



# GLEICHSTELLUNGSPLAN der **Universitätsstadt Giessen**

für das Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz

---

1. Januar 2024 – 31. Dezember 2029

## **Impressum**

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

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt  
Büro für Frauen und Gleichberechtigung

Erscheinungstermin : 2024



## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Ziel des Gleichstellungsplanes</b>	<b>10</b>
<b>2.</b>	<b>Geltungsbereich und Dauer</b>	<b>12</b>
<b>3.</b>	<b>Rechtsgrundlagen</b>	<b>12</b>
<b>4.</b>	<b>Rechte der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung</b>	<b>15</b>
<b>5.</b>	<b>Personalstruktur und Schätzung der zu besetzenden Stellen</b>	<b>16</b>
5.1	Anzahl der Mitarbeitenden zum 01.02.2023 (einschließlich Beurlaubte) .....	17
5.2	Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub .....	17
5.3	Unterrepräsentanzen .....	18
5.4	Altersstruktur .....	19
5.5	Führungspositionen .....	20
5.6	Gremienbesetzung .....	22
5.7	Berichterstattung .....	22
5.8	Schätzungen der besetzbaren Personalstellen und Beförderungen (s.a. Anlage 4) .....	22
<b>6.</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>23</b>
6.1	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 4 HGIG) .....	23
6.2	Arbeitszeit und mobiles Arbeiten .....	25
6.3	Teilzeitbeschäftigung .....	26
6.4	Elternzeit und Beurlaubung .....	28
<b>7.</b>	<b>Personalauswahl</b>	<b>29</b>
7.1	Stellenausschreibungen .....	29
7.2	Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche und Einstellungen .....	30
7.3	Beförderungen und Höhergruppierungen .....	33
<b>8.</b>	<b>Führungskräfteentwicklung</b>	<b>33</b>
<b>9.</b>	<b>Personalentwicklung (§ 12 HGIG)</b>	<b>34</b>



<b>10.</b>	<b>Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)</b>	<b>36</b>
<b>11.</b>	<b>Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) und Beseitigung bzw. Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts (§ 4 Abs. 3 AGG)</b>	<b>37</b>
<b>12.</b>	<b>Abbau von strukturellen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts</b>	<b>39</b>
<b>13.</b>	<b>Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur</b>	<b>39</b>
<b>14.</b>	<b>Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene</b>	<b>43</b>
<b>15.</b>	<b>Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben</b>	<b>44</b>
15.1	Fluktuationsabschätzung .....	44
15.2	Zielvorgaben.....	45
<b>16.</b>	<b>Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG in der Aus- und Fortbildung</b>	<b>46</b>
<b>17.</b>	<b>Indikatoren der Zielerreichung</b>	<b>47</b>
17.1	Verbesserte Zugangsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 1 HGIG).....	48
17.2	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG): .....	48
17.3	Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadt Gießen (§ 1 HGIG).....	51
17.4	Führungsaufgaben .....	53
17.5	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen: .....	56
17.5	Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts und Maßnahmen, um die Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern bzw. zu beseitigen (§ 4 Abs. 3 HGIG): .....	57
17.6	Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG).....	58
17.7	Finanzielle Rahmenbedingungen.....	59
17.8	Verwaltungssprache und Beurteilungswesen .....	59
<b>18.</b>	<b>Ausblick</b>	<b>61</b>



19.	Schlussbemerkungen	61
20.	Anlagenteil	62



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil in den Besoldungsgruppe (Stichtag 01.02.2023) .....	18
Abbildung 2: Frauenanteil in den Entgeltgruppen (Stichtag 01.02.2023) .....	19
Abbildung 3: Mitarbeitende über 50 Jahre (gesamt) aufgezeigt nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023).....	20
Abbildung 4: Führungspositionen (Leitungsfunktionen) nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023).....	21
Abbildung 5: Weitere Führungspositionen nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023) .....	21
Abbildung 6: Teilzeit nach Geschlecht – Beamt*innen (Stichtag 01.02.2023) .....	27
Abbildung 7: Angebote Führungskräfte ab 2019.....	34
Abbildung 8: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023).....	41
Abbildung 9: Verteilung Bruttoentgelte nach Geschlecht, anhand des Zuordnungsdatums 01.02.2023 .....	42

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Mitarbeitenden zum 01.02.2023 .....	17
Tabelle 2: Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub (Stichtag 01.02.2023).....	17
Tabelle 3: Altersstruktur der Mitarbeitenden (Stichtag 01.02.2023) .....	19
Tabelle 4: Führungspositionen (Leitungsfunktionen) nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023).....	20
Tabelle 5: Weitere Führungspositionen nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023) .....	21
Tabelle 6: Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023).....	28
Tabelle 7: Anzahl der Mitarbeitenden, welche Sonderurlaube beantragt haben und Geschlecht (Stichtag 01.02.2023) .....	29
Tabelle 8: Verteilung der Stellen, die mit Frauen besetzt sind (Stichtag 01.02.2023) .....	41
Tabelle 9: Befristete Beschäftigungen nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023) .....	42



## **Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz der Stadtverwaltung Gießen**

Bedienstetengruppe:

Beamte\*innen

Anlage 1

Bedienstetengruppe:

Beschäftigte Tarifvertrag öffentlicher Dienst

Anlage 2

Auszubildende

Anlage 3

Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und  
möglichen Beförderungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 HGIG)

Anlage 4





Liebe Leser\*innen,

vor Ihnen liegt der 7. Gleichstellungsplan des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz der Universitätsstadt Gießen, der für die Zeit vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2029 aufgestellt wurde.

Gleichstellungspläne sind nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) für Dienststellen im Bereich des Öffentlichen Dienstes vorgeschrieben. Grundlage dafür sind die Ziele des HGIG: Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Bereits seit 110 Jahren besteht bei der Stadt Gießen eine Berufsfeuerwehr, die das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger genießt. Nicht alle mit Gießen vergleichbaren 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. 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 Amtsleitung einer Berufsfeuerwehr. Ebenso erfreulich ist, dass mittlerweile 5 Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr tätig sind.

Nach den ersten erfolgreichen 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.

Neben einer Bestandsanalyse in der Dienststelle soll der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Fokus nehmen. Zu nennen sind hier etwa die Entwicklung von Personalauswahlkriterien, Fortbildungsmaßnahmen oder die Verbesserung der Integration während oder nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Wir arbeiten darauf hin, dass die geplanten Maßnahmen bis zum Jahr 2029 ihre Wirkung zeigen und dass sich die beruflichen Chancen für Frauen und Männer bis dorthin angeglichen haben.

Sabrina Pfeifer-Wieczorek  
Leiterin des Haupt- und Personalamtes



# 1. Ziel des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung aller Geschlechter bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst entsprechend des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) umzusetzen. Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Das HGIG wurde im Jahr 2023 ohne größere inhaltliche Veränderungen angepasst und verlängert.

Dies bedeutet für die Dienststelle, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen jederzeit so zu gestalten, dass eine Benachteiligung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit ausgeschlossen ist. Es ist ein Gleichstand der Bedingungen sowie der beruflichen Entwicklungschance in dem Sinne anzustreben, dass alle Beschäftigten zu den gleichen Ergebnissen und Erfolgen im Beruf kommen können, ohne dabei aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit bzw. ihrer familiären Situation Vor-/Nachteile zu haben.

Die Erlangung von Gleichberechtigung ist über 3 Faktoren steuerbar („3R“):

- Rechte
- Ressourcen
- Repräsentanz

Die Stärkung der Rechte, der Abbau diskriminierender Gesetze und Normen, der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen sowie die gleichberechtigte Repräsentanz sind entscheidende Faktoren für eine gelingende Gleichberechtigung. Durch den Faktor **Recht** wird abgesichert, dass alle Menschen die gleiche rechtliche Grundlage haben, sich zu entfalten und teilzuhaben. Dies gilt auch für den beruflichen Kontext. Wo Gleichberechtigung noch nicht erreicht ist, soll der Gleichstellungsplan Fördermöglichkeiten für die benachteiligte Geschlechtergruppe definieren. Diese spezifische Förderung wird somit verpflichtend innerhalb des Geltungsbereichs des Gleichstellungsplanes.

Die gerechte Verteilung von **Ressourcen** ist steuerbar über „Gender Budgeting“, also die Analyse, welche Mittel für welche Maßnahmen verwendet werden und wer von diesen Maßnahmen profitieren kann.



Bei der Stadt Gießen wird dieses Steuerungsinstrument bisher nicht im größeren Maßstab genutzt.

Die **Repräsentanz** aller Geschlechter ist einer der Kernbereiche des HGIG. In diesem Bereich macht das HGIG für alle Phasen der Stellenbesetzung auf allen Hierarchieebenen aber z.B. auch bei der Besetzung von Gremien klare Vorgaben.

Es wird angestrebt, „3R“ in allen Bereichen des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Gießen als Bewertungsmaßstab zu nutzen. Es ist die Aufgabe aller Entscheidungsträger, sich durch aktives Handeln für die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsplans 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 allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst und den Dienstleistungen der Stadtverwaltung zu erzielen. Um dies zu unterstreichen und eine noch stärkere Verankerung des Gleichberechtigungsgedankens in allen Gremien zu erreichen, hat die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Gießen am 16.05.2013 die „Europäische Charta für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterzeichnet.

Mit dem Gleichstellungsplan:

- soll die Verantwortung für die Herstellung der Gleichberechtigung nach innen und außen zum Wohle aller Menschen in dieser Stadt dokumentiert und überprüfbar gemacht werden,
- sollen Maßnahmen zur Verbesserung der gleichberechtigten Zusammenarbeit sowie der Förderung von gleichberechtigten beruflichen Entwicklungschancen aller Beschäftigten auf allen Funktionsebenen innerhalb der Stadtverwaltung aufgezeigt werden,
- sollen Maßnahmen, die die Stadt Gießen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen und Männern ergreift, dargestellt werden,
- soll 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,



- sollen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie umgesetzt werden,
- soll dazu beigetragen werden, dass die Geschlechtergleichberechtigung als Bestandteil der Unternehmenskultur angesehen und entsprechend gefördert wird.

Der Gleichstellungsplan dient als Werkzeug zur Erreichung dieser Ziele, Indikatoren dienen als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Die kontinuierliche Fortschreibung der Daten und die im HGIG vorgeschriebene 3-jährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG) haben das Ziel, dass frühzeitig festgestellt werden kann, ob die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung beitragen.

## 2. Geltungsbereich und Dauer

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die **DIENSTSTELLE AMT FÜR BRAND- UND BEVÖLKERUNGSSCHUTZ** 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) in Verbindung mit dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG).

Sofern sich nicht wesentliche Voraussetzungen ändern, gilt der Gleichstellungsplan gem. § 5 Abs. 1 HGIG für die Zeit vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2029.

## 3. Rechtsgrundlagen

Zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichbehandlung (Antidiskriminierung) zählen:

### EU- Richtlinien

Antirassismus-Richtlinie zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit oder 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 von Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, rassistischer Zuschreibungen (Änderung der Red.)<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.“

### Hessische 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 vergleichbaren Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Gemeindeebene erfolgt...“

### Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

„Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer 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 die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert (§ 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG).

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der rassistischen Zuschreibungen 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).

---

<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.



## Gleichstellungspläne

Nach § 5 HGIG sind für die Bereiche Verwaltung, das Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz der Stadtverwaltung Gießen sowie der Mittelhessischen Wasserbetriebe (MWB) Gleichstellungspläne aufzustellen.

Der 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 21. Juli 2023 aufgestellt.

Der Gleichstellungsplan ist die verbindliche Grundlage der Frauenförderung und aller sonstiger Maßnahmen die geeignet erscheinen, „auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben“<sup>2</sup>. Der Magistrat hat die Aufgabe, den Gleichstellungsplan umzusetzen und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen erhalten.

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

Die Dienststelle kann in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten entscheiden, ob der Frauenförder- und Gleichstellungsplan auch als Frauenförderplan oder Gleichstellungsplan bezeichnet wird.

Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung der Dienststelle „Stadtverwaltung“ ist nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans beteiligt. Sie ist ebenso für die Dienststelle „Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz“ zuständig. Die Beteiligungsrechte des Personalrates

---

<sup>2</sup> § 4 HGIG Abs 2



nach § 77 Abs. 3 HPVG, wonach der Personalrat bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes nach § 5 HGIG mitzubestimmen hat, wurden gewahrt.

Der 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. Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung „hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen“.<sup>3</sup>

So hat die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung 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 §§ 75 und 79 sowie an sozialen, organisatorischen und wirtschaftlichen Maßnahmen nach § 74 und § 78 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 gehören hierzu. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, bei denen Maßnahmen mit Auswirkung auf die berufliche Situation oder Entwicklung von Frauen zu erwarten sind. Ebenso ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung bei Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und bei der Besetzung von Gremien nach §13 HGIG zu beteiligen.

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

---

<sup>3</sup> §17 HGLG, Abs 1



anzuhören (**Informationsrecht**). Sofern die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme hat legt sie dies unter Angabe der Gründe in einer schriftlichen Stellungnahme dar. Folgt die Dienststelle dem Votum der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung nicht, hat sie ihr die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen. Erfolgt die Beteiligung nicht ordnungsgemäß, 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 Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis unter Darlegung der Gründe widersprechen (**Widerspruchsrecht**).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein **Initiativrecht**. Die Dienststelle teilt ihre Entscheidung über einen Initiativantrag in angemessener Zeit schriftlich mit.<sup>4</sup>

Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen.<sup>5</sup>

Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung hat das Recht, bei einer Verletzung ihrer Rechte aus dem HGIG das zuständige Verwaltungsgericht anzurufen.<sup>6</sup>

## 5. Personalstruktur und Schätzung der zu besetzenden Stellen

Die Grundlage des Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben. Die HR-Software LOGA ermöglicht die Erfassung folgender Geschlechter: Frau, Mann, Divers oder ohne Eintrag.

---

<sup>4</sup> § 17 HGIG, Abs 6

<sup>5</sup> § 17 HGIG Abs. 7, Satz 1

<sup>6</sup> § 20 HGIG Abs 2





Der Gleichstellungsplan enthält eine Schätzung der künftig freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen einschließlich möglicher Beförderungen (siehe Anlage 4).

Diese beiden Grundelemente des Gleichstellungsplanes bilden die Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten und entsprechender Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.

## 5.1 Anzahl der Mitarbeitenden zum 01.02.2023 (einschließlich Beurlaubte)

Tabelle 1: Anzahl der Mitarbeitenden zum 01.02.2023

	Frauen	Männer	Gesamt
<b>Beamt*innen</b>	5	60	65
<b>Beschäftigte</b>	3	3	6
<b>Auszubildende</b>	0	5	5
<b>Gesamt</b>	<b>8</b> (10,5%)	<b>68</b> (89,5 %)	<b>76</b>

## 5.2 Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

Tabelle 2: Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub (Stichtag 01.02.2023)

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit/ Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
<b>Beamt*innen</b>	4	59	1	1	0	0	65
<b>Tarifbeschäftigte</b>	3	3	0	0	0	0	6
<b>Auszubildende</b>	0	5	0	0	0	0	5
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>67</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>76</b>



Von den weiblichen Mitarbeitenden arbeiten 12,5 Prozent mit reduzierter Arbeitszeit, in Elternzeit bzw. Sonderurlaub befinden sich zum Stichtag 01.02.2023 keine weiblichen Mitarbeitenden.

Von den männlichen Mitarbeitenden arbeiten 1,5 Prozent mit reduzierter Arbeitszeit, in Elternzeit bzw. Sonderurlaub befinden sich zum Stichtag keine männlichen Mitarbeitenden.

### 5.3 Unterrepräsentanzen

In den folgenden Abbildungen sind die Repräsentanzen von Frauen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt. In den Besoldungs- und Entgeltgruppen mit einem Wert unter 50 ist Handlungsbedarf geboten.

Die Stellen, die dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt haben, müssen bei jeder Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich zustimmen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wenn die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für jeweils 3 Jahre nicht erfüllt werden. (§ 7 Abs. 7 HGIG) (Stand 01.02.2023, s. a. Anlage 1 und 2):

#### Beamt\*innen:

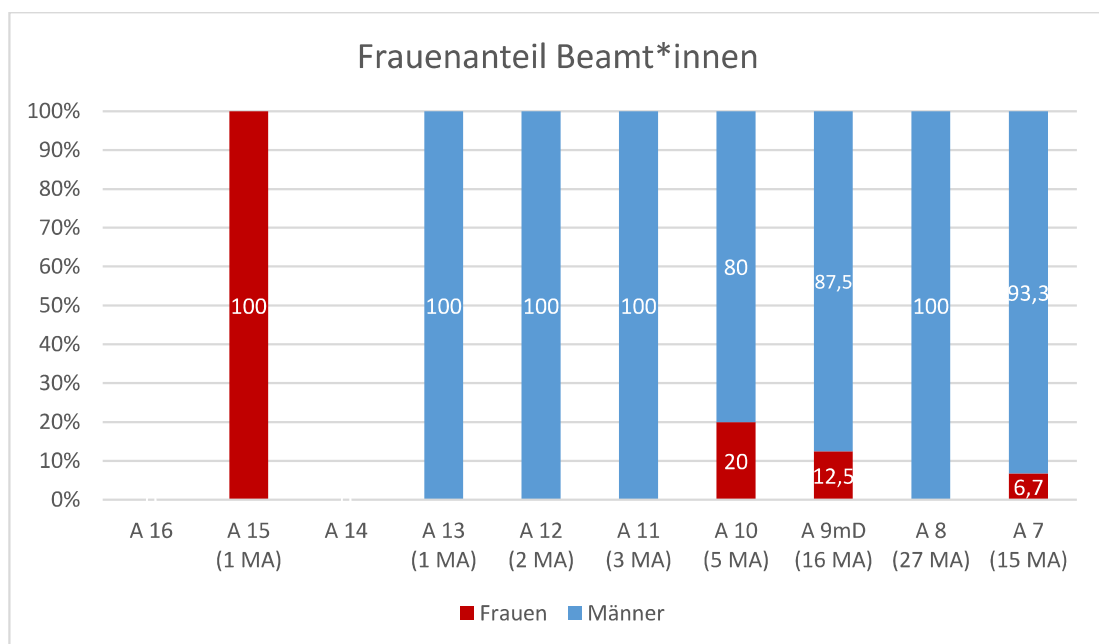


Abbildung 1: Frauenanteil in den Besoldungsgruppe (Stichtag 01.02.2023)



## Tarifbeschäftigte:

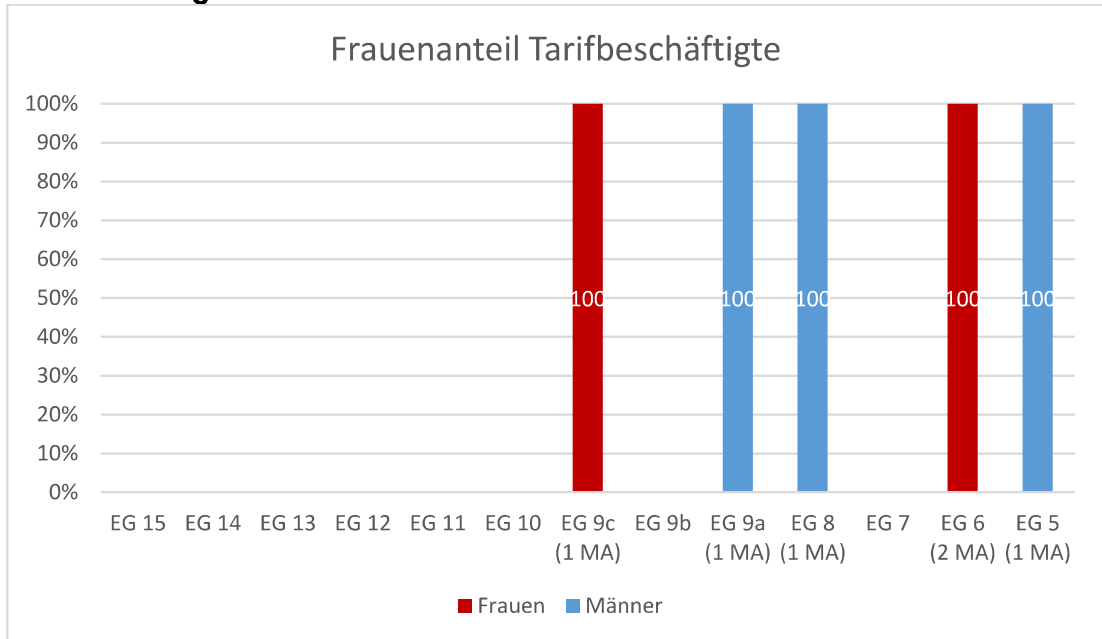


Abbildung 2: Frauenanteil in den Entgeltgruppen (Stichtag 01.02.2023)

## 5.4 Altersstruktur

Tabelle 3: Altersstruktur der Mitarbeitenden (Stichtag 01.02.2023)

	< 21	21 – 30 J.	31 – 40 J.	41 – 50 J.	51 – 60 J.	> 60	Gesamt
<b>Frauen</b>		<b>2</b>		<b>4</b>	<b>2</b>		<b>8</b>
a) Beamtinnen		2		3			5
b) Beschäftigte				1	2		3
<b>Männer</b>		<b>15</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>13</b>		<b>68</b>
a) Beamte		15	18	19	13		65
b) Beschäftigte			2	1			3
<b>Gesamt</b>		<b>17</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>15</b>		<b>76</b>



Nach dieser Auswertung sind etwa 20 Prozent der Mitarbeitenden zum Stichtag 01.02.2023 über 50 Jahre.

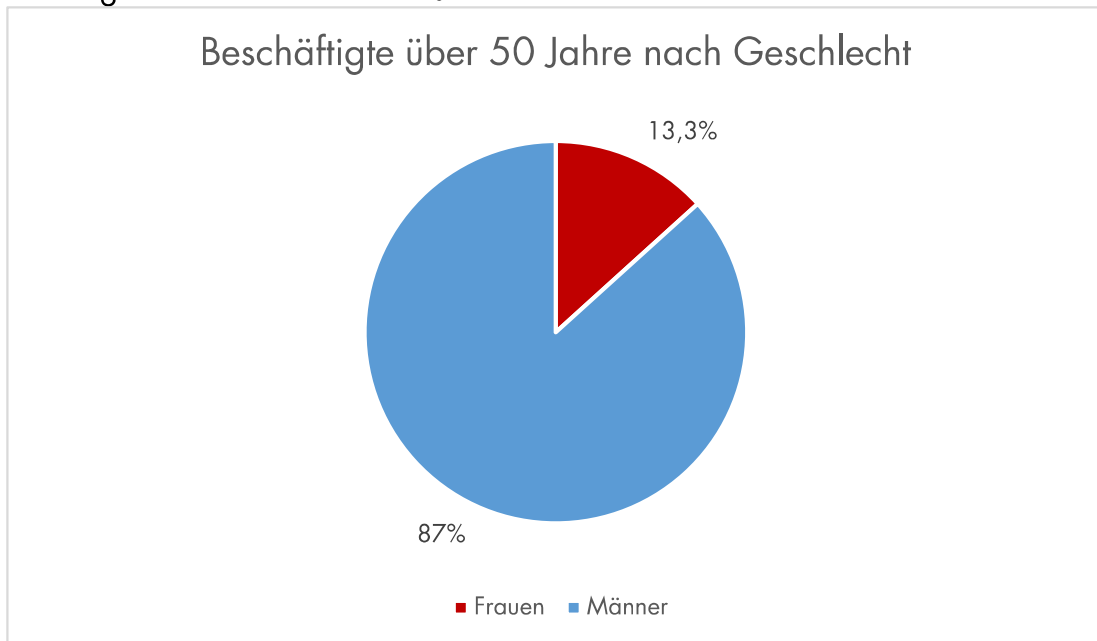


Abbildung 3: Mitarbeitende über 50 Jahre (gesamt) aufgezeigt nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)

### 5.5 Führungspositionen

Zum Stichtag 01.02.2023 gab es im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz insgesamt 26 Führungskräfte auf vier Führungsebenen. Tabelle 4a zeigt ausschließlich die Amts- und Abteilungsleitung auf. In Tabelle 4b befinden sich Wachabteilungsleitungen und Sachbereichsleitungen auf einer Ebene. Diese Positionen führen im Einsatzdienst vornehmlich die Funktion „Inspektionsdienst“ aus. Eine gemeinsame Führungsebene bilden ebenfalls die Sachgebietsleitungen und Fahrzeugführer\*innen. Betrachtet man den Anteil der weiblichen Mitarbeitenden in Bezug auf den Anteil der weiblichen Führungskräfte, ist festzustellen, dass 62,5% der weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen tätig sind. Bei den männlichen Mitarbeitenden in Führungspositionen beträgt der Anteil 30,9%.

