

Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz

der Universitätsstadt Giessen

01.01.2018 – 31.12.2023



Impressum

Herausgeber : Magistrat der Universitätsstadt Gießen
Berliner Platz 1, 35390 G i e ß e n

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt
Büro für Frauen und Gleichberechtigung

Erscheinungstermin : 2018

Inhalt

	Seite
1. Vorwort	2
1.1 ..Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.....	4
2. Geltungsbereich und Dauer	6
3. Rechtsgrundlagen	7
4. Rechte der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung	10
5. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 14 HGIG)	12
5.1 ...Teilzeitbeschäftigung	13
5.2...Telearbeit.....	15
5.3...Elternzeit und Beurlaubung	15
6. Personalauswahl	17
6.1 ...Stellenausschreibungen	17
6.2...Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche und Einstellungen	19
6.3...Beförderungen und Höhergruppierungen.....	24
7. Führungskräfte bei der Berufsfeuerwehr	25
8. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)	26
9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 14 HGIG)	29
10. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)	31
11. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	32
12. Personalstellen	33
13. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben	34
14. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG	36
15. Indikatoren der Zielerreichung	37
15.1 Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Berufsfeuerwehr Stadt Gießen (§ 1 HGIG).....	37
15.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	44
15.3 Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts (§ 4 Abs. 3 HGIG)	46
15.4 Finanzielle Rahmenbedingungen	48
16. Schlussbemerkungen	50
17. Anlagenteil	51
Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Berufsfeuerwehr" der Stadtverwaltung Gießen	
- Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen	Anlage 1
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte	Anlage 2
- Bedienstetengruppe: Auszubildende	Anlage 3
- Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen.....	Anlage 4

1. Vorwort

Bereits seit 100 Jahren besteht bei der Stadt Gießen eine Berufsfeuerwehr, die das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger genießt. Nicht alle mit Gießen vergleichbare Sonderstatusstädte verfügen über eine solche Berufsfeuerwehr mit 3-Schicht-Betrieb, so wie es bei der Stadt Gießen der Fall ist.

Obwohl Frauen bei den Freiwilligen Feuerwehren längst alltäglich sind, sind sie bei der Berufsfeuerwehr immer noch selten. Umso erfreulicher ist es, dass bei der Berufsfeuerwehr der Stadt Gießen bereits im Jahr 1996 die erste Frau bei der Berufsfeuerwehr der Stadt Gießen eingestellt werden konnte. Auch ist es gelungen, im Jahr 2001 eine weitere Stelle in der Einsatzabteilung mit einer Frau zu besetzen. Am 1. Februar 2012 wurde die Leitung des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz bei der Stadt Gießen einer Frau übertragen. Die Stadt Gießen schrieb damit ein Stück Feuerwehrgeschichte, denn erstmals in Deutschland wurde zu diesem Zeitpunkt eine Frau Chefin einer Berufsfeuerwehr.

Es zeigt sich, dass gerade im Bereich der Berufsfeuerwehr die Förderung der Frauen ein elementarer Baustein ist, um die Entwicklung der Stadtverwaltung Gießen auch im Hinblick auf den demographischen Wandel voranzutreiben. Nach den ersten erfreulichen Schritten muss es weiterhin Ziel sein, Frauen für die Berufsfeuerwehr zu interessieren und zu qualifizieren.

Es wird daher angestrebt, den Frauenanteil im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr noch weiter zu steigern bzw. die Unterrepräsentanz von Frauen zu vermindern.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) nachzugehen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

Die Stadtverwaltung Gießen muss daher weiterhin bestrebt sein, noch bestehende Defizite bzgl. der Gleichberechtigung der Geschlechter im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz zu beseitigen und die Personalentwicklung weiter voranzubringen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan dient als Werkzeug zur Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und auch als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung.

1.1 Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst entsprechend des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) umzusetzen.

Dies bedeutet für die Dienststelle Zugangsbarrieren und Unterschiede in den Arbeits- und Aufstiegsbedingungen abzubauen, soweit sich die derzeitigen Rahmenbedingungen unterschiedlich auf Frauen und Männer als Gruppe oder auch im Einzelvergleich auswirken. Es ist ein Gleichstand der Bedingungen sowie der beruflichen Entwicklungschance in dem Sinne anzustreben, dass Frauen und Männer zu den gleichen Ergebnissen und Erfolgen im Beruf kommen können, ohne dabei aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit bzw. ihrer familiären Situation Vor-/Nachteile zu haben.

Es ist weiterhin die Aufgabe aller Entscheidungsträger, sich durch aktives Handeln für die Verwirklichung dieser Ziele einzusetzen.

Der Magistrat und die städtischen Gremien leisten bei der Stadtverwaltung Gießen entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung durch geeignete Maßnahmen (§ 6 Abs. 4 HGIG) einen aktiven Beitrag, um auf der kommunalen Ebene eine gleichwertige und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und den Dienstleistungen der Stadtverwaltung zu erzielen. Um dies zu unterstreichen und um eine noch stärkere Verankerung des Gleichberechtigungsgedankens in allen Gremien zu erreichen hat die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Gießen am 16.05.2013 auch die „Europäische Charta für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterzeichnet. Die Charta beinhaltet auch die Erstellung eines „Aktionsplans“ zur Umsetzung der Chancengleichheit innerhalb der Verwaltung.

Damit und mit dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan soll insbesondere:

- die Verantwortung für die Herstellung der Gleichberechtigung nach innen und außen zum Wohle aller Menschen in dieser Stadt dokumentiert und überprüfbar gemacht werden,
- Maßnahmen zur Verbesserung der gleichberechtigten Zusammenarbeit sowie der Förderung von gleichberechtigten beruflichen Entwicklungschancen von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen innerhalb der Stadtverwaltung aufgezeigt werden,
- Maßnahmen, die die Stadt Gießen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen ergreift dargestellt werden,
- deutlich gemacht werden, dass die Stadt Gießen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der familiären Situation nicht duldet und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung ergreift,
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie umsetzt
- sowie die Geschlechtergleichberechtigung als Bestandteil der Unternehmenskultur ansieht und entsprechend fördert.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan dient als Werkzeug zur Erreichung dieser Ziele und gleichzeitig als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Durch kontinuierliche Fortschreibung der Daten und durch die im HGIG vorgeschriebene 3jährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG) werden das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

2. Geltungsbereich und Dauer

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat für das Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz der Stadt Gießen (Berufsfeuerwehr) als Dienststelle im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) Gültigkeit.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist gemäß § 5 Abs. 1 HGIG für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2023 gültig.

3. Rechtsgrundlagen

Zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichbehandlung (Antidiskriminierung) zählen:

EU- Richtlinien

Antirassismus-Richtlinie zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Rasse und ethnischer Herkunft; Rahmenrichtlinien zum Verbot von Diskriminierung wegen der Religion, Weltanschauung, sexuellen Ausrichtung, des Alters und einer Behinderung; Gleichbehandlungsrichtlinie zum Verbot einer Diskriminierung wegen des Geschlechts, Unisexrichtlinie zum Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Grundgesetz

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, rassistischer Zuschreibungen¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Hess. Gemeindeordnung

„Gleichberechtigung von Frau und Mann: Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Durch die Einrichtung von Frauenbüros oder vergleichbare Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Gemeindeebene erfolgt...“

¹ Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in Bezug auf Menschen wird von zahlreichen Organisationen als diskriminierend eingestuft. Daher wurde hier eine eigene Formulierung verwendet, mit dem der Sachverhalt der Zuschreibung explizit gemacht wird.

Hess. Gleichberechtigungsgesetz

„Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben (§6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG) die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Zuschreibungen² oder wegen der ethnischen Herkunft, **des Geschlechts**, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. § 1 AGG).

