

# Bericht zum Frauenförderplan



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

Berichtszeitraum: 01.01.2019 bis 31.12.2021

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>1</b>
<b>1 Gesetzliche Grundlagen</b>	<b>2</b>
<b>2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>2</b>
2.1 Anzahl der Beschäftigten	3
2.2 Beschäftigte nach Laufbahngruppen	4
2.3 Führungskräfte	7
2.4 Auszubildende und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten	8
2.5 Teilzeitbeschäftigte	9
2.6 Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen	9
2.7 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen	10
<b>3 Zielvorgaben</b>	<b>11</b>
3.1 Fluktuationsabschätzungen	11
3.2 Einhaltung der Zielvorgaben	11
3.3 Aktualisierung der Zielvorgaben	13
<b>4 Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans zur Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern</b>	<b>14</b>
4.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg	14
4.2 Personalgewinnung	15
4.2.1 Ausschreibung	16
4.2.2 Vorstellungsgespräche	16
4.2.3 Auswahlentscheidungen	17
4.3 Führungsaufgaben	17
4.4 Personalentwicklung und Fortbildung	18
4.5 Entgeltangleichungen	20
<b>5 Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>20</b>
5.1 Arbeitszeitgestaltung	21
5.2 Teilzeitarbeit	22
5.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg	22
5.4 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen	23
5.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen	23

<b>6</b>	<b>Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen</b>	<b>23</b>
6.1	Arbeits- und Gesundheitsschutz	23
6.2	Aufwertung typischer Frauenberufe	24
<b>7</b>	<b>Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung des partnerschaftlichen Handelns</b>	<b>24</b>
7.1	Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung	24
7.2	Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern	25
7.3	Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen	25
<b>8</b>	<b>Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen</b>	<b>26</b>
<b>9</b>	<b>Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern</b>	<b>26</b>
9.1	Zuständigkeiten	26
9.2	Gleichstellungsbeauftragte	27
9.3	Prozessbegleitgruppe	27
9.4	Bericht	28
<b>10</b>	<b>Zusammenfassung und weitere Empfehlungen</b>	<b>28</b>
<b>11</b>	<b>Statistischer Teil</b>	<b>29</b>

## Vorwort

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Dieser verfassungsmäßige Auftrag wird mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für die Einrichtungen des öffentlichen Dienstes im Land Hessen konkretisiert. Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Der aktuelle Frauenförderplan der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main gilt für die Jahre 2019 bis 2024. Er ist eine der Grundlagen für die Umsetzung des Ziels des HGIG und für die Dienststelle verpflichtend. Im Frauenförderplan sind Maßnahmen benannt, mit deren Umsetzung die o. g. Ziele erreicht werden sollen.

Die Stadt Rüsselsheim am Main ist laut HGIG darüber hinaus verpflichtet, der Stadtverordnetenversammlung nach drei Jahren einen Bericht zum Umsetzungsstand des geltenden Frauenförderplans vorzulegen. Alle Maßnahmen werden auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und die Entwicklung dargestellt. Der vorliegende Bericht gibt daher für den Berichtszeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021 Auskunft über den Stand der Verwirklichung der Ziele des Frauenförderplans. Der Anpassungsbedarf des Maßnahmenkataloges wird - auch auf Grundlage des Berichtes – ständig evaluiert und im nächsten Frauenförderplan umgesetzt

Die Einführung des mobilen Arbeitens in der Stadtverwaltung im Jahr 2021 leistet einen weiteren, großen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit für Beruf und Familie der Beschäftigten. Alleine im Bewertungszeitraum vom 01.09.2021 bis 31.12.2021 haben 38 % der Beschäftigten einen Antrag für das Arbeiten im Homeoffice gestellt. Im kommenden Frauenförderplan 2024 bis 2030 wird eine detaillierte Evaluation der Anträge stattfinden.

Sowohl der Anteil von Frauen in Führungspositionen als auch die Anzahl von unbefristet Beschäftigten konnte erhöht werden.

Weiterhin werden Stadtverordnetenversammlung, Dienststellenleitung, Führungskräfte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages der Gleichstellung von Frau und Mann weiter vorantreiben.

Die konkreten Entwicklungen können Sie den folgenden Seiten entnehmen.

Udo Bausch  
Oberbürgermeister

## **1 Gesetzliche Grundlagen**

Ziele des Gesetzes sind 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.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz konkretisiert für die öffentliche Verwaltung den Grundsatz der Gleichberechtigung nach Art. 3 des Grundgesetzes. Dabei geht das HGLG davon aus, dass eine wirkliche Chancengleichheit beim Zugang zu öffentlichen Ämtern derzeit noch nicht gegeben ist.

Für den Frauenförderplan wurden verbindliche Mindeststandards festgelegt, die innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten der Gesetzesänderung 2016 anzupassen waren. Hier fordert der statistische Teil die Ausweisung der befristet Beschäftigten und der Personen in Leitungsfunktionen. Der gültige Frauenförderplan wird den aktuellen gesetzlichen Anforderungen überwiegend gerecht, so dass nur geringfügige Anpassungen vorzunehmen waren.

Die Grundsätze zur Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main (Kurztitel Frauenförderplan) stellen die Konkretisierung des Gesetzauftrages dar. Der aktuelle Frauenförderplan wurde am 12.09.2019 von der Stadtverordnetenversammlung für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2024 beschlossen.

Der Frauenförderplan ist gemäß § 6 Abs. 7 HGLG alle drei Jahre zu überprüfen und auf seine Wirksamkeit hin anzupassen. Ziel ist es, den gültigen Frauenförderplan auf seine Wirksamkeit zu überprüfen, auszuwerten und weiterzuentwickeln. Aufgrund personeller und organisatorischer Veränderungen in den Zuständigkeiten der Berichterstattung wurde der Berichtszeitraum daher für den Zeitraum vom 2019 bis Ende 2021 festgelegt.

Bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim erfolgt die vorgenannte Prüfung im Rahmen des nach § 7 Abs. 7 HGIG (siehe 9.4) zu erstellenden Berichtes, welcher demnach der Stadtverordnetenversammlung über den Magistrat vorzulegen ist.

## **2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**

Die Beschäftigtenstruktur wird in den Tabellen 1 bis 3 des statistischen Teils im Anhang detailliert dargestellt. Sie basiert auf der Anzahl der Beamtinnen und Beamten sowie den Beschäftigten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) inklusive der Beschäftigten in Elternzeit und Sonderurlaub sowie Langzeiterkrankte (nachstehend Beurlaubte genannt).

Befristet Beschäftigte sind in den Tabellen des statistischen Teils nachrichtlich ausgewiesen, bleiben jedoch bei der Berechnung der Gesamtanzahl der Beschäftigten nun berücksichtigt, da sie im Regelfall Vertretungskräfte für die ursprünglichen, aber nicht im aktiven Dienst befindlichen Beschäftigten sind. Hierdurch wird eine doppelte Berücksichtigung vermieden. Nicht im statistischen Teil enthalten sind Beschäftigte, die sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden und Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Nach dem HGIG sind die Zahlen der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie 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 auszuweisen. Dies als Konsequenz daraus, dass mehr Frauen als Männer befristete Arbeitsverträge eingehen und sich häufiger als Männer in Teilzeit befinden.

Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur nach einzelnen relevanten Beschäftigtengruppen wird auf der Basis einer Zusammenfassung der Tabellen 1 bis 3 des statistischen Teils im Anhang sowie weiteren Erhebungen zu den einzelnen relevanten Beschäftigtengruppen dargestellt. Stichtag der Erhebungen ist, wenn nichts anderes angegeben ist, der 31.12.2021. Die Zahlen in Klammern weisen, soweit nichts anderes angegeben ist, die jeweiligen Ergebnisse des Frauenförderplans 2019 bis 2024 aus.

## 2.1 Anzahl der Beschäftigten

	Beschäftigte in absoluten Zahlen				Beschäftigte bezogen auf Stellenumfang			
	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil
Beschäftigte TVöD	790	250	1040	<b>76%</b>	610,0	219,4	829,4	<b>74%</b>
Beamtinnen/Beamte	13	61	74	<b>18%</b>	10,4	61,0	71,5	<b>15%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>803</b>	<b>311</b>	<b>1114</b>	<b>72%</b>	<b>620,4</b>	<b>280,4</b>	<b>900,9</b>	<b>69%</b>

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

Zum 31.12.2021 waren insgesamt **1.114** (993) Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigte nach dem TVöD inkl. der nicht aktiven Beschäftigten mit einem Stellenumfang von **900,9** (793,9) Stellen unbefristet bei der Stadtverwaltung tätig. Im Vergleich zu den Zahlen des aktuellen Frauenförderplans 2019 ist die Anzahl der unbefristet Beschäftigten damit absolut um 121 Personen und prozentual um 10,8 % gestiegen, während sich die Zahl der Stellen absolut um 107 Stellen und prozentual um 12 % erhöht hat.

