

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN

Der Stadt Mörfelden-Walldorf

2025-2030



Mörfelden-Walldorf
natürlich mittendrin

Inhalt

1.	PRÄAMBEL	2
1.1.	GESETZLICHE GRUNDLAGEN	2
1.2.	UNTERREPRÄSENTANZ/ZIELVORGABEN	3
1.3.	DISKRIMINIERUNGSVERBOT	3
1.4.	SCHUTZ VOR GESCHLECHTERSPEZIFISCHER DISKRIMINIERUNG.....	3
1.5.	GELTUNGSDAUER.....	4
1.6.	GELTUNGSBEREICH	4
1.7.	DATENGRUNDLAGE	4
2.	ANALYSEN (STAND 30.06.2024)	5
2.1.	ÜBERSICHT BESCHÄFTIGTE INSGESAMT TVÖD/HBESG/TVÖD SUE	5
	5
2.2.	ÜBERSICHT BESCHÄFTIGTE/ENTGELTSTUFEN	6
2.2.1.	ÜBERSICHT BESCHÄFTIGTE / ENTGELTSTUFEN IM DETAIL	7
2.3.	PROGNOSE VORRAUSICHTLICH FREIWERDENDER STELLEN.....	9
2.3.1.	PROGNOSE ALTERSBEDINGTER AUSTRITTE	9
2.3.2.	PROGNOSE DER VORAUSSICHTLICH FREIWERDENDEN STELLEN UND ZIELVORGABEN.....	9
2.4.	ANALYSE AUSZUBILDENDE.....	10
2.5.	ANALYSE ELTERNZEIT/PFLEGEZEIT/SONDERURLAUB/FREISTELLUNG.....	10
3.	ZIELVEREINBARUNGEN/MAßNAHMEN	10
3.1.	GESCHLECHTERGERECHTE VERWALTUNGSSPRACHE	10
3.2.	AUSBILDUNG UND BERUFLICHER EINSTIEG.....	11
3.3.	BEWERBERMANAGEMENT PROGRAMM	11
3.4.	STELLENAUSSCHREIBUNGEN.....	11
3.5.	BEWERBUNGSGESPRÄCHE/AUSWAHLENTSCHEIDUNGEN	11
3.6.	UMSETZUNGEN, ABORDNUNGEN, ÜBERTRAGUNG HÖHERWERTIGER TÄTIGKEITEN	12
3.7.	AUFWERTUNG VON TÄTIGKEITEN IN BEREICHEN IN DENEN FRAUEN ÜBERREPRÄSENTIERT SIND.....	12
3.8.	PERSONALENTWICKLUNG.....	12
4.	VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	12
4.1.	ARBEITSBEDINGUNGEN, REDUZIERTER ARBEITSZEIT UND BEURLAUBUNG.....	12
4.2.	MOBILES ARBEITEN	13
4.3.	INTRANET	13
4.4.	ELTERNZEIT, BEURLAUBUNG, WIEDEREINSTIEG.....	13
4.5.	BESCHÄFTIGTE MIT ZU PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN	13
5.	MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN	13
6.	KONKRETE MAßNAHMEN IN BEREICHEN, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND	14
6.1.	ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN ENTGELTGRUPPEN EG 5, EG 6 UND EG 7	15
6.2.	ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN ENTGELTGRUPPEN EG 9c, EG 10 UND EG 12	16
6.3.	ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN ENTGELTGRUPPEN EG 13, EG 14 UND EG 15 (AMTSLEITUNGEN) SOWIE IN DER BESOLDUNGSGRUPPE A 14.....	17
7.	UMSETZUNG, ÜBERWACHUNG UND WEITERENTWICKLUNG DER GRUNDSÄTZE ZUR DURCHSETZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	18
8.	DIE INTERNE FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE.....	18
9.	BERICHTERSTATTUNG.....	18
10.	VERFAHREN	18
10.1.	BEKANNTGABE	18
10.2.	INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT	18
10.3.	ZUSAMMENARBEIT.....	19

1. Präambel

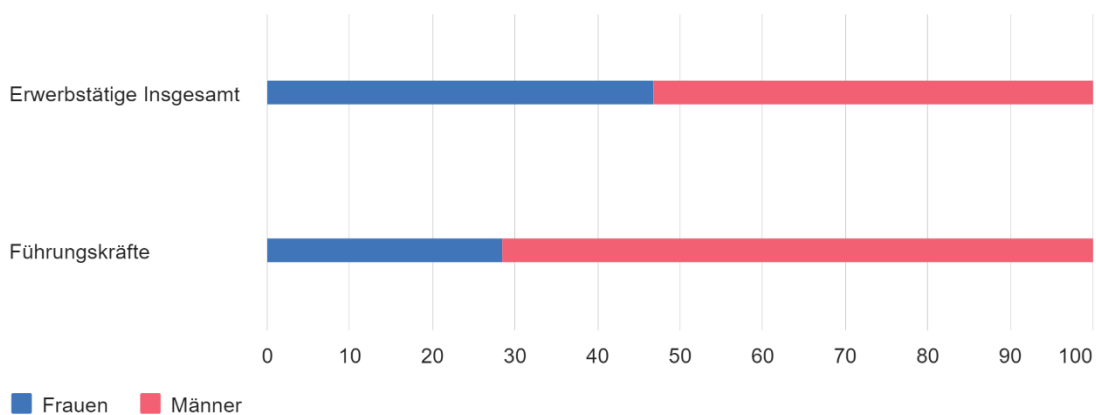
Artikel 3 Satz 2 Grundgesetz:

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.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument für eine auf Chancengleichheit von Frauen und Männern gerichtete moderne Personalplanung und Personalentwicklung, der neue Möglichkeiten einer beruflichen Karriere im Blick hat. In Deutschland sind Frauen mit 44 % der Erwerbstätigen im Vergleich zu Männern im Berufsleben immer noch unterrepräsentiert. Davon ist nur jede dritte Führungsposition mit einer Frau besetzt.

Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben 2023 (Deutschland)

Anteil in %



Quelle: Arbeitskräfteerhebung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Die Stadt Mörfelden-Walldorf erstellt diesen Plan auf der Grundlage § 5 (des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (kurz HGLG) mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Frau und Mann zu verwirklichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern sowie Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen. Diese Leitprinzipien gelten für alle Beschäftigten der Stadt Mörfelden-Walldorf, insbesondere jedoch für das Führungs- und Leitungspersonal.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan beinhaltet verbindliche Zielvorgaben zur beruflichen Förderung von Frauen, insbesondere im Hinblick auf die Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Dies soll durch zielgruppenorientierte Ausschreibungen sowie ein geschlechtergerechtes Auswahlverfahren, Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeiten durch Fort- und Weiterbildung berufliche Aufstiegchancen zu erlangen realisiert werden.

