

# Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Mittelhessischen Wasserbetriebe MWB

01.01.2019 – 31.12.2024



## **Impressum**

Herausgeber : Magistrat der Universitätsstadt Gießen  
Berliner Platz 1, 35390 Gießen

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt  
MWB  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Erscheinungstermin : 2019

## Inhalt

<b>1. Zusammenfassung / Bestandsaufnahme .....</b>	<b>5</b>
1.1. .Bestandsaufnahme .....	5
1.2. .Analyse der Beschäftigtenstruktur .....	7
<b>2. Fluktuationsabschätzung und Stellen-Nachbesetzung .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Ziel dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplanes .....</b>	<b>10</b>
3.1. .Ziele allgemein .....	10
3.2. .Fazit und Prognose.....	10
<b>4. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Geltungsbereich und Dauer .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Rechtsgrundlagen .....</b>	<b>14</b>
<b>7. Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>18</b>
<b>8. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 4 HGIG).....</b>	<b>19</b>
8.1. .Teilzeitbeschäftigung .....	20
8.2. .Telearbeit.....	22
8.3. .Elternzeit und Beurlaubung .....	22
<b>9. Personalauswahl.....</b>	<b>22</b>
9.1. .Stellenausschreibungen .....	22
9.2. .Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen .....	23
9.3. .Höhergruppierungen .....	25
<b>10. Personalentwicklung (§ 12 HGIG) .....</b>	<b>26</b>
<b>11. Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG) .....</b>	<b>27</b>
<b>12. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) .....</b>	<b>29</b>
<b>13. Anlagenteil .....</b>	<b>30</b>
13.1. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Insgesamt .....	30
13.2. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Engineering .....	31
13.3. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Betrieb .....	32
13.4. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Controlling/Finanzwesen .....	33
13.5. Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen .....	34

#### Hinweis:

Es wird darauf hingewiesen, dass viele der in diesem Frauen- und Förderplan beschriebenen Punkte (wie Personalauswahl / Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ...) gleichermaßen für alle Dienststellen und Betriebe der Stadtverwaltung Gießen gelten. Sie sind identisch mit dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan der allgemeinen Verwaltung oder weichen nur geringfügig voneinander ab. Die spezifischen Gegebenheiten des Eigenbetriebs MWB wurden selbstverständlich berücksichtigt.

## **1. Zusammenfassung / Bestandsaufnahme**

Die Mittelhessischen Wasserbetriebe (MWB) wurden im Jahr 2005 als Eigenbetrieb der Stadt Gießen gegründet, damals noch unter dem Namen „Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)“. Vorher gehörten diese Betriebszweige zum Bereich der allgemeinen Verwaltung der Stadt Gießen.

In der Unternehmenskultur des Eigenbetriebs Mittelhessische Wasserbetriebe ist die Gleichbehandlung der Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Glauben etc. eine Selbstverständlichkeit. Insbesondere hat die gezielte Förderung von Frauen in den vergangenen Jahren eine große Wirkung entfaltet.

Seit dem Gründungsjahr 2005 haben sich die MWB zu einem Arbeitgeber entwickelt, bei dem im Branchenvergleich die Entwicklung der weiblichen Fachkräfte als ausgezeichnet einzustufen ist.

### **1.1. Bestandsaufnahme**

Besonders in den Gehaltsgruppen der Techniker\*innen, Ingenieur\*innen und Verwaltungsfachkräfte ist der Anteil der Frauen in den letzten Jahren erheblich gestiegen und ein gut ausgewogenes, geschlechtergerechtes Verhältnis erreicht worden.

In den Gehaltsgruppen der Hilfsfach-, Facharbeiter\*innen und Meister\*innen (gewerbliche Stellen) kann ein nach Geschlechtern ausgewogenes Beschäftigungsverhältnis derzeit nicht erreicht werden, da diese Berufe nach wie vor Frauen deutlich weniger ansprechen als Männer.

Indizien und Erklärungen hierfür sind:

- Am Arbeitsmarkt sind nahezu keine weiblichen Fachkräfte in den Berufsgruppen (Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Schlosser\*innen, Landmaschinenmechaniker\*innen, etc.) verfügbar. Diese Situation wird durch den aktuellen Fachkräftemangel noch erheblich verschärft.
- Die Tätigkeiten rund um das wenig attraktive „Medium Abwasser“ werden vorwiegend in einer sozusagen schmutzigen Umgebung verrichtet. Sie sind körperlich sehr anstrengend und schweres Heben und Tragen gehören zu den täglichen Anforderungen.

