



**Frauenförder- und Gleichstellungsplan
für die Dienststelle Stadtverwaltung
der Landeshauptstadt Wiesbaden
für die Jahre 2026 bis 2031**

Vorwort des Oberbürgermeisters

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,
ich freue mich, Ihnen den neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle
Stadtverwaltung vorzustellen. Gleichstellung ist für uns kein bloßes Lippenbekenntnis,
sondern eine gelebte Verpflichtung.

Die Förderung von Frauen und die Schaffung fairer, chancengleicher Rahmenbedingungen
in der Verwaltung sind zentrale Bausteine für eine moderne und zukunftsfähige
Stadtverwaltung. Wir sind hier bereits auf einem sehr guten Weg.

Dieser Plan zeigt auf, wie wir noch vorhandene strukturelle Hürden abbauen und die wenigen
noch verbleibenden Unterrepräsentanzbereiche beseitigen wollen. Gleichzeitig soll er die
Sensibilität für geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen stärken und ein Arbeitsumfeld
schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und unterstützt fühlen.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden setzt damit ein deutliches Zeichen: Vielfalt und
Gleichberechtigung sind Motoren für Innovation und Leistungsfähigkeit.

Um unsere im Frauenförder- und Gleichstellungsplan festgelegten Ziele zur
Geschlechtergleichstellung aber tatsächlich zu erreichen, müssen wir alle, Politik und
Führungskräfte, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Interessenvertretungen,
aber auch Sie als Kolleginnen und Kollegen, an einem Strang ziehen.

Ich danke allen, die sich für diese Ziele engagieren, und lade Sie ein, diesen Weg
gemeinsam mit uns zu gehen.

Gert-Uwe Mende

Oberbürgermeister

Vorwort der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Wird nachgereicht.

Inhaltsverzeichnis

1.	Geltungsbereich/Geltungsdauer	6
2.	Gesetzlicher Auftrag/Verpflichtung der Dienststelle	6
2.1.	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG -	6
2.3	Leitprinzip zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern - Gender Mainstreaming	8
2.4	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach dem HGIG	8
2.5	Ziele des HGIG und ihre Umsetzung	9
3	Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	10
4	Statistischer Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 HGIG).....	11
4.1	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur - Istanalyse (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 HGIG).....	11
4.2	Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 HGIG).....	12
4.3	Zielvorgaben (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG)	13
5	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Alternative 1 HGIG).....	14
6	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Alternative 2 HGIG).....	15
6.1	Elternzeit	15
6.2	Beurlaubung aus familiären Gründen.....	16
6.3	Beratungs- und Informationsangebote vor und in der Familienphase.....	16
6.4	Rückkehr in den Beruf	17
6.5	Unterstützung im Arbeitsalltag	17
6.6	Homeoffice und mobiles Arbeiten / Desksharing	18
6.7	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.....	18
7	Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Alternative 3 HGIG)	19
8	Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung (§ 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG). 19	
8.1	Potenzialerkennung und -förderung	20
8.2	Entwicklung von Personalauswahlkriterien	20
8.3	Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern	21
8.4	Fortbildungsmaßnahmen	21
8.5	Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen	21

8.6	Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen 22
8.7	Unterstützung während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben
8.8	Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern
8.9	Entwicklung von Genderkompetenz.....
9	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und vor Diskriminierung nach dem AGG

1. Geltungsbereich/Geltungsdauer

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle Stadtverwaltung für den Zeitraum **01.01.2026 bis 31.12.2031**.

Beschäftigte in diesem Sinne sind alle Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Dienststelle Stadtverwaltung umfasst alle Ämter der Landeshauptstadt Wiesbaden mit Ausnahme der Feuerwehr (37). Die Feuerwehr und die städtischen Eigenbetriebe (Entsorgungsbetriebe - ELW, Wasserversorgungsbetriebe der LHW - WLW, Eigenbetrieb für Messe, Kongress und Tourismus - TriWiCon und Eigenbetrieb für Quellen, Bäder, Freizeit - mattiaqua) stellen jeweils eigenständige Dienststellen im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) dar, für die separate Frauenförder- und Gleichstellungspläne erstellt werden.

§ 1 Abs. 2 HGIG sieht vor, dass in Gesetzen, Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie im dienstlichen Schriftverkehr die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch die Verwendung der Paarform (z. B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) sicherzustellen ist. Die Paarform trägt jedoch nur der binären Geschlechterordnung Rechnung und lässt Personen, die sich außerhalb dieser Kategorien verorten, unberücksichtigt. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, auf die Paarform zu verzichten und stattdessen eine geschlechterumfassende Ausdrucksweise zu wählen, die den Gleichstellungsauftrag des HGIG nicht nur hinsichtlich der binären, sondern auch im Sinne einer weiter gefassten geschlechtlichen Vielfalt umsetzt. Die verwendeten Formulierungen verstehen sich als geschlechtsunabhängig und beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechter.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist für sechs Jahre aufgestellt worden und konkretisiert die gesetzlichen Vorgaben des HGIG.

2. Gesetzlicher Auftrag/Verpflichtung der Dienststelle

2.1. Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG -

Das HGIG verpflichtet Kommunen dazu, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus Art. 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) im öffentlichen Dienst tatsächlich umzusetzen.

Ziele des HGIG sind gemäß § 1 Absatz 1 HGIG

- die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer,
- die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.
- Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Die Grundlage zur Erreichung der Ziele des HGIG bilden Frauenförder- und Gleichstellungspläne mit verbindlichen Zielvorgaben.

Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen

- die strukturellen Benachteiligungen von Frauen behoben,
- die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie
- die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.

Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Die Dienststelle ist gemäß § 4 Abs. 2 HGIG verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung

- auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst,
- auf die Gewährung der Entgeltgleichheit,
- die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und
- Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach dem HGIG bedeutet für die Dienststelle, die Art der Aufgabenerfüllung so zu gestalten, dass Unterschiede in den Arbeits- und Aufstiegsbedingungen von Frauen und Männern abgebaut werden. Dies gilt, soweit sich die derzeitigen Bedingungen unterschiedlich günstig oder nachteilig auf Frauen und Männer als Gruppe oder auch im Einzelvergleich auswirken.

Die Dienststelle strebt einen Gleichstand der Bedingungen und beruflichen Entwicklungschancen in dem Sinne an, dass Frauen und Männer - als Gruppen gesehen - zu den gleichen Ergebnissen und Erfolgen im Beruf kommen können, ohne dabei aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bzw. des Familienstandes Vor- oder Nachteile zu haben.

2.2 Verantwortliche

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist als Gemeinschaftsaufgabe zu verstehen. Die Verantwortung für das Gelingen und die Umsetzung des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan tragen der Magistrat, die Amtsleitungen und die weiteren Führungskräfte sowie alle Beschäftigten, unterstützt durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem HGIG und die Interessensvertretungen.

Gemäß § 4 Absatz 1 HGIG haben alle Mitarbeitenden - insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen - die Erreichung der Ziele des HGIG zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

2.3 Leitprinzip zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern - Gender Mainstreaming

Die Dienststelle bekennt sich ausdrücklich zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß den Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Bei allen Personal-, Organisations- und Qualifizierungsmaßnahmen wird die Förderung der Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigt. Dadurch soll eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Bereichen erreicht und ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das Vielfalt, Fairness und familienfreundliche Rahmenbedingungen unterstützt.

