

Vorlage Nr. 029.5/2021

Gemeindevertretung

zur 30. Sitzung
am 05.02.2021

Betreff: Beschlussfassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2020-2025

Anlage: Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020-2025

Die Gemeindevertretung möge beschließen:

Dem beiliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den Gültigkeitszeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2025 wird zugestimmt.

Begründung:

Der vorhergehende Frauenförderplan für den Gültigkeitszeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2019 ist ausgelaufen. Für die Erarbeitung des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplans wurde eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die sich mit dem Arbeitspapier beschäftigt hat und die Maßnahmensetzung über den Gültigkeitszeitraum begleiten soll. Der neue Plan soll für Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2025 gelten.

Der Gemeindevorstand empfiehlt, dem Beschlussvorschlag zuzustimmen.

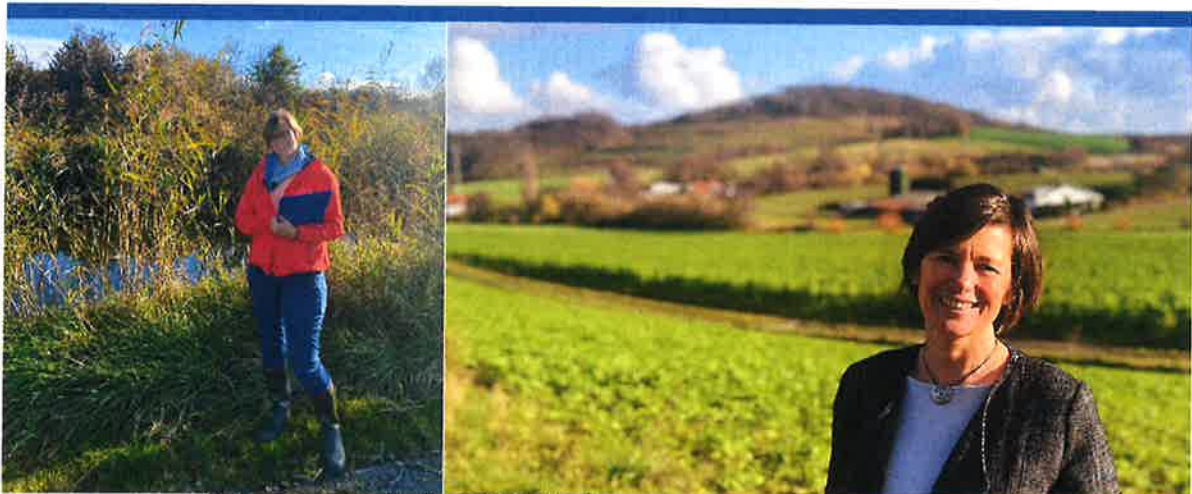
Christel Sprößler, Bürgermeisterin

() einstimmig - dafür - dagegen - Enthaltungen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2020 - 2025

Gemeinde Roßdorf



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort von Bürgermeisterin Christel Sprößler	1
2	Vorbemerkung	3
3	Einleitung: Grundrecht auf Gleichberechtigung und aktive Umsetzung des Verfassungsauftrags	4
4	Bestandsaufnahme & Personalstruktur	6
4.1	Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 01.09.2020	6
4.1.1	Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaube	7
4.1.2	Führungspositionen	7
4.1.3	Auszubildende und Studierende sowie Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Gemeindeverwaltung	11
4.1.4	Praktikantinnen und Praktikanten	11
4.1.5	Befristungen	11
4.1.6	Altersstruktur (ohne Auszubildende)	12
4.2	Unterrepräsentanz von Frauen	12
4.2.1	Unterrepräsentanz von Frauen in den betreffenden Besoldungs- und Entgeltgruppen	12
4.2.2	Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	13
4.2.3	Unterrepräsentanz von Frauen in Arbeitsbereichen	13
4.3	Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen in den unterrepräsentierten Bereichen	13
5	Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen	14
6	Maßnahmen zur Zielerreichung	15
6.1	Einstellungsverfahren	15
6.1.1	Stellenausschreibungen	15
6.1.2	Bewerbungsgespräche	15
6.1.3	Zeitraum der Einladung	16
6.1.4	Einbezug der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	16
6.1.5	Fragenkatalog zur fachlichen Qualifizierung	16
6.1.6	Auswahlentscheidungen	17
6.2	Personalentwicklung	18
6.2.1	Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen	18

6.2.2	Interne Besetzung	19
6.2.3	Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten	19
6.2.4	Qualifizierung	19
6.2.5	Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen.....	20
6.2.6	Gesundheitsmanagement	20
6.2.7	Fortbildungen	21
6.2.8	Ausbildungsplätze	22
6.2.9	Praktikumsplätze	23
6.3	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	23
6.3.1	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	23
6.3.2	Elternzeit und Wiedereinstiegszeit.....	25
6.3.3	Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	25
6.3.4	Führen mit reduzierter Arbeitszeit.....	26
6.4	Diskriminierung abbauen und vorbeugen.....	26
6.4.1	Geschlechterneutrale Verwaltungssprache	26
6.4.2	Geschlechterneutrale Vergütung	27
6.4.3	Gremienbesetzung	27
6.4.4	Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz	27
6.4.5	Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	28
6.5	Zusammenarbeit.....	29
6.6	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	30
Anlage 1.1:	Auswertung Gehaltsprogramm Beamtinnen / Beamte.....	32
Anlage 1.2:	Auswertung Gehaltsprogramm Beschäftigte ohne SuE.....	33
Anlage 1.3:	Auswertung Gehaltsprogramm Beschäftigte SuE.....	34
Anlage 2.1:	Abschätzung freiwerdende Stellen Beamtinnen / Beamte	35
Anlage 2.2:	Abschätzung freiwerdende Stellen Beschäftigte.....	35

1 Vorwort von Bürgermeisterin Christel Sprößler

Liebe Leserinnen und Leser,

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3 Grundgesetz). Was wie eine Selbstverständlichkeit klingt, ist es im beruflichen Umfeld noch lange nicht so. Noch immer werden Frauen in vielen Branchen für gleiche Leistung schlechter bezahlt und sind in Führungsfunktionen häufig unterrepräsentiert. Und dies obwohl Frauen noch nie so



gut ausgebildet waren wie heute, bessere Kinderbetreuungsangebote und technische Arbeitsmittel zur Verfügung haben, die das Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen.

Der öffentliche Dienst hat für mich hier eine wichtige Vorbildfunktion. So hat sich bei der Gemeinde Roßdorf in den vergangenen Jahren viel getan. Davon berichtet dieser Frauen- und Gleichstellungsplan, der sich im Aufbau und seiner Gestaltung im Vergleich zu den vorangegangenen Plänen grundlegend geändert hat.

Der Plan beschreibt in erster Linie die Maßnahmen, die zur Chancengleichheit beitragen sollen, insbesondere in den Berufsgruppen, in den Frauen unterrepräsentiert sind. Er richtet sein Augenmerk sowohl auf die Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch auf Weiterentwicklung der bei uns beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.


Ein weiterer zentraler Bereich ist der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf. In der letzten Mitarbeiterbefragung gaben 86,6% der Befragten an, dass sie bei der Gemeinde Roßdorf Beruf und Privatleben gut oder sehr gut miteinander verbinden können. Hierbei werden auch verstärkt Männer in den Blick genommen, da auch die Väter dabei unterstützt werden sollen, Verantwortung in der Familienarbeit zu übernehmen und diese partnerschaftlich ausgestalten.

