

Frauenförder- und Gleichstellungsplan des

Eigenbetriebes Kommunale Betriebe Rödermark

1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2031

Inhaltsverzeichnis

1	PRÄAMBEL	3
2	IST-ANALYSE BESCHÄFTIGTE.....	4
3	FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG BESCHÄFTIGTE.....	5
4	ZULAGEN.....	6
5	TEILZEITBESCHÄFTIGUNG.....	7
6	PERSONALAUSWAHL / STELLENBESETZUNG	8
7	VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF	9
8	FÖRDERUNG EINES VIELFÄLTIGEN ARBEITSUMFELDS UND SCHAFFUNG EINER GESCHLECHTERGERECHTEN PERSONALENTWICKLUNG.....	10
9	FÜHRUNGSKULTUR.....	10
10	AUSFERTIGUNG.....	11

Datenstand 28. Februar 2025

1 Präambel

Mit dem vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan verfolgen die Kommunale Betriebe Rödermark das Ziel, bestehende Benachteiligungen aller Geschlechter abzubauen, Chancengleichheit im Berufsleben zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind die gesetzlichen Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGLG) sowie das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere Artikel 3 Absätze 2 und 3, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das Verbot der Benachteiligung festschreiben.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für den gesamten Bereich der Kommunalen Betriebe Rödermark und richtet sich an alle Beschäftigten. Dieser Plan stellt ein zentrales Instrument dar, um die Gleichstellungsziele systematisch und verbindlich zu verfolgen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß den gesetzlichen Vorgaben erstellt. Nach Beratung und Beschlussfassung durch den Magistrat und darauffolgend der Betriebskommission erfolgt die Vorlage an die Stadtverordnetenversammlung zur endgültigen Beschlussfassung.

Die Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplans beträgt sechs Jahre und umfasst den Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2031. Nach Ablauf der Hälfte der Zeit wird ein Zwischenbericht erstellt, um die bisher erreichten Fortschritte zu evaluieren und gegebenenfalls Maßnahmen anzupassen oder neu auszurichten.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist in dem Eigenbetrieb so bekannt zu machen, dass alle Beschäftigten davon Kenntnis erhalten.

2 Ist-Analyse Beschäftigte

In der nachfolgenden Übersicht ist der aktuelle Stand der Beschäftigten der Kommunalen Betriebe Rödermark zum Stichtag 28.02.2025 wiedergegeben. So kann bereits identifiziert werden, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 28.02.2025 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2027 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
15U	31	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	32	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	33	2	0	1	1	0	0	0	0,50	1,00	50,00	50,00	33,33	66,67	Frauen	33,33	-
13	34	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	35	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
11	36	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
10	37	5	2	3	0	0	0	0	2,00	3,00	40,00	60,00	40,00	60,00	Frauen	40,00	-
09a	38	5	1	2	0	2	0	0	1,00	2,96	20,00	80,00	25,25	74,75	Frauen	25,25	-
09b	39	4	1	2	0	0	0	1	1,00	2,00	25,00	75,00	33,33	66,67	Frauen	33,33	-
09c	40	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
08	41	6	2	3	1	0	0	0	2,64	3,00	50,00	50,00	46,81	53,19		46,81	-
07	42	6	1	4	0	1	0	0	1,00	4,87	16,67	83,33	17,04	82,96	Frauen	17,04	-
06	43	32	4	25	0	3	0	0	4,00	26,90	12,50	87,50	12,94	87,06	Frauen	12,94	-
05	44	3	0	2	0	1	0	0	0,00	2,74	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
04	45	8	2	3	3	0	0	0	3,68	3,00	62,50	37,50	55,09	44,91	Männer	44,91	-
03	46	4	3	1	0	0	0	0	3,00	1,00	75,00	25,00	75,00	25,00	Männer	25,00	-
02U	47	3	1	0	2	0	0	0	2,17	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
02	48	4	2	0	1	1	0	0	2,82	0,95	75,00	25,00	74,80	25,20	Männer	25,20	-
01	49	2	0	0	0	2	0	0	0,00	0,42	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
N	50	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
OEDAz	51	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-

3 Fluktuationsabschätzung Beschäftigte

Die Fluktuationsabschätzung ermöglicht frühzeitig festzustellen, ob sich bei Fluktuation infolge regulärer Ruhestandseintritte Möglichkeiten eröffnen, bestehende Unterrepräsentanz auszugleichen.