Davon waren **803** (673) Frauen mit einem Stellenumfang von **620,4** (541,8) Stellen beschäftigt. Die Anzahl der Frauen ist absolut um 130 Personen und prozentual um 16,19 % gestiegen, während sich der Stellenumfang absolut um 78,6 Stellen und prozentual um 12,6 % erhöht hat. Insgesamt ist der Frauenanteil im Vergleich zu den Zahlen des Frauenförderplans 2019 bis 2024 stabil auf 72 % geblieben.

Die Abbildung 2 stellt die weiteren Beschäftigtengruppen in der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main dar, die jedoch aufgrund eines befristeten oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in der Abbildung 1 nicht berücksichtigt wurden.

	Frauen		Männer		insgesamt		Frauenanteil	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Auszubildende	10	10	11	11	21	19	48%	<b>53%</b>
Praktikantinnen/ Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst	33	44	4	12	37	47	89%	<b>94%</b>
befristet Beschäftigte	51	58	17	14	68	72	75%	<b>81%</b>
geringfügig Beschäftigte	32	69	41	53	73	122	44%	<b>57%</b>

Abbildung 2 – Weitere Beschäftigte

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Personen, die diesen Beschäftigtengruppen zuzuordnen sind, mit Ausnahme der Auszubildenden, gestiegen. Der Frauenanteil liegt bei den oben aufgeführten Beschäftigtengruppen über 50% und konnte in allen Bereichen gesteigert werden. Zu den Auszubildenden, Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten sowie den befristet Beschäftigten erfolgt eine nähere Analyse unter den Punkten 2.4 sowie 2.7 und 5.5.

## 2.2 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Beschäftigte in absoluten Zahlen				Beschäftigte bezogen auf den Stellenumfang			
	Frauen	Männer	insgesamt	Frauen- anteil	Frauen	Männer	insgesamt	Frauen- anteil
<b>höherer Dienst</b> A 13 h.D. - A 16 EG 13 - 15	19	21	40	<b>48%</b>	17,1	20,5	37,6	<b>45%</b>
<b>gehobener Dienst</b> A 9 g.D. - A 13 g.D EG 9 - 12 EG S 9 - S 18	299	140	439	<b>68%</b>	257,4	135,8	393,2	<b>65%</b>
<b>mittlerer Dienst</b> A 5 - A 9 m.D. EG 5 - 8 EG S 4 - S 8b	417	134	551	<b>76%</b>	322,3	120,9	443,4	<b>73%</b>
<b>einfacher Dienst</b> EG 2Ü - 4 S 2 - S 3	68	16	84	<b>81%</b>	23,6	3,1	26,7	<b>88%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>803</b>	<b>311</b>	<b>1114</b>	<b>72%</b>	<b>620,4</b>	<b>280,4</b>	<b>900,8</b>	<b>69%</b>

Abbildung 3 – Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen, sowohl in der Anzahl als auch bezogen auf den Stellenumfang nahezu gleichgeblieben. Im Vergleich zum Frauenförderplan 2019 bis 2024 ist zwischen den Laufbahngruppen eine deutliche Veränderung zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten des einfachen Dienstes festzustellen. Im höheren Dienst arbeiten insgesamt **40** (43) Beschäftigte, wovon **19** (20) Frauen sind. Der Frauenanteil beträgt **48 %** (47 %) und bezogen auf den Stellenumfang **45 %** (46 %).

Die Einzelbetrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen (siehe Tabellen 1 – 3 im statistischen Teil) zeigt im Gegensatz zum Frauenförderplan in der Besoldungsgruppe des höheren Dienstes der A 15 keine Unterrepräsentanz von Frauen auf. In der A 15 beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2021 100 %. In der EG 15 konnte der Frauenanteil von 0 % gegenüber zum Frauenförderplan 2019 auf 43 % gesteigert werden.

Nach wie vor liegt in der EG 15 eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Besoldungsgruppen im gehobenen und mittleren Dienst weisen ebenfalls eine Unterrepräsentanz von Frauen aus. Dies begründet sich in den Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes damit, dass gerade die Stellen für Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes trotz entsprechender Personalgewinnungsaktivitäten noch nicht mit Frauen besetzt werden konnten. In den Entgeltgruppen des gehobenen und des mittleren Dienstes der Tarifbeschäftigten konnte die Unterrepräsentanz gänzlich abgestellt werden. Auch in der Entgeltgruppe S 18 erfolgt die aktuelle Besetzung dieser Stellenausschließlich durch Frauen, damit bei 100 %.

### Entwicklung der Beschäftigtenstruktur seit 1988

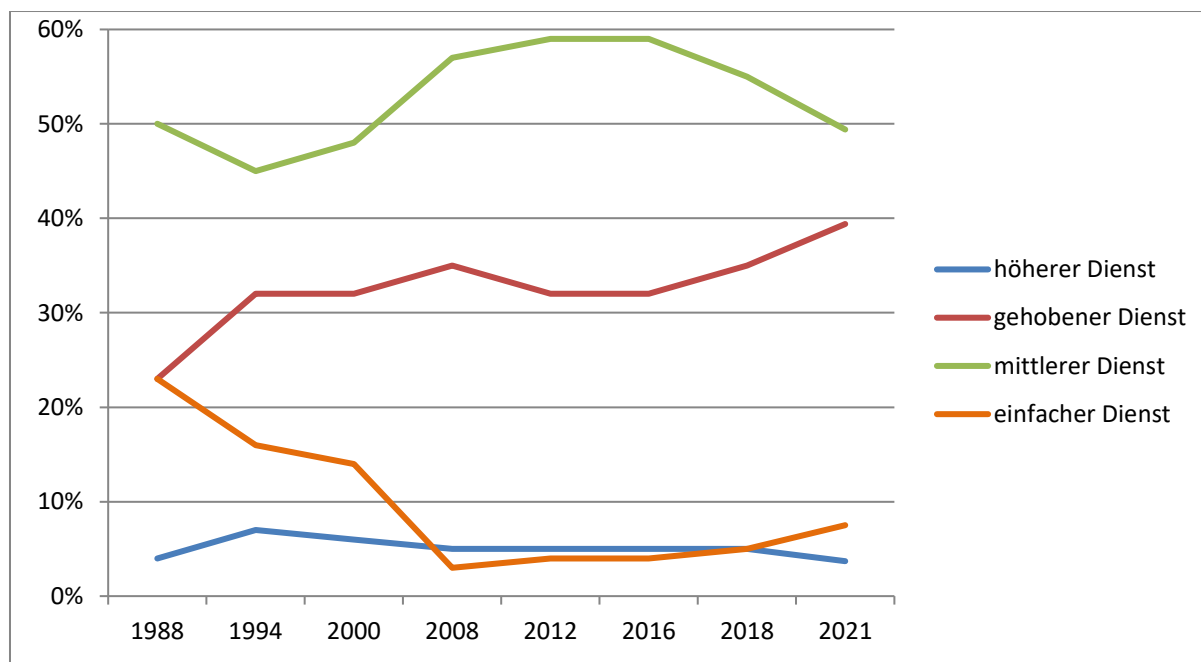


Abbildung 4 – Entwicklung der Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen in Prozent seit 1988



Während der prozentuale Anteil der Beschäftigten im höheren sowie im einfachen Dienst relativ konstant geblieben ist, wächst der Anteil der Beschäftigten im gehobenen Dienst von 35 % auf 39 %. Auffallend ist der Rückgang der Beschäftigtenzahl im mittleren Dienst. Zurückzuführen ist dies auf die Stellenneuschaffungen, die überwiegend im gehobenen Dienst angesiedelt waren. Aufgrund stetig steigender Anforderungen in vielen Bereichen führen Stellenneubewertungen im dem Bereich des mittleren Dienstes dazu, dass diese dem gehobenen Dienst zugeordnet werden müssen.