80,7% unserer Kolleginnen und Kollegen gaben an, dass die Gemeinde Roßdorf ein attraktiver Arbeitgeber für sie ist. Rund 160 Beschäftigte setzen sich tagtäglich für die Belange unserer Gemeinde und die Bedürfnisse unserer Bürgerinnen und Bürger ein. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung der vielfältigen Aufgaben. Die Gewinnung qualifizierter Frauen und Männer wird dabei in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels zu einer Herausforderung. Denn auch wir konkurrieren mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern um gute Köpfe. Umso wichtiger ist es, die attraktiven Rahmenbedingungen und vielfältigen Chancen, die die Gemeinde Roßdorf als Arbeitgeberin bietet, herauszustellen und weiterzuentwickeln.

Ich bin davon überzeugt, dass die Umsetzung dieses Plans letztlich einen Qualitätsgewinn für alle Beteiligten bedeutet.

Vielen Dank für Ihre Interesse und viel Spaß beim Lesen.

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christel Sprößler'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Christel Sprößler
Bürgermeisterin

2 Vorbemerkung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Gemeinde Roßdorf soll einen Beitrag dazu leisten, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Bereits 1994 verabschiedete die Gemeinde Roßdorf ihren ersten Plan (damals „Frauenförderplan“). Mit dem vorliegenden fünften Frauenförder- und Gleichstellungsplan erweitert sich die Bezeichnung, um auf das Ziel der beruflichen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter hinzuweisen. Der Gültigkeitsrahmen dieses Plans beläuft sich vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2025. Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind gemäß des Hessischen Gleichstellungsgesetzes § 1 HGIG eine notwendige Grundlage auf dem Weg zur Erreichung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan zeigt auf, in welchen Bereichen der Gemeinde Roßdorf die Chancengleichheit bereits erreicht wurde, wo Entwicklungsbedarf besteht und durch welche Maßnahmen eine solche Entwicklung erreicht werden kann. In den folgenden Jahren liegt ein Schwerpunkt auf der zunehmenden Angleichung der Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen der Gemeindeverwaltung. Ein weiterer Fokus liegt auf der Verbesserung der Zugangsbedingungen für Frauen in Arbeitsbereichen, in denen sie nicht oder nur wenig vertreten sind, wie z.B. dem Bauhof oder dem Wasserwerk.

Wenngleich zur Erreichung dieser Ziele allen Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle zukommt, wird den Führungskräften der Gemeinde Roßdorf eine Schlüsselfunktion zu Teil. Chancengleiche Personalentwicklung lässt sich nur als Gemeinschaftsaufgabe realisieren und hängt maßgeblich von der Bereitschaft zur Mitwirkung aller Beteiligten ab. An diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan haben darum gezielt mehrere Personen mitgewirkt. Er wurde in enger Zusammenarbeit und im Austausch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin mit der Bürgermeisterin und dem Personalamt erstellt. Erstmals wurde des Weiteren eine Steuerungsgruppe gebildet, die den Plan während seiner Laufzeit begleiten wird. Dieses Gremium gibt eine Einschätzung der in Kapitel 6 aufgeführten Maßnahmen ab. Darüber wird das Ziel verfolgt, diese Maßnahmen an der aktuellen Situation der Gemeinde Roßdorf bestmöglich zu orientieren und von den Kompetenzen und der Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu profitieren.

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan steht für das Ziel und die Motivation, in Gemeinschaft und mit Überzeugung die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Gemeinde Roßdorf in den kommenden Jahren zu fördern.

3 Einleitung: Grundrecht auf Gleichberechtigung und aktive Umsetzung des Verfassungsauftrags

Art. 3 Abs. 2 GG

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.

§ 1 HGIG

Ziel des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verfolgt das Ziel, das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile des Art. 3 Abs. 2 GG tatsächlich durchzusetzen.

Damit wirkt es parallel zum Bundesgleichstellungsgesetz und zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz AGG, die auf Bundesebene ihre Anwendung finden und auf die Beseitigung von Benachteiligungen hinwirken.

Des Weiteren zielt das HGIG darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere in führenden Positionen, zu beseitigen. Hierzu benennt es klare Handlungsaufträge zur Verwirklichung dieser Zielbestimmung.

§ 3 Abs. 3 HGIG

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Gemäß des HGIG ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht erreicht und dem Verfassungsauftrag somit nicht genüge getan. Stattdessen bestehen nach wie vor strukturelle Nachteile für Frauen. Diesen vielfältigen verhin-dernden Verfahren und Mechanismen müssen grundlegende strukturelle Veränderungen bei den Zugangs- und Aufstiegschancen entgegengestellt werden.

Die Gemeindeverwaltung Roßdorf hat somit den Auftrag, allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf Bedienstete haben, das Leitprinzip der Förderung der Chancen-gleichheit von Frauen und Männern zugrunde zu legen (§ 3 Abs. 1 HGIG).

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan bietet hierfür die Grundlage mit dem Ziel, die Situation von Frauen und ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Gemeindever-waltung zu verbessern und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen.

4 Bestandsaufnahme & Personalstruktur

(§ 6 Abs. 3 HGIG)

Dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan liegt die folgende Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur in der Gemeinde Roßdorf zugrunde.

Enthalten ist eine Schätzung der künftig freiwerdenden Personalstellen; somit der Personalstellen, die voraussichtlich zu besetzen sind.

Diese Aufstellungen bilden die Grundlage für die Entwicklung verbindlicher Zielvorgaben und entsprechender Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.

4.1 Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 01.09.2020

Die blau markierten Angaben zeigen einen unterrepräsentierten Bereich an.

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten)

	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	1	3	4
Beschäftigte	49	51	100
Beschäftigte TV SuE	53	2	55
Gesamt	103 (65%)	56 (35%)	159 (100%)

Der Frauenanteil aller Beschäftigten in der Gemeinde Roßdorf liegt bei 65%.

4.1.1 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaube

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit, Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/ Beamte	1	3	0	0	0	0	4
Beschäftigte	13	43	33	8	3	0	100
Beschäftigte TV SuE	20	1	32	1	1	0	55
Gesamt	34 (21%)	47 (30%)	65 (41%)	9 (6%)	4 (3%)	0 (0%)	159

Von 103 weiblichen Beschäftigten arbeiten 41% in Teilzeit und 3% befinden sich in Elternzeit bzw. Sonderurlaub.

4.1.2 Führungspositionen

a) Leitungsebenen

Fachbereichsleitungen

Fachbereich	Fachbereichs- leitung		Gesamt	Stellvertretungen		Gesamt
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Zentrale Verwaltung	0	1	1	0	0	0
Finanzen	0	1	1	0	0	0
Bauen und Umwelt	0	1	1	0	0	0
Fachbereichsleitung gesamt	0 (0%)	3 (100%)	3	0	0	0

Arbeitszeit	Fachbereichsleitungen		Stellvertretungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit	0	3	0	0
Teilzeit (Stellenanteil)	0	0	0	0

Von insgesamt 3 Fachbereichsleitungen sind 0 Frauen beschäftigt. Alle Fachbereichsleitungen arbeiten in Vollzeittätigkeit. Es gibt keine Stellvertretungen.

