

## Bericht zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“ für die Zeit vom 1. Januar 2024 – 31. Dezember 2025

Nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG – zuletzt geändert am 03.08.2023) hat die Betriebskommission der Stadtverordnetenversammlung einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils der Gesamtbeschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes und des HGIG (§ 6 Abs. 7 HGIG) vorzulegen.

Die aktuellen Zielvorgaben waren bis zum 31. Dezember 2025 festgelegt worden.

Der aktuelle Bericht basiert auf der Grundlage des mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Frauenförderplans und umfasst die tatsächliche Entwicklung des Frauenanteils für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2025.

### Tatsächliche Entwicklung vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2025.

Im dem o. g. Zeitraum ergeben sich folgende Entwicklungen des Anteils weiblicher Beschäftigter:

	31.12.2023	31.12.2025 *	Differenz in Prozentpunkten
Gesamtbeschäftigte	17,92 %	18,53	+0,61
Ausbildung	50,00 %	16,67	-33,33
Stadtsauberkeit, Abfallsammlung einschl. Recyclinghöfe + Baukolonne	9,42 %	10,96	+1,54
Verwaltung	53,33 %	52,70	-0,63

\* Fiktive Hochrechnung vom 15.10.2025

Im Bereich der Ausbildung konnte die Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze von 4 auf 6 erhöht werden. Wir bilden weiter über Bedarf aus. In 2025 konnte von den 6 Ausbildungsplätzen nur 1 mit einer Frau besetzt (Industriekauffrau) werden. Im Berichtszeitraum haben 3 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen. Davon wurde 1 unbefristet und 2 befristet übernommen. Weiterhin ist es das Ziel, Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung zu übernehmen.

Es ist nach wie vor schwierig geworden, geeignete Auszubildende zu finden, die die Voraussetzungen zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung mitbringen.

Gesamtbetrieblich hat sich der Frauenanteil um 0,61 % leicht erhöht.

Im gewerblichen Bereich konnte der Anteil um 1,54 % erhöht werden.

Im Bereich der Verwaltung ist der Anteil um 0,63 % gesunken.

Im gewerblichen Bereich hat sich der Stellenanteil leicht verringert. Trotz des leichten Rückgangs bei den Stellen im gewerblichen Bereich (7 Köpfe) hat sich der Frauenanteil um 1,54 % erhöht (4 Köpfe).

Im Bereich der Straßenreinigung wurden 6 Frauen neu eingestellt. Im Gegenzug dazu haben uns durch Fluktuation (keine Rente) aber wieder 4 Frauen verlassen.

In der Abfallsammlung ist die Erprobung von Frauen als Laderinnen abgeschlossen. Von den 3 Frauen wurde 1 Frau in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Erfreulich ist es, dass der Anteil an Kraftfahrerinnen in der Abfallsammlung auf 6 erhöht werden konnte.

In 2024 wurde erstmalig ein Job-Speed-Dating durchgeführt. Dadurch wurden überwiegend Frauen angesprochen. Das Ergebnis war u. a. die erstmalige Einstellung von 3 Frauen für die Abfallsammlung.

2025 wurde das sogenannte Job-Speed-Dating wiederholt, allerdings wurde dieses Format auch zum allgemeinen Recruiting genutzt. Männer und Frauen wurden dabei gleichermaßen angesprochen.

Nach wie vor ist es schwierig, Frauen für den gewerblichen Bereich zu gewinnen. Auf Nachfrage bei der Agentur für Arbeit ist auch dort der Anteil der Frauen, die für unsere Tätigkeiten in Frage kommen, eher gering.

Den Wünschen der Beschäftigten nach individuell flexibler Arbeitszeitgestaltung wurde entsprochen. Hier werden die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle genutzt. Durch die Einführung des Mobilen Arbeitens ist auch hier mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit gegeben. Am Mobilen Arbeiten nehmen 36 Beschäftigte teil, davon 21 Frauen.

Im gewerblichen Bereich haben im Berichtszeitraum 5 Männer Anträge auf Teilzeitbeschäftigung gestellt, denen allen entsprochen werden konnte. Auch Väter aus dem gewerblichen Bereich nehmen weiterhin Elternzeit in Anspruch.

Für Beschäftigte in Leitungsfunktionen ist der aktuelle Frauenförderplan ein Instrument für ihre Führungsaufgaben.

