

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Giessen

01.01.2018 – 31.12.2023



Impressum

Herausgeber : Magistrat der Universitätsstadt Gießen
Berliner Platz 1, 35390 Gießen

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt
Büro für Frauen und Gleichberechtigung

Erscheinungstermin : 2018

Inhalt

	Seite
Vorwort	4
1. Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes	6
2. Geltungsbereich und Dauer	8
3. Rechtsgrundlagen	9
4. Rechte der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung	12
5. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG) ..	14
5.1 Arbeitszeit	16
5.2 Teilzeitbeschäftigung	16
5.3 Telearbeit	20
5.4 Elternzeit und Beurlaubung	21
6. Personalauswahl	23
6.1 Stellenausschreibungen	23
6.2 Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und Einstellungen	24
6.3 Beförderungen und Höhergruppierungen	26
7. Führungskräfteentwicklung	27
8. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)	30
9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 14 HGIG)	33
10. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) und Beseitigung bzw. Verhinderung von Diskriminierungen wg. des Geschlechts (§ 4 Abs. 3 AGG) .	36
11. Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur	38
12. Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene	44
13. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben	46
13.1 Fluktuationsabschätzung	46
13.2 Zielvorgaben	49
14. Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG in der Aus- und Fortbildung	50
15. Indikatoren der Zielerreichung	52
16. 3-Jahres- Berichte	66
17. Schlussbemerkungen	67
18. Anlagenteil	68

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) wurde der 5. Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle Stadtverwaltung Gießen für die Zeit vom 01.01.2018 bis 31.12.2023 aufgestellt.

Nach mehr als 20 Jahren Gültigkeit des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes hat die Hessische Landesregierung darauf hingewiesen, dass in dieser Zeit deutlich messbare Erfolge für die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst Hessens erreicht wurden. Frauen haben heute ungleich bessere Chancen beruflich aufzusteigen und Familie und Beruf zu vereinbaren, als dies vor Inkrafttreten des HGIG der Fall war. Das HGIG hat sich damit als hilfreiches Instrument für die Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf von Frauen erwiesen.

Es wurde aber auch deutlich gemacht, dass trotz aller Fortschritte und Erfolge die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht überall erreicht ist. In Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen in vielen Bereichen deutlich unterrepräsentiert. Auch in der Mehrzahl der Gremien sind immer noch zu wenige Frauen vertreten. Um den weiterhin bestehenden strukturellen Nachteilen für Frauen entgegenzuwirken wurde das neue Hessische Gleichberechtigungsgesetz verabschiedet. Dieses ist mit Wirkung vom 01.01.2016 in Kraft getreten. Grundlage des neuen Gesetzes ist eine umfassende Evaluation des bisherigen HGIG. Es wurde nun bei der beruflichen Förderung von Frauen ganz besonders die Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Fokus genommen. Dies ist der Bereich, in dem noch der größte Nachholbedarf besteht, um den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Daneben legt das neue Gesetz einen deutlichen Schwerpunkt auf Beschäftigte mit Familienaufgaben.

Aus diesem Grund sind zukünftig die Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gesondert im Frauenförder- und Gleichstellungsplan auszuweisen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzunehmen.

Unter Zugrundelegung des neuen Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sind innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten alle Frauenförder- und Gleichstellungspläne an die nunmehr geltenden Voraussetzungen anzupassen.

Mit der Neufassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes erhalten und schaffen wir Rahmenbedingungen, damit uns Frauen und Männer weiterhin als attraktive Arbeitgeberin wahrnehmen.

Um deutlich zu machen, dass das Gesetz nicht ausschließlich Frauen betrifft, wurden die Bezeichnungen „Frauenförderplan“ und „Frauenbeauftragte“ abgelöst durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan“ beziehungsweise die „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ (in Gießen: Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung).

1. Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 (§ 6 Abs. 4 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan dient als Werkzeug zur Erreichung dieser Ziele und durch die in Kapitel 14 beschriebenen Indikatoren gleichzeitig als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Durch kontinuierliche Fortschreibung der Daten und durch die im HGIG vorgeschriebene 3jährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG) werden das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

2. Geltungsbereich und Dauer

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 Frauenförder- und Gleichstellungspläne zu erstellen sind.

Sofern sich nicht wesentliche Voraussetzungen ändern, gilt der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gem. § 5 Abs. 1 HGIG für die Zeit vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2023.

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, rassistischer Zuschreibungen (Änderung der Red.)¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Hessische 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...“

¹ Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in Bezug auf Menschen wird von zahlreichen Organisationen als diskriminierend eingestuft. Daher wurde hier eine eigene Formulierung verwendet, mit dem der Sachverhalt der Zuschreibung explizit gemacht wird.

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

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

Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert (§ 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der rassistischen Zuschreibungen 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).

Frauenförder- und Gleichstellungspläne

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

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 01. Januar 2016 aufgestellt.

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

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Vorgaben des § 5 ff. HGIG, die jede Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichten, einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu erstellen. Gemäß HGIG ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan von der Dienststelle zu erstellen und bedarf der Zustimmung der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung und des Personalrates, um gültig zu werden. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist der Stadtverordnetenversammlung zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung der Dienststelle „Stadtverwaltung“ ist nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans beteiligt. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach § 77 Abs. 3 HPVG, wonach der Personalrat bei der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 5 HGIG mitzubestimmen hat, wurden gewahrt.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird in der Dienststelle bekanntgegeben.

4. Rechte der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung

Aufgabe der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung 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 § 17 HGIG mit bestimmten Rechten ausgestattet, welche ihr die Wahrnehmung ihrer Aufgabe erleichtern sollen.

So hat die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 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 Gleichberechtigung 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 Gleichberechtigung gem. § 17 Abs. 4 HGIG bezüglich aller relevanten Maßnahmen rechtzeitig (mindestens 2 Wochen vor der Entscheidung) durch die Dienststelle zu unterrichten und anzuhören (**Informationsrecht**).

Erfolgt die Beteiligung nicht ordnungsgemäß, ist nach § 17 Abs. 5 HGIG die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung nach § 19 HGIG der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen, oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie der Dienststelle innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis unter Darlegung der Gründe widersprechen (**Widerspruchsrecht**).

5. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 4 HGIG)

Die Familienfreundlichkeit der Kommunen als Arbeitgeber/innen ist weiterhin von großer Bedeutung. Im Zuge des demographischen Wandels und der Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Bundesrepublik stellt nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer noch schwerpunktmäßig als ein Frauenthema angesehen. Beispielsweise ist die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen. Allerdings besteht bei vielen, gerade jüngeren Männern, der Wunsch, sich verstärkt in Familienaufgaben einzubringen. Daher spricht das Gesetz insoweit Frauen und Männer gleichermaßen an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll ganz explizit ein Thema für beide Geschlechter sein. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahmen von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen „Karriereknick“ erleiden.

Daher informiert die Stadtverwaltung Gießen ihre Bediensteten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Beamtenrecht, Tarifverträgen oder HGIG. Auch die notwendige Information der Mitarbeiter/innen über Elternzeit, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiungen, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Schulungen bzw. Weiterbildung gehört dazu (§ 6 Abs. 4 HGIG).

Insofern ist es auch ein wichtiges Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, die genannten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auszubauen und zu verstärken.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit werden in den folgenden Kapiteln erläutert und sind im Kapitel 14 mit Indikatoren zur Zielerreichung versehen übersichtlich aufgelistet.

5.1 Arbeitszeit

Gemäß § 14 HGIG haben die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die den Bediensteten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende 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 Universitätsstadt Gießen nutzt die bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, sie ermöglicht Teilzeit in allen 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.