1.1. Gesetzliche Grundlagen

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung, bietet die Grundlage für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen.

Gemäß § 6 HGLG hat der Frauenförder- und Gleichstellungsplan folgende Inhalte:

- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.
- Darstellung und Veränderungen voraussichtlich zu besetzender Personalstellen.

- Verbindliche Zielvorgaben, für jeweils drei Jahre, bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter besteht.
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.
- Konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

1.2. Unterrepräsentanz/Zielvorgaben

Gemäß § 3 Absatz 5 HGLG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt werden. Darüber hinaus liegt auch dann eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wenn bei den Leitungs- und Führungsstellen der Männeranteil den Frauenanteil übersteigt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gibt es Maßnahmen und Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils für die nächsten drei Jahre. Dabei sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Absatz 5 HGLG). Werden die Zielvorgaben nicht erfüllt, bedarf es einer Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nach § 6 Absatz 7 HGLG. Auf die Zielvorgaben wird unter Punkt 3 näher eingegangen.

1.3. Diskriminierungsverbot

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden (§ 4 Absatz 3 HGLG). Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme ein Geschlecht bevorzugt bzw. benachteiligt bei geschlechterneutraler Betrachtung. Ausnahmen sind Regelungen und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

1.4. Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung werden u. a. durch vorbeugende Maßnahmen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt. Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen die Vorstellung und Aufklärung seitens der internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Ämtern, Abteilungen und an der Personalversammlung. Des Weiteren ist sie immer wieder in den Rathäusern und Außenstellen präsent, damit eine direkte Ansprache seitens der Mitarbeitenden erfolgen kann. Ab 2026 wird es eine Schulung zu diesem Thema für alle Mitarbeitenden geben.

Betroffene Beschäftigte haben das Recht sich bei den zuständigen Stellen ihrer zu beschweren. Diese sind:

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Personalvertretung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Führungskraft
- übergeordnete Führungskräfte, Dezernenten
- Personalabteilung

Weiteres regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere die §§ 1-2 und §§ 12-14.

1.5. Geltungsdauer

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für sechs Jahre (§ 5 Absatz 1 HGLG). Er wird von der Dienststelle aufgestellt und nach Fertigstellung und Prüfung durch die internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt. Er muss alle drei Jahre von den Beteiligten aktualisiert werden.

1.6. Geltungsbereich

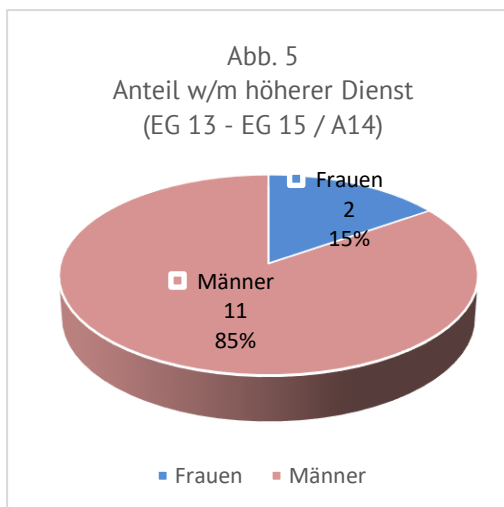
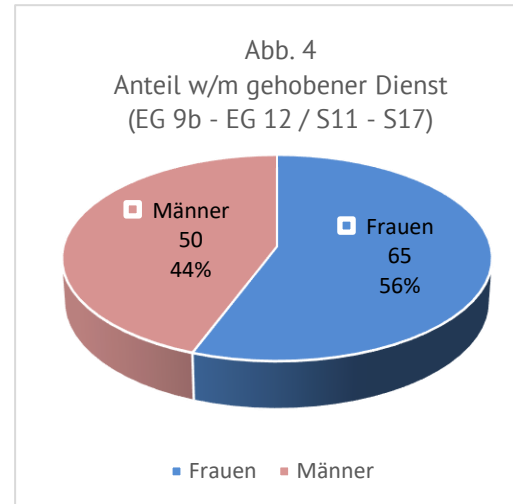
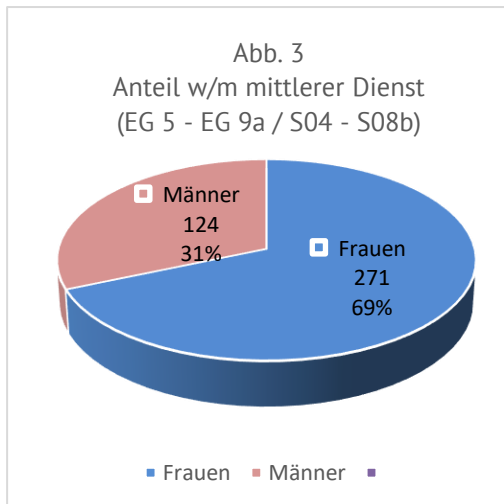
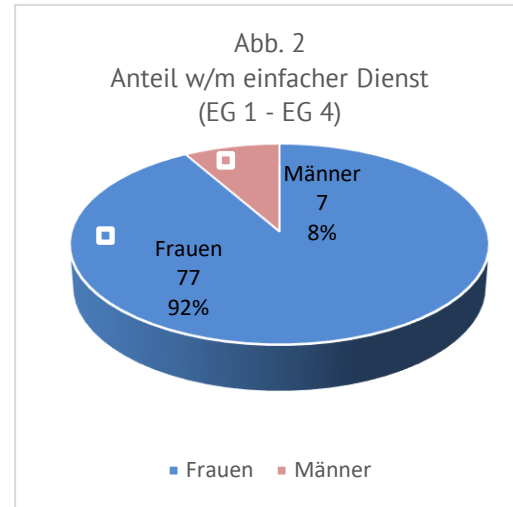
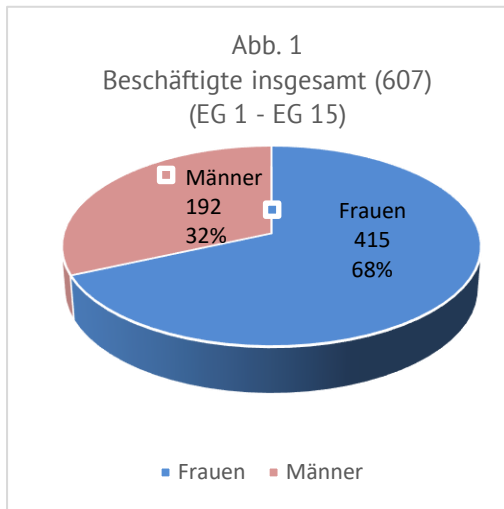
Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Mörfelden-Walldorf. Dazu zählen auch Beamte und Auszubildende. Hauptamtliche Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen sowie Beamte, die nach § 7 des Hessischen Beamtengesetzes jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne des HGLG (§ 3 Absatz 2 HGLG).

