

4. Bericht

über die
**Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Gießen
nach dem Hess. Gleichberechtigungsgesetz**



Impressum

Herausgeber : Magistrat der Universitätsstadt Gießen
Südanlage 5, 35390 G i e ß e n

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt
Frauenbüro

Erscheinungstermin : März 2008

Inhalt

	Seite
1. Vorwort	3
2. Gesetzliche Grundlagen für die Förderung von Frauen	7
3. Entwicklung der Bedienstetenzahlen Dienststelle „Verwaltung“	9
3.1 Bedienstetenstruktur nach Personen	9
3.2 Altersstruktur der Bediensteten	12
3.3 Bedienstetenstruktur nach Vollzeitäquivalenten	13
3.4 Neueinstellungen	22
3.4.1 Personalauswahl	24
3.5 Behinderte Menschen	26
4. Entwicklung der Bedienstetenzahlen der Dienststelle „Berufsfeuerwehr“ ...	31
5. Entwicklung der Bedienstetenzahlen des Eigenbetriebes „Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)“	33
6. Führungskräfteentwicklung	35
6.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen	35
6.2 Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte	38
6.3 Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen	39
7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	41
7.1 Teilzeitbeschäftigung	43
7.1.1 Altersteilzeit	48
7.2 Elternzeit / Sonderurlaub	49
7.3 Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer	51
7.4 Telearbeit	53
8. Freistellung von der Arbeit	55
8.1 Bildungsurlaub	55
8.2 Sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung	57
9. Personalentwicklung	59
9.1 Fort- und Weiterbildung	60
9.1.1 Externe Fortbildung	60
9.1.2 Interne Fortbildung	62
9.2 Ausbildung	65

10. Verbesserung der Arbeitsbedingungen.....	71
11. Fazit	75
12. Anlagenteil.....	77
Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen	
- Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen.....	79
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte	81
- Auszubildende.....	83
Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Berufsfeuerwehr" der Stadtverwaltung Gießen	
- Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen.....	85
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte	87
Personal-Ist-Analyse für den Eigenbetrieb "Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)" der Stadtverwaltung Gießen	
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte	89

1. Vorwort

Eine Gesellschaft ohne Frauen ist in der Realität undenkbar. Auch aus dem Berufsleben sind Frauen in der heutigen Zeit, insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, nicht mehr wegzudenken. Dies zeigt sich bereits darin, dass im Jahre 2006 durchschnittlich 1,26 Millionen Frauen erwerbstätig waren, was 44,9 % aller Erwerbstätigen und 40,6 % der weiblichen Bevölkerung in Hessen entspricht¹.

Dieser Anteil an Frauen im Berufsleben liegt zwar im öffentlichen Dienst und auch bei der Stadtverwaltung Gießen über diesem Landesdurchschnitt. Gleichwohl ist es weiterhin wichtig, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Stadt Gießen gezielt zu fördern, um Benachteiligungen vorzubeugen.

Mit der Erweiterung und Konkretisierung des Verfassungsauftrages *"Der Staat fördert die tatsächliche Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin"* besteht nun ein Handlungsauftrag zum Ausgleich von Nachteilen, also zur Verwirklichung des Verfassungsauftrages.

Nachhaltige und umfassende Erfolge bei der Förderung von Frauen sind nur zu erreichen, wenn frauenpolitische Zielsetzungen in **allen** Entscheidungszentren eine hohe Priorität haben und durch entsprechende Rahmenvorgaben begleitet werden.

¹ Statistisches Landesamt Hessen: „Leben und Arbeiten in Hessen“, Wiesbaden 2007

Das Land Hessen hat hierzu am 21.12.1993 das Hess. Gleichberechtigungsgesetz vom Landtag beschließen lassen, dass neben Maßnahmen und Verfahrensweisen bei der Personalrekrutierung auch die Aufstellung von Frauenförderplänen für jede Dienststelle inklusive einer Berichtspflicht an die Gemeindevertretung vorschreibt. Diese Berichtspflicht ist durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 noch erweitert worden, was sich auch auf den aktuellen Bericht auswirkt.

Der 4. Bericht über die Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG" soll als weitere Zwischenbilanz dienen. Er bildet den Zeitraum von 2005 bis 2007, sowie zu Vergleichszwecken teilweise auch davor liegende Zeiträume ab und baut auf folgende von der Stadtverordnetenversammlung beschlossenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf:

- 1. Frauenförderplan für die Dienststellen "Brandschutz" und "Verwaltung"
- 2. Frauenförderplan für die Dienststellen "Brandschutz" und "Verwaltung"
- 1. Bericht über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG aus dem Jahre 1998
- 2. Bericht über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG aus dem Jahre 2002
- 3. Bericht über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG aus dem Jahre 2005

In dem Bericht wird neben der Darstellung einzelner Themen in erster Linie ein Blick auf wichtige Basisdaten ermöglicht. Insofern liefert er Daten zur Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung als eine weitere Zwischenbilanz und als weitere Grundlage für das zukünftige Berichtswesen.

Der Bericht soll für Transparenz bezüglich der Personalentwicklung und der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Gießen sorgen und es ermöglichen, sich ein Bild über die positive Entwicklung der Gleichberechtigung in den letzten Jahren zu machen.

Er zeigt, dass die Themen Personalentwicklung und Gleichberechtigung der Geschlechter bei der Stadtverwaltung Gießen sehr ernst genommen und kontinuierlich ausgebaut werden.

Der Bericht soll auch so verstanden werden, in den Anstrengungen nicht nachzulassen, dem gesteckten Ziel Frauenpolitik als selbstverständlichen Bestandteil von Kommunalpolitik und Verwaltungshandeln zu verankern, näher zu kommen.

Auch und gerade weil es in den letzten Jahren und auch in der Zukunft im Rahmen der Einführung von neuen Steuerungsmodellen zu Veränderungen in der Verwaltungsstruktur und dem Selbstbild der Verwaltung gekommen ist und kommen wird, nehmen die Bereiche Personalentwicklung und hier insbesondere auch die Frauenförderung an Bedeutung zu und sollten kontinuierlich ausgebaut werden.

Der Bereich der Personalentwicklung wird in der Zukunft noch an Bedeutung gewinnen. Dabei wird die reine „Verwaltung des Personals“ von einer Personalentwicklung abgelöst, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich macht, die Ziele der Verwaltung und Berücksichtigung eigener Bedürfnisse und Qualifikation optimal zu erreichen.

Gerade in der öffentlichen Verwaltung als Dienstleister ist dies besonders wichtig, da hier – im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe - der Großteil des Kapitals aus „Humankapital“, d.h. aus dem Personal besteht. Daher besteht ein besonderes Interesse der Stadtverwaltung Gießen, das Personal als wichtigsten Produktionsfaktor optimal einzusetzen.

Genau wie im produzierenden Gewerbe in neue Maschinen investiert wird, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen, so muss es ein Anliegen der öffentlichen Verwaltung sein, in ihr Personal zu investieren und es durch verschiedene Maßnahmen der Personalentwicklung an zukünftige Bedürfnisse anzupassen. Hierbei sind insbesondere die Belange der Gleichberechtigung zu berücksichtigen, was sich in allen Bereichen der Personalentwicklung niederschlägt.

2. Gesetzliche Grundlagen für die Förderung von Frauen

Die sechs Säulen der Gleichberechtigung

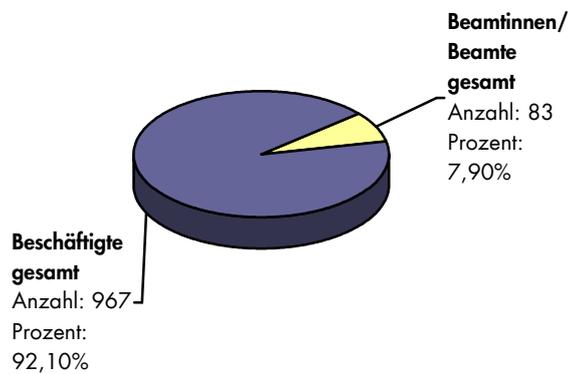
<p>„Ziel des Gesetzes ist der gleiche Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern...“ § 1 stellt fest, dass im Zeitpunkt des Erlasses des HGIG (31.12.1993) keine Gleichheit im Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern vorliegt.</p> <p>HGIG (§ 1 Hess. Gleichberechtigungsgesetz)</p>	<p>Antirassismus-Richtlinie zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Rasse und ethnischer Herkunft; Rahmenrichtlinien zum Verbot von Diskriminierung wegen der Religion, Weltanschauung, sexuellen Ausrichtung, des Alters und einer Behinderung; Gleichbehandlungsrichtlinie zum Verbot einer Diskriminierung wegen des Geschlechts, Unisexrichtlinie zum Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.</p> <p>EU- Richtlinien</p>	<p>Frauenförderpläne für die Bereiche Verwaltung und Feuerwehr der Stadtverwaltung Gießen und der Mittelhessischen Abwasserbetriebe.</p>	<p>„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.“</p> <p>Grundgesetz Art. 3 (2) GG</p>	<p>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. § 1 AGG).</p> <p>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p>	<p>„Gleichberechtigung von Frau und Mann: Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Durch die Einrichtung von Frauenbüros oder vergleichbare Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Gemeindeebene erfolgt...“</p> <p>HGO (§ 4b Hess. Gemeindeordnung)</p>
--	---	--	--	---	---

3. Entwicklung der Bedienstetenzahlen Dienststelle „Verwaltung“

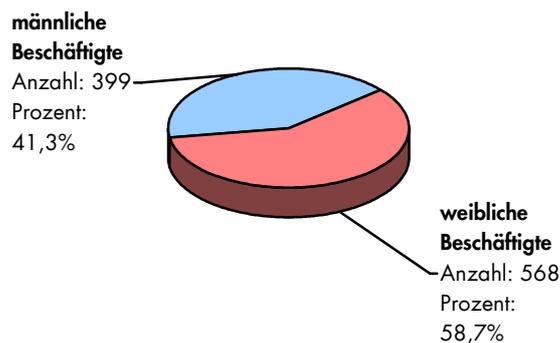
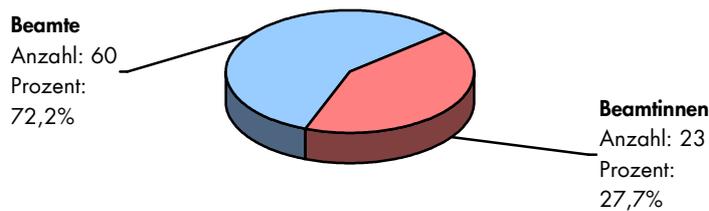
(Zahlen, Daten, Fakten zum Personal ohne geringfügig Beschäftigte, Aushilfen und Auszubildende)

3.1 Bedienstetenstruktur nach Personen

■ Aufteilung der Bediensteten nach Statusgruppen (Stand: 01.10.2007)



■ Aufteilung der Statusgruppen nach Geschlecht (Stand: 01.10.2007)

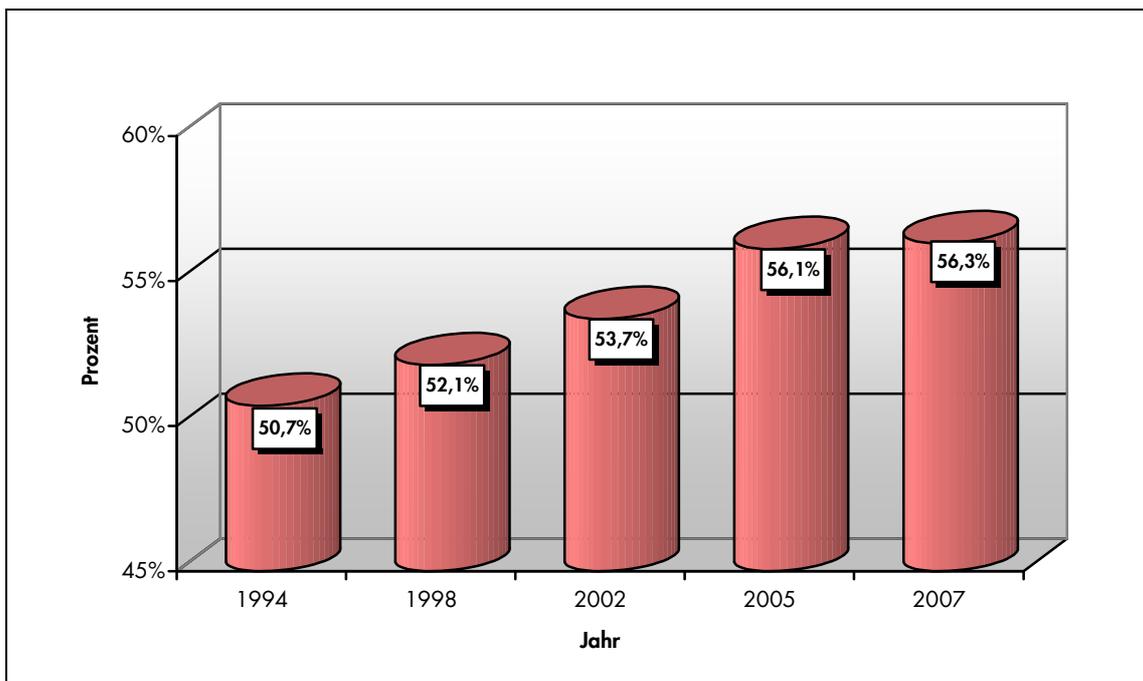


Entwicklung 1994 – 2007 (Stand: 01.10.2007)

Berichtsjahr	Gesamt				Frauen			
	1998	2002	2005	2007	1998	2002	2005	2007
Beamtinnen/ Beamten	163	159	83	83	56	63	21	23
(in Prozent)	100%	100%	100%	100%	34,4%	39,6%	25,3%	27,7%
Beschäftigte	907	935	959	967	501	525	564	568
(in Prozent)	100%	100%	100%	100%	55,2%	56,1%	58,8%	58,7%
Gesamt	1070	1094	1042	1050	557	588	585	591
(in Prozent)	100%	100%	100%	100%	52,1%	53,7%	56,1%	56,3%

Frauenanteil 1994 – 2007 (Stand: 01.10.2007)

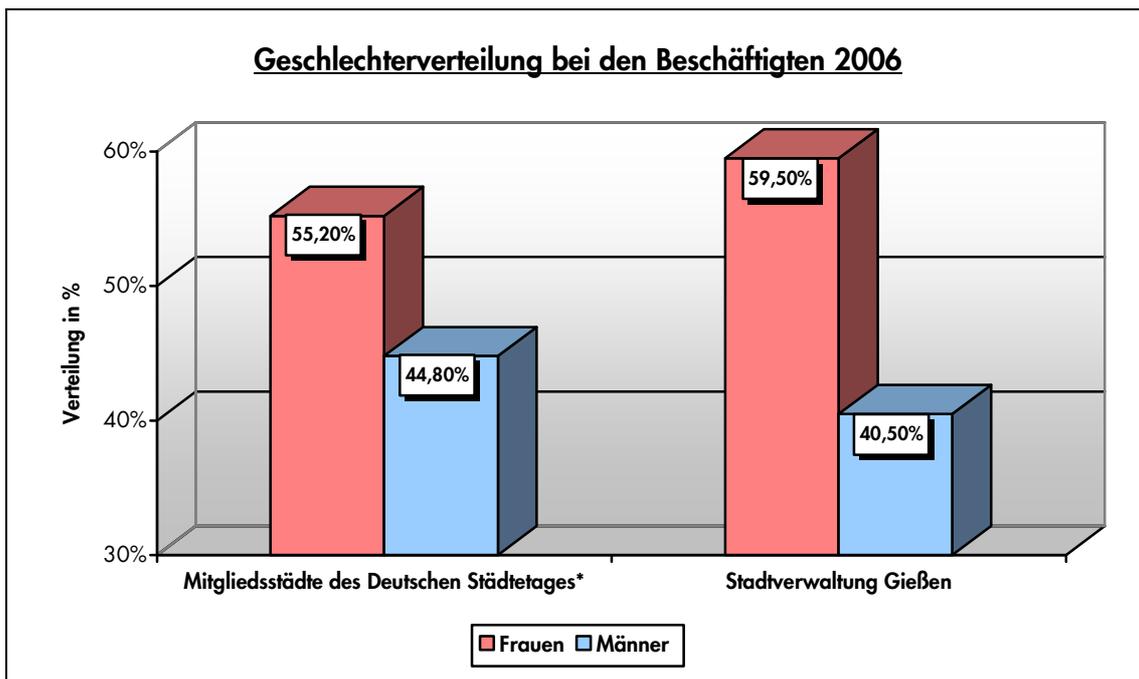
Bei den **Bediensteten** überwiegt bei der Stadtverwaltung Gießen der Anteil der Frauen. Er ist seit 1994 kontinuierlich gestiegen von 50,7 % auf über 56 % am 01.10.2007. Somit konnte der Frauenförderplan in expliziter Weise umgesetzt werden. Die im Vergleich zu den Vorjahren niedrigere Steigerung der Frauenquote hängt mit der Rückentwicklung des Frauenanteils im Beamtenbereich zusammen.



Dieser wiederum beruht auf der Versetzung einer großen Zahl von städtischen Beamtinnen und Beamten zum Landkreis im Zuge der Hartz IV-Reform zum 01.01.2005. Es ist deutlich zu erkennen, dass sich die Zahlen der Beamten auch absolut verringert haben.

Ein Vergleich der Frauenquote bei den **Beschäftigten** der Stadt Gießen aus dem Jahr 2006 mit dem durchschnittlichen Frauenanteil der Beschäftigten aller Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages zeigt, dass die Stadt Gießen deutlich über dem Durchschnitt liegt.

