

5. Bericht

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



Impressum

Herausgeber : Magistrat der Universitätsstadt Gießen
Berliner Platz 1, 35390 G i e ß e n

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt
Frauenbüro

Erscheinungstermin : Juni 2011

Inhalt

	Seite
1. Vorwort.....	3
2. Gesetzliche Grundlagen für die Förderung von Frauen.....	7
3. Entwicklung der Bedienstetenzahlen Dienststelle „Verwaltung“.....	9
3.1 Bedienstetenstruktur nach Personen.....	9
3.2 Altersstruktur der Bediensteten.....	13
3.3 Bedienstetenstruktur nach Vollzeitäquivalenten	15
3.4 Neueinstellungen	26
3.4.1 Personalauswahl	27
3.5 Behinderte Menschen	28
4. Entwicklung der Bedienstetenzahlen der Dienststelle „Berufsfeuerwehr“.....	31
5. Entwicklung der Bedienstetenzahlen des Eigenbetriebes „Mittelhessische Wasserbetriebe (MWB)“	35
6. Führungskräfteentwicklung.....	37
6.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen	37
6.2 Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte	39
6.3 Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen.....	40
7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	41
7.1 Teilzeitbeschäftigung	44
7.1.1 Altersteilzeit.....	48
7.2 Elternzeit / Sonderurlaub	49
7.3 Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer	51
7.4 Telearbeit.....	52
8. Freistellung von der Arbeit.....	55
8.1 Bildungsurlaub.....	55
8.2 Sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung	57
9. Personalentwicklung	59
9.1 Fort- und Weiterbildung	60
9.1.1 Externe Fortbildung.....	60
9.1.2 Interne Fortbildung.....	62
9.2 Ausbildung.....	66
10. Verbesserung der Arbeitsbedingungen.....	73

11. Fazit	75
12. Anlagenteil	77
Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen	
– Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen	79
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte	81
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	83
– Auszubildende	85
Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz" der Stadtverwaltung Gießen	
– Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen	87
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte	89
Personal-Ist-Analyse für den Eigenbetrieb "Mittelhessische Wasserbetriebe (MWB)" der Stadtverwaltung Gießen	
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte	91

1. Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur auf EU- und Staatsebene ein wichtiges Thema. Nur durch die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung in den Dienststellen kann dieses Ziel auch tatsächlich erreicht werden, so dass es auch die Stadt Gießen als kommunalen Arbeitgeber berührt. In der EU hat der Beschäftigungsstand zwischen den Jahren 2000 und 2006 um fast 12 Millionen Personen zugenommen, darunter über 7,5 Millionen Frauen¹.

Frauen haben ihren festen Platz in der Gesellschaft und sind auch im Berufsleben etabliert. Dies zeigt sich bereits darin, dass im Jahre 2009 durchschnittlich 1,31 Millionen Frauen erwerbstätig waren, was 42,6 % aller Erwerbstätigen und 42 % der weiblichen Bevölkerung in Hessen entspricht².

Auch zukünftig ist es ein wichtiges Anliegen, die Gleichberechtigung zu fördern und voranzutreiben auch wenn der Frauenanteil im Berufsleben sowohl im öffentlichen Dienst als auch bei der Stadtverwaltung Gießen bereits heute auf einem hohen Niveau liegt.

Der Stellenwert frauenpolitischer Zielsetzungen muss in allen Bereichen einen konstant hohen Stand aufweisen. Nur so kann der Verfassungsauftrag *"Der Staat fördert die tatsächliche Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin"* effektiv verwirklicht werden.

¹ Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2008

² Statistisches Landesamt Hessen: Überblick zur Erwerbstätigkeit in Hessen 2009 (www.statistik-hessen.de)



Vom Landtag des Landes Hessen wurde hierzu am 21.12.1993 das Hess. Gleichberechtigungsgesetz beschlossen. Dieses schreibt neben Maßnahmen und Verfahrensweisen bei der Personalrekrutierung auch die Aufstellung von Frauenförderplänen für jede Dienststelle inklusive einer Berichtspflicht an die Gemeindevertretung vor. Diese Berichtspflicht ist durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 noch erweitert worden.

Der "5. Bericht über die Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG" bildet den Zeitraum von 2008 bis 2010, sowie zu Vergleichszwecken teilweise auch davor liegende Zeiträume ab. Der Bericht stellt eine Fortschreibung des 4. Personalentwicklungsberichtes nach dem HGIG dar. Da einige Belange der Frauenförderung in den Jahren gleich geblieben sind, wie z. B. die „sechs Säulen der Gleichberechtigung“ aus dem HGIG, gleichen einige Passagen dieses Berichtes denen des 4. Berichtes, sind aber jeweils unter Berücksichtigung der aktuellen Zahlen an den aktuellen Berichtszeitraum angepasst worden. Er baut auf folgende von der Stadtverordnetenversammlung beschlossenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf:

- 1. Frauenförderplan für die Dienststellen "Brandschutz" und "Verwaltung"
- 2. Frauenförderplan für die Dienststellen "Brandschutz" und "Verwaltung"
- 3. Frauenförderplan für die Dienststellen "Brandschutz" und "Verwaltung"
- 1. Frauenförderplan des im Jahre 2005 ausgegliederten Eigenbetriebes „Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)“
- 1. Bericht über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG aus dem Jahre 1998

- 2. Bericht über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG aus dem Jahre 2002
- 3. Bericht über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG aus dem Jahre 2005
- 4. Bericht über die Personalentwicklung der Stadtverwaltung Gießen nach dem HGIG aus dem Jahre 2007

Die Personalentwicklung und Frauenförderung bei der Stadt Gießen sollen durch diesen Bericht nachvollziehbar und transparent dargestellt werden.

Insgesamt ist in den letzten Jahren eine deutlich positive Entwicklung des Frauenanteils und der Frauenförderung zu verzeichnen, die u. a. durch diesen Bericht dokumentiert wird.

Ziel einer kontinuierlichen Frauenförderung ist es, die Gleichberechtigung von Mann und Frau als feste, etablierte Größe in Politik und Verwaltungshandeln anzusiedeln.

Durch die Veränderungen im Zuge des neuen Steuerungsmodells wandeln sich nicht nur das Selbstbild der Verwaltung, sondern auch die Schwerpunkte. Genau wie beim produzierenden Gewerbe insbesondere in neue Techniken und Maschinen investiert wird, so ist es bei der öffentlichen Verwaltung als Dienstleister notwendig, in die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen zu investieren, die hauptsächlich aus personellen Ressourcen, d. h. den in der Verwaltung arbeitenden Menschen bestehen. In allen Bereichen der Personalentwicklung schlagen sich selbstverständlich die Belange der Frauenförderung und Gleichberechtigung nieder.

2. Gesetzliche Grundlagen für die Förderung von Frauen

Die sechs Säulen der Gleichberechtigung

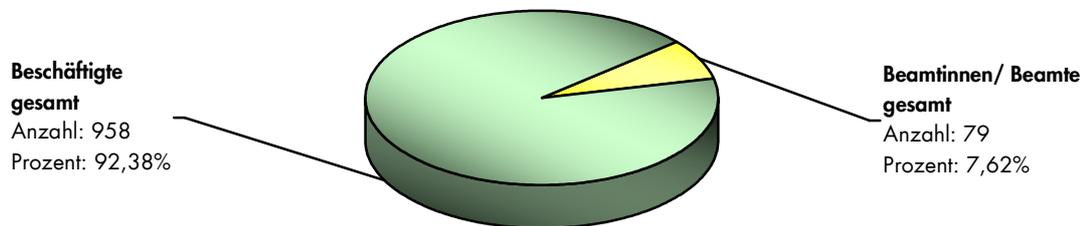
<p>„Ziel des Gesetzes ist der gleiche Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern...“ § 1 stellt fest, dass im Zeitpunkt des Erlasses des HGIG (31.12.1993) keine Gleichheit im Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern vorliegt.</p> <p>HGIG (§ 1 Hess. Gleichberechtigungsgesetz)</p>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

3. Entwicklung der Bedienstetenzahlen Dienststelle „Verwaltung“

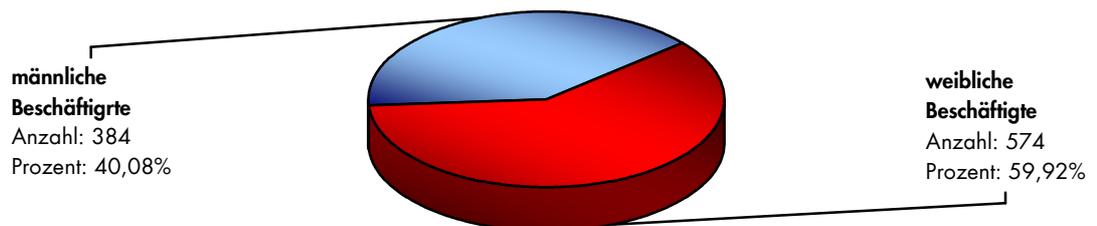
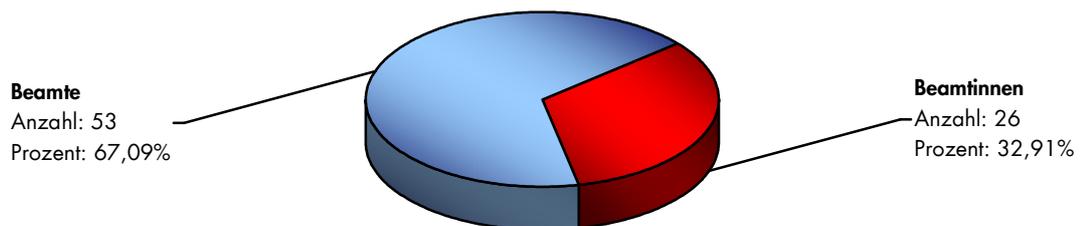
(Zahlen, Daten, Fakten zum Personal ohne geringfügig Beschäftigte, Aushilfen und Auszubildende)

3.1 Bedienstetenstruktur nach Personen

◆ Aufteilung der Bediensteten nach Statusgruppen (Stand: 01.12.2010)



◆ Aufteilung der Statusgruppen nach Geschlecht (Stand: 01.12.2010)



◆ Entwicklung 2008 bis 2010 (Stand: 01.12.2010)

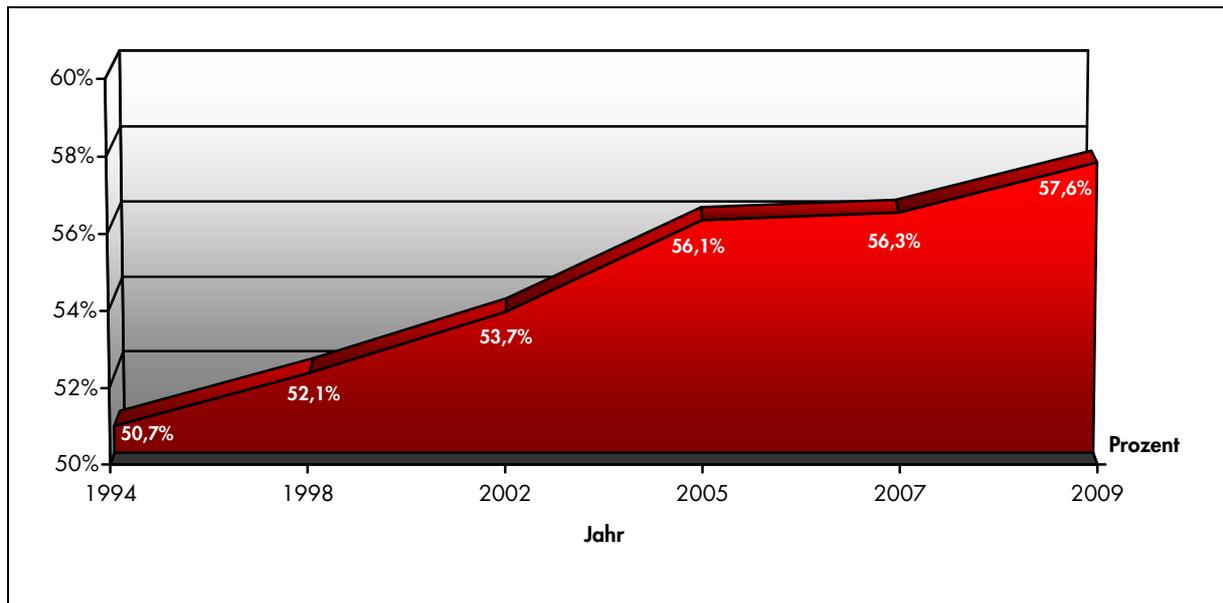
Berichtsjahr	Gesamt			Frauen		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Beamtinnen/Beamten <i>(in Prozent)</i>	82 100%	82 100%	79 100%	26 31,71%	26 31,71%	26 32,91%
Beschäftigte gesamt <i>(in Prozent)</i>	967 100%	976 100%	958 100%	573 59,26%	583 59,73%	574 59,92%
– Beschäftigte TVöD <i>(in Prozent)</i>	– ³ –	805 100%	793 100%	– ³ –	427 53,04%	423 53,34%
– Beschäftigte SuE ³ <i>(in Prozent)</i>	– ³ –	171 100%	165 100%	– ³ –	156 91,22%	151 91,52%
Bedienstete gesamt (Beamte und Beschäftigte) <i>(in Prozent)</i>	1.049 100%	1.058 100%	1.037 100%	599 57,10%	609 57,56%	600 57,86%

Da seit dem Jahr 2009 für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes ein eigener Tarifvertrag mit gesonderten Entgeltgruppen existiert, die von den Entgeltgruppen der allgemeinen Verwaltung abweichen, wird diese Beschäftigtengruppe ab 2009 gesondert ausgewertet. Der Frauenanteil der Verwaltungsbeschäftigten ist somit zwar seit dem Jahr 2009 gesunken, da sich hier der hohe Frauenanteil der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (über 90 %) bemerkbar macht. In der Gesamtsumme aller Bediensteten ist jedoch erkennbar, dass insgesamt eine Steigerung des Frauenanteils stattfand.

◆ Frauenanteil 1994 bis 2007 (Stand: 01.10.2007)

Bei den **Bediensteten** überwiegt bei der Stadtverwaltung Gießen der Anteil der Frauen. Er ist seit 1994 kontinuierlich gestiegen von 50,7 % und hat sich seit 2008 auf etwa 57 % eingependelt. Somit konnte der Frauenförderplan in expliziter Weise umgesetzt werden.

³ Ab 2009 existiert für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes ein eigener Tarifvertrag (SuE) mit gesonderten Entgeltgruppen, die von den Entgeltgruppen der allgemeinen Verwaltung abweichen. Insofern wurden diese Beschäftigten ab 2009 gesondert in der Auswertung erfasst. In 2008 sind sie noch in der Auflistung der Beschäftigten der Verwaltung (TVöD) enthalten.



In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Beamten bei der Stadtverwaltung Gießen kaum noch durch Neueinstellungen erhöht worden. Dies ist damit zu begründen, dass Personalbedarfe in den letzten Jahren im Wesentlichen in Bereichen bestanden, wo keine Beschäftigung von Beamten erforderlich ist, so dass hier auf Beschäftigte zurückgegriffen werden konnte. Dies führt auch dazu, dass in den Jahren 2008 bis 2010 lediglich ein Beamter den Vorbereitungsdienst für den gehobenen nichttechnischen Beamten dienst absolviert. Neueinstellungen in den Vorbereitungsdienst oder Einstellung von fertig ausgebildeten Beamten erfolgt im gewissen Rahmen lediglich noch beim Amt für Brandschutz, welchem ein gesondertes Kapitel gewidmet wurde.

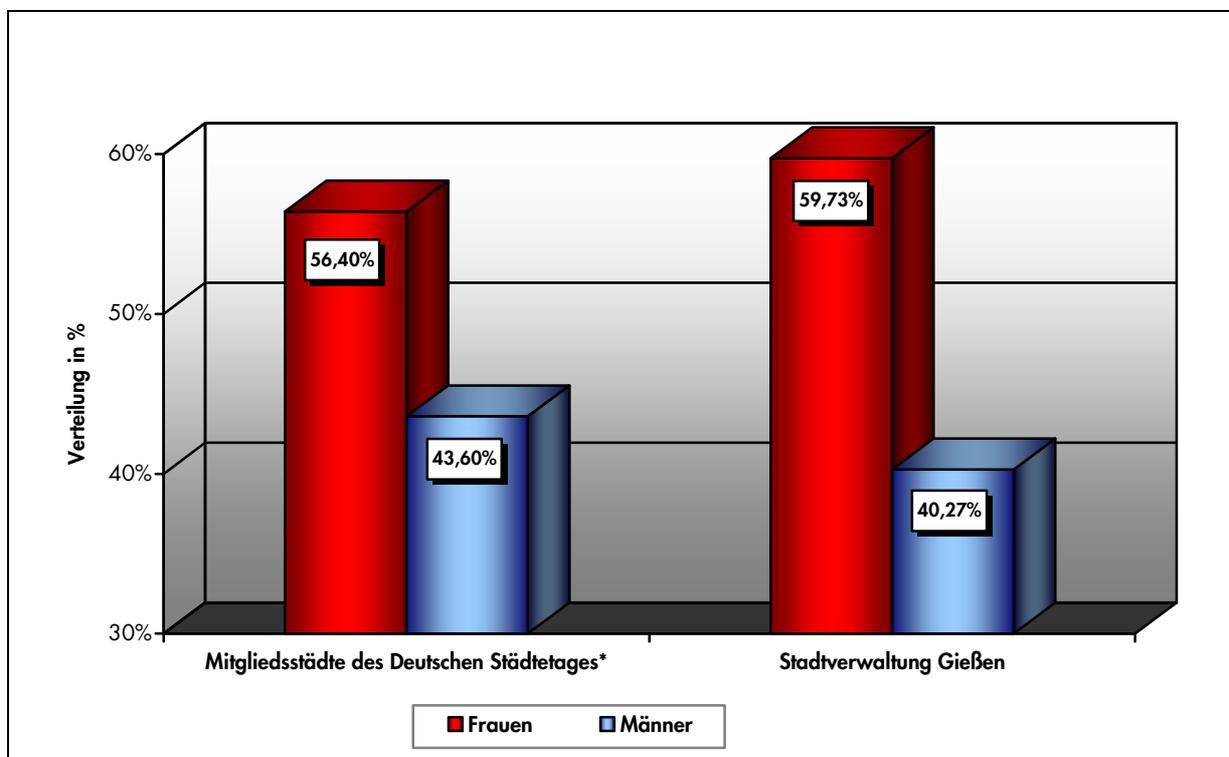
Insgesamt zeigt sich, dass die Stadt Gießen den Vergleich zum EU-Durchschnitt mit einer Erwerbstätigenquote für Frauen von ca. 58 %⁴ nicht zu scheuen braucht, obgleich noch Potential für Steigerungen vorhanden ist.