### Entwicklung des Frauenanteils an der Beschäftigtenstruktur seit 1988

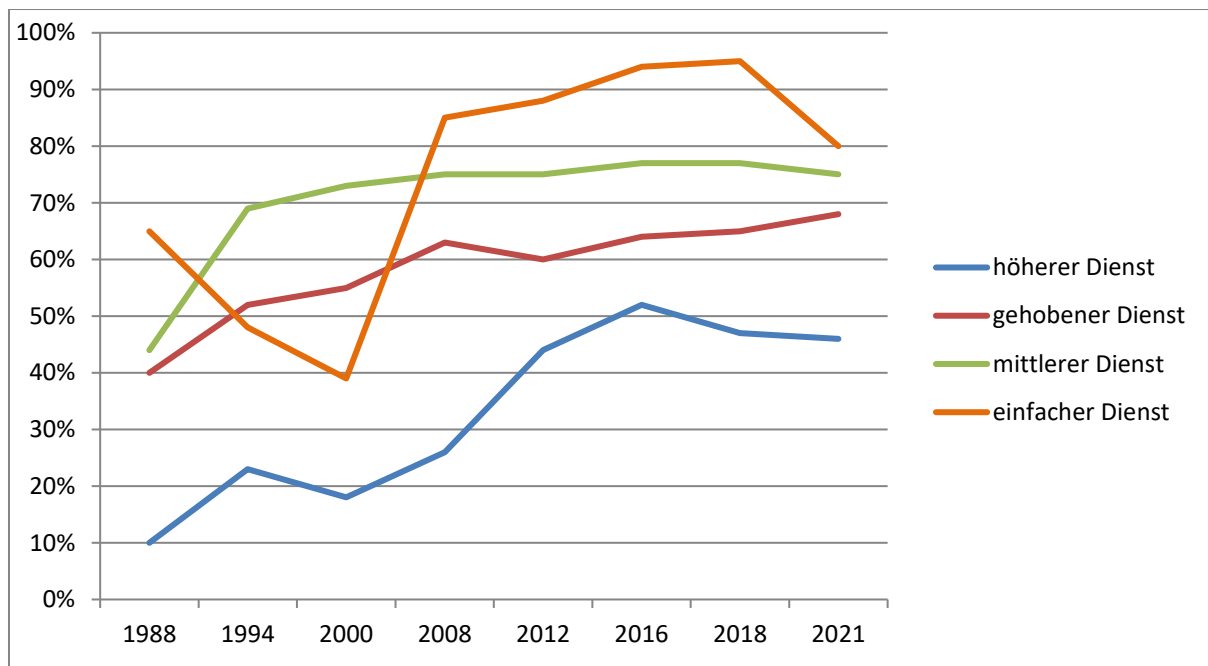


Abbildung 5 – Entwicklung des Frauenanteils in Prozent seit 1988

Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes konnte erfolgreich von 10 % im Jahr 1988 auf 52 % im Jahr 2016 gesteigert werden. Seitdem ist ein leichter Rückgang zu vermerken. Nach wie vor sind bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main bis auf den Bereich des höheren Dienstes mehr Frauen als Männer beschäftigt. Erfreulich ist der weiter gestiegene Anteil der Frauen im gehobenen Dienst.

Seit 1988 ist der Frauenanteil im mittleren Dienst von 44 % und im gehobenen Dienst von 40 % über die Jahre hinweg auf 77 % bzw. auf 65 % angestiegen.

Die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes bezieht sich bei der Stadtverwaltung fast ausschließlich auf hauswirtschaftliche Fachkräfte in den Kindertagesstätten sowie Reinigungskräfte in der Bäderverwaltung. Demnach also in Tätigkeitsbereichen, in denen vorwiegend Frauen tätig sind.

## 2.3 Führungskräfte

Funktion	2018				2021			
	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil
Büroleitungen / und Referentinnen der Dezernenten	3	1	4	75%	2	1	3	67%
Fachbereichs-/ Amts- und Stabsstellenleitungen	6	12	18	33%	8	9	17	47%
stellv. Amtsleitungen	3	2	5	60%	3	3	6	50%
Bereichsleitungen	11	11	22	50%	14	10	24	58%
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>47%</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>54%</b>
Leitungen der Kindertagesstätten	22	2	24	92%	26	2	28	93%

Abbildung 6 – Führungskräfte

Im Bereich der Stadtverwaltung sind derzeit **50** (47) Führungskräfte mit Personalverantwortung, die an strategischen Entscheidungen der Stadtverwaltung beteiligt sind, tätig, von denen 23 männlich und 27 weiblich sind. Im Berichtszeitraum sind im Rahmen verschiedener Organisationsveränderungen neue Führungsfunktionen entstanden und damit innerhalb der Führungsstruktur Veränderungen eingetreten. Während die Anzahl der Fachbereichs-/ Amts- und Stabsstellenleitungen sowie der Büroleitungen sich marginal verringert hat, wurden zwei neue Bereichsleitungen etabliert.

Der Frauenanteil bei den Führungskräften im Bereich der Fachbereichs-/Amts- und Stabsstellenleitungen konnte im Vergleich zum letzten Frauenförderplan 2019 bis 2024 von 33 % auf 47 % erhöht werden. Auf den Führungsebenen der Büroleitungen und stellvertretenden Amtsleitungen ist der Frauenanteil zurückgegangen (Bereichsleitungen 58 % / stellvertretende Amtsleitungen 50 %).

Das HGIG schreibt die Ausweisung der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern. Die Leitungen der Kindertagesstätten wurden diesmal ebenfalls mitberücksichtigt. Hier befindet sich der Frauenanteil aktuell auf 93 %.

## 2.4 Auszubildende und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten

Ausbildungsberuf	2018		2021	
	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen
Bachelor of Arts "Allgemeine Verwaltung"	4	3	3	3
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	6	4	14	7
Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	8	3	0	0
Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration	1	0	1	0
Werkfeuermann-/frau	2	0	2	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	0	0	1	0
<b>Auszubildende insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>10</b>

Abbildung 7 – Auszubildende

Die Stadtverwaltung stellt insgesamt 21 Ausbildungsstellen zur Verfügung, von denen 21 Ausbildungsplätze zum 01.09.2021 (Beginn Ausbildungsjahr) besetzt waren.

Nach fast 10 Jahren wurde ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden erreicht. Insgesamt sind **10** (7) von **21** (11) Auszubildenden weiblich, was einem prozentualen Anteil von **47 %** (55 %) entspricht.

Berufspraktikum	2018		2021	
	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen
Sozialpädagogin / Sozialpädagoge i.A. Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter i.A.	3	2	2	2
Erzieherin / Erzieher i.A.	17	15	12	11
Erzieherin / Erzieher in berufsbegleitender Ausbildung	9	8	3	3
Praxisintegrierte vergütete Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/Erzieherin	0	0	11	11
Sozialassistentin / Sozialassistent	8	8	22	20
<b>Berufspraktikantinnen / Berufspraktikanten</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>47</b>

Abbildung 8 – Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten

Im Berichtszeitraum wurde das Angebot der Praktikumsstellen im Sozial- und Erziehungsdienst ausgebaut. Die Praktikumsplätze für Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr wurden von 17 auf 12 leicht verringert, als Ersatz wurden zusätzlich 2 Praktikumsstellen für die berufsbegleitende Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern sowie der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher\*in zur Verfügung gestellt. Dementsprechend hat sich die Anzahl der Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten von 37 auf 50 erhöht. Aktuell absolvieren **47** (33) Praktikantinnen und **3** (4) Praktikanten ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung. Damit ist der Anteil der Männer im Vergleich zum Frauenförderplan aus dem Jahr 2019 von 10,8 % auf 6 % zurückgegangen.

## 2.5 Teilzeitbeschäftigte

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten von 404 auf 523 gestiegen. **46 %** (43 %) der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit und machen einen Stellenumfang von **35,6 %** (33 %) aus. Mittlerweile arbeiten 40 % der Teilzeitkräfte 30 und mehr Wochenstunden, 37 % sind zwischen 30 und mehr als 19,5 Wochenstunden tätig und 22 % arbeiten mit 19,5 bzw. weniger Wochenstunden.

Der Frauenanteil an den insgesamt **523** (404) Teilzeitbeschäftigten beträgt bei **449** (372) Frauen und **57** (31) Männern **89 %** (92 %). Teilzeitarbeit wird somit immer noch hauptsächlich von Frauen wahrgenommen, ist aber seit vielen Jahren leicht rückläufig.

Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten befindet sich mit 214 Beschäftigten in der Entgeltgruppe S8b. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ist eine kaum merkliche Veränderung eingetreten. Aktuell sind in der Laufbahn

- des höheren Dienstes **7** (6)
- des gehobenen Dienstes, dem die EG 9 zugeordnet ist, **139** (121)
- des mittleren Dienstes, dem die EG S8b zugeordnet ist **303** (243)
- des einfachen Dienstes **74** (34)

Personen teilzeitbeschäftigt. Festzustellen ist außerdem eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigten im mittleren Dienst.

## 2.6 Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen

Die Beschäftigten haben nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen vielfältige Möglichkeiten familienbezogene Freistellungen, wie z.B. Elternzeit oder Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Ziel weiterer gesetzlicher Regelungen, wie z.B. dem Elterngeld Plus, ist die Förderung von Teilzeitarbeit aus familiären Gründen, damit sie langfristig auf beide Geschlechter gleichermaßen verteilt wird. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen beide Elternteile.