Dies verdeutlicht die nachfolgende Grafik:

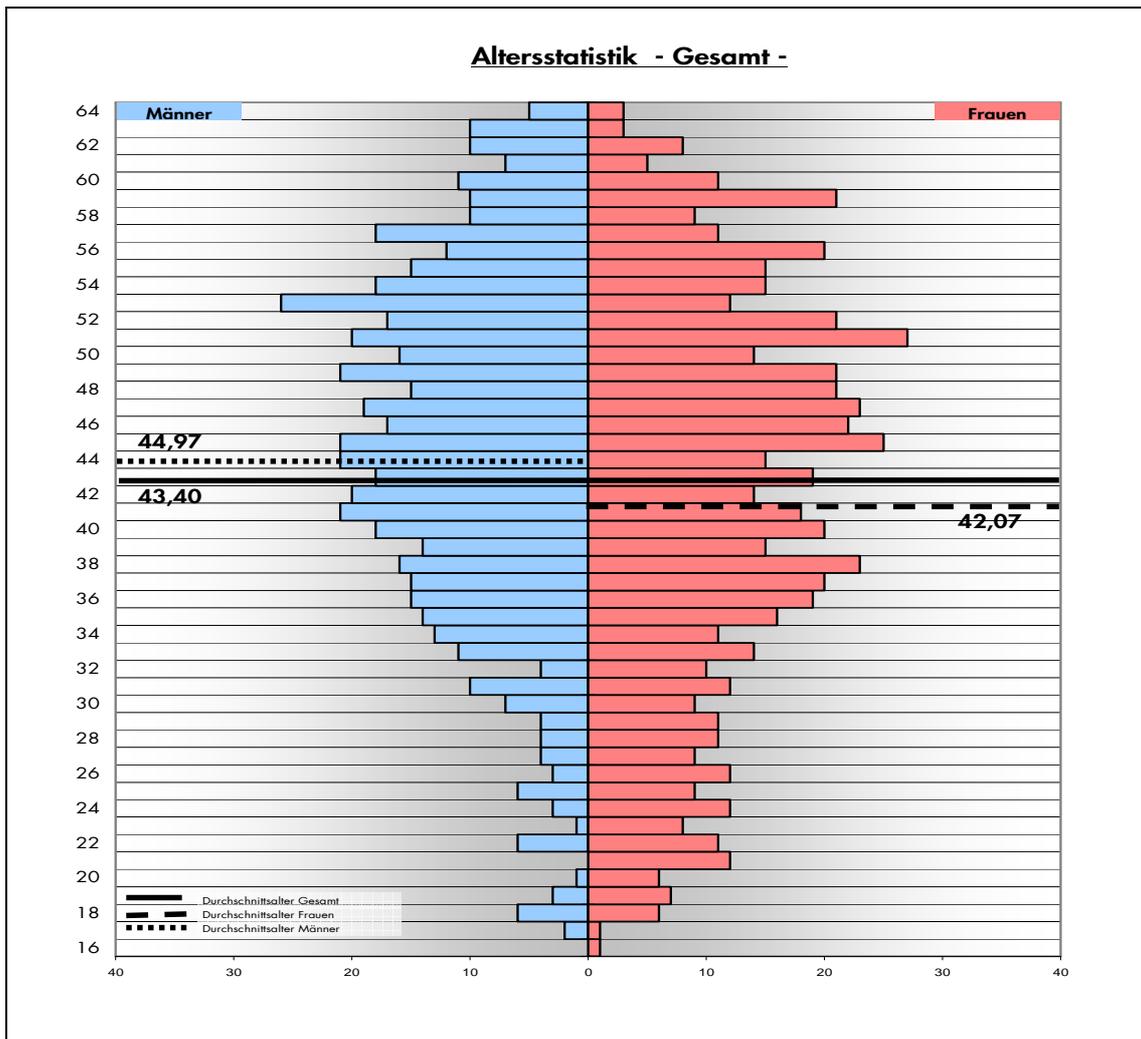


*Quelle: Umfrage des Deutschen Städtetages zum Krankenstand in den Mitgliederstädten

Man sieht also, dass die Stadt Gießen den richtigen Weg eingeschlagen hat und diese Richtung in jedem Fall beibehalten sollte.

3.2 Altersstruktur der Bediensteten

Die Altersstruktur der Bediensteten der Stadtverwaltung Gießen nach dem Stand 30.11.2007 zeigt das nachfolgende Schaubild.

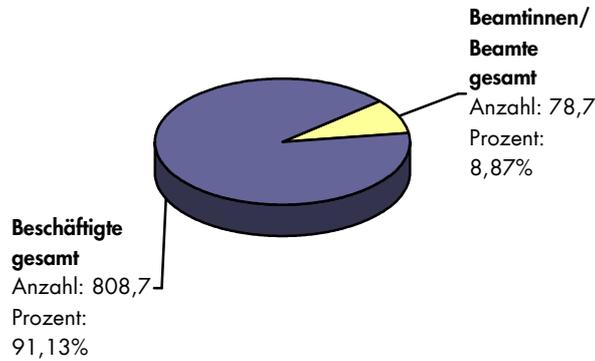


Danach beträgt das städt. Durchschnittsalter 43,40 Jahre und liegt bei den Männern mit einem Durchschnittsalter von 44,97 Jahren um 2,9 Jahre höher als bei den Frauen mit einem Altersdurchschnitt von 42,07 Jahren. Die Stadt Gießen kann somit einen besseren Wert als der Bundesdurchschnitt von rund 44 Jahren aufweisen.

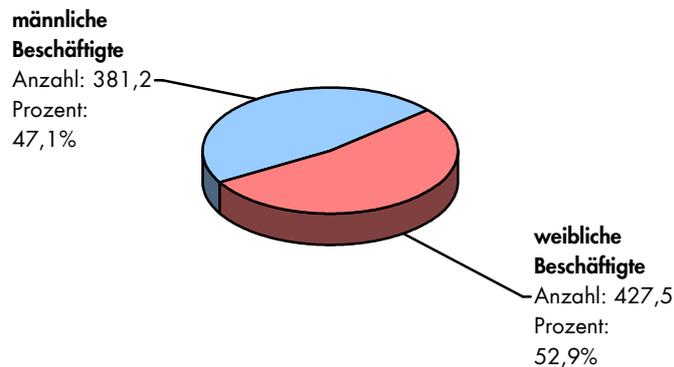
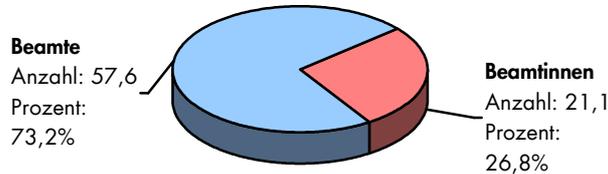
² Stand: 30.11.2007 (Amt für Informationstechnik M. S.)

3.3 Bedienstetenstruktur nach Vollzeitäquivalenten³

■ Aufteilung der Bediensteten nach Statusgruppen (Stand: 01.10.2007)



■ Aufteilung der Statusgruppen nach Geschlecht (Stand: 01.10.2007)

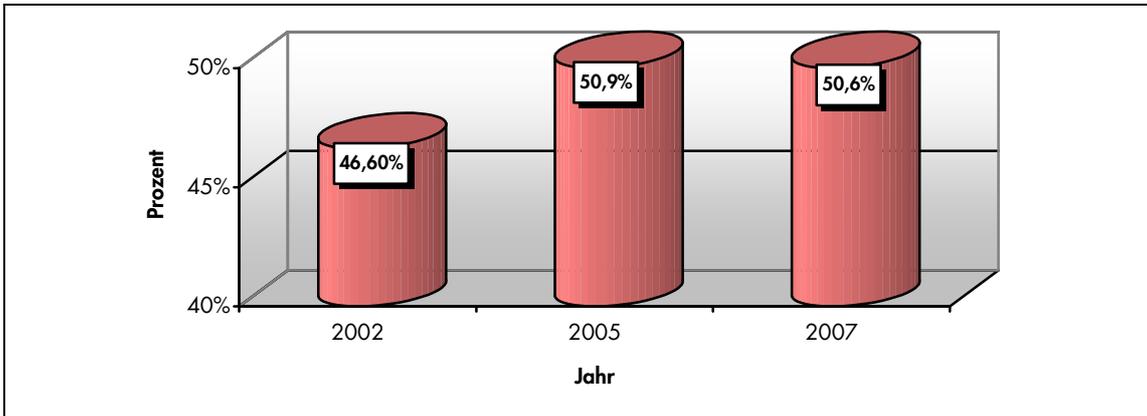


³ Maßeinheit d. fiktiven Anzahl von Vollzeitbeschäftigten bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsverhältnisse

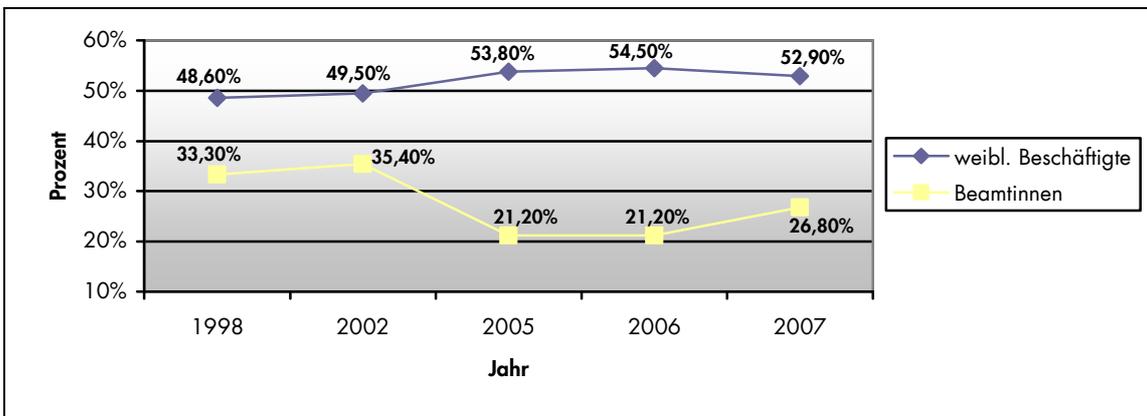
Entwicklung 2002 –2007 (Stand: 01.10.2007)

Berichtsjahr	Gesamt				Frauen			
	1998	2002	2005	2007	1998	2002	2005	2007
Beamtinnen/ Beamten (in Prozent)	160,5 100%	147 100%	80,3 100%	78,7 100%	53,5 33,3%	52 35,4%	17 21,2%	21,1 26,8%
Beschäftigte (in Prozent)	779,5 100%	789,8 100%	813 100%	808,7 100%	379,2 48,64%	390,6 49,46%	437,7 53,8%	427,5 52,9%
Gesamt (in Prozent)	940 100%	949,8 100%	893,3 100%	887,4 100%	432,7 46%	442,6 46,6%	454,7 50,9%	449,1 50,60

Gießener Frauenquote



Frauenanteil nach Statusgruppen



⁴ Bei Ermittlung der Zahlen des Frauenanteils nach Statusgruppen für das Jahr 2005, welche bei Erstellung des letzten Berichtes im Vorfeld erfolgte, wurden die Beamtinnen und Beamten des Sozialamtes der Stadt Gießen noch mit berücksichtigt

Aus den vorstehenden Diagrammen und Tabellen ist folgendes ersichtlich:

- Die Frauenquote der Stadt Gießen hat eine stetige Erhöhung erfahren.
- Über die Hälfte der Beschäftigten der Stadtverwaltung Gießen (52,9 %) sind Frauen.
- Der Frauenanteil bei den Beschäftigten konnte im Vergleich zu 1998 und 2002 gesteigert und in den letzten drei Jahren auf einem relativ konstanten Stand von über 50 % gehalten werden.
- Im Beamtenbereich ist der Frauenanteil etwas gesunken, was mit der Versetzung einer weit größeren Zahl von städtischen Beamtinnen als Beamten zum Landkreis im Zuge der Hartz IV-Reform zum 01.01.2005 zu erklären ist.

Im Gegensatz hierzu fallen diese Änderungen bei den Beschäftigten nicht ins Gewicht, da diese im Gegensatz zu den Beamten des ehemaligen Sozialamtes auch nach der Hartz-IV-Reform noch Beschäftigte der Stadtverwaltung Gießen sind, die diese dem Landkreis Gießen im Rahmen eines Personalgestellungsvertrages zur Verfügung stellt.

Trotz dem, durch diese Zäsur zurückgegangenen Frauenanteil im Bereich der Beamten ist zu erkennen, dass dieser insbesondere in 2007 schon wieder gestiegen ist. Dies unterstreicht die Erfolge der Stadtverwaltung Gießen, negativen Entwicklungen des Frauenanteils in einzelnen Bereichen durch gezielte Maßnahmen entgegenzusteuern.

Geschlechterverteilung der Bediensteten nach Laufbahngruppen

Gruppe der Beamtinnen und Beamten

	Beamtinnen			Beamte		
	1998	2005 ⁵	2007	1998	2005 ⁵	2007 ⁶
Gehobener Dienst in Prozent	34 31,20%	13,5 24,9%	16,6 30,10%	75 68,80%	54,3 75,18%	38,6 69,90%
Höherer Dienst in Prozent	3 20%	2 18,2%	3 27,3%	12 80%	9 81,8%	8 72,70%

Gruppe der Beschäftigten

	weibliche Beschäftigte			Beschäftigte		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007 ⁶
Mittlerer Dienst (in Prozent)	264,2 (51,10%)	266,4 (51,95%)	261,9 (51,59%)	302,7 (58,55%)	264,4 (48,05%)	245,8 (48,41%)
Gehobener Dienst (in Prozent)	103,4 (52,38%)	104,5 (53,20%)	101,9 (50,77%)	94 (47,62%)	91,9 (46,79%)	98,8 (49,2%)
Höherer Dienst (in Prozent)	4,4 (31,88%)	4,9 (36,57%)	3,5 (30,7%)	9,4 (68,12%)	8,5 (63,43%)	7,9 (69,3%)

Bei der Zuordnung der Beschäftigten wurden die Entgeltgruppen TVöD 3 bis 8 dem Mittleren Dienst, die Entgeltgruppen TVöD 9 bis 13 dem Gehobenen Dienst und die Entgeltgruppen 14 bis 15 Ü dem Höheren Dienst zugeordnet.

Aus den vorstehenden Tabellen lässt sich Folgendes analysieren:

- Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten ist weiterhin ansteigend, obwohl die Gesamtzahl der Beschäftigten abgenommen hat. Dies hängt mit der Auslagerung der Stellen/Beschäftigten zum Eigenbetrieb „Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)“ und Landkreis Gießen (Redelegation von Sozialhilfearbeiten im Rahmen der Hartz IV - Reform) zusammen.

⁵ Bei Ermittlung der Zahlen des Frauenanteils nach Statusgruppen für das Jahr 2005, welche bei Erstellung des letzten Berichtes im Vorfeld erfolgte, wurden die Beamtinnen und Beamten des Sozialamtes der Stadt Gießen noch mit berücksichtigt

⁶ Stand: 01.10.2007

- Bei den Beamtinnen konnte im höheren Dienst die Frauenquote auf einem konstant hohen Niveau gehalten werden. Der Rückgang des Frauenanteils im gehobenen Dienst im Vergleich von 1998 und 2005 resultiert, wie bereits erwähnt, aus dem Übergang etlicher Stellen im Rahmen der Hartz IV - Reform an den Landkreis Gießen übergegangen sind. Man kann erkennen, dass dieser Anteil im Jahr 2007 bereits wieder deutlich verbessert wurde.
- Der gehobene und mittlere Beschäftigtendienst bestand in den letzten drei Jahren überwiegend aus Frauen. Lediglich im höheren Dienst ist die Geschlechtsverteilung noch nicht erreicht.

■ Vergleichswerte (Frauenquote n. Vollzeitäquivalenz) in Prozent

	öffentlicher Dienst insgesamt	Bund	Länder	Stadt Gießen
Beamtinnen	35,2%	12,3%	43,2%	26,8%
Beschäftigte	57,0%	40%	58,6%	52,9%
Gesamt	47,6%	20,7%	48,8%	50,6%

Die Prozentwerte (außer Stadt Gießen) wurden der Personenstandsstatistik (veröffentlicht in der Fachserie 14/Reihe 6 „Finanzen und Steuern – Personal des öffentlichen Dienstes“) des Stat. Bundesamtes, Wiesbaden 2006 entnommen. Sie sagen aus, dass

- die Stadt Gießen mit einem Frauenanteil von 50,6 % an den Gesamtbeschäftigten eine bessere Quote gegenüber den Bundes- und Länderwerten aufweist sowie auch über dem Wert des gesamten öffentlichen Dienstes liegt.
- auch innerhalb der einzelnen Statusgruppen die Stadt Gießen eine höhere Quote als der Bund aufweisen kann.

Es ist anzumerken, dass die vergleichsweise hohe Zahl an Beamtinnen beim Land Hessen aus dem sehr hohen Frauenanteil im Beamtenbereich des Schuldienstes resultiert. Dies wirkt sich natürlich auch auf die Gesamtzahl aus.

