



Stadt Groß-Umstadt

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

für die Zeit vom

01.01.2021 bis zum 31.12.2026



Vorbemerkung

Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind 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. Die Laufzeit des aktuell gültigen Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Stadt Groß-Umstadt endet am 31.12.2020.

Da trotz aller Fortschritte und Erfolge die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht überall erreicht ist, verpflichtet das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) vom 01.01.2016 die Städte und Gemeinden auch weiterhin, Frauenförder- und Gleichstellungspläne für jeweils sechs Jahre aufzustellen. Mit der vorliegenden Neufassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes der Stadt Groß-Umstadt werden die Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur anhand der aktuellen Beschäftigtenzahlen aktualisiert und fortgeschrieben. Damit einhergehend erfolgt auch eine Anpassung der Schätzung der in den nächsten Jahren zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

Die auf dieser Basis ermittelten verbindlichen Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen gelten zunächst für 3 Jahre. Nach 3 Jahren ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Ebenfalls nach 3 Jahren ist die Stadtverordnetenversammlung über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen zu unterrichten.

Die Zielvorgaben gem. Ziffer 2.1 des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes wurden im Berichtszeitraum (3 Jahre) wie folgt erfüllt / nicht erfüllt:

Die Besoldungsgruppen A 14 und A 11, die Entgeltgruppen 15, 12, 11 und 6 sowie im Sozial- und Erziehungsdienst die Entgeltgruppe S11b sind weiterhin unterrepräsentiert. Die Entgeltgruppen 10, 7 und 2 sind nicht mehr unterrepräsentiert.

Dafür sind jetzt neu die Entgeltgruppen 9c und 4 unterrepräsentiert, 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 nicht unterrepräsentiert.

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

Inhaltsverzeichnis

1.	Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2, Nr. 1 und 2)	4
1.1	Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 30. September 2020	4
1.1.1	Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten)	4
1.1.2	Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub	5
1.1.3	Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche	5
1.1.4	Führungspositionen	6
1.1.5	Auszubildende im Bereich der Verwaltung und bei den Stadtwerken	6
1.1.6	Praktikantinnen und Praktikanten	6
1.2	Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen	7
2.	Ziele	7
2.1	Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen/Stellenbesetzungen	7
2.2	Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 13 HGIG)	8
3.	Ergänzende Maßnahmen	9
	Anlagen	11
	Anlage 1: Istanalyse Beamtinnen und Beamte höherer Dienst	11
	Anlage 2: Istanalyse Beamtinnen und Beamte gehobener Dienst	12
	Anlage 3: Abschätzungen Beamtinnen und Beamte höherer und gehobener Dienst	13
	Anlage 4: Istanalyse Beamtinnen und Beamte mittlerer Dienst	14
	Anlage 5: Abschätzung Beamtinnen und Beamte mittlerer Dienst	15
	Anlage 6: Istanalyse Beschäftigte	16
	Anlage 7: Abschätzungen Beschäftigte	17
	Anlage 8: Istanalyse TV SuE Beschäftigte	18
	Anlage 9: Abschätzung TV SuE Beschäftigte	19

1. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2, Nr. 1 und 2)

Die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur in der gesamten Stadtverwaltung mit allen Ressorts und Abteilungen. Alle Daten werden geschlechts-spezifisch erhoben. (Kapitel 1.1)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält eine Schätzung der künftig frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen einschließlich möglicher Beförderungen (Kapitel 1.2).

Diese beiden Grundelemente des Frauenförder- und Gleichstellungsplans bilden die gemeinsame Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten für Einstellungen und Beförderungen (Kapitel 2) und entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben (Kapitel 3).

1.1 Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 30. September 2020

1.1.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten)

	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	3	4	7
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	122	91	213
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	89	3	92
Gesamt	214 (68,6 %)	98 (31,4 %)	312 (100 %)

Davon sind 7,05 % befristet Beschäftigte und 92,95 % unbefristet Beschäftigte.

	Frauen		Männer		Gesamt	
	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
Befristet Beschäftigte	10	3	3	6	13	9
Gesamt befristet	13 (59,1%)		9 (40,9%)		22 (100%)	
Unbefristet Beschäftigte	124	77	8	81	132	158
Gesamt unbefristet	201 (69,3%)		89 (30,7%)		290 (100%)	

Befristungsgründe sind unter anderem Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaubs-Vertretungen, Befristungen aufgrund befristeter Arbeitszeitreduzierungen von Beschäftigten, projektbezogene Befristungen und Befristungen aufgrund vorübergehendem erhöhten Personalbedarf.

