



GLEICHSTELLUNGSPLAN der **Universitätsstadt Giessen**

1. Januar 2024 – 31. Dezember 2029

Impressum

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

Verantwortlich : Haupt- und Personalamt
Büro für Frauen und Gleichberechtigung

Erscheinungstermin : 2024



Inhaltsverzeichnis

1.	Ziel des Gleichstellungsplanes	9
2.	Geltungsbereich und Dauer	11
3.	Rechtsgrundlagen	11
4.	Rechte der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung	14
5.	Personalstruktur und Schätzung der zu besetzenden Stellen	15
5.1	Anzahl der Beschäftigten zum 01.02.2023 (einschließlich Beurlaubte)	16
5.2	Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub	16
5.3	Unterrepräsentanzen	17
5.4	Altersstruktur (ohne Auszubildende und Studierende).....	18
5.5	Führungspositionen.....	19
5.6	Gremienbesetzung	20
5.7	Berichterstattung.....	20
5.8	Schätzungen der besetzbaren Personalstellen und Beförderungen (Anlage 5)	21
6.	Maßnahmen	22
6.1.	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 4 HGIG)	22
6.2	Arbeitszeit und mobiles Arbeiten	23
6.3	Teilzeitbeschäftigung	24
6.4	Elternzeit und Beurlaubung	27
7.	Personalauswahl	28
7.1	Stellenausschreibungen	28
7.2	Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche und Einstellungen	29
7.3	Beförderungen und Höhergruppierungen.....	31
8.	Führungskräfteentwicklung	31
9.	Personalentwicklung (§ 12 HGIG)	32



10.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)	34
11.	Vermeidung sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) und Beseitigung bzw. Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts (§ 4 Abs. 3 AGG)	36
12.	Abbau von strukturellen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts	37
13.	Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur	38
14.	Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene	42
15.	Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben	44
15.1	Fluktuationsabschätzung	44
15.2	Zielvorgaben.....	46
16.	Maßnahmen zum Erreichen der Vorgaben des HGIG in der Aus- und Fortbildung	47
17.	Indikatoren der Zielerreichung	49
17.1	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG):	49
17.2	Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stadt Gießen (§ 1 HGIG).....	51
17.3	Führungsaufgaben	54
17.4	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:	57
17.5	Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts und Maßnahmen, um die Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern bzw. zu beseitigen (§ 4 Abs. 3 HGIG):	59
17.6	Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG).....	60
17.7	Finanzielle Rahmenbedingungen.....	61
17.8	Verwaltungssprache und Beurteilungswesen	62
18.	Ausblick	63
19.	Schlussbemerkungen	63
20.	Anlagenteil	65



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen	17
Abbildung 2: Frauenanteil in den Entgeltgruppen	18
Abbildung 3: Beschäftigte über 50 Jahre	19
Abbildung 4: Führungspositionen nach Geschlecht	20
Abbildung 5: Teilzeit nach Geschlecht – Beamt*innen.....	26
Abbildung 6: Teilzeit nach Geschlecht - Beschäftigte TVöD.....	26
Abbildung 7: Teilzeit nach Geschlecht - Beschäftigte SuE	26
Abbildung 8: Angebote Führungskräfte ab 2019	32
Abbildung 9: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht	39
Abbildung 10: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht - Vollzeitäquivalent.	40
Abbildung 11: Verteilung Bruttoentgelt nach Geschlecht	40
Abbildung 12: Auszubildende nach Geschlecht.....	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten zum 01.02.2023	16
Tabelle 2: Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub...	16
Tabelle 3: Altersstruktur der Mitarbeitenden	18
Tabelle 4: Führungspositionen nach Geschlecht	19
Tabelle 5: Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht.....	27
Tabelle 6: Sonderurlaub nach Geschlecht	28
Tabelle 7: Befristete Beschäftigungen nach Geschlecht	41
Tabelle 8: Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze: Beschäftigte TVöD	45
Tabelle 9: Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze: Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst.....	45
Tabelle 10: Beamt*innen.....	46



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

Bedienstetengruppe: Beamte*innen	Anlage 1
Bedienstetengruppe: Beschäftigte Tarifvertrag öffentlicher Dienst	Anlage 2
Bedienstetengruppe: Beschäftigte Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst	Anlage 3
Auszubildende	Anlage 4
Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen (§ 5 Abs. 2 – 4 HGIG)	Anlage 5





Liebe Leser*innen,

vor Ihnen liegt der 7. Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Gießen, der für die Zeit vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2029 aufgestellt wurde.

Gleichstellungspläne sind 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) für Dienststellen im Bereich des Öffentlichen Dienstes vorgeschrieben. Grundlage dafür sind die Ziele des HGIG: 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.

Auch wenn die Quote an weiblichen Führungskräften innerhalb der Stadtverwaltung Gießen hoch erscheint (so sind unter den 30 Leitungen der Organisationseinheiten, 14 weibliche Führungskräfte), so dürfen wir uns nicht auf diesem Zustand ausruhen. Gerade durch familienfreundliche Maßnahmen und flexible Arbeitsmodelle, sei es durch mobiles Arbeiten oder Homeoffice, profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch wir als Stadtverwaltung insgesamt. Durch den demografischen Wandel und die stetig fortschreitende Digitalisierung wird sich die Arbeitswelt in den nächsten sechs Jahren rasant verändern. Gerade auch die Maßnahmen im Rahmen des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Hessen“ sollen hierzu beitragen, Gleichberechtigung in der Dienststelle herzustellen und Frauen zu fördern um eine Vereinbarkeit mit familiären Themen, sei es Kindererziehung oder Pflege zu schaffen.



Neben einer Bestandsanalyse in der Dienststelle soll der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Fokus nehmen. Zu nennen sind hier etwa die Entwicklung von Personalauswahlkriterien, Fortbildungsmaßnahmen oder die Verbesserung der Integration während oder nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Wir hoffen, dass die geplanten Maßnahmen bis zum Jahr 2029 ihre Wirkung zeigen und dass sich die beruflichen Chancen für Frauen und Männer bis dorthin angeglichen haben.

Sabrina Pfeifer-Wieczorek
Leiterin des Haupt- und Personalamtes



1. Ziel des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung aller Geschlechter bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst entsprechend des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) umzusetzen. Ziele 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

Das HGIG wurde in 2023 ohne größere inhaltliche Veränderungen angepasst und verlängert.

Dies bedeutet für die Dienststelle, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen jederzeit so zu gestalten, dass eine Benachteiligung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit ausgeschlossen ist. Es ist ein Gleichstand der Bedingungen sowie der beruflichen Entwicklungschance in dem Sinne anzustreben, dass alle Beschäftigten zu den gleichen Ergebnissen und Erfolgen im Beruf kommen können, ohne dabei aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit bzw. ihrer familiären Situation Vor-/Nachteile zu haben.

Die Erlangung von Gleichberechtigung ist über 3 Faktoren steuerbar:

- Rechte
- Ressourcen
- Repräsentanz

Die Stärkung der Rechte sowie der Abbau diskriminierender Gesetze und Normen, der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen, sowie die gleichberechtigte Repräsentanz sind entscheidende Faktoren für eine gelingende Gleichberechtigung. Durch den Faktor **Recht** wird abgesichert, dass alle Menschen die gleiche rechtliche Grundlage haben, sich zu entfalten und teilzuhaben. Dies gilt auch für den beruflichen Kontext. Wo Gleichberechtigung noch nicht erreicht ist, soll der Gleichstellungsplan Fördermöglichkeiten für die benachteiligte Geschlechtergruppe definieren. Diese spezifische Förderung wird somit verpflichtend innerhalb des Geltungsbereichs des Gleichstellungsplanes.

Die gerechte Verteilung von **Ressourcen** ist steuerbar über „Gender Budgeting“, also die Analyse, welche Mittel für welche Maßnahmen verwendet werden und wer von diesen Maßnahmen profitieren kann.



Bei der Stadt Gießen wird dieses Steuerungsinstrument bisher nicht im größeren Maßstab genutzt.

Die **Repräsentanz** aller Geschlechter ist einer der Kernbereiche des HGIG. In diesem Bereich macht das HGIG für alle Phasen der Stellenbesetzung auf allen Hierarchieebenen aber z.B. auch bei der Besetzung von Gremien klare Vorgaben.

Es wird angestrebt, „3R“ in allen Bereichen des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Gießen als Bewertungsmaßstab zu nutzen. Es ist die Aufgabe aller Entscheidungsträger, sich durch aktives Handeln für die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsplans 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 allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst und den Dienstleistungen der Stadtverwaltung zu erzielen. Um dies zu unterstreichen und 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 Gleichstellungsplan soll/en 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 aller Beschäftigten auf allen Funktionsebenen innerhalb der Stadtverwaltung aufgezeigt werden,
- Maßnahmen, die die Stadt Gießen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen und Männern 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 umgesetzt werden,
- dazu beigetragen werden, dass die Geschlechtergleichberechtigung als Bestandteil der Unternehmenskultur angesehen und entsprechend gefördert wird.

Der Gleichstellungsplan dient als Werkzeug zur Erreichung dieser Ziele, Indikatoren dienen als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Die kontinuierliche Fortschreibung der Daten und die im HGIG vorgeschriebene 3jährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG) haben das Ziel, dass frühzeitig festgestellt werden kann, ob die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung beitragen.

2. Geltungsbereich und Dauer

Dieser 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 Gleichstellungsplan gem. § 5 Abs. 1 HGIG für die Zeit vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2029.

3. Rechtsgrundlagen

Zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichbehandlung (Antidiskriminierung) zählen:

EU- Richtlinien

Antirassismus-Richtlinie zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit oder 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 vergleichbaren Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Gemeindeebene erfolgt...“

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,

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.



einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. § 1 AGG).

Gleichstellungspläne

Nach § 5 HGIG sind für die Bereiche Verwaltung, das Amt für Brand- und Bevölkerungsschutz der Stadtverwaltung Gießen sowie der Mittelhessischen Wasserbetriebe (MWB) Gleichstellungspläne aufzustellen.