Die Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgt bei der Stadtverwaltung sehr pragmatisch und unbürokratisch, teils über die gesetzlichen Vorgaben hinaus ausgelegt. Z. B. werden Anträge auf Elternzeit oder Arbeitszeitveränderungen, welche außerhalb der gesetzlich benannten Antragsfristen eingehen, wohlwollend bearbeitet und abschließend beschieden. Gerade in Bezug auf die Anträge auf Arbeitsreduzierungen bleiben neben der o. g. Antragsfrist regelmäßig auch die gesetzlich zulässige Frequenz und die Dauer der gewünschten Arbeitszeitveränderungen zu Gunsten der Beschäftigten außer Acht. Beurlaubte sind mit einem Anteil von 94 % vorwiegend Frauen. Zum Stichtag 31.12.2021 befanden sich 62 Frauen und 1 Mann in einer Beurlaubung.

Im Jahr 2021 haben 52 weibliche und 1 männlicher Beschäftigter Elternzeit in Anspruch genommen. Zum Erhebungstichtag 31.12.2021 befanden sich **60** (38) Frauen in Mutterschutz bzw. Elternzeit und **1** (1) Mann in Elternzeit. Beurlaubungen aus familiären Gründen haben 2 Frauen in Anspruch genommen.

## **2.7 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen**

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main beschränkt die befristeten Arbeitsverhältnisse auf das unerlässliche Maß. 2021 hatten 114 Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag. Von den 114 befristet Beschäftigten sind 89 weiblich und 25 männlich, was einem Frauenanteil von 78 % entspricht. 2018 betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter noch 72 %. Damit ist der Frauenanteil an befristet Beschäftigten gestiegen.

Werden die befristet Beschäftigten in Teilzeit betrachtet, so wird der Geschlechterunterschied noch deutlicher: 73 Frauen stehen 17 Männern gegenüber. Frauen sind eher bereit, als Männer, befristet eine Teilzeitbeschäftigung einzugehen.

Die Befristungen der Arbeitsverhältnisse von Vertretungskräften, die sich in Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub, etc. befinden oder ihre Arbeitszeit befristet reduziert haben, sind allerdings unvermeidbar. Ein weiterer Grund für die Begründung befristeter Arbeitsverhältnisse ergibt sich u. a. auch durch die projektbezogene Förderung von Beschäftigungsverhältnissen durch Dritte.

Der Großteil der bei der Stadtverwaltung befristet Beschäftigten basiert auf Beschäftigungsverhältnissen, die als Vertretung für die familienbedingte Abwesenheit festangestellter Beschäftigter eingestellt wurden. Im Rahmen der Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung wurden die bereits vorhandenen 40 Leerstellen in den Kindertagesstätten zum Stellenplan 2021 auf 58 Leerstellen erhöht und damit die Rahmenbedingungen geschaffen, mehr Personal unbefristet zu beschäftigen.

Insgesamt gilt für befristet Beschäftigte der Grundsatz, dass sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt auf unbefristete Stellen übernommen werden. Im Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2021 wurden bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main 50 befristet Beschäftigte in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

### **3 Zielvorgaben**

Gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 HGIG hat der Frauenförderplan die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zum Ziel.

- Gemäß § 6 Abs. 3 S. 1 Nr. 5 HGIG ist in der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur des Frauenförderplans die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen zu erheben.

#### **3.1 Fluktuationsabschätzungen**

Vom 01.01.2019 bis 31.12.2021 wurden durch Altersfluktuation (vermutlicher Renteneintritt oder Übergang in die Freizeitphase der Altersteilzeit) 22 Stellen frei. Dies sind Stellen, auf denen Frauen derzeit nicht unterrepräsentiert sind. Eine Fluktuation durch Wechsel des Aufgabengebietes oder des Arbeitsplatzes lässt sich nicht abschätzen. In diesen Fällen ist bei Stellenbesetzungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

#### **3.2 Einhaltung der Zielvorgaben**

Im aktuellen Frauenförderplan wurde die Anzahl der Stellen geschätzt, die bis 2021 frei werden und zu besetzen sind. Auf dieser Grundlage wurden für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen, festgelegt. Die Zielvorgaben erfolgten nicht auf Grundlage der tatsächlichen Besoldung bzw. Eingruppierung der Beschäftigten, sondern richteten sich ausschließlich nach dem Stellenwert. Es ist zu berücksichtigen, dass für die Unterrepräsentanz-Bereiche jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Arbeitsplätze zur Besetzung durch Frauen vorzusehen sind. Folgende Zielvorgaben sind im Förderplan formuliert:

Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 2019				Erfüllung der Zielvorgaben	
Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	Fluktuation bis 31.12.2021	Frauenanteil in Prozent	Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent	erfüllt	nicht erfüllt
A 10	1	14%	100%	X	
EG 15	1	0%	100%	X	
EG 11	4	41%	51%	X	
EG 6	3	34%	66%		X
EG 5	2	30%	51%		X

Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 2019				Erfüllung der Zielvorgaben	
Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	Fluktuation bis 31.12.2021	Frauenanteil in Prozent	Zielquote zur Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen in Prozent	erfüllt	nicht erfüllt
Fachbereichs- und Amtsleitungen	2	37%	51%	X	

Abbildung 10 – Erfüllung der Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 2019

Im Berichtszeitraum wurden die Zielvorgaben durch Stellenbesetzungen sowie Höhergruppierungen und Beförderungen für die Bereiche, in denen es eine Zielvorgabe gibt, wie folgt umgesetzt.

Stellenbezeichnung	Stellenwert	Zahl der Bewerbungen		Stellenbesetzung	
		Frauen	Männer	Frau	Mann
Leitung Büro des Oberbürgermeisters	EG 14	14	18	X	
Fachbereichsleitung Zentrales	A 15	4	13	X	
Fachbereichsleitung Jugend und Senioren	EG 14	3		X	
Büroleitung Dezernat III	EG 14	4	3		X
Fachbereichsleitung Personal	EG 15	13	37	X	
Leitung der Bauaufsicht	EG 15	4	6		X
<b>insgesamt</b>	<b>6</b>			<b>4</b>	<b>2</b>

Abbildung 11 – Stellenbesetzungen mit Zielvorgaben

<b>Stellenbezeichnung</b>	<b>Höhergruppierung / Beförderung</b>	<b>Frau</b>	<b>Mann</b>
Leitung Amt für Sport und Bewegung	EG 13 TVöD	X	
Leitung Rechnungsprüfungsamt	A 15 HBesG	X	
Büroleitung Dezernat III	EG 14 TVöD		X
Fachbereichsleitung Bildung und Betreuung	EG 15 TVöD	X	
Fachbereichsleitung Jugend und Senioren	EG 14 TVöD	X	
Fachbereichsleitung Finanzen	A 16 HBesG		X
Büroleitung Dezernat II	EG 15 TVöD	X	
<b>insgesamt</b>		<b>5</b>	<b>2</b>

Abbildung 12 – Höhergruppierungen/Beförderungen in Besoldungs- und Entgeltgruppen mit Zielvorgabe

Die Zielvorgaben für die Stellen im Bereich A 10, EG 15 und EG 11 wurden durch Stellenbesetzungen erfüllt. Hervorzuheben ist, dass die Fachbereichsleitung Zentrales und die Fachbereichsleitung Jugend und Senioren durch bereits angestellte Beschäftigte im Rahmen eines Aufstieges besetzt wurden. Neu hinzu gekommen ist eine Stelle nach A16 HBesG durch eine Beförderung.

### 3.3 Aktualisierung der Zielvorgaben

Im Rahmen des Berichts sind die Einhaltung der Zielvorgaben zu betrachten und innerhalb der Geltung des Frauenförderplans zu aktualisieren.

Aus der Schätzung der zukünftigen Fluktuation hat sich kein Anpassungsbedarf im gültigen Frauenförderplan ergeben. Die Zielvorgaben in den Bereichen EG 6 und EG 5 TVöD bleiben aufgrund der Gültigkeit des Frauenförderplans bis zum 31.12.2024 bestehen.

Nach der Begriffsbestimmung des § 3 Abs. 5 S. 1 HGIG liegt auch eine Unterrepräsentanz vor, wenn mehr Männer als Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beschäftigt sind. Im Punkt 2.3, der die Führungskräfte und ihre jeweiligen Funktionsebenen abbildet, ist im Bereich der Fachbereichs-/Amtsleitungen eine leichte Unterrepräsentanz feststellbar.