1.7. Datengrundlage

Die Grundlage für die Daten des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist gemäß § 6 HGLG eine Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu besetzenden Stellen und Beförderungen. Datenstichtag ist der **30.06.2024**.

2. Analysen (Stand 30.06.2024)

2.1. Übersicht Beschäftigte insgesamt TVÖD/HBesG/TVÖD SuE



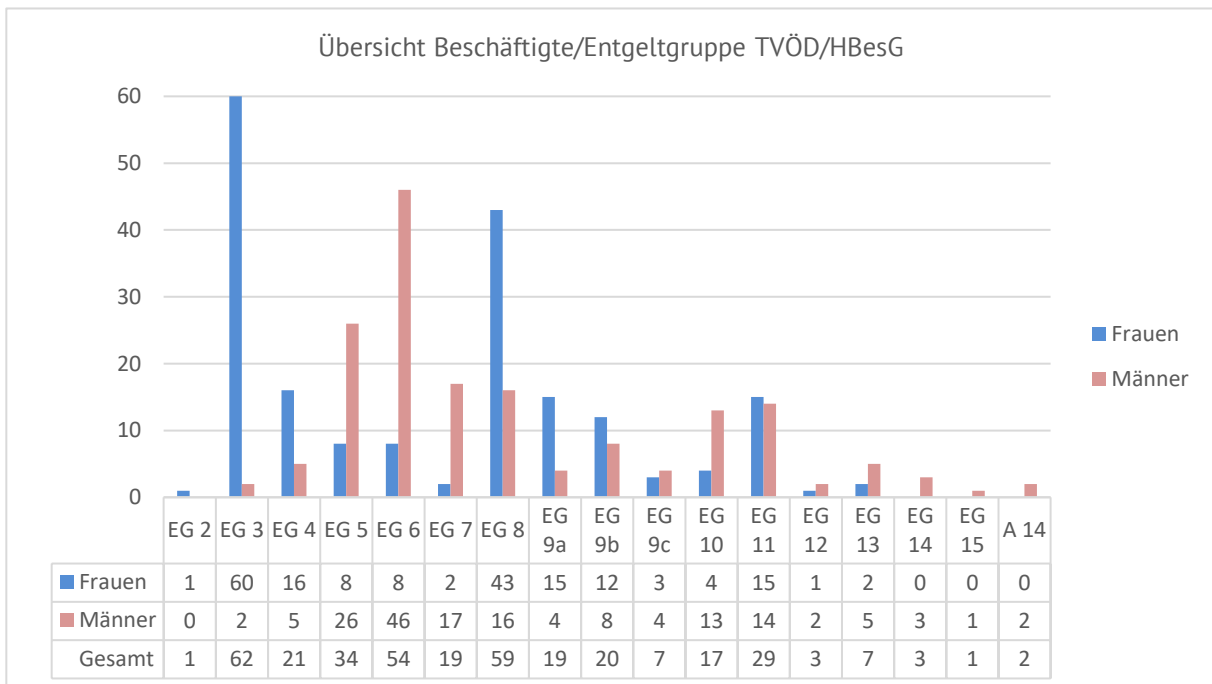
Der Anteil der Frauen im Hinblick auf die Belegschaft liegt mit 68 % nahezu bei einem Drittel aller Beschäftigten. (siehe Abb. 1)

Deutlich erkennbar ist hierbei der sehr hohe Frauenanteil im Bereich der niedrigsten Lohngruppen bzw. im einfachen Dienst (siehe Abb. 2).

In den mittleren Entgeltgruppen ist festzustellen, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter durch die Mehrzahl pädagogischer Fachkräfte zustande kommt (siehe Abb. 3 und 4).

Bei der Betrachtung der höchsten Entgeltgruppen ergibt sich im Gesamtbild hingegen eine klare Unterrepräsentanz von Frauen. Hier gilt es besonders Maßnahmen und Zielvorgaben zu setzen, um mindestens eine Parität im Bereich der oberen Führungsebenen herzustellen. (siehe Abb. 5)

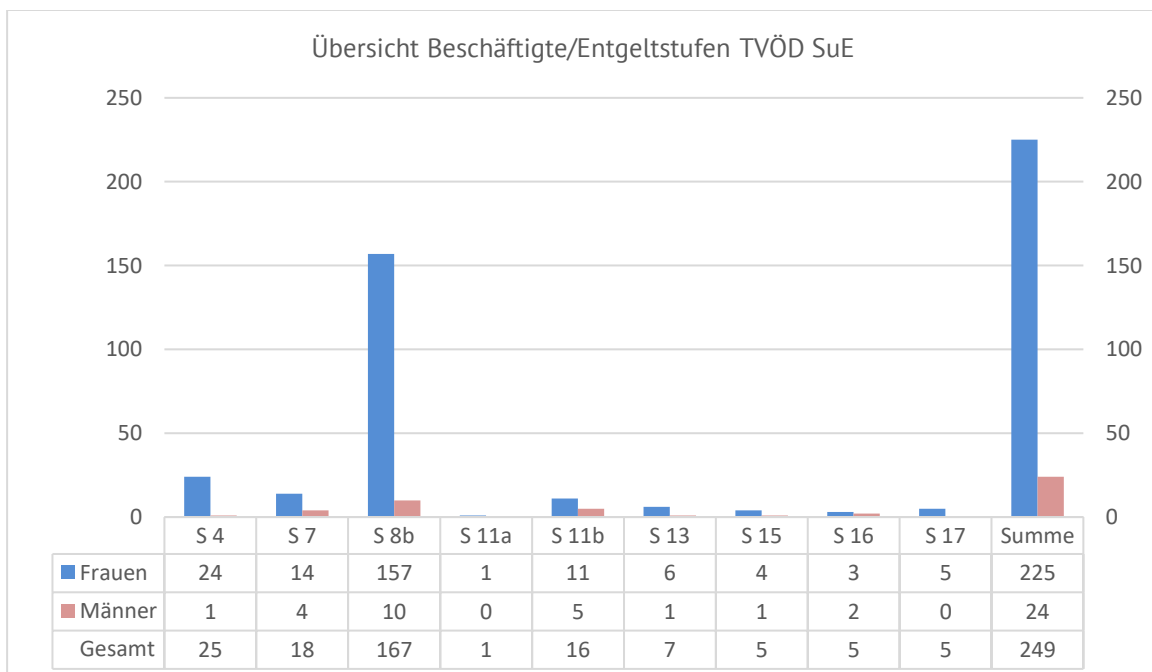
2.2. Übersicht Beschäftigte/Entgeltstufen



In der Besoldung nach A14, sowie in den Entgeltgruppen EG 15, EG 14 und EG 13 ist jeweils eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Es handelt sich hierbei um Leitungsstellen von Ämtern.