⁴ vgl. Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2009

Ein Vergleich der Frauenquote bei den **Beschäftigten** der Stadt Gießen aus dem Jahr 2009 mit dem durchschnittlichen Frauenanteil der Beschäftigten aller Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages zeigt, dass die Stadt Gießen deutlich über dem Durchschnitt liegt.

Dies verdeutlicht die nachfolgende Grafik:

Geschlechtsverteilung bei Beschäftigten 2009



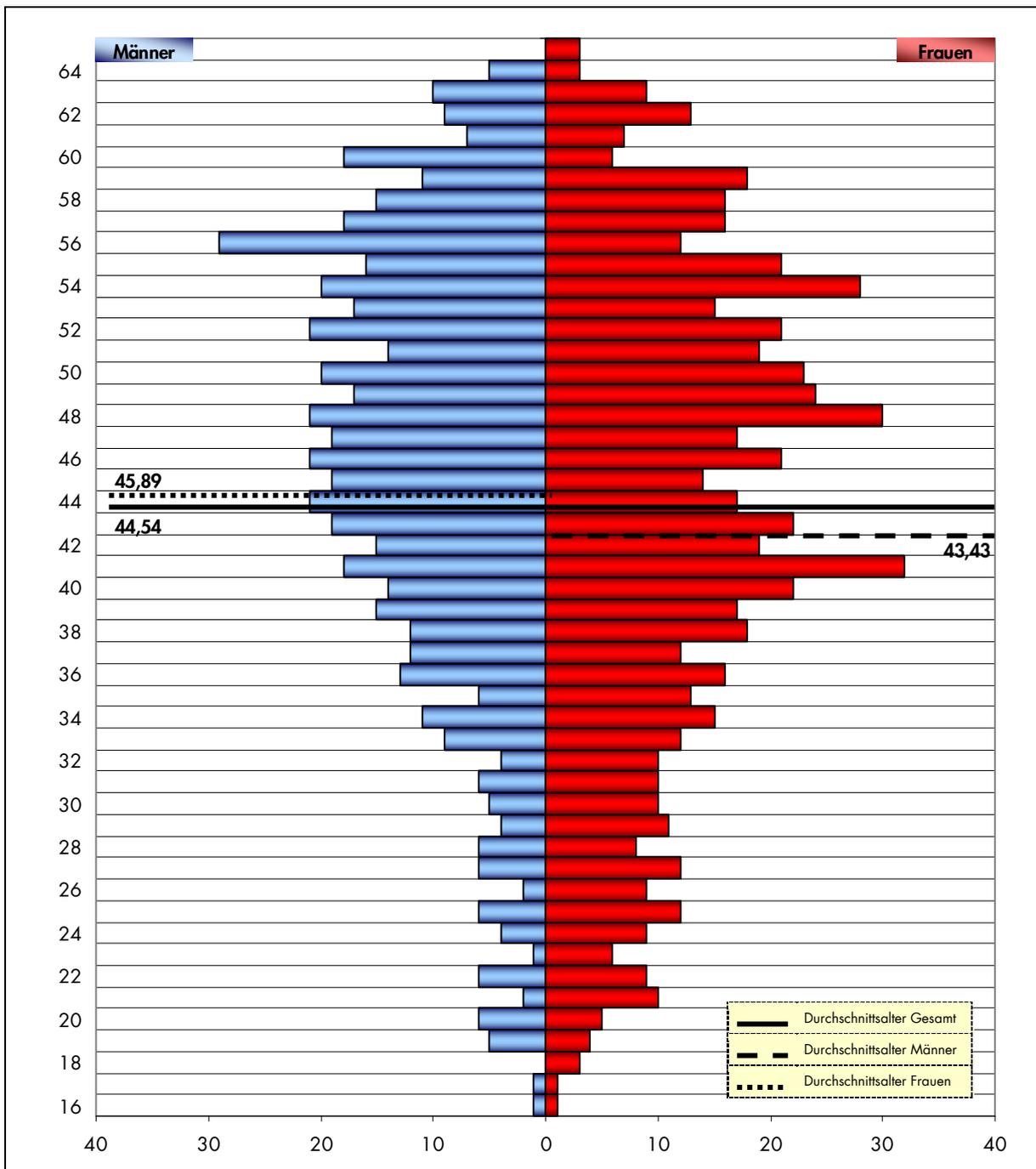
*Quelle: Umfrage des Deutschen Städtetages zum Krankenstand in den Mitgliederstädten 2009

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

3.2 Altersstruktur der Bediensteten

Die Altersstruktur der Bediensteten der Stadtverwaltung Gießen nach dem Stand Oktober 2010 zeigt das nachfolgende Schaubild.

Altersstatistik der Stadt Gießen – Gesamt



Stand: Oktober 2010 (Amt für Informationstechnik M. S.)

Danach beträgt das städt. Durchschnittsalter 44,54 Jahre und liegt bei den Männern mit einem Durchschnittsalter von 45,89 Jahren um 2,46 Jahre höher als bei den Frauen mit einem Altersdurchschnitt von 43,43 Jahren. Die Stadt Gießen liegt somit im Bundesdurchschnitt, der im Jahr 2008 im öffentlichen Dienst bei 44 Jahren angesiedelt ist⁵.

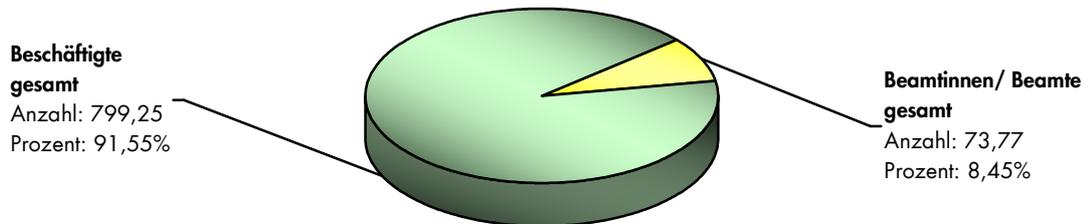
Durch den demographischen Wandel und Verlängerung der Lebensarbeitszeiten erhöht sich insgesamt auch das Durchschnittsalter der Bediensteten. Dem muss durch gezielte Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Die Stadt Gießen betreibt dies in Form aktiver Nachwuchsförderung. Seit 2010 werden alle Auszubildenden nach Beendigung ihrer Berufsausbildung mit mindestens befriedigendem Abschluss für ein Jahr in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Gegenüber der nach Abschlussnote gestaffelten Übernahme, wie sie vorher üblich war, haben junge Nachwuchskräfte nun bessere Möglichkeiten, in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen zu werden, was letztlich auch zur Senkung des Altersdurchschnitts in der Verwaltung beiträgt.

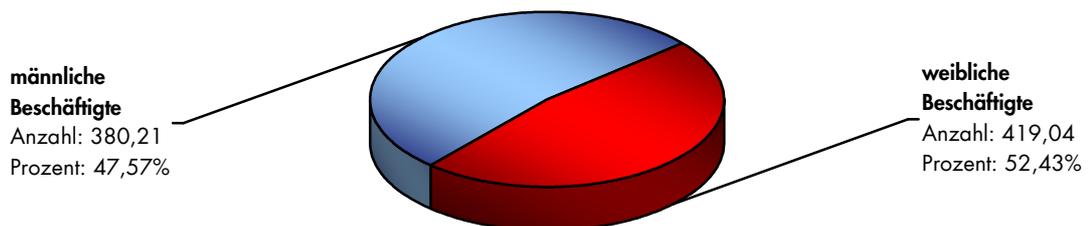
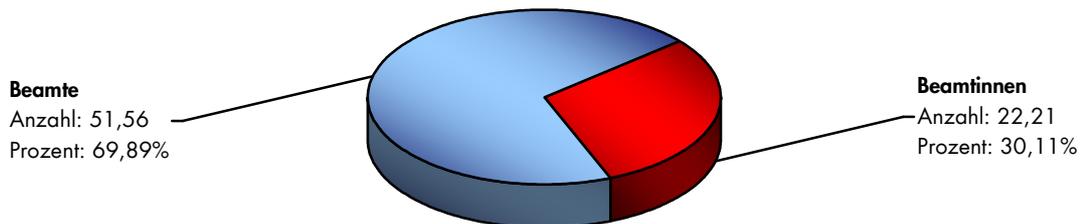
⁵ vgl. KGSt-Bericht 3/2010 „Der demografische Wandel in Kommunalverwaltungen“

3.3 Bedienstetenstruktur nach Vollzeitäquivalenten⁶

◆ Aufteilung der Bediensteten nach Statusgruppen (Stand: 01.12.2010)



◆ Aufteilung der Statusgruppen nach Geschlecht (Stand: 01.12.2010)



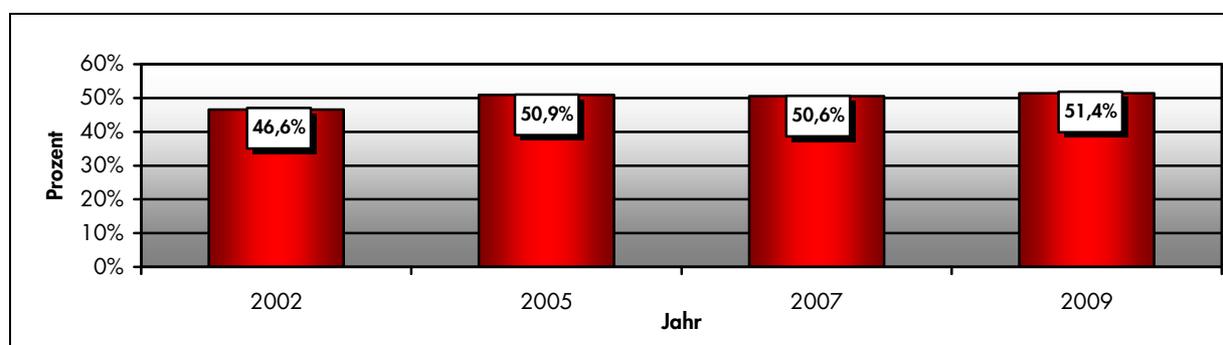
⁶ Maßeinheit d. fiktiven Anzahl von Vollzeitbeschäftigten bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsverhältnisse

◆ Entwicklung 2008 –2010 (Stand: 01.12.2010)

Berichtsjahr	Gesamt			Frauen		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Beamtinnen/Beamten <i>(in Prozent)</i>	75,85 100%	75,17 100%	73,77 100%	21,19 27,94%	21,21 28,22%	22,21 30,11
Beschäftigte gesamt <i>(in Prozent)</i>	803,31 100%	807,90 100%	799,25 100%	424,69 52,87%	432,61 53,55%	419,04 52,43%
– Beschäftigte TVöD <i>(in Prozent)</i>	– ³ –	677,75 100%	673,31 100%	– ³ –	314,70 46,43%	305,78 45,41%
– Beschäftigte SuE ⁷ <i>(in Prozent)</i>	– ³ –	130,15 100%	125,94 100%	– ³ –	117,91 90,60%	113,26 89,93%
Bedienstete gesamt (Beamte und Beschäftigte) <i>(in Prozent)</i>	879,16 100%	883,07 100%	873,02 100%	445,88 50,72%	453,82 51,39%	441,25 50,54%

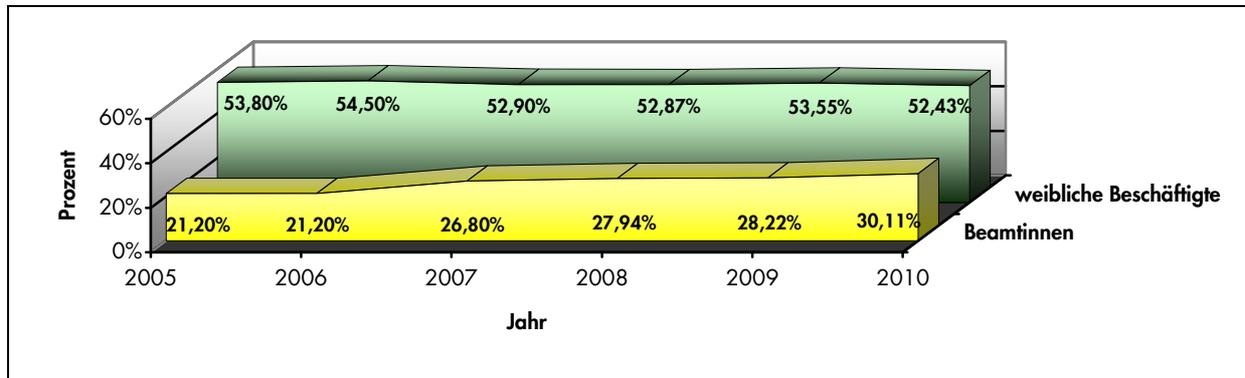
Auch für die Aufstellung der Bediensteten nach Vollzeitäquivalenten gilt, dass aufgrund des seit dem Jahr 2009 für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes existierenden eigenen Tarifvertrages mit gesonderten, von den Entgeltgruppen des Verwaltungsdienstes abweichenden Entgeltgruppen diese Beschäftigtengruppe ab 2009 gesondert ausgewertet wurden. Der Frauenanteil der Verwaltungsbeschäftigten sind somit zwar seit dem Jahr 2009 gesunken, da sich hier der hohe Frauenanteil der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (über 90 %) bemerkbar macht. Auch hier ist in der Gesamtsumme aller Bediensteten eine Steigerung des Frauenanteils erkennbar.

◆ Gießener Frauenquote



⁷ Ab 2009 existiert für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes ein eigener Tarifvertrag (SuE) mit gesonderten Entgeltgruppen, die von den Entgeltgruppen der allgemeinen Verwaltung abweichen. Insofern wurden diese Beschäftigten ab 2009 gesondert in der Auswertung erfasst. In 2008 sind sie noch in der Auflistung der Beschäftigten der Verwaltung (TVöD) enthalten.

◆ Frauenanteil nach Statusgruppen



- Die vorstehenden Diagramme und Tabellen zeigen, dass die Frauenquote der Stadt Gießen im Bereich der Tarifbeschäftigten in den letzten fünf Jahren auf einem relativ konstanten Stand von über 50 % gehalten werden konnte.
- Im Beamtenbereich ist seit 2007 eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erkennbar, was letztlich die Wirksamkeit der Frauenförderung der Stadt Gießen deutlich macht.

◆ Geschlechterverteilung der Bediensteten nach Laufbahngruppen

Gruppe der Beamtinnen und Beamten

	Beamtinnen			Beamte		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Gehobener Dienst <i>(in Prozent)</i>	16,6 30,10%	17,69 32,25%	17,71 32,57%	38,6 69,90%	37,16 67,75%	36,66 67,43%
Höherer Dienst <i>(in Prozent)</i>	3 27,3%	2 22,22%	2 20%	8 72,70%	7 77,78%	8 80%

Gruppe der Beschäftigten

	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	2007	2008	2007	2008
Mittlerer Dienst <i>(in Prozent)</i>	261,9 51,59%	262,22 51,34%	245,8 48,41%	248,53 48,66%
Gehobener Dienst <i>(in Prozent)</i>	101,9 50,77%	100,89 51,18%	98,8 49,2%	96,2 48,81%
Höherer Dienst <i>(in Prozent)</i>	3,5 30,7%	3,49 34,93%	7,9 69,3%	6,5 65,07%

Bei der Zuordnung der Beschäftigten wurden die Entgeltgruppen TVöD 3 bis 8 dem Mittleren Dienst, die Entgeltgruppen TVöD 9 bis 13 dem Gehobenen Dienst und die Entgeltgruppen 14 bis 15 dem Höheren Dienst zugeordnet. Ab dem Jahr 2009 ist durch Einführung der S-Entgeltgruppen im Rahmen des neuen Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst keine übersichtliche Zuordnung zu den einzelnen Dienstgruppen möglich, da die Entgeltgruppen des TVöD nach Überleitung in den neuen Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst noch einmal in verschiedene S-Entgeltgruppen aufgespalten werden und eine Zuordnung zu den verschiedenen Dienstgruppen zu Lasten der Übersicht der Tabelle gehen würde.

Aus den vorstehenden Tabellen lässt sich Folgendes analysieren:

- Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten und auch der Beamtinnen konnte in den Jahren 2007 und 2008 auf relativ konstantem Niveau gehalten werden, wobei leichte Steigerungen in 2008 erkennbar sind.
- Der überwiegende Teil der Beschäftigten in Entgeltgruppen, die dem mittleren und gehobenen Beamtendienst entsprechen, sind weiblich. Lediglich in den Entgeltgruppen, die dem höheren Dienst entsprechen, besteht Verbesserungsbedarf.

◆ Vergleichswerte (Frauenquote n. Vollzeitäquivalenz) in Prozent

	öffentlicher Dienst insgesamt	Bund	Länder	Stadt Gießen
Beamtinnen	37,22%	14,11%	45,18%	30,11%
Beschäftigte	57,58%	42,28%	58,44%	52,43%
Gesamt	48,82%	21,58%	50,78%	50,54%

Die Prozentwerte (außer Stadt Gießen) wurden der Personenstandsstatistik (veröffentlicht in der Fachserie 14/Reihe 6 „Finanzen und Steuern – Personal des öffentlichen Dienstes 2009“) des Stat. Bundesamtes, Wiesbaden 2010 entnommen. Sie sagen aus, dass

- die Stadt Gießen mit einem Frauenanteil von 50,54 % an den Gesamtbeschäftigten eine bessere Quote gegenüber den Bundeswerten aufweist sowie in etwa mit den Werten des Landes vergleichbar ist.
- auch innerhalb der einzelnen Statusgruppen die Stadt Gießen eine höhere Quote als der Bund aufweisen kann.

Es ist anzumerken, dass die vergleichsweise hohe Zahl an Beamtinnen und die höhere Zahl der weiblichen Beschäftigten beim Land Hessen aus dem sehr hohen Frauenanteil im Beamtenbereich des Schuldienstes resultiert. Laut Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes waren von den insgesamt 4,5 Mio. Beschäftigten des gesamten öffentlichen Dienstes Mitte 2009 rund die Hälfte im Landesbereich – überwiegend im Bildungswesen – tätig. Dies wirkt sich natürlich auch auf die Gesamtzahl aus.

