

**320/0451/2021**

Sachbearbeiter: Abteilung 320  
Bruno Naggatz  
Az:  
Datum: 20.01.2021

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Zuständigkeit	Abstimmung
Magistrat		Vorberatung	
Haupt- und Finanzausschuss		Vorberatung	
Stadtverordnetenversammlung		Vorberatung	

## **Frauenförderplan 2021-2026**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Frauenförderplan 2021-2026 wird beschlossen.

### **Begründung:**

Trotz aller Fortschritte und Erfolge ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht überall erreicht. Für die Stadt Groß-Umstadt heißt das zum Beispiel, dass die Zielvorgaben gem. Ziffer 2.1 des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes im Berichtszeitraum nur bei einzelnen Entgeltgruppen erfüllt wurden.

So sind die Entgeltgruppen 10, 7 und 2 inzwischen nicht mehr unterrepräsentiert. Die Besoldungsgruppen A 14 und A 11, die Entgeltgruppen 15, 12, 11 und 6 sowie im Sozial- und Erziehungsdienst die Entgeltgruppe S11b sind aber weiterhin unterrepräsentiert und inzwischen zusätzlich die Entgeltgruppen 9c und 4. Wobei die Unterrepräsentierung bei der Entgeltgruppe 9c auf die neue Entgeltordnung zum TVöD zurückzuführen ist, in der die seitherige Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt wurde. Bei einer zusammenfassenden Betrachtung der Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c wären Frauen hier nicht unterrepräsentiert.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) vom 01.01.2016 verpflichtet die Städte und Gemeinden auch weiterhin, Frauenförder- und Gleichstellungspläne für jeweils sechs Jahre aufzustellen.

Wir legen deshalb hiermit die Neufassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes der Stadt Groß-Umstadt vor. Darin werden die Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur anhand der aktuellen Beschäftigtenzahlen aktualisiert und fortgeschrieben. Es erfolgt eine Anpassung der Schätzung der in den nächsten Jahren zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen und darauf basierende verbindliche Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen. Die jeweilige Zielvorgabe von 51% (und nicht von 50 %) bei Neueinstellungen / Stellenbesetzungen kommt zu Stande, weil das HGLG nur eine Unterrepräsentierung und keine paritätische Besetzung kennt.

In Ziffer 3 des nun vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplanes wurden ergänzende Maßnahmen aufgenommen, um die Zielvorgaben im vor uns liegenden Berichtszeitraum besser zu erreichen als in den vorangegangenen Jahren.