

Betreff Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Dienststelle Stadtverwaltung für die Jahre 2020 bis 2022

Dezernat/e |

Bericht zum Beschluss

Nr. vom

Erforderliche Stellungnahmen

Amt für Innovation, Organisation und Digitalisierung

Rechtsamt

Kämmerei

Keine Bedenken

Umweltamt: Umweltprüfung

Frauenbeauftragte nach HGIG

Digital
unterschieden
von Birte
Siemens

Straßenverkehrsbehörde

Frauenbeauftragte nach HGO

Birte Siemens

Datum: 2025.01.13
13:57:04 +01'00'

Sonstiges

Beratungsfolge

(wird von Amt 16 ausgefüllt) **DL-Nr.**

Kommission

nicht erforderlich erforderlich

Ausländerbeirat

nicht erforderlich erforderlich

Kulturbeirat

nicht erforderlich erforderlich

Ortsbeirat

nicht erforderlich erforderlich

Seniorenbeirat

nicht erforderlich erforderlich

Magistrat Eingangsstempel
Büro d. Magistrats

28. Jan. 2025

Tagesordnung A Tagesordnung B

Umdruck nur für Magistratsmitglieder

Stadtverordnetenversammlung

nicht erforderlich erforderlich

öffentlich nicht öffentlich

wird im Internet / PIWI veröffentlicht

Anlagen öffentlich

[Empty box for public attachments]

Anlagen nichtöffentlich

[Empty box for non-public attachments]

B Kurzbeschreibung des Vorhabens (verpflichtend)

(Die Inhalte dieses Feldes werden [außer bei vertraulichen Vorlagen, wie z. B. Disziplinarvorlagen] im Internet/Intranet veröffentlicht. Es dürfen hier keine personenbezogenen Daten im Sinne des Hessischen Datenschutzgesetzes verwendet werden (Ausnahme: Einwilligungserklärung des/der Betroffenen liegt vor). Ergänzende Erläuterungen, soweit erforderlich, siehe D. Begründung, Pkt. II)

Gemäß § 7 Abs. 7 Satz 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) ist der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 HGIG zu berichten.

Der aktuelle Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle Stadtverwaltung vom 20.05.2021 (Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0181) umfasst die Jahre 2020 bis 2025.

Vorliegend wird über die ersten drei Jahre der Gültigkeit des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplans, also über die Jahre 2020 bis 2022, berichtet.

C Beschlussvorschlag

Der Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Dienststelle Stadtverwaltung für die Jahre 2020 bis 2022 wird zur Kenntnis genommen.

D Begründung

Gemäß § 7 Abs. 7 Satz 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) ist der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 HGIG zu berichten.

Der aktuelle Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle Stadtverwaltung vom 20.05.2021 (Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0181) umfasst die Jahre 2020 bis 2025.

Vorliegend wird über die ersten drei Jahre der Gültigkeit des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplans, also über die Jahre 2020 bis 2022, berichtet.

I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage

(Angaben zu Zielen, Zielgruppen, Wirkungen/Messgrößen, Quantität, Qualität, Auswirkungen im Konzern auf andere Bereiche, Zeitplan, Erfolgskontrolle)

II. Ergänzende Erläuterungen

(Demografische Entwicklung, Umsetzung Barrierefreiheit, Klimaschutz/Klima-Anpassung, etc.)

Die wichtigsten Ergebnisse der Frauenförderung im Berichtszeitraum (2020-2022):

Unterrepräsentanzbereiche

Die Unterrepräsentanzbereiche für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020 bis 2025 wurden im Jahr 2019 ermittelt. Demnach bestand eine Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A16, A15, A14 und A13 g. D. HBesO sowie den Entgeltgruppen E13, E12, E6, E5, E4 und E3 TVöD.

Im Frauenförderplan 2020 bis 2025 wurden im Jahr 2019 somit insgesamt zehn Unterrepräsentanzbereiche in verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen ermittelt und entsprechende Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils festgelegt. In den folgenden fünf Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden im Berichtszeitraum die Zielvorgaben und die hälftige Besetzung des Beschäftigungsvolumens mit Frauen erreicht: A14, A13 g. D., E13, E12 und E3.

In der Besoldungsgruppe A 13 h. D. war in 2019 mehr als die Hälfte des Beschäftigungsvolumens mit Frauen besetzt. Da es sich hierbei jedoch um ein Eingangsamt zum höheren Dienst handelt, in dem weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, gilt die Besoldungsgruppe dennoch als Unterrepräsentanzbereich. In den Eingangsämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Im Berichtszeitraum ist das Beschäftigungsvolumen in der Besoldungsgruppe selbst jedoch leider auch unter 50 Prozent gefallen.

Zur Erreichung der hälftigen Besetzung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Unterrepräsentanzbereiche A16, A15, A13. h. D., E6, E5 und E4 müssen weitere 86,35 Vollzeitäquivalente durch Frauen besetzt werden.

Auszubildende

Der Frauenanteil der Auszubildenden bei den Ausbildungsberufen der Stadtverwaltung Wiesbaden nahm im Berichtszeitraum um 4% zu und lag im Dezember 2022 bei rund 64%. In Verwaltungsberufen beläuft sich der Frauenanteil auf rund 60%, in Nicht-Verwaltungsberufen lag er im Berichtszeitraum bei 71 %.

Führungskräfte

Der Frauenanteil an den Führungskräften ist im Berichtszeitraum im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum in etwa gleichgeblieben und lag im Dezember 2022 bei 54 %.

III. Geprüfte Alternativen

(Hier sind die Alternativen darzustellen, welche zwar geprüft wurden, aber nicht zum Zuge kommen sollen)

Bestätigung der Dezernent*innen

Wiesbaden, den 24.1.2025



Mende
Oberbürgermeister