Tabelle 4: Führungspositionen (Leitungsfunktionen) nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)

	Amtsleitung	Abteilungsleitungen	Gesamt
Männer	0 (0 %)	3 (75 %)	3 (60%)
Frauen	1 (100 %)	1 (25 %)	2 (40%)
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



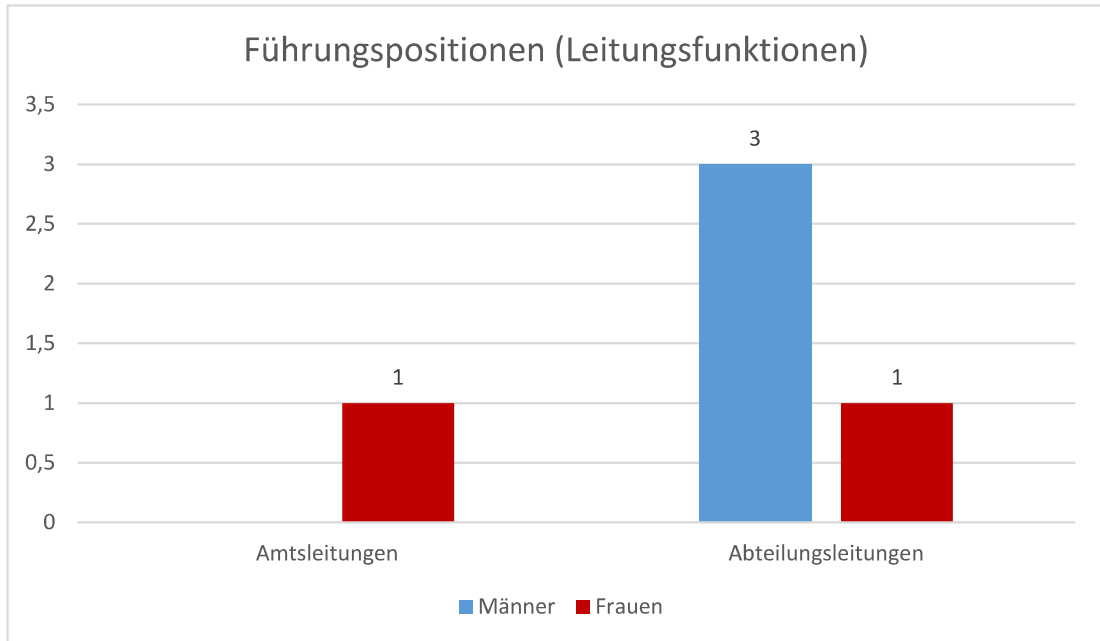


Abbildung 4: Führungspositionen (Leitungsfunktionen) nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)

Tabelle 5: Weitere Führungspositionen nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)

	Sachbereichs- leitungen	Wachabtei- lungsleitungen	Sachgebiets- leitungen	Fahrzeug- führer*innen	Gesamt
Männer	4 (80%)	2 (100%)	9 (90%)	3 (75%)	18 (85,7%)
Frauen	1 (20%)	0	1 (10%)	1 (25%)	3 (14,3%)
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>21</b>

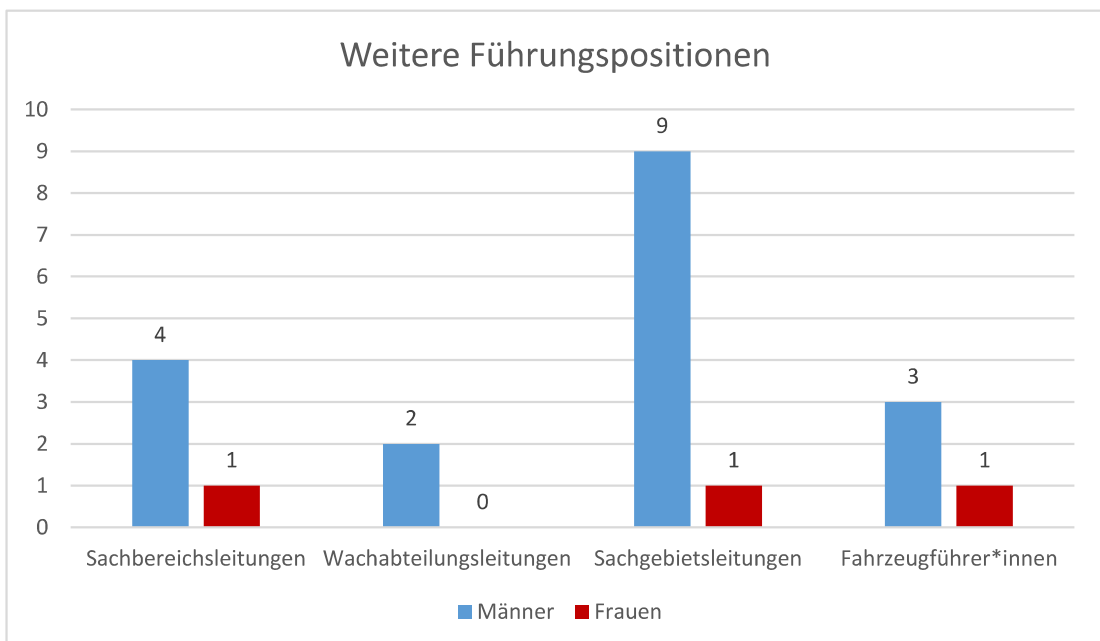


Abbildung 5: Weitere Führungspositionen nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)



## 5.6 Gremienbesetzung

Die geschlechtergerechte Gremienbesetzung gemäß §13 HGIG ist ein wichtiges Instrument, um im Interesse ausgewogener Entscheidungen die Sichtweisen von Frauen und Männern in das Verwaltungshandeln miteinzubeziehen. Sie trägt außerdem maßgeblich dazu bei, die Position von Frauen im öffentlichen Dienst zu stärken und den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Als Gremien gelten auch Projekt- und Arbeitsgruppen, wenn sie als Kollegialorgan Aufgaben wahrnehmen, die über die jeweilige Linienfunktion hinausgehen. Entscheidend ist, dass die betroffene Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat. §13 HGIG verlangt, dass bei der Besetzung der betreffenden Gremien mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden sollen sofern eine ausreichende Zahl von geeigneten Frauen vorhanden ist. Die benennende bzw. entsendende Stelle muss Anstrengungen unternehmen, um Frauen zur Mitarbeit in Gremien zu gewinnen.

## 5.7 Berichterstattung

Das HGIG sieht eine 3-jährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG) vor, damit die Ziele überprüft werden und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden können.

Aktuell wird ein neuer Personalkennzahlenbericht aufgebaut, der zukünftig jährlich vorgelegt werden wird. Zu folgenden Bereichen werden Kennzahlen ermittelt und aufbereitet:

- Arbeitsmarkt
- Personalstruktur
- Führungskräfte
- Fehlzeiten
- Fluktuation
- Personalplanung
- Weiterbildung
- Ausbildung

## 5.8 Schätzungen der besetzbaren Personalstellen und Beförderungen (s.a. Anlage 4)

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich frei werden. Folgende Gründe können u.a. vorliegen:



- Erreichen der Altersgrenze
- Vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (u. a. Prognosen aus Erfahrungen)
- Freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt)
- Interner Stellenwechsel

Bei der Ermittlung der zukünftig zu besetzten Personalstellen wird berücksichtigt, ob und wie lange eine Stelle unter eine Stellenbesetzungssperre fällt, eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder ob sich Veränderungen im Aufgabenzuschnitt oder der Wertigkeit ergeben.

Die möglichen Beförderungen / Höhergruppierungen werden geschätzt. Dazu zählen

- die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- Beförderungen, die durch eine früher erfolgte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten noch erfolgen (Beförderungen ohne Stellenbesetzung)
- Beförderungen ohne Änderung des Aufgabengebietes.

Die Schätzungen und Prognosen beruhen auf Kennzahlen und Erfahrungswerten und sind daher begründet und nachvollziehbar. Die aus den Schätzungen entwickelten Zielquoten stellen keine unzulässige Willkür dar.

Hierzu ist ebenfalls zu erwähnen, dass mit jedem Ausscheiden durch Ruhestand in der Regel mehrere Folgezüge verbunden sind. Dabei handelt es sich in der Regel, um eine Neueinstellung und mindestens eine Beförderung.

## 6. Maßnahmen

### 6.1. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 4 HGIG)

Die Familienfreundlichkeit der Kommunen als Arbeitgeberin ist weiterhin von großer Bedeutung. Im Zuge des demographischen Wandels sowie 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 der Gleichberechtigung dar, sondern zunehmend auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen ist die Basis dafür, dass qualifizierte und gut ausgebildete



Beamt\*innen sowie Beschäftigte auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz weiter eingesetzt werden können. Insofern kann der Ausbau von Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung der Nachhaltigkeit und auch der Generationengerechtigkeit beitragen, da dem beruflichen Weiterkommen die Familiengründung bzw. Kindererziehung nicht entgegenstehen und somit ein Beitrag geleistet wird, dem demographischen Wandel zu begegnen.

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 sowie im Bereich des Hintergrunddienstes der flexiblen Arbeitszeitgestaltung erreicht werden, mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer noch schwerpunktmäßig als ein Frauenthema angesehen. Beispielsweise ist die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen. Allerdings besteht bei vielen, gerade jüngeren Männern, der Wunsch, sich verstärkt in Familienaufgaben einzubringen. Daher spricht das Gesetz insoweit Frauen und Männer gleichermaßen an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll ganz explizit ein Thema für beide Geschlechter sein. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahmen von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen „Karriereknick“ erleiden.

Aus diesem Grund informiert die Stadtverwaltung Gießen ihre Bediensteten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Beamtenrecht, Tarifverträgen oder HGIG. Auch die notwendige Information der Mitarbeitenden über Elternzeit, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiungen, Teilzeitbeschäftigung, Homeoffice und mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Schulungen bzw. Weiterbildung gehören dazu (§ 6 Abs. 4 HGIG).

Infolgedessen wurde die Stadtverwaltung Gießen im Juni 2024 erfolgreich rezertifiziert und erhält somit für weitere 4 Jahre das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“. Obwohl die Dienstverhältnisse bereits so gestaltet sind, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. von Beruf und Pflege von Angehörigen gewährleistet wird, müssen noch weitere Maßnahmen umgesetzt werden, um dies entsprechend auszubauen. Zu den festgeschriebenen Maßnahmen gehören u. a. das Schaffen neuer





Kommunikationsformate zu Vereinbarkeitsthemen oder die Förderung der Akzeptanz zur Gewährung von Elternzeit auch für Väter, beispielsweise durch Best-Practice-Beispiele.

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

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit werden in den folgenden Kapiteln erläutert und sind im Kapitel 17 mit Indikatoren zur Zielerreichung versehen.

## **6.2 Arbeitszeit und mobiles Arbeiten**

Gemäß § 14 HGIG haben die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die den Bediensteten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Um den aktuellen Anforderungen an die neue Arbeitswelt gerecht zu werden, wurde eine neue Dienstvereinbarung zwischen Magistrat und Gesamtpersonalrat abgeschlossen, die mit Wirkung vom 01.08.2021 in Kraft getreten ist. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, eine bessere Vereinbarkeit des persönlichen Lebenszuschnitts mit dem Beruf zu ermöglichen und dabei ein leistungsfähiges und dienstleistungsorientiertes Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz bei gleichzeitiger, bedarfsgerechter Nutzung der vorhandenen Ressourcen (z.B. Räume, Arbeitsplätze, IT-Infrastruktur) für die Bürger\*innen zu gewährleisten. Zugleich soll die Attraktivität der Universitätsstadt Gießen als Arbeitgeberin gesteigert werden.

