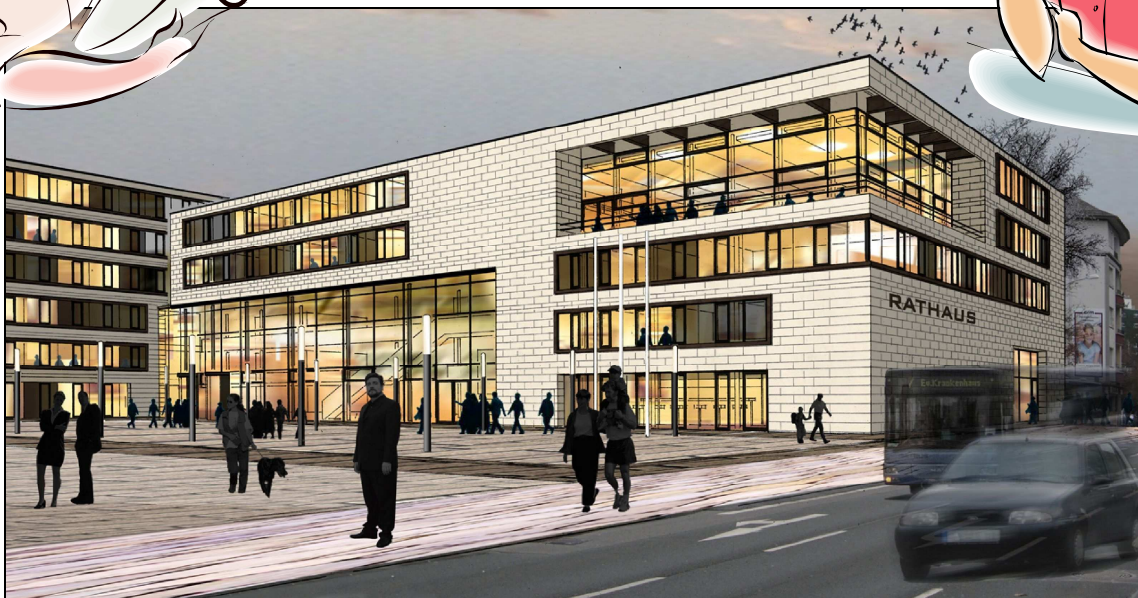


Frauenförderplan

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 : Juni 2008

Inhalt

	Seite
1. Vorwort	3
2. Ziel des Frauenförderplanes	5
3. Geltungsbereich und Dauer	7
4. Rechtsgrundlagen	9
5. Rechte der Frauenbeauftragten	13
6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
6.1 Arbeitszeit	16
6.2 Teilzeitbeschäftigung	17
6.3 Telearbeit	18
7. Personalauswahl	21
7.1 Stellenausschreibungen	21
7.2 Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen	22
7.3 Beförderungen und Höhergruppierungen	24
8. Führungskräfteentwicklung	25
9. Personalentwicklung	27
10. Verbesserung der Arbeitsbedingungen	29
11. Vermeidung sexueller Belästigung	31
12. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur	33
13. Besetzung freier Personalstellen	37
14. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG	39
15. Schlussbemerkungen	41
16. Anlagenteil	43
Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen	
- Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen	Anlage 1
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte	Anlage 2
- Auszubildende	Anlage 3

1. Vorwort

In der heutigen Zeit kann unsere Gesellschaft, insbesondere unsere Wirtschaft, auf die Förderung qualifizierter Frauen nicht verzichten!

Dies gilt gleichermaßen auch für die öffentliche Verwaltung, die sich im Zuge des Neuen Steuermodells zu einem modernen Dienstleister entwickelt. Motivation und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige Verwaltung. Hierfür ist es besonders wichtig, die Potentiale von Frauen gezielt zu fördern und zu nutzen. Veränderungen, die sich durch die gestiegenen Qualitätsanforderungen entwickeln, sind durch Fort- und Weiterbildung zu begleiten.

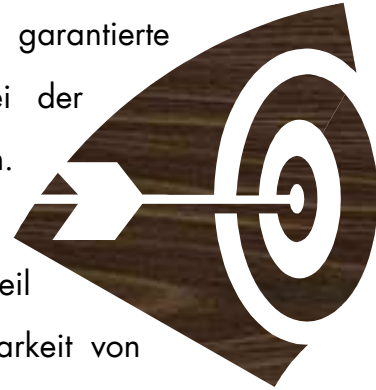
Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Gießen ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die sowohl den städtischen Gremien als auch allen Beschäftigten mit Personalverantwortung obliegt.

In ihren Konzepten zur Personalwirtschaft und zur Personalentwicklung sowie mit diesem Frauenförderplan zeigen Personalverwaltung und Frauenbüro Handlungsfelder und -möglichkeiten auf und legen Zielvorgaben für die Gesamtverwaltung fest, um das in der Verfassung verankerte und im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

2. Ziel des Frauenförderplanes

Das Ziel dieses Frauenförderplanes ist es auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu verwirklichen.

Das bedeutet, die Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu verbessern und ihren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle zu fördern.