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

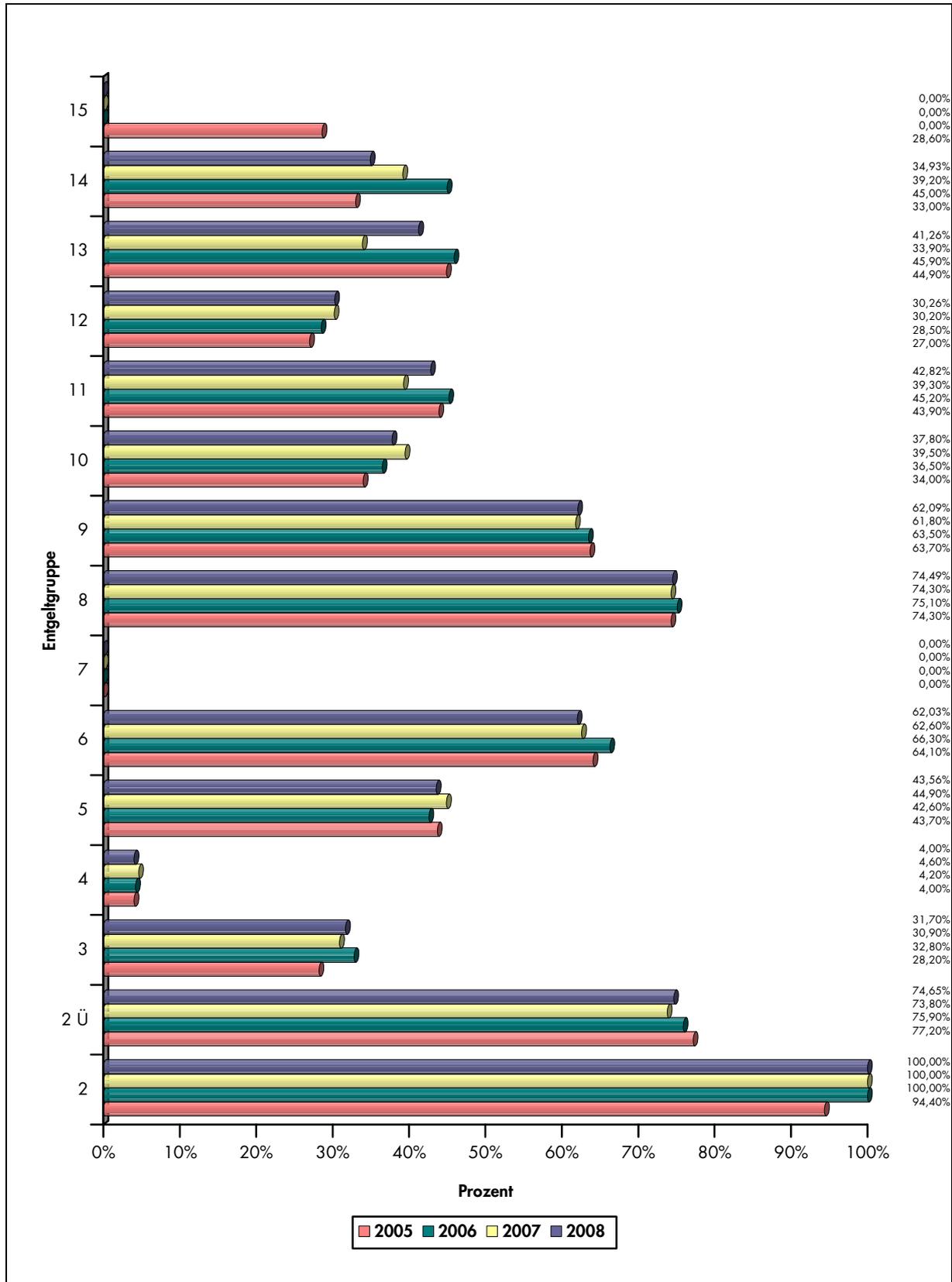
◆ **Frauenanteil in den einzelnen Bezügegruppen**

In den nachstehenden beiden Balkendiagrammen wird die Frauenquote bei der Stadt Gießen innerhalb der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppengruppen der Jahre 2005 bis 2008 dargestellt.

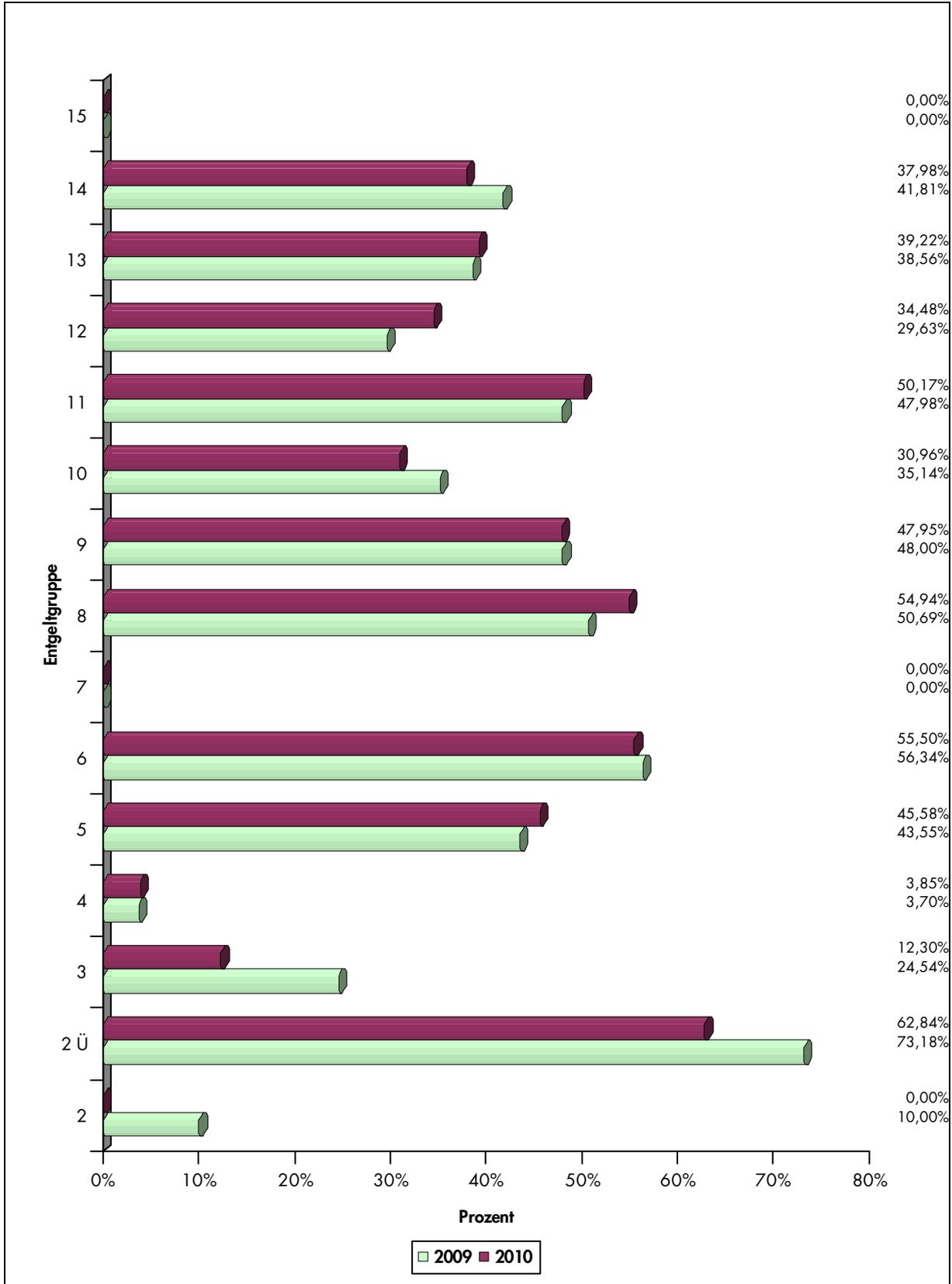
Ein Vergleich mit davor liegenden Jahren ist aufgrund der mit der Einführung des TVöD erfolgten Zusammenfassung von Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten zu **Beschäftigten** nicht möglich.

Ab dem Jahr 2009 musste durch die Einführung des neuen Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst eine Aufspaltung erfolgen, da ab dann alle Bediensteten im Sozial- und Erziehungsdienst (Jugendhilfe, Kindertagesstätten, u. a.) von den Entgeltgruppen des TVöD in die neuen „S-Entgeltgruppen“ übergeleitet wurden, die nicht den Entgeltgruppen für den Bereich der übrigen Verwaltung entsprechen. Daher musste ab 2009 eine Darstellung in verschiedenen Grafiken jeweils für den Verwaltungs- als auch für den Sozial- und Erziehungsdienst erfolgen. Vergleiche sind daher nur noch bedingt möglich, da sich die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes bis 2008 in der Gesamtzahl der Beschäftigten wiederfanden. Momentan existieren drei Stellen, die mit EG 15 dotiert sind und auf denen sich derzeit männliche Stelleninhaber befinden. Weiterhin existiert lediglich eine EG 7 Stelle, die derzeit mit einem Mann besetzt ist. Im Sozial- und Erziehungsdienst sind bestimmte Entgeltgruppen aufgrund der Überleitung nicht besetzt.

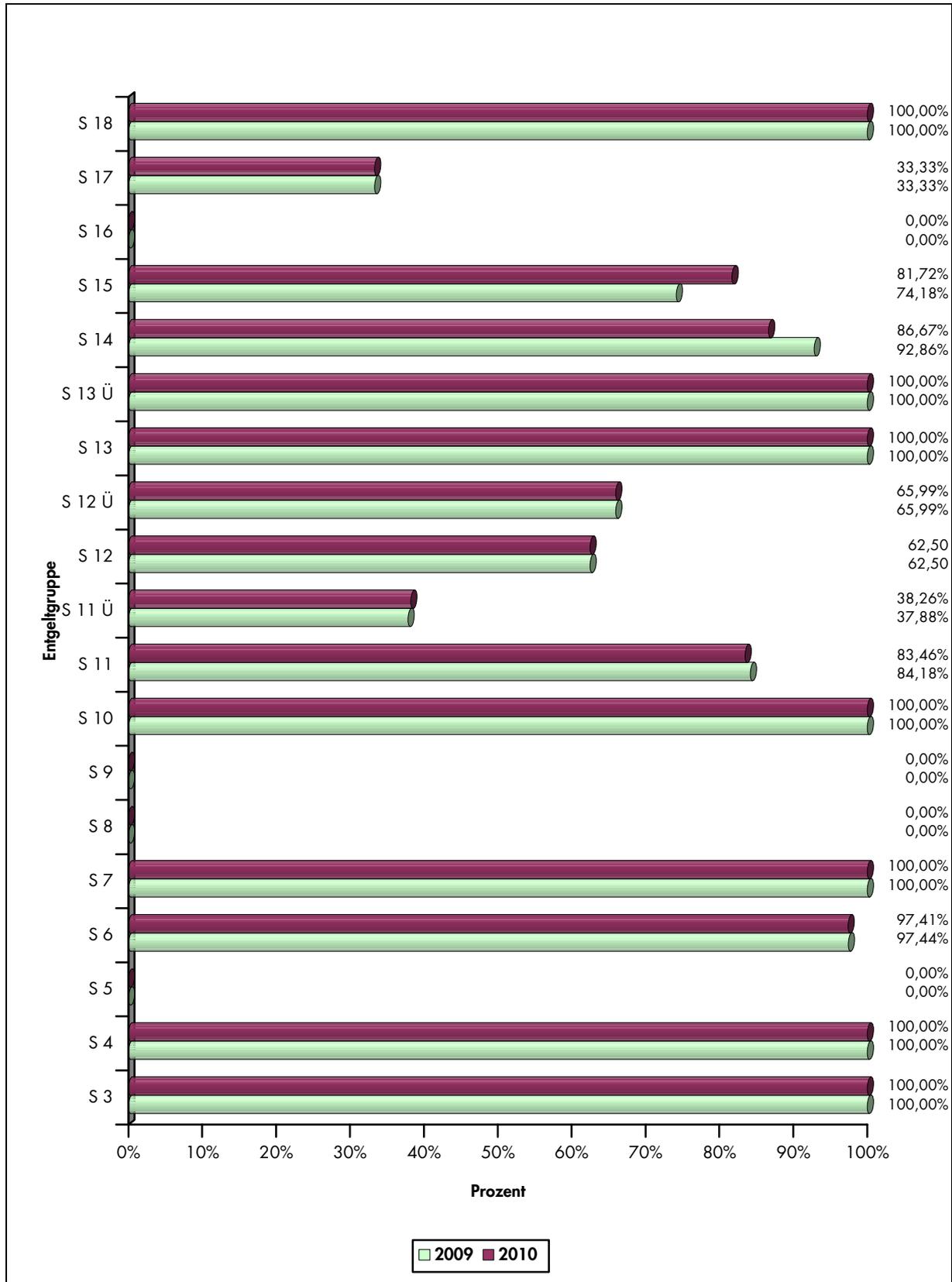
Frauenanteil im Bereich „Beschäftigte – gesamt – bis 2008“



Frauenanteil im Bereich „Beschäftigte – ohne Sozial- und Erziehungsdienst – ab 2009“



Frauenanteil im Bereich „Beschäftigte – im Sozial- und Erziehungsdienst – ab 2009“

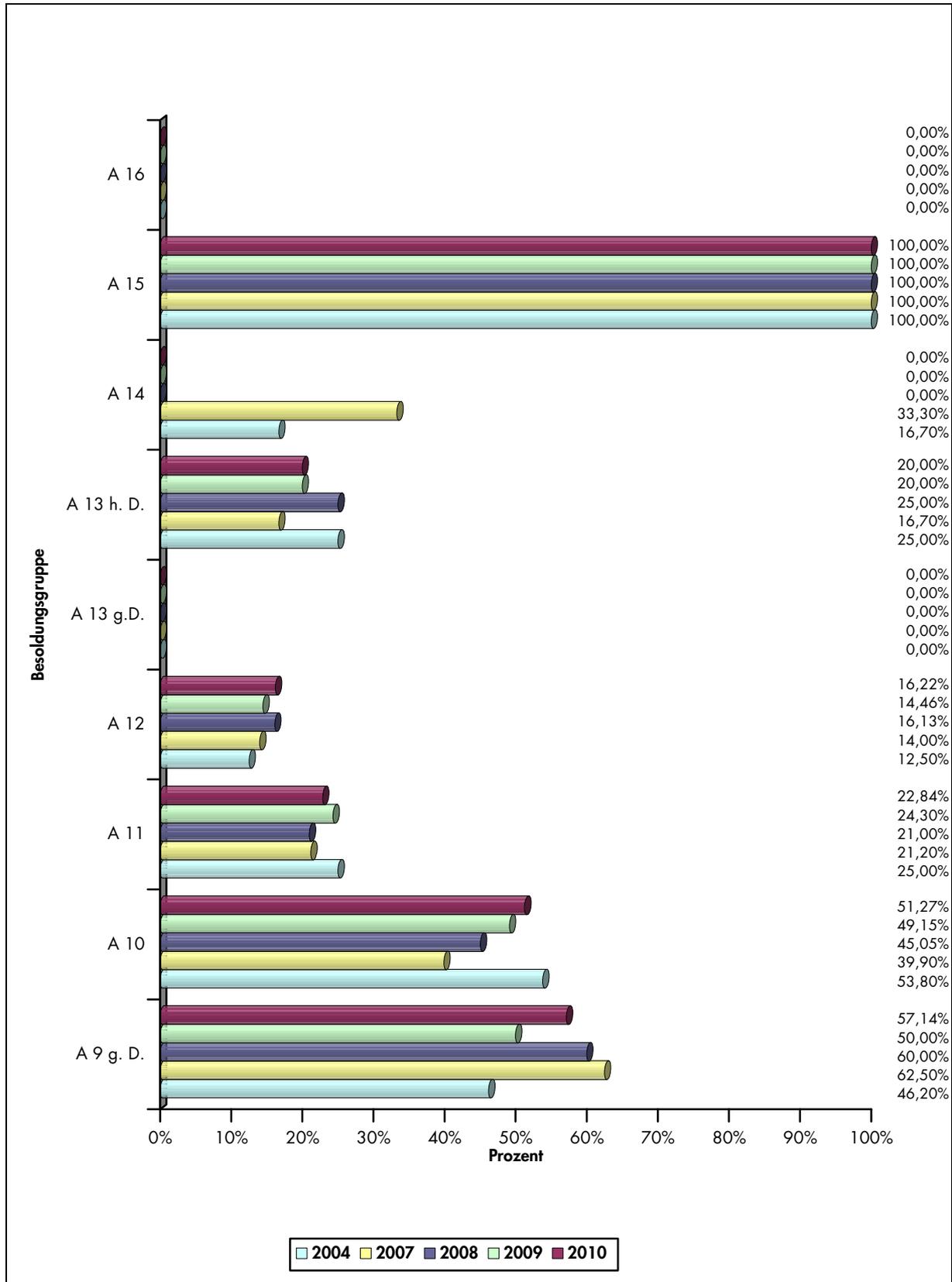


Im Bereich der **Beamtinnen/ Beamten** werden nur noch der gehobene und der höhere Dienst grafisch dargestellt. Grund hierfür ist, dass die Stadt Gießen seit über 10 Jahren im mittleren Dienst keine Anwärter/innen mehr ausbildet, da kaum noch Interesse an der Ausbildung im mittleren Beamtendienst gegeben ist. Im Weiteren wird auf die im 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG dargestellten Gründe verwiesen.

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

In den Besoldungsgruppen A 16 existiert bei der Stadtverwaltung Gießen derzeit nur eine Stelle, welche mit einem Mann besetzt ist und bezüglich der es vorerst keine personellen Veränderungen geben wird. Gleiches gilt für zwei Stellen der Besoldungsgruppe A 15, von denen eine mit einer Frau und eine weitere mit einem Mann besetzt ist, der momentan aufgrund der beamtenrechtlichen Wartezeit noch in die Besoldungsgruppe A 13 eingruppiert ist. Ähnliches gilt für die Besoldungsgruppen A14 und A 13 g.D., wo in den letzten Jahren ebenfalls keine Änderungen zu verzeichnen waren. Die nachfolgende Grafik zeigt – wie alle Grafiken dieser Art – den Frauenanteil nach **tatsächlicher** Eingruppierung, d.h. unabhängig von den Stellen.