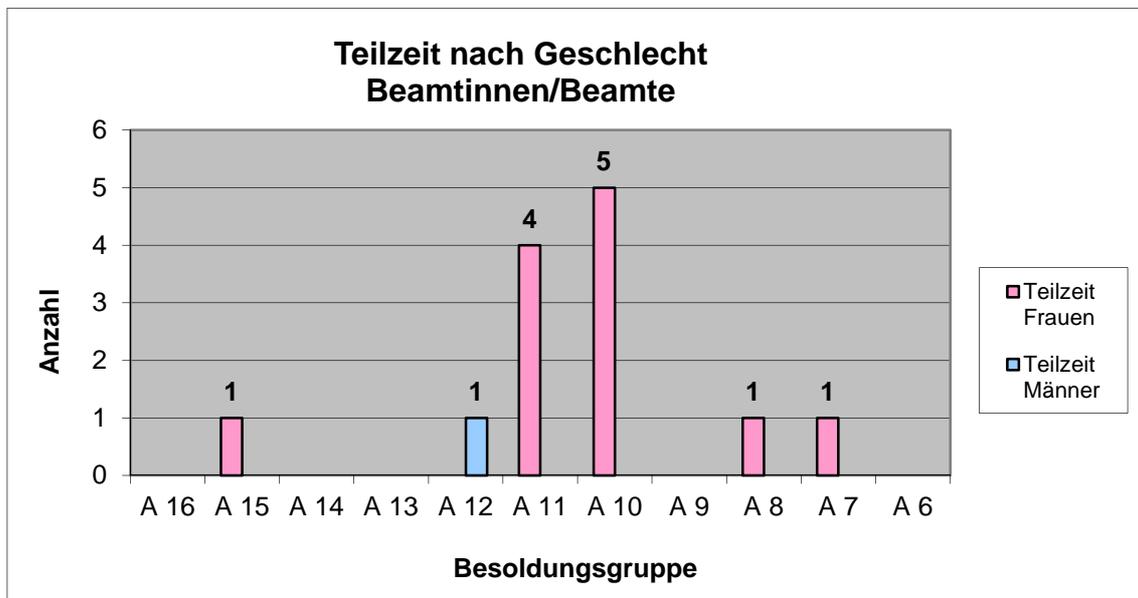
Die Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte nach sich ziehen. Der Arbeitsumfang bzw. die Arbeitsmenge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind für Teilzeitkräfte denen von Vollzeitkräften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

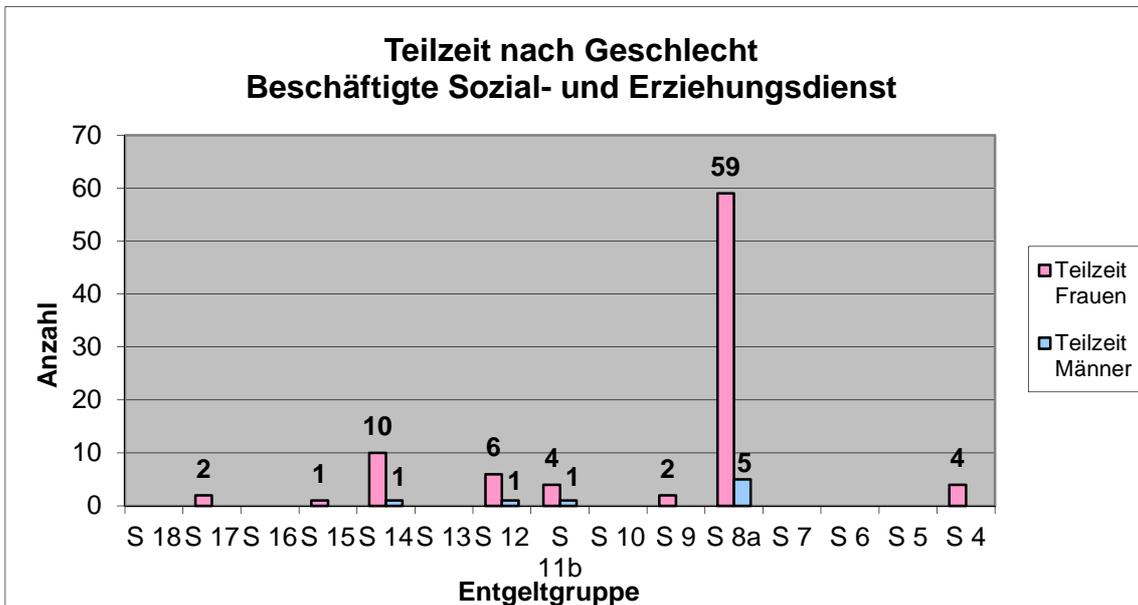
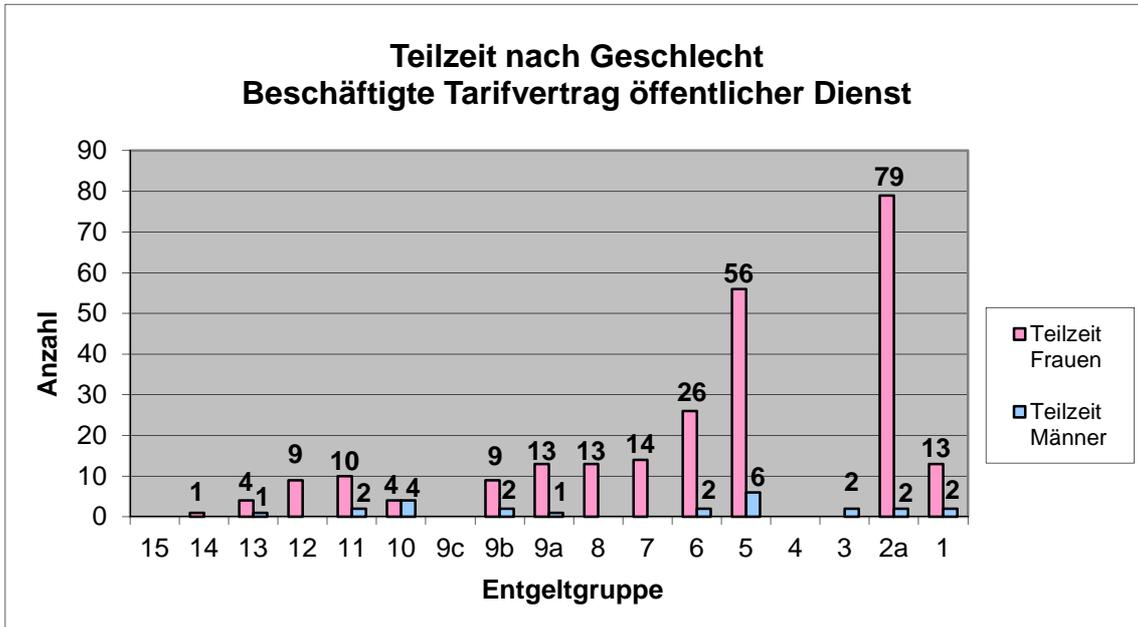
Die Versicherungspflichtgrenze darf bei der Teilzeitbeschäftigung nur unterschritten werden, wenn dies von der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter ausdrücklich gewünscht wird. Dies schließt wiederum die Verpflichtung zur umfassenden Aufklärung der Beschäftigten über die Folgen des Unterschreitens der Versicherungspflichtgrenze 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 Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Geschlecht und nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sind in den nachfolgenden Grafiken dargestellt.





5.3 Telearbeit

Die Nachfrage nach Telearbeitsplätzen ist in den letzten zwei Jahren um fast 100 % gestiegen. Bei der Universitätsstadt Gießen gibt es derzeit 11 Stellen, dies entspricht 1,23 % der Gesamtstellen, bei denen die Telearbeit erfolgreich durchgeführt wird. Es nehmen 6 Frauen und 5 Männer Telearbeit in Anspruch, davon ist eine Frau teilzeitbeschäftigt. Die Gründe Telearbeit zu leisten sind individuell, wie z. B. Sicherstellung der Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, weit entfernter Wohnort sowie weitere dienstliche und private Gründe. 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 29 Frauen und 1 Mann Elternzeit in Anspruch genommen. Die durchschnittliche Dauer der jeweiligen Inanspruchnahme bei Frauen beträgt 19 Monate, bei Männern 2 Monate. Auch Anträgen auf Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit wird nach Möglichkeit entsprochen. Dies wurde in den Jahren 2015 bis 2017 68 Mal beantragt und bewilligt und 19 Mal verlängert. 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 4 Frauen Sonderurlaub in Anspruch genommen. Die Dauer ist individuell geprägt. In den Jahren 2015 bis 2017 wurde Sonderurlaub 38 Mal beantragt und in gleicher Zahl 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 § 9 HGIG berücksichtigt:

1. In Bereichen², in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben (§ 9 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/innen/kreis angesprochen wird, so erfolgt neben oder anstelle dieser Ausschreibung die Ausschreibung in überörtlicher Presse oder in Fachzeitschriften sowie auf anderen Internet-Stellenbörsen. Dabei ist der Ausschreibungstext u. a. mit der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung abzustimmen.
2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerberinnen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden.

