

**Bericht zu den
Frauenförderplänen
der Stadtverwaltung Gießen
und des
Amtes für Brand- und
Bevölkerungsschutz
für die Jahre 2015 – 2017**



Impressum

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

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt

Erscheinungstermin : 2018

Gesetzliche Grundlage:

Gemäß § 7 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) hat die Dienststelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat, der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung zu berichten.

Entwicklung der Frauenquote:

Nachfolgend wird die Entwicklung der Frauenquote getrennt nach Beamtinnen/Beamten der Stadtverwaltung, Beschäftigten der Stadtverwaltung, Beschäftigten nach dem Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst, Beamtinnen und Beamte des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz sowie der Auszubildenden dargestellt.

Beamtinnen/Beamte

Besoldungsgruppen	Beamte/Beamtinnen 01.11.2014		Beamte/Beamtinnen 01.10.2017	
	Personalkapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %	Personalkapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %
A16	1,0	0,0%	2,0	0,0%
A15	2,0	50,0%	3,9	48,1%
A14	5,0	0,0%	3,0	0,0%
A13	2,0	0,0%	3,0	0,0%
Höherer Dienst insgesamt	10,0	10,0%	11,9	15,6%
A13	2,0	0,0%	1,0	0,0%
A12	8,8	22,8%	8,8	22,7%
A11	15,1	27,2%	14,8	45,9%
A10	15,8	55,7%	10,5	61,9%
A9	1,0	0,0%	3,0	33,3%
Gehobener Dienst insgesamt	42,7	34,9%	38,1	42,8%
A9	3,0		3,0	0,0%
A8	1,0		1,9	0,0%
A7	1,2	100,0%	0,5	100,0%
A6				
A5				
Mittlerer Dienst insgesamt	5,2	23,5%	5,4	25,9%
Beamte insgesamt	57,9	29,6%	55,4	35,3%

Erfreulich ist, dass die Frauenquote bei den Beamtinnen/Beamten im Berichtszeitraum insgesamt um ca. 6% von 29,6% auf 35,3% gesteigert werden konnte. Im höheren Dienst konnte die Quote von 10,0% auf 15,6% und im gehobenen Dienst von 34,9% auf 42,8% gesteigert werden. Im mittleren Dienst stehen nur wenige Stellen zur Verfügung, sodass hier nur eine geringfügige Erhöhung möglich war. Es ist jedoch festzustellen, dass im höheren Dienst der Anteil von Frauen weiterhin kontinuierlich zu erhöhen ist.

Entwicklung der Frauenquote bei den Beschäftigten nach TVöD

Entgeltgruppen nach TVöD	Beschäftigte TVöD 01.11.2014		Beschäftigte TVöD 01.10.2017	
	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %
15	2,8	27,5%	2,0	0,0%
14	11,2	46,5%	9,5	36,8%
13	11,7	58,1%	11,9	62,2%
12	21,4	39,3%	29,8	34,9%
11	34,0	35,3%	30,5	43,3%
10	25,6	37,5%	28,4	25,7%
9	54,8	47,6%		
9c			1,0	0,0%
9b			27,7	80,5%
9a			48,0	31,7%
8	55,7	54,6%	62,1	58,1%
7	1,0	0,0%	42,3	81,1%
6	116,9	56,1%	72,3	58,0%
5	170,1	41,2%	163,8	41,9%
4	21,0	4,8%	20,0	5,0%
3	43,1	7,8%	42,0	2,4%
2Ü	80,3	72,6%	73,7	74,8%
1	3,8	40,6%	13,8	23,9%
Insgesamt	653,4	45,8%	678,8	47,2%

Auch im Bereich der Beschäftigten nach dem TVöD konnte die Frauenquote im Berichtszeitraum um ca. 1,5% von 45,8% auf 47,2% gesteigert werden. Hier ist innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen jedoch auszuführen, dass aufgrund der vermehrt eingetretenen Fluktuation und der nicht zur Verfügung stehenden weiblichen Fachkräfte im technischen Bereich Schwankungen, die sich sowohl negativ als auch positiv zeigen, eingetreten sind. Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 wurde im Berichtszeitraum in das Beamtenverhältnis berufen, sodass sich hier die Quote auf 0,0% verändert hat. Zu berücksichtigen ist auch, dass aufgrund der neuen Entgeltordnung ab 01.01.2017 erhebliche Änderungen in der Entgeltgruppe 7 und der Entgeltgruppe 9 TVöD eingetreten sind.