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

Der Magistrat und die städtischen Gremien leisten bei der Stadtverwaltung Gießen entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung durch geeignete Maßnahmen einen aktiven Beitrag, um auf der kommunalen Ebene eine gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern an der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und den Dienstleistungen der Stadtverwaltung zu erzielen in dem

- die Verantwortung für die Herstellung der Gleichberechtigung nach innen und außen zum Wohle aller Menschen in dieser Stadt gesehen wird,
- die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen innerhalb der Stadtverwaltung gefördert wird,
- auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen hingewirkt wird,

- Diskriminierungen wegen des Geschlechts oder des Familienstandes beseitigt werden,
- die Geschlechtergleichberechtigung als Bestandteil der Unternehmenskultur angesehen wird.

Der Frauenförderplan dient als Werkzeug zur Erreichung dieser Ziele und gleichzeitig als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Durch kontinuierliche Fortschreibung der Daten und durch die im HGIG vorgeschriebene Berichtspflicht werden das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

3. Geltungsbereich und Dauer

Dieser Frauenförderplan gilt für die **DIENSTSTELLE STADTVERWALTUNG** 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).

In dieser Dienststelle sind alle Ämter und Einrichtungen der Universitätsstadt Gießen erfasst mit Ausnahme der Berufsfeuerwehr und des MAB (Mittelhessische Abwasserbetriebe) für die nach den Bestimmungen des HGIG eigene Frauenförderpläne zu erstellen sind.

Sofern sich nicht wesentliche Voraussetzungen ändern, gilt der Frauenförderplan gem. § 4 Abs. 1 HGIG für die Zeit vom 01.06.2008 bis zum 31.05.2014.

4. Rechtsgrundlagen

Zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichbehandlung (Antidiskriminierung) zählen:

EU- Richtlinien

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

Grundgesetz

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Hess. Gemeindeordnung

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

Hess. Gleichberechtigungsgesetz

„Ziel des Gesetzes 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.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

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

Frauenförderpläne

Frauenförderpläne für die Bereiche Verwaltung und Feuerwehr der Stadtverwaltung Gießen und der Mittelhessischen Abwasserbetriebe.

Der Frauenförderplan 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) vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 729) zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I s. 713) aufgestellt.

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

Grundlage des Frauenförderplanes sind die Vorgaben des § 4 ff. HGIG, die jede Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichten, einen Frauenförderplan zu erstellen. Gemäß HGIG ist der Frauenförderplan von der Dienststelle zu erstellen und bedarf der Zustimmung der Frauenbeauftragten und des Personalrates, um gültig zu werden. Der Frauenförderplan ist der Stadtverordnetenversammlung zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Die Frauenbeauftragte der Dienststelle „Stadtverwaltung“ ist nach § 18 Abs. 1 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Frauenförderplans beteiligt. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach § 77 Abs. 3 HPVG, wonach der Personalrat bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 4 HGIG mitzubestimmen hat, wurden gewahrt.

Der Frauenförderplan wird in der Dienststelle bekanntgegeben.

5. Rechte der Frauenbeauftragten

Aufgabe der Frauenbeauftragten 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 § 16 HGIG mit bestimmten Rechten ausgestattet, welche ihr die Wahrnehmung ihrer Aufgabe erleichtern sollen.



So hat die Frauenbeauftragte nach § 16 Abs. 1 HGIG das Recht, an allen Maßnahmen der Dienststelle zur Umsetzung des HGIG und des AGG beteiligt zu werden (**Beteiligungsrecht**). Dieses Recht umfasst insbesondere die Beteiligung an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG). Erfasst sind hierdurch Maßnahmen, die der Mitbestimmungspflicht unterliegen, wie beispielsweise Einstellung, Anstellung, Entlassung oder ordentliche Kündigung und Maßnahmen, die der Mitwirkung unterliegen, wie z.B. außerordentliche Kündigung. Auch die Beteiligung an Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen gehört hierzu.

Des Weiteren ist die Frauenbeauftragte gem. § 16 Abs. 3 HGIG bezüglich aller relevanten Maßnahmen rechtzeitig durch die Dienststelle zu unterrichten (**Informationsrecht**).

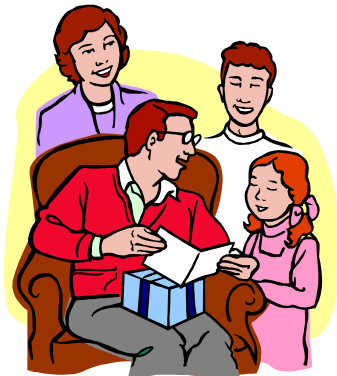
Schließlich kann die Frauenbeauftragte allen Maßnahmen der Dienststelle widersprechen, die ihrer Auffassung nach nicht mit dem HGIG vereinbar sind (**Widerspruchsrecht**).

6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Zuge der Veränderungen in 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 Grunde werden Beschäftigungsverhältnisse bei der Stadtverwaltung Gießen, wenn keine dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, so gestaltet, dass sowohl die Kindererziehung als auch die Pflege von Angehörigen mit dem Beruf vereinbar sind.

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



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 und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Zu diesen Maßnahmen gehört auch, dass die Stadtverwaltung Gießen ihre Bediensteten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Beamtenrecht, Tarifverträgen oder HGIG informiert. Auch die notwendige Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Elternzeit, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiungen sowie Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle gehören dazu.

