

Landkreis Gießen



Frauenförderplan

für die Kreisverwaltung Gießen

2007 - 2012

Inhaltsverzeichnis:

	Seiten
1. Vorbemerkungen	3 -4
2. Grundlagen	5
3. Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur	
3.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	6
3.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub	6
3.3 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung	6
3.4 Praktikantinnen und Praktikanten	6
3.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	7
3.6 Besetzung von Führungspositionen	7
4. Ziele und Maßnahmen	
4.1 Zielvorgaben gem. § 5 Abs. 3 und 4 HGIG	7
4.2 Ausbildungsplätze, Stellenausschreibung/-besetzung (§§ 7 bis 10 HGIG)	8
4.3 Personalentwicklung (§ 11 HGIG)	9-10
4.4 Familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung (§ 13 HGIG)	11
4.5 Rahmenbedingungen und Ausblick	12
5. Anlagen	
5.1 Statistik Ist-Analyse Beamtinnen/Beamte	
5.2 Statistik Ist-Analyse Beschäftigte	
5.3 Aufstellung der durch altersbedingtes Ausscheiden freiwerdenden Stellen	

1. Vorbemerkungen

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen, ist bei der Kreisverwaltung Gießen noch nicht erreicht. Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung für die Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind deshalb zentrale Ziele der Kreisverwaltung.

Frauenförderung wird als integraler Bestandteil einer an diesen Zielen orientierten Personalentwicklung verstanden. Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Querschnittsaufgabe, die in alle Teilbereiche der Verwaltungsmodernisierung hineinwirkt. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz verpflichtet die Dienststellen, durch Frauenförderpläne und geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hinzuwirken. Hierzu gehört unter anderem:

- Die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen
- Diskriminierungen wegen des Geschlechtes entgegenzuwirken sowie vorhandene, mittelbar diskriminierende Strukturen aufzudecken und zu beseitigen
- Die Zugangsbedingungen sowie die Arbeits- und Aufstiegsbedingungen für Frauen durch verbindliche Zielvorgaben zu verbessern

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz bietet darüber hinaus die Möglichkeit, im Rahmen einer chancengerechten Personalentwicklung neue Modelle zur Steuerung und Umsetzung der Chancengleichheit zu initiieren. Hierbei wird maßgeblich auf eine verbesserte Analyse, Bewertung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen abgezielt.

Frauenförderung ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Kreisverwaltung Gießen. Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele tragen, entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung, die gemeinsame Verantwortung:

- der Kreisausschuss
- die Dienststellenleitung
- dem Fachdienst Personal
- die Frauenbeauftragten
- der Personalrat
- sowie alle Führungskräfte

Der engen Zusammenarbeit zwischen den Frauenbeauftragten und dem Fachdienst Personal kommt eine besondere Bedeutung bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Förderinstrumente zu. Die Frauenbeauftragten vertreten bei der Initiierung und

Überwachung des auf die oben genannten Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses die Interessen der weiblichen Beschäftigten.

Die Probleme der Zukunft können am besten gelöst werden, wenn die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Es kommt darauf an, die Verschiedenheiten weiblicher und männlicher Erwerbsbiografien als Teil der Realität zu verstehen. Dies bedeutet, dass die vorhandenen Arbeitsbedingungen und -strukturen kritisch hinterfragt und so verändert werden müssen, dass Frauen und Männer die gleichen beruflichen Chancen erhalten.

Die Zielvorgaben und Maßnahmen des vorliegenden Frauenförderplanes hat die Kreisverwaltung in dem Bewusstsein entwickelt, dass sich die gesellschaftlichen Rollenerwartungen an Frauen und Männer nach wie vor unterscheiden. Die breit angelegte Vermittlung von Gleichstellungskompetenz ist die Voraussetzung für Geschlechterdemokratie.

Den Führungskräften kommt

- bei einem partnerschaftlichen, gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern,
- bei der systematischen Förderung von Frauen
- und bei der Wiedereingliederung von Müttern und Vätern

eine Schlüsselrolle zu.

Daher sollen regelmäßige Schulungen für einen bewussten Umgang mit den gesetzlichen Grundlagen, den eigenen Rollenbildern und geeigneten Gleichstellungsinstrumenten auch künftig ein wichtiger Bestandteil des Fortbildungsprogramms und der Führungskräfteentwicklung sein.

Der vorliegende Frauenförderplan zeigt die derzeitige Beschäftigungssituation auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel, frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung ein Klima zu schaffen, in dem die Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt werden kann.

2. Grundlagen

Grundgesetz Artikel 3 (2)

"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."

EU-Richtlinien

Antirassismus-Richtlinie zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Rasse und Ethnie; Rahmenrichtlinie 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.