Amts- und Abteilungsleitungen

Ämter und Abteilungen	Amts- und Abteilungsleitungen		Gesamt	Stellvertretungen		Gesamt
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
<u>Zentrale Verwaltung</u>						
Hauptamt	0	1	1	0	1	1
Personal	0	1	1	1	0	1
Ordnungsamt	0	1	1	1	0	2
Soziales	0	1	1	1	0	1
Zentrale Verwaltung gesamt	0 (0%)	4 (100%)	4	3 (75%)	1 (25%)	4
<u>Finanzen</u>						
Kasse und Steuer	1	0	1	1	0	1
Finanzverwaltung	0	1	1	1	0	1
Finanzen gesamt	1 (50%)	1 (50%)	2	2 (100%)	0 (0%)	2

<u>Bauen und Umwelt</u>						
GW Techn.	0	1	1	0	1	1
Ortsentwicklung	1	0	1	0	1	1
Technik	0	1	1	1	0	1
Umwelt	1	0	1	0	2	2
Liegenschaften	1	0	1	1	0	1
Bauen und Umwelt gesamt	3 (60%)	2 (40%)	5	2 (33%)	4 (67%)	6
Insgesamt	4 (36%)	7 (64%)	11	7 (58%)	5 (42%)	12

Von insgesamt 11 Amts- und Abteilungsleitungen sind 4 (36%) Frauen beschäftigt. Alle Amts- und Abteilungsleitungen arbeiten in Vollzeitätigkeit. Eine Stellvertretung ist keine Fachgebietsleitung.

Leitungen

Fachbereich	Leitungen		Gesamt	Stellvertretungen		Gesamt
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Bücherei	1	0	1	1	0	1
Kindergarten Abenteuerland	1	0	1	1	0	1
Kindergarten Regenbogen	1	0	1	1	0	1
Wasserwerk	0	1	1	0	0	0
Kläranlage	0	1	1	0	0	0
Bauhof	0	1	1	0	1	1
Schwimmbad / Eisbahn	0	1	1	0	0	0
Fachbereichsleitung gesamt	3 (43%)	4 (57%)	7	3 (75%)	1 (25%)	4

Arbeitszeit	Leitungen		Stellvertretungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit	2	4	0	1
Teilzeit (Stellenanteil)	1	0	0	0

Von insgesamt 7 Leitungen sind 3 Frauen beschäftigt. 6 Leitungskräfte arbeiten in Vollzeit-tätigkeit. 1 Leitungskraft arbeitet in Teilzeit. Eine Stellvertretung ist keine Leitungskraft.

b) Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	0 (0%)	3 (100%)	3
Stellvertretungen	0	0	0
Amts- und Abteilungsleitungen	4 (36%)	7 (64%)	11
Stellvertretungen	7 (58%)	5 (42%)	12
Leitungen	3 (43%)	4 (57%)	7
Stellvertretungen	3 (75%)	1 (25%)	4
Gesamt (FBL, AUA, LK)	7 (33%)	14 (67%)	21

Von insgesamt 21 Führungskräften sind 7 (33%) Frauen beschäftigt. Das Vollzeitäquivalent ist identisch zur pro Kopf-Verteilung, da alle Führungskräfte in Vollzeit tätig sind.

4.1.3 Auszubildende und Studierende sowie Anwärtinnen und Anwärter im Bereich der Gemeindeverwaltung

Laufbahn/Ausbildungsberuf	Gesamt	davon Frauen	davon Männer
Sozialassistent	1	1	0
PivA	2	2	0
Insgesamt	3	3	0

In den Ausbildungsbereichen Sozialassistent und Erzieherin bzw. Erzieher sind 3 von 3 Frauen beschäftigt

4.1.4 Praktikantinnen und Praktikanten

Praktikumsbereich	Gesamt	davon Frauen	davon Männer
Anerkennungspraktikum in Kindertagesstätte	3	3	0
Insgesamt	3	3	0

Die 3 aktuell tätigen Praktikantinnen bei der Gemeinde Roßdorf sind alle weiblich.

4.1.5 Befristungen

	Frauen	Männer	Gesamt
Befristete Arbeitsverhältnisse	5	2	7
Unbefristete Arbeitsverhältnisse	101	56	157
Gesamt	106	58	164

5 von insgesamt 7 befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind mit Frauen besetzt.

4.1.6 Altersstruktur (ohne Auszubildende)

	16 - 25 J.	26 - 35 J.	36 - 45 J.	46 - 55 J.	56 - 67 J.
Frauen					
a) Beamtinnen	0	0	0	0	1
b) Beschäftigte	2	5	11	18	12
c) Beschäftigte TV SuE	4	15	11	12	11
Männer					
a) Beamte	0	0	0	2	1
b) Beschäftigte	1	7	9	15	19
c) Beschäftigte TV SuE	0	2	0	0	0
Gesamt	7	29	31	48	44

Die insgesamt 4 Beamtinnen und Beamten sind zwischen 46 und 67 Jahre alt. Davon ist eine Beamtin beschäftigt.

Von den insgesamt 48 weiblichen Beschäftigten sind sieben zwischen 16 und 35 Jahre und dreißig zwischen 46 und 67 Jahre alt. Die Altersgruppe zwischen 36 und 45 Jahren ist mit elf Frauen besetzt.

Von den insgesamt dreiundfünfzig beschäftigten Frauen nach TVöD-SuE sind neunzehn zwischen 16 und 25 Jahre und dreiundzwanzig zwischen 46 und 67 Jahre alt. Die Altersgruppe zwischen 36 und 45 Jahre ist mit elf Frauen besetzt.

4.2 Unterrepräsentanz von Frauen

4.2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in den betreffenden Besoldungs- und Entgeltgruppen

Anhand der Personalkapazität ergibt sich gemäß Anlage 1 eine Unterrepräsentanz in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen:

Beamtinnen / Beamte

Höherer Dienst: A 14

Gehobener Dienst: A 13

Beschäftigte

EG 11, EG 9a, EG 9b, EG 9c EG 8, EG 5, EG 3

4.2.2 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Auf allen Ebenen der Führungspositionen der Gemeindeverwaltung ist eine Unterrepräsentation festzustellen.

Frauen nehmen 33% der Stellen auf Führungsebene ein.

Auf der Ebene der Fachbereichsleitungen zeigt sich in den Bereichen Zentrale Verwaltung, Finanzen sowie Bauen und Umwelt eine Unterrepräsentation.

Bei den Amts- und Abteilungsleitungen in den Arbeitsgebieten Zentrale Verwaltung sowie Bauen- und Umwelt ist eine Unterrepräsentanz festzustellen.

Auf Leitungsebene finden sich Unterrepräsentanzen im Wasserwerk, im Bauhof, in der Kläranlage und im Schwimmbad.

4.2.3 Unterrepräsentanz von Frauen in Arbeitsbereichen

In den folgenden Arbeitsbereichen der Gemeinde Roßdorf ist eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen:

Bauhof	2 Frauen (eine VZ-Stelle, eine 33,5 Std-Stelle) von insgesamt 19 VZ-Stellen	(Frauenanteil: 10,5%)
Wasserwerk	0 Frauen auf insgesamt 5 VZ-Stellen	(Frauenanteil: 0%)
Kläranlage	0 Frauen auf insgesamt 4 VZ-Stellen	(Frauenanteil: 0%)
Hausmeister	0 Frauen auf insgesamt 4 VZ-Stellen	(Frauenanteil: 0%)
Schwimmbad	1 Frau auf insgesamt 4 VZ-Stellen	(Frauenanteil: 25%)
Friedhöfe	0 Frauen auf insgesamt 1 VZ-Stelle	(Frauenanteil: 0%)

4.3 Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen in den unterrepräsentierten Bereichen

(§ 5 Abs. 3 und 4 HGIG)

Geschätzt wird gemäß Anlage 2 die Anzahl der freiwerdenden Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Beamtinnen und Beamte

Im Geltungszeitraum des Frauenförder- und Gleichstellungsplans von 2020 bis 2025 werden in den unterrepräsentierten Besoldungsgruppen A 13 und A 14 keine Stellen frei.