1.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit, Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/Beamte	2	4	1	0	0	0	7
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	33	85	87	6	2	0	213
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	26	3	57	0	6	0	92
Gesamt	61 (19,5%)	92 (29,5%)	145 (46,5%)	6 (1,9%)	8 (2,6%)	0 (0,0%)	312 (100%)

1.1.3 Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche

In den Tabellen der Ist-Analyse (siehe Anlagen 1, 2, 4, 6 und 8) sind alle beschäftigten Frauen und Männer nach Vollzeit und Teilzeit sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (TVöD Verwaltung und TVöD S+E) erfasst. Bei der Ist-Analyse wird in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen das Beschäftigungsvolumen summiert (Personalkapazität) und nicht die einzelnen Personen (nach „Köpfen“). Liegt der Frauenanteil in der Personalkapazität unter 50%, gelten Frauen in diesem Bereich als unterrepräsentiert.

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil bei unter 50%:

Beamtinnen/Beamte

Höherer Dienst: A 14

Gehobener Dienst: A 11

Beschäftigte

EG 15

EG 12

EG 11

EG 9c

EG 6

EG 4

S 11b

1.1.4 Führungspositionen

	Frauen		Männer		Gesamt
Ressortleitungen	0	(0,0%)	2	(100%)	2
Abteilungsleitungen	6	(46,2%)	7	(53,8%)	13
Stellv. Abteilungsleitungen	4	(57,1%)	3	(42,9%)	7
Kita-Leitungen	6	(100%)	0	(0,0%)	6
Stellv. Kita-Leitungen	6	(100%)	0	(0,0%)	6
Gesamt	22	(64,7%)	12	(35,3%)	34

1.1.5 Auszubildende im Bereich der Verwaltung und bei den Stadtwerken

Laufbahn / Ausbildungsberuf	Frauen			Männer			Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	
Verwaltungsfachangestellte	3	0	0	1			4
Fachkraft für Wasserversorgung/Abwassertechnik	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	3 (75%)	0	0	1 (25%)			4 (100%)

1.1.6 Praktikantinnen und Praktikanten

	Frauen			Männer			Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	EZ/SU	Vollzeit	Teilzeit	EZ/SU	
Bundesfreiwilligendienst, FSJ	2						2
Jahrespraktikanten (Sozialassistenten)	5						5
Jahrespraktikanten (Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen)	4						4
Praktikanten (Fachoberschule)	1						1
Gesamt	12 (100%)	0	0	0			12 (100%)

1.2 Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen

(Siehe Anlage 3, 5, 7 und 9 „Abschätzung“)

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes voraussichtlich frei werden. Gründe können sein:

- Altersgrenze
- vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (z.T. Prognosen aus Erfahrungen)
- freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt)
- interner Stellenwechsel.

Es werden die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und damit mögliche Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten geschätzt. Dabei wird berücksichtigt,

- ob eine Stelle durch eine externe Bewerbung besetzt wird,
- ob eine Stelle durch interne Bewerbung besetzt wird, was Nachbesetzungen zur Folge hat, die wiederum in der Abschätzung berücksichtigt werden müssen,
- ob und wie lange eine Stelle unter eine Stellenbesetzungssperre fällt,
- ob eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder eine Stelle einen kw-Vermerk enthält oder
- ob Veränderungen im Aufgabenzuschnitt vorgenommen werden, die eine Wertigkeit der Stelle oder des Dienstpostens verändern könnte.

Die explizite Ausweisung von zukünftig zu besetzenden Personalstellen macht vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar. Daraus ergibt sich auch, Qualifikationspotential von Personal zu ermitteln und abzuschätzen, ob die Qualifikationen für eine Stellenbesetzung ausreichen.

Schätzungen und Prognosen sind begründet und nachvollziehbar. Die aus den Schätzungen entwickelten Zielquoten stellen keine unzulässige Willkür dar, sondern beziehen sich auf den Durchschnitt der letzten 5 Jahre.

2. Ziele

2.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen

(§ 6 Abs. 5 HGIG, siehe Tabellen zur „Zielvorgabe“ auf Seite 8)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- 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.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach 3 Jahren auf seine Wirksamkeit hin zu überprüfen. Ist ersichtlich, dass die Zielvorgaben nicht erreicht werden können, ist der Plan durch ergänzende Maßnahmen der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Alle 3 Jahre findet eine Berichterstattung des Umsetzungsstandes durch den Magistrat an die Stadtverordnetenversammlung statt.

Stellenbesetzungen und Beförderungen Beamtinnen 2021 - 2023

2021-2023	Zielvorgabe Stellenbesetzung (Frauen)
A 14	51 %
A 11	51 %

Neueinstellung und Höhergruppierungen Beschäftigte 2021 - 2023

2021-2023	Zielvorgabe Neueinstellungen (Frauen)
E 15	51%
E 12	51%
E 11	51%
E 9c	51 %
E 6	51%
E 4	51%
S 11b	51%

2.2 Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 13 HGIG)

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.