HGO Hessische Gemeindeordnung § 4b

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

HGIG Hessisches Gleichberechtigungsgesetz § 1

Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

AGG Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz § 1

Ziele des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Rahmenbedingungen des Landkreises Gießen

Leitbild
Personalperspektive 2008
Dienstvereinbarungen
Auflagen der Aufsichtsbehörde

3. Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur (§ 5 Abs. 2 HGIG)

Die Kreisverwaltung verpflichtet sich zur fortlaufenden Analyse, Bestandsaufnahme und Aktualisierung differenzierter geschlechtsspezifischer Daten und bildet damit die Grundlage für die Entwicklung von Zielvorgaben und die gerechte Verteilung vorhandener Ressourcen. Über die Maßnahmen zum Frauenförderplan wird dem Kreistag jährlich berichtet.

3.1 Anzahl der Personen

	Stand: 31. Mai 2007 *				Insgesamt
	Frauen		Männer		
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Beamtinnen/Beamte	69	46,94%	78	53,06%	147
Beschäftigte	632	75,78%	202	24,22%	834
Insgesamt	701	71,46%	280	28,54%	981

* einschließlich Beurlaubte

3.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		davon Elternzeit, Sonderurlaub		Insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/Beamte	34	69	35	9	4	1	147
Beschäftigte	156	183	476	19	24	0	834
Insgesamt	190	252	511	28	28	1	981

3.3 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung

Laufbahn/Ausbildungsberuf	Insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtenanwärter/innen	2	2	100,00%	0	0,00%
Verwaltungsfachangestellte/r	5	2	40,00%	3	60,00%
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	30	22	73,33%	8	26,67%
Fachinformatiker für Systemintegration	1	0	0,00%	1	100,00%
Insgesamt	38	26	68,42%	12	31,58%

3.4 Praktikantinnen und Praktikanten

Beruf	Insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Jahrespraktikum/Anerkennungsjahr	2	1	50,00%	1	50,00%
Fachoberschulpraktikanten	6	4	66,67%	2	33,33%
Jahrespraktikum 2-jährige Berufsfachschule	1	1	100,00%	0	0,00%
Jahrespraktikum zur Anerkennung Fachabitur	1	1	100,00%	0	0,00%

3.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Besoldungsgruppen

Mittlerer Dienst: A8, A9
 Gehobener Dienst: A9, A12, A13
 Höherer Dienst: A13, A15, A16

Entgeltgruppen

EG 11, EG 12, EG 15

3.6 Besetzung von Führungspositionen

	Frauen		Männer		Insgesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Fachbereichsleiter/innen	2	28,57%	5	71,43%	7
Leiter/in Organisationseinheit*	7	29,17%	17	70,83%	24
stellv. Leiter/in Organisationseinheit*	3	23,08%	10	76,92%	13

*ohne FB 5

4. Ziele und Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen

Ziel ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in der Kreisverwaltung Gießen.

Bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, legt die Dienststelle die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip zu Grunde.

In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzungen für eine Tätigkeit ist.

4.2 Ausbildungsplätze, Stellenausschreibung/-besetzung (§§ 7 bis 10 HGIG)

Ziel:

Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst und verbesserter Zugang zu Arbeitsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Maßnahmen:

- Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange vorrangig berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist.
- Die unterschiedlichen Sozialisationen von Frauen und Männern sollen bei Einstellungen im Rahmen der Auswahlverfahren berücksichtigt werden.
- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen grundsätzlich hausintern oder öffentlich ausgeschrieben. In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht und Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.
- Es werden nach Möglichkeit gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Durch einen Zugang zum Intranet der Kreisverwaltung wird für die Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden, die Möglichkeit geschaffen, Kenntnis über hausinterne Stellenausschreibung zu erlangen.
- Bei unerwartet freiwerdenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei Neueinstellungen eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.
- Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unabhängig vom Geschlecht besetzt. In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt.
- Nicht formale Qualifikationen und „Soft-Skills“ (aus Familienarbeit und Ehrenämtern, z.B. Gremienarbeit, Schulelternbeirat) sollen bei Einstellungen und Stellenbesetzungen stärker berücksichtigt werden. Diese Qualifikationen werden durch Entwicklung und Aufnahme von geeigneten Punkten in den standardisierten Fragenkatalog gezielt abgefragt.
- Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung ist grundsätzlich an ein internes Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden. Leitungskompetenzen müssen nachgewiesen und in einem gezielten Personalgespräch abgefragt werden. Der Besuch von entsprechenden Seminaren und Fortbildungen für Führungskräfte ist verpflichtend.

