



# Frauenförderplan

2008 – 2013

**der Mittelhessischen Abwasserbetriebe (MAB)  
nach dem Hess. Gleichberechtigungsgesetz**



## **Impressum**

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

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt  
MAB

Erscheinungstermin : Dezember 2008

## Inhalt

1.	Vorwort .....	4
2.	Ziel des Frauenförderplanes .....	5
3.	Geltungsbereich und Dauer .....	6
4.	Rechtsgrundlagen .....	7
5.	Rechte der Frauenbeauftragten .....	10
6.	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	11
6.1	Arbeitszeit .....	12
6.2	Teilzeitbeschäftigung .....	13
6.3	Telearbeit .....	14
7.	Personalauswahl .....	15
7.1	Stellenausschreibungen .....	15
7.2	Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen .....	16
7.3	Beförderungen und Höhergruppierungen .....	18
8.	Personalentwicklung .....	19
9.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen .....	20
10.	Vermeidung sexueller Belästigung .....	22
11.	Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur .....	23
12.	Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG .....	24
13.	Schlussbemerkungen .....	25
14.	Anlagen: Personal-Ist-Analysen .....	26
	Anlage 1 – Beschäftigte Insgesamt .....	27
	Anlage 2 – Beschäftigte (ehemals Arbeiter) .....	28
	Anlage 3 – Beschäftigte (ehemals Angestellte) .....	29

# 1. Vorwort

Frauenförderung ist ein wichtiger Bestandteil der Entwicklung einer Verwaltung zum modernen Dienstleistungsbetrieb. Sie darf sich daher nicht auf den Bereich der allgemeinen Verwaltung beschränken, sondern muss auch gezielt in anderen Bereichen, wie den Eigenbetrieben umgesetzt werden.

Die Mittelhessischen Abwasserbetriebe (MAB) sind im Jahr 2005 als Eigenbetrieb entstanden. Die Betriebszweige gehörten zuvor zum Bereich der allgemeinen Verwaltung der Stadt Gießen.

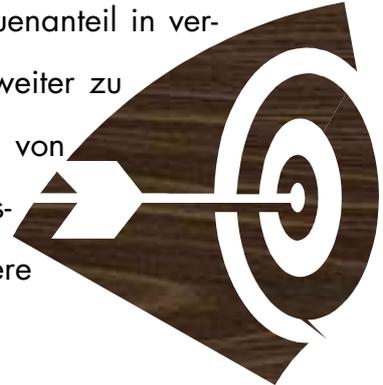
Auch wenn sich Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den MAB durch einen relativ großen Anteil an „typischen Männerberufen“ (vor der Einführung des TVöD im Arbeiterbereich) im Gegensatz zur allgemeinen Verwaltung als schwieriger erweisen, so ist auch hier eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils anzustreben und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu fördern.

Viele dieser Maßnahmen, wie beispielsweise: Personalauswahl, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besitzen für die ganze Stadtverwaltung Gießen Gültigkeit. Insofern sind einige der nachfolgenden Kapitel mit dem Frauenförderplan der allgemeinen Verwaltung identisch. Selbstverständlich finden die spezifischen Gegebenheiten des Eigenbetriebes MAB entsprechende Berücksichtigung.

## 2. Ziel des Frauenförderplanes

Das Ziel dieses Frauenförderplanes besteht aus dem Ziel 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 in verschiedenen Bereichen und Hierarchiestufen der MAB weiter zu steigern. Dies kann durch die bewusste Förderung von Frauen im Hinblick auf Ausbildung und Qualifizierungsmaßnahmen o. ä. geschehen sowie durch eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Auch wenn in den vergangenen Jahren die Beschäftigungssituation für Frauen deutlich verbessert wurde, sind Frauen in verschiedenen Bereichen der MAB noch immer unterrepräsentiert. Die Gründe liegen selbstverständlich schon lange nicht mehr in einer unmittelbaren Ungleichbehandlung der Geschlechter innerhalb der Organisation, sondern insbesondere in der nach wie vor bestehenden Divergenz zwischen den gesellschaftlichen Randbedingungen und den Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit. Aus diesem Grund werden die MAB weiterhin bestrebt sein, in den jeweiligen Bereichen auf Basis der spezifischen Gründe gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um dem Anspruch der Gleichberechtigung der Geschlechter gerecht zu werden.