Der 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 21. Juli 2023 aufgestellt.

Der Gleichstellungsplan ist die verbindliche Grundlage der Frauenförderung und aller sonstiger Maßnahmen die geeignet erscheinen, „auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben“². Der Magistrat hat die Aufgabe, den Gleichstellungsplan umzusetzen und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen erhalten.

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

Die Dienststelle kann in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten entscheiden, ob der Frauenförder- und Gleichstellungsplan auch als Frauenförderplan oder Gleichstellungsplan bezeichnet wird.

² § 4 HGLG Abs 2



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

Der 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. Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung „hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen“.³

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 §§ 75 und 79 sowie an sozialen, organisatorischen und wirtschaftlichen Maßnahmen nach § 74 und § 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG). Erfasst sind hierdurch Maßnahmen, die der Mitbestimmungspflicht unterliegen, wie beispielsweise Einstellung, Anstellung, Entlassung oder ordentliche Kündigung und Maßnahmen, die der Mitwirkung unterliegen, wie z.B. außerordentliche Kündigung. Auch die Beteiligung an Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen gehört hierzu. Der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, bei denen Maßnahmen mit Auswirkung auf die berufliche Situation oder Entwicklung von Frauen zu erwarten sind. Ebenso ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung bei Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und bei der Besetzung von Gremien nach §13 HGIG zu beteiligen.

³ §17 HGLG, Abs 1



Des Weiteren ist die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung gem. § 17 Abs. 4 HGIG bezüglich aller relevanten Maßnahmen rechtzeitig (mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung) durch die Dienststelle zu unterrichten und anzuhören (**Informationsrecht**). Sofern die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme hat legt sie dies unter Angabe der Gründe in einer schriftlichen Stellungnahme dar. Folgt die Dienststelle dem Votum der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung nicht, hat sie ihr die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen. 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 Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis unter Darlegung der Gründe widersprechen (**Widerspruchsrecht**).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein **Initiativrecht**. Die Dienststelle teilt ihre Entscheidung über einen Initiativantrag in angemessener Zeit schriftlich mit.⁴

Die Beauftragte für Frauen und Gleichstellung erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen.⁵

Die Beauftragte für Frauen und Gleichstellung hat das Recht, bei einer Verletzung ihrer Rechte aus dem HGIG das zuständige Verwaltungsgericht anzurufen.⁶

5. Personalstruktur und Schätzung der zu besetzenden Stellen

Die Grundlage des Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur in der Stadtverwaltung. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben. Die HR-Software LOGA ermöglicht die Erfassung folgender Geschlechter: Frau, Mann, Divers oder ohne Eintrag.

⁴ §17 HGIG, Abs 6

⁵ §17 HGIG Abs. 7, Satz 1

⁶ §20 HGIG Abs 2



Der Gleichstellungsplan enthält eine Schätzung der künftig freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen einschließlich möglicher Beförderungen (siehe Anlage 5).

Diese beiden Grundelemente des Gleichstellungsplanes bilden die Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten und entsprechender Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.

5.1 Anzahl der Beschäftigten zum 01.02.2023 (einschließlich Beurlaubte)

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten zum 01.02.2023

	Frauen	Männer	Gesamt
Beamt*innen	32	30	62
Beschäftigte	528	483	1011
Beschäftigte SuE	231	33	264
Gesamt	791 (59,2 %)	546 (40,8 %)	1337

5.2 Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

Tabelle 2: Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit/ Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamt*innen	13	30	19	0	1	0	63
Beschäftigte	221	397	307	86	13	3	1027
Beschäftigte SuE	102	24	129	9	18	0	282
Gesamt	336	451	455	95	32	3	1372



Von den weiblichen Beschäftigten arbeiten 57,5 Prozent mit reduzierter Arbeitszeit, in Elternzeit bzw. Sonderurlaub befinden sich 4 Prozent.

Von den männlichen Beschäftigten arbeiten 17,4 Prozent mit reduzierter Arbeitszeit, in Elternzeit bzw. Sonderurlaub befinden sich drei Männer, das sind 0,5 Prozent.

5.3 Unterrepräsentanzen

In den folgenden Abbildungen sind die Repräsentanzen von Frauen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt. In den Besoldungs- und Entgeltgruppen, wo der Wert unter 50 liegt, ist Handlungsbedarf geboten.

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) (Stand 01.02.2023, s. a. Anlage 1):

Beamt*innen:

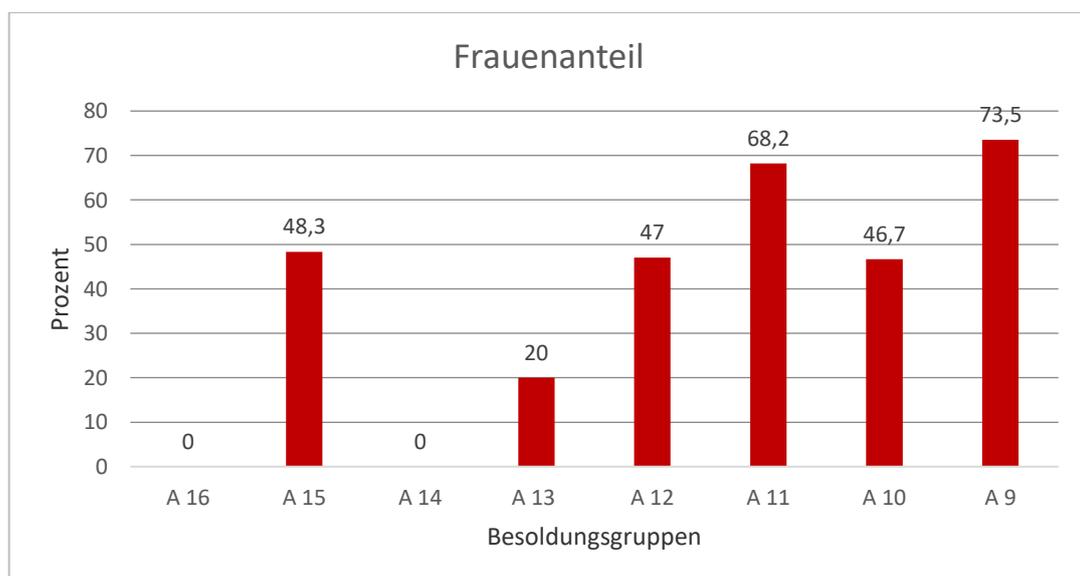


Abbildung 1: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen



Beschäftigte:

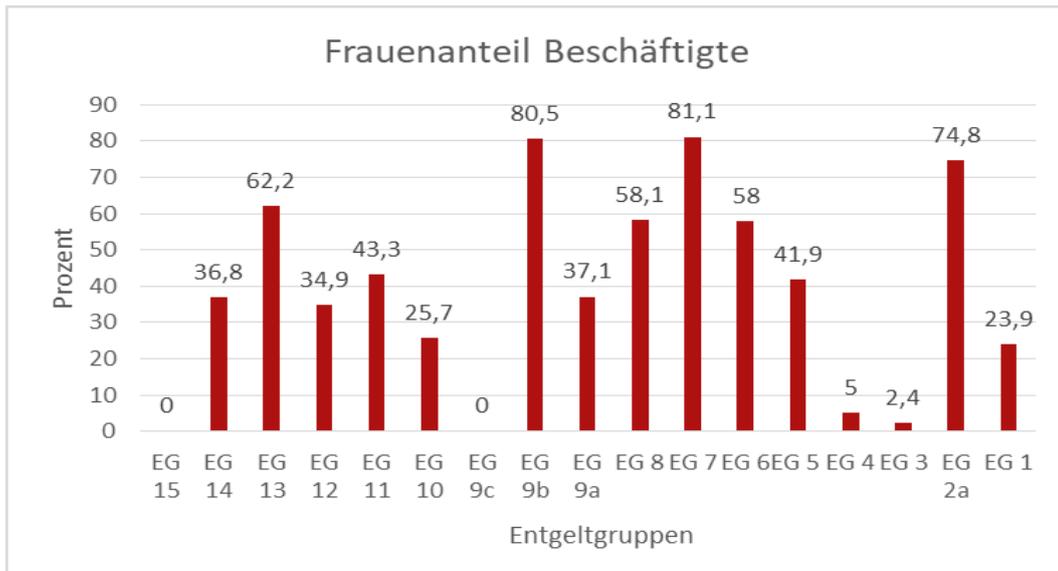


Abbildung 2: Frauenanteil in den Entgeltgruppen

Beschäftigte S- und E-Tarif:

Im Sozial- und Erziehungstarif liegt keine Unterrepräsentation von Frauen vor.

5.4 Altersstruktur (ohne Auszubildende und Studierende)

Tabelle 3: Altersstruktur der Mitarbeitenden

	< 21	21 – 30 J.	31 – 40 J.	41 – 50 J.	51 – 60 J.	> 60	Gesamt
Frauen	2	130	149	158	252	73	764
a) Beamtinnen		4	3	11	11	3	32
b) Beschäftigte	2	71	106	109	172	54	514
c) S- und E-Tarif		55	40	38	69	16	218
Männer		62	109	112	182	75	540
a) Beamte			3	6	12	9	30
b) Beschäftigte		54	94	100	166	62	476
c) S- und E-Tarif		8	12	6	4	4	34
Gesamt	2	192	258	270	434	148	1304*

* Die Daten weichen von den vorherigen Abbildungen ab, da die Alterskohorte erst nachträglich zum Stichtag 01.02.2023 erhoben wurden.

Nach dieser Auswertung sind 45 Prozent der Beschäftigten zum Stichtag 01.02.2023 über 50 Jahre.



