Stadt Rödermark
Beschlussvorlage
vom 16.05.2025
öffentlich

Drucksache Nr.: DS/165/25
Geschäftszeichen: I/1/1
Aktenzeichen:

Entwurf des Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Rödermark und des Eigenbetriebs Kommunale Betriebe Rödermark

Beratungsfolge:

Gremium	Datum	Ö/N
Magistrat der Stadt Rödermark (Vorberatung)	19.05.2025	N
Betriebskommission "Kommunale Betriebe Rödermark" (KBR) (Vorberatung)	26.05.2025	N
Ausschuss für Familie, Soziales, Integration und Kultur (Vorberatung)	03.06.2025	Ö
Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsförderungsausschuss (Vorberatung)	05.06.2025	Ö
Stadtverordnetenversammlung der Stadt Rödermark (Entscheidung)	17.06.2025	Ö

Beschlussvorschlag:

Die in der Anlage beigefügten Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Stadtverwaltung Rödermark und des Eigenbetriebs Kommunale Betriebe Rödermark für die Zeit von 2025 bis 2031 werden beschlossen.

Begründung:

Aufgrund des § 5 Abs. 3 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) können nur Städte mit weniger als 50 Beschäftigten von der Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans absehen. Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden gem. § 5 Abs. 1 HGlG für die Dauer von 6 Jahren aufgestellt.

Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben strukturelle Benachteiligungen von Frauen behoben und die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach § 7 Absatz 3 HGlG der Stadtverordnetenversammlung zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Es wird vorgeschlagen, die beigefügten Entwürfe der Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Stadtverwaltung Rödermark und des Eigenbetriebs Kommunale Betriebe Rödermark zu beschließen.

Finanzielle Auswirkungen:

nein

Anlage/n:

1 - Entwurf_Gleichstellungsplan_2025-2031_Stadt (öffentlich)

2 - Entwurf_Gleichstellungsplan_2025-2031_KBR (öffentlich)

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Rödermark

1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2031

Inhaltsverzeichnis

1 PRÄAMBEL 3
2 IST-ANALYSE BEAMTE 4
3 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG BEAMTE 5
4 IST-ANALYSE BESCHÄFTIGTE 6
5 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG BESCHÄFTIGTE 6
6 IST-ANALYSE BESCHÄFTIGTE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST 7
7 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG BESCHÄFTIGTE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST 7
8 ZULAGEN 7
9 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG 8
10 PERSONALAUSWAHL / STELLENBESETZUNG 9
11 VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF 10
12 FÖRDERUNG EINES VIELFÄLTIGEN ARBEITSUMFELDS UND SCHAFFUNG EINER GESCHLECHTERGERECHTEN PERSONALENTWICKLUNG 11
13 FÜHRUNGSKULTUR 11
14 AUSFERTIGUNG 12

Datenstand 28. Februar 2025

1 Präambel

Mit dem vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan verfolgt die Stadt 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 Stadtverwaltung 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 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 der Dienststelle so bekannt zu machen, dass alle Beschäftigten davon Kenntnis erhalten.

2 Ist-Analyse Beamte

In der nachfolgenden Übersicht ist der aktuelle Stand der beschäftigten Beamten und Beamtinnen der Stadt 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
B8	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B7	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B6	3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B5	4	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B4	5	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
B3	6	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
B2	7	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
B1	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A16	9	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A15	10	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
A14	11	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-
A13hD	12	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Höherer Dienst insgesamt	**13**	**6**	**2**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2,00**	**4,00**	**33,33**	**66,67**	**33,33**	**66,67**		**0,00**	
A13	14	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
A12	15	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-
A11	16	4	2	1	1	0	0	0	2,37	1,00	75,00	25,00	70,33	29,67	Männer	29,67	-
A10	17	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A9	18	2	1	0	0	0	1	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
Gehobener Dienst insgesamt	**19**	**9**	**5**	**2**	**1**	**0**	**1**	**0**	**5,37**	**2,00**	**77,78**	**22,22**	**72,86**	**27,14**		**22,22**	