Ziel des Frauenförderplanes ist es deshalb, die genannten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu pflegen und auszubauen. Es darf kein Hindernis in der Karriereentwicklung einer Frau darstellen, wenn Sie neben dem Beruf auch als „Familienmanagerin“ tätig ist. Vielmehr muss es auch weiterhin erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Gießen sein, diese Frauen gezielt zu unterstützen und zu fördern.

6.1 Arbeitszeit

Gemäß § 13 HGIG sollen die Dienststellen verstärkt Arbeitszeiten anbieten, die den Bediensteten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Dies wird in der Stadtverwaltung durch die zwischen Magistrat und Gesamtpersonalrat abgeschlossene Arbeitszeit-Dienstvereinbarung in hohem Maße praktiziert. Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist der vollständige Verzicht auf Kernarbeitszeiten und Gleitzeiten. Es wird lediglich ein Arbeitszeitrahmen zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr gesetzt, innerhalb dessen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die geschuldete Arbeitsleistung erbringen müssen.

Die Arbeitszeit ist daher äußerst flexibel gestaltbar und ermöglicht es Bediensteten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine arbeitnehmergerechte Abstimmung von Beruf und Familie, wovon überwiegend Frauen Gebrauch machen.

Der hohe Flexibilisierungsgrad der Arbeitszeit lässt Raum für die verschiedensten denkbaren Modelle der Voll- und Teilzeitarbeit.

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

6.2 Teilzeitbeschäftigung

Ein weiterer Eckpfeiler familienfreundlicher Beschäftigungspolitik der Stadt Gießen ist die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung, wobei sich dies nicht auf Halbtagsbeschäftigung beschränkt.

Bei der Stadtverwaltung Gießen gilt der Grundsatz, dass alle Stellen teilbar sind und Anträge auf Teilzeitarbeit zum Zwecke der Erziehung bzw. Betreuung von Kindern aber auch der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft oder unmittelbarer Nachbarschaft grundsätzlich zu genehmigen sind, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Ziel dieser relativ großzügigen Regelung ist, dass

- eine rasche Rückkehr der Bediensteten aus Elternzeit oder Beurlaubung erfolgt,

- die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften verbessert werden,
- sich der Anteil von Teilzeitkräften an Führungspositionen erhöht und
- eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht wird.

Dabei ist es Aufgabe der Vorgesetzten gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Konsens in der Arbeitszeitregelung zu finden, der den unterschiedlichen Interessen angemessen Rechnung trägt. Familiäre Belange sind so weit wie möglich zu berücksichtigen und mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen.

Eine Genehmigung von Teilzeitarbeit erfolgt im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Die Versicherungspflichtgrenze darf dabei nur unterschritten werden, wenn dies von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ausdrücklich gewünscht wird. Dies schließt wiederum die Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung der Bediensteten über die Folgen des Unterschreitens der Versicherungspflichtgrenze mit ein.

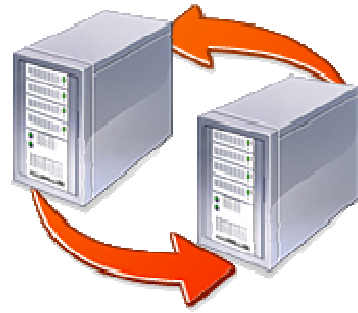
Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte nach sich ziehen. Der Arbeitsumfang bzw. die Arbeitsmenge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sollen für Teilzeitkräfte denen von Vollzeitkräften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

6.3 Telearbeit

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

Grundlage hierfür bildeten die vom Magistrat beschlossenen „Vorläufigen Richtlinien zur alternierenden Telearbeit bei der Universitätsstadt Gießen“.

Telearbeit ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf ihre Arbeitszeit eine größere Gestaltungsfreiheit. Sie kommt einerseits insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben; andererseits stellt sie dem Arbeitgeber das



Wissen und die Erfahrung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin zur Verfügung, die sonst unbezahlte Freistellung in Anspruch nehmen müssten und für die folglich Vertretungskräfte zu beschäftigen wären. Sie ermöglicht es, auch Bediensteten während ihrer Elternzeit durch eine elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit ihre Qualifikationen zu erhalten und zu verbessern, so dass sie nach dem Ende dieses Urlaubs ohne längere Einarbeitungszeit wieder zur Verfügung stehen können.

Die Dienststelle wird die Einrichtung von Telearbeitsplätzen auch weiterhin positiv begleiten.

Ziel der Telearbeit ist es, qualifizierten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und insbesondere zu erreichen, dass diese dem Arbeitgeber früher oder in höherem Umfang zur Verfügung stehen.

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 § 8 HGIG berücksichtigt:

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist es der Stadtverwaltung Gießen ein Anliegen, sich aktiv um Bewerberinnen zu bemühen. Entsprechende Maßnahmen finden sich einerseits bei internen und andererseits bei externen Stellenausschreibungen wieder. Öffentliche Ausschreibungen erfolgen in den beiden Gießener Tageszeitungen und im Internet auf der Homepage der Universitätsstadt Gießen. Ist zu erwarten, dass durch die Veröffentlichung in den Gießener Tageszeitungen nicht der geeignete Bewerberkreis angesprochen wird, so erfolgt neben oder anstelle dieser Ausschreibung die Ausschreibung in überörtlicher Presse oder in Fachzeitschriften. Dabei ist der Ausschreibungstext u.a. mit der Frauenbeauftragten abzustimmen.
2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerberinnen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden.