Die Entgeltgruppe 7 wurde durch die neue Entgeltordnung zum 01.01.2017 für die Beschäftigten geöffnet. Vorher war diese Eingruppierung nur für die ehemaligen Arbeiter/innen möglich. Auch wurde die Entgeltgruppe 9 TVöD durch die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c abgelöst.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Frauenquote sich fast in allen Entgeltgruppen positiv entwickelt hat.

Entwicklung der Frauenquote im Bereich des Tarifvertrages des Sozial- und Erziehungsdienstes

Entgeltgruppen nach TVöD	Beschäftigte TVöD-SuE 01.11.2014		Beschäftigte TVöD-SuE 01.10.2017	
	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %
S 18	1,0	100,0%	1,0	100,0%
S 17	2,7	26,5%	5,5	63,6%
S 16				
S 15	8,3	63,9%	10,9	81,7%
S 14	18,9	87,8%	21,6	95,4%
S 13	7,0	100,0%	12,0	100,0%
S 12	6,0	66,7%	6,7	59,7%
S 11(b)	6,5	53,6%	5,8	48,3%
S 10	9,0	100,0%		
S 9			2,3	100,0%
S 8(a)			80,8	95,7%
S 7	3,8	100,0%		
S 6	75,5	100,0%		
S 5				
S 4	2,4	100,0%	3,3	100,0%
S 3				
S 2				
S 1				
Insgesamt	141,0	91,3%	149,9	90,5%

Hier zeigt sich weiterhin, dass es sich typischerweise um Frauenberufe handelt (Sozialarbeiterinnen, Erzieherinnen), sodass der Anteil der Frauen insgesamt weiterhin bei über 90% liegt.

Entwicklung der Frauenquote bei den Auszubildenden

Ausbildungsberufe	Auszubildende 01.11.2014		Auszubildende 01.10.2017	
	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %
Studium Plus BWL-Wifö			1,0	0,0%
Inspektoranwärter/in	3,0	0,0%	3,0	66,7%
Verwaltungsfachangestellte/r	22,0	81,8%	22,0	81,8%
Fachinformatiker/ in Fachrichtung Systemintegration			2,0	0,0%
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste: Biblio- thek	2,0	100,0%	1,0	50,0%
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste: Archiv	1,0	100,0%		
Bauzeichner/in Fachrichtung Architektur	1,0	0,0%	1,0	0,0%
Bauzeichner/in Fachrichtung Tiefbau	1,0	100,0%	1,0	100,0%
Vermessungstechniker/in	2,0	50,0%	1,0	0,0%
Gärtner/in	6,0	50,0%	5,0	0,0%
Fachkraft für Abwassertechnik	1,0	0,0%		
Berufskraftfahrer/in	1,0	0,0%	2,0	0,0%
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	1,0	100,0%	1,0	0,0%
Fachkraft für Kreislauf- und Ab- fallwirtschaft	2,0	0,0%		
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und In- dustrieservice	1,0	0,0%	1,0	
Jahrespraktikant/innen	5,0	60,0%	5,0	80,0%
Berufspraktikant/innen	10,76	100,0%	8,6	81,4%
Insgesamt	59,76	68,2%	55,6	59,4%

Da nicht in jedem Jahr alle Berufe ausgebildet werden, kann eine kontinuierliche Entwicklung der Frauenquote nicht gewährleistet werden. Festzustellen ist jedoch, dass gerade im Bereich der Verwaltung, hier sind die Verwaltungsfachangestellten und die Inspektoranwärterinnen zu nennen, die Frauenquote kontinuierlich hoch ist.

Entwicklung der Frauenquote im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz

Besoldungsgruppen	Beamte/Beamtinnen 01.11.2014		Beamte/Beamtinnen 01.10.2017	
	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %
A16				
A15				
A14	1,0	100,0%	1,0	100,0%
A13			1,0	0,0%
Höherer Dienst insgesamt	1,0	100,0%	2,0	50,0%
A13				
A12	2,0			
A11	1,0		1,0	0,0%
A10	5,0		3,0	0,0%
A9				
Gehobener Dienst insgesamt	8,0		4,0	0,0%
A9	13,0		16,0	6,3%
A8	27,0	2,3%	21,0	0,0%
A7	22,0	4,5%	17,0	5,9%
A6				
A5				
Mittlerer Dienst insgesamt	62,0	2,6%	54,0	3,7%
Beamte insgesamt	71,0	3,7%	60,0	5,0%

Die Steigerung der Frauenquote insgesamt hat sich durch die Arbeitszeiterhöhung einer teilzeitbeschäftigten Beamtin ergeben. Auch die Verschiebung von der Besoldungsgruppe A8 in die Besoldungsgruppe A9 HBesG ist durch eine interne Beförderung entstanden. Aufgrund der Höherbewertung einer Beamtenstelle von A12 HBesG in A13 HBesG ist auch hier die Frauenquote insgesamt verändert. Es ist weiterhin sehr schwierig im Bereich der Berufsfeuerwehr Frauen zu gewinnen.

