

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gießen

01.01.2015 – 31.12.2020



Impressum

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

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt
Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen

Erscheinungstermin : 2015

Inhalt

	Seite
Vorwort	4
1. Ziel des Frauenförderplanes	5
2. Geltungsbereich und Dauer	7
3. Rechtsgrundlagen	8
4. Rechte der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen	11
5. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 13 HGIG)..	13
5.1	14
5.2	15
5.3	17
5.4	19
6. Personalauswahl	21
6.1	21
6.2	22
6.3	24
7. Führungskräfteentwicklung	25
8. Personalentwicklung (§ 5 Abs. 8 HGIG)	27
9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 5 Abs. 6 HGIG).....	29
10. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)	31
11. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur	32
12. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben.....	40
12.1	40
12.2.....	42
13. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG in der Aus- und Fortbildung	43
14. Indikatoren der Zielerreichung	45
15. 2-Jahres Berichte	60
16. Schlussbemerkungen	61
17. Anlagenteil	62

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

- Bedienstetengruppe: Beamtinnen/BeamteAnlage 1
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte Tarifvertrag öffentlicher
DienstAnlage 2
- Bedienstetengruppe: Beschäftigte Tarifvertrag Sozial- und
ErziehungsdienstAnlage 3
- Auszubildende.....Anlage 4
- Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen
und möglichen Beförderungen (HGIG § 5 Abs. 2 – 4)..... Anlage 5

Vorwort

Nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) ist ein Frauenförderplan für die Dienststelle Stadtverwaltung Gießen aufzustellen. Auf dieser gesetzlichen Grundlage ist nun der 4. Frauenförderplan zu beschließen.

Gerade im Hinblick auf die sich verändernde Arbeitswelt durch den bevorstehenden Fachkräftemangel und des viel zitierten demographischen Wandels, ist es weiterhin besonders wichtig, die Potenziale von Frauen gezielt zu fördern und zu nutzen.

Der demographische Wandel gehört hierbei zu den größten Herausforderungen der Zukunft. Zahlreiche Erhebungen zeigen, dass der Fachkräftemangel nicht nur heute, sondern noch stärker in den kommenden Jahren und Jahrzehnten ein bedeutender Faktor ist und sein wird, den es rechtzeitig zu beachten gilt. Die Zahl der erwerbsfähigen Menschen sinkt. Der künftige Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kollidiert mit dem Umstand, dass in den kommenden Jahren die geburtenschwachen Jahrgänge in das Berufsleben einsteigen. Das daraus resultierende Defizit an Erwerbstätigen wird die große Herausforderung auch für die Verwaltungen sein. Die fortschreitende kontinuierliche Alterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die zunehmende schwierige Personalgewinnung sehen wir als Herausforderung und Chance zugleich, wir beteiligen uns aktiv und stellen heute die Weichen, dass die Stadt Gießen auch in Zukunft die Aufgaben der Verwaltung mit dem erforderlichen Personal bewältigen kann. Als wichtiger Bestandteil der Entwicklung und Erhaltung eines modernen Dienstleisters muss Frauenförderung auch gezielt umgesetzt werden. Veränderungen, die sich durch die gestiegenen Qualitätsanforderungen entwickeln, sind durch Fort- und Weiterbildung zu begleiten.

Wir schaffen Rahmenbedingungen damit uns Frauen als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen.

1. Ziel des Frauenförderplanes

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst entsprechend des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) umzusetzen.

Dies bedeutet für die Dienststelle Unterschiede in den Arbeits- und Aufstiegsbedingungen abzubauen, soweit sich die derzeitigen Rahmenbedingungen unterschiedlich auf Frauen und Männer als Gruppe oder auch im Einzelvergleich auswirken. Es ist ein Gleichstand der Bedingungen sowie der beruflichen Entwicklungschance in dem Sinne anzustreben, dass Frauen und Männer zu den gleichen Ergebnissen und Erfolgen im Beruf kommen können, ohne dabei aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit bzw. ihrer familiären Situation Vor-/Nachteile zu haben.

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

Der Magistrat und die städtischen Gremien leisten bei der Stadtverwaltung Gießen entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung durch geeignete Maßnahmen (§ 5 Abs. 6 HGIG) einen aktiven Beitrag, um auf der kommunalen Ebene eine gleichwertige und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und den Dienstleistungen der Stadtverwaltung zu erzielen. Um dies zu unterstreichen und um eine noch stärkere Verankerung des Gleichberechtigungsgedankens in allen Gremien zu erreichen hat die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Gießen am 16.05.2013 die „Europäische Charta für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterzeichnet.

Mit dem Frauenförderplan soll insbesondere:

- die Verantwortung für die Herstellung der Gleichberechtigung nach innen und außen zum Wohle aller Menschen in dieser Stadt dokumentiert und überprüfbar gemacht werden,
- Maßnahmen zur Verbesserung der gleichberechtigten Zusammenarbeit sowie der Förderung von gleichberechtigten beruflichen Entwicklungschancen von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen innerhalb der Stadtverwaltung aufgezeigt werden,
- Maßnahmen, die die Stadt Gießen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen ergreift dargestellt werden,
- deutlich gemacht werden, dass die Stadt Gießen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der familiären Situation nicht duldet und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung ergreift,
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie umsetzt
- sowie die Geschlechtergleichberechtigung als Bestandteil der Unternehmenskultur ansieht und entsprechend fördert.

Der Frauenförderplan dient als Werkzeug zur Erreichung dieser Ziele und gleichzeitig als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Durch kontinuierliche Fortschreibung der Daten und durch die im HGIG vorgeschriebene 2jährige Berichtspflicht (§ 6 Abs. 6 HGIG) werden das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

2. Geltungsbereich und Dauer

Dieser Frauenförderplan gilt für die **DIENSTSTELLE STADTVERWALTUNG** im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) in Verbindung mit dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG).

In dieser Dienststelle sind alle Ämter und Einrichtungen der Universitätsstadt Gießen erfasst mit Ausnahme des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz und des MWB (Mittelhessische Wasserbetriebe) für die nach den Bestimmungen des HGIG eigene Frauenförderpläne zu erstellen sind.

Sofern sich nicht wesentliche Voraussetzungen ändern, gilt der Frauenförderplan gem. § 4 Abs. 1 HGIG für die Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2020.

3. Rechtsgrundlagen

Zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichbehandlung (Antidiskriminierung) zählen:

EU- Richtlinien

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

Grundgesetz

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Hess. Gemeindeordnung

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

Hess. Gleichberechtigungsgesetz

„Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderungen von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben (§ 5 Abs. 3 HGIG) die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

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

Frauenförderpläne

Frauenförderpläne sind für die Bereiche Verwaltung und Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz der Stadtverwaltung Gießen sowie der Mittelhessischen Wasserbetriebe aufzustellen.

Der Frauenförderplan wird aufgrund des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) in der Fassung vom 31. August 2007 aufgestellt.

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

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

Die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen der Dienststelle „Stadtverwaltung“ ist nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Frauenförderplans beteiligt. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach § 77 Abs. 3 HPVG, wonach der Personalrat bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 4 HGIG mitzubestimmen hat, wurden gewahrt.

Der Frauenförderplan wird in der Dienststelle bekanntgegeben.

4. Rechte der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen

Aufgabe der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen ist es, die Durchführung des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu überwachen und die Dienststelle bei der Umsetzung der genannten Gesetze zu unterstützen. Hierfür ist sie durch § 16 HGIG mit bestimmten Rechten ausgestattet, welche ihr die Wahrnehmung ihrer Aufgabe erleichtern sollen.

So hat die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen nach § 16 Abs. 1 HGIG das Recht, an allen Maßnahmen der Dienststelle zur Umsetzung des HGIG und des AGG beteiligt zu werden (**Beteiligungsrecht**). Dieses Recht umfasst insbesondere die Beteiligung an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 sowie an sozialen Maßnahmen nach § 74 und an organisatorischen Maßnahmen nach § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG). Erfasst sind hierdurch Maßnahmen, die der Mitbestimmungspflicht unterliegen, wie beispielsweise Einstellung, Anstellung, Entlassung oder ordentliche Kündigung und Maßnahmen, die der Mitwirkung unterliegen, wie z.B. außerordentliche Kündigung. Auch die Beteiligung an Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen gehört hierzu. Außerdem ist der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, bei denen Maßnahmen mit Auswirkung auf die berufliche Situation oder Entwicklung von Frauen zu erwarten sind.

Des Weiteren ist die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen gem. § 16 Abs. 3 HGIG bezüglich aller relevanten Maßnahmen rechtzeitig (mindestens 2 Wochen vor der Entscheidung) durch die Dienststelle zu unterrichten (**Informationsrecht**).

Erfolgt die Beteiligung nicht rechtzeitig, ist nach § 16 Abs. 4 HGIG die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Ist die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen nach § 17 HGIG der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen, oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie der Dienststelle innerhalb von 2 Wochen mit Begründung widersprechen (**Widerspruchsrecht**).

5. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 13 HGIG)

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

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

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen ist ein Garant dafür, dass qualifizierte und gut ausgebildete Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen bei der Stadtverwaltung Gießen weiter eingesetzt werden können. Insofern kann der Ausbau von Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung der Nachhaltigkeit und auch der Generationengerechtigkeit beitragen, da dem beruflichen Weiterkommen die Familiengründung bzw. Kindererziehung nicht entgegenstehen und somit ein Beitrag geleistet wird, dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.

Die Stadt Gießen unterstützt Bedienstete mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen, um eine Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu erreichen.

Dies kann durch Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Zu diesen Maßnahmen gehört auch, dass die Stadtverwaltung Gießen ihre Bediensteten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Beamtenrecht, Tarifverträgen oder HGIG informiert. Auch die notwendige Information der Mitarbeiter/innen über Elternzeit, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiungen, Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Schulungen bzw. Weiterbildung gehört dazu (§ 5 Abs. 8 HGIG).

Daher ist es auch ein Ziel des Frauenförderplans, die genannten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter auszubauen.

5.1 Arbeitszeit

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

Dies wird in der Stadtverwaltung durch die zwischen Magistrat und Gesamtpersonalrat abgeschlossene Arbeitszeit-Dienstvereinbarung in hohem Maße praktiziert, die mit Wirkung vom 01.07.1998 in Kraft getreten ist. Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist der vollständige Verzicht sowohl auf Kernarbeitszeiten als auch auf Gleitzeiten. Es wird lediglich ein Arbeitszeitrahmen zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr gesetzt, innerhalb dessen die Mitarbeiter/innen die geschuldete Arbeitsleistung erbringen müssen.

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

5.2 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist jede Beschäftigung mit einer geringeren Arbeitszeit als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Das HGIG und das Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) verankern einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Beschäftigte. Für Tarifbeschäftigte gilt darüber hinaus § 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Beamtinnen und Beamten kann gemäß § 62 Hessisches Beamtengesetz (HBG) Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Nach § 63 HBG besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn die Beamtin oder der Beamte ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

Die Stadt Gießen nutzt die bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, sie ermöglicht Teilzeit auch in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen. Die Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auf allen Stellen möglich. Jedes Modell ist denkbar, in dem die Interessen der Mitarbeiter/innen und der Dienststelle zu vereinbaren sind. Die Teilzeit beschränkt sich nicht auf die Halbtagsbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung ist in vielen flexiblen Arbeitszeitformen möglich. Die Dienststelle trägt mit individuellen Lösungen dazu bei, Familien und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden.

Aufgabe der Führungskraft ist es, gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen eine Regelung in der Arbeitszeitverteilung zu finden, die den unterschiedlichen Interessen angemessen Rechnung trägt. Familiäre Belange sind soweit wie möglich zu berücksichtigen und mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen.