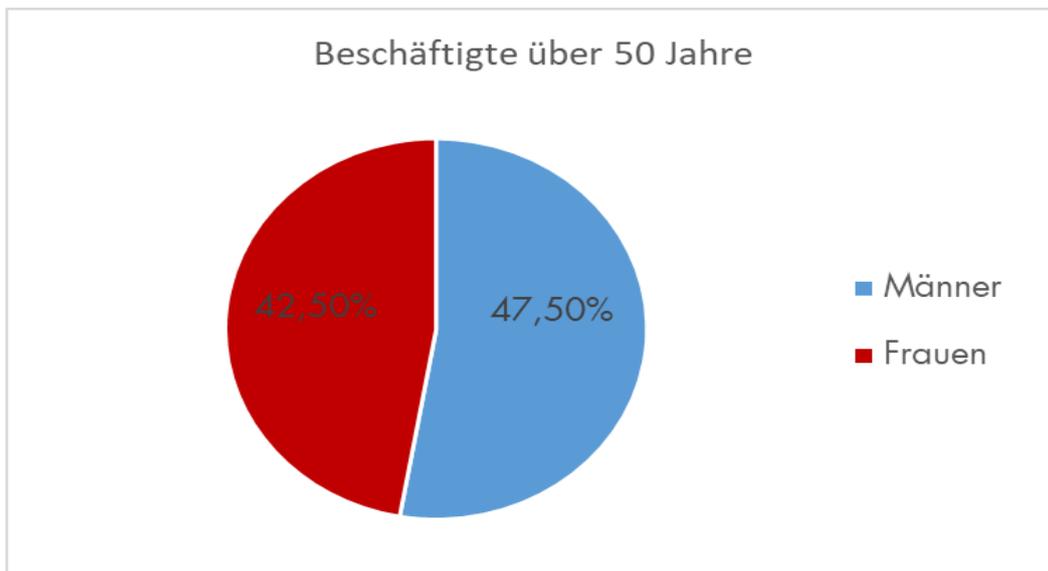


Abbildung 3: Beschäftigte über 50 Jahre

5.5 Führungspositionen

Zum Stichtag 01.02.2023 gab es insgesamt 157 Führungskräfte auf drei Führungsebenen. Amtsleitungen beinhalten alle Leitungen von Organisationseinheiten inkl. der Stabsstellen. Zu den Sachgebietsleitungen gehören die Kita-Leitungen, die Meister*innen sowie die Vorarbeiter*innen mit Führungsverantwortung.

Tabelle 4: Führungspositionen nach Geschlecht

	Amtsleitungen	Abteilungsleitungen	Sachgebietsleitungen	Gesamt
Männer	16 (53 %)	43 (60 %)	35 (64 %)	94 (60 %)
Frauen	14 (47 %)	29 (40 %)	20 (36 %)	63 (40 %)
Gesamt	30	72	55	157



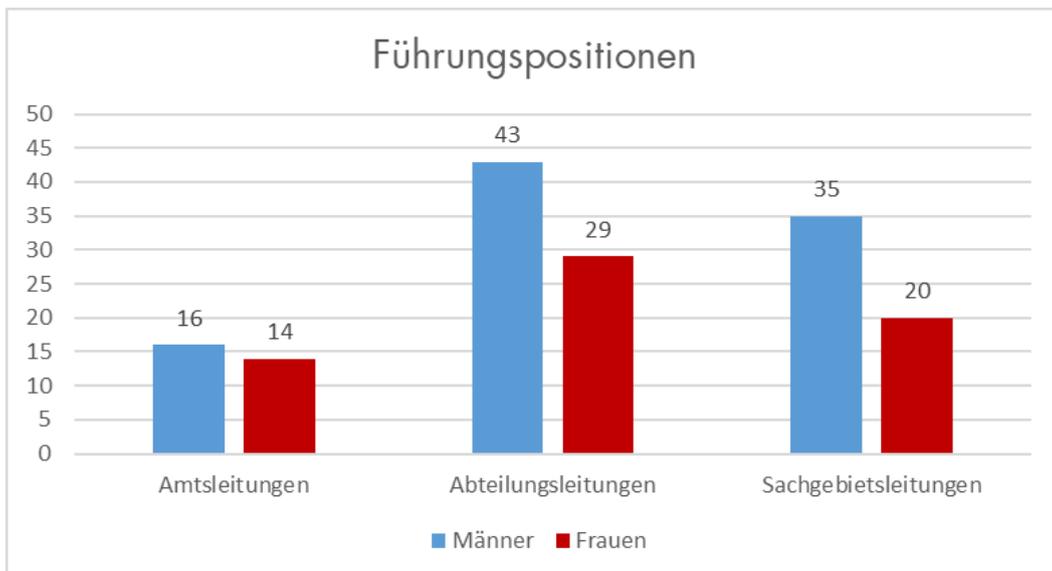


Abbildung 4: Führungspositionen nach Geschlecht

5.6 Gremienbesetzung

Die geschlechtergerechte Gremienbesetzung gemäß §13 HGLG ist ein wichtiges Instrument, um im Interesse ausgewogener Entscheidungen die Sichtweisen von Frauen und Männern in das Verwaltungshandeln miteinzubeziehen. Sie trägt außerdem maßgeblich dazu bei, die Position von Frauen im Öffentlichen Dienst zu stärken und den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Als Gremien gelten auch Projekt- und Arbeitsgruppen, wenn sie als Kollegialorgan Aufgaben wahrnehmen, die über die jeweilige Linienfunktion hinausgehen. Entscheidend ist, dass die betroffene Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat. §13 HGLG verlangt, dass bei der Besetzung der betreffenden Gremien mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden sollen sofern eine ausreichende Zahl von geeigneten Frauen vorhanden ist. Die benennende bzw. entsendende Stelle muss Anstrengungen unternehmen, um Frauen zur Mitarbeit in Gremien zu gewinnen.

5.7 Berichterstattung

Das HGLG sieht eine 3jährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGLG) vor, damit die Ziele überprüft werden und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden können.

Aktuell wird ein neuer Personalkennzahlenbericht aufgebaut, der zukünftig jährlich vorgelegt werden wird. Zu folgenden Bereichen werden Kennzahlen ermittelt und aufbereitet:

- Arbeitsmarkt



- Personalstruktur
- Führungskräfte
- Fehlzeiten
- Fluktuation
- Personalplanung
- Weiterbildung
- Ausbildung

5.8 Schätzungen der besetzbaren Personalstellen und Beförderungen (Anlage 5)

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich frei werden. Folgende Gründe können u.a. vorliegen:

- Erreichen der Altersgrenze
- Vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (u. a. Prognosen aus Erfahrungen)
- Freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt)
- Interner Stellenwechsel

Bei der Ermittlung der zukünftig zu besetzten Personalstellen wird berücksichtigt, ob und wie lange eine Stelle unter eine Stellenbesetzungssperre fällt, eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder ob sich Veränderungen im Aufgabenzuschnitt oder der Wertigkeit ergeben.

Die möglichen Beförderungen / Höhergruppierungen werden geschätzt. Dazu zählen

- die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- Beförderungen, die durch eine früher erfolgte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten noch erfolgen (Beförderungen ohne Stellenbesetzung)
- Beförderungen ohne Änderung des Aufgabengebietes.

Die Schätzungen und Prognosen beruhen auf Kennzahlen und Erfahrungswerten und sind daher begründet und nachvollziehbar. Die aus den Schätzungen entwickelten Zielquoten stellen keine unzulässige Willkür dar.



6. Maßnahmen

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

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

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen ist die Basis dafür, dass qualifizierte und gut ausgebildete Beamt*innen sowie Beschäftigte auch im Falle von Familiengründung oder Pflegebedürftigkeit von 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 zu begegnen.

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.

Aus diesem Grund 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



Mitarbeitenden über Elternzeit, sonstige Arbeits- und Dienstbefreiungen, Teilzeitbeschäftigung, Homeoffice und mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Schulungen bzw. Weiterbildung gehören dazu (§ 6 Abs. 4 HGIG).

Infolgedessen wurde der Stadtverwaltung Gießen im Juni 2022 das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ verliehen. Obwohl die Dienstverhältnisse bereits so gestaltet sind, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. von Beruf und Pflege von Angehörigen gewährleistet wird, müssen noch weitere Maßnahmen umgesetzt werden, um dies entsprechend auszubauen. Die im Rahmen des Gütesiegels getroffenen Maßnahmen, wurden in einer Zielvereinbarung festgeschrieben und sollen bis zur Rezertifizierung im Jahr 2024 umgesetzt werden. Zu den festgeschriebenen Maßnahmen gehören u. a. das Schaffen neuer Kommunikationsformate zu Vereinbarkeitsthemen oder die Förderung der Akzeptanz zur Gewährung von Elternzeit auch für Väter, beispielsweise durch Best-Practice-Beispiele.

Insofern ist es auch ein wichtiges Ziel des 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 16 mit Indikatoren zur Zielerreichung versehen.

6.2 Arbeitszeit und mobiles Arbeiten

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.

Um den aktuellen Anforderungen an die neue Arbeitswelt gerecht zu werden, wurde eine neue Dienstvereinbarung zwischen Magistrat und Gesamtpersonalrat abgeschlossen, die mit Wirkung vom 01.08.2021 in Kraft getreten ist. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, eine bessere Vereinbarkeit des persönlichen Lebenszuschnitts mit dem Beruf zu ermöglichen und dabei eine leistungsfähige und dienstleistungsorientierte Verwaltung bei gleichzeitiger, bedarfsgerechter Nutzung der vorhandenen Ressourcen (z.B. Räume, Arbeitsplätze, IT-Infrastruktur) für die Bürger*innen zu gewährleisten. Zugleich



soll die Attraktivität der Universitätsstadt Gießen als Arbeitgeberin gesteigert werden.

Durch mobiles Arbeiten wird auch dem dienstlichen Interesse an Aufgabenerledigung und Erreichbarkeit - etwa auf Dienstreisen - Rechnung getragen. Eine Verlängerung der Arbeitszeit ist mit der Arbeit mobil oder im Homeoffice nicht verbunden. Ebenso wenig besteht die Verpflichtung der Beschäftigten zur ständigen Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit.

Bereits seit dem 01.07.1998 ist durch Dienstvereinbarung der vollständige Verzicht sowohl auf Kernarbeitszeiten als auch auf Gleitzeiten geregelt. 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.