Der Rückgang der Personalkapazität (VZÄ) ist nicht durch Stellenabbau entstanden, sondern durch die eigenverantwortliche Übernahme der Leitstellenaufgabe durch den Landkreis Gießen. Die städtischen Feuerwehrbeamten wurden im Rahmen der Versetzung vom Landkreis Gießen übernommen.

Entwicklung der Frauenquote bei den Tarifbeschäftigten im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz

Entgeltgruppen nach TVöD	Beschäftigte TVöD 01.11.2014		Beschäftigte TVöD 01.10.2017	
	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %
15				
14				
13				
12				
11				
10				
9				
9c				
9b				
9a				
8				
7				
6				
5	1,0	100,0%	1,0	100,0%
4				
3				
2Ü				
1				
Insgesamt	1,0	100,0%	1,0	100,0%

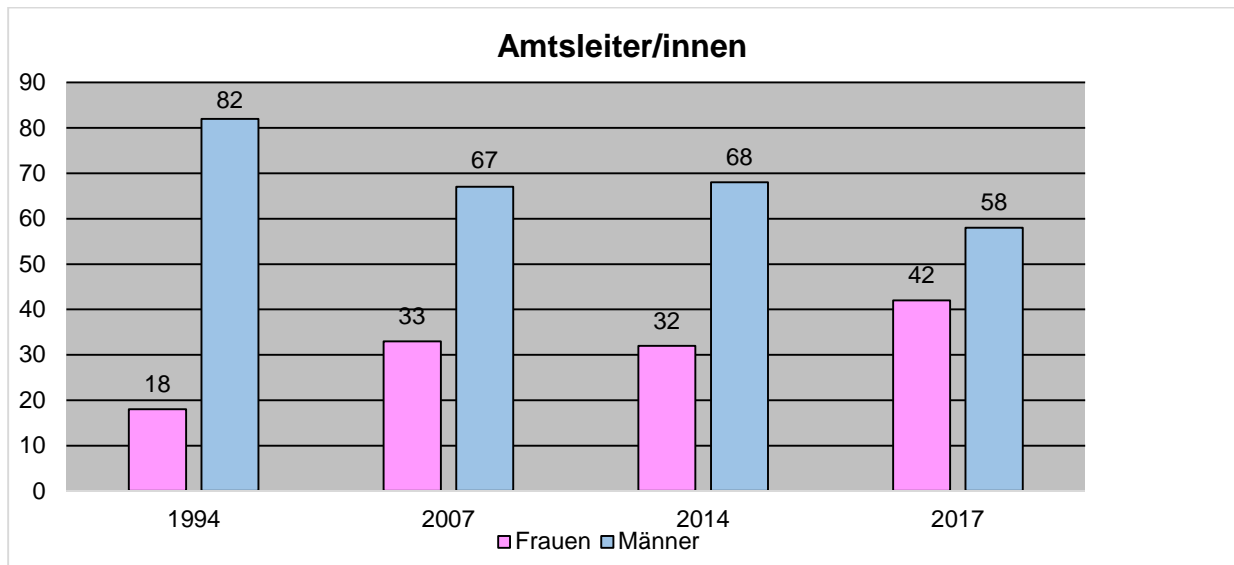
Im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz steht eine Stelle für eine/einen Beschäftigte/ Beschäftigten zur Verfügung. Diese ist mit einer Frau besetzt.

Entwicklung der Frauenquote bei den Nachwuchskräften beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz

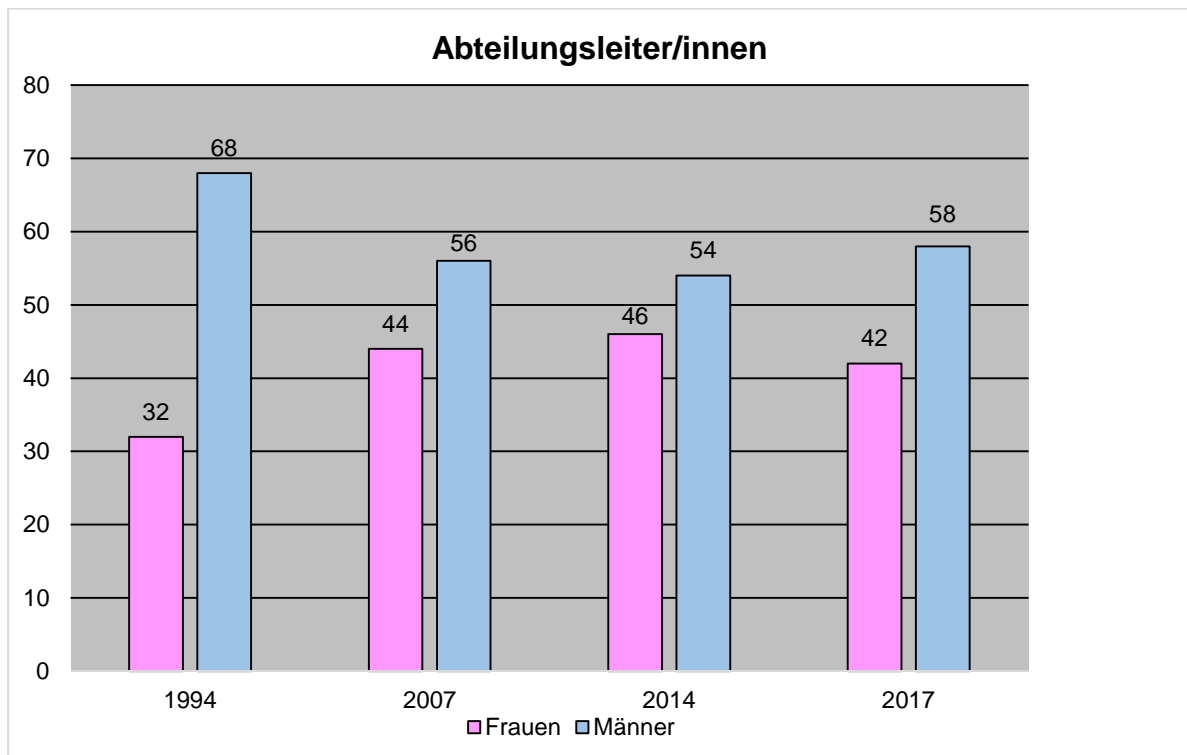
Besoldungsgruppen	Auszubildende 01.11.2014		Auszubildende 01.10.2017	
	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %	Personal- kapazität VZÄ	Anteil der Frauen in %
A16				
A15				
A14				
A13				
Höherer Dienst insgesamt				
A13				
A12				
A11				
A10				
A9				
Gehobener Dienst insgesamt				
A9				
A8				
A7	8,0	0,0%	5,0	0,0%
A6				
A5				
Mittlerer Dienst insgesamt	8,0	0,0%	5,0	0,0%
Beamte insgesamt	8,0	0,0%	5,0	0,0%

Es konnte auch im letzten durchgeführten Einstellungsverfahren für Nachwuchskräfte beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz keine Frau gewonnen werden.

Entwicklung der Frauenquote bei den Führungskräften



Es ist erfreulich, dass im Bereich der Amtsleitungen die Frauenquote von 32% auf 42% erhöht werden konnte.



Hier ist ein geringfügiger Rückgang von 46% auf 42% zu verzeichnen.

Wie viele Personen haben sich auf die folgenden Ausbildungsberufe beworben und wer wurde eingestellt?

Ausbildungsberufe	Anzahl Bewerbungen 2015 - 2017	Einstellungen	
		weiblich	männlich
Inspektoranwärter/in (nur intern)	7	2	-
Bauzeichner/in Fachrichtung Architektur bzw. Tiefbau	60	1	-
Berufskraftfahrer/in	37	-	2
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	91	3	1
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	15	-	2
Gärtner/in	59	1	6
Sport- und Fitnesskauffrau/-Mann	41	-	1
Vermessungstechniker/in	25	-	1
Verwaltungsfachangestellte/r	435	15	9
Praktikum FOS	83	10	4
Anerkennungspraktikum ASD	44	3	-
Anerkennungspraktikum Erzieher/in in den Kitas	80	18	3
Anerkennungspraktikum Erzieher/in in der Schülerbetreuung	11	3	-

Bei der Auswertung ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Ausbildungsberufe jährlich angeboten werden.

Gibt es einen Flyer, der Schüler/innen für Praktika in „geschlechtsuntypischen“ Berufen wirbt?

Ein Flyer wurde nicht entwickelt, da die Werbung heute damit nicht mehr zeitgemäß ist, sondern auch die Praktika auf der Facebook-Seite der Universitätsstadt Gießen veröffentlicht werden.

Wird jährlich im Intranet und im Internet auf den Girlsday/Boysday aufmerksam gemacht?

Auf den Girls- und Boysday wird jährlich auf der städtischen Homepage, im Internet und auf der städtischen Facebook-Seite aufmerksam gemacht. Die angebotenen Plätze für den Girls- und Boysday des Liegenschaftsamtes, des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz und des Jugendamtes werden rege in Anspruch genommen.

Wurde bei mindestens einer Ausbildungsplatzausschreibung die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit für alleinerziehende Personen öffentlich beworben?

Bei allen Ausbildungsplatzausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass auch eine Ausbildung in Teilzeit möglich ist. Bisher wurde davon von keiner Bewerberin/keinem Bewerber Gebrauch gemacht.

Wie viele Stellenausschreibungen für höherqualifizierte Stellen (TVöD 10/Besoldungsgruppe A 11 HBesG und höher) bzw. mit Stellenverantwortung wurden intern und extern ausgeschrieben?

Alle Stellen ab der Entgeltgruppe 10 TVöD bzw. Besoldungsgruppe A 11 HBesG, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden entsprechend des Hessischen Gleichbehandlungsgesetzes sowohl intern als auch extern ausgeschrieben. Eine Statistik darüber besteht nicht.

Sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind gleichviele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden?

Die Vorauswahl der Bewerberinnen/Bewerber erfolgt anhand des ausgeschriebenen Anforderungsprofils nach Eignung, Befähigung und Leistung.

Sind Frauen bei jenen Stellen (bei gleicher Eignung) bevorzugt eingestellt worden?

Eine Einstellung von Frauen ist in diesen Fällen nur möglich, wenn eine gleiche Eignung vorliegt. Ansonsten erfolgt die Auswahl entsprechend des Grundgesetzes nach Eignung, Befähigung und Leistung.

Sind Stellenausschreibungen mindestens zwei Wochen vor Ablauf der Bewerbungsfrist veröffentlicht worden?

Bei Stellenausschreibungen wird die Bewerbungsfrist so festgelegt, dass diese mindestens drei Wochen ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung beträgt. Sofern in Fachzeitschriften ausgeschrieben wird, erfolgt auch eine verlängerte Bewerbungsfrist.

Sind für alle Vorstellungsgespräche individuelle, dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechende Fragenkataloge entwickelt worden?

Für alle Vorstellungsgespräche wird ein jeweils standardisierter Fragenkatalog vorbereitet, den alle eingeladenen Bewerber/innen beantworten müssen.

In den Ämtern, in denen Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Amtsleitung, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung) besteht:

Wie wurden Frauen in diesem Amt ermutigt und gefordert, sich für höherwertige Positionen zu bewerben? Wie viele Frauen in diesem Amt haben sich auf höherwertige Positionen beworben und wie viele wurden tatsächlich befördert?

Alle Stellen, in den Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Amtsleitung, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung) besteht, werden sofern sie mindestens der Entgeltgruppe 10 TVöD bzw. Besoldungsgruppe A 11 HBesG zuzuordnen sind, extern und intern ausgeschrieben. Nach Rückmeldung einiger Fachämter werden Frauen in Gesprächen von den jeweiligen Führungskräften ermutigt sich zu bewerben, sofern das Anforderungsprofil erfüllt wird. Eine Statistik über entsprechende Fälle liegt nicht vor.

Sind denjenigen internen Bewerber/innen, die in Auswahlgesprächen abgelehnt wurden, Feedbackgespräche angeboten worden?

Abgelehnte Bewerber/innen können sich beim Haupt- und Personalamt über die getroffene Auswahlentscheidung erkundigen und auch die Gründe ihrer Ablehnung erfragen. Speziell strukturierte Feedbackgespräche von den Fachämtern wurden nicht angeboten.

Wurde bei neugeschaffenen Stellen und Bereichen mindestens die Hälfte der Stellen durch Frauen besetzt?

Die Besetzung von Stellen erfolgt grundsätzlich entsprechend der rechtlichen Rahmenbedingungen des Grundgesetzes nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind gilt dies ebenfalls. Sofern Bewerber genau gleich geeignet sind, ist das weibliche Geschlecht vorrangig zu berücksichtigen um dem HGIG Rechnung zu tragen.

Werden der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt?

Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung erhält grundsätzlich alle eingegangenen Bewerbungen damit sie ihre Aufgabe erfüllen kann.

Ist ein Personalentwicklungskonzept entwickelt worden, indem unter anderem Chancengleichheit als strategisches Ziel benannt wurde?

Ein Personalentwicklungskonzept liegt bisher in einem Entwurfsstatus vor. Dieses muss noch endgültig ausgearbeitet werden. Aufgrund einer längeren Stellenvakanz und der Auflösung der Arbeitsgruppe Personalentwicklung konnte es bisher nicht weitergeführt werden.

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu Führungsaufgaben?

Eine derartige Statistik wurde von den Fachämtern nicht geführt, sodass eine Rückmeldung nicht möglich ist.

Wurden interne Fortbildungen angeboten, die sich ausschließlich an Frauen richten?

Von dem Büro für Frauen und Gleichberechtigung wurden entsprechende Fortbildungen angeboten. Ein Teil dieser Fortbildungen erfolgte auch in Teilzeit. Beurlaubte Mitarbeiter/innen können an hausinternen Fortbildungen teilnehmen. Ihnen wird das Rundschreiben digital zur Verfügung gestellt.

Verwendung der Mittel zur Fort- und Weiterbildung aus dem Budget Personalentwicklung des Haupt- und Personalamtes ohne Ausbildung und Fachfortbildungen:**2015:**

5 Beschäftigte (3 w, 2 m) Fortbildungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/in

1 Beschäftigter Fortbildung Führungskompetenz

24 Beschäftigte Workshop der Führungskräfte (2 tägig)

6 Beschäftigte Bildungsurlaub mit dienstlichem Bezug

8 Beschäftigte Kompetenztraining Pflege und Beruf

1 Beschäftigte Ausbildung der Ausbilder (AdA-Schein)

19 Beschäftigte Fortbildung der Ausbilder/innen

1 Beschäftigte Qualifizierung zum Pflege-Guide

15 Beschäftigte (1 w, 14 m) Umgang mit kultureller Vielfalt

1 Beamter Vorbereitungsdienst in der Laufbahn des gehobenen Dienstes

2016:

9 Beschäftigte (5 w, 4 m) Fortbildung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in

23 Beschäftigte Fortbildung der Amtsleitungen „Kollegiale Beratung“

18 Beschäftigte Fortbildung der Ausbilder/innen

12 Beschäftigte Führungskräfte „Führen von Mitarbeitergesprächen“

6 Beschäftigte Bildungsurlaub mit dienstlichem Bezug

8 Beschäftigte Kompetenztraining Pflege und Beruf

11 Beschäftigte Umgang mit kultureller Vielfalt

1 Beamtin Vorbereitungsdienst in der Laufbahn des gehobenen Dienstes

2017:

14 Beschäftigte Fortbildung Chancengleichheit für Alle

13 Beschäftigte (9 w, 4 m) Fortbildung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in

2 Beschäftigte (1 w, 1 m) Ausbildung der Ausbilder/innen (AdA-Schein)

10 Beschäftigte Bildungsurlaub mit dienstlichem Bezug

1 Beamtin Vorbereitungsdienst in der Laufbahn des gehobenen Dienstes

Wurden Qualifizierungsmaßnahmen für (ausschließlich) weibliche Führungskräfte angeboten?

Aufgrund der Stellenvakanz im Bereich der Personalentwicklung wurden bisher noch keine Qualifizierungsmaßnahmen ausschließlich für weibliche Führungskräfte angeboten.

Werden regelmäßig Schulungen zu Genderkompetenz bzw. Gendermainstreaming angeboten?

Bisher wurden drei Schulungen angeboten. Zwei konnten aufgrund von Interesse von Mitarbeiter/innen durchgeführt werden. Eine Schulung musste storniert werden, weil nur eine geringe Anzahl von Anmeldungen vorlag.

Wie wurden Frauen zur Übernahme höherwertiger Aufgaben motiviert?

Grundsätzlich werden jährlich im Rahmen der Personalentwicklung Fortbildungsmaßnahmen, wie z. B. die Teilnahme am Fortbildungslehrgang zur/zum Verwaltungsfachwirt/in bzw. zum Bachelor of Arts in der allgemeinen Verwaltung angeboten.

Wurde eine Fortbildung zum HGIG und ein Präventionsseminar zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Führungskräfte angeboten?

Dies wurde bisher noch nicht umgesetzt.

Werden Teilzeitkräfte bei der Vergabe besonderer/anspruchsvoller Aufgaben berücksichtigt?

Eine Definition, was besondere/anspruchsvolle Aufgaben sind liegt nicht vor. Die Aufgabenverteilung erfolgt im Rahmen der Geschäftsverteilung auf die vorhandenen Stellen.

Wird bei der Besetzung von Gremien (Arbeitsgruppen, Projektgruppen etc.) auf paritätische Besetzung von Frauen und Männern geachtet?

Arbeits- bzw. Projektgruppen werden nach erforderlichen Qualifikationen besetzt. Da bei der Stadt Gießen überwiegend Frauen beschäftigt sind, kann davon ausgegangen werden, dass auch die Gremien entsprechend besetzt sind.

Werden Genderaspekte in allen hausinternen Fortbildungen berücksichtigt?

Bisher wurden hausinterne Fortbildungen überwiegend zur Vermittlung von Fachkenntnissen organisiert.

Wurden Frauen bei der Veränderung und Neuordnung von Geschäftsverteilungsplänen bei Aufgaben mit höherer Wertigkeit zu mindestens anteilmäßig berücksichtigt?

Mit der Geschäftsverteilung werden die zu erledigenden Aufgaben auf die vorhandenen Stellen und deren Wertigkeit verteilt. Dies erfolgt anhand der Organisationsstruktur.

Ist ein Gesundheitsmanagementkonzept erstellt worden, welches auch unterschiedliche Bedarfe von Frauen und Männern berücksichtigt?

Erst Anfang des Jahres 2017 konnte das Stellenauswahlverfahren für die Besetzung einer Beauftragten für das berufliche Eingliederungsmanagement und Gesundheitsmanagement erfolgreich abgeschlossen werden. Hier wurde zunächst das betriebliche Eingliederungsmanagement auf den Weg gebracht. Derzeit erfolgt die Entwicklung des Gesundheitsmanagementkonzepts.

Sind alle Führungskräfte über das Gesundheitsmanagementkonzepts in Kenntnis gesetzt und hierzu fortgebildet worden?

Dies kann erst erfolgen sobald das Gesundheitsmanagementkonzept verabschiedet ist.

Haben Seminare zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (Erziehung, Pflege und/oder Worklifebalance stattgefunden?

Die Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit entsprechende Fortbildungen auch zum Beispiel bei der Volkshochschule Gießen zu besuchen. Diese Fortbildungsmaßnahmen werden im Rahmen der Personalentwicklung von der Stadt finanziert.

Hat eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze stattgefunden, in der psychische Belastungen berücksichtigt werden?

In Zusammenarbeit mit der medical airport service GmbH werden entsprechende Gefährdungsbeurteilungen, in denen auch psychische Belastungen berücksichtigt werden erstellt. In Teilbereichen liegen diese bereits vor.

Werden alle Beschäftigten durch eine Broschüre über Arbeits- und Unfallschutz in Kenntnis gesetzt?

Alle neuen Mitarbeiter/innen erhalten zum Beschäftigungsbeginn eine entsprechende Broschüre.

Konnten alle Beschäftigten nach einer Beurlaubung aus familiären Gründen ihren bisherigen Arbeitsplatz wieder antreten?

Grundsätzlich kehren beurlaubte Beschäftigte wieder auf ihren Arbeitsplatz zurück. Oft ist jedoch festzustellen, dass andere Arbeitszeitwünsche bestehen, die sich auf anderen Arbeitsplätzen besser verwirklichen lassen. In diesen Fällen wird im Einvernehmen ein Stellenwechsel vorgenommen.

Wie wurde ein Ausgleich bei Stellen vorgenommen, deren Stelleninhaber/in zwei Monate (und länger) in Elternzeit waren?

Bei längerfristigen Elternzeiten erfolgt die Einstellung von Vertretungskräften. Dies stellt sich jedoch bei einer Abwesenheit von zwei Monaten als schwierig heraus, da hierfür keine Kräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Wie viele Plätze sind mit alternierenden Telearbeit besetzt?

Derzeit nehmen sechs Frauen und fünf Männer die Telearbeit in Anspruch, davon ist eine Frau teilzeitbeschäftigt.

Sind alle Beschäftigten über diese Möglichkeit informiert bzw. der Bedarf abgefragt worden?

Über die Möglichkeit der Telearbeit wurden die Beschäftigten informiert. Auch erfolgt eine Weitergabe dieser Informationen über die Leiter/innen der Organisationseinheiten als auch über die Personalgremien.

Können alle Teilzeitkräfte trotz der reduzierten Arbeitszeit in vollem Umfang an Personalentwicklungsmaßnahmen teilnehmen?

Alle Teilzeitkräfte können selbstverständlich in vollem Umfang an Personalentwicklungsmaßnahmen teilnehmen. Ihnen wird in diesen Fällen auch die gleiche Arbeitszeit wie einer vollbeschäftigten Kraft gutgeschrieben.

Ist ein Angebot zur Brückentagbetreuung entwickelt worden?

Das Büro für Frauen und Gleichberechtigung hat ein derartiges Angebot entwickelt. Aufgrund der geringen Nachfrage wurde dieses inzwischen eingestellt.

Haben alle Väter bei der Geburt ihres Kindes einen Tag Dienstfrei bekommen?

Alle Väter erhalten grundsätzlich bei der Geburt ihres Kindes einen arbeitsfreien Tag.

Ist eine interne Verteilerliste erstellt worden, die allen beurlaubten Beschäftigten den Zugang zum Rundschreiben ermöglicht?

Beurlaubte Beschäftigte können sofern sie bereit sind ihre private E-Mail-Adresse zu hinterlassen das Rundschreiben digital erhalten. Die Verteilung erfolgt zentral durch das Haupt- und Personalamt.

Ist eine Elternzeitbroschüre erstellt worden?

Werdende Eltern erhalten umfangreiche Informationen über die Elternzeit.

Wurde ein Merkblatt für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche erstellt?

Mit den beurlaubten Beschäftigten wird rechtzeitig von Seiten des Haupt- und Personalamtes Kontakt aufgenommen und entsprechende Gespräche geführt. Ein entsprechendes Merkblatt hierfür liegt nicht vor.

Ist allen Beschäftigten bekannt, dass auch in Leitungspositionen eine Beschäftigung in Teilzeit möglich ist? Wird diese Möglichkeit bei Stellenneubesetzungen transparent gemacht? Wie?

Bei allen Ausschreibungen wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass Leitungspositionen auch in Teilzeit besetzt werden können.

Haben alle Führungskräfte an einer Fortbildung zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz teilgenommen? Wie viele Fortbildungen haben für Mitarbeiter stattgefunden? Wie viele Mitarbeiter/innen haben daran teilgenommen?

Spezielle Fortbildungen zur Verhinderung bzw. Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben noch nicht stattgefunden. Es ist jedoch festzustellen, dass bei der Stadt Gießen bisher noch keine Fälle gemeldet wurden.

Regelmäßig nehmen jedoch alle Auszubildenden an einem Präventionsseminar zum Schutz vor sexueller Belästigung teil.

Wird in der Kommunikation – sowohl intern als auch bei öffentlichen Ansprachen oder ähnlichem – auf geschlechtergerechte Sprache geachtet?

Bei der Stadt Gießen wird auf wertschätzende Kommunikation und auf geschlechtergerechte Sprache geachtet.

Werden alle neuen Veröffentlichungen in geschlechtergerechter Sprache verfasst?

Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter/innen auch durch das Corporate Design verpflichtet entsprechende Veröffentlichungen in geschlechtergerechter Sprache zu verfassen.

Entsprechen alle vorhandenen Formulare den Anforderungen an geschlechtergerechter Sprache?

Die Amtsleitungen sind aufgefordert, die in den Ämtern angewandten Formulare geschlechtergerecht zu verfassen.

Haben gleichstellungsrelevante Belange bei Beurteilungsrichtlinien und –kriterien Berücksichtigung gefunden und haben Schulungen hierzu stattgefunden?

Das bestehende Beurteilungssystem für Anlass- bzw. Regelbeurteilungen wurde vor Jahren eingeführt und ist auch durch bereits erfolgte Gerichtsverfahren etabliert. Bei der Einführung haben entsprechende Schulungen stattgefunden.

Hat eine anonymisierte Auswertung der Beurteilungsstatistik stattgefunden?

Diese anonymisierte Auswertung ist durch das Büro für Frauen und Gleichberechtigung erfolgt.

Sind Gremienstellen paritätisch besetzt worden?

Fehlanzeige. Informationen liegen nicht vor.

Fördert die Verwaltung paritätische Gremienbesetzung? Wie, in welchen Gremien?

Fehlanzeige. Informationen liegen nicht vor.

Sind für alle obengenannten Maßnahmen Budgets zur Verfügung gestellt worden?

Einzelbudgets konnten bisher aufgrund der angespannten finanziellen Situation und der bestehenden Schutzschirmvereinbarung mit dem Land Hessen nicht eingerichtet werden.