Beschäftigte

Im Geltungszeitraum des Frauenförder- und Gleichstellungsplans von 2020 bis 2025 werden in den unterrepräsentierten Entgeltgruppen folgende Anzahl Stellen frei:

EG 11	2 Stellen
EG 9a	1 Stelle
EG 8	1 Stelle
EG 3	4 Stellen

Bei Neueinstellungen ist darauf zu achten, dass Frauen solange mindestens zur Hälfte berücksichtigt werden, bis eine Parität hergestellt ist.

5 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen

(§ 6 Abs. 5 HGIG)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind im Rahmen der Personalfuktuation im Zeitraum von 3 Jahren 51% Frauen eingestellt, 51% Frauen befördert und bei Beförderung ohne Stellenbesetzung mindestens so viele Frauen auf Basis von Stellenbewertungen befördert, wie dem Anteil der Frauen in der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe entspricht.
- Wenn Stellen gesperrt werden oder wegfallen bleibt der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich.

6 Maßnahmen zur Zielerreichung

Zentrales Ziel der Maßnahmen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zur Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung (§ 1 HGIG).

6.1 Einstellungsverfahren

6.1.1 Stellenausschreibungen

- In allen unterrepräsentierten Bereichen (Besoldung/Entgelt, Führungspositionen und Arbeitsbereiche) werden zu besetzende Personalstellen, auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen, grundsätzlich ausgeschrieben.

In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und der auszuschreibende Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann (§ 9 Abs. 1,2 HGIG). Die Formulierungsgrundlage für die Ausschreibung ist grundsätzlich die geschlechterneutrale Sprache.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation durch die Ausschreibungen

- Bei Ausschreibungen unterrepräsentierter Bereiche wird die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils erwähnt (§ 9 Abs. 2 HGIG).

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation durch die Ausschreibungen

- Die Stellenausschreibung muss immer mindestens 14 Tage veröffentlicht sein, bevor die Bewerbungsfrist ausläuft. In den Hessischen Ferien muss die Stellenausschreibung mindestens 21 Tage veröffentlicht sein.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens

6.1.2 Bewerbungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, sofern sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllen (§ 10 Abs.1 HGIG).

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung, Amts-/Abteilungsleitung

Indikatoren: Dokumentation der Vorstellungsgespräche

6.1.3 Zeitraum der Einladung

Die Einladung der Bewerberinnen und Bewerber zu einem Bewerbungsgespräch erfolgt mindestens 10 Tage vor dem angesetzten Gespräch, um auch Bewerberinnen und Bewerbern mit Familienaufgaben die Wahrnehmung des Termins zu ermöglichen.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation des Einstellungsverfahrens

6.1.4 Einbezug der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar von der Planung eines Einstellungsverfahrens zu informieren.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation des Einstellungsverfahrens

6.1.5 Fragenkatalog zur fachlichen Qualifizierung

- Für jede Stellenneubesetzung werden Personalauswahlkriterien formuliert. Die Fragen zur fachlichen Qualifizierung werden aus der jeweiligen Abteilung zusammengestellt, um für die Auswahlentscheidung eine Chancengleichheit unter den Bewerbenden zu gewährleisten (§ 6 Abs. 4 Nr.2 HGIG).

Handelnde: Amts-/Abteilungsleitung, Personalamt

Indikatoren: Dokumentation der Fragenkataloge

- Allen Bewerberinnen und Bewerbern werden die gleichen fachlichen Fragen gestellt, damit ein reeller Vergleich gewährleistet ist.

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte

Indikatoren: Dokumentation der Fragenkataloge

- Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit, privaten Lebensbereichen sowie Fragen danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig (Diskriminierungsverbot) (§10 Abs.2 HGIG).

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte

Indikatoren: Dokumentation der Fragenkataloge

6.1.6 Auswahlentscheidungen

- Eine Grundlage für die Auswahlentscheidung bildet der Fragenkatalog zur fachlichen Qualifizierung der jeweiligen Abteilung.

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte, Amts- und Abteilungsleitung

Indikatoren: Dokumentation der ausgefüllten Qualifikationsbögen

- Bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes beurteilt. In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt (§ 11 Abs. 1 HGIG).

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte, insbes. Verwaltungsleitung, Personalamt

Indikatoren: Dokumentation der Einstellungsverfahren

- Bei der Qualifikationsbeurteilung werden neben den Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, auch solche aus ehrenamtlicher Tätigkeit berücksichtigt.

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte

Indikatoren: Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens

- Diskriminierende Auswahl- und Beurteilungskriterien werden nicht angewandt. Nachteilige Berücksichtigung der genannten Umstände, die typischerweise mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben stehen:
Dienst- und Lebensalter, letzte Beförderung; Familienstand und Einkommen des Partners / der Partnerin; Teilzeitbeschäftigung; Beurlaubung wegen Familienaufgaben; Elternzeit; Familienpflegezeit; Telearbeit; Flexible Arbeitszeitmodelle (§ 11 Abs. 2, 3 HGIG).

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte

Indikatoren: Dokumentation der Einstellungsverfahren

- Werden die Zielvorgaben des Frauen- und Gleichstellungsplans (siehe Nr. 5) nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, hat die Gemeinde Roßdorf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, die Zustimmung des Gemeindevorstandes einzuholen (§ 11 Abs.4 HGIG).

Handelnde: Gemeindevorstand, Bürgermeisterin

Indikatoren: Dokumentation der Einstellungsverfahren, Protokoll des Gemeindevorstandes

- Die Gemeinde Roßdorf stellt nach §10 des Hessischen Beamtengesetzes bevorzugt Bewerberinnen und Bewerber ein, die aus familiären Gründen aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind. Beschäftigte (unbefristet Teilzeitbeschäftigte oder vor Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben), die zur regelmäßigen Arbeitszeit zurückkehren möchten, werden bei der Besetzung von Vollzeitstellen bevorzugt berücksichtigt (§ 11, Abs. 6 HGLG sowie § 10 Hessisches Beamtengesetz, HBG).

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte

Indikatoren: Dokumentation der Einstellungsverfahren

- Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedbackgespräch angeboten.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation, dass Gespräche geführt wurden und durch wen

6.2 Personalentwicklung

(§ 12 Abs. 1 HGIG)

Die Gemeinde Roßdorf legt bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde.