## Veränderung der Beschäftigtenzahlen (Kopfzahlen)

	am 31.12.2023		Zum Stand		Differenz in
	Anzahl	davon weiblich in %	31.12.2025 *	davon weiblich in %	Prozentpunkten
			Anzahl		
<b>Gesamtbeschäftigte</b>	<b>413</b>		<b>410</b>		
davon männlich	339		334		
davon weiblich	74	17,92	76	18,53	+0,61
<b>Stadtsauberkeit und Abfallsammlung einschl. Recyclinghöfe und Baukolonne</b>	<b>308</b>		<b>301</b>		
davon männlich	279		268		
davon weiblich	29	9,42	33	10,89	+1,54
<b>Werkstatt</b>	<b>16</b>		<b>20</b>		
davon männlich	16		20		
davon weiblich	0	0,00	0	0,00	0,00
<b>Verwaltung Angestellte</b>	<b>75</b>		<b>74</b>		
davon männlich	35		35		
davon weiblich	40	53,33	39	52,70	-0,63
<b>Verwaltung gewerblich</b>	<b>10</b>		<b>9</b>		
davon männlich	7		6		
davon weiblich	3	30,00	3	33,33	+0,33
<b>Ausbildung</b>	<b>4</b>		<b>6</b>		
davon männlich	2		5		
davon weiblich	2	50,00	1	16,67	-33,33

\*Hochrechnung vom 15.10.2025



# Frauenförder- und Gleichstellungsplan

01.01.2026 – 31.12.2031



*Für Chancengleichheit. Für Vielfalt. Für Gerechtigkeit.*

# Inhaltsverzeichnis

Präambel

## I. Ziele des Frauenförderplans

## II. Personalbeschaffung/Stellenbesetzungen

Verfahren  
Stellenausschreibungen  
Vorstellungsgespräche  
Auswahlentscheidungen

## III. Personalentwicklung

Grundsätze  
Ausbildung  
Fortbildung

## IV. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Teilzeitbeschäftigung  
Beurlaubung

## V. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten/Geltungsdauer  
Bekanntgabe  
Salvatorische Klausel

## Präambel

Der Eigenbetrieb verpflichtet sich mit diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan (§ 8 HGIG) auch weiterhin die Chancengleichheit aller Geschlechter auf der Grundlage des Artikels 3 des Grundgesetzes (Frauen und Männer sind gleichberechtigt) zu verbessern. Führungskräfte sollen den Mehrwert von gemischten Teams in allen Bereichen fördern und sich für gleiche Chancen von Frauen und Männern entsprechend ihren fachlichen und persönlichen Potenzialen einsetzen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan soll Frauen im Eigenbetrieb motivieren, aktiv ihre weitere berufliche Entwicklung anzugehen und die beruflichen Ziele noch konsequenter zu verfolgen.

Frauenförderung und eine familienorientierte Personalpolitik sind ein Gewinn für alle Beteiligten und ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

## I. Ziele

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat das Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) konkretisierte Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Frauenförderung sind daher Aufgaben, die von allen Führungskräften und Beschäftigten gleichermaßen wahrzunehmen sind.

Im Eigenbetrieb werden neben dem gesetzlichen Auftrag insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Potenzialerkennung und deren Förderung besonders bei Frauen als gelebte Praxis durch Führungskräfte
- Erhöhung des Frauenanteils in höheren Entgeltgruppen und Führungspositionen nach dem Personalentwicklungskonzept
- Motivierung der Frauen, sich auf höherbewertete Stellen oder Führungspositionen zu bewerben
- Potenzialerkennung und -förderung insbesondere für die Beschäftigung von Frauen in der Abfallsammlung

Maßnahmen zur Frauenförderung können im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten auch zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Männern entsprechend angewandt werden.

## II. Personalbeschaffung/Stellenbesetzung

### Verfahren

Stellenbesetzungen werden neben den gesetzlichen Anforderungen nach folgendem betrieblichen Ablaufverfahren vorgenommen:

1. Festlegung der Anforderungen und Rahmenbedingungen (detailliert) für die zu besetzende Stelle (Anforderungsprofil / Schlüsselqualifikation)
2. Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben
3. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für Vorstellungsgespräch unter Berücksichtigung der festgelegten Anforderungen an die Stelle
4. Festlegung von spezifischen Bewertungskriterien für die zu besetzende Stelle
5. Bewertungen der zu erfüllenden Voraussetzungen an die Stelle durch Punktesystem

## 6. Auswertung nach dem festgelegten Punktesystem.

Bei Entscheidungsprozessen werden damit Anforderungen von Arbeitsplätzen mit den idealen Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerbern in Einklang gebracht. Bei Bedarf werden diese Abläufe optimiert und ggf. sukzessive um weitere Elemente ergänzt.