Frauenförder- und Gleichstellungspläne

Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind für die Bereiche Verwaltung und Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz der Stadtverwaltung Gießen sowie der Mittelhessischen Wasserbetriebe aufzustellen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird aufgrund des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) in der Fassung vom 01. Januar 2016 aufgestellt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist die verbindliche Grundlage der Frauenförderung. Der Magistrat hat die Aufgabe, den Frauenförder- und

² s.o.

Gleichstellungsplan umzusetzen und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit dem Personalrat aufgrund der §§ 61 Abs. 1, 62 Abs. 2 Nr. 2 und 6 und 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG.

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Vorgaben des § 5 ff. HGIG, die jede Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichten, einen Frauenförderplan zu erstellen. Gemäß HGIG ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan von der Dienststelle zu erstellen, bedarf der Zustimmung der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung und des Personalrates, um gültig zu werden. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist der Stadtverordnetenversammlung zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung der Dienststelle „Stadtverwaltung“ ist nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans beteiligt. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach § 77 Abs. 3 HPVG, wonach der Personalrat 37 bei der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 5 HGIG mitzubestimmen hat, wurden gewahrt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird in der Dienststelle bekanntgegeben.

4. Rechte der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung

Aufgabe der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung ist es, die Durchführung des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu überwachen und die Dienststelle bei der Umsetzung der genannten Gesetze zu unterstützen. Hierfür ist sie durch § 17 HGIG mit bestimmten Rechten ausgestattet, welche ihr die Wahrnehmung ihrer Aufgabe erleichtern sollen.

So hat die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 HGIG das Recht, an allen Maßnahmen der Dienststelle zur Umsetzung des HGIG und des AGG beteiligt zu werden (**Beteiligungsrecht**). Dieses Recht umfasst insbesondere die Beteiligung an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 sowie an sozialen Maßnahmen nach § 74 und an organisatorischen Maßnahmen nach § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG). Erfasst sind hierdurch Maßnahmen, die der Mitbestimmungspflicht unterliegen, wie beispielsweise Einstellung, Anstellung, Entlassung oder ordentliche Kündigung und Maßnahmen, die der Mitwirkung unterliegen, wie z.B. außerordentliche Kündigung. Auch die Beteiligung an Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen gehört hierzu. Außerdem ist der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, bei denen Maßnahmen mit Auswirkung auf die berufliche Situation oder Entwicklung von Frauen zu erwarten sind.

Des Weiteren ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung gem. § 17 Abs. 4 HGIG bezüglich aller relevanten Maßnahmen rechtzeitig (mindestens 2 Wochen vor der Entscheidung) durch die Dienststelle zu unterrichten und anzuhören (**Informationsrecht**).

Erfolgt die Beteiligung nicht rechtzeitig, ist nach § 17 Abs. 5 HGIG die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung nach § 19 HGIG der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen, oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie der Dienststelle innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis unter Darlegung der Gründe widersprechen, **(Widerspruchsrecht)**.

5. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 14 HGIG)

Die Familienfreundlichkeit der Kommunen als Arbeitgeber ist weiterhin von großer Bedeutung. Im Zuge des demographischen Wandels und der Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Bundesrepublik stellt nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen wichtigen Eckpunkt der Personalentwicklung und auch der Gleichberechtigung dar, sondern zunehmend auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Aus diesem Grund ist es notwendig, dass die Dienstverhältnisse beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz so gestaltet werden, dass sowohl die Kindererziehung als auch die Pflege von Angehörigen mit dem Beruf vereinbar sind.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen ist ein Garant dafür, dass qualifizierte und gut ausgebildete Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz weiter eingesetzt werden können. Insofern kann der Ausbau von Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen, da dem beruflichen Weiterkommen der in der Regel vor allem betroffenen Frauen die Familiengründung bzw. Kindererziehung nicht entgegenstehen. Zudem somit auch ein Beitrag dazu geleistet wird, fachlich gut qualifiziertes Personal zu halten.

Die Stadt Gießen unterstützt Bedienstete mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen, um eine Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu erreichen. Dies kann durch Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Zu diesen Maßnahmen gehört auch, dass die Stadtverwaltung Gießen ihre Bediensteten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Beamtenrecht, Tarifverträgen oder HGIG informiert. Auch die notwendige Information der Mitarbeiter/innen über Elternzeit, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiungen, Teilzeitbeschäftigung sowie Schulungen bzw. Weiterbildung gehört dazu (§ 6 Abs. 4 HGIG). Flexible Arbeitszeitmodelle sind im Schichtbetrieb der Berufsfeuerwehr kaum realisierbar. Im Zuge der anstehenden Neuordnung der Arbeitszeiten soll aber auch über Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeiten nachgedacht werden.

Dabei ist es auch ein Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, die genannten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auszubauen und zu verstärken.

5.1 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist jede Beschäftigung mit einer geringeren Arbeitszeit als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Das HGIG und das Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) verankern einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Beschäftigte. Für Tarifbeschäftigte gilt darüber hinaus § 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Beamtinnen und Beamten kann gemäß § 62 Hessisches Beamtengesetz (HBG) Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Nach § 63 HBG besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn die Beamtin oder der Beamte ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

Die Universitätsstadt Gießen nutzt die bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, sie ermöglicht Teilzeit in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Die Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auf allen Stellen möglich. Jedes Modell ist denkbar, in dem die Interessen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und der Dienststelle zu vereinbaren sind. Die Teilzeit beschränkt sich nicht auf die Halbtagsbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung ist in vielen flexiblen Arbeitszeitformen möglich. Die Dienststelle trägt mit individuellen Lösungen dazu bei, Familien und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden.

Aufgabe der Führungskräfte ist es, gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern eine Regelung in der Arbeitszeitverteilung zu finden, der den unterschiedlichen Interessen angemessen Rechnung trägt. Familiäre Belange sind soweit wie möglich zu berücksichtigen und mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen.

Die Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte nach sich ziehen. Der Arbeitsumfang bzw. die Arbeitsmenge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind für Teilzeitkräfte denen von Vollzeitkräften gleichzustellen.

Die Versicherungspflichtgrenze darf bei der Teilzeitbeschäftigung nur unterschritten werden, wenn dies von der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter ausdrücklich gewünscht wird. Dies schließt wiederum die Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung der Beschäftigten über die Folgen des Unterschreitens der Versicherungspflichtgrenze mit ein.

Ziel dieser Regelung ist, dass

- eine rasche Rückkehr der Bediensteten aus Elternzeit oder Beurlaubung erfolgt,
- die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften verbessert werden,
- sich der Anteil von Teilzeitkräften an Führungspositionen erhöht und
- eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen erreicht wird.

5.2 Telearbeit

Die überwiegende Zahl der Bediensteten des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz besteht aus Feuerwehrbeamten im Einsatzdienst, für die es aus nachvollziehbaren Gründen nicht möglich ist, Telearbeitsplätze zu schaffen.

5.3 Elternzeit und Beurlaubung

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) und der Hessischen Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – HMuSchEltZVO) haben Eltern die Möglichkeit, bis zu 3 Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Gießen ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer.

Auch Anträgen auf Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit wird nach Möglichkeit entsprochen. Bisher hat eine Feuerwehrbeamtin zweimal Elternzeit für je 12 Monate in Anspruch genommen.

Im Bereich des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz haben in der zurückliegenden Zeit auch verstärkt männliche Feuerwehrbeamte Elternzeit, überwiegend für die Dauer von 2 Monaten, in Anspruch genommen. In den Jahren 2011 und 2012 haben jeweils zwei Feuerwehrbeamte, und in den Jahren 2013 und 2015 hat je ein Feuerwehrbeamter Elternzeit für je 2 Monate in Anspruch genommen. Längerfristige Elternzeit wurde bis jetzt nicht beantragt.