6.2.1 Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen

Das HGIG zielt darauf ab, die Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst langfristig zu beseitigen (§ 1 HGIG). Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer bestimmten Entgeltgruppe, einer Besoldungsgruppe sowie in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 3 Abs. 5 HGIG). Arbeitsbereiche, in denen zu wenige Frauen arbeiten und in denen eine Frauenförderung gewünscht wird, können ebenfalls als unterrepräsentiert ausgewiesen werden. In der Gemeinde Roßdorf betrifft dies gemäß Tabelle 4.2.3 die Arbeitsbereiche Bauhof, Wasserwerk, Kläranlage, Hausmeister, Schwimmbad und Friedhöfe. Hier soll darauf geachtet werden, dass die Zugangsbedingungen verbessert und attraktiv gestaltet werden und somit gesondert Frauenförderung stattfinden.

In der Laufzeit dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans wird des Weiteren ein besonderer Schwerpunkt auf der Förderung der Zugangsmöglichkeiten von Frauen in Führungspositionen der Gemeindeverwaltung liegen.

Handelnde: alle an den Auswahlverfahren Beteiligte, gegebenenfalls Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Verbesserung der Zugangsbedingungen

Indikatoren: Einstellung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen

6.2.2 Interne Besetzung

(§ 6 Abs. 4 HGIG)

Bei einer freiwerdenden Stelle in einem Beamtenbereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wird zuerst das Potenzial der Mitarbeiterinnen erkannt und gefördert, um die Stelle nach Möglichkeit intern zu besetzen.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Ansprache entsprechender Mitarbeiterinnen, Fortbildungs- und andere Fördermöglichkeiten für Mitarbeiterinnen, interne Besetzungen

6.2.3 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten

Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen sollen nach Möglichkeit geschlechtergerecht verteilt werden. Auf diese Verteilung zu achten, ist die Aufgabe der jeweiligen Amts- und Abteilungsleitungen. Dabei soll insbesondere beachtet werden, Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Arbeitszeit einzubeziehen (§ 6 HGIG).

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro wird eine Vorlage für einen entsprechenden Rückmeldebogen erstellen, der einmal jährlich für die Steuerungsgruppe ausgefüllt wird.

Handelnde: Amts- und Abteilungsleitungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Verankerung entsprechender Fragen in den Rückmeldebögen der Führungskräfte für die Steuerungsgruppe zur Erstellung eines jährlichen Sachberichts.

6.2.4 Qualifizierung

Durch das Angebot von besonderen Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte wird ihnen eine Weiterqualifikation ermöglicht, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereitet, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (§12 Abs. 3 HGIG).

Bei Unterrepräsentanz von Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist den weiblichen Beschäftigten mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen (§12 Abs. 3 HGIG). Zu Beginn der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans befinden sich zwei Kolleginnen aus unterrepräsentierten Bereichen in der Ausbildung zur Meisterin.

Handelnde: Personalamt, Amts- und Abteilungsleitungen

Indikatoren: Schulungskonzepte, Verträge mit den Fortbildungsinstituten

6.2.5 Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen

- Führungskräfte sind aufgefordert, im direkten Gespräch oder im Rahmen der Jahresgespräche geeignete Mitarbeiterinnen zu motivieren und darüber hinaus zu unterstützen, sich auf höherwertige Stellen, oder auf Stellen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten, zu bewerben sowie entsprechende Seminare für Führungskräfte zu besuchen.

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro wird eine Vorlage für einen entsprechenden Rückmeldebogen erstellen, der nach 3 und nach 6 Jahren für die Steuerungsgruppe ausgefüllt wird.

Handelnde: Führungskräfte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Verankerung entsprechender Fragen in den Rückmeldebögen der Führungskräfte für die Steuerungsgruppe zur Erstellung eines jährlichen Sachberichts.

- Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die auf Führungsaufgaben vorbereiten, sollen mindestens 50% Frauen teilnehmen.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung, Amts- und Abteilungsleitungen, Führungskräfte

Indikatoren: Verankerung entsprechender Fragen in den Rückmeldebögen der Führungskräfte für die Steuerungsgruppe

- Amts- und Abteilungsleitungen geben nach der Hälfte der Laufzeit (31.12.2022) und am Ende der Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (31.12.2025) einen Bericht über Frauenförderung in ihrem Bereich ab. Dieser wird in der Steuerungsgruppe ausgewertet und in einer Amts- und Abteilungsleitersitzung vorgestellt. Entsprechende Vorlagen / Checklisten für den Bericht werden im Frauenbüro entwickelt und den Amts- und Abteilungsleitungen zur Verfügung gestellt (§ 6 Abs. 7 HGIG).

Handelnde: Amts- und Abteilungsleitungen, Steuerungsgruppe, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Checklisten des Frauen- und Gleichstellungsbüros, Berichte der Abteilungen, Auswertungsergebnis der Steuerungsgruppe

6.2.6 Gesundheitsmanagement

Die Gemeinde Roßdorf legt im Rahmen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht einen besonderen Wert auf die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten. Im Blick hat sie dabei den Gleichberechtigungssatz, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 2 (4.) HGIG).

- Das Gesundheitsmanagement bietet in regelmäßigen Abständen ein Angebot oder Seminar zur Unterstützung der Balance zw. Privatleben und Arbeitswelt bzw. zu Gesundheitsthemen, wie z.B. die „Gesundheitstage“ an. Dabei werden zeitliche Ressourcen von Personen mit reduzierter Arbeitszeit berücksichtigt (Halbtagesangebote oder kürzer).

Handelnde: Gesundheitsmanagement

Indikatoren: Verträge mit Fortbildungsinstituten und Referentinnen und Referenten

- Mit dem Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) leistet die Gemeinde Roßdorf einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten.

Handelnde: Gesundheitsmanagement, Personalamt, Amtsleitung, Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Erfolgreiche Eingliederungen

6.2.7 Fortbildungen

- Die Gemeinde Roßdorf bietet hausinterne Fortbildungen / Schulungen für die Beschäftigten an, wie z.B. zu Themen wie: Genderkompetenz, Gender Mainstreaming, Geschlechtersensible Gesprächsführung, Zeitmanagement von Eltern im Beruf, Präventionsseminare zu Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, aber auch Führungskräfte-seminare (§12 Abs. 2 HGIG).

Handelnde: Personalamt, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Beratungsfunktion

Indikatoren: Fortbildungsangebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bietet einmal im Jahr für die Mitarbeiterinnen eine Versammlung an. Diese kann im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung stattfinden. Veranstaltung wird als Arbeitszeit angerechnet. Die aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen werden über diese Veranstaltungen informiert.

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Einladungsschreiben für Fortbildungsangebot, Verträge mit Fortbildungsinstituten und Referentinnen und Referenten

- Die Gemeinde Roßdorf bietet eine Führungskräftefortbildung nur für Frauen an, die über das Frauen- und Gleichstellungsbüro organisiert wird. Anschließend findet eine Evaluation statt.

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Einladungsschreiben für Fortbildungsangebot, Verträge mit Fortbildungsinstituten und Referentinnen und Referenten

- Führungskräfte nehmen einmalig an einer Fortbildung zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan sowie an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung und zu Mobbing am Arbeitsplatz teil. Bei personellem Wechsel der Führungskräfte ist diese Fortbildung zu wiederholen. In der Vergangenheit gab es bereits eine Schulung anlässlich eines Klausurtags für die Amts- und Abteilungsleitungen zu diesem Thema.

Handelnde: Führungskräfte, Personalamt, gegebenenfalls Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zur Vermittlung geeigneter Seminarleitungen

Indikatoren: Verträge mit Fortbildungsinstituten oder Referentinnen und Referenten

- Kosten, die durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen durch die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen außerhalb der Arbeitszeit entstehen, werden erstattet (§12 Abs. 4 HGIG).

