

BERICHT ZUM FRAUENFÖRDERPLAN 2020–2022 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle Stadtverwaltung vom 20.05.2021 (Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0181) umfasst die Jahre 2020 bis 2025.

Vorliegend wird über die ersten drei Jahre der Gültigkeit des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplans, also über die Jahre 2020 bis 2022, berichtet.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wichtiger Bestandteil einer gerechten und inklusiven Gesellschaft. Frauenförderung ist ein Begriff, der Maßnahmen und Strategien umfasst, die darauf abzielen, Frauen gleiche Chancen und Zugang zu Ressourcen zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Förderung von Frauen in Beruf und Karriere.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden bemüht sich seit vielen Jahren die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst voranzutreiben. Um diese Ziele zu erreichen werden Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt und darin Maßnahmen zur Frauenförderung festgelegt. Im Folgenden berichtet die Dienststelle über die Erreichung der Ziele und Maßnahmen in den ersten drei Jahren (2020 bis 2022) der Gültigkeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Dienststelle Stadtverwaltung 2020 bis 2025.

In diesem Berichtszeitraum ist es uns gelungen, weitere Frauenunterrepräsentanzen im Bereich der Stadtverwaltung zu beseitigen und den Großteil der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan festgelegten Zielquoten zu erreichen. Zudem konnten wir viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie etablieren.

Trotz allen Erfolgs bleibt Frauenförderung nach wie vor ein Thema, an dem wir stetig und konsequent dranbleiben, um die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter voranzutreiben und letztlich als Selbstverständlichkeit zu verstehen.

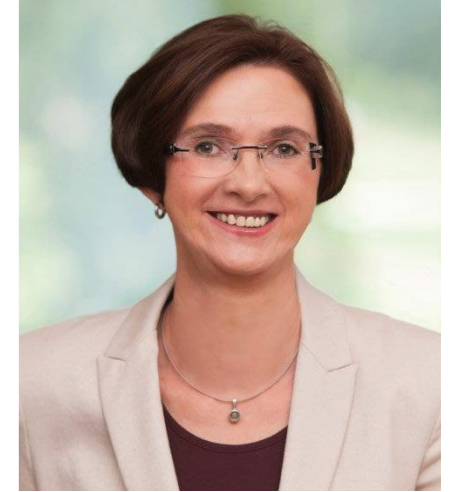
Gert-Uwe Mende
Oberbürgermeister

Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege sowie Entwicklungsmöglichkeiten in Beruf und Karriere sind heute selbstverständlicher Anspruch der Mitarbeitenden bei der Landeshauptstadt Wiesbaden. Gerade auch Bewerbende nehmen diese Kriterien bei der Auswahl von potentiellen Arbeitgebenden kritisch in den Blick. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels gilt es daher ein passgenaues Maßnahmenpaket fortzuschreiben, um diesem Anspruch gerecht zu werden und die Chancengleichheit in der Verwaltung wirksam umzusetzen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist hierfür ein genau definiertes Instrument. Er umfasst neben der Zustandsbeschreibung gleichstellungsspezifische Zielsetzungen, nicht erreichte Ziele und Maßnahmen und zeigt Entwicklungsmöglichkeiten auf.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass in den Jahren 2020-2022 weitere Unterrepräsentanzen von Frauen abgebaut werden konnten. Auch im Bereich der Umsetzung von familiengerechten Arbeitszeitmodellen wurde insbesondere durch die Herausforderungen der Pandemie ein Quantensprung gemacht. Dennoch erfordert es weitere Anstrengungen aller Verantwortlichen, insbesondere der Führungs- und Leitungskräfte, um Gleichberechtigung und Chancengleichheit umzusetzen und langfristig zu etablieren.

Dies gelingt nur in Zusammenarbeit aller Handelnden und mit der festen Überzeugung, dass Chancengleichheit und die gezielte Förderung von Frauen ein unverzichtbarer und wertvoller Bestandteil des Verwaltungshandelns, der Personalentwicklung und der Karriereförderung der Geschlechter sein muss.



Birte Siemonsen

Carmen Strunk

Stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Stadtverwaltung Wiesbaden

1	Die häufigsten Frauen- und Männer-Vornamen der Dienststelle Stadtverwaltung	8
2.	Zahl der Beschäftigten, Verhältnis der Geschlechter	10
2.1	Stand zum Stichtag	10
2.2	Entwicklung der Beschäftigtenzahl	11
2.3	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens	12
2.4	Berufe von Frauen der Dienststelle Stadtverwaltung	13
3.	Unterrepräsentanzbereiche	14
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
4.	Maßnahmen zum Frauenförderplan	18
4.1	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	18
4.2	Gleichbehandlung (Antidiskriminierung)	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	20
4.6	Maßnahmen zur Umgestaltung von männertypischen Arbeitsplätzen	20
4.7	Personalsteuerung	20
4.8	Personalentwicklung Fortbildung	21
4.9	Personalauswahl	24

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

Hinter jeder Statistik ...

Sabine	67
Petra	61
Andrea	56
Claudia	53
Kerstin	43
Tanja	43
Susanne	42
Gabriele	39
Julia	39
Melanie	39
Sandra	39
Alexandra	38
Heike	37
Anja	35
Daniela	34
Monika	34
Nicole	34
Manuela	32
Anna	30
Christina	30
Simone	30



... steht ein Mensch!

80	Michael
68	Thomas
55	Andreas
53	Stefan
50	Markus
39	Alexander
35	Christian
34	Daniel
33	Peter
30	Sebastian
29	Frank
26	Florian
24	Matthias
23	Oliver
22	Jürgen
21	Jörg
21	Patrick
21	Ralf
21	Thorsten
20	Tobias

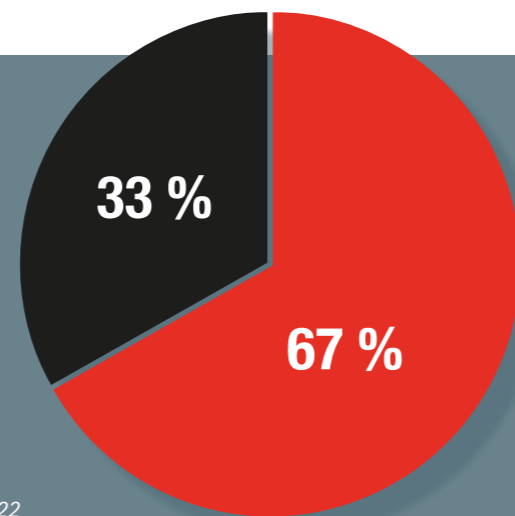
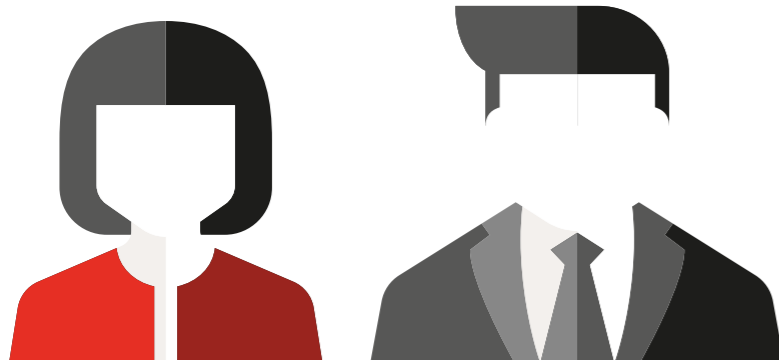


2. ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN, VERHÄLTNIS DER GESCHLECHTER

2.1 Stand zum Stichtag 01.12.2022

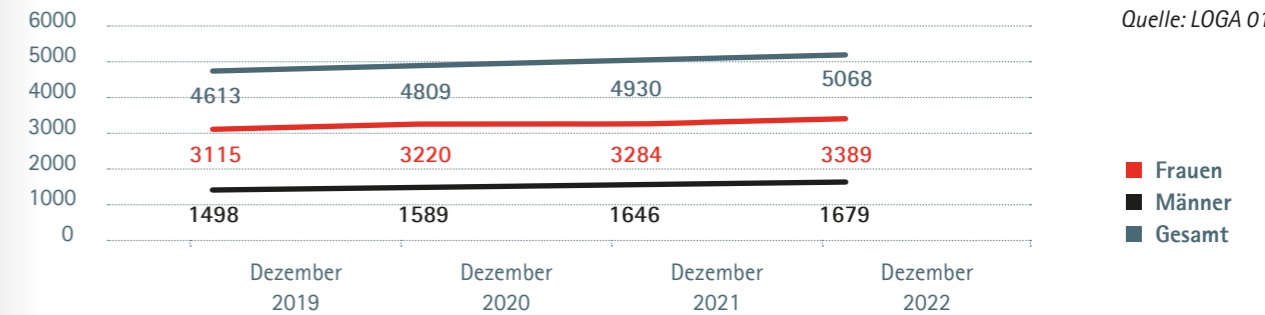
3.389 Frauen + 1.679 Männer = 5.068 Beschäftigte

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



Quelle: LOGA 01.12.2022

2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den Jahren 2019 bis 2022

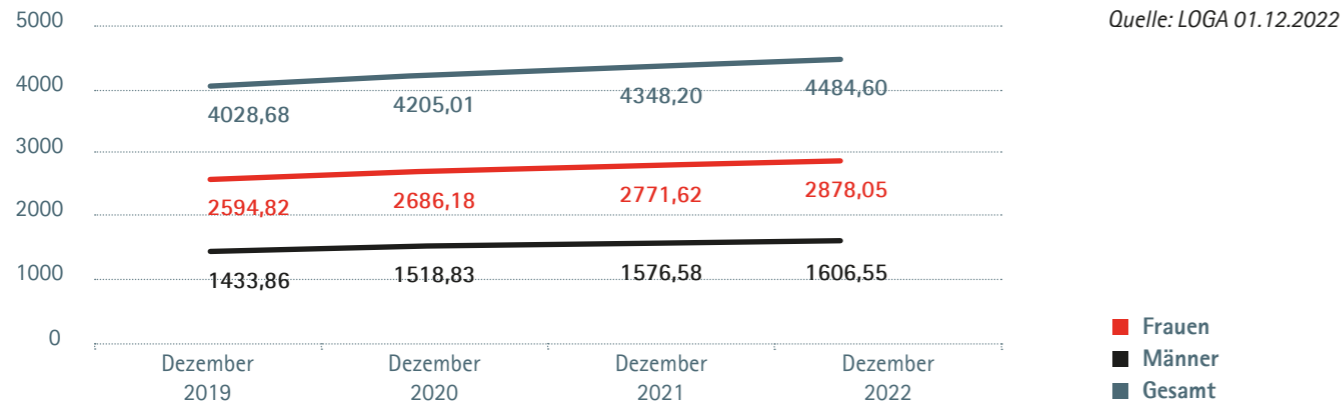


Quelle: LOGA 01.12.2022

Der prozentuale Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl ist im aktuellen Berichtszeitraum geringfügig gesunken auf 67 Prozent. Zum Ende des vorherigen Berichtszeitraums (2019) lag der Frauenanteil bei 68 Prozent, 2014 bei 67 Prozent. Der Frauenanteil bewegt sich somit seit Jahren etwa im gleichen Bereich.



2.3 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in den Jahren 2019 bis 2022



Der Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen ist etwas geringer als der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Dies erklärt sich dadurch, dass überwiegend Frauen in Teilzeit tätig sind.

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. UNTERREPRÄSENTANZBEREICHE

3.1 Verteilung der Geschlechter in den Unterrepräsentanzbereichen

Verteilung der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen (Stand 01.12.2022)

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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020 bis 2025 wurden im Jahr 2019 ermittelt: A16, A15, A14 und A13 g.D. HBesO sowie E13, E12, E6, E5, E4 und E3 TVöD. Sie finden sich in den nebenstehenden Grafiken.

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden die vorgegebenen Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2020 bis 2022 erreicht: A14, A13 g.D., E13, E12 und E3

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 noch nicht bei allen Besoldungs- und Entgeltgruppen erreicht.

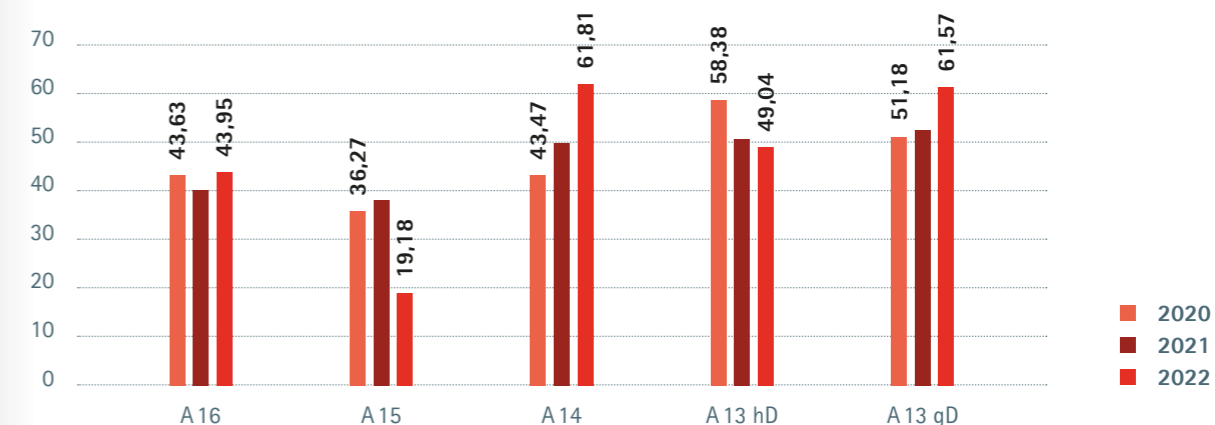
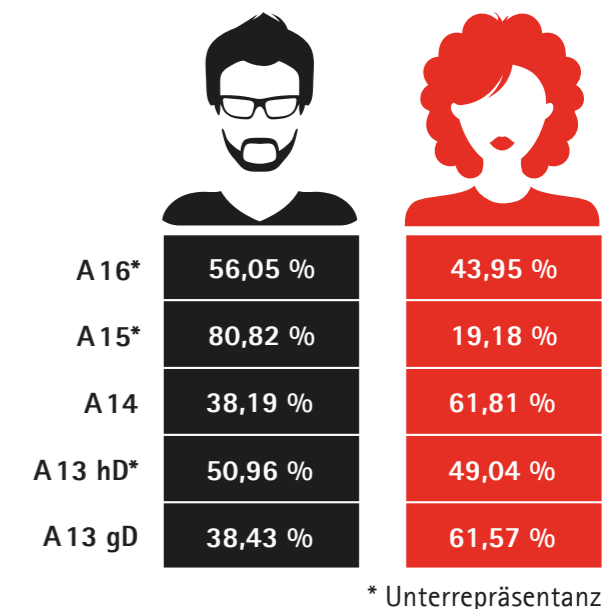
In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden im Berichtszeitraum die Zielvorgaben und die hälftige Besetzung des Beschäftigungsvolumens mit Frauen erreicht: A14, A13 g.D., E13, E12 und E3.