² Mit „Bereichen“ sind sowohl Hierarchieebenen wie auch einzelne Ämter oder Abteilungen gemeint.

3. In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind und dies auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen gilt.
4. In Ausschreibungen für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt durch folgenden Zusatz angesprochen:
„Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz sind wir zur Erhöhung der Frauenquote verpflichtet. Deswegen sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht“
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, Bewerbungsgespräche und Einstellungen

Bezüglich des Verfahrens bei Bewerbungsgesprächen gemäß § 10 HGIG und der Auswahlentscheidungen gem. § 11 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 sie die gesetzlich oder sonst vorgeschriebenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Am Auswahlverfahren ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung zu beteiligen.

2. Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 sind neben den Fähigkeiten und Erfahrungen, die bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, auch die ehrenamtlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen. Das freiwillige Engagement stellt eine tragende Säule der Gesellschaft dar und um dieses Engagement zu fördern, sind die im Ehrenamt erworbenen Zusatzqualifikationen besonders zu würdigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben während der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.
3. 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.
4. 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.
5. 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, auch in Bezug auf die Stellenverteilung des jeweiligen Amtes, erreicht worden ist.

6. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung 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 Bewerbungsgespräche einen Überblick über die Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen und damit eventuell Einfluss auf die Wahl der zum Bewerbungsgespräch einzuladenden Bewerber/innen nehmen zu können.
7. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung wird der Fragenkatalog, den alle Bewerberinnen und Bewerber im Vorstellungsgespräch beantworten müssen, mindestens einen Tag vor der Durchführung der Gespräche vorgelegt.
8. Werden nach § 11 Abs. 4 HGIG die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes für jeweils 3 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt hat.

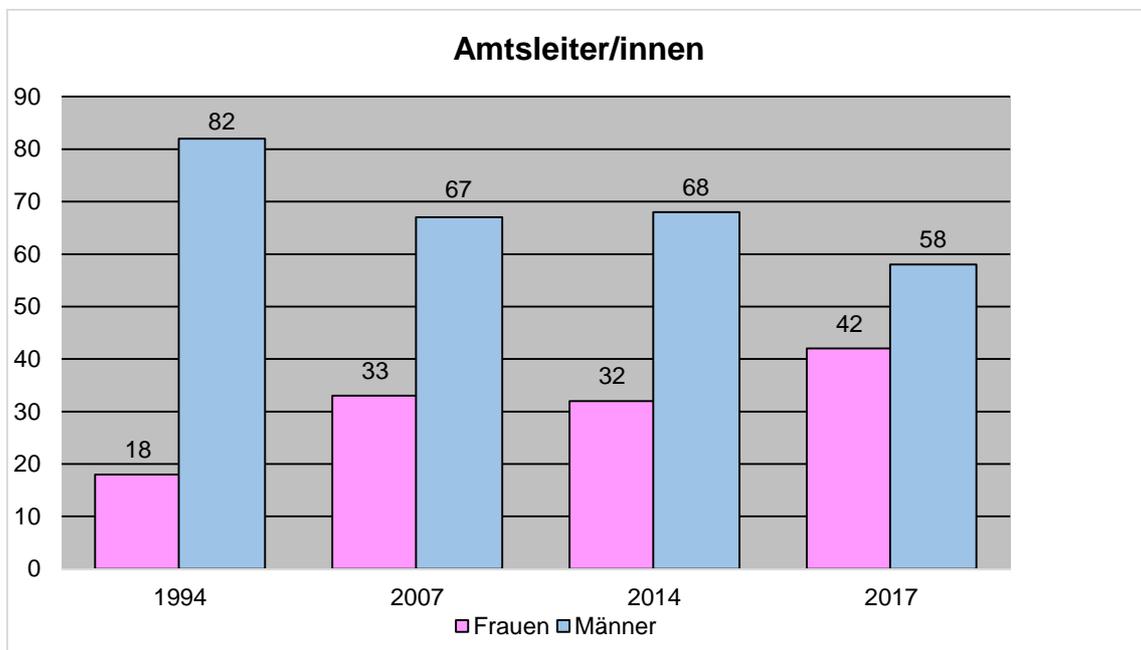
6.3. Beförderungen und Höhergruppierungen

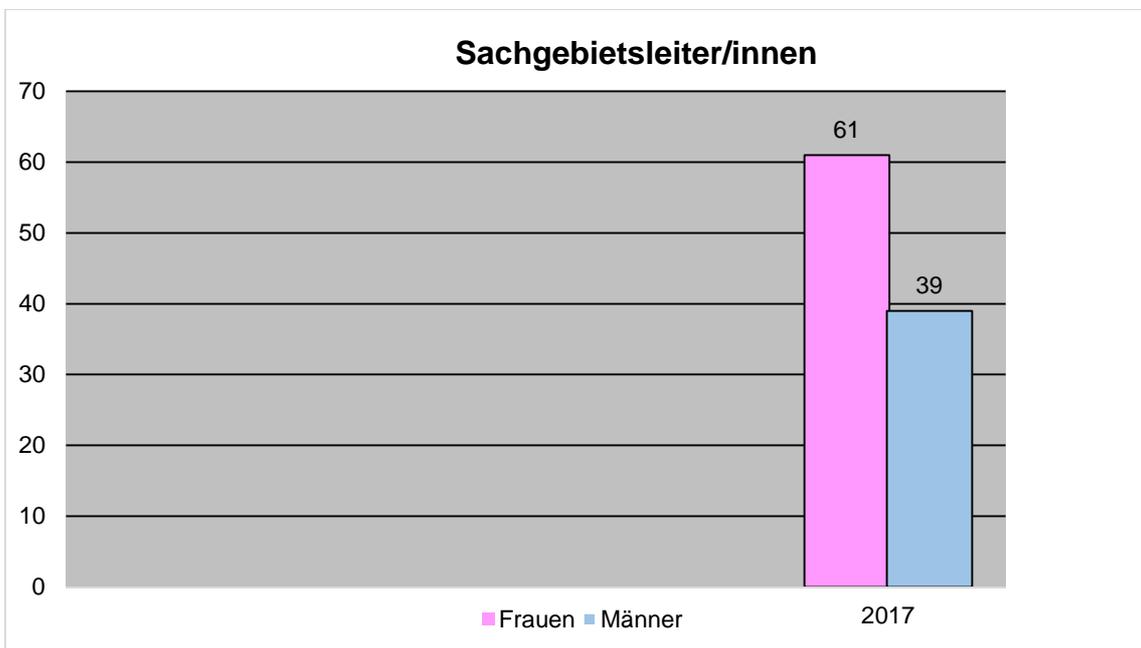
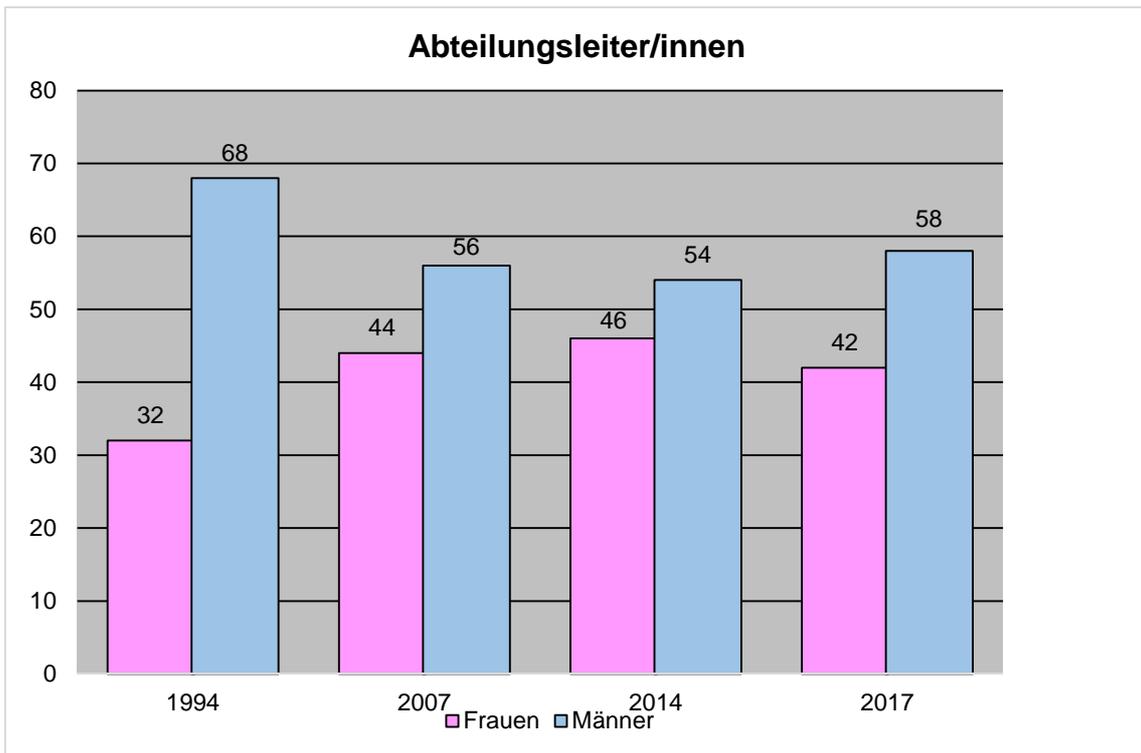
Auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen gilt wie bei den Neueinstellungen der Grundsatz, dass Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis keine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungs-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