Damit gelten bis zum Ablauf des Frauenförderplans folgende Zielvorgaben:

<b>Aktualisierte Zielvorgaben bis zum 31.12.2024</b>	
<b>Bereich der Unterrepräsentanz</b>	<b>Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen</b>
EG 6	1
EG 5	1

Abbildung 13 – Aktualisierte Zielvorgaben

## **4 Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans zur Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern**

### **4.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg**

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main ermöglicht jungen Frauen und Männern eine qualifizierte Berufsausbildung. In Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Maßnahmen zu ergreifen, die diesen Unterrepräsentanzen entgegenwirken. Dies trifft derzeit auf den Ausbildungsberuf des/der Fachinformatikers/Fachinformatikerin, Fachrichtung Systemintegration sowie dem/der Fachangestellten für Bäderbetriebe zu, in dem jeweils nur ein männlicher Auszubildender beschäftigt ist. Bei der nächsten Stellenbesetzung wird versucht, eine Auszubildende einzustellen.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, der durch einen hohen Frauenanteil geprägt ist, konnte bei der Ausbildung keine Veränderung der Geschlechteranteile zu Gunsten einer ausgewogeneren Verteilung zwischen Frauen und Männern erreicht werden. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Frauenförderplan 2019 von 89 % auf 93 % angestiegen. Damit wurde in diesen typischen Frauenberufen das wesentliche Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht.

Die Stadt Rüsselsheim am Main legt Wert darauf, junge Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung zu gewinnen und hat dies in der Vergangenheit erfolgreich umgesetzt. Dies trifft sowohl auf den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes als auch auf den Verwaltungsbereich zu.

Die Ausbildung und der berufliche Einstieg bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main werden durch das Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung Rüsselsheim und die Richtlinien der Stadtverwaltung Rüsselsheim für Praktikantinnen und Praktikanten im Erziehungsdienst bestimmt. Die Aufnahmetests und Auswahlverfahren sind so gestaltet, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ausgeschlossen werden kann.

In den Ausbildungsplänen wird die Thematik „Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf“ mit den entsprechenden gesetzlichen und den sich aus dem Frauenförderplan ergebenden Regelungen berücksichtigt. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung nehmen im 1. Ausbildungsjahr an einem Seminar der Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Chancengleichheit und HGIG teil.

Bei der Übernahme von Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung erhalten junge Frauen und Männer bezüglich der Dauer, Wertigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der ihnen angebotenen Arbeitsplätze die gleichen Chancen. Seit 2019 hat die Stadtverwaltung 16 Auszubildende übernommen, davon 9 Frauen und 7 Männer.

Die Stadt Rüsselsheim am Main informiert jährlich auf der Ausbildungsmesse an der Werner-Heisenberg. Im Jahr 2021 konnte diese aufgrund der pandemischen Situation nicht durchgeführt werden.

Die Ausschreibung der freien Ausbildungsstellen erfolgte im Berichtszeitraum geschlechtsneutral nach den gesetzlichen Regelungen. Bei allen Ausbildungsberufen wird darauf geachtet, dass sich gleichermaßen potentielle Bewerberinnen und Bewerber angesprochen fühlen. Das bedeutet z.B. für den Beruf des Erziehers / der Erzieherin, dass auch Männer in der Rolle des Erziehers dargestellt und präsentiert werden und bei den zukünftigen Ausbildungsstellen im Amt für Brandschutz auch Feuerwehrfrauen in der Werbung und Außendarstellung dargestellt werden. Eine Vorauswahl anhand von Zeugnisnoten z. B. findet bei den Bewerbungen nicht statt, es werden alle Bewerber\*innen zum Eignungstest eingeladen. Einziges Entscheidungskriterium stellt das Testergebnis in Bezug auf die entsprechend der Ausschreibung geforderte fachliche Eignung dar.

## **4.2 Personalgewinnung**

Für die Personalgewinnung finden die §§ 9 bis 11 HGIG sowie die Richtlinien zur Personalwirtschaft der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde und wird entsprechend dem HGIG an allen Maßnahmen zur Personalgewinnung beteiligt. Neben der Richtlinie zur Personalwirtschaft hat die Stadt Rüsselsheim am Main in den letzten Jahren weitere Maßnahmen zur Personalgewinnung umgesetzt. Dazu gehören insbesondere die Zahlung einer Zulage in Höhe von 100 € in den EG S8 a und S8 b des TVSuE oder der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen.

Als Weiteres ist die Prämienzahlung von Beschäftigten für die Anwerbung von Erzieher\*innen als Instrument der Personalgewinnung zu erwähnen, welche zum 01.02.2020 bei der Stadt Rüsselsheim am Main eingeführt wurde. Auch die Imagevideos der Auszubildenden und der Erzieher\*innen auf der Homepage der Stadt Rüsselsheim am Main stellen ein probates Mittel der Personalgewinnung dar. Diese Bereiche leiden unter akutem Fachkräftemangel.

Als weitere Maßnahme zur Personalgewinnung wurde ab dem 01.12.2020 das Job-Ticket in Zusammenarbeit mit dem Rhein-Main Verkehrsverbund angeboten, das es den Beschäftigten erlaubt, das Rhein-Main Gebiet im ÖPNV staufrei zu erkunden und an den Wochenenden sogar gemeinsam mit der Familie zu nutzen.

Abschließend ist die besondere Landing Page der Stadt Rüsselsheim am Main zu nennen, die speziell für Erzieher\*innen eingerichtet wurde und es diesen erlaubt, berufsgruppenspezifisch nach freien Stellen in den Rüsselsheimer Kindertageseinrichtungen zu suchen. Dort kann sich schnell und unkompliziert online beworben werden.

#### **4.2.1 Ausschreibung**

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden die zu besetzenden Personalstellen mit dem Hinweis veröffentlicht, dass sich die Stadt Rüsselsheim am Main die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt hat und besonderer Wert darauflegt, den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen weiter zu erhöhen. Frauen sind daher besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Auch können Vollzeitstellen grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden. Die Inhalt der Ausschreibung erfolgte in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die Ausschreibungen haben sich dabei ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren und den Hinweis zu beinhalten, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

#### **4.2.2 Vorstellungsgespräche**

Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens wird sichergestellt, dass alle Bewerbungen von Frauen angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Vorauswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, sofern es die Bewerberlage dies zulässt und die Profile der Bewerberinnen zu den Anforderungen der Ausschreibungen passend sind. Soweit ein solches durchgeführt wurde, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllten. Die Vorstellungsgespräche werden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Interessenvertretungen nach dem HPVG und dem SGB IX diskriminierungsfrei geführt.

### **4.2.3 Auswahlscheidungen**

Die Personalauswahlscheidung durch jeweils zuständige Amts-/Fachbereichsleitung erfolgt ausschließlich in Bezug auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle.

Im Berichtszeitraum konnte die Personalauswahlscheidung immer nach Berücksichtigung der Hauptbewertungskriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung getroffen werden. Eine Heranziehung der Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, wurde speziell im Bereich der Hauswirtschaftskräfte berücksichtigt. Soweit für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber dafür eine Bedeutung zukommt, werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden, berücksichtigt. Das Dienstalster, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung oder Höhergruppierung findet keine Berücksichtigung bei der Personalauswahlscheidung.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, mobiles Arbeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben wirkten sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlscheidung aus und beeinträchtigten das berufliche Fortkommen nicht.

Nach dem HGIG ist ein standardisiertes Personalauswahlverfahren für die gesamte Dienststelle verpflichtend. Diskriminierungsfreie Kriterien sind festzulegen. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Besetzung von Führungspositionen gelegt. Alle bei der Stadt Rüsselsheim am Main tätigen Führungskräfte erhalten zu Beginn der Übernahme ihrer Funktion das freiwillige Angebot einer Schulung nach dem HGIG sowie dem AGG. Die an den Auswahlverfahren beteiligten Personen sind zu schulen, insbesondere in den Gebieten des HGIG, AGG und der Genderkompetenz. Diese Themen finden bereits Berücksichtigung in der Personalentwicklungskonzepterarbeitung. Konkrete Maßnahmen erfolgen im nächsten Frauenförderplan.

### **4.3 Führungsaufgaben**

Der Anteil an weiblichen Beschäftigten auf der Ebene der Fachbereichs-/Amts- und Stabsstellenleitungen wurde im Vergleich zum Frauenförderplan 2019 stark erhöht und liegt aktuell bei **54 %** (49 %). Durch Fortbildungsmaßnahmen sowie im Rahmen der Personalentwicklung gilt es, die weiblichen Beschäftigten in stellv. Amtsleitungs- bzw. Bereichsleitungsposition für Aufgaben in höheren Funktionen vorzubereiten und bei deren Übernahme zu unterstützen.

Ebenfalls ist darauf zu achten, dass die Bereichs- bzw. stellv. Amtsleitungsebene weiterhin im Fokus bleibt, da bei der Stadtverwaltung derzeit 58 % der Bereichsleitungen sowie drei von sechs stellv. Amtsleitungen weiblich sind.