In der Besoldungsgruppe A 13 h.D. war in 2019 mehr als die Hälfte des Beschäftigungsvolumens mit Frauen besetzt. 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. Im Berichtszeitraum ist das Beschäftigungsvolumen in der Besoldungsgruppe jedoch leider auch unter 50 Prozent gefallen.

Zur Erreichung der hälftigen Besetzung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Unterrepräsentanzbereiche A16, A15, A13. h.D., E6, E5 und E4 müssen weitere 86,35 Vollzeitäquivalente durch Frauen besetzt werden.

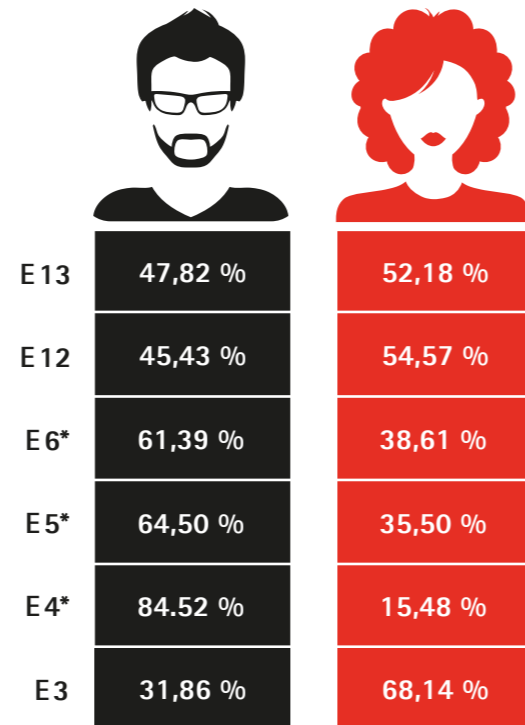
Im Geltungsbereich des TVöD Wald besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen E6 und E7. Zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in diesem Bereich müssten 5,81 VZÄ mit Frauen besetzt werden.

3.2 Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der Beamtinnen und Beamten in den Jahren 2020 bis 2022



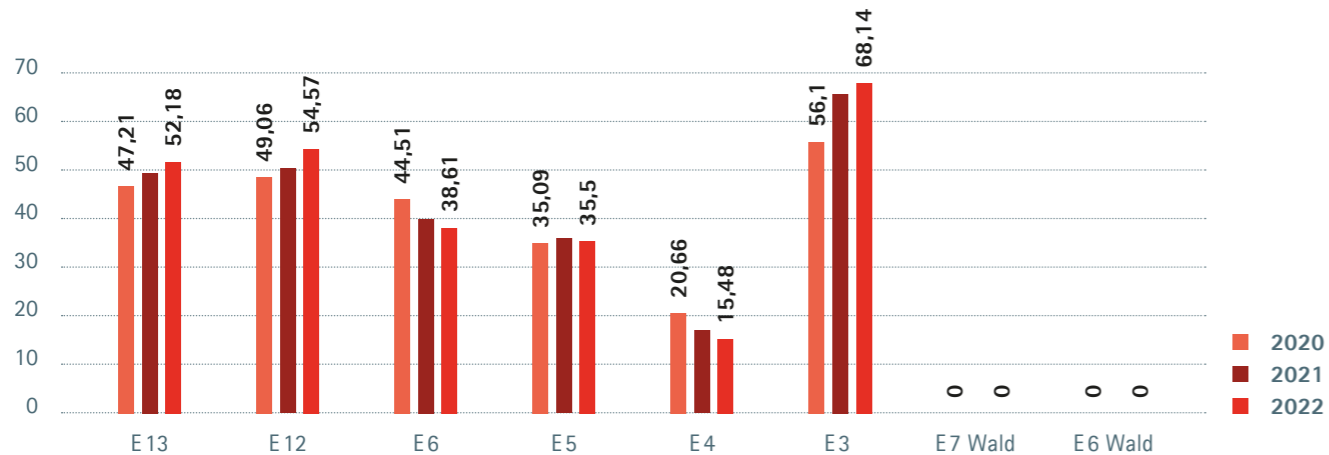
Quelle: LOGA 2020 – 2022

3.3 Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der Beschäftigten in den Jahren 2020 bis 2022



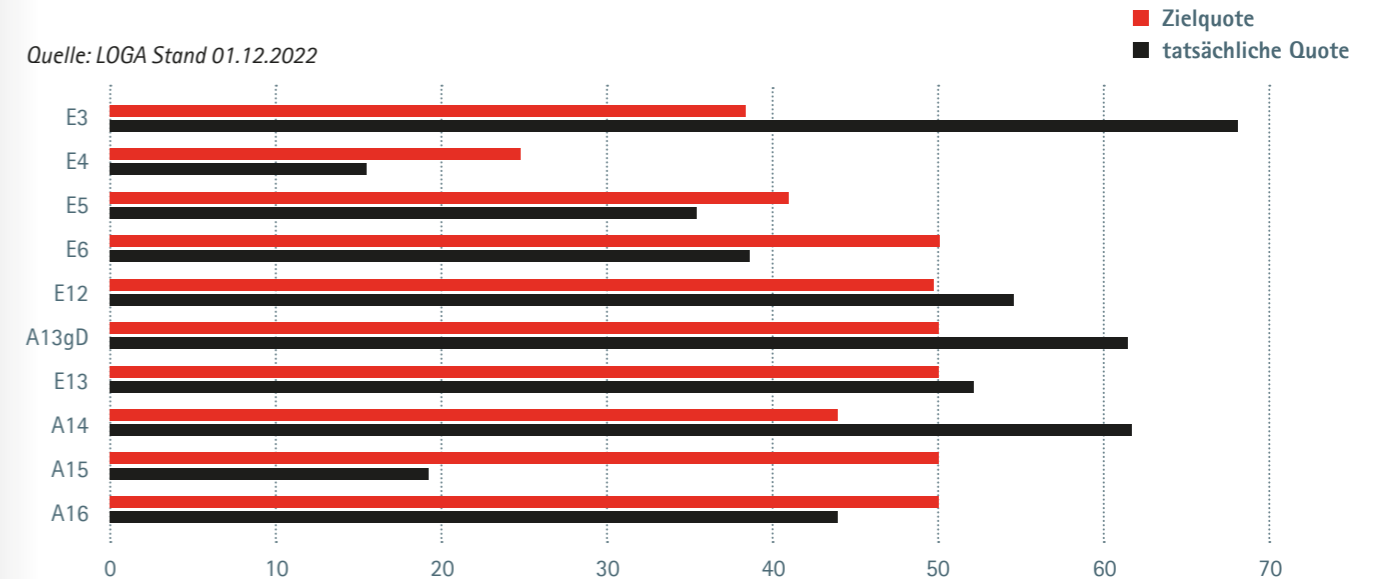
* Unterrepräsentanz

Quellen: LOGA 2020 – 2022



3.4 Zielquoten und Zielerreichung

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020–2025 wurden verbindliche Ziele für den Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen für die Besoldungs- und Entgeltgruppen festgelegt, in denen Frauen unterrepräsentiert waren. Übergeordnetes Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 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, obwohl in mehreren Entgelt- und Besoldungsgruppen die Zielquoten des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für 2022 erreicht werden konnten.