3. In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.
4. 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.“
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 eingeht.

7.2 Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen

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 sind frauentypische Berufssozialisationen, d. h. Besonderheiten bei der beruflichen Entwicklung der Frauen besonders zu berücksichtigen. So ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung sowie im Lebenslauf existieren. Diese Unterschiede dürfen Frauen nicht benachteiligen. Auch eine bisherige Teilzeittätigkeit darf nicht zur Benachteiligung von Bewerberinnen führen.
3. Das Auswahlverfahren wird so gestaltet, dass die Gleichbehandlung gesichert ist, d. h. die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und darf sich nicht durch sachfremde Erwägungen leiten lassen.
4. Bei Einstellungen sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Verhältnis in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erreicht worden ist.
5. Den Frauenbeauftragten sind nach Ablauf der Bewerbungsfrist grundsätzlich alle Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen, so dass sie die Möglichkeit hat, sich rechtzeitig vor Beginn der Vorstellungsgespräche einen Überblick über die Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen und damit eventuell Einfluss auf die Wahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen zu nehmen.

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

7.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

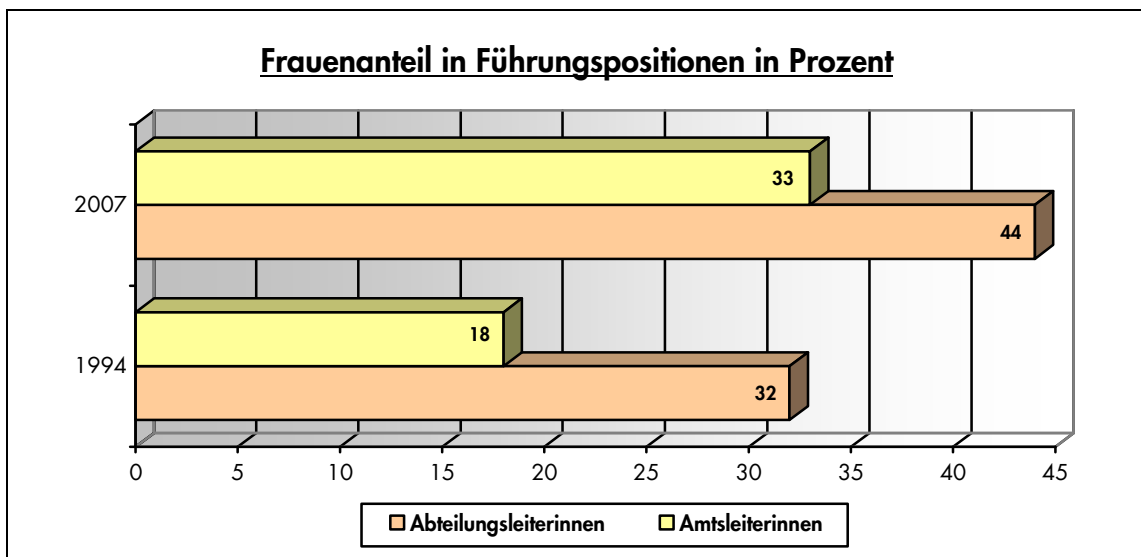
Auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen gilt wie bei den Neueinstellungen der Grundsatz, dass Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis ein ausgewogenes Verhältnis in der jeweiligen Besoldungs-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



8. Führungskräfteentwicklung

Es ist sehr wichtig, den Frauenanteil nicht nur in ausführender Arbeit, sondern insbesondere auch in den leitenden Bereichen zu erhöhen. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil an Führungskräften bereits kontinuierlich erhöht werden.

Die positive Entwicklung des Frauenanteils an Amtsleitungs- und Abteilungsleitungsstellen von 1994 bis 2007 zeigt die nachfolgende Grafik.



Im Bereich der Amtsleitung stieg die Frauenquote um 80 % und im Bereich der Abteilungsleitungen immerhin um knapp 40 %.

Es 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.

Dieser Anteil soll weiterhin kontinuierlich erhöht werden. Insbesondere bei den Amtsleitungsstellen wird die Stadt Gießen den Zuwachs des Frauenanteils mit allen Kräften fördern.

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 Bediensteten 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.