6.3 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).

Beamt*innen 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 Beamt*innen 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 Mitarbeitenden 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:



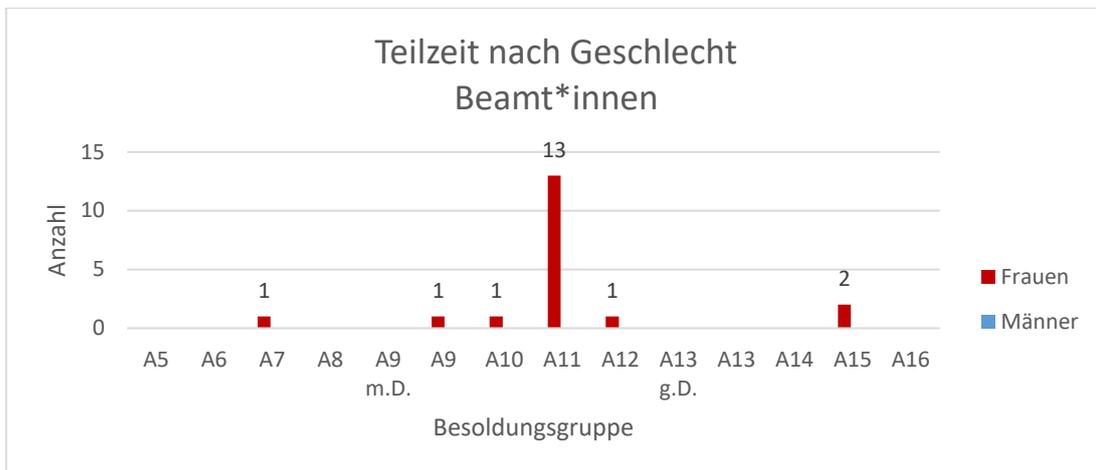


Abbildung 5: Teilzeit nach Geschlecht – Beamt*innen

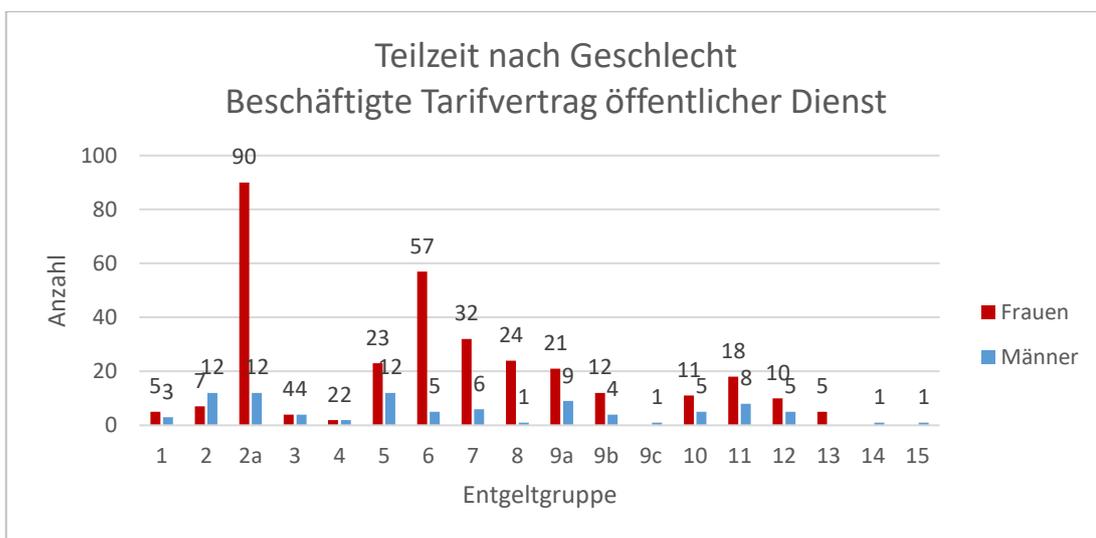


Abbildung 6: Teilzeit nach Geschlecht - Beschäftigte TVöD

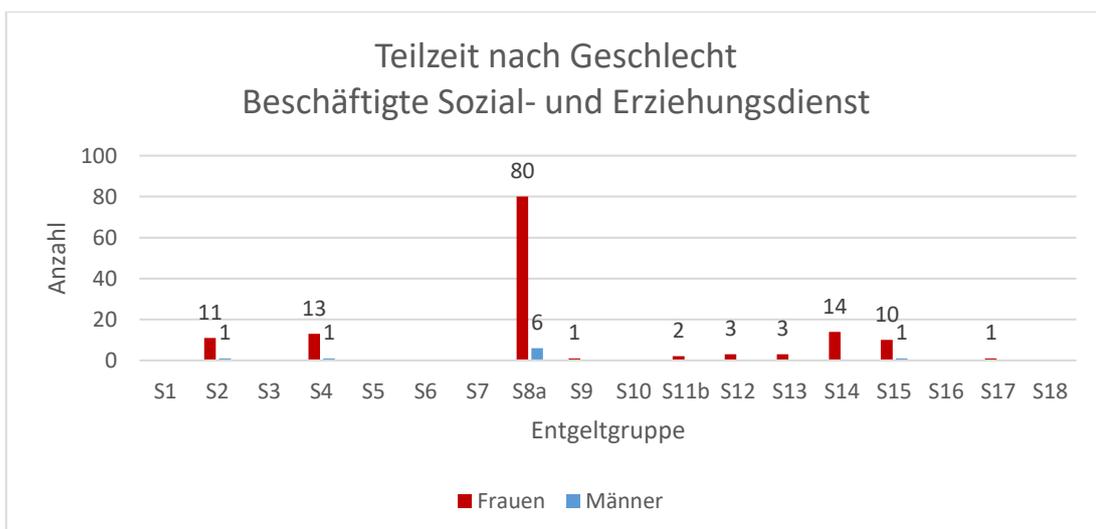


Abbildung 7: Teilzeit nach Geschlecht - Beschäftigte SuE



6.4 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 Beamt*innen (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – HMuSchEltZVO) haben Eltern die Möglichkeit, bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Gießen ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer. Die durchschnittliche Dauer der jeweiligen Inanspruchnahme bei Frauen beträgt 19,05 Monate, bei Männern 2,57 Monate. Auch Anträgen auf Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit wird nach Möglichkeit entsprochen. In der Zeit von Januar 2018 bis Januar 2023 wurden 155 Anträge auf Elternzeit gestellt und 38 Verlängerungsanträge. Von den beurlaubten Beschäftigten sind einige auch elterngeldunschädlich in Teilzeit während der Elternzeit tätig.

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit hat sich zum Vergleichszeitraum von 2015 bis 2017 kaum verändert.

Tabelle 5: Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht

Anträge Elternzeit	Väter	Mütter	Gesamt
Anzahl gesamt	75	80	155
Anzahl Verlängerungsanträge	2	36	38
Durchschnittliche Inanspruchnahme in Monaten	2,57	19,05	

Nach § 64 HBG ist Beamt*innen 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 vier Frauen und einem Mann Sonderurlaub in Anspruch genommen. Die Dauer ist individuell geprägt. In den Jahren 2018 bis Ende Januar 2018 wurde Sonderurlaub 28 Mal beantragt und in gleicher Zahl bewilligt. Von den beurlaubten Beschäftigten sind einige auch in Teilzeit während des Beurlaubungszeitraums tätig.



Tabelle 6: Sonderurlaub nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl Sonderurlaub	17	11	28

7. Personalauswahl

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

7.1 Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen werden daher die folgenden Punkte gemäß § 9 HGIG berücksichtigt:

1. In Bereichen⁷, 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, auf verschiedenen Internet-Stellenportalen, auf den Socialmedia-Kanälen und auf der Homepage der Universitätsstadt Gießen. Dabei ist der Ausschreibungstext u. a. mit der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung abzustimmen.
2. Aufgrund des aktiven Bemühens um Bewerber*innen ist bei allen Stellenausschreibungen grundsätzlich die gendergerechte Form zu verwenden.
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:

⁷ Mit „Bereichen“ sind sowohl Hierarchieebenen wie auch einzelne Ämter oder Abteilungen gemeint.



„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.

7.2 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 HGIG 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 Bewerber*innen 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 Bewerber*innen im Vorstellungsgespräch beantworten müssen, mindestens einen Tag vor der Durchführung der Gespräche vorgelegt.
8. Werden nach § 11 Abs. 4 HGIG die Zielvorgaben des 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 Gleichstellungsplan zugestimmt hat.



7.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

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

8. Führungskräfteentwicklung

Die Führungskräfte sind die Säulen der Verwaltung. Führungskräfteentwicklung ist deshalb keine schöne Zusatzoption, sondern eine Notwendigkeit für die Behörde. In der Zeit von 2019 bis 2022 wurden alle Führungskräfte in einem Zeitraum von 4 Jahren im Rahmen einer modularen Schulung auf „Gesundes Führen“ geschult.

Führungskräfte-Coaching stellte ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument für Führungskräfte dar, da im Coaching spezifische Fragestellungen der Führungskräfte besprochen werden. Seit 2020 wird daher allen Führungskräften ein Führungskräfte-Coaching angeboten.

Klares Ziel der Führungskräfteentwicklung ist die frühzeitige Vorbereitung und Schulung talentierter Nachwuchskräfte auf eine Position mit Führungsverantwortung. Die Stadtverwaltung Gießen bekennt sich zu der Aufgabe und bereitet Führungskräfte auf ihre Führungsaufgaben vor. Um den Grundstein für langfristige Führungsarbeit in der Behörde zu legen, wurde ein spezielles Programm für Nachwuchsführungskräfte entwickelt, NELE – New Leadership. Seit 2021 werden Mitarbeitende, die gerade eine Führungsposition übernommen haben oder kurz davorstehen, in einer modularen Fortbildung auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet.

Psychische Erkrankungen sind eine der häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeiten. Im Jahr 2022 wurde deshalb eine Vortragsreihe für Führungskräfte zum Thema „Psychische Erkrankungen“ angeboten.