Frauenanteil im Bereich „Beamtinnen/Beamte“



3.4 Neueinstellungen

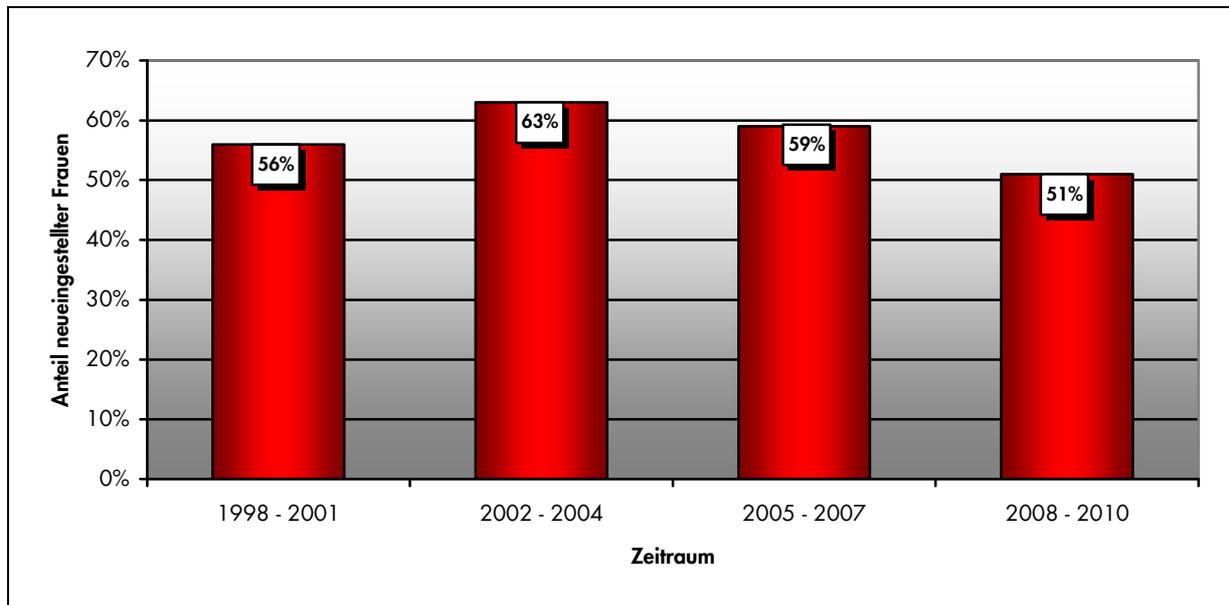
In den Jahren 2008 bis 2010 liegt bei den neu eingestellten Bediensteten die Frauenquote bei 51 %. Es ist ein leichter Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren erkennbar, der aber auch am Rückgang der Neueinstellungen insgesamt liegt.

In der nachfolgenden Tabelle wurden die Neueinstellungen der Jahre 2002 -2004 und 2005 - 2007 den Neueinstellungen der letzten drei Jahre gegenübergestellt. Von den 147 Neueinstellungen der letzten 3 Jahre entfielen auf den Beschäftigtenbereich ca. 98 % und den Beamtenbereich ca. 2 %.

Neueingestellte Bedienstete						
	Zeitraum 2002 – 2004		Zeitraum 2005 – 2007		Zeitraum 2008-2010	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Neueinstellungen ⁸ insgesamt	193	100 %	194	100 %	147	100 %
davon						
Frauen	95	63 %	113	59 %	75	51 %
Männer	55	37 %	81	41 %	72	49 %
davon						
• Beamtinnen/Beamte	7	4 %	8	4 %	3	2 %
Beamtinnen	4	57 %	2	25 %	–	–
Beamte	3	43 %	6	75 %	3	100 %
• Beschäftigte	186	96 %	186	96 %	144	98 %
Beschäftigte Frauen	102	55 %	111	60 %	75	52 %
Beschäftigte Männer	84	45 %	75	40 %	69	48 %

⁸ ohne ABM-Kräfte, geringfügige Beschäftigte, Aushilfen, Azubi aber mit Statuswechsler und Zeitverträgen

Vergleich Neueinstellung von Frauen



Stand: 29.01.2008

Die Grafik zeigt, dass der Anteil der Frauen bei den Neueinstellungen in den letzten 12 Jahren über 50 % liegt.

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

3.4.1 Personalauswahl

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

Bezüglich der bei Stellenausschreibungen gemäß § 8 HGIG zu berücksichtigenden Punkte wird im Einzelnen auf den 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG verwiesen, da die dortige Darstellung auch weiterhin Gültigkeit hat.

3.5 Behinderte Menschen

In der heutigen Zeit stellt die Förderung der Selbstbestimmung und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen einen wichtigen Baustein einer menschenwürdigen und gerechten Sozialpolitik dar, die nicht zuletzt dem im Grundgesetz verankerten Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen Rechnung trägt. Ausfluss aus dieser grundgesetzlichen Regelung sind gesetzliche Bestimmungen zur Gleichstellung behinderter Menschen, wie sie z.B. im Sozialgesetzbuch zu finden sind. Diese Regelungen helfen, das durch das Grundgesetz verankerte Ziel zu erreichen.

Die Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Gießen, welche sich auf diese gesetzlichen Grundlagen stützt, umfasst im Wesentlichen zwei Bereiche:



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

mindestens 5 % der Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

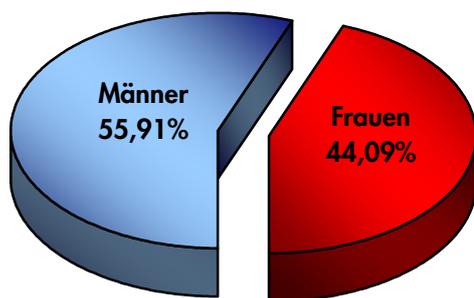
Die Stadt Gießen erfüllt diese Quote nicht nur, sondern übertrifft sie mit einem Schwerbehindertenanteil an den Bediensteten mit 8,39 % sogar weit. Auch wenn es im Bereich der behinderten Menschen keine Pflichtquoten gibt, so ist die Stadt Gießen auch hier bemüht, aktiv die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen und zu fördern.

Die „Schwerbehindertenquote“ und die „Frauenquote“ schließen sich nicht etwa aus. Im Gegenteil, die ergänzen sich: so sind bei der Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen insbesondere behinderte und schwerbehinderte Frauen zu berücksichtigen. Das hat zur Konsequenz, dass bei gleicher Eignung nicht nur Frauen gegenüber Männern gezielt bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden müssen, sondern dass auch bei Auswahlentscheidungen zwischen zwei Frauen die Behinderten- oder Schwerbehinderteneigenschaft berücksichtigt werden muss, sofern gleiche Eignung besteht.

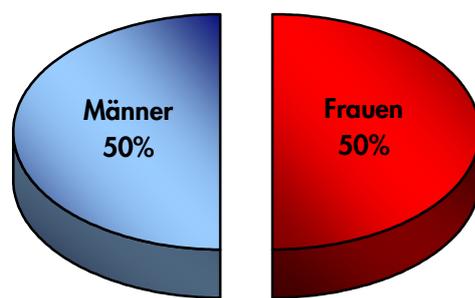
Außerdem besteht für einen Arbeitgeber wie die Stadtverwaltung Gießen bezüglich Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind, eine besondere Sorgfaltspflicht. Diese beinhaltet Maßnahmen, die zur Beseitigung dieser Bedrohung beitragen sollen.

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

schwerbehinderte Menschen (93)



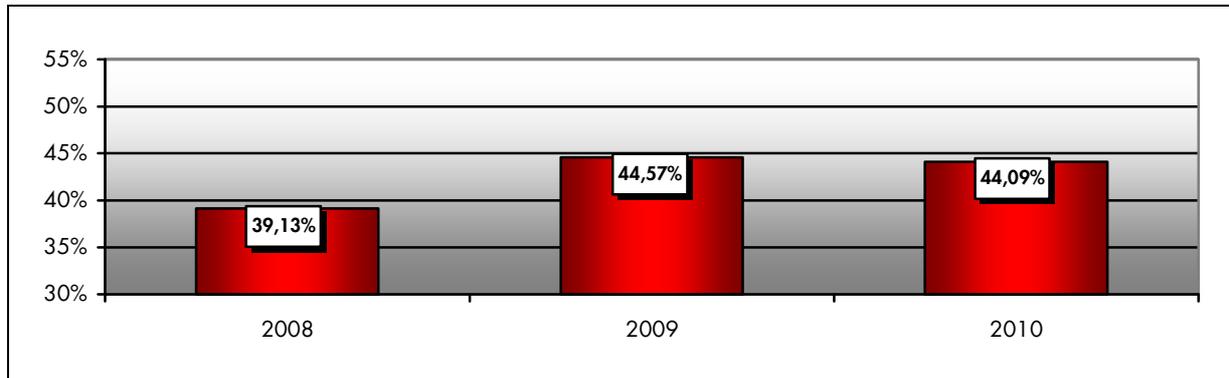
behinderte Menschen (66)



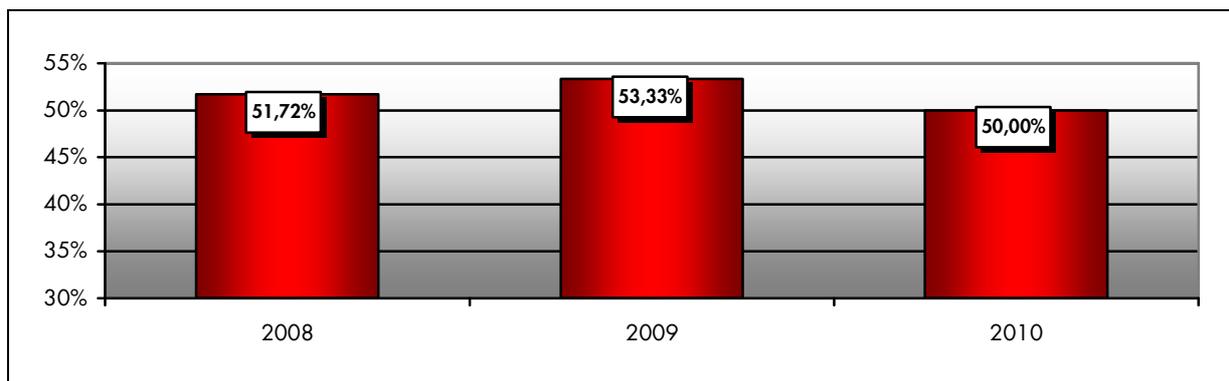
Die Stadt Gießen nimmt die soziale Verpflichtung zur Beschäftigung sowie Qualifizierung und Förderung von behinderten und schwerbehinderten Menschen ernst.

Die Entwicklung der Anteile von Frauen an schwerbehinderten und behinderten Menschen in den Jahren 2008 bis 2010 zeigen die beiden nachfolgenden Grafiken:

Entwicklung des Anteils von Frauen an schwerbehinderten Menschen in Prozent



Entwicklung des Anteils von Frauen an behinderten Menschen in Prozent



Bei der Stadt Gießen wird nicht nur die soziale Verantwortung bezüglich behinderten und schwerbehinderten Menschen verwirklicht, sondern auch die Pflicht nach dem SGB IX, hierbei Frauen besonders zu berücksichtigen.

Gleichzeitig wird auch die seit 01.05.2004 im SGB IX festgelegte Pflicht zur Durchführung von Maßnahmen zur Prävention von der Stadtverwaltung Gießen berücksichtigt. Im Einzelnen wird hierfür auf die im 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG gemachten Aussagen verwiesen.

4. Entwicklung der Bedienstetenzahlen der Dienststelle „Berufsfeuerwehr“

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



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

Für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst erfolgte im Berichtszeitraum eine öffentliche Stellenausschreibung. Unter den insgesamt 125 Bewerbern waren trotz ausdrücklichen Hinweisen auf den Wunsch nach Bewerberinnen lediglich zwei Frauen. Bei dem Auswahlverfahren zeigte sich leider – wie auch schon in vergangenen Jahren –, dass die Bewerberinnen entweder das aufgrund der Feuerwehrlaufbahnverordnung vorgegebene Anforderungsprofil nicht erfüllten bzw. im Eignungstest die sportlichen und körperlichen Voraussetzungen nicht nachweisen konnten.

Die Erfahrungen decken sich mit den bundesweit aus einer Erhebung des Deutschen Städtetags zum Frauenanteil in der Berufsfeuerwehr hervorgegangenen Zahlen. Demnach liegt der Bundesweite Frauenanteil bei den Berufsfeuerwehren im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst bei 0,97 % und im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst bei 1,18 %. In Hessen liegt der Anteil der Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst bei 1,16 % und im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst bei 2,70 %.

Im höheren Feuerwehrtechnischen Dienst sind in Hessen, wie auch in vielen anderen Bundesländern keine Frauen zu finden⁹.

Es ist positiv hervorzuheben, dass die Stadt Gießen mit einem Frauenanteil von 3,51 % im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 0,97 % und auch über dem hessischen Durchschnitt von 1,16 % liegt.

Die im Bericht des Deutschen Städtetages „Frauen in der Berufsfeuerwehr“ vom März 2009 genannten Ursachen für den geringen Frauenanteil sind auch auf die Berufsfeuerwehr der Stadt Gießen übertragbar:

- der körperliche Eignungstest wird nicht bestanden oder schreckt ab
- der Anteil der Frauen in den für die Einstellung geforderten Handwerksberufen ist gering
- sowohl in der eigenen als auch der öffentlichen Wahrnehmung ist der Beruf im Einsatzdienst der Feuerwehr (noch) kein typischer Frauenberuf
- es bestehen Bedenken bezüglich der psychischen Belastung



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

⁹ Bericht des Deutschen Städtetages „Frauen in der Berufsfeuerwehr“ der gleichnamigen Arbeitsgruppe, März 2009

Auf jeden Fall muss der Beruf im Einsatzdienst bei der Feuerwehr auch in der Öffentlichkeit mehr als Frauenberuf etabliert werden, so dass die Feuerwehrfrau genauso alltäglich wird wie die Polizistin oder die Ärztin. Der Deutsche Städtetag hat in seinem Bericht entsprechende bundesweite Kampagnen vorgeschlagen, die für den Beruf der Feuerwehrfrau werben sollen.

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

5. Entwicklung der Bedienstetenzahlen des Eigenbetriebes „Mittelhessische Wasserbetriebe (MWB)“

Die sind als Eigenbetrieb der Stadt Gießen ein nicht wirtschaftliches Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit. Kernaufgabe ist die Trinkwasserversorgung sowie die Abwasserentsorgung im Stadtgebiet Gießen.



Bis zum 31. Dezember 2010 trug der Eigenbetrieb den Namen Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB) und war ein reines Abwasserentsorgungsunternehmen. Mit der Übernahme der Trinkwasserversorgung von der Stadtwerke Gießen AG ab dem 1. Januar 2011 wurde der Eigenbetrieb in Mittelhessische Wasserbetriebe (MWB) umbenannt.

Im Rahmen der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst haben sich die MWB zum Ziel gesetzt, die branchenbedingte Unterrepräsentanz der Frauen zu verringern. Grundlagen hierfür sind das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und der aktuelle Frauerförderplan.

Nach der Umstrukturierung und Umbenennung des Eigenbetriebes sind bei den MWB im ersten Quartal 2011 in der Abwassersparte insgesamt 69 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Diese sind in die Bereiche Technisches Büro (16 Beschäftigte), Betriebsleitung und kaufmännisches Büro (3 Beschäftigte), Indirekteinleiterkontrolle (1,5 Beschäftigte), Betriebshof Kanal (22,63 Beschäftigte) und Klärwerk (25,87 Beschäftigte) eingeteilt. In der Trinkwassersparte gibt es bei den MWB keine direkten Beschäftigten. Die benötigten Dienstleistungen zur Trinkwasserversorgung werden bei der Stadtwerke Gießen AG mittels eines Pacht- und Dienstleistungsvertrages eingekauft. Die verwaltungsmäßig anfallenden Tätigkeiten werden von der Betriebsleitung und dem kaufmännischen Büro wahrgenommen.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt insgesamt bei 18%. Für diesen niedrigen Anteil ist vor allen Dingen der personalstärkere Bereich der ehemaligen Arbeiter verantwortlich. Hier liegt die Frauenquote bei nur 5%, während es im Bereich der ehemaligen Angestellten 35% sind.

Angesichts der Tatsache, dass in den Tätigkeitsgebieten der ehemaligen Arbeiter überwiegend körperlich schwere, hebe- und auch schmutzintensive Arbeiten zu verrichten sind, ist bei Stellenausschreibungen die Anzahl von Bewerberinnen äußerst gering. Anzumerken ist auch, dass nach wie vor sehr wenige Frauen Interesse an Ausbildungen und Tätigkeiten in der Abwasserentsorgungswirtschaft haben.

Die MWB haben sich zum Grundsatz gemacht, schon die Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass qualifizierte Frauen ermutigt werden, eine Bewerbung abzugeben.

6. Führungskräfteentwicklung

6.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Frauenförderung und die hierfür eingesetzten Maßnahmen beschränken sich nicht auf Personal in ausführenden Tätigkeiten bzw. untere Hierarchieebenen. Auch die Entwicklung des Frauenanteils unter den Führungskräften ist ein wichtiges Anliegen.

Die Rolle der Führungskräfte hat sich durch die Doppik und die hiermit verbundene Einrichtung dezentraler Budgets verändert. Insgesamt hat sich der Stellenwert von Führungskräften erhöht und wird sich weiter erhöhen, da Führungskräfte in der Lage sein müssen, „ihre“ Organisationseinheit nachhaltig und effektiv und ressourcenbewusst zu lenken.