7. Führungskräfteentwicklung

Es ist weiterhin sehr wichtig, den Frauenanteil in den leitenden Bereichen zu erhöhen. Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an Amtsleitungs- und Abteilungsleitungsstellen von 1994 bis 2017 sowie die Sachgebietsleitungen im Jahr 2017.

Entwicklung von Frauen in Führungspositionen in Prozent





Auf der Ebene der Sachgebietsleitung sind die Stellen mit ca. 2/3 mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen in den Amtsleitungs- und Abteilungsfunktionen 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 (§ 12 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 § 12 gerecht zu werden. Veranstaltungen werden so gestaltet, dass auch Frauen in Teilzeit daran teilnehmen können. Frauen werden gezielt zur Teilnahme ermutigt.

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

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 Monitoring der Anwendung der Instrumente zur Führungskräfteentwicklung wurde ab dem 01.01.2015 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 2018 bis 2023 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 15 Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen (Vorlage ärztliches Attest) werden nach §12 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.

Mit der Entscheidung der Dienststellenleiterin zur Neuausrichtung der Personalentwicklung und der damit verbundenen Änderung der Organisationsstruktur durch die Ausweisung einer Abteilung „Personalentwicklung“ im Haupt- und Personalamt sowie der Besetzung der Stelle der Abteilungsleitung erhält diese Aufgabe einen noch höheren Stellenwert. Verbunden damit ist das Ziel ein Personalentwicklungskonzept mit überprüfbaren Indikatoren zu entwickeln.

9. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)

Ein sehr wichtiger Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes 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.

Durch die Besetzung der Stelle einer/s Beauftragten für das betriebliche Eingliederungsmanagement und für das betriebliche Gesundheitsmanagement wird sichergestellt, dass zukünftig vorbeugende Maßnahmen für die Gesunderhaltung der Beschäftigten initiiert werden.

Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder mehr als 42 Kalendertage wiederholt arbeitsunfähig waren, wird das betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten. Grundlage ist § 84 Abs. 2 SGB IX und die geschlossene Dienstvereinbarung.

Vorrangig sollen folgende Zeile erreicht werden:

- die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern,
- die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- chronische Krankheiten und Behinderungen zu vermeiden,
- vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Rahmen des Möglichen zu verhindern,
- die Gleichbehandlung der nach § 84 Abs. 2 SGB IX Betroffenen in der Stadtverwaltung sicherzustellen,
- das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten zu fördern,

- Erkrankungen sowie eventuelle Fehlbeanspruchung zu vermeiden und somit den Arbeitsplatz langfristig zu sichern,
- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken,
- die Wiedereingliederung der Beschäftigten in den Arbeitsprozess.

10. Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) und Beseitigung bzw. Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts (§ 4 Abs. 3 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 Bekanntwerden 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 Gleichberechtigung 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. Zur Vermeidung von

Diskriminierungen wegen des Geschlechts wird in allen Bereichen der Kommunikation sowie bei allen internen und externen Schriftstücken eine geschlechtsneutrale Verwaltungssprache genutzt.

Bei Beurteilungen werden für alle Beschäftigten und Beamten die gleichen geschlechtsneutralen Beurteilungskriterien angelegt.

Das Einkommen der in den hauptsächlich von einer Geschlechtergruppe ausgeübten Arbeitsbereichen (z. B. Schulsekretärinnen, Reinigungspersonal, Mülllader, Hausmeister etc.) Tätigen wird daraufhin überprüft, ob Belastungen geschlechterneutral eingestuft werden.

Bei der Besetzung von Gremien, für die die Abteilungen der Verwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, werden Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigt.

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:

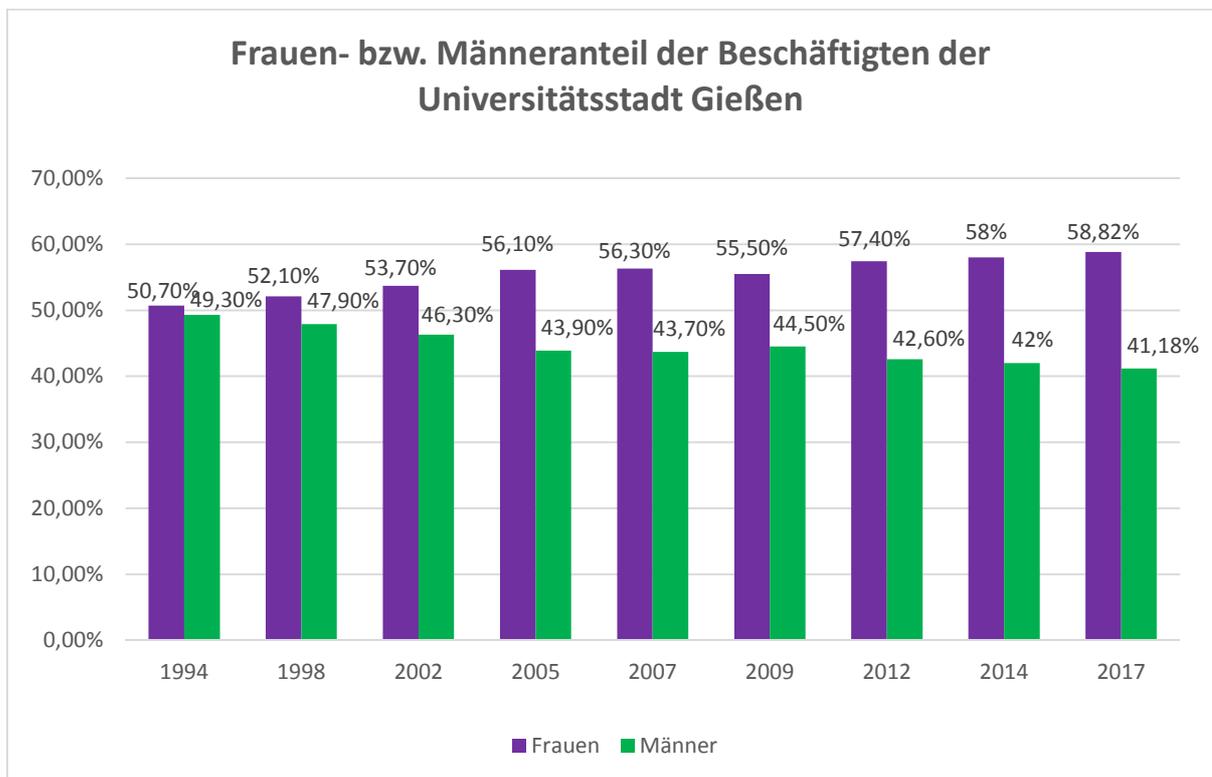
- In Anlage 1 wird die Zahl der Beamtinnen und Beamten getrennt nach Besoldungs- und Laufbahngruppen dargestellt
- Die Anlage 2 enthält die Zahl der Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) getrennt nach Entgeltgruppen
- Die Anlage 3 enthält die Zahl aller Beschäftigten 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 01.10.2017 aus dem Abrechnungsprogramm „LOGA“ ermittelt. Nicht enthalten sind geringfügig Beschäftigte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit, die sich in der Freistellungsphase befinden.

