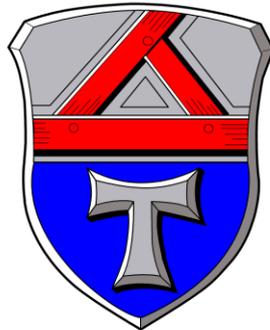


Landkreis Gießen



Frauenförderplan

für die Kreisverwaltung Gießen

2013 - 2018



Inhaltsverzeichnis:

1.	ZIEL DES FRAUENFÖRDERPLANS.....	3
2.	GRUNDLAGEN.....	5
3.	BESTANDSAUFNAHME DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR (§ 5 ABS. 2 HGLG) ZUM STICHTAG 31.12.2013.....	6
3.1	AUFSTELLUNG DER BEAMTEN	7
3.1.1	FRAUEN-, MÄNNERANTEIL BEAMTE	9
3.1.2	VERGLEICH GANZTAGS- UND TEILZEITKRÄFTE BEAMTE	10
3.2	AUFSTELLUNG DES TARIFFPERSONALS (OHNE S-TARIF).....	12
3.2.1	FRAUEN-, MÄNNERANTEIL TVÖD	13
3.2.2	VERGLEICH GANZTAGS- UND TEILZEITKRÄFTE TVÖD	14
3.3	AUFSTELLUNG DES TARIFFPERSONALS „SUE-TARIF“	16
3.3.1	FRAUEN-, MÄNNERANTEIL SUE.....	17
3.3.2	VERGLEICH GANZTAGS- UND TEILZEITKRÄFTE SUE	18
3.4	ALTERSSTRUKTUR BEAMTE	20
3.4.1	ALTERSSTRUKTUR BEAMTE	22
3.4.2	ALTERSSTRUKTUR TVÖD	24
3.4.3	ALTERSSTRUKTUR SUE.....	26
3.5	BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND	27
3.6	BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN.....	27
3.7	GESAMTÜBERBLICK.....	27
3.8	AUSZUBILDENDE, ANWÄRTERINNEN UND ANWÄRTER IM BEREICH DER KREISVERWALTUNG	28
4.	MAßNAHMEN.....	28
4.1	ZIELVORGABEN FÜR DEN ANTEIL VON FRAUEN BEI EINSTELLUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN.....	28
4.2	AUSBILDUNGSPLÄTZE, STELLENAUSSCHREIBUNG/-BESETZUNG (§§ 7 BIS 10 HGLG)	29
4.3	PERSONALENTWICKLUNG (§ 11 HGLG).....	30
4.4	FAMILIENGERECHTE ARBEITSZEIT, TEILZEIT UND BEURLAUBUNG (13 HGLG).....	31
4.5	SCHLUSSBEMERKUNG	32

1. Ziel des Frauenförderplans

Ziel des Frauenförderplans ist es, auf der Grundlage des HGIG die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung für die Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Kreisverwaltung Gießen zu erreichen.

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt.

Frauenförderung ist in der Kreisverwaltung ein wichtiger Bestandteil einer an diesem Ziel orientierten Personalentwicklung. 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
- Wahrung der Würde der Beschäftigten durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

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
- der Fachdienst Personal
- die Frauenbeauftragte
- der Personalrat
- sowie alle Führungskräfte

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

Da sich die gesellschaftlichen Rollenerwartungen an Frauen und Männer nach wie vor unterscheiden, wurden im vorliegenden Frauenförderplan Zielvorgaben und Maßnahmen entwickelt, um Chancengleichheit der Geschlechter herzustellen.

Den Führungskräften kommt

- bei einem partnerschaftlichen, gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern,
- bei der systematischen Förderung von Frauen
- und dem beruflichen Wiedereinstieg 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.

Ein weiterer Schritt in diese Richtung stellte die Verleihung des Zertifikates „audit berufundfamilie“ an den Landkreis Gießen am 17. März 2011 in Berlin und die Reauditierung vom 31. Mai 2014 dar. Auditiert werden nur Arbeitgeber, die sich, so wie der Landkreis Gießen, mit einer familienbewussten Politik zukunftsfähig aufstellen. Dieser Prozess soll durch die in der Fortschreibung des Frauenförderplanes dargestellten Maßnahmen mit unterstützt werden.

Ergänzend dazu liegt die Verantwortung auch mit bei den Führungskräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um in der Kreisverwaltung ein Klima zu schaffen, in dem die Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt und work-life-balance verwirklicht 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.

HKO

Hessische Landkreisordnung § 4a

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

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 1

Ziel 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.

Landkreis Gießen Rahmenbedingungen der Kreisverwaltung

Leitbild

Grundsatzklärung zum Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Konzeptionelle Personalentwicklung
Dienstvereinbarungen
Auflagen der Aufsichtsbehörde
Schutzschirmvertrag



3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (§ 5 Abs. 2 HGIG) zum Stichtag 31.12.2013

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.

Unter Punkt 3.1 erfolgt die Darstellung der beschäftigten Beamtinnen/Beamten mit Darstellung der Ganztags- und Teilzeitkräfte, das Beschäftigungsvolumen der Teilzeitkräfte, der Beurlaubten, der Personalkapazität sowie im Vergleich dazu der Anteil der Frauen mit der Darstellung der Quote der Beamtinnen.

Unter 3.2 folgt die Tabelle des Tarifpersonals (ohne Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst), ebenfalls mit Darstellung der Ganztags- und Teilzeitkräfte, das Beschäftigungsvolumen der Teilzeitkräfte, der Beurlaubten, der Personalkapazität sowie im Vergleich dazu der Anteil der Frauen mit der Darstellung der Quote.

Unter 3.3 wird die Tabelle der Beschäftigten im Tarif- und Erziehungsdienst dargestellt.

In der Tabelle zu Punkt 3.4 ist die Altersstruktur der Beschäftigten mit dem entsprechenden Anteil der Frauen dargestellt.

Unter Punkt 3.5 werden die Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Diese Tabellen werden im Folgenden auch als Diagramme dargestellt.

