

Frauenförderplan

2008 - 2013
des Amtes für Brandschutz der Stadt 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 Teilzeitbeschäftigung	16
6.2 Telearbeit.....	16
7. Personalauswahl.....	17
7.1 Stellenausschreibungen	17
7.2 Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen.....	19
7.3 Beförderungen und Höhergruppierungen.....	20
8. Personalentwicklung	21
9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen.....	25
10. Vermeidung sexueller Belästigung	27
11. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur.....	29
12. Personalstellen.....	31
13. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG.....	33
14. Schlussbemerkungen.....	35
15. Anlagenteil.....	37
Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Berufsfeuerwehr" der Stadtverwaltung Gießen	
- Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen.....	Anlage 1
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte	Anlage 2

1. Vorwort

Die Berufsfeuerwehr stellt einen wichtigen Bestandteil der Stadtverwaltung Gießen dar. Nicht alle mit Gießen vergleichbaren Sonderstatusstädte verfügen über eine Berufsfeuerwehr mit Dreischichtbetrieb, so wie es bei der Stadt Gießen der Fall ist.

Wie auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung, ist die Frauenförderung ein wichtiger Baustein, um die Entwicklung der Stadtverwaltung Gießen zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb zu fördern. Diese Entwicklung macht selbstverständliche auch vor der Dienststelle „Amt für Brandschutz“ nicht halt.

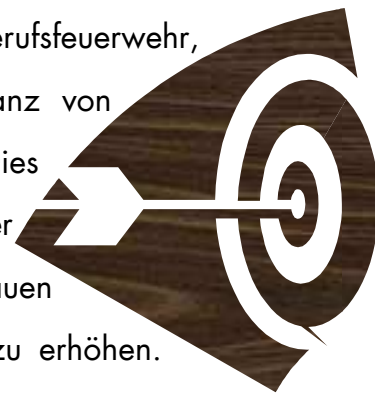
In den letzten Jahren konnten erfreulicherweise bereits Stellen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr mit Frauen besetzt werden. Es wird angestrebt, an diese erfolgreiche Entwicklung anzuknüpfen und den Frauenanteil beim Amt für Brandschutz weiter auszubauen.

Was die in diesem Frauenförderplan beschriebenen Punkte und Maßnahmen angeht, muss darauf hingewiesen werden, dass viele dieser Maßnahmen, wie beispielsweise bei der Personalauswahl oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichermaßen für alle Dienststellen und Betriebe der Stadtverwaltung Gießen Geltung besitzen und somit viele der nachfolgend aufgeführten Kapitel in diesem Frauenförderplan denen im Frauenförderplan der allgemeinen Verwaltung entsprechen. Selbstverständlich finden die spezifischen Gegebenheiten der Dienststelle „Amt für Brandschutz“ entsprechende Berücksichtigung.

2. Ziel des Frauenförderplanes

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

Zum Erreichen dieses Zieles ist es notwendig, den Frauenanteil beim Amt für Brandschutz, insbesondere im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr, noch weiter zu steigern bzw. die Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Bereichen zu vermindern. Dies 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, soll gefördert werden.



Die Stadtverwaltung Gießen muss weiterhin bestrebt sein, noch bestehende Defizite bezüglich der Gleichberechtigung der Geschlechter im Amt für Brandschutz zu beseitigen und die Personalentwicklung weiter auszubauen.

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

3. Geltungsbereich und Dauer

Der Frauenförderplan hat für das **Amt für Brandschutz** der Stadt Gießen (Berufsfeuerwehr) als Dienststelle im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) Gültigkeit.

Sofern sich nicht wesentliche Voraussetzungen ändern, gilt der Frauenförderplan gem. § 4 Abs. 1 HGIG für die Zeit vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2013.

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, 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**).

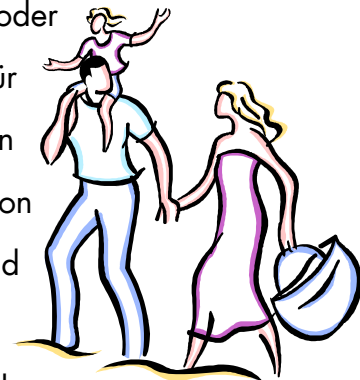
Schließlich kann die Frauenbeauftragte allen Maßnahmen der Dienststelle widersprechen, die ihrer Auffassung nach nicht mit dem HGIG vereinbar sind (**Widerspruchsrecht**).

6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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, dass die Beschäftigungsverhältnisse beim Amt für Brandschutz so gestaltet werden, 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 Beschäftigte auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen beim Amt für Brandschutz weiterbeschäftigt 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 Beitrag geleistet wird, dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.

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.

6.1 Teilzeitbeschäftigung

Im Bereich des Amtes für Brandschutz sind derzeit keine Teilzeitkräfte beschäftigt.

6.2 Telearbeit

Die Überwiegende Zahl der Bediensteten des Amtes für Brandschutz besteht aus Feuerwehrleuten im Einsatzdienst, für die es aus nachvollziehbaren Gründen nicht möglich ist, Telearbeitsplätze zu schaffen.