In diesen Funktionsebenen ist der weibliche Anteil mindestens konstant zu halten. Durch gezielte Maßnahmen, wie z.B. die Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin oder im Rahmen der Personalentwicklung können weibliche Beschäftigte auf Führungsaufgaben vorbereitet werden.

#### **4.4 Personalentwicklung und Fortbildung**

Verschiedene Fortbildungsmaßnahmen kamen im Berichtszeitraum zum Einsatz. Das Auftreten der pandemischen Situation innerhalb des Auswertungszeitraumes führte zu einem verminderten Angebot an Veranstaltungen. Durch das jährliche städtische Fortbildungsprogramm wurde allen Beschäftigten eine solide Grundlage geboten, um sich berufsbezogen und persönlich weiterzubilden. Besonders die weiblichen Beschäftigten nahmen die vielseitigen Angebote des Fortbildungsprogramms wahr. Der Frauenanteil an Fortbildungen in den Jahren 2019 bis 2021 betrug im Berichtszeitraum mindestens 56 %. Die Fortbildungsangebote wurden so gestaltet, dass sie auch von Beschäftigten mit Familienpflichten und von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden konnten. Deshalb wurden vorwiegend ortsnahe Fortbildungen angeboten und solche, die den Arbeitsverhältnissen von Teilzeitbeschäftigten entgegenkommen.

Intensiviert wurden die Bemühungen der Dienststelle, gezielte Fortbildungsmaßnahmen zur Frauenförderung zu entwickeln, anzubieten und zu ermöglichen. Dazu gehört u.a. die Fortentwicklung der methodischen und sozialen Kompetenzen, die die berufliche Weiterentwicklung unterstützen. Außerdem wurden Maßnahmen für die Beschäftigten, die besonderen Belastungen oder Strukturveränderungen ausgesetzt sind, festgelegt. Diese hatten zum Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu erweitern sowie Kenntnisse und Fähigkeiten, welche die Umsetzung auf geeignete Arbeitsplätze in andere Aufgabenbereiche erleichtert, zu vermitteln. Alle Fortbildungsangebote orientierten sich am konkreten Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktuelle Themen und Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden aufgegriffen.

Bisher wurden die während der Fortbildung unvermeidlichen Kosten für die Betreuung eines nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen sowie eines Kindes unter 12 Jahren übernommen. Das HGIG setzt das Höchstalter der berücksichtigungsfähigen Kinder auf 15 Jahren fest.

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. den Erwerb der Verwaltungsfachwirtin bzw. des Verwaltungsfachwirtes oder bei Fortbildungen für Leitungen der Kindertagesstätten, wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Es wird darauf geachtet, dass die erworbenen Qualifikationen zeitnah in den beruflichen Alltag eingebracht werden können und die Einarbeitung in die entsprechenden Aufgabenfelder ermöglicht wird.

Die Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt wurde im Berichtszeitraum zu 40 % von weiblichen Beschäftigten absolviert. Folgende Verteilung auf die Geschlechter der Beschäftigten hat sich in den jeweiligen Jahren in der Weiterbildungsmaßnahme ergeben:

- 2018 1 Mann, keine Frau
- 2020 1 Frau, 1 Mann
- 2021 1 Frau, 1 Mann

2019 fanden die Führungskräfte-seminare „Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit und professioneller Umgang mit den Medien“ (2 Frauen / 6 Männer), „Die Führungskraft als Coach“ (3 Frauen / 4 Männer) sowie „Hessisches Personalvertretungsrecht für Führungskräfte“ (6 Frauen / 5 Männer) statt. 2020 wurde der „Führungskräfte-workshop zur Entwicklung und Umsetzung von Führungsleitlinien“ (24 Frauen / 16 Männer), „Stellenbeschreibung und -bewertung von tarifbeschäftigten und verbeamteten Personen“ (5 Frauen / 9 Männer), „AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (7 Frauen / 4 Männer) sowie „Hessisches Personalvertretungsgesetz in der praktischen Anwendung“ (8 Frauen / 5 Männer) in der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main durchgeführt.

Aufgrund der pandemischen Situation fand in 2021 nur ein Führungskräfte-seminar unter dem Titel „Grundlagen des Dienst- und Arbeitsrechts bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte der Interessensvertretung der Beschäftigten“ (12 Frauen / 3 Männer) statt. Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 67 Frauen und 52 Männer an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Planung und Durchführung des Führungskräfte-seminars beteiligt.

Die Gleichstellungsbeauftragte bot im Jahr 2019 insgesamt 22 frauenspezifische Fortbildungen mit 242 Teilnehmerinnen an. Hinzu kommt noch eine Frauenversammlung, an der sich 172 Frauen vorab angemeldet hatten (zur tatsächlichen Teilnahme gibt es keine Zahlen, da alle Frauen, die wollten, an der Frauenversammlung teilnehmen konnten).

2020 wurden 9 Veranstaltungen mit 90 teilnehmenden Personen angeboten, darunter auch erstmalig ein Seminar zum Thema „Coaching für pflegende Angehörige – Wenn die Eltern alt werden...“ für alle Beschäftigten. Hierbei lag die Teilnahmequote männlicher Beschäftigter bei 40 %. Auch in 2020 wurde eine Frauenversammlung, aufgeteilt auf 2 Tage, an der sich vorab 264 Frauen angemeldet hatten, durchgeführt. Im Jahr 2021 fanden insgesamt 5 Veranstaltungen mit 49 teilnehmenden Personen statt. Neu hinzu kam das Angebot einer Rentenberatung, die für alle Beschäftigte offen war, hierbei lag die Teilnahme der Männer bei 35 %.

Seit 2016 wird die vollständige organisatorische Abwicklung dieser gezielten Fortbildungen von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen. Es werden weiterhin frauenspezifische Fortbildungsangebote angeboten.

In Zukunft sollen aber auch Angebote für Frauen und Männer geöffnet sein, wenn sich das thematisch anbietet. (z.B. weibliche und männliche Kommunikation, Vereinbarkeit, Pflege). Denn auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern müssen die männlichen Beschäftigten entsprechend beteiligt werden.

Frauen werden zukünftig für die Übernahme höherwertiger Aufgaben, z.B. durch die Mitarbeit und/oder die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, Übernahme der Funktion einer Multiplikatorin und ähnliche Maßnahmen unterstützt.

Gemäß § 12 Abs. 1 HGIG hat die Dienststelle bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Die Stadtverwaltung befindet sich auf dem Weg zu einer langfristig und strategisch orientierten Personalentwicklung. Die entstandene Projektgruppe konnte in 2019 erfolgreich das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung auf den Weg bringen und die grundlegende Ausrichtung der Personalentwicklungsarbeit vorgeben, mit der alle Beschäftigten gefördert und gefordert werden. Die dezernatsübergreifende Projektgruppe hat die zentralen Themen für die Stadt Rüsselsheim am Main identifiziert und erfolgreich umgesetzte Konzepte anderer Kommunen auf die Machbarkeit in Rüsselsheim hin überprüft. Entstanden ist daraus kein starres Strategiepapier, sondern vielmehr ein Rahmen, in dem sich die Personalentwicklungsarbeit der Stadt Rüsselsheim am Main bewegt. Es wurden fünf zentrale Handlungsfelder ausgewählt, von der Personalplanung, Personalgewinnung und –auswahl, Bildung und Entwicklung bis hin zur Personalbindung sowie Führung und Zusammenarbeit.

#### **4.5 Entgeltangleichungen**

In der Stadtverwaltung wird weiterhin darauf geachtet, zur ideellen und materiellen Aufwertung der typischen Frauenberufe in und außerhalb der Stadtverwaltung beizutragen. Die Vertreterinnen bzw. die Vertreter der Stadtverwaltung setzen sich bei den kommunalen Spitzenverbänden und den Arbeitgeberverbänden weiterhin für diskriminierungsfreie Tarifverträge ein.

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

Die Dienststelle hat gemäß § 14 Abs. 1 HGIG Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich sowohl an die weiblichen als auch an die männlichen Beschäftigten. Die Führungskräfte unterstützen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Umfeld. Bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main werden die Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit von den Beschäftigten sehr stark genutzt.

Das HGLG stellt das Arbeiten im Homeoffice als wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus. Nach § 14 Abs. 3 HGIG sind Anträge der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Homeoffice zur Wahrnehmung von Familienaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

Zum 01. September 2021 trat die Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen in Kraft. Hiermit wurde ein weiteres wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen sowie die Attraktivität für die Beschäftigten und Leistungsfähigkeit der Stadt Rüsselsheim am Main in Sinne eines innovativen und zukunftsorientierten Personalmanagements weiter ausgebaut. Insbesondere soll mit der neuen Dienstvereinbarung eine höhere Arbeitszeitflexibilität für beschäftigte Personen, die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten, die vorzeitige Wiederaufnahme der Berufstätigkeit und die Förderung der Wiedereingliederung in die Arbeitsprozesse nach Ausfallzeiten erreicht werden. Weiter wird die Förderung von Menschen mit Behinderung sowie die Steigerung der Motivation und Arbeitszufriedenheit und eine verbesserte Raumnutzung der Dienststelle, zuletzt auch die Entlastung der Umwelt als Ziel formuliert.