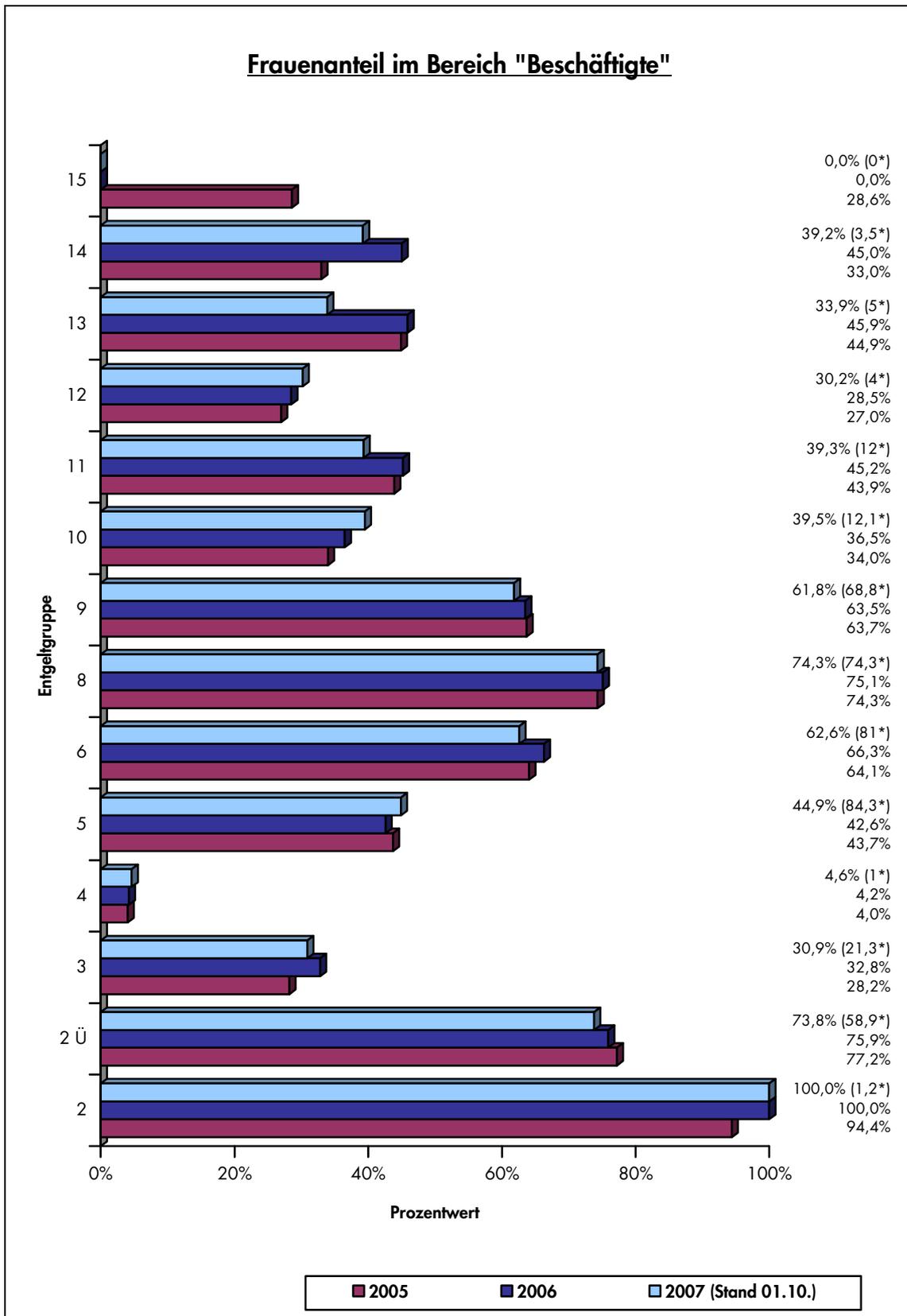
Auch aus diesen Vergleichswerten lässt sich schließen, dass die Stadt Gießen in ihrer Frauenpolitik den richtigen Weg beschritten hat, jedoch insbesondere im Beamtenbereich auch noch Raum für Steigerungen vorhanden ist.

■ **Frauenanteil in den einzelnen Bezügegruppen**

In den nachstehenden beiden Balkendiagrammen wird die Frauenquote bei der Stadt Gießen innerhalb der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppengruppen der Jahre 2005, 2006 und 2007 dargestellt.

Ein Vergleich mit davor liegenden Jahren ist aufgrund der mit der Einführung des TVöD erfolgten Zusammenfassung von Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten zu **Beschäftigten** nicht möglich. Anzumerken ist, dass in die Entgeltgruppe 7 zum Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 ausschließlich Arbeiterinnen und Arbeiter der ehemaligen Lohngruppen 6 und 7 HLT überzuleiten waren. Bei der Universitätsstadt Gießen waren keine Arbeiterinnen und Arbeiter dieser Lohngruppen beschäftigt, weshalb die Entgeltgruppe 7 TVöD nicht besetzt ist.

Aus der Grafik ist ersichtlich, dass der Frauenanteil in vielen Bereichen der Entgeltgruppen gestiegen ist. Sowohl im oberen Bereich wie beispielsweise bei den Entgeltgruppen 10 und 12 als auch im mittleren Bereich wie beispielsweise bei den Entgeltgruppen 4 und 5 und auch im unteren Bereich beispielsweise in der Entgeltgruppe 2 sind Steigerungen gegenüber den Vorjahren ersichtlich. In der Entgeltgruppe 1 befinden sich im Wesentlichen Aushilfskräfte. Im Jahr 2007 befanden sich in der Entgeltgruppe 1 8,07 männliche und 6 weibliche Beschäftigte.



*Frauen nach Vollzeitäquivalent

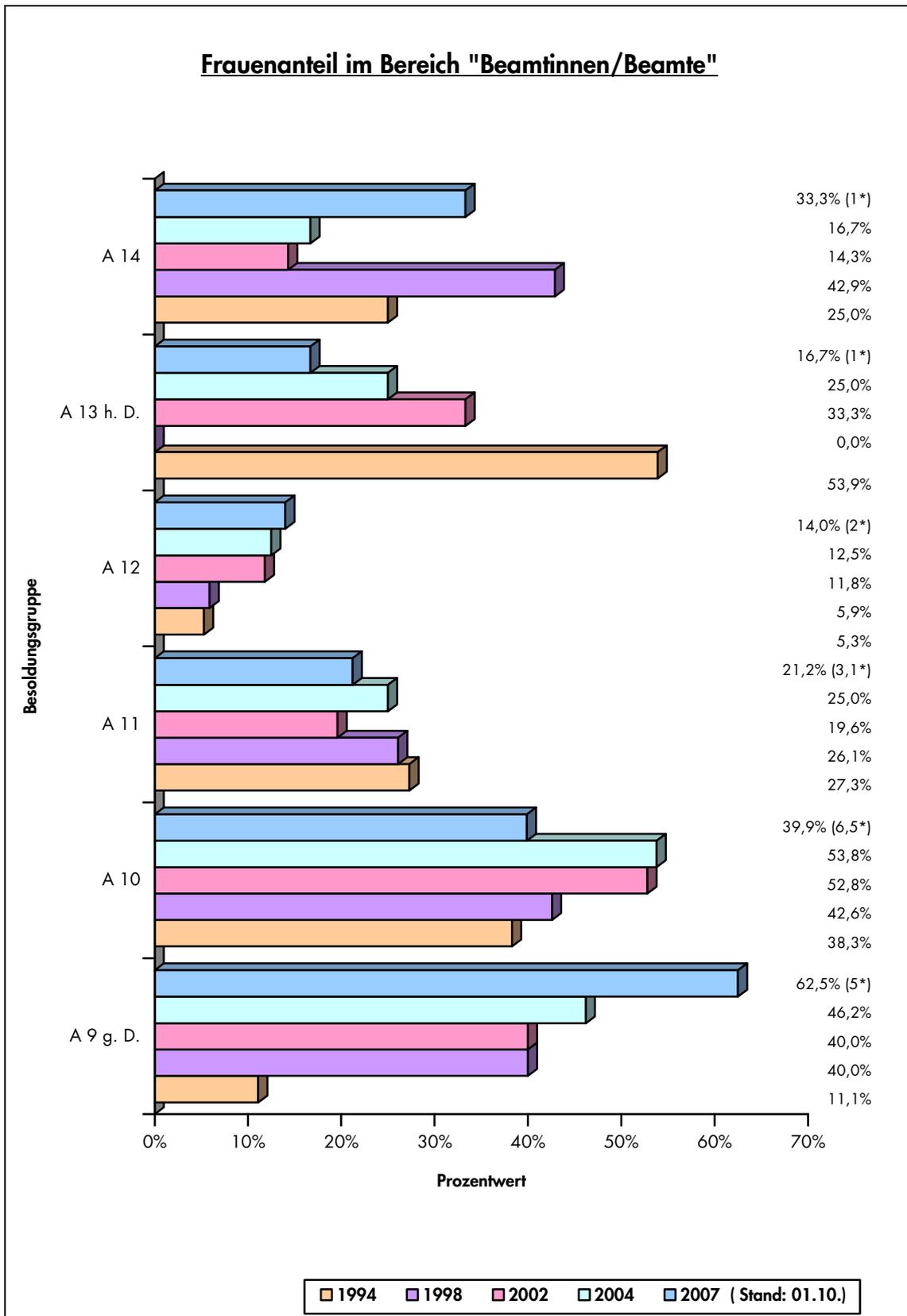
Im Bereich der **Beamtinnen/ Beamten** werden nur noch der gehobene und der höhere Dienst grafisch dargestellt. Grund hierfür ist, dass die Stadt Gießen seit über 10 Jahren im mittleren Dienst keine Anwärter/innen mehr ausbildet, da kaum noch Interesse an der Ausbildung im mittleren Beamtendienst gegeben ist. Bessere Aufstiegschancen in den mit dem mittleren Dienst vergleichbaren Ausbildungen im Beschäftigtenbereich (beispielsweise Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten, zur/zum Fachangestellten für Bürokommunikation sowie zum/zur Verwaltungsfachwirt/in) haben diese Entwicklung begünstigt.

Aufstiege für Beschäftigte sind nicht an starre Wartezeiten/ Beförderungsverbote wie im Beamtendienst geknüpft.

Folge dieser Entwicklung ist, dass die Anzahl der Personen im mittleren Beamtendienst – und damit auch der Frauenanteil in diesem Bereich – seit vielen Jahren kontinuierlich zurückgeht, da Stellen von in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes sukzessive umgewandelt und mit Beschäftigten nachbesetzt werden.

Die Grafik zeigt, dass in einigen Besoldungsgruppen der Frauenanteil gegenüber den Vorjahren verbessert, ja sogar deutlich verbessert, werden konnte. Es zeigt sich, dass in allen Hierarchieebenen die Bestrebung besteht, den Frauenanteil kontinuierlich auszubauen.

In den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 existiert bei der Stadtverwaltung Gießen derzeit jeweils nur eine Stelle, bezüglich der es vorerst keine personellen Veränderungen geben wird. Aus diesem Grund wurden diese Besoldungsgruppen nicht mit in die nachfolgende Grafik aufgenommen. Die Stelle der Gruppe A 15 ist derzeit mit einer Frau, die Stelle der Gruppe A 16 momentan mit einem Mann besetzt.



*Frauen nach Vollzeitäquivalent

3.4 Neueinstellungen

Auch in den Jahren 2005 bis 2007 ist bei den neu eingestellten Bediensteten die Frauenquote mit 70 % dominierend. Gegenüber den Zeiträumen 1998 bis 2001 mit 56 % und 2002 bis 2004 mit 63 % konnte somit nochmals eine Steigerung erzielt werden.

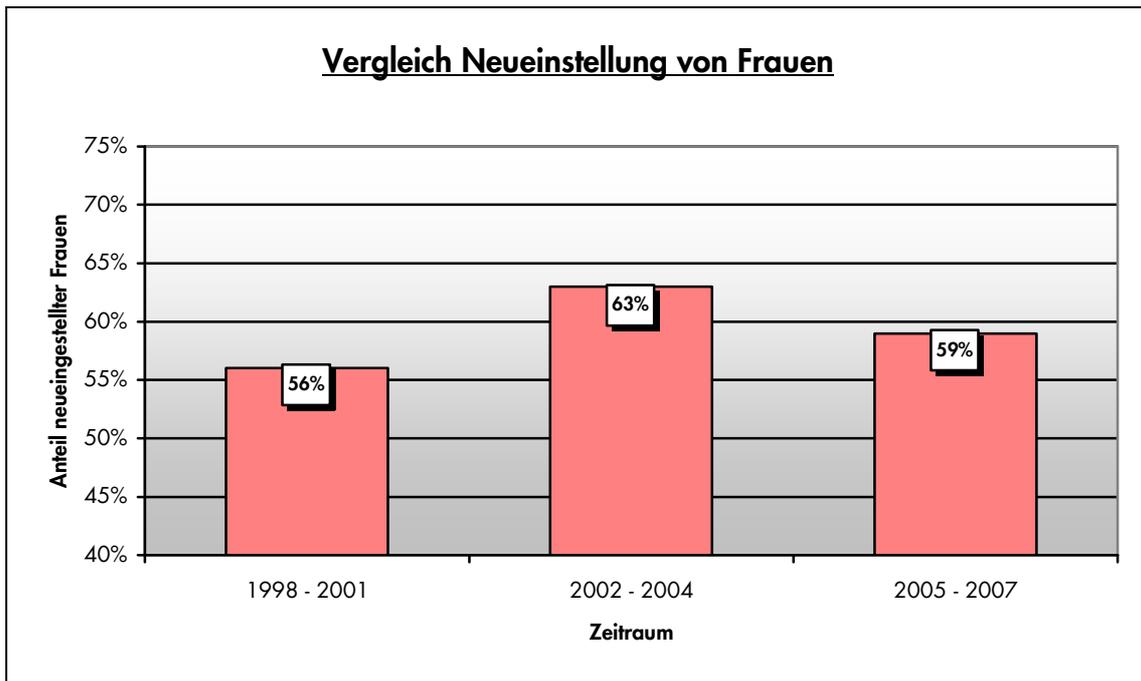


Somit konnten auch bei den Neueinstellungen die Vorgaben des Frauenförderplans nachdrücklich umgesetzt werden.

Die nachfolgende Synopse zeigt, dass von den 194 Neueinstellungen der letzten 3 Jahre auf den Beschäftigtenbereich ca. 96 % und den Beamtenbereich 4 % entfielen.

Neueingestellte Bedienstete						
	Zeitraum 1998 – 2001		Zeitraum 2002 – 2004		Zeitraum 2005 – 2007	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Neueinstellungen ⁷ insgesamt	219	100 %	193	100 %	194	100 %
davon						
Frauen	122	56 %	95	63 %	113	59 %
Männer	97	44 %	55	37 %	81	41 %
davon						
• Beamtinnen/Beamte	15	7 %	7	4 %	8	4 %
Beamtinnen	6	40 %	4	57 %	2	25 %
Beamte	9	60 %	3	43 %	6	75 %
• Beschäftigte	204	93 %	186	96 %	186	96 %
Beschäftigte Frauen	116	57 %	102	55 %	111	60 %
Beschäftigte Männer	88	43 %	84	45 %	75	40 %

⁷ ohne ABM-Kräfte, geringfügige Beschäftigte, Aushilfen, Azubi aber mit Statuswechsler und Zeitverträgen



Stand: 29.01.2008

Die Grafik zeigt, dass der Anteil der Frauen bei den Neueinstellungen in den letzten 9 Jahren über 50 % liegt.

Die meisten Neueinstellungen von Frauen in den Jahren 2005 bis 2007 fanden im Bereich der Kindertagesstätten statt, gefolgt von Neueinstellungen im Bereich des Sozialen Dienstes des Jugendamtes.

Die Neueinstellung von Frauen ist das wichtigste Mittel zur Erhöhung der Frauenquote. Der recht hohe Anteil an Neueinstellungen spiegelt sich auch bei der Übernahme weiblicher Auszubildender wieder.

3.4.1 Personalauswahl

Im Bereich der Personalauswahl werden bei der Stadtverwaltung Gießen die Belange der Frauenförderung besonders ernst genommen.

So werden bei Stellenausschreibungen die folgenden Punkte gemäß § 8 HGIG berücksichtigt:

1. in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist es der Stadtverwaltung Gießen ein Anliegen, sich aktiv um Bewerberinnen zu bemühen. Dies geschieht sowohl bei internen als auch bei externen Stellenausschreibungen. Öffentliche Ausschreibungen erfolgen in den beiden Gießener Tageszeitungen und gleichzeitig im Internet auf der Homepage der Universitätsstadt Gießen. Wenn zu erwarten ist, dass durch die Veröffentlichung in den Gießener Tageszeitungen bzw. im Internet nicht der geeignete Bewerberkreis angesprochen wird, so erfolgt neben oder anstelle dieser Ausschreibung die Ausschreibung in überörtlichen Presse oder in Fachzeitschriften. Dabei ist der Ausschreibungstext unter anderem mit der Frauenbeauftragten abzustimmen.
2. In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind
3. In Ausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt durch folgenden Zusatz angesprochen:
„Wir sind verpflichtet, den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sehen wir deshalb mit besonderem Interesse entgegen.“

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

Bezüglich des Verfahrens bei Vorstellungsgesprächen gemäß § 9 HGIG und der Auswahlentscheidungen gem. § 10 HGIG finden die folgenden Punkte Berücksichtigung:

1. Bei Bewerbungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besteht die Verpflichtung, zum Vorstellungsgespräch jeweils zur Hälfte Bewerberinnen und Bewerber oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn die gleiche Qualifikation vorliegt. Am Auswahlverfahren ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.
2. Dabei werden frauentypische Berufssozialisationen, d. h. Besonderheiten bei der beruflichen Entwicklung der Frauen entsprechend berücksichtigt. So ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung sowie im Lebenslauf existieren. Diese Unterschiede dürfen Frauen nicht benachteiligen. Auch eine bisherige Teilzeittätigkeit darf nicht zur Benachteiligung von Bewerberinnen führen.
3. Das Auswahlverfahren wird so gestaltet, dass die Gleichbehandlung gesichert ist, d. h. die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und darf sich nicht durch sachfremde Erwägungen leiten lassen.

4. Bei Einstellungen werden Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig berücksichtigt, bis ein ausgewogenes Verhältnis in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erreicht worden ist.

Den Frauenbeauftragten werden nach Ablauf der Bewerbungsfrist grundsätzlich alle Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt, sodass sie die Möglichkeit hat, sich rechtzeitig vor Beginn der Vorstellungsgespräche einen Überblick über die Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen und eventuell Einfluss auf die Zahl der am Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen zu nehmen.