Durch den technischen Fortschritt und die Verfügbarkeit von modernen Hebe- und Tragezeugen ist es heutzutage möglich, dass Frauen in diese Berufsgruppen einsteigen können. Zum Beispiel war es früher den meisten Frauen nicht möglich, aufgrund ihrer von der Natur gegebenen körperlichen Konstitution und den nicht verfügbaren Hilfsmitteln diese schweren Arbeiten zu verrichten.

- Aktuell werden bei den MWB alle Arbeitsplätze aufgrund des novellierten Mutterschutzgesetzes neu beurteilt. Hier zeichnet sich ab, dass nach den Beurteilungskriterien wahrscheinlich so gut wie auf keinem Arbeitsplatz im Hilfsfach- und Facharbeiterbereich werdende Mütter beschäftigt werden dürfen. Das bedeutet, dass Frauen nach dem Bekanntwerden einer Schwangerschaft sofort von der Arbeit freizustellen oder in einem anderen Arbeitsbereich einzusetzen sind.
- Ein nach wie vor bedeutendes Indiz für das fehlende Interesse der Frauen ist das Image und das Vorherrschen der Männer in diesen Berufsgruppen. Dieses „Sich im Kreis drehen“ kann nur durch einen Wertewandel in unserer Gesellschaft, den es zu unterstützen gilt, durchbrochen werden.

Von daher ist es ein besonderes Anliegen der MWB, den Eigenbetrieb in einem alle Bewerber\*innen ansprechenden Image zu präsentieren.

## 1.2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Eine Analyse der Beschäftigtenstruktur für die einzelnen Bereiche und Hierarchieebenen sowie eine Bestandsaufnahme ist erforderlich, um weiterhin gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung ergreifen zu können.

Derzeit sind bei den Mittelhessischen Wasserbetrieben 105 Personen beschäftigt, davon 86 vollzeitbeschäftigt und 19 teilzeitbeschäftigt. In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) sind das 98,89 Beschäftigte. Der Frauenanteil nach VZÄ beträgt 22,77%. Weiterhin beschäftigen die MWB sechs Auszubildende, davon zwei Frauen. Sie werden in folgenden Berufen ausgebildet: Bauzeichnerin (1), Fachkraft für Abwassertechnik (1), Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (2), Studium Plus im Fachbereich Bauingenieurwesen (2).

Durch die gezielte berufliche Weiterentwicklung und Förderung weiblicher Arbeitskräfte wurden nicht nur zahlreiche hochwertige, technische Stellen (Techniker\*innen, Bachelor, Ingenieur\*innen) mit Frauen besetzt, **es konnten auch vier von insgesamt acht Stellen der oberen Führungsebene mit Frauen besetzt werden.**

Vergleicht man innerhalb des gesamten Eigenbetriebs die tariflichen Eingruppierungen der weiblichen Angestellten mit denen der männlichen, so fällt auf, dass die weiblichen Angestellten im Durchschnitt deutlich höherwertigere Stellen besetzen als ihre männlichen Kollegen (Kennzahlen für die mittlere Eingruppierung: Frauen = 7,9; Männer = 7,0). Der Grund hierfür ist, dass die gewerblichen Stellen nahezu vollständig mit männlichen Arbeitskräften besetzt sind. Insofern bedarf es der differenzierten Betrachtung der einzelnen Bereiche:

### 1. Engineering

Dieser Aufgabenbereich – bestehend aus dem Technischen Büro, den Sachgebieten Grundstücksentwässerung und Planung/Bauleitung Klärwerk – beschäftigt einschließlich Vorzimmer und Assistenz der Betriebsleitung 30,5 Personen (VZÄ = 26,99), wovon 48,36% weiblich sind.

## 2. Controlling / Finanzwesen

Hier sind 6 Personen (VZÄ = 5,13) beschäftigt, wovon 41,5 % weiblich sind.

## 3. Betriebshof Kanal und Klärwerk

Im gewerblichen Bereich (Abwasserableitung und -reinigung) arbeiten 68,5 Personen (VZÄ = 66,77), wovon 10,99% weiblich sind. Die Mehrzahl dieser Frauen arbeitet in der Verwaltung, zwei Frauen sind als Reinigungskräfte beschäftigt. Sehr erfreulich und ein Indiz für das Engagement der MWB weibliche Bewerberinnen anzusprechen ist, dass mit Beginn des Ausbildungsjahres 2018/2019 eine junge Frau ihre Ausbildung als Fachkraft für Abwassertechnik angetreten hat.