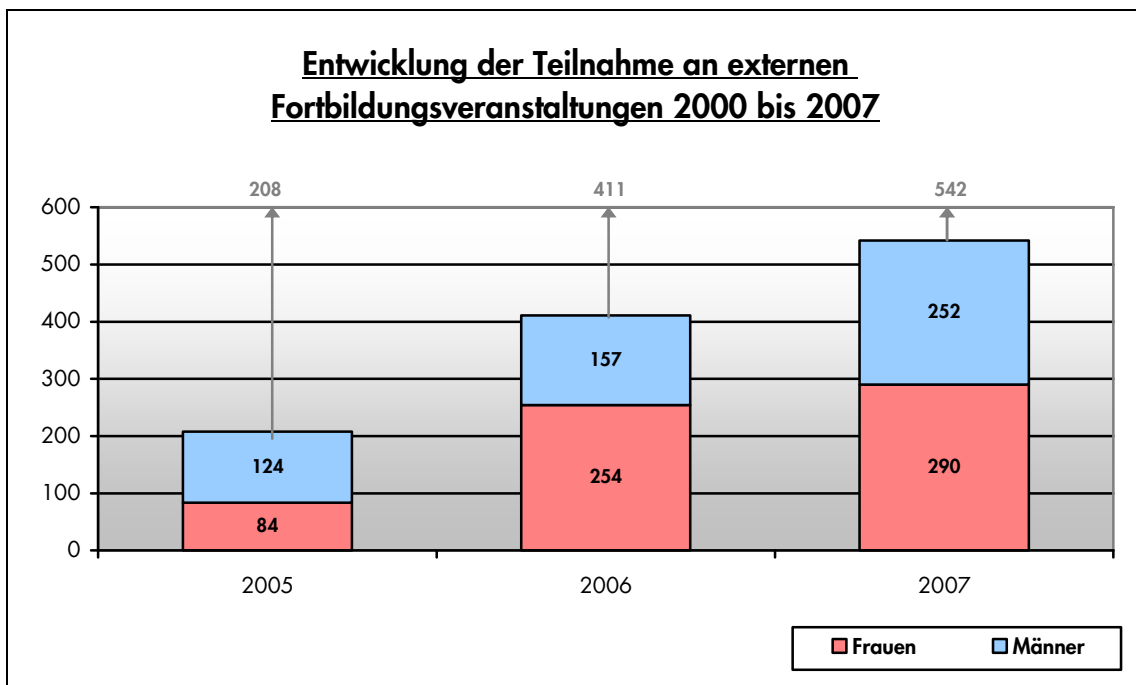
Die Maßnahmen der Personalentwicklung wirken sich somit auf zwei Bereiche aus. Zum einen können sie die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Bediensteten erhöhen. Hierdurch wirken sie sich auf der anderen Seite auch auf die Verwaltung aus, die von höher motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls profitiert.

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

Bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen ist die Interessenlage von Frauen zu berücksichtigen, um den Anforderungen des HGIG gerecht zu werden. Frauen sollen ermutigt werden, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen. Dies ist einerseits bei der Ausschreibung der Personalentwicklungs- und Fortbildungsangebote entsprechend zu berücksichtigen, indem hier insbesondere Frauen angesprochen werden. Andererseits sind auch die speziellen Be-

lastungen von Frauen zu berücksichtigen, indem beispielsweise für teilzeitbeschäftigte Frauen die Möglichkeit der Kinderbetreuung während ganztägiger Fortbildungsveranstaltungen angeboten wird.

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



Wie die Grafik zeigt, konnte der Frauenanteil an den Teilnehmern von externen Fortbildungsveranstaltungen in den letzten drei Jahren gesteigert werden. Es ist auch weiterhin erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Gießen, den Frauenanteil in diesem Bereich weiter auszubauen. Auch bei internen Fortbildungen, die insbesondere aus PC- und Softwareschulungen bestehen, ist bereits ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Aber auch dieser Anteil soll weiter gesteigert werden.

Bei allen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist daher zu beachten, dass insbesondere Frauen durch die verschiedenen Angebote angesprochen werden.

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 der 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, was insbesondere auch den Frauenbereich betrifft.

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 stadinterne 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 dort 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.

11. Vermeidung sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigungen sind gem. § 15 Abs. 2 HGIG unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von den betroffenen Personen als beleidigend oder belästigend empfunden werden.

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

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

Betroffene Frauen können sexuelle Belästigungen bei der Amtsleitung, der Frauenbeauftragten oder beim Personalrat anzeigen. Diese Anzeigen sind ernst zu nehmen und müssen entsprechende Maßnahmen der Amtsleitungen nach sich ziehen, um das kritisierte Verhalten abzustellen. Wenn nötig sind hierbei auch arbeits- oder beamtenrechtliche Maßnahmen zu treffen.

12. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur

Die Analyse zeigt die Gesamtzahl aller Bediensteten der Stadt Gießen, welche sich in einem Beschäftigten- oder in einem Beamtenverhältnis befinden.

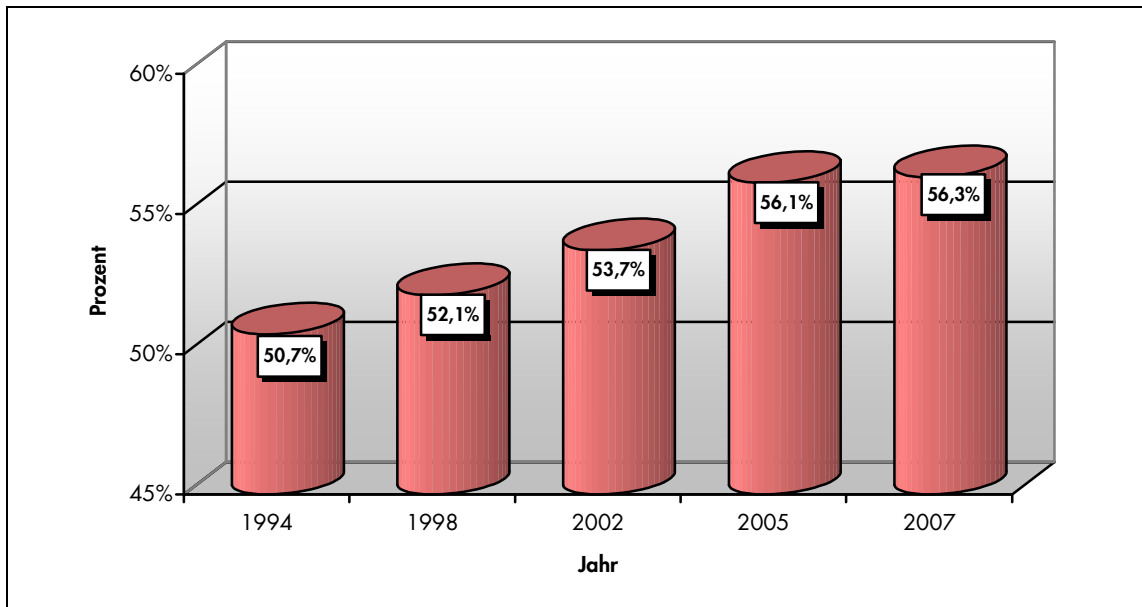
Außerdem wird für jede Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe der Frauenanteil ausgewiesen.