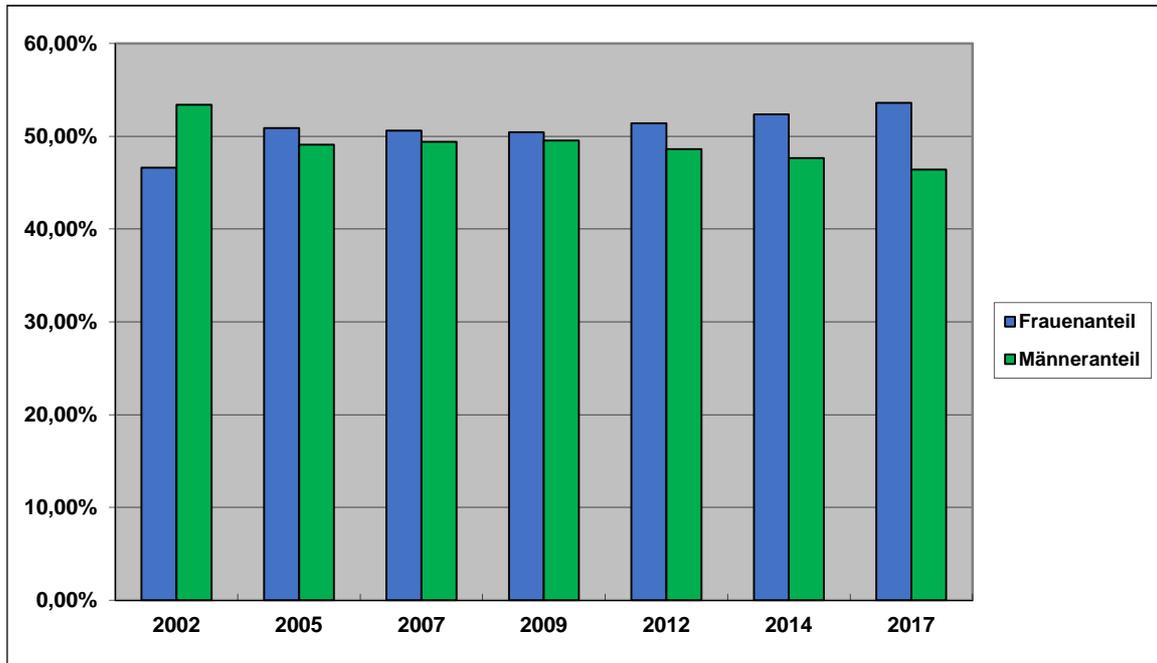
Beurlaubte sind zwar in den Tabellen gesondert aufgeführt, jedoch nicht mit in die Berechnung eingeflossen.

Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten sind in der Aufstellung der Beamten und Beschäftigten nicht enthalten, da sie gesondert aufgeführt wurden (siehe Anlage 4).

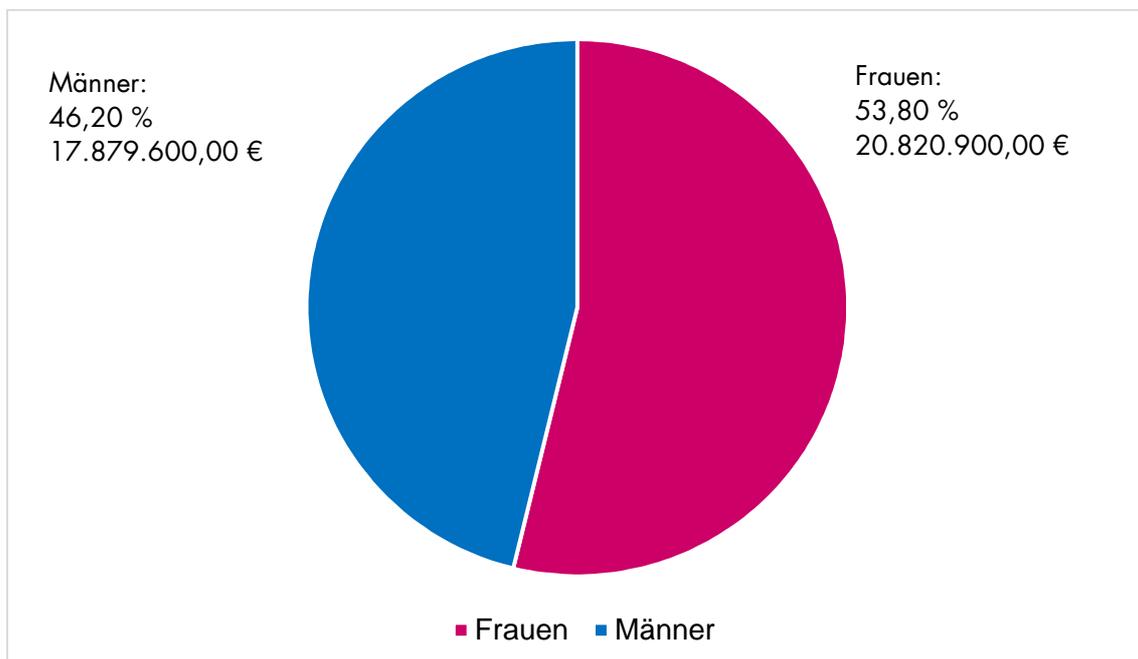
Der Frauenanteil der Beschäftigten der Stadt Gießen, die unter den Geltungsbereich dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplanes fallen, beträgt aktuell 59,2 Prozent. Die nachfolgende Grafik zeigt, dass der Frauenanteil in den letzten Jahren auf dem bereits erzielten hohen Niveau gehalten und weiter gesteigert werden konnte.