## 2. Fluktuationsabschätzung und Stellen-Nachbesetzung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan beinhaltet nach Vorgabe des § 6 Abs. 5 HGIG eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen.

Für diese Analyse ist die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze oder Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen zu ermitteln. Darüber hinaus sind weitere zu besetzende Personalstellen und mögliche Beförderungen zu ermitteln.

Aus der nachfolgenden Tabelle sind die durch das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze freiwerdenden Stellen für die Dauer der Gültigkeit des Frauenförderplanes zu ersehen:

Zu besetzende Personalstellen durch Erreichen der Altersgrenze						
Bedienstetengruppe: <b>Beschäftigte Insgesamt</b>						
Entgeltgruppen nach TVöD	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15					1	
14						
13						
12						
11						
10		1				1
9a						
9b	1			1		
9c						
8						
7						
6	1		1	1	1	
5						
4						
3						
2Ü		1				
2						
1						
Insgesamt	2	2	1	2	2	1

Vorgesehen ist, einen Teil dieser Stellen mit eigenen Nachwuchskräften (Auszubildende, StudiumPLUS, Förderung durch Weiterbildung) zu besetzen.

In Stellenausschreibungen wird, wie bisher auch, im Besonderen auf die Unterrepräsentanz der Frauen hingewiesen.

### **3. Ziel dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplanes**

#### **3.1. Ziele allgemein**

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. Er dient dabei als Werkzeug zur Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und gleichzeitig als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Hierfür werden die Daten kontinuierlich fortgeschrieben und Berichte gemäß HGIG vorgelegt.

Gemäß § 6 Abs. 5 des HGIG sind in jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.

#### **3.2. Fazit und Prognose**

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt, dass Frauen in nahezu allen Bereichen der MWB angekommen sind.

Während der Geltungsdauer des letzten Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist der Frauenanteil von 16 auf 27 Mitarbeiterinnen (nach VZÄ von 18,7% auf 22,77% gestiegen.

In den Aufgabenbereichen Engineering und Kaufmännisches ist darauf zu achten, dass der erreichte Status quo gehalten wird und sozusagen im Feintuning ein vollständiges geschlechterausgewogenes Verhältnis – soweit es hier noch nicht existiert – erreicht wird.

Im gewerblichen Bereich sind alle sich bietenden und Erfolg versprechenden Maßnahmen zu treffen, um den Anteil der weiblichen Beschäftigten zu erhöhen. Allerdings wird hier aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit von weiblichem Fachpersonal, aber auch dem aktuell herrschenden Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt die Erreichung eines nach Geschlechtern ausgewogenen Beschäftigungsverhältnisses während der Geltungsdauer dieses Frauenförderplans nicht erreicht werden können.

Insgesamt liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiter\*innen, besonders der Vorgesetzten, ein gutes und ausgewogenes Betriebsklima als Basis für die Gleichberechtigung aller zu schaffen.

Uneingeschränktes Ziel der MWB ist und bleibt die Frauenförderung, um besonders in unterrepräsentierten Unternehmensbereichen den Anteil der Frauen nach und nach zu erhöhen.

#### **4. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG**

Vorrangige Maßnahme der MWB ist „Aktiv sein“.

Das bedeutet, aktiv und stetig daran zu arbeiten, die MWB als attraktiven, familienfreundlichen und lohnenswerten Arbeitgeber in der Region zu präsentieren. Die Förderung von Frauen wird dabei besonders hervorgehoben.

Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeiter\*innen und Nachwuchskräften sind:

- Ansprechende Stellenausschreibungen
- Praktikumsplätze für Schüler\*innen und Student\*innen;
- Arbeitsplätze für Diplomant\*innen und Unterstützung bei Diplomarbeiten;
- Ausbildung in abwassertechnischen Berufen;
- Ausbildung von Bauzeichner\*innen
- Ausbildung in kaufmännischen Berufen (neu)

- Mitglied bei StudiumPlus und Ausbildung im dualen Studium

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in der Region:

- Präsentation auf der Ausbildungsmesse und der BauExpo
- Teilnahme am Girls Day
- Internetseite, Social Media
- Klärwerksführungen für Interessierte und Schulen

Überregional haben sich die branchenspezifischen Verbände, wie DWA und VKU, mit verschiedenen Kampagnen (zum Beispiel: Forum „Waste – Water – Woman“ auf der IFAT 2018 / Interviews von Facharbeiterinnen in den Fachzeitschriften) dem Thema Frauenförderung angenommen. Diese Arbeit wird MWB unterstützen.