Quelle: LOGA Stand 01.12.2022

4. MASSNAHMEN ZUM FRAUENFÖRDERPLAN

4.1 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 13.02.1995 wurde im Berichtszeitraum durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle Stadtverwaltung in Abstimmung mit dem Oberbürgermeister und in Zusammenarbeit mit dem Personalamt überarbeitet. Ziel war die Anpassung an aktuelle Vorschriften sowie die Konkretisierung von Maßnahmen und des Beschwerdeweges. Die neue Dienstanweisung ist erst nach dem Berichtszeitraum in Kraft getreten.

Im Berichtszeitraum wurden Fälle sexueller Belästigung an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Personalbetreuung gemeldet. Es handelt sich um wenige Fälle.

4.2 Gleichbehandlung (Antidiskriminierung)

Seit August 2006 gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das Gesetz enthält ein entsprechendes Benachteiligungsverbot.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden verurteilt jede Form der Benachteiligung und tritt engagiert für die Ziele des AGG ein.

Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Mitarbeitenden oder Dritten wegen einem oder mehreren der oben genannten Gründe benachteiligt fühlen. Die städtische AGG-Beschwerdestelle nach § 13 AGG ist im Personalamt angesiedelt.

Im Berichtszeitraum gingen bei der Beschwerdestelle zwei Beschwerden 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 Helios Kliniken GmbH sowie die städtischen Konfliktmoderatorinnen und Konfliktmoderatoren zur Verfügung.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 304, im Jahr 2021 insgesamt 285 persönliche Beratungen durchgeführt. Für das Jahr 2022 wurden durch die neue Konfliktberaterin keine statistischen Daten erhoben.

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.

Während die Führungsgrundsätze die Richtung des Führungshandelns vorgeben, ist das Jahresgespräch eine Maßnahme zur Umsetzung.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 130 Führungskräfte zum Thema Jahresgespräche geschult. Von den Teilnehmenden waren 73 Frauen und 57 Männer. Der Frauenanteil lag somit bei 56,15 Prozent.

4.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Tätigkeiten

Die Ämter konnten vermelden, dass zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch in diesem Berichtszeitraum unter anderem die Ausstattung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen, ergonomischen Drehschreibtischstühlen oder zusätzlichen PC-Monitoren erfolgte. Im Rahmen der Überarbeitung der „Dienstvereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice) und zu mobilem Arbeiten“ können Mitarbeitende für das häusliche Büro auf formlosen Antrag einen Monitor und einen den Anforderungen der DIN EN 1335 entsprechenden Schreibtischstuhl zur Verfügung gestellt bekommen. Die Ausstattung mit mobilen Endgeräten wurde im Berichtszeitraum flächendeckend weiter vorangetrieben. In einigen Bereichen wurden neue Arbeitsformen zum Beispiel Desksharing und die Umgestaltung von Allgemeinflächen in OpenSpace-Möglichkeiten ausprobiert. Hier erfolgte dann auch eine Ausstattung mit entsprechendem Mobiliar. 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

§ 14 Abs. 4 HGIG sieht vor, dass bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben (Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbots nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung 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“.

Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre der Corona-Pandemie. Insbesondere in der Anfangszeit der Pandemie konnten Seminare gar nicht oder nur eingeschränkt stattfinden.

Seminarteilnahme 2020-2022 städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen	5.486
davon Frauen	3.512 64,02 %
davon Männer	1.974 35,98 %

Seminarteilnahmen an internen Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum

	2020	2021	2022
Frauen	591	778	1013
Männer	295	345	605
Gesamt	886	1123	1618
Frauenanteil in %	66,70%	69,28%	62,61%

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 einen Bereich 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

	2020	2021	2022
Frauen	313	406	411
Männer	264	212	253
Gesamt	577	618	664
Frauenanteil in %	54,25%	65,70%	61,90%

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 nahmen 48 Frauen an entsprechenden Seminaren teil.

Seminar Jahresgespräche Im Berichtszeitraum wurden 130 Vorgesetzte in 2-Tages-Seminaren zu diesem Thema geschult. Davon waren 73 Frauen und 57 Männer, was einem Frauenanteil von 56,15 Prozent entspricht.

4.9 Personalauswahl

Die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 sowie den Hinweis (m/w/d).
- 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
- 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 auch dieses 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 Prozent entsprochen.

Beurlaubungen in der Stadtverwaltung Der Frauenanteil an den Beurlaubten lag im Dezember 2022 bei 93 Prozent.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Wiesbaden, Dienststelle Stadtverwaltung im Berichtszeitraum Dezember 2020 bis 2022

	Dezember 2020			Dezember 2021			Dezember 2022		
	davon Frauen		%	davon Frauen		%	davon Frauen		%
	Anzahl	Anzahl		Anzahl	Anzahl		Anzahl	Anzahl	
insgesamt	204	183	90 %	221	204	92 %	243	225	93 %
davon									
Beamtinnen/Beamte	28	22	79 %	18	14	78 %	12	7	58 %
Beschäftigte	176	161	91 %	203	190	94 %	231	218	94 %

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:

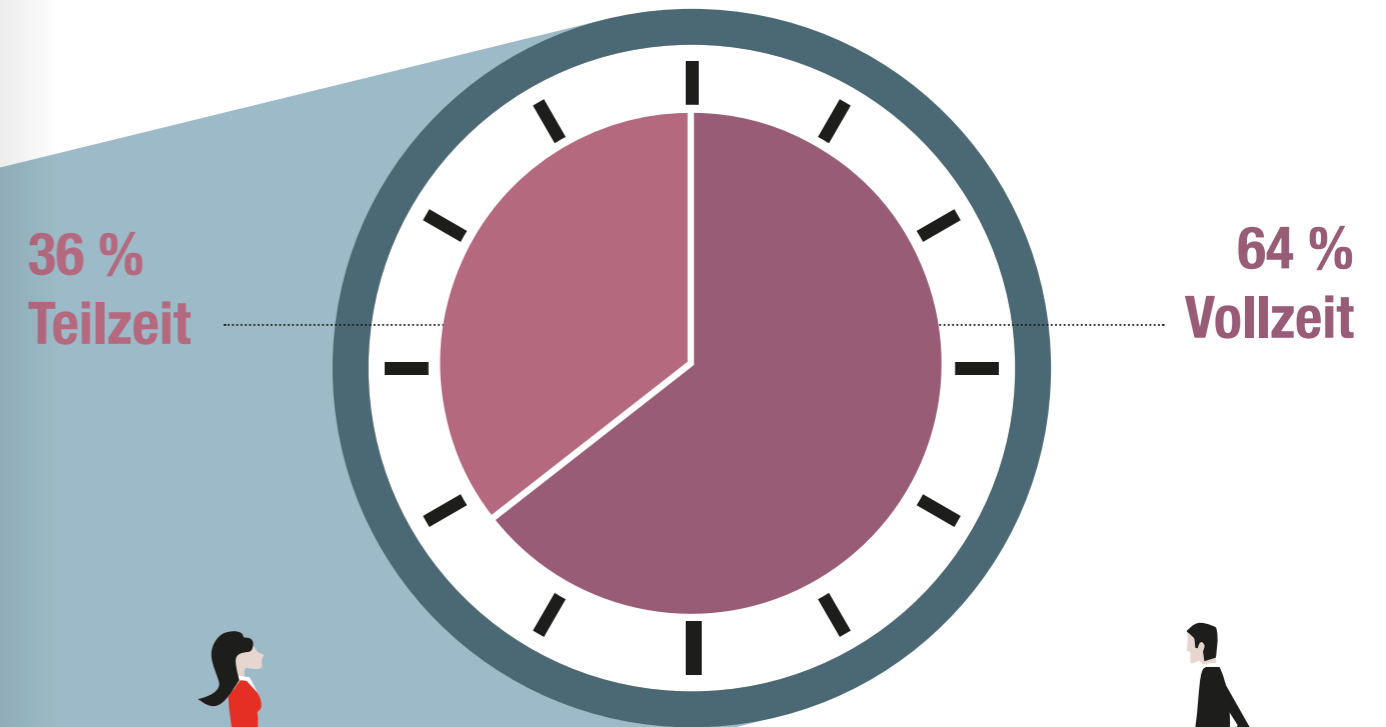
- Führen in Teilzeit
- Homeoffice (Vereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice) und zu mobilem Arbeiten)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung (Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit)
- Kompetenztraining für pflegende Angehörige
- Ferienbetreuung
- Informationstage für Rückkehrerinnen und Rückkehrer
- Fortbildungen und Seminare
- Information und Beratung rund um Themen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Integriertes Gesundheitsmanagement Es werden im Rahmen 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.