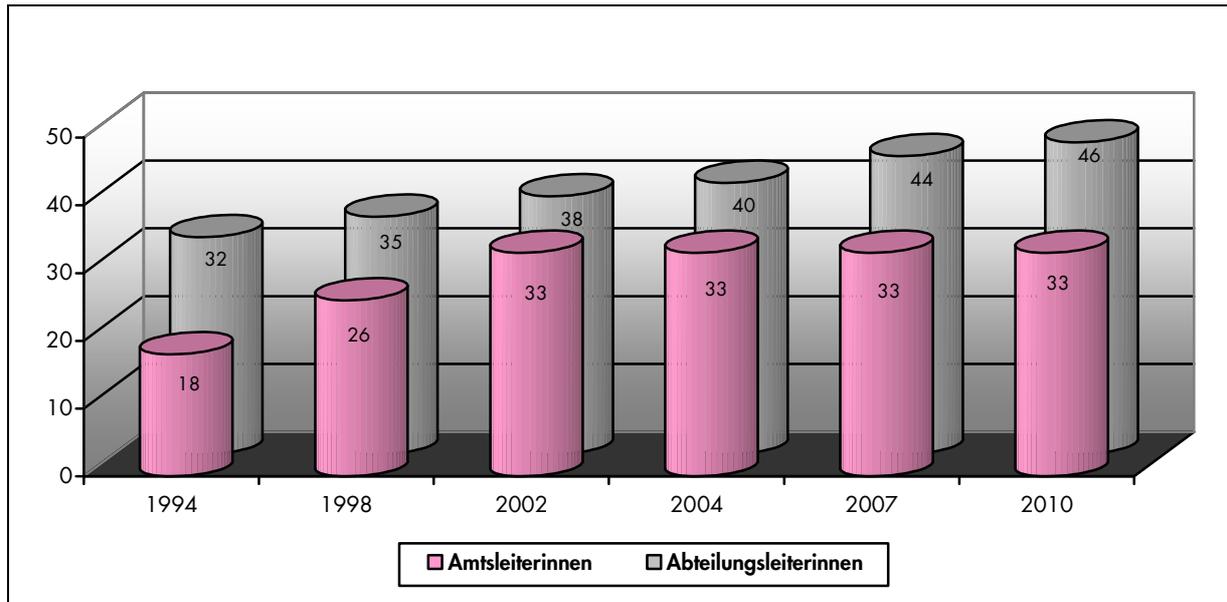
Führung im modernen Sinn besteht nicht mehr nur aus „Leitung der Mitarbeiter“ sondern umfasst vielfältige Kompetenzen, die eine gute Führungsperson ausmachen, wie zum Beispiel:

- Selbstorganisation,
- Vorbildcharakter,
- Initiative,
- Risikobereitschaft,
- Motivationsfähigkeit,
- Durchsetzungsfähigkeit,
- Zielorientiertes Arbeiten,
- Kommunikations- und Teamfähigkeit,
- Fähigkeit zur Lösung von Konflikten,
- Menschenkenntnis,
- Einfühlungsvermögen und vieles andere.



Fachwissen und Rechtskenntnisse sind zwar unerlässlich für eine Führungskraft, jedoch haben neben den fachlichen Kompetenzen die Sozialkompetenzen eine nicht weniger erhebliche Bedeutung.

Frauen in Führungspositionen in Prozent



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

Die Besetzung der Amtsleiterstellen mit Frauen konnte in den letzten Jahren kontinuierlich auf dem bestehenden Niveau gehalten werden. Da im Berichtszeitraum kaum Neubesetzungen von Amtsleitungsstellen anstanden, sind hier keine großen Veränderungen zu verzeichnen. Bei den Abteilungsleiterinnen hat sich eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils eingestellt, so dass inzwischen 46 % mit Frauen besetzt sind.

Im EU-Vergleich zeigt sich, dass die Stadt Gießen im Bereich der Amtsleiterinnen leicht über dem EU-Durchschnitt des Frauenanteils an Führungskräften mit 30 % liegt¹⁰, während im Bereich der Abteilungsleiterinnen dieser Durchschnittswert bereits weit überschritten wird.

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

6.2 Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte

Bei der Stadtverwaltung Gießen werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die sich speziell an Führungskräfte richten.

Im Jahr 2008 wurden alle Führungskräfte bezüglich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geschult. Dies ist nicht nur als reine Fortbildungsveranstaltung für Führungskräfte zu sehen, sondern vielmehr als aktiver Beitrag zur Vermeidung der Diskriminierung, was auch die Geschlechterdiskriminierung beinhaltet. Niemand darf nach dem AGG aufgrund der Merkmale Rasse/ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Identität benachteiligt werden. So dürfen Frauen keine Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts widerfahren, was sowohl für Stellenbesetzungsverfahren, als auch für den alltäglichen Umgang am Arbeitsplatz gilt.

¹⁰ vgl. Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2009

Es war der Stadt Gießen ein wichtiges Anliegen, alle Führungskräfte hierfür zu sensibilisieren, um ihnen zu ermöglichen, sich aktiv für die Beachtung und Durchführung des AGG in ihrem Bereich einzusetzen.

Im Jahr 2010 fand ein Qualifizierungskurs für Erzieherinnen statt, die zukünftig die Leitungsfunktion einer Kindertagesstätte übernehmen werden. Hierbei wurden u.a. die nachfolgenden Themenbereiche behandelt: die Rolle als Leiterin, Modelle kollegialer Beratung sowie Kommunikation und Gesprächsführung.

Bei dieser Maßnahme haben ausschließlich weibliche Bedienstete teilgenommen, weswegen sie als klassischer Baustein zur Entwicklung weiblicher Führungskräfte angesehen werden kann.

Auch weitere aktuelle Themen wurden im Rahmen von Schulungs- und Informationsveranstaltungen speziell für Führungskräfte behandelt, wie z.B. Ende des Jahres 2010 eine Information- bzw. Schulungsveranstaltung für alle Amtsleitungen über die interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

6.3 Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

Genau wie bei Bediensteten in ausführenden Positionen darf auch im Bereich der Führungskräfte – soweit möglich – die Familie kein Hinderungsgrund für die Karriere darstellen. Aus diesem Grund gibt es auch bei der Stadt Gießen mehrere Frauen in Führungspositionen, die als Teilzeitkräfte beschäftigt sind. Dies ist ein weiterer wichtiger Beitrag, der die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ermöglicht, so dass insbesondere Frauen sich nicht zwischen dem beruflichen Aufstieg auf der einen Seite und der Familie auf der anderen Seite entscheiden müssen.

7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Alle Arbeitgeber haben in den letzten Jahren die wachsende strategische Bedeutung von Familienfreundlichkeit erkannt. Diese umfasst neben der Vereinbarkeit von Beruf und der Familie im herkömmlichen Sinne von „Kindererziehung“ auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, da wegen des demographischen Wandels in unserer Gesellschaft die Pflege von Angehörigen eine immer größere Rolle spielt.



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

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen ergibt sich alleine schon aus ökonomischen Gesichtspunkten, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wichtigste Kapital der Verwaltungen darstellen und es auch für die Zukunft gesichert sein muss, qualifizierte Bedienstete bei der Stadt Gießen zu halten. Dem dürfen auch Familiengründung oder die Pflege von Angehörigen nicht im Wege stehen.

In sofern kann der Ausbau von Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung der Nachhaltigkeit und auch der Generationengerechtigkeit beitragen, da dem beruflichen Weiterkommen die Familiengründung bzw. Kindererziehung nicht entgegenstehen und somit ein Betrag geleistet wird, dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.

Bezüglich der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie beispielsweise Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung und deren Umsetzung bei der Stadt Gießen wird auf die Ausführungen im 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG verwiesen.

Zum 01.07.2008 ist als weiterer Baustein zur Entwicklung der Kommunen als familienfreundliche Arbeitgeber das Pflegezeitgesetz – PflegeZG – in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Pflegebedürftig sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit bzw. Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen des täglichen Lebens auf Dauer (voraussichtlich für mindestens 6 Monate) in erheblichem oder höherem Maße Hilfe benötigen.



Maßgeblich ist die Erfüllung der Voraussetzung nach § 14 und 15 SGB XI. Nach dem Pflegezeitgesetz haben Beschäftigte bei einem Pflegefall in der Familie gegenüber ihrem Arbeitgeber zwei verschiedene Ansprüche auf Freistellung von der Arbeitspflicht, nämlich der „kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der sog. „Pflegezeit“.

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach § 2 des PflegeZG haben Beschäftigte bei einer akut auftretenden Pflegesituation eines nahen Angehörigen Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Dauer von bis zu 10 Arbeitstagen. Die/Der Beschäftigte muss die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Auf Verlangen ist eine entsprechende ärztliche Bescheinigung unter anderem über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzulegen. In der Regel besteht nur ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung und dann wie lange besteht ist in jedem Einzelfall zu prüfen.

2. Pflegezeit

Neben dem Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung besteht nach § 3 PflegeZG auch ein Anspruch auf Pflegezeit; er ist unter anderem an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- ein/e nahe/r Angehörige/r ist pflegebedürftig,
- die/der Angehörige muss in häuslicher Umgebung gepflegt werden,
- durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung muss die Pflegebedürftigkeit nachgewiesen werden.

Eine Entgeltfortzahlung erfolgt im Regelfall nicht.

Es ist auch möglich, nur eine teilweise Freistellung in Anspruch zu nehmen, wobei in diesem Fall auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben ist. Wird eine teilweise Freistellung in Anspruch genommen, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Die Pflegezeit beträgt längstens 6 Monate (Höchstdauer). Allerdings kann eine bereits genommene kürzere Pflegezeit bis zur Höchstdauer verlängert werden, grundsätzlich jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die Pflegezeit endet unter anderem, wenn die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar wird, 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber über die veränderten Umstände zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

7.1 Teilzeitbeschäftigung

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

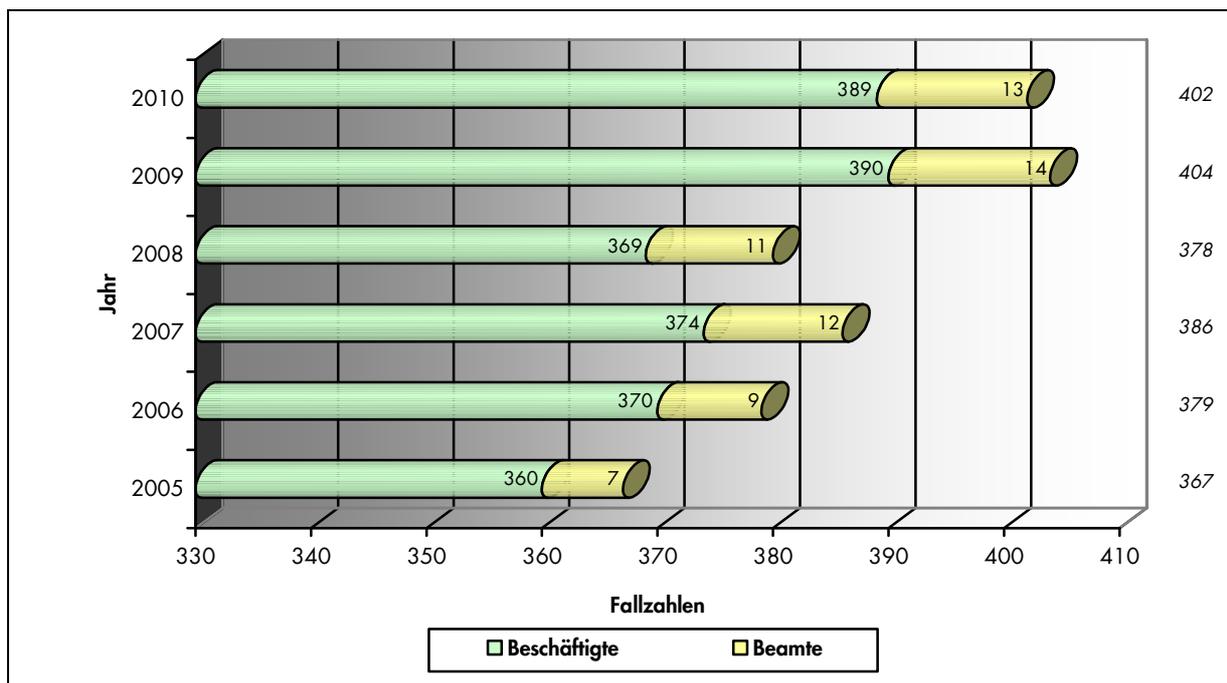
Nach dem HBG kann Beamtinnen und Beamten auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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

Bezüglich weiterer Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung sowie der Ausgestaltung bei der Stadt Gießen haben die im 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG gemachten Ausführungen weiterhin Gültigkeit.

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

Teilzeitbeschäftigte insgesamt



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

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

Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Statusgruppe					
Jahr	Bez.	Frauen		Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2008		342	90,48%	36	9,52%
Davon					
Beschäftigte		337	91,33%	32	8,72%
Beamte/innen		7	63,64%	4	36,36%
2009		358	88,61%	46	11,39%
Davon					
Beschäftigte		351	90,00%	39	10,00%
Beamte/innen		7	50%	7	50%
2010		362	90,04%	40	9,95%
Davon					
Beschäftigte		354	91,00%	35	9,00%
Beamte/innen		8	61,54%	5	38,46%

In den letzten Jahren ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in etwa konstant geblieben. Auch einige Männer haben sich für Teilzeitbeschäftigung entschieden. Dies ist sicherlich darin begründet, dass Arbeitszeiten angeboten werden können, die es Frauen und Männern ermöglichen ihre Familienpflichten wahrzunehmen.

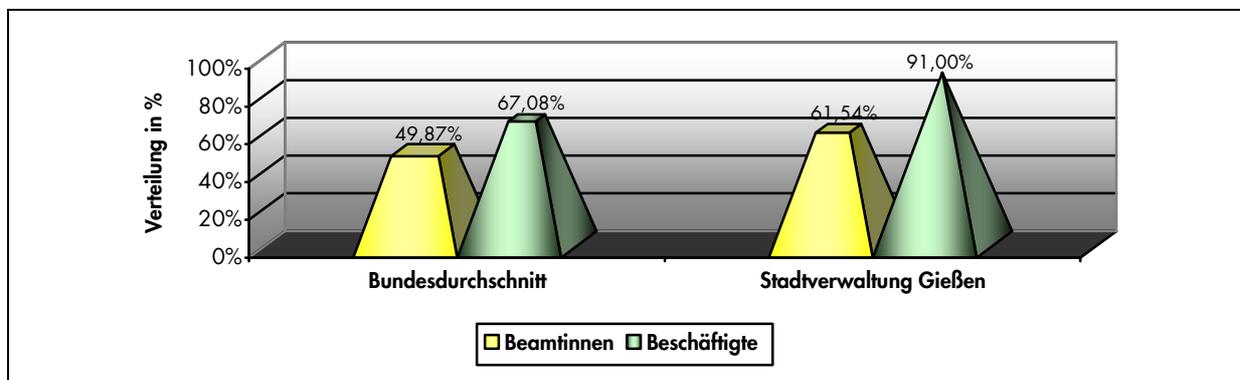
Die Stadt Gießen liegt somit beim Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter vorne. Das Statistische Bundesamt hat in seiner jährlichen Personalstandsstatistik, die nach den Bestimmungen des Finanz- und Personalstatistikgesetzes (FPStatG) durchgeführt wird, ermittelt, dass von insgesamt 67.763 Teilzeitbeschäftigten beim Bund 41.161 weiblich sind, was einem Anteil von 60,74 % entspricht¹¹. Auch im Vergleich mit den Ländern (81,28 %) liegt die Stadt Gießen vorne.

¹¹ Quelle: Statistisches Bundesamt; Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes 2009, erschienen am 22.07.2010

Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass flexible Arbeitszeitmodelle als Teil der Frauenförderung bei der Stadt Gießen eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Im EU-Vergleich zeigt sich, dass dort der Schnitt mit einem Frauenanteil von 31,2 % in Teilzeitbeschäftigung die Stadt Gießen und auch die gesamte BRD die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einem hohen Niveau ermöglichen¹².

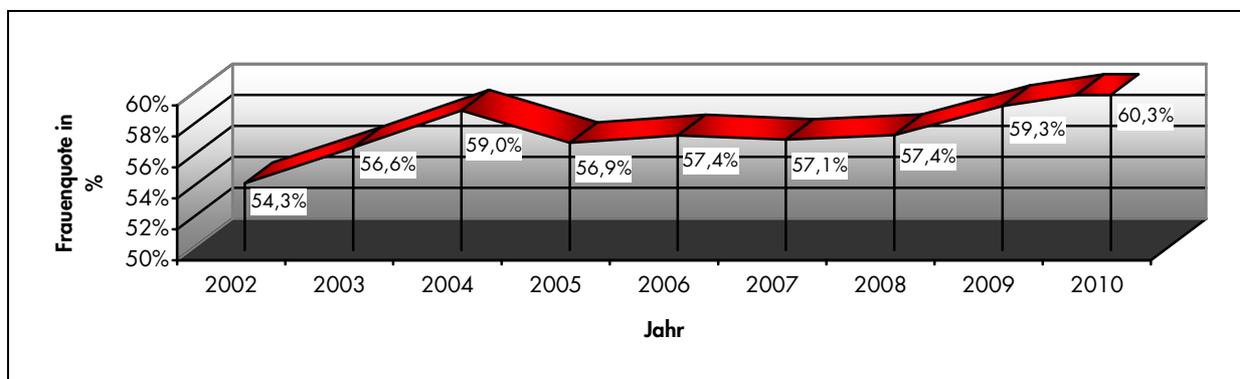
Auf die einzelnen Statusgruppen bezogen ergibt sich folgendes Bild:

Teilzeitbeschäftigte Frauen; Vergleich Bund - Stadt



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

Frauenquote der Teilzeitbeschäftigung

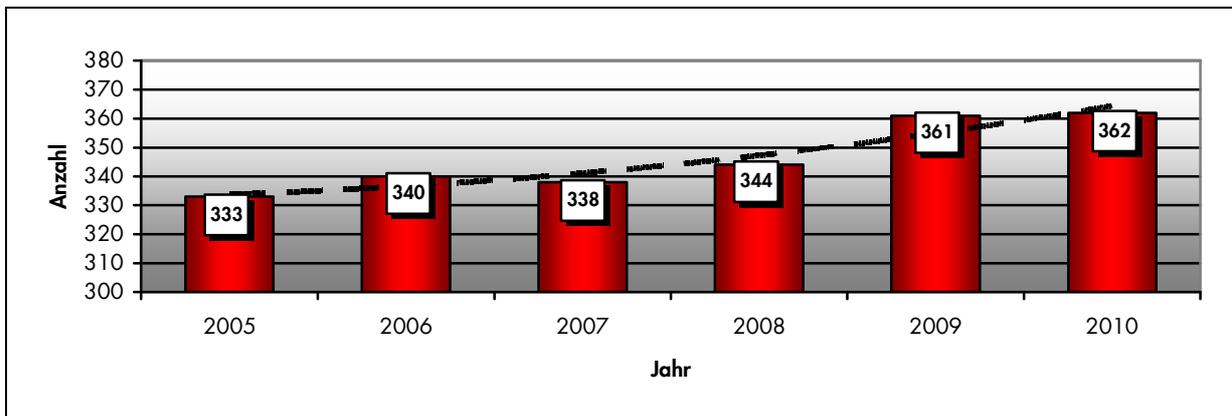


¹² vgl. Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2009

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

In der nachfolgenden Grafik ist zu erkennen, dass die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in den letzten drei Jahren gestiegen ist. Dies ist ein deutliches Indiz für die positiven Aktivitäten der Stadtverwaltung Gießen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle.