Daneben sind bei Ausschreibungen, Vorstellungsgesprächen und Auswahlentscheidungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgende Festlegungen zu beachten:

### **Stellenausschreibungen**

Ausschreibungstexte werden unter Beachtung des § 9 HGIG in Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Stellenausschreibungen für Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten folgenden Hinweis:

„Wir möchten den Frauenanteil in diesem Berufsfeld erhöhen, daher sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht werden gemeinsam mit der Frauenbeauftragten festgelegt.

Sie sind durch Formulierungen und Darstellung so zu gestalten, dass sie für Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen ansprechend sind.

### **Vorstellungsgespräche**

Bei entsprechender Bewerbernachfrage werden ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, soweit sie die vorgesehenen Anforderungsprofile der zu besetzenden Stelle erfüllen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber beteiligt.

Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit danach und wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

### **Auswahlentscheidungen**

Für die Auswahlentscheidung sind Eignung, Befähigung und Qualifikation nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle(n) maßgebend.

Die zu erfüllenden Voraussetzungen an die Stelle(n) erfolgen anhand einer Bewertungsmatrix. Hierfür werden stellenspezifisch Übersichten zur Bepunktung erstellt. Dabei kann individuell auch eine Gewichtung der Bepunktung festgelegt werden (z. B. doppelte Wertung eines Kriteriums der Stelle). Die Bewertung der Bewerber und Bewerberinnen erfolgt vom Auswahlgremium. Die Ergebnisse aller Bewertungen werden in einer Matrix dargestellt. Diese ist Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Außerbetrieblich erworbene Kompetenzen oder durch Familienarbeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen, die zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen der Stelle beitragen, sind angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Beurteilung der Qualifikation werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben werden berücksichtigt. Dies jedoch nur, soweit ihnen für die Eignungen, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen/Bewerber Bedeutung zukommt.

Bewerbungen von Beschäftigten, die zur Vertretung von Vakanzen durch Familienarbeit eingesetzt sind, werden bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt.

Die Übernahme von Führungspositionen ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich.

### **III. Personalentwicklung**

#### **Grundsätze**

Der Eigenbetrieb hat sich im Rahmen der Personalentwicklung eine zielgerichtete Förderung aller Beschäftigten zur (Grundsatz-) Aufgabe gemacht, um bei den vielfältigen betrieblichen Anforderungen ideal zu agieren. Die Personalentwicklung des Eigenbetriebes orientiert sich dabei an Prozessen, die das Leistungs- und Lernpotenzial von Beschäftigten erkennt, erhält und nach den betrieblichen Bedürfnissen verwendungs- und entwicklungsbezogen fördert.

Grundlage für die Personalentwicklung ist ein Personalentwicklungskonzept zur Weiterentwicklung der fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen aller Beschäftigten des Eigenbetriebes.

#### **Ausbildung**

Es werden bedarfsorientiert Ausbildungsplätze geschaffen und angeboten. Durch anschließende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten soll die Attraktivität des Eigenbetriebes erhöht werden. Durch die Teilnahme an Ausbildungsmessen oder durch das Angebot von Berufsinformationstagen und/oder Praktika wird z. B. in Schulen aktiv geworben.

Daneben wird der Eigenbetrieb Ausbildung verstärkt in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerbetrieben ermöglichen.

Anzeigen oder andere öffentlichkeitswirksame Medien für Ausbildungsplätze werden durch geeignete Bilder und Sprache so gestaltet, dass sich auch Mädchen und junge Frauen gezielt angesprochen fühlen.

#### **Fortbildung**

Betriebliche Fortbildungen sollen so gestaltet werden, dass keine Teilnahmehindernisse durch die Wahrnehmung von Aufgaben zur Familienbetreuung bestehen. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese auf schriftlichen Antrag innerhalb einer Frist von einem Monat erstattet.

In den internen Fortbildungsplan werden Fortbildungsangebote aufgenommen, die Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungsaufgabe befähigen, die Umsetzung des Frauenförderplans mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen.