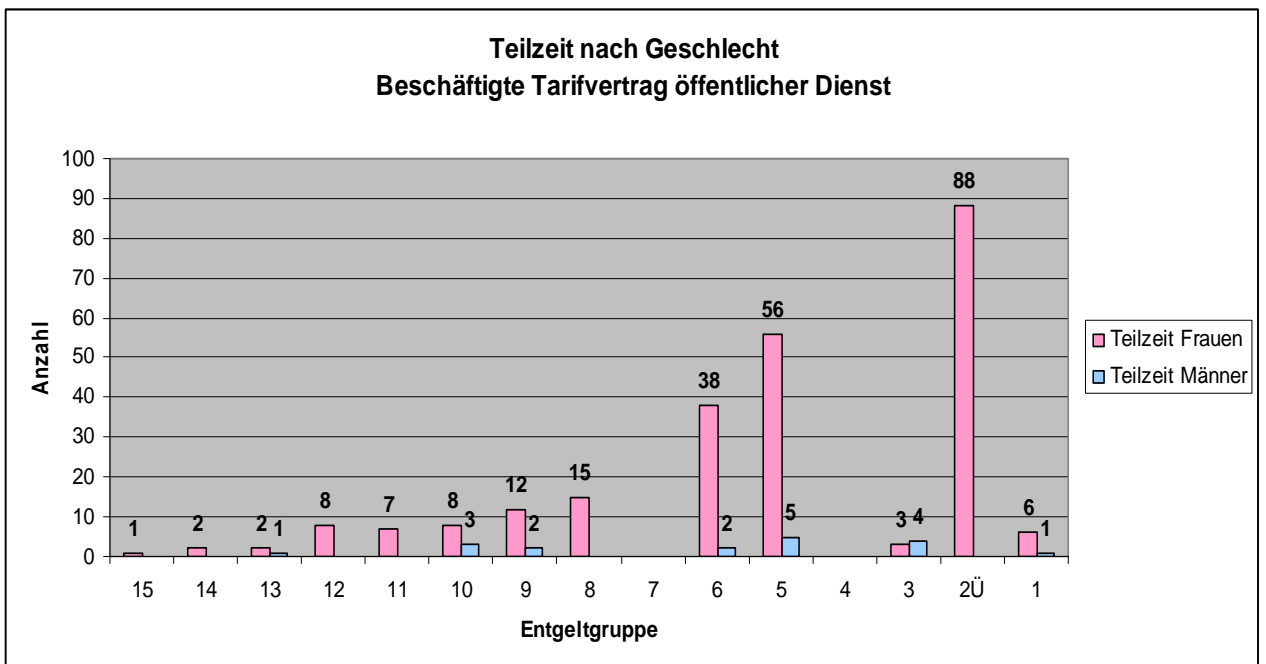
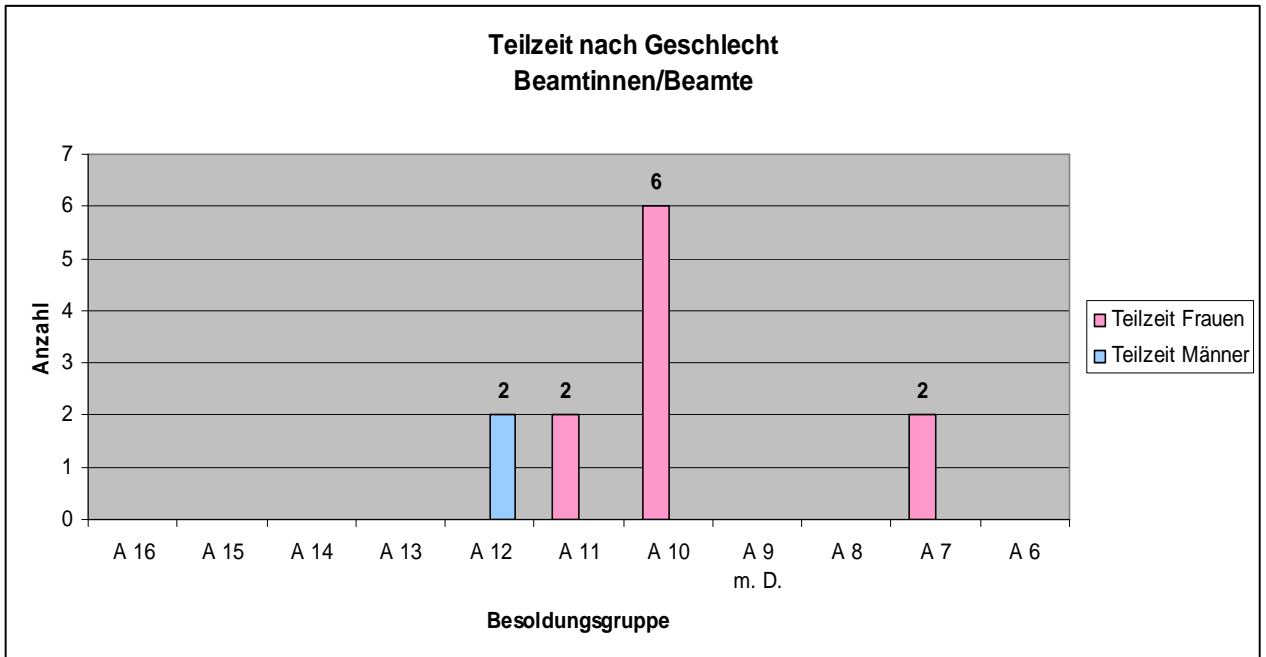
Die Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte nach sich ziehen. Der Arbeitsumfang bzw. die Arbeitsmenge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind für Teilzeitkräfte denen von Vollzeitkräften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

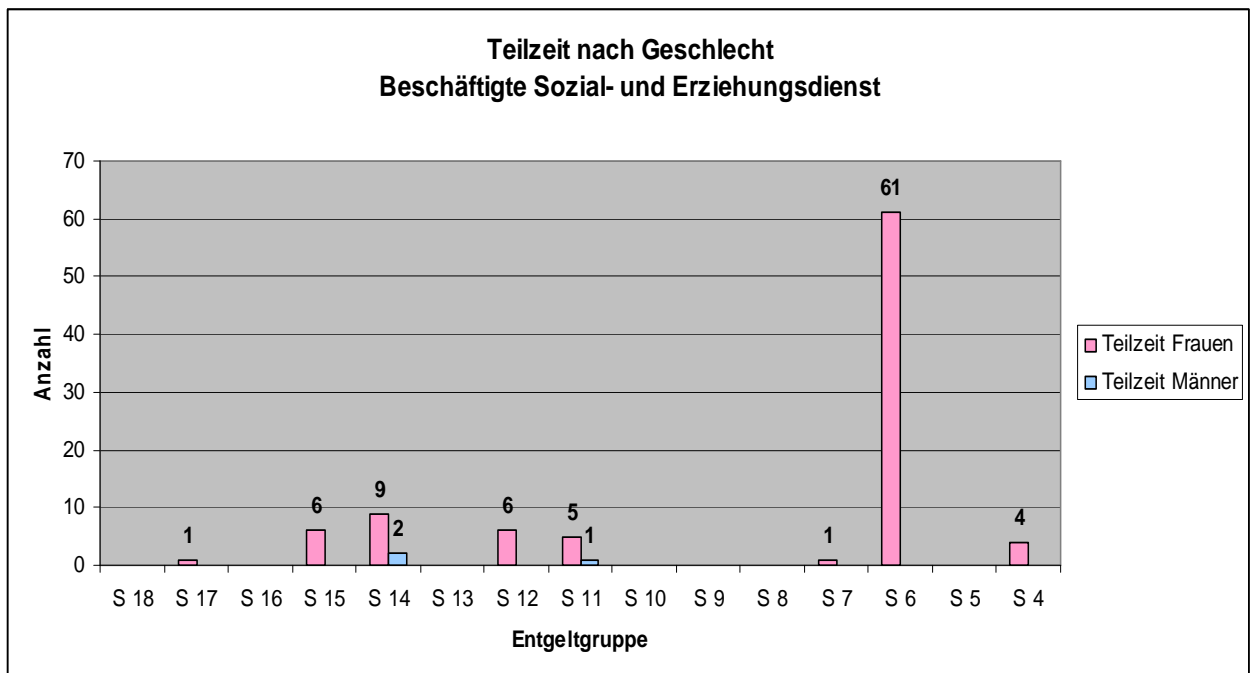
Die Versicherungspflichtgrenze darf bei der Teilzeitbeschäftigung nur unterschritten werden, wenn dies von der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter ausdrücklich gewünscht wird. Dies schließt wiederum die Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung der Beschäftigten über die Folgen des Unterschreitens der Versicherungspflichtgrenze mit ein.

Ziel dieser Regelung ist, dass

- eine rasche Rückkehr der Bediensteten aus Elternzeit oder Beurlaubung erfolgt,
- die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften verbessert werden,
- sich der Anteil von Teilzeitkräften an Führungspositionen erhöht und
- eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen erreicht wird.

Die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen getrennt nach Geschlecht und nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sind in den Anlagen 1 bis 3 dargestellt.





5.3 Telearbeit

Bei der Stadt Gießen gibt es derzeit 6 Stellen, dies entspricht 0,72 % der Gesamtstellen, wo die Telearbeit erfolgreich durchgeführt wird. Es nehmen 4 Frauen und 2 Männer Telearbeit in Anspruch, davon sind zwei Frauen teilzeitbeschäftigt. Die Gründe Telearbeit zu leisten sind individuell, wie z. B. Sicherstellung der Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen sowie weit entfernter Wohnort. Die Verteilung der Arbeitszeit zwischen der behördlichen Arbeitsstätte und der häuslichen Arbeitsstätte orientiert sich an den Bedürfnissen der Bediensteten und den Möglichkeiten die das jeweilige Aufgabengebiet zulässt. Auch hier sind unterschiedliche Regelungen vereinbart, wie z. B. Anwesenheit vormittags im Amt, nachmittags an der häuslichen Arbeitsstätte; Feste Tage im Amt, feste Tage an der häuslichen Arbeitsstätte.

Die Genehmigung geschieht unter analoger Anwendung der diesbezüglichen Richtlinien des Landes Hessen.

Telearbeit ermöglicht Mitarbeiter/innen in Bezug auf ihre Arbeitszeit eine größere Gestaltungsfreiheit. Sie kommt einerseits insbesondere Mitarbeiter/innen entgegen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben; andererseits stellt sie dem Arbeitgeber das Wissen und die Erfahrung von Mitarbeiter/innen weiterhin zur Verfügung, die sonst unbezahlte Freistellung in Anspruch nehmen müssten und für die folglich Vertretungskräfte zu beschäftigen wären. Telearbeit ermöglicht auch, dass Bedienstete während ihrer Elternzeit durch eine elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit ihre Qualifikationen erhalten und verbessern, sodass sie nach dem Ende dieses Urlaubs ohne längere Einarbeitungszeit wieder zur Verfügung stehen können.

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

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

5.4 Elternzeit und Beurlaubung

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) und der Hessischen Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – HMuSchEltZVO) haben Eltern die Möglichkeit, bis zu 3 Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Gießen ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer. Aktuell wird von 20 Frauen und 1 Mann Elternzeit in Anspruch genommen. Die durchschnittliche Dauer der jeweiligen Inanspruchnahme bei Frauen beträgt 25 Monate, bei Männern 2 Monate. Auch Anträgen auf Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit wird nach Möglichkeit entsprochen.

Dies wurde in den Jahren 2008 bis 2014 80 mal beantragt und 80 mal bewilligt. Von den beurlaubten Beschäftigten sind einige auch elterngeldunschädlich in Teilzeit während der Elternzeit tätig.

Aufgrund der Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes nehmen nun auch Männer Elternzeit, überwiegend für die Dauer von 2 Monaten, in Anspruch.

Nach § 64 HBG ist Beamtinnen oder Beamten auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub aus familiären Gründen ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt 14 Jahren zu gewähren, wenn sie oder er ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Beschäftigte erhalten diesen Sonderurlaub gemäß § 28 TVöD.

Aktuell wird von 8 Frauen Sonderurlaub in Anspruch genommen. Die Dauer ist individuell geprägt. In den Jahren 2008 bis 2014 wurde Sonderurlaub 14 mal beantragt und in gleicher Zahl bewilligt. Anträge auf Verlängerung und Verkürzung wurde in diesem Zeitraum 35 mal gestellt und auch bewilligt. Von den beurlaubten Beschäftigten sind einige auch in Teilzeit während des Beurlaubungszeitraums tätig.

6. Personalauswahl

Insbesondere im Bereich der Personalauswahl ist die Gleichberechtigung aktiv durch gezielte Maßnahmen zu garantieren. So ist bereits bei der Ausschreibung von Stellen, aber auch in Personalauswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen auf die zielgerichtete Anwendung von Mitteln zur Frauenförderung zu achten.