Anzahl der Frauen-Teilzeitbeschäftigte



7.1.1 Altersteilzeit

Zu den Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit wird auf den 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG verwiesen.

In Altersteilzeitarbeitsverhältnissen befanden sich zum 31.12.2010 insgesamt 68 Beschäftigte. In der Freistellungsphase befanden sich zum gleichen Stichtag insgesamt 28 Beschäftigte, davon 57 % Frauen (16 Personen). Zum Vergleich: Ende 2007 befanden sich in der Freistellungsphase insgesamt 33 Beschäftigte, davon 52 % Frauen (17 Personen). Der Prozentuale Anteil an Frauen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, hat sich somit erhöht.

7.2 Elternzeit / Sonderurlaub

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

Das HGIG empfiehlt bezüglich **Sonderurlaubs** die Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften gemäß § 85 a HBG. Sie enthalten Regelungen über den Sonderurlaub aus familiären Gründen, d.h. zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Inhalt dieser Vorschriften ist auch die Beratung der zu Beurlaubenden, über Maßnahmen,



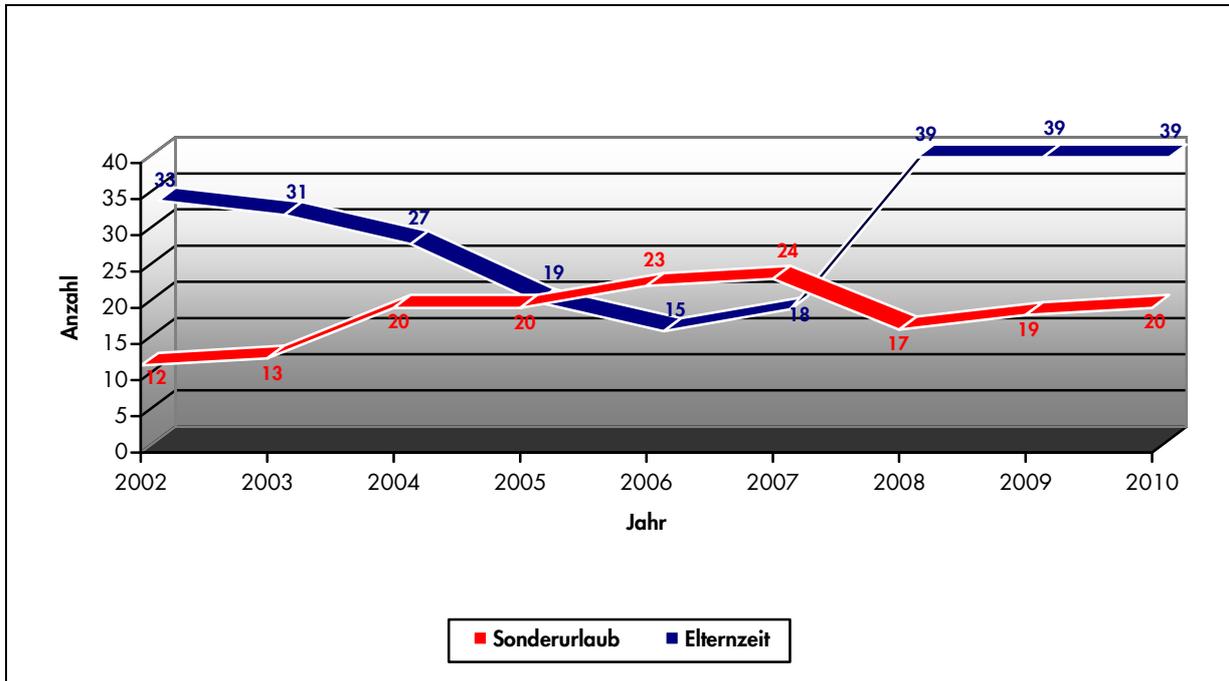
die ihnen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern, über die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen und über Benachteiligungsverbote. § 28 TVöD steht nicht im Widerspruch zu dem Gesetz, soweit es einen unabdingbaren Anspruch auf den Sonderurlaub nicht einräumt.

Ansonsten kann Sonderurlaub auch aus sonstigen wichtigen Gründen gewährt werden. Der sonstige wichtige Grund kann sowohl in der Interessensphäre der/des Bediensteten (z. B. Fortbildung) als auch des Arbeitgebers liegen.

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

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

Elternzeit / Sonderurlaub



Aufgrund von Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes haben in den letzten Jahren auch vermehrt Männer Elternzeit in Anspruch genommen (12 Fälle in den Jahren 2008 - 2010). Die Tatsache, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit seit dem Jahr 2008 im Vergleich zu den Vorjahren wieder deutlich gestiegen ist, unterstreicht einmal mehr die Familienfreundlichkeit der Stadtverwaltung Gießen. Auch hier macht sich positiv bemerkbar, dass vermehrt Männer den Anspruch auf Elternzeit nutzen.

Die Stadtverwaltung Gießen reagiert nach den Möglichkeiten flexibel auf Wünsche von Bediensteten, Sonderurlaube vorzeitig zu beenden. Es erfolgt dann bei entsprechender Stellenvakanz eine der Qualifikation entsprechende Beschäftigung.

7.3 Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Im Rahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählen aber nicht nur die reine Gewährung von Elternzeit und Sonderurlauben zu den erforderlichen Maßnahmen. Es darf auch eine adäquate Betreuung dieser Personen nach Rückkehr aus Elternzeit oder Sonderurlaub nicht vergessen werden. Daher sind Maßnahmen zur Förderung von Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrern zu ergreifen. Hierunter können auch Langzeiterkrankte fallen.

Ziele dieser Unterstützung sind insbesondere:

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

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

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

Als spezielle Hilfsangebote des Personalamtes sind vorgesehen:

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

Damit Bedienstete der Stadt Gießen, die Mutterschutz bzw. Elternzeit antreten werden, umfassend informiert sind, erhalten sie zu Beginn des Mutterschutzes und der Elternzeit einen Informationsflyer, welcher in Zusammenarbeit des Haupt- und Personalamtes sowie des Frauenbüros erarbeitet wurde. Dieser Flyer enthält u. a. Hinweise auf die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten des Frauenbüros auch während der Elternzeit. Auch ermutigt dieser Flyer die Beschäftigten in Elternzeit, den Kontakt mit ihrem bisherigen Beschäftigungsamt aufrecht zu halten. Sowohl das Haupt- und Personalamt als auch das Frauenbüro werden im Flyer als Ansprechpartner für beurlaubte Personen benannt, damit diese ihren Informationsbedarf decken können.

7.4 Telearbeit

Der Begriff Telearbeit fasst verschiedenen Arbeitsformen zusammen, bei denen Bedienstete zumindest einen Teil der Arbeit außerhalb des Gebäudes des Arbeitgebers verrichten. In den meisten Fällen werden die Arbeitsergebnisse dem Arbeitgeber über digitale Wege unter Verwendung von Kommunikationsgeräten wie Computer, Fax oder Telefon übermittelt. Vorteil der Telearbeit ist für die Verwaltung, dass die Kompetenzen und das Fachwissen von Bediensteten weiter genutzt werden können, auch wenn diese nicht regelmäßig im Büro erscheinen können. Für die Bediensteten liegt der Vorteil der Telearbeit in einer flexibleren Gestaltung der Wochenarbeitszeit, Ersparnis von Wegezeiten und besseren Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es gibt im wesentlichen zwei Formen der Telearbeit: Telearbeit zu Hause und alternierende Telearbeit.

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



Bezüglich der Machbarkeit der Telearbeit und deren Ziele wird im Einzelnen auf den 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG verwiesen.

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

8. Freistellung von der Arbeit

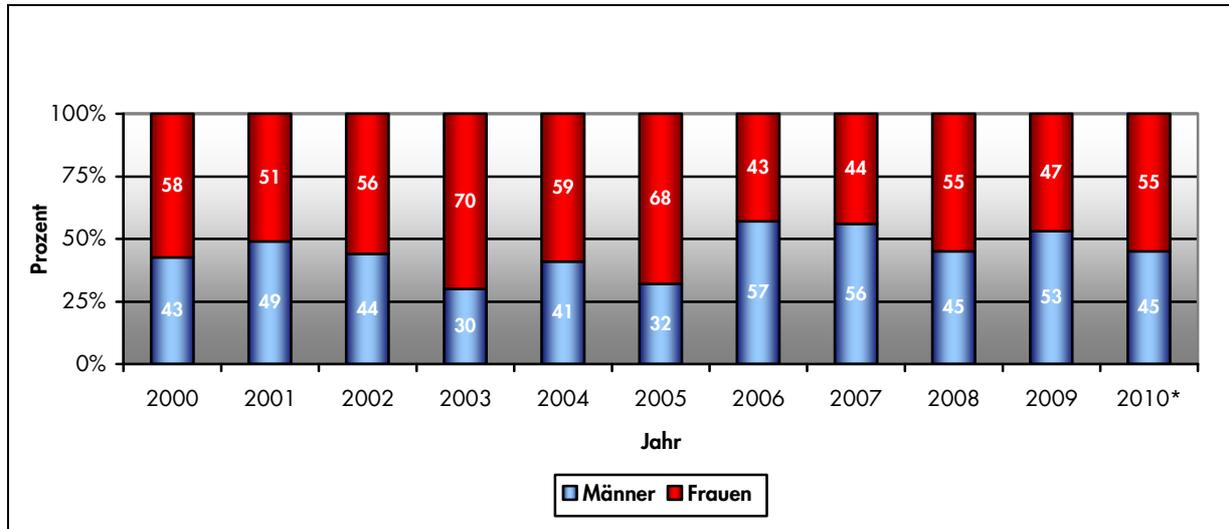
8.1 Bildungsurlaub

Unsere Gesellschaft und insbesondere auch die Berufswelt ist ständigen Änderungen unterworfen, deren Intervalle immer kürzer werden. Aus diesem Grund ist eine Aktualisierung und Anpassung des Wissens von Nöten. In diesem Rahmen hat sich der Bildungsurlaub zu einem zeitgemäßen und flexiblen Instrument der Bedienstetenweiterbildung entwickelt.

Grundlage für die Gewährung von Bildungsurlaub ist das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 1. Januar 1985. Danach eröffnet sich für alle städtischen Beschäftigten die Möglichkeit sich weiterzubilden. Beamtinnen/Beamte sind nach dem "Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub" nicht anspruchsberechtigt. Für sie gelten Sondervorschriften über Dienstbefreiung bzw. Sonderurlaub. Es erfolgt aber im Wesentlichen eine „analoge“ Gewährung von Dienstbefreiungen zu Bildungszwecken in Anlehnung an das "Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub".

In den Jahren 2000 – 2001 wurden von durchschnittlich 34 Bediensteten pro Jahr Bildungsurlaube beantragt und genehmigt. In den Jahren 2002 – 2004 sank die Teilnehmerzahl auf kontinuierlich 27 Personen je Kalenderjahr. Diese Zahl konnte in den Jahren 2005 bis 2007 mit durchschnittlich 43 Teilnehmern pro Jahr wieder deutlich verbessert werden und sank in den Jahren 2008 bis 2010 leicht auf durchschnittlich ca. 31 Bedienstete pro Jahr.

In Prozent ergibt sich folgendes Bild:



*Stand November 2010

Der Frauenanteil war in den letzten Jahren mit leichten Schwankungen relativ konstant und lag in 2010 bei 55%. Ziel für die kommenden Jahre wird es sein, die Frauen noch mehr für das Instrument Bildungsurlaub zu sensibilisieren.

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

So wurden in den vergangenen zwei Jahren vermehrt – in Zusammenarbeit mit den Fachamtsleitungen- bestimmte fachspezifische Fortbildungsveranstaltungen unter Anrechnung auf den Bildungsurlaub möglich gemacht, wenn die betreffenden Bediensteten ihren Bildungsurlaub nicht in Anspruch genommen hatten. Dies hat den Vorteil einer flexiblen und schnellen Möglichkeit der Teilnahme an Spezialschulungen.

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

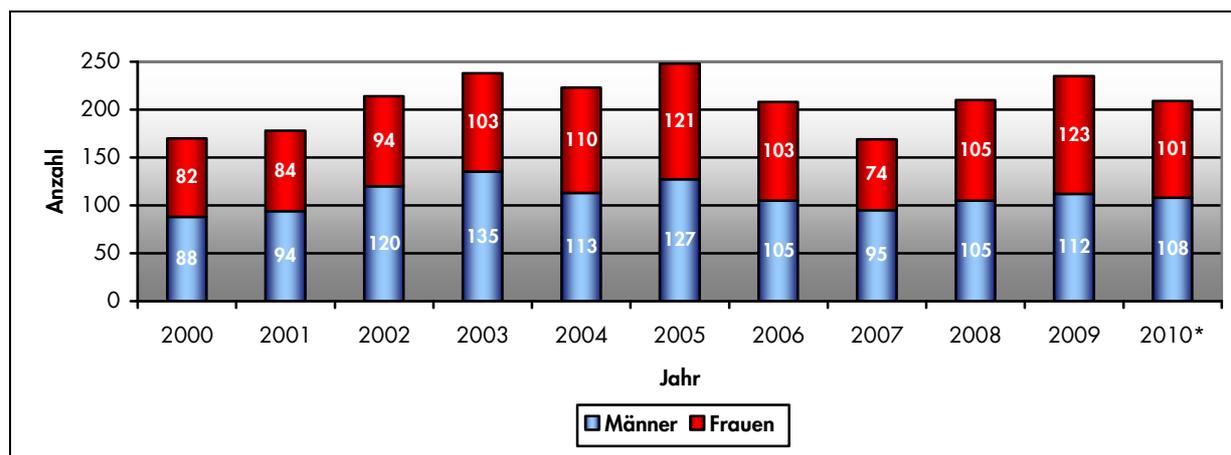
8.2 Sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung

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

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

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

Inanspruchnahme von Arbeits- und Dienstbefreiungen

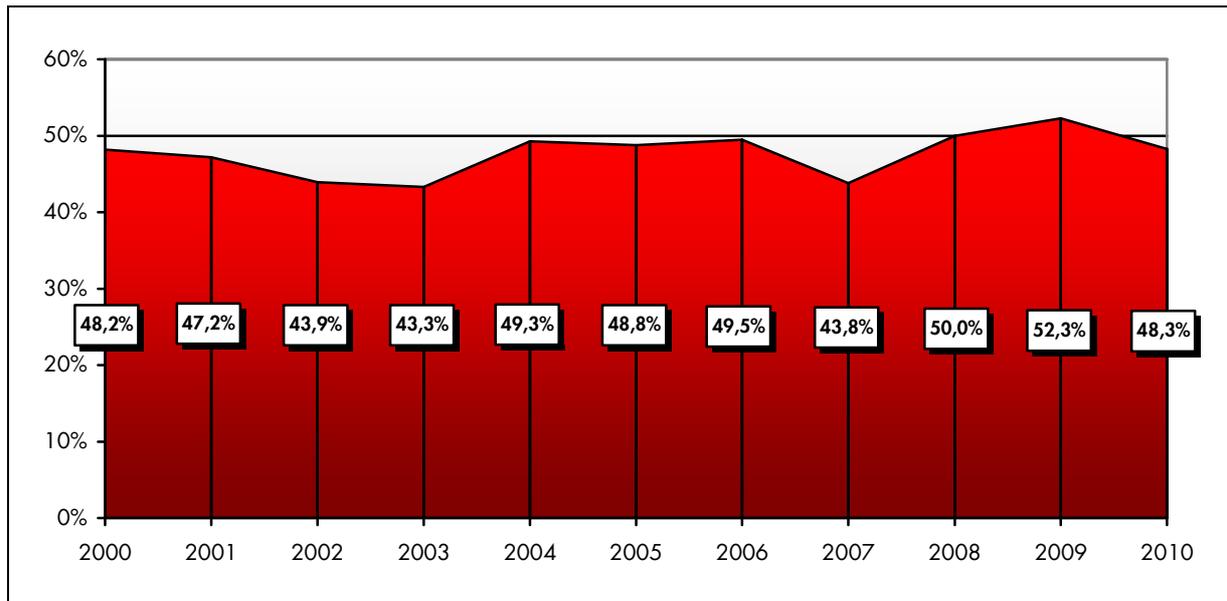


*Stand: November 2010

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

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

Frauenanteil in Prozent



9. Personalentwicklung

Personalentwicklung ist die Gesamtheit aller systematisch gestalteten Prozesse, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotential der Bediensteten zu erkennen, zu erhalten und - abgestimmt auf den Verwaltungsbedarf – tätigkeits- und entwicklungsbezogen zu fördern.

Auf den Punkt gebracht beinhaltet Personalentwicklung daher Maßnahmen, die auf die Entwicklung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Bediensteten abzielen.

Das Ideal geht davon aus, dass die individuellen Ziele der Bediensteten mit denen der Verwaltung in Einklang gebracht werden sollten. Positiver Effekt dessen ist, dass Bedienstete mit dem Anstreben der eigenen Ziele auch gleichzeitig die Ziele der Verwaltung stützen.

Ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Bediensteten. Die Stadt Gießen gewährt daher für arbeitsplatzorientierte Fortbildungsveranstaltungen Dienstbefreiung und übernimmt die Teilnahmegebühren in voller Höhe.

Die Stadt Gießen bietet Ihren Bediensteten seit einigen Jahren die Möglichkeit, Fortbildungsveranstaltungen, die der allgemeinen beruflichen Fortbildung dienen, ebenfalls auf die Arbeitszeit anzurechnen und die Kosten zu erstatten. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um eine Fortbildungsveranstaltung der städtischen Volkshochschule handelt, Haushaltsmittel bei dem entsprechenden Unterabschnitt zur Verfügung stehen und die jeweilige Amtsleiterin / der jeweilige Amtsleiter die Fortbildungsmaßnahme befürwortet.