Handelnde: Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, Finanzverwaltung

Indikatoren: Fortbildungsabrechnungen

- Die Gemeinde Roßdorf bietet Maßnahmen zur Personalentwicklung nach Möglichkeit so an, dass auch Beschäftigte mit Familienaufgaben daran teilnehmen können. Falls erforderlich, werden zusätzliche Maßnahmen angeboten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen (§ 12 Abs. 5 HGIG).

Handelnde: Personalamt, Dienststellenleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gegebenenfalls in beratender Funktion

Indikatoren: Anmeldezahlen und Rückmeldungen von Teilzeitkräften

- Die Kosten für die benannten Fortbildungen- und Schulungen übernimmt die Gemeinde Roßdorf.

Handelnde: Personalamt

Indikatoren: Kostenübernahme der Gemeinde Roßdorf nach Rechnungsvorlage

6.2.8 Ausbildungsplätze

- In Ausbildungsberufen, die unterrepräsentierten Arbeitsbereichen zuzuordnen sind, werden Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen bei gleicher Qualifikation solange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist (§ 8 Abs. 1 HGIG). Die unterrepräsentierten Arbeitsbereiche der Gemeinde Roßdorf sind unter 3.2.3 abzulesen.

Handelnde: alle an den Stellenbesetzungsverfahren Beteiligte, Amts- und Abteilungsleitung des betreffenden Bereichs

Indikatoren: Dokumentation des Auswahlverfahrens

- Hierzu werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen (§ 8 Abs. 2 HGIG).

Eine dieser möglichen Maßnahmen ist die Durchführung eines Girls- and BoysDay, der Schülerinnen und Schüler in jeweils geschlechtsuntypische Arbeitsfelder einführt, z.B. IT und Bauhof für Mädchen sowie Erziehung für Jungen.

Eine weitere Maßnahme ist, die Schulen im Landkreis und darüber junge Frauen auf freie Ausbildungsplätze im unterrepräsentierten Bereich aufmerksam zu machen.

Handelnde: *Personalamt, Amts- und Abteilungsleitungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Unterstützung der geeigneten Maßnahmenfindung sowie in Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendförderung bei der Planung und Ausrichtung des Girls and Boys Day*

Indikatoren: *Bericht über die Praktikumsvergabe, Versendung von Flyern an Schulen, Information über die Schulsozialarbeit, Zusammenarbeit mit diversen Hochschulen / Universitäten, Berufsschulen*

6.2.9 Praktikumsplätze

Die Gemeinde Roßdorf bietet Praktikumsplätze in allen Aufgabenbereichen an, wenn Anleiter*innen zur Verfügung stehen.

Handelnde: *Personalabteilung, Führungskräfte*

Indikatoren: *Praktikumsverträge*

6.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein weiteres zentrales Ziel der Maßnahmen ist die Förderung der Vereinbarkeit der Beschäftigten von Familie und Beruf. Die Gemeinde Roßdorf macht sich zum Ziel, mit ihren vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen gezielt auch Männer bzw. Väter anzusprechen, um den Väter-Anteil bei der Inanspruchnahme von Elternzeit zu erhöhen. Damit sollen Väter unterstützt werden, die Verantwortung in der Familienarbeit übernehmen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf partnerschaftlich ausgestalten möchten. Diese Entwicklung wird von der Dienststelle und den Führungskräften der Gemeinde Roßdorf auf allen Ebenen unterstützt und kommuniziert.

6.3.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 4 HGIG)

Die Gemeinde Roßdorf beschäftigt viele Frauen und Männer mit Kindern in allen Altersstufen. Es ist ihr wichtig, ihren Beschäftigten einen Arbeitsalltag zu ermöglichen, der in guter Balance steht zu privaten Aufgaben mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

- Die Gemeinde Roßdorf bietet ihren Beschäftigten Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen an, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (§ 14 Abs. 1 HGIG).

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung der Dienstvereinbarung

Indikatoren: Dienstvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen, Gleitzeit, Telearbeit, Mobiles Arbeiten

- Anträge der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird im Rahmen der dienstlichen Aufgaben entsprochen. Eine Ablehnung von schriftlichen Anträgen wird im Einzelnen schriftlich begründet (§ 14 Abs. 3 HGIG, TzBfG).

Handelnde: Personalamt, Beschäftigte Antragstellerinnen und Antragsteller

Indikatoren: Schriftliche Begründungen

- Die Anzahl alternierender Telearbeit von aktuell fünf Plätzen wird bei Bedarf erhöht. Die Bedarfsermittlung findet einmal jährlich statt.

Darüber hinaus bietet die Gemeinde Roßdorf die Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten von max. 20% der wöchentlichen Arbeitszeit, sofern die dienstlichen Belange es zulassen.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Jährliche Überprüfung

- Bei der Geburt eines Kindes bekommen alle Väter einen Tag Dienst- / Arbeitsbefreiung

Handelnde: Personalamt

Indikatoren: Dokumentation in Urlaubsregister

- Die Beschäftigten der Gemeindekindertagesstätten haben die Möglichkeit, im Falle von kurzzeitigen Betreuungsengpässen durch zum Beispiel Streik oder personellen Engpässen ihr Kindergartenkind, mit zum Arbeitsplatz zu nehmen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Aufnahmekapazität des betreffenden Gemeindekindergartens sowie die dienstlichen Belange es zulassen und die Kindergartenleitung nach Absprache mit der Sozialamtsleitung dem Anliegen zustimmt.

Handelnde: Leitung der Kindertagesstätte, Sozialamtsleitung

Indikatoren: Erlaubnis zur Mitnahme des Kindes im oben aufgeführten Fall

6.3.2 Elternzeit und Wiedereinstiegszeit

- Beschäftigte können während der Elternzeit mit einem Stundenanteil von bis zu 30 Stunden mit einer Mitarbeit beginnen. 20% der Arbeitszeit kann im Mobilen Arbeiten erbracht werden, sofern die dienstlichen Belange es zulassen.
- Die Gemeinde Roßdorf bemüht sich, eine Lösung für Beschäftigte bei Ihrer Rückkehr aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zu finden, die einen Betreuungsplatz für ihr Kind suchen.

Handelnde: jeweilige Vorgesetzte, Personalamt, Amtsleitung, Bürgermeisterin

Indikatoren: Zeitnahe Unterbringung des Kindes der betreffenden beschäftigten Person

- Eine Informationsbroschüre zum Thema Elterngeld und Elternzeit, sowie ein Leitfa- den zum Mutterschutz liegt bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereit und kann auf Wunsch ausgegeben werden.

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Die Broschüre ist im Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorrätig und auf dem aktuellen Stand.

6.3.3 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (§ 14 HGIG)

- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und flexibler Arbeitszeit aus familiä- ren Gründen wird entsprochen.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation der Antragstellungen, Bewilligte Anträge

- Teilzeitbeschäftigte erhalten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Sie werden bei der Gewährung freiwilli- ger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Arbeitsverträge, Verträge mit Fortbildungsinstituten, Dokumentation

- Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufga- ben wird ein personeller Ausgleich vorgenommen. Wenn ein personeller Ausgleich nicht möglich ist, werden hilfsweise organisatorische Maßnahmen ergriffen (§ 14 Abs. 4 HGIG).