6.1 Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen werden daher die folgenden Punkte gemäß § 8 HGIG berücksichtigt:

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben (§ 8 Abs.1 HGIG). Öffentliche Ausschreibungen erfolgen in den beiden Gießener Tageszeitungen, bei der Agentur für Arbeit und im Internet auf der Homepage der Universitätsstadt Gießen. Ist zu erwarten, dass durch die Veröffentlichung in den Gießener Tageszeitungen nicht der geeignete Bewerber/innenkreis angesprochen wird, so erfolgt neben oder anstelle dieser Ausschreibung die Ausschreibung in überörtlicher Presse oder in Fachzeitschriften. Dabei ist der Ausschreibungstext u. a. mit der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen abzustimmen.
2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerberinnen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden.
3. In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

4. In Ausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt durch folgenden Zusatz angesprochen:
„Wir sind verpflichtet, den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sehen wir deshalb mit besonderem Interesse entgegen.“
5. Außerdem werden die Formulierungen des Anforderungsprofils und der Aufgaben der betreffenden Stelle so gestaltet, dass sich Frauen angesprochen fühlen.

Ziel der Umsetzung dieser Punkte bezüglich der Stellenausschreibungen ist es, bereits im Vorfeld der Neubesetzung von Stellen dafür Sorge zu tragen, dass diese Stellen mit Frauen besetzt werden können und auch eine entsprechende Anzahl an Bewerbungen von Frauen auf neu zu besetzende Stellen eingeht.

6.2 Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen

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

1. Bei Bewerbungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besteht die Verpflichtung, zum Vorstellungsgespräch jeweils zur Hälfte Bewerberinnen und Bewerber oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn die gleiche Qualifikation vorliegt. Am Auswahlverfahren ist die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen zu beteiligen.

2. Dabei sind frauentypische Berufssozialisierungen, d. h. Besonderheiten bei der beruflichen Entwicklung der Frauen besonders zu berücksichtigen. So ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung sowie im Lebenslauf existieren. Diese Unterschiede dürfen Frauen nicht benachteiligen. Auch eine bisherige Teilzeittätigkeit darf nicht zur Benachteiligung von Bewerberinnen führen.
3. Das Auswahlverfahren wird so gestaltet, dass die Gleichbehandlung gesichert ist, d. h. die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und darf sich nicht durch sachfremde Erwägungen leiten lassen, d. h., Fragen zur Familiensituation (-planung, Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, Einkommen des Partners...) sind unzulässig.
4. Bei Einstellungen sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Verhältnis (50 %) in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erreicht worden ist.
5. Der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen sind nach Ablauf der Bewerbungsfrist grundsätzlich alle Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen, so dass sie die Möglichkeit hat, sich rechtzeitig vor Beginn der Vorstellungsgespräche einen Überblick über die Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen und damit eventuell Einfluss auf die Wahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen nehmen zu können.

6. Werden nach § 10 Abs. 4 HGIG die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils 2 Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind der Zustimmung der Stelle die dem Frauenförderplan zugestimmt hat.

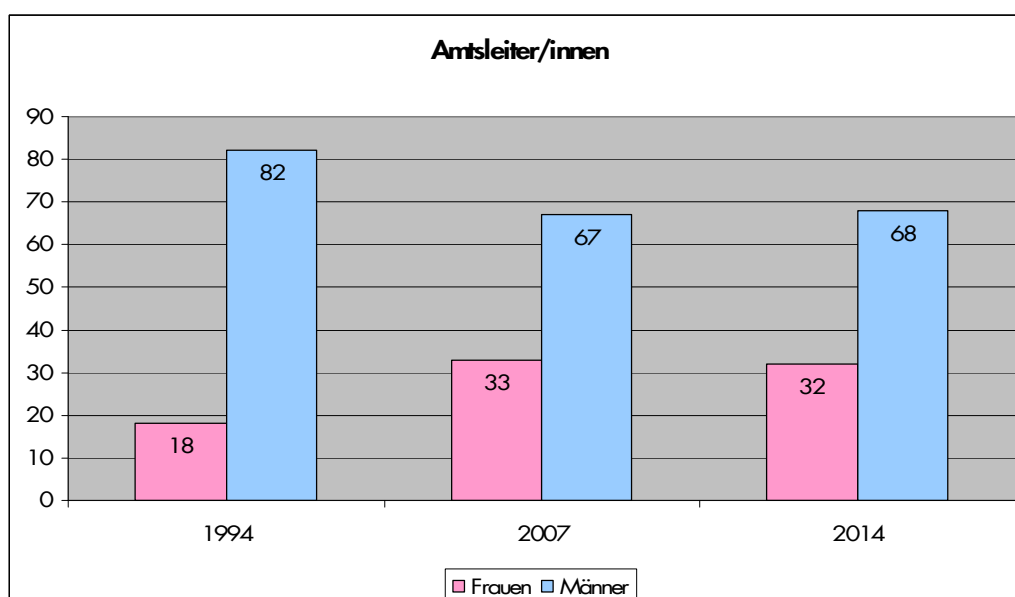
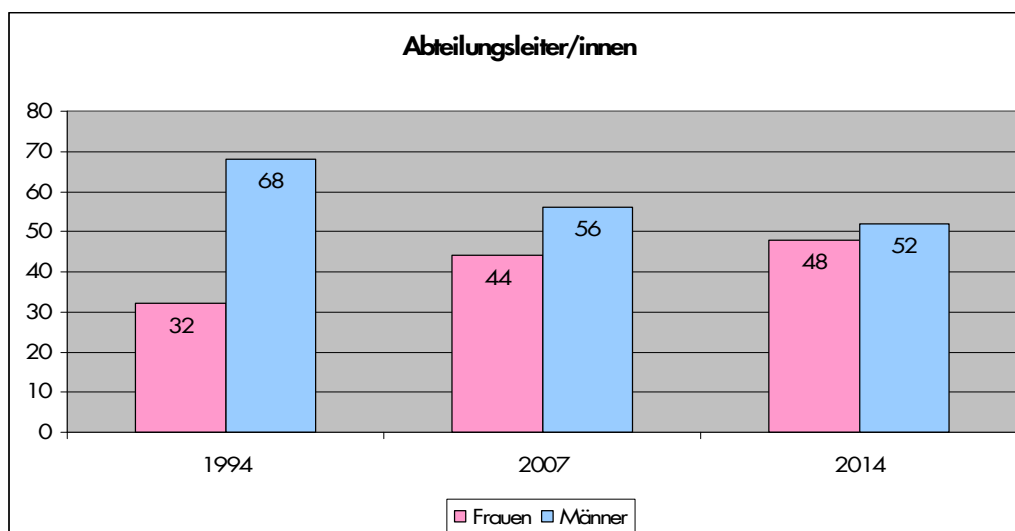
6.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen gilt wie bei den Neueinstellungen der Grundsatz, dass Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis keine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe mehr vorliegt.

7. Führungskräfteentwicklung

Es ist weiterhin sehr wichtig, den Frauenanteil in den leitenden Bereichen zu erhöhen. Entgegen der positiven Entwicklung in den vorangegangenen Frauenförderplänen ist gegenwärtig eine Stagnation eingetreten. Dies liegt daran, dass bei Nachbesetzungen wieder eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern berücksichtigt wurden und sich das Verhältnis dadurch nicht verändert hat. Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an Amtsleitungs- und Abteilungsleitungsstellen von 1994 bis 2014.

Entwicklung von Frauen in Führungspositionen in Prozent



Aus der Grafik geht hervor, dass derzeit ca. jede dritte Amtsleitungsstelle mit einer Frau besetzt ist. Auf der Hierarchieebene Abteilungsleitungen, sowie der Stabsfunktionen setzt sich die Entwicklung zur paritätischen Besetzung von Frauen und Männern fort.

Der Anteil von Frauen in den Amtsleitungs-, Abteilungs- und Stabsfunktionen ist weiterhin kontinuierlich zu erhöhen. Der Zuwachs ist zum Beispiel mit folgenden Maßnahmen zu fördern:

- gezielte Personalentwicklung bei Frauen, insbesondere in den sog. „technischen Ämtern“ durch Führungskräfte trainings für Frauen
- z.B. durch gezielte Mentoringprogramme für Frauen
- gezielte Ansprache von Frauen in Bezug auf ihre Karriereplanung und Förderung bei entsprechenden Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung
- gezielte Ansprache und Förderung geeigneter Bewerberinnen bei Ausschreibungsverfahren.

8. Personalentwicklung (§ 5 Abs. 8 HGIG)

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

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

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

Ein Teil der Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen. Hier sind insbesondere folgende Themen zu nennen:

- Frauen in Führungspositionen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mentoringprogramme
- Frauen und Macht

Bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen ist die Interessenlage von Frauen zu berücksichtigen, um den Anforderungen des HGIG nach § 11 gerecht zu werden. Veranstaltungen werden so gestaltet, dass auch Frauen in Teilzeit daran teilnehmen können. Frauen werden gezielt zur Teilnahme ermutigt.

Ein weiteres Mittel der Personalentwicklung von Frauen, die in Elternzeit gehen, ist, vor der Elternzeit ein Zwischenzeugnis zu beantragen. Bei der Rückkehr in den Beruf kann dies der besseren Bewerbung auf offene Stellen dienen.

Für ein zukünftiges Monitoring der Anwendung der Instrumente zur Führungskräfteentwicklung wird ab dem Geltungstag dieses Frauenförderplans eine Statistik über die Teilnahme von Frauen und Männern (nach Hierarchieebene) an Fortbildungen in den Bereichen Führungskräfteentwicklung/ Coaching/ Teilnahme an Mentoringprogrammen etc. eingeführt.

Für die Jahre 2015 bis 2020 soll der Anteil von Frauen bei Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung sukzessive auf 50 % erhöht werden.

Andererseits sind auch die speziellen Belastungen von Frauen zu berücksichtigen, indem beispielsweise für Frauen, die Betreuungs- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen müssen, die Möglichkeit der Kinderbetreuung während ganztägiger Fortbildungsveranstaltungen angeboten wird. Hierdurch entstehende Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen (Vorlage ärztliches Attest) werden nach §11 Abs. 4 HGIG erstattet.

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

9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 5 Abs. 6 HGIG)

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

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll daher, wie bereits in den letzten Jahren, durch Schulungen und/oder interne Weiterbildungsangebote optimiert und kontinuierlich ausgebaut werden. Eine wichtige Komponente hierfür ist die stadtinterne Broschüre bzgl. Arbeitsschutz und Unfallverhütung, welche die wichtigen Punkte zu Unfall- und Gefahrenpräventionen am Arbeitsplatz beinhaltet, wie z. B. Verhalten im Brandfall und ein Hinweis auf die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallkasse Hessen.

Viele Beschäftigungsgruppen wie z. B. Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Reinigungs- und Küchenpersonal, Mitarbeiter/innen der Ordnungspolizei, Gärtner/innen u. a. können Impfschutz gegen bestimmte Infektionskrankheiten in Anspruch nehmen.

Für alle Bedienstete werden Informationen über Gesundheitsgefahren durch Infektionskrankheiten sowie Vor- und Nachteile von Impfungen zur Verfügung gestellt.

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

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

10. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)

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

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

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

Festzustellen ist, dass bisher bei der Stadt Gießen keine sexuellen Belästigungen bekanntgeworden sind bzw. Beschwerden entsprechend dem AGG gemeldet wurden.

Betroffene Frauen können sexuelle Belästigungen bei der Amtsleitung, der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen oder beim Personalrat anzeigen. Diese Anzeigen sind ernst zu nehmen und müssen entsprechende Maßnahmen der Amtsleitungen nach sich ziehen, um das kritisierte Verhalten abzustellen. Wenn nötig, sind hierbei auch arbeits- oder beamtenrechtliche Maßnahmen zu treffen. Auch ist eine Anzeige bei der betrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG möglich. Eine Anzeige darf nicht der anzeigenden Person zum Nachteil gereichen.

Alle Auszubildenden der Stadt Gießen nehmen an einer Schulung zur Vermeidung bzw. zum Umgang mit sexueller Belästigung teil.

11. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur

Eine Analyse der Struktur für die einzelnen Beschäftigtengruppen und Hierarchieebenen sowie eine Bestandsaufnahme ist erforderlich, um weiterhin gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung ergreifen zu können. Aus diesem Grund wird die Gesamtzahl aller Bediensteten der Stadt Gießen, welche sich in einem Beschäftigten- oder in einem Beamtenverhältnis befinden aufgezeigt. Außerdem enthält die Ausweisung den Frauenanteil getrennt für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe.

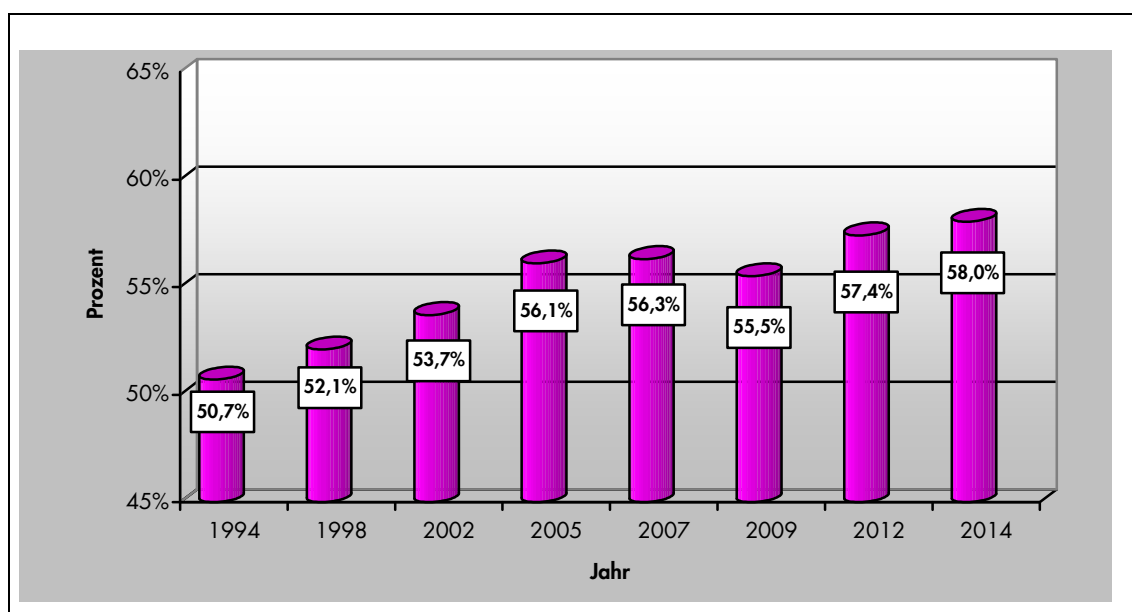
Bezüglich der genauen Zahlen wird auf die tabellarischen Aufstellungen in den Anlagen verwiesen:

- In Anlage 1 wird die Zahl der Beamtinnen und Beamten getrennt nach Besoldungs- und Laufbahngruppen dargestellt
- Die Anlage 2 enthält die Zahl der Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) getrennt nach Entgeltgruppen
- Die Anlage 3 enthält die Zahl aller Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD) getrennt nach Entgeltgruppen
- Die Anlage 4 weist die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Ausbildungsberufen aus

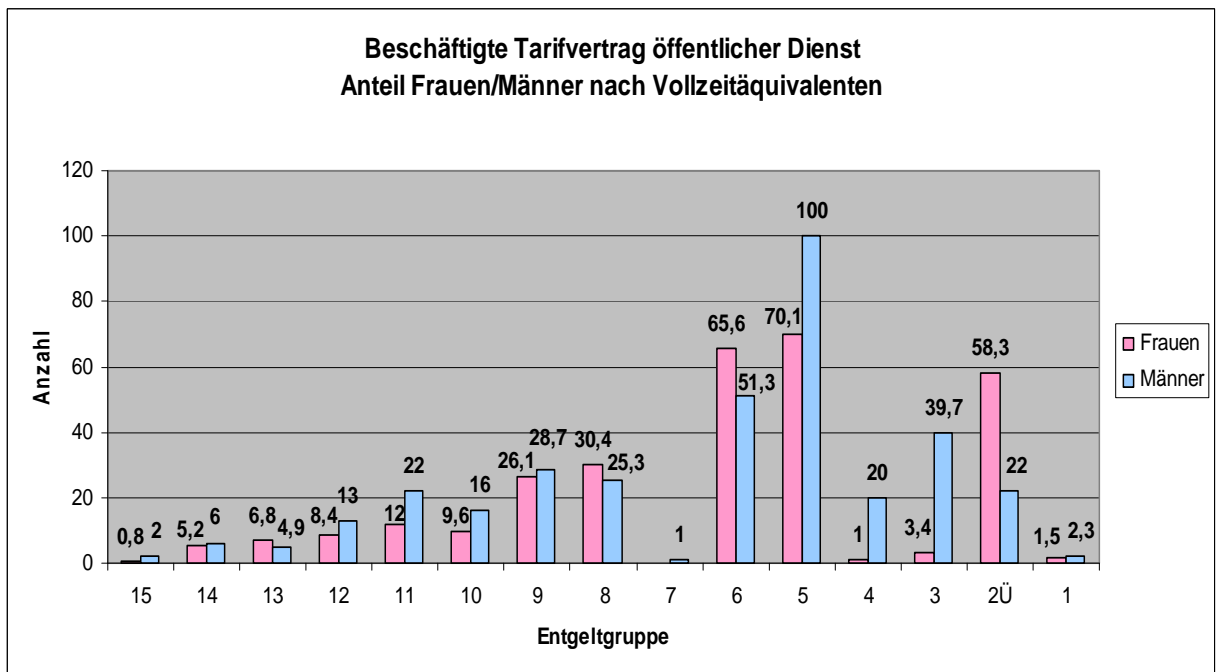
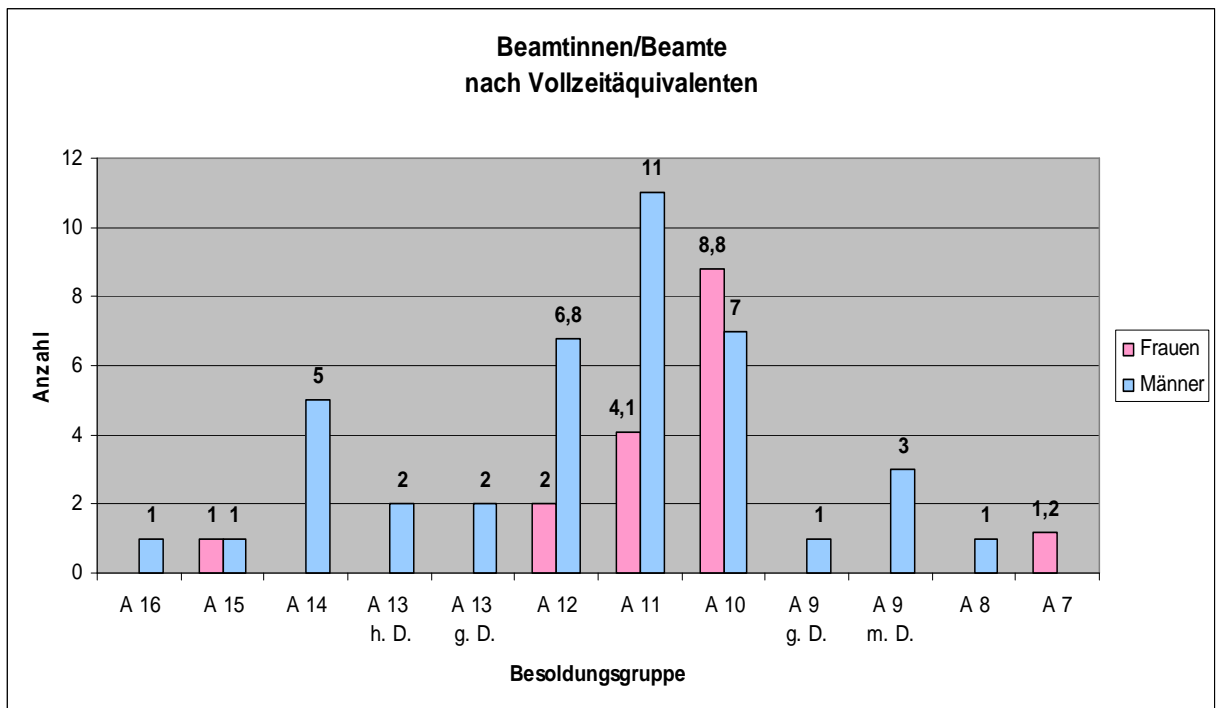
Die Bedienstetenzahlen der Anlagen wurden jeweils zum Stand 01.11.2014 aus dem Abrechnungsprogramm „LOGA“ ermittelt. Nicht enthalten sind geringfügig Beschäftigte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit, die sich in der Freistellungsphase befinden.

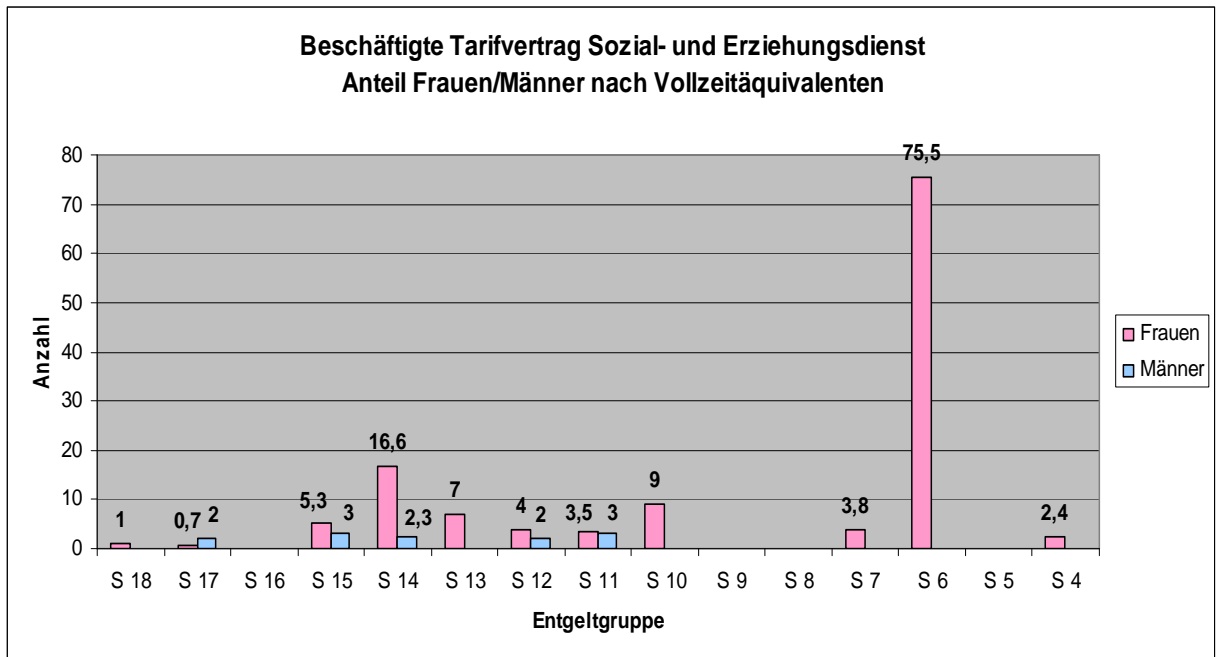
Beurlaubte sind zwar in den Tabellen gesondert aufgeführt, jedoch nicht mit in die Berechnung eingeflossen. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten sind in der Aufstellung der Beamten und Beschäftigten nicht enthalten, da sie gesondert aufgeführt wurden (siehe Anlage 4).

Aus der nachfolgenden Grafik ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in den letzten Jahren auf dem bereits erzielten hohen Niveau gehalten bzw. geringfügig gesteigert werden konnte.

