

Zwischenbericht

zum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

der Stadt Groß-Umstadt
für die Zeit vom
01. Januar 2021 bis zum 31.03.2025

Erreichung der Zielvorgaben 2021 - 03/2025

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre die folgenden verbindlichen Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen:

- In unterrepräsentierten Bereichen werden im Zeitraum von drei Jahren (2021-2023) 51 % Frauen eingestellt, 51 % Frauen befördert und bei Beförderungen ohne Stellenbesetzung mindestens so viele Frauen befördert, wie dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe entspricht.
- Bei Stellensperren oder beim Wegfall von Stellen ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich.

Als Zielvorgabe bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen, Beiräten, Projekt- und Arbeitsgruppen, Lenkungsausschüssen oder anderen Gremien, für die die Verwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, sollen Frauen mindestens zur Hälfte berücksichtigt werden. Ausnahmen von der paritätischen Besetzung sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Die verbindlichen Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen gelten zunächst für 3 Jahre. Auf Grund der verspäteten Berichterstattung wurden Neueinstellungen und Beförderungen bis zum 31.03.2025 bei der Überprüfung des Erreichens der Zielvorgaben berücksichtigt.

Stellenbesetzungen in unterrepräsentierten Besoldungsgruppen

	Zielvorgabe 2021 - 2023 Stellenbesetzungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzungen bis 31.03.2025 (Frauen)	Stellenbesetzungen Insgesamt bis 31.03.2025
A 14	51 %	---	---
A 11	51 %	---	---

Beförderungen in unterrepräsentierten Besoldungsgruppen

	Zielvorgabe 2021 - 2023 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen bis 31.03.2025 (Frauen)	Beförderungen Insgesamt bis 31.03.2025
A 14	51 %	---	---
A 11	51 %	---	---

In den Besoldungsgruppen A 14 und A 11, in denen Frauen lt. der Ist-Analyse aus 2020 zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2021 - 2026 unterrepräsentiert sind, gab es in den letzten 3 Jahren bzw. bis zum 31.03.2025 **keine** Stellenbesetzungen und **keine** Beförderungen.

Neueinstellungen in unterrepräsentierten Entgeltgruppen

	Zielvorgabe 2021 - 2023 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Neueinstellungen bis 31.03.2025 (Frauen)	Neueinstellungen insgesamt bis 31.03.2025
EG 15	51 %	---	---
EG 12	51 %	---	2
EG 11	51 %	4	4
EG 9c	51 %	1	2
EG 6	51 %	16	30
EG 4	51 %	4	4
S 11b	51 %	---	---

In den lt. der Ist-Analyse aus 2020 zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2021 - 2026 unterrepräsentierten Entgeltgruppen EG 15 und S 11b gab es in den letzten 3 Jahren bzw. bis zum 31.03.2025 **keine** Neueinstellungen.

In den folgenden ebenfalls unterrepräsentierten Entgeltgruppen gab es Neueinstellungen:

- Bei der Entgeltgruppe 12 gab es 2021 und 2024 jeweils eine Neueinstellung. Es wurden jeweils männliche Bewerber eingestellt. Die Zielvorgabe wurde daher nicht erfüllt.
- Bei der Entgeltgruppe 11 gab es 2021 zwei Neueinstellungen und 2022 und 2024 jeweils eine Neueinstellung. Es wurden ausschließlich weibliche Bewerberinnen eingestellt, die Zielvorgabe wurde im Berichtszeitraum somit erfüllt bzw. übertroffen.
- Bei der Entgeltgruppe 9c gab es 2024 zwei Neueinstellungen. Es wurden eine weibliche Bewerberin und ein männlicher Bewerber eingestellt. Die Zielvorgabe wurde somit knapp nicht erfüllt.
- Bei der Entgeltgruppe 6 gab es 2021 neun, 2022 dreizehn, 2023 fünf und 2024 drei Neueinstellungen, insgesamt also 30 Neueinstellungen. Dabei wurden insgesamt 16 weibliche Bewerberinnen eingestellt, womit die Zielvorgabe im Berichtszeitraum erfüllt wurde.
- Bei der Entgeltgruppe 4 gab es 2021 eine Neueinstellung, 2022 zwei Neueinstellungen und 2025 (bis 31.03.25) eine Neueinstellung. Es wurden ausschließlich weibliche Bewerberinnen eingestellt, die Zielvorgabe wurde somit erfüllt bzw. übertroffen.

Höhergruppierungen in unterrepräsentierten Entgeltgruppen

	Zielvorgabe 2021 - 2023 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen bis 31.03.2025 (Frauen)	Höhergruppierungen Insgesamt bis 31.03.2025
EG 15	51 %	---	---
EG 12	51 %	1	1
EG 11	51 %	1	2
EG 9c	51 %	1	1
EG 6	51 %	---	---
EG 4	51 %	---	---
S 11b	51 %	---	---

In den lt. der Ist-Analyse aus 2020 zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2021 - 2026 unterrepräsentierten Entgeltgruppen EG 15, EG 6, EG 4 und S 11b gab es in den letzten 3 Jahren bzw. bis zum 31.03.2025 **keine** Höhergruppierungen.