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



In der nachfolgenden Grafik wird die Verteilung der Bruttoentgelte aller Beschäftigten eines Jahres in Höhe von 38.700.500,00 € 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:

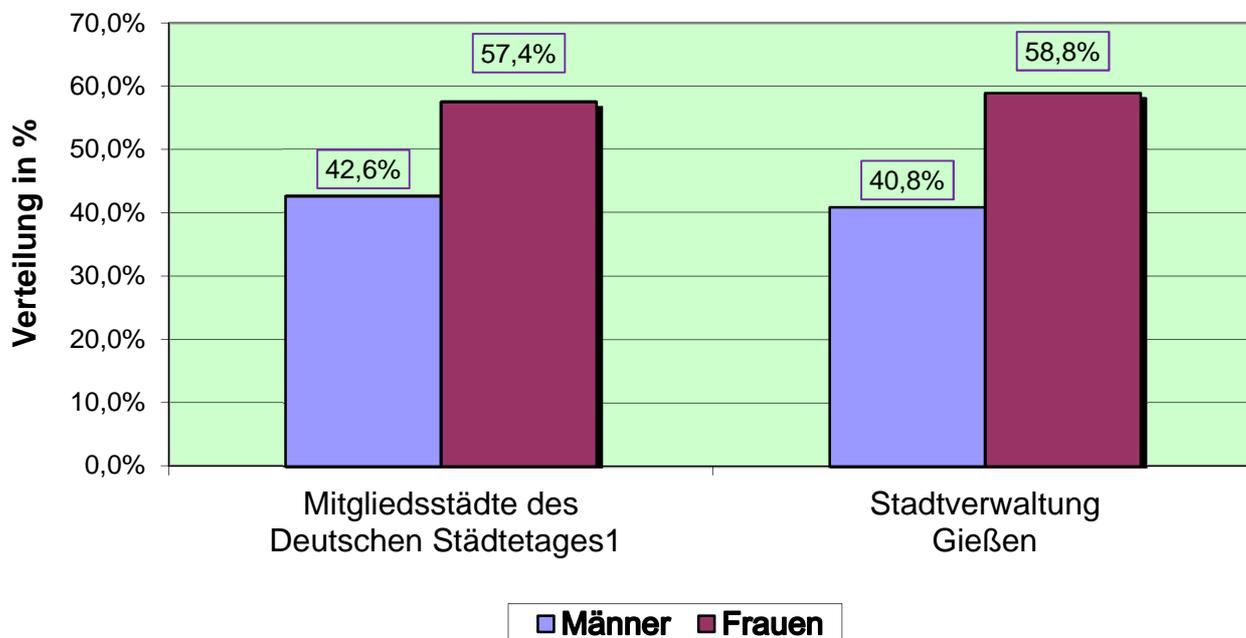
Befristete und unbefristete Teilzeit- bzw Vollzeitbeschäftigungen

Vertragsart	Gesamt	Männer	Prozent	Frauen	Prozent
TZ befristet	79	12	15,2	67	84,8
TZ unbefristet	305	20	6,6	285	93,4
VZ befristet	83	32	38,6	51	61,4
VZ unbefristet	565	361	68,9	204	31,1
Gesamt	1032	425	41,2	607	58,8

In dem noch immer von Frauen dominierten Beruf der Erzieherin 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 diesem Beruf zur Verfügung stehen.

Insbesondere im Bereich der Beschäftigten liegt die Stadt Gießen mit einem absoluten Frauenanteil von weiterhin über 59 % über dem Durchschnitt der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages. Allerdings ist diese Aussage wenig aussagekräftig wenn man bedenkt, dass 30 Prozent der weiblichen Beschäftigten in den unteren Gehaltsgruppen (TvöD 2 bis TvöD 7) beschäftigt sind. Der hohe Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der Stadt Gießen rührt ebenfalls daher, dass die überwiegende Anzahl der Reinigungskräfte der Stadt Gießen bei der Stadt Gießen beschäftigt sind, was in vielen anderen Kommunen nicht mehr der Fall ist.

Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten 2017



*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 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 62,2% in der Entgeltgruppe 13 und 36,8 % in der Entgeltgruppe 14 beträgt. Auch in den Entgeltgruppen 6 bis 8 und 9b liegt der Frauenanteil über 50,0 %. Hervorzuheben sind hier die Entgeltgruppen 7 und 9b, in denen der Frauenanteil bei über 80,0 % liegt. 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 § 6 Abs. 5 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 § 11 HGIG und Art. 33 GG gilt es bei Einstellung und Beförderung sowie zur Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes 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. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

12. Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene

Die Universitätsstadt Gießen hat sich im Mai 2013 entschieden, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten, um sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung zu bekennen. Damit hat sich die Stadt Gießen dazu verpflichtet, die Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen, politischen und sozialen Bereichen der Stadt Gießen zu verbessern und Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen jeder Art in der Stadt Gießen zu bekämpfen. Grundlage dafür ist die Entwicklung und die Umsetzung des „Aktionsplan Chancengleichheit“.

Zielgruppen sind hier alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt Gießen, die Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfahren. Bei der Stadt Gießen werden bereits in vielen Bereichen Aspekte der EU-Charta, die die Gleichstellung im Blick haben, berücksichtigt und umgesetzt.

Viele der im Frauenförderplan festgelegten Maßnahmen und Aktivitäten finden ihre Entsprechung auch im Aktionsplan Chancengleichheit wieder, vor allem im Handlungsfeld 3 „Kommune als Arbeitgeberin“. Hier sind insbesondere die Fortschreibung des Frauenförderplanes, das Konzept der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und die Entwicklung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu nennen, die zur gleichstellungsorientierten Personalpolitik in der Verwaltung beitragen. In dem Bewusstsein, dass eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen von wesentlicher demokratischer Bedeutung ist, sollen Frauen durch spezielle Fortbildungen in Bereich Zeitmanagement, Selbstmanagement, Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Moderation etc. qualifiziert und gefördert werden.

Im Handlungsfeld 2, der „Politischen Rolle der Kommune“ zielen die Artikel 3 „Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben“ und Artikel 4 „Öffentliches Engagement für Gleichstellung“ besonders auf das Recht der Mitwirkung der Bürgerinnen und Bürger an ihren eigenen Angelegenheiten als Grundsatz der Demokratie ab.

Dieser Grundsatz soll, wo möglich, auch in den Verwaltungsstrukturen bzw. bei der Erarbeitung von Arbeitsgrundlagen und der Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeitsfelder der städtischen Verwaltung Eingang finden. Insofern wird den Beschäftigten zukünftig bei der Fortschreibung des Frauenförderplans die Möglichkeit eingeräumt, ihre fachliche Expertise, beispielsweise durch die Teilnahme an einem gemeinsamen Workshop des Büros für Frauen und Gleichberechtigung und des Haupt- und Personalamtes zur Erarbeitung von Maßnahmen zum Frauenförderplan, mit einzubringen.

13. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben

13.1 Fluktuationsabschätzung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan beinhaltet nach Vorgabe des § 6 Abs. 2 Nr. 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplanes 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	2018	2019	2020	2021	2022	2023
EG						
15						
14	1		1		1	1
13		4				
12			1	2	2	2
11	1		1	2	1	2
10	1				1	
9c						
9b					2	4
9a		2	1	1		4
8		2				1
7					1	
6	2	3	3	5	3	1
5		8	3	8	4	5
4		1			3	1
3	1	2				2
2Ü	1	2	4	8	4	5
Insgesamt	7	24	14	26	22	28

Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						
Bedienstetengruppe: Beschäftigte nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst						
Entgeltgruppen nach TVöD	2018	2019	2020	2021	2022	2023
S 18						
S 17						1
S 16						
S 15				1		1
S 14	1	2				
S 13		1				1
S12					1	
S 11b		1				1
S 10						
S 9						
S 8a				4	1	4
S 7						
S 6						
S 5						
S 4						
S 3						
S 2						
Insgesamt	1	4		5	2	8

Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						
Bedienstetengruppe: Beamte/Beamtinnen						
Besoldungs- gruppen	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A 16			1			
A 15			1			1
A 14						
A 13						1
Höherer Dienst						
A 13						
A 12	1		1	1	1	
A 11		1				
A 10			1	1		
A 9						
Gehobener Dienst						
A 9			1			
A 8						
A 7						
A 6						
A 5						
Mittlerer Dienst						
Beamte insg.	1	1	5	2	1	2

13.2 Zielvorgaben

Entsprechend der Vorgaben des § 6 Abs. 5 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Nach § 3 Abs. 5 HGIG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

In § 3 Abs. 5 HGIG ist ebenfalls geregelt, dass die verantwortlichen Stellen für die Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans weitere Bereiche der Unterrepräsentanz für den Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans definieren können. Da in der Stadtverwaltung Gießen in den sogenannten „technischen Ämtern“ eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Leitungsfunktionen besteht, werden die entsprechenden Regelungen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz auch auf Ämterebene angewendet. Insofern sind an allen Stellen dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans, in denen von „Bereichen“ der Unterrepräsentanz die Rede ist, Entgelt- und Besoldungsgruppen, Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen als horizontale Ebenen sowie die einzelnen Ämter als vertikale Ebenen zu berücksichtigen.