Diese Fortbildungen sollen Lerninhalte zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung von Frauen, Vielfalt, sowie zum AGG enthalten.

Diese Angebote sollen von Führungskräften oder von Beschäftigten für die Vorbereitung zur Übernahme von Führungsaufgaben, gleichermaßen wahrgenommen werden.

Beschäftigten in Elternzeit oder Sonderurlaub wegen Familienarbeit sollen geeignete Fortbildungen ebenfalls angeboten werden.

Zur Vorbereitung auf die Übernahme anderer Aufgaben (z. B. Funktionen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz, höherwertige Tätigkeiten oder Führungspositionen) sind für Frauen ggf. spezifische Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.

#### **IV. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Durch betriebliche Rahmenbedingungen soll den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und auch Männern die Übernahme von Familienarbeit ermöglicht werden. Dies geschieht insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, Beurlaubungen und alternative Arbeitsformen z. B. Mobiles Arbeiten.

#### **Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen – vorwiegend am bisherigen Arbeitsplatz – zu ermöglichen.

Beschäftigte werden über die verschiedenen Teilzeitarbeitsmöglichkeiten informiert und auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtlichen Ansprüchen, in allgemeiner Form hingewiesen.

Wünsche nach Arbeitszeitaufstockung von Teilzeitbeschäftigten werden vorrangig vor Neueinstellungen berücksichtigt.

Neue Arbeitszeitmodelle werden weiterhin erprobt und angeboten. Sie müssen den Bedürfnissen der Beschäftigten zur Wahrnehmung von Aufgaben der Familienbetreuung im Einklang mit den betrieblichen Anforderungen entsprechen.

#### **Beurlaubung**

Beurlaubungen zur Familienbetreuung – u. a. Elternzeit – sind grundsätzlich in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen zu ermöglichen. Hierbei ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Beschäftigte werden über Möglichkeiten und Auswirkungen informiert.

- Bei Rückkehr aus der Elternzeit (oder Teilen davon) sowie Beurlaubungen wegen sonstiger Familienbetreuung bis zur Gesamtdauer von drei Jahren wird versucht den Beschäftigten die Rückkehr möglichst auf den gleichen Arbeitsplatz einzuräumen.
- Wenn die Beurlaubung auf Antrag der Beschäftigten vorzeitig beendet wird oder die Beurlaubung länger als drei Jahre dauert, soll die Rückkehr an einen gleichwertigen Arbeitsplatz ermöglicht werden.
- Beurlaubten Beschäftigten ist die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Der Betrieb hält den Kontakt zu den Beschäftigten.

## V. Schlussbestimmungen

### **Inkrafttreten/Geltungsdauer**

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft und endet mit der Befristung des HGIG am 31. Dezember 2030. Bei Verlängerung des HGIG über den 31. Dezember 2030 hinaus, verlängert sich dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan – längstens bis zum 31. Dezember 2031.

### **Bekanntgabe**

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten in geeigneter Form bekannt zu geben und gilt als verbindliche Arbeitsgrundlage für Führungskräfte.

### **Salvatorische Klausel**

Sollte(n) eine (oder mehrere) Klausel(n) dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans aufgrund von Änderungen und Ergänzungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes unwirksam sein, berührt dies die Wirksamkeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplans im Übrigen nicht. Der Eigenbetrieb verpflichtet sich, die unwirksame(n) Klausel(n) durch rechtswirksame Regelungen zu ersetzen, die der unwirksamen möglichst nahekommt.

## **Zielvorgaben zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“ gemäß § 6 HGIG für die Zeit vom 1. Januar 2026 – 31. Dezember 2029**

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) wurde bis zum 31. Dezember 2030 verlängert.

Verbindliche Zielvorgaben sind für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festzulegen.

Unsere Zielvorgaben werden u. a. durch Marktgegebenheiten (z. B. Duale Systeme) und den aktuellen Fachkräftemangel beeinflusst.