## **5. Geltungsbereich und Dauer**

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat für die Mittelhessischen Wasserbetriebe (MWB) als Eigenbetrieb der Stadt Gießen und 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 gem. § 5 Abs. 1 HGIG für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2024 gültig.

## 6. 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 Zuschreibungen<sup>1</sup>, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

---

<sup>1</sup> 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. 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...“

### **Hess. Gleichberechtigungsgesetz**

„Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und 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 sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.“

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse 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 Feuerwehr der Stadtverwaltung Gießen sowie die 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 1. Januar 2016 aufgestellt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist die verbindliche Grundlage der Frauenförderung. Der Magistrat hat die Aufgabe, den Frauenförder- und Gleichstellungsplan umzusetzen und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten.

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

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Eigenbetriebes MWB 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 bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 5 HGIG mitzubestimmen hat, wurden gewahrt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird im Eigenbetrieb bekanntgegeben.

## 7. Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gem. § 17 Abs. 4 HGIG bezüglich aller relevanten Maßnahmen rechtzeitig durch die Dienststelle zu unterrichten (**Informationsrecht**).

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**).

## **8. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 4 HGIG)**

Die Familienfreundlichkeit der Kommunen und somit auch ihrer Eigenbetriebe als Arbeitgeber ist weiterhin von großer Bedeutung. Im Zuge des demographischen Wandels und der Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland 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.

Ziel der MWB ist es, die Beschäftigungsverhältnisse so zu gestalten, 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 Bedienstete auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen bei den MWB weiter beschäftigt werden können.

Folglich tragen die Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dazu bei, den Beschäftigten die Arbeitsplätze zu erhalten und damit die Familiengründung und die Kindererziehung zu fördern. Ebenso wird das Zusammenleben mit pflegebedürftigen Angehörigen in der Familie gefördert.

Die MWB unterstützen Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen, um eine Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu erreichen. Gerade in den mit Frauen unterrepräsentierten Bereichen Betriebshof und Klärwerk ist es den MWB ein besonderes Anliegen, Vätern die gewünschten Kinderziehungszeiten zu garantieren, um somit indirekt zur beruflichen Gleichstellung der Partnerinnen und Mütter beizutragen.

Dies alles kann durch Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub, Arbeits- und Dienstbefreiung sowie ein flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden. Diese Form der familien- und frauengerechten Arbeitsorganisation hat für die MWB den Vorteil, dass die familienbedingten Ausfallzeiten reduziert werden können.

Daher ist es wichtig und unerlässlich, die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten durch eine fachliche Beratung, Seminare und Weiterbildungen zu informieren (§ 6 Abs. 4 HGIG).

## **8.1. Teilzeitbeschäftigung**

Ein weiterer Eckpfeiler familienfreundlicher Beschäftigungspolitik der MWB ist die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitbeschäftigung ist jede Beschäftigung mit einer geringeren Arbeitszeit als der regelmäßigen wöchentlichen 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).

Bei der Stadtverwaltung Gießen und auch bei den MWB als Eigenbetrieb gilt der Grundsatz, dass alle Stellen teilbar sind und Anträge auf Teilzeitarbeit zum Zwecke der Erziehung bzw. Betreuung von Kindern aber auch der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen grundsätzlich zu genehmigen sind, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung ist somit grundsätzlich auf allen Stellen möglich. Jedes Modell ist denkbar, in dem die Interessen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und des Eigenbetriebes zu vereinbaren sind. Die Teilzeitbeschäftigung beschränkt sich nicht auf die Halbtagsbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung ist in vielen flexiblen Arbeitszeitformen möglich. Der Eigenbetrieb 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, die den unterschiedlichen Interessen angemessen Rechnung trägt. Familiäre Belange sind soweit wie möglich zu berücksichtigen und mit den Belangen des Eigenbetriebes in Einklang zu bringen.

Die Versicherungspflichtgrenze darf dabei nur unterschritten werden, wenn dies von der Mitarbeiterin oder 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 Regelungen ist, dass

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

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 sollen für Teilzeitkräfte denen von Vollzeitkräften gleich gestellt sein.