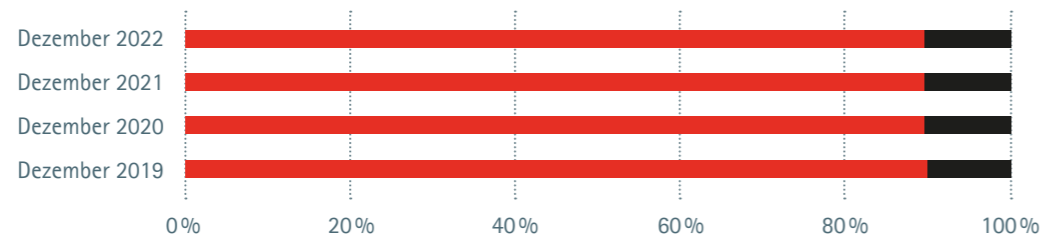
Bei den Maßnahmen des Gesundheitsmanagements gab es im Berichtszeitraum aufgrund der Corona-Pandemie teilweise Einschränkungen.

5. TEILZEIT

5.1 Gesamtzahl der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit (Stand 01.12.2022)



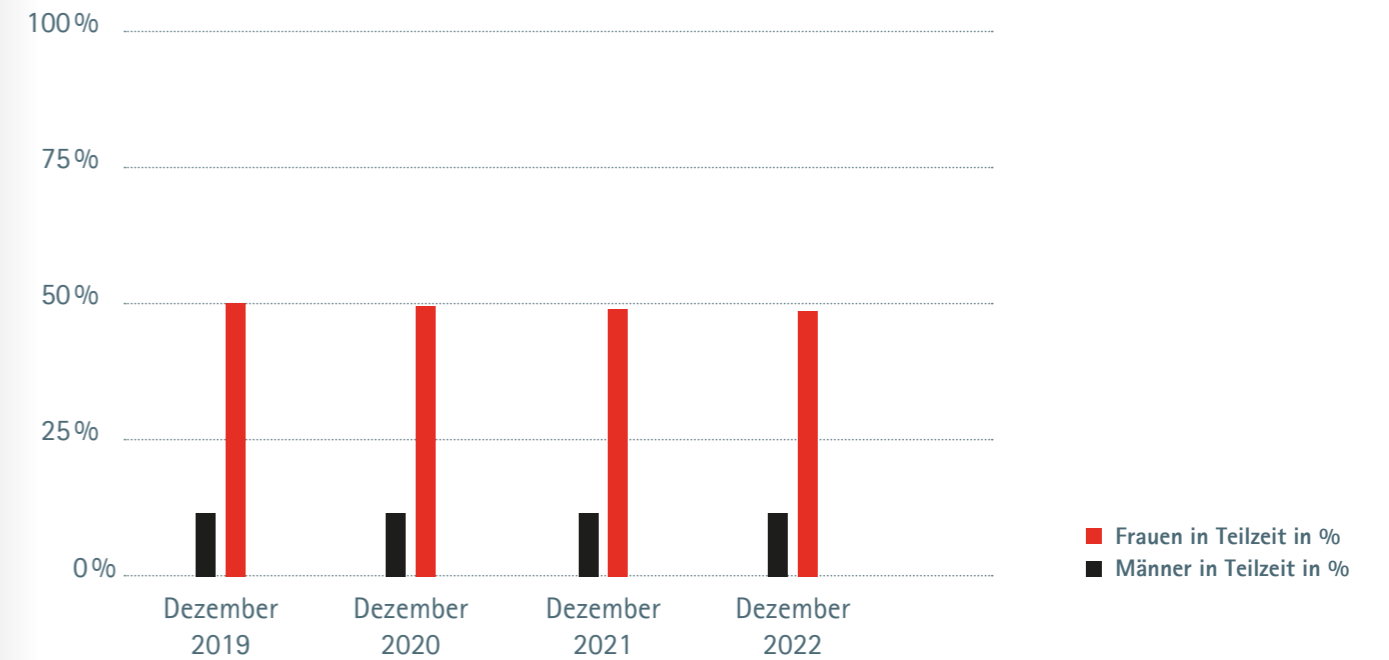
5.2 Verteilung der Geschlechter in Teilzeit; Entwicklung in den Jahren 2019 bis 2022



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 2019 bis 2022

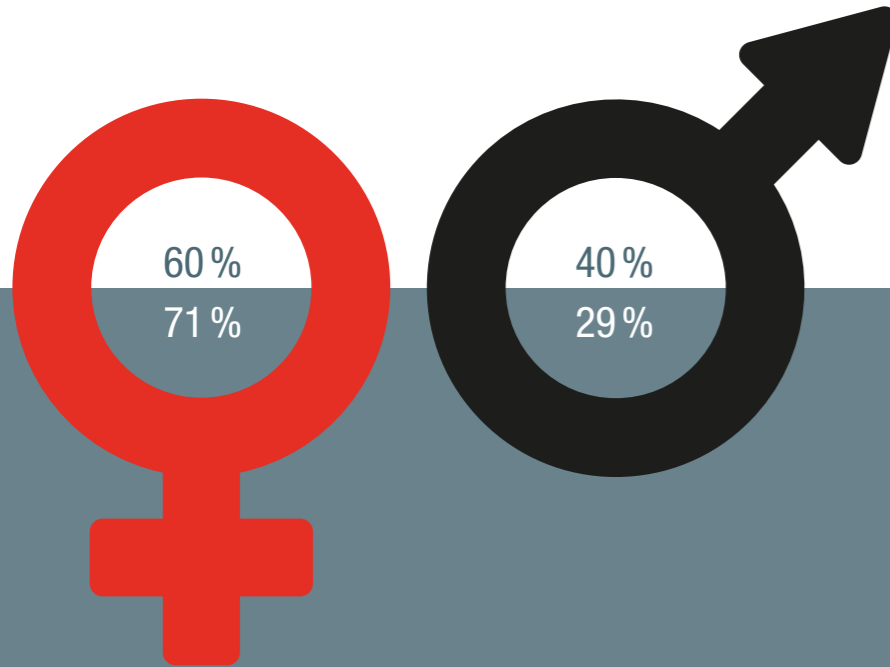


Etwas weniger als 50 % der Frauen arbeiteten im Dezember 2022 in Teilzeit. Bei den Männern waren es etwas mehr als 10 %.