Nach § 64 HBG ist Beamtinnen oder Beamten auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub aus familiären Gründen ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt 14 Jahren zu gewähren, wenn sie oder er ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Beschäftigte erhalten diesen Sonderurlaub gemäß § 28 TVöD. Diese Möglichkeit der Beurlaubung wurde bisher von den Bediensteten beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz noch nicht in Anspruch genommen.

6. Personalauswahl

Insbesondere im Bereich der Personalauswahl ist die Gleichberechtigung aktiv durch gezielte Maßnahmen zu garantieren. So ist bereits bei der Ausschreibung von Stellen, aber auch in Personalauswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen auf die zielgerichtete Anwendung der folgenden Maßnahmen zur Frauenförderung zu achten.

6.1 Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen werden daher die folgenden Punkte gemäß § 9 HGIG berücksichtigt:

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben (§ 9 Abs. 1 HGIG). Öffentliche Ausschreibungen erfolgen in den beiden Gießener Tageszeitungen, bei der Agentur für Arbeit und im Internet auf der Homepage der Universitätsstadt Gießen. Ist zu erwarten, dass durch die Veröffentlichung in den Gießener Tageszeitungen nicht der geeignete Bewerber/innen/kreis angesprochen wird, so erfolgt neben oder anstelle dieser Ausschreibung die Ausschreibung in überörtlicher Presse oder in Fachzeitschriften sowie auf anderen Internet-Stellenbörsen. Dabei ist der Ausschreibungstext u.a. mit der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung abzustimmen.
2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerberinnen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden.
3. In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind und dies auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen gilt.

4. In Ausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt durch folgenden Zusatz angesprochen:

„Nach dem Hess. Gleichberechtigungsgesetz sind wir zur Erhöhung der Frauenquote verpflichtet. Deswegen sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

5. Außerdem werden die Formulierungen des Anforderungsprofils und der Aufgaben der betreffenden Stelle so gestaltet, dass sich Frauen angesprochen fühlen.

Da sich in den letzten Jahren gezeigt hat, dass der Anteil an Frauen, die sich eine berufliche Perspektive als Berufsfeuerwehrbeamtin vorstellen können und ggf. bereits entsprechende bzw. fachnahe Qualifikationen erwerben konnten nicht groß ist, muss gerade in diesem Bereich darauf geachtet werden, dass Stellenausschreibungen gezielt Frauen ansprechen, um so eine Steigerung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr zu erreichen. Da die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass die reine Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben als Zusatz in der Stellenausschreibung nicht ausreicht um den Stellenanteil von Frauen tatsächlich zu erhöhen, werden von der 2016 eingerichteten Arbeitsgruppe weitergehende Maßnahmen entwickelt und probeweise umgesetzt. Ob die neu entwickelten Maßnahmen zielführend waren, also sich mehr qualifizierte Frauen beworben haben bzw. eingestellt werden konnten wird durch eine nachfolgende Evaluation ermittelt. Ggf. müssen dann weitere Maßnahmen entwickelt werden.

6.2 Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche und Einstellungen

Bezüglich des Verfahrens bei Bewerbungsgesprächen gemäß § 10 HGIG und der Auswahlentscheidungen gem. § 11 HGIG finden die folgenden Punkte Berücksichtigung:

1. Bei Bewerbungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besteht die Verpflichtung, zum Vorstellungsgespräch jeweils zur Hälfte Bewerberinnen und Bewerber oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgeschriebenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Am Auswahlverfahren ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung zu beteiligen.

Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 HGIG sind neben Fähigkeiten und Erfahrungen, die bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, auch die ehrenamtlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen. Das freiwillige Engagement stellt eine tragende Säule der Gesellschaft dar und um dieses Engagement zu fördern, sind die im Ehrenamt erworbenen Zusatzqualifikationen besonders zu würdigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben während der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.

2. Dabei sind frauentypische Berufssozialisierungen, d. h. Besonderheiten bei der beruflichen Entwicklung der Frauen besonders zu berücksichtigen. So ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung sowie im Lebenslauf existieren. Diese Unterschiede dürfen Frauen nicht benachteiligen. Auch eine bisherige Teilzeittätigkeit darf nicht zur Benachteiligung von Bewerberinnen führen.

3. Das Auswahlverfahren wird so gestaltet, dass die Gleichbehandlung gesichert ist, d. h. die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und darf sich nicht durch sachfremde Erwägungen leiten lassen, d.h., Fragen zur Familiensituation (-planung, Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, Einkommen des Partners...) sind unzulässig.
4. Bei Einstellungen sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Verhältnis (50 %) in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erreicht worden ist.
5. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung sind nach Ablauf der Bewerbungsfrist grundsätzlich alle Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen, so dass sie die Möglichkeit hat, sich rechtzeitig vor Beginn der Bewerbungsgespräche einen Überblick über die Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen und damit eventuell Einfluss auf die Wahl der zum Bewerbungsgespräch einzuladenden Bewerber/innen zu nehmen.
6. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung wird der Fragenkatalog, den alle Bewerberinnen und Bewerber im Vorstellungsgespräch beantworten müssen, mindestens einen Tag vor der Durchführung der Gespräche vorgelegt und mit ihr abgestimmt.
7. Werden nach § 11 Abs. 4 HGIG die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes für jeweils 3 Jahre nicht erfüllt, bedarf es bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind der Zustimmung der Stelle die dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt hat.

Auch mit diesen Maßnahmen wird eine gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr Gießen angestrebt. Insbesondere in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind können diese Maßnahmen dazu beitragen, den Frauenanteil in diesen Bereichen nachhaltig zu verbessern.

Da sich jedoch gezeigt hat, dass die bisherigen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr nicht ausreichen um diese gesetzliche Verpflichtung auch einzulösen verpflichtet sich die Stadt Gießen zur Erarbeitung eines Konzepts, wie geeignete Nachwuchskräfte zu fördern und zu rekrutieren sind.

Dazu wurde 2016 eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Amtsleiterin der Berufsfeuerwehr Gießen, Vertreter/innen der Berufsfeuerwehr, des PR 37, des Personalamts und der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung gegründet. Die Arbeitsgruppe analysiert die Hürden und Hindernisse für die Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr und definiert entsprechende Gegenmaßnahmen. Diese Maßnahmen werden pilothaft umgesetzt, evaluiert und ggf. angepasst und in den Regelbetrieb überführt.

Bei der Erstellung des Konzepts wird mit den freiwilligen Feuerwehren zusammen gearbeitet, um weibliche Nachwuchskräfte schon frühzeitig für diese berufliche Laufbahn zu motivieren.

Folgende Maßnahmen wurden bereits erprobt und werden weiter umgesetzt:

1. Treffen der Kreisfeuerwehrfrauen

Beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz wird jährlich ein Treffen der Kreisfeuerwehrfrauen organisiert, um ihnen die Aufgaben der Berufsfeuerwehr näher zu bringen. Damit soll erreicht werden, dass bereits ehrenamtlich in der Feuerwehr tätige Frauen für die hauptberufliche Ausübung dieser Tätigkeit gewonnen werden.

2. Hospitationen

Im Rahmen der Frauenförderung bietet das Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz Hospitationstage für interessierte Frauen an. An diesen Tagen sollen die Teilnehmerinnen einen kleinen Einblick in den Alltag des Feuerwehrdienstes bekommen. Typische Feuerwehrtätigkeiten können erprobt werden, der Tagesablauf wird vorgestellt und aktiv mitgestaltet. Offene Fragen zum Thema Feuerwehr werden beantwortet und Einsätze können begleitet mitgefahren werden. Dieses Angebot richtet sich an alle Interessentinnen im Alter von 18 bis 35 Jahren.

3. Recruiting-Maßnahmen für Nachwuchskräfte

Beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz soll ein zusätzlicher Stellenanteil für Recruiting-Maßnahmen für Nachwuchskräfte zur Verfügung gestellt werden.

Damit sollen Maßnahmen wie zum Beispiel Werbung in Schulen durch Vorstellung des Berufes usw. umgesetzt werden.

4. Auswahlverfahren bei der Einstellung von Nachwuchskräften

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die schriftliche Eignungsprüfung für Bewerber/innen die bereits vor längerer Zeit die Schul- bzw. Berufsausbildung abgeschlossen haben, eine große Hürde darstellt. Aus diesem Grund wird bei der Volkshochschule Gießen für alle Bewerber/innen ein Vorbereitungskurs für die schriftliche Eignungsprüfung angeboten. Darauf wird frühzeitig auf der Website der Berufsfeuerwehr, auf Facebook und den sonstigen Veröffentlichungen hingewiesen.

Zur Vorbereitung auf den Sporttest wird mit geeignetem Vorlauf zur Eignungsprüfung den Bewerberinnen und Bewerbern angeboten, den realistischen Parcours zu durchlaufen. Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten Trainingshinweise zur Vorbereitung auf den Prüfungstermin.

Die Frauen, die sich bewerben, werden von der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung explizit angeschrieben und zu Vorbereitungsterminen auf den Sporttest eingeladen. Gegebenenfalls werden auch Angebote zur Vorbereitung auf weitere praktische Testteile unterbreitet.

6.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen gilt wie bei den Neueinstellungen der Grundsatz, dass Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis ein ausgewogenes Verhältnis in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erreicht worden ist.

Das unter 6.2. genannte Konzept beinhaltet auch geeignete Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung bei den Freiwilligen Feuerwehren und der Berufsfeuerwehr.

7. Führungskräfte bei der Berufsfeuerwehr

Funktion	Anzahl der Stellen	Besetzung	
		Frauen	Männer
Amtsleitung	1	1	-
Stellv. Amtsleitung/ Abteilungsleitung	1	-	1
Abteilungsleitung	2	-	2
Wachschichtführer/in	3	-	3
Stellv. Wachschicht- führer/in	3	-	3

8. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)

Unter dem Begriff Personalentwicklung ist ein auf Dauer angelegter, systematisch gestalteter Prozess zu verstehen, der Ziele und Bedarfe der Verwaltung und die beruflichen Perspektiven, das Leistungsvermögen und die Interessen der Mitarbeiter/innen aufeinander abstimmt und daraus entsprechende Maßnahmen ableitet.

Idealerweise sollen hierbei die Ziele der Verwaltung mit den individuellen Zielen der Bediensteten in Einklang gebracht werden. So kann erreicht werden, dass eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ein Handeln, was aus ihrer bzw. seiner persönlichen Zielperspektive rational ist, auch positiv zur Erreichung der Ziele der Gesamtverwaltung beiträgt.

Mit der Entscheidung der Dienststellenleiterin zur Neuausrichtung der Personalentwicklung und der damit verbundenen Änderung der Organisationsstruktur durch die Ausweisung einer Abteilung „Personalentwicklung“ im Haupt- und Personalamt sowie der Besetzung der Stelle der Abteilungsleitung erhält diese Aufgabe einen noch höheren Stellenwert. Verbunden damit ist das Ziel ein Personalentwicklungskonzept mit überprüfbaren Indikatoren zu entwickeln. Hierbei sind der zuständige PR und die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung einzubinden.

Ein Teil der Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen.

Bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen ist die Interessenlage von Frauen zu berücksichtigen, um den Anforderungen des HGIG gerecht zu werden. Frauen sollen ermutigt werden, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen. Dies ist einerseits bei der Ausschreibung der Personalentwicklungs-

und Fortbildungsangebote entsprechend zu berücksichtigen, indem Frauen gezielt zur Teilnahme ermutigt werden.

Durch Personalentwicklungs- und Fortbildungsveranstaltungen ist insbesondere darauf hinzuwirken, dass der Anteil an Frauen in den Bereichen zunimmt, wo Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Frauen werden gezielt zur Teilnahme an Personalentwicklungs- und Fortbildungsveranstaltungen ermutigt.

Da die Ausbildungsstellen bei der Berufsfeuerwehr nach Bedarf besetzt werden, erfolgte im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zuletzt im Jahr 2011 eine öffentliche Ausschreibung für eine Ausbildungsstelle als Brandinspektoranwärterin bzw. Brandinspektoranwärter. Dabei wurden insbesondere auch Frauen angesprochen.

Für die Stelle im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst bewarben sich insgesamt 32 männliche Personen und 2 Frauen (= 5,89 %). Nach der durchgeführten Vorauswahl konnten 21 Personen (darunter 2 Frauen) zum praktischen Auswahlverfahren eingeladen werden. Eine Bewerberin hatte die Teilnahme abgesagt. Die Stelle wurde mit einem Mann besetzt.

Bundesweit scheitern Bewerberinnen für die Laufbahn bei der Berufsfeuerwehr insbesondere beim körperlichen Eignungstest. Die Gründe dafür sind vielfältig. Eine Arbeitsgruppe im Deutschen Städtetag hat daher 2009 im Nachgang zu einer Erhebung verschiedene Vorschläge entwickelt, wie die maßgeblichen Hemmnisse verringert werden können. Diese Vorschläge sind auch in das Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr Gießen eingeflossen.

Im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst erfolgt die Einstellung von Nachwuchskräften ebenfalls nach Bedarf (Stellenvakanz). Auf 6 zu besetzende Stellen bewarben sich 216 Bewerber/innen, davon waren 10 weiblich. Zum

Auswahlverfahren wurden 6 Frauen und 155 Männer eingeladen. 6 männliche Bewerber wurden ausgewählt.

In Zukunft wird es verstärkt ein Anliegen der Stadtverwaltung Gießen sein, im Bereich des Einsatzdienstes der Feuerwehr den Frauenanteil gezielt durch Neubesetzungen von Stellen mit Bewerberinnen zu erhöhen. Gemeinsame Bemühungen, Frauen für diesen Beruf zu interessieren und zu qualifizieren, müssen daher im Vordergrund stehen.

Auf die bereits beschriebenen Maßnahmen wird hingewiesen.

9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 14 HGIG)

Ein sehr wichtiger Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der qualitativen Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen. Diese Maßnahmen dienen zum einen der Vermeidung von Gesundheitsschäden, die durch einseitige Tätigkeiten und einseitige Haltung entstehen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird daher, wie bereits in den letzten Jahren, durch Schulungen und/oder interne Weiterbildungsangebote optimiert und kontinuierlich weiter ausgebaut.

Eine wichtige Komponente hierfür ist die stadtinterne Broschüre bzgl. Arbeitsschutz und Unfallverhütung, welche die wichtigen Punkte zur Unfall- und Gefahrenprävention am Arbeitsplatz beinhaltet. Für die Mitarbeiter/innen des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz werden Informationen über Gesundheitsgefahren durch Infektionskrankheiten sowie Vor- und Nachteile von Impfungen zur Verfügung gestellt.