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.

Da sich in den letzten Jahren gezeigt hat, dass der Anteil an entsprechend ausgebildeten bzw. qualifizierten Interessentinnen für eine Tätigkeit im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr nicht relativ groß ist, muss gerade in diesem Bereich darauf geachtet werden, dass Stellenausschreibungen gezielt Frauen ansprechen, damit Steigerungen im Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr erreicht werden können.

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 Berufssozialisierungen, d. h. Besonderheiten bei der beruflichen Entwicklung der Frauen besonders zu berücksichtigen. So ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung sowie im Lebenslauf existieren. Diese Unterschiede dürfen Frauen nicht benachteiligen. Auch eine bisherige Teilzeittätigkeit darf nicht zur Benachteiligung von Bewerberinnen führen.
3. Das Auswahlverfahren wird so gestaltet, dass die Gleichbehandlung gesichert ist, d. h. die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und darf sich nicht durch sachfremde Erwägungen leiten lassen.
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. Der 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. 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 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.

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.

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

Da die Ausbildungsstellen bei der Berufsfeuerwehr nach Bedarf besetzt werden, erfolgte nach den letzten Ausschreibungen von Ausbildungsstellen in den Jahren 2003 und 2004 erst im Jahr 2007 wieder eine öffentliche Ausschreibung für eine Ausbildungsstelle als Brandinspektoranwärterin bzw. Brandinspektoranwärter (gehobener feuerwehrtechnischer Dienst). Dabei wurden insbesondere auch Frauen angesprochen.

Für die Stelle im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst bewarben sich insgesamt 41 männliche Personen und 4 Frauen (= 8,9 %). Aufgrund der Tatsache, dass die von den nach der Vorauswahl in die engere Wahl gekommenen 18 Bewerberinnen und Bewerbern (darunter 3 Frauen) 8 Bewerberinnen und Bewerber (darunter 2 Frauen) nicht die formellen Voraussetzungen gemäß der Laufbahnverordnung der Feuerwehr erfüllten, konnten nur 10 Personen am Auswahlverfahren teilnehmen (darunter 1 Frau).

Wie auch in den Jahren 2003 und 2004 gaben auch diesmal die erzielten Ergebnisse im Eignungstest und die erbrachten sportlichen Werte bzw. körperlichen Voraussetzungen den Ausschlag für die Besetzung der Stelle mit einer männlichen Kraft.

Im Mittleren feuerwehrtechnischen Dienst erfolgt die Einstellung von Nachwuchskräften nach Bedarf (Stellenvakanz) Aus diesem Grund stand in den Jahren 2005 bis 2007 keine Nachbesetzung in diesem Bereich an. Im Jahre 2007 erfolgte eine öffentliche Ausschreibung für eine Ausbildungsstelle als Brandinspektoranwärterin bzw. Brandinspektoranwärter (gehobener feuerwehrtechnischer Dienst). Dabei wurden insbesondere auch Frauen angesprochen.

Für die Stelle im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst bewarben sich insgesamt 45 Personen, darunter 4 Frauen. Beim Auswahlverfahren zeigte sich leider, dass die Bewerberinnen entweder das aufgrund der Feuerwehrlaufbahnverordnung vorgegebene Anforderungsprofil nicht erfüllten oder die im Eignungstest u.a. erforderlichen sportlichen und körperlichen Voraussetzungen nicht vorweisen konnten.

Trotzdem wird es auch in Zukunft ein Anliegen der Stadtverwaltung Gießen sein, im Bereich des Einsatzdienstes der Feuerwehr den Frauenanteil gezielt durch Neubesetzungen von Stellen mit Bewerberinnen zu erhöhen.

9. 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.

Auch in Bereichen, die überwiegend durch Männer besetzte Arbeitsplätze vorweisen, wie dies auch beim Amt für Brandschutz der Fall ist, 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.

Bei der Berufsfeuerwehr 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 Umkleieräume und Sanitäranlagen für Frauen geschaffen wurden, welche bis dato nur für Männer existierten. Dies zog u.a. bauliche Maßnahmen nach sich.

Auch in Zukunft muss die Bereitschaft der Stadtverwaltung Gießen existieren, keine Maßnahmen zu scheuen, um die Arbeitsbedingungen für Frauen zu verbessern und somit die Voraussetzung zu schaffen, um eine Erhöhung der Frauenquote erreichen zu können.

10. 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.

11. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Im Bereich der Beamten gibt es insgesamt 62 Stellen bei der Berufsfeuerwehr, wobei neben dem Einsatzdienst auch die Leitfunkstelle und die Verwaltung erfasst sind. Wie auch in den letzten Jahren sind lediglich zwei dieser Beamtenstellen mit Frauen besetzt. Die Gründe für diesen relativ niedrigen Frauenanteil, sowie für den leichten Rückgang der Frauenquote werden in Punkt 12 „Personalstellen“ näher erläutert. Die genauen Zahlen sind aus der Anlage 1 im Anhang zu entnehmen

Im Bereich der Beschäftigten ergibt sich beim Amt für Brandschutz bezüglich der Frauenquote auch weiterhin ein Frauenanteil von 100 %, wie aus der Anlage 2 im Anhang ersichtlich wird.

