90	120	131	148	7	537

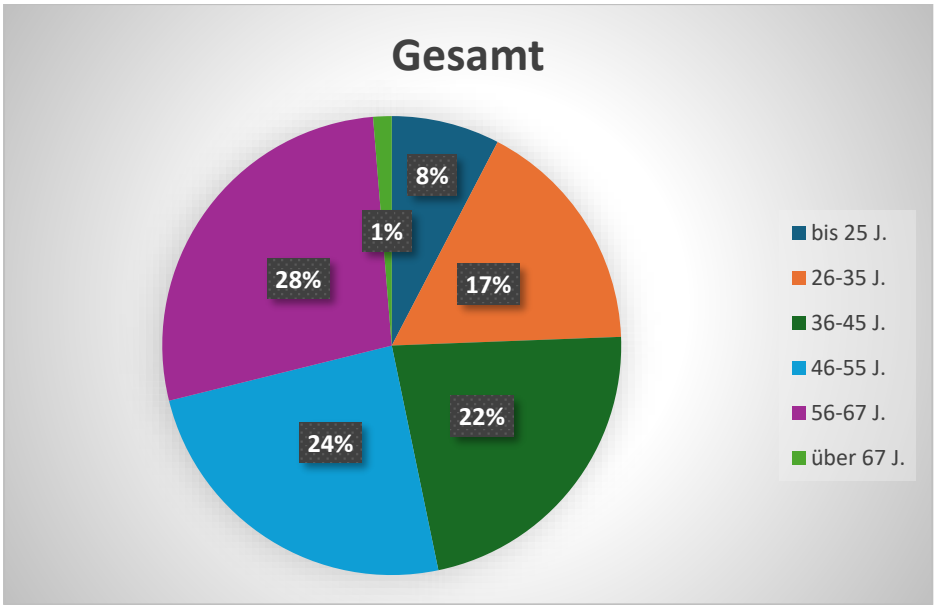
Tabelle 6



Darstellung 6.1



Darstellung 6.2



Darstellung 6.3

Es besteht dringend Anlass, auf die Altersstruktur zu achten und der Nachfolge von Beschäftigten auch qualitätssichernde Kontinuität für die Kreisstadt Groß-Gerau durch Personalmanagement zu geben.

In **Tabelle 7** werden die **Führungspositionen** dargestellt und wie sich die Fachbereichs- und stellvertretende Fachbereichsleitungen auf Frauen verteilt.

Führungspositionen		Stand 31.01.2026		
Fachbereich	Fachbereichsleitung		Stellv. Fachbereichsleitung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Städtische Gremien	0	1	0	0
ZV	1	0	0	0
HuL	0	1	1	0
SB	0	1	1	0
SuG	0	1	0	1
GKS	0	1	1	0
BO	0	1	1	0
KITA	1	0	0	0
FCW	0	1	1	0

Tabelle 7

Die Kreisstadt Groß-Gerau ist betrebt ein ausgewogenes Verhältnis in den Führungsebenen zu erreichen.

In **Tabelle 8** werden die Führungspositionen des Eigenbetriebs Stadtwerke dargestellt.

Stadtwerke

Führungspositionen	Stand 31.01.2026			
Bereiche	Leitung		Stellv. Leitung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Betriebsleitung	0	2	0	1
Bäder	0	0	0	0
Elektromontage	0	1	0	1
Finanzbuchhaltung	1	0	1	0
IT	0	1	0	0
Stadtentwässerung Betrieb	0	1	0	1
Stadtentwässerung Planung/Bau	1	0	0	0
Verbrauchsabrechnung	0	1	1	0

Tabelle 8

In **Tabelle 9** werden die **Voll- und Teilzeitbeschäftigten** dargestellt.