Mit Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0271 vom 12.06.2002 hat sich die Dienststelle verpflichtet, die Strategie Gender Mainstreaming bei ihrer Aufgabenerfüllung anzuwenden und die Förderung der Gleichstellung von Anfang an bei allen Entscheidungen und Maßnahmen zu berücksichtigen.

Gender Mainstreaming ist eine umfassende Strategie, die geschlechtsspezifische Unterschiede und Lebenslagen systematisch in alle politischen, verwaltungsbezogenen und organisatorischen Entscheidungen, Prozesse und Maßnahmen einbezieht. Dabei wird in jeder Phase von Planung, Durchführung und Bewertung geprüft, wie Frauen und Männer unterschiedlich betroffen sind, um Gleichstellung durchgängig zu gewährleisten und strukturelle Diskriminierungen zu vermeiden.

Gender Mainstreaming dient der Reorganisation, Verbesserung und Evaluierung von Organisationsentwicklung und Entscheidungsprozessen, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

Die Strategie Gender Mainstreaming ist verpflichtender Bestandteil der Aufgabenerfüllung der Dienststelle zur Erreichung von Geschlechtergleichberechtigung.

2.4 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach dem HGIG

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 17 HGIG die Aufgabe die Dienststelle bei der Einhaltung und Durchführung des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) - soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und sexueller Belästigung nach dem AGG geht - zu überwachen. Sie berät und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des HGIG, des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sowie gleichstellungsspezifischer Maßnahmen.

Sie überprüft dienstliche Maßnahmen, Entscheidungen und personalrelevante Vorgänge auf ihre Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben zur Chancengleichheit, zur Förderung von Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem wirkt sie bei der Konzeption, Einführung und Fortschreibung gleichstellungsfördernder Maßnahmen mit.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt grundsätzlich an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen und hat das Recht im Rahmen all dieser Maßnahmen frühzeitig informiert und eingebunden zu werden.

Sie ist Ansprechpartnerin insbesondere bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zustehenden Rechte auf Beteiligung, Unterrichtung, Information, Mitwirkung und Widerspruch werden durch die Dienststelle gewahrt.

2.5 Ziele des HGIG und ihre Umsetzung

Das HGIG hat das Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Hessen zu fördern und bestehende Nachteile abzubauen.

Die wichtigsten Ziele des HGIG im Überblick:

- Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Frauen und Männer sollen gleiche Chancen im Beruf haben, insbesondere im öffentlichen Dienst.
 - Sie sollen gleichberechtigt an allen Funktionen und Führungspositionen teilhaben.
- Beseitigung bestehender Nachteile
 - Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sollen erkannt und aktiv abgebaut werden.
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitangebote, „Führen in Teilzeit“ sowie familienfreundliche Strukturen und Maßnahmen werden gefördert.
- Erstellung von Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen
 - Im Rahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans werden konkrete Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung festgelegt.
- Verankerung der Förderung zur Gleichstellung in der Organisationskultur
 - Diese soll als durchgängiges Leitprinzip in der Personalplanung und -entwicklung gelten.
- Mitwirkung und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
 - Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt aktiv an der Umsetzung des Gesetzes mit und wird im Rahmen des HGIG in Entscheidungen einbezogen.

Der Magistrat leistet entsprechend seiner gesetzlichen Verpflichtung durch geeignete Maßnahmen einen aktiven Beitrag, um auf der kommunalen Ebene eine gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern an der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und den Dienstleistungen der Stadtverwaltung zu erzielen. Er fordert alle Mitarbeitenden, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen auf, die Erreichung der Ziele des HGIG zu fördern.

3 Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan dient der Analyse des tatsächlichen Stands der Gleichstellung in der Dienststelle Stadtverwaltung und der Festschreibung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Durch die detaillierte Datenerhebung zeigt er mögliche Fortschritte und lenkt das Augenmerk auf weiterhin bestehende oder neu hinzugekommene Defizite. Auf dieser Grundlage werden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Ungleichheiten für die Dienststelle Stadtverwaltung konzipiert und umgesetzt.

Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 Abs. 1 HGIG die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind im § 6 Abs. 2 HGIG näher bezeichnet und werden auf den folgenden Seiten unter Punkt 5. bis 8. detailliert erläutert:

- die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Istanalyse),
- Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen,
- verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen und
- konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bildet eine verbindliche Grundlage für die Frauenförderung. Es ist Aufgabe des Magistrats, den Frauenförder- und Gleichstellungsplan umzusetzen und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle Stadtverwaltung und den Personalvertretungen dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle Stadtverwaltung wurde gemäß § 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans beteiligt. Die Beteiligungsrechte des Gesamtpersonalrates nach § 77 Abs. 3 HPVG, wonach die Personalvertretung bei der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 5 des HGIG mitzubestimmen hat, wurden gewahrt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist gemäß § 7 Abs. 7 Satz 1 HGIG in der Dienststelle bekanntzumachen.

4 Statistischer Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 HGIG)

Der folgende statistische Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans bildet die Grundlage für eine fundierte Analyse der Gleichstellungssituation in der Stadtverwaltung. Er gibt Aufschluss über die Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen, Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie Führungspositionen innerhalb der Verwaltung.

Die Daten beziehen sich auf den Stichtag 01.07.2025 und orientieren sich an den Vorgaben des HGIG.

4.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur - Istanalyse (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 HGIG)

Maßnahmen zur Durchführung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind insbesondere dann geboten, wenn eine Unterrepräsentanz der Frauen vorliegt. Ob eine Unterrepräsentanz gegeben ist, bestimmt sich nach den Kriterien des § 3 Abs. 5 HGIG:

Frauen sind jeweils unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

- in einer Entgeltgruppe oder
- in einer Besoldungsgruppe der Laufbahn des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes oder
- in einer Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Bei der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur - **Istanalyse** - wurde für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe die Zahl der in der Dienststelle befristet oder unbefristet beschäftigten Männer und Frauen ermittelt. Dabei wurde bei Teilzeitbeschäftigen die Personenzahl entsprechend der jeweiligen Arbeitszeit in volle Stellen umgerechnet (Beschäftigungsvolumen).

Erfasst wurden nach § 6 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 HGIG alle Beamtinnen und Beamten, Beschäftigten sowie Auszubildenden.

Die Beurlaubten sind gesondert aufgeführt und nicht in die Istanalyse eingerechnet.

Die Istanalyse (Anlage 1) mit Stand 01.07.2025 hat eine **Unterrepräsentanz von Frauen** in folgenden Bereichen ergeben:

Beschäftigten-Bereich

in den Entgeltgruppen **4 bis 6 sowie in der E14 TVöD** sowie im Sozial- und Erziehungsbereich in der Entgeltgruppe **S18 TVöD S+E**.

Darüber hinaus im Anwendungsbereich des TVöD Wald in den Entgeltgruppen E 6 und E 7. Im Anwendungsbereich des TVöD Wald sind insgesamt nur zehn Mitarbeitende tätig.

Beamtinnen-/Beamten-Bereich
in den Besoldungsgruppen A15 und A 16 HBesG.

Die **Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter**, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen ist dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan als Anlage 2 beigefügt.

Als Anlage 3 beigefügt, ist zudem eine **Führungskräftestatistik** mit Stand 01.08.2025.

In Anlage 4 ist die **Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze frei werdenden Personalstellen** aufgeführt.

4.2 Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 HGIG)

Die Schätzung der für den Geltungsbereich und den Geltungszeitraum zu besetzenden Personalstellen beruht auf den Schätzungen der Altersabgänge sowie den Abgängen durch sonstige Fluktuation.

Altersabgänge	ca. 135 Personen pro Jahr
Abgänge durch sonstige Fluktuation	ca. 300 Personen pro Jahr
Gesamt	ca. 435 Personen pro Jahr

Grundlage hierfür ist das Stammpersonal der Dienststelle Stadtverwaltung von ca. 5.200 Personen zum Stand 30.04.2025 sowie die Annahme, dass alle ausscheidenden Personen ersetzt werden müssen und nicht durch Konsolidierungsmaßnahmen oder ähnliches entbehrlich werden.

Für die Prognose der Altersabgänge wurde zum einen das durchschnittliche Alter der Altersabgänge im Jahr 2024 genutzt. Im Jahr 2024 sind Mitarbeitende ohne Schwerbehinderung altersbedingt mit durchschnittlich 64,4 Jahren ausgeschieden, Mitarbeitende mit Schwerbehinderung mit durchschnittlich 64,0 Jahren. Zum anderen wurde berücksichtigt, dass bedingt durch das bereits gesetzlich beschlossene Anheben der Regelaltersgrenze in den kommenden Jahren auch das durchschnittliche Alter der Altersabgänge voraussichtlich leicht steigen wird.

Für die Abgänge durch sonstige Fluktuation wurde die Annahme getroffen, dass die nicht-altersbedingte Fluktuation auf dem Niveau der Jahre 2023 und 2024 bleiben wird.

Der Schätzung der möglichen Beförderungen liegen die durchschnittlichen Zahlen der letzten Jahre zu Grunde. Demnach sind in den kommenden sechs Jahren durchschnittlich ca. 90 Beförderungen pro Jahr zu erwarten.

4.3 Zielvorgaben (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG)

Auf Grund des in den unterrepräsentierten Bereichen bestehenden Ungleichgewichts zwischen dem Anteil der Frauen und dem Anteil der Männer am Beschäftigungsvolumen wird bei jeder dort neu zu besetzenden Stelle und bei jeder Beförderung oder Höhergruppierung angestrebt, die Differenz zu verringern bzw. zu beseitigen. Dies gilt insbesondere für Führungspositionen. Grundlage hierfür ist die jeweils aktuelle Ist-Analyse, die weiterhin monatlich erstellt wird.

Für Auswahlverfahren ist der in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) niedergelegte Leistungsgrundsatz maßgeblich. Wenn sich aus dem Vergleich leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung von Bewerbenden ergibt, steht in einem Unterrepräsentanzbereich das Kriterium der Frauenförderung an erster Stelle.

Innerhalb des Rahmens des Artikels 33 Abs. 2 GG sind dann in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen durch Frauen wiederzubesetzen. Dies ist eine Zielvorgabe gemäß § 6 Abs. 5 HGIG.

Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Wird glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.

Die verbindlichen Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 5 HGIG für die Förderung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen sind in Anlage 5 aufgeführt.

Berechnung der Zielquote

Um die jeweilige Zielquote für die einzelnen unterrepräsentierten Bereiche zu berechnen, wurde zunächst das Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 01.07.2025 eruiert. Die Analyse zum Stichtag ist grundlegend für jede Stellenbesetzung für die Dauer von drei Jahren, d.h. zunächst vom 01.01.2026 bis 31.12.2028. Danach erfolgt eine Überprüfung der Unterrepräsentanzbereiche und ggfs. eine Anpassung.

In einem nächsten Schritt wurde analysiert, wie viele Stellen (Beschäftigungsvolumen) im Zeitraum der Gültigkeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplans - jeweils in Drei-Jahres-Abständen - aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei werden. Hierfür wurde die Schätzung der durch altersbedingten Ausscheidens freiwerdenden Vollzeitäquivalente (Anlage 4) herangezogen. Die sonstige Fluktuation wurde außen vor gelassen, da im Gegensatz zu den altersbedingten Abgängen nicht absehbar ist, wie viele Frauen dies betreffen wird.

Um eine Steigerung des Frauenanteils am Beschäftigungsvolumen in den unterrepräsentierten Bereiche zu erreichen, ist es zum einen erforderlich, die Stelle einer ausscheidenden Frau zum gleichen Anteil (VZÄ) wieder mit einer Frau zu besetzen. Bei Ausscheiden eines Mannes wird zum anderen eine Wiederbesetzung zu mehr als fünfzig Prozent - also bei einer Vollzeitstelle mit 0,6 VZÄ- durch eine Frau vorgesehen. Bei dieser Rechnung wird unterstellt, dass das Beschäftigungsvolumen insgesamt gleichbleibt.

5 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Alternative 1 HGIG)

Gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG gehören Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zum verbindlichen Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, soweit dies erforderlich ist, um einem dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen.

- Im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung sind alle Führungskräfte angehalten, zu prüfen, ob in ihrem Bereich Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergriffen werden können.
- Die Mitarbeitenden sind auf die vielfältigen Beratungsangebote und Maßnahmen für Mitarbeitende in den unterschiedlichsten Lebens- und Berufssituationen und der Gesundheitsförderung, die durch die Dienststelle zur Verfügung gestellt werden, hinzuweisen. Dazu gehören beispielsweise
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Gemäß § 167 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX ist das BEM ein Angebot, das Beschäftigten zu unterbreiten ist, wenn diese innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Die Teilnahme am BEM ist für die Beschäftigten freiwillig. Im Rahmen des BEM sollen gemeinsam Maßnahmen gefunden werden, die helfen, dass Beschäftigte ihre Arbeit langfristig ausüben können, ohne wieder krank zu werden oder dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen zu riskieren. Im Rahmen der „Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX“ vom 01.08.2025 ist die städtische Vorgehensweise definiert.
 - Beratungs- und Fortbildungsangebote der Schwerbehindertenvertretungen, siehe Inklusionsvereinbarung der Landeshauptstadt Wiesbaden gem. § 166 SGB IX vom 27.09.2023.
 - Lebensphasenorientierte Gesundheitsförderung
Die Landeshauptstadt Wiesbaden unterstützt Beschäftigte hinsichtlich besonderer Bedürfnisse in verschiedenen Lebensabschnitten. Hierzu gehören z.B.
 - Informationen zur Stärkung von körperlicher und psychischer Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren,
 - Männergesundheit,
 - Präventionsangebote zu Herz-Kreislauferkrankungen,
 - Stressbewältigung,
 - Förderung eines gesundheitsbewussten Lebensstils.Entsprechende Angebote werden etwa im Rahmen des jährlich stattfindenden Gesundheitstages unterbreitet.
 - Sucht- und Gesundheitsberatung

Die/der städtische Sucht- und Gesundheitsbeauftragte steht allen Mitarbeitenden und Leitungskräften für Beratungen und Unterstützung bei psychosozialen Belastungslagen als Ansprechperson zur Verfügung.

- Konfliktberatung und Mediation
Die Konfliktberatung des Instituts für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung Rhein Main steht den städtischen Beschäftigten ebenfalls als Ansprechperson zur Verfügung. Ziel der eigens hierfür geschaffenen Dienstvereinbarung ist es, Konflikte am Arbeitsplatz möglichst frühzeitig zu erkennen und zu deren Bewältigung beizutragen, damit eine Eskalation und insbesondere Mobbing bereits im Vorfeld verhindert werden kann.
- Die Broschüre „Vielfalt und Akzeptanz“ der DEXT-Fachstelle des Personalamtes beinhaltet eine Übersicht weiterer Beratungsangebote und Anlaufstellen für Beschäftigte in den unterschiedlichsten Lebenssituationen und ist im städtischen Intranet zu finden.

6 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Alternative 2 HGIG)

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist ein zentraler Bestandteil einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik. In diesem Abschnitt werden bestehende sowie geplante Maßnahmen dargestellt, die darauf abzielen, Beschäftigte bei der Vereinbarung familiärer und beruflicher Verpflichtungen zu unterstützen. Ziel ist es, Chancengleichheit zu fördern, die berufliche Teilhabe von Frauen zu stärken und eine familienfreundliche Arbeitskultur innerhalb der Verwaltung zu etablieren.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden ist seit 2023 mit dem Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Sie versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber und ist bestrebt, in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie den Interessenvertretungen bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten bzw. auszubauen sowie neue Maßnahmen einzuführen bzw. zu entwickeln. Den Bedürfnissen der Mitarbeitenden soll dabei größtmöglich Rechnung getragen werden. Eine Rezertifizierung mit dem Gütesiegel wird angestrebt.

6.1 Elternzeit

Seit dem 01.01.2007 ist das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) in Kraft. Nach diesem Gesetz haben Eltern die Möglichkeit, bis zu drei Jahren Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

- Die Dienststelle ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer.
- Anträgen auf Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit wird nach Möglichkeit entsprochen.

6.2 Beurlaubung aus familiären Gründen

Ziel ist es, Beurlaubte auch während der Beurlaubungsphase weiterhin an die Landeshauptstadt Wiesbaden als Arbeitgeberin zu binden und eine kontinuierliche Betreuung sicherzustellen. Dies soll sich auf die Zeitspanne schon vor dem Mutterschutz, über die Zeit der Beurlaubung hinweg bis zu einem systematischen Wiedereinstieg erstrecken.

- Die Angebote des Personalamtes, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Fachämter zum Kontakthalten und für Fortbildungen sind kontinuierlich weiter zu entwickeln.
- Eine besondere Verantwortung für das Kontakthalten liegt dabei bei den jeweiligen Fachbereichen.

6.3 Beratungs- und Informationsangebote vor und in der Familienphase

- Alle Mitarbeitenden müssen durch das Personalamt ausführlich und gut verständlich über
 - aktuelle mutterschutzrechtliche Vorschriften
 - Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz (BEEG) bzw.
 - Beurlaubungsmöglichkeiten nach tarifrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften und ihre Auswirkungen insbesondere auf renten-, arbeitslosen-, versicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprücheinformiert werden.
- Mitarbeitende sind auf Wunsch während der Familienphase mit Informationen zu versorgen, die es ihnen ermöglichen, in rechtlichen, fach- oder amtsspezifischen Bereichen auf dem Laufenden zu bleiben. Dies erfolgt, je nach Thematik, durch das Fachamt oder das Personalamt.
- Die Ämter sind zum Kontakt mit ihren Beurlaubten verpflichtet. Sie sollen Beurlaubte insbesondere
 - mit Informationen über Neuerungen im Amt versorgen,
 - über aktuelle amtsbezogene Stellenausschreibungen oder amtsspezifische Fortbildungsmaßnahmen unterrichten und
 - zu Betriebsfeiern und Betriebsausflügen einladen.
- Bei vorübergehenden Personalbedarfen der Ämter sollen vorrangig Beurlaubten kurzfristige Einsätze ermöglicht werden.
- Das Personalamt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte halten weiterhin Kontakt mit den Beurlaubten. Dafür werden regelmäßige „Beurlaubtentreffs“ organisiert. Dabei kann und soll ein Austausch bzw. Erläuterungen insbesondere zu folgenden Themen erfolgen:
 - Erfahrungsaustausch mit Wiedereingestiegenen
 - Arbeitszeitmodelle - Was passt für mich?
 - Qualifizierung/Fortbildung - Welche Möglichkeiten gibt es während der Beurlaubung?

- Informationen zu neuen Entwicklungen in der Stadtverwaltung
 - Beratung und Information zu bestehenden Stellenangeboten
 - Personalservice für rechtliche Fragen
 - Information über Angebote der Dienststelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Beurlaubte können auf Wunsch durch das Personalamt den „Personal im fokus“ (Informationen des Personalamtes) per E-Mail erhalten.
- Auf Wunsch kann zudem durch das Fachamt das Fortbildungsprogramm per E-Mail versandt werden.
- Auch während des Beurlaubungszeitraums wird ein Zugriff auf das städtische Intranet ermöglicht.

6.4 Rückkehr in den Beruf

- Das jeweils letzte Beschäftigungsamt hat ein halbes Jahr vor Ablauf der Beurlaubung Kontakt zu den Beurlaubten aufzunehmen und über folgende Punkte zu informieren:
 - Beschäftigungsmöglichkeiten im Amt,
 - eventuelle Einarbeitungsbedarfe (die Einarbeitung ist frühzeitig zu planen),
 - Beratungsmöglichkeiten des Personalamtes zu passenden Fortbildungsmodulen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs,
 - Der Besuch erforderlicher Fortbildungen soll dabei gegen Ende der Beurlaubung ermöglicht werden,
 - Teilzeitmöglichkeiten bzw. Möglichkeiten der Verlängerung der Beurlaubung.
- Die „Leitlinie Rückkehrende“ bietet hierzu eine Handreichung und ist anzuwenden.

6.5 Unterstützung im Arbeitsalltag

Laut § 14 HGIG sind verstärkt Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, die Familienpflichten wahrnehmen, Rechnung tragen.

- Mitarbeitende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind bei der Koordination von Beruf und Familie zu unterstützen. In diesen Fällen können familiäre mit beruflichen Aufgaben kollidieren. Den hieraus resultierenden Erfordernissen sollte dem im Rahmen des dienstlich oder betrieblich Möglichen entsprochen werden. Dies gilt auch für die Aufstellung von Dienst- oder Schichtplänen.
- Bedarfsoorientiert werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die sich mit der Koordination von Beruf und Familie befassen.
- Die Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit in der Fassung vom 26.03.2025 ermöglicht Frauen und Männern, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so dass damit die

Balance zwischen Familien- und Berufsleben verbessert wird. Eltern sowie pflegenden Angehörigen ist bei Zeitwünschen Vorrang zu gewähren.

- Auch Väter sollen ermutigt und unterstützt werden, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen. Daher werden auch spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Väter angeboten.

6.6 Homeoffice und mobiles Arbeiten / Desksharing

Die Landeshauptstadt Wiesbaden eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit einen Teil der Tätigkeit von zu Hause zu erbringen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. In der Regel soll hierbei mindestens die Hälfte der Arbeitszeit in den Diensträumen abgeleistet werden. Dabei soll auch eine kurzfristige, flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden (z.B. bei Krankheit eines Kindes oder einer kurzfristigen Pflegesituation). Dies wurde mit Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0376 vom 17.11.2016 festgelegt.

In Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle Stadtverwaltung und dem Gesamtpersonalrat wurde die Dienstvereinbarung zur Tätigkeit im häuslichen Büro (Homeoffice) und zu mobilem Arbeiten erarbeitet und vereinbart, welche die Rahmenbedingungen für eine Arbeit von zu Hause oder unterwegs gelten sollen.

- Grundsätzlich soll über Anträge auf Homeoffice und mobiles Arbeiten wohlwollend entschieden werden.

Die Arbeitswelt der Zukunft ist geprägt durch Flexibilität in Bezug auf das Arbeitsplatzangebot, die Arbeitsplatznutzung und die Arbeitszeitgestaltung. Die Schaffung von modernen Bürokonzepten und die Etablierung von Desksharing werden für die Landeshauptstadt Wiesbaden als wesentliche Bausteine dafür angesehen. Vor diesem Hintergrund wurde gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat eine „Dienstvereinbarung zu neuen Arbeitsformen und dem Einsatz von Desksharing“ abgeschlossen, die die Möglichkeiten von Desksharing und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen aufzeigt und im Rahmen von Pilotprojekten derzeit erprobt wird.

6.7 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Landeshauptstadt Wiesbaden bekennt sich zur Charta „Beruf und Pflege vereinbaren“ und hat diese Ende 2014 unterzeichnet.

- Auf dieser Grundlage unterstützt sie ihre Mitarbeitenden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Den Bedürfnissen der Mitarbeitenden soll dabei größtmöglich Rechnung getragen werden. Dabei sollen individuelle Lösungsansätze gefunden und ermöglicht werden, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeit.
- Es werden bedarfsoorientiert Seminare und Fortbildungen zu dieser Thematik für Mitarbeitende angeboten.
- Im städtischen Intranet stehen Informationen zu folgenden Themen zur Verfügung
 - Informationen zur Pflege,

- Informationen zu Beratungsstellen,
- Pflegezeit beantragen und Checklisten,
- Pflegekompetenz stärken.

7 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Alternative 3 HGIG)

Ein wesentlicher Baustein des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist zudem die Aufwertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Alternative 3 HGIG). Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Anerkennung, Sichtbarkeit und Wertschätzung dieser Tätigkeiten zu erhöhen und damit strukturelle Benachteiligungen abzubauen.

- Im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung sind alle Führungskräfte dazu angehalten, zu prüfen, ob in ihrem Bereich Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten ergriffen werden können, soweit dies erforderlich ist, um eine dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Eine Aufwertung der Tätigkeiten kann allerdings nur dann zur Höhergruppierung/Beförderung führen, wenn die tarifrechtlichen/beamtenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

8 Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung (§ 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG)

Personalentwicklung (im Folgenden PE genannt) ist ein auf Dauer angelegter, systematisch gestalteter Prozess, der die Ziele und Bedarfe der Verwaltung und die beruflichen Perspektiven, das Leistungsvermögen und die Interessen der Mitarbeitende aufeinander abstimmt und daraus entsprechende Maßnahmen ableitet. Sie ist bei der Landeshauptstadt Wiesbaden als zentrale Aufgabe implementiert.

- Zur Erreichung der Vorgaben des HGIG ist bei der Planung und Durchführung von PE-Maßnahmen die Interessenlage von Frauen zu berücksichtigen.
- Die Maßnahmen sind weiterhin so zu gestalten, dass Frauen zur Teilnahme ermutigt werden. Dies betrifft sowohl die Form der Ausschreibung von Personalentwicklungs- und Fortbildungsangeboten, als auch die Berücksichtigung familiärer Belastungen, eventuell das Angebot von Kinderbetreuung, Angebote für Teilzeitbeschäftigte und Berufsrückkehrer/innen sowie Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
- Bei der Weiterentwicklung der Konzepte der zentralen PE ist die Gender Mainstreaming-Strategie als Leitprinzip anzuwenden.
- Für Berufe, die besonderen Belastungen und Strukturveränderungen ausgesetzt sind und für Frauen in den unteren Entgeltgruppen, werden spezielle bedarfsorientierte PE-Angebote entwickelt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, durch Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten die Umsetzung auf geeignete Arbeitsplätze in anderen Aufgabenbereichen zu ermöglichen.

8.1 Potenzialerkennung und -förderung

- Frauen werden für die Wahrnehmung von Aufgaben in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch PE-Maßnahmen besonders gefördert (Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen, Entwicklungsprozesse am Arbeitsplatz, Veränderungs- und Mobilitätsmaßnahmen, Fortbildung zur Vorbereitung auf Führungsfunktionen, Fortbildung in Führungsfunktionen).
- Die Herstellung von Chancengleichheit erfordert die Nutzung der vorhandenen Potenziale und die gezielte (Be-)Förderung von Frauen sowie eine konstruktive Auseinandersetzung mit der betrieblichen Kultur im Umgang mit weiblichen Nachwuchskräften.

8.2 Entwicklung von Personalauswahlkriterien

- Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung über die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes hinaus berücksichtigt werden.
 - Entsprechend des § 6 Absatz 5 Satz 6 HGIG wird durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan gewährleistet, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleichbleibt, wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzungen in den Ruhestand, bei Verrentungen sowie bei Gewährung von Altersteilzeit.
- Zunehmend veränderte Anforderungen, insbesondere auch bedingt durch die Digitalisierung von Prozessen und Abläufen, erfordern eine stärkere Berücksichtigung überfachlicher Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen), bei der Personalauswahl. Hierzu gehören strategische, soziale und personale Kompetenzen wie
 - Selbstorganisation
 - Flexibilität
 - Planungsverhalten
 - Kooperationsfähigkeit
 - Konfliktfähigkeit
 - Verantwortung
 - vernetztes Denken
 - Teamfähigkeit
 - IT-Affinität.
- Um Benachteiligungen von Mitarbeitenden, die Familienarbeit leisten und deshalb ihre berufliche Laufbahn unterbrechen oder ihre berufliche Tätigkeit reduzieren, zu mildern, sollen außerberuflich erworbene Schlüsselqualifikationen bei Personalentscheidungen vor allem bei der Übernahme von Stellen mit Verantwortung für andere Mitarbeitende oder sonstige Leitungs- und Führungsfunktionen berücksichtigt werden.
- Auswahlrichtlinien dürfen Frauen weder mittel- noch unmittelbar benachteiligen.

- Im Rahmen des Bewerbungsmanagements REXX werden im Personalamt geschlechterdifferenzierte Statistiken geführt.

8.3 Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Insbesondere Führungs- und Leitungskräfte haben gemäß § 4 HGIG die Erreichung der Ziele des HGIG zu fördern.