Durch mobiles Arbeiten wird auch dem dienstlichen Interesse an Aufgabenerledigung und Erreichbarkeit - etwa auf Dienstreisen - Rechnung getragen. Eine Verlängerung der Arbeitszeit ist mit der Arbeit mobil oder im Homeoffice nicht verbunden. Ebenso wenig besteht die Verpflichtung der Beschäftigten zur ständigen Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit.

Die überwiegende Zahl der Bediensteten des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz besteht jedoch aus Feuerwehrbeamt\*innen im Einsatzdienst, für die es aus nachvollziehbaren Gründen nicht möglich ist, Telearbeitsplätze zu schaffen oder flexible Arbeitszeiten anzubieten. Im Rahmen des rückwärtigen Dienstes stellen Telearbeitsplätze jedoch eine wichtige Unterstützung dar.



Die Dienststelle trägt mit auf den Einzelfall abgestimmten Lösungen dazu bei, Familien- und Erwerbsarbeit gut miteinander abzustimmen.

### **6.3 Teilzeitbeschäftigung**

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

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

Beamt\*innen 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 Beamt\*innen 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 Mitarbeiter\*innen 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 Führungskraft ist es, gemeinsam mit den Mitarbeitenden 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 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. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der umfangreiche Fortbildungs- und Übungsbedarf im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr bei einem hohen Teilzeitanteil zusätzliche Personalressourcen insgesamt bindet.

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,
- dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften verbessert werden,
- den Mitarbeitenden zu ermöglichen im Rahmen ihrer persönlichen Verfügbarkeit im höchstmöglichen Umfang, tätig zu werden,
- dass eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen erreicht wird.

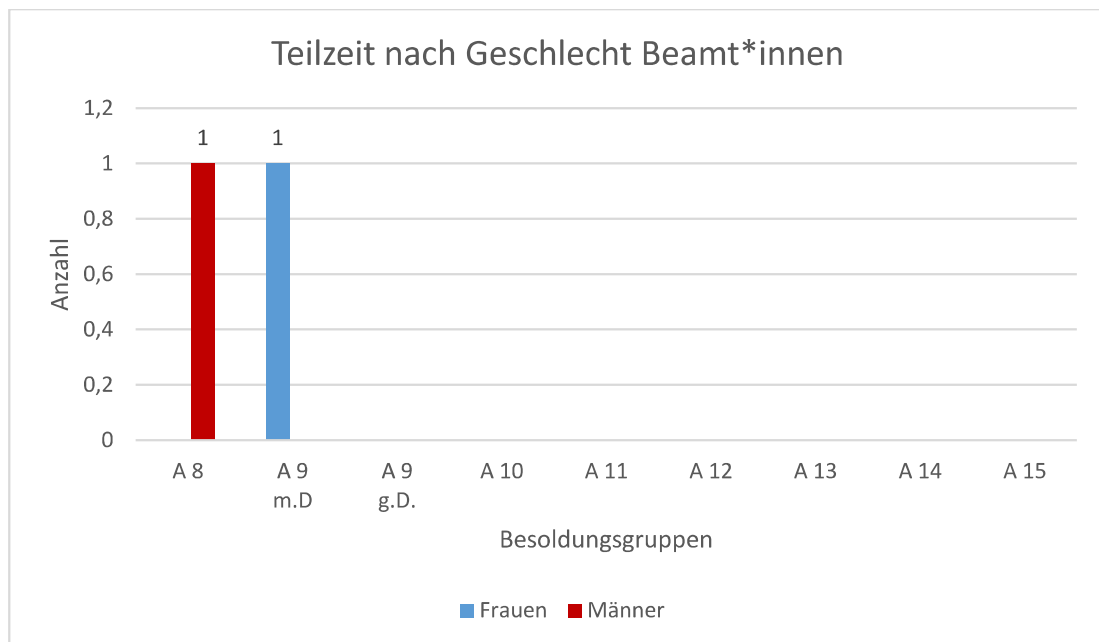


Abbildung 6: Teilzeit nach Geschlecht – Beamt\*innen (Stichtag 01.02.2023)



## 6.4 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 Beamt\*innen (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – HMuSchEltZVO) haben Eltern die Möglichkeit, bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Gießen ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer. Die durchschnittliche Dauer der jeweiligen Inanspruchnahme beträgt 0,9 Monate. Im Zeitraum zwischen 2018 und 2023 wurden ausschließlich von männlichen Mitarbeitenden Anträge auf Elternzeit eingereicht.

Anträgen auf Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit wird nach Möglichkeit entsprochen. In der Zeit von Januar 2018 bis Januar 2023 wurden im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz 13 Anträge auf Elternzeit sowie 1 Verlängerungsantrag gestellt.

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit hat sich zum Vergleichszeitraum von 2015 bis 2017 kaum verändert.

**Tabelle 6: Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)**

Anträge Elternzeit	Väter	Mütter	Gesamt
Anzahl gesamt	6	0	6
Anzahl Verlängerungsanträge	1	0	1
Durchschnittliche Inanspruchnahme in Monaten	0,9	0	0,9

Nach § 64 HBG ist Beamt\*innen 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.

Aktuell wird von keiner Frau und keinem Mann Sonderurlaub in Anspruch genommen. Die Dauer ist individuell geprägt. In den Jahren 2018 bis Ende Dezember 2023 wurde Sonderurlaub 15 Mal beantragt und in gleicher Zahl



bewilligt. Von den beurlaubten Beschäftigten sind einige auch in Teilzeit während des Beurlaubungszeitraums tätig.

**Tabelle 7: Anzahl der Mitarbeitenden, welche Sonderurlaube beantragt haben nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)**

	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl Sonderurlaub	2	7	9

## 7. 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.

### 7.1 Stellenausschreibungen

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

1. In Bereichen<sup>7</sup>, 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, auf verschiedenen Internet-Stellenportalen, auf den Socialmedia-Kanälen und auf der Homepage der Universitätsstadt Gießen. Dabei ist der Ausschreibungstext u. a. mit der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung abzustimmen.
2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerber\*innen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die gendergerechte 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.

---

<sup>7</sup> Mit „Bereichen“ sind sowohl Hierarchieebenen wie auch einzelne Ämter oder Abteilungen gemeint.



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.

Ziel der Umsetzung dieser Punkte bezüglich der Stellenausschreibungen ist es, bereits im Vorfeld der Neubesetzung von Stellen dafür Sorge zu tragen, dass diese Stellen mit Frauen besetzt werden können und auch eine entsprechende Anzahl an Bewerbungen von Frauen auf neu zu besetzende Stellen einhergeht.

## **7.2 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 Auswahlverfahren 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.
2. Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 HGIG sind neben den 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.



3. 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.
4. 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 (z.B. Familienplanung, Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, Einkommen des Partner etc.) sind unzulässig.
5. 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, auch in Bezug auf die Stellenverteilung des jeweiligen Amtes, erreicht worden ist.
6. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung sind nach Ablauf der Bewerbungsfrist grundsätzlich alle Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen, sodass sie die Möglichkeit hat, sich rechtzeitig vor Beginn der Bewerbungsgespräche einen Überblick über die Bewerber\*innen zu verschaffen und damit eventuell Einfluss auf die Wahl der zum Bewerbungsgespräch einzuladenden Bewerber\*innen nehmen zu können.
7. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung wird der Fragenkatalog, den alle Bewerber\*innen im Vorstellungsgespräch beantworten müssen, mindestens einen Tag vor der Durchführung der Gespräche vorgelegt.
8. Werden nach § 11 Abs. 4 HGIG die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes für jeweils 3 Jahre nicht erfüllt, bedarf 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 Gleichstellungsplan zugestimmt hat.



Als weitere Maßnahme wurden Hospitationen durchgeführt. Im Rahmen der Frauenförderung bietet das Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz Hospitationstage für interessierte Frauen an. An diesen Tagen sollen die Teilnehmerinnen einen 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.

Weitere Maßnahmen, die im Rahmen einer 2016 gegründeten Arbeitsgruppe resultierten, bestanden in folgenden Punkten:

- Aufhebung der Vorgabe, dass ein handwerklich / technischer Ausbildungsberuf Einstellungs Voraussetzung ist.
- Möglichkeit zum Testdurchlauf beim Sporttest mit dem Ziel sich optimal auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- Vorbereitender Kurs an der VHS für die schriftlichen Tests
- Gezielte Werbung für „Girls Day“ und Praktika von Frauen

Ein vorbereitender Kurs zum handwerklichen Test, brachte aufgrund der zu geringen Anzahl an Anmeldungen nicht den gewünschten Erfolg und wurde eingestellt. Im Rahmen der Corona-Pandemie mussten Maßnahmen wie der Girls Day pausiert werden, sind aber seitdem wieder angelaufen. Hier werden in der Regel alle Plätze gebucht.

Die Arbeitsgruppe ist seit 2018 nicht mehr aktiv. Der Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr konnte unter der Arbeitsgruppe und der resultierenden Maßnahmen um 2 Frauen erhöht werden. Aktuell steht die Frage im Raum, wie nun weiter vorgegangen werden soll, um weiterhin geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Eine Idee könnte an dieser Stelle ein gezieltes Recruiting in Verbindung mit einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit sein. Die Fragestellung wird zeitnah durch die Verantwortlichen diskutiert werden, mit dem Ziel ein geeignetes, effektives und nachhaltiges Format zu entwickeln. Für den Zeitraum des Gleichstellungsplanes 2024 bis 2029 wird eine Wiederaufnahme der Arbeitsgruppe durch die Gleichstellungsbeauftragte empfohlen.





### 7.3 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 keine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe mehr vorliegt.

## 8. Führungskräfteentwicklung

Führungskräfteentwicklung ist keine schöne Zusatzoption, sondern eine Notwendigkeit für die Behörde. In der Zeit von 2019 bis 2022 wurden Führungskräfte in einem Zeitraum von 4 Jahren im Rahmen einer modularen Schulung auf „Gesundes Führen“ geschult.

Führungskräfte-Coaching stellt ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument für Führungskräfte dar, da im Coaching spezifische Fragestellungen der Führungskräfte besprochen werden. Seit 2020 wird daher allen Führungskräften ein Führungskräfte-Coaching angeboten.

Klares Ziel der Führungskräfteentwicklung ist die frühzeitige Vorbereitung und Schulung talentierter Nachwuchskräfte auf eine Position mit Führungsverantwortung. Die Stadtverwaltung Gießen bekennt sich zu der Aufgabe und bereitet Führungskräfte auf ihre Führungsaufgaben vor. Um den Grundstein für langfristige Führungsarbeit in der Behörde zu legen, wurde ein spezielles Programm für Nachwuchsführungskräfte entwickelt, NELE – New Leadership. Seit 2021 werden Mitarbeitende, die gerade eine Führungsposition übernommen haben oder kurz davorstehen, in einer modularen Fortbildung auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet.

Im Zuge der Fortbildung zu speziellen Führungsthemen wurde im Jahr 2022 eine Vortragsreihe für Führungskräfte zum Thema „Psychische Erkrankungen“ angeboten.

Seit dem Jahr 2023 runden regelmäßige Impulsvorträge mit anschließendem Austausch für Führungskräfte das Angebot für die Führungskräfteentwicklung ab.





**Abbildung 7: Angebote Führungskräfte ab 2019**

Frauen sind bezogen auf die Anzahl der Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert, daher ist ihr Anteil weiterhin kontinuierlich zu erhöhen. Der Zuwachs ist zum Beispiel mit folgenden Maßnahmen zu fördern:

- gezielte Personalentwicklung bei Frauen
- gezielte Ansprache von Frauen in Bezug auf ihre Karriereplanung und Förderung bei entsprechenden Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung (Karrierecoaching)
- gezielte Ansprache und Förderung geeigneter Bewerberinnen bei Ausschreibungsverfahren.