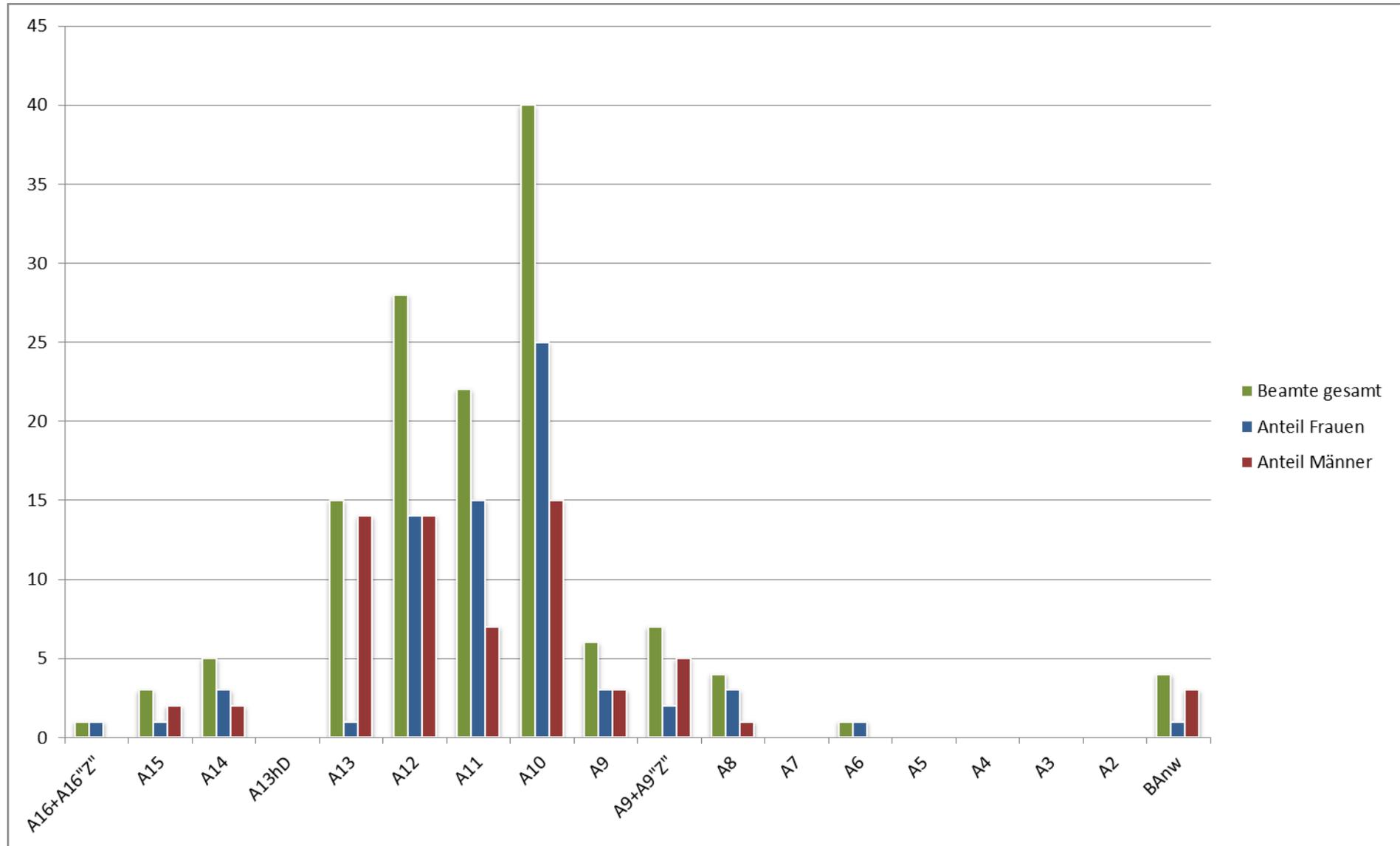
Unter den Punkten 3.6 – 3.8 werden die Besetzung der Führungspositionen, der Gesamtüberblick sowie die Anzahl der Auszubildenden, Anwärter/Anwärterinnen dargestellt.

3.1 Aufstellung der Beamten

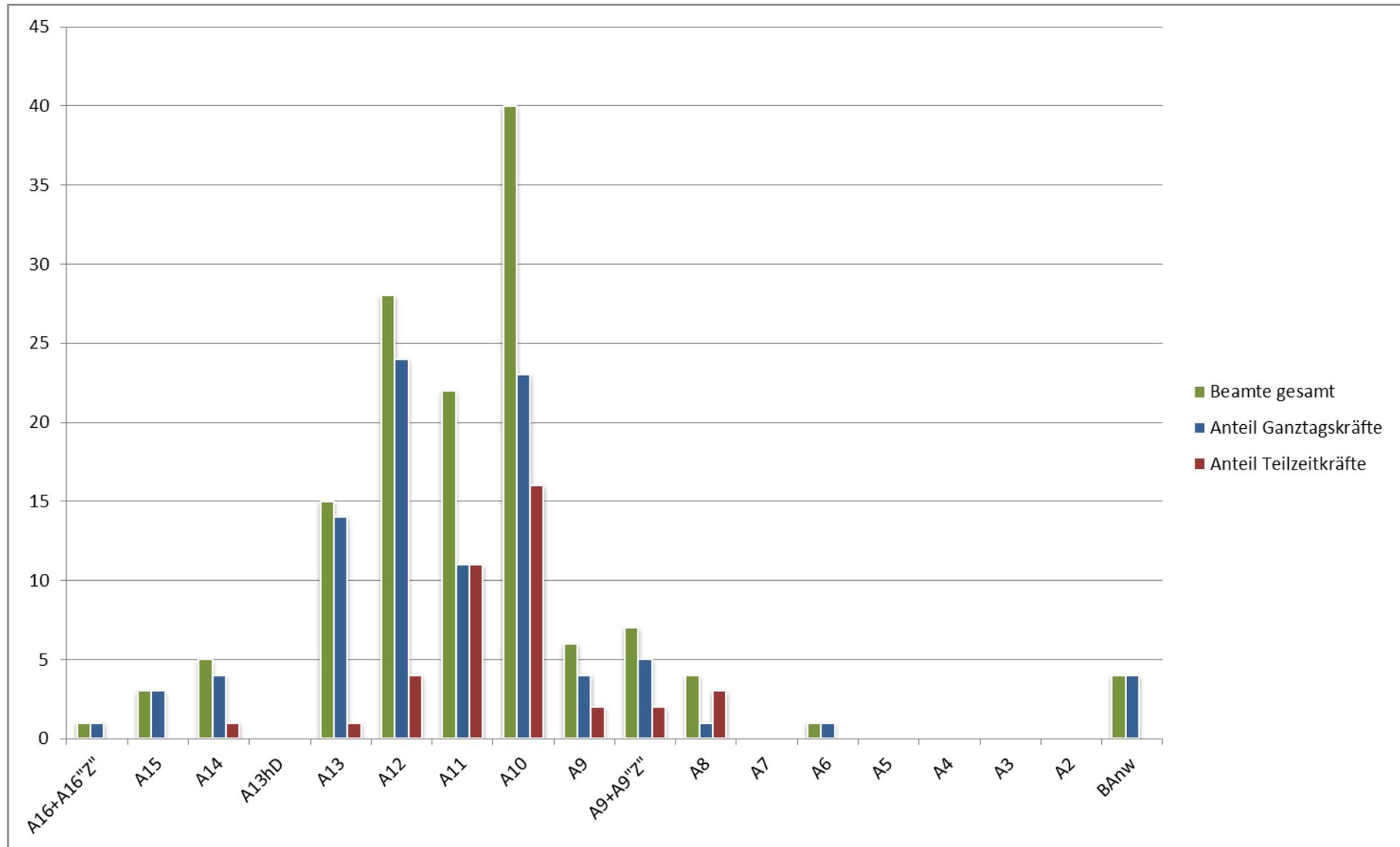
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	$N = \frac{L*100}{F}$	$O = \frac{M*100}{G}$
B8	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B7	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B6	3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B5	4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B4	5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B3	6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B2	7	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B1	8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A16+A16"Z"	9	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
A15	10	3	0	0,00	0	3,00	3	1	0	0,00	0	1,00	1	33,33	33,33
A14	11	4	1	0,85	0	4,85	5	2	1	0,85	0	2,85	3	58,76	60,00
A13hD	12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	13	8	1	0,85	0	8,85	9	4	1	0,85	0	4,85	5	54,80	55,56
A13	14	14	1	0,50	0	14,50	15	1	0	0,00	0	1,00	1	6,90	6,67
A12	15	24	4	2,26	0	26,26	28	10	4	2,26	0	12,26	14	46,69	50,00
A11	16	11	11	7,80	0	18,80	22	5	10	7,30	0	12,30	15	65,43	68,18
A10	17	23	16	10,25	1	33,25	40	10	14	8,46	1	18,46	25	55,52	62,50
A9	18	4	2	0,98	0	4,98	6	1	2	0,98	0	1,98	3	39,76	50,00
Gehobener Dienst insgesamt	19	76	34	21,79	1	97,79	111	27	30	19,00	1	46,00	58	47,04	52,25