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

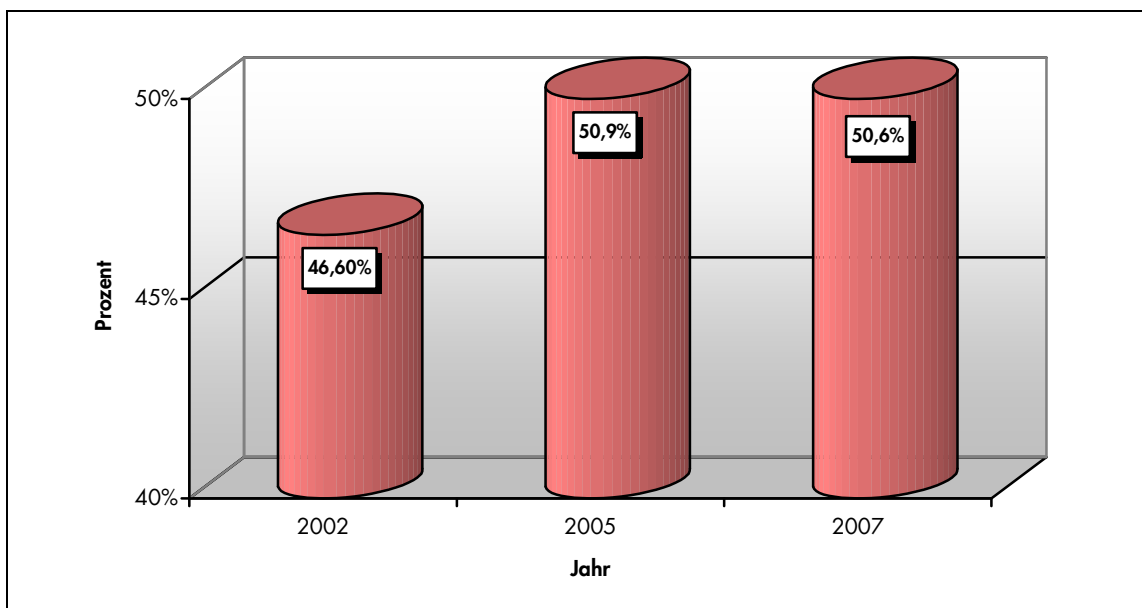
- In Anlage 1 wird die Zahl der Beamten getrennt nach Besoldungs- und Laufbahngruppen dargestellt
- Anlage 2 enthält die Zahl aller Beschäftigten getrennt nach Entgeltgruppen
- Anlage 3 weist die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Ausbildungsberuf aus

Die Bedienstetenzahlen der Anlagen wurden jeweils zum Stand 01.10.2007 aus dem Abrechnungsprogramm „LOGA“ ermittelt. Nicht enthalten sind geringfügig Beschäftigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit, die sich in der Freistellungsphase befinden. Beurlaubte sind zwar in den Tabellen gesondert aufgeführt, jedoch nicht mit in die Berechnung eingeflossen. Auszubildende und Praktikanten sind in der Aufstellung der Beamten und Beschäftigten nicht enthalten, da sie gesondert aufgeführt wurden (siehe Anlage 3).