## 9. Personalentwicklung (§ 12 HGLG)

Mit dem Aufbau einer eigenen Abteilung für Personalentwicklung im Jahr 2019 wurde innerhalb des Haupt- und Personalamts eine Einheit geschaffen, die die Planung, Umsetzung und Evaluierung von Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen der Universitätsstadt Gießen zentral koordiniert, unterstützt und ggf. durchführt. Neben der Personalentwicklung gehören auch die Handlungsfelder Aus- und Fortbildung, das betriebliche

Gesundheitsmanagement (BGM) sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zur Abteilung Personalentwicklung.

Das Ziel der Personalentwicklung ist es, die Universitätsstadt Gießen bei der dauerhaften Erfüllung ihrer aktuellen und zukünftigen Aufgaben mit qualitativ gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeitenden zu unterstützen. Dabei liegt der Fokus auf der ganzheitlichen Entwicklung von Fach- und Führungskräften, einer hochwertigen Ausbildung, der Attraktivität als Arbeitgeberin und der Aufwertung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Maßnahmen der Personalentwicklung wirken somit direkt auf die Mitarbeitenden der Universitätsstadt Gießen und sollen deren Motivation erhöhen, Fluktuationen durch stärkere Bindung und Zufriedenheit vermeiden sowie Führungs-, Fach- und Sozialkompetenzen vermitteln. Hiervon profitiert die Universitätsstadt Gießen, indem sie ihren Personalbedarf qualitativ und quantitativ decken kann sowie zufriedene, gesunde und adäquat qualifizierte Mitarbeitende hat.

Das Vorgehen der Personalentwicklung ist strategisch ausgerichtet und findet systematisch statt. Neben wiederkehrenden Bedarfsanalysen, dem Setzen von Zielen, sowie der Maßnahmenplanung und Durchführung sind Evaluationen und Transfersicherungen elementar. Auch äußere Einflüsse wie Gesetzesänderungen und gesellschaftliche Trends sowie digitale Entwicklungen haben Einfluss auf das Vorgehen der Personalentwicklung.

Ein Teil der Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen. Es werden Angebote zu folgenden Kategorien gemacht

- Soft Skills
- Gesundheit
- Führung
- IT & Digitales
- Haushalt & Recht
- Ausbildung
- Sonstiges

Bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen ist die Interessenlage von Frauen zu berücksichtigen, um den Anforderungen des HGIG nach § 12 gerecht zu werden. Veranstaltungen werden so gestaltet, dass auch Frauen in Teilzeit daran teilnehmen können.



Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Beschäftigte, die in Elternzeit gehen, können vor der Elternzeit ein Zwischenzeugnis beantragen. Dies kann bei der Rückkehr in den Beruf der besseren Bewerbung auf offene Stellen dienen.

Viele Angebote der Personalentwicklung finden bereits digital statt, so dass auch aus dem Homeoffice bzw. von einem mobilen Arbeitsplatz aus teilgenommen werden kann.

## **10. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)**

Ein sehr wichtiger Bestandteil des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Diese Maßnahmen dienen zum einen der Reduktion und Vermeidung von gesundheitsgefährdeten Belastungen am Arbeitsplatz, die sowohl psychische Belastungen wie auch einseitig körperliche Beanspruchungen betreffen. Zum anderen soll die Motivation der Mitarbeiter\*innen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und mehr Kompetenz gefördert werden.

Bedingt durch unterschiedliche arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren für Frauen und Männer werden diese im Arbeits- und Gesundheitsschutz bedacht. Grundlage hierfür sind Gefährdungsbeurteilungen für verschiedene Arbeitsbereiche. Arbeitsplätze sind grundsätzlich so ausgestattet, dass es allen Geschlechtern möglich ist, dort zu arbeiten. Als Beispiel ist hier die Ausstattung der Arbeitsplätze mit Umkleide- oder Toilettenräumen zu nennen. In den neuen Arbeitsräumen der Feuerwache im Gefahrenabwehrzentrum wurden diese Bedarfe angemessen berücksichtigt.

Besondere Gefährdungen des Feuerwehrdienstes, die nur Frauen betreffen, z.B. in Schwangerschaft und Stillzeit wurden ebenfalls in einer Gefährdungsbeurteilung beleuchtet und Maßnahmen festgelegt.



Bei der Beschaffung von Fahrzeugen und Technik und beim Einsatz von Technik wird die Arbeitsergonomie und die Tatsache, dass die Technik von vielen unterschiedlich großen Personen bedient werden muss, berücksichtigt.

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.

## **11. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) und Beseitigung bzw. Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts (§ 4 Abs. 3 AGG)**

Sexuelle Belästigungen sind 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 hat zur Vorbeugung von sexueller Belästigung und anderer Diskriminierungen Präventivmaßnahmen ergriffen. Im Oktober 2020 wurde die Dienstanweisung „Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz“ in Kraft gesetzt. Hierin wird anhand von Beispielen erläutert, welches Verhalten im Arbeitsumfeld der Stadt Gießen erwünscht bzw. unerwünscht ist. Die Dienstanweisung bezieht sich sowohl auf sexuelle Belästigung wie auch sonstige Übergriffe oder Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der



Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder Orientierung.

In der Dienstanweisung wurde ein verbindlicher Verfahrensablauf bei Übertretungen der in der Dienstanweisung beschriebenen Verhaltensregeln festgelegt. Darüber hinaus wurde eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet und mit entsprechenden Befähigungen ausgestattet sowie eine für alle Beschäftigte verbindlich durchzuführende Schulung entwickelt.

Die Schulung behandelt in einem eigenen Kapitel die Aufgaben und Verpflichtungen der Führungskräfte im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierungen.

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

Betroffene können sexuelle Belästigungen bei der Amtsleitung, der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung, der BEM-Beauftragten, der Schwerbehindertenbeauftragten oder beim Personalrat anzeigen oder sich direkt an die AGG-Beschwerdestelle richten. Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung, die BEM-Beauftragte, die Schwerbehindertenbeauftragte und der Personalrat können vertraulich in Anspruch genommen werden. Vorgesetzte, Dienststellenleitung oder die Beauftragten der AGG-Beschwerdestelle sind verpflichtet, Maßnahmen entsprechend des in der Dienstanweisung festgelegten Verfahrensablaufs in die Wege zu leiten, um das kritisierte Verhalten abzustellen. Die AGG-Beauftragten können unterschiedliche abgestufte Maßnahmen vorschlagen, die in Absprache mit der Dienststelle umzusetzen sind. Wenn nötig, sind hierbei auch arbeits- oder beamtenrechtliche Maßnahmen zu treffen.

Das gleiche Verfahren gilt entsprechend bei allen anderen in der Dienstanweisung genannten Diskriminierungen oder Übergriffen.

Eine Beschwerde oder Anzeige darf der anzeigenden Person nicht zum Nachteil gereichen.

Alle Auszubildenden der Stadt Gießen nehmen an einer Schulung zur Vermeidung von bzw. zum Umgang mit sexueller Belästigung teil. Die Auszubildenden der Berufsfeuerwehr sind bisher ausgenommen, sollen aber künftig einbezogen werden. Zur Vermeidung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts wird in allen Bereichen der Kommunikation sowie bei allen internen und externen Schriftstücken eine geschlechtsneutrale Verwaltungssprache genutzt.



## **12. Abbau von strukturellen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts**

Die Stadt Gießen baut strukturelle Diskriminierungen ab und entwickelt präventive Maßnahmen.

So werden bei Beurteilungen für alle Beamt\*innen die gleichen geschlechtsneutralen Beurteilungskriterien angelegt.

Das Einkommen der in den hauptsächlich von einer Geschlechtergruppe ausgeübten Arbeitsbereichen Tätigen wird daraufhin überprüft, ob Belastungen geschlechterneutral eingestuft sind. Bei Ungleichbehandlungen werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

## **13. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur**

Eine Analyse der Struktur für die einzelnen Mitarbeiter\*innengruppen und Hierarchieebenen sowie eine Bestandsaufnahme ist erforderlich, um weiterhin gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung ergreifen zu können. Aus diesem Grund wird die Gesamtzahl aller Bediensteten des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz, welche sich in einem Beschäftigten-, Beamtenverhältnis befinden aufgezeigt. Außerdem enthält die Ausweisung den Frauenanteil getrennt für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe.

Bezüglich der genauen Zahlen wird auf die tabellarischen Aufstellungen in den Anlagen verwiesen:

- In Anlage 1 wird die Zahl der Beamt\*innen getrennt nach Besoldungs- und Laufbahngruppen dargestellt
- Die Anlage 2 enthält die Zahl der Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) getrennt nach Entgeltgruppen
- Die Anlage 3 weist die Zahl der Auszubildenden aus

Die Bedienstetenzahlen der Anlagen wurden jeweils zum Stand 01.02.2023 aus dem Abrechnungsprogramm „LOGA“ ermittelt. Nicht enthalten sind geringfügig Beschäftigte sowie Mitarbeitende in Altersteilzeit, die sich in der Freistellungsphase befinden.

Beurlaubte sind zwar in den Tabellen gesondert aufgeführt, jedoch nicht mit in die Berechnung eingeflossen. Auszubildende sowie Praktikant\*innen sind in der



Aufstellung der Beamt\*innen sowie Beschäftigten nicht enthalten, da sie gesondert aufgeführt wurden (siehe Anlage 3).

Im Bereich der Beamt\*innen gibt es zum Stand 01.02.2023 insgesamt 70 Stellen beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz, wobei neben dem Einsatzdienst auch die Verwaltung erfasst ist. Darin inbegriffen sind 5 Ausbildungsstellen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (siehe Anlage 3).

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

Im gehobenen Dienst ist ebenfalls eine Stelle durch eine Frau besetzt. Das sind 10% der gesamten Stellenanteile im gehobenen Dienst.

Im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (Einsatzabteilung) konnte der Anteil der weiblichen Beamt\*innen um eine Frau auf drei Frauen erhöht werden. Somit beträgt hier der prozentuale Anteil insgesamt 4,5% im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Die genauen Zahlen sind aus der Anlage 1 im Anhang zu entnehmen.

Im Bereich der Beschäftigten beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz gibt es drei Stellen für Verwaltungsfachkräfte, die mit Frauen besetzt sind. Diese stellen 42,9% der Stellenanteile im Bereich der Verwaltung dar (s. Anlage 2). Die Stellen sind mit den Entgeltgruppen 06 und 09c bewertet.

Im Bereich der Beamt\*innen beim Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz ist im Vergleich von 4,5% im Jahr 2017 eine Steigerung der Frauenquote um 2,6% auf somit 7,1% zu verzeichnen. Dies bedeutet, dass sich die Anzahl der Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr von 3 auf 5 erhöht hat, was einer Steigerung um 66,6% entspricht.