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
A9mD	20	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
A8	21	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A7	22	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A6	23	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A5	24	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Mittlerer Dienst insgesamt	**25**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1,00**	**0,00**	**100,00**	**0,00**	**100,00**	**0,00**		**0,00**	
A4	26	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A3	27	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
A2	28	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Einfacher Dienst insgesamt	**29**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**		**0,00**	
BAnw	30	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-

3 Fluktuationsabschätzung Beamte

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

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz			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		
		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
B8	1		0	0	0	0															
B7	2		0	0	0	0															
B6	3		0	0	0	0															
B5	4		0	0	0	0															
B4	5	Frauen	1	1	0	0															
B3	6		0	0	0	0															
B2	7	Männer	1	1	0	0															
B1	8		0	0	0	0															
A16	9		0	0	0	0															
A15	10	Frauen	2	0	0	0															
A14	11		2	0	0	1															
A13hD	12		0	0	0	0															
Höherer Dienst insgesamt	**13**		**6**	**2**	**0**	**1**															
A13	14	Männer	1	0	0	0															
A12	15		2	1	0	0															
A11	16	Männer	4	0	0	0															
A10	17		0	0	0	0															
A9	18	Männer	2	1	0	0															
Gehobener Dienst insgesamt	**19**		**9**	**2**	**0**	**0**															

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz			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		
		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
A9mD	20	Männer	1	0	0	0															
A8	21		0	0	0	0															
A7	22		0	0	0	0															
A6	23		0	0	0	0															
A5	24		0	0	0	0															
Mittlerer Dienst insgesamt	**25**		**1**	**0**	**0**	**0**															
A4	26		0	0	0	0															
A3	27		0	0	0	0															
A2	28		0	0	0	0															
Einfacher Dienst insgesamt	**29**		**0**	**0**	**0**	**0**															
BAnw	30		0	0	0	0															

4 Ist-Analyse Beschäftigte

Auch im Bereich der Tarifbeschäftigten innerhalb der Verwaltung zeigt die Übersicht zum Stichtag auf, in welchen Entgeltgruppen Männer oder Frauen 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
15Ü	31	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	32	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-
14	33	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
13	34	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00	-
12	35	6	1	5	0	0	0	0	1,00	5,00	16,67	83,33	16,67	83,33	Frauen	16,67	-
11	36	9	4	3	2	0	0	0	5,59	3,00	66,67	33,33	65,08	34,92	Männer	34,92	-
10	37	14	4	5	4	1	0	0	6,56	5,50	57,14	42,86	54,39	45,61		45,61	-
09a	38	30	7	9	14	0	0	0	16,47	9,00	70,00	30,00	64,66	35,34	Männer	35,34	-
09b	39	10	2	3	4	1	0	0	3,87	3,87	60,00	40,00	50,00	50,00		0,00	-
09c	40	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
08	41	35	6	12	14	3	0	0	15,85	13,87	57,14	42,86	53,33	46,67		46,67	-
07	42	1	0	0	1	0	0	0	0,64	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
06	43	14	4	3	7	0	0	0	8,69	3,00	78,57	21,43	74,34	25,66	Männer	25,66	-
05	44	26	1	0	24	0	1	0	17,76	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
04	45	5	0	0	5	0	0	0	3,13	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
03	46	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02Ü	47	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
02	48	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
01	49	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		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	11	8	3	0	0	0	0	8,00	3,00	72,73	27,27	72,73	27,27	Männer	27,27	-

5 Fluktuationsabschätzung Beschäftigte

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz			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		
		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	Frauen	1	0	0	1															
14	33		0	0	0	0															
13	34		2	0	0	0															
12	35	Frauen	6	0	0	0															
11	36	Männer	9	0	1	0															
10	37		14	2	0	1															
09a	38	Männer	30	1	1	1															
09b	39		10	1	0	0															
09c	40	Männer	1	0	0	0															
08	41		35	2	3	0															
07	42	Männer	1	0	0	0															
06	43	Männer	14	1	0	1															
05	44	Männer	26	1	0	1															
04	45	Männer	5	1	1	0															
03	46		0	0	0	0															
02Ü	47		0	0	0	0															
02	48		0	0	0	0															
01	49		0	0	0	0															
N	50		0	0	0	0															
OEDAz	51	Männer	11	5	2	4															