Voll- und Teilzeit	Stand 31.01.2026											
	Vollzeit				**Teilzeit**				**Elternzeit/ Sonder-urlaub**		**Gesamt**	**davon befristet**
	Frauen	davon befristet	Männer	davon befristet	Frauen	davon befristet	Männer	davon befristet	Frauen	Männer		
BeamtInnen	2	0	3	1	1	0	0	0	0	0	6	1
Beschäftigte	55	2	130	8	99	10	19	1	6	0	303	21
Beschäftigte SuE	77	11	9	0	134	17	8	5	11	0	228	33
Gesamt	**134**	**13**	**142**	**9**	**234**	**27**	**27**	**6**	**17**	**0**	**537**	**55**

Tabelle 9

In **Tabelle 10** werden **Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten** erfasst.

Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten			Stand 31.01.2026
	Frauen	**Männer**	**Gesamt**
Auszubildende	3	1	4
PivA*, Erzieherinnen und Erzieher Berufspraktikantinnen und praktikanten	9	0	9
Berufsbegleitende Ausbildung (3 Jahre)	0	0	0
Sozialassistentinnen und Sozialassistenten	0	0	0
FOS-Verwaltung	1	1	2
FOS-Sozial			0
Gesamt	**13**	**2**	**15**

*Praxisintegrierte vergütete Ausbildung
Tabelle 10

Zielsetzung

Es ist Ziel, in denjenigen Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe Tabellen 2, 3, 4 und 5 des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes), zeitnah die Gleichstellung zu erreichen.

Dabei spielt es gerade im SuE-Bereich eine wichtige Rolle, vorrangig die erforderliche Zahl von Fachkräften anzustellen, um die Ansprüche von Kindern U3 und Ü3 erfüllen zu können. Gleichzeitig sollte in diesem Bereich die gezielte Förderung der Männerquote stärkerer Beachtung finden.

Wesentlich ist für die Kreisstadt Groß-Gerau nicht die bloße Quote, sondern die Qualifikation der Bediensteten.

Diese Zielvorgabe ist alle 3 Jahre zu überprüfen.(§ 6 Absatz 2 Nr. 3 HGlG).

Allgemeine Bestimmungen

Ziele eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans (FFGP) sind

- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern,
- gezielte Förderung von Potenzialen aller Bediensteten mittels qualifizierten Personalmanagements,
- Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des FFGP anzuerkennen und aktiv abzubauen,
- Frauen und Männer mit Familienpflichten als Führungskräfte, auch in Teilzeit, anzuerkennen, soweit nicht eine Ausnahmeregelung im Sinne der Regelung des § 9 HGlG angezeigt ist;
- die Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen,
- Förderung des partnerschaftlichen Handelns zu sichern und
- Bindungswirkung durch wertschätzende Personalarbeit zu festigen. Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen (§ 12 Absatz 2 Satz 3 HGLG). Sie sind auch intern zu veröffentlichen und allen Frauen in Elternzeit anzubieten. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Kreisstadt Groß-Gerau schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme (§ 12 Absatz 4 HGlG).
- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind (§ 9 Absatz 1 Satz 1 und 3 HGlG).
  In Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen aller Hierarchieebenen (§ 9 Absatz 2 Satz 1 und 2 HGlG). Ausnahmen von dieser Regelung sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen (§ 9 Absatz 2 Satz 3) HGlG.

Personalentwicklung

- Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden und dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung der persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden.
- Den Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.
- Gemeinsam mit den Führungskräften sind alle Bediensteten aufgerufen, ihrerseits die Chancen zur eigenberuflichen Entwicklung zu nutzen und ihren beruflichen Werdegang zu gestalten.
- Eigene Initiativen der Bediensteten sollen unterstützt und gefördert werden. Führungskräfte und Personalamt können dabei als Berater fungieren.
- Ablehnungen von schriftlichen Anträgen zur Fortbildung sind mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat zu erörtern.
- Es werden verpflichtende Führungskräfteschulungen zum Ausbau der Management-Kompetenzen und sozialen Fähigkeiten in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Dies soll auf die Fachdienstleitungen ausgeweitet werden.
- Wir bilden in folgenden Bereichen aus:

Praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA)
Verwaltungsfachangestellte/r
Fachinformatiker/in für Systemintegration
Fachkraft für Elektrotechnik
Fachkraft für Umwelttechnologie
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe
Erzieherausbildung (Vollzeit/Teilzeit)
Sozialassistenz
Zusatzkräfte mit dem Programm „Pädagogisch Fit“

- Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen erfolgen auf digitalen Portalen, der Homepage der Kreisstadt und Facebook sowie bei Interamt, dem Stellenportal für den öffentlichen Dienst und der Bundesagentur für Arbeit.
- Ziel der Kreisstadt Groß-Gerau ist es weiterhin, vor allem jungen Menschen eine qualifizierte Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen.
- Der Kreisstadt Groß-Gerau ist daran gelegen, ihre gut ausgebildeten Bediensteten an die Stadt Groß-Gerau zu binden.
  Dies gilt gerade auch für Auszubildende, die ihre Ausbildung bei der Kreisstadt Groß-Gerau erfolgreich abgeschlossen haben.
- Im Rahmen dienstlicher Belange werden Möglichkeiten (Fortbildungen/Hospitationen) angeboten, um von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln oder um eine höherwertige Tätigkeit/ Höhergruppierung zu erreichen. Verantwortlich hierfür ist die jeweilige Fachbereichsleitung.

Chancengleichheit beinhaltet, dass Unterschiedlichkeiten zwischen den Geschlechtern – aber auch im gleichen Geschlecht – erkannt, anerkannt und geschätzt werden (gleicher Lohn für gleiche Arbeit).
Private Entscheidungen zur Gestaltung des Familienlebens sind zu respektieren und dürfen sich, soweit dies im Rahmen dienstlicher Bedingungen möglich und praktikabel ist, nicht in beruflicher Hinsicht zum Nachteil auswirken (zum Beispiel mobile Arbeit als Wiedereinstiegsmodell).
Ungleichheiten wegen des Geschlechts und/oder Familienstandes sind zu verhindern oder zu beseitigen.

Mit dem FFPL sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

Angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Einkommensgruppen ist der FFGP ein zukunftsorientiertes Instrument zur Personalplanung, das der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirkt. Die Aspekte der Frauenförderung spielen bei der Auswahl und der Einstellung des Personals eine bedeutende Rolle.

Die Diskriminierung wegen des Geschlechts und/oder des Familienstandes ist zu verhindern. Geschlechtergerechte Sprache wird grundsätzlich verwendet. Die Umsetzung des FFGP ist zentrale Aufgabe beziehungsweise Handlungsleitlinie für alle Personalverantwortlichen:

- Magistrat,
- Fachbereichsleitungen,
- Fachdienst Personal

sowie:

- für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
- den Personalräten und
- alle Bediensteten in Eigeninitiative.

Die Umsetzung beziehungsweise Verwirklichung ist nur durch ein Zusammenwirken aller verantwortlichen Personen möglich. Es werden verbindliche Ziele und Maßnahmen zum Erreichen der Chancengleichheit formuliert.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält auch einen Appell an die Frauen selbst:

- *Traut euch, seid mutig, nutzt eure Qualifikationen und/oder baut diese aus*
- *Unterstützt und fördet euch gegenseitig, Frauen sollten füreinander und nicht gegeneinander arbeiten*
- *Familienpflichten gerecht verteilen – Gleichstellung fängt im Kopf an*
- *Faire Aufteilung von Pflichten in allen Bereichen*
- *Fordert aktive Väter*
- *Familie wird zur Ressource*