Quelle: LOGA 2019-2020

6.1 Aktueller Stand der Auszubildenden (Stand 01.12.2022)

162 Frauen + 91 Männer = 253 Auszubildende | 14 Ausbildungsberufe



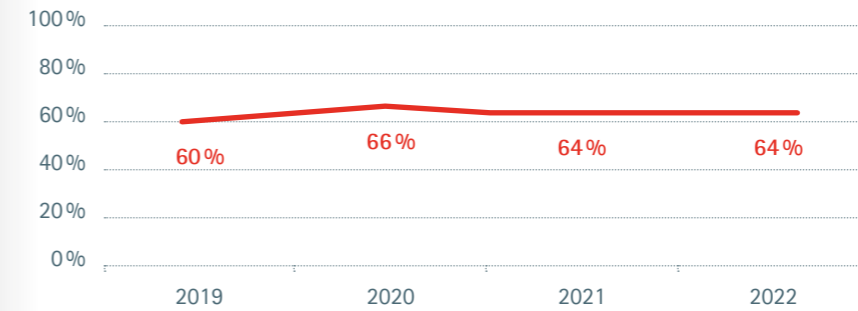
Auszubildende im Verwaltungsbereich (4 Ausbildungsberufe)

163 Personen
♀ 98 | ♂ 65

Auszubildende im Nicht-Verwaltungsbereich (10 Ausbildungsberufe)

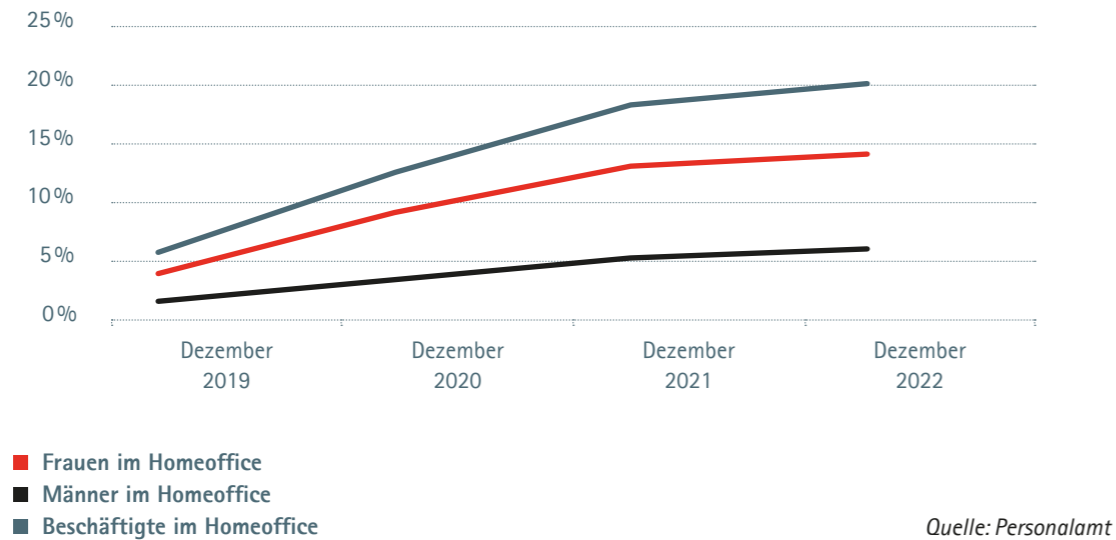
90 Personen
♀ 64 | ♂ 26

6.2 Frauenanteil in den Ausbildungsberufen der Dienststelle Stadtverwaltung in den Jahren 2019 bis 2022



7. HOMEOFFICE

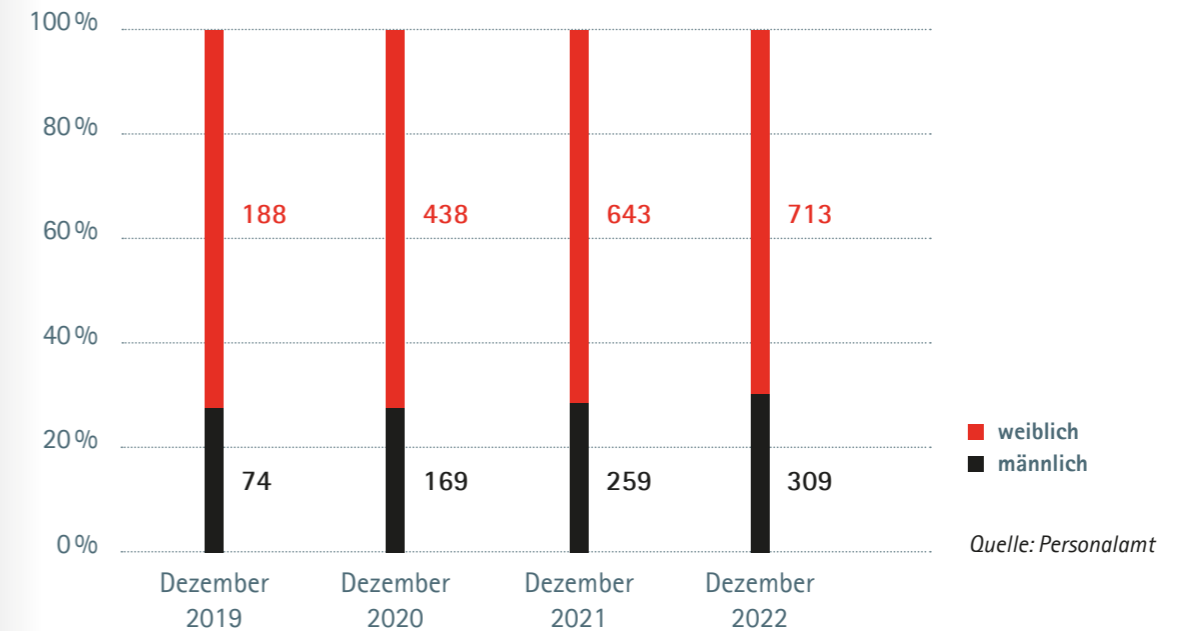
7.1 Anteil der Personen im Homeoffice an der Gesamtzahl der Beschäftigten



In der Zeit zwischen Mitte März 2020 und Ende April 2022 war die Dienstvereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice) im Hinblick auf das erforderliche Antragsverfahren sowie den Umfang der Tätigkeit im Homeoffice aufgrund der Coronapandemie ausgesetzt. Im Rahmen der betrieblichen und dienstlichen Möglichkeiten konnten die Mitarbeitenden in diesem Zeitraum ihre Tätigkeit im Homeoffice ohne Antrag und im vollen Umfang ihrer individuellen Arbeitszeit wahrnehmen.