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 werden das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

### **3. Geltungsbereich und Dauer**

Der Frauenförderplan hat für die MAB Gültigkeit. Für die MAB als Eigenbetrieb der Stadtverwaltung Gießen ist gemäß § 4 Abs. 3 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) ein gesonderter Frauenförderplan aufzustellen.

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.

## **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), hier in seiner Neufassung vom 31. August 2007 (GVBl. I S. 586) aufgestellt.

Der Frauenförderplan ist die verbindliche Grundlage der Frauenförderung. Danach besteht die Aufgabe, 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 und jeden Eigenbetrieb mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichten, einen Frauenförderplan zu erstellen. Gemäß HGIG ist der Frauenförderplan von der Dienststelle bzw. dem Eigenbetrieb 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 des Eigenbetriebes MAB 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 im Eigenbetrieb 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**).

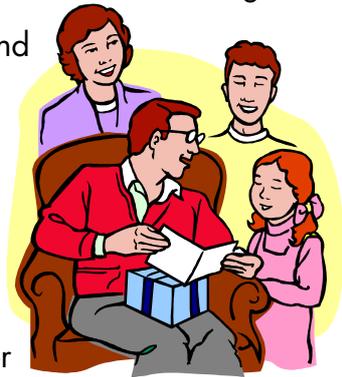
Schließlich kann die Frauenbeauftragte allen Maßnahmen der Dienststelle widersprechen, die ihrer Auffassung nach nicht mit dem HGIG vereinbar sind (**Widerspruchsrecht**).

## 6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Familienfreundlichkeit der Kommunen und somit auch ihrer Eigenbetriebe als Arbeitgeber gewinnt in der Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung. Der demographische Wandel und die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Bundesrepublik machen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zunehmend auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einem wichtigen Eckpunkt der Personalentwicklung und auch der Gleichberechtigung.

Aus diesem Grund ist es notwendig, dass die Beschäftigungsverhältnisse bei den MAB 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 Bedienstete auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen bei den MAB weiter beschäftigt 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 MAB unterstützen Beschäftigte 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, wobei diese Elemente einer familien- und frauengerechten Arbeitsorganisation durchaus auch den MAB als Arbeitgeber zu Gute kommen können, z. B. in einer Reduzierung familienbedingter Ausfallzeiten.

## **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 bereits für alle Beschäftigten im ehemaligen Angestelltenbereich durch die zwischen Magistrat und Gesamtpersonalrat abgeschlossene „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit in Bereichen mit bisheriger gleitender Arbeitszeit“, die mit Wirkung vom 01. Juli 1998 in Kraft getreten ist, erreicht, welche auch für die MAB gültig ist. Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist der vollständige Verzicht sowohl auf Kernarbeitszeiten als auch auf Gleitzeiten. Es wird lediglich ein Arbeitszeitrahmen gesetzt, innerhalb dessen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die geschuldete Arbeitsleistung erbringen müssen.

Die Arbeitszeit ist daher flexibilisiert und ermöglicht es Bediensteten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, d.h. insbesondere Frauen, eine arbeitnehmergerechte Abstimmung von Beruf und Familie.

## 6.2 Teilzeitbeschäftigung

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

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

Ziel dieser relativ großzügigen Regelung ist, dass

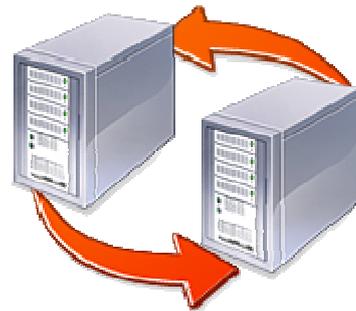
- eine rasche Rückkehr der Bediensteten aus Elternzeit oder Beurlaubung erfolgt,
- die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften verbessert werden und
- sich der Anteil von Teilzeitkräften an Führungspositionen erhöht.

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

Die Möglichkeit zur Schaffung von Telearbeitsplätzen beruht auf den vom Magistrat beschlossenen „Vorläufigen Richtlinien zur alternierenden Telearbeit bei der Universitätsstadt Gießen“.