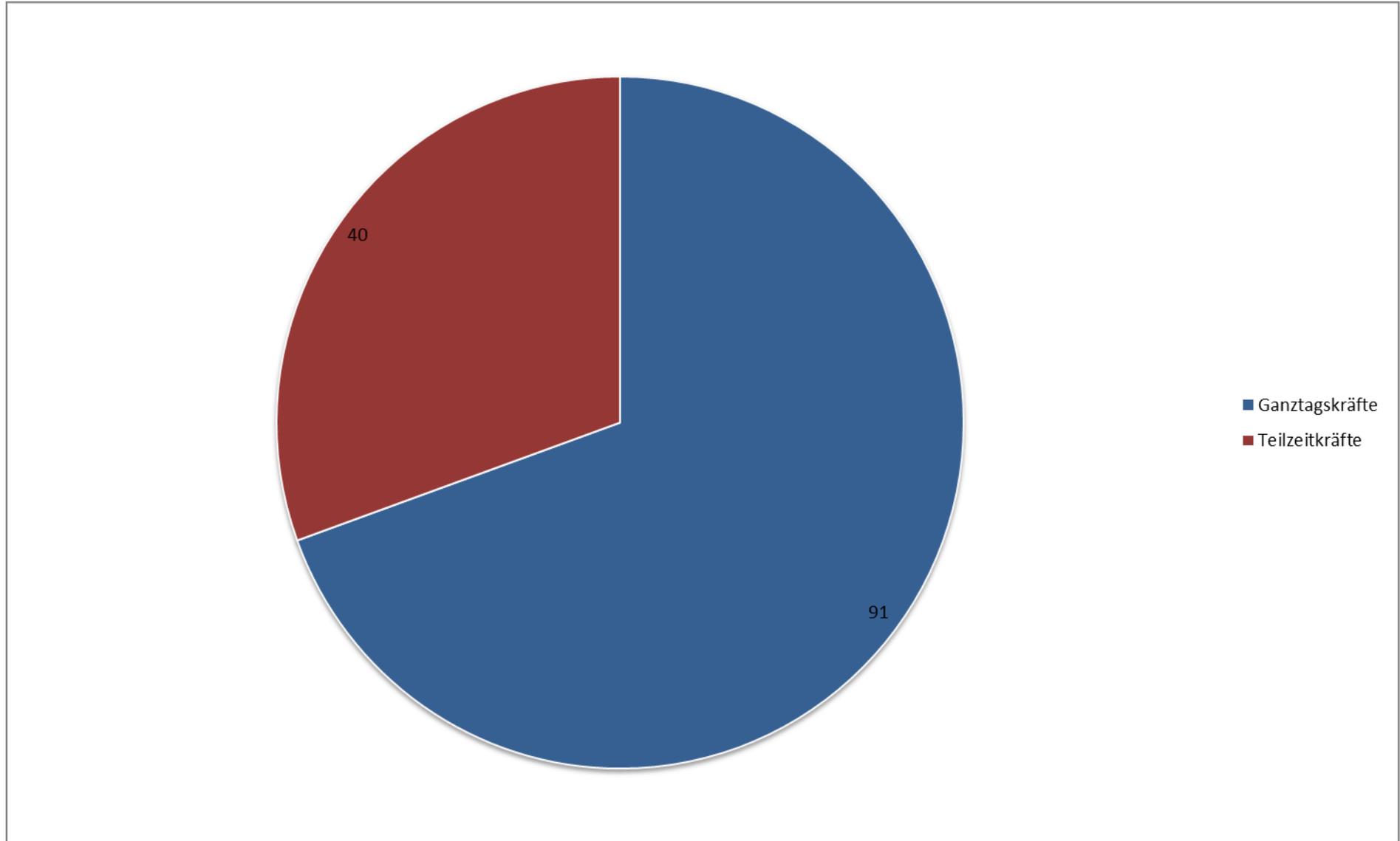
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungsvolumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	$N = \frac{L \cdot 100}{F}$	$O = \frac{M \cdot 100}{G}$
A9+A9"Z"	20	5	2	1,49	0	6,49	7	1	1	0,61	0	1,61	2	24,81	28,57
A8	21	1	3	2,04	0	3,04	4	0	3	2,04	0	2,04	3	67,11	75,00
A7	22	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A6	23	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
A5	24	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	25	7	5	3,53	0	10,53	12	2	4	2,65	0	4,65	6	44,16	50,00
A4	26	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A3	27	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A2	28	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00
Beamten- anwärter	30	4	0	0,00	0	4,00	4	1	0	0,00	0	1,00	1	25,00	25,00

