

Zusammenfassung der Änderungswünsche am Frauenförderplan der Landkreises Gießen
aus den eingegangenen Rückmeldungen und dem Protokoll der Frauenkommissionssitzung am 13. März 2008

inklusive kurzer Stellungnahme von Frau Laux, Fachdienst Personal in Sitzung vom 13.06.2008

1. S. 3 der Vorlage: „Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz bietet darüber hinaus die Möglichkeit, im Rahmen einer chancengerechten Personalentwicklung neue Modelle zur Steuerung und Umsetzung der Chancengleichheit zu initiieren“. **Welche ? bitte erläutern wie die konkrete Umsetzung aussieht**
Frau Laux: Es gibt keine neuen Modelle; hier wäre Politik gefragt, entsprechende Vorgaben zu machen.
2. Die Frauenbeauftragten werden über entsprechende Arbeitsgruppen in die konzeptionelle und inhaltliche Arbeit eingebunden. **Wie sieht das konkret aus ?**
Frau Tews: Dies kann im Plan näher erläutert werden (Beteiligungen, Arbeitsgruppen etc.)
3. Untere Lohngruppe, TVÖD Entgeltgruppen 1-7 darlegen (**alle Gehaltsgruppenangaben aufzeigen und Entwicklungslinien darlegen**)
Frau Laux: Zur Zeit nicht (ohne erheblichen Zeitaufwand) auswertbar. Ab Sommer/Herbst soll es eine neue Auswertungsmöglichkeit geben, dann ja, auch Auswertung männlich weiblich – Vollzeit/Teilzeit; Entgeltgruppen 1-5 sind u.a. die Reinigungskräfte sowie (alt) BAT VII-Kräfte .
4. Männer und Frauenanteil auch in **Prozentanteilen** angeben, **bei gesamtem Zahlenmaterial.**
Frau Laux: Kann umgerechnet werden
5. **Besetzung von Führungspositionen** im FB5. (Zahlenwiedergabe nicht nur im oberen Führungsbereich (Fachbereichs- und Fachdienstleiter) aufführen, sondern auch die **Teamleitungen**)
Frau Laux: Da hier Bezeichnungen z. Zt. unterschiedlich verwendet werden, ist dies nicht einfach – es wäre zunächst festzulegen, was unter Teamleitungen zu verstehen ist; aber hier seien die politischen Gremien gefragt, um den Umfang festzulegen.
6. **Bericht über Gendermaßnahmen**, die im Zeitraum 2003-2007 umgesetzt wurden.
Frau Laux: Diese Frage wäre an den Bereich Personalentwicklung zur Beantwortung weiter zu geben
7. **Schulung von Führungskräften** (wann und was?).
 - Zuordnungen von Budgets und Fortbildungsausgaben
 - Wie viele Frauen/Männer nehmen Bildungsurlaub wahr*Frau Laux: Zum Stichtag der Erstellung des FFp fanden noch keine Fortbildungen statt, an der Führungskräftefortbildung im Herbst 2007 haben 119 Männer / 76 Frauen teilgenommen. Teilnahme an Bildungsurlaub mit jetzigem Programm nicht ermittelbar, Zuordnung von Teilnahmen an Fortbildungen aus Fortbildungsbudget müsste in Fachbereichen geklärt/abgefragt werden, da die Fachbereiche ihre Budgets selbst verwalten*
8. Controllingmaßnahmen (Wie und Wer?)
*Frau Laux
Für ein steuerndes Controlling fehlten Zielvorgaben.*
9. **Aktuelles Organigramm** einbauen/mittelfern mit dem Frauenförderplan
Frau Laux: Ist im Intranet und Internet hinterlegt. Wird geliefert
10. Klärung, was unter „ Führungspositionen“ S. 7, 3.6 zu verstehen ist (bei 3.6 gibt es keine **Vergleichszahlen. Besetzung der Führungspositionen**)
Frau Laux: Gemeint sind die Fachbereichsleitungen; unter Organisationseinheiten fallen die Stäbe, Fachdienste und sonstige wie z.B. Revision, KVHS
11. (S. 11) „Die Möglichkeit der Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz nach der Beurlaubung bzw. Elternzeit wird angestrebt“. **was heißt dies**

konkret?)

Frau Laux: I. d. Regel wird bei Rückkehr aus der Familienphase immer angestrebt, den Frauen/Männern die Rückkehr auf ihren vorherigen Arbeitsplatz zu gewähren; aus Gründen der Wahrung der dienstlichen Interessen kann im Einzelfall jedoch keine Garantie gegeben werden. Um spätere Schlechtbeurteilung zu verhindern, wird immer vor Mutterschutz Beurteilung angefordert. Aus Erfahrung kann gesagt werden, dass dies – bis auf einen Einzelfall in den letzten Jahren – bereits so praktiziert wird.

12. Thema Familienvereinbarkeit/Teilzeit:

- wieviele Frauen / Männer arbeiten in Teilzeit?
- wie wird der spätere Wunsch nach Vollzeit-Arbeit berücksichtigt
- Wie sieht die Förderung von Teilzeitbeschäftigten aus?
- Frage rechtlicher Hintergrund Teilzeitbeurlaubung
- Familienfreundliche Arbeitszeiten/Kern- und Gleitzeiten
- Inwiefern nimmt die Arbeitszeiteinteilung Rücksicht auf Familien fördernde Belange

Frau Laux: Zahlen werden mit neuem Programm nachgeliefert; rechtl. Hintergrund sind § 11 TVöD und § 85a HBG; die Arbeitszeiten sind gleitend von 6.30 bis 19.00 Uhr, und je nach Bedarf und Absprache in den Abteilungen umzusetzen.

13. Förderung von ausländischen Beschäftigten/Auszubildenden:

- Wie hoch ist der Ausländeranteil in Verwaltung Landkreis Gießen
- Wie spiegelt sich der Anteil in der Kreisverwaltung wider (und in welchen Berufsfeldern) Wie werden Migrantinnen bei Einstellungsverfahren berücksichtigt

Frau Laux: wird erhoben für Beschäftigte und Auszubildende

14. Vergabe von Ausbildungsplätzen und ausgeschriebenen Stellen

Frau Laux: Die Besetzung erfolgt gem. der Stellenbeschreibung und dem Anforderungsprofil. Jede/r Bewerber/in hat die gleichen Chancen – dies wurde auch bereits vor Inkrafttreten des AGG praktiziert.

15. (S. 12) Leitbild des Landkreises ? (Personal)Perspektive 2008 wo ist sie.

Frau Laux Ist den Führungskräften, Beschäftigten und Mitgliedern der Gremien bekannt (wurde im KT beschlossen).

16. Frauenförderplan sollte Zielvorgabe, Sachstandsbericht und den Vergleich dazu beinhalten**17. Zeitfenster der Fortschreibung** angeben.

Frau Laux: Lt. Gesetz alle zwei Jahre

18. Zur Statistik: Aus der Fortschreibung sollte zu ersehen sein, ob sich die Situation für Frauen seit 2003 verbessert hat.

Frau Laux: s. oben; zum einen war ein neuer FFP zu erstellen, zum anderen ist dies aufgrund der Organisationsänderung in der Verwaltung sowie dem neuen Tarifvertrag TVöD und der damit verbundenen Zusammenführung von ehemals BAT und BMTG nicht in der gewünschten Form möglich.