

# BERICHT ZUM FRAUENFÖRDERPLAN 2014 – 2019 DER STADVERWALTUNG WIESBADEN



gemäß des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung  
von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen  
von Frauen in der öffentlichen Verwaltung  
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG)





## GESETZLICHER AUFTRAG UND BERICHTSZEITRAUM

---

Gemäß § 7 Abs. 7 Satz 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) ist der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 zu berichten.

Der aktuelle Frauenförderplan für die Dienststelle Stadtverwaltung vom 03.04.2014 (Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0080) umfasst die Jahre 2014 bis 2019.

Vorliegend wird über die gesamte Gültigkeitsdauer des Frauenförderplans 2014 bis 2019 berichtet.



Sehr geehrte Leser\*innen,

durch den Bericht zum Frauenförderplan 2014–2019 wird sichtbar, inwieweit die Festlegungen des Frauenförderplans im Berichtszeitraum umgesetzt werden konnten und an welchen Stellen nachgebessert werden muss. Von zwölf konkreten Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils wurden acht Ziele erreicht und übertroffen. Bei zwei der übrigen Zielvorgaben stehen wir kurz vor der Zielerreichung.

Auch zahlreiche andere Maßnahmen, unter anderem in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gleichbehandlung wurden zielstrebig verfolgt und in den Arbeitsalltag integriert.

Die in diesem Bericht festgehaltenen Ergebnisse bestätigen insofern den bislang beschrittenen Weg, spornen jedoch auch an, ihn konsequent weiter zu gehen und im kommenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan weitere und höhere Ziele zu stecken.

Gert-Uwe Mende  
Oberbürgermeister

Chancengleichheit kommt nicht von allein. Es gilt die getroffenen Maßnahmen für die Beschäftigten im Hinblick auf die gesetzten Ziele im Frauenförderplan regelmäßig zu überprüfen, anzupassen und von der Dienststelle fortzuschreiben. Dieser Bericht beschreibt hierzu eine Zwischenbilanz.

Deutlich wird, dass die Beseitigung der Unterrepräsentanz in manchen Bereichen der Stadtverwaltung erreicht werden konnte, während in anderen Bereichen, insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen im höheren Dienst noch einiges zu tun ist. Ebenfalls darf der erreichte Status Quo keinesfalls als gegeben angesehen werden, sondern es erfordert Anstrengungen aller Verantwortlichen diesen zu halten, um den demographischen Entwicklungen Rechnung zu tragen und die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

Eine chancen- und familiengerechte Personalpolitik, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern, Karriereförderungskonzepte und die gezielte Förderung von Frauen tragen nicht nur zur Arbeitgeberattraktivität bei. Sie sind wichtige Instrumente um qualifizierte Mitarbeiter\*innen zu gewinnen, ihnen Perspektiven zu bieten und sie langfristig zu binden. Gleichzeitig sind sie Ausdruck dafür, wie viel Bedeutung der Chancengleichheit zugerechnet wird.

Unser Ziel muss es sein, dass Chancengleichheit selbstverständlich und von allen Handelnden, insbesondere denen mit Leitungspositionen von Beginn an mitgedacht und gelebt wird.



**Sylvia Arnet**

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
Stadtverwaltung Wiesbaden



---

<b>1.</b>	<b>Die häufigsten Frauen- und Männer-Vornamen der Dienststelle Stadtverwaltung</b>	<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verhältnis der Geschlechter</b>	<b>10</b>
2.1	Aktueller Stand	10
2.2	Entwicklung der Beschäftigtenzahl	11
2.3	Entwicklung der Altersstruktur	12
2.4	Berufe von Frauen der Dienststelle Stadtverwaltung	13
<b>3.</b>	<b>Unterrepräsentanzbereiche</b>	<b>14</b>
3.1	Verteilung der Geschlechter in den Unterrepräsentanzbereichen	14
3.2	Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der Beamtinnen und Beamten	15
3.3	Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der Beschäftigten	16
3.4	Zielquoten und Zielerreichung	17
<b>4.</b>	<b>Maßnahmen zum Frauenförderplan</b>	<b>18</b>
4.1	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	18
4.2	Gleichbehandlung (Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)	18
4.3	Konfliktlösungen und Vorbeugung von Mobbing	19
4.4	Führungsgrundsätze und Jahresgespräche	19
4.5	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Tätigkeiten	19
4.6	Maßnahmen zur Umgestaltung von männertypischen Arbeitsplätzen	19
4.7	Personalsteuerung	20
4.8	Personalentwicklung   Fortbildung	20
4.9	Personalauswahl	23
4.10	Förderung des beruflichen Aufstiegs	24

---

4.11	Elternzeit und Beurlaubung	24
4.12	Familiengerechte Arbeitszeit	25
<b>5.</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>26</b>
5.1	Gesamtzahl der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit	26
5.2	Verteilung der Geschlechter in Teilzeit	27
5.3	Anteil der Teilzeitkräfte innerhalb der Geschlechter	28
<b>6.</b>	<b>Ausbildung</b>	<b>29</b>
6.1	Aktueller Stand der Auszubildenden	29
6.2	Ranking bei den Ausbildungsberufen	30
6.3	Frauenanteil in den Ausbildungsberufen der Dienststelle Stadtverwaltung	31
<b>7.</b>	<b>Homeoffice</b>	<b>32</b>
7.1	Anteil der Personen im Homeoffice an der Gesamtzahl der Beschäftigten	32
7.2	Verteilung der Geschlechter bei den Beschäftigten im Homeoffice	33
<b>8.</b>	<b>Führungskräfte</b>	<b>34</b>
8.1	Verteilung der Geschlechter bei den Führungskräften	34
8.2	Prozentualer Anteil der Frauen an Führungsfunktionen	35
<b>9.</b>	<b>Schwerbehinderte</b>	<b>36</b>
9.1	Schwerbehinderte und Gleichgestellte; Verteilung der Geschlechter	36
9.2	Anteil der Schwerbehinderten und Gleichgestellten an der Gesamtzahl der Beschäftigten	37
<b>10.</b>	<b>Nationalitätenzugehörigkeit</b>	<b>38</b>

## 1. DIE HÄUFIGSTEN FRAUEN-VORNAMEN DER DIENSTSTELLE STADTVERWALTUNG

---

**Hinter jeder Statistik ...**



<b>Petra</b>	60
<b>Sabine</b>	60
<b>Andrea</b>	52
<b>Gabriele</b>	49
<b>Claudia</b>	45
<b>Susanne</b>	42
<b>Kerstin</b>	41
<b>Tanja</b>	38
<b>Melanie</b>	36
<b>Julia</b>	35
<b>Alexandra</b>	34
<b>Monika</b>	34
<b>Nicole</b>	34
<b>Heike</b>	33
<b>Christine</b>	30
<b>Daniela</b>	30
<b>Sandra</b>	30
<b>Birgit</b>	29
<b>Anja</b>	28
<b>Manuela</b>	28

55	<b>Michael</b>
44	<b>Andreas</b>
42	<b>Thomas</b>
41	<b>Markus</b>
40	<b>Stefan</b>
31	<b>Alexander</b>
30	<b>Peter</b>
25	<b>Jürgen</b>
24	<b>Frank</b>
21	<b>Christian</b>
20	<b>Ralf</b>
18	<b>Sebastian</b>
17	<b>Klaus</b>
16	<b>Jörg</b>
16	<b>Matthias</b>
16	<b>Patrick</b>
16	<b>Wolfgang</b>
14	<b>Daniel</b>
14	<b>Sven</b>
13	<b>Jens</b>

**... steht ein Mensch!**

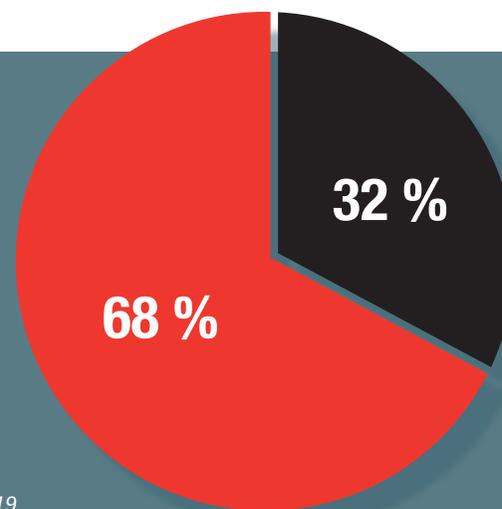
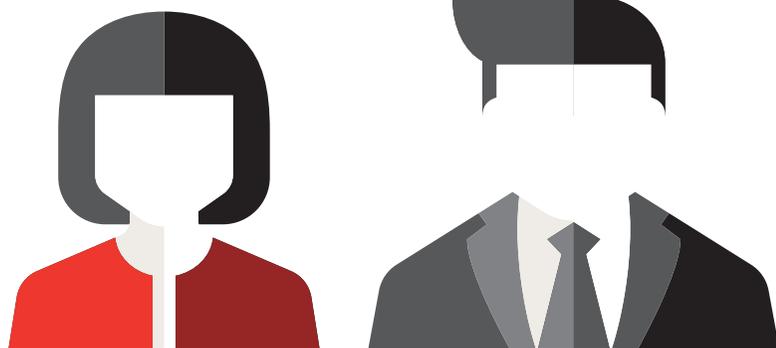


## 2. ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN, VERHÄLTNIS DER GESCHLECHTER

2.1 Stand zum Stichtag 01.12.2019

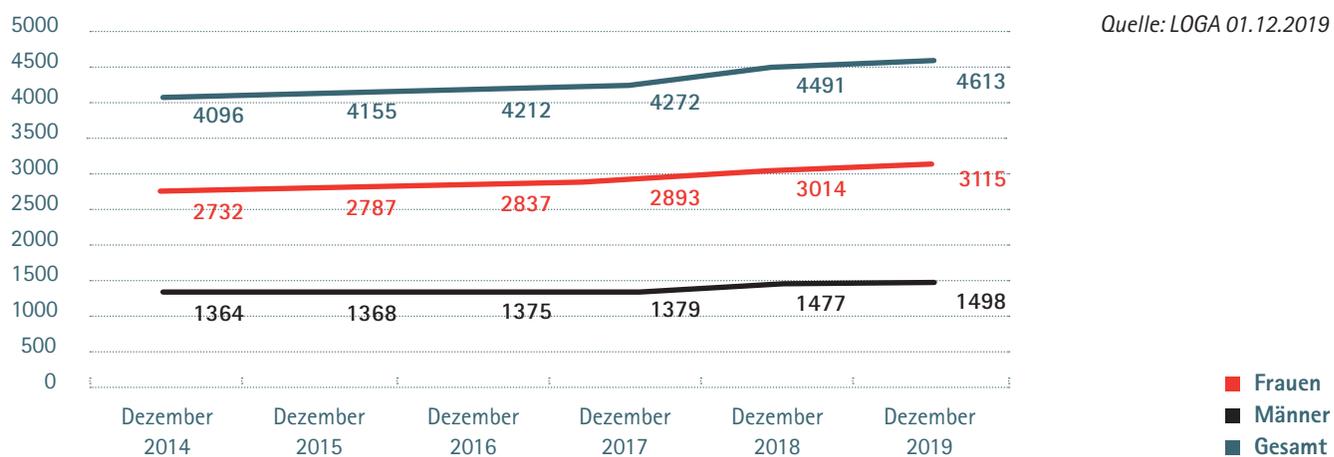
**3.115 Frauen + 1.498 Männer = 4.613 Beschäftigte**

Beschäftigte der Dienststelle  
Stadtverwaltung, ohne Beurlaubte,  
Anwärterinnen und Anwärter,  
Auszubildende, Praktikantinnen  
und Praktikanten



Quelle: LOGA 01.12.2019

## 2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den Jahren 2014 bis 2019

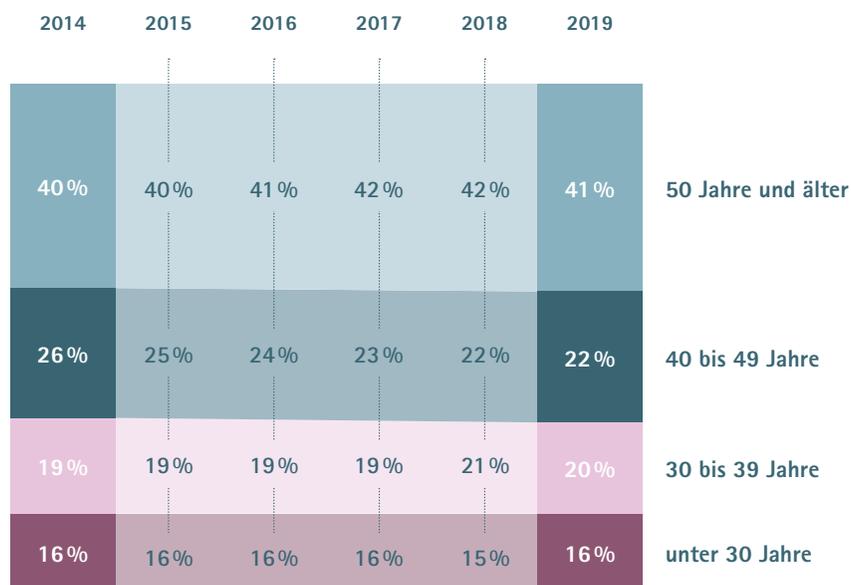


Der prozentuale Anteil der Frauen an der Gesamt-Beschäftigtenzahl ist von 67% in 2014 auf 68% in 2019 minimal gestiegen.



## 2. ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN, VERHÄLTNIS DER GESCHLECHTER

### 2.3 Entwicklung der Altersstruktur in den Jahren 2014 bis 2019



*Medianes Alter bei den Frauen: 50 Jahre*  
*Medianes Alter bei den Männern: 41 Jahre*

(Stand 01.12.2019)



## 2.4 Berufe von Frauen der Dienststelle Stadtverwaltung



Ärztin

Architektin

Betriebswirtschaftlerin

Bibliothekarin

Erzieherin

Gärtnerin

Hausmeisterin

Ingenieurin

Informatikerin

Juristin

Sekretärin

Sozialpädagogin

Sozialwissenschaftlerin

Stadtplanerin

Vermessungstechnikerin

Verwaltungswirtin

und viele weitere Superheldinnen

### 3.1 Verteilung der Geschlechter in den Unterrepräsentanzbereichen

Verteilung der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen (Stand 01.12.2019)

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt gemäß HGIG vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Die Unterrepräsentanzbereiche für den Frauenförderplan 2014–2019 wurden im Jahr 2013 ermittelt: A16, A15, A14, A13 g.D. und A12 HBesO sowie E14, E13, E12, E7, E5 und E4 TVöD. Sie finden sich in den nebenstehenden Grafiken.

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden die vorgegebenen Zielvorgaben des Frauenförderplans 2014 bis 2019 erreicht: A16, A13 hD, A12, E14, E12, E7, E5 sowie E4.

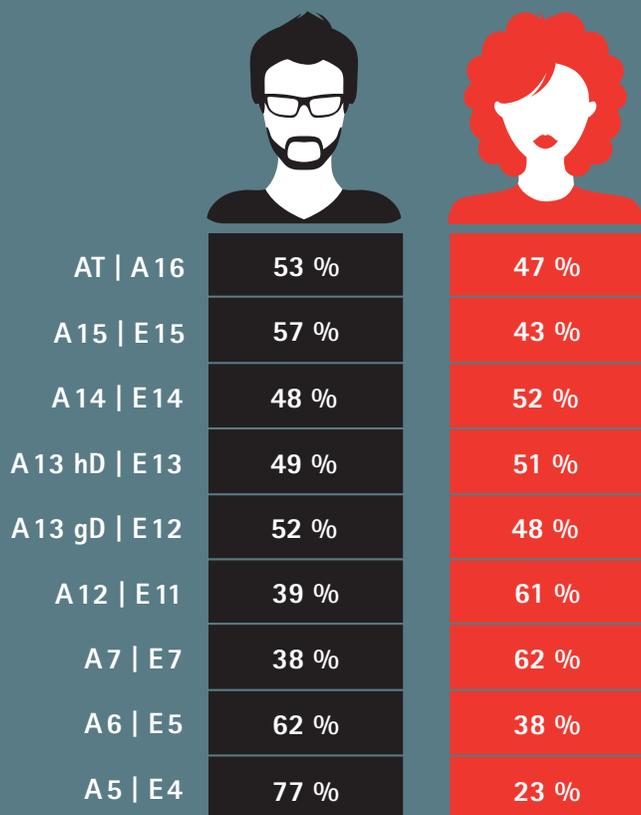
Die Zielvorgaben wurden gemäß HGIG verbindlich festgelegt, um schrittweise den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das Erreichen der Zielvorgaben bedeutet nicht, dass damit zwangsläufig die Unterrepräsentanz beseitigt ist. Dies ist erst dann erfüllt, wenn gleich viele Frauen wie Männer in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe beschäftigt sind. Dies wurde an dieser Stelle nicht erreicht. Folgerichtig enthält der neue Frauenförder- und Gleich-

stellungsplan neue Zielvorgaben zu diesen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden die Zielvorgaben und die hälftige Besetzung des Beschäftigungsvolumens mit Frauen erreicht: A12, E14 und E7. Sie stellen somit im folgenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan keine Unterrepräsentanzbereiche mehr dar.

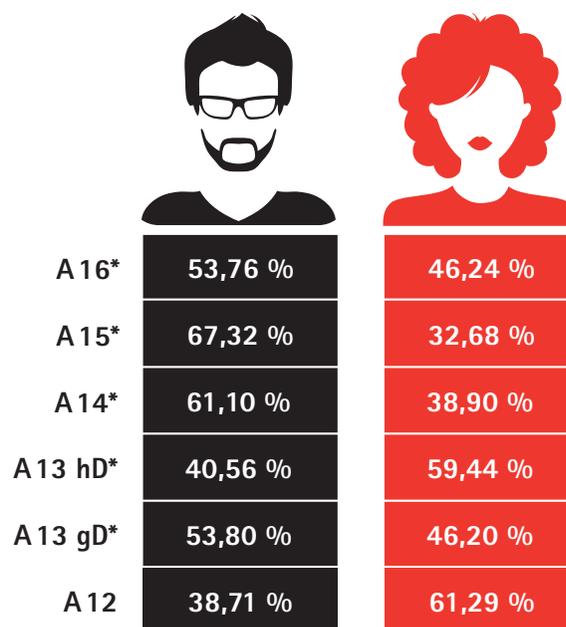
In der Besoldungsgruppe A 13 h. D. wurden die Zielvorgaben und die gleiche Besetzung des Beschäftigungsvolumens mit Frauen und Männern erreicht. Da es sich hierbei jedoch um ein Eingangsamt zum höheren Dienst handelt, in dem weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, gilt die Besoldungsgruppe dennoch als Unterrepräsentanzbereich. In den Eingangsämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Zur Erreichung der hälftigen Besetzung in den übrigen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Unterrepräsentanzbereiche A16, A15, A14, A13 gD, E13, E12 müssen weitere 10,76 Vollzeitäquivalente durch Frauen besetzt werden. In den Entgeltgruppen E4 und E5 werden weitere 43,58 Vollzeitäquivalente benötigt.

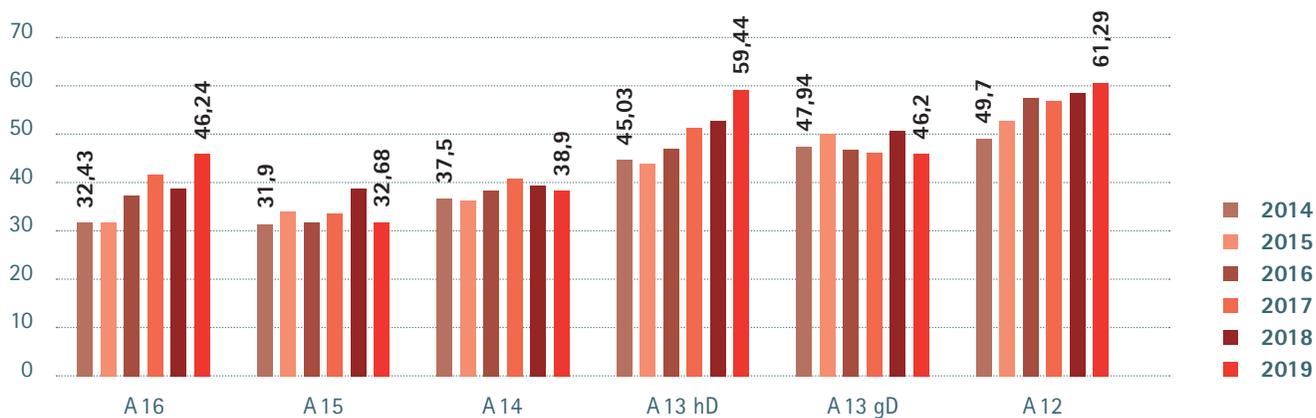


Grafik zur Seite 14

### 3.2 Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der Beamtinnen und Beamten in den Jahren 2014 bis 2019

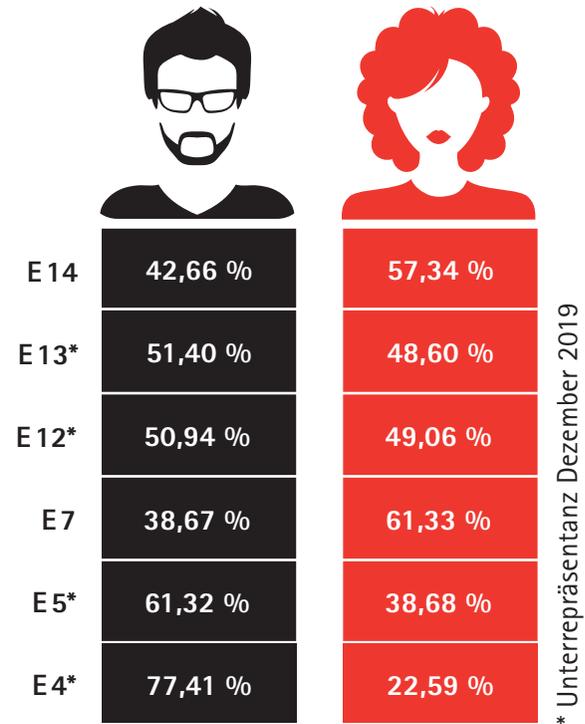


\* Unterrepräsentanz Dezember 2019

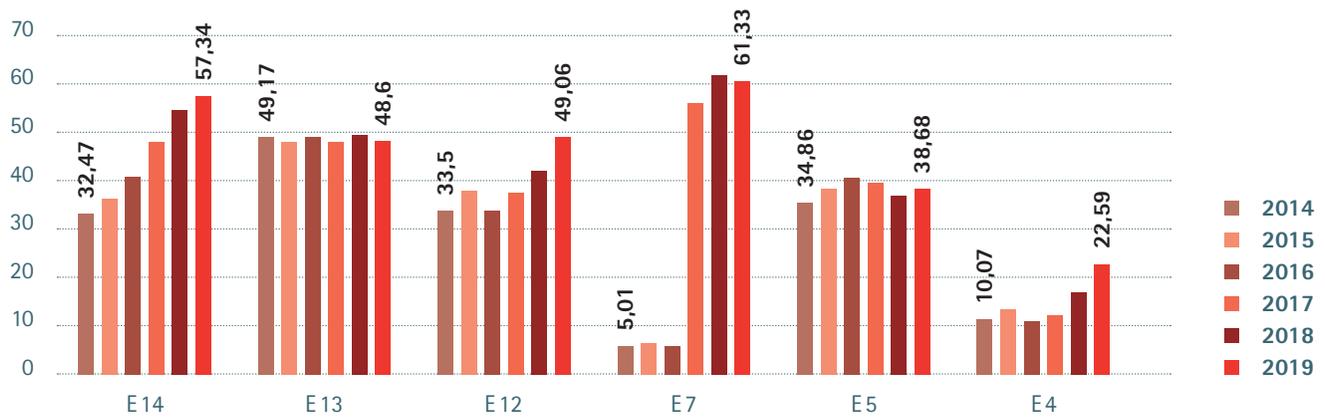


Quellen: LOGA 2014 – 2019

### 3.3 Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der Beschäftigten in den Jahren 2014 bis 2019

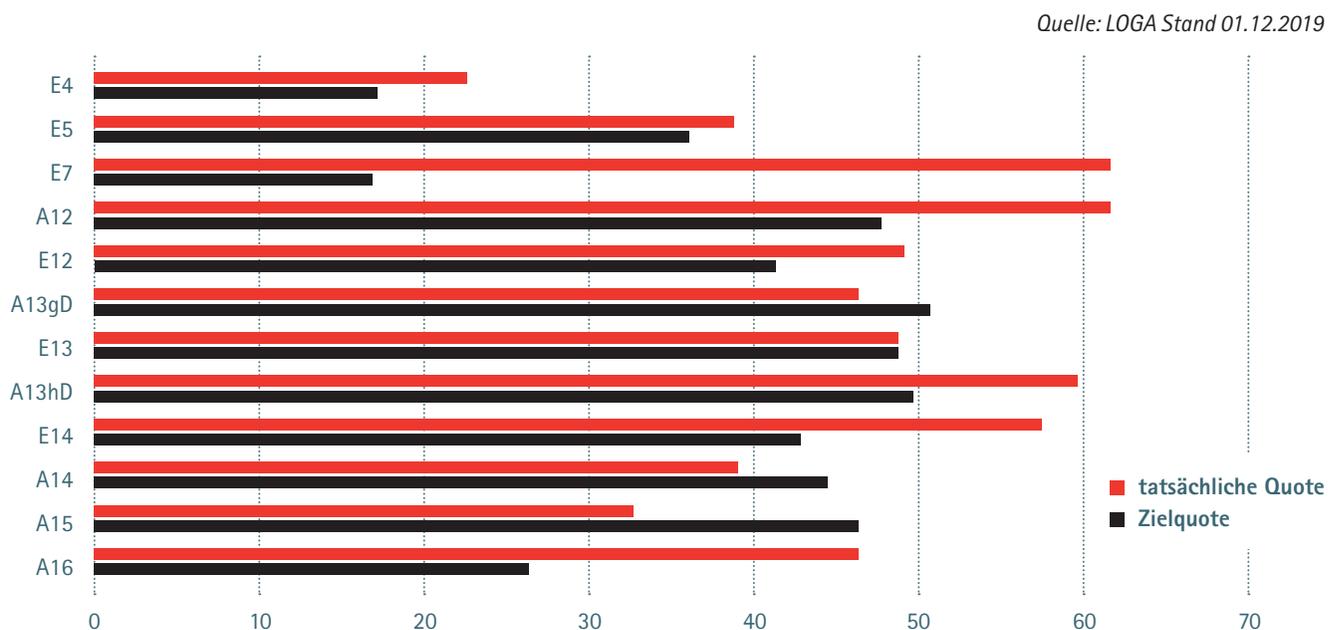


Quellen: LOGA 2014 – 2019



### 3.4 Zielquoten und Zielerreichung

Im Frauenförderplan 2014–2019 wurden verbindliche Ziele für den Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen für die Besoldungs- und Entgeltgruppen festgelegt, in denen Frauen unterrepräsentiert waren. Übergeordnetes Ziel des Frauenförderplans ist die Besetzung aller Stellen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen zu mindestens der Hälfte durch Frauen. Dies wird durch die Neubesetzung freiwerdender Stellen erreicht. Da nur ein bestimmtes Kontingent an Stellen planbar durch Altersabgänge jährlich frei wird, kann das Ziel der hälftigen Besetzung durch Frauen nur schrittweise über mehrere Jahre erreicht werden. Dies soll schrittweise durch die Umsetzung der Zielquoten erreicht werden. Werden diese konsequent jährlich eingehalten, führt dies dazu, dass im Laufe der Jahre das gesamte Ziel (Besetzung zu mindestens zur Hälfte durch Frauen) erreicht wird. Die Landeshauptstadt Wiesbaden hat dieses übergeordnete Ziel noch nicht erreicht.



### 4.1 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 13.02.1995 soll durch ihre Maßnahmen und Sanktionen sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindern. Mittelfristig greift dieses Instrument nun. Wurden in den Jahren 2014 und 2015 noch jeweils zwei und im Jahr 2016 sogar drei Fälle sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz registriert, so konnte in den Jahren 2017 bis 2019 ein Rückgang auf null Fälle sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz registriert werden.

### 4.2 Gleichbehandlung (Antidiskriminierung)

Die Beschwerdestelle nach dem AGG (§ 13) war bis 2016 im Dezernat für Wirtschaft und Personal, Dezernat III eingerichtet. Seit 2017 ist sie bei dem Personal- und Organisationsamt angesiedelt. Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle ein.

Zur Prävention und zum Umgang mit Diskriminierung sowie zur Anwendung des AGG werden für die Personal- und Führungsverantwortlichen Schulungen über die Pflichten gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt. Die Vorgesetzten wiederum schulen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und informieren diese über die Pflichten aus dem AGG.

Außerdem erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen Verhaltenskodex zum AGG ausgehändigt, dessen Kenntnisnahme schriftlich zu bestätigen ist. Der Verhaltenskodex wurde in die Sprachen Italienisch, Französisch und Türkisch übersetzt.

### 4.3 Konfliktlösungen und Vorbeugung von Mobbing

Seit dem 10.09.2008 gibt es bei der Landeshauptstadt Wiesbaden die Dienstanweisung „Vereinbarung über Konfliktlösungen und Vorbeugung von Mobbing am Arbeitsplatz“. 2018 wurde sie aktualisiert.

---

Für die Konfliktbearbeitung stehen die Konfliktberatung bei dem „Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung“ der Dr. Horst Schmidt Kliniken GmbH sowie die städtischen Konfliktmoderatorinnen und Konfliktmoderatoren zur Verfügung.

#### **4.4 Führungsgrundsätze und Jahresgespräche**

Die Führungsgrundsätze wurden unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führungskräfte in einem mehrjährigen, aufwendigen Prozess überarbeitet und 2018 neu veröffentlicht. Um die neuen Grundsätze praxisnah und alltagstauglich zu gestalten, erfolgten mit externer Unterstützung zahlreiche Workshops und Gespräche in den Ämtern sowie fachbereichsübergreifend.

#### **4.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Tätigkeiten**

Die Ämter konnten vermelden, dass zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter anderem die Ausstattung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen oder zusätzlichen PC-Monitoren erfolgte. Die Aufwertung von Tätigkeiten wurde oftmals im Rahmen von Prozessoptimierungen oder der regelmäßigen Überprüfung von Stellenbeschreibungen durch das Anreichern von entsprechenden Tätigkeiten vorgenommen.

#### **4.6 Maßnahmen zur Umgestaltung von männertypischen Arbeitsplätzen**

In den meisten Bereichen der Stadtverwaltung sind keine männertypischen Arbeitsplätze vorhanden.

#### **4.7 Personalsteuerung**

§ 13 Abs. 3 HGIG sieht vor, dass bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen (Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbots nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 6 der Mutterschutzverordnung ein personeller Ausgleich vorzunehmen ist. Im Rahmen des neuen Personalsteuerungsmodells ist sichergestellt, dass Ersatzbesetzungen weiterhin problemlos möglich sind.

## 4.8 Personalentwicklung | Fortbildung

**Personalentwicklung** findet auf mehreren Ebenen statt. Zum einen indem die Führungskräfte hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Instrumente, wie Jahresgespräch und Beurteilungswesen, geschult werden. Und zum anderen über die vielfältigen Angebote an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, wie interne und externe Fortbildungen, Sprachkurse, Coaching, Studienförderung und Führungskräfteentwicklung.

**Fortbildung – Internes Fortbildungsprogramm** Die Stadt bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jedem Jahr ein umfangreiches Fortbildungsprogramm an. Besondere Schwerpunkte setzten die Fortbildungsprogramme in den letzten Jahren mit Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen hin zum kundenorientierten Dienstleister. Fester Bestandteil ist zudem seit Jahren der Komplex „Geschlechtergleichberechtigung fördern“.

Seminarteilnahme 2014–2019 städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an internen Fortbildungsveranstaltungen	12.841
davon Frauen	8.933   69,57 %
davon Männer	3.908   30,43 %

### Seminarteilnahmen an internen Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Frauen</b>	1194	1432	1431	1655	1541	1680
<b>Männer</b>	587	686	659	699	639	638
<b>Gesamt</b>	1781	2118	2090	2354	2180	2318
<b>Frauenanteil in %</b>	67,04%	67,61%	68,47%	70,31%	70,69%	72,48%

#### Erläuterungen:

- Datenquelle: Eigenes Datenmaterial, 1104
- Seminarteilnahmen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in LOGA gepflegt werden, mit Ausnahme der Seminarkunden, die 1104 in LOGA separat anlegt. Somit sind neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Ämter der Landeshauptstadt Wiesbaden unter anderem auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe, die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Gesellschaften gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.
- Bei den internen Seminaren sind die Seminarteilnahmen berücksichtigt. Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mehrere Seminare besucht hat, wird jede einzelne Seminarteilnahme gewertet.
- Nicht berücksichtigt sind alle Fortbildungsmaßnahmen, die nicht von 1104 initiiert wurden, hierzu zählen im Besonderen:
  - alle bereichsspezifischen Fortbildungsmaßnahmen, die die Bereiche für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisiert haben,
  - alle SAP-Fortbildungen,
  - alle Fortbildungen aus dem Fortbildungsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Kindertagesstätten,
  - alle Fortbildungen, die im Rahmen der Einführung der E-Akte organisiert werden.

## Fortbildung – Externe Fortbildungsveranstaltungen

### Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer an externen Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Frauen</b>	477	470	468	529	441	543
<b>Männer</b>	348	421	333	455	440	489
<b>Gesamt</b>	825	891	801	984	881	1032
<b>Frauenanteil in %</b>	57,82%	52,75%	58,43%	53,76%	50,06%	52,62%

#### Erläuterungen:

- Datenquelle: Eigenes Datenmaterial, 1104
- Berücksichtigt wurden die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer, nicht die Seminarteilnahmen. So wurde eine Person, die mehrere Seminare besucht hat nur einmal gewertet.
- In diesen Zahlen sind alle Maßnahmen berücksichtigt, die über 1104 angemeldet wurden. Dies sind in der Regel nur die Maßnahmen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der städtischen Ämter. Die Eigenbetriebe übernehmen in der Regel die Anmeldung selber, da sie im Anschluss auch die Kosten für die Fortbildungen tragen. Ähnlich kann es in Einzelfällen auch bei Fortbildungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der städtischen Ämter sein, wenn die Ämter die Anmeldung beim Veranstalter und die Kosten selber übernehmen.

**Seminare zum Thema „Gleichberechtigung fördern“** Im Berichtszeitraum wurden jährlich Seminare zum Thema „Gleichberechtigung fördern“ veranstaltet. Es nahmen nur Frauen teil (insgesamt 483 Frauen).

**Seminar Jahresgespräche** Im Berichtszeitraum wurden 942 Vorgesetzte in 2-Tages-Seminaren zu diesem Thema geschult. Davon waren 614 Frauen und 328 Männer, was einem Frauenanteil von 65,18 % entspricht.

## 4.9 Personalauswahl

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten nach §§ 9 und 17 HGIG wird in der Regel von den Fachämtern selbst oder vom Personalsteuerungsdienst als Servicestelle für die Fachämter sichergestellt.

**Stellenausschreibungen** Folgende Standards waren im Berichtszeitraum bei Stellenausschreibungen gesetzt:

- Stellenausschreibungen enthielten grundsätzlich die weibliche und die männliche Form.
- Im Deckblatt zu den Stellenausschreibungen wurde darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Ausnahmen galten nur bei besonderen betrieblichen Erfordernissen und bedurften der vorherigen Absprache mit der Frauenbeauftragten.
- Bei Abfassungen von Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden Frauen gezielt durch den Zusatz angesprochen: „In diesem Arbeitsbereich dieser Abteilung sind Frauen unterrepräsentiert. Wir würden uns daher besonders über die Bewerbungen von Frauen freuen.“

Bei der Formulierung des Anforderungsprofils und der Aufgaben wird darauf geachtet, diese so zu gestalten, dass sich Frauen und Männer angesprochen fühlen.

**Qualifikationsbeurteilung** Überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen, die auch außerberuflich durch Familienarbeit erworben werden, gewinnen neben den fachspezifischen Qualifikationen zunehmend an Bedeutung, insbesondere auch bei Führungsfunktionen. Entsprechende Schlüsselqualifikationen fanden sich zahlreich in den Stellenausschreibungen des Berichtszeitraums. Das städtische Bewerbungsformular gibt die Möglichkeit auf sie hinzuweisen.

#### 4.10 Förderung des beruflichen Aufstiegs

Frauen nahmen mit großem Interesse an internen Fortbildungsveranstaltungen zur Führungskräfteentwicklung teil.

Sie übernahmen die Leitung in Projekt- und Arbeitsgruppen sowie ihnen übertragene Sonderaufgaben. Sie hatten Interesse an Trainees in anderen Arbeitsbereichen. Sie bewiesen damit nicht nur den Willen zur Führung, sondern darüber hinaus ihre Mobilitätsbereitschaft.

#### 4.11 Elternzeit und Beurlaubung

**Elternzeit** Allen Anträgen auf Elternzeit wurde im Berichtszeitraum zu 100% entsprochen.

**Beurlaubungen in der Stadtverwaltung** Der Frauenanteil an den Beurlaubten lag sowohl im Dezember 2014 als auch im Dezember 2019 bei 89 %.

#### Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Wiesbaden, Dienststelle Stadtverwaltung zum Dezember 2014, Dezember 2016 und Dezember 2019

	Dezember 2013			Dezember 2016			Dezember 2019		
			davon Frauen			davon Frauen			davon Frauen
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%
<b>insgesamt</b>	232	204	88 %	206	182	88 %	224	199	89 %
<b>davon</b>									
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	56	44	79 %	42	34	81 %	26	19	73 %
<b>Beschäftigte</b>	176	160	91 %	165	148	90 %	198	180	91 %

#### Erläuterung:

ohne Auszubildende, Beamtenanwärter, Beamtenanwärterinnen und Beurlaubte

---

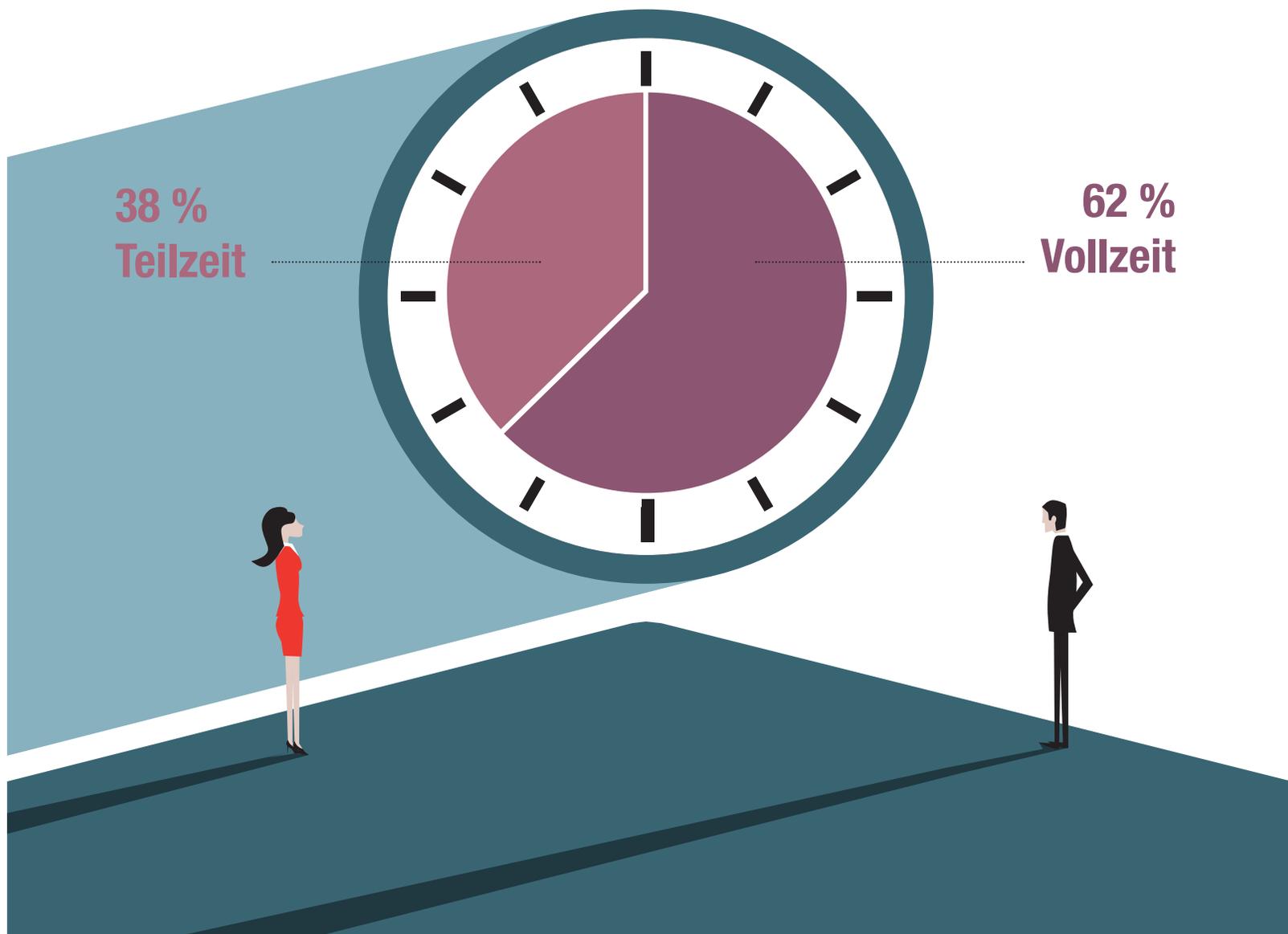
## 4.12 Familiengerechte Arbeitszeit

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie** Die Landeshauptstadt Wiesbaden bietet vielfältige Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie beispielsweise:

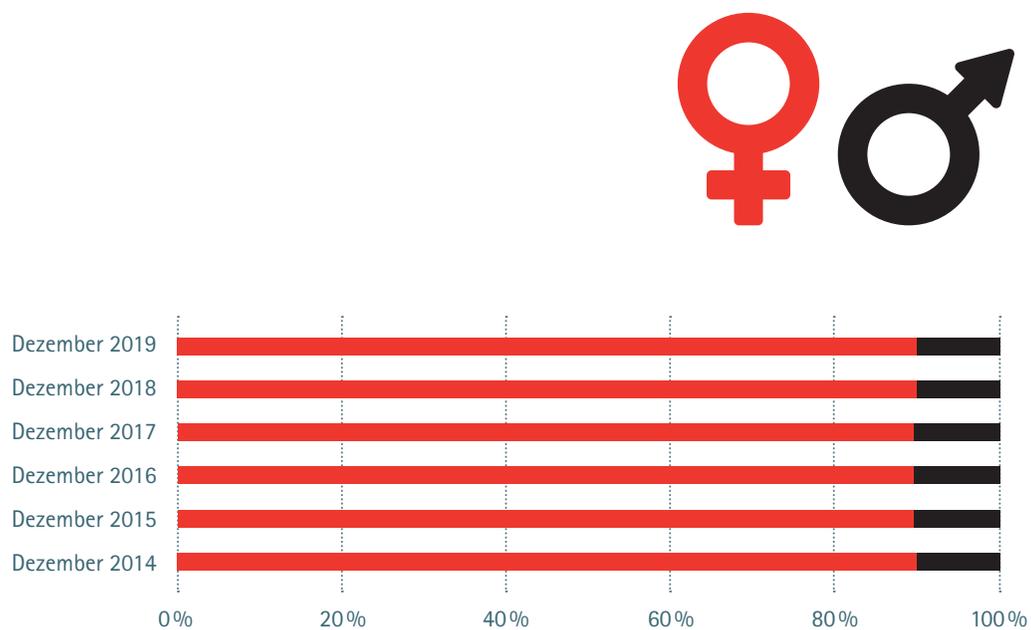
- Führen in Teilzeit
- Homeoffice
- Flexible Arbeitszeitgestaltung (Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit)
- Kompetenztraining für pflegende Angehörige
- Ferienbetreuung
- Informationstage für Rückkehrer\*innen
- Fortbildungen und Seminare
- Information und Beratung rund um Themen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

**Integriertes Gesundheitsmanagement** Es werden zahlreiche Maßnahmen angeboten, so zum Beispiel die kostenfreie Nutzung von zwei unisex-Fitnessstudios. Der Jahresbericht zum Integrierten Gesundheitsmanagement ist in Mein Portal hinterlegt und weist die Zahlen zu Frauen und Männern getrennt aus.

## 5.1 Gesamtzahl der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit (Stand 01.12.2019)



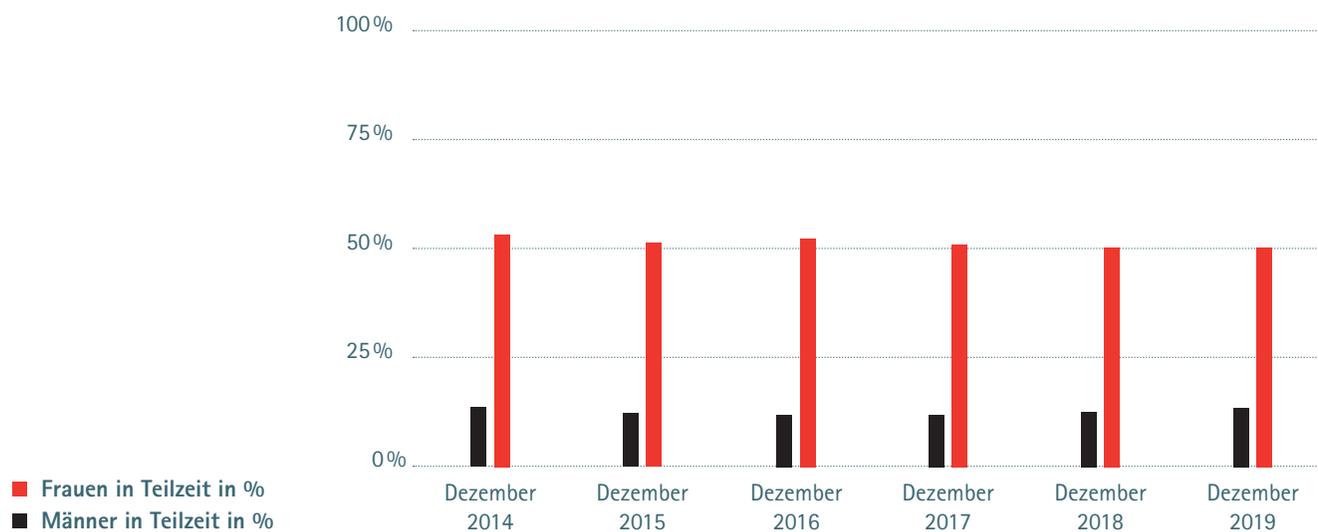
## 5.2 Verteilung der Geschlechter in Teilzeit; Entwicklung in den Jahren 2014 bis 2019



Rund 90% der Teilzeitkräfte sind Frauen.

■ Anteil Frauen an Teilzeit  
■ Anteil Männer an Teilzeit

### 5.3 Anteil der Teilzeitkräfte innerhalb der Geschlechter in den Jahren 2014 bis 2019



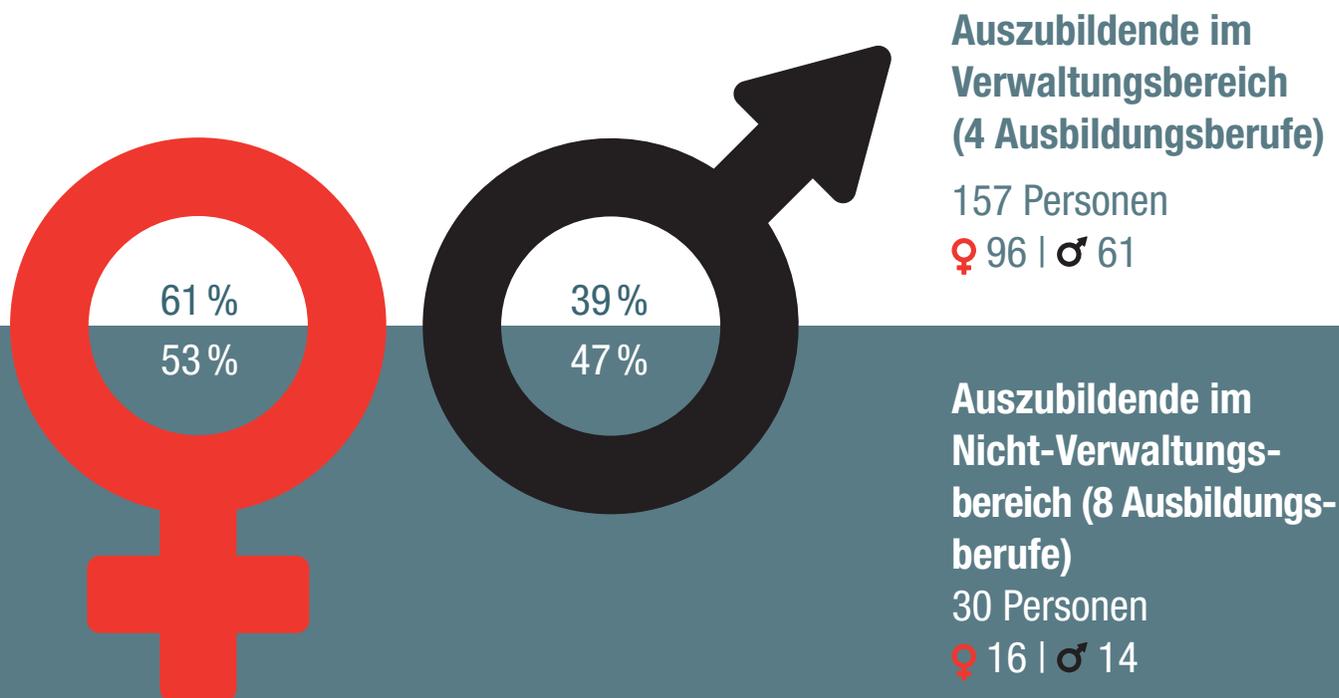
Rund 50% der Frauen arbeiten im Dezember 2019 in Teilzeit.  
Bei den Männern sind es 10%.

Quelle: LOGA 2014-2019

## 6. AUSBILDUNG

### 6.1 Aktueller Stand der Auszubildenden (Stand 01.12.2019)

**112 Frauen + 75 Männer = 187 Auszubildende | 12 Ausbildungsberufe**



Quelle: Personalamt

## 6.2 Ranking bei den Ausbildungsberufen (Stand 01.12.2019)

### TOP 5 der Ausbildungsberufe in der Gruppe der Männer

1. Industriemechaniker
2. Fachinformatiker  
FR Anwendungsentwicklung
3. Straßenwärter
4. Kaufmann für Büromanagement
5. Vermessungstechniker

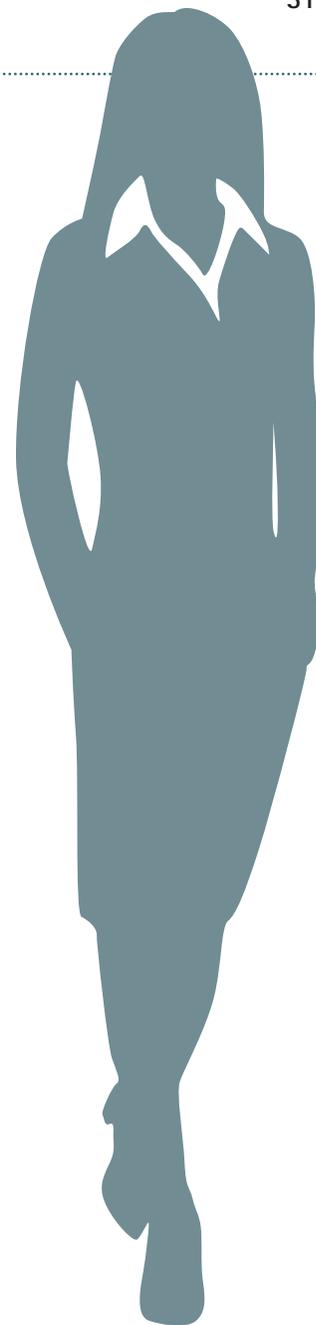
### TOP 5 der Ausbildungsberufe in der Gruppe der Frauen

1. Fachangestellte für Medien-  
und Informationsdienste FR Bibliothek
2. Hauswirtschafterin
3. Verwaltungsfachangestellte
4. Bauzeichnerin
5. Bachelor of Arts Allgemeine Verwaltung

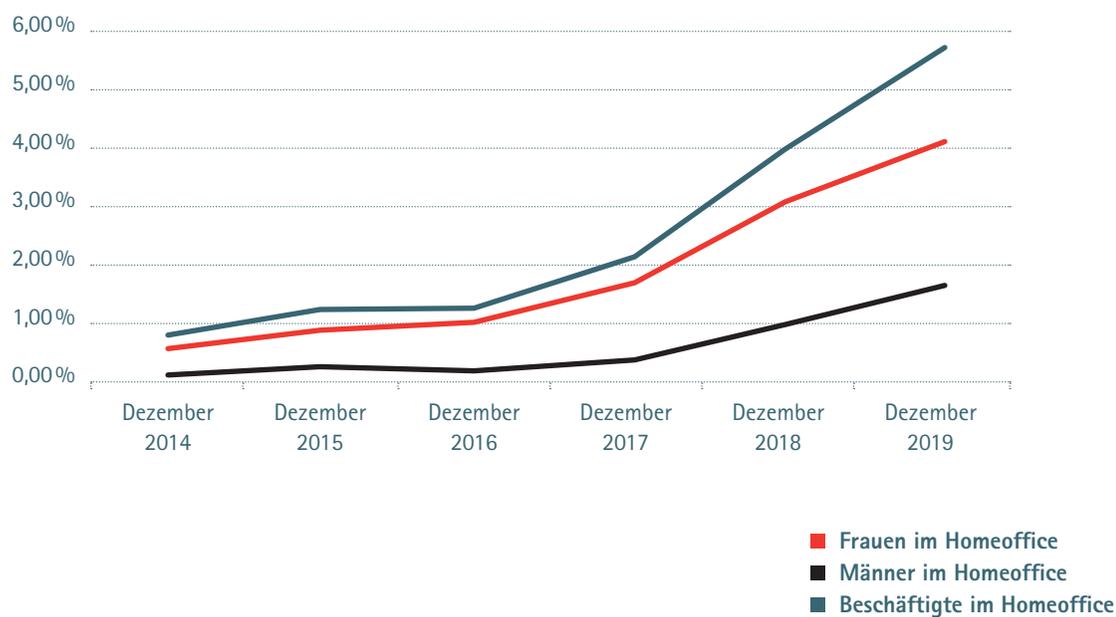
### 6.3 Frauenanteil in den Ausbildungsberufen der Dienststelle Stadtverwaltung in den Jahren 2014 bis 2019



Quelle: Personalamt



### 7.1 Anteil der Personen im Homeoffice an der Gesamtzahl der Beschäftigten



Auslöser der steigenden Zahlen waren der Beschluss Nr. 376 der Stadtverordnetenversammlung vom 17. November 2016 und das aktive Bewerben der Maßnahme.

Quelle: Personalamt

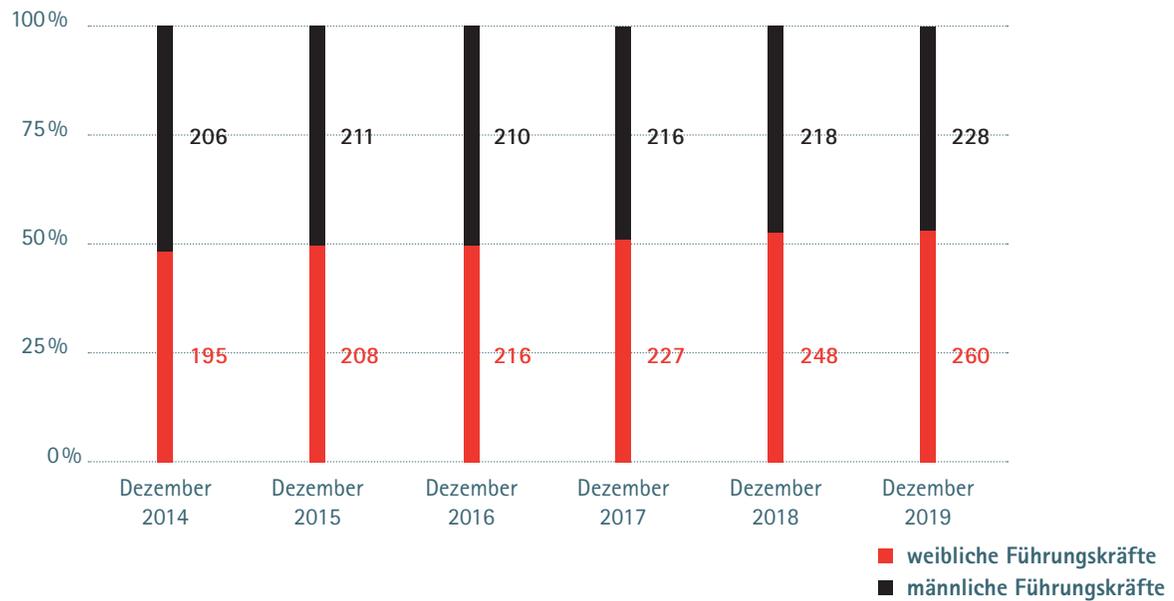
## 7.2 Verteilung der Geschlechter bei den Beschäftigten im Homeoffice in den Jahren 2014 bis 2019



Im Jahr 2014 waren von 30 im Homeoffice Tätigen 24 weiblich – ein Anteil der Frauen von 80%. 2019 ist die Zahl der im Homeoffice Tätigen auf 262 gestiegen. Davon sind 188 weiblich und der Anteil der Frauen damit bei 72%.

Quelle: Personalamt

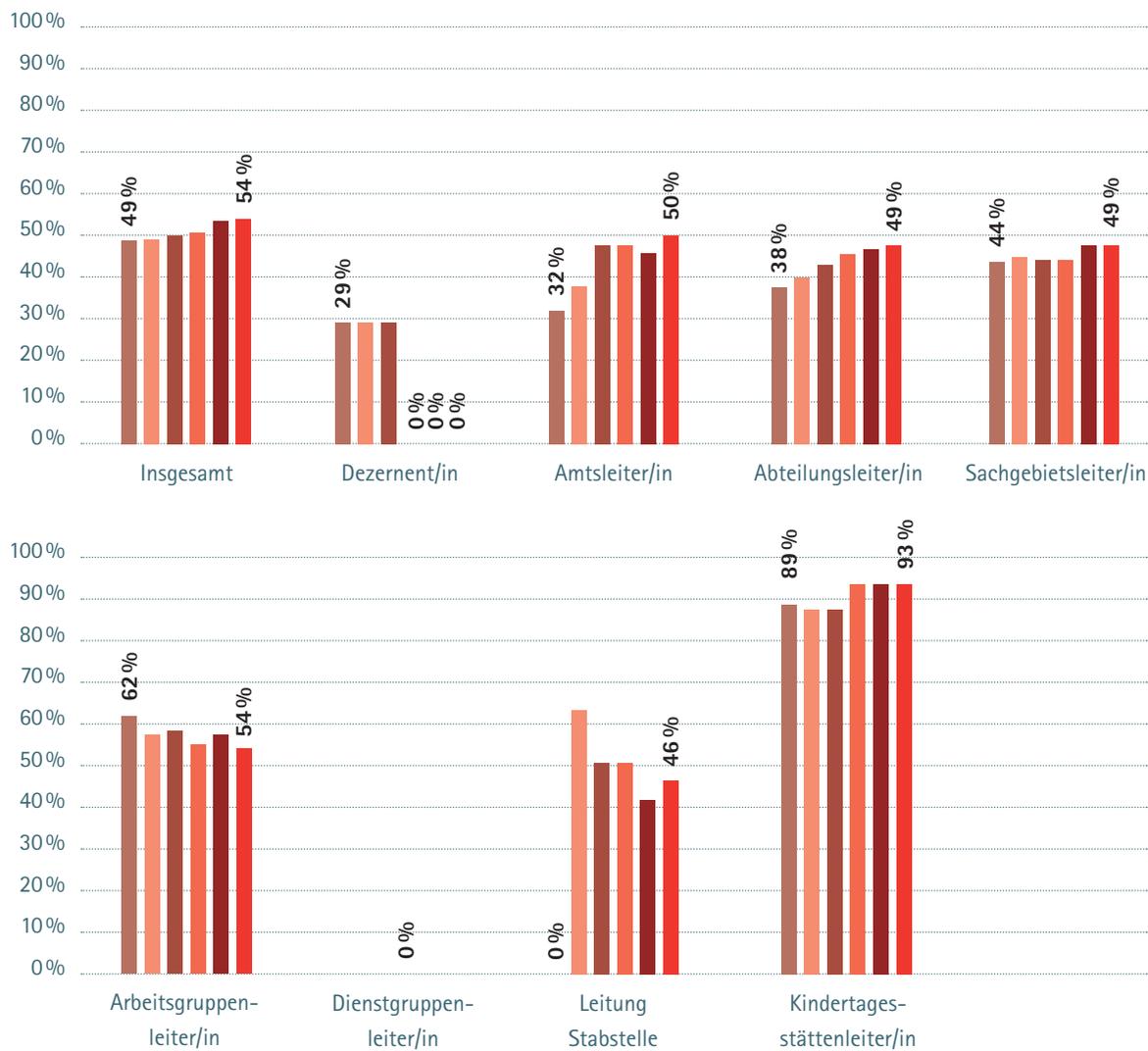
## 8.1 Verteilung der Geschlechter bei den Führungskräften in den Jahren 2014 bis 2019



Mehr als jede zweite Führungskraft ist weiblich! Die Zahl der weiblichen Führungskräfte ist in den vergangenen 6 Jahren um rund 33 % gestiegen!

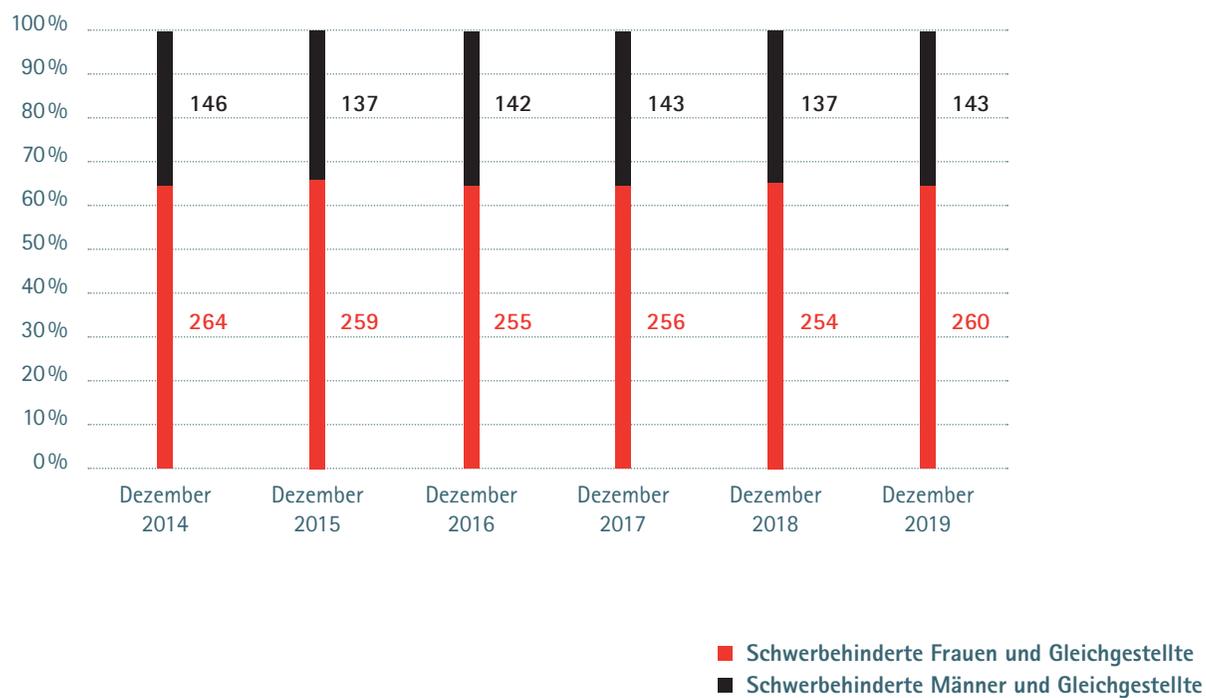
Quelle: LOGA 2014-2019

## 8.2 Prozentualer Anteil der Frauen an Führungsfunktionen



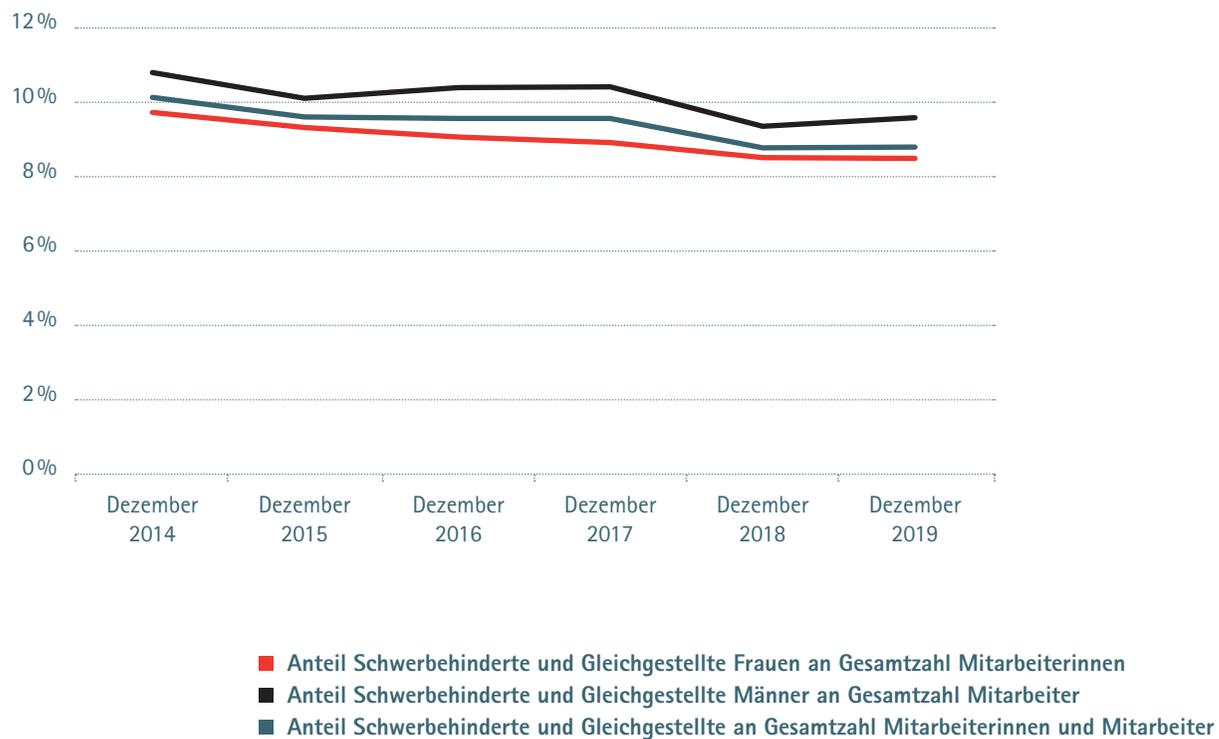
Die dargestellten Kategorien von Führungskräften entsprechen der aktuellen Führungskräftestatistik.

### 9.1 Schwerbehinderte und Gleichgestellte; Verteilung der Geschlechter in den Jahren 2014 bis 2019



Quelle: LOGA 2014-2019

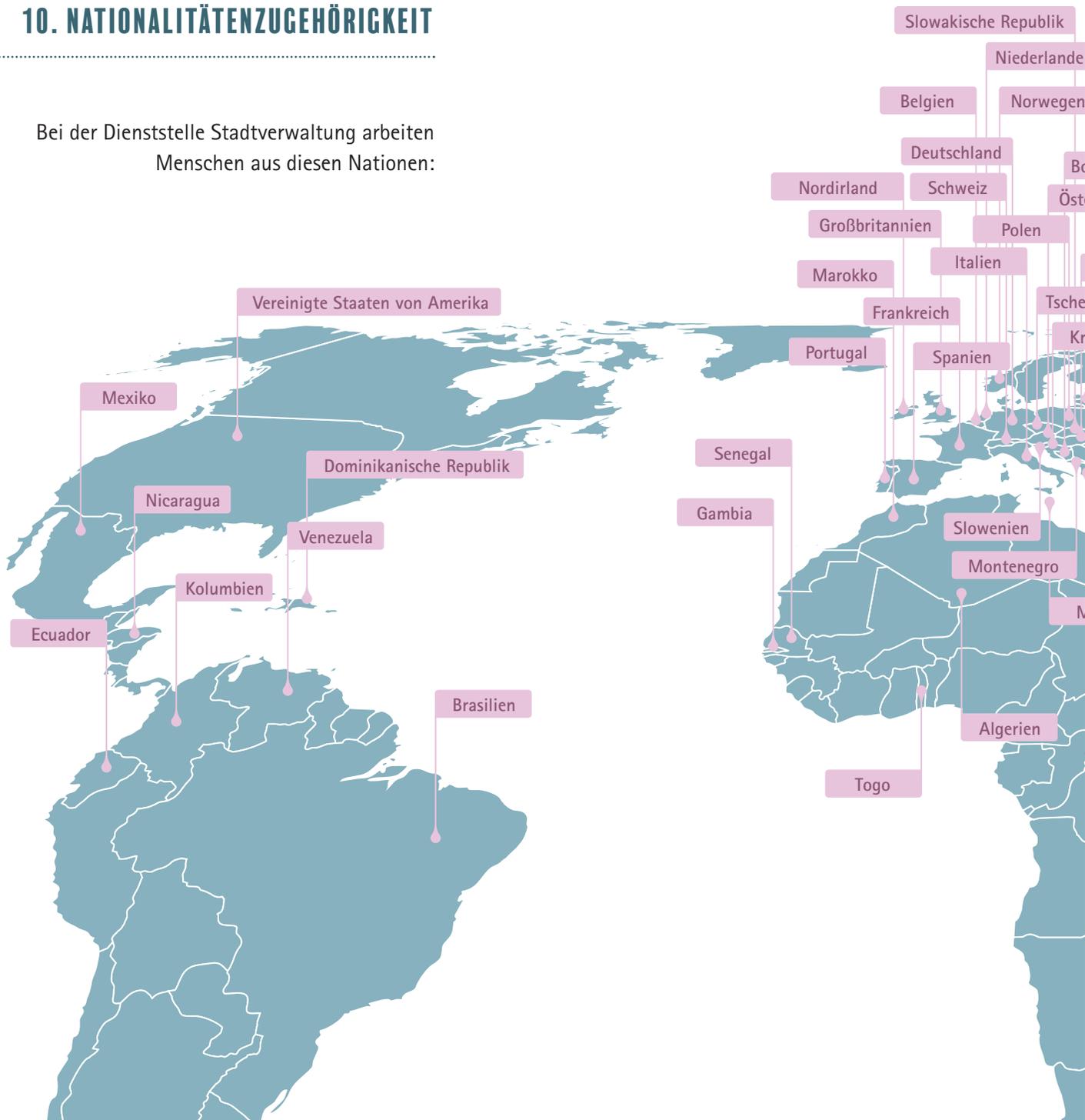
## 9.2 Anteil der Schwerbehinderten und Gleichgestellten an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Jahren 2014 bis 2019

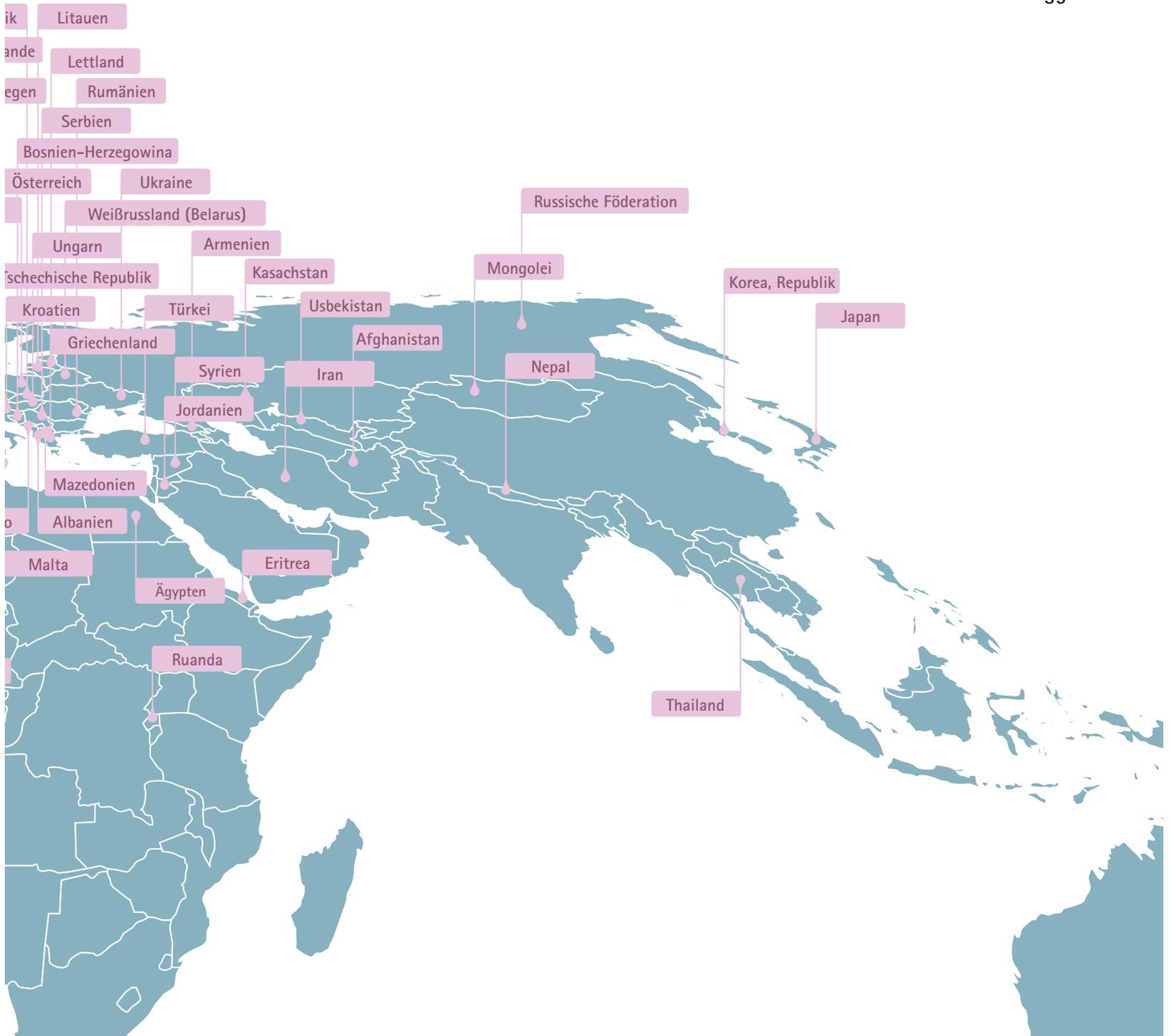


Quelle: LOGA 2014-2019

## 10. NATIONALITÄTZUGEHÖRIGKEIT

Bei der Dienststelle Stadtverwaltung arbeiten  
Menschen aus diesen Nationen:





Herausgeber: Personalamt Wiesbaden  
Redaktion: - Marcus Bittner, Kristin Göbel, Christine Wahle  
Personalamt Wiesbaden  
- Sylvia Arnet, Frauen- und Gleichstellungs-  
beauftragte Stadtverwaltung  
- Birte Siemonsen, stellvertretende Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragte Stadtverwaltung  
Gestaltung: Wiesbaden Congress & Marketing GmbH  
Fotos: [www.shutterstock.de](http://www.shutterstock.de)  
Druck: Druck-Center der Landeshauptstadt Wiesbaden  
Auflage: 250  
Stand: Juni 2021