3.1.1 Frauen-, Männeranteil Beamte



3.1.2 Vergleich Ganztags- und Teilzeitkräfte Beamte

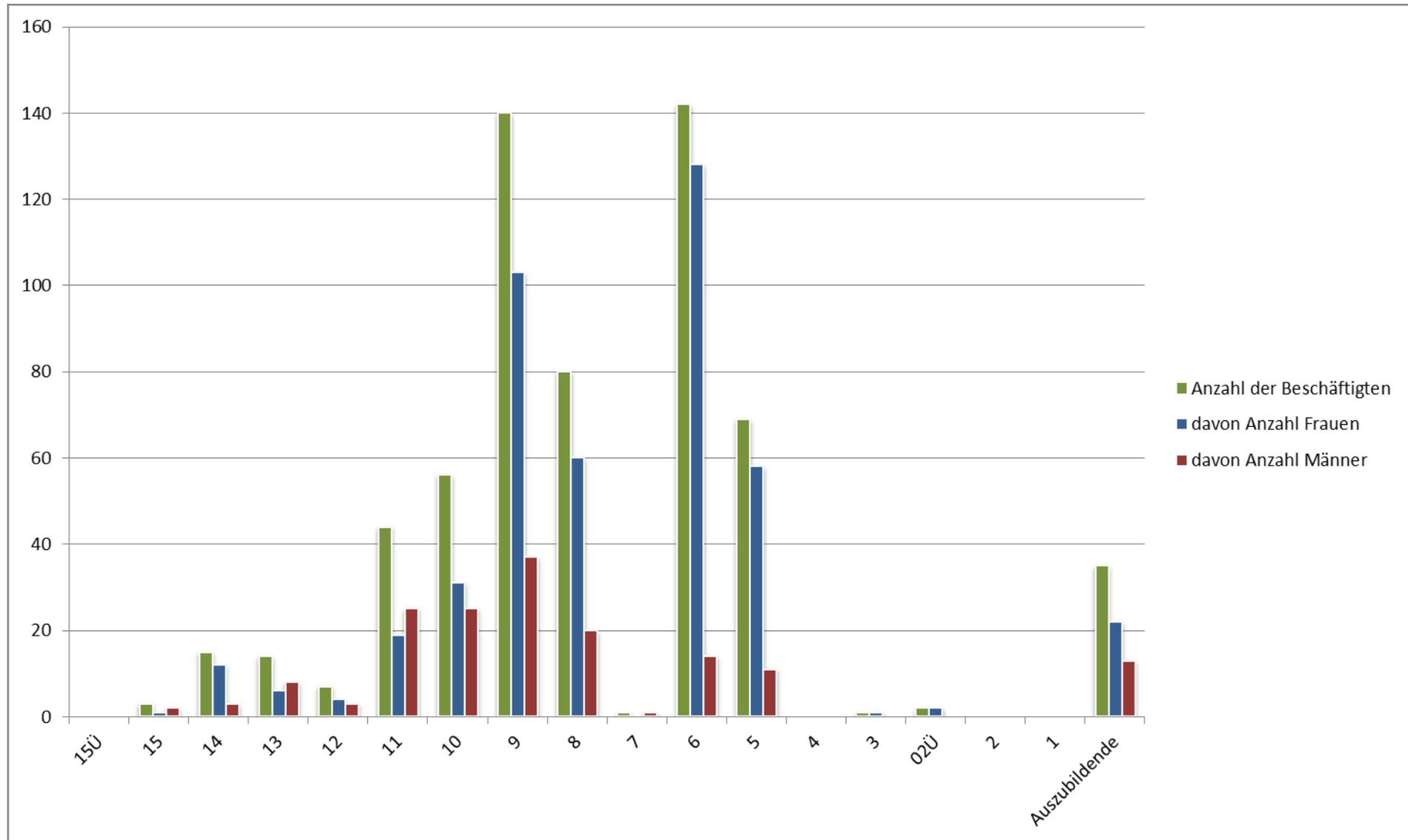




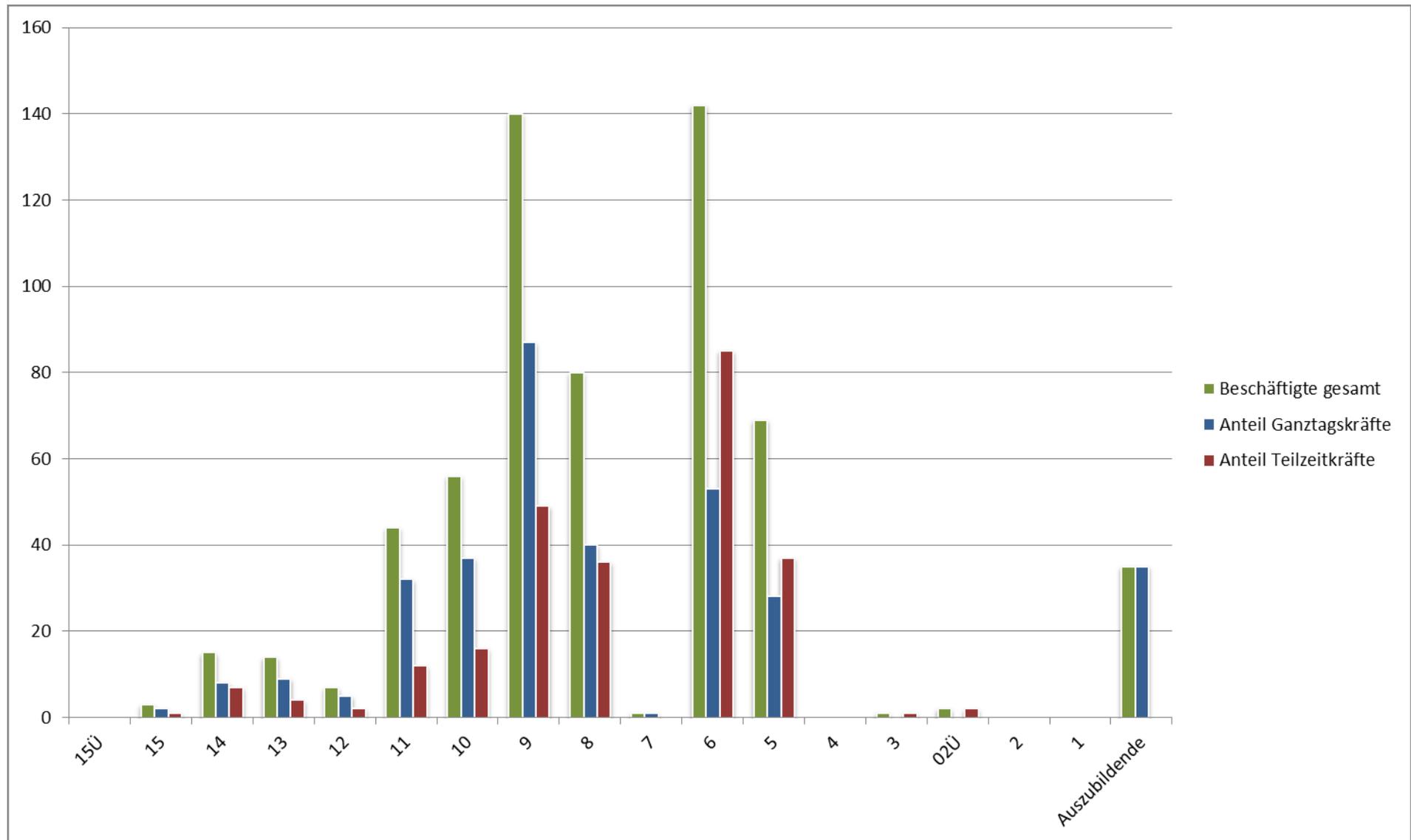
3.2 Aufstellung des Tarifpersonals (ohne S-Tarif)