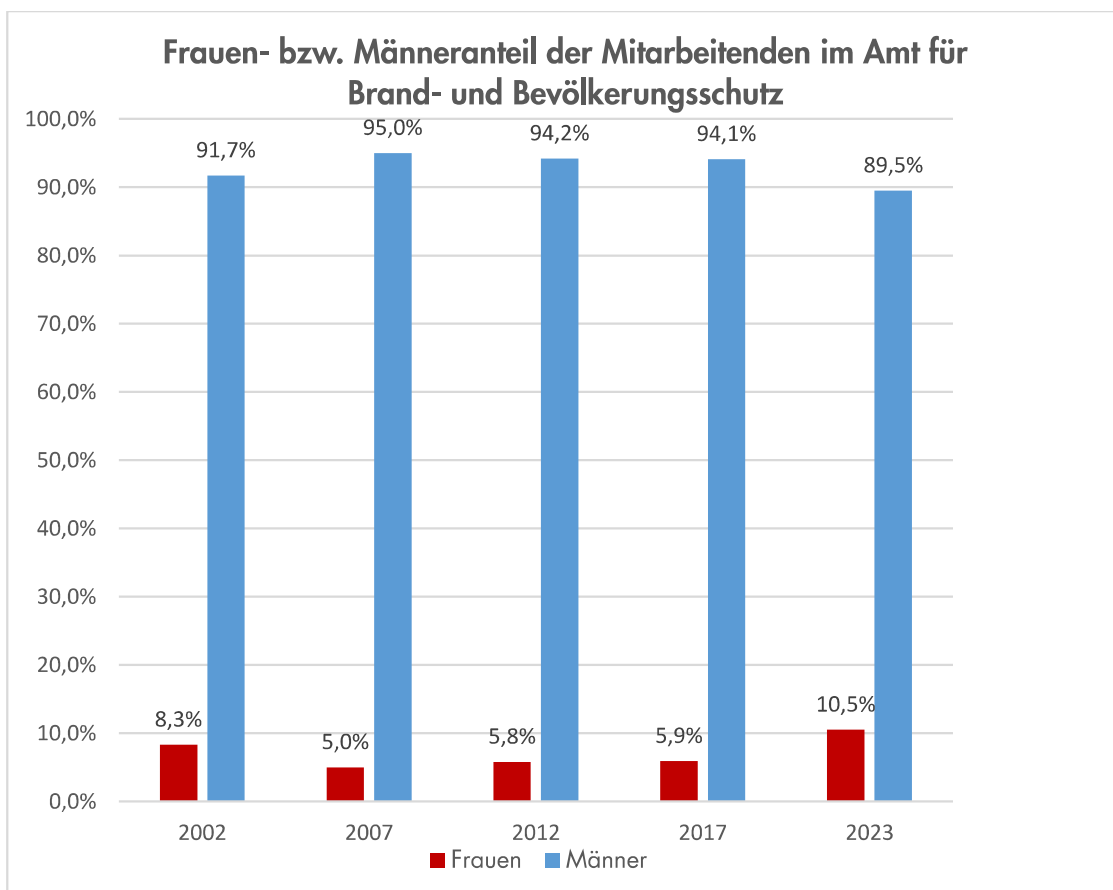
Es liegt weiterhin im Interesse der Stadt Gießen, eine stärkere Beteiligung von Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zu erreichen.

Auch bei der Bedienstetengruppe "Beschäftigte" hat sich eine leichte Steigerung ergeben.





Der Frauenanteil der Beschäftigten des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz, die unter den Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplanes fallen, beträgt aktuell 10,5% Prozent. Die nachfolgende Grafik zeigt, dass der Frauenanteil in den letzten Jahren auf dem bereits erzielten Niveau gehalten und weiter gesteigert werden konnte.



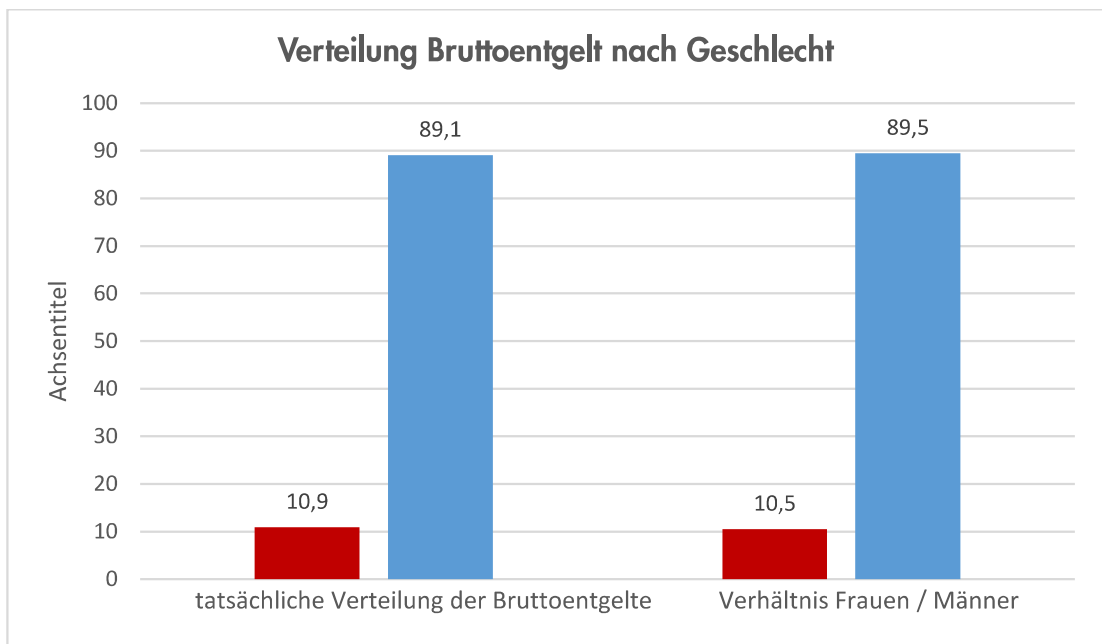
**Abbildung 8: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)**

Mit einem absoluten Frauenanteil von 10,5% liegt das Amt für Brand und Bevölkerungsschutz weit unter der geforderten Quote.

**Tabelle 8: Verteilung der Stellen, die mit Frauen besetzt sind (Stichtag 01.02.2023)**

Amtsleiter*in	1
Abteilung Verwaltung	3
Abteilung Einsatz und Organisation	1
Abteilung Technik	1
Abteilung Gefahrenvorbeugung	2





**Abbildung 9: Verteilung Bruttoentgelte nach Geschlecht, anhand des Zuordnungsdatums 01.02.2023**

Es zeigt sich, dass die Verteilung der Bruttoentgelte die aktuelle Frauenquote leicht übersteigt. Das bedeutet, dass die im Amt beschäftigten Frauen im Durchschnitt ein etwas höheres Bruttoentgelt erhalten als die männlichen Mitarbeitenden. Dies spiegelt den bereits dargestellten Anteil an Führungspositionen wieder.

Der prozentuale Frauen- bzw. Männeranteil, die befristet beschäftigt sind, wird in der nächsten Grafik dargestellt.

**Tabelle 9: Befristete Beschäftigungen nach Geschlecht (Stichtag 01.02.2023)**

Tarif	Männer	Prozent	Frauen	Prozent
TVöD	1	1,3	0	1,3
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1,3</b>	<b>0</b>	<b>1,3</b>

Bei den Beschäftigten im Bereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist festzustellen, dass vier Stellen besetzt werden konnten. Davon wurden 2 Frauen eingestellt. Somit lag der Frauenanteil bei 50%. Wie in Tabelle 8 bereits aufgezeigt, ist der größte Anteil der weiblichen Mitarbeiter\*innen im Bereich der Verwaltung tätig.



Gemäß § 6 Abs. 5 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte (> 50%) der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

## **14. Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene**

Die Universitätsstadt Gießen hat sich im Mai 2013 entschieden, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten, um sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung zu bekennen. Damit hat sich die Stadt Gießen dazu verpflichtet, die Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen, politischen und sozialen Bereichen der Stadt Gießen zu verbessern und Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen jeder Art in der Stadt Gießen zu bekämpfen. Grundlage dafür ist die Entwicklung und die Umsetzung des „Aktionsplan Chancengleichheit“.

Zielgruppen sind hier alle Bürger\*innen der Stadt Gießen, die Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder Orientierung erfahren. Bei der Stadt Gießen werden bereits in vielen Bereichen Aspekte der EU-Charta, die die Gleichstellung im Blick haben, berücksichtigt und umgesetzt.

Viele der im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen und Aktivitäten finden ihre Entsprechung auch im Aktionsplan Chancengleichheit wieder, vor allem im Handlungsfeld 3 „Kommune als Arbeitgeberin“. Hier sind insbesondere die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes, das Konzept der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und die Entwicklung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu nennen, die zur gleichstellungsorientierten Personalpolitik in der Verwaltung beitragen. In dem Bewusstsein, dass eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen von wesentlicher demokratischer Bedeutung ist, sollen Frauen durch spezielle Fortbildungen im Bereich Zeitmanagement, Selbstmanagement, Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Moderation etc. qualifiziert und gefördert werden.

Im Handlungsfeld 2, der „Politischen Rolle der Kommune“ zielen die Artikel 3 „Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben“ und Artikel 4



„Öffentliches Engagement für Gleichstellung“ besonders auf das Recht der Mitwirkung der Bürger\*innen an ihren eigenen Angelegenheiten als Grundsatz der Demokratie ab.

Im November 2018 wurde ein „Aktionsplan Chancengleichheit“ für die Stadt Gießen erstellt, bei dem mit (fast) allen Ämtern der Stadtverwaltung eine Übersicht über bereits durchgeführte oder geplante Aktivitäten zur besseren Erreichbarkeit von bisher möglicherweise weniger erreichten Bevölkerungsgruppen und zum Abbau von (geschlechtsspezifischen) Diskriminierungen erarbeitet wurden. Eine Fortschreibung des zunächst auf 3 Jahre ausgelegten Aktionsplans steht aus und soll im Rahmen der Maßnahmen zur Umsetzung der Istanbul Konvention in der Stadt Gießen wieder aufgegriffen werden.

## **15. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben**

### **15.1 Fluktuationsabschätzung**

Der Gleichstellungsplan beinhaltet nach Vorgabe des § 6 Abs. 2 Nr. 2 HGIG eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen. Für diese Analyse sind die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und der möglichen Beförderungen zu ermitteln.

Aus den nachfolgenden Tabellen sind die durch das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze freiwerdenden Stellen der verschiedenen Beschäftigtengruppen für die Dauer der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes zu ersehen. Eine Ermittlung der möglichen Beförderungen ist nicht möglich, da diese nur in Verbindung mit der Besetzung von freiwerdenden Stellen oder durch Neubesetzung von Dienstposten erfolgen können. Weitere Erhebungen oder Schätzungen sind nicht möglich.

In den Jahren 2024 bis 2029 werden insgesamt 8 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.

Freiwerdende Stellen müssen neu besetzt werden, Stellenbesetzungssperren können bei der Berufsfeuerwehr nicht geltend gemacht werden, um die Einsatzfähigkeit weiter bereit stellen zu können.

In den nächsten fünf Jahren werden 10,5 Prozent der Mitarbeitenden die gesetzliche Altersgrenze erreichen.

**Tabelle 7: Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze: Beamt\*innen**

Bes. Gr.	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Gesamt
A8				1		1	2
A9					1	1	2
A9Z				1			1
A10			2				2
A11				1			1
<b>Gesamt</b>			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

## 15.2 Zielvorgaben

Entsprechend der Vorgaben des § 6 Abs. 5 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Nach § 3 Abs. 5 HGIG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

In § 3 Abs. 5 HGIG ist ebenfalls geregelt, dass die verantwortlichen Stellen für die Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans weitere Bereiche der Unterrepräsentanz für den Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans definieren können.

Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können – im Sinne der gesetzlichen Vorgaben – entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Es ist weiterhin erklärtes Ziel der Stadt Gießen, den Frauenanteil in den



Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Bei Entscheidungen zur Nachbesetzung dieser zukünftig freiwerdenden Stellen ist deshalb ein besonderes Augenmerk auf die Frauenförderung zu legen.

Das grundsätzliche Ziel der paritätischen Stellenbesetzung würde es erforderlich machen, während der Gültigkeit dieses Gleichstellungsplanes, alle Stellen mit Frauen zu besetzen. Selbst so wäre eine paritätische Stellenbesetzung im genannten Zeitraum nicht erreichbar. Zudem zeigt die Erfahrung aus zurückliegenden Verfahren, dass nicht regelmäßig Frauen mit gleicher Eignung und Befähigung, wie männliche Bewerber zur Auswahl stehen.

Ein realistisches Ziel für den Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes ist, die Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden im gehobenen und mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes jeweils zu verdoppeln. Das bedeutet für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst die Einstellung einer Frau und im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst einer Einstellung von 3 Frauen.

## **16. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG in der Aus- und Fortbildung**

Um eventuell bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz gezielt zu begegnen, ist es notwendig, durch verschiedene Maßnahmen eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen herbeizuführen. Dies geschieht zum einen durch entsprechende Nachwuchs- und Personalgewinnung und zum anderen durch Maßnahmen der Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung. Das Ziel hierbei ist, mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, künftig durch Frauen zu besetzen. Im Sinne einer langfristigen Strategie, die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen auszugleichen, gehört auch die Qualifizierung von Frauen für höherwertige Positionen.

Einzig zulässiger Abweichungsgrund von der Vorgabe der Stellenbesetzung durch Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ist, dass (derzeit) nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zur Verfügung stehen. Daraus ergibt sich unmittelbar ein Qualifizierungsbedarf für geeignete Mitarbeiterinnen, um bei zukünftigen Stellenbesetzungen in diesem Bereich auf genügend qualifizierte Frauen in zukünftigen Auswahlverfahren zurückgreifen zu können.



Da die Ausbildungsstellen bei der Berufsfeuerwehr nach Bedarf besetzt werden, erfolgten im Zeitraum zwischen 2018 und 2023 für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zwei öffentliche Ausschreibungen. Diese betrafen die Ausbildungsstellen als Brandoberinspektoranwärterin bzw. Brandoberinspektoranwärter. Dabei wurden insbesondere auch Frauen angesprochen.

Das erste Auswahlverfahren wurde Anfang 2019 durchgeführt. Dabei wurden 2 Stellen, jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Ein weiteres Auswahlverfahren fand im Jahr 2021 statt. Insgesamt bewarben sich 24 Personen. Darunter eine Bewerberin. Da die Voraussetzungen jedoch nicht vollumfänglich erfüllt wurden, wurde ein männlicher Bewerber eingestellt.

In den Auswahlverfahren zum mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum zwischen 2018 und 2023 konnte eine Frau für die Ausbildung als Brandmeisterin gewonnen werden.

Um für Bewerber\*innen bessere Möglichkeiten zur Vorbereitung auf das Auswahlverfahren zu schaffen, wurde ein Probesporttest eingeführt. Ergänzend hierzu, wurde auf Social-media ein Kurzfilm zur Erläuterung dessen bereitgestellt. Zudem werden Werbung und Praktika – gezielt für Frauen –, sowie die Information im Rahmen des Girls Day angeboten. Auch durch öffentliche Aktionen des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz, bei denen die Tätigkeiten von Feuerwehrbeamt\*innen näher erläutert werden, ist das Interesse von Frauen für diese Tätigkeit zu wecken.

Vor dem Hintergrund der Selbstverpflichtungen der Stadt Gießen als Unterzeichnerin der „EU-Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene“, insbesondere der Artikel 4 (öffentliches Engagement für Gleichstellung), Artikel 6 (Kampf gegen Stereotype) und Artikel 11 (Rolle als Arbeitgeber) sind verstärkte Anstrengungen zur Anwerbung von Auszubildenden aller Geschlechter in allen angebotenen Ausbildungsberufen zu unternehmen.

## **17. Indikatoren der Zielerreichung**

Oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie 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).

### **17.1 Verbesserte Zugangsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 1 HGIG)**

- a) Es wird ein Format entwickelt, welches sich damit beschäftigt, die Stellen bei der Berufsfeuerwehr für Frauen und Nachwuchskräfte zu bewerben.

**Handelnde:** Amtsleitung

**Indikatoren:** Maßnahmen und deren Evaluation

### **17.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG):**

- a) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbar Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen. (§ 14 HGIG, § 4 Abs. 1 TzBfG, § 11 Abs. 1 HGIG). Teilzeitbeschäftigung wird in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ermöglicht, insbesondere auch bei Leitungs- und Führungspositionen. Spricht man von „Teilzeit“ wird oft eine halbe Arbeitsstelle assoziiert, Teilzeit kann aber auch eine Stundenreduzierung von nur wenigen Stunden bedeuten. Durch Führen mit reduzierter Arbeitszeit können potentiell mehr Ressourcen erschlossen werden und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt und Führungsstellen attraktiver werden. Aufgrund der Verbeamtung auf Lebenszeit, ist bei Teilzeitarbeit der Personalfaktor des Einsatzdienstes im Rahmen von „Ausgleichsstellen“ zu berücksichtigen.

**Handelnde:** Personalservice





**Indikator:** Dokumentation der Ausschreibungen und der Einstellungsverfahren.

Anzahl der TZ-Kräfte nach Besoldungs- und Entgeltgruppe.

- b) Teilzeitarbeitende dürfen keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeiten erfahren. Die Arbeitsmenge wird entsprechend reduziert. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Teilzeitkräfte entsprechen den der Vollzeitkräfte in vollem Umfang (Fortbildungen, Beförderungen, Berücksichtigung bei Vergabe von höherwertigen Aufgaben etc.). Um den hohen Anforderungen an Aus- und Fortbildung sowie regelmäßige Übung zur Aufrechterhaltung der Fähigkeiten im Einsatzdienst der Feuerwehr gerecht zu werden, werden personelle Ausgleichsressourcen hierfür eingeplant.

**Handelnde:** Personalservice, Personalentwicklung

**Indikatoren:** Anzahl der Führungskräfte in Teilzeit.

Schulungsangebote und Workshops für Führungskräfte mit reduzierte Arbeitszeit.

Coachingangebote für Führungskräfte

- c) Homeoffice und mobiles Arbeiten wird zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie nach Möglichkeit gewährt. Der Bedarf wird von den Beschäftigten jeweils angezeigt.

**Handelnde:** Führungskräfte, Personalservice

**Indikatoren:** Anzahl der beantragten und bewilligten Plätze.

- d) Bei unvorhergesehenen Ereignissen bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unter Beachtung der dienstlichen Belange und nach Absprache und schriftlicher Dokumentation Wechseltage beim Homeoffice möglich.

**Handelnde:** Führungskräfte

**Indikatoren:** Mitarbeiter\*innen auf mobiles Arbeiten hinweisen.



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

**Handelnde:** Führungskräfte, Personalservice

**Indikatoren:** jährliche Datenerhebung

- f) Männer werden aktiv unterstützt, Elternzeit zu beantragen. Das Interesse der männlichen Beschäftigten an Familienaufgaben soll geweckt werden und im Rahmen des Gütesiegels Familienfreundlicher Arbeitgeber werden Maßnahmen dazu angeboten.

Bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen Elternzeiten 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.

**Handelnde:** Projektteam Familienfreundliche Arbeitgeberin

**Indikatoren:** Evaluation der Maßnahmen, Bericht

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

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Statistik, *Bericht*

- h) (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 werden regelmäßig Einzelgespräche zur Beratung durch das Haupt- und Personalamt angeboten.

Dies gilt auch für Mitarbeiter/innen vor einer Auszeit zugunsten pflegebedürftiger Angehöriger.



**Handelnde:** Personalservice

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

### 17.3 Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadt Gießen (§ 1 HGIG)

#### Stellenausschreibungen und –besetzungen (§ 9 HGIG)

- a. Stellenausschreibungen, insbesondere für höher qualifizierte Stellen, erfolgen intern und extern, um ein möglichst großes Potential von qualifizierten Bewerber\*innen zu aktivieren. (§ 9 Abs. 1 HGIG)

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Ausschreibungen

- b. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Vorlage der vorgeschriebenen Voraussetzungen gleich viele Bewerber\*innen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. (§ 10 Abs. 1 HGIG)

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Dokumentation der Bewerbungsgespräche

- c. Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht besetzt. In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt.

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Dokumentation der Einstellungsverfahren

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

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Dokumentation des  
Stellenbesetzungsverfahrens



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

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Dokumentation der Ausschreibungen

- f. Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz ist grundsätzlich an ein internes Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden.

Zu den Führungskompetenzen gehört die Vielfaltskompetenz, die in jedem Auswahlverfahren nachgewiesen werden muss

**Handelnde:** Personalservice

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

- g. 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 Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung abgestimmt.

**Handelnde:** Personalservice

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

- h. In allen Ämtern, in denen Frauen in einzelnen Bereichen bzw. Gehaltsstufen unterrepräsentiert sind werden Frauen von den jeweiligen Amtsleitungen ermutigt, sich für höherwertige Positionen zu bewerben.

**Handelnde:** Führungskräfte

**Indikatoren:** Statistik Frauenquote in den entsprechenden Entgeltgruppen

- i. Bei Veränderungen von Aufgabenzuschnitten haben die Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass Stellen, die mit Frauen besetzt sind, mindestens anteilmäßig bei der



Neuzuordnung von Aufgaben mit höherer Wertigkeit berücksichtigt werden. (§ 12 Abs. 1 HGIG, § 13 HGIG)

**Handelnde:** Haupt- und Personalamt, Führungskräfte

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

- j. Bei freiwerdenden oder neu geschaffenen Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei entsprechender Qualifikation mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Dokumentation der freien und freigewordenen Stellen auch abweichend vom Gleichstellungsplan und Dokumentation der Einstellungsverfahren.

- k. 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.

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Dokumentation des Bewerbungsverfahrens/ Bewerbermanagementsystem

## 17.4 Führungsaufgaben

- a) Bei Personalentwicklungsmaßnahmen, welche auf Führungsaufgaben vorbereiten, und bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme einzuräumen. (§ 12 Abs. 3 HGIG)

**Handelnde:** Führungskräfte, Personalentwicklung

**Indikatoren:** Personalentwicklungsbericht



- b) In Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind gleichstellungsrelevante Themen, die Förderung der Chancengleichheitskompetenz sowie familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) und genderkompetentes Führungsverhalten als Querschnittsthema verankert. (§ 12 Abs. 2 HGIG)

**Handelnde:** Personalentwicklung

**Indikatoren:** Internes Fortbildungsprogramm

- c) Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden auch Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Bei der Auswahl und den Inhalten der Veranstaltungen wird mit dem Büro für Frauen und Gleichberechtigung zusammengearbeitet. (§ 12 Abs. 3 HGIG). Es gibt auch Angebote in Teilzeit.

**Handelnde:** Personalentwicklung

**Indikatoren:** Internes Fortbildungsprogramm

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

**Handelnde:** Führungskräfte

**Indikatoren:** Internes Fortbildungsprogramm

- e) Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden erstattet. Der Hinweis steht in der Bekanntmachung zur jeweiligen Fortbildungs- oder Qualifizierungsveranstaltung. (§ 12 Abs. 4 HGIG)

**Handelnde:** Personalservice

**Indikatoren:** Statistik

- f) Grundsätzlich sollen alle Fort- und Weiterbildungen die Aspekte zu den unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigen.

**Handelnde:** Personalentwicklung

**Indikatoren:** Internes 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. (§ 12 Abs. 1 HGlG)

**Handelnde:** Führungskräfte

**Indikatoren:** Übergreifende Evaluation der Mitarbeiter\*innengespräche, Befragungen der Leitungskräfte und der Beschäftigten

- h) Frauen werden durch direkte Ansprache der Amtsleitung und im Rahmen der Mitarbeiter\*innengespräche motiviert und unterstützt, sich für diese höherwertigen Bereiche fortzubilden, entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten werden ihnen vorgeschlagen.

**Handelnde:** Führungskräfte

**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.

**Handelnde:** Führungskräfte

**Indikatoren:** Statistik

- 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.

**Handelnde:** Führungskräfte

**Indikatoren:** Befragung der Mitarbeitenden Dokumentation der Verteilung dieser Aufgaben

- k) Die Amtsleitung gibt zu den Berichtsterminen zum Gleichstellungsplan und am Ende der Laufzeit des



Gleichstellungsplanes einen Bericht über die Frauenförderung in ihrem Bereich ab.

**Handelnde:** Amtsleitung

**Indikatoren:** Berichte (Checkliste für die Amtsleitungen vom Büro für Frauen und Gleichberechtigung)

## 17.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

- a) Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet Seminare zur Unterstützung einer Work-Life-Balance an, um die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Herausforderungen möglich zu machen.

**Handelnde:** Führungskräfte,  
Betriebliches Gesundheitsmanagement

**Indikatoren:** BGM-Konzept, Themen der Seminare, Anzahl der Seminare, Teilnahmezahlen, Transparenz über Angebote auch anderer Anbieter wie z.B. VHS

### Arbeits- und Gesundheitsschutz

- b) Geschlechterspezifische Unterschiede in den Arbeitsbelastungen und Gefahren werden in den Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze gemäß Arbeitsschutzgesetz § 5 berücksichtigt.