Weitere Maßnahmen

- Alle Führungskräfte müssen einmalig verpflichtend an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichstellungsgesetz (HGlG) und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz teilnehmen. Nachweise sind entsprechend in den Personalakten zu hinterlegen. Fortbildungsangebote für alle Bediensteten – Themen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing – werden in regelmäßigen Abständen vom Fachbereich Zentrale Verwaltung angeboten und veröffentlicht.
- Eine Dienstanweisung zum Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz soll in absehbarer Zeit herausgegeben werden.
- Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing muss die Dienststellenleitung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Zentrale Verwaltung angemessene arbeitsrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen ergreifen.
- Im Rahmen des Schutzes vor sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung ist das Anbringen von unangemessenen, sexistischen oder entwürdigenden Fotos, Bildern und Darstellungen in den Dienst- und Arbeitsräumen der Stadtverwaltung Groß-Gerau und des Eigenbetriebs Stadtwerke nicht gestattet.
- Durch Verwendung einer zeitgemäßen und fairen Verwaltungssprache von allen Bediensteten ist die Umsetzung der Verwirklichung der Gleichberechtigung zu unterstützen. Angestrebt sind entsprechende Schulungen.
- Diskriminierungen aller Art, aber primär des Geschlechts, müssen alle Bediensteten entgegenwirken, verhindern beziehungsweise melden.
- Hospitationen in anderen Fachbereichen sind wünschenswert und sollen angestrebt werden.
- Die Kreisstadt Groß-Gerau beteiligt sich im Rahmen ihrer personellen Kapazitäten am bundesweiten Girlsday und Boysday.
- Die Kreisstadt Groß-Gerau bietet derzeit in den Bereichen Kita und der Feuerwehr FSJ-Plätze an.
- Großen Wert legt die Kreisstadt Groß-Gerau auf die Fort- und Weiterbildung der Bediensteten, um sie unter Beachtung gesetzlicher Möglichkeiten bestmöglich (weiter-) zu qualifizieren – gerade auch, um interne Aufstiegsmöglichkeiten zu gewährleisten. Jedes Jahr bietet die Kreisstadt Groß-Gerau, laufend über den Fachbereich Zentrale Verwaltung, intern einen Platz zur Ausbildung des Verwaltungsfachwirts an.
- Aufgrund von Fachkräftemangel, werden zur Entlastung der pädagogischen Fachkräfte Bedienstete als Zusatzkraft eingestellt, dies zunächst auf zwei Jahre befristet. In der Zeit der befristeten Anstellung erfolgt eine Qualifizierung mit Leistungsnachweis. Mit bestandenem Leistungsnachweis wird eine unbefristete Anstellung als Zusatzkraft angestrebt mit der Vergütung nach S 4 TVöD. Zusatzkräfte werden prozentual auf den geltenden Betreuungsschlüssel angerechnet.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Anträge von Bediensteten auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- Anträgen von Bediensteten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Teilzeitarbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat erörtert werden (§ 14 Absatz 3 HGlG).

- Die mobile Arbeit wird in der Kreisstadt Groß-Gerau gelebt und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit. Durch die dauerhafte Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit (wo möglich) werden strukturelle Nachteile abgebaut und die berufliche Weiterentwicklung von Frauen – insbesondere in Phasen erhöhter familiärer Inanspruchnahme sowie in Führungspositionen – nachhaltig gesichert.
- Ein Rückkehrgespräch (mit dem Fachdienst Personal und Fachbereichsleitung) nach der Eltern-/Pflegezeit sollte vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz geführt werden, um mit der/dem Bediensteten zu klären, in welchem Bereich diese/r mit wie vielen Wochenstunden künftig arbeitet. Hierüber ist die Frauenbeauftragte im Vorfeld zu informieren.
- Bedienstete, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche in allgemeiner Form hinzuweisen (§ 14 Absatz 6 HGlG); dies soll durch den Fachdienst Personal erfolgen.

Ausschreibung, Vorstellungsgespräche

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Personalstellen im Regelfall ausgeschrieben.

Ist der Frauenanteil in einem Bereich zu erhöhen, so muss in der Ausschreibung darauf hingewiesen werden.

In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind (§ 9. HGlG).

Alle Stellen werden auch intern ausgeschrieben. Somit erhalten alle Bediensteten die Möglichkeit, sich beruflich zu verändern oder weiterzuentwickeln.

Die Ausschreibung erfolgt diskriminierungsfrei.

Die Ausschreibung erfolgt in Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens wird sichergestellt, dass alle Bewerbungen angemessen und unter Orientierung an den ausgeschriebenen Anforderungen an die zu besetzende Stelle berücksichtigt werden.