Es wird abgewogen, ob entweder ein personeller Ausgleich oder personelle Maßnah- men im Einzelfall für sinnvoll erachtet werden.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Dokumentation von Einstellungen, Stundenerhöhung oder sonstiger geeigneter Maßnahmen

- Die Gemeinde Roßdorf klärt Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, über die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche auf (§14 Abs. 6 HGIG).

Handelnde: Personalamt

Indikatoren: gezieltes Gespräch oder schriftliche Aufklärung

6.3.4 Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Die Gemeinde Roßdorf räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen ein wie Vollzeitbeschäftigten. Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie z.B. Teilzeit, Gleitzeit, Rufbereitschaft oder Telearbeit können grundsätzlich auch Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen wahrnehmen (§ 6 Abs. 4 Nr. 5, § 14 Abs. 7 & 8 HGIG, § 4 Abs. 1 TzBjG).

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung, Führungskräfte

Indikatoren: Jährliche Überprüfung

6.4 Diskriminierung abbauen und vorbeugen

6.4.1 Geschlechterneutrale Verwaltungssprache (§1 Abs.2 HGIG)

- Durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache wird die Verwirklichung der Gleichberechtigung unterstützt. Diesem entspricht die Gemeindeverwaltung in der Innen- und Außendarstellung.

Handelnde: alle Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, Beschäftigte in der Öffentlichkeitsarbeit, Personal, Medien

Indikatoren: Stichproben

- Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlichkeitswirksamen Bereichen, Personal und Medien werden Schulungen zu geschlechtsneutraler Verwaltungssprache angeboten. Die Kosten für die Schulung übernimmt die Gemeinde Roßdorf.

Handelnde: Personalamt bzw. Hauptamt, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Organisation entsprechender Schulungen

Indikatoren: Bericht über Schulung, Vertrag mit Referentin / Referent

- Bereits vorhandene Formulare und Muster der Gemeindeverwaltung werden, sofern sie diesen Grundsätzen nicht entsprechen, umgestaltet.

Handelnde: Hauptamt, Personalamt, eventuell weitere betreffende Beschäftigte

Indikatoren: Stichproben

6.4.2 Geschlechterneutrale Vergütung

- Im Jahr 2013 wurden die Stellen der Gemeinde Roßdorf extern bewertet. Die Besoldung findet nach der jeweiligen Bewertung statt. Hierbei werden keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern gemacht.

Handelnde: Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Arbeitsverträge, Übersicht Eingruppierungen

- Bei der Erstellung und Umsetzung von Beurteilungsrichtlinien und -kriterien für das Leistungsentgelt sowie den hierfür benötigten Schulungen werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt (§ 6 Abs.4 HGIG). Die Gemeinde Roßdorf hat eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt sowie einen einheitlichen Bewertungsbogen für die Leistungsbeurteilung.

Handelnde: Führungskräfte, Personalamt, Verwaltungsleitung, Bürgermeisterin

Indikatoren: Schulung der personalverantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

6.4.3 Gremienbesetzung

(§ 13 HGIG)

Mehr als die Hälfte der Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, sind mindestens zur Hälfte durch Frauen besetzt. Bei der Gemeinde Roßdorf betrifft dies interne Gremien, wie für den Innovationspreis oder die Steuerungsgruppe für den Gleichstellungsplan. Beide Gremien sind aktuell paritätisch besetzt.

Handelnde: Vorsitzende der Gremien, Gremiumsmitglieder

Indikatoren: Dokumentation der Gremiumsmitglieder

6.4.4 Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz

- Die Gemeinde Roßdorf installiert eine Beschwerdestelle nach dem AGG § 13. Diese Anlaufstelle ist paritätisch besetzt, sodass sich Frauen und Männer mit ihren Anliegen bei Bedarf an eine Frau oder einen Mann wenden können. Der Gemeindevorstand wird für die Gemeinde Roßdorf als Beschwerdestelle eingesetzt. Darüber hinaus können der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte von betroffenen Beschäftigten für eine Beratung angesprochen werden.

Handelnde: Bürgermeisterin, Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Bekanntmachung der paritätisch besetzten Beschwerdestelle an die Beschäftigten

- Die Gemeinde Roßdorf verabschiedet eine Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung und Mobbing.

Handelnde: Bürgermeisterin, Verwaltungsleitung, Personalamt, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat

Indikatoren: Dienstvereinbarung

- Wird ein Fall von Mobbing festgestellt, dürfen eine Umbesetzung oder ähnliche Maßnahmen für Personen, die von Mobbing betroffen sind, nur auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen erfolgen. Ebenso darf die Offenlegung von Mobbing nicht dazu führen, dass Nachteile am Arbeitsplatz für die betroffenen Personen entstehen.

Handelnde: Beschwerdestelle, Bürgermeisterin, Personalamt, Verwaltungsleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, gegebenenfalls Personalrat

Indikatoren: Dokumentation

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist im Fall von Mobbing unverzüglich von der Dienststelle zu unterrichten. Gleiches gilt für den Personalrat.

Handelnde: Beschwerdestelle, Personalamt, Verwaltungsleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Dokumentation

6.4.5 Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

(§ 4 HGIG)

- Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden für Führungskräfte einmalig verpflichtend und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen angeboten (Siehe 6.2.7).

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalamt

Indikatoren: durchgeführte Fortbildungen, Führungskräfte sind geschult

- Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung der Bürgermeisterin/ dem Bürgermeister sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten melden.

Handelnde: Führungskräfte, Bürgermeister*in, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: Anzahl der Meldungen, Vergleich mit anonymen Meldungen beim Personalrat, Personalabteilung oder der Frauenbeauftragten

- Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder einer anderen Form der Belästigung muss die Dienststelle arbeitsrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen ergreifen.

Handelnde: Bürgermeisterin, Verwaltungsleitung, Personalamt

Indikatoren: Bericht an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat

- Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Handelnde: Bürgermeisterin, Führungskräfte, Verwaltungsleitung, Personalamt

Indikatoren: Gespräche mit betroffenen Personen

- Die Gemeinde Roßdorf verabschiedet eine Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung und Mobbing.

Handelnde: Bürgermeisterin, Verwaltungsleitung, Personalamt, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat

Indikatoren: Dienstvereinbarung

6.5 Zusammenarbeit

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen fördern die Erreichung der Ziele dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

Sie legen bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde (§ 4 Abs. 1 HGIG).

Um Fortschritte bei der Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu erzielen, werden die Ziele des Gesetzes von oben nach unten gelebt und kommuniziert.

Zu diesem Zweck wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Zu ihren Aufgaben gehört es,

- die Maßnahmensetzung über die Gültigkeitsdauer des Planes zu begleiten
- die Berichterstattung alle drei Jahre zu koordinieren
- den Stand der Umsetzung einmal jährlich zu überprüfen
- den Abschlussbericht nach sechs Jahren vorzubereiten.

Mitglieder der Steuerungsgruppe:

Personalverwaltung, Amts- und Abteilungsleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat

Handelnde: Mitglieder der Steuerungsgruppe

Indikatoren: Bestehende Steuerungsgruppe, Zwischenbilanz nach drei Jahren

6.6 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

(§§ 17 – 19 HGIG)

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Roßdorf überwacht die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung.

Handelnde: Dienststellenleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikatoren: regelmäßige Rücksprachen der Bürgermeisterin mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, zeitnaher Einbezug der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in relevante Maßnahmen

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte führt Sprechstunden für die weiblichen Beschäftigten durch.