## **8.2. Telearbeit**

Die MWB bieten die Möglichkeit, Telearbeitsplätze einzurichten. Dies geschieht unter analoger Anwendung der diesbezüglichen Richtlinien des Landes Hessen.

Derzeit nimmt eine Beschäftigte der MWB diese Möglichkeit in Anspruch.

## **8.3. Elternzeit und Beurlaubung**

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und elternzeitgesetz – BEEG) haben Eltern die Möglichkeit, bis zu 3 Jahre Elternzeit für die Betreuung ihres Kindes in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Gießen, somit auch die MWB, ermöglichen 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. Nach § 28 TVöD können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, z. B. zur Betreuung ihres Kindes, unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

# **9. 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 von Mitteln zur Frauenförderung zu achten.

## **9.1. Stellenausschreibungen**

Bei Stellenausschreibungen werden daher die folgenden Punkte gemäß § 8 HGIG berücksichtigt:

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist es der Stadtverwaltung Gießen und den MWB ein Anliegen, sich aktiv um

Bewerberinnen zu bemühen. Entsprechende Maßnahmen finden sich einerseits bei internen und andererseits bei externen Stellenausschreibungen wieder.

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/innenkreis angesprochen wird, so erfolgt neben oder anstelle dieser Ausschreibung die Ausschreibung in überörtlicher Presse, Online-Portalen oder in Fachzeitschriften. Dabei ist der Ausschreibungstext u. a. mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.

2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerber\*innen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die gendergerechte Form zu verwenden.
3. Sofern der Teilung einer zu besetzenden Stelle im Einzelfall nicht triftige Gründe entgegenstehen, wird in Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.
4. In Ausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt durch folgenden Zusatz angesprochen:  
„Nach dem Hessischen 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.

## **9.2. Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen**

Bezüglich des Verfahrens bei Vorstellungsgesprächen 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 die gleiche Qualifikation vorliegt. Am Auswahlverfahren ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 in der jeweiligen Entgeltgruppe erreicht worden ist.

5. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Vorstellungsgespräche einen Überblick über die Bewerber\*innen zu verschaffen und damit eventuell Einfluss auf die Wahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerber\*innen nehmen zu können.

### **9.3. Höhergruppierungen**

Auch bei 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 Entgeltgruppe erreicht worden ist.

## 10. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)

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

Idealerweise sollten hierbei die Ziele des Eigenbetriebs mit den individuellen Zielen der Bediensteten in Einklang gebracht werden.

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 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.

## **11. Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)**

Ein sehr wichtiger Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auch 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. Zum anderen soll die Motivation der Mitarbeiter\*innen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und mehr Kompetenz gefördert werden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll, wie bereits in den letzten Jahren, optimiert und weiter ausgebaut werden.

Hierfür wurde u. a. die „Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen“ geschaffen. Inhalt dieser Dienstvereinbarung ist, dass Bildschirmarbeitsplätze grundsätzlich als Misch-Arbeitsplätze eingerichtet werden und es somit keine reinen Schreib-Arbeitsplätze mehr gibt.

Auch in Bereichen, die überwiegend durch Männer besetzte Arbeitsplätze vorweisen, wie dies in den gewerblichen Bereichen der MWB der Fall ist, sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Förderung von Frauen vorzunehmen. Die Arbeitsplätze sind so auszustatten, dass es auch Frauen möglich ist, dort zu arbeiten. Als Beispiel ist hier die Ausstattung der Arbeitsplätze mit zusätzlichen Umkleide- und Toilettenräumen oder Einsatz von Technik zu nennen. Die Bedingungen sind so zu gestalten, dass keine Geschlechtergruppe benachteiligt wird.

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.

## **12. 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 und die Mittelhessischen Wasserbetriebe ergreifen zur Vorbeugung von sexueller Belästigung 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 Bekanntwerden sexueller Belästigungen diese der Dienststelle zu melden.

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

Festzustellen ist, dass bisher bei den Mittelhessischen Wasserbetrieben keine sexuellen Belästigungen bekannt geworden sind bzw. Beschwerden entsprechend dem AGG gemeldet wurden.