Auch in Bereichen, die überwiegend durch Männer besetzte Arbeitsplätze vorweisen, wie dies auch beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz der Fall ist, sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Förderung von Frauen vorzunehmen, indem die Arbeitsplätze dort so ausgestattet werden, dass es auch Frauen möglich ist, dort arbeiten zu können. Als Beispiel ist hier die Ausstattung der Arbeitsplätze mit zusätzlichen Umkleide-, Ruhe- oder Toilettenräumen oder Einsatz von Technik zu nennen. Bei allen Neuanschaffungen ist daher sicherzustellen, dass die Bedingungen so gestaltet sind, dass keine Geschlechtergruppe benachteiligt wird. Bei Einrichtungen, die aufgrund ihrer Gestaltung eine Geschlechtergruppe benachteiligen oder ausschließen, werden entsprechende Umbaumaßnahmen veranlasst.

Bei der Planung und dem Bau des Gefahrenabwehrzentrums wird hier besonders darauf geachtet.

Durch die Besetzung der Stelle einer/s Beauftragten für das betriebliche Eingliederungsmanagement und für das betriebliche Gesundheitsmanagement wird sichergestellt, dass zukünftig vorbeugende Maßnahmen für die Gesunderhaltung der Beschäftigten initiiert werden.

Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder mehr als 42 Kalendertage wiederholt arbeitsunfähig waren, wird das betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten. Grundlage ist § 84 Abs. 2 SGB IX und die geschlossene Dienstvereinbarung.

Vorrangig sollen folgende Ziele erreicht werden:

- die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern,
- die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- chronische Krankheiten und Behinderungen zu vermeiden,
- vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Rahmen des Möglichen zu verhindern,
- die Gleichbehandlung der nach § 84 Abs. 2 SGB IX Betroffenen in der Stadtverwaltung sicherzustellen,
- das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten zu fördern,
- Erkrankungen sowie eventuelle Fehlbeanspruchung zu vermeiden und somit den Arbeitsplatz langfristig zu sichern,
- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken,
- die Wiedereingliederung der Beschäftigten in den Arbeitsprozess.

10. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von den betroffenen Personen als beleidigend oder belästigend empfunden werden.

Die Stadt Gießen ergreift zur Vorbeugung von sexueller Belästigung oder Übergriffigkeiten Präventivmaßnahmen, wie beispielsweise Schulungen von Führungskräften über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Selbstverteidigung für Frauen im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsangebotes.

Für Führungskräfte besteht die Pflicht, bei bekannt werden sexueller Belästigungen diese der Dienststelle zu melden.

Betroffene können sexuelle Belästigungen bei der Amtsleitung, der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigung oder beim Personalrat anzeigen. Diese Anzeigen sind ernst zu nehmen und müssen entsprechende Maßnahmen der Amtsleitungen nach sich ziehen, um das kritisierte Verhalten abzustellen. Wenn nötig sind hierbei auch arbeits- oder beamtenrechtliche Maßnahmen zu treffen. Auch ist eine Anzeige bei der betrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG möglich. Eine Anzeige darf der anzeigenden Person nicht zum Nachteil gereichen.

Festzustellen ist, dass bisher bei der Stadt Gießen keine sexuellen Belästigungen bekanntgeworden sind bzw. Beschwerden entsprechend dem AGG gemeldet wurden.

11. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Im Bereich der Beamtinnen/Beamten gibt es derzeit insgesamt 60 Stellen beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz, wobei neben dem Einsatzdienst auch die Verwaltung erfasst ist. Darüber hinaus stehen noch 8 Ausbildungsstellen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst zur Verfügung (siehe Anlage 3).

Erfreulich ist, dass einer der beiden im höheren feuerwehrtechnischen Dienst zur Verfügung stehenden Stellen seit 01.02.2012 mit einer Frau besetzt ist. In dieser Laufbahngruppe beträgt die Frauenquote somit 50 %.

Wie auch in den letzten Jahren sind zwei Stellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in der Einsatzabteilung mit Frauen besetzt. Die Gründe für diesen relativ niedrigen Frauenanteil sowie für den leichten Rückgang der Frauenquote in der Laufbahngruppe des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes werden in Punkt 12 „Personalstellen“ näher erläutert. Die genauen Zahlen sind aus der Anlage 1 im Anhang zu entnehmen.

Die zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen werden nach Bedarf besetzt. Im letzten Stellenbesetzungsverfahren konnten keine Frauen berücksichtigt werden. Die Gründe dafür ergeben sich aus den nachfolgenden Erläuterungen.

Im Bereich der Beschäftigten beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz gibt es nur 1 Stelle, die einer Verwaltungsfachkraft, die mit einer Frau besetzt ist. (s. Anlage 2)

12. Personalstellen

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz ist im Vergleich mit den Vorjahren ein leichter Rückgang der Frauenquote eingetreten.

Dieser leichte Rückgang der Frauenquote in der Dienststelle Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz ist damit zu erklären, dass beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz insgesamt 8 neue Stellen in den vergangenen Jahren eingerichtet wurden, die mit Männern besetzt wurden.

Es liegt aber weiterhin im Interesse der Stadt Gießen, eine stärkere Beteiligung von Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zu erreichen.

Auch bei der Bedienstetengruppe "Beschäftigte" haben sich keine Veränderungen ergeben, da beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz nur eine Stelle zur Verfügung steht und dieser Mischarbeitsplatz weiterhin mit einer Frau besetzt ist.

13. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben

In den Jahren 2018 bis 2023 werden insgesamt 6 Feuerwehrbeamte die besondere gesetzliche Altersgrenze erreichen, welche bei den Beamten des Einsatzdienstes unter Anrechnung entsprechender Zeiten im Schicht- oder Wechselschichtdienst das 60. Lebensjahr ist.

Zur Nachbesetzung eines Teiles dieser Stellen sind bereits Nachwuchskräfte auf den vorhandenen Ausbildungsstellen eingestellt worden. Bei weiterem Bedarf wird sich, wie auch bisher, insbesondere um die Einstellung von Frauen bei der Berufsfeuerwehr bemüht werden. Auch hier ist nochmals auf die bereits beschriebenen Maßnahmen hinzuweisen.

Aufgrund der erheblichen physischen und psychischen Belastungen und der hohen gesundheitlichen Anforderungen im Einsatzdienst, kommt es häufiger als in der Verwaltung dazu, dass Mitarbeiter diese Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können. Da dies von vielen, auch persönlichen Faktoren des einzelnen Mitarbeiters abhängt, lassen sich hier keine verlässlichen Werte ermitteln. Außerdem ist, anders als in der Vergangenheit, von einer zunehmenden Bereitschaft einzelner Beamter zum Wechsel der Dienststelle auszugehen. Frei werdende Stellen müssen neu besetzt werden, Stellenbesetzungssperren können bei der Berufsfeuerwehr nicht geltend gemacht werden, um die Einsatzfähigkeit weiter bereit stellen zu können.

Durch die voraussichtlichen Ruhestandsversetzungen in den Jahren 2018 bis 2023 von insgesamt 6 Beamten/Beamtinnen ist in gleicher Anzahl mit Beförderungen bei entsprechenden Nachbesetzungen bzw. Neueinstellungen zu rechnen.

Die Zielvorgaben ergeben sich aus der Anlage 4.

Erreichen der besonderen Altersgrenze						
Bedienstetengruppe:	Beamte/Beamtinnen					
Besoldungsgruppen	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A 16						
A 15						
A 14						
A 13						
Höherer Dienst insg.	0	0	0	0	0	0
A 13						
A 12						
A 11						
A 10						
A 9						
Gehobener Dienst insg.	0	0	0	0	0	0
A 9		1		1		
A 8	1	1	1		1	
A 7						
A 6						
A 5						
Mittlerer Dienst insg.	1	2	1	1	1	0
Beamte insg.	1	2	1	1	1	0

14. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG

Um der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in der Einsatzabteilung des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz zu begegnen, ist es notwendig, durch verschiedene Maßnahmen eine Erhöhung des Frauenanteils herbeizuführen. Aus diesem Grund wird auch in Zukunft darauf Wertgelegt, in Ausschreibungen für neu zu besetzende Stellen oder auch Ausbildungsstellen gezielt Frauen anzusprechen sowie durch das unter 6.2 beschriebene Konzept weibliche Nachwuchskräfte schon frühzeitig für diese berufliche Laufbahn zu motivieren.