Seit 2023 runden regelmäßige Impulsvorträge mit anschließendem Austausch für Führungskräfte das Angebot für die Führungskräfteentwicklung ab.





Abbildung 8: Angebote Führungskräfte ab 2019

Der Anteil von Frauen in allen Führungsfunktionen 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
- gezielte Mentoringprogramme
- gezielte Ansprache von Frauen in Bezug auf ihre Karriereplanung und Förderung bei entsprechenden Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung (Karrierecoaching)
- gezielte Ansprache und Förderung geeigneter Bewerberinnen bei Ausschreibungsverfahren.

9. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)

Mit dem Aufbau einer eigenen Abteilung für Personalentwicklung im Jahr 2019 wurde innerhalb des Haupt- und Personalamts eine Einheit geschaffen, die die Planung, Umsetzung und Evaluierung von Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen der Universitätsstadt Gießen zentral koordiniert, unterstützt und ggf. durchführt. Neben der Personalentwicklung gehören auch die Handlungsfelder Aus- und Fortbildung, das betriebliche

Gesundheitsmanagement (BGM) sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zur Abteilung Personalentwicklung.

Das Ziel der Personalentwicklung ist es, die Universitätsstadt Gießen bei der dauerhaften Erfüllung ihrer aktuellen und zukünftigen Aufgaben mit qualitativ gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeitenden zu unterstützen. Dabei liegt der Fokus auf der ganzheitlichen Entwicklung von Fach- und Führungskräften, einer hochwertigen Ausbildung, der Attraktivität als Arbeitgeberin und der Aufwertung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Maßnahmen der Personalentwicklung wirken somit direkt auf die Mitarbeitenden der Universitätsstadt Gießen und sollen deren Motivation erhöhen, Fluktuationen durch stärkere Bindung und Zufriedenheit vermeiden sowie Führungs-, Fach- und Sozialkompetenzen vermitteln. Hiervon profitiert die Universitätsstadt Gießen, indem sie ihren Personalbedarf qualitativ und quantitativ decken kann sowie zufriedene, gesunde und adäquat qualifizierte Mitarbeitende hat.

Das Vorgehen der Personalentwicklung ist strategisch ausgerichtet und findet systematisch statt. Neben wiederkehrenden Bedarfsanalysen, dem Setzen von Zielen, sowie der Maßnahmenplanung und Durchführung sind Evaluationen und Transfersicherungen elementar. Auch äußere Einflüsse wie Gesetzesänderungen und gesellschaftliche Trends sowie digitale Entwicklungen haben Einfluss auf das Vorgehen der Personalentwicklung.

Ein Teil der Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen. Es werden Angebote zu folgenden Kategorien gemacht

- Soft Skills
- Gesundheit
- Führung
- IT & Digitales
- Haushalt & Recht
- Ausbildung
- Sonstiges

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.



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

Beschäftigte, die in Elternzeit gehen, können vor der Elternzeit ein Zwischenzeugnis beantragen. Dies kann bei der Rückkehr in den Beruf der besseren Bewerbung auf offene Stellen dienen.

Darüber hinaus besteht an vielen Arbeitsplätzen die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice bzw. zum mobilen Arbeiten. Zum Stichtag konnten 434 Beschäftigte im Homeoffice bzw. Mobil arbeiten. Dies unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege, welche häufig primär in der Verantwortung von Frauen liegt. Viele Angebote der Personalentwicklung finden bereits digital statt, so dass auch aus dem Homeoffice bzw. von einem mobilen Arbeitsplatz aus teilgenommen werden kann.

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

Ein sehr wichtiger Bestandteil des 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 Reduktion und Vermeidung von gesundheitsgefährdeten Belastungen am Arbeitsplatz, die sowohl psychische Belastungen wie auch einseitig körperliche Beanspruchungen betreffen. 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. Instrumente zur Analyse der Gefährdungen am Arbeitsplatz sind regelmäßig durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen, der jährlich erstellte Gesundheitsbericht inklusive Krankheitstage, Erkenntnisse aus dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, Ergebnisse aus Gesundheitszirkeln sowie aus den Evaluationen durchgeführter Maßnahmen.

Eine Übersicht über alle wichtigen Punkte zu Unfall- und Gefahrenpräventionen am Arbeitsplatz, wie z. B. Verhalten im Brandfall und ein Hinweis auf die



Unfallverhütungsvorschriften der Unfallkasse Hessen, weist die stadtinterne Broschüre bzgl. Arbeitsschutz und Unfallverhütung auf.

Impfungen sind Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge und werden durch die Betriebsärzt*innen bestimmten Beschäftigungsgruppen wie z. B. Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen, Reinigungs- und Küchenpersonal, Mitarbeiter*innen der Ordnungspolizei, Gärtner*innen u. a. angeboten. Informationen über Gesundheitsgefahren durch Infektionskrankheiten sowie Vor- und Nachteile von Impfungen sind in der o.g. Broschüre dargestellt. Weiterer Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind Hautuntersuchungen für Beschäftigte, die an einem Arbeitsplatz mit erhöhter Gefährdung der Haut arbeiten. Aufgrund der Ergebnisse der Untersuchungen werden bei Bedarf entsprechende Mittel zum Schutz der Haut (z. B. spezielle Handschuhe oder Hautschutzcreme) zur Verfügung gestellt und entsprechende Unterweisungen durchgeführt.

Bedingt durch unterschiedliche arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren für Frauen und Männer werden diese im Arbeits- und Gesundheitsschutz bedacht. Grundlage hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung. Arbeitsplätze sind grundsätzlich so ausgestattet, dass es allen Geschlechtern 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.

Neben dem Arbeitsschutz stellen die / der stadtinterne*r Betriebliche Gesundheitsmanager*in sowie die / der Beauftragte für das betriebliche Eingliederungsmanagement sicher, dass die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter*innen erhalten bleibt und gefördert wird. Dafür werden unterschiedliche Maßnahmen systematisch, zielorientiert und fortlaufend geplant, gesteuert und kontrolliert.

Beschäftigten, 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 Ziele 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.

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

Sexuelle Belästigungen sind 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 hat zur Vorbeugung von sexueller Belästigung und anderer Diskriminierungen Präventivmaßnahmen ergriffen. Im Oktober 2020 wurde die Dienstanweisung „Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz“ in Kraft gesetzt. Hierin wird anhand von Beispielen erläutert, welches Verhalten im Arbeitsumfeld der Stadt Gießen erwünscht bzw. unerwünscht ist. Die Dienstanweisung bezieht sich sowohl auf sexuelle Belästigung wie auch sonstige Übergriffe oder Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder Orientierung.

In der Dienstanweisung wurde ein verbindlicher Verfahrensablauf bei Übertretungen der in der Dienstanweisung beschriebenen Verhaltensregeln festgelegt. Darüber hinaus wurde eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet und



mit entsprechenden Befähigungen ausgestattet sowie eine für alle Beschäftigte verbindlich durchzuführende Schulung entwickelt.

Die Schulung behandelt in einem eigenen Kapitel die Aufgaben und Verpflichtungen der Führungskräfte im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierungen.

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

Betroffene können sexuelle Belästigungen bei der Amtsleitung, der Beauftragten für Frauen und Gleichberechtigung, der BEM-Beauftragten, der Schwerbehindertenbeauftragten oder beim Personalrat anzeigen oder sich direkt an die AGG-Beschwerdestelle richten. Die Beauftragte für Frauen und Gleichberechtigung, die BEM-Beauftragte, die Schwerbehindertenbeauftragte und der Personalrat können vertraulich in Anspruch genommen werden. Vorgesetzte, Dienststellenleitung oder die Beauftragten der AGG-Beschwerdestelle sind verpflichtet, Maßnahmen entsprechend des in der Dienstanweisung festgelegten Verfahrensablaufs in die Wege zu leiten, um das kritisierte Verhalten abzustellen. Die AGG-Beauftragten können unterschiedliche abgestufte Maßnahmen vorschlagen, die in Absprache mit der Dienststelle umzusetzen sind. Wenn nötig, sind hierbei auch arbeits- oder beamtenrechtliche Maßnahmen zu treffen.

Das gleiche Verfahren gilt entsprechend bei allen anderen in der Dienstanweisung genannten Diskriminierungen oder Übergriffen.

Eine Beschwerde oder Anzeige darf der anzeigenden Person nicht zum Nachteil gereichen.

Alle Auszubildenden der Stadt Gießen nehmen an einer Schulung zur Vermeidung von 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.

12. Abbau von strukturellen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts

Die Stadt Gießen baut strukturelle Diskriminierungen ab und entwickelt präventive Maßnahmen.



So werden bei Beurteilungen für alle Beschäftigten und Beamt*innen die gleichen geschlechtsneutralen Beurteilungskriterien angelegt.

Das Einkommen der in den hauptsächlich von einer Geschlechtergruppe ausgeübten Arbeitsbereichen (z. B. Personal im Schulsekretariat, Reinigungspersonal, Mülllader*innen, Hausmeister*innen etc.) Tätigen wird daraufhin überprüft, ob Belastungen geschlechterneutral eingestuft sind. Bei Ungleichbehandlungen werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

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.

13. 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-, 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 Beamt*innen 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 01.02.2023 aus dem Abrechnungsprogramm „LOGA“ ermittelt. Nicht enthalten sind geringfügig Beschäftigte sowie Mitarbeitende 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 Praktikant*innen sind in der Aufstellung der Beamt*innen sowie Beschäftigten nicht enthalten, da sie gesondert aufgeführt wurden (siehe Anlage 4).

Der Frauenanteil der Beschäftigten der Stadt Gießen, die unter den Geltungsbereich dieses 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.