3. Ergänzende Maßnahmen

Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung

Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen.

Es wird eine Fortbildung speziell für Frauen in Führung angeboten.

Die Beschäftigten sind auf die Möglichkeit der Kostenerstattung hinzuweisen, 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. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

Zu den Inhalten der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie der Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Bei der Besetzung von Führungspositionen wird erwartet, dass die Bewerberinnen und Bewerber sich mit diesen Fragestellungen auseinandergesetzt haben.

Deshalb soll jede Führungskraft mindestens einmal an einer Fortbildung zur Gleichstellungskompetenz teilnehmen. Insbesondere sollen Fortbildungen z.B. zu den Themenfeldern

- Diskriminierungsfreie Führungskultur
- Gleichstellungskompetenz nach HGIG und AGG
- Sexuelle Belästigung im Beruf
- Geschlechtergerechte Sprache im dienstlichen Verkehr

angeboten werden.

Diskriminierende Fragen beim Bewerbungsgespräch nach dem Familienstand und der Betreuung von Kindern sind verboten.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Eltern- und Familienförderung)

Bei Anträgen zur Veränderung der Arbeitszeit von Beschäftigten aus familiären Gründen soll, sofern die betroffene Person einverstanden ist, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte informiert und auf Wunsch zur Beratung hinzugezogen werden.

Ein Antrag auf Flexibilisierung von Arbeitszeit muss geprüft werden, auch die Möglichkeit von individuellen Lösungen wie Arbeitszeitkonten.

Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen soll erprobt und weiterentwickelt werden. Hierbei kann eine Stelle von zwei Personen besetzt werden oder von einer Person mit verkürzter Vollzeit (30 Stunden- Stelle) bei Auslagerung von organisatorischen Aufgaben mit personellem Ausgleich.

Um Beschäftigten mit Familienaufgaben eine geschlechtergerechte Aufteilung der Sorgearbeit zu ermöglichen, soll in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zu Home Office geschaffen werden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Ein respektvolles Miteinander gehört zu einer modernen Verwaltungskultur. Ein Klima der Toleranz (z.B. gegenüber sexuellen Orientierungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Beschäftigten mit Familienaufgaben) ist ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung ebenso wie die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, denn Sprache prägt das Bewusstsein. Hier hat die Verwaltung im Öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion.

Schriftverkehr: Im gesamten Schriftverkehr, in allen Urkunden, Vordrucken, Dateivorlagen, Drucksachen und Veröffentlichungen ist eine geschlechterbezeichnende Sprache zu verwenden. Paarformen (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sind in einem Fließtext voll auszuschreiben. Dort, wo dies nicht möglich erscheint, ist eine neutrale Formulierung zu verwenden.

Sexuelle Belästigung: Die Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Frauenbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die Verursacherin/ den Verursacher.

Übergangs- und Schlussvorschriften

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung am 04.02.2021 mit Wirkung zum 01.01.2021 in Kraft.

Groß-Umstadt,

Der Magistrat der Stadt Groß-Umstadt

Joachim Ruppert, Bürgermeister

Beamtinnen und Beamte

Anlage 1

Frauenförderplan der Stadt Groß-Umstadt						Höherer Dienst					
Istanalyse Besoldungs- gruppen	Beamte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beamten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen		F=B + D + E		Personen	Beschäftigungs- Volumen		K=G + I + J	L=K/F(%)
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 16					0					0	
A 15					0					0	
A 14	1				1					0	0,00
A 13					0					0	
Höherer Dienst insg. 01.01.2021	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00

Beamtinnen und Beamte

Anlage 2

Frauenförderplan der Stadt Groß-Umstadt						Gehobener Dienst					
Istanalyse	Beamte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beamten in %
	Besoldungsgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	
Personen			Beschäftigungs-Volumen	Personen				Beschäftigungs-Volumen			
A	B	C	D	E	$F=B + D + E$	G	H	I	J	$K=G + I + J$	$L=K/F(\%)$
A 13					0					0	
A 12	2				2	1				1	50,00
A 11	1				1					0	0,00
A 10		1	0,6		0,6		1	0,6		0,6	100,00
A 9					0					0	
Gehobener Dienst insg. 01.01.2021	3	1	0,6	0	3,6	1	1	0,6	0	1,6	44,44

Beamtinnen und Beamte

Anlage 4

Frauenförderplan der Stadt Groß-Umstadt						Mittlerer Dienst					
Istanalyse Besoldungs- gruppen	Beamte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beamten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen		F=B + D + E		Personen	Beschäftigungs- Volumen		K=G + I + J	L=K/F(%)
A 9 Z					0					0	
A 09 S					0					0	
A 8	2				2	1				1	50,00
A 7					0					0	
Mittlerer Dienst insg. 01.01.2021	2	0	0	0	2	1	0	0	0	1	50,00