Insbesondere kommen die Werbung und Durchführung von Praktika – gezielt für Frauen –, sowie die Information im Rahmen des Girl's Day's in Frage. Auch durch öffentliche Aktionen des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz, bei denen die Tätigkeiten einer Feuerwehrbeamtin/eines Feuerwehrbeamten näher erläutert werden, ist das Interesse von Frauen für diese Tätigkeit zu wecken.

15. Indikatoren der Zielerreichung

Oberstes Ziel der Maßnahmen ist „die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Ziels werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert“ (§1 HGIG)

15.1 Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Berufsfeuerwehr Stadt Gießen (§ 1 HGIG)

15.1.1. Verbesserte Zugangsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 1 HGIG)

Maßnahmen, um die Zugangsbedingungen zu verbessern:

Eine Arbeitsgruppe, unter Leitung der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung und besetzt durch das Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz, den PR 37, die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung und eine/n Mitarbeiter/in des Haupt- und Personalamtes erarbeitet ein Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Stellenbesetzungen im Amt 37. Das Konzept wird sukzessive umgesetzt und laufend evaluiert und weiterentwickelt.

Indikatoren: Konzept, Dokumentation der Evaluation

15.1.1.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG)

- a) Im Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze werden den weiblichen Bewerberinnen in denjenigen Bereichen, die in der Vergangenheit regelmäßig zu einem Ausscheiden aus dem Bewerbungsverfahren geführt haben, spezielle Vorbereitungsangebote unterbreitet. Dies ist die Vorbereitung auf den Sporttest und ggf. den Praxistest.

Indikatoren: Dokumentation des Auswahlverfahrens, Ist-Zahlen der Neueinstellung von Auszubildenden

- b) Zum „Girls-Day“ werden gezielt Schülerinnen für Praktika in der Berufsfeuerwehr geworben.
Damit sollen junge Frauen Einblick in diese Berufsfelder bekommen und für eine Ausbildung gewonnen werden.
Zusätzlich werden gezielt Schülerinnen für 14-tägige Schülerpraktika geworben. (§ 8 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: Noch zu erarbeitende Materialien und/oder Aktionen. Indikatoren werden durch die Arbeitsgruppe festgelegt.

- c) Interessentinnen aus den freiwilligen Feuerwehren wird 2 mal jährlich die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Hospitationstag gegeben.

Indikator: Anzahl der Teilnehmerinnen

- d) Weibliche Mitglieder der freiwilligen Feuerwehren werden 1 mal jährlich zu Treffen bei der Berufsfeuerwehr Gießen eingeladen, Damit soll erreicht werden, dass bereits ehrenamtlich in der Feuerwehr tätige Frauen für die hauptberufliche Ausübung dieser Tätigkeit gewonnen werden.

Indikator: Anzahl der Teilnehmerinnen

- e) Spezielle Recruitingmaßnahmen für die Gewinnung von weiblichen Bewerberinnen werden entwickelt.

Indikator: Recruitingkonzept

15.1.1.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen (§ 9 HGIG)

- a) Stellenausschreibungen erfolgen intern und bei Bedarf extern, um ein möglichst großes Potential von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu aktivieren. (§ 9 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation der Ausschreibungen

- b) Führungspositionen können – so wie jede andere Position - grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden. (§ 9 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens

- c) Die Veröffentlichungen der Stellenausschreibungen müssen immer mindestens 14 Tage, in den Ferien eine Woche länger, vor Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgen.

Indikatoren: Dokumentation der Ausschreibungen

- d) Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb der Berufsfeuerwehr ist grundsätzlich an ein internes Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden.

Leitungskompetenzen müssen nachgewiesen und in einem gezielten Personalgespräch abgefragt werden. Zu den Leitungskompetenzen zählen Kenntnisse der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie interkulturelle und soziale Kompetenzen.

Indikatoren: Entsprechende Fragen im Fragenkatalog zum Vorstellungsgespräch, Dokumentation des Vorstellungsgesprächs

- e) Die Vorstellungsgespräche im Auswahlverfahren werden durch einen Fragenkatalog strukturiert, sodass Chancengleichheit für Frauen und Männern besteht. Der Fragenkatalog orientiert sich am Anforderungsprofil der Stelle. Der Fragenkatalog wird spätestens einen Tag vor Durchführung der Gespräche vorgelegt und mit dem Haupt- und Personalamt und der Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung abgestimmt.

Indikatoren: Fragenkatalog entsprechend des Anforderungsprofils; bei den Fachfragen sind die möglichen Antworten beschrieben

- f) Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch angeboten. (§§ 8 – 10 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation, dass Gespräche geführt wurden und durch wen. Dokumentation der besprochenen Fortbildungsmöglichkeiten.

- g) Bei frei werdenden oder neu geschaffenen Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind nach Möglichkeit mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

Indikatoren: Dokumentation der freien und freigewordenen Stellen –auch abweichend vom Frauenförder- und Gleichstellungsplan– und Dokumentation der Einstellungsverfahren

- h) Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung werden nach Ablauf der Bewerbungsfrist sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt um ihr die Möglichkeit zu geben, Einfluss auf die Wahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber/innen nehmen zu können.

Indikatoren:

15.1.2. **Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 1 HGIG)**

Maßnahmen um die Aufstiegsbedingungen zu verbessern:

- a) Die durch die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung geleitete Arbeitsgruppe erarbeitet ein Konzept zur Erhöhung der Frauenanteils bei den Stellenbesetzungen im Amt 37.

Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugrunde zu legen (Gender Mainstreaming). Die erarbeiteten Maßnahmen (siehe Kap. 6.2.) werden Pilothaft umgesetzt und fortlaufend evaluiert.

Indikatoren: Anzahl der Teilnehmerinnen an den genannten Maßnahmen, Anzahl der Teilnehmerinnen in Bewerbungsverfahren und Anzahl der ausgewählten Bewerberinnen

- b) Es wird ein Katalog der jährlich angebotenen Fortbildungen erstellt. Nach Bedarf wird ein Teil der Fortbildungen in Teilzeit angeboten.

Indikatoren: Fortbildungsprogramm

- c) Frauen werden besonders zur Teilnahme an Fortbildungsangeboten ermuntert

Indikator: Anzahl der Teilnehmerinnen an Fortbildungen

- d) Beurlaubte Mitarbeiter/innen können an Qualifizierungsangeboten wie Fachlehrgängen und hausinternen Fortbildungen teilnehmen.

Indikatoren: Fortbildungsbericht

- e) In Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind gleichstellungsrelevante Themen, die Förderung der Chancengleichheitskompetenz sowie familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) und genderkompetentes Führungsverhalten fester Bestandteil der Fortbildungen. (§ 12 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: Schulungs- bzw. Qualifizierungskonzepte, Maßnahmenbericht, Verträge mit den Fortbildungsinstituten

- f) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig Schulungen zur Genderkompetenz und zu Gender Mainstreaming angeboten. (§ 12 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: Fortbildungsprogramm

- g) Frauen werden im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen Aufgaben, z.B. durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, die Funktion als Multiplikatorin und ähnliche Maßnahmen, unterstützt. (§ 11 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Befragungen der Führungskräfte und der Beschäftigten, übergreifende Evaluation der Mitarbeiter/innengespräche

- h) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind werden Frauen von den jeweiligen Führungskräften durch direkte Ansprache und im Rahmen der Mitarbeiter/innengespräche motiviert und unterstützt, sich für diese höherwertigen Bereiche fortzubilden, entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten werden ihnen vorgeschlagen.