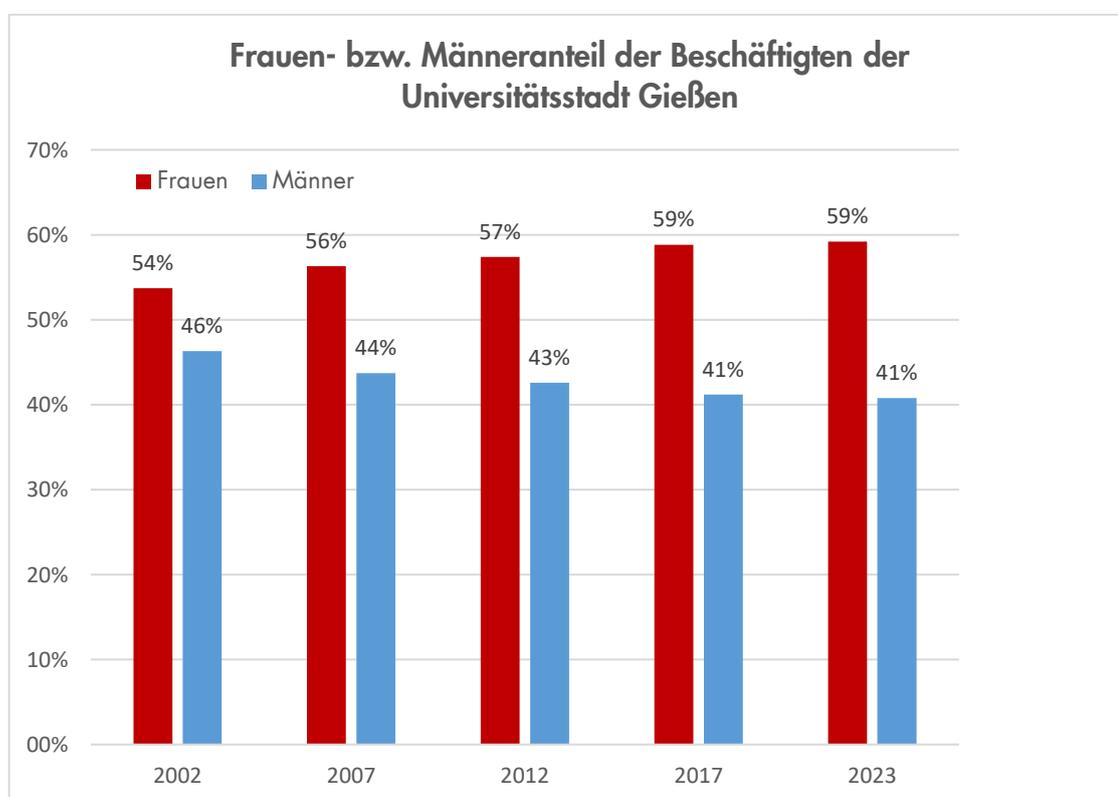


Abbildung 9: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht

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



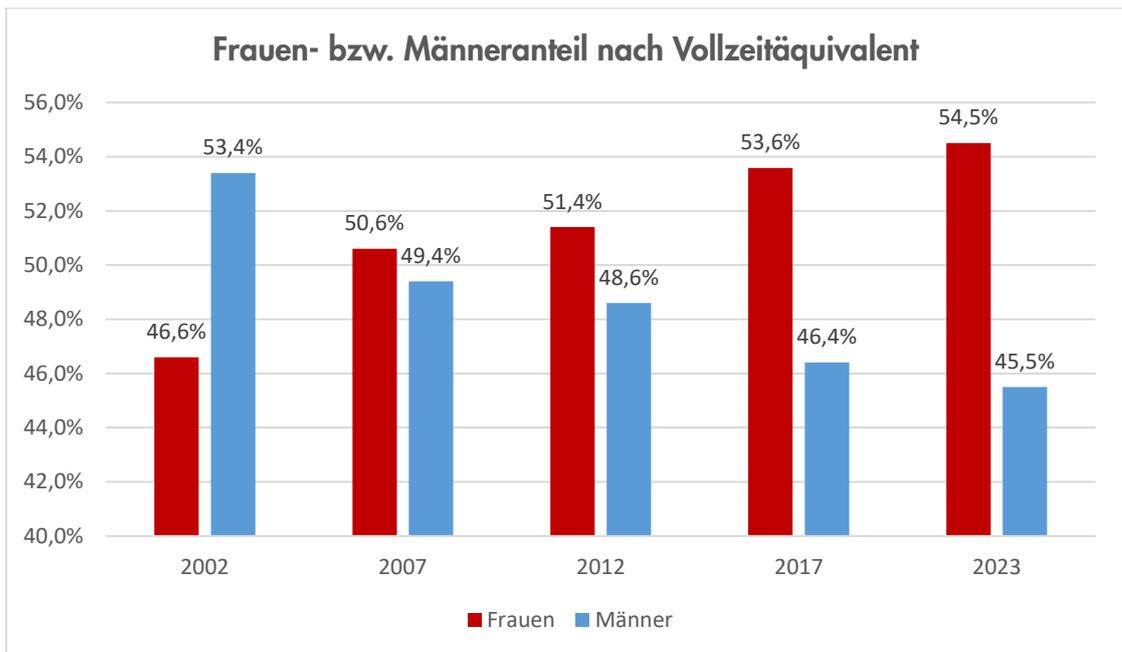


Abbildung 10: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht - Vollzeitäquivalent

In der nachfolgenden Grafik wird die Verteilung der Bruttoentgelte aller Beschäftigten eines Jahres in Höhe von 51.786,66 Euro der o. a. Frauenquote gegenübergestellt:

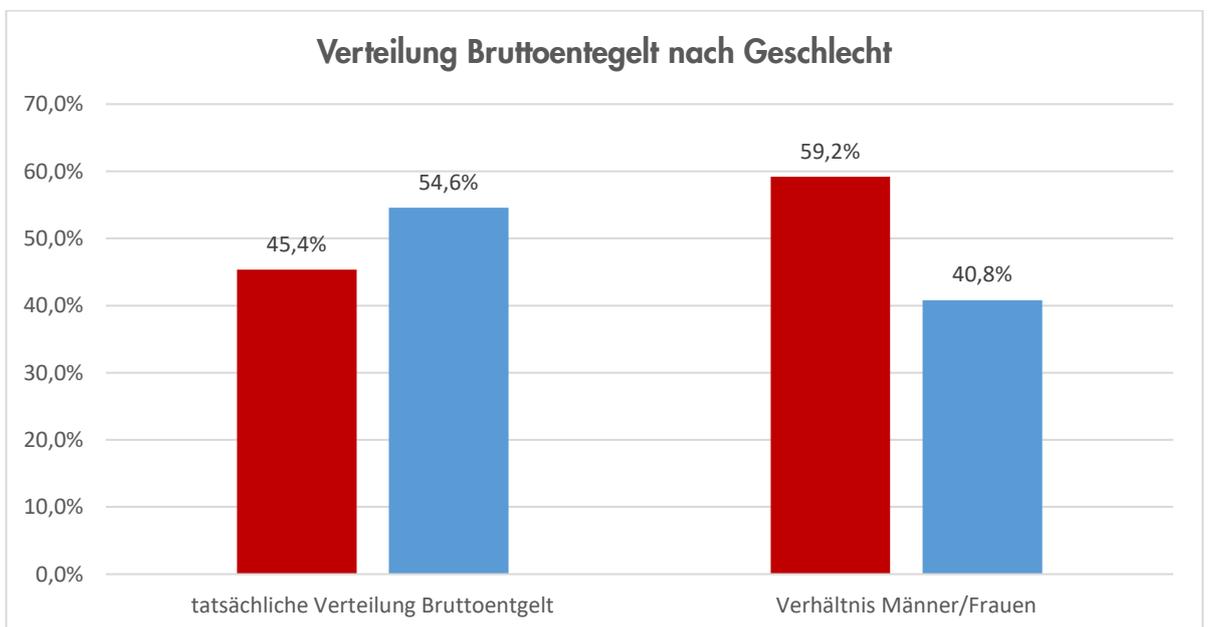


Abbildung 11: Verteilung Bruttoentgelt nach Geschlecht

Es zeigt sich, dass die Verteilung der Bruttoentgelte aller Beschäftigten eines Jahres der aktuellen Frauenquote nicht entspricht. Die Gründe können hierfür sehr unterschiedlich sein, u. a. kann ein Grund sein, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten, wie in der nächsten Grafik ersichtlich ist.



Der prozentuale Frauen- bzw. Männeranteil, die befristet beschäftigt sind, wird in der nächsten Grafik dargestellt.

Tabelle 7: Befristete Beschäftigungen nach Geschlecht

Tarif	Männer	Prozent	Frauen	Prozent
TVöD	54	5,3	66	6,5
S und E	5	1,9	20	7,6
Gesamt	60	4,7	86	6,7

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.

Mit einem absoluten Frauenanteil von über 59 % liegt die Stadt Gießen weit über der geforderten Quote. Allerdings ist diese Aussage wenig aussagekräftig, wenn man bedenkt, dass 30 Prozent der weiblichen Beschäftigten in den unteren Gehaltsgruppen 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.

Es gilt hier den Versuch zu unternehmen, in den folgenden Berufen 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 Beamt*innen aufgrund der Versetzung einer größeren Zahl 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 Beamt*innen 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 einzugruppiert. Da es sich hier typischerweise um Frauenberufe handelt, liegt der Anteil der Frauen insgesamt bei über 90,0 Prozent.

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 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 Bewerber*innen Bedeutung zukommt.

14. 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 Bürger*innen der Stadt Gießen, die Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder Orientierung 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 Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplanes, 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 im 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 Bürger*innen an ihren eigenen Angelegenheiten als Grundsatz der Demokratie ab.

Im November 2018 wurde ein „Aktionsplan Chancengleichheit“ für die Stadt Gießen erstellt, bei dem mit (fast) allen Ämtern der Stadtverwaltung eine Übersicht über bereits durchgeführte oder geplante Aktivitäten zur besseren Erreichbarkeit von bisher möglicherweise weniger erreichten Bevölkerungsgruppen und zum Abbau von (geschlechtsspezifischen) Diskriminierungen erarbeitet wurden. Eine Fortschreibung des zunächst auf 3 Jahre ausgelegten Aktionsplans steht aus und soll im Rahmen der Maßnahmen zur Umsetzung der Istanbul Konvention in der Stadt Gießen wieder aufgegriffen werden.