Für den Berichtszeitraum vom 01.09.2021 bis 31.12.2021 gingen im Fachbereich Personal insgesamt 388 Anträge von Beschäftigten auf Genehmigung von Homeoffice ein. Darauf entfielen 269 Anträge auf Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 69 %. Es ist festzustellen, dass die Möglichkeit im Besonderen von Frauen wahrgenommen und genutzt wird.

## **5.1 Arbeitszeitgestaltung**

Die Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main sieht Rahmenbedingungen vor, die geeignet sind, die Souveränität der Beschäftigten bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit zu steigern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Die Personalverantwortlichen sorgen weiterhin für die Umsetzung der Dienstvereinbarung in ihren Organisationseinheiten. Beschäftigte, insbesondere auch Männer, die die rechtlichen Möglichkeiten zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder bzw. Pflege von Familienangehörigen wahrnehmen möchten, werden dabei von ihren Vorgesetzten unterstützt. Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitarbeit (Stundenanzahl und Lage), Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen wird gemäß den gesetzlichen Regelungen entsprochen. Gründe für Teilzeitarbeit, Beurlaubung und flexible Arbeitszeiten können auch Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie gesundheitliche Voraussetzungen nach Vorlage eines ärztlichen Attestes sein.



Im Übrigen gelten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen (TzBfG, HBG, TVöD, HGIG, PflegeZG). Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hingewiesen. Erstere werden auf die Möglichkeit der befristeten Arbeitszeitreduzierung hingewiesen.

## **5.2 Teilzeitarbeit**

Die Dienststelle hat weiterhin darauf zu achten, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen werden sie den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte zur Folge haben. Bestehende Vorgaben für Arbeitsumfang und -menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Konkrete Regelungen sind zu erarbeiten. Teilzeitarbeit ist kein Hinderungsgrund für die Übernahme von Führungspositionen.

Gemäß § 14 Abs. 4 HGIG ist bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Sofern dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Diese gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben nach dem HGIG werden umgesetzt.

Teilzeitbeschäftigungen werden mit 89 % hauptsächlich von Frauen wahrgenommen, jedoch ist mit 11% auch eine leicht steigende Tendenz bei Männern zu erkennen.

## **5.3 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg**

Die Beurlaubungen erfolgten aus der jeweiligen Stelle heraus. Die jeweiligen Personalverantwortlichen der beurlaubten Person halten von sich aus Kontakt zu den beurlaubten Beschäftigten und sorgen für einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg. Dazu gehörte im Berichtszeitraum u.a. das rechtzeitige Gesprächsangebot über den anstehenden Wiedereinstieg sowie das Angebot von Fortbildungsmaßnahmen, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet oder die erforderlich geworden sind.

Das Büro für Frauen und Chancengleichheit steht auch während den Abwesenheitszeiten mit den Beschäftigten in Kontakt, informiert diese über wichtige Neuerungen innerhalb der Verwaltung und leitet Stellenausschreibungen weiter. Hierbei stand im Jahr 2021 die neue Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen im Fokus. Weiterhin erfolgen Informationen über Fortbildungen, betriebliche Veranstaltungen und Mitteilungen

Beschäftigte in Elternzeit erhalten die Möglichkeit der Teilzeitarbeit während der Elternzeit, sofern die personalwirtschaftlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Elternzeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen werden immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen, jedoch ist die Tendenz bei den Männern steigend. Dies sollte ausgebaut werden. Außerdem ist im Berichtszeitraum eine Zunahme der elterngeldunschädlichen Beschäftigungen während Elternzeiten feststellbar.

#### **5.4 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen**

Das Beratungsangebot der Leitstelle Älterwerden stand im Berichtszeitraum allen Beschäftigten der Stadtverwaltung, unabhängig vom Wohnort, zur Verfügung. Das Pflegezeitgesetz erleichtert deutlich die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Die Möglichkeit der Freistellung, kurz- oder langfristig, vollständig oder teilweise für die Pflege eines nahen Angehörigen im häuslichen Umfeld ist gegeben. Im Berichtszeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 haben insgesamt ca. 10 Beratungen speziell für Beschäftigte der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main stattgefunden. Dabei wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt, dass auch Beratungen stattfinden, wenn die Angehörigen der Beschäftigten nicht in Rüsselsheim wohnhaft sind. Darüber hinaus bietet ein so genanntes Sabbatical eine weitere Möglichkeit, Angehörige zu pflegen. Hierbei wird die Sabbatzeit grundsätzlich in eine Anspar- oder Arbeitsphase und eine Freistellungsphase unterteilt. Wie lange diese Phasen jeweils dauern, ist abhängig von in den individuellen Belangen der Beschäftigten. Auch kurze Auszeiten, etwa drei Monate nach einer zweijährigen Ansparphase, sind möglich.

#### **5.5 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen**

Die Dienststelle bemüht sich weiterhin, befristete Beschäftigte im Rahmen ihrer Möglichkeiten (teils unbefristet) weiter zu beschäftigen. Bei unbefristet zu besetzenden Stellen und Stellenanteilen kann intern eine Ausschreibung erfolgen, um so befristet Beschäftigten eine höhere Chance zur unbefristeten Weiterbeschäftigung zu bieten. Ebenfalls kann bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von mehreren Bewerberinnen und Bewerbern der internen Bewerberin bzw. dem internen Bewerber der Vorrang gewährt werden.

### **6 Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

#### **6.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Seit mehreren Jahren können die Beschäftigten der Stadt Rüsselsheim am Main beim Opel-Firmenlauf in städtischen Teams starten, um sich sportlich zu betätigen. Ebenfalls besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, am jährlichen „Stadtradeln“ innerhalb eines städtischen Teams teilzunehmen und so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Auch wurden in 2019 sowie Anfang 2020 Massagen im Rathaus angeboten. Diese Maßnahme konnte coronabedingt in 2020 und 2021 nicht immer angeboten werden, wurde und wird jedoch von den Beschäftigten sehr gut angenommen,

Anfang 2019 wurden bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main die Gefährdungsbeurteilungen für die Bildschirmarbeitsplätze auf den Weg gebracht, mit dem Ziel zunächst alle Büroarbeitsplätze, die immerhin den Großteil der Arbeitsplätze innerhalb der Verwaltung ausmachen, zu erfassen und den Beschäftigten einen besseren Schutz an den Arbeitsplätzen zu gewähren. Weitere Gefährdungsbeurteilungen für die Bereiche der Kindertagesbetreuung und die Schule werden und wurden aktuell mit dem Ziel durchgeführt, bis zum Ende der Gültigkeit des aktuellen Frauenförderplans für alle Arbeitsplätze eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung erstellt zu haben.

## **6.2 Aufwertung typischer Frauenberufe**

Die Dienststelle trägt weiterhin dazu bei, dass eine Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen stattfindet. Das setzt eine genaue Analyse und Bewertung der Tätigkeiten voraus. Ergänzend können Maßnahmen der Arbeitsorganisation und das Einbeziehen des Sachverständigen der weiblichen Beschäftigten bei der Veränderung von Arbeitsabläufen wirken. Arbeitsabläufe, die ein ganzheitliches Arbeiten erlauben und die Kompetenzen nach unten verlagern, sowie die Anreicherung der Arbeitsplätze mit höherwertigen Tätigkeiten sind weitere Möglichkeiten, um Frauenarbeitsplätze aufzuwerten.

Bei Veränderungen der Aufgabenbereiche sind die Personalverantwortlichen verpflichtet, darauf zu achten, dass Frauen mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben höherer Wertigkeit berücksichtigt werden.

## **7 Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung des partnerschaftlichen Handelns**

### **7.1 Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Darunter sind u.a. unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige, anzügliche oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden, zu verstehen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt im arbeitsrechtlichen Sinn eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen dar.

Zu diesem Thema bietet die Stadtverwaltung den Beschäftigten weiterhin eine jährliche Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an.

Bei der Schulung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz durch die Gleichstellungsbeauftragte werden die neuen Auszubildenden mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschult.

Im Jahr 2019 bot die Gleichstellungsbeauftragte außerdem ein Seminar für Mitarbeiterinnen unter dem Titel „Selbstverteidigung/Selbstbehauptung für Frauen“ an, in dem u.a. Techniken zur Gegenwehr vermittelt wurden. Aufgrund der positiven Rückmeldungen und zahlreichen Teilnahmen sollte dieses Seminar auch in 2020 angeboten werden. Da dies aufgrund der Pandemie nicht möglich war, wurde dieses Thema für die nächsten Jahre vorgemerkt und soll wieder stattfinden, sobald es die Bedingungen zulassen.