# 13. Anlagenteil

## 13.1. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Insgesamt

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte Insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
			Personen	Beschäftigungsvolumen					Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F	G	H=C+E	I	J	K	L	M=I+K	N=M*100:H
15	1	1					1,0000						
14	2												
13	3	2					2,0000						
12	4	5	1	0,7692		1	5,7692	2	1	0,7692	1	2,7692	48,00
11	5	2	3	1,9359			3,9359		1	0,5000		0,5000	12,70
10	6	7					7,0000	3				3,0000	42,86
9a	7	6	2	1,1795	1		7,1795	4	2	1,1795		5,1795	72,14
9b	8	4	1	0,6154	1		4,6154		1	0,6154		0,6154	13,33
9c	9												
8	10	1					1,0000						
7	11	13	3	2,5640			15,5640	2	2	1,6666		3,6666	23,56
6	12	17	7	4,4230			21,4230	3	4	2,3846		5,3846	25,13
5	13	27					27,0000						
4	14	1					1,0000						
3	15												
2Ü	16		2	1,3997			1,3997		2	1,3997		1,3997	100,00
2	17												
1	18												
Insgesamt		86,0	19	12,8867	2	1	98,8867	14	13	8,5150	1	22,5150	22,77

## 13.2. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Engineering

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte Engineering						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Beschäftigungs- volumen					Personen	Beschäftigungs- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H=C+E	I	J	K	L	M=I+K	N=M*100:H
15	1	1,0	-				1,0000						
14	2		-										
13	3	1,0	-				1,0000						
12	4	3,5	-			1	3,5000	1,5			1	1,5000	42,86
11	5	2,0	3,0	1,9359			3,9359		1,0	0,5000		0,5000	12,70
10	6	4,0	-				4,0000	2,0				2,0000	50,00
9a	7	2,0	1,0	0,8205	1		2,8205	2,0	1,0	0,8205		2,8205	100,00
9b	8	3,0	1,0	0,6154			3,6154		1,0	0,6154		0,6154	17,02
9c	9		-										
8	10		-										
7	11	2,0	-				2,0000	2,0				2,0000	100,00
6	12	3,0	4,0	2,1154			5,1154	2,0	3,0	1,6154		3,6154	70,68
5	13		-										
4	14		-										
3	15		-										
2Ü	16		-										
2	17		-										
1	18		-										
Insgesamt		21,5	9,0	5,4872	1	1	26,9872	9,5	6,0	3,5513	1	13,0513	48,36

### 13.3. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Betrieb

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte Betrieb						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Beschäftigungs- volumen					Personen	Beschäftigungs- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H=C+E	I	J	K	L	M=I+K	N=M*100:H
15	1		-										
14	2		-										
13	3	1,0	-				1,0000						
12	4	1,5	-				1,5000	0,5				0,5000	33,33
11	5		-										
10	6	2,0	-				2,0000	1,0				1,0000	50,00
9a	7	2,0	-				2,0000	1,0				1,0000	50,00
9b	8	1,0	-				1,0000						
9c	9		-										
8	10		-										
7	11	11,0	3,0	2,5640			13,5640		2,0	1,6666		1,6666	12,29
6	12	14,0	3,0	2,3076			16,3076	1,0	1,0	0,7692		1,7692	10,85
5	13	27,0	-				27,0000						
4	14	1,0	-				1,0000						
3	15		-										
2Ü	16		2,0	1,3997			1,3997		2,0	1,3997		1,3997	100,00
2	17		-										
1	18		-										
Insgesamt		60,5	8,0	6,2713	-	-	66,7713	3,5	5,0	3,8355	-	7,3355	10,99

### 13.4. Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Controlling/Finanzwesen

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte Controlling/Finanzwesen						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Beschäftigungs- volumen					Personen	Beschäftigungs- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H=C+E	I	J	K	L	M=I+K	N=M*100:H
15	1		-										
14	2		-										
13	3		-										
12	4		1,0	0,7692			0,7692		1,0	0,7692		0,7692	100,00
11	5		-										
10	6	1,0	-				1,0000						
9a	7	2,0	1,0	0,3590			2,3590	1,0	1,0	0,3590		1,3590	57,61
9b	8		-										
9c	9		-										
8	10	1,0	-				1,0000						
7	11		-										
6	12		-										
5	13		-										
4	14		-										
3	15		-										
2Ü	16		-										
2	17		-										
1	18		-										
Insgesamt		4,0	2,0	1,1282	-	-	5,1282	1,0	2,0	1,1282	-	2,1282	41,50

### 13.5. Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen

Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen in den Bereichen mit Unterrepräsentation			
Bedienstetengruppe: <b>Beschäftigte Insgesamt</b>			
Entgeltgruppen nach TVöD	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2019 bis 2021	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
10	42,86	1	100
9b	13,33	1	100
6	25,13	2	Nachbesetzung durch eigenen Nachwuchs