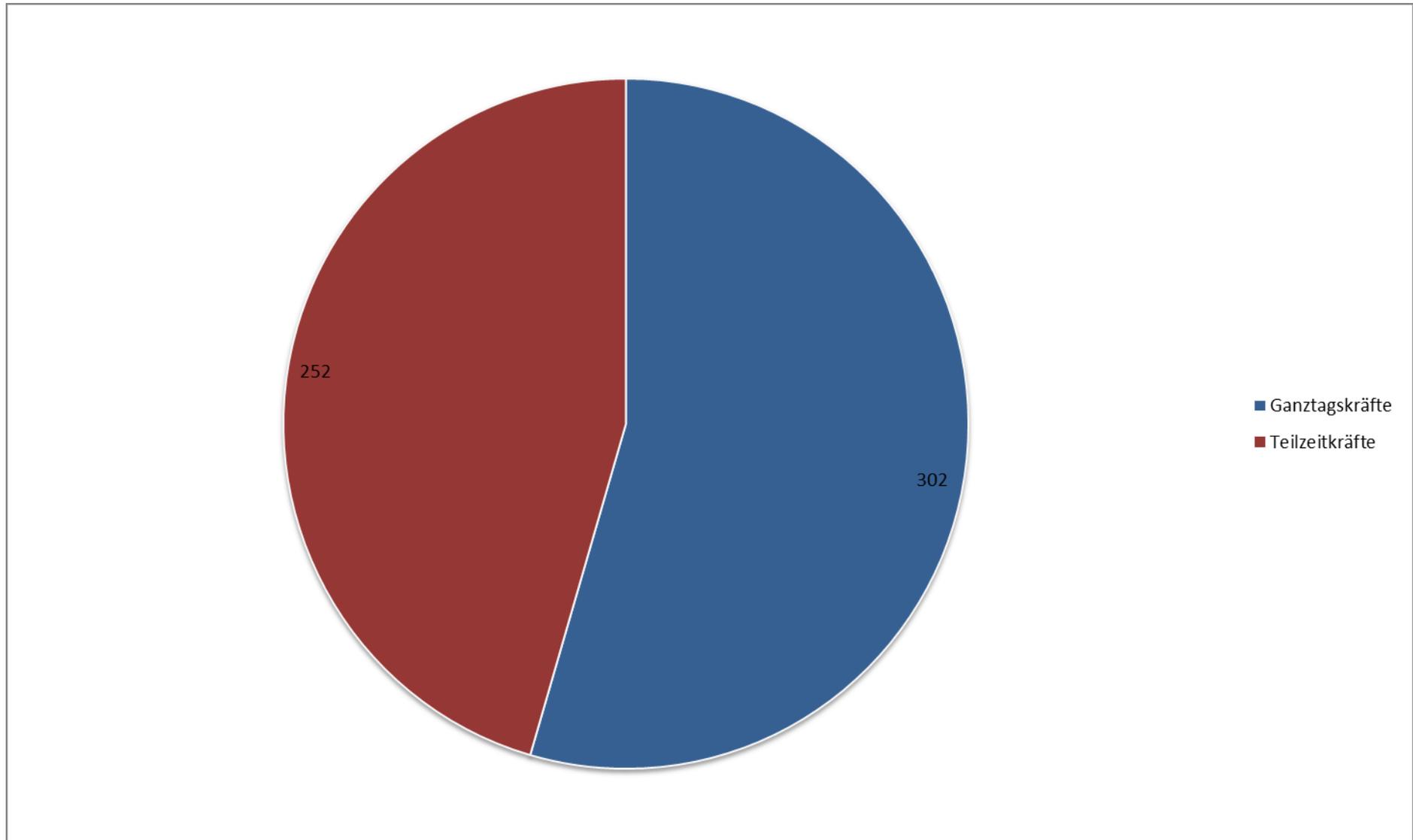
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungsvolumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	$N = \frac{L*100}{F}$	$O = \frac{M*100}{G}$
15Ü	31	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
15	32	2	1	0,69	0	2,69	3	1	0	0,00	0	1,00	1	37,17	33,33
14	33	8	7	4,14	0	12,14	15	6	6	3,64	0	9,64	12	79,41	80,00
13	34	9	4	1,71	1	10,71	14	2	3	1,25	1	3,25	6	30,35	42,86
12	35	5	2	1,00	0	6,00	7	2	2	1,00	0	3,00	4	50,00	57,14
11	36	32	12	7,42	0	39,42	44	10	9	5,65	0	15,65	19	39,70	43,18
10	37	37	16	10,24	3	47,24	56	15	13	8,31	3	23,31	31	49,34	55,36
09	38	87	49	29,94	4	116,94	140	54	45	27,67	4	81,67	103	69,84	73,57
08	39	40	36	22,25	4	62,25	80	20	36	22,25	4	42,25	60	67,87	75,00
07	40	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
06	41	53	85	53,63	4	106,63	142	40	84	52,67	4	92,67	128	86,91	90,14
05	42	28	37	20,61	4	48,61	69	20	34	18,99	4	38,99	58	80,21	84,06
04	43	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
03	44	0	1	0,75	0	0,75	1	0	1	0,75	0	0,75	1	100,00	100,00
02Ü	45	0	2	0,75	0	0,75	2	0	2	0,75	0	0,75	2	100,00	100,00
02	46	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
01	47	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Gesamt	48	302	252	153,13	20	455,13	574	170	235	142,93	20	312,93	425	68,76	74,04
OEDAzu	49	35	0	0,00	0	35,00	35	22	0	0,00	0	22,00	22	62,86	62,86