Die Statistik bildet nur diejenigen Mitarbeitenden im Homeoffice ab, die einen Antrag auf Homeoffice gestellt haben. Sie ist daher nur bedingt aussagekräftig.

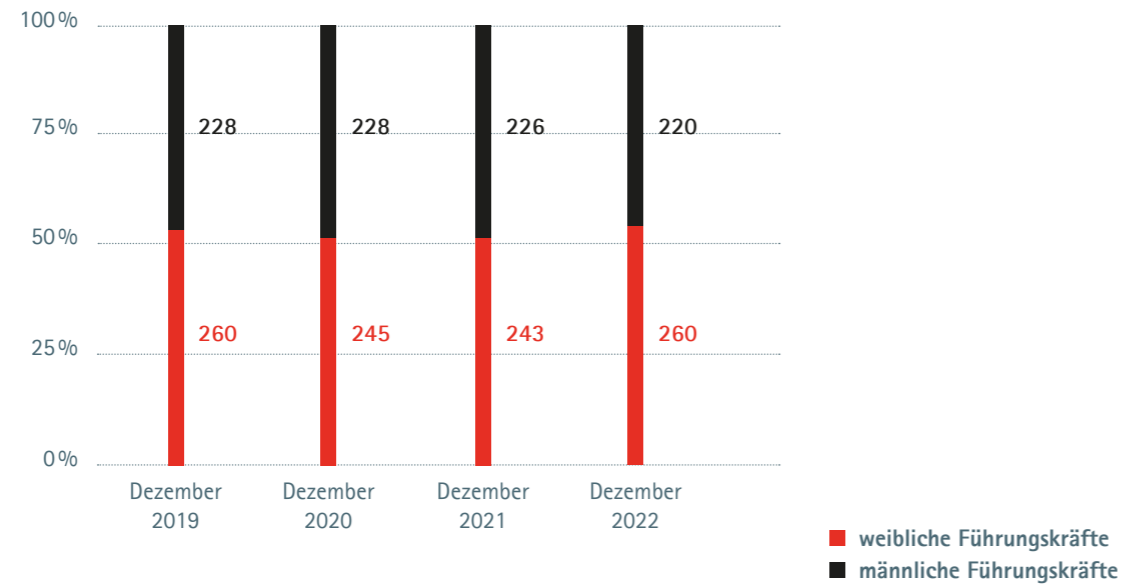
7.2 Verteilung der Geschlechter bei den Beschäftigten im Homeoffice in den Jahren 2019 bis 2022



Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Homeoffice liegt auch in diesem Berichtszeitraum bei etwa 70 %.

8. FÜHRUNGSKRÄFTE

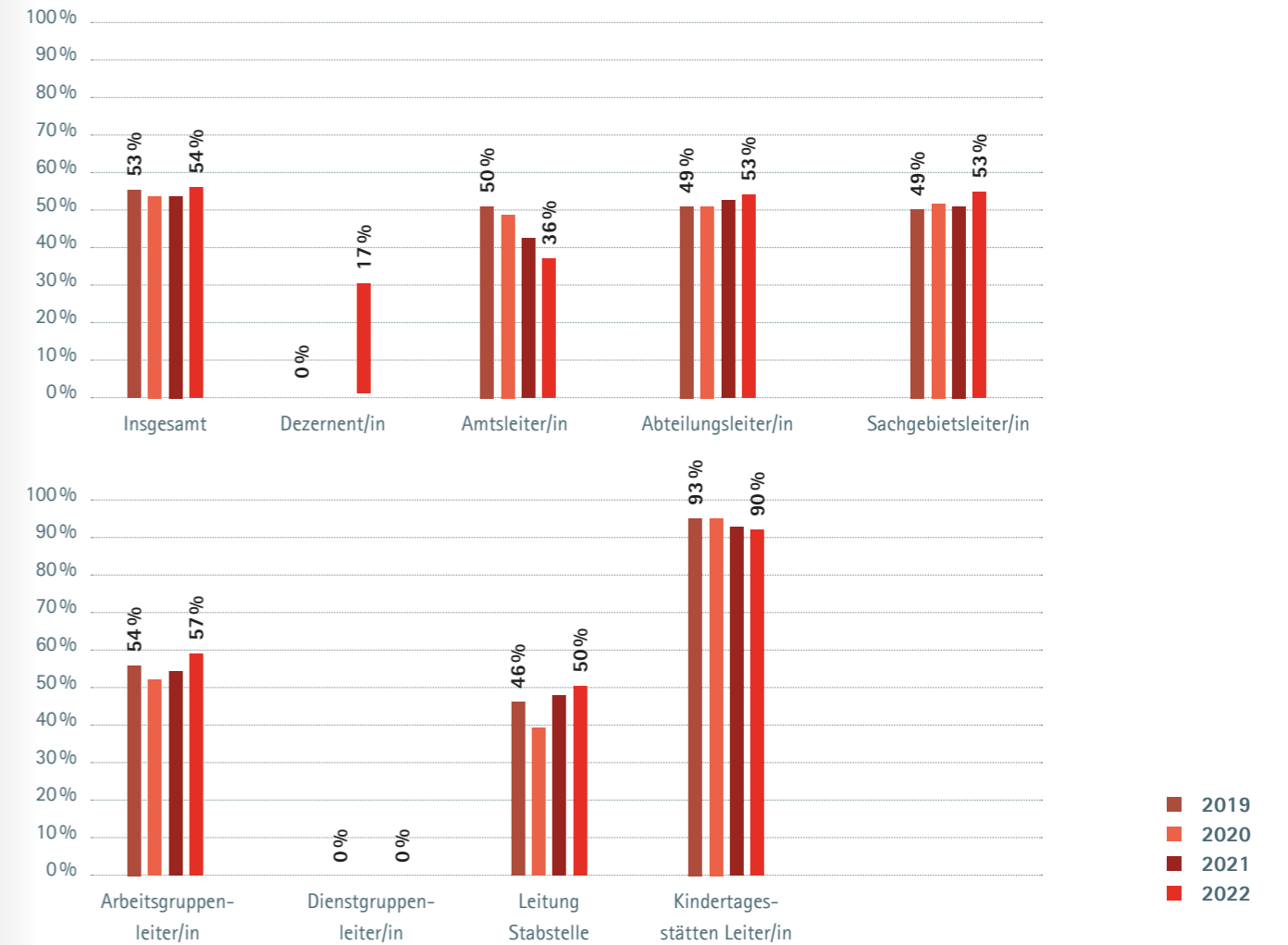
8.1 Verteilung der Geschlechter bei den Führungskräften in den Jahren 2019 bis 2022



Der Frauenanteil an den Führungskräften ist im Berichtszeitraum im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum in etwa gleich geblieben und lag im Dezember 2022 bei 54 %.

Quelle: LOGA 2019-2022

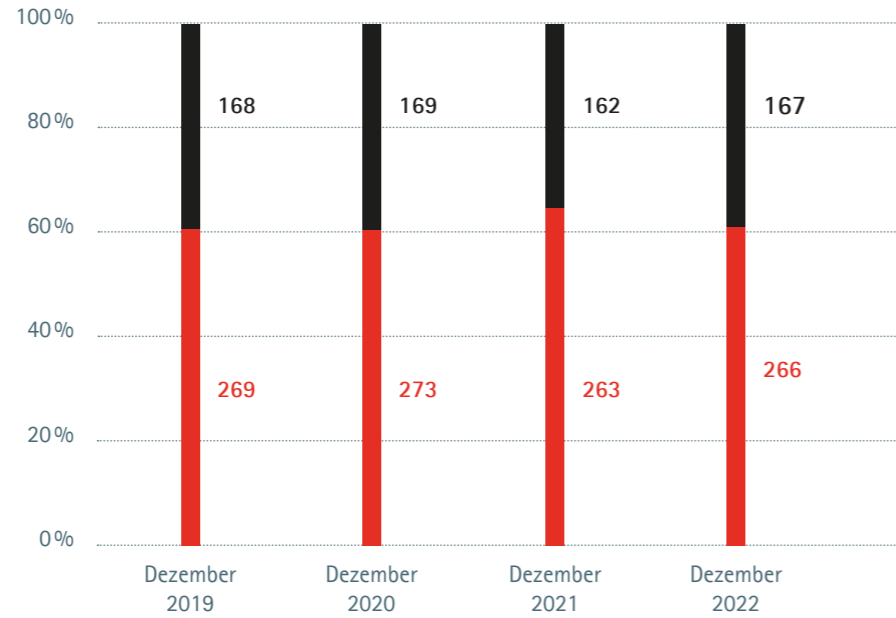
8.2 Prozentualer Anteil der Frauen an Führungsfunktionen



Die dargestellten Kategorien von Führungskräften entsprechen der aktuellen Führungskräftestatistik.

9. SCHWERBEHINDERTE

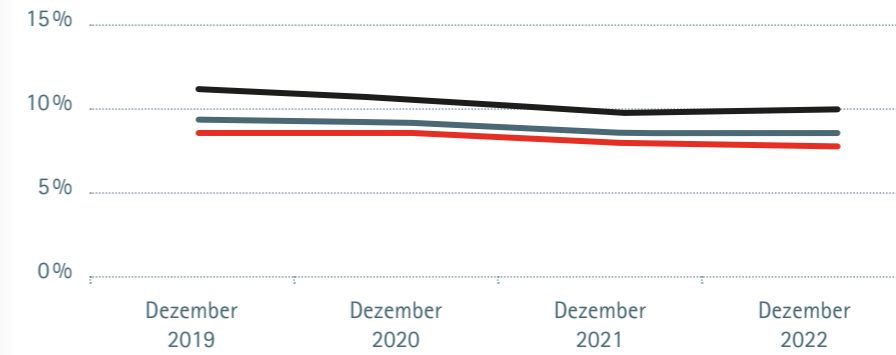
9.1 Schwerbehinderte und Gleichgestellte; Verteilung der Geschlechter in den Jahren 2019 bis 2022



- Schwerbehinderte Frauen und Gleichgestellte
- Schwerbehinderte Männer und Gleichgestellte

Quelle: LOGA 2019-2022
Dienststelle Stadtverwaltung (ohne 37 und Eigenbetriebe)

9.2 Anteil der Schwerbehinderten und Gleichgestellten an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Jahren 2019 bis 2022

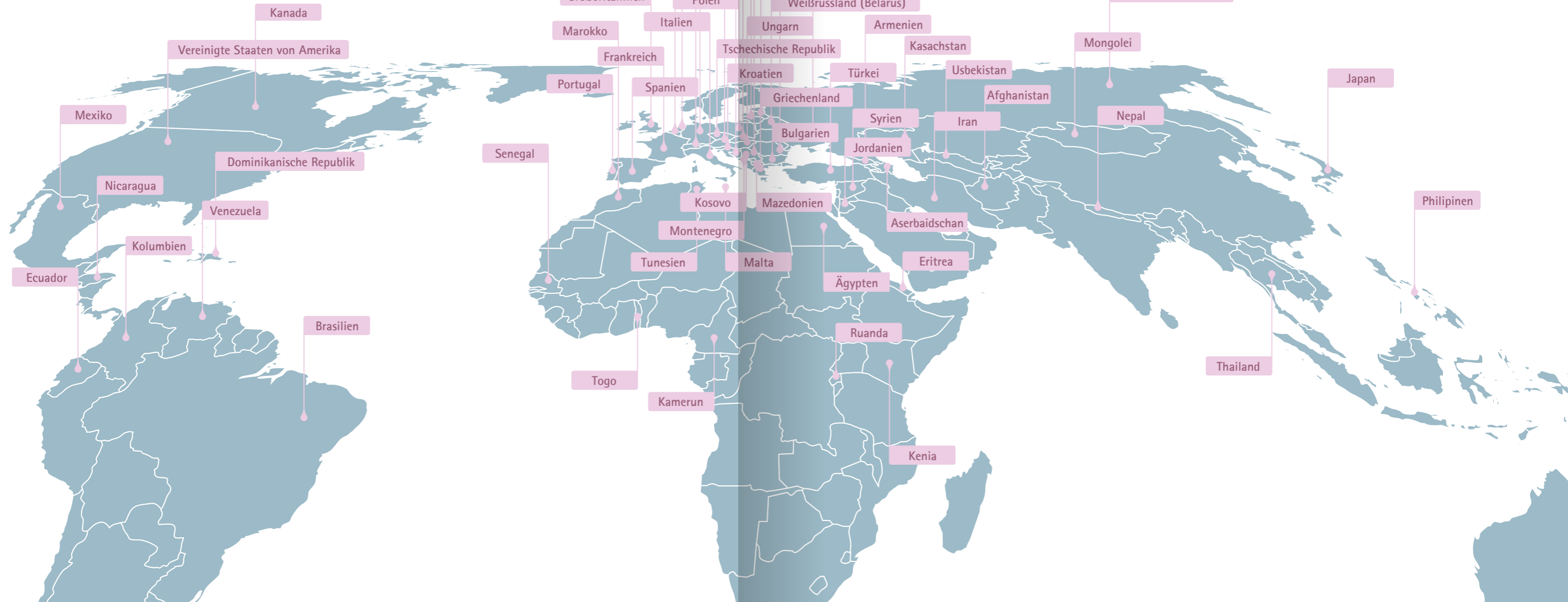


- Anteil Schwerbehinderte und Gleichgestellte Frauen an Gesamtzahl Mitarbeiterinnen
- Anteil Schwerbehinderte und Gleichgestellte Männer an Gesamtzahl Mitarbeiter
- Anteil Schwerbehinderte und Gleichgestellte an Gesamtzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Quelle: LOGA 2019-2022
Dienststelle Stadtverwaltung (ohne 37 und Eigenbetriebe)

10. NATIONALITÄTENZUGEHÖRIGKEIT

Am Ende des Berichtszeitraums (Dezember 2022)
arbeiteten in der Dienststelle Stadtverwaltung
Menschen aus diesen 61 Nationen:



Herausgeber: Personalamt Wiesbaden
Redaktion: – Personalamt Wiesbaden
– Personalamt – Stabstelle Strategische
Amtssteuerung und Beteiligungsrechte
– Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
der Dienststelle Stadtverwaltung
Gestaltung: Wiesbaden Congress & Marketing GmbH
Fotos: Angelika Aschenbach, Marco Stirn,
Fotostudio Kathrein, FCG/shutterstock.com
Druck: Druck-Center der Landeshauptstadt Wiesbaden
Auflage: 250
Stand: Dezember 2024