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.

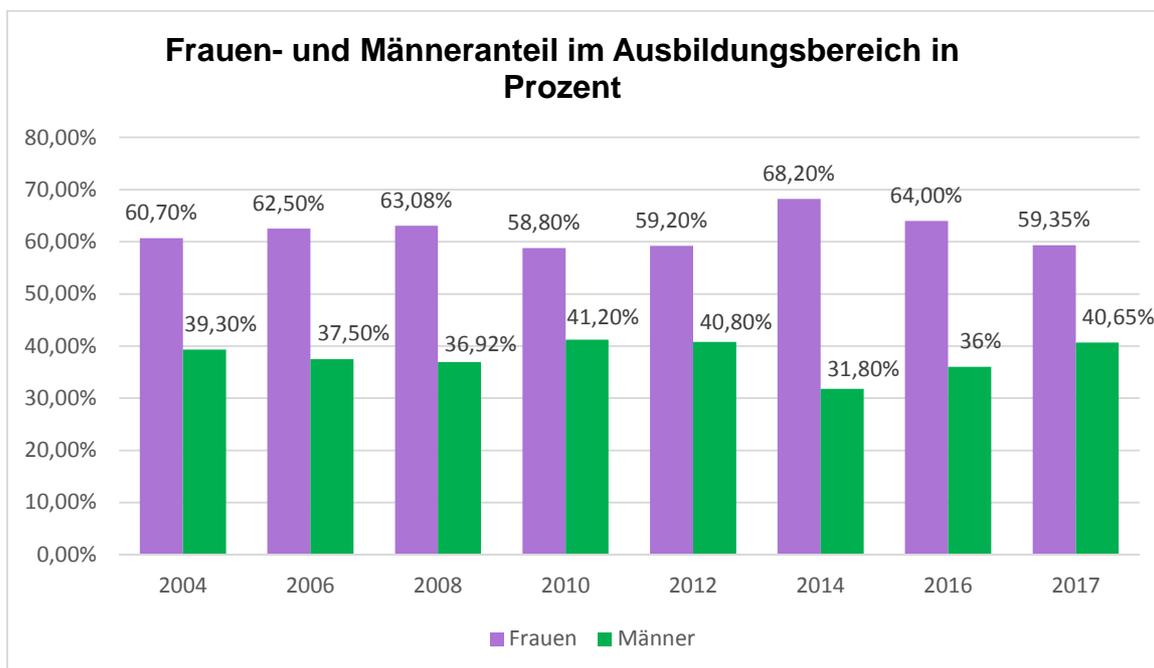
Die Zielvorgaben ergeben sich aus der Anlage 5.

14. 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.

Einzig 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 Abwassertechnik und 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.



Die Daten über die Geschlechterverteilung bei den Ausbildungsstellen (Anlage 4) zeigen, dass die Bewerber/innen weiterhin einem ausgesprochen tradierten Rollenverhältnis bei der Berufswahl verhaftet sind. Vor dem Hintergrund der Selbstverpflichtungen der Stadt Gießen als Unterzeichnerin der „EU-Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene“, insbesondere der Artikel 4 (öffentliches Engagement für Gleichstellung), Artikel 6 (Kampf gegen Stereotype) und Artikel 11 (Rolle als Arbeitgeber) sind verstärkte Anstrengungen zur Anwerbung von Auszubildenden aller Geschlechter in allen angebotenen Ausbildungsberufen zu unternehmen. Hier ist eine Zusammenarbeit mit externen Institutionen, die in diesen Bereichen Expertise haben (z. B. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit) anzustreben.

15. 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert (§1 HGIG).

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 13 HGIG)

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. (§ 14 HGIG, § 4 Abs. 1 TzBfG, § 11 Abs. 1 HGIG). Dennoch wird in Bewerbungsverfahren häufig der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung abgefragt und bei der Besetzung einzelner Stellen als Hinderungsgrund angesehen. Bei zukünftigen Auswahlentscheidungen muss daher deutlicher darauf hingewiesen werden, dass die Entscheidung über die Besetzung einer Stelle nicht von der Frage nach Teilzeitbeschäftigung abhängig gemacht werden darf.

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

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG):

- a) Teilzeitbeschäftigung wird in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ermöglicht, insbesondere auch bei Leitungs- und Führungspositionen.

Indikator: Anzahl der TZ-Kräfte nach Besoldungs- und Entgeltgruppe

- b) 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 Gleichberechtigung

- 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) Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen wird die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.

Indikatoren: jährliche Datenerhebung

- f) Bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen zweimonatigen Elternzeit ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen. (§ 13 Abs. 4 HGIG)

Indikatoren: jährliche Datenerhebung

- 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 Elternzeit-broschüre 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 werden regelmäßig Einzelgespräche zur Beratung durch das Haupt- und Personalamt angeboten.

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

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

Stellenausschreibungen und –besetzungen (§ 9 HGIG)

- a) Stellenausschreibungen, insbesondere für höher qualifizierte Stellen, erfolgen intern und extern, um ein möglichst großes Potential von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu aktivieren. (§ 9 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Ausschreibungen

- b) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei Vorlage der vorgeschriebenen Voraussetzungen gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. (§ 10 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: Dokumentation der Bewerbungsgespräche

- 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. (§ 9 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. Der Fragenkatalog wird spätestens einen Tag vor Durchführung der Gespräche vorgelegt und mit dem Haupt- und Personalamt und der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung abgestimmt.

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.

- i) Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch angeboten. (§§ 9 – 11 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan – und Dokumentation der Einstellungsverfahren

- k) Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt haben müssen bei jeder Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich zustimmen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wenn die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für jeweils 3 Jahre nicht erfüllt werden. (§ 7 Abs. 7 HGIG)

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

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

- a) Bei Personalentwicklungsmaßnahmen, welche auf Führungsaufgaben vorbereiten, und bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme einzuräumen. (§ 12 Abs. 3 HGIG)

Indikatoren: Bericht zur Personalentwicklungsmaßnahme

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

Indikatoren: Bericht Fortbildungsbericht

- c) In Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind gleichstellungsrelevante Themen, die Förderung der Chancengleichheitskompetenz sowie familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) und genderkompetentes Führungsverhalten als Querschnittsthema verankert. (§ 12 Abs. 2 HGIG)

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

Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 12 HGIG)

- a) In einem zu erarbeitenden 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 Familie und Beruf zugrunde zu legen (Gender Mainstreaming). Die Maßnahmen aus diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan werden in einem Personalentwicklungskonzept berücksichtigt. (§ 12 Abs. 1 HGIG)

Indikatoren: PE-Konzept

- b) 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 Gleichberechtigung zusammen gearbeitet. (§ 12 Abs. 3 HGIG)

Indikatoren: Fortbildungsbericht

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

Indikatoren: Fortbildungsbericht

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

Indikatoren: Fortbildungsbericht

- e) Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 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. (§ 12 Abs. 4 HGIG)

Indikatoren: Fortbildungsbericht und Bericht über die gezahlte Kostenerstattung

- f) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig Schulungen zur Genderkompetenz und zu Gender Mainstreaming angeboten. (§ 12 Abs. 2 HGIG)

Indikatoren: PE-Konzept und Fortbildungsbericht

- g) 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. (§ 12 Abs. 1 HGIG)

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

- h) 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

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

Indikatoren: Statistik und Fortbildungsbericht

- j) 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

- k) Die Amtsleitungen geben zu den Berichtsterminen zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan und am Ende der Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes einen Bericht über die Frauenförderung in ihrem Bereich ab.

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

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

Indikatoren: Fortbildungsbericht, PE-Konzept

***Aufwertung von Tätigkeiten und Verbesserung von Arbeitsbedingungen
(§ 6 Abs. 2 HGIG)***

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. (§ 12 Abs. 1 HGIG, § 13 HGIG)

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

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 Gleichberechtigung 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.
- h) zur Verhinderung diskriminierender Arbeitsplatzbedingungen werden Arbeitsplätze, die so ausgestattet sind, dass Frauen dort nicht arbeiten könnten so umgestaltet, dass keine geschlechtsspezifische Benachteiligung möglich ist.