In den Entgeltgruppen EG 12, EG 10 und EG 9c handelt es sich sowohl um Stellen mit Leitungsfunktion (Abteilungsleitung, stellv. Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung), als auch um Fachkraftstellen aus dem IT-Bereich, Sachbearbeiter- und Ingenieurstellen. Auch hier ist eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

Die Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen EG 5, EG 6 und EG 7 liegt hauptsächlich in den Aufgabenbereichen des Bauhofs sowie der Haustechnik, Stadtpolizei, des Waldschwimmbads, der Kläranlage und des Wasserwerks.



2.2.1. Übersicht Beschäftigte / Entgeltgruppen im Detail

Anmerkungen	Eingruppierung	Frauen	Männer	Gesamt	Unterrepräsentanz	Bemerkung
Beamte (HBesG)	B5	0	1	1		Wahlbeamte
	B3	0	1	1		Wahlbeamte
	höherer Dienst	0	2	2		
	A 14	0	2	2	<i>Unterrepräsentanz</i>	
Beschäftigte (TVöD)	höherer Dienst	2	11	13		
	EG 15	0	1	1	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	EG 14	0	3	3	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	EG 13	2	5	7	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	gehobener Dienst	35	41	76		
	EG 12	1	2	3	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	EG 11	15	14	29		
	EG 10	4	13	17	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	EG 9c	3	4	7	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	EG 9b	12	8	20		
	mittlerer Dienst	76	109	185		
	EG 9a	15	4	19		
	EG 8	43	16	59		
	EG 7	2	17	19	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	EG 6	8	46	54	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	EG 5	8	26	34	<i>Unterrepräsentanz</i>	
	einfacher Dienst	77	7	84		
	EG 4	16	5	21		
	EG 3	60	2	62		
	EG 2	1	0	1		
Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE)	Gesamt	225	24	249		
	S 17	5	0	5		
	S 16	3	2	5		
	S 15	4	1	5		
	S 13	6	1	7		
	S 11b	11	5	16		
	S 11a	1	0	1		
	S 8b	157	10	167		
	S 7	14	4	18		
	S 4	24	1	25		
Gesamt		415	192	607		
Prozent		68,37%	31,63%	100,00%		

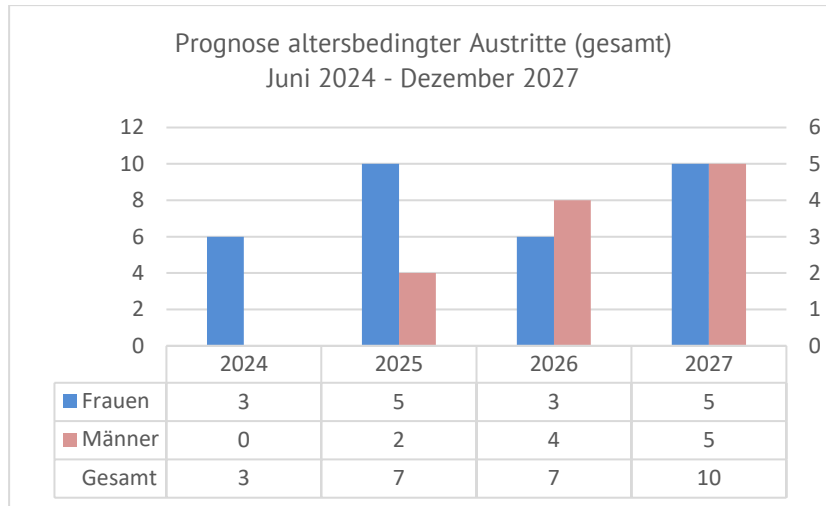
Art der Beschäftigungsverhältnisse

		Frauen	Männer	Gesamt
höherer Dienst	EG 13 - 15; A 14	2	11	13
davon befristet		0	0	0
davon unbefristet		2	11	13
davon Teilzeit		1	0	1
davon Vollzeit		1	11	12
gehobener Dienst	EG 9b - 12; S 11 - 17	65	50	115
davon befristet		5	2	7
davon unbefristet		60	48	108
davon Teilzeit		24	8	32
davon Vollzeit		41	42	83
mittlerer Dienst	EG 5-9a; S 4 - 8b	271	124	395
davon befristet		18	3	21
davon unbefristet		253	121	374
davon Teilzeit		159	22	181
davon Vollzeit		112	102	214
einfacher Dienst	EG 2 - EG 4	77	7	84
davon befristet		1	1	2
davon unbefristet		76	6	82
davon Teilzeit		70	7	77
davon Vollzeit		7	0	7
Gesamt		415	192	607

2.3. Prognose voraussichtlich freiwerdender Stellen

2.3.1. Prognose altersbedingter Austritte

Es werden nur Austritte berücksichtigt, die in den nächsten drei Jahren (bis 31.12.2027) durch den Eintritt in die Regelrente definitiv stattfinden.



2.3.2. Prognose der voraussichtlich freiwerdenden Stellen und Zielvorgaben

- Es werden nur Bereiche berücksichtigt, in denen Frauen **unterrepräsentiert** sind.
- Es werden nur Austritte berücksichtigt, die in den nächsten drei Jahren (bis 31.12.2027) definitiv stattfinden.
- Bei der Neubesetzung der Stelle wird darauf geachtet, dass der Anteil der Frauen mindestens gleichbleibt.