- Im Auswahlverfahren sind nach § 9 HGIG Aspekte der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen. Im Rahmen der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung soll die Haltung der Bewerbenden für Führungs- und Leitungspositionen zu gleichstellungsrelevanten Themen erfasst und abgefragt werden.
- Die Themen „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, „Mobbing“, „Gleichbehandlung“ (Antidiskriminierung) und „Förderung der Chancengleichheit“ sind Inhalte der Schulungen für Führungskräfte.
- Die PE-Programme für zukünftige und derzeitige Führungskräfte werden so gestaltet, dass die geschlechterspezifische Berufsbiographie von Frauen berücksichtigt wird und erforderliche Programme (z.B. Mentoring) bereitgestellt werden.
- Für Führungskräfte gibt es weitere grundsätzlich Angebote der Aus- und Fortbildung aus dem Bereich „Führungskräfteentwicklung“, dazu gehören zum Beispiel auch Coaching, Mentoring und Potentialanalysen. Das Portfolio hierzu findet sich ebenfalls im WIntra.

8.4 Fortbildungsmaßnahmen

- Es bestehen Fortbildungsangebote zu den unterschiedlichsten Themen und Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung für die Beschäftigten. Diese stehen Frauen und Männern in gleichem Maße zur Verfügung. Es gibt zudem Fortbildungen, die sich nur an Frauen richten.
- Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Ganztagsfortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit entsprechend der „Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit“. Die Rahmenvereinbarung ist im städtischen Intranet zu finden.

8.5 Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen

- Frauen sind für die Übernahme von Führungspositionen bei ihrem beruflichen Aufstieg aktiv durch PE-Maßnahmen zu unterstützen, z. B. durch Rotation, Hospitation, Trainee, Job-Enrichment, Job-Enlargement, Übernahme von Führungsfunktionen auf Zeit, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, Mitarbeit und Leitung von Arbeits- und Projektgruppen.

8.6 Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen

- Die Landeshauptstadt Wiesbaden nutzt die bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung. Sie ermöglicht Teilzeit auch in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung und Führen in Teilzeit werden unterstützt.

8.7 Unterstützung während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

Für Beurlaubte und Mitarbeitende in Elternzeit steht für den Wiedereinstieg in das Berufsleben ein bedarfsgerechtes Fortbildungsprogramm zur Verfügung.

8.8 Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern

- Bei der Qualifikationsbeurteilung sind im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen, die im beruflichen Umfeld aber auch außerberuflich wie z. B im Ehrenamt trainiert oder erworben wurden, zu berücksichtigen. Das gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde, zum Beispiel bei der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich.
- Beurteilungsrichtlinien dürfen Frauen weder mittel- noch unmittelbar benachteiligen.

8.9 Entwicklung von Genderkompetenz

- Es werden Konzepte erarbeitet, wie Genderkompetenz in das Thema Führungskräfteausbildung und -entwicklung integriert werden kann. Auf Basis dieser Konzepte sollen dann Strukturen geschaffen werden, die die Umsetzung der Anforderung „Genderkompetenz“ in Ausschreibungen für Führungskräfte ermöglichen.

9 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und vor Diskriminierung nach dem AGG

Der Magistrat der Landeshauptstadt Wiesbaden fördert eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Mitarbeitenden der Stadt. Er wirkt auf die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und den Schutz der Würde der einzelnen Mitarbeitenden hin.

Der Magistrat setzt sich insbesondere für einen wirksamen Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt ein. In der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll die „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 31. Oktober 2023 den Umgang mit Beschwerden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkretisieren, für das Thema sensibilisieren und Betroffene ermutigen, sich Unterstützung zu sichern und ihr Beschwerderecht in Anspruch zu nehmen.

Der Magistrat wirkt daraufhin, dass die Dienstanweisung in der Dienststelle bekannt ist und Betroffene und Ratsuchende schnell Informationen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ihre Rechte erhalten.

Hierzu wurden durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zwei Flyer erstellt, die Inhalte der Dienstanweisung in Kurzform darstellen und insbesondere die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Betroffene benannt. Weitere Informationen stehen zudem im städtischen Intranet zur Verfügung.

Der Magistrat führt regelmäßig Fortbildungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für verschiedene Zielgruppen durch.

Alle Mitarbeitenden sind angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass sexuellen Belästigungen unverzüglich und konsequent entgegengetreten wird und Betroffene Schutz und Unterstützung erfahren. Alle haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die Integrität und Selbstbestimmung aller Mitarbeitenden und Dritter respektiert wird. Eine besondere Verantwortung liegt dabei bei den Vorgesetzten und Dienststellenleitungen.

Personen, die sexuell belästigt wurden oder sich sexuell belästigt fühlen haben die Möglichkeit, zunächst vertrauliche Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Eine Beratung und Unterstützung wird empfohlen und ist möglich bei:

- der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (HGIG)
- Mitgliedern des Personalrats
- Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung
- Ausbildungsleitung

Betroffene haben zudem die Möglichkeit Beschwerde einzulegen bei:

- der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (HGIG)
- dem/der Vorgesetzten
- dem Personalamt
- der Ausbildungsleitung
- der Beschwerdestelle
- dem Personalrat oder
- der Schwerbehindertenvertretung.

Der Sachverhalt ist von der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 13 AGG) umfassend zu prüfen und mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln (Anhörung der Beteiligten, Zeugenvernehmung, Akteneinsicht) zu beurteilen.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden ist verpflichtet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung zu schützen, diesbezüglichen dienst- beziehungsweise arbeitsrechtlichen Verfehlungen nachzugehen und gegen die Personen vorzugehen, die Verwaltungangehörige oder Dritte (z. B. Bürgerinnen/Bürger, Klientinnen/Klienten, Praktikantinnen/Praktikanten etc.) sexuell belästigen.

Der Magistrat ist Mitglied im bundesweiten Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach dem HGIG unterstützt und berät Frauen und Männer in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Frauenförderplan der Landeshauptstadt Wiesbaden, Dienststelle Stadtverwaltung

Stand: 01.07.2025

Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppen nach Laufbahn	Beschäftigte insgesamt								davon Frauen								Anteil der Frauen in %	
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Personalkapazität (VZÄ)		Beurlaubte		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Personalkapazität (VZÄ)		Beurlaubte			
	insg.	davon befristet	insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet		insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	am VZÄ	an Personen	
A16	16	-	1	-	0,88	16,88	-	1	5	-	1	-	0,88	5,88	-	-	34,83	35,29
A15	19	-	1	-	0,66	19,66	-	2	7	-	1	-	0,66	7,66	-	1	38,96	40,00
A14	27	-	13	-	9,84	36,84	-	1	13	-	12	-	9,04	22,04	-	1	59,83	62,50
A13hD	14	-	8	-	6,00	20,00	-	-	6	-	6	-	4,35	10,35	-	-	51,75	54,55
Höhere	76	-	23	-	17,38	93,38	-	4	31	-	20	-	14,93	45,93	-	2	49,19	51,52
A13	37	-	12	-	9,04	46,04	-	1	24	-	9	-	6,48	30,48	-	-	66,20	67,35
A12	78	-	37	-	28,38	106,38	-	5	38	-	32	-	24,26	62,26	-	5	58,53	60,87
A11	68	-	47	-	33,15	101,15	-	6	43	-	40	-	27,80	70,80	-	5	70,00	72,17
A10	78	-	53	-	34,48	112,48	-	6	54	-	49	-	31,83	85,83	-	5	76,31	78,63
A9	45	-	7	-	5,14	50,14	-	1	28	-	4	-	2,65	30,65	-	1	61,13	61,54
Gehobene	306	-	156	-	110,19	416,19	-	19	187	-	134	-	93,02	280,02	-	16	67,28	69,48
A9mD	12	-	6	-	4,54	16,54	-	1	10	-	5	-	3,60	13,60	-	1	82,22	83,33
A8	2	-	4	-	2,14	4,14	-	-	1	-	4	-	2,14	3,14	-	-	75,85	83,33
Mittlere	14	-	10	-	6,68	20,68	-	1	11	-	9	-	5,74	16,74	-	1	80,95	83,33
Insgesamt	396	-	189	-	134,25	530,25	-	24	229	-	163	-	113,69	342,69	-	19	64,63	67,01

Quelle: LOGA Juli 2025

Erläuterungen:

* Ohne Anwärter/-innen

* Ohne Feuerwehr, Eigenbetriebe, Kliniken

Frauenförderplan der Landeshauptstadt Wiesbaden, Dienststelle Stadtverwaltung

Stand: 01.07.2025

Ist-Analyse Arbeitnehmer/-innen nach TVöD

Entgeltgruppen nach Einstufung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der Frauen in %			
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte			Personalkapazität		Beurlaubte		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte			Personalkapazität		Beurlaubte	
	insg.	davon befristet	insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet		insg.	davon befristet	insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet			
AT über E15	6	-	-	-	-	6,00	-	-	1	-	-	-	-	1,00	-	-	-	
15	27	-	7	-	4,73	31,73	-	3	10	-	7	-	4,73	14,73	-	2	46,42	50,00
14	88	1	32	-	24,01	112,01	1,00	6	34	1	25	-	18,47	52,47	1,00	3	46,84	49,17
13	94	2	56	-	36,07	130,07	2,86	4	50	1	39	1	25,96	75,96	1,26	3	58,40	59,33
Höhere	215	3	95	-	64,81	279,81	3,86	13	95	2	71	1	49,16	144,16	2,26	8	51,52	53,55
12	127	-	41	-	30,70	157,70	-	9	53	-	32	-	23,63	76,63	-	4	48,59	50,60
11	220	2	84	-	57,30	277,30	2,58	14	108	1	74	1	50,61	158,61	1,50	12	57,20	59,87
10	128	1	32	-	22,18	150,18	1,00	8	67	1	29	-	20,54	87,54	1,00	6	58,29	60,00
09c	324	2	136	-	96,91	420,91	2,00	21	187	2	124	-	87,37	274,37	2,00	17	65,18	67,61
09b	153	1	68	-	48,82	201,82	3,62	8	81	1	61	5	43,43	124,43	3,62	7	61,65	64,25
Gehobene	952	6	361	-	255,91	1.207,91	9,20	60	496	5	320	6	225,58	721,58	8,12	46	59,74	62,15
09a	381	1	123	-	83,14	464,14	1,42	23	201	1	105	1	70,08	271,08	1,42	20	58,40	60,71
08	259	9	102	-	71,09	330,09	10,08	13	161	6	95	1	66,06	227,06	6,26	12	68,79	70,91
07	65	1	80	-	56,88	121,88	1,51	6	22	1	74	-	52,65	74,65	1,00	5	61,25	66,21
06	198	3	55	-	34,57	232,57	4,85	8	40	-	46	2	29,67	69,67	1,59	6	29,96	33,99
05	165	4	80	-	51,42	216,42	4,47	3	44	2	53	-	36,87	80,87	2,00	3	37,37	39,59
Mittlere	1.068	18	440	-	297,10	1.365,10	22,33	53	468	10	373	4	255,33	723,33	12,27	46	52,99	55,77
04	30	2	11	-	5,59	35,59	4,52	-	4	1	10	6	4,95	8,95	3,52	-	25,15	34,15
03	41	-	101	-	66,42	107,42	3,29	2	18	-	92	5	62,14	80,14	1,92	2	74,60	77,46
02 Ü	2	-	26	-	16,04	18,04	0,50	3	1	-	25	1	15,53	16,53	0,50	3	91,63	92,86
02	1	-	10	-	4,65	5,65	2,08	-	-	-	8	3	4,38	4,38	1,81	-	77,52	72,73
Einfache	74	2	148	-	92,70	166,70	10,39	5	23	1	135	15	87,00	110,00	7,75	5	65,99	71,17
Insgesamt	2.309	29	1.044	-	710,52	3.019,52	45,78	131	1.082	18	899	26	617,07	1.699,07	30,40	105	56,27	59,08

Quelle: LOGA Juli 2025

Erläuterung:

* Ohne Auszubildende, Praktikanten/-innen

* Ohne Feuerwehr, Eigenbetriebe, Kliniken

Frauenförderplan der Landeshauptstadt Wiesbaden, Dienststelle Stadtverwaltung

Stand: 01.07.2025

Ist-Analyse Arbeitnehmer/-innen nach Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppen nach Einstufung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der Frauen in %			
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte			Personalkapazität		Beurlaubte	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte			Personalkapazität		Beurlaubte	am VZÄ	an Personen
	insg.	davon befristet	insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet		insg.	davon befristet	insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet			
S18	3	-	-	-	-	3,00	-	-	1	-	-	-	-	1,00	-	-	33,33	33,33
S17	44	1	16	-	12,23	56,23	1,00	2	34	-	15	-	11,36	45,36	-	2	80,67	81,67
S16	21	-	3	-	2,65	23,65	-	1	17	-	3	-	2,65	19,65	-	1	83,09	83,33
S15	47	-	18	-	13,52	60,52	-	4	37	-	15	-	11,15	48,15	-	4	79,56	80,00
S14	68	10	40	-	29,62	97,62	12,09	13	57	9	39	3	28,72	85,72	11,09	11	87,81	88,89
S13	14	-	5	-	3,83	17,83	-	-	10	-	5	-	3,83	13,83	-	-	77,57	78,95
S12	132	2	170	-	116,69	248,69	12,12	23	94	2	138	13	93,83	187,83	10,78	22	75,53	76,82
S11b	2	-	2	-	1,54	3,54	-	1	-	-	2	-	1,54	1,54	-	1	43,50	50,00
Gehobene	331	13	254	-	180,08	511,08	25,21	44	250	11	217	16	153,08	403,08	21,87	41	78,87	79,83
S09	1	-	-	-	-	1,00	-	1	1	-	-	-	-	1,00	-	1	100,00	100,00
S08b	342	5	350	-	249,55	591,55	6,66	53	294	5	333	3	237,63	531,63	6,25	51	89,87	90,61
S08a	2	-	3	-	0,35	2,35	-	-	-	-	3	-	0,35	0,35	-	-	14,89	60,00
S04	33	3	57	-	21,93	54,93	11,49	2	30	3	46	18	19,19	49,19	11,49	2	89,55	84,44
Mittlere	378	8	410	-	271,83	649,83	18,15	56	325	8	382	21	257,17	582,17	17,74	54	89,59	89,72
S03	-	-	3	-	1,79	1,79	-	1	-	-	3	-	1,79	1,79	-	1	100,00	100,00
Einfache	-	-	3	-	1,79	1,79	-	1	-	-	3	-	1,79	1,79	-	1	100,00	100,00
(Leer)	1	-	1	-	0,90	1,90	-	-	1	-	1	-	0,90	1,90	-	-	100,00	100,00
Zuordnung nicht	1	-	1	-	0,90	1,90	-	-	1	-	1	-	0,90	1,90	-	-	100,00	100,00
Insgesamt	710	21	668	-	454,60	1.164,60	43,36	101	576	19	603	37	412,94	988,94	39,61	96	84,92	85,56