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

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, Intranet-eintrag
- c) Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung der Abteilung Personal und Organisation melden.
- Indikatoren:** Anzahl der Meldungen, Vergleich mit anonymen Meldungen beim Personalrat, Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung, 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

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 Gleichberechtigung 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

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 Gleichberechtigung

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

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

Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 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 und Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft. 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. (§ 8 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. (§ 8 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

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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan erhält für jeweils 3 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 (§ 6 Abs. 2 Nr.3).

Die im Frauenförder- und Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben enthalten Vorgaben für jeweils für 3 Jahre. In den 3-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. Für eine bessere und zeitnahe

Steuerung werden die wichtigsten Daten jährlich erhoben und der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung vorgelegt, um so ggf. Maßnahmen zur Zielerreichung anpassen oder neu entwickeln zu können.

Die Anwendung der zielgerichteten, realisierbaren und messbaren Indikatoren ist für die Zielerreichung unerlässlich. Die Leiterinnen/Leiter der Organisationseinheiten sind verpflichtet, entsprechende Statistiken zu führen und zur Erstellung der Berichte für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan zur Verfügung zu stellen. Sie werden über diese Verpflichtung von den jeweiligen Dienstvorgesetzten sowie den zuständigen Stellen regelmäßig hingewiesen und zur Berichterstattung aufgefordert.

16. 3-Jahres Berichte

Nach § 6 Abs. 7 HGIG ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach 3 Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Es wurden bisher 5 Berichte geschrieben.

17. 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 ist weiterhin bestrebt, 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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.

18. 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 (§ 6
Abs. 2 Nr. 2 HGIG)

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen													Stand: 01.10.2017
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	2					2,0					0,0	0,0
A 15	2	3	1	0,9			3,9	1	1	0,9		1,9	48,1
A 14	3	3					3,0					0,0	0,0
A 13	4	3					3,0					0,0	0,0
Höherer Dienst insgesamt	5	11	1				11,9	1				1,9	15,6
A 13	6	1					1,0					0,0	0,0
A 12	7	8	1	0,8			8,8	2				2,0	22,7
A 11	8	12	4	2,8			14,8	4	4	2,8		6,8	45,9
A 10	9	7	5	3,5			10,5	3	5	3,5		6,5	61,9
A 9	10	3					3,0	1				1,0	33,3
Gehobener Dienst insgesamt	11	31	10	7,1	0	0	38,1	10	9	6,3	0	16,3	42,8
A 9	12	3					3,0					0,0	0,0
A 8	13	1	1	0,9			1,9		1	0,9		0,9	
A 7	14		1	0,5			0,5		1	0,5		0,5	100,0
A 6	15						0,0					0,0	
A 5	16											0,0	
Mittlerer Dienst insgesamt	17	4	2	1,4	0		5,4	0	2	1,4	0	1,4	25,9
Beamte insgesamt	18	46	13	8,5	0	0	55,4	11	11	7,7	0	19,6	35,3

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

Beschäftigungsgruppe:

Beschäftigte Tarifvertrag öffentlicher Dienst

Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	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					2,0					0,0	0,0
14	2	9	1	0,5			9,5	3	1	0,5		3,5	36,8
13	3	8	5	3,9			11,9	4	4	3,4		7,4	62,2
12	4	21	9	8,8			29,8	4	9	6,4		10,4	34,9
11	5	23	12	7,5			30,5	7	10	6,2		13,2	43,3
10	6	21	8	7,4			28,4	5	4	2,3		7,3	25,7
9 c	7	1					1,0						0,0
9 b	8	20	11	7,7			27,7	16	9	6,3		22,3	80,5
9 a	9	38	14	10,0			48,0	6	13	9,2		15,2	31,7
8	10	54	13	8,1			62,1	28	13	8,1		36,1	58,1
7	11	34	14	8,3			42,3	26	14	8,3		34,3	81,1
6	12	54	28	18,3			72,3	25	26	16,9		41,9	58,0
5	13	125	62	38,8			163,8	33	56	35,6		68,6	41,9
4	14	20					20,0	1				1,0	5,0
3	15	40	2	2,0			42,0	1				1,0	2,4
2 a	16	23	81	50,7			73,7	4	79	51,1		55,1	74,8
1	17	10	15	3,8			13,8		13	3,3		3,3	23,9
Insgesamt		503	275,0	175,8	0	0	678,8	163	251	157,6	0	320,6	47,2

Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen													Stand: 01.10.2017
Beschäftigungsgruppe: Beschäftigte nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst													
Entgeltgruppen nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	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	4	2	1,5			5,5	2	2	1,5		3,5	63,6
S 16	3												
S 15	4	10	1	0,9			10,9	8	1	0,9		8,9	81,7
S 14	5	16	10	5,6			21,6	15	10	5,6		20,6	95,4
S 13	6	12					12,0	12				12,0	100,0
S 12	7	2	7	4,7			6,7		6	4,0		4,0	59,7
S 11 b	8	2	5	3,8			5,8		4	2,8		2,8	48,3
S 10	9												
S 9	10	1	2	1,3			2,3	1	2	1,3		2,3	100,0
S 8a	11	39	64	41,8			80,8	39	59	38,3		77,3	95,7
S 7	12												
S 6	13												
S 5	14												
S 4	15		5	3,3			3,3		4	3,3		3,3	100,0
S 3	16												
S 2	17												
S 1	18												
Insgesamt	19	87	96	62,9	0	0	149,9	78	88	57,7	0	135,7	90,5

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

Auszubildende

Ausbildungsberufe	Nr.	Auszubildende insgesamt				davon Frauen				Anteil der Frauen an den Auszubildenden in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität	
			Personen	Beschäft. Volumen			Personen	Beschäft. Volumen		
<i>A</i>		<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E = B+D</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I = F+H</i>	<i>L = I*100:E</i>
Studium Plus BWL-Wifö	1	1			1				0	0
Inspektoranwärter/in	2	3			3	2			2	66,7
Verwaltungsfachangestellte/r	3	22			22	18			18	81,8
Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration	4	2			2				0	0,0
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste: Bibliothek	5	2			2	1			1	50,0
Bauzeichner/in Fachrichtung Architektur	7	1			1				0	0,0
Bauzeichner/in Fachrichtung Tiefbau-, Straßen- und Landschaftsbau		1			1	1			1	100,0
Gärtner/in	10	5			5				0	0,0
Vermessungstechniker/in	11	1			1				0	0,0
Berufskraftfahrer/in	12	2			2				0	0,0
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	13	1			1				0	0,0
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	15	1			1				0	0,0
Jahrespraktikant/innen	16	5			5	4			4	80,0
Berufspraktikant/innen	17	8	1	0,6	8,6	7	1		7	81,4
Insgesamt	18	55			55,6	33			33	59,4

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 2018 bis 2020	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
A 16	0,0	1	100,0
A 15	48,1	1	100,0
A 12	22,7	2	50,0
A 11	45,9	1	0,0
A 10	61,9	1	0,0
A 9	0,0	1	100,0

Beschäftigte TVöD

Entgeltgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2018 bis 2020	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
EG 14	36,8	2	50,0
EG 13	62,2	4	50,0
EG 12	34,9	1	0,0
EG 11	43,3	2	66,6
EG 10	25,7	1	100,0
EG 9a	31,7	3	0,0
EG 8	58,1	2	0,0
EG 6	58,0	8	30,0
EG 5	41,9	11	60,0
EG 4	5,0	1	100,0
EG 3	2,4	3	30,0
EG 2 Ü	74,8	7	0,0

Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2018 bis 2020	Zielvorgabe zur Besetzung mit Frauen in %
S 14	95,4	3	0,0
S 13	100,0	1	0,0
S 11b	48,3	1	100,0