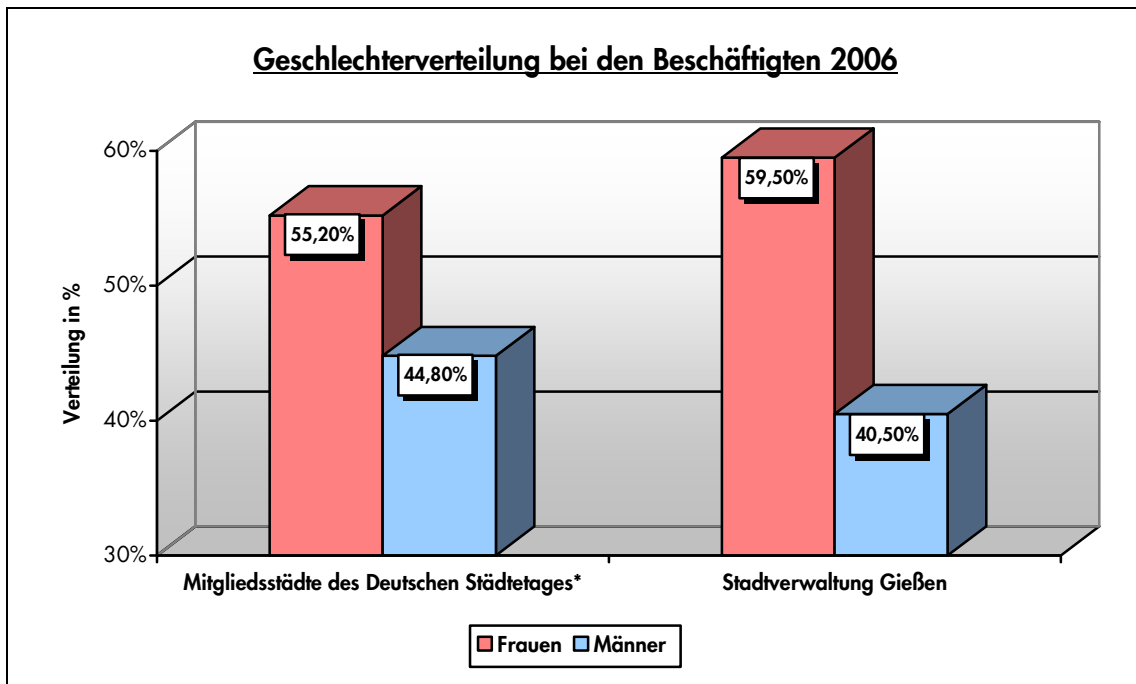
Wie man an nachfolgender Grafik erkennt, konnte der absolute Frauenanteil in den letzten Jahren erhöht und auf einem hohen Niveau gehalten werden:



Die nachfolgende Grafik zeigt die Verbesserung der letzten Jahre bezüglich des Frauenanteils nach der Umrechnung der Teilzeitstellen in Vollzeitäquivalent:



Insbesondere im Bereich der Beschäftigten liegt die Stadt Gießen mit einem absoluten Frauenanteil von derzeit ca. 59 % über dem Durchschnitt der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages, was beweist, dass der bisherige Kurs der Frauenförderung der Stadt Gießen richtig war und beibehalten werden sollte.



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

Es wird angestrebt, den Frauenanteil bei der Stadtverwaltung Gießen weiter zu erhöhen.

Insbesondere im Beamtenbereich, wo sich der Frauenanteil durch die Versetzung einer größeren Zahl von städtischen Beamtinnen zum Landkreis im Zuge der Hartz IV-Reform zum 01.01.2005 reduziert hat, soll der Frauenanteil wieder auf ein höheres Niveau steigen.

Aber auch im Beschäftigtenbereich sind in den Entgeltgruppen 10 bis 15 noch Verbesserungen angezeigt, obwohl in den Entgeltgruppen 10 bis 14 der Frauenanteil durchschnittlich schon knapp 40 % beträgt.

Gemäß § 5 Abs. 4 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte (> 50 %) der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Zur Gewährung der Chancengleichheit gilt es gemäß § 10 HGIG auch zu beachten, dass bei Einstellung und Beförderung die Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gemäß Art. 33 GG) vordergründig zu beachten ist.

13. Besetzung freier Personalstellen

Nachfolgend wird die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen und vorgesehenem Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes freiwerdenden und damit voraussichtlich nachzubesetzenden Personalstellen dargestellt. Nicht aufgeführt ist dabei der jährliche Personalwechsel im Rahmen der allgemeinen Fluktuation (z. B. Dienstherrnwechsel bzw. Arbeitgeberwechsel, vorzeitige Versetzung bzw. Ruhestandsversetzung, Tod). Er lässt sich nicht verlässlich vorhersagen, was sowohl für den Beamten- als auch den Beschäftigtenbereich gilt.

Jahr	Beschäftigungsgruppe	Beamte		Beschäftigte	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich
2008		0	1	3	4
2009		0	2	3	7
2010		0	3	8	7
2011		0	4	5	3
2012		0	2	11	9
2013		1	2	20	8
Summe		1	14	50	38

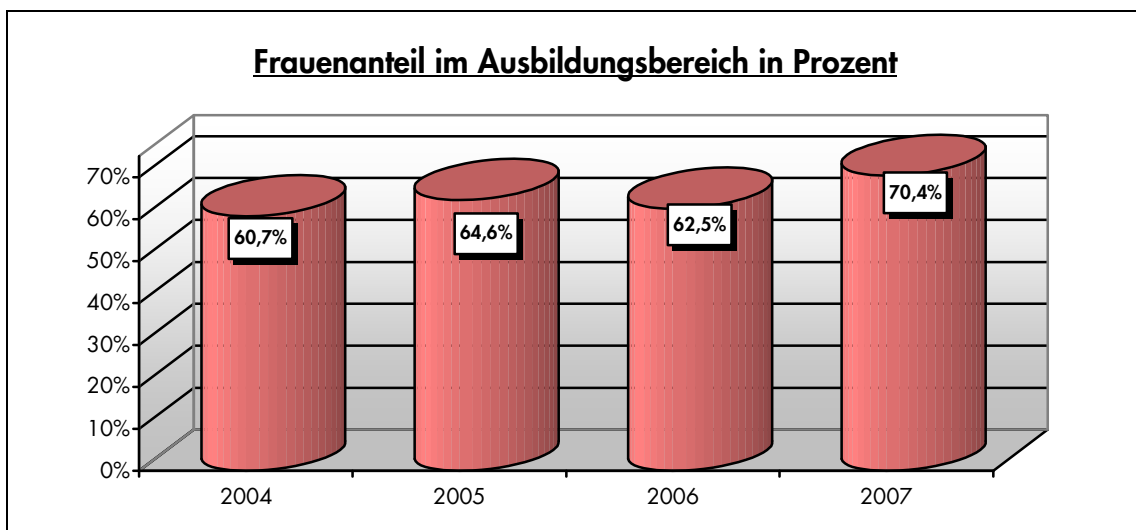
Bei Entscheidungen zur Nachbesetzung dieser zukünftig freiwerdenden Stellen ist ein besonderes Augenmerk auf die Frauenförderung zu legen. Die in Punkt 12. beschriebene Frauenförderung bei der Ausbildung von Nachwuchskräften kann letztlich nur dann erfolgreich zur Verbesserung der Frauenquote beitragen, wenn auch zukünftig freiwerdende Stellen in Bereichen wo Frauen unterrepräsentiert sind gezielt mit weiblichen Nachwuchskräften besetzt werden.