Austritte	Ein- grup- pierung	w	m	Aktueller Anteil w/m in EG ¹	Verb. Zielvorgaben (Einstellung Frauen)	Berücksichtigung, dass der Frau- enanteil mind. gleich bleibt
bis 31.12.2027	EG 5		3	8 w + 26 m	1 bzw. 0 ²	durch die Einstellung einer Frau erhöht sich der Frauenanteil
bis 31.12.2027	EG 6	3	1	8 w + 46 m	3	durch die Einstellung von drei Frauen bleibt der Anteil gleich
bis 31.12.2027	EG 7		1	2 w + 17 m	1 bzw. 0 ²	durch Einstellung einer Frau erhöht sich der Frauenanteil
bis 31.12.2027	EG 10		2	4 w + 13 m	1 bzw. 0 ²	durch Einstellung einer Frau erhöht sich der Frauenanteil
bis 31.12.2027	EG 14		1	0 w + 3 m	1	durch Einstellung einer Frau erhöht sich der Frauenanteil
Bis 31.12.2027	A 14		1	0 w + 2 m	1 bzw. 0 ²	durch Einstellung einer Frau erhöht sich der Frauenanteil

¹ Daten aus Dokument Beschäftigte/Entgeltgruppe

² Bei der Einstellung eines Mannes würde der Frauenanteil mindesten gleichbleiben

2.4. Analyse Auszubildende

Ausbildung Stadt Mörfelden-Walldorf (Ausbildungsarten)	w	m	gesamt
B.A. Public Administration (Duales Studium)	3	0	3
Volontariat Heimatmuseum	1	0	1
Verwaltungsfachangestellte	5	2	7
Umwelttechnologe für Wasserversorgung	0	1	1
PivA (praxisintegrierte vergütete Ausbildung z. Erz.)	13	2	15
Erziehung und soziale Arbeit (Sozialassistent, Anerkennungsjahr etc.)	7	1	8
Fachoberschule versch. Fachrichtungen	6	2	8
Bundesfreiwilligendienst	4	4	8
Gesamt	39	12	51

Die Stadt Mörfelden-Walldorf bildet im Studiengang „Public Administration“ aus. Zukünftige vakante Stellen im Führungskräftebereich sollen mit eigenen Nachwuchskräften besetzt werden. Derzeit sind es drei Frauen, die diesen Studiengang absolvieren.

2.5. Analyse Elternzeit/Pflegezeit/Sonderurlaub/Freistellung

Stichtag 30.06.2024	w	m	gesamt
Elternzeit	7	1	8
Pflegezeit	0	0	0
Sonderurlaub / Freistellung	0	0	0

3. Zielvereinbarungen/Maßnahmen

Die von der Stadt Mörfelden-Walldorf gesetzten Ziele und Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen angestrebt werden, werden im Folgenden dargestellt:

3.1. Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

In § 1 Absatz 2 HGLG ist die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung und im dienstlichen Schriftverkehr verankert. Die Dienststelle sollte eine moderne Verwaltungssprache, welche alle Geschlechter anspricht, verwenden. Sofern keine geschlechtsneutralen Formulierungen gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. Es wurde ein Flyer „Worte für alle“ von einer Projektgruppe erstellt, um den Mitarbeitenden Hilfestellung zu geben. Auch in Ausschreibungen wird geschlechterneutral formuliert, mögliches Bildmaterial wird neutral gehalten. Dabei unterstützen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Dienststelle.

3.2. Ausbildung und beruflicher Einstieg

Die Stadt Mörfelden-Walldorf bildet Menschen qualifiziert aus. Dabei wird darauf geachtet, dass die Auswahlverfahren und Aufnahmetests diskriminierungsfrei bezüglich des Geschlechts sind. In Ausschreibungen wird, in Bereichen wo eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind (§ 9 Absatz 1 HGLG). Grundsätzlich kann jede Ausbildung in Teilzeit absolviert werden. Bei der Übernahme von Auszubildenden erhalten Frauen und Männer bezüglich der Dauer, Wertigkeit und Entwicklungsmöglichkeit der ihnen angebotenen Stellen die gleichen Chancen. Es gibt das Ausbildungsangebot „Studiengang Public Administration“, mit der Absicht, zukünftige vakante Stellen im Führungskräftebereich mit eigenen Mitarbeitenden zu besetzen bzw. diese darauf zu qualifizieren.

Eine regelmäßige Präsentation auf Berufsmessen, um mit Auszubildenden ins Gespräch zu kommen, findet statt. Ebenfalls bietet die Stadt Mörfelden-Walldorf einen Girls and Boys Day sowie Schul- und Orientierungspraktika an.

3.3. Bewerbermanagement Programm

Seit März 2024 gibt es ein neues Bewerbermanagement Programm, das den Bewerbenden das Bewerbungsverfahren erleichtert, vereinfacht und zeitlich verkürzt. Dieses gilt für interne und externe Ausschreibungen.

3.4. Stellenausschreibungen

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Personalstellen mit dem Zusatz „Bewerbungen von Frauen werden ausdrücklich erwünscht“ ausgeschrieben. Die Form der Ausschreibung erfolgt in Abstimmung mit den internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat. Weiterhin orientiert sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle und wird geschlechterneutral formuliert. Die Ausschreibung soll dienststellenübergreifend erfolgen, wenn abzusehen ist, dass die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils mit einer internen Ausschreibung nicht erfüllt werden kann (§ 9 Absatz 2 HGLG). Sie enthält den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind (§ 9 Absatz 1 HGLG). Bei den internen Ausschreibungen wird spezifisch darauf geachtet, dass Beschäftigte, die sich im Erziehungs- oder Sonderurlaub befinden und Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz, diese erhalten. Ausschreibungen in Vollzeit werden ohne Stundenanforderungen bzw. mit dem Zusatz: „Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich“ ausgeschrieben (§ 9 Absatz 2 HGLG), dadurch fühlen sich Teilzeitkräfte motiviert sich zu bewerben. Dies gilt auch für Funktionen in Führungs- und Leitungsebene, soweit nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen (§ 9 Absatz 2 HGLG).

3.5. Bewerbungsgespräche/Auswahlentscheidungen

Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens wird sichergestellt, dass alle Bewerbungen angemessen berücksichtigt werden. Um die Chancengleichheit zu gewähren werden Eignung, Befähigung und Qualifikation entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes beurteilt. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind werden, bei gleicher Befähigung und Anzahl der Bewerbungen, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen (§10 Absatz 1 HGLG). Bei Vorstellungsgesprächen werden allen Bewerbenden die gleichen fachlichen Fragen gestellt, dadurch kann ein objektiver Vergleich stattfinden. Hierzu wird von den Fachabteilungen ein Fragenkatalog erstellt.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder ehrenamtlicher Tätigkeiten erworben wurden, berücksichtigt werden, soweit dies für die Eignung oder Befähigung des Bewerbers Bedeutung hat (§ 11 Absatz 1 HGLG).