Bei den MAB wurde in 2007 ein Telearbeitsplatz versuchsweise eingerichtet. Durch die DV-Technik, die bisher vom Amt für Informationstechnik, als DV-Dienstleister der MAB zur Verfügung gestellt werden konnte, stoßen die Einsatzmöglichkeiten (noch) an Ihre Grenzen. Eine Weiterentwicklung zu einem brauchbaren Arbeitsplatz, der bei entsprechendem Bedarf genutzt werden kann, ist vorgesehen.

## **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 den MAB 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. Sofern der Teilung einer zu besetzenden Stelle im Einzelfall nicht triftige Gründe entgegenstehen, wird in Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

4. In Ausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt durch folgenden Zusatz angesprochen:

„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. Personalentwicklung

Unter dem Begriff Personalentwicklung ist ein auf Dauer angelegter, systematisch gestalteter Prozess zu verstehen, der Ziele und Bedarf 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.

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.

## 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.

Ein weiteres Indiz für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die Hepatitis-B-Impfungen der in den Gefahrenbereichen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die regelmäßigen Gesundheitsschutzuntersuchungen beim werkärztlichen Dienst.

Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ist bei den MAB eine ausgewogene Stellenbesetzung, besonders im ehemaligen Arbeiterbereich ungleich schwerer als im ehemaligen Angestelltenbereich. Aufgrund der enormen physischen Belastungen (Heben, Tragen, Schmutz, Geruch, Schichtdienst) waren in der Vergangenheit keine Bewerbungen von Frauen zu verzeichnen.

Um in Zukunft auch diese Arbeitsplätze für Frauen attraktiver zu gestalten, wurden im neuen Mehrzweckgebäude Damen-Umkleiden und -Duschen gebaut. Diese können von den Arbeitnehmerinnen der Bereiche Klärwerk und Kanalbe-

trieb gleichermaßen genutzt werden. Des Weiteren werden stetig Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt, so zum Beispiel die Anschaffung von speziellen Hebe- und Tragwerkzeugen.

Zielsetzung ist, die Arbeitsgebiete so auszugestalten, dass dereinst auch das Interesse von weiblichen Bewerberinnen geweckt wird.

## 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 Betriebsleitung, der Frauenbeauftragten oder beim Personalrat anzeigen. Diese Anzeigen sind ernst zu nehmen und müssen entsprechende Maßnahmen der Betriebsleitung nach sich ziehen, um das kritisierte Verhalten abzustellen. Wenn nötig sind hierbei auch arbeitsrechtliche Maßnahmen zu treffen.

## **11. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstellenstruktur**

Mit dem Frauenförderplan 2008 bis 2013 erstellten die MAB erstmalig einen solchen Plan.

Bei den MAB gibt es gemäß dem Stellenplan für das Jahr 2009 insgesamt 62 Stellen, davon zwei mit Sonderregelung. Das Beschäftigungsvolumen beträgt 57,99 Stellen.

Derzeit sind 50 Personen vollzeitbeschäftigt und 8 teilzeitbeschäftigt. Drei Stellen sind noch nicht besetzt, eine Arbeitnehmerin ist beurlaubt. Die Bestandsaufnahme zeigt, dass bei den ehemaligen Angestellten der Frauenanteil 34 % beträgt. Hingegen sind im ehemaligen Arbeiterbereich keine Frauen beschäftigt, was dazu führt, dass in den gesamten MAB der Frauenanteil bei 14 % liegt.

## **12. 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, was auch die MAB betrifft.

So besteht insbesondere durch die Ausbildung von Nachwuchskräften in den Berufen: Ver- und Entsorger/in bzw. der Fachkraft für Abwassertechnik, Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte/r sowie Bauzeichner/in die Möglichkeit, Frauen als Nachwuchskräfte für die MAB zu gewinnen.

Auf das Mittel der Ausbildung von Nachwuchskräften ist daher auch in Zukunft ein besonderes Augenmerk zu legen.

## 13. Schlussbemerkungen

Wie aus der Analyse der Bedienstetenstruktur hervorgeht, sind die Frauen bei den MAB unterrepräsentiert. Hauptursache ist, dass in unserer Gesellschaft das Interesse der weiblichen Bevölkerung an technischen Aufgaben, wie sie von den MAB verrichtet werden, noch immer sehr gering ist. Im Verhältnis zu der Verfügbarkeit entsprechender weiblicher Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sind die MAB hinsichtlich der Beschäftigung von Frauen bereits auf einem ausgezeichneten Weg.