15. Fluktuationsabschätzung und Zielvorgaben

15.1 Fluktuationsabschätzung

Der 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 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.

In den nächsten fünf Jahren werden 12,6 Prozent der Beschäftigten die gesetzliche Altersgrenze erreichen. Doch die Zahlen trügen: Laut einer aktuellen Randstadtstudie würden 41 Prozent der Deutschen gerne zwischen 60 und 64 Jahren in den Ruhestand gehen, ein Drittel (33 Prozent) sogar bereits mit unter 60 Jahren. Vermutlich werden sich die Zahlen erhöhen, da die Beschäftigten nicht bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze arbeiten. (Presseportal, 02.05.2023: Randstad Deutschland GmbH & Co. KG).



Beschäftigte der Stadt Gießen

Tabelle 8: Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze: Beschäftigte TVöD

EG	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Gesamt
01							0
02	1	1					2
02a	3	5	4	1	5	8	26
03		1	1	1			3
04		1		1	1		3
05	2	1	1	3	6	5	18
06		2	3	3	5	2	15
07			3	1	3	3	10
08			3		2	1	6
09a	1	1		2	2	1	7
09b	1	1			1		3
09c					1		1
10		1	5	2			8
11	1	1	2	3	1	2	10
12	1	1		1	2	3	8
13	2	1		1		1	5
14	1		1			1	3
Gesamt	13	17	23	19	29	27	128

Tabelle 9: Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze: Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst

EG	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Gesamt
S02		1	1	1	1	1	5
S08a	1	1	2	1	3	4	12
S12						1	2
S13						1	1
S14						2	2
S15	1				1		2
S17	1	1				1	3
S18			1		1		2
Gesamt	3	3	4	2	6	10	29



Tabelle 10: Beamt*innen

Bes. Gr.	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Gesamt
A11			2	1	1		4
A12			2				2
A13			1				1
A13hD	1						1
A14					2		2
A15		1					1
Gesamt	1	1	5	1	3		11

15.2 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 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.

16. 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.

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden ist auf einem hohen Niveau. Insgesamt liegt der Frauenanteil hier bei 66,67 Prozent.

Auch in Bereichen, bei denen es sich um klassische Männerberufe handelt, wie z. B. Berufskraftfahrer*in oder Gärtner*in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, werden Frauen beschäftigt, sind jedoch noch unterrepräsentiert.

Eine Überrepräsentanz (77 %) 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 traditionellen Rollenbild folgen.

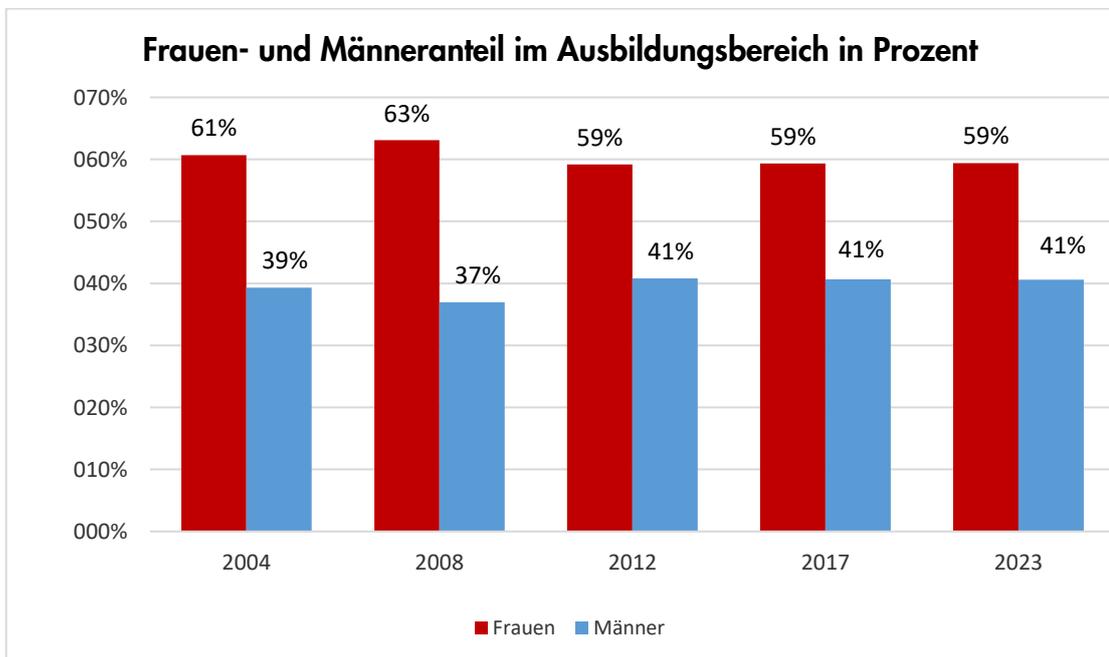


Abbildung 12: Auszubildende nach Geschlecht

Hier wurden in den vergangenen Jahren Anstrengungen unternommen, um Bewerbungen von Auszubildenden aller Geschlechter in allen angebotenen Ausbildungsberufen zu erhalten. Maßnahmen waren hier z. B. die Erstellung von Imagefilmen, die verschiedene Geschlechter in verschiedenen Ausbildungsberufen der Stadtverwaltung zeigen. Auch die gezielte Ansprache von Jugendlichen und Interessierten auf Ausbildungsmessen kann hier als Mittel genannt werden. Hier soll bei potentiellen weiblichen Bewerberinnen durch informieren über städtische Ausbildungsberufe Interesse auch an typischen Männerberufen geweckt werden.

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.

17. Indikatoren der Zielerreichung

Oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie 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).

17.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG):

a) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbar Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen. (§ 14 HGIG, § 4 Abs. 1 TzBfG, § 11 Abs. 1 HGIG). Teilzeitbeschäftigung wird in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ermöglicht, insbesondere auch bei Leitungs- und Führungspositionen. Spricht man von „Teilzeit“ wird oft eine halbe Arbeitsstelle assoziiert, Teilzeit kann aber auch eine Stundenreduzierung von nur wenigen Stunden bedeuten. Durch Führen mit reduzierter Arbeitszeit können potentiell mehr Ressourcen erschlossen werden und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt und Führungsstellen attraktiver werden.

Handelnde: Personalservice

Indikator: Dokumentation der Ausschreibungen und der Einstellungsverfahren.

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.)

Handelnde: Personalservice, Personalentwicklung

Indikatoren: Anzahl der Führungskräfte in Teilzeit.

Schulungsangebote und Workshops für Führungskräfte mit reduzierte Arbeitszeit.

Coachingangebote für Führungskräfte

- c) Homeoffice und mobiles Arbeiten wird zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gewährt. Der Bedarf wird von den Beschäftigten jeweils angezeigt.

Handelnde: Führungskräfte, Personalservice

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 beim Homeoffice möglich.

Handelnde: Führungskräfte

Indikatoren: Mitarbeiter*innen auf mobiles Arbeiten hinweisen.

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

Handelnde: Führungskräfte, Personalservice

Indikatoren: jährliche Datenerhebung

- f) Männer werden aktiv unterstützt, Elternzeit zu beantragen. Das Interesse der männlichen Beschäftigten an Familienaufgaben soll geweckt werden und im Rahmen des Gütesiegels Familienfreundlicher Arbeitgeber werden Maßnahmen dazu angeboten.



Handelnde: Projektteam Familienfreundliche Arbeitgeberin

Indikatoren: Evaluation der Maßnahmen, Bericht

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

Handelnde: Personalservice

Indikatoren: Statistik

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

Handelnde: Vorzimmer

Indikatoren: interne Verteilerliste

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

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

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

Handelnde: Personalservice

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

17.2 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 Bewerber*innen zu aktivieren. (§ 9 Abs. 1 HGIG)

Handelnde: Personalservice

Indikatoren: Ausschreibungen



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

Handelnde: Personalservice

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.

Handelnde: Personalservice

Indikatoren: Dokumentation der Einstellungsverfahren

- d. Führungspositionen können – so wie jede andere Position - grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden. (§ 9 Abs. 2 HGIG)

Handelnde: Personalservice

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.

Handelnde: Personalservice

Indikatoren: Dokumentation der Ausschreibungen

- f. Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung ist grundsätzlich an ein internes Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden. Zu den Führungskompetenzen gehört die Vielfaltskompetenz, die gezielt in einem Vorstellungsgespräch nachgewiesen werden muss.

Handelnde: Personalservice

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.

Handelnde: Personalservice

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.

Handelnde: Führungskräfte

Indikatoren: Statistik Frauenquote in den entsprechenden Entgeltgruppen

- i. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerber*innen ein Feedback-Gespräch angeboten. (§§ 9 – 11 HGIG)

Handelnde: Personalservice

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

- j. 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)

Handelnde: Haupt- und Personalamt, Führungskräfte

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

- k. Bei freiwerdenden 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.

Handelnde: Personalservice

Indikatoren: Dokumentation der freien und freigewordenen Stellen auch abweichend vom Gleichstellungsplan und Dokumentation der Einstellungsverfahren.

- I. 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.

Handelnde: Personalservice

Indikatoren: Dokumentation des Bewerbungsverfahrens/ Bewerbermanagementsystem

17.3 Führungsaufgaben

- 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)

Handelnde: Führungskräfte, Personalentwicklung

Indikatoren: Personalentwicklungsbericht

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

Handelnde: Personalentwicklung

Indikatoren: Internes Fortbildungsprogramm

- 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)

Handelnde: Personalentwicklung

Indikatoren: Internes Fortbildungsprogramm



d) Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden auch Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Bei der Auswahl und den Inhalten der Veranstaltungen wird mit dem Büro für Frauen und Gleichberechtigung zusammengearbeitet. (§ 12 Abs. 3 HGIG). Es gibt auch Angebote in Teilzeit.