3.5 Behinderte Menschen

Mit den gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung behinderter Menschen unternimmt die Bundesregierung alle Anstrengungen um die Selbstbestimmung und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern und dem im Grundgesetz verankerten Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen Geltung zu verschaffen.

Ausgehend davon umfasst die Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Gießen im Wesentlichen zwei Bereiche:

Zum einen sind bei Personalentscheidungen, wie z.B. Neueinstellungen jegliche Benachteiligungen von behinderten und schwerbehinderten Menschen gezielt zu vermeiden. Behinderten und schwerbehinderten Menschen soll ein hohes Maß an Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben gesichert werden. Das SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen mindestens 5 % der Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Die Stadt Gießen erfüllt diese Quote nicht nur, sondern übertrifft sie mit einem Schwerbehindertenanteil an den Bediensteten mit 8,85 % sogar weit. Auch wenn es im Bereich der behinderten Menschen keine Pflichtquoten gibt, so ist die Stadt Gießen auch hier bemüht, aktiv die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen und zu fördern.

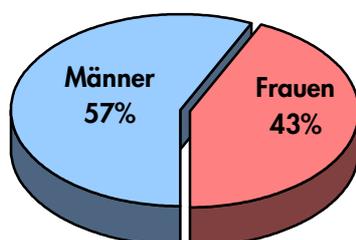
Bei der Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen sind insbesondere behinderte und schwerbehinderte Frauen zu berücksichtigen. Das hat zur Konsequenz, dass bei gleicher Eignung nicht nur Frauen gegenüber Männern gezielt bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden müssen, sondern dass auch bei Auswahlentscheidungen zwischen zwei Frauen die Behinderten- oder Schwerbehinderteneigenschaft berücksichtigt werden muss, sofern gleiche Eignung besteht.

Zum anderen hat ein Arbeitgeber wie die Stadtverwaltung Gießen bezüglich Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind, eine besondere Sorgfaltspflicht. Diese beinhaltet Maßnahmen, die zur Beseitigung dieser Bedrohung beitragen sollen.

Den hohen Anteil der Frauen an den schwerbehinderten und behinderten Menschen (Grad der Behinderung ab 20 – 49) bei der Stadtverwaltung Gießen offenbaren die beiden Kreisdiagramme:

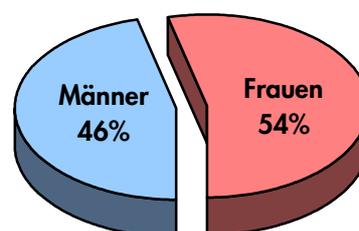
schwerbehinderte Menschen

(93)



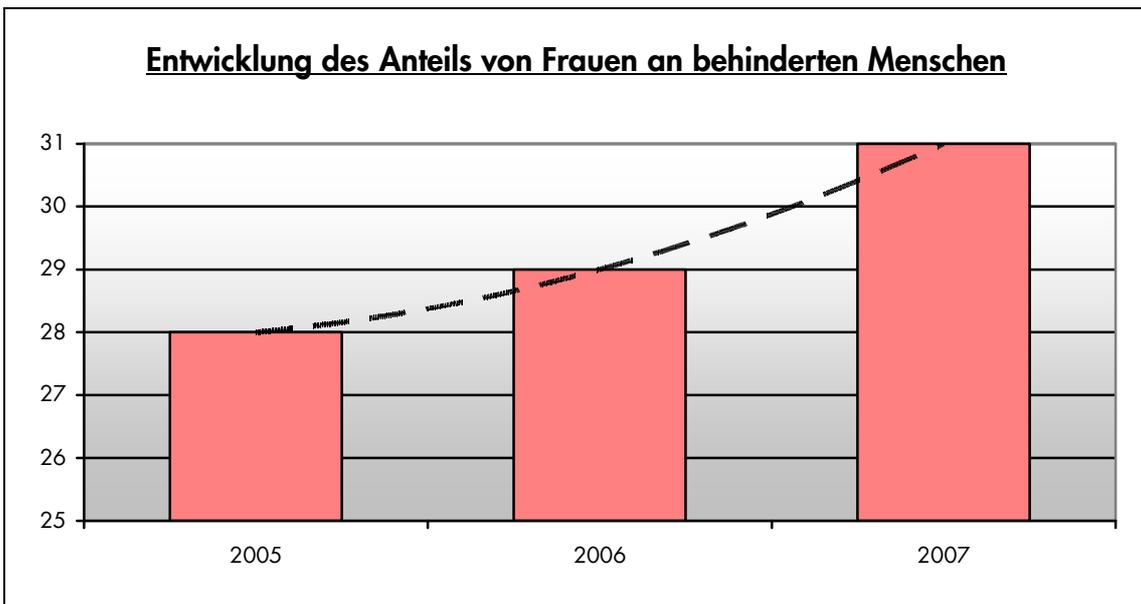
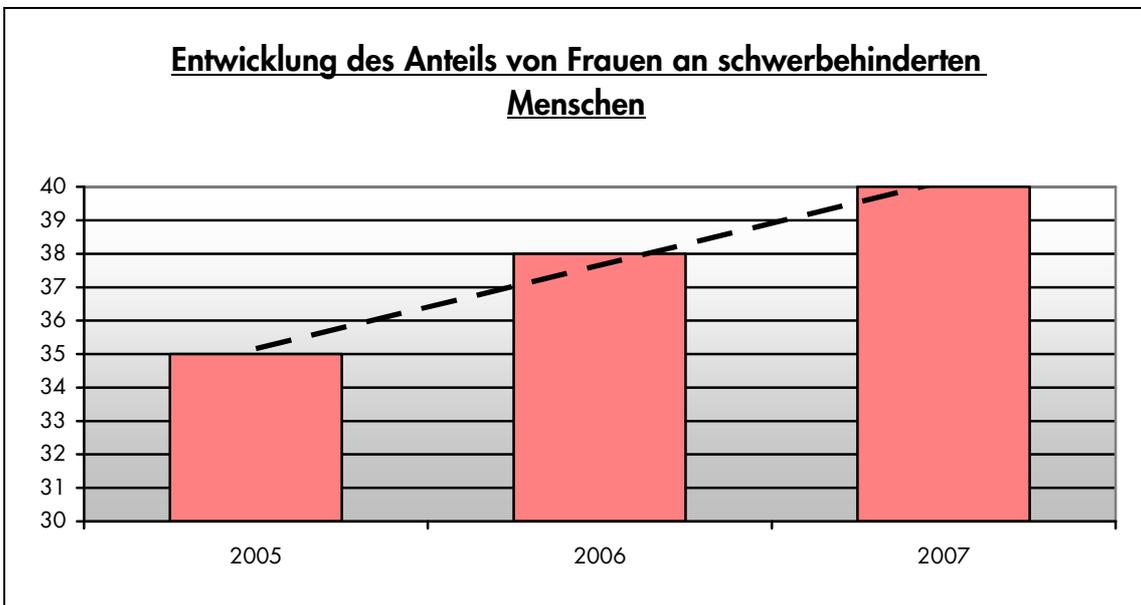
behinderte Menschen

(51)



Die Stadt Gießen nimmt die soziale Verpflichtung zur Beschäftigung sowie Qualifizierung und Förderung von behinderten und schwerbehinderten Menschen ernst.

Die Entwicklung der Anteile von Frauen an schwerbehinderten und behinderten Menschen in den Jahren 2005 bis 2007 zeigen die beiden nachfolgenden Grafiken:



Man kann deutlich erkennen, dass der Frauenanteil an behinderten und schwerbehinderten Bediensteten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Somit wird bei der Stadt Gießen nicht nur die soziale Verantwortung bezüglich behinderten und schwerbehinderten Menschen verwirklicht, sondern auch die Pflicht nach dem SGB IX, hierbei Frauen besonders zu berücksichtigen.

Gleichzeitig wird auch die seit 01.05.2004 im SGB IX festgelegte Pflicht zur Durchführung von Maßnahmen zur Prävention von der Stadtverwaltung Gießen berücksichtigt.

Nach § 84 Abs. 1 SGB IX schaltet der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis gefährden möglichst frühzeitig Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und Integrationsamt ein, um gemeinsam nach Möglichkeiten und Hilfen zur Beseitigung der Schwierigkeit und damit dem Erhalt des Arbeitsverhältnisses zu suchen.

4. Entwicklung der Bedienstetenzahlen der Dienststelle „Berufsfeuerwehr“

Die beigefügte Personal-Ist-Analyse zeigt im Vergleich zu den beiden letzten Personalentwicklungsberichten einen unveränderten Stand im Hinblick auf die Anzahl der Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr. Insgesamt sind weiterhin zwei Frauen in diesem Bereich tätig.

Die Gründe für diese geringe Anzahl wurden bereits in den bisher erschienenen Berichten näher erläutert. Insoweit wird – um Wiederholungen zu vermeiden – auf diese Berichte verwiesen.

Da die Einstellung von Nachwuchskräften für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst bei der Berufsfeuerwehr nach Bedarf (bei Stellenvakanz) erfolgt, stand in den Jahren 2005 bis 2007 keine Nachbesetzung an.



Für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst als Brandinspektoranwärterin bzw. Brandinspektoranwärter erfolgte im Jahr 2007 eine öffentliche Stellenausschreibung. Auf die entsprechende Ausschreibung gingen insgesamt 45 Bewerbungen, davon 4 von Frauen, ein. Bei dem Auswahlverfahren zeigte sich leider, dass die Bewerberinnen entweder das aufgrund der Feuerwehrlaufbahnverordnung vorgegebene Anforderungsprofil nicht erfüllten bzw. im Eignungstest die sportlichen und körperlichen Voraussetzungen nicht nachweisen konnten.

Aufgrund einer EU-Rechtsnorm nach der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit incl. Bereitschaftszeit für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes auf maximal 48 Stunden herabgesetzt wurde, war es erforderlich im Jahr 2007 insgesamt 3 zusätzliche Stellen für den Einsatzdienst im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst mit bereits ausgebildeten Kräften zu besetzen. Trotz intensiver Bemühungen, diese drei Stellen mit Frauen zu besetzen, gingen auf die erfolgte öffentliche Ausschreibung nur Unterlagen von männlichen Bewerbern ein. Somit konnte im Bereich der Berufsfeuerwehr die Frauenquote nicht erhöht werden.

Es liegt weiterhin in unserem Interesse, eine stärkere Beteiligung von Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zu erreichen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Beamtinnen und Beamte der Berufsfeuerwehr erhöhten körperlichen Anforderungen (z.B. Tragen von schwerem Atemschutzgerät, Bergung von Personen, Räumungsarbeiten etc.) ausgesetzt sind und daher eine differenzierte Auswahl erfolgen muss.

Bei der Bedienstetengruppe „Beschäftigte“ haben wir weiterhin einen Frauenanteil von 100 %. Dies ist dadurch bedingt, dass in diesem Bereich nur eine Stelle zur Verfügung steht und dieser Mischarbeitsplatz weiterhin mit einer Frau besetzt ist.

5. Entwicklung der Bedienstetenzahlen des Eigenbetriebes „Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)“

Die Ausgliederung der Abteilungen Klärwerk und Kanalunterhaltung des Tiefbauamtes in den Eigenbetrieb „Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)“ erfolgte zum 01.01.2005. Dieser Eigenbetrieb ist ein „nicht wirtschaftliches Unternehmen“ der Stadt Gießen ohne eigene Rechtspersönlichkeit.

Hierzu wurde für die übergehenden Bediensteten in einem Personalsicherungsvertrag geregelt, dass ihnen durch die Änderung infolge der Eingliederung



in den Eigenbetrieb keine Nachteile entstehen, sodass ihr zum Zeitpunkt des Übergangs erworbener Besitzstand in vollem Umfang weiter gewährt wird. In diesem Zusammenhang wurde auch manifestiert, dass die Frauenförderung entsprechend dem Hess. Gleichberechtigungsgesetz vorgenommen wird.

Übergegangen sind rund 60 Personen. Zurzeit entfallen etwa ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MAB auf das technische Büro. Ein weiteres Drittel entfällt auf das Klärwerk. Das restliche Drittel der Belegschaft ist für den Kanalbetrieb tätig.

Durch die erst vor kurzem vorgenommene Betriebsgründung sind Personalanalysen im Vergleich zu Vorjahren zurzeit noch nicht möglich.

Resultierend aus der Tatsache, dass 2/3 der Beschäftigten (früher Arbeiter) im ausführenden Bereich des Klärwerks und des Kanalbetriebes als gewerbliche Arbeitskräfte, mit überwiegend körperlichen Tätigkeiten (fortgesetztes Heben oder Tragen schwerer Lasten und damit zusammenhängende Lastenhandhabungen, wie das Um- oder Absetzen, Halten, Ziehen oder Schieben sowie Schaufeln von Schuttgütern), beschäftigt sind⁸, ist der Frauenanteil hier zwangsläufig relativ gering.

Anzumerken ist auch, dass in unserer Gesellschaft das Interesse der weiblichen Bevölkerung an technischen Aufgaben, wie sie von den MAB verrichtet werden, noch immer sehr gering ist und dementsprechend auch die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren weiblichen Arbeitskräfte. Somit gestaltet sich auch die bezüglich des Geschlechtes ausgewogene Besetzung der Stellen als sehr schwierig.

Es bestehen jedoch schon jetzt Bemühungen, den Frauenanteil zu verbessern, indem Frauen gezielt ermutigt werden, sich im Bereich der Mittelhessischen Abwasserbetriebe zu bewerben.

⁸ Quelle: Beteiligungsbericht der Universitätsstadt Gießen – Geschäftsjahr 2006

6. Führungskräfteentwicklung

6.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Maßnahmen der Frauenförderung dürfen sich nicht auf Bedienstete mit überwiegend ausführenden Tätigkeiten beschränken. Vielmehr müssen auch im Bereich der Führungskräfte gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung stattfinden, damit sich eine Erhöhung des Frauenanteils nicht nur auf die unteren Hierarchieebenen beschränkt, sondern auch Stellen mit überwiegend dispositiven Tätigkeiten im Bereich der Führungskräfte umfasst.



Kam den Führungskräften bereits früher ein wichtiger Stellenwert in der Verwaltungsorganisation zu, so hat sich diese Wichtigkeit durch die Einführung neuer Steuerungsmodelle noch weiter erhöht. Durch die Entwicklung weg von der zentralen hin zur dezentralen Ressourcenverantwortung werden die Anforderungen, die an Führungskräfte zu stellen sind, weiter steigen. Dies muss auch bei der Frauenförderung berücksichtigt werden.

Führung im modernen Sinn besteht nicht mehr nur aus „Leitung der Mitarbeiter“ sondern umfasst vielfältige Kompetenzen, die eine gute Führungsperson ausmachen, wie zum Beispiel:

- Selbstorganisation,
- Mut zur Entscheidung,
- Fähigkeit zur Motivation, Delegation,
- klare Zielsetzung,

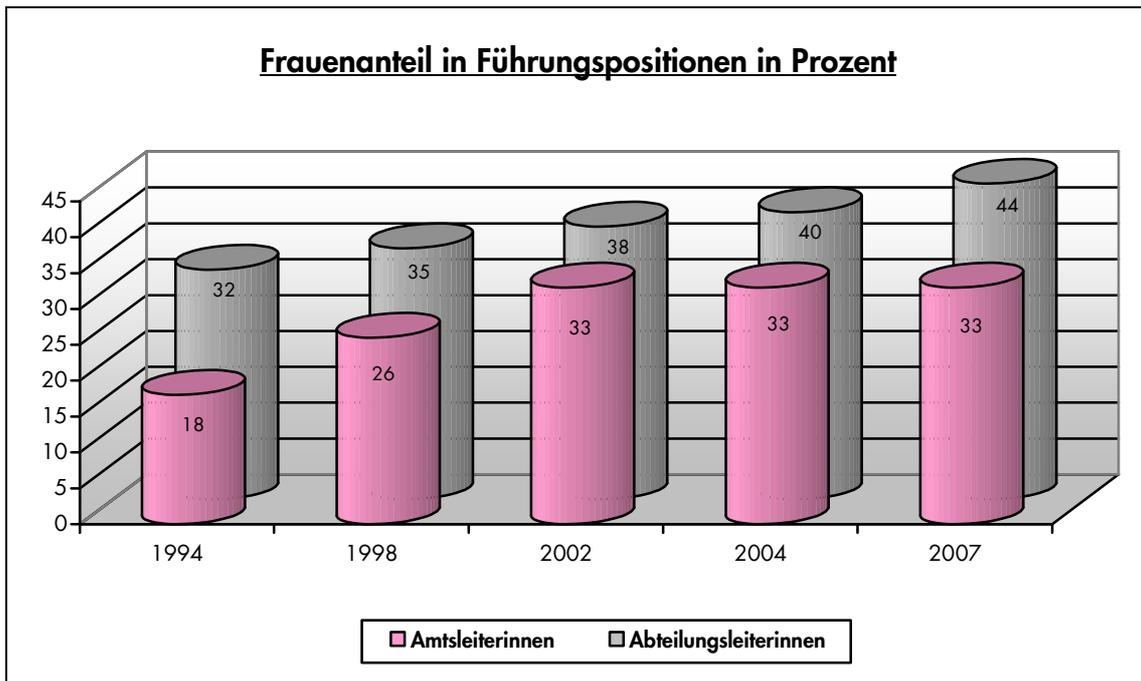
- offene Kommunikation,
- Entfaltung des Entwicklungspotentials bei den Mitarbeitern,
- Konfliktfähigkeit,
- Menschenkenntnis,
- Einfühlungsvermögen und vieles andere.

Es zeigt sich, dass nicht allein Fachwissen und Rechtskenntnisse eine gute Führungskraft ausmachen. Neben den fachlichen Kompetenzen nehmen die Sozialkompetenzen einen hohen Stellenwert ein.