Eine Benachteiligung in der Auswahlentscheidung aufgrund von Familienaufgaben findet nicht statt. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen dieses Bereichs mit Frauen zu besetzen (§ 6 Absatz 5 HGLG). Die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei den Auswahlverfahren umfassend beteiligt (§ 17 Absatz 2 HGLG).

3.6. Umsetzungen, Abordnungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Bei Umsetzungen, Abordnungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, die ggf. zu einer Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgaben in den entsprechenden Bereichen erreicht sind (§ 6 Absatz 5 HGLG).

3.7. Aufwertung von Tätigkeiten in Bereichen in denen Frauen überrepräsentiert sind

Bereiche in denen Frauen überrepräsentiert (§ 6 Absatz 2.4 HGLG) sind, können bei der Stadt Mörfelden-Walldorf im Bereich der EG 3 und EG 4 festgestellt werden. Zur Aufwertung gehören gute Arbeitsbedingungen, die individuelle Rücksichtnahme auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitszeitgestaltung, Förderungen der Kompetenzen durch Fortbildungen, soziale Interaktionen, Gesundheitsangebote sowie Eigenverantwortung, Kooperation und Transparenz.

3.8. Personalentwicklung

Gemäß § 12 Absatz 1 HGLG 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 Stadt Mörfelden-Walldorf legt großen Wert auf die Weiterentwicklung und Fortbildung ihrer Beschäftigten und bietet daher viele interne Fort- und Weiterbildungen an. Zu den regelmäßigen Weiterbildungsangeboten gehören unter anderem: IT-Schulungen, Deeskalationsseminare, Teambuildingseminare, Gesundheitsseminare (z. B. Mental Health Week) und Sicherheitsschulungen. Weitere interne Fort- und Weiterbildungen werden spezifisch entsprechend in den unterschiedlichen Bereichen der Stadt Mörfelden-Walldorf angeboten. Dazu gehören auch Fort- und Weiterbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Frauen werden dazu motiviert an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Solange Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen (§ 12 Absatz 3 HGLG).

Die Abteilung Personal und Organisation steht für individuelle Weiterbildungsberatung zur Verfügung. Darüber hinaus wird es den gesamten Beschäftigten der Stadt Mörfelden-Walldorf ermöglicht, regelmäßig externe Seminarangebote wahrzunehmen. Weiter werden Frauen für die Übernahme höherwertiger Aufgaben, zum Beispiel durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben und ähnlichen Maßnahmen unterstützt. Bei Interesse gibt es die Möglichkeit zur Hospitation in anderen Abteilungen/Bereichen. In regelmäßigen Personalentwicklungsgesprächen werden Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote besprochen. Dabei wird darauf geachtet, dass bei den internen Angeboten auch Teilzeitkräfte teilnehmen können.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1. Arbeitsbedingungen, reduzierte Arbeitszeit und Beurlaubung

Die Stadt Mörfelden-Walldorf bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit (im Rahmen der dienstlichen Möglichkeit) an. Dies gilt für Frauen und Männer und soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit und Beurlaubung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung von Familienaufgaben werden, solange keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, befürwortet und genehmigt. Dies gilt auch für die Führungs- und Leitungsebene (§ 9 Absatz 2 HGLG). Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit wird es ermöglicht sich fortzubilden und beruflich aufzusteigen. Die Stadt Mörfel-

den-Walldorf achtet darauf, dass Teilzeitbeschäftigte die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen haben wie Vollzeitkräfte und den Mitarbeitenden durch die Reduzierung der Arbeitszeit keine beruflichen Nachteile entstehen.

Beschäftigte, die eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit oder Beurlaubung beantragen, werden auf mögliche Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen (§ 14 Absatz 6 HGLG). Eine genaue Folgenberechnung kann jedoch ausschließlich von der betroffenen Person selbständig über eine einschlägige Stelle (Deutsche Rentenversicherung, Krankenversicherung, Agentur für Arbeit oder ähnliches) in Kenntnis gebracht werden.

4.2. Mobiles Arbeiten

Die Regelungen in Bezug auf mobiles Arbeiten sind der jeweils gültigen Dienstanweisung zum mobilen Arbeiten zu entnehmen. Die Möglichkeit zum Mobilien Arbeiten steht nur dann zur Verfügung, wenn die individuell zugewiesene Tätigkeit dies organisatorisch zulässt.

4.3. Intranet

Zurzeit wird die Möglichkeit des Intranets erörtert und überprüft. Dieses würde die Kommunikation, Zusammenarbeit und Transparenz in der Verwaltung wesentlich vorantreiben. Mitarbeitende, die sich aktuell nicht im Dienst befinden wären besser vernetzt und blieben im Kontakt zur Dienststelle.

4.4. Elternzeit, Beurlaubung, Wiedereinstieg

Die Beschäftigten haben nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen vielfältige Möglichkeiten zur Freistellung. Darunter fällt unter anderem die Elternzeit oder die Beurlaubung, die aus familiären Gründen in Anspruch genommen werden kann. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unterstützen beide Elternteile zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben. Die jeweilige Führungskraft hält den Kontakt und sorgt für einen guten Wiedereinstieg sowie für Fortbildungsmaßnahmen zur Anpassung der Qualifikation. Ebenfalls werden aktuelle Stellenausschreibungen den Beurlaubten mitgeteilt. Eine Beschäftigung während der Elternzeit ist im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu genehmigen, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dem entgegenstehen. Ratgeber zur Elternzeit und Elterngeld werden von der Dienststelle ausgegeben. Beschäftigte der Kindertagesstätten der Stadt Mörfelden-Walldorf erhalten bevorzugt einen Betreuungsplatz in einer der städtischen Kindertagesstätten. Des Weiteren übernimmt die Stadt Mörfelden-Walldorf in diesen Fällen zusätzlich einen Anteil der Betreuungskosten gemäß aktuell geltender Werte. Dies ermöglicht einen schnellen und gezielten Wiedereinstieg. Es wird erörtert, ob dies auch verwaltungsübergreifend möglich ist.

4.5. Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen

Das neue Pflegezeitgesetz, das ab dem 01.01.2015 in Kraft trat, erleichtert deutlich die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Möglichkeit der Freistellung, kurz- oder langfristig, vollständig oder teilweise für die Pflege von Angehörigen im häuslichen Umfeld, ist gegeben. Den Beschäftigten steht auch hier das mobile Arbeiten zur Verfügung, wenn die übertragene Tätigkeit dies ermöglicht. Ratgeber zur Pflegezeit werden von der Dienststelle ausgegeben.

5. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen unter Beteiligung der Beschäftigten zur Stärkung ihrer Gesundheit, zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen, zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf das altersgerechte Arbeiten, die unterschiedlichen Belastungsfaktoren von Frauen und

Männern an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen. Es finden regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze/-bereiche mit der Arbeitssicherheit und dem Arbeitsschutz statt. Letzterer ist vertraglich an die Stadt Mörfelden-Walldorf gebunden und überprüft regelmäßig die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden sowie die Gestaltung gesundheitsfördernder Maßnahmen in den Arbeitsbereichen.

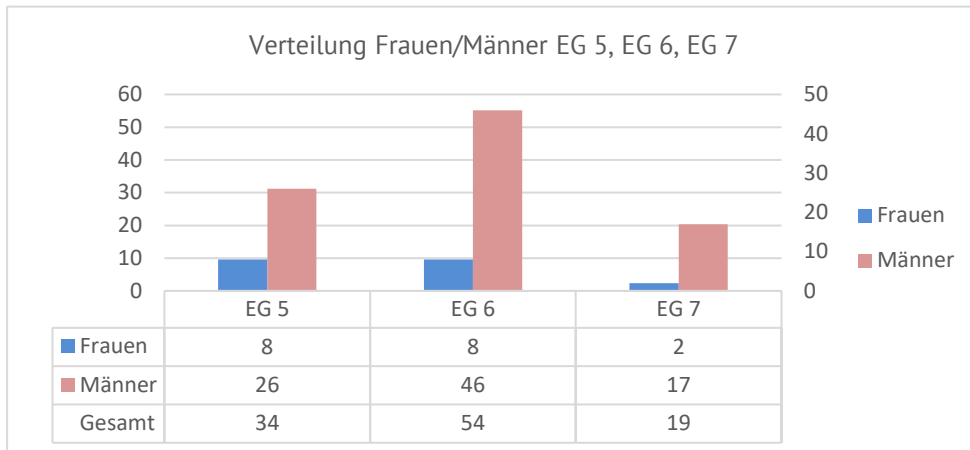
Im Rahmen der Gesundheitsfürsorge werden von der Stadt Mörfelden-Walldorf Präventionsmaßnahmen angeboten. Alle Mitarbeitenden erhalten freien Eintritt ins städtische Freibad und einen ermäßigten Mitgliedsbeitrag in ausgewählten Fitnessstudios. Darüber hinaus werden wiederkehrende Gesundheitsaktionen zu den Themen Bewegung, Rücken, Achtsamkeit und ähnlichem angeboten.

6. Konkrete Maßnahmen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Stadt Mörfelden-Walldorf legt aufgrund der Analysen vom 30.06.2024 konkrete allgemeingültige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils fest:

- Führungskräfte werden durch die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Thematik der Gleichstellung sensibilisiert und informiert.
- Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräfteklausur wird über die aktuelle Geschlechterverteilung in den Entgeltgruppen berichtet. Die Leitlinie bzw. das Leitprinzip (Chancengleichheit) soll verschriftlicht und im Arbeitsalltag umgesetzt werden.
- Das Führungs- und Leitungspersonal sorgt für ein gesundes und diskriminierungsfreies Arbeitsklima
- Die Ausschreibungen werden in diesen Entgeltgruppen mit dem Zusatz: „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“ veröffentlicht.
- Das Bewerbungsverfahren wird vereinfacht, um die Bewerbungsmotivation zu fördern.
- Bei Vakanzen in diesen Entgeltgruppen werden, bei gleicher Befähigung und Anzahl der Bewerbungen, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.
- Bei gleicher Qualifikation und Eignung werden Frauen bevorzugt eingestellt.
- Hospitationen werden ermöglicht.
- Teilzeitarbeit ist zu ermöglichen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen.
- Die Amts-/Abteilungsleitungen, die Abteilung Personal und Organisation und die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überdenken in regelmäßigen Abständen Maßnahmen, wie eine Parität hergestellt werden kann.
- Es werden gezielte Fortbildungsmaßnahmen angeboten

6.1. Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen EG 5, EG 6 und EG 7



Die Unterrepräsentanz in diesen Entgeltgruppen liegt hauptsächlich in den Aufgabenbereichen des Bauhofes, des Klär- und Wasserwerks, der Stadtpolizei, des Schwimmbads sowie der Haustechnik. Dort ist der Anteil der Frauen in den letzten Jahren leicht angestiegen. Durch die körperliche, teils schwere Arbeit bewerben sich jedoch weniger Frauen als Männer. In den Arbeitsbereichen wird zudem aufgrund der Arbeitszeiten (u.a. Schichtarbeit – keine Möglichkeit des mobilen Arbeitens) eine Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf erschwert. Aufgrund dieser (nicht zu ändernden) Tatsachen ist auch zukünftig bei Ausschreibungen vakanter Stellen in diesen Entgeltstufen mit einer geringen Resonanz von Bewerberinnen zu rechnen.

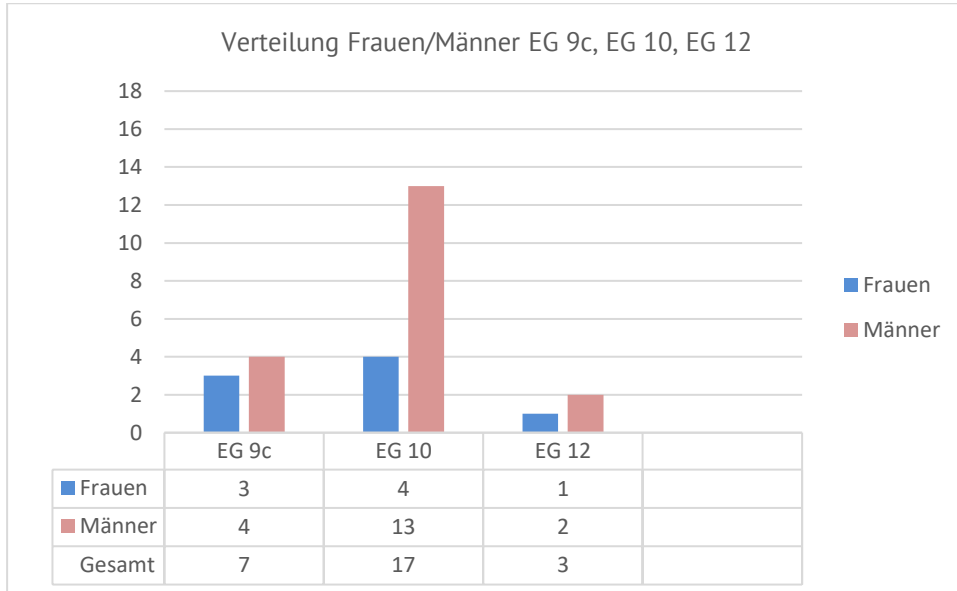
Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen EG 5, EG 6 sowie EG 7

individuelle Maßnahmen dieser Entgeltgruppen:

- Beschäftigte Frauen werden von ihren Führungskräften dazu motiviert, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.
- Die Führungskräfte sowie die Abteilung Personal und Organisation weist auf gesundheitsfördernde Maßnahmen der Stadt Mörfelden-Walldorf hin.