In den besonders "männerdominierten" Bereichen der Kanal- und Klärfacharbeiter ist es nochmals ungleich schwerer Frauen einzustellen. Zum einen sind hier verschwindend wenig entsprechend ausgebildete Facharbeiterinnen verfügbar, zum anderen schrecken die schweren körperlichen und schmutzintensiven Arbeiten die meisten Bewerberinnen ab.

Ziel der MAB ist es jedoch, alle Arbeitsplätze so auszugestalten, dass sie auch dem Interesse der Frau entsprechen.

Generell gilt: Gehen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, qualifizierte Bewerbungen von Frauen ein, sind diese bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

## **14. Anlagen: Personal-Ist-Analysen**

- Anlage 1 Personal-Ist-Analyse  
Beschäftigte Insgesamt
  
- Anlage 2 Personal-Ist-Analyse  
Beschäftigte (ehemals Arbeiter)
  
- Anlage 3 Personal-Ist-Analyse  
Beschäftigte (ehemals Angestellte)

## Anlage 1 – Beschäftigte Insgesamt

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

Bedienstetengruppe: Beschäftigte Insgesamt

Stand: 12/2008

Entgeltgruppen nach TVöD	Zeile	Ganztagskräfte		Personen		Teilzeikräfte		Offene Stellen	Beurlaubte		Personalkapazität		Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen		gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	
Spalte													L
15Ü	1												
15	2			1		0,50					0,50		0%
14	3			1		0,10					0,10		0%
13	4	1		1		0,80					1,80		0%
12	5	1						1			1,00		0%
11	6	4	2					1	1	1	4,00	2,00	50%
10	7												
9	8	7		1	1	0,75					7,75	0,75	10%
8	9	1		2	1	1,52					2,52	0,77	31%
7	10												
6	11	15	2	1		0,50					15,50	2,00	13%
5	12	20		3	2	2,03		1			22,03	1,82	8%
4	13	1									1,00		0%
3	14												
2Ü	15												
2	16												
1	17												
Insgesamt		50	4	10	4	6,20	3,34	3	1	1	56,20	7,34	14%

## Anlage 2 – Beschäftigte (ehemals Arbeiter)

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

Bedienstetengruppe: Beschäftigte (ehemals Arbeiter)

Stand: 12/2008

Engelgruppen nach TVöD	Zeile	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte				Offene Stellen	Beurlaubte		Personalkapazität		Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		gesamt	davon Frauen	Personen	Beschäftigungsvolumen		gesamt		davon Frauen	gesamt	davon Frauen	gesamt	
Spalte	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J = A+E	K = B+F	L	
15Ü	1												
15	2												
14	3												
13	4												
12	5												
11	6												
10	7												
9	8												
8	9												
7	10												
6	11	13								13,00		0%	
5	12	20					1			20,00		0%	
4	13	1								1,00		0%	
3	14												
2Ü	15												
2	16												
1	17												
Insgesamt		34	-	-	-	-	1	-	-	34,00	-	0%	

### Anlage 3 – Beschäftigte (ehemals Angestellte)

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

Bedienstetengruppe: **Beschäftigte (ehemals Angestellte)**

Stand: 12./2008

Entgeltgruppen nach TVöD	Zeile	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte			Offene Stellen	Beurlaubte		Personalkapazität		Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	
		gesamt	davon Frauen	Personen		Beschäftigungsvolumen		gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen		
				gesamt	davon Frauen	gesamt							davon Frauen
Spalte	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J = A+E	K = B+F	L	
15Ü	1												
15	2			1	0,50					0,50		0%	
14	3			1	0,10					0,10		0%	
13	4	1		1	0,80					1,80		0%	
12	5	1					1			1,00		0%	
11	6	4	2				1	1	1	4,00	2,00	50%	
10	7												
9	8	7		1	0,75	0,75				7,75	0,75	10%	
8	9	1		2	1,52	0,77				2,52	0,77	31%	
7	10												
6	11	2	2	1	0,50					2,50	2,00	80%	
5	12			3	2,03	1,82				2,03	1,82	90%	
4	13												
3	14												
2Ü	15												
2	16												
1	17												
<b>Insgesamt</b>		16	4	10	6,20	3,34	2	1	1	22,20	7,34	34%	