Konsequenz dessen ist, dass verschiedene Maßnahmen zur Entwicklung der Führungskräfte wie beispielsweise spezielle Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen, die sich insbesondere an Frauen richten, damit Frauen in Führungspositionen weiter gestärkt werden können und auch langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden kann.

Bei der Besetzung der Leitungs- und Führungspositionen hat sich der kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils auch in den letzten Jahren fortgesetzt. Im Einzelnen verdeutlicht dies die nachfolgende grafische Darstellung.

Sie zeigt, dass im Bereich der Abteilungsleitungen, Stabsfunktionen und stellvertretenden Amtsleitungen eine weitere und vor allem kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils erfolgte.



Aus der vorliegenden Grafik ist ersichtlich, dass weiterhin zurzeit jede dritte Amtsleitungsstelle und inzwischen weit mehr als jede dritte Stelle in der Hierarchieebene Abteilungs-, stellv. Amtsleitung, Stabsfunktionen von einer Frau besetzt ist.

Die Besetzung der Amtsleiterstellen mit Frauen konnte in den letzten Jahren auf ihrem Niveau gehalten werden. Bei den Abteilungsleiterinnen hat sich eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils eingestellt, so dass inzwischen 44 % mit Frauen besetzt sind.

Die Entwicklung des Anteiles von Frauen in Führungspositionen kann in den letzten Jahren einen kontinuierlich Anstieg vorweisen, diese positive Entwicklung sollte in der Zukunft auf jeden Fall fortgesetzt werden. Ziel der Stadtverwaltung Gießen muss es sein, insbesondere den Frauenanteil im Bereich der Amtsleitungsstellen weiter auszubauen.

6.2 Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte

Bei der Stadtverwaltung Gießen werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die sich speziell an Führungskräfte richten. So wurde im Jahr 2007 eine Schulung mit dem Titel „Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz“ angeboten. Diese Schulung richtete sich speziell an Personen in Leitungs- und Führungspositionen. Sie soll helfen, Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz besser erkennen zu können und gemeinsam mit der betreffenden Mitarbeiterin bzw. dem betreffenden Mitarbeiter geeignete Wege zur Bekämpfung der Sucht zu finden, um die volle Arbeits- und Leistungsfähigkeit wieder herzustellen.

Im Jahr 2005 wurde eine zweitägige Fortbildungsveranstaltung für Frauen mit dem Thema „Ressourcenmanagement und Führungskompetenz“ angeboten. Diese Veranstaltung richtete sich speziell an Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Gießen.

Darüber hinaus haben Führungskräfte Seminare mit den nachfolgend beispielhaft aufgeführten Inhalten besucht:

- NLP Practitioner Ausbildung mit Zusatzqualifikation Konfliktlotse
- Führungs- und Konfliktsituationen positiv gestalten,
- Personalführung für Abteilungsleiter/innen und Sachgebietsleiter/innen.

Auch in den neuen Arbeitsfeldern „Doppik“ und „Leistungsentgelt“ fanden bzw. finden intensive Einführungsveranstaltungen, -blöcke und Seminare für Führungskräfte statt.

6.3 Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

Dass Teilzeitarbeit kein Hinderungsgrund für die Wahrnehmung einer Führungsfunktion sein darf, sollte sich von selber verstehen. Aus diesem Grund gibt es auch bei der Stadt Gießen mehrere Frauen in Führungspositionen, die als Teilzeitkräfte beschäftigt sind. Dies ist ein weiterer wichtiger Beitrag, der die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ermöglicht, so dass insbesondere Frauen sich nicht zwischen dem beruflichen Aufstieg auf der einen Seite und der Familie auf der anderen Seite entscheiden müssen.

7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

Aus diesem Grund ist es notwendig, die Beschäftigungsverhältnisse bei der Stadtverwaltung Gießen so zu gestalten, dass sowohl die Kindererziehung als auch die Pflege von Angehörigen mit dem Beruf vereinbar sind.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen ist ein Garant dafür, dass qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen als Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Gießen gehalten werden können.



In sofern 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 Betrag geleistet wird, dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie beispielsweise Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung und eine flexible Arbeitszeitgestaltung haben zum Ziel, die Ausfallzeiten qualifizierter Beschäftigter mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen möglichst gering zu halten, um somit einerseits betriebliche Abläufe nicht zu stören und andererseits auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen. Diese Beschäftigten – insbesondere Frauen – werden somit nicht mehr zwangsweise vor die Wahl zwischen beruflicher Karriere einerseits oder Familiengründung andererseits gestellt, da ein ausgeglichenes Miteinander beider Bereiche ermöglicht wird.

Selbstverständlich stehen die genannten Mittel und Maßnahmen nicht nur weiblichen Bediensteten zur Verfügung, sondern es ist auch jederzeit eine Inanspruchnahme durch männliche Bedienstete möglich.

Die Stadt Gießen steht daher Anträgen auf Elternzeit, Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung und sonstige Arbeits- und Dienstbefreiungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen jederzeit positiv gegenüber. Im Rahmen der Antragstellung erfolgt eine ausführliche Information der Bediensteten über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten. Im Bereich der Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung kommt die Stadt Gießen ihren Bediensteten durch die Regelungen einer entsprechenden Dienstvereinbarung im hohen Maße entgegen. Es gibt keine festen Arbeitszeiten mehr, auch Kernarbeitszeiten sind entfallen. Es existiert lediglich ein Arbeitszeitrahmen, der den Zeitraum zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr umfasst, innerhalb dem die Bediensteten ihre Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Interessen frei bestimmen können.

7.1 Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeitbeschäftigte gelten alle Beschäftigten/Dienstkräfte, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von derzeit mindestens 39 Stunden (Beamte/Beamtinnen 42, 41 bzw. 40 Stunden) arbeiten.

Nach dem HBG kann Beamtinnen und Beamten auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Nach dem TVöD soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn Beschäftigte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Weitere Regelungen zur Teilzeitarbeit enthält das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern.

Auch bei der Stadt Gießen erfolgt eine intensive Förderung der Teilzeitarbeit, so werden zum Beispiel prinzipiell Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, öffentlich oder intern auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben.

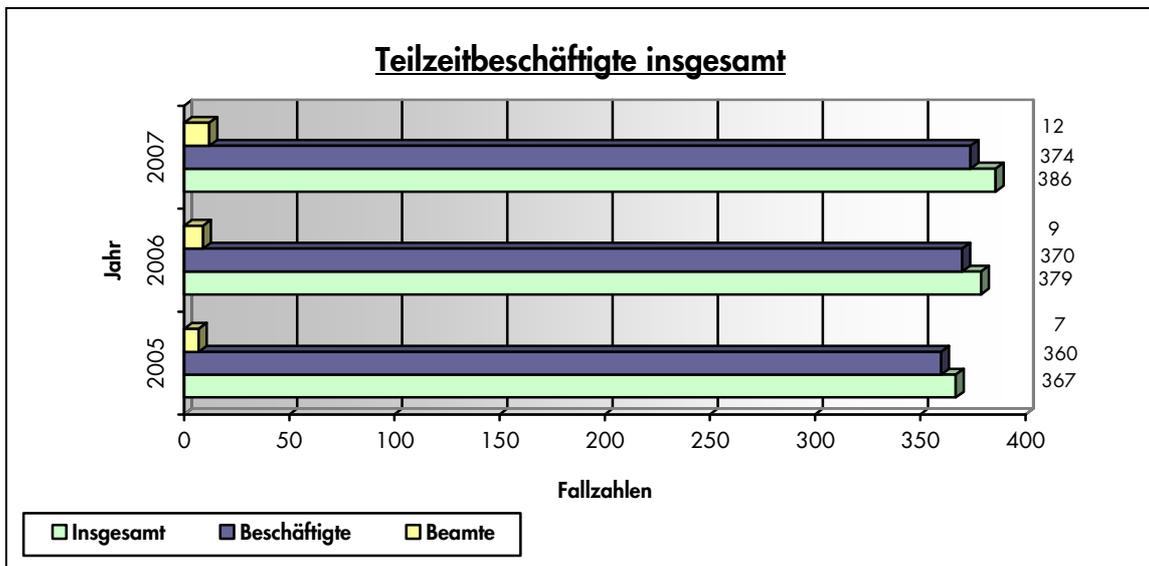
Auch weiterhin sind es überwiegend Frauen, die zur Vermeidung einer Doppelbelastung durch Beruf und Familie Teilzeitarbeit anstreben. Gleichwohl gibt es auch ein wohlverstandenes Eigeninteresse der Stadt Gießen, beispielsweise um qualifizierte Mitarbeiterinnen zu halten.

Im Einvernehmen mit den jeweiligen Amtsleitungen konnten alle bisher auftauchenden Hindernisse zugunsten einer Teilzeitbeschäftigung aus dem Weg geräumt werden.

Ziel der relativ großzügigen Teilzeitregelung ist, dass

- eine rasche Rückkehr der Bediensteten aus Elternzeit oder Beurlaubung erfolgt,
- die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften verbessert werden und
- sich der Anteil von Teilzeitkräften an Führungspositionen erhöht.

Die nachfolgende Grafik dokumentiert einen kontinuierlichen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt Gießen. Dies spricht für eine erfolgreiche Umsetzung dieses Bausteines der Personalentwicklung sowie der im HGIG geforderten familiengerechten Arbeitszeit bei der Stadt Gießen.



Die Gesamtquote der Teilzeitbeschäftigten ist seit dem letzten Bericht 2005 in allen Beschäftigungsgruppen weiter angestiegen – inzwischen arbeiten 36,76 % aller Beschäftigten in Teilzeit.

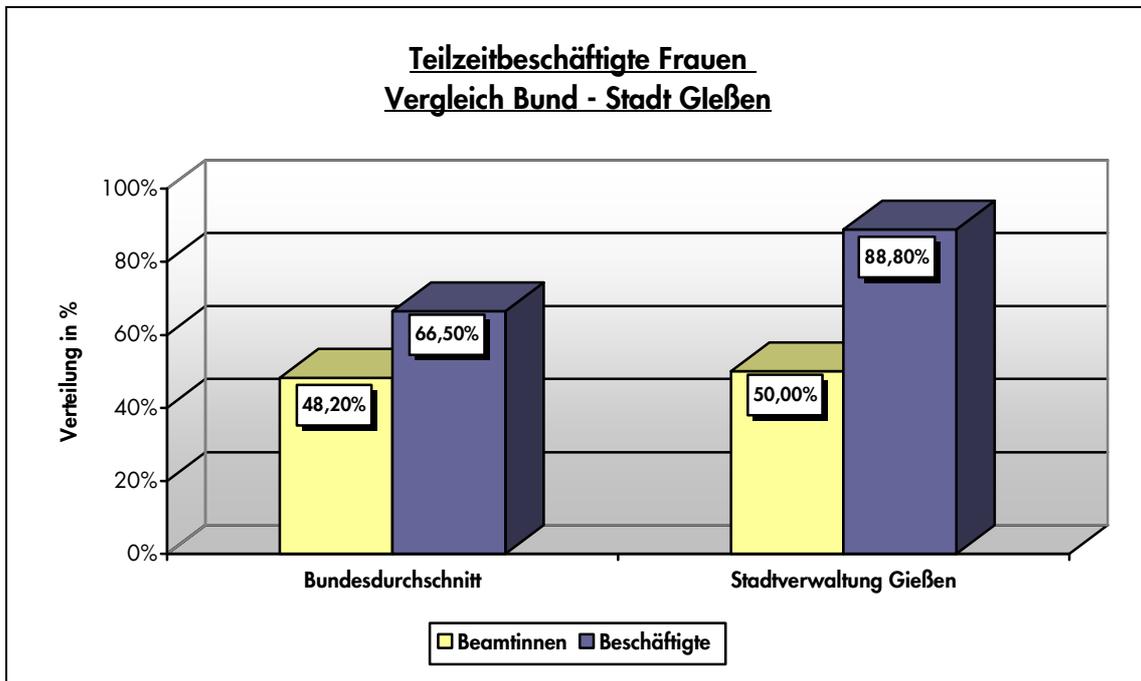
Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Statusgruppen ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich:

Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Statusgruppe					
Jahr	Bez.	Frauen		Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2005		333	90,7%	34	9,3%
davon					
Beschäftigte		328	91,1%	32	8,9%
Beamte/innen		5	71,4%	2	28,6%
2006		340	89,0%	42	11,0%
davon					
Beschäftigte		337	91,1%	33	8,9%
Beamte/innen		3	33,3%	9	66,7%
2007		338	87,6%	48	12,44%
davon					
Beschäftigte		332	88,8%	42	11,2%
Beamte/innen		6	50,0%	6	50,0%

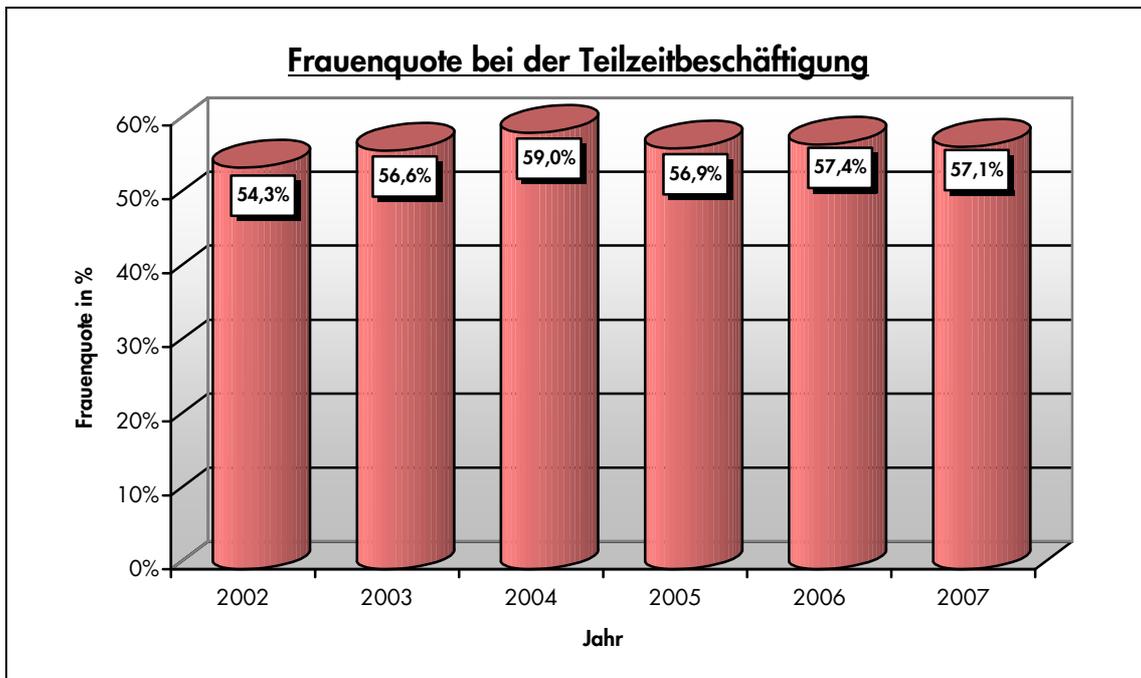
In den letzten Jahren sank der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen. Ursache dafür ist in der Tatsache zu sehen, dass sich immer mehr Männer einer Teilzeitbeschäftigung zuwenden. Trotzdem der Anteil der Frauen in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis bei der Stadt Gießen noch explizit hoch. Dies ist sicherlich darin begründet, dass Arbeitszeiten angeboten werden können, die es Frauen und Männern ermöglichen ihre Familienpflichten wahrzunehmen.

Mit einem Frauenanteil von 87,6 % an den Teilzeitbeschäftigten in 2004 liegt die Stadt Gießen weit über dem Bundesdurchschnitt weiblicher Teilzeitbeschäftigter im öffentlichen Dienst. Das Statistische Bundesamt hat in seiner jährlichen Personalstandsstatistik, die nach den Bestimmungen des Finanz- und Personalstatistikgesetzes (FPStatG) durchgeführt wird, nämlich ermittelt, dass von insgesamt 1.381.325 Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst 1.126.551 weiblich sind, was einem Anteil von 81,56 % entspricht. Auch im Vergleich mit Bund (60,86 %) und den Ländern (79,42 %) liegt die Stadt Gießen vorne. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass flexible Arbeitszeitmodelle als Teil der Frauenförderung bei der Stadt Gießen eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Auf die einzelnen Statusgruppen bezogen ergibt sich folgendes Bild:

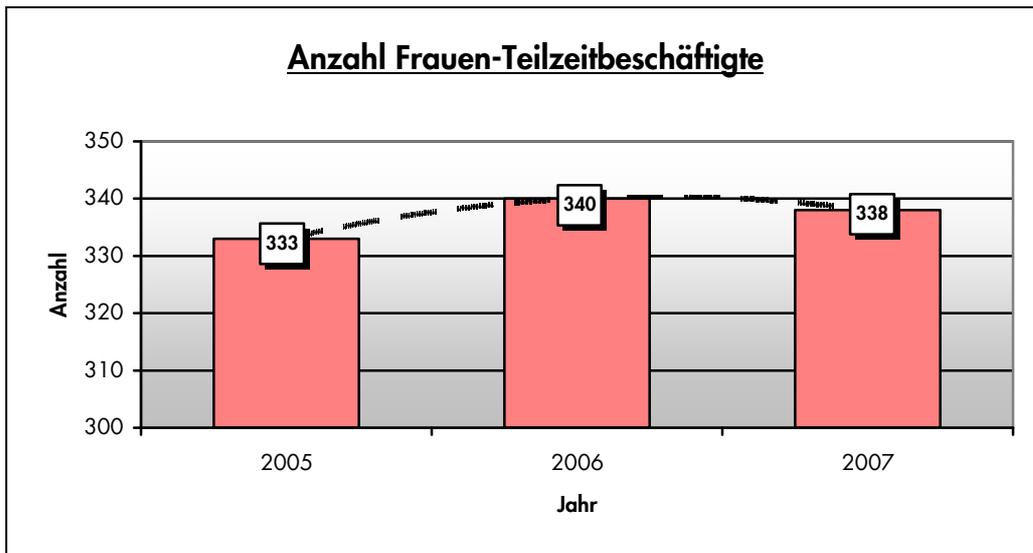


Das nachstehende Diagramm verdeutlicht den prozentualen Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen weiblichen Bediensteten bei der Stadtverwaltung Gießen.