Die von sexueller Belästigung betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen ihrer Wahl zu beschweren. Dazu gehören die Beschwerdestelle nach dem AGG, die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretung, die Jugend- und Ausbildungsververtretung, die Schwerbehindertenvertretung, die oder der jeweilige Vorgesetzte, übergeordnete Vorgesetzte, Dezernenten oder der Fachbereich Personal. Weiteres regelt das AGG. Eine Beschwerdestelle nach dem AGG ist aktuell nicht eingerichtet. Es wurde jedoch eine Arbeitsgruppe, mit dem Ziel gegründet, diese zeitnah zu besetzen.

## **7.2 Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

Das Ziel der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern spiegelt sich in dem Sprachgebrauch der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main im Berichtszeitraum wieder, indem beide Geschlechter gleichermaßen benannt und angesprochen wurden. In den städtischen Veröffentlichungen und Verlautbarungen wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung beachtet. Dies gilt auch für Vordrucke und Vorlagen an die politischen Gremien. Beim dienstlichen Schriftverkehr ist weiterhin auf die sprachliche Gleichbehandlung zu achten. Sofern keine geschlechtsneutralen Formulierungen gefunden werden können, sind die männliche und die weibliche Sprachform zu verwenden.

## **7.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen**

Rollenklischees behindern die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Um eine faire Verteilung zwischen den Geschlechtern in allen Ebenen und Berufsbereichen zu erreichen, muss weiter am Abbau von Rollenklischees gearbeitet werden.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben gemäß § 4 Abs. 1 HGIG die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern.

Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

Genderkompetenz ist ein Teil der Führungsaufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte bot im Berichtszeitraum Schulungen zur Genderkompetenz und zum HGIG sowie persönliche Gespräche an, die u.a. die dienstlichen Beurteilungen nach gleichen, geschlechtergerechten Grundsätzen beinhaltete.

Die Fachbereiche und Ämter, in denen mathematische/technische Berufe angesiedelt sind, werden aufgefordert, sich am Girls' Day zu beteiligen und Patinnen und Paten zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte vermittelt Hospitationsplätze für die Girls und auch für Boys in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Hier sind vor allem Hospitationsplätze in den Kitas zu nennen.

## **8 Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen**

Die Dienststelle soll gemäß § 13 HGIG bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen etc., die außerhalb des Entscheidungsbereiches der Dienststelle liegen, wirken die Organisationseinheiten, die mit der Vorbereitung von Gremienarbeit befasst sind, bei den vorschlagsberechtigten Organisationen darauf hin, der geforderten Parität von Männern und Frauen zu entsprechen. Als Beispiel kann genannt werden, dass Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlagslisten jeweils mit dem Zusatz versehen werden, dass eine gesetzliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung besteht. Die Dienststelle wirkt derzeit auf die paritätische Besetzung der Gremien, Ausschüsse, Kommissionen, Arbeitsgruppen und Beiräte in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragte hin.

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

### **9.1 Zuständigkeiten**

Alle Beschäftigten, insbesondere die mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern.

Bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

## **9.2 Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Frauenförderplanes und der ihm zu Grunde liegenden bzw. ergänzenden gesetzlichen Regelungen. Sie ist organisatorisch der Dienststellenleitung zugeordnet und kann sich unmittelbar an diese wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie ist von einer beabsichtigten Maßnahme mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung zu unterrichten und anzuhören. Der Gleichstellungsbeauftragten sind von der Dienststelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In begründeten Fällen erstreckt sich dieses Recht auch auf die relevanten Teile der Personalakten.

Beschäftigte können sich direkt ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte führt einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durch. Den weiblichen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Versammlung zu ermöglichen. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Falls die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragte es erfordert, kann diese auch Teilversammlungen durchführen. Darüber hinaus kann die Gleichstellungsbeauftragte zur Unterstützung ihrer Arbeit zu den jeweiligen Aufgabenschwerpunkten Arbeitsgruppen bilden. Die Zeit der Mitarbeit in diesen Arbeitsgruppen gilt als Arbeitszeit. Ein Beispiel einer Arbeitsgruppe ist die Prozessbegleitgruppe, die erstmals 2016 unter dem Namen „AG-Aufwertung von Frauenberufen“ gegründet wurde.

## **9.3 Prozessbegleitgruppe**

Die wirksame Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung bedarf der ständigen Weiterentwicklung und Überprüfung der Grundsätze und Maßnahmen. Diesen Prozess zu unterstützen und zu begleiten ist Aufgabe der Prozessbegleitgruppe zur Umsetzung der Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung und des Berichtswesens. Im Berichtszeitraum hat die Prozessbegleitgruppe zweimal getagt.

## **9.4 Bericht**

Der Magistrat berichtet gemäß § 7 Abs. 7 HGIG alle drei Jahre der Stadtverordnetenversammlung über die Umsetzung des Frauenförderplans sowie der gesetzlichen und verfassungsmäßigen Grundlagen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung. Die Berichte legen die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Erfüllung der Zielvorgaben dar. Hierfür haben die Personalverantwortlichen im Bedarfsfall für ihren Zuständigkeitsbereich darzustellen, wie der Frauenförderplan und die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben in ihrer Organisationseinheit umgesetzt wurden und gegebenenfalls zu begründen, warum entsprechende Maßnahmen nicht umgesetzt wurden.

## **10 Zusammenfassung und weitere Empfehlungen**

Während des Berichtszeitraums konnten in mehreren Handlungsfeldern Verbesserungen zur tatsächlichen beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden. Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur zeigt, dass bei einem konstanten Anteil von 72 % Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten wiederholt in den Laufbahngruppen des gehobenen, mittleren und einfachen Dienstes ein Frauenanteil von mindestens 50 % realisiert werden konnte. Lediglich im höheren Dienst sind mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Der Frauenanteil an den Führungskräften konnte korrespondierend hierzu erneut erhöht werden und liegt mit Ausnahme Fachbereichs-/Amts- und Stabsstellenleitungen auf allen Führungsebenen bei mindestens 50 %.

Im Bereich der Ausbildung liegt der Anteil an weiblichen Auszubildenden auf einem prozentualen Anteil von 53 %. Hierdurch wird der Berufseinstieg für Frauen bei der Stadtverwaltung sichergestellt. Der Männeranteil an den Berufspraktika im Sozial- und Erziehungsdienst ist im Vergleich zum Frauenförderplan 2019 von 11 % auf 6,3 % gesunken. Damit muss in diesen typischen Frauenberufen wesentlich mehr für die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden.

Nach vielen Jahren der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main bleibt es jedoch wichtig, die derzeitigen Frauenförderungsmaßnahmen, welche zum Teil schon lange praktiziert werden, fortzusetzen und weiterzuentwickeln, um die Basis für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben sicherzustellen. Ungeachtet der bereits erzielten Fortschritte gilt es, Handlungsfelder für die entsprechenden Maßnahmen zu entwickeln und deren Umsetzung mit Nachdruck weiter zu verfolgen, um die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen.

Diese wären:

- Erhöhung bzw. Aufrechterhaltung des Frauenanteils im höheren Dienst
- Erhöhung des Frauenanteils in der Führungsebene der Fachbereichs- / Amts- und Stabsstellenleitungen
- Teilzeitbeschäftigung, auch für Führungsfunktionen, attraktiv gestalten
- Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Möglichkeiten vermindern
- Berücksichtigung der Leitprinzipien Chancengleichheit von Frauen und Männer sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Personalentwicklungskonzept
- Die Vermittlung von Führungskompetenzen bzw. deren Erweiterung an alle Führungskräfte der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main ist selbstverständlich. Der Themenbereich umfasst u.a. Grundlagen und Möglichkeiten der kooperativen Führung, Kommunikation und Gesprächsführung, Konfliktlösung, Vereinbarung von Zielen, Förderung und Motivation von Beschäftigten, Gestaltung von Team- und Gruppenprozessen, Gestaltung von Veränderungsprozessen, Zeit- und Selbstmanagement und Genderkompetenz. Ziel ist es, den Erwerb bzw. die Auffrischung und Reflexion dieser Grundlagenkompetenzen allen Führungskräften mittels interner Fortbildungen zu ermöglichen.

## **11 Statistischer Teil**

Tabelle 1: Bestandsanalyse der Beamtinnen und Beamten

Tabelle 2: Bestandsanalyse der Tarifbeschäftigten nach dem TVöD

Tabelle 3: Bestandsanalyse der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst