

# Frauenförderplan der Mittelhessischen Wasserbetriebe

**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  
MWB  
Frauenbeauftragte

Erscheinungstermin : 2015

# Inhalt

<b>1. Vorwort.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Ziel des Frauenförderplanes .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Geltungsbereich und Dauer .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Rechtsgrundlagen .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Rechte der Frauenbeauftragten .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....</b>	<b>11</b>
6.1...Arbeitszeit.....	12
6.2...Teilzeitbeschäftigung .....	12
6.3...Telearbeit.....	14
6.4...Elternzeit und Beurlaubung .....	14
<b>7. Personalauswahl.....</b>	<b>15</b>
7.1...Stellenausschreibungen .....	15
7.2...Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen.....	16
7.3...Höhergruppierungen .....	22
<b>8. Personalentwicklung .....</b>	<b>19</b>
<b>9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen.....</b>	<b>21</b>
<b>10. Vermeidung sexueller Belästigung .....</b>	<b>23</b>
<b>11. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur .....</b>	<b>24</b>
<b>12. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben .....</b>	<b>26</b>
12.1 Fluktuationsabschätzung .....	33
12.2 Zielvorgaben.....	34
<b>13. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG .....</b>	<b>28</b>
<b>14. Schlussbemerkungen.....</b>	<b>29</b>
<b>15. Anlagenteil .....</b>	<b>30</b>
Personal-Ist-Analyse für den Eigenbetrieb Mittelhessische Wasserbetriebe der Stadtverwaltung Gießen	
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte MWB insgesamt	Anlage 1
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte techn. Büro	Anlage 2
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte Klärwerk	Anlage 3
– Bedienstetengruppe: Beschäftigte Kanalbetriebshof	Anlage 4
– Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen	Anlage 5

# 1. Vorwort

Die Mittelhessischen Wasserbetriebe (MWB) wurden im Jahr 2005 als Eigenbetrieb der Stadt Gießen gegründet, damals noch unter dem Namen „Mittelhessische Abwasserbetriebe (MAB)“. Vorher gehörten diese Betriebszweige zum Bereich der allgemeinen Verwaltung der Stadt Gießen.

Als wichtiger Bestandteil der Entwicklung zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb muss Frauenförderung auch gezielt in den Eigenbetrieben umgesetzt werden.

Im Bereich der MWB ist es jedoch viel schwieriger die Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu erreichen, da hier überwiegend „typische Männerberufe“ (vor der Einführung des TVöD im Arbeiterbereich) ausgeübt werden und auf dem Arbeitsmarkt in diesen Bereichen nicht genügend weibliche Fachkräfte zur Verfügung stehen. Auch das intensive Werben um weibliche Auszubildende für diese Berufe war bisher wenig erfolgreich. Trotz dieser Schwierigkeiten ist weiterhin eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils anzustreben und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu fördern.

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

## 2. 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.

Obwohl während der Geltungsdauer des letzten Frauenförderplanes bei den MWB der Frauenanteil geringfügig gesteigert werden konnte, ist für die Zielerreichung nach dem HGIG weiterhin die bewusste Förderung von Frauen im Hinblick auf Ausbildung und Qualifizierungsmaßnahmen sowie durch eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erforderlich.

In dem nach wie vor von Männern dominierten Baugewerbe und klassischen Handwerksbereichen sind auch bei den MWB Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Deshalb sind die Mittelhessischen Wasserbetriebe weiterhin bestrebt, in den jeweiligen Bereichen gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um dem Anspruch der Frauenquote gerecht zu werden. Der Frauenförderplan dient als Werkzeug zur Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und gleichzeitig als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Durch kontinuierliche Fortschreibung der Daten und durch die im HGIG vorgeschriebene Berichtspflicht, wird das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

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

Der Frauenförderplan hat für die Mittelhessischen Wasserbetriebe (MWB) als Eigenbetrieb der Stadt Gießen und Dienststelle im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) Gültigkeit.

Der Frauenförderplan ist gem. § 4 Abs. 1 HGIG für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2020 gültig.

## 4. Rechtsgrundlagen

Zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichbehandlung (Antidiskriminierung) zählen:

### **EU- Richtlinien**

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

### **Grundgesetz**

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der 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 Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben 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 Feuerwehr 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 bzw. dem Eigenbetrieb zu erstellen, bedarf der Zustimmung der Frauenbeauftragten und des Personalrates, um gültig zu werden. Der Frauenförderplan ist der Stadtverordnetenversammlung zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Die Frauenbeauftragte des Eigenbetriebes MWB 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 im Eigenbetrieb bekanntgegeben.

## 5. Rechte der Frauenbeauftragten

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

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

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

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

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

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

Aus diesem Grund ist es notwendig, dass die Beschäftigungsverhältnisse bei den MWB so gestaltet werden, dass sowohl die Kindererziehung als auch die Pflege von Angehörigen mit dem Beruf vereinbar sind.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen ist ein Garant dafür, dass qualifizierte und gut ausgebildete Bedienstete auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen bei den MWB weiter beschäftigt werden können. In sofern kann der Ausbau von Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung der Nachhaltigkeit und auch der Generationengerechtigkeit beitragen, da dem beruflichen Weiterkommen die Familiengründung bzw. Kindererziehung nicht entgegenstehen und somit ein Beitrag geleistet wird, dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.

Die MWB unterstützen Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen, um eine Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu erreichen.

Dies kann durch Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiung und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden, wobei diese Elemente einer familien- und frauengerechten Arbeitsorganisation durchaus auch den MWB als Arbeitgeber zu Gute kommen können, z. B. in einer Reduzierung familienbedingter Ausfallzeiten.

## **6.1 Arbeitszeit**

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

Dies wird bereits für alle Beschäftigten im ehemaligen Angestelltenbereich durch die zwischen Magistrat und Gesamtpersonalrat abgeschlossene Arbeitszeit-Dienstvereinbarung in hohem Maße praktiziert, die mit Wirkung vom 01. Juli 1998 in Kraft getreten und auch für die MWB gültig ist. Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist der vollständige Verzicht sowohl auf Kernarbeitszeiten als auch auf Gleitzeiten. Es wird lediglich ein Arbeitszeitrahmen gesetzt, innerhalb dessen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die geschuldete Arbeitsleistung erbringen müssen.

Die Arbeitszeit ist daher flexibilisiert und ermöglicht Bediensteten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine arbeitnehnergerechte Abstimmung von Beruf und Familie.

## **6.2 Teilzeitbeschäftigung**

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

Teilzeitbeschäftigung ist jede Beschäftigung mit einer geringeren Arbeitszeit als der regelmäßigen wöchentlichen 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).

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

Die Teilzeitbeschäftigung ist somit grundsätzlich auf allen Stellen möglich. Jedes Modell ist denkbar, indem die Interessen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und des Eigenbetriebes zu vereinbaren sind. Die Teilzeitbeschäftigung beschränkt sich nicht auf die Halbtagsbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung ist in vielen flexiblen Arbeitszeitformen möglich. Der Eigenbetrieb trägt mit individuellen Lösungen dazu bei, Familien- und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden. Aufgabe der Führungskräfte ist es, gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern 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 Belangen des Eigenbetriebes in Einklang zu bringen.

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

Ziel dieser Regelungen ist, dass

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

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

### **6.3 Telearbeit**

Die MWB bieten die Möglichkeit, Telearbeitsplätze einzurichten. Dies geschieht unter analoger Anwendung der diesbezüglichen Richtlinien des Landes Hessen.

Derzeit nehmen keine Beschäftigten der MWB diese Möglichkeit in Anspruch.

### **6.4 Elternzeit und Beurlaubung**

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und elternzeitgesetz – BEEG) haben Eltern die Möglichkeit, bis zu 3 Jahre Elternzeit für die Betreuung ihres Kindes in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Gießen, somit auch die MWB, ermöglichen im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer. Auch Anträgen auf Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit wird nach Möglichkeit entsprochen. Nach § 28 TVöD können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, z. B. zur Betreuung ihres Kindes, unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## 7. Personalauswahl

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

### 7.1 Stellenausschreibungen

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

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist es der Stadtverwaltung Gießen und den MWB ein Anliegen, sich aktiv um Bewerberinnen zu bemühen. Entsprechende Maßnahmen finden sich einerseits bei internen und andererseits bei externen Stellenausschreibungen wieder. Öffentliche Ausschreibungen erfolgen in den beiden Gießener Tageszeitungen, 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 Frauenbeauftragten abzustimmen.
2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerberinnen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden.

3. Sofern der Teilung einer zu besetzenden Stelle im Einzelfall nicht triftige Gründe entgegenstehen, wird in Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.
4. In Ausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt durch folgenden Zusatz angesprochen:  
„Wir sind verpflichtet, den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sehen wir deshalb mit besonderem Interesse entgegen.“
5. Außerdem werden die Formulierungen des Anforderungsprofils und der Aufgaben der betreffenden Stelle so gestaltet, dass sich Frauen angesprochen fühlen.

Da sich in den letzten Jahren gezeigt hat, dass der Anteil entsprechend ausgebildeter bzw. qualifizierter Interessentinnen für eine Tätigkeit bei den Mittelhessischen Wasserbetrieben nicht sehr groß ist, muss gerade in diesem Bereich darauf geachtet werden, dass Stellenausschreibungen gezielt Frauen ansprechen, damit eine Steigerung des Frauenanteils bei den Mittelhessischen Wasserbetrieben erreicht werden kann.

## **7.2 Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen**

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



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

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

### **7.3 Höhergruppierungen**

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

## 8. Personalentwicklung

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

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

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

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

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

Positiv herauszustellen ist, dass ab Oktober 2014 eine bei den Mittelhessischen Wasserbetrieben beschäftigte Frau für die Aufnahme eines dualen Studiums zur Verfügung steht.

## 9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

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

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll, wie bereits in den letzten Jahren, optimiert und weiter ausgebaut werden, was insbesondere auch den Frauenbereich betrifft.

Hierfür wurde u. a. die „Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen“ geschaffen. Inhalt dieser Dienstvereinbarung ist, dass Bildschirmarbeitsplätze grundsätzlich als Misch-Arbeitsplätze eingerichtet werden und es somit keine reinen Schreib-Arbeitsplätze mehr gibt.

Auch in Bereichen, die überwiegend durch Männer besetzte Arbeitsplätze vorweisen, wie dies auch bei den Mittelhessischen Wasserbetrieben der Fall ist, sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Förderung von Frauen vorzunehmen, indem die Arbeitsplätze dort so ausgestattet werden, dass es auch Frauen möglich ist, dort zu arbeiten. Als Beispiel ist hier die Ausstattung der Arbeitsplätze mit zusätzlichen Umkleide- und Toilettenräumen oder Einsatz von Technik zu nennen. Fehlen diese Einrichtungen, darf dies kein Grund sein, der die Beschäftigung von Frauen in diesen Bereichen verhindert.

In der zurückliegenden Zeit hat sich die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Klärwerk und Kanalbetriebshof wegen der dort zu erledigenden schweren körperlichen Arbeiten als problematisch erwiesen. Es haben sich aber auch neue Arbeitsgebiete entwickelt, in denen es möglich sein muss, der Gleichstellung Rechnung zu tragen.

In den Klärwerks-Aufgabenbereichen Prozesssteuerungen, Analytik und Elektrotechnik ist durch die Spezialisierung der Arbeit und der damit verbundenen Arbeitsorganisation bereits die o. a. Öffnung für Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen gegeben.

Auch die seit 2011 bestehende Aufgabe der Kontrolle von Entwässerungsanlagen auf nicht an die Kanalisation angeschlossenen Grundstücken, die durch den Betriebshof wahrgenommen wird, bietet die Möglichkeit Frauen zu beschäftigen. Im Zuge der Formierung der für diese Aufgabe zuständigen Gruppe gelang es ad-hoc, deren Führung einer Frau zu übertragen.

In den anderen Aufgabenbereichen des Klärwerks (Schlosserarbeiten, allgemeine Unterhaltungs- und Wartungsarbeiten etc.) sowie in den klassischen Aufgabenbereichen des Kanalbetriebshofs ist trotz der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Anteil körperlich schwerer Arbeiten noch immer sehr hoch. Die Beschäftigung von Frauen wird in diesen Bereichen auch in den nächsten Jahren nicht möglich sein, da die damit einhergehende Verteilung der Arbeit nach körperlicher Leistungsfähigkeit wiederum die männlichen Mitarbeiter gesundheitlich unzumutbar belasten würde. Insofern findet hier die Gleichstellung der Geschlechter zunächst ihre Grenzen. Die MWB werden jedoch auch weiterhin alle Möglichkeiten nutzen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Zukünftig können so die Arbeitsplätze u. U. entsprechend den Belangen weiblicher Beschäftigter gestaltet werden.

## 10. Vermeidung sexueller Belästigung

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 und die Mittelhessischen Wasserbetriebe ergreifen 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.

Betroffene Frauen können sexuelle Belästigungen bei der Betriebsleitung, der Frauenbeauftragten oder beim Personalrat anzeigen. Auch ist eine Anzeige bei der betrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG möglich. Diese Anzeigen sind ernst zu nehmen und müssen entsprechende Maßnahmen der Betriebsleitung nach sich ziehen, um das kritisierte Verhalten abzustellen. Wenn nötig sind hierbei auch arbeits- oder beamtenrechtliche Maßnahmen zu treffen.

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

Eine Analyse der Beschäftigtenstruktur für die einzelnen Bereiche und Hierarchieebenen sowie eine Bestandsaufnahme ist erforderlich, um weiterhin gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung ergreifen zu können.

Derzeit sind bei den Mittelhessischen Wasserbetrieben 77 Personen beschäftigt. Davon 62 vollzeitbeschäftigt und 15 teilzeitbeschäftigt. Die Bestandsaufnahme zeigt, dass der Frauenanteil im technischen Büro der MWB von 23 % (Stand 01.05.2008) auf 39,50 % (Stand 01.11.2014) gestiegen ist. In der Entgeltgruppe EG 12, in der es 3 Stellen gibt, ist es bisher jedoch noch nicht gelungen, Frauen zu beschäftigen. Allerdings ist vorgesehen, mit dem seit 01.04.2013 bestehenden neuen Arbeitsbereich der Inspektion und Sanierung von Zuleitungskanälen ein neues Sachgebiet zu betrauen, das von der aktuell zuständigen Ingenieurin geleitet werden soll. Damit wäre immerhin 1 von 4 Führungspositionen mit einer Frau besetzt. Zwar stehen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor mehr Ingenieure als Ingenieurinnen zur Verfügung, die Chancen, bei zukünftigen Wiederbesetzungen weibliche Führungskräfte zu finden, erhöht sich jedoch durch die zunehmende Ausbildung von Ingenieurinnen stetig.

Im Bereich Klärwerk inkl. Abwasserkontrolle konnte der Frauenanteil ebenfalls von damals 9 % auf jetzt 17,18 % gesteigert werden. Erfreulich ist hier, dass gerade im Bereich der Entgeltgruppe 12, hier stehen 2 Stellen zur Verfügung, diese auch mit Frauen besetzt werden konnten.



Insgesamt sind somit derzeit 33,0 % der Führungskräfte der MWB weiblich. In 2015 wird sich ihr Anteil auf 42,90 % erhöhen. Auch im Bereich Kanalbetriebshof konnte der Frauenanteil von 2,70 % auf 9,75 % erhöht werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass auf dem Arbeitsmarkt in den betreffenden Berufen weibliche Fachkräfte fast nicht zur Verfügung stehen.

## 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 der nachfolgenden Tabelle sind die durch das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze freiwerdenden Stellen für die Dauer der Gültigkeit des Frauenförderplanes zu ersehen. Weitere Erhebungen oder Schätzungen sind nicht möglich.

<b>Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze</b>						
<b>Bedienstetengruppe:</b>	<b>Beschäftigte MWB</b>					
	<b>Beschäftigte insgesamt</b>					
<b>Entgeltgruppen nach TVöD</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
15						
14						
13			1			
12						
11						
10						
9				1		
8						
7						
6				1		
5	1			2	2	
4						
3						
2Ü						1
1						
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## 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 MWB, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

## **13. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG**

Um den bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Bereichen der Mittelhessischen Wasserbetriebe gezielt zu begegnen, ist es weiterhin notwendig, durch verschiedene Maßnahmen eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen herbeizuführen.

Hier ist besonders weiterhin auf den Bereich Ausbildung Wert zulegen, um Frauen als Nachwuchskräfte zu gewinnen.

## 14. Schlussbemerkungen

Aus der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass Frauen in den typisch männerdominierten Berufen bereits etabliert sind. Je nach Bereich ist es jedoch weiterhin schwierig Stellen mit Frauen zu besetzen, da das Interesse von Frauen an handwerklich technischen Aufgaben, wie sie von den MWB verrichtet werden, trotz intensiver Bewerbung, immer noch sehr gering ist. Somit sind auch die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren weiblichen Arbeitskräfte nicht in ausreichendem Maße vorhanden.

Es zeigt sich, dass unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen die MWB bzgl. der Beschäftigung von Frauen weiterhin auf einem erfolgreichen Weg sind. Dennoch muss es das Ziel sein, die Erhöhung des Frauenanteils weiter zu verfolgen.

## 15. Anlageteil

<b>Anlage 1</b>	Personal-Ist-Analyse	Beschäftigte MWB insgesamt
<b>Anlage 2</b>	Personal-Ist-Analyse	Beschäftigte Techn. Büro
<b>Anlage 3</b>	Personal-Ist-Analyse	Beschäftigte Klärwerk
<b>Anlage 4</b>	Personal-Ist-Analyse	Beschäftigte Kanalbetriebshof
<b>Anlage 5</b>	Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen	

## Personal-Ist-Analyse für den Eigenbetrieb "Mittelhessische Wasserbetriebe (MWB) der Stadtverwaltung Gießen

01.11.2014

## MWB gesamt

Beschäftigungsgruppe:

Beschäftigte gesamt

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		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		1	0,90			0,90						0,00
14	2		1	0,10			0,10						0,00
13	3	1					1,00						0,00
12	4	5					5,00	2				2,00	40,00
11	5	3			1	1	3,00	1			1	1,00	33,33
10	6	2	1	0,77			2,77		1	0,77		0,77	27,80
9	7	7	1	0,75	1		7,75	1	1	0,75		1,75	22,58
8	8	1	1	0,75	3		1,75						0,00
7	9	1	1	0,90			1,90						0,00
6	10	19	7	4,69	2		23,69	4	4	2,65		6,65	28,07
5	11	23			1		23,00						0,00
4	12												
3	13												
2Ü	14		2	1,32			1,32		2	1,32		1,32	100,00
1	16												
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>62</b>	<b>15</b>	<b>10,18</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>72,18</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5,50</b>	<b>1</b>	<b>13,50</b>	<b>18,70</b>





## Anlage 2

## Personal-Ist-Analyse für den Eigenbetrieb "Mittelhessische Wasserbetriebe (MWB)" der Stadtverwaltung Gießen

01.11.2014

## Technisches Büro

## Beschäftigungsgruppe:

## Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Beschäft. Volumen					Personen	Beschäft. Volumen			
A		B	C	D	E	F	$G = B+D$	H	I	K	L	$M = H+K$	$N = M*100:G$
15	1		1	0,90			0,90						0,00
14	2		1	0,10			0,10						0,00
13	3												0,00
12	4	3					3,00						0,00
11	5	2			1	1	2,00	1			1	1,00	50,00
10	6	1	1	0,77			1,77		1	0,77		0,77	43,50
9	7	4	1	0,75	1		4,75	1	1	0,75		1,75	36,84
8	8		1	0,75	3		0,75						0,00
7	9												
6	10	4	1	0,50	1		4,50	3	1	0,50		3,50	77,78
5	11												
4	12												
3	13												
2Ü	14												
1	16												
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>3,77</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>17,77</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2,02</b>	<b>1</b>	<b>7,02</b>	<b>39,50</b>



## Anlage 3

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

01.11.2014

## Klärwerk

Beschäftigungsgruppe:

Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Beschäft. Volumen					Personen	Beschäft. Volumen			
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
15	1												
14	2												
13	3	1					1,00						0,00
12	4	2					2,00	2				2,00	100,00
11	5	1					1,00						0,00
10	6												
9	7	2					1,00						0,00
8	8												
7	9	1	1	0,90			1,90						0,00
6	10	10	3	2,04			12,04	1				1,00	8,31
5	11	5			1		5,00						0,00
4	12												
3	13												
2Ü	14		2	1,34			1,34		2	1,34		1,34	100,00
1	16												
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>4,28</b>	<b>1</b>		<b>25,28</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1,34</b>		<b>4,34</b>	<b>17,18</b>



## Anlage 4

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

01.11.2014

## Kanalbetriebshof

Beschäftigungsgruppe:

Beschäftigte

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		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												
14	2												
13	3												
12	4												
11	5												
10	6	1					1,00						0,00
9	7	1					1,00						0,00
8	8	1					1,00						0,00
7	9												
6	10	5	3	2,15	1		7,15		3	2,15		2,15	30,07
5	11	18					18,00						0,00
4	12												
3	13												
2Ü	14		1	0,66			0,66		1	0,66		0,66	100,00
1	16												
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>2,81</b>	<b>1</b>		<b>28,81</b>		<b>4</b>	<b>2,81</b>		<b>2,81</b>	<b>9,75</b>



**Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen in den Bereichen mit Unterrepräsentation****Beschäftigte TVöD**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2015 und 2016</b>	<b>Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %</b>
EG 5	0,0	1	100,0