Hieraus ist zu ersehen, dass sich in den letzten Jahren bei der Stadt Gießen die Relation von Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung für Frauen auf einem relativ konstant hohen Niveau bewegt.

In der nachfolgenden Grafik ist zu erkennen, dass die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in den letzten drei Jahren relativ konstant geblieben ist. Trotz Abbau von Teilzeitstellen durch die Einführung der versetzten Reinigung konnte das Niveau in etwa gleich gehalten werden, wie die Trendlinie zeigt.



Frauen-Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsgruppen			
Beschäftigungsgruppe	2005	2006	2007
Beamtinnen	5	3	6
Beschäftigte	328	337	332

7.1.1 Altersteilzeit

Das Altersteilzeitgesetz bietet für Bedienstete ab dem 55. Lebensjahr eine alternative Möglichkeit für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit sind die Vollendung des 55. Lebensjahres, eine Beschäftigungszeit von 5 Jahren, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an mindestens 1080 Kalendertagen innerhalb der letzten 5 Jahre sowie dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein muss.

Die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit lassen hierbei zwei Möglichkeiten zu. Entweder erfolgt „echte“ Teilzeitarbeit ab einem festgelegten Zeitraum vor dem Eintritt in den Ruhestand oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter entscheidet sich für das Blockmodell. Bei Letzterem leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weiterhin die bisheri-

ge Arbeitszeit in der zweiten Hälfte wird sie/er dann von der Arbeit bis zum Renteneintritt freigestellt.

Die Möglichkeit der Altersteilzeitarbeit für Beschäftigte ist im öffentlichen Dienst ergänzend zum Altersteilzeitgesetz durch Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV-ATZ) geregelt. Danach können Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nur noch bis zum 31.12.2009 geschlossen werden. Gleiches sieht das Hessische Beamtengesetz (HBG) für Beamtinnen und Beamte vor.

In Altersteilzeit befanden sich am 01.11.2007 insgesamt 33 Personen, davon 52 % Frauen (17 Personen). Dieser Gießener Wert findet seine Bestätigung im gesamten öffentlichen Dienst in dem 52,42 % Frauen Altersteilzeit in Anspruch genommen haben (Quelle: Statistisches Bundesamt).

7.2 Elternzeit / Sonderurlaub

Die Gewährung von **Elternzeit** wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)“ und für Beamtinnen und Beamten in der „Elternzeitverordnung für die Beamten des Landes Hessen“ geregelt.

Das HGIG empfiehlt bezüglich **Sonderurlaubs** die Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften gemäß § 85 a HBG. Sie enthalten Regelungen über den Sonderurlaub aus familiären Gründen, insbesondere über die

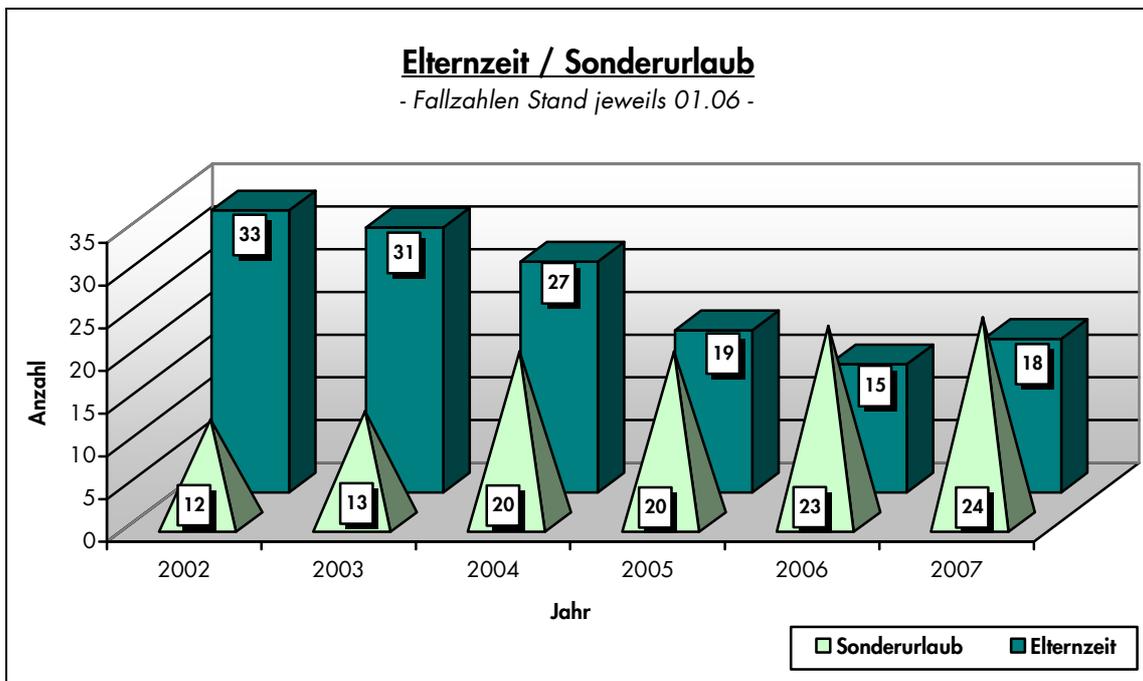


Beratung der zu Beurlaubenden, über Maßnahmen, um ihnen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, über die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen und über Benachteiligungsverbote. § 28 TVöD steht nicht im Widerspruch zu dem Gesetz, soweit es einen unabdingbaren Anspruch auf den Sonderurlaub nicht einräumt.

Neben diesem Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen kennt man noch den Sonderurlaub aus sonstigen wichtigen Gründen. Der sonstige wichtige Grund kann sowohl in der Interessensphäre der/des Bediensteten (z. B. Fortbildung) als auch des Arbeitgebers liegen.

Das HBG sieht einen Sonderurlaub bis zur Dauer von 12 Jahren vor.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Sonderurlaub bei der Stadt Gießen belegen die im nachfolgenden Diagramm aufgeführten Fallzahlen.



Bis zum Jahr 2002 wurde sowohl Elternzeit als auch Sonderurlaub ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen, obwohl der Anspruch aus familiären Gründen für Männer und Frauen gleichermaßen gilt. Die Änderungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes haben mit dazu geführt, dass nunmehr auch vermehrt Männer Elternzeit in Anspruch genommen haben (7 Fälle in den letzten beiden Jahren).

Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter den Wunsch, die Elternzeit bzw. Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird versucht diesem soweit wie möglich zu entsprechen. Es erfolgt dann bei entsprechender Stellenvakanz eine der Qualifikation entsprechende Beschäftigung.

7.3 Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Die Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrern ist ein wichtiger Baustein der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter Berufsrückkehrern sind alle Personen zu verstehen, die aus einer Elternzeit aus einem Sonderurlaub ohne Besoldung bzw. Entgelt (in den meisten Fällen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) in eine Beschäftigung zurückkehren. Insbesondere sind dies Personen, die sich in Elternzeit befinden, jedoch können auch Langzeiterkrankte betroffen sein.

Ziele dieser Unterstützung sind insbesondere:

- Erleichterung der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- Gewährleistung für alle Bediensteten, dass ihnen durch Elternzeit bzw. Sonderurlaub auch durch längere Krankheit keine beruflichen Nachteile entstehen
- Möglichkeit für alle Bediensteten, die berufliche Karriere aufzubauen, ohne dass die familiäre Entwicklung beeinträchtigt wird.

Die Stadt Gießen bietet die folgenden Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer an:

- Dialog vor, während und nach der Elternzeit/ Beurlaubung - Hilfe bei Entscheidungsfindung
- Hilfe bei der Einarbeitung
- frühzeitige Einstiegsmöglichkeiten durch abgestufte Teilzeitarbeit

Als spezielle Hilfsangebote des Personalamtes sind vorgesehen:

- Informationen für Eltern über die finanziellen Auswirkungen einer Elternzeit/ Beurlaubung und Aufzeigen Teilzeitmöglichkeiten
- Hinweise auf bestehende Fristen für die Beantragung und Verlängerung der Beurlaubung

Bedienstete der Stadt Gießen erhalten vor Beginn des Mutterschutzes und der Elternzeit einen Informationsflyer, welcher in Zusammenarbeit des Haupt- und Personalamtes sowie des Frauenbüros erarbeitet wurde. In diesem sind u.a. Hinweise auf die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten des Frauenbüros auch während der Elternzeit vorhanden. Auch ermutigt dieser Flyer die Beschäftigten in Elternzeit, den Kontakt mit ihrem bisherigen Beschäftigungsamt aufrecht zu halten. Auch werden das Haupt- und Personalamt sowie das Frauenbüro als Ansprechpartner für beurlaubte Personen benannt, um Informationen jeglicher Art gestellt zu bekommen.

7.4 Telearbeit

Unter Telearbeit ist eine Erbringung der Arbeitsleistung durch Bedienstete außerhalb der Betriebsstätte des Arbeitgebers mit Geräten bzw. Einrichtungen der dezentralen Informationsbearbeitung und Kommunikationstechnik zu verstehen. Es gibt im



wesentlichen zwei Formen der Telearbeit: Telearbeit zu Hause und alternierende Telearbeit.

Die Telearbeit zu Hause ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Arbeitsplatz in der Betriebsstätte nicht besteht und die bzw. der Bedienstete seine Arbeitsleistung komplett von zu Hause aus erbringt. Bei der alternierenden Telearbeit bleibt im Gegensatz dazu ein Arbeitsplatz in der Betriebsstätte erhalten und die bzw. der Bedienstete arbeitet wechselweise in der Betriebsstätte oder zu Hause.

Zu beachten ist, dass sich nicht jede Art von Tätigkeit für die Erbringung der Arbeitsleistungen in Form der Telearbeit eignet, da gewisse organisatorische Rahmenbedingungen gewährleistet sein müssen. So sind grundsätzlich nur die Tätigkeiten telearbeitsfähig, die vom Grundsatz her durch einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter auch außerhalb der Betriebsstätte erbracht werden können, da zur Erbringung kein Kontakt mit anderen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern erforderlich ist. Als Beispiel sind hier DV-Tätigkeiten wie Programmieren oder das Erfassen und Bearbeiten von Daten zu nennen. Weiterhin können sich unter Umständen auch Schreibtätigkeiten für die Ausführung in der Form der Telearbeit eignen.

Nicht geeignet sind Tätigkeiten, die einen hohen Anteil von Kooperation beispielsweise zwischen Mitgliedern einer Arbeitsgruppe oder eines Teams sowie Kundenkontakt erfordern.

Telearbeit soll den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern eine größtmögliche Gestaltungsfreiheit in Bezug auf ihre Arbeitszeit ermöglichen und somit einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Für die Bediensteten besteht durch die Telearbeit der Vorteil, dass beispielsweise die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen optimal koordiniert und mit der Erbringung der Arbeitstätigkeit in Einklang gebracht werden kann.

Die Inanspruchnahme von gegebenenfalls unbezahlter Freistellung entfällt, was auch für den Arbeitgeber den Vorteil hat, dass die Beschäftigung von Vertretungskräften nicht erforderlich ist und vor allem das auf Arbeitnehmerseite vorhandene Wissen und die Erfahrungen weiterhin dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und in die Arbeitsleistung einfließen.

Auch bei der Stadt Gießen gibt es bereits Stellen, wo die Telearbeit erfolgreich eingeführt worden ist.

8. Freistellung von der Arbeit

8.1 Bildungsurlaub

Die berufliche und soziale Umwelt verändert sich rasant. Dadurch bleiben Berufsbilder und –anforderungen nicht wie früher jahrzehntelang die Gleichen. In vielen Fällen ist nicht sicher, ob ein ganzes Leben lang der gleiche Beruf ausgeübt werden kann. Daher ist es unabdingbar, die Fähigkeit zum „lebensbegleitenden Lernen“ zu erhalten. In diesem Rahmen hat sich der Bildungsurlaub zu einem zeitgemäßen und flexiblen Instrument der Bedienstetenweiterbildung entwickelt.



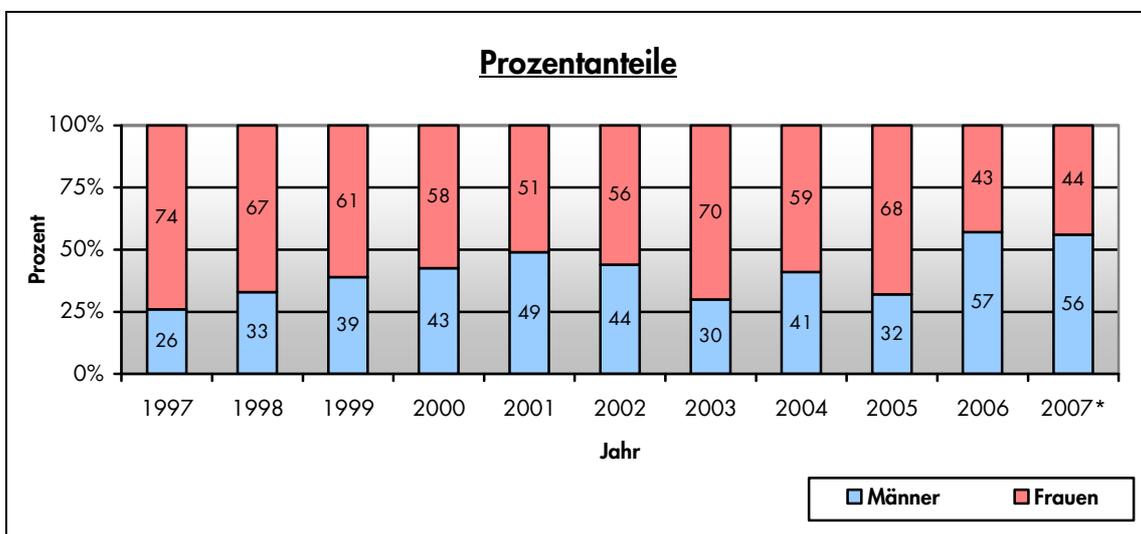
Das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub ist seit 1. Januar 1985 in Kraft und trägt u. a. dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern Rechnung.

Es regelt einen Anspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für eine Arbeitswoche pro Jahr zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen. Diese dienen entweder der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung (Qualifizierung und Fortbildung) für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes.

Danach eröffnet sich für alle städtischen Beschäftigten die Möglichkeit sich weiterzubilden. Beamtinnen/Beamte sind nach dem "Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub" nicht anspruchsberechtigt. Für sie gelten Sonder Vorschriften über Dienstbefreiung bzw. Sonderurlaub.

Während in den Jahren 1997 – 2001 durchschnittlich 34 Bedienstete pro Jahr Bildungsurlaub beantragt haben und auch genehmigt bekamen, sank in den Jahren 2002 – 2004 die Teilnehmerzahl auf kontinuierlich 27 Personen je Kalenderjahr. Diese Zahl konnte in den Jahren 2005 bis 2007 mit durchschnittlich 43 Teilnehmern pro Jahr wieder deutlich verbessert werden und liegt nun sogar über dem Durchschnitt der Jahre 1997 bis 2001.

In Prozent ergibt sich folgendes Bild:



*Stand 30.10.2007

Der Frauenanteil war in den letzten Jahren mit leichten Schwankungen relativ konstant. Ziel für die kommenden Jahre wird es sein, die Frauen noch mehr für das Instrument Bildungsurlaub zu sensibilisieren.

Daneben werden auch noch andere Qualifizierungsmaßnahmen unter Anrechnung auf den Anspruch auf Bildungsurlaub ermöglicht.

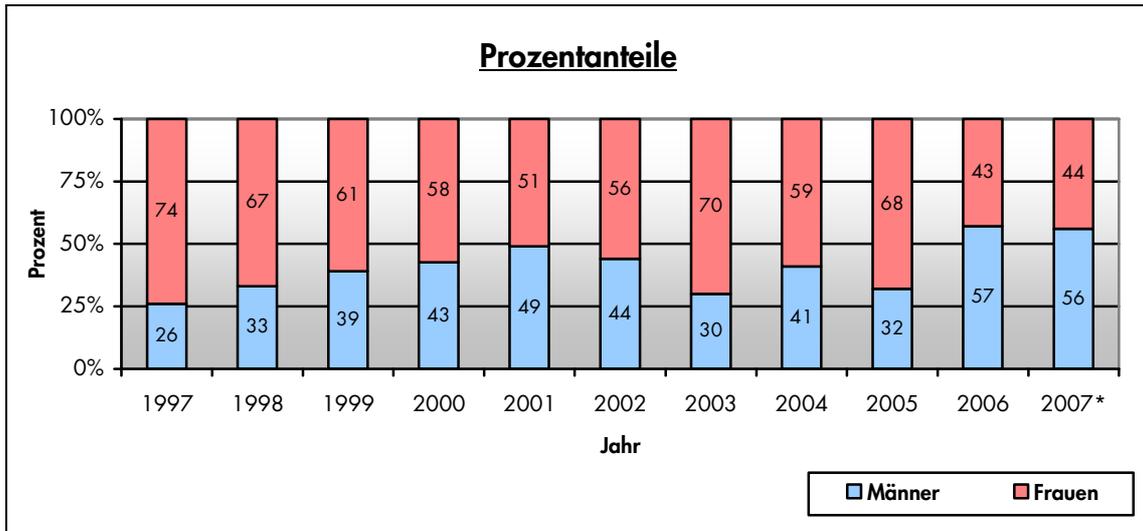
Die Stadt Gießen räumt der Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch weiterhin einen hohen Stellenwert ein. Die bisherigen Maßnahmen zur Bildungsfreistellung von Beschäftigten, müssen auch künftig weiterentwickelt werden.