6.2. Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen EG 9c, EG 10 und EG 12

Es handelt sich hierbei um Stellen mit Leitungsfunktion (Abteilungsleitung, stellv. Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung), sowie Fachkräfte aus dem IT- Bereich und vereinzelte Sachbearbeiter- und Ingenieurstellen.

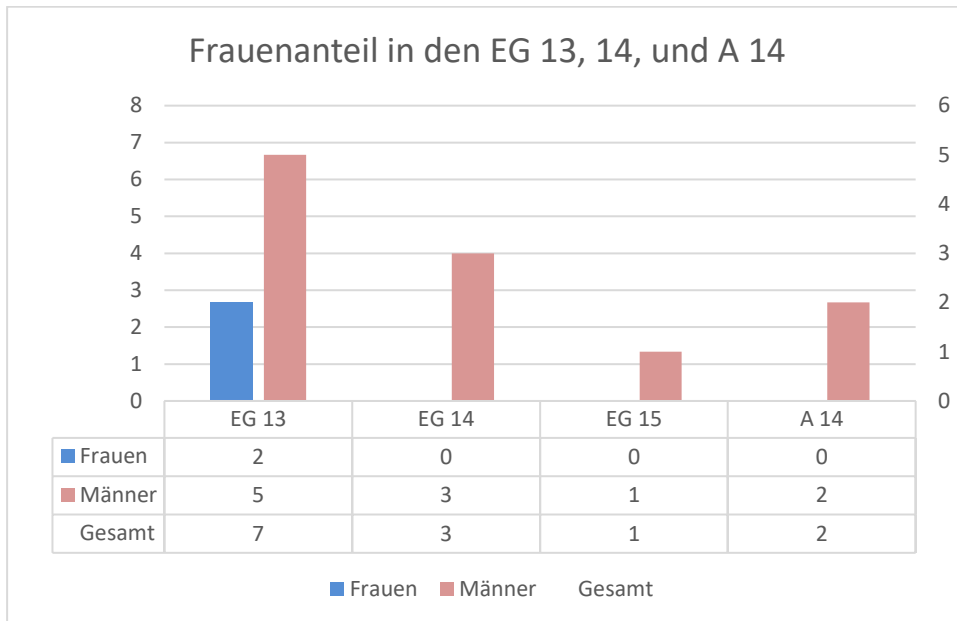


Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen EG 9c, EG 10, und EG 12

individuelle Maßnahmen dieser Entgeltgruppen:

- Es wird auf die Möglichkeit des mobilen Arbeitens hingewiesen, damit eine Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf möglich ist.
- Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit Vorgesetzten sollen Perspektiven eröffnen und ermöglichen. Die Führungskraft wirkt dabei positiv auf die Beschäftigte ein.

6.3. Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen EG 13, EG 14 und EG 15 (Amtsleitungen) sowie in der Besoldungsgruppe A 14



Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen EG 13, EG 14, EG 15 sowie der Besoldungsgruppe A 14

individuelle Maßnahmen dieser Entgeltgruppen:

- Es wird auf die Möglichkeit des mobilen Arbeitens hingewiesen, damit eine Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf möglich ist.
- Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit Vorgesetzten sollen Perspektiven eröffnen und ermöglichen. Die Führungskraft wirkt dabei positiv auf die Beschäftigte ein.
- gezielte Ansprache von geeigneten Mitarbeiterinnen
- Identifikation von Führungskräftenachwuchs durch geeignete Auswahlverfahren

7. Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Stadt Mörfelden-Walldorf verpflichtet sich, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Sie sieht dies als ihre Aufgabe und setzt dieses Ziel in allen Verwaltungsbereichen um. Sie ergreift Maßnahmen und setzt Zielvorgaben, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten. Alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, sind verpflichtet, die Erreichung dieser Ziele zu fördern. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als durchgängiges Leitprinzip zugrunde gelegt (§ 4 Absatz 1 HGLG). Um Fortschritte zu erzielen, müssen die Ziele von Chancengleichheit von „oben“ nach „unten“ gelebt und kommuniziert werden. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräfteklausur wird über die aktuelle Geschlechterverteilung in den Abteilungen/Ämtern berichtet. Die Leitlinie bzw. das Leitprinzip (Chancengleichheit) soll verschriftlicht werden und in den Arbeitsalltag integriert werden. Das jeweilige Führungs- und Leitungspersonal soll in den Bereichen, in denen kein ausgeglichenes Verhältnis von Mann und Frau besteht, Maßnahmen überdenken, wie die Parität in diesen Bereichen hergestellt werden kann.

8. Die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht und unterstützt die Dienststelle bei der Erstellung und Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 17 Absatz 1 HGLG). Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichheit von Frauen und Männern, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Die Dienststelle erteilt der internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte und stellt die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung. Die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte informiert und klärt über das Thema Gleichstellung und Frauenförderung sowie Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie in der Stadtverwaltung auf. Sie erstellt entsprechendes Informationsmaterial und sensibilisiert über verschiedene Medien. Sie organisiert einmal jährlich eine Frauenvollversammlung und erstellt Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

9. Berichterstattung

Wird bei Nichterfüllung der Zielvorgaben eine Anpassung des Frauenförderplans erforderlich, legt die zuständige Dienststelle gleichzeitig einen Bericht über die bisher durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen und die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur vor. Ansonsten berichtet die Dienststelle alle drei Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils bei den Mitarbeitenden der Stadt Mörfelden-Walldorf sowie über ggf. neue Konzepte und Modelle zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (§ 7 Absatz 7 HGLG).

10. Verfahren

10.1. Bekanntgabe

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist allen Mitarbeitenden der Stadt Mörfelden-Walldorf in geeigneter Form bekanntzugeben (§ 7 Absatz 7 HGLG).

10.2. Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt, vorbehaltlich des Beschlusses der Stadtverordnetenversammlung und des Magistrats der Stadt Mörfelden-Walldorf, mit Wirkung vom 01.01.2025 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2030.

10.3. Zusammenarbeit

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde, mit Unterstützung der internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, von der Dienststelle erstellt.