3.2.1 Frauen-, Männeranteil TVöD



3.2.2 Vergleich Ganztags- und Teilzeitkräfte TVöD

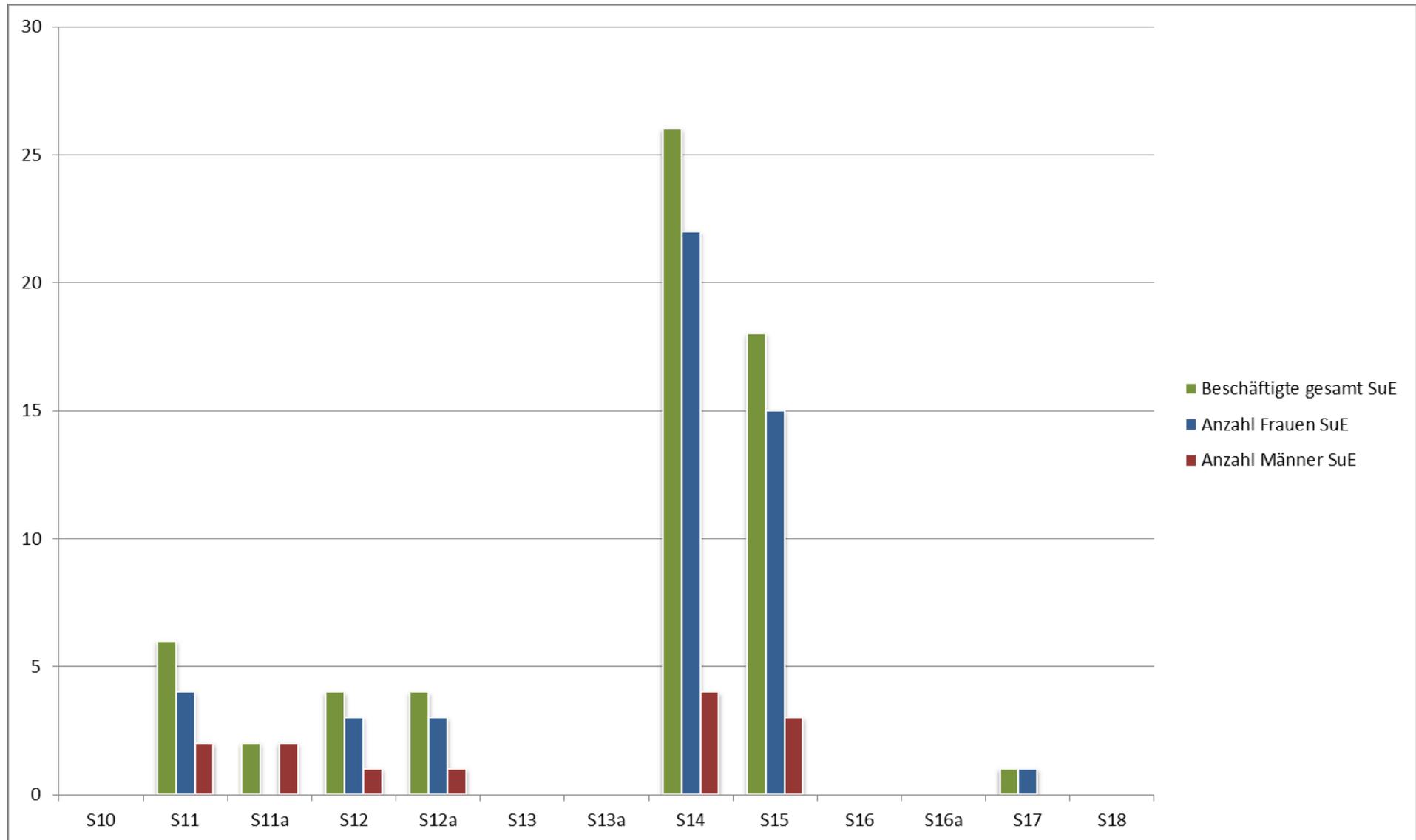




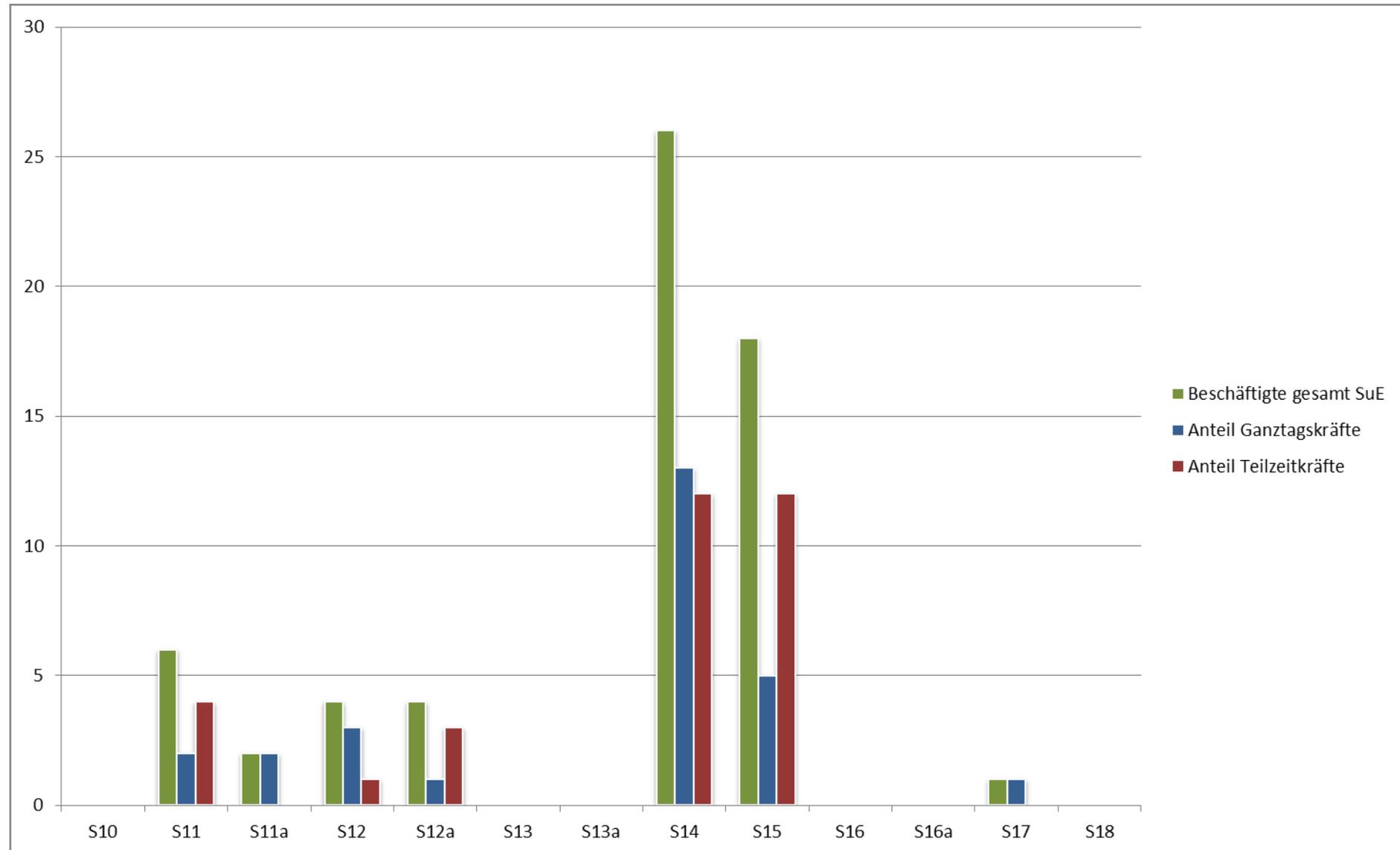
3.3 Aufstellung des Tarifpersonals „SuE-Tarif“