8.2 Sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung

Es handelt sich hierbei um Dienst- und Arbeitsbefreiung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub und unter Weitergewährung des Entgeltes bzw. der Besoldung.

Diese Befreiung kann unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und zwar:

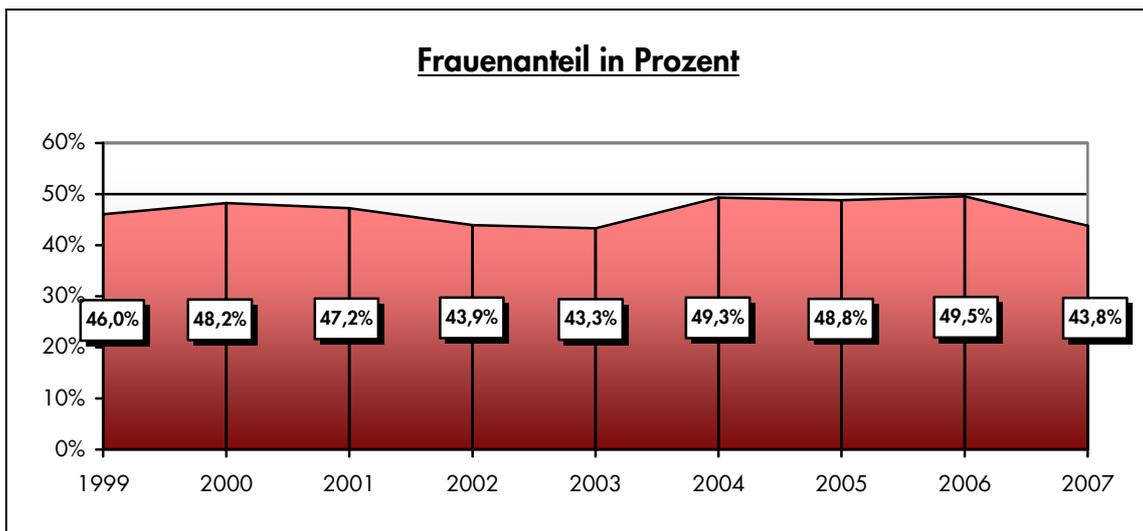
1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten,
2. aus besonderen Anlässen, insbesondere
 - a) zur persönlichen Bildung, Fortbildung und zur Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, dienstlichen, politischen gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder religiösen Interessen dienen,
 - b) zur Teilnahme an Veranstaltungen, bei denen die Bundesrepublik Deutschland oder das Land Hessen repräsentativ vertreten ist,
 - c) aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen.



*Stand: 30.10.2007

Die vorstehende Grafik zeigt, dass sich die Inanspruchnahme von Arbeits- und Dienstbefreiungen in den letzten Jahren relativ konstant darstellt.

Der Anteil der Frauen an den ein- und mehrtägigen Arbeits- und Dienstbefreiungen ist aus dem nachfolgenden Kurvendiagramm ersichtlich. Er ist in den letzten Jahren ebenfalls relativ konstant geblieben und macht etwa die Hälfte aus.



9. Personalentwicklung

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

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

Ein Teil der Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Qualitätssicherung der bisherigen Aufgaben, aber auch zur Anpassung der Bediensteten an neue Anforderungen beiträgt.

Die Stadtverwaltung Gießen steht dem Willen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich fortzubilden offen und positiv gegenüber. Für arbeitsplatzorientierte Fortbildungsveranstaltungen wird daher Dienstbefreiung gewährt und die Stadt Gießen übernimmt die Teilnahmegebühren in voller Höhe.

Bei anderen Fortbildungsveranstaltungen, die der allgemeinen beruflichen Fortbildung dienen, kann ebenfalls eine Anrechnung auf die Arbeitszeit und die Erstattung der Kosten erfolgen. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um eine Fortbildungsveranstaltung der städtischen Volkshochschule handelt, Haushaltsmittel bei dem entsprechenden Unterabschnitt zur Verfügung stehen und die jeweilige Amtsleiterin / der jeweilige Amtsleiter die Fortbildungsmaßnahme befürwortet.

9.1 Fort- und Weiterbildung

9.1.1 Externe Fortbildung

Fortbildung ist ein Instrument die Potentiale der Mitarbeiter/innen systematisch zu fördern. Um die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und Fehlentscheidungen/ -zuweisungen im Bereich der Fortbildung zu vermeiden, geht beispielsweise der



Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt ein Testverfahren durch das Institut für Angewandte Psychologie (IAP) voraus.

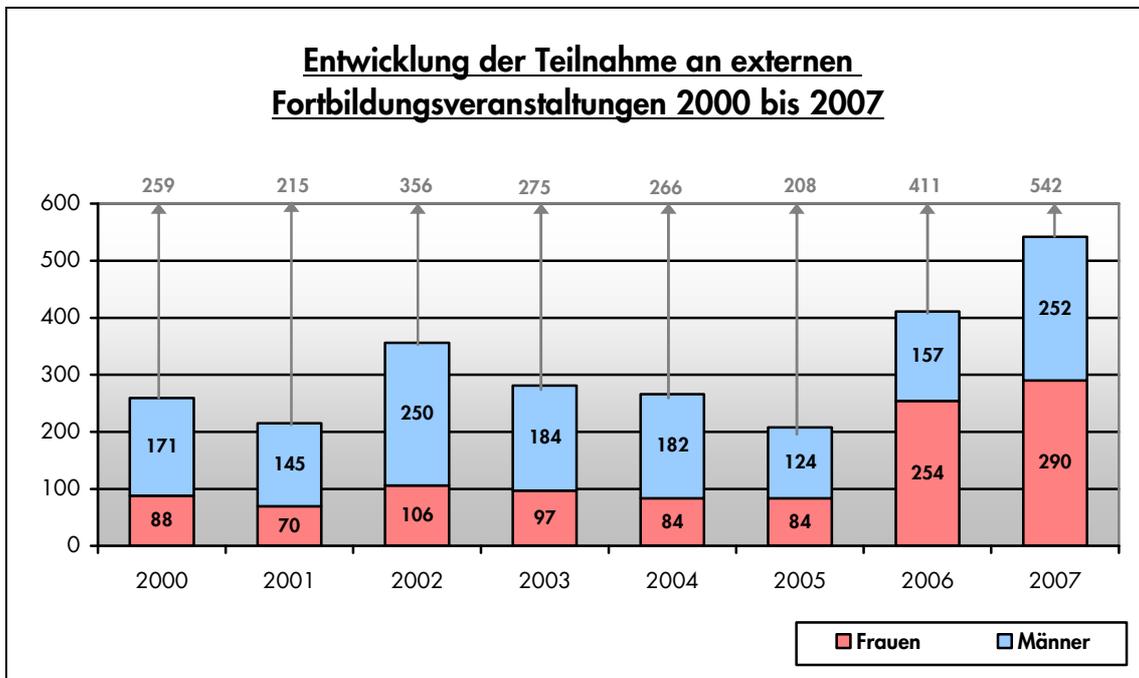
Insofern fördert die Stadt Gießen die dienstliche Fortbildung durch vielseitige ressort- und fachübergreifende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bezogen auf Grundlagen-, Querschnitts-, Kommunikations- und Führungsqualifikationen durch ausbildungsergänzende Qualifizierung (Einführungsfortbildung) sowie bezogen auf die Erhaltung und Erweiterung der für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen (Anpassungs- bzw. Förderungsfortbildung)

Die Fort- und Weiterbildung gewinnt als Bestandteil der Personalentwicklung in der Stadtverwaltung zunehmend an Bedeutung. Die Beschäftigten stehen ständig neuen Herausforderungen gegenüber und werden durch personen- und zielgruppenbezogene Fortbildung unterstützt.

Die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Bereichen trägt zur Steigerung der Effektivität des Verwaltungshandelns und zur Entwicklung der Stadtverwaltung Gießen zu einem bürgerorientierten Dienstleistungsbetrieb bei, so dass sich die hier investierten Mittel mittelbar für die Einwohner/innen, aber auch für die Stadtkasse rechnen.

Trotz der angespannten finanziellen Situation der Stadt und der damit verbundenen Sparvorgaben sind deshalb die verfügbaren Mittel für Fortbildungsmaßnahmen und gezielte Personalentwicklung auf dem bisherigen hohen Niveau gehalten worden.

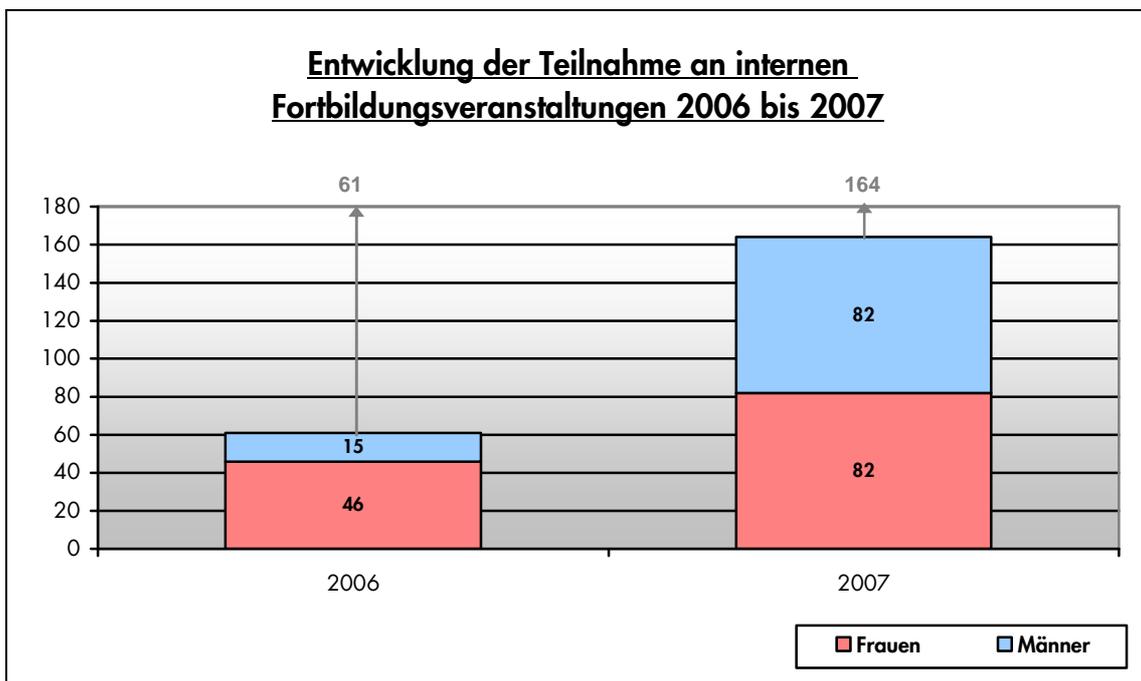
Ausgehend von den Ausführungen der bisherigen Berichte über die Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Gießen sind aus der nachfolgenden Grafik der Anteil der Frauen an eintägigen und mehrtägigen externen Fortbildungsveranstaltungen zu ersehen:



Die Entwicklung zeigt, dass bis zum Jahre 2005 durchschnittlich 1/3 der teilnehmenden Personen Frauen waren. In den Jahren 2006 und 2007 konnte dieser Anteil durch zielgerichtete Maßnahmen jedoch deutlich gesteigert werden. Die Stadt Gießen hat sich auch für die Zukunft mindestens einen gleichbleibenden hohen Wert des Frauenanteiles bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Ziel gesetzt und wird die notwendigen Mittel einsetzen, um den hohen Zielerreichungsgrad zu manifestieren.

9.1.2 Interne Fortbildung

Darüber hinaus nahmen viele Bedienstete – und zwar weitaus überwiegend Frauen – an internen Fortbildungsveranstaltungen teil.



In den letzten Jahren erfolgten interne Fortbildungen vor allem im Bereich von EDV-Schulungen. Im Jahr 2006 bestand, wie die Grafik zeigt, der Großteil der Teilnehmer aus Frauen. Die überdurchschnittlich hohe Zahl der Schulungsteilnehmerinnen und Schulungsteilnehmer im Jahr 2007 resultiert aus der Umstellung auf Office 2003.

In den letzten beiden Jahren fanden EDV-Schulungen zu folgenden Themenbereichen statt:

- Umstiegskurs Windows XP und Outlook 2006
- Umstiegskurs Office 2003 Standard
- Windows XP und Outlook 2003 – Grundlagen
- Word 2003 – Grundlagen
- Word 2003 – Serienbriefe und Seriendruck
- Excel 2003 – Grundlagen
- Power Point 2003 – Grundlagen
- Access 2003 – Grundlagen
- Arbeiten mit dem Internet – Grundlagen
- Sonderschulung Auszubildende 3. Ausbildungsjahr



Des Weiteren waren die vom Frauenbüro initiierten teilweise auch nicht berufsbezogenen Fortbildungsveranstaltungen – in der großen Überwiegung nur für Frauen ausgeschrieben – sehr gut besucht. Für die Jahre 2005 bis 2007 sind hier zu nennen:

- Konstruktiver Umgang mit Konflikten und Beschwerden (2-tägiges Seminar), April 2005

- Ressourcenmanagement und Führungskompetenz (2-tägiges Seminar), Oktober 2005
- Bewegung tut gut – Gießener Frauenlauf, Mai 2006
- Fortbildung „Gesundes Sehen – Fit am Arbeitsplatz“ (1-tägiges Sehtraining für Männer und Frauen), Juni 2006
- Miteinander, nicht aneinander vorbei! – Kommunikation ist alles!, (2-tägiges Seminar für Männer und Frauen), Oktober 2006
- Konfliktbewältigung (2-tägiges Seminar für Männer und Frauen), Mai 2007
- Weiterbildung für Frauen im Reinigungsdienst: Rückenschule – Gymnastik für die Wirbelsäule, Oktober bis Dezember 2007

Diese Angebote konnten die städtischen Bediensteten kostenlos innerhalb ihrer Arbeitszeit bzw. unter Anrechnung als Arbeitszeit wahrnehmen. Dies sollte dazu dienen, insbesondere Frauen zu ermuntern, die angebotenen Fortbildungsveranstaltungen wahrzunehmen.

Die große Frauenbeteiligung, verbunden mit einer hohen Zufriedenheit im Hinblick auf das Angebot, ist als positives Kriterium für die Fortbildung zu werten.

Des Weiteren beginnen im Jahre 2007 bereits Fortbildungen zu laufen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Neuen Steuerungsmodells (NSM) notwendig wurden. So gab es im Jahr 2007 bereits vereinzelt Schulungen bezüglich der Einführung der Doppik und der Einführung des Leistungsentgeltes nach dem TVöD. Der Hauptteil dieser Schulungen wird ab dem ersten Quartal des Jahres 2008 anlaufen, damit die Bediensteten entsprechend auf die Neuerungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Neuen Steuerungsmodells vorbereitet werden.

Im Zuge der Personalentwicklung wurden und werden auch zusätzliche Fortbildungsveranstaltungen speziell für Führungskräfte durchgeführt. Näheres dazu unter dem Kapitel 4 „Führungskräfteentwicklung“.

9.2 Ausbildung

Durch die Ausbildung werden die Voraussetzungen und das Fundament für eine selbständige und eigenverantwortliche Berufsausübung geschaffen.

Ziel der Ausbildung der Stadt Gießen ist, für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen um die Auszubildenden damit für eine bürger/innenorientierte Dienstleistungsverwaltung zu befähigen.



Auch im Bereich der Ausbildung der Beschäftigten und im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst erfolgt die Potentialermittlung im Vorfeld der Ausbildung durch ein Testverfahren durch das Institut für Angewandte Psychologie (IAP).

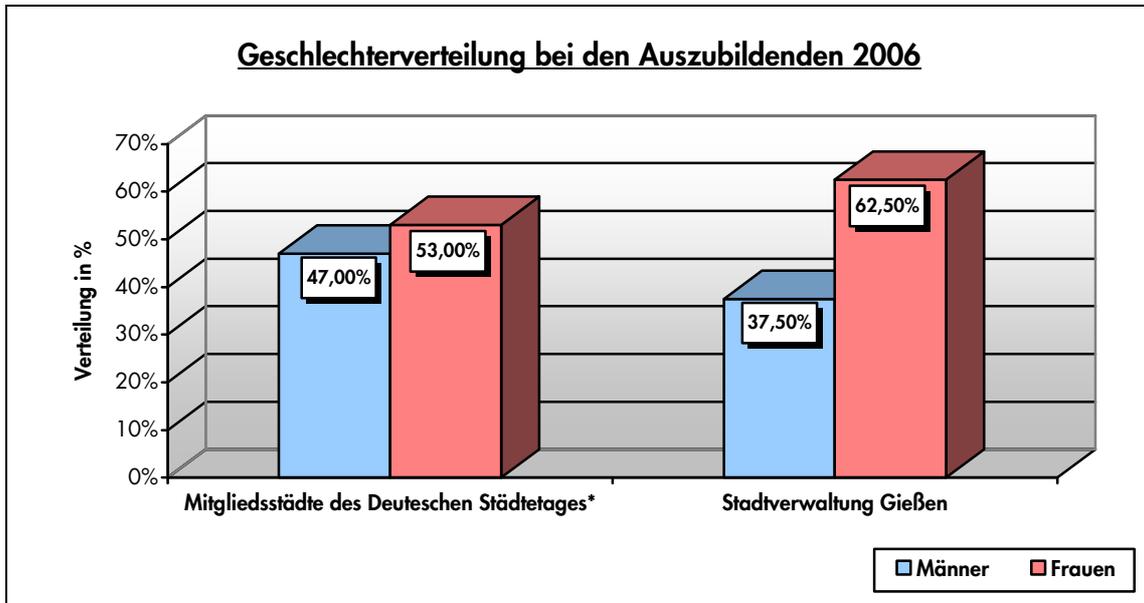
Die Stadt Gießen bildet auch weiterhin über ihren Eigenbedarf hinaus Nachwuchskräfte in den verschiedensten Ausbildungsberufen aus und gewährt eine fundierte Ausbildung. Die Praxis, insbesondere aus sozialpolitischer Verantwortung weiterhin über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden, ist trotz knapper Mittel beibehalten worden.