6 Ist-Analyse Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

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
S02	69	6	2	0	3	1	0	0	3,97	0,17	83,33	16,67	95,89	4,11	Männer	4,11	-
S03	70	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S04	71	27	4	1	21	0	1	0	16,10	1,00	96,30	3,70	94,15	5,85	Männer	5,85	-
S05	72	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S06	73	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S07	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08a	75	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08b	76	140	40	7	81	6	6	0	93,00	10,75	90,71	9,29	89,64	10,36	Männer	10,36	-
S09	77	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S10	78	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11a	79	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11b	80	8	0	4	3	1	0	0	1,78	4,50	37,50	62,50	28,34	71,66	Frauen	28,34	-
S12	81	15	0	3	7	1	4	0	5,19	3,91	73,33	26,67	57,03	42,97	Männer	42,97	-
S13	82	3	1	0	1	0	1	0	1,90	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S13a	83	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S14	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S15	85	9	3	0	5	0	1	0	6,90	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16	86	9	2	0	7	0	0	0	7,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S16a	87	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S17	88	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S18	89	2	0	0	2	0	0	0	1,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-

7 Fluktuationsabschätzung Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz			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		
		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
S02	69	Männer	6	4	2	0															
S03	70		0	0	0	0															
S04	71	Männer	27	11	2	0															
S05	72		0	0	0	0															
S06	73		0	0	0	0															
S07	74		0	0	0	0															
S08a	75		0	0	0	0															
S08b	76	Männer	140	8	2	3															
S09	77	Männer	1	0	0	0															
S10	78		0	0	0	0															
S11a	79		0	0	0	0															
S11b	80	Frauen	8	2	0	0															
S12	81	Männer	15	5	0	0															
S13	82	Männer	3	0	0	0															
S13a	83		0	0	0	0															
S14	84		0	0	0	0															
S15	85	Männer	9	0	0	0															
S16	86	Männer	9	0	0	1															
S16a	87		0	0	0	0															
S17	88	Männer	1	0	0	0															
S18	89	Männer	2	0	0	0															

8 Zulagen

Zulagen Beschäftige

Zulage	Männer	Frauen
Persönliche Zulage	4	3
Schreibdienstzulage		3

Zulagen Beschäftige im Sozial- und Erziehungsdienst

Zulage	Männer	Frauen
Höherwertige Tätigkeit § 14 TVöD/TV-L/TV-Ärzte		4
SuE-Zulage	26	175
Zulage Praxisanleiter/in	1	13

9 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte Beamte

Tarifgruppe	Männer	Frauen
A11		1

Teilzeitbeschäftigte

Tarifgruppe	Männer	Frauen
04		5
05		24
06		7
07		1
08	3	14
09a		14
09b	1	4
10	1	4
11		2

Teilzeitbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Tarifgruppe	Männer	Frauen
Berufspraktikant		4
S02	1	3
S04		22
S08b	6	82
S11b	1	3
S12	1	8
S13		1
S15		5
S16		7
S18		2

10 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 (HGlG § 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 gesetzlich 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 HGlG 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.

11 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.

12 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 Teilzeitlösungen 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 Geschlechterklischees 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.

13 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.

14 Ausfertigung

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

Rödermark, 17. Juni 2025

Jörg Rotter
Bürgermeister

Frauenförder- und Gleichstellungsplan des

Eigenbetriebes Kommunale Betriebe Rödermark

1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2031

Inhaltsverzeichnis

1 PRÄAMBEL 3
2 IST-ANALYSE BESCHÄFTIGE 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 Beschäftige

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
15Ü	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	-
02Ü	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	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellen-vakanz			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		
		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 Beschäftige

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 (HGlG § 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 HGlG 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 Teilzeitlösungen 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 Geschlechterklischees 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