Handelnde: Personalentwicklung

Indikatoren: Internes Fortbildungsprogramm

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

Handelnde: Führungskräfte

Indikatoren: Internes Fortbildungsprogramm

f) 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)

Handelnde: Personalservice

Indikatoren: Statistik

g) Für Mitarbeiter*innen werden regelmäßig Schulungen zu den Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten (§ 12 Abs. 2 HGIG). Grundsätzlich sollen jedoch alle Fort- und Weiterbildungen die Aspekte zu den unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigen.

Handelnde: Personalentwicklung

Indikatoren: Internes Fortbildungsprogramm

h) 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)



Handelnde: Führungskräfte

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

- i) 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.

Handelnde: Führungskräfte

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

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

Handelnde: Führungskräfte

Indikatoren: Statistik

- k) 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.

Handelnde: Führungskräfte

Indikatoren: Befragung der Mitarbeitenden Dokumentation der Verteilung dieser Aufgaben

- l) 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)



17.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- a) Durch den Wandel der Arbeitswelt kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Für die Stadtverwaltung wird mit Beteiligung des Büros für Frauen und Gleichberechtigung das vorliegende Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement weiterentwickelt. Das Konzept berücksichtigt geschlechterspezifische Unterschiede.

Handelnde: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Indikatoren: BGM-Konzept

- b) Betriebliche Gesundheitsförderung als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt auch unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Führungskräfte unterstützen die Teilnahme an den Angeboten, die gezielte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und nehmen selbst an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Allgemeinen wie auch speziell an Angeboten für Führungskräfte teil.

Handelnde: Führungskräfte,
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Indikatoren: Internes Fortbildungsprogramm,
Gesundheitsbericht

- c) Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet Seminare zur Unterstützung einer Work-Life-Balance an, um die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Herausforderungen möglich zu machen.

Handelnde: Führungskräfte,
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Indikatoren: BGM-Konzept, Themen der Seminare, Anzahl der Seminare, Teilnahmezahlen, Transparenz über Angebote auch anderer Anbieter wie z.B. VHS



Arbeits- und Gesundheitsschutz

- d) Geschlechterspezifische Unterschiede in den Arbeitsbelastungen und Gefahren werden in den Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze gemäß Arbeitsschutzgesetz § 5 berücksichtigt.

Handelnde: Arbeitsschutz

Indikatoren: Bericht über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und deren Maßnahmen.

- e) Im Konzept des Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden psychische Belastungen berücksichtigt.

Handelnde: Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Indikatoren: Bericht über Angebote und Teilnehmende. Eine Broschüre zu Arbeitsschutz und Unfallschutz steht allen Beschäftigten der Stadtverwaltung zur Verfügung.

- f) 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

Handelnde: Arbeitsschutz

Indikatoren: Broschüren

- g) Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich 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.



17.5 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 Mitarbeitende in regelmäßigen Abständen angeboten. (§ 12 Abs. 1 AGG)

Handelnde: Büro für Frauen und Gleichberechtigung

Indikatoren: Internes Fortbildungsprogramm

- 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.

Handelnde: Büro für Frauen und Gleichberechtigung

Indikatoren: Dokumentation der Öffentlichkeitsarbeit, Intraneteintrag

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

Handelnde: Führungskräfte, AGG-Beauftragte, Beratungsstellen

Indikatoren: Jährlicher Bericht der AGG-Beauftragten

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.

Handelnde: AGG-Beauftragte

Indikatoren: allgemeiner Bericht, Dokumentation der Vorfälle



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

Handelnde: Ausbildungsleitung

Indikatoren: durchgeführte Präventionsseminare,
Ausbildungskonzept

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.

Handelnde: Führungskräfte

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.

Handelnde: Dienststellenleitung

Indikatoren: Bericht über die einzelnen Maßnahmen der Verwaltung

17.6 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 Berufskraftfahrer*in und Fachkraft für Systemadministration zu. Gleiches gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen in von Männern unterrepräsentierten Bereichen. Für die Stadt Gießen betrifft das den Bereich Verwaltungsangestellte*r und Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste und das Duale Studium „Public Administration“ (§ 8 Abs. 1 HGIG)

Handelnde: Ausbildungsleitung

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)

Handelnde: Ausbildungsleitung

Indikatoren: Bericht über Girls-Day“ bzw. „Boys-Day, Statistik Praktikum

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

Handelnde: Ausbildungsleitung

Indikatoren: Nachweis der Werbung im Internet und der Presse, Dokumentation der Auswahlverfahren, Zahlen der Bewerber*innen

17.7 Finanzielle Rahmenbedingungen

Es wird angestrebt für alle oben genannten Maßnahmen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten entsprechende Budgets bereit zu stellen

Handelnde: Personalentwicklung

Indikator: Haushaltsplanung

Der 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 Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben enthalten Vorgaben für jeweils 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 Leiter*innen der Organisationseinheiten sind verpflichtet, entsprechende Statistiken zu führen und zur Erstellung der Berichte für den Gleichstellungsplan zur Verfügung zu stellen. Sie werden über diese Verpflichtung von den jeweiligen Dienstvorgesetzten sowie den zuständigen Stellen regelmäßig hingewiesen und zur Berichterstattung aufgefordert.

17.8 Verwaltungssprache und Beurteilungswesen

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 Büros für Frauen und Gleichberechtigung beachtet.

Handelnde: Büro für Frauen und Gleichberechtigung

Indikatoren: Stichproben

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

Handelnde: Fachämter, Verantwortliche für jeweilige Publikationen

Indikatoren: Stichproben der Veröffentlichungen

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

Handelnde: Fachämter

Indikatoren: Stichproben

Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

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

Handelnde: Haupt- und Personalamt, Führungskräfte

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.

Handelnde: Haupt- und Personalamt – Abteilung 10.1

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

18. Ausblick

Das gültige Gesetz spricht lediglich von Frauen und Männern. Auch wenn das HGLG nichtbinäre Menschen noch nicht explizit als Zielgruppe erwähnt so ist das Ziel des Gesetzes dem Sinne nach doch die Gleichstellung aller Menschen unabhängig vom Geschlecht bzw. der Abbau und die Verhinderung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Laut Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 ist die geschlechtliche Identität aller Menschen, also auch derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen nach dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) geschützt.

Dieser Beschluss wurde in den jeweiligen Gesetzen, so z.B. dem HGLG, bislang noch nicht konsequent implementiert. Die Stadt Gießen geht davon aus, dass die Durchsetzung der Gleichberechtigung wie im HGLG beschrieben dem Sinn nach auf alle Geschlechter anzuwenden ist. Durch den Beitritt in das Rainbow Cities Network bekennt sich die Stadt Gießen klar zu der Förderung von Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Politik und Verwaltung. Insofern gelten die in diesem Gleichstellungsplan aufgenommenen Aspekte zur Beseitigung von Benachteiligungen und Ungleichbehandlung selbstverständlich auch für nichtbinäre Menschen.

19. 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.



20. Anlagenteil

- **Anlage 1:**
Personal-Ist-Analyse – Beamt*innen
- **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)



Anlage 1: Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.02.2023

Bedienstetengruppe:		Beamt*innen											
Besoldungsgruppen	Nr.	Beamt*innen insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigen in %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A		B	C	D	E	F	G = B+D	H	I	K	L	M = H+K	N = M*100:G
A 16	1	1					1,0					0,0	0,0
A 15	2	4	2	1,8			5,8	1	2	1,8		2,8	48,3
A 14	3	2					2,0					0,0	0,0
A 13	4	4					4,0					0,0	0,0
Höherer Dienst insgesamt	5	11	2	1,8	0,0	0,0	12,8	1	2	1,8	0	2,8	21,9
A 13	6	5					5,0	1				1,0	20,0
A 12	7	5	1	0,7			5,7	2	1	0,7		2,7	47,1
A 11	8	9	13	9,9			18,9	3	13	9,9		12,9	68,2
A 10	9	7	1	0,5			7,5	3	1	0,5		3,5	46,7
A 9	10	3	1	0,8			3,8	2	1	0,8		2,8	73,5
Gehobener Dienst insgesamt	11	29	16	11,9	0,0	0,0	40,9	11	16	11,9	0	21,9	53,5
A 9	12	1					1,0					0,0	0,0
A 8	13	2					2,0	1				1,0	50,0
A 7	14		1	0,7			0,7		1	0,7		0,7	100,0
A 6	15						0,0					0,0	
A 5	16						0,0					0,0	
Mittlerer Dienst insgesamt	17	3	1	0,7	0	0	3,7	1	1	0,7	0	1,7	46,2
Beamt*innen insgesamt	18	43	19	14,4	0	0	57,4	13	19	14,4	0	26,4	46,0



Anlage 2: Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen

Stand 01.02.2023

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	
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



Anlage 3: Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen

Stand: 01.02.2023

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 %
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Offene Stellen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäft. Volumen	Beurlaubte	Personalkapazität	
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



Anlage 4: Personal-Ist-Analyse für die Dienststelle "Verwaltung" der Stadtverwaltung Gießen

Stand:
01.02.2023

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		
		B	C	D	E = B+D	F	G	H	I = F+H	L = I*100:E
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

Beamt*innen

Besoldungsgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2024 bis 2029
A 15	48,3	1
A 14	0,0	0
A13 (höherer Dienst)	0,0	1
A 13 (gehobener Dienst)	20,0	1
A 12	47,1	2
A 10	46,7	1



Beschäftigte TVöD

Entgeltgruppe	Frauenanteil in %	Abschätzung der durch Altersfluktuation zu besetzenden Stellen in den Jahren 2024 bis 2029
EG 14	36,8	2
EG 12	34,9	1
EG 11	43,3	2
EG 10	25,7	1
EG 9a	31,7	3
EG 5	41,9	18
EG 4	5,0	1
EG 3	2,4	3



Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst

Im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier liegt das Gegenteil vor: In allen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert.





Universitätsstadt Gießen
Berliner Platz 1, 35390 Gießen



info@giessen.de
www.giessen.de



0641 306-0