9.1 Fort- und Weiterbildung

9.1.1 Externe Fortbildung

Fortbildung hat den Zweck, Wissen zu erhalten und systematisch weiterzuentwickeln. Durch Fortbildung soll aber auch die Möglichkeit geschaffen werden, die Potentiale von Bediensteten gezielt zu fördern und zu nutzen. Hierzu ist es notwendig, Potentiale zunächst zu erkennen. Beispielsweise geht der Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt ein Testverfahren durch das Institut für Angewandte Psychologie (IAP) voraus. Letztlich können hierdurch Fehlentscheidungen/-zuweisungen im Bereich der Fortbildung vermieden werden.

Ressort- und fachübergreifende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bezogen auf Grundlagen-, Querschnitts-, Kommunikations- und Führungsqualifikationen werden durch verschiedene Maßnahmen initiiert. Es wird unterschieden zwischen ausbildungsergänzender Qualifizierung (Einführungsfortbildung) sowie Fortbildung im Hinblick auf die Erhaltung und Erweiterung der für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen (Anpassungs- bzw. Förderungsfortbildung)



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

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

Auch in Zeiten der Haushaltskonsolidierung sind deshalb die verfügbaren Mittel für Fortbildungsmaßnahmen und gezielte Personalentwicklung auf dem bisherigen hohen Niveau gehalten worden.

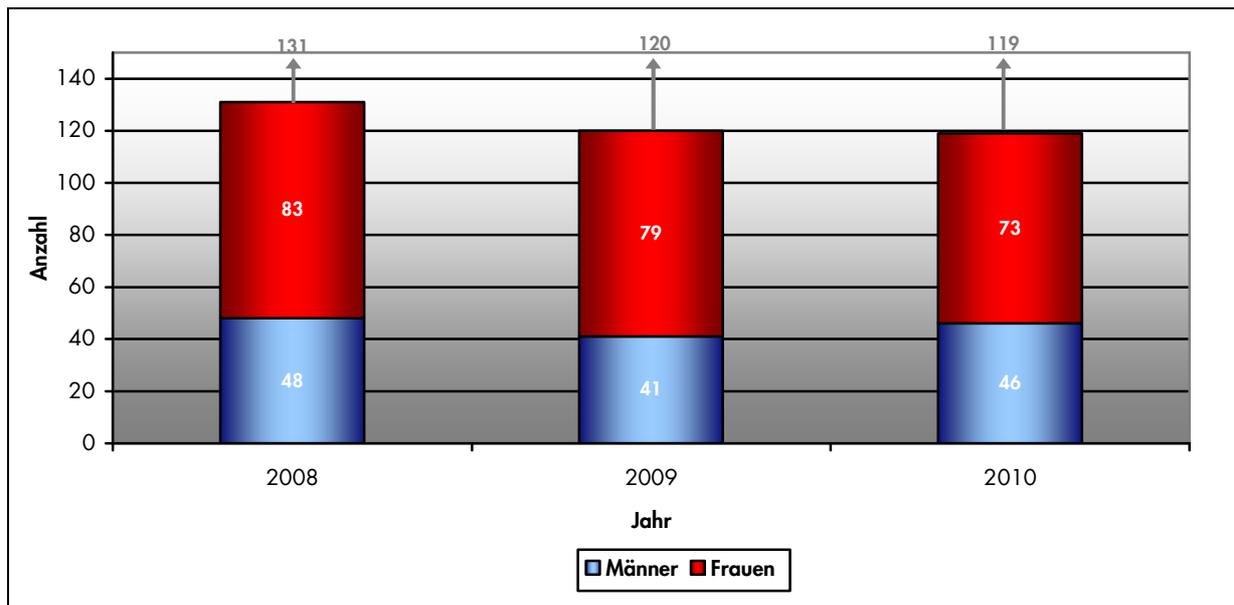
Durch die Einführung der Doppik zum 01.01.2009 haben sich im Bereich der Fortbildungen wesentliche Änderungen ergeben. Das Haupt- und Personalamt verfolgt weiterhin das Ziel einer nachhaltigen Personalentwicklung. Da im Zuge der Doppik alle städtischen Ämter über eigene Budgets für Fortbildungsmaßnahmen verfügen und sinnvoller Weise neben der Budgetverantwortung auch die Verantwortung über die Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen inne haben sollten, ist die Verantwortung für alle fachspezifischen Fortbildungen zum 01.01.2009 auf die Ämter übergegangen. Dies stärkt die Eigenverantwortung der Ämter und somit auch die Nachhaltigkeit, da jedes Amt selbst über einen sinnvollen Einsatz des Budgets für Fortbildungen und die komplette Abwicklung fachspezifischer Fortbildungen entscheiden kann.

Aus diesem Grund liegen -im Gegensatz zu vorhergehenden Berichten - jedoch für fachspezifische Fortbildungen keine Teilnehmerzahlen mehr vor, die in diesem Bericht abgebildet werden können.

9.1.2 Interne Fortbildung

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

Entwicklung der Teilnahme an internen Fortbildungsveranstaltungen 2008 bis 2010



Interne Fortbildungen erfolgen vor allem im Bereich der EDV-Schulungen. Wie die obige Grafik zeigt, haben an diesen Veranstaltungen in den letzten drei Jahren überwiegend Frauen teilgenommen.

Solche EDV-Schulungen sind nicht zuletzt wegen der sich rasant ändernden EDV-Technik regelmäßig notwendig. In den Jahren 2008 bis 2010 fanden Schulungen zu folgenden Themen statt.

- Umstiegskurs Windows XP & Outlook 2003 (1 Schulung)
- Windows XP & Outlook 2003 – Grundlagen (2 Schulungen)
- Windows XP & Outlook 2003, Word 2003, Excel 2003, Internet – Grundlagenkurs für Kita-Leiterinnen und Stellvertreterinnen – (2 Schulungen)

- Outlook 2003 - Termin- und Aufgabenmanagement (1 Schulung)
- Word 2003 – Grundlagen (1 Schulung)
- Word 2003 – Aufbau (1 Schulung)
- Word 2003 – Serienbriefe und Seriendruck (1 Schulung)
- Word 2003 – Formulare (1 Schulung)
- Word 2003 – Tabstopps und Tabellen (1 Schulung)
- Excel 2003 – Grundlagen (5 Schulungen)
- Excel 2003 – Grundlagen (Sonderkurs für Kita-Leiterinnen und Stellvertreterinnen, 1 Schulung)
- Excel 2003 – Aufbau (3 Schulungen)
- Excel 2003 – Diagramme (1 Schulung)
- PowerPoint 2003 – Grundlagen (1 Schulung)
- Access 2003 – Grundlagen (1 Schulung)
- Access 2003 – Aufbau (1 Schulung)
- Adobe Acrobat Pro 9 – Grundlagen (1 Schulung)
- Adobe InDesign mit PhotoShop CS 4 Grundlagen (1 Schulung)
- AutoCAD – Grundlagen (1 Schulung)
- Sonderschulung Auszubildende 1. Ausbildungsjahr (3 Schulungen)
- Sonderschulung Auszubildende 3. Ausbildungsjahr (3 Schulungen)
- Sonderschulung Auszubildende 1. Ausbildungsjahr: Word 2003 – Serienbriefe und Seriendruck (2 Schulungen)

Auch wurden Schulungen zum Thema Zeitmanagement und Arbeitsorganisation durchgeführt.

Weitere stadtinterne Schulungen werden für spezifische Fachverfahren durchgeführt, wie z.B. für iKISS, Session, NSK u. a.

Des Weiteren waren die vom Frauenbüro initiierten teilweise auch nicht berufsbezogenen Fortbildungsveranstaltungen – in der großen Überwiegung nur für Frauen ausgeschrieben – sehr gut besucht. Für die Jahre 2008 bis 2010 sind hier zu nennen:

- „Zufriedenheit und Wohlbefinden“ – eine Utopie oder realistisches Ziel für den Arbeitsalltag? (2tätiges Seminar für Männer und Frauen)
- Weiterbildung für Frauen im Reinigungsdienst; Rückenschule – Gymnastik für die Wirbelsäule (Seminar an 8 Terminen unter Anrechnung auf die Arbeitszeit)
- 5. Gießener Frauenlauf, Mai 2008
- „Erfolg durch Persönlichkeit – zufrieden mit sich und dem Arbeitsalltag?“ (2-tägiges Seminar), Oktober 2008
- Atempause, jetzt ist Zeit sich gut zu fühlen (Seminar an 8 Terminen) Oktober bis Dezember 2008
- Shiatsu zur Gesundheitsförderung, (Seminar an zwei Terminen) Januar und März 2009; weitere Termine im September und Oktober 2009
- 6. Gießener Frauenlauf, Mai 2009
- 7. Gießener Frauenlauf, Mai 2010
- „Beruf im Wandel der Zeit“ (2-tätiges Seminar), März 2010

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

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

Des Weiteren wurde im Jahr 2008 ein Großteil der Belegschaft der Stadtverwaltung Gießen im Hinblick auf die Einführung der Doppik zum 01.01.2009 geschult. Diese Schulungen erfolgten auf verschiedenen Wegen. Es galt, alle Verwaltungsbediensteten der Stadtverwaltung auf das neue Haushaltssystem vorzubereiten. Dies wurde mit einem E-Learning-Modul erreicht. Vorteil dieser Art der Wissensvermittlung ist, dass die Bediensteten die Möglichkeit haben, sich die Lerninhalte unabhängig voneinander in eigener Zeiteinteilung und auch in eigenem Tempo zu verinnerlichen. Auch bei der Schulung der Bediensteten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde auf diese Methode zurückgegriffen. Da über das AGG **alle** städtischen Bediensteten zu informieren waren, erfolgte eine Kombination des E-Learnings mit einer Broschüre für die Bediensteten, welche nicht über einen PC verfügen.

Zusätzlich zu den E-Learning-Modulen folgten für die Umsetzung der Doppik noch darauf aufbauend für ausgewählte Bedienstete (Vorbucher und Bucher) Schulungen mit Dozenten.

Weiterhin fand im März des Jahres 2010 eine Inhouse-Schulung für interessierte Bedienstete zu dem Thema „modernes Schreiben“ statt. Diese Schulung, welche durch einen Dozenten des Hessischen Verwaltungsschulverbandes durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, den Bediensteten Möglichkeiten aufzuzeigen, ihren individuellen Schreibstil modernen Gegebenheiten anzupassen und das typische „Behördendeutsch“ zu vermeiden. Es zeigt sich, dass Schulungen wie diese nicht nur den Bediensteten nutzen, sondern dass auch der Bürger als Kunde der Verwaltung von Ihnen profitieren kann. Da es sich hierbei um ein wichtiges Thema im Hinblick auf Kundenorientierung und Bürgerfreundlichkeit handelt ist geplant – nicht zuletzt auch aufgrund der positiven Resonanz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Lehrgangs, ähnliche Veranstaltungen auch zukünftig anzubieten.

Auch sind Schulungen der Bediensteten zu dem in unserer Gesellschaft immer wichtiger werdenden Thema der Integration bzw. interkulturellen Öffnung der Verwaltung geplant.

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

9.2 Ausbildung

Die Ausbildung von Nachwuchskräften stellt den Grundstein einer nachhaltigen Personalentwicklung dar.

Durch die Ausbildung erhalten Nachwuchskräfte alle Kenntnisse und Fähigkeiten, um eigenständig in dem erlernten Beruf arbeiten zu können. Hierzu gehört nicht nur die Vermittlung von Fachwissen, sondern auch beispielsweise von Sozialkompetenzen, um das Ziel der Entwicklung der Verwaltung zu einem kundenorientierten Dienstleistungserbringer zu erreichen.

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

Aufgrund Ihrer sozialen Verantwortung bildet die Stadt Gießen schon seit vielen Jahren in den verschiedensten Ausbildungsberufen über Bedarf aus.



Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist in den letzten Jahren relativ konstant geblieben und die angebotenen Plätze konnten alle besetzt werden. Der derzeitige Ausbildungsumfang (Stand 01.10.2010) ist in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Ausbildungsberufe	Auszubildende insgesamt	davon Frauen	
		Anzahl	Prozent
Inspektoranwärter/in	1	–	–
Verwaltungsfachangestellte/r	23	12	52,17%
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	-	-	-
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	5	4	80%
Bauzeichner/in	1	1	100 %
Vermessungstechniker/in	2	2	100%
Gärtner/in	5	2	40%
Fachkraft für Abwassertechnik	1	-	-
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	1	-	-
Sport- und Fitnesskaufrau/-mann	1	-	-
Berufspraktikant/in	8	7	87,5%
Jahrespraktikant/in	3	2	67%
Insgesamt	51	30	58,8%

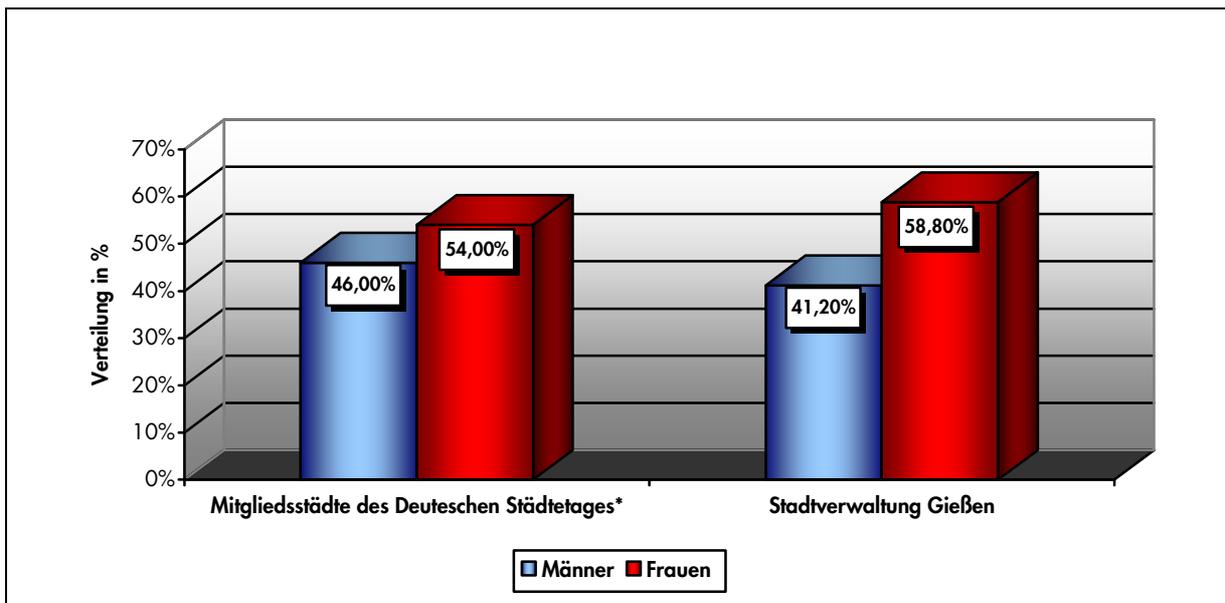
Derzeit werden bei der Stadtverwaltung Gießen die vorgenannten Nachwuchskräfte ausgebildet. Dabei werden in allen Berufsfeldern weitaus überwiegend bis ausschließlich Frauen ausgebildet.

Da die Stadtverwaltung Gießen auf die gezielte Nachwuchsförderung als wichtigem Baustein der Personalentwicklung wert legt, werden auch zusätzliche Ausbildungsberufe neu in das Portfolio aufgenommen, um Jugendlichen Perspektiven zu bieten. So wurden in den letzten Jahren die Ausbildungsberufe der Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft sowie der Sport- und Fitnesskaufleute neu bei der Stadt Gießen angesiedelt.

Im Ausbildungsjahr 2010 lag der Frauenanteil der Auszubildenden, welche im August ihre Ausbildung begonnen haben, bei 62,5 %. Dies unterstreicht einmal mehr, dass die Gewinnung von Nachwuchskräften über die Ausbildung ein wichtiger Baustein zur Erhöhung des Frauenanteils in der Verwaltung ist.

Aus dem nachfolgenden Vergleich mit den Durchschnittswerten der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages wird sichtbar, dass die Stadtverwaltung Gießen beim Frauenanteil an den Auszubildenden im Jahr 2010 über dem Durchschnitt liegt:

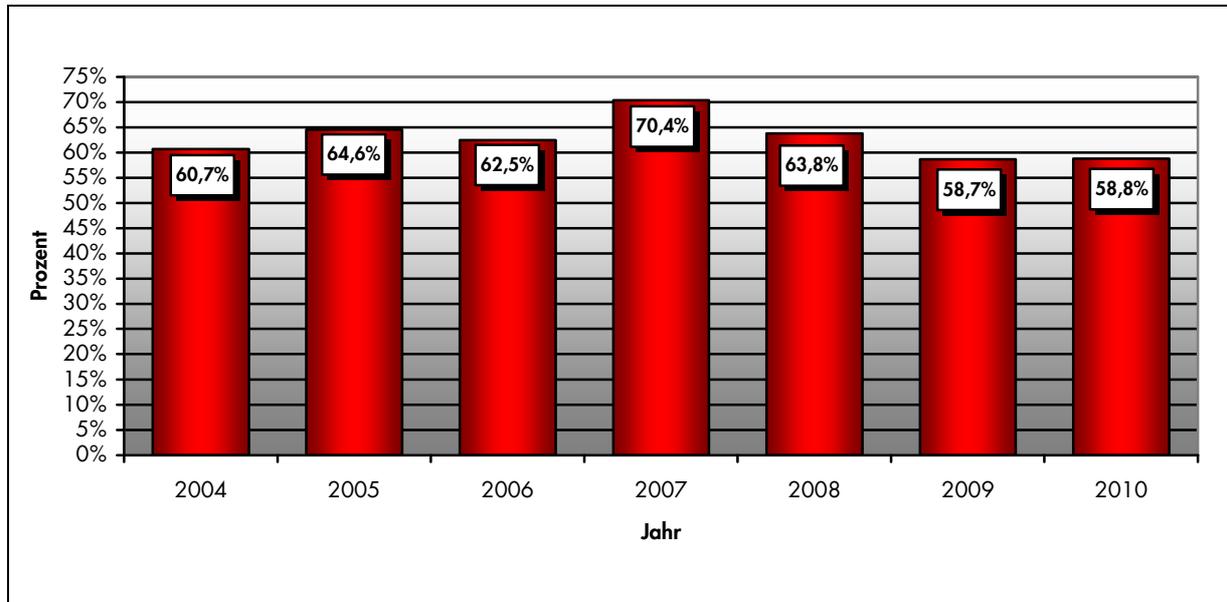
Geschlechtsverteilung bei den Auszubildenden 2010



*Quelle: Umfrage des Deutschen Städtetages zum Krankenstand in den Mitgliedsstädten (bereits aktualisiert)

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

Frauenanteil im Ausbildungsbereich in Prozent



Die Grafik verdeutlicht, dass der Anteil der Frauen an den Auszubildenden trotz leichter Schwankungen weit mehr als die Hälfte der Auszubildenden ausmacht. Leichte Schwankungen in der Statistik entstehen insbesondere durch kurzfristige Absagen direkt vor oder nach Ausbildungsbeginn. Verglichen mit den Vorjahren konnte im Jahr 2010 der Anteil der Frauen an den Auszubildenden relativ konstant gehalten werden.