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellen- bestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellen-vakanz														
			Stichtag 28.02.2025	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
15Ü	31		0	0	0	0															
15	32		0	0	0	0															
14	33	Frauen	2	1	0	0															
13	34		0	0	0	0															
12	35		0	0	0	0															
11	36	Frauen	2	0	0	0															
10	37	Frauen	5	0	0	0															
09a	38	Frauen	5	1	0	0															
09b	39	Frauen	4	0	0	0															
09c	40		0	0	0	0															
08	41		6	0	0	0															
07	42	Frauen	6	0	0	0															
06	43	Frauen	32	1	0	1															
05	44	Frauen	3	1	0	0															
04	45	Männer	8	2	0	0															
03	46	Männer	4	0	0	0															
02Ü	47	Männer	3	2	0	0															
02	48	Männer	4	0	0	0															
01	49	Frauen	2	0	0	0															
N	50		0	0	0	0															
OEDAz	51	Frauen	3	1	0	2															

4 Zulagen

Zulagen Beschäftigte

Zulage	Männer	Frauen
Arbeitsmarktzulage		1
Erschwerniszulage	2	
Erschwerniszuschläge Zuschlagsgruppe IV	6	
Kombinierte Zulagen	22	2
Persönliche Zulage	11	
Schichtlohnzuschlag (BMT-G)/Schichtzulage TVöD	2	7
Vorarbeiterzulage (VKA-Ost) + (West ab TVöD)	5	

5 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte

Tarifgruppe	Männer	Frauen
01	2	
02	1	1
02a		2
04		3
05	1	
06	3	
07	1	
08		1
09a	1	

6 Personalauswahl / Stellenbesetzung

Ziel

Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorgesehen. Davon kann nur abgewichen werden, wenn nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind (HGIG § 5, Absatz 3 und 4).

Maßnahmen

Ausschreibung von Stellen

Ergibt sich, dass weniger als 50% der Stellen in der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe mit Frauen besetzt sind, so sollen zu besetzende Personalstellen sowohl intern als auch öffentlich ausgeschrieben werden, sofern nicht sachliche Gründe, z.B. der Haushaltskonsolidierung, entgegenstehen. Die Ausschreibung soll einen Hinweis enthalten, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen soll vorab durch die jeweilige Organisationseinheit geprüft werden, ob diese teilbar ist. Wenn dies der Fall ist, soll in der Ausschreibung darauf hingewiesen werden, dass die Vollzeitstelle grundsätzlich teilbar ist.

Die Stellenausschreibungen sollen geschlechtsneutral formuliert werden und sollen Personen jeglichen Geschlechts ansprechen. Wenn möglich werden geschlechtsneutrale Begriffe verwendet.

Vorstellungsgespräch

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

Die Vorstellungsgespräche erfolgen nach einem standardisierten Verfahren. Die Fachfragen werden vom jeweiligen Fachbereich / Fachdienst ergänzt. Die Gleichstellungsbeauftragte soll beratend hinzugezogen werden und / oder Empfehlungen für das standardisierte Verfahren geben.

Bei Vorstellungsgesprächen für Führungspositionen sollen Fragen zur Genderkompetenz und Fragen hinsichtlich des AGG sowie des HGIG gestellt werden.

Auswahlentscheidung

Die Auswahlentscheidung ist nur anhand der Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistung (Qualifikation) der bewerbenden Person für die zu besetzende Stelle oder das zu vergebende Amt zu treffen. Es werden diskriminierungsfreie und standardisierte Kriterien festgelegt. Bei Unterrepräsentanz und gleicher Eignung sollte die Frau bevorzugt werden.

Soll bei einem Einstellungsverfahren in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ein männlicher Bewerber eingestellt werden, obwohl Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorliegen, ist dies zu begründen.

7 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ziel

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für Bedienstete ermöglicht und kontinuierlich weiterentwickelt. Elternzeit, Beurlaubungen oder eine Teilzeitbeschäftigung werden von Frauen und Männern in Anspruch genommen und führen zu keiner Benachteiligung bei der beruflichen Entwicklung. Dies gilt ebenso für pflegende Beschäftigte.

Maßnahmen

Allgemeine Themen

Alle Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelten für alle Bediensteten der Stadt Rödermark.

Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen an zentraler Stelle hinterlegt (Intranet) werden und alle Beschäftigten werden regelmäßig über bestehende und neue Regelungen und Angebote informiert.

Fortbildungen

Es sollen Maßnahmen und Angebote entwickelt werden, um allen Bediensteten, unabhängig von ihrer persönlichen oder familiären Situation (z.B. Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern) Fort- und Weiterbildungschancen einzuräumen, die zur Erhaltung oder Fortentwicklung ihrer beruflichen Qualifikation geeignet sind.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

Fortbildungen und Besprechungen sollten für Teilzeitbeschäftigte anwesenheitsgerecht geplant und angeboten werden. Andernfalls werden Protokolle zur Verfügung gestellt, die für jeden Mitarbeitenden einsehbar sind.

Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung

Die individuelle Arbeitszeitgestaltung soll durch flexible Arbeitszeitmodelle gewährleistet werden.

So weit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen, ist Anträgen von Bediensteten auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen zu entsprechen. Die Möglichkeit der Elternzeit und des unbezahlten Urlaubs sowie der Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen bzw. Kinderbetreuung können in Anspruch genommen werden. Ablehnende Bescheide werden nur mit hinreichender Begründung erteilt.

Für Teilzeitbeschäftigte und für beurlaubte Beschäftigte zur Wahrnehmung von Familienangelegenheiten und für Beschäftigte in Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach Mutterschutzgesetz und der Mutterschutzverordnung soll personeller Ausgleich vorgesehen werden.

Mobiles Arbeiten

Die Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Beispiel durch ein Angebot von mobilem Arbeiten sollen genutzt werden. Dabei sollen insbesondere die Belange von Bediensteten in besonderen familiären oder pflegenden Situationen und die Förderung der Sichtbarkeit Beschäftigter trotz Teilzeitbeschäftigung und Tätigkeit im „Home-Office“ berücksichtigt werden.

8 Förderung eines vielfältigen Arbeitsumfelds und Schaffung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung

Ziel

Ziel ist es durch Präventionsmaßnahmen und durch die Bekämpfung von Diskriminierung ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen. Alle Geschlechter werden in die Gleichstellungspolitik einbezogen. In frauendominierten Bereichen sollen zum Beispiel Männer gefördert werden.

So soll etwa die Erhöhung des Männeranteils bei den Bediensteten in Kinderbetreuungseinrichtungen angestrebt werden.

Maßnahmen

Förderung vielfältiges Arbeitsumfeld

Väter in allen Bereichen der Verwaltung sollen aktiv dazu ermutigt und dabei unterstützt werden, Elternzeit und längerfristige Teilzeitarbeit über die „Vätermonate“ hinaus in Anspruch zu nehmen. Dies zielt auf eine bessere Verteilung von Familienarbeit und die Etablierung von lebensphasenorientierten Teilzeitleösungen für Väter und Mütter. Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet:

Im Intranet sollen Informationen für (potenzielle) Väter gebündelt zur Verfügung gestellt werden, welche die Möglichkeiten für Elternzeit, Reduktion der Arbeitszeit, Wiedereingliederung etc. zielgruppengerecht beschreiben.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechperson für Männer in Frauen-dominierten Berufen bei beruflichen Herausforderungen.

Für Betroffene von Diskriminierung und Belästigung werden Informationen über die Möglichkeit zur anonymen Beratung bereitgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in solchen Fällen im Dienstbetrieb ansprechbar und zur vollkommenen Verschwiegenheit verpflichtet. Dieses Angebot gilt für alle Geschlechter.

Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Zukünftig sollen Sensibilisierungsworkshops für alle Bediensteten zu den Themen Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion angeboten werden. Ein Fokus wird auf das Thema Geschlechterklimas und Beurteilungsfehler gelegt.

Ein Netzwerk von Frauen soll entstehen. Dabei steht im Mittelpunkt die Organisation von Vorträgen und Austausch mit Frauen insbesondere in Führungspositionen.

Es werden Fortbildungen für Frauen angeboten, die zur gezielten Berufs- und Karriereplanung beitragen, die frauenrelevante Themen behandeln (z. B. Altersvorsorge in Teilzeit, Resilienztraining, Pflege und Beruf, Mental Load).

Es werden Gesundheitsangebote speziell für Männer angeboten, um Gesundheitsrisiken zu mindern. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Bereich Prävention und Gesundheitsvorsorge.

9 Führungskultur

Ziel

Die Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplan können nur erreicht werden, wenn diese von den Führungskräften mitgetragen werden. Daher wird eine familienfreundliche, gleichstellungs- und diversitätsorientierte Führungs- und Organisationskultur gestärkt und weiterentwickelt.

Ziel ist es, dass Führungspositionen im Verwaltungsbereich mit mindestens 50% von Frauen besetzt werden.

Maßnahmen

Fortbildung

Weiblichen Beschäftigten sind insbesondere Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Es sollen zukünftig Sensibilisierungsworkshops für Führungskräfte zu den Themen Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion angeboten werden.

10 Ausfertigung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde von der Stadtverordnetenversammlung in der Sitzung am 17. Juni 2025 beschlossen.

Rödermark, 17. Juni 2025

Jörg Rotter
Bürgermeister