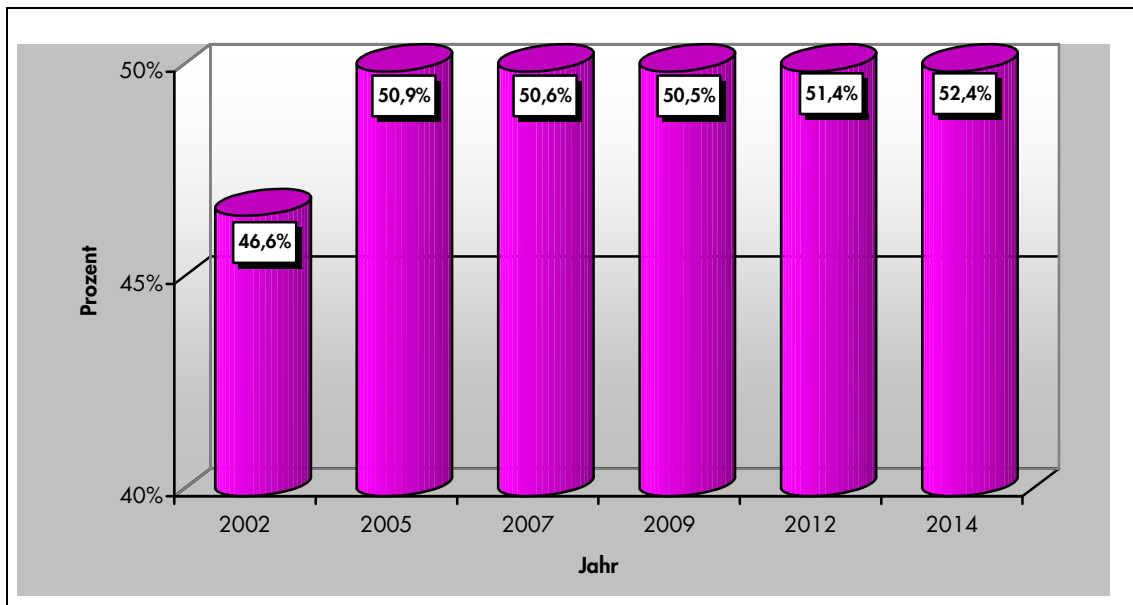


Diese Statistik spiegelt lediglich den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl wieder. Eine evtl. Unterrepräsentanz in den einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen wird in folgenden Grafiken dargestellt:

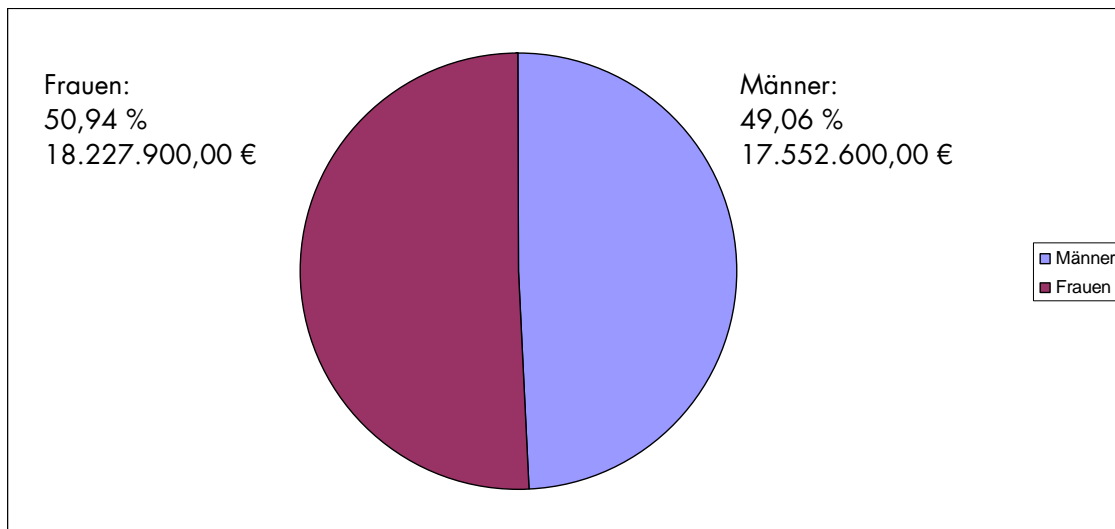




Die nachfolgende Grafik zeigt den Anteil der Frauen nach Umrechnung der Teilzeitstellen in Vollzeitäquivalente:

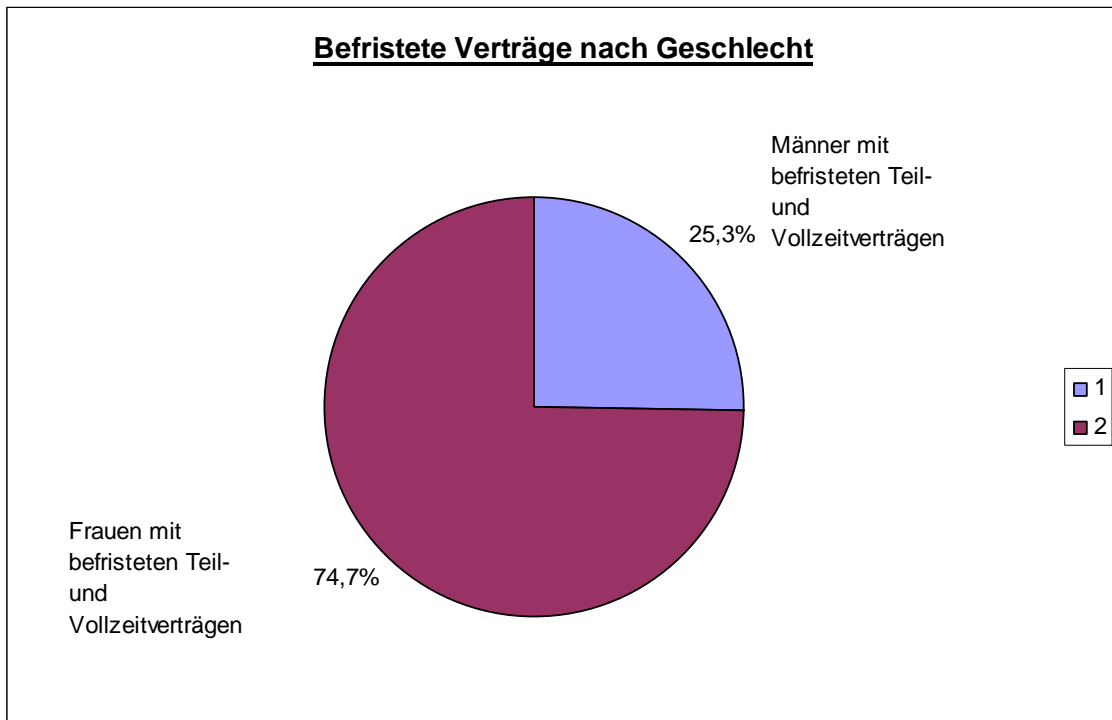


In der nachfolgenden Grafik wird die Verteilung der Bruttoentgelte aller Beschäftigten eines Jahres in Höhe von 37.780.500,00 € der o. a. Frauenquote gegenübergestellt:

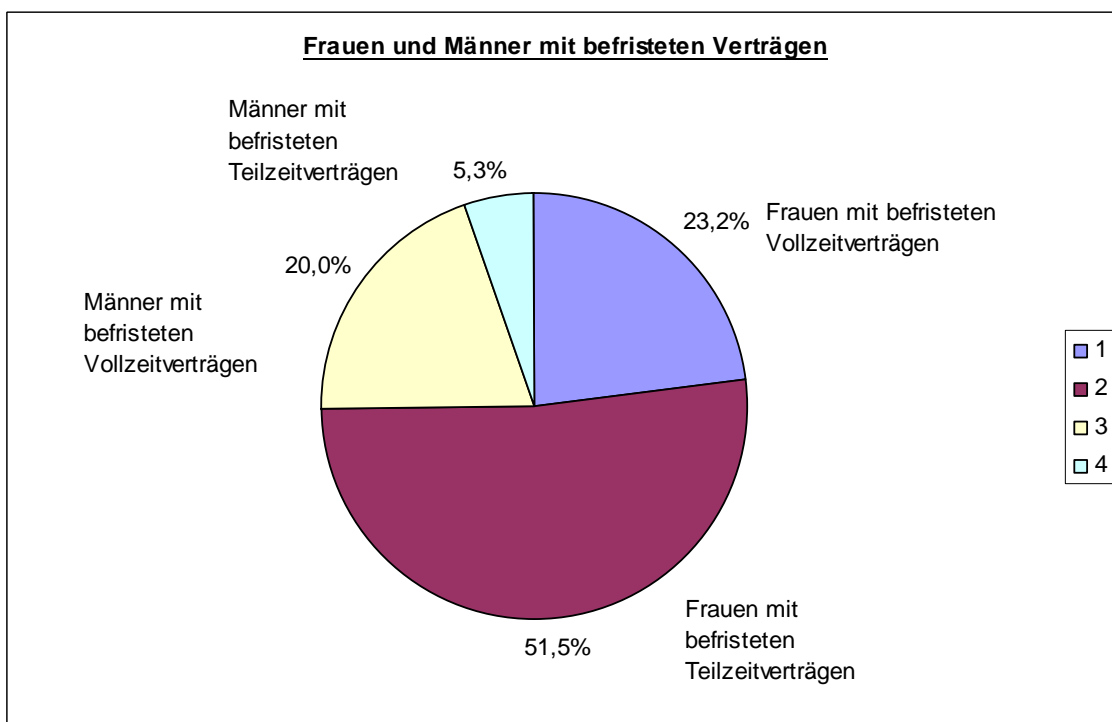


Es zeigt sich, dass auch die Verteilung der Bruttoentgelte aller Beschäftigten eines Jahres der aktuellen Frauenquote annähernd entspricht.

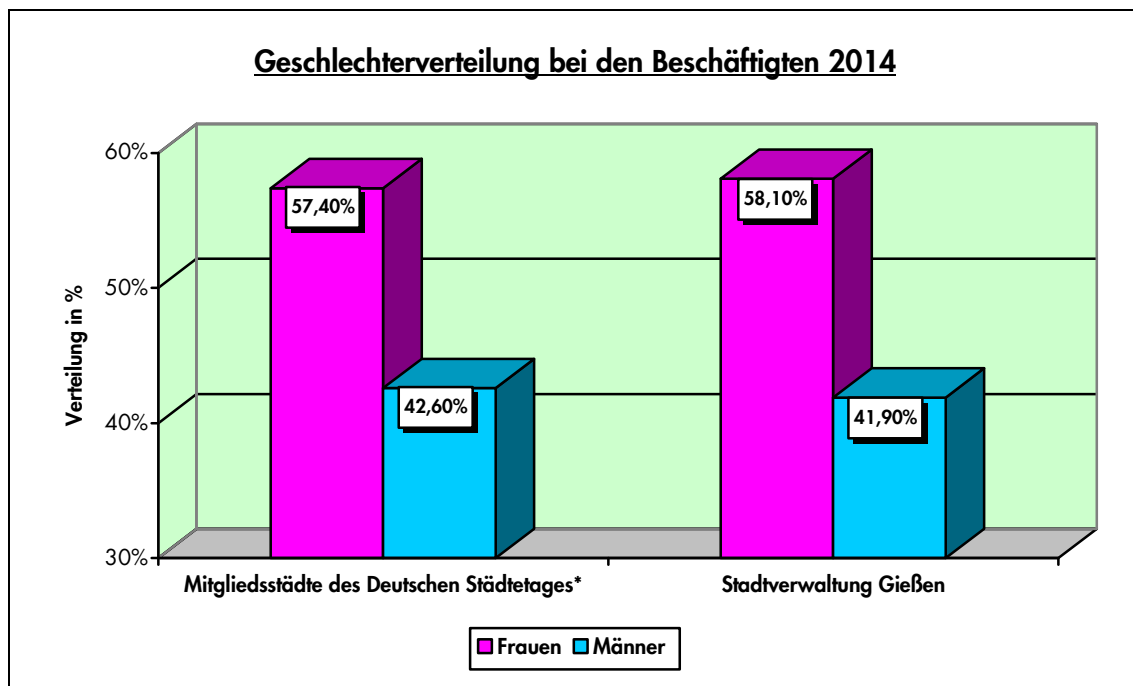
Der prozentuale Frauen- bzw. Männeranteil an den Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigungen, unterschieden nach befristeten und unbefristeten Verträgen wird in folgenden Grafiken dargestellt:



In den noch immer von Frauen dominierten Berufen gibt es aufgrund der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub einen hohen Vertretungsbedarf, der wiederum oft nur durch Frauen gedeckt werden kann, da nicht genügend ausgebildete Männer in diesen Berufen zur Verfügung stehen.



Insbesondere im Bereich der Beschäftigten liegt die Stadt Gießen mit einem absoluten Frauenanteil von weiterhin ca. 58 % über dem Durchschnitt der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages.



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

Es gilt hier den Versuch zu unternehmen, in den unteren Entgeltgruppen mehr Männer zu gewinnen, dies betrifft hauptsächlich die Erzieher, die Sozialarbeiter, die Verwaltungsfachangestellten und das Reinigungspersonal.

Bereits zum 01.01.2005 hat sich die Zahl der städtischen Beamtinnen und Beamten aufgrund der Versetzung einer größeren Zahl von städtischen Beamten und Beamtinnen zum Landkreis im Zuge der Hartz IV-Reform erheblich reduziert, sodass der Frauenanteil aufgrund der überwiegend dort eingesetzten Beamtinnen gesunken ist. Mittlerweile konnte der insgesamt Anteil der Frauen im Beamtenstatus wieder leicht erhöht werden. Da jedoch die Zahl der Stellen für Beamtinnen und Beamten aus dem o. a. Grund um ca. 1/3 reduziert wurde und die Fluktuation sehr gering ist, konnte der Anteil der Frauen insbesondere im höheren Dienst nicht auf dem Niveau der Vergangenheit gehalten werden. Bei zukünftigem Personalbedarf ist hier

insbesondere darauf zu achten, dass der Frauenanteil in dem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wieder auf ein höheres Niveau steigt.

Bei den Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist erfreulicherweise festzustellen, dass insbesondere in den Entgeltgruppen 12 bis 15 der Frauenanteil gegenüber dem vorherigen Frauenförderplan gesteigert werden konnte und bereits 58,1 % in der Entgeltgruppe 13 und 46,5 % in der Entgeltgruppe 14 beträgt. Auch in den Entgeltgruppen 6 und 8 liegt der Frauenanteil über 50,0 %. Abschließend ist jedoch festzustellen, dass trotz der positiven Entwicklungen noch Verbesserungen in den Entgeltgruppen 10 bis 12 und 15 angezeigt sind. Aufgrund des Inkrafttretens des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst mit Wirkung vom 01.11.2009 wurden diese Beschäftigten in die Entgeltgruppen S 4 bis S 18 übergeleitet bzw. sind danach einzugruppieren. Da es sich hier typischerweise um Frauenberufe handelt, liegt der Anteil der Frauen insgesamt bei über 90,0 %.

Gemäß § 5 Abs. 4 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte (> 50 %) der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Zur Gewährung der Chancengleichheit gemäß § 10 HGIG und Art. 33 GG gilt es bei Einstellung und Beförderung sowie zur Erfüllung des Frauenförderplanes zu beachten, dass die Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen ist.

12. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben

12.1 Fluktuationsabschätzung

Der Frauenförderplan beinhaltet nach Vorgabe des § 5 Abs. 2 HGIG eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen. Für diese Analyse sind die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und der möglichen Beförderungen zu ermitteln.

Aus den nachfolgenden Tabellen sind die durch das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze freiwerdenden Stellen der verschiedenen Beschäftigtengruppen für die Dauer der Gültigkeit des Frauenförderplanes zu ersehen. Eine Ermittlung der möglichen Beförderungen ist nicht möglich, da diese nur in Verbindung mit der Besetzung von freiwerdenden Stellen oder durch Neubesetzung von Dienstposten erfolgen können. Weitere Erhebungen oder Schätzungen sind nicht möglich.

Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						
Bedienstetengruppe:	Beschäftigte Stadt Gießen					
Entgeltgruppen nach TVöD	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15				1		
14				1		1
13					1	1
12						1
11	1	1		1		1
10					1	
9	1	1	1	1		2
8				2	2	
7						
6	1	1	2	1	6	4
5	1	2	1	4	3	5
4	1				1	
3			1	1	2	
2Ü		2	4	4	6	5
1				1		1
Insgesamt	5	7	9	17	22	21

Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						
Bedienstetengruppe:	Beschäftigte nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst					
Entgeltgruppen nach TVöD	2015	2016	2017	2018	2019	2020
S 18						
S 17						
S 16						
S 15					1	
S 14						1
S 13					1	
S 12			1		1	
S 11						
S 10						1
S 9						
S 8						
S 7						1
S 6		1	1	1	1	2
S 5						
S 4						
S 3						
S 2						
Insgesamt	0	1	2	1	4	5

Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						
Bedienstetengruppe:	Beamte/Beamtinnen					
Besoldungsgruppen	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A 16						1
A 15						1
A 14						
A 13						
Höherer Dienst insg.	0	0	0	0	0	2
A 13	1			1		
A 12						1
A 11						
A 10		1				1
A 9						
Gehobener Dienst insg.	1	1	0	1	0	2
A 9						1
A 8						
A 7						
A 6						
A 5						
Mittlerer Dienst insg.	0	0	0	0	0	1
Beamte insg.	1	1	0	1	0	5

12.2 Zielvorgaben

Entsprechend der Vorgaben des § 5 Abs. 4 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorzusehen.

Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können – im Sinne der gesetzlichen Vorgaben – entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Es ist weiterhin erklärtes Ziel der Stadt Gießen, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Bei Entscheidungen zur Nachbesetzung dieser zukünftig freiwerdenden Stellen ist deshalb ein besonderes Augenmerk auf die Frauenförderung zu legen.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die finanzielle Situation der Stadt Gießen die Einrichtung neuer Stellen nur noch in Ausnahmefällen zulässt. Vorrangig muss die Möglichkeit der Einsparung von Stellen in anderen Bereichen des Stellenplans zum Ausgleich notwendiger Mehrstellen geprüft werden. Aufgrund der von der Aufsichtsbehörde vorgegebenen Auflage, Stellen abzubauen, sind die Zielvorgaben des Frauenförderplanes damit in Einklang zu bringen.

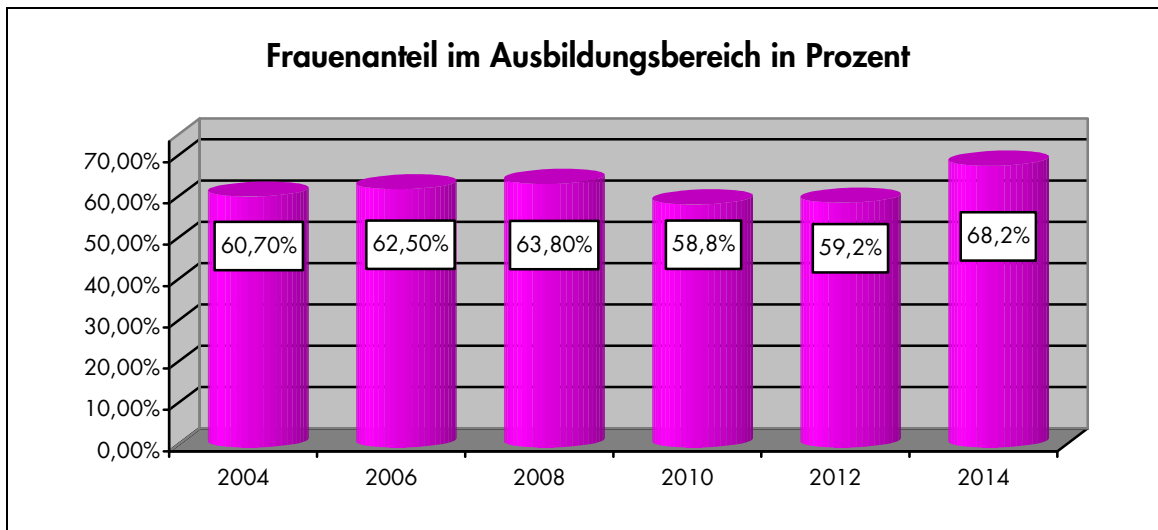
Die Zielvorgaben ergeben sich aus der Anlage 5.

13. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG in der Aus- und Fortbildung

Um eventuell bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Bereichen der Stadtverwaltung Gießen gezielt zu begegnen, ist es notwendig, durch verschiedene Maßnahmen eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen herbeizuführen. Dies geschieht zum einen durch entsprechende Nachwuchs- und Personalgewinnung und zum anderen durch Maßnahmen der Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung. Das Ziel hierbei ist, mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, künftig durch Frauen zu besetzen. Im Sinne einer langfristigen Strategie, die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen auszugleichen, gehört auch die Qualifizierung von Frauen für höherwertige Positionen.

Einziger zulässiger Abweichungsgrund von der Vorgabe der Stellenbesetzung durch Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ist, dass (derzeit) nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zur Verfügung stehen. Daraus ergibt sich unmittelbar ein Qualifizierungsbedarf für geeignete Mitarbeiterinnen, um bei zukünftigen Stellenbesetzungen in diesem Bereich auf genügend qualifizierte Frauen in zukünftigen Auswahlverfahren zurückgreifen zu können.

Aus der nachfolgenden Grafik ist zu erkennen, dass der Frauenanteil bei den Auszubildenden auf einem hohen Niveau gehalten werden konnte. Durch das Angebot neuer Ausbildungsberufe wie z. B. Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Abwassertechnik, Berufskraftfahrer/in, bei denen es sich überwiegend um klassische Männerberufe handelt und Bewerbungen von Frauen nicht vorlagen, sind Frauen in diesen Ausbildungsberufen jedoch noch unterrepräsentiert. Eine Überrepräsentanz (81,8 %) von Frauen liegt dagegen bei dem Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ vor. Verwiesen wird hier auf die Anlage 4.



14. Indikatoren der Zielerreichung

Oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Ziels werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert (§ 1 HGIG).

Die Umsetzung des Frauenförderplanes wird bedarfsorientiert von einer Arbeitsgruppe Personalentwicklung begleitet.

14.1 Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadt Gießen (§ 1 HGIG)

14.1.1. Verbesserte Zugangsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 1 HGIG)

14.1.1.1. Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 7 HGIG)

- a) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen, werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist. Dies trifft in der Stadt Gießen für die Ausbildungsberufe für die Ausbildungsbereiche Inspektor-anwärter/in, Bauzeichner/in, Berufskraftfahrer/in, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft und Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice zu. Gleiches gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen in von Männern unterrepräsentierten Bereichen. Für die Stadt Gießen betrifft das den Bereich Verwaltungsangestellte/r und Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste. (§ 7 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation des Auswahlverfahrens, Ist-Zahlen der Neueinstellung von Auszubildenden

- b) Zum „Girls-Day“ bzw. „Boys-Day“ werden gezielt Schülerinnen und Schüler für Praktika in den Bereichen geworben, wo die jeweilige Geschlechtergruppe unterrepräsentiert ist. Damit sollen junge Menschen Einblick in „geschlechtsuntypische Berufe“ bekommen und für eine Ausbildung gewonnen werden. Zusätzlich werden gezielt Schülerinnen und Schüler für 14-tägige Schülerpraktika in „geschlechtsuntypischen Berufen“ geworben. (§ 7 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: Flyer für Schüler/innen, Bericht über die Praktikumsvergabe, Versendung von Flyer an die Schulen, Verteilen der Flyer bei Besuch von Schulklassen, Information über die Schulsozialarbeit, jährliche Information im Inter- und Intranet

- c) Die Stadtverwaltung vergibt im Rahmen der Möglichkeiten jedes Jahr einen Ausbildungsplatz in Teilzeit für alleinerziehende Personen. Hierfür wird gesondert geworben.

Indikatoren: Nachweis der Werbung im Internet und der Presse, Dokumentation der Bemühungen, Zahlen der Bewerber/innen

14.1.1.2. Stellenausschreibungen und –besetzungen (§ 8 HGIG)

- a) Stellenausschreibungen, insbesondere für höher qualifizierte Stellen, erfolgen intern und extern, um ein möglichst großes Potential von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu aktivieren. (§ 8 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Ausschreibungen

- b) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden nach Möglichkeit gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. (§ 9 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation der Vorstellungsgespräche

- c) Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht besetzt. In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt.

Indikatoren: Dokumentation der Einstellungsverfahren

- d) Führungspositionen können – so wie jede andere Position - grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden. (§ 8 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens

- e) Die Veröffentlichungen der Stellenausschreibungen müssen immer mindestens 14 Tage, in den Ferien eine Woche länger, vor Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgen.

Indikatoren: Dokumentation der Ausschreibungen

- f) Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung ist grundsätzlich an ein internes Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden.

Leitungskompetenzen müssen nachgewiesen und in einem gezielten Personalgespräch abgefragt werden. Zu den Leitungskompetenzen zählen Kenntnisse der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Indikatoren: Entsprechende Fragen im Fragenkatalog zum Vorstellungsgespräch, Dokumentation des Vorstellungsgesprächs und des Auswahlverfahrens

- g) Die Vorstellungsgespräche im Auswahlverfahren werden durch einen Fragenkatalog strukturiert, sodass Chancengleichheit für Frauen und Männern besteht. Der Fragenkatalog orientiert sich am Anforderungsprofil der Stelle.

Indikatoren: Fragenkatalog entsprechend des Anforderungsprofils; bei den Fachfragen sind die möglichen Antworten beschrieben

- h) In allen Ämtern, in denen Frauen in einzelnen Bereichen bzw. Gehaltsstufen unterrepräsentiert sind werden Frauen von den jeweiligen Amtsleitungen ermutigt, sich für höherwertige Positionen zu bewerben.

Indikatoren:

- i) Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch angeboten. (§§ 8 – 10 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation, dass Gespräche angeboten wurden und durch wen. Ggf. Dokumentation der besprochenen Fortbildungsmöglichkeiten.

- j) Bei frei werdenden oder neu geschaffenen Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei entsprechender Qualifikation mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

Indikatoren: Dokumentation der freien und freigewordenen Stellen – auch abweichend vom Frauenförderplan – und Dokumentation der Einstellungsverfahren

- k) Der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen werden nach Ablauf der Bewerbungsfrist sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt um ihr die Möglichkeit zu geben, Einfluss auf die Wahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber/innen nehmen zu können.

Indikatoren: Dokumentation des Umlaufs

- l) Die Stellen, die dem Frauenförderplan zugestimmt haben müssen bei jeder Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich zustimmen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans für jeweils 2 Jahre nicht erfüllt werden. (§ 10 Abs. 4 HGIG)

Indikatoren: Beratungsprotokolle, Unterlagen über Entscheidung des Magistrats, der Oberbürgermeisterin, der Amtsleitung von Amt 10

14.1.2. **Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 11 HGIG)**

- a) Die Stadtverwaltung lässt durch die Projektgruppe zur Personalentwicklung ein Personalentwicklungskonzept (inkl. Konzept für Führungskräftenachwuchs) erarbeiten.

In dem Personalentwicklungskonzept wird die Chancengleichheit von Frauen als strategisches Personalentwicklungsziel definiert.

Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugrunde zu legen (Gender Mainstreaming). Die Maßnahmen aus diesem Frauenförderplan werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt. (§ 11 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: PE-Konzept

- b) Bei Personalentwicklungsmaßnahmen, welche auf Führungsaufgaben vorbereiten, sollen mindestens 50 % Frauen teilnehmen. (§ 11 Abs. 5 HGIG)

Indikatoren: Bericht zur Personalentwicklungsmaßnahme

- c) Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden auch Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Bei der Auswahl und den Inhalten der Veranstaltungen wird mit dem Büro Frauen- und Gleichberechtigungsfragen zusammen gearbeitet. (§ 11 Abs. 3 HGIG)

Indikatoren: Fortbildungsbericht

- d) Ein Teil der Fortbildungen wird in Teilzeit angeboten.

Indikatoren: Fortbildungsbericht

- e) Beurlaubte Mitarbeiter/innen können an Qualifizierungsangeboten wie Fachlehrgängen und hausinternen Fortbildungen teilnehmen.

Indikatoren: Fortbildungsbericht

- f) Alle zwei Jahre wird eine Führungskräftefortbildung bzw. -Qualifizierung nur für Frauen angeboten.

Indikatoren: Bericht Fortbildungsbericht

- g) Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden erstattet. Der Hinweis steht in der Bekanntmachung zur jeweiligen Fortbildungs- oder Qualifizierungsveranstaltung. (§ 11 Abs. 4 HGIG)

Indikatoren: Fortbildungsbericht und Bericht über die gezahlte Kostenerstattung

- h) In Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind gleichstellungsrelevante Themen, die Förderung der Chancengleichheitskompetenz sowie familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) und genderkompetentes Führungsverhalten als Querschnittsthema verankert. (§ 11 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: Schulungs- bzw. Qualifizierungskonzepte, Maßnahmenbericht, Verträge mit den Fortbildungsinstituten

- i) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig Schulungen zur Genderkompetenz und zu Gender Mainstreaming angeboten. (§ 11 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: PE-Konzept und Fortbildungsbericht

- j) Frauen werden im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen Aufgaben, z.B. durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, die Funktion als Multiplikatorin und ähnliche Maßnahmen, unterstützt. (§ 11 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Übergreifende Evaluation der Mitarbeiter/innengespräche, Befragungen der Führungskräfte und der Beschäftigten

- k) In allen Ämtern, in denen Frauen in einzelnen Bereichen bzw. Gehaltsstufen unterrepräsentiert sind werden Frauen von den jeweiligen Amtsleitungen durch direkte Ansprache und im Rahmen der Mitarbeiter/innengespräche motiviert und unterstützt, sich für diese höherwertigen Bereiche fortzubilden, entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten werden ihnen vorgeschlagen.

Indikatoren: Dokumentation der vorgeschlagenen Fortbildungs- / Qualifizierungsmöglichkeiten, Dokumentation der tatsächlich durchgeführten Fortbildungen/ Qualifizierungen und der Teilnahme

- l) Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.

Indikatoren: Statistik und Fortbildungsbericht

- m) Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden.

Indikatoren: Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dokumentation der Verteilung dieser Aufgaben

- n) Die Amtsleitungen geben zu den Berichtsterminen zum Frauenförderplan und am Ende der Laufzeit des Frauenförderplanes einen Bericht über die Frauenförderung in ihrem Bereich ab.

Indikatoren: Berichte (Checkliste für die Amtsleitungen vom Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen)

- o) Hausinterne Fortbildungen werden unter Gender-Aspekten entwickelt und durchgeführt.

Indikatoren: Fortbildungsbericht, PE-Konzept

14.1.3. Aufwertung von Tätigkeiten und Verbesserung von Arbeitsbedingungen (§ 5 Abs. 6 HGIG)

14.1.3.1. Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten:

Bei Veränderungen der Aufgabenzuschnitte haben die Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass Stellen, die mit Frauen besetzt sind, mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben mit höherer Wertigkeit berücksichtigt werden. (§ 11 Abs. 1 HGIG, § 12 HGIG)

Indikatoren: Bericht der Organisationsabteilung; Einbeziehung der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen bei Organisationsänderungen

14.1.3.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

Betriebliches Gesundheitsmanagement

a) Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Für die Stadtverwaltung wird mit Beteiligung der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen ein betriebliches Gesundheitsmanagementkonzept entwickelt und eingeführt. Das Konzept berücksichtigt die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen und Männern.

Indikatoren: Konzept

b) Gesundheitsförderung als Teil des Gesundheitsmanagements ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind verpflichtet, sich in Fragen der Gesundheitsförderung, auch unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen, fortzubilden.

Indikatoren: Angaben über die Fortbildungen, Anzahl der Führungskräfte, die ein entsprechendes Seminar besucht haben

c) Die betriebliche Gesundheitsberatung bietet auch Seminare zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben an, z. B. zu Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege („Kompetenztraining“).

Indikatoren: PE-Konzept, Themen der Seminare, Anzahl der Seminare, Teilnehmezahlen, Transparenz über Angebote auch anderer Anbieter wie z.B. VHS im Intranet

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- d) Eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze berücksichtigt die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Indikatoren: Bericht über die Gefährdungsbeurteilungen

- e) Es wird ein Präventionsangebot erarbeitet, das psychische Fehlbelastungen und Belastungsfolgen in den Mittelpunkt stellt.

Indikatoren: Bericht über Angebote und Teilnehmende

- f) Eine Broschüre zu Arbeitsschutz und Unfallschutz steht allen Beschäftigten der Stadtverwaltung zur Verfügung.

Ebenso steht die Teilnahme an Impfmaßnahmen allen Beschäftigten offen, die in Bereichen arbeiten, in denen sie erhöhten Infektionsmöglichkeiten ausgesetzt sind. Die betroffenen Bereiche legt der Arbeitsschutz fest

Indikatoren: Broschüren

- g) Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich – nach Anmeldung über den Arbeitgeber – an den medical airport service zu wenden.

14.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 1 HGIG)

14.2.1. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 13 HGIG):

- a) Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen wird die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt. (§ 13 Abs. 5 HGIG)

Indikatoren: jährliche Datenerhebung

- b) Bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen zweimonatigen Elternzeit ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen. (§ 13 Abs. 3 HGIG)

Indikatoren: jährliche Datenerhebung

- c) Die Plätze für alternierende Telearbeit werden nach Bedarf erhöht. Der Bedarf wird von den Beschäftigten jeweils angezeigt.

Indikatoren: Anzahl der beantragten und bewilligten Plätze

- d) Bei unvorhergesehenen Ereignissen bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unter Beachtung der dienstlichen Belange und nach Absprache und schriftlicher Dokumentation Wechseltage der Telearbeit möglich.

Indikatoren: Unterrichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Telearbeit aufnehmen

- e) Teilzeitarbeitende dürfen keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeiten erfahren. Die Arbeitsmenge wird entsprechend reduziert. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Teilzeitkräfte entsprechen den der Vollzeitkräfte in vollem Umfang (Fortbildungen, Beförderungen, Berücksichtigung bei Vergabe von höherwertigen Aufgaben etc.)

Indikatoren: Stichproben durch die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen

- f) Die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen erarbeitet ein Angebot zur Brückentagebetreuung für Kinder von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die es ermöglicht, auch an Tagen, an denen eine Betreuung der Kinder nicht durch Schule und Kindertagesstätten abgedeckt ist zu gewährleisten.

Indikatoren: Flyer Brückentagebetreuung

- g) Bei der Geburt eines Kindes bekommen alle Väter einen Tag Dienst-/ Arbeitsbefreiung.

Indikatoren: Bericht

- h) Beurlaubte Beschäftigte haben Zugang zum Rundschreiben und damit zu allen relevanten Themen, u. a. zum Fortbildungsprogramm und zu den Stellenausschreibungen

Indikatoren: interne Verteilerliste

i) (Werdende) Eltern werden umfassend durch eine Elternzeitbroschüre informiert.

Behandelt werden u. a. Möglichkeiten der Freistellung sowie auch Informationen zum Arbeiten mit Kindern, flexible Arbeitszeitmodelle, Fortbildungen und Schulungen. Beurlaubungsgespräche werden generell auch (werdenden) Vätern angeboten, wenn sie eine berufliche Auszeit bzw. Teilzeit zugunsten der Erziehung von Kindern realisieren möchten.

Es wird ein Merkblatt für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einer Familienpause zurückkommen, entwickelt.

Das Merkblatt hilft den Beurlaubten und der Dienststelle, Beurlaubungen und den raschen Wiedereinstieg aktiv zu planen.

Dies gilt auch für Mitarbeiter/innen vor einer Auszeit zugunsten pflegebedürftiger Angehöriger.

Indikatoren: Broschüre, Merkblatt, Meldung eines Gespräches an die Personalabteilung

14.2.2. Teilzeit

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen. (§ 13 Abs. 4 HGIG, § 4 Abs. 1 TzBfG, § 10 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Statistik zu Stellenbesetzungen und Beförderungen in Zusammenhang mit Teilzeit, Umfrage unter den Teilzeitbeschäftigten

14.3 Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts Maßnahmen um die Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern bzw. zu beseitigen (§ 3 Abs. 2 und 4 HGIG):

14.3.1. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- a) Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden für Führungskräfte verpflichtend und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen angeboten. (§ 12 Abs. 1 AGG)

Indikatoren: durchgeführte Fortbildungen

- b) Zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden Aufklärungen und Informationen durch Öffentlichkeitsarbeit statt (Intranet, Mails). Im Intranet gibt es Infos über sexuelle Belästigungen und das Umgehen damit.