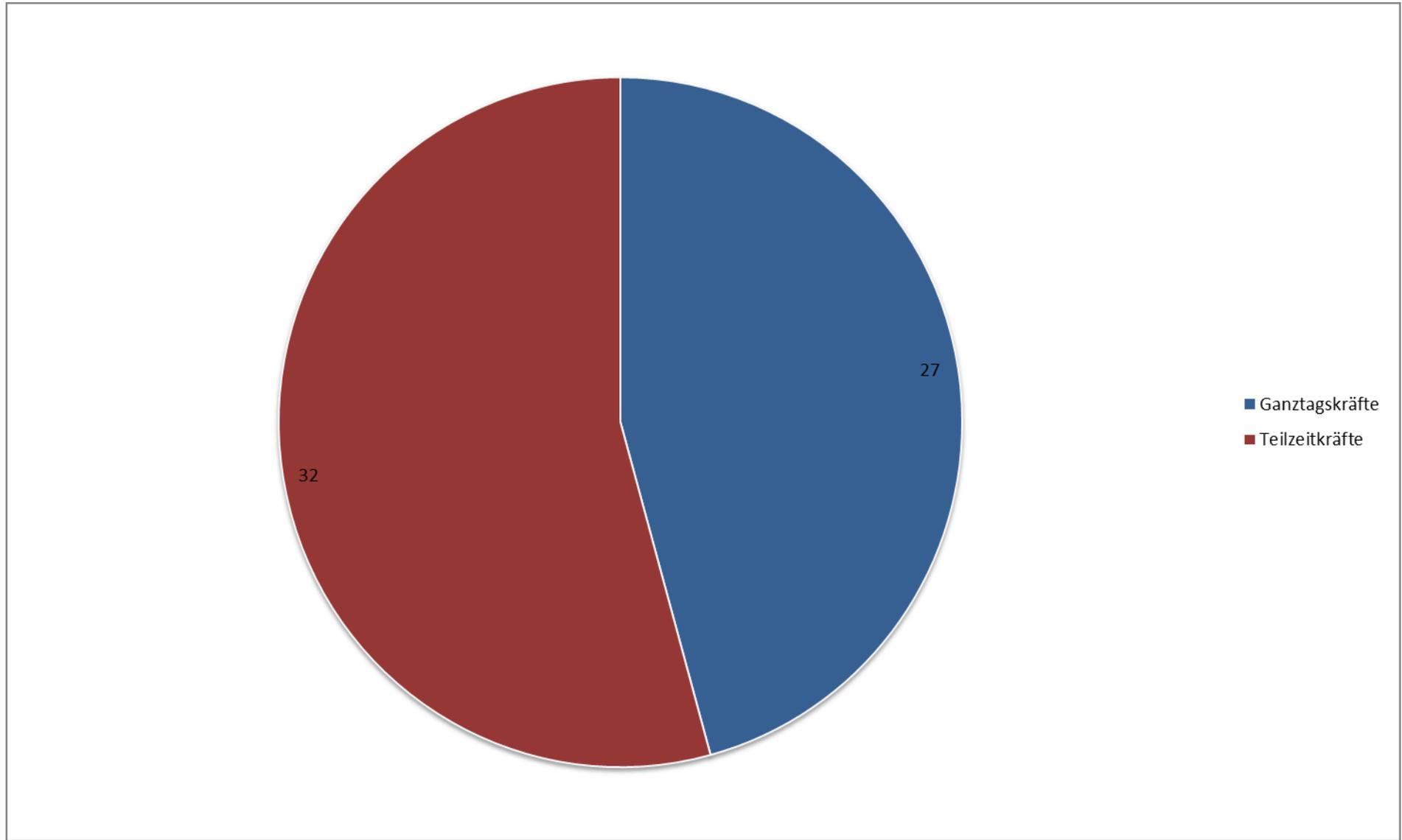
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	$N = \frac{L*100}{F}$	$O = \frac{M*100}{G}$
S02	67	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S03	68	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S04	69	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S05	70	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S06	71	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S07	72	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S08	73	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S09	74	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S10	75	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S11	76	2	4	1,69	0	3,69	6	1	3	1,19	0	2,19	4	59,35	66,67
S11a	77	2	0	0,00	0	2,00	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S12	78	3	1	0,37	0	3,37	4	2	1	0,37	0	2,37	3	70,33	75,00
S12a	79	1	3	1,73	0	2,73	4	1	2	1,00	0	2,00	3	73,26	75,00
S13	80	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S13a	81	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S14	82	13	12	6,40	1	19,40	26	10	11	5,90	1	15,90	22	81,96	84,62
S15	83	5	12	6,59	1	11,59	18	3	11	6,09	1	9,09	15	78,43	83,33
S16	84	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S16a	85	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S17	86	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
S18	87	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Gesamt	88	27	32	16,78	2	43,78	61	18	28	14,55	2	32,55	48	74,35	78,69