Beamtinnen und Beamte

Anlage 5

Mittlerer Dienst

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz)

	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Sonstige Fluktuation						Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen		
	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26		21	22	23	24	25	26	21/ 22	23/ 24	25/ 26
A 9 Z																									0	0	0	
A 9 S																									0	0	0	
A 8																									0	0	0	
A 7																									0	0	0	
A 6																									0	0	0	
A 5																									0	0	0	
Mittlerer Dienst insg.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Beschäftigte

Anlage 6

Frauenförderplan der Stadt Groß-Umstadt											
Entgelt- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs- Volumen				Personen	Beschäftigungs- Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
15	1				1					0	0,00
14					0					0	
13					0					0	
12	6	1	0,7		6,7	2	1	0,7		2,7	40,30
11	7	1	0,7		7,7	2	1	0,7		2,7	35,06
10	2	1	0,9		2,9	1	1	0,9		1,9	65,52
9c	3	1	0,3		3,3	1	1	0,3		1,3	39,39
9b	9	6	3,6		12,6	4	5	3		7	55,56
9a	10	7	4		14	5	7	4		9	64,29
8	19	6	3,6	0,6	23,2	14	6	3,6	0,6	18,2	78,45
7	5	3	2		7	3	2	1,1		4,1	58,57
6	44	10	5,9	1,6	51,5		9	5,3	1	6,3	12,23
5	6	10	5,3		11,3	1	9	4,8		5,8	51,33
4	1	3	0,7		1,7		3	0,7		0,7	41,18
3					0					0	
2Ü		36	17,1	0,6	17,7		34	17	0,6	17,6	99,44
2	2	13	3,6		5,6		10	2,9		2,9	51,79
1					0					0	
Beschäftigte insg. 01.01.2021	115	98	48,4	2,8	166,2	33	89	45	2,2	80,2	48,26

Beschäftigte

Anlage 7

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz)																																
	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Sonstige Fluktuation						Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen						
	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26		21	22	23	24	25	26	21/22	23/24	25/26				
15						1																					0	0	1			
14																												0	0	0		
13																												0	0	0		
12	1,8									1																		1,8	1	0		
11				1																								0	1	0		
10											1																	0	1	0		
9c																												0	0	0		
9b					1																							0	0	1		
9a	0,5				1																							0,5	0	1		
8				1			1	1	1	1	1	1																2	3	2		
7					1			1			1																	1	0	2		
6	2	0,1	1			1	1		1			1																3,1	2	2		
5	1,8					1																						1,8	0	1		
4				4																								0	4	0		
3																												0	0	0		
2Ü		0,2		1,2	1,4																							0,2	1,2	1,4		
2																												0	0	0		
1																												0	0	0		
Beschäftigte insg.	6,1	0,3	1	7,2	4,4	3	2	2	3	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	13,2	11,4

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage 8

Frauenförderplan der Stadt Groß-Umstadt												
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	
	Entgeltgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Personal-Kapazität
			Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
S18					0					0		
S17					0					0		
S16		1	0,9		0,9		1	0,9		0,9	100,00	
S15	2	2	1,6		3,6	2	2	1,6		3,6	100,00	
S14					0					0		
S13	4	1	0,9		4,9	4	1	0,9		4,9	100,00	
S12					0					0		
S11b	3	1	0,9		3,9	1	1	0,7		1,7	43,59	
S11a					0					0		
S9		2	1,7		1,7		2	1,7		1,7	100,00	
S8a	20	50	31,9	2,9	54,8	20	50	31,9	2,9	54,8	100,00	
S8b	1				1	1				1	100,00	
S7					0					0		
S4	1	3	1,2		2,2	1	3	1,2		2,2	100,00	
S3		1	0,4		0,4					0	0,00	
S2					0					0		
Beschäftigte insg. 01.01.2021	31	61	39,5	2,9	73,4	29	60	38,9	2,9	70,8	96,46	

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage 9

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz)																													
	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Sonstige Fluktuation						Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen			
	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26		21	22	23	24	25	26	21/22	23/24	25/26	
S18																											0	0	0
S17																											0	0	0
S16																											0	0	0
S15					0,8																						0	0	0,8
S14																											0	0	0
S13																											0	0	0
S12																											0	0	0
S11b	1			0,7																							1	0,7	0
S11a																											0	0	0
S9	0,9																										0,9	0	0
S8a				0,6		0,7	4	5	4	5	4	5															9	9,6	9,7
S8b																											0	0	0
S7																											0	0	0
S4																											0	0	0
S3																											0	0	0
S2																											0	0	0
Beschäftigte insg.	1,9	0	0	1,3	0,8	0,7	4	5	4	5	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	10	10,5