Indikatoren: Dokumentation der vorgeschlagenen Fortbildungs-/ Qualifizierungsmöglichkeiten, Dokumentation der tatsächlich durchgeführten Fortbildungen/ Qualifizierungen und der Teilnahme

- i) Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.

Indikatoren: Statistik und Bericht zum Fortbildungsprogramm

- j) Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden.

Indikatoren: Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dokumentation der Verteilung dieser Aufgaben

- k) Die Amtsleitung gibt zu den Berichtsterminen zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan und am Ende der Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes (31.12.2023) einen Bericht über die Frauenförderung in ihrem Bereich ab.

Indikatoren: Berichte (Checkliste für die Amtsleitungen)

- l) Hausinterne Fortbildungen werden unter Gender-Aspekten entwickelt und durchgeführt.

Indikatoren: Fortbildungsbericht

15.1.3 Aufwertung von Tätigkeiten und Verbesserung von Arbeitsbedingungen (§ 6 Abs. 2 HGIG)

15.1.3.1 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten:

Bei Veränderungen der Aufgabenzuschnitte haben die Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass Stellen, die mit Frauen besetzt sind, mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben mit höherer Wertigkeit berücksichtigt werden. (§ 12 Abs. 1 HGIG und § 13 HGIG)

Indikatoren: Bericht der Organisationsabteilung; Einbeziehung der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung bei Organisationsänderungen

15.1.3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- a) Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Für die Berufsfeuerwehr wird mit Beteiligung der BEM-/BGM-/Beauftragten und unter Einbeziehung der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigung sowie des PR 37 ein betriebliches Gesundheitsmanagementkonzept entwickelt und eingeführt. Das Konzept berücksichtigt die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen und Männern.

Indikatoren: Gesundheitsmanagementkonzept

- b) Die Dienststelle erarbeitet in Abstimmung mit der BEM-/BGM-/Beauftragten eine jährliche Planung zur Umsetzung des Gesundheitsmanagementkonzepts

Indikator: Anzahl der Teilnehmer/innen an Schulungen/ Umsetzung der jährlich geplanten Maßnahmen laut GM-Konzept

- c) Gesundheitsförderung als Teil des Gesundheitsmanagements ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind verpflichtet, sich in Fragen der Gesundheitsförderung, auch unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen, fortzubilden.

Indikatoren: Angaben über die Fortbildungen, Anzahl der Führungskräfte, die ein entsprechendes Seminar besucht haben

- d) Die betriebliche Gesundheitsberatung bietet auch Seminare zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben an z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Kompetenztraining).

Indikatoren: Themen der Seminare, Anzahl der Seminare, Teilnehmezahlen

Gesundheitsschutz

- a) Eine flächendeckende und regelmäßig aktualisierte Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze berücksichtigt die physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Indikatoren: Bericht über die Gefährdungsbeurteilungen

- b) Es wird ein Präventionsangebot erarbeitet, das physische und psychische Fehlbelastungen und Belastungsfolgen in den Mittelpunkt stellt.

Indikatoren: Bericht über Angebote und Teilnehmende

- c) Eine Broschüre zu Arbeitsschutz und Unfallschutz steht allen Beschäftigten der Berufsfeuerwehr zur Verfügung.
Ebenso steht die Teilnahme an Impfmaßnahmen allen Beschäftigten offen, die in Bereichen arbeiten, in denen sie erhöhten Infektionsmöglichkeiten ausgesetzt sind.

Indikatoren: Broschüren

- d) Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit sich – nach Anmeldung über den Dienstherrn – an den medical airport service zu wenden.

15.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG)

15.2.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG)

- a) Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen wird grundsätzlich die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.

Indikatoren: jährliche Datenerhebung

- b) Bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen zweimonatigen Elternzeit ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen. (§ 13 Abs. 4 HGIG) Ein entsprechender Personalfaktor ist in die Personalbemessung eingeflossen. Wo dies nicht möglich ist, werden organisatorische Maßnahmen ergriffen, um unzumutbare Mehrbelastungen für die anderen Beschäftigten zu vermeiden.

Indikatoren: jährliche Datenerhebung

- c) Beurlaubungsgespräche werden generell auch (werdenden) Vätern angeboten, wenn sie eine berufliche Auszeit bzw. Teilzeit zugunsten der Erziehung von Kindern realisieren möchten. Dies gilt auch für Mitarbeiter vor einer Auszeit zugunsten pflegebedürftiger Angehöriger.

Indikatoren: Regelung im Merkblatt

- d) Teilzeitarbeitende dürfen keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeiten erfahren. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Teilzeitkräfte entsprechen den der Vollzeitkräfte in vollem Umfang (Fortbildungen, Beförderungen, Berücksichtigung bei Vergabe von höherwertigen Aufgaben etc.

Indikatoren: Stichproben durch das Büro für Frauen und Gleichberechtigung

- e) Bei der Geburt eines Kindes bekommen alle Väter einen Tag Dienst-/ Arbeitsbefreiung.

Indikatoren: Bericht

- f) Beurlaubte Beschäftigte haben Zugang zum Rundschreiben und damit zu allen relevanten Themen, u. a. zum Fortbildungsprogramm und zu den Stellenausschreibungen

Indikatoren: interne Verteilerliste

- g) (Werdende) Eltern werden umfassend durch eine Elternzeitbroschüre informiert.
Behandelt werden u. a. Möglichkeiten der Freistellung sowie auch Informationen zum Arbeiten mit Kindern, flexible Arbeitszeitmodelle, Fortbildungen und Schulungen.
Beurlaubungsgespräche werden generell auch (werdenden) Vätern angeboten, wenn sie eine berufliche Auszeit bzw. Teilzeit zugunsten der Erziehung von Kindern realisieren möchten.
Es wird ein Merkblatt für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einer Familienpause zurückkommen, entwickelt.
Das Merkblatt hilft den Beurlaubten und der Dienststelle, Beurlaubungen und den raschen Wiedereinstieg aktiv zu planen.
Dies gilt auch für Mitarbeiter/innen vor einer Auszeit zugunsten pflegebedürftiger Angehöriger.

Indikatoren: Broschüre, Merkblatt, Meldung eines Gespräches an die Personalabteilung

15.2.2 Teilzeit

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen. (§ 14 Abs. 4 HGIG, § 4 Abs. 1 TzBfG und § 11 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Statistik zu Stellenbesetzungen und Beförderungen in Zusammenhang mit Teilzeit, Umfrage unter den Teilzeitbeschäftigten

15.3 Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts (§ 4 Abs. 3 HGIG)

Maßnahmen um die Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern bzw. zu beseitigen:

15.3.1 Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

a) Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden für Führungskräfte verpflichtend und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen angeboten. (§ 12 Abs. 1 AGG)

Indikatoren: durchgeführte Fortbildungen

b) Zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden jährlich Aufklärungen und Informationen durch Öffentlichkeitsarbeit statt (Intranet, Mails). Im Intranet gibt es Infos über sexuelle Belästigung und das Umgehen damit.

Indikatoren: Dokumentation der Öffentlichkeitsarbeit, Intranet

c) Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung der Abteilung Personal und Organisation melden.

Indikatoren: Anzahl der Meldungen, Vergleich mit anonymen Meldungen beim Personalrat, Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung, Personalsachbearbeitungen

- d) Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder anderen Form der Belästigung muss die Dienststellenleitung die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen ergreifen.