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Beschäftigte

Indikatoren: Bekanntmachung von Sprechstunden-Angebot

- Sie wird frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen (Beteiligungsrecht).

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Bürgermeisterin, Personalamt, Verwaltungsleitung, Personalrat

Indikatoren: Recht auf Teilnahme an Amts- und Abteilungsleitungs-, sowie Personalratssitzungen, Rechtzeitiger Informationserhalt bei relevanten Maßnahmen, regelmäßige Rücksprache der Bürgermeisterin mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- Vor einer beabsichtigten Maßnahme wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte i.d.R. mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung unterrichtet und angehört (§ 17 Abs. 4 HGIG).

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Bürgermeisterin, Personalamt, Verwaltungsleitung

Indikatoren: Schriftlicher Informationserhalt, Rücksprache mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- Ist sie der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das Gesetz verstoßen oder infolge der Maßnahmen die Erfüllung dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie schriftlich und unter Darlegung der Gründe widersprechen. Die Frist hierfür beträgt zwei Wochen ab Kenntnis.

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Indikator: schriftliche Darlegung im Widerspruchsfall

- Soweit die Dienststelle dem Widerspruch nicht abhilft, begründet sie dies gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich.

Handelnde: Dienststelle

Indikator: schriftliche Begründung im Fall der Ablehnung

Anlage 1.1: Auswertung Gehaltsprogramm Beamtinnen/Beamte

Mandant Abrechnungskreis		43220 Gemeinde Roßdorf		Frauenförderplan		Zeitraum 08/2020		Seite Stand gedruckt		- I - 31.08.2020 09:48:28 P&I LOGA 31.08.2020 09:48:28 Rel.20.6/1.39/P1.8					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der			
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
B8	1	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B7	2	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B6	3	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B5	4	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B4	5	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B3	6	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B2	7	1	0	0,00	0	1	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
B1	8	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A16+A16"Z"	9	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A15	10	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A14	11	1	0	0,00	0	1	1	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A13hd	12	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	13	2	0	0	0	2	2	1	0,00	0,00	0	1,00	1	50,00	50,00
A13	14	1	0	0,00	0	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A12	15	2	0	0,00	0	2	2	1	0	0,00	0	1,00	1	50,00	50,00
A11	16	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A10	17	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A9	18	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Gehobener Dienst insgesamt	19	3	0	0	0	3	3	1	0,00	0,00	0	1,00	1	33,33	33,33

Anlage 1.2: Auswertung Gehaltsprogramm Beschäftigte ohne SuE

Mandant Abrechnungskreis		43220 Gemeinde Roßdorf 64380 Roßdorf		Frauenförderplan		Zeitraum 08/2020		Seite Stand gedruckt		- 3 - 31.08.2020 09:48:28 P&I LOGA 31.08.2020 09:48:28 Rel.20.6/1.39/P1.8					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der			
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Teilzeit- kräfte	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Teilzeit- kräfte	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
15Ü	31	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
15	32	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
14	33	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
13	34	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
12	35	1	0	0,00	0	1	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
11	36	4	2	0,99	0	4	6	1	1	0,67	0	1,67	2	41,75	33,33
10	37	3	0	0,00	0	3	3	2	0	0,00	0	2,00	2	66,67	66,67
09a	38	4	1	0,59	0	4	5	1	1	0,59	0	1,59	2	39,75	40,00
09b	39	2	1	0,56	0	2	3	0	1	0,56	0	0,56	1	28,00	33,33
09c	40	1	1	0,77	0	1	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
08	41	8	2	1,77	2	9	12	3	0	0,00	2	3,00	5	33,33	41,67
07	42	5	0	0,00	0	5	5	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
06	43	12	19	12,36	1	24	32	2	18	11,59	1	13,59	21	56,63	65,63
05	44	14	1	0,85	0	14	15	3	1	0,85	0	3,85	4	27,50	26,67
04	45	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
03	46	2	3	0,39	0	2	5	0	2	0,24	0	0,24	2	12,00	40,00
02Ü	47	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
02	48	0	9	2,95	0	2	9	0	8	2,78	0	2,78	8	139,00	88,89
01	49	0	2	0,28	0	0	2	0	1	0,15	0	0,15	1	0,00	50,00
N	50	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Auszu- bildende Verwaltung	51	1	0	0,00	0	1	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00

Anlage 1.3: Auswertung Gehaltsprogramm Beschäftigte SuE

Mandant Abrechnungskreis		43220 Gemeinde Roßdorf		Frauenförderplan		Zeitraum 08/2020		Seite Stand gedruckt		- 6 - 31.08.2020 09:48:28 P&I LOGA 31.08.2020 09:48:28 Rel.20.6/1.39 /P1.8					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der			
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	O= M.100/G
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
S02	69	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S03	70	2	0	0,00	0	2	2	1	0	0,00	0	1,00	1	50,00	50,00
S04	71	0	2	1,58	0	1	2	0	1	0,96	0	0,96	1	96,00	50,00
S05	72	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S06	73	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S07	74	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S08a	75	14	28	20,93	1	34	43	14	28	20,93	1	34,93	43	102,74	100,00
S08b	76	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S09	77	0	1	0,64	0	0	1	0	1	0,64	0	0,64	1	0,00	100,00
S10	78	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S11a	79	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S11b	80	1	2	1,13	0	2	3	1	2	1,13	0	2,13	3	106,50	100,00
S12	81	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S13	82	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S13a	83	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S14	84	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S15	85	1	0	0,00	0	1	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
S16	86	2	0	0,00	0	2	2	2	0	0,00	0	2,00	2	100,00	100,00
S16a	87	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S17	88	1	0	0,00	0	1	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
S18	89	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00

Anlage 2.1: Abschätzung freiwerdende Stellen Beamtinnen / Beamten

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01.08.2020																						
Besoldungsgruppen	Altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Befristung / Sonstige Fluktuation						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen		
	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		20	21	22	23	24	25	20/21	22/23	24/25
A 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							0	0	0	
Höherer Dienst insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							0	0	0	

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01.08.2020																						
Besoldungsgruppen	Altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Befristung/ Sonstige Fluktuation						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen		
	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		20	21	22	23	24	25	20/21	22/23	24/25
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							0	0	0	
Gehobener Dienst insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							0	0	0	

Anlage 2.2: Abschätzung freiwerdende Stellen Beschäftigte

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01.08.2020																						
Entgeltgruppen	Altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Befristungen / Sonstige Fluktuation						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen		
	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		20	21	22	23	24	25	20/21	22/23	24/25
EG 11	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
EG 9a	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
EG 9b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EG 8	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
EG 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EG 3	0	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	
Beschäftigte insgesamt	0	1	0	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	

Kontakt

Gemeinde Roßdorf

Erbacher Str. 1
64380 Roßdorf

www.rossdorf.de

Tel: 06154 / 808-0

Fax: 06154 / 808-109

E-Mail: gemeinde@rossdorf.de

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Anke Bareiß

Tel.: 06154 / 808-203

E-Mail: gleichstellungsbuero@rossdorf.de

Personalamt

Tel: 06154 / 808-464

E-Mail: personal@rossdorf.de

Gemeinde Roßdorf

Erbacher Str. 1

64380 Roßdorf

www.rossdorf.de