* Ohne Auszubildende, Praktikanten/-innen

* Ohne Feuerwehr, Eigenbetriebe, Kliniken

Frauenförderplan der Landeshauptstadt Wiesbaden, Dienststelle Stadtverwaltung

Stand: 01.07.2025

Ist-Analyse Arbeitnehmer/-innen nach TVöD Wald Hessen

Entgeltgruppen nach Einstufung	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen in % am VZÄ an Personen			
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Personalkapazität		Beurlaubte		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Personalkapazität		Beurlaubte	
	insg.	davon befristet	insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet		insg.	davon befristet	VZÄ	insg.	davon befristet		insg.	davon befristet
7	4	-	-	-	-	4,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
6	6	-	-	-	-	6,00	-	2	-	-	-	-	-	-	-	X
Mittlere	10	-	-	-	-	10,00	-	2	-	-	-	-	-	-	-	X
Insgesamt	10	-	-	-	-	10,00	-	2	-	-	-	-	-	-	-	X

Quelle: LOGA Juli 2025

Erläuterung:

- * Ohne Auszubildende, Praktikanten/-innen
- * Ohne Feuerwehr, Eigenbetriebe, Kliniken

Anlage 2

Istanalyse Nachwuchskräfte

Stand: 01.09.2025 vorab Frauenförderplan der Landeshauptstadt Wiesbaden nur Stadtverwaltung			
Ausbildungsberuf		Personen	
	insgesamt	weiblich	männlich
Bachelor of Arts Public Administration/Digitale Verwaltung	71	46	25
Bauzeichner/in	2	2	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste FR Bibliothek	4	4	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste FR Archiv	1	1	0
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	1	1	0
Fachinformatiker FR Systemintegration - TriWiCon	1	0	1
Forstwirt/in	2	0	2
Gärtner/in FR Garten- und Landschaftsbau	13	4	9
Hauswirtschafter/in	4	4	0
Fachpraktiker/in in der Hauswirtschaft	1	0	1
Immobilienkauffrau/-mann	1	1	0
Straßenwärter/in	2	0	2
Tierpfleger/in	4	2	2
Vermessungstechniker/in	3	0	3
Verwaltungsfachangestellte/r	75	54	21
Bachelor of Arts Soziale Sicherung & Sozialverwaltungswirtschaft	6	4	2
Bachelor of Science - Forstwirtschaft dual	2	0	2
Bachelor of Engineering Technisches Immobilienmanagement - dual	1	0	1
praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher/in	42	33	9
Zusammen	236	156	80
Frauenanteil:	66,10%		

Anlage 3

Führungskräftestatistik

Stand: 01.07.2025

	Männlich								Weiblich								Frauenanteil in Prozent	
	Vollzeit		Teilzeit		Summe		Vollzeit		Teilzeit		Summe		Summe					
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	an Personen	am VZÄ
Dezernent/-In	3	3,00			3	3,00	3	3,00	1	0,50	4	3,50	7	6,50	57,14	53,85		
Amtsleiter/-In	18	18,00			18	18,00	8	8,00	1	0,88	9	8,88	27	26,88	33,33	33,04		
Abteilungsleiter/-In	52	52,00			52	52,00	41	41,00	13	10,42	54	51,42	106	103,42	50,94	49,72		
Sachgebetsleiter/-In	77	77,00	9	7,01	86	84,01	80	80,00	30	22,89	110	102,89	196	186,90	56,12	55,05		
Arbeitsgruppenleiter/-In	38	38,00	4	3,34	42	41,34	39	39,00	19	14,57	58	53,67	100	95,01	58,00	56,49		
Dienstgruppenleiter/-In	8	8,00	1	0,95	9	8,95	2	2,00			2	2,00	11	10,95	18,18	18,26		
Produktverantwortliche/r	2	2,00			2	2,00	6	6,00	3	2,61	9	8,61	11	10,61	81,82	81,15		
Dienstkräfte mit Leitungsfunktion	3	3,00			3	3,00	1	1,00			1	1,00	4	4,00	25,00	25,00		
Leitung Stabestelle	8	8,00	1	0,77	9	8,77	12	12,00	2	1,47	14	13,47	23	22,24	60,87	60,57		
Referent/-In	2	2,00			2	2,00	1	1,00	2	1,50	3	2,50	5	4,50	60,00	55,56		
Antikorruptionsbeauftragte/-r					0	0,00			1	0,77	1	0,77	1	0,77	100,00	100,00		
Teamleiter/-In	12	12,00	1	0,93	13	12,93	16	16,00	8	6,23	24	22,23	37	35,16	64,86	63,23		
Kindertagesstättenleiter/-In	6	6,00			6	6,00	31	31,00	5	3,60	36	34,60	42	40,60	85,71	85,22		
Summe	229	229	16	13,00	245	242,00	240	240,00	85	65,54	325	305,54	570	547,54	57,02	55,80		

Anlage 4

**Schätzung der durch altersbedingtes Ausscheiden freiwerdenden Vollzeitäquivalente
in den Unterrepräsentanzbereichen**

Beamtinnen/Beamte			
Besoldung	2026-2028	2029-2031	2026-2031
A 16	1,88	6,00	7,88
A 15	5,00	2,00	7,00
Gesamt	6,88	8,00	14,88

Beschäftigte			
Entgeltgruppe	2026-2028	2029-2031	2026-2031
E 14 (TVöD)	3,00	9,74	12,74
E 6 (TVöD)	20,63	23,14	43,77
E 5 (TVöD)	8,73	24,64	33,37
E 4 (TVöD)	2,00	1,00	3,00
E 7 (TVöD Wald)	1,00	0,00	1,00
E 6 (TVöD Wald)	0,00	0,00	0,00
S 18 (TVöD S+E)	0,00	1,00	1,00
Gesamt	35,36	59,52	94,88

Zielquoten (Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen) gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG

Beamtinnen/Beamte		
Besoldungsgruppe	Zielquote (Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen) in Prozent	
	2028	2031
A 16	34,83	50,00
A 15	50,00	50,00

Beschäftigte		
Entgeltgruppe TVöD	Zielquote (Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen) in Prozent	
	2028	2031
E 14	48,45	50,00
E 6	33,31	37,57
E 5	39,12	44,21
E 4	28,52	30,21

Entgeltgruppe S+E	Zielquote (Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen) in Prozent	
	2028	2031
S 18	keine Abgänge	50,00

Entgeltgruppe TVöD Wald	Zielquote (Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen) in Prozent	
	2028	2031
E 7	15,00	15,00
E 6	keine Abgänge	10,00