Dabei ist zu beachten, dass die Finanzsituation der Stadt Gießen, die Einrichtung neuer Stellen nur noch in Ausnahmefällen zulässt. Vorrangig muss die Möglichkeit der Einsparung von Stellen an anderen Bereichen des Stellenplans zum Ausgleich notwendiger Mehrstellen geprüft werden.

14. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG

Um eventuell bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Bereichen der Stadtverwaltung Gießen gezielt zu begegnen, ist es notwendig, durch verschiedene Maßnahmen eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen 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. Einziger zulässiger Abweichungsgrund von dieser Vorgabe ist, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zur Verfügung stehen.

Wie man aus nachfolgender Grafik erkennen kann, wurde dieses Ziel in den letzten Jahren stets erreicht, da der Frauenanteil bei den Auszubildenden und auch bei den in Beschäftigungsverhältnisse übernommenen Auszubildenden stetig gestiegen ist.



Ziel für die Zukunft ist es, den Frauenanteil in Bereichen zu steigern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, was letztlich auch durch eine Steigerung des Frauenanteiles an den Auszubildenden und des Anteils an weiblichen Auszubildenden geschehen soll, die in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Bei Bedarf bietet die Stadt Gießen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Verwaltungsausbildung nach einer speziellen Schulung die Zulassung als Externe zur Abschlussprüfung in den Berufen „Verwaltungsfachangestellte/r“ und Fachangestellte/r für Bürokommunikation“ an.

15. Schlussbemerkungen

Die Stadtverwaltung Gießen ist bezüglich der Entwicklung des Frauenanteils in der Verwaltung bereits auf einem guten Weg, wie die Zahlen in diesem Frauenförderplan zeigen. Aber auch wenn im Gegensatz zu früheren Frauenförderplänen erhebliche Verbesserungen zu verzeichnen sind, darf dies nicht zum Stillstand führen. Vielmehr muss die Stadtverwaltung Gießen weiterhin bestrebt sein, noch bestehende Defizite bezüglich der Gleichberechtigung der Geschlechter zu beseitigen und die Personalentwicklung weiter auszubauen. So gibt es beispielsweise im Beamtenbereich noch Raum für eine Verbesserung der Frauenquote.

Die bisherige Praxis in **allen** Stellenausschreibungen gezielt Frauen anzusprechen soll in Zukunft auf die Ausschreibungen von Stellen in den Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen beschränkt bleiben, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

Auch bedarf es weiterer Anstrengungen die Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Bereichen zu vermindern. Die kann insbesondere durch die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen geschehen, um ihren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen. Auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle erreicht werden kann, sollte weiterhin wie bisher intensiv gefördert werden.

Dieser Frauenförderplan soll als Hilfsmittel dazu beitragen, diese Möglichkeiten der Verbesserung zügig und entschlossfreudig anzugehen, um in absehbarer Zeit in allen Bereichen einen angemessenen Frauenanteil vorweisen zu können.

Die hierzu zur Verfügung stehenden Mittel wurden im Frauenförderplan bereits vorgestellt.

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 weitere Maßnahmen der Personalentwicklung wird die Stadt Gießen ihrer Rolle als moderner Dienstleistungsbetrieb gerecht und kann somit letztlich auch den Veränderungen begegnen, die sich durch die Einführung des Neuen Steuerungsmodells ergeben.

16. Anlagenteil

- **Anlage 1** Personal-Ist-Analyse Beamte/Beamtinnen
- **Anlage 2** Personal-Ist-Analyse Beschäftigte
- **Anlage 3** Personal-Ist-Analyse Auszubildende

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	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	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	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						
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						
A 5	16												
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

Anlage 2

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	
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	0,0
Insgesamt	18	593	374	215,7	22	6	808,7	236	332	191,5	0	427,5	52,9

Anlage 3

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 Personen	Beschäft. Volumen	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	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	–			–	0
Gärtner/in	7	6			6	3			3	50,00
Fachkraft für Abwassertechnik Ver- und Entsorger/in	8	1			1	–			–	0
Berufspraktikant/in	9	10			10	10			10	100,00
Insgesamt	10	54			54	38			38	70,37