12. Personalstellen

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten beim Amt für Brandschutz mit den Vorjahren ist ein leichter Rückgang der Frauenquote erkennbar.

Der leichte Rückgang der Frauenquote in der Dienststelle „Berufsfeuerwehr“ ist damit zu erklären, dass einer unveränderten Anzahl von Frauen im Einsatzdienst der Feuerwehr im Jahre 2007 drei neue Stellen gegenüber stehen, die mit Männern besetzt sind. Die Schaffung der drei zusätzlichen Stellen wurde durch eine EU-Norm notwendig, welche die bisher gültige wöchentliche Maximalarbeitszeit der Feuerwehrleute im Einsatzdienst herabgesetzt hat.

Trotz intensiver Bemühungen, diese drei Stellen mit Frauen zu besetzen, standen nur männliche Bewerber mit der erforderlichen Qualifikation als ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung.

Nichtsdestotrotz liegt es weiterhin in unserem Interesse, eine stärkere Beteiligung von Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zu erreichen.

Auch bei der Bedienstetengruppe "Beschäftigte" haben sich keine Veränderungen ergeben, da bei unserem Amt für Brandschutz nur eine Stelle zur Verfügung steht und dieser Mischarbeitsplatz weiterhin mit einer Frau besetzt ist. Nach der sich im Anlagenteil befindlichen "Personal-IST-Analyse" beträgt der Anteil der Frauen bei dieser Beschäftigtengruppe somit 100 Prozent.

In den Jahren 2009 bis 2013 werden insgesamt 9 Feuerwehrbeamte die gesetzliche Altersgrenze erreichen, welche bei den Angehörigen des Einsatzdienstes das 60. Lebensjahr ist.

Zur Nachbesetzung dieser Stellen wird sich wie auch bisher insbesondere um die Einstellung von Frauen bei der Feuerwehr bemüht werden. Beförderungen sind in den kommenden Jahren nach derzeitigem Kenntnisstand bei der Berufsfeuerwehr nicht zu erwarten.

Auch wenn es im Einsatzdienst der Feuerwehr aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen im Gegensatz zur allgemeinen Verwaltung häufiger zu Fällen der vorzeitigen Ruhestandsversetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit kommt, so ist der Umfang solcher Ruhestandsversetzungen vor Erreichen der Altersgrenze nicht abschätzbar. Da dies von vielen persönlichen Faktoren des einzelnen Mitarbeiters abhängig ist, lassen sich hier keine verlässlichen Werte ermitteln.

13. 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.

Im Zeitraum der beiden vorangegangenen Frauenförderpläne konnten zwei Frauen ausgebildet und in den Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr der Stadt Gießen integriert werden.

Die Gründe für diese geringe Anzahl wurden bereits in den bisher erschienenen Frauenförderplänen näher erläutert. Insoweit wird – um Wiederholungen zu vermeiden – auf den ersten und zweiten Frauenförderplan verwiesen.

Wie bereits in Punkt 11 dargestellt wurde, ist es notwendig, diesen Frauenanteil bei den Feuerwehrbeamten im Einsatzdienst zu erhöhen. Aus diesem Grund wird auch in Zukunft darauf Wert gelegt, in Ausschreibungen für neu zu besetzende Stellen oder auch Ausbildungsstellen gezielt Frauen anzusprechen.

14. Schlussbemerkungen

Wie aus den vorhergehenden Darstellungen deutlich wird, hat die Stadtverwaltung Gießen in den letzten Jahren intensive Bemühungen unternommen, um den Frauenanteil bei den Beamten im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zu erhöhen.

Leider war die Zahl der Interessentinnen für den Einsatzdienst der Feuerwehr relativ gering. Diese geringe Zahl an Bewerberinnen konnte leider nicht die Hürde der Einstellungsvoraussetzungen überwinden. Wie bereits im 4. Bericht über die Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Gießen nach dem Hess. Gleichberechtigungsgesetz deutlich gemacht wurde, erfüllten die Bewerberinnen entweder nicht die formellen Voraussetzungen gemäß der Laufbahnverordnung der Feuerwehr oder die erzielten Ergebnisse im Eignungstest und die erbrachten sportlichen Werte bzw. körperlichen Voraussetzungen entsprachen nicht den gesetzlichen Vorgaben.

Es zeigt sich, dass es in typisch „männerrdominierten“ Berufen wie dem des Einsatzdienstes bei der Feuerwehr, kein leichtes Unterfangen ist, den Frauenanteil zu erhöhen. Vor allem deshalb, weil die Zahl der entsprechend interessierten, ausgebildeten oder für diesen Beruf geeigneten Frauen relativ gering ist.

Nichtsdestotrotz ist es erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Gießen, in ihren Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr nicht nachzulassen. Als Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels soll dieser Frauenförderplan dienen.

15. Anlagenteil

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

Anlage 1

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	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												
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

Anlage 2

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	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	
			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