Obwohl über den Bedarf hinaus ausgebildet worden ist, wurde versucht, möglichst viele Auszubildende zu übernehmen.

Seit dem Jahr 2010 werden alle Auszubildenden, welche die Ausbildung mit der Note „befriedigend“ oder besser bestehen im Anschluss an die Ausbildung für ein Jahr in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Dies hilft zum einen, den jungen Menschen im Anschluss an Ihre Ausbildung eine Perspektive zu geben und das Erlangen von Berufserfahrung zu ermöglichen. Zum anderen bestehen im Zeitraum der Beschäftigung von einem Jahr bessere Chancen, dass die ehemaligen Auszubildenden sich auf in diesem Zeitraum frei werdende Stellen bewerben können und somit für einen längeren Zeitraum oder sogar unbefristet bei der Stadtverwaltung Gießen in einem Beschäftigungsverhältnis verbleiben.

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

Insgesamt hat die Stadt Gießen im Jahr 2010 annähernd 1 Mio. € (incl. Ausbildungsvergütungen) in die Ausbildung investiert.

Wie auch schon in vergangenen Berichten zeigt sich, dass die Frauenförderung über den nach wie vor hohen Anteil weiblicher Auszubildender gezielt vorangetrieben wird. Dies führt letztlich über die Übernahmen nach der Ausbildung auch zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter der Belegschaft in Ihrer Gesamtheit.

Zusätzlich zur Ausbildung eigener Nachwuchskräfte leistet die Stadtverwaltung Gießen in erheblichem Umfang für Nachwuchskräfte anderer Behörden und Bildungsinstitutionen Ausbildungshilfe in verschiedenen Ausbildungsabschnitten.

Weiterhin ermöglicht die Stadt Gießen vielen Schülerinnen und Schülern das Schulpraktikum sowie das Jahrespraktikum zum Erwerb der Fachhochschulreife in der Verwaltung abzuleisten. Mit dem Erwerb berufspraktischer Tätigkeiten wird den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit eingeräumt erste Einblicke in die Berufswelt zu erlangen. Die Stadt Gießen hat in den letzten Jahren die Anzahl der Praktikumsplätze erheblich ausgeweitet. In den Jahren 2008 bis 2010 haben jährlich über 10 Personen die Möglichkeit eines Berufspraktikums (Jahrespraktikum) bei der Stadtverwaltung Gießen erhalten. In allen drei Jahren waren es überwiegend Frauen, die ein solches Berufspraktikum absolvieren konnten.

Auch werden in den vergangenen Jahren vermehrt Studentinnen und Studenten Praktika im Rahmen ihres Studiums in den verschiedensten Bereichen, insbesondere im Bereich des Jugendamtes ermöglicht. Ein Großteil der Personen, die solche Praktika absolvieren, sind weiblich.

10. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist auch in der öffentlichen Verwaltung in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich fortgeführt worden. Die betrifft nicht nur körperliche Tätigkeiten im Bereich der manuellen Tätigkeiten (Arbeiter/innen-Bereich), sondern auch Büroarbeitsplätze. Da gerade Frauen von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wozu auch die qualitative Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen gehört, profitieren, können diese als wichtiger Baustein des Frauenförderplanes bezeichnet werden. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Gesundheitsschäden, z.B. durch einseitige Körperhaltungen zu vermeiden, sowie die Förderung der Motivation der Bediensteten durch die Möglichkeit der Übertragung höherwertiger Aufgaben.



Die für die Optimierung und den Ausbau des Gesundheitsschutzes abgeschlossene „Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen“ sieht vor, dass Bildschirmarbeitsplätze grundsätzlich als Misch-Arbeitsplätze eingerichtet werden und es somit keine reinen Schreib-Arbeitsplätze mehr gibt.

Auch Impfungen für Bediensteten in Kindertagesstätten sowie Hautuntersuchungen für Reinigungskräfte gehören zu solchen präventiven und proaktiven Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. So wurde aus diesen Untersuchungen beispielsweise die Konsequenz gezogen, dass Reinigungskräfte die Möglichkeit erhalten, Baumwollunterziehhandschuhe unter den verwendeten Gummihandschuhen zu tragen, um die Hautbelastung zu verringern.

Eine stadtinterne Broschüre informiert alle Bediensteten über den Arbeitsschutz und Maßnahmen zur Unfallverhütung. So wird beispielsweise das richtige Verhalten im Brandfall anschaulich erläutert und es werden Hinweise auf die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallkasse Hessen gegeben.

Bereiche, die derzeit überwiegend mit Männern besetzt sind, müssen im Hinblick auf eine Erhöhung des Frauenanteils entsprechend angepasst und ausgestattet werden, z. B. durch zusätzliche Umkleide- oder Toilettenräume oder Einsatz von Technik. Ein eventuelles Fehlen solcher Einrichtungen darf keinen Grund für die Nichtbeschäftigung von Frauen darstellen, daher ist grundsätzlich die Anpassung erforderlich.

Als Beispiel für eine gelungene Umsetzung dieses Anliegens sind entsprechende Anpassungen im Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz zu nennen, die aufgrund der erstmaligen Besetzung einer Stelle mit einer Frau im Zeitraum der Gültigkeit des ersten Frauenförderplanes für die Dienststelle „Berufsfeuerwehr“ vom 24. April 1995 durchgeführt wurden. Zu näheren Einzelheiten wird auf den 4. Personalentwicklungsbericht nach dem HGIG verwiesen.

Durch den Neubau des städtischen Rathauses konnte dies auch in vielen anderen Bereichen Berücksichtigung finden. So existieren z.B. im Untergeschoss großzügige, nach Geschlechtern getrennte Dusch- und Umkleieräume für Bedienstete im Außendienst.

11. Fazit

Abschließend ist festzuhalten, dass der für die Frauenförderung in den Vorjahren gesetzte Aufwärtstrend weiter anhält. Frauenquoten in den einzelnen Bereichen konnten verbessert oder zumindest auf einem hohen Niveau gehalten werden. Auch wenn in Teilbereichen noch Verbesserungen wünschenswert und notwendig sind, so darf nicht übersehen werden, dass die Frauenförderung einen kontinuierlichen Prozess darstellt, der stets im Auge behalten und gezielt ausgebaut werden muss.

Die finanzielle Situation der Stadt Gießen in Zeiten der Haushaltskonsolidierung hat leider die Spielräume in verschiedenen Bereichen erheblich geschmälert. Trotzdem oder gerade deswegen muss das Anliegen der Frauenförderung in der öffentlichen Verwaltung weiterhin zielgerichtet fortgeführt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Teil des für die öffentliche Verwaltung wichtigsten Produktionsfaktors „Arbeit“ sind ein wichtiges „Kapital“ einer Kommunalverwaltung. Durch eine gezielte Personalentwicklung sollte diese Ressource optimal eingesetzt und entwickelt werden. Aus diesem Grund wurde im Zuge der Einführung der Doppik zum 01.01.2009 mit der Übertragung der Verantwortung für fachspezifische Schulungen auf die Fachämter ein wichtiger Schritt unternommen, um die Eigenverantwortung der Ämter für den Bereich der Personalentwicklung zu stärken und die Spielräume zu verbessern.

12. Anlagenteil

Analysen

Personal-Ist-Tabellen:

- ◆ Beamtinnen/Beamte
- ◆ Beschäftigte
- ◆ Auszubildende

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

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

Stand: 01.12.2010

Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen

Besoldungsgruppen	Nr.	Beamte insgesamt							davon Frauen					Anteil der Frauen am Beschäftigungsv. (nach VZÄ) in %	Anteil der beschäftigten Frauen (nach Pers.) in %	
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)			Anzahl d. Bedienst.
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H = B+C+F	I	K	L	M	N = I+L	O = I+K+M	P = N*100:G	Q = O*100:H
A 16	1	1					1,00	1								
A 15	2	1					1,00	1	1				1,00	1	100,00	100,00
A 14	3	4					4,00	4								
A 13	4	5					5,00	5	1				1,00	1	20,00	20,00
Höherer Dienst insgesamt	5	11					11,00	11	3				2,00	2	18,18	18,18
A 13	6	2					2,00	2								
A 12	7	10	3	2,33			12,33	13	2				2,00	2	16,22	15,38
A 11	8	11	3	1,96	1		12,96	14	1	3	1,96		2,96	4	22,84	28,57
A 10	9	20	4	2,43		1	22,43	25	6	3	1,50	1	11,50	14	51,27	56,00
A 9	10	3	1	0,50			3,50	4	5	1	1,00		2,00	2	57,14	50,00
Gehobener Dienst insgesamt	11	46	11	7,22	1	1	53,22	58	14	7	4,46	1	18,46	22	34,69	37,93
A 9	12	4					4,00	4								
A 8	13	3	1	0,80			3,80	4								
A 7	14	1	1	0,75			1,75	2	1	1	0,75		1,75	2	100,00	100,00
A 6	15															
A 5	16															
Mittlerer Dienst insgesamt	17	8	2	1,55			9,55	10	1	1	0,75		1,75	2	18,32	20,00
Beamte insgesamt	18	65	13	8,77	1	1	73,77	79	18	8	10,42	1	22,21	26	30,11	32,91

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

Stand: 31.12.2010

Bedienstetengruppe: Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der Frauen am Beschäftigungsv. (nach VZÄ) in %	Anteil der beschäftigten Frauen (nach Pers.) in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.			
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H = B+C+F	I	K	L	M	N = I+L	O = I+K+M	P = N*100:G	Q = O*100:H	
15 Ü	1																
15	2	3					3	3									
14	3	8	5	2,48			10,48	13	2	4	1,98		3,98	6	37,98	46,15	
13	4	11	5	3,15	1		14,15	16	3	4	2,55		5,55	7	39,22	43,75	
12	5	12	4	2,5	1		14,50	16	3	3	2,00		5,00	6	34,48	37,50	
11	6	30	10	7,23			37,23	40	13	8	5,68		18,68	21	50,17	52,50	
10	7	23	7	3,74			26,74	30	5	6	3,28		8,28	11	30,96	36,67	
9	8	47	18	10,25	1		57,25	65	20	13	7,45		27,45	33	47,95	50,77	
8	9	43	12	7,53			50,53	55	21	11	6,67		27,76	32	54,94	58,18	
7	10	1					1,00	1									
6	11	88	51	32,59	2		120,59	139	37	47	29,93		66,93	84	55,50	60,43	
5	12	142	75	42,69	2		184,69	217	46	66	38,18		84,18	112	45,58	51,61	
4	13	26					26,00	26	1				1,00	1	3,85	3,85	
3	14	40	9	4,13	3		44,13	49	3	6	2,43		5,43	9	12,30	18,37	
2Ü	15	20	102	62,02			82,02	122	1	100	50,54		51,54	101	62,84	82,79	
2	16	1					1,00	1									
1	17																
Beschäftigte insgesamt	18	495	298	178,31	10		673,31	793	155	268	150,78		305,78	423	45,41	53,34	

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

Stand: 01.12.2010

Bedienstetengruppe: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der Frauen am Beschäftigungsv. (nach VZÄ) in %	Anteil der beschäftigten Frauen (nach Pers.) in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.			
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H = B+C+F	I	K	L	M	N = I+L	O = I+K+M	P = N*100:G	Q = O*100:H	
S 18	1		1	0,50			0,50	1		1	0,50		0,50	1	100,00	100,00	
S 17	2	3					3,00	3	1				1,00	1	33,33	33,33	
S 16	3																
S 15	4	4	3	1,47		1	5,47	8	3	3	1,47	1	4,47	7	81,72	87,50	
S 14	5	12	5	3,00		1	15,00	18	10	5	3,00	1	13,00	16	86,67	88,89	
S 13 Ü	6	2	4	2,00			4,00	6	2	4	2,00		4,00	6	100,00	100,00	
S 13	7	1	1	0,87			1,87	2	1	1	0,87		1,87	2	100,00	100,00	
S 12 Ü	8	4	4	1,88			5,88	8	2	4	1,88		3,88	6	65,99	75,00	
S 12	9		3	2,00			2,00	3		2	1,25		1,25	2	62,50	66,67	
S 11 Ü	10	1	4	3,26			4,26	5		2	1,63		1,63	2	38,26	40,00	
S 11	11		7	3,93			3,93	7		6	3,28		3,28	6	83,46	85,71	
S 10	12	8	1	0,87	2	1	8,87	10	8	1	0,87	1	8,87	10	100,00	100,00	
S 9	13																
S 8	14																
S 7	15	3	1	0,77			3,77	4	3	1	0,77		3,77	4	100,00	100,00	
S 6	16	31	54	32,75	12 ¹³		63,75	85	30	53	32,10		62,10	83	97,41	97,65	
S 5	17																
S 4	18		3	1,64			1,64	3		3	1,64		1,64	3	100,00	100,00	
S 3	19	2					2,00	2	2				2,00	2	100,00	100,00	
S 2	20																
Beschäftigte insgesamt	21	71	91	54,94	14	3	125,94	165	62	86	51,26	3	113,26	151	89,93	91,52	

¹³ hohe Zahl der offenen Stellen bedingt durch die per Gesetz verpflichtende Schaffung neuer Stellen im Erzieher/innen-Bereich, für die zum 01.12. das Stellenbesetzungsverfahren lief

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

Stand: 01.10.2010

		Auszubildende								
Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Auszubildende insgesamt				davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Personalkapazität	
A		B	C	D	E = B+D	F	G	H	I = F+H	L = I*100:E
Inspektoranwärter/in	1	1		1	1					
Verwaltungsfachangestellte/r	2	23		23	23	12		12	12	52,17
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	3									
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	4	5		5	5	4		4	4	80,00
Bauzeichner/in	5	1		1	1	1		1	1	100,00
Vermessungstechniker/in	6	2		2	2	2		2	2	100,00
Gärtner/in	7	5		5	5	2		2	2	40,00
Fachkraft für Abwassertechnik	8	1		1	1					
Fachkraft für Kreislauf- und Abwasserwirtschaft	9	1		1	1					
Sport- und Fitneskauffrau/-mann	10	1		1	1					
Berufspraktikant/in	11	8		8	8	7		7	7	87,50
Jahrespraktikant/in	12	3		3	3	2		2	2	67,00
Insgesamt	13	51		51	51	30		30	30	58,80

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

Stand: 01.12.2010

Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen

Besoldungsgruppen	Nr.	Beamte insgesamt							davon Frauen					Anteil der Frauen am Beschäftigungsv. (nach VZÄ) in %	Anteil der beschäftigten Frauen (nach Pers.) in %	
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)			Anzahl d. Bedienst.
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H = B+C+F	I	K	L	M	N = I+L	O = I+K+M	P = N*100:G	Q = O*100:H
A 16	1															
A 15	2															
A 14	3	1					1	1								
A 13	4															
Höherer Dienst insgesamt	5	1					1,00	1								
A 13	6															
A 12	7	2					2,00	2								
A 11	8	1					1,00	1								
A 10	9	3			1		3,00	3								
A 9	10	1					1,00	1								
Gehobener Dienst insgesamt	11	7			1		7,00	7								
A 9	12	9			1		9,00	9								
A 8	13	29					29,00	29	1				1,00	1	3,45	3,45
A 7	14	19					19,00	19	1				1,00	1	5,26	5,26
A 6	15															
A 5	16															
Mittlerer Dienst insgesamt	17	57			1		57,00	57					2,00	2	3,51	3,51
Beamte insgesamt	18	65			2		65,00	65	2				2,00	2	3,08	3,08

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

Stand: 31.12.2010

Bedienstetengruppe: Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der Frauen am Beschäftigungsv. (nach VZÄ) in % $P = N * 100 : G$	Anteil der beschäftigten Frauen (nach Pers.) in % $Q = O * 100 : H$
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität (VZÄ)	Anzahl d. Bedienst.			
A		B	C	D	E	F	$G = B + D$	$H = B + C + F$	I	K	L	M	$N = I + L$	$O = I + K + M$		$Q = O * 100 : H$	
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		1,00			1,00	1	1		1,00		1,00	1		100,00	
4	13																
3	14																
2Ü	15																
2	16																
1	17																
Beschäftigte insgesamt	18	1		1,00			1,00	1	1		1,00		1,00	1		100,00	

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Mittelhessische Wasserbetriebe (MWB)" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 1/2011

Bedienstetengruppe:

Beschäftigte insgesamt

Entgeltgruppen nach TVöD	Zeile	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte				Sonstiges			Personalkapazität				Anteil der Frauen in %		
		Personen		Beschäftigungs- volumen		Offene Stellen gesamt	Beurlaubte		Anzahl der Stellen		Beschäftigungs- volumen		Anzahl	Volumen			
		gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen		gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen					
Spalte	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J = A+C	K = B+D	L = B+F	M = B+F	N	O		
15 Ü	1																
15	2			1		0,50						1		0,50		0%	0%
14	3			1		0,10						1		0,10		0%	0%
13	4	2		1		0,35						3		2,35		0%	0%
12	5	3	1									3	1	3,00	1,00	34%	34%
11	6	4	1					1	1	1		4	1	4,00	1,00	25%	25%
10	7																
9	8	4		2	2	1,52	1,52					6	2	5,52	1,52	34%	28%
8	9	1		1		0,75		2				2		1,75		0%	0%
7	10																
6	11	16	1	5	4	3,19	2,69					21	5	19,19	3,69	24%	20%
5	12	24	1	1		0,15		3				25	1	24,15	1,00	4%	5%
4	13	1										1		1,00		0%	0%
3	14																
2Ü	15			2	2	1,28	1,28					2	2	1,28	1,28	100%	100%
2	16																
1	17																
Beschäftigte insgesamt	18	55	4	14	8	7,84	5,49	6	1	1	69	12	62,84	9,49	18%	16%	