In der Zeit vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2029 sind Stellenbesetzungen nur durch Ersatz von Altersabgängen oder allgemeinen Fluktuationsausgleich vorgesehen. Aber durch Änderungen bei der Stadtentwicklung (z. B. höhere Einwohnerzahlen, Neuerschließung von Baugebieten), bei Vorschriften und Gesetzen kann es zu weiteren Stellenbesetzungen kommen. Dabei sollen freiwerdende qualifizierte Stellen durch Bedarfsausbildungen (z. B. Berufskraftfahrer bzw. Berufskraftfahrerin, Industriekauffrau bzw. Industriekaufmann) besetzt werden. Aus heutiger Sicht wird es nicht möglich sein, alle Stellen nur aus vorhandenen Personalbeständen zu besetzen.

Als besondere Maßnahme des Recruitings ist jährlich ein Job-Speed-Dating Tag geplant, bei dem besonders Frauen durch Werbung und gezielte Ansprache zur Teilnahme motiviert werden sollen. An diesem Tag soll ihnen ein besserer Einblick in die Aufgaben unserer „Männerberufe“ ermöglicht werden. Mit dem Ziel, diese für eine Beschäftigung bei uns zu gewinnen.

In der Zeit vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2029 wird Frauenförderung durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Attraktive Stellen und transparente Stellenbesetzungsverfahren
- Zur Verbesserung der Chancen zur Übernahme von höherwertigen Aufgaben ist Frauen die Teilnahme an Schulungen unter Berücksichtigung von verschiedenen Arbeitszeitmodellen zu ermöglichen
- Individuelle, betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gelebter Baustein der Führungskultur im Betrieb
- Angebot von frühzeitigen Rückkehrgesprächen für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter aus der Elternzeit
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Berufsfeld/Berufsgruppe		Prognose Veränderungen bis 31. Dezember 2029							
		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	Abgänge <sup>1</sup>	Fluktuation <sup>2</sup>	Stellen <sup>3</sup>	Rückkehr <sup>4</sup>
<b>Verwaltung</b>	Beamte	0	0	0	0,00	0	0	0	0
	Besch.	74	39	35	52,70	6	2	0	2
Kantine, Hausmeister	Besch.	9	3	6	33,33	0	0	0	0
<b>Abteilung Betrieb</b> Stadtsauberkeit einschl. Baukolonne	Besch.	145	25	120	17,24	4	11	0	0
Abfallsammlung	Besch.	88	1	87	1,14	2	3	0	0
Kraftfahrer Abfallsammlung	Besch.	51	6	45	11,76	4	2	0	0
Recyclinghöfe	Besch.	17	1	16	5,88	0	0	0	0
Werkstatt	Besch.	20	0	20	0,00	0	1	0	0

<sup>1</sup> voraussichtliche Altersabgänge

<sup>2</sup> Annahme Fluktuation gem. Durchschnitt der letzten 3 Jahre ohne Altersabgänge

<sup>3</sup> Schätzung der zusätzlich zu besetzenden Stellen in den nächsten 3 Jahren

<sup>4</sup> voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit/Sonderurlaub

## Festlegung der Zielvorgaben in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen bis Dezember 2029 - Stand 31.12.2025

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Gesamt	weiblich	männlich	Frauen- anteil in %	Abgänge <sup>1</sup>	Fluktuation <sup>2</sup>	Stellen <sup>3</sup>	Rückkehr <sup>4</sup>	Ziele VzÄ Erhöhung Frauenanteil	Ziele in % zu Gesamt
EG 14	1	0	1	0,0	0	0	0	0	0	0
EG 13	4	1	3	25,0	0	0	0	1	0	0
EG 12	1	1	0	100,0	0	0	0	0	0	0
EG 11	10	2	8	20,0	2	0	0	0	1	10
EG 10	8	3	5	37,5	0	0	0	0	0	0
EG 9	26	12	14	46,2	3	2	0	1	2	7,7
EG 8	18	14	4	77,8	1	0	0	0	0	0
EG 7	8	0	8	0,0	0	0	0	0	0	0
EG 6	72	12	60	16,7	4	2	0	0	3	4,2
EG 5	28	2	26	7,1	0	1	0	0	1	3,6
EG 4	128	5	123	3,9	4	3	0	0	5	3,9
EG 3	99	24	75	24,2	2	11	0	0	6	6,1
EG 2	1	0	1	0,0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> voraussichtliche Altersabgänge

<sup>2</sup> Annahme Fluktuation gem. Durchschnitt der letzten 3 Jahre ohne Altersabgänge

<sup>3</sup> Schätzung der zusätzlich zu besetzenden Stellen in den nächsten 3 Jahren

<sup>4</sup> voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit/Sonderurlaub