Indikatoren: allgemeiner Bericht, Dokumentation der Vorfälle

- e) Alle neuen Auszubildenden und Beamte auf Probe nehmen an einem Präventionsseminar zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz teil.

Indikatoren: durchgeführte Präventionsseminare

15.3.2 Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

- a) Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen. In der Innen- und Außendarstellung der Berufsfeuerwehr wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung entsprechend den Empfehlungen des Büros für Frauen und Gleichberechtigung beachtet.

Indikatoren: Stichproben

- b) Vorhandene Formulare sind, soweit sie diesen Anforderungen nicht entsprechen, umzugestalten.

Indikatoren: Stichproben

15.3.3 Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

- a) Bei der Erstellung und Umsetzung von Beurteilungsrichtlinien und Beurteilungskriterien und den hierfür benötigten Schulungen werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.

Indikatoren: Schulung, neue Richtlinien und Kriterien

- b) Über alle (Anlassbezogenen und Regel-) Beurteilungen wird eine zentrale Statistik erstellt, die nach Ämtern, Bereich, Geschlecht, Gehaltsstufe, Arbeitszeitanteil (Voll- oder Teilzeit) und der Bewertungszahl auszuwerten und mit den jeweils vorhergehenden Bewertungen vergleichbar ist.

Indikatoren: anonymisierte Auswertung der Statistik durch die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung

15.3.4 Paritätische Gremienbesetzung

- a) Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien, für die Abteilungen der Verwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- und Vorschlagsrecht haben, werden Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigt.

Indikatoren: jährlicher Bericht über die besetzten Gremienstellen und Übersicht über die Gremien

- b) Bei der Besetzung von Gremien wirkt die Verwaltung durch Aufforderung und Aufklärung zur Beachtung der gesetzlichen Vorgabe auf die paritätische Besetzung hin.

Indikatoren: Bericht über die einzelnen Maßnahmen der Verwaltung

15.3.5 Verhinderung diskriminierender Arbeitsplatzbedingungen

Arbeitsplätze, die so ausgestattet sind, dass Frauen dort nicht arbeiten könnten werden so umgestaltet, dass keine geschlechtsspezifische Benachteiligung möglich ist. Bei der Anschaffung von technischen Gerätschaften ist dem Gesundheitsschutz, auch unter Beachtung der jeweiligen Verordnungen zum Gesundheitsschutz besondere Beachtung beizumessen.

Indikatoren: Begehung der Arbeitsstätten durch Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung, medical airport service GmbH, Amtsleitung 37, Personalrat 37, Protokolle und Vollzugsmeldungen

15.4 Finanzielle Rahmenbedingungen

Es wird angestrebt für alle oben genannten Maßnahmen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Auflagen aus der Schuttschirmvereinbarung mit dem Land Hessen entsprechende Budgets bereit zu stellen

Indikator: Haushaltsplanung

Der Frauenförderplan erhält für jeweils 3 Jahre verbindliche Zielvorgaben in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG).

Die im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben enthalten Vorgaben für jeweils für 3 Jahre. In den 3-jährigen Berichten wird die Erreichung diese Zielvorgaben geprüft, mögliche Abweichungen von den Vorgaben benannt und begründet und

ggf. Lösungen definiert, wie die Zielvorgaben im folgenden Berichtszeitraum noch erreicht werden können.

Die Anwendung der zielgerichteten, realisierbaren und messbaren Indikatoren ist hierfür unerlässlich. Die Leiterin/ der Leiter der Organisationseinheit ist nachhaltig aufzufordern, entsprechende Statistiken zu führen und zur Erstellung der Berichte für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan zur Verfügung zu stellen.

16. Schlussbemerkungen

Wie aus den vorhergehenden Darstellungen deutlich wird, hat die Stadtverwaltung Gießen in den letzten Jahren Bemühungen unternommen, um den Frauenanteil bei den Beamten im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr und der Leitstelle zu erhöhen. Dies ist erfreulicherweise gerade bei der Besetzung der Stelle der Leitung des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz erfolgreich möglich gewesen.

Leider haben die Bemühungen bisher nicht dazu geführt, den Anteil der Interessentinnen bei den weiteren Stellenausschreibungen für den Einsatzdienst im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr zu erhöhen. Die geringe Zahl an Bewerberinnen konnte leider nicht die Hürde der Einstellungsvoraussetzungen überwinden. Daher ist mit einer neu eingerichteten interdisziplinären Arbeitsgruppe nun ein Konzept entwickelt worden, das geeignete Maßnahmen aufzeigt.

Es zeigt sich, dass es in typisch „männerdominierten“ Berufen wie dem des Einsatzdienstes bei der Feuerwehr, kein leichtes Unterfangen ist, den Frauenanteil zu erhöhen. Vor allem deshalb, weil die Zahl der entsprechend interessierten, ausgebildeten oder für diesen Beruf geeigneten Frauen relativ gering ist.

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen ist es weiterhin erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Gießen, in ihren Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr nicht nachzulassen. Als Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels, soll auch dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan dienen.

17. Anlagenteil

- **Anlage 1** Personal-Ist-Analyse Beamte/Beamtinnen
- **Anlage 2** Personal-Ist-Analyse Beschäftigte
- **Anlage 3** Personal-Ist-Analyse Auszubildende
- **Anlage 4** Zahl der voraussichtlich zu besetzenden
Personalstellen

Anlage 1

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Berufsfeuerwehr" der Stadtverwaltung Gießen													Stand: 01.10.2017
Bedienstetengruppe:		Beamte/Beamtinnen											
Besoldungsgruppen	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % $N = M * 100 : G$
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A		B	C	D	E	F	$G = B+D$	H	I	K	L	$M = H+K$	$N = M * 100 : G$
A 16	1												
A 15	2												
A 14	3	1					1,0	1				1,0	100,0
A 13	4	1					1,0						0,0
Höherer Dienst insg.	5	2					2,0	1				1,0	50,0
A 13	6												
A 12	7												
A 11	8	1					1,0						0,0
A 10	9	3					3,0						0,0
A 9	10												
Gehobener Dienst insg.	11	4					4,0						0,0
A 9	12	16					16,0	1				1,0	6,3
A 8	13	21			4		21,0						0,0
A 7	14	17					17,0	1				1,0	5,9
A 6	15												
A 5	16												
Mittlerer Dienst insg.	17	54					54,0	2				2,0	3,7
Beamte insg.	18	60					60,0	3				3,0	5,0

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Berufsfeuerwehr" der Stadtverwaltung Gießen
Beschäftigungsgruppe: Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
15	1												
14	2												
13	3												
12	4												
11	5												
10	6												
9c	7												
9b	8												
9a	9												
8	10												
7	11												
6	12												
5	13	1					1,0	1				1,0	100,00
4	14												
3	15												
2Ü	16												
1	17												
Insgesamt	18	1					1,0	1				1,0	100,00

Anlage 3

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Berufsfeuerwehr" der Stadtverwaltung Gießen													Stand: 01.10.2017
Bedienstetengruppe:		Auszubildende											
Besoldungsgruppen	Nr.	Beamtinnen/Beamte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A													
A 16													
A 15													
A 14													
A 13													
Höherer Dienst insg.													
A 13													
A 12													
A 11													
A 10													
A 9													
Gehobener Dienst insg.													
A 9													
A 8													
A 7		5					5,0						0,0
A 6													
A 5													
Mittlerer Dienst insg.		5					5,0						0,0
Beamte insg.		5					5,0						0,0

Zielvorgabe für den Anteil von Frauen bei Einstellungen beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz**Beamte**

Besoldungsgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2018 und bis 2020	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
A 9	0,0 %	1	100 %
A 8	0,0 %	3	33,3 %
A 7 (Nachwuchskräfte)	0,0 %	3	33,3 %