**Handelnde:** Arbeitsschutz

**Indikatoren:** Bericht über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und deren Maßnahmen.

- 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. Die betroffenen Bereiche legt der Arbeitsschutz fest

**Handelnde:** Arbeitsschutz

**Indikatoren:** Broschüren

### **17.5 Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts und Maßnahmen, um die Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern bzw. zu beseitigen (§ 4 Abs. 3 HGlG):**

#### Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

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

**Handelnde:** Büro für Frauen und Gleichberechtigung

**Indikatoren:** Internes Fortbildungsprogramm

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

**Handelnde:** Büro für Frauen und Gleichberechtigung

**Indikatoren:** Dokumentation der Öffentlichkeitsarbeit, Intraneteintrag

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

**Handelnde:** Führungskräfte, AGG-Beauftragte, Beratungsstellen

**Indikatoren:** Jährlicher Bericht der AGG-Beauftragten

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.

**Handelnde:** AGG-Beauftragte

**Indikatoren:** allgemeiner Bericht, Dokumentation der Vorfälle

### Paritätische Gremienbesetzung

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

**Handelnde:** Dienststellenleitung

**Indikatoren:** Bericht über die einzelnen Maßnahmen der Verwaltung

### **17.6 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG)**

a) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen, werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist. Gleiches gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen in von Männern unterrepräsentierten Bereichen. (§ 8 Abs. 1 HGIG)

**Handelnde:** Ausbildungsleitung

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

b) 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.

**Handelnde:** Ausbildungsabteilung der Berufsfeuerwehr

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

c) Zum „Girls-Day“ bzw. „Boys-Day“ werden gezielt Schülerinnen und Schüler für Praktika in den Bereichen geworben, wo die jeweilige Geschlechtergruppe unterrepräsentiert ist. Damit sollen junge Menschen Einblick in „geschlechtsuntypische Berufe“ bekommen und für eine Ausbildung gewonnen werden.



Zusätzlich werden gezielt Schülerinnen und Schüler für 14-tägige Schülerpraktika in „geschlechtsuntypischen Berufen“ geworben.  
(§8 Abs. 2 HGIG)

**Handelnde:** Ausbildungsleitung

**Indikatoren:** Bericht über „Girls-Day“ bzw. „Boys-Day“, Statistik  
Praktikum

- d) Interessentinnen wird die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Hospitationstag gegeben

**Handelnde:** Ausbildungsabteilung der Berufsfeuerwehr

**Indikator:** Anzahl der Teilnehmerinnen

## 17.7 Finanzielle Rahmenbedingungen

- a) Es wird angestrebt für alle oben genannten Maßnahmen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten entsprechende Budgets bereitzustellen. Für Maßnahmen, die Personalressourcen aus dem Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr binden, wird ein Ausgleich geschaffen.

**Handelnde:** Personalentwicklung, Personalwirtschaft

**Indikator:** Haushaltsplanung

## 17.8 Verwaltungssprache und Beurteilungswesen

### Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

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

**Handelnde:** Büro für Frauen und Gleichberechtigung

**Indikatoren:** Stichproben

- b) Mitarbeiter\*innen in den Bereichen Medien und Kommunikation, Pressestelle, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit achten in allen ihren Veröffentlichungen auf geschlechtsneutrale Sprache.

**Handelnde:** Fachämter, Verantwortliche für jeweilige Publikationen



**Indikatoren:** Stichproben der Veröffentlichungen

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

**Handelnde:** Fachämter

**Indikatoren:** Stichproben

#### Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

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

**Handelnde:** Haupt- und Personalamt, Führungskräfte

**Indikatoren:** Schulung, neue Richtlinien und Kriterien

Der Gleichstellungsplan 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).

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben enthalten Vorgaben für jeweils 3 Jahre. In den 3-jährigen Berichten wird die Erreichung dieser Zielvorgaben geprüft, mögliche Abweichungen von den Vorgaben benannt und begründet und ggf. Lösungen definiert, wie die Zielvorgaben im folgenden Berichtszeitraum noch erreicht werden können. Für eine bessere und zeitnahe Steuerung werden die wichtigsten Daten jährlich erhoben und der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung vorgelegt, um so ggf. Maßnahmen zur Zielerreichung anpassen oder neu entwickeln zu können.

Die Anwendung der zielgerichteten, realisierbaren und messbaren Indikatoren ist für die Zielerreichung unerlässlich. Die Leiter\*innen der Organisationseinheiten sind verpflichtet, entsprechende Statistiken zu führen und zur Erstellung der Berichte für den Gleichstellungsplan zur Verfügung zu stellen. Sie werden über diese Verpflichtung von den jeweiligen Dienstvorgesetzten sowie den zuständigen Stellen regelmäßig hingewiesen und zur Berichterstattung aufgefordert.



## 18. Ausblick

Das gültige Gesetz spricht lediglich von Frauen und Männern. Auch wenn das HGIG nichtbinäre Menschen noch nicht explizit als Zielgruppe erwähnt so ist das Ziel des Gesetzes dem Sinne nach doch die Gleichstellung aller Menschen unabhängig vom Geschlecht bzw. der Abbau und die Verhinderung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Laut Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 ist die geschlechtliche Identität aller Menschen, also auch derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen nach dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) geschützt.

Dieser Beschluss wurde in den jeweiligen Gesetzen, so z.B. dem HGIG, bislang noch nicht konsequent implementiert. Die Stadt Gießen geht davon aus, dass die Durchsetzung der Gleichberechtigung wie im HGIG beschrieben dem Sinn nach auf alle Geschlechter anzuwenden ist. Durch den Beitritt in das Rainbow Cities Network bekennt sich die Stadt Gießen klar zu der Förderung von Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Politik und Verwaltung. Insofern gelten die in diesem Gleichstellungsplan aufgenommenen Aspekte zur Beseitigung von Benachteiligungen und Ungleichbehandlung selbstverständlich auch für nichtbinäre Menschen.

## 19. Schlussbemerkungen

Die Stadtverwaltung ist weiterhin bestrebt, noch bestehende Defizite bezüglich der Gleichberechtigung der Geschlechter auszugleichen und die paritätische Personalentwicklung weiter auszubauen.

In den Stellenausschreibungen sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gezielt Frauen anzusprechen.

Auch die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen für Führungspositionen muss stetig verbessert werden, damit auch dort der Frauenanteil noch erhöht werden kann. Darüber hinaus ist auch die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie weiterhin intensiv zu fördern.

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 zu erhöhen.



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 wesentlich zu erhöhen. Die geringe Zahl an Bewerberinnen konnte leider weiterhin nicht die Hürde der Einstellungs Voraussetzungen überwinden. Hierzu ist, wie in Kapitel 7.2 erwähnt, ein nachhaltiges Format einzurichten, welches sich mit geeigneten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote sowie grundsätzlich zur Sicherung von Nachwuchskräften beschäftigt.

Es zeigt sich, dass es in typisch „männerrdominierten“ 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 weiterhin relativ gering ist. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen, des bevorstehenden demographischen Wandels und des Rückgangs der erwerbsfähigen Menschen, ist es weiterhin erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Gießen, in ihren Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz, nicht nachzulassen. Als Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels soll dieser Gleichstellungsplan dienen.

Insbesondere der Bereich der Personalentwicklung mit dem Unterbereich der Aus- und Fortbildung stellt einen wichtigen Ansatzpunkt zur Verbesserung der Frauenquote in allen Bereichen der Stadtverwaltung Gießen dar. Durch gezielte Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und weiteren Maßnahmen der Personalentwicklung wird die Stadt Gießen ihrer Rolle als moderner Dienstleistungsbetrieb gerecht und kann somit letztlich auch den Veränderungen begegnen, die sich durch den demographischen Wandel ergeben.

## 20. Anlagenteil

- **Anlage 1:**

Personal-Ist-Analyse – Beamt\*innen

- **Anlage 2:**

Personal-Ist-Analyse - Beschäftigte Tarifvertrag öffentlicher Dienst

- **Anlage 3:**

Personal-Ist-Analyse - Auszubildende



- **Anlage 4:**

Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und  
möglichen Beförderungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 HGIG)



# Anlage 1: Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.02.2023

Bedienstetengruppe:		Beamte/Beamtinnen												
Besoldungsgruppen	Nr.	Beamte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Personen	Teilzeitkräfte Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personalkapazität		
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G	
A 16	1						0,0					0,0	0,0	
A 15	2	1					1,0	1				1,0	100,0	
A 14	3						0,0					0,0	0,0	
A 13	4	1					1,0					0,0	0,0	
<b>Höherer Dienst insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,0</b>	<b>50,0</b>	
A 13	6						0,0					0,0	0,0	
A 12	7	2					2,0					0,0	0,0	
A 11	8	3					3,0					0,0	0,0	
A 10	9	4					4,0	1				1,0	25,0	
A 9	10	0					1,0					0,0	0,0	
<b>Gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,0</b>	<b>10,0</b>	
A 9	12	15	1	0,5			14,5	1	1	0,5		1,5	10,3	
A 8	13	26	1	0,5			26,5					0,0		
A 7	14	11					15,0	1				1,0	6,7	
A 6	15						0,0					0,0		
A 5	16											0,0		
<b>Mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>52</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56,0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>2,5</b>	<b>4,5</b>	
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64,0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>4,5</b>	<b>7,0</b>	





## Anlage 2: Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.02.2023

Beschäftigungsgruppe:		Beschäftigte Tarifvertrag öffentlicher Dienst										Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %		
		Beschäftigte insgesamt					davon Frauen							
Entgeltgruppe nach TVöD	Nr.	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte		Personalkapazität	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte		Personalkapazität
		Personen	Volumen	Personen	Volumen		Personen	Volumen		Personen	Volumen			
		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G	
A														
15	1						0,0					0,0	0,0	
14	2						0,0					0,0	0,0	
13	3						0,0					0,0	0,0	
12	4						0,0					0,0	0,0	
11	5						0,0					0,0	0,0	
10	6						0,0					0,0	0,0	
9 c	7	1					1,0	1				1,0	100,0	
9 b	8						0,0					0,0	0,0	
9 a	9	1					1,0					0,0	0,0	
8	10	1					1,0					0,0	0,0	
7	11						0,0					0,0	0,0	
6	12	2					2,0	2				2,0	100,0	
5	13	1					1,0					0,0	0,0	
4	14						0,0					0,0	0,0	
3	15						0,0					0,0	0,0	
2 a	16						0,0					0,0	0,0	
1	17						0,0					0,0	0,0	
<b>Insgesamt</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>3,0</b>	<b>50</b>	



### Anlage 3: Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz" der Stadtverwaltung Gießen

Stand:  
01.02.2023

Beschäftigungsgruppe:	Auszubildende													Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Auszubildende insgesamt						davon Frauen							
	Nr.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personalkapazität		
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G	
A 16	1						0,0					0,0	0,0	
A 15	2						0,0					0,0	0,0	
A 14	3						0,0					0,0	0,0	
A 13	4						0,0					0,0	0,0	
<b>Höherer Dienst insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	
A 13	6						0,0					0,0	0,0	
A 12	7						0,0					0,0	0,0	
A 11	8						0,0					0,0	0,0	
A 10	9						0,0					0,0	0,0	
A 9	10						0,0					0,0	0,0	
Anwärterbezüge g. Dienst	11	1					1,0					0,0	0,0	
<b>Gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	
A 9	13						0,0					0,0	0,0	
A 8	14						0,0					0,0	0,0	
A 7	15	4					4,0					0,0	0,0	
A 6	16						0,0					0,0	0,0	
A 5	17						0,0					0,0	0,0	
<b>Mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	



Anlage 4: Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen (§6 Abs. 2 Nr.2 HGIG)

**Beamte\*innen**

Besoldungsgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2024 bis 2029
A11	0	1
A10	20	2
A9Z	0	1
A9	12,5	2
A8	0	2





Universitätsstadt Gießen  
Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz  
Berliner Platz 1, 35390 Gießen



[info@giessen.de](mailto:info@giessen.de)  
[www.giessen.de](http://www.giessen.de)



0641 306-3700