In den folgenden ebenfalls unterrepräsentierten Entgeltgruppen gab es Höhergruppierungen:

- Es gab in 2021 eine Höhergruppierung in die EG 12 für eine weibliche Beschäftigte. Die Zielvorgabe für die EG 12 für den Berichtszeitraum wurde somit erfüllt.
- Es gab in 2021 eine Höhergruppierung in die EG 11 für einen männlichen Beschäftigten und 2025 (bis 31.03.25) eine Höhergruppierung in die EG 11 für eine weibliche Beschäftigte. Die Zielvorgabe für die EG 11 wurde im Berichtszeitraum somit knapp nicht erfüllt.
- Es gab in 2024 eine Höhergruppierung in die EG 9c für eine weibliche Beschäftigte. Die Zielvorgabe für die EG 9c für den Berichtszeitraum wurde somit erfüllt.

Umsetzungsstand zu den ergänzenden Maßnahmen

Neben den verbindlichen Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen / Höhergruppierungen in Besoldungs- / Entgeltgruppen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält der aktuelle Frauenförder- und Gleichstellungsplan noch sogenannte „Ergänzende Maßnahmen“ zur geschlechtergerechten Personalentwicklung, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Von diesen „ergänzenden Maßnahmen“ konnten seit Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bereits einige umgesetzt werden:

- In Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat soll eine Dienstvereinbarung zu Home-Office geschaffen werden.
 - Seit dem 01.06.2021 gibt es eine „Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten“ die diesbezüglichen Rahmenbedingungen regelt.

- Ein Antrag auf Flexibilisierung von Arbeitszeit aus familiären Gründen muss geprüft werden.
 - Möglichkeiten der familiengerechten Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit - auch individuelle Lösungen - werden bei der Stadtverwaltung Groß-Umstadt bei Bedarf geprüft und bei Vorliegen der notwendigen Voraussetzungen ermöglicht.
- Besetzung von Führungspositionen - es wird erwartet, dass Bewerberinnen und Bewerber sich auch mit Fragestellungen zur Zielsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie der Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auseinandergesetzt haben.
 - Um dies zu überprüfen, wurde im standardisierten Fragebogen für Bewerbungsgespräche eine entsprechende Frage formuliert.
- Hinweis auf Möglichkeit der Kostenerstattung, wenn durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen entstehen.
 - Dieser Hinweis erfolgt immer, wenn im konkreten Einzelfall ein entsprechender Anspruch vorliegen könnte.
- Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen soll erprobt und weiterentwickelt werden.
 - Seit 01.01.2025 arbeitet eine Abteilungsleiterin in Teilzeitbeschäftigung.

Zu weiteren im Frauenförder- und Gleichstellungsplan formulierten „ergänzenden Maßnahmen“ gibt es vielfach bereits erste Überlegungen oder schon Arbeitsaufträge mit dem Ziel, diese Maßnahmen umzusetzen bzw. im Arbeitsalltag zu etablieren. Zu diesen „ergänzenden Maßnahmen“, die bereits begonnen aber bisher noch nicht verbindlich / final umgesetzt wurden zählen

- Fortbildung speziell für Frauen in Führung. Generelle Führungskräftefortbildungen werden bereits angeboten und auch in Anspruch genommen. Im Berichtszeitraum haben 4 Frauen an einer Führungskräftefortbildung teilgenommen oder diese aktuell begonnen.
- Fortbildung zur Gleichstellungskompetenz, insbesondere zu den Themen Diskriminierungsfreie Führungskultur, Gleichstellungskompetenz nach HGIG und AGG, Sexuelle Belästigung im Beruf, Geschlechtergerechte Sprache im dienstlichen Verkehr. Eine verpflichtende Teilnahme an solchen Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte ist bisher nicht geregelt. Teilnahmewünsche auf freiwilliger Basis an Fortbildungen zur Gleichstellungskompetenz werden aber selbstverständlich unterstützt.
- Verbot diskriminierender Fragen beim Bewerbungsgespräch nach dem Familienstand und der Betreuung von Kindern. Für Bewerbungsgespräche wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt, der natürlich keine diskriminierenden Fragen enthält. Weiterhin wurde das Risiko auf diskriminierende Fragen auch deshalb minimiert, weil zunächst nicht alle Mitglieder des Gremiums, das die Bewerbungsgespräche führt, berechtigt ist Fragen zu stellen. Bei einer offenen Fragerunde achten zudem sowohl die anwesende Verwaltungsleitung bzw. die Abteilungsleitung Personal und Organisation zusammen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass es zu keinen diskriminierenden Fragen kommt.

- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Geschlechtergerechte Sprache wird bisher noch nicht konsequent im Sinne einer zentralen Vorgabe hierzu umgesetzt.