4.3 Personalentwicklung (§ 11 HGIG)

Ziel:

Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen

Maßnahmen:

- Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden auch Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Bei der Auswahl und den Inhalten der Veranstaltungen ist mit dem Frauenbüro zusammen zu arbeiten.
- Soweit möglich werden angebotene frauenspezifische Seminare ausgebaut und den aktuellen Bedürfnissen angeglichen. Auch Frauenseminare zur Entwicklung des beruflichen Werdegangs werden angeboten.
- Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme angesprochen werden. Nach Möglichkeit sind Veranstaltungen auch halbtags durchzuführen.
- Führungskräfte sollten Frauen gezielt auf Fortbildungsangebote hinweisen, die der Weiter- oder Höherqualifizierung dienen.
- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Informationen über die hausinternen Fortbildungsveranstaltungen der Kreisverwaltung sowie über Seminare des Verwaltungsschulverbandes. Gezielte Qualifizierungsangebote (z. B. Fachlehrgänge, EDV-Schulungen) können auch während einer Beurlaubung besucht werden.
- Um den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern, sollen soweit möglich, gesonderte Seminare angeboten werden.
- Eine Anreicherung bestehender Tätigkeitsfelder durch höherwertige Aufgaben wird besonders in den niedrigen Entgeltgruppen angestrebt, sofern es organisatorisch und inhaltlich geboten erscheint bzw. möglich ist.

Ziel:

Förderung der Chancengleichheitskompetenzen für Führungskräfte

Maßnahmen:

- Gleichstellungsrelevante Themen werden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten in das hausinterne Fortbildungsprogramm aufgenommen. Insbesondere bei Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte werden diese als fester Bestandteil entsprechend berücksichtigt.

- In Maßnahmen zur Fortbildung, die sich an Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben richten, sind die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu behandeln.
- Führungskräfte setzen sich in Führungskräfte-seminaren zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen auch mit gesellschaftlich geprägten Geschlechterstereotypen sowie den unterschiedlichen Wahrnehmungs- und Bewertungsmustern auseinander.

4.4 Familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung (13 HGIG)

Ziel:

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sowie Erhöhung der Akzeptanz und Umsetzbarkeit für die „grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen“ nach dem HGIG

- Den teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt wie den Vollzeitbeschäftigten.
- Die Voraussetzungen für eine Besetzung mit Teilzeitbeschäftigten sind auch bei Stellen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und für Leitungsstellen vorzusehen.
- Anträgen der Beschäftigten auf Änderung der Arbeitszeit bzw. Gewährung von Sonderurlaub wegen Kinderbetreuung oder aus anderen persönlichen Gründen wird nach Möglichkeit entsprochen.
- Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen wegen Kinderbetreuung oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes bzw. § 6 der Mutterschutzverordnung wird ein personeller Ausgleich vorgenommen. (§ 13 Abs. 3 HGIG)
- Die Möglichkeit der Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz nach der Beurlaubung bzw. Elternzeit wird angestrebt.
- Den Kontakt zu den aus ihrem Bereich Beurlaubten pflegen vorrangig die jeweiligen Leitungen der Organisationseinheiten (siehe Comeback-Programm).
- Es findet eine rechtzeitige Wiedereingliederungsplanung von Berufsrückkehrerinnen/ Berufsrückkehrern statt.
- Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung eines gleich bewerteten Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.
- Informationen der Kreisverwaltung zur Betreuung, Bildung und Förderung von Kindern können den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom Fachdienst 53, Herrn Spangenberg und Frau Arnold, zur Verfügung gestellt werden.
- Ein Informationsblatt zum Thema Elternzeit, Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigten soll erstellt werden. Mit diesem sollen auch männliche Beschäftigte angesprochen werden.
- Die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen soll nach Möglichkeit erfolgen.

4.5 Rahmenbedingungen und Ausblick

Die Umsetzung des Frauenförderplanes kann nur vor dem Hintergrund der strukturellen Gegebenheiten im Landkreis Gießen erfolgen.

Diese werden insbesondere beeinflusst durch die Auflagen des Regierungspräsidiums Gießen zum Personalhaushalt des Landkreises Gießen, welche die Kreisverwaltung verpflichtet seit dem Jahr 2000 jährlich 1 % der tatsächlich besetzten Stellen abzubauen.

Eigene Rahmenbedingungen hat sich die Verwaltung mit ihrem Leitbild mit der Personalperspektive 2008 und einigen Dienstvereinbarungen gegeben.

Die vorhandenen Rahmenbedingungen schränken die Gestaltungsmöglichkeiten, die das HGIG vorsieht, erheblich ein.

Vor diesem Hintergrund ist dennoch bei der Entwicklung und Einführung neuer Instrumente und Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung und Personalbewirtschaftung darauf zu achten, dass die Belange der weiblichen Beschäftigten eine angemessene Berücksichtigung finden und die Ziele des HGIG durch die Maßnahmen schneller verwirklicht werden.

Die Frauenbeauftragten werden über entsprechende Arbeitsgruppen in die konzeptionelle und inhaltliche Arbeit eingebunden.

Impressum

Herausgeber: Kreisverwaltung Gießen

Text/Bearbeitung: **Fachdienst Personal**
Frau Laux und Frau Römer

Personalrat
Frau Ziemer

Frauenbeauftragte
Frau Hentschel-Lippold
mit freundlicher Genehmigung
des Frauenbüros LK Darmstadt-Dieburg

Druck: Eigendruck