In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie den Anforderungen entsprechen, beziehungsweise die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen (§ 10 Absatz 1 HGlG).

Um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu schaffen, werden die Auswahlgespräche durch einen Fragebogen strukturiert. Dieser Fragebogen orientiert sich an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle.

Auswahlentscheidungen

Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern werden Auswahlgespräche systematisch strukturiert. Hierzu kommen standardisierte Fragebögen sowie – je nach Anforderung der Stelle – ergänzende Präsentationen zum Einsatz. Beide Instrumente orientieren sich konsequent am jeweiligen Anforderungsprofil der zu besetzenden Position und gewährleisten eine transparente, vergleichbare und an objektiven Kriterien ausgerichtete Bewertung aller Bewerbenden. Durch diese Vorgehensweise werden subjektive Einflüsse reduziert und faire Auswahlbedingungen für alle Geschlechter sichergestellt.

Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement der Kreisstadt Groß-Gerau reagiert auf zentrale aktuelle Herausforderungen sowie die zunehmende Arbeitsverdichtung. Dabei stehen die Förderung und Erhaltung der Gesundheit aller Bediensteten im Mittelpunkt.

Eine Analyse der Bediensteten bei der Kreisstadt Groß-Gerau zeigt, dass Frauen weiterhin besonders durch Doppel- oder Dreifachbelastungen aus Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit beansprucht sind. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, gesundheitspräventive Maßnahmen verstärkt zielgruppenspezifisch auszurichten, um Belastungen frühzeitig zu begegnen und die Gesundheit der weiblichen Bediensteten nachhaltig zu fördern.

Ein differenziertes, geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement kann die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden aller Bediensteten nachhaltig verbessern. Durch diese gezielte Herangehensweise entsteht ein robustes System, das die Gesundheit der gesamten Belegschaft stärkt und langfristig erhält.

Wesentliche Ziele und Schwerpunkte

- **Sensibilisierung von Führungskräften und Bediensteten:** Das Bewusstsein für Gesundheitsthemen soll gestärkt werden, um eine Kultur der Achtsamkeit und Prävention zu etablieren.
- **Prävention und Gesundheitsförderung:** Maßnahmen zur Vermeidung von Krankheiten und zur Förderung eines gesunden Lebensstils bei den Bediensteten.
- **Förderung der Chancengleichheit:** die Frauengesundheit wird fest im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) verankert. Ziel ist es, geschlechtsspezifische Gesundheitsrisiken abzubauen und dem Gender Health Gap – also der medizinischen und präventiven Benachteiligung von Frauen – aktiv entgegenzuwirken.
- **Arbeitsplatzgestaltung:** Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen zur Reduktion körperlicher und psychischer Belastungen.
- **Psychische Gesundheit:** Unterstützung bei Stressbewältigung, Förderung von Resilienz und eines positiven Arbeitsklimas.
- **Gesundheitsangebote:** Gesundheitschecks, Impfaktionen, Bewegungsprogramme, Ernährungsberatung und Workshops.
- **Partizipation:** Einbindung der Bediensteten in die Entwicklung und Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen.
- **Langfristige Nachhaltigkeit:** Kontinuierliche Evaluation und Anpassung der Maßnahmen zur dauerhaften Sicherung der Gesundheit.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bestellt nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG).

Bedienstete können sich direkt an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden. Hierbei muss der Dienstweg nicht eingehalten werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes und der ihm zu Grunde liegenden beziehungsweise ergänzenden gesetzlichen Regelungen.

Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, Geltungsdauer

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt nach der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung in Kraft ***(vorgesehen am 28.10.2026)*** und gilt für die Zeit bis zum ***27.10.2032***.

Nach Inkrafttreten wird dieser Plan innerhalb der Dienststelle bekannt gemacht, allen Personalverantwortlichen vorgelegt und auf der Internetseite veröffentlicht.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von sechs Jahren.

Groß-Gerau, den

Jörg Rüddenklau
Bürgermeister

Kerstin Kalweit
Frauen-und Gleichstellungsbeauftragte