Indikatoren: Dokumentation der Öffentlichkeitsarbeit, Intraneteintrag

- c) Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung der Abteilung Personalservice melden.

Indikatoren: Anzahl der Meldungen, Vergleich mit anonymen Meldungen beim Personalrat, Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen, Personalsachbearbeitungen

- d) Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder anderen Form der Belästigung muss die Dienststellenleitung die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen ergreifen.

Indikatoren: allgemeiner Bericht, Dokumentation der Vorfälle

- e) Alle Auszubildenden nehmen an einem Präventionsseminar zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz teil.

Indikatoren: durchgeführte Präventionsseminare, PE-Konzept

14.3.2. Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

- a) Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen. In der Innen- und Außendarstellung der Stadtverwaltung wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung entsprechend den Empfehlungen des Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen beachtet.

Indikatoren: Stichproben

- b) Mitarbeiter/innen in den Bereichen Medien und Kommunikation, Pressestelle, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit achten in allen ihren Veröffentlichungen auf geschlechtsneutrale Sprache.

Indikatoren: Stichproben der Veröffentlichungen

- c) Vorhandene Formulare sind, soweit sie diesen Anforderungen nicht entsprechen, umzugestalten.

Indikatoren: Stichproben

14.3.3. Geschlechtergerechtes Einkommen

Die Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres im Vergleich zu den ausgezahlten Monatsentgelten des Folgejahres, entsprechend dem Geschlecht und dem Arbeitszeitfaktor wird gegenüber gestellt.

Werden aufgrund der Auswertung diskriminierende Wirkungen erkennbar, werden von den zuständigen Gremien Lösungsvorschläge erarbeitet.

Indikatoren: Datenerhebung

14.3.4. Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

- a) Bei der Erstellung und Umsetzung von Beurteilungsrichtlinien und Beurteilungskriterien und den hierfür benötigten Schulungen werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.

Indikatoren: Schulung, neue Richtlinien und Kriterien

- b) Über alle (anlassbezogenen und Regel-) Beurteilungen wird eine zentrale Statistik erstellt, die nach Ämtern, Bereich, Geschlecht, Gehaltsstufe, Arbeitszeitanteil (Voll- oder Teilzeit) und der Bewertungspunktzahl auszuwerten und mit den jeweils vorhergehenden Bewertungen vergleichbar ist.

Indikatoren: anonymisierte Auswertung der Statistik durch die Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen

14.3.5. Paritätische Gremienbesetzung

- a) Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien, für die Abteilungen der Verwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- und Vorschlagsrecht haben, werden Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigt.

Indikatoren: jährlicher Bericht über die besetzten Gremienstellen und Übersicht über die Gremien

- b) Bei der Besetzung von Gremien wirkt die Verwaltung durch Aufforderung und Aufklärung zur Beachtung der gesetzlichen Vorgabe auf die paritätische Besetzung hin.

Indikatoren: Bericht über die einzelnen Maßnahmen der Verwaltung

14.3.6. Verhinderung diskriminierender Arbeitsplatzbedingungen

Arbeitsplätze, die so ausgestattet sind dass Frauen dort nicht arbeiten könnten werden so umgestaltet, dass keine geschlechtsspezifische Benachteiligung möglich ist.

Indikatoren:

14.4 Finanzielle Rahmenbedingungen

Es wird angestrebt für alle oben genannten Maßnahmen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Auflagen aus der Schutzschirmvereinbarung mit dem Land Hessen entsprechende Budgets bereit zu stellen

Indikator: Haushaltsplanung

Der Frauenförderplan erhält für jeweils 2 Jahre verbindliche Zielvorgaben in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 5 Abs. 3 S. 1).

Die im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben enthalten Vorgaben für jeweils für 2 Jahre. In den 2-jährigen Berichten wird die Erreichung dieser Zielvorgaben geprüft, mögliche Abweichungen von den Vorgaben benannt und begründet und ggf. Lösungen definiert, wie die Zielvorgaben im folgenden Berichtszeitraum noch erreicht werden können.

15. 2-Jahres Berichte

Es wurden bisher 5 Berichte geschrieben.

16. Schlussbemerkungen

Wie aus den vorhergehenden Darstellungen deutlich wird, setzt die Stadt Gießen bezüglich der Entwicklung des Frauenanteils in der Verwaltung ihren positiven Weg fort. Die Stadtverwaltung wird weiterhin bestrebt sein, noch bestehende Defizite bezüglich der Gleichberechtigung der Geschlechter, insbesondere in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, auszugleichen und die paritätische Personalentwicklung weiter auszubauen.

In den Stellenausschreibungen sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gezielt Frauen anzusprechen.

Auch die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen für Führungspositionen muss stetig verbessert werden, damit auch dort der Frauenanteil noch erhöht werden kann. Darüber hinaus ist auch die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie weiterhin intensiv zu fördern.

Trotz des bevorstehenden demographischen Wandels und des Rückgangs der erwerbsfähigen Menschen, ist es weiterhin erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Gießen, in ihren Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht nachzulassen. Als Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels soll dieser Frauenförderplan dienen.

Insbesondere der Bereich der Personalentwicklung mit dem Unterbereich der Aus- und Fortbildung stellt einen wichtigen Ansatzpunkt zur Verbesserung der Frauenquote in allen Bereichen der Stadtverwaltung Gießen dar. Durch gezielte Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und weiteren Maßnahmen der Personalentwicklung wird die Stadt Gießen ihrer Rolle als moderner Dienstleistungsbetrieb gerecht und kann somit letztlich auch den Veränderungen begegnen, die sich durch den demographischen Wandel ergeben.

17. Anlagenteil

- **Anlage 1** Personal-Ist-Analyse Beamtinnen/Beamte
- **Anlage 2** Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Tarifvertrag
öffentlicher Dienst
- **Anlage 3** Personal-Ist-Analyse Beschäftigte Tarifvertrag
Sozial- und
Erziehungsdienst
- **Anlage 4** Personal-Ist-Analyse Auszubildende
- **Anlage 5** Zahl der voraussichtlich zu besetzenden
Personalstellen und möglichen Beförderungen (§ 5
Abs 2 – 4 HGIG)

Anlage 1

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen													Stand: 01.11.2014
Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen													
Besoldungsgruppen	Nr.	Beamte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
A 16	1	1					1,0						0,0
A 15	2	2					2,0	1				1,0	50,0
A 14	3	5					5,0						0,0
A 13	4	2			1		2,0						0,0
Höherer Dienst insgesamt	5	10			1		10,0	1				1,0	10,0
A 13	6	2					2,0						0,0
A 12	7	7	2	1,8			8,8	2				2,0	22,8
A 11	8	14	2	1,1	1		15,1	3	2	1,1		4,1	27,2
A 10	9	12	6	3,8	1	1	15,8	5	6	3,8	1	8,8	55,7
A 9	10	1					1,0						0,0
Gehobener Dienst insgesamt	11	36	10	6,7	2	1	42,7	10	8	4,9	1	14,9	34,9
A 9	12	3					3,0						
A 8	13	1					1,0						
A 7	14		2	1,2			1,2		2	1,2		1,2	100,0
A 6	15						0,0						
A 5	16												
Mittlerer Dienst insgesamt	17	4	2	1,2			5,2		2	1,2		1,2	23,5
Beamte insgesamt	18	50	12	7,9	3	1	57,9	11	10	6,1	1	17,1	29,6

Anlage 2

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen													Stand 01.11.2014
Beschäftigungsgruppe: Beschäftigte Tarifvertrag öffentlicher Dienst													
Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
15	1	2	1	0,8			2,8		1	0,8		0,8	27,5
14	2	10	2	1,2	1		11,2	4	2	1,2		5,2	46,5
13	3	9	3	2,7	1		11,7	5	2	1,8		6,8	58,1
12	4	16	8	5,4			21,4	3	8	5,4		8,4	39,3
11	5	29	7	5,0	1		34,0	7	7	5,0		12,0	35,3
10	6	19	11	6,6			25,6	5	8	4,6		9,6	37,5
9	7	45	14	9,8	1	1	54,8	18	12	8,1	1	26,1	47,6
8	8	46	15	9,7		3	55,7	21	15	9,4	3	30,4	54,6
7	9	1					1,0						0,0
6	10	92	40	24,9	2	4	116,9	42	38	23,6	4	65,6	56,1
5	11	132	61	38,1	2	5	170,1	35	56	35,1	5	70,1	41,2
4	12	21			3		21,0	1				1,0	4,8
3	13	40	7	3,1	2		43,1	2	3	1,4		3,4	7,8
2Ü	14	25	88	55,3		1	80,3	3	88	55,3	1	58,3	72,6
1	16	2	7	1,8			3,8		6	1,5		1,5	40,6
Insgesamt	17	489	264	164,4	13	14	653,4	146	246	153,2	14	299,2	45,8

Anlage 3

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen													Stand: 01.11.2014
Beschäftigungsgruppe: Beschäftigte Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst													
Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal-kapazität	
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
S 18	1	1					1,0	1				1,0	100,0
S 17	2	2	1	0,7			2,7		1	0,7		0,7	26,5
S 16	3												
S 15	4	5	6	3,3			8,3	2	6	3,3		5,3	63,9
S 14	5	12	11	6,9		2	18,9	11	9	5,6	1	16,6	87,8
S 13	6	7					7,0	7				7,0	100,0
S 12	7	2	6	4,0			6,0		6	4,0		4,0	66,7
S 11	8	2	6	4,5			6,5		5	3,5		3,5	53,6
S 10	9	9			1		9,0	9				9,0	100,0
S 9	10												
S 8	11												
S 7	12	3	1	0,8			3,8	3	1	0,8		3,8	100,0
S 6	13	37	61	38,5	1	5	75,5	37	61	38,5	5	75,5	100,0
S 5	14												
S 4	15		4	2,4			2,4		4	2,4		2,4	100,0
S 3	16												
S 2	17												
S 1	18												
Insgesamt	19	80	94	61,0	2	7	141,0	70	93	58,74	6	128,74	91,3

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

Auszubildende

Ausbildungsberufe	Nr.	Auszubildende insgesamt				davon Frauen				Anteil der Frauen an den Auszubildenden
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Personal- kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Personal- kapazität	
A		B	C	D	E = B+D	F	G	H	I = F+H	L = I*100:E
Inspektoranwärter/in	1	3			3					0,0
Verwaltungsfachangestellte/r	2	22			22	18			18	81,8
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste: Bibliothek	3	2			2	2			2	100,0
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste: Archiv	4	1			1	1			1	100,0
Bauzeichner/in Fachrichtung Architektur	5	1			1					0,0
Bauzeichner/in Fachrichtung Tiefbau	6	1			1	1			1	100,0
Vermessungstechniker/in	7	2			2	1			1	50,0
Gärtner/in	8	6			6	3			3	50,0
Fachkraft für Abwassertechnik	9	1			1					0,0
Berufskraftfahrer/in	10	1			1					0,0
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	11	1			1	1			1	100,0
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	12	2			2					0,0
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	13	1			1					0,0
Jahrespraktikant/innen	14	5			5	3			3	60,0
Berufspraktikant/innen	15	10	1	0,76	10,76	10	1	0,76	10,76	100,0
Insgesamt	16	59	1	0,76	59,76	40	1	0,76	40,76	68,2

Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen in den Bereichen mit Unterrepräsentation
--

Beamte

Besoldungsgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2015 und 2016	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
A 13	0,0	1	100,0
A 10	54,2	1	0,0

Beschäftigte TVöD

Entgeltgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2015 und 2016	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
EG 11	47,2	2	50,0
EG 9	51,1	2	50,0
EG 6	91,4	2	0,0
EG 5	41,1	3	66,6
EG 4	4,8	1	100,0
EG 2 Ü	70,5		0,0

Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2015 und 2016	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
S 6	100,0	1	0,0