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist in den letzten Jahren relativ konstant geblieben und die angebotenen Plätze konnten alle besetzt werden. Der derzeitige Ausbildungsumfang (Stand 01.11.2007) ist in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Ausbildungsberufe	Auszubildende insgesamt	davon Frauen	
		Anzahl	Prozent
Inspektoranwärter/in	–	–	–
Verwaltungsfachangestellte/r	6	4	66,67 %
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	23	15	65,22 %
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	3	3	100 %
Bauzeichner/in	3	3	100 %
Vermessungstechniker/in	2	-	–
Gärtner/in	6	3	50 %
Fachkraft für Abwassertechnik	1	–	–
Berufspraktikant/in	10	10	100 %
Insgesamt	54	38	70,37 %

Derzeit werden bei der Stadtverwaltung Gießen die vorgenannten Nachwuchskräfte ausgebildet. Dabei werden in allen Berufsfeldern weitaus überwiegend bis ausschließlich Frauen ausgebildet.

Der nachfolgende Vergleich mit den Durchschnittswerten der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages zeigt, dass die Stadtverwaltung Gießen beim Frauenanteil an den Auszubildenden im Jahr 2006 weit über dem Durchschnitt liegt:

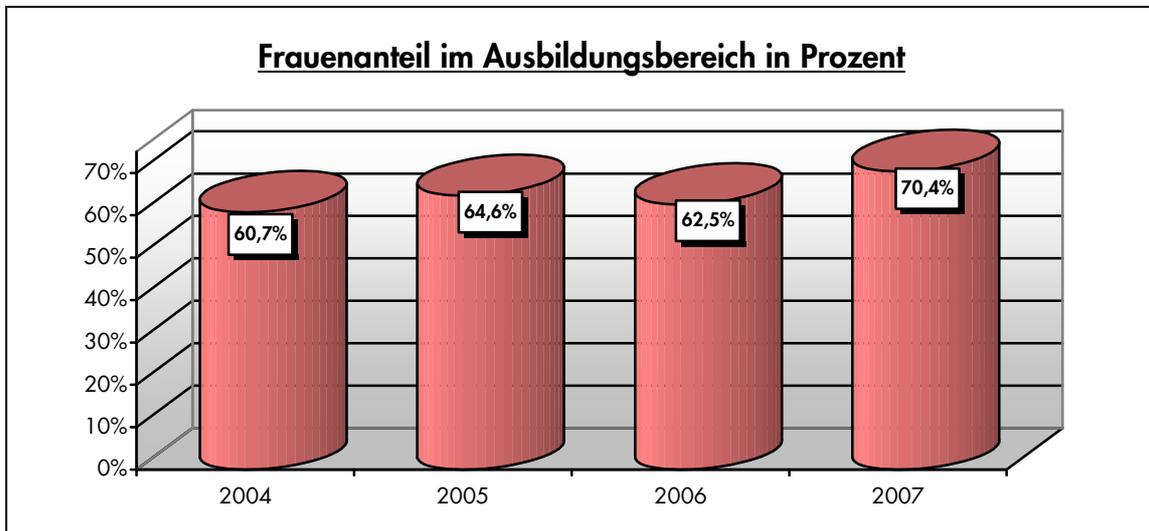


*Quelle: Umfrage des Deutschen Städtetages zum Krankenstand in den Mitgliedsstädten

Bedingt durch die hohe Arbeitslosenquote werden besonders von Bildungsinstitutionen verstärkt Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit durchgeführt, die zu einem großen Teil von Frauen besucht werden.

Die Stadt Gießen unterstützt auch die Qualifizierung von Frauen, indem sie in den letzten Jahren die Anzahl der Praktikumsplätze erheblich ausgeweitet hat. In den Jahren 2005 bis 2007 haben jährlich 10 Personen die Möglichkeit eines Berufspraktikums (Jahrespraktikum) bei der Stadtverwaltung Gießen erhalten. In allen drei Jahren lag die Frauenquote bei den Berufspraktikanten bei 80 bis 100 %.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Veränderungen in den städtischen Ausbildungsverhältnissen hinsichtlich des Frauenanteils seit dem Jahre 2004:



Die Grafik verdeutlicht, dass der Anteil der Frauen an den Auszubildenden trotz leichter Schwankungen weit mehr als die Hälfte der Auszubildenden ausmacht. Leichte Schwankungen in der Statistik entstehen insbesondere durch kurzfristige Absagen direkt vor oder nach Ausbildungsbeginn. Verglichen mit den Vorjahren konnte im Jahr 2007 der Anteil der Frauen an den Auszubildenden weiterhin gesteigert werden.

Obwohl über den Bedarf hinaus ausgebildet worden ist, wurde versucht, möglichst viele Auszubildende zu übernehmen. Von 16 Auszubildenden mit Abschluss in 2007 konnten 14 in Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden. Dies entspricht einem Prozentsatz von 87,50 % und liegt damit wie auch die Werte der Vorjahre auf einem hohen Niveau (2005: 77,78 % 18/14, 2006: 90 % 10/9).

In den letzten Jahren wurden mehr weibliche Auszubildende übernommen als männliche Auszubildende.

Insgesamt hat die Stadt Gießen im Jahr 2007 ca. 1 Mio. € (incl. Ausbildungsvergütungen) in die Ausbildung investiert.

Letztlich gilt es auch in diesem Bericht festzustellen, dass weiterhin der Trend, auch über den Ausbildungsbereich die Frauenquote in der Gesamtverwaltung zu erhöhen, kontinuierlich fortgesetzt wurde, wie sich sowohl am steigenden Anteil der Frauen an den Auszubildenden, als auch am steigenden Frauenanteil an den im Anschluss an Ihre Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden zeigt.

Darüber hinaus leisten wir auch weiterhin in erheblichem Umfang für Nachwuchskräfte anderer Behörden und Bildungsinstitutionen Ausbildungshilfe in verschiedenen Ausbildungsabschnitten.

Weiterhin ermöglicht die Stadt Gießen vielen Schülerinnen und Schülern das Schulpraktikum sowie das Jahrespraktikum zum Erwerb der Fachhochschulreife in der Verwaltung abzuleisten. Mit dem Erwerb berufspraktischer Tätigkeiten wird den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit eingeräumt erste Einblicke in die Berufswelt zu erlangen.

10. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Ein sehr wichtiger Bestandteil des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auch der qualitativen Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen. Diese Maßnahmen dienen zum einen zur Vermeidung von Gesundheitsschäden, die durch einseitige Tätigkeiten und einseitige Haltung entstehen. Zum anderen soll die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und mehr Kompetenz gefördert werden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll, wie bereits in den letzten Jahren, optimiert und weiter ausgebaut werden, hiervon partizipiert insbesondere der Frauenbereich.

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



Ein weiteres Beispiel für Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind Impfungen für die Bediensteten insbesondere für Erzieherinnen und Erzieher in den Kindertagesstätten. Diese erhalten einen besonders umfassenden Impfschutz, welcher in den letzten Jahren ausgeweitet wurde. Für alle Bediensteten werden Informationen über Gesundheitsgefahren durch Infektionskrankheiten sowie die Vor- und Nachteile von Impfungen zur Verfügung gestellt.

Außerdem werden bei der Stadt Gießen Hautuntersuchungen für Reinigungskräfte beim werksärztlichen Dienst durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse der Untersuchungen werden bei Bedarf für die Reinigungskräfte entsprechende Mittel zum Schutz der Haut (z. B. spezielle Handschuhe oder Hautschutzcreme) zur Verfügung gestellt.

Des Weiteren existiert eine stadtinterne Broschüre bezüglich Arbeitsschutz und Unfallverhütung, welche die wichtigen Punkte zur Unfall- und Gefahrenprävention am Arbeitsplatz beinhaltet, wie zum Beispiel Verhalten im Brandfall und einen Hinweis auf die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallkasse Hessen.

Auch in Bereichen, die überwiegend durch Männer besetzte Arbeitsplätze vorweisen, sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Förderung von Frauen vorzunehmen, indem die Arbeitsplätze so ausgestattet werden, dass es auch Frauen möglich ist, dort arbeiten zu können, wenn ein entsprechender Bedarf besteht. Als Beispiel ist hier die Ausstattung der Arbeitsplätze mit zusätzlichen Umkleide- oder Toilettenräumen oder Einsatz von Technik zu nennen. Fehlen diese Einrichtungen, darf dies kein Grund sein, der an der Beschäftigung von Frauen in diesen Bereichen hindert.

Als Beispiele für eine gelungene Umsetzung dieses Anliegens sind das Amt für Brandschutz und das Amt für öffentliche Ordnung zu nennen.

Beim Amt für Brandschutz wurde es mit der erstmaligen Besetzung einer Stelle mit einer Frau im Zeitraum der Gültigkeit des ersten Frauenförderplanes für die Dienststelle „Berufsfeuerwehr“ vom 24. April 1995 notwendig, dass Umkleide- und Sanitäreinrichtungen für Frauen geschaffen wurden, welche bis dato nur für Männer existierten. Dies zog u. a. bauliche Maßnahmen nach sich.

Auch beim Amt für öffentliche Ordnung wurde mit der Besetzung einer Stelle des Außen- und Ermittlungsdienstes mit einer Frau im Jahr 2007 ein bis dato nicht existierender Umkleidebereich zusätzlich eingerichtet.

11. Fazit

Es zeigt sich, dass bei der Stadtverwaltung Gießen eine kontinuierliche Entwicklung der Frauenförderung stattfindet. Dieser Prozess der Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Es sind schon viele Eckpunkte der Frauenförderung erfolgreich beschritten worden, allerdings gibt es auch in einigen Bereichen noch Handlungsbedarf. So ist beispielsweise im Bereich der Führungskräfte und hier insbesondere im Bereich der Amtsleitungsstellen in Zukunft anzustreben, den Frauenanteil zu erhöhen. Auch in den Bereichen des gehobenen und höheren Beamtendienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen im Beschäftigtenbereich muss der Frauenanteil sukzessive gesteigert werden.

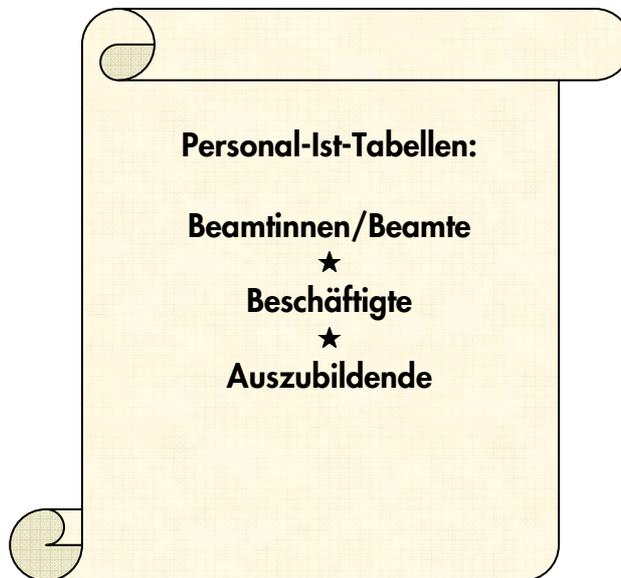
Der Stadtverwaltung Gießen ist es ein wichtiges Anliegen, die Frauenförderung und Gleichstellung stetig zu verbessern und weiter auszubauen, so dass auch in den kommenden Jahren die Frauenförderung eines der Schwerpunktthemen sein wird, die im Bereich der Personalentwicklung ihre Umsetzung findet.

Die Gewährung von leistungsabhängigen Entgeltanteilen stellt ein bestens geeignetes Instrument zur Förderung der Personalentwicklung bei uns sollte daher in absehbarer Zeit umgesetzt werden.

Die Notwendigkeit, eine effektive Personalentwicklung zu betreiben, wird mit der Umsetzung des Neuen Steuerungsmodells und dem Umstieg auf die Doppik noch weiter zunehmen, da dann noch mehr als bisher ein wirtschaftliches und effektives Arbeiten in der Verwaltung erforderlich ist und der „Ressource Mensch“ als Teil des für die öffentliche Verwaltung wichtigsten Produktionsfaktors „Arbeit“ eine tragende Rolle zukommt.

12. Anlagenteil

Analysen



Vergleichswerte hinsichtlich der „Personal-Ist-Analysen“ für die Dienststellen „Berufsfeuerwehr“ und „Verwaltung“ sind aus den bisher in dieser Reihe erschienenen Berichten zu entnehmen.

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.10.2007

Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen

Besoldungsgruppen	Nr.	Beamte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
A 16	1	1					1						0
A 15	2	1					1	1				1	100,0
A 14	3	3					3	1				1	33,3
A 13	4	6					6	1				1	16,7
Höherer Dienst insgesamt	5	11					11	3				3	27,3
A 13	6	2					2						0
A 12	7	13	2	1,3			14,3	2				2	14,0
A 11	8	12	4	2,6			14,6	1	3	2,1		3,1	21,2
A 10	9	15	2	1,3		1	16,3	6	1	0,5	1	6,5	39,9
A 9	10	8				2	8	5			2	5	62,5
Gehobener Dienst insgesamt	11	50	8	5,2	0	3	55,2	14	4	2,6	3	16,6	30,1
A 9	12	5	1	0,5			5,5						0
A 8	13	4					4						
A 7	14	1	2	1			2	1	1	0,5		1,5	75,0
A 6	15	1					1						0
A 5	16												0
Mittlerer Dienst insgesamt	17	11	3	1,5			12,5	1	1	0,5	0	1,5	12,0
Beamte insgesamt	18	72	11	6,7	0	3	78,7	18	5	3,1	3	21,1	26,8

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.10.2007

Bedienstetengruppe: Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
15 Ü	1												
15	2	2	1	0,5			2,5					0,0	0
14	3	6	4	2,9	1		8,9	2	2	1,5		3,5	39,2
13	4	11	6	3,8			14,8	4	3	1,0		5,0	33,9
12	5	11	4	2,3			13,3	3	2	1,0		4,0	30,2
11	6	26	7	4,5			30,5	8	6	4,0		12,0	39,3
10	7	26	9	4,7	2		30,7	9	6	3,1		12,1	39,5
9	8	87	41	24,4	2		111,4	50	32	18,8		68,8	61,8
8	9	70	53	30,0	3	1	100,0	45	52	29,3		74,3	74,3
7	10		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	11	91	65	38,4		2	129,4	45	61	36,0		81,0	62,6
5	12	149	68	38,6	5	2	187,6	50	60	34,3		84,3	44,9
4	13	21	1	0,6	1		21,6	1				1,0	4,6
3	14	65	10	4,1	3		69,1	19	5	2,3		21,3	30,9
2Ü	15	20	102	59,8		1	79,8		101	58,9		58,9	73,8
2	16		2	1,2			1,2		2	1,2		1,2	100,0
1	17	8	1	0,1	5		8,1					0,0	0
Insgesamt	18	593	374	215,7	22	6	808,7	236	332	191,5	0	427,5	52,9

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.01.2008

Auszubildende										
Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Auszubildende insgesamt				davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	
A		B	C	D	E = B+D	F	G	H	I = F+H	L = I*100:E
Inspektoranwärter(in)	1	–			–	–			–	–
Verwaltungsfachangestellte/r	2	6			6	4			4	66,67
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	3	23			23	15			15	65,22
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	4	3			3	3			3	100,00
Bauzeichner/in	5	3			3	3			3	100,00
Vermessungstechniker/in	6	2			2	–			–	–
Gärtner/in	7	6			6	3			3	50,00
Fachkraft für Abwassertechnik Ver- und Entsorger/in	8	1			1	–			–	–
Berufspraktikant/in	9	10			10	10			10	100,00
Insgesamt	10	54			54	38			38	70,37

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

Stand:01.10.2007

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	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												
A 15	2												
A 14	3												
A 13	4	1					1						0
Höherer Dienst insgesamt	5	1					1						0
A 13	6												
A 12	7												
A 11	8	3					3						0
A 10	9	4					4						0
A 9	10												
Gehobener Dienst insgesamt	11	7					7						0
A 9	12	10					10						0
A 8	13	28					28	1				1	3,57
A 7	14	16					16	1				1	6,25
A 6	15												0
A 5	16												0
Mittlerer Dienst insgesamt	17	54					54	2				2	3,70
Beamte insgesamt	18	62					62	2				2	3,23

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

Stand: 01.10.07

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

Personal-Ist-Analyse für den Eigenbetrieb "Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.05.08

Bedienstetengruppe:

Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte				Offene Stellen	Beurlaubte		Personalkapazität			Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		gesamt	davon Frauen	Personen		Beschäft. Volumen			gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen maximal ⁹	davon Frauen tatsächlich	
				gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen							
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K=B+D	L	M	N=M*100/L
15 Ü	1													
15	2													
14	3													
13	4	2	-								2	2	-	0%
12	5	2	-								2	2	-	0%
11	6	3	1								3	3	1	33%
10	7													
9	8	3	-								3	2	-	0%
8	9	5	-	2	1	1,50	0,75				7	6	1	14%
7	10													
6	11	2	2	1	-	0,50	-				3	2	1	67%
5	12	32	-	3	2	2,18	1,41				34	5	1	26%
4	13	1	-								1	-		
3	14													
2Ü	15													
2	16													
1	17													
Insgesamt	18	50	3	6	3	4,18	2,16	-	-	-	54,2	21,4	4	19%

⁹ Anzahl der Arbeitsplätze, die keine reinen Männerarbeitsplätze sind und unabhängig vom Geschlecht besetzt werden können.