3.3.1 Frauen-, Männeranteil SuE



3.3.2 Vergleich Ganztags- und Teilzeitkräfte SuE



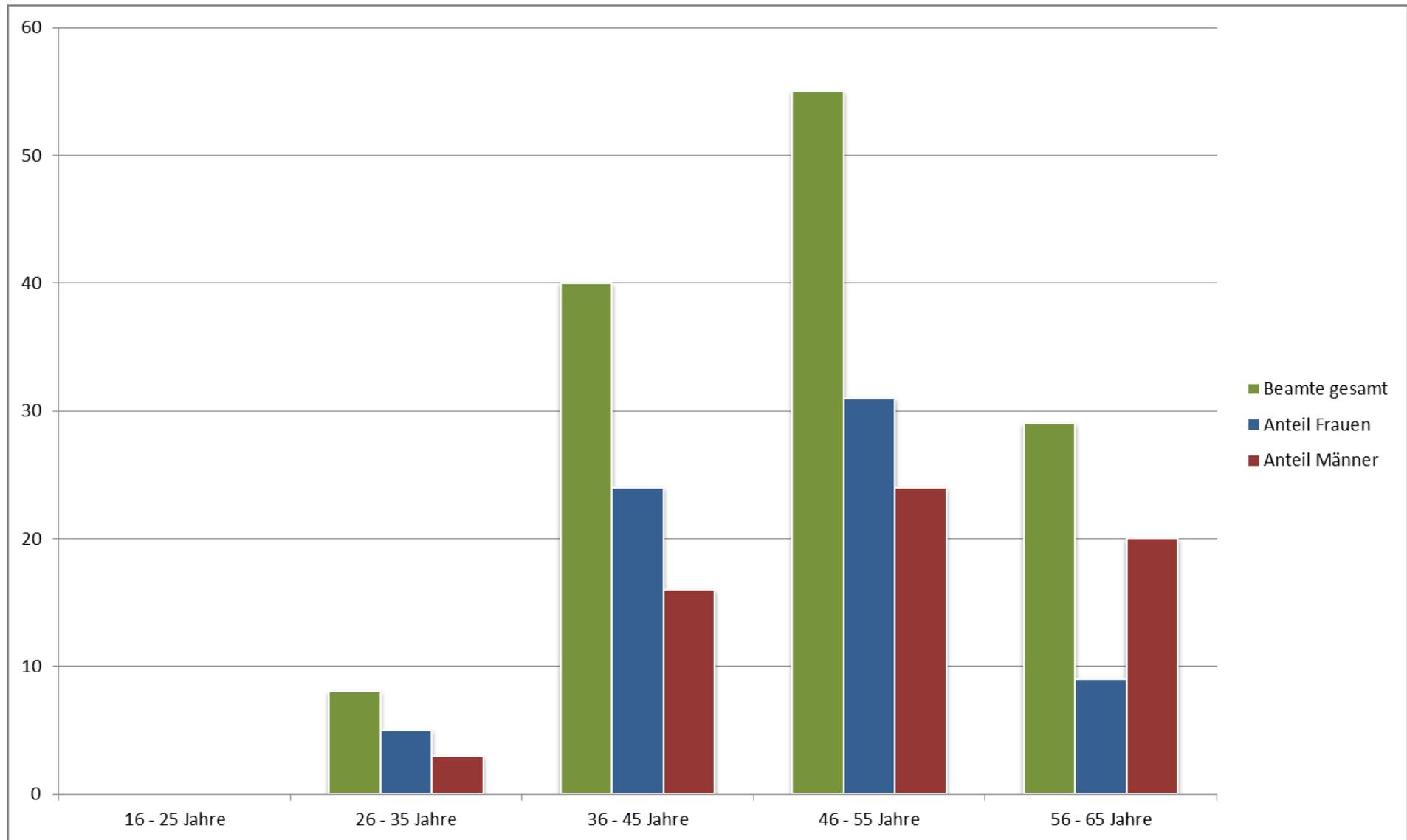


3.4 Altersstruktur Beamte

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
B8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+A16"Z"	9	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
A15	10	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0
A14	11	0	0	0	3	2	0	0	0	2	1
A13hD	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	13	0	0	0	4	5	0	0	0	3	2
A13	14	0	1	3	4	7	0	1	0	0	0
A12	15	0	0	4	18	6	0	0	3	8	3
A11	16	0	0	10	10	2	0	0	8	7	0
A10	17	0	4	18	13	5	0	3	10	10	2
A9	18	0	3	1	1	1	0	1	1	1	0
Gehobener Dienst insgesamt	19	0	8	36	46	21	0	5	22	26	5

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
A9+A9"Z"	20	0	0	1	4	2	0	0	0	1	1
A8	21	0	0	3	0	1	0	0	2	0	1
A7	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6	23	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
A5	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	25	0	0	4	5	3	0	0	2	2	2
A4	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BAnw	30	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0

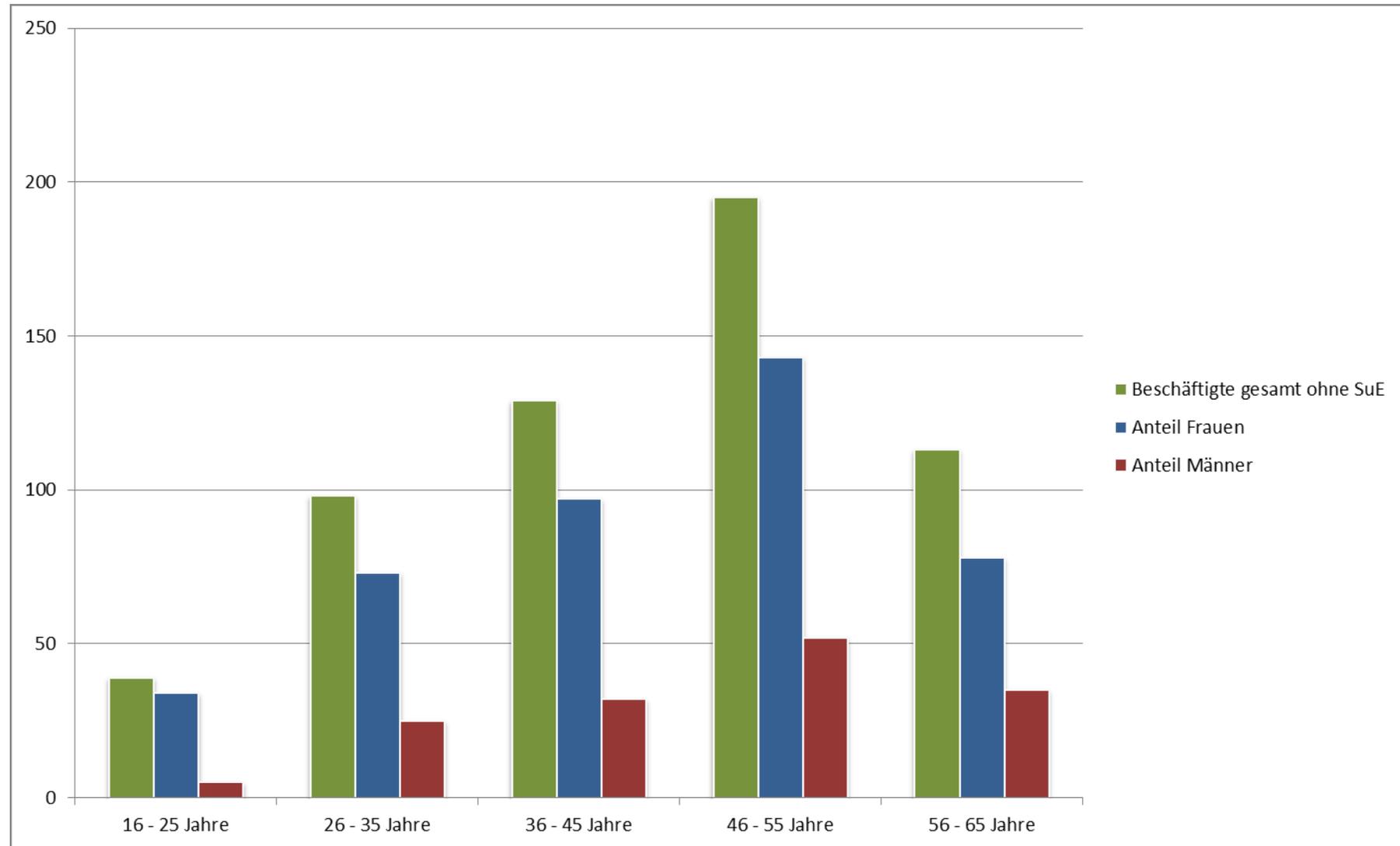
3.4.1 Altersstruktur Beamte



3.4.2 Altersstruktur TVöD

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
15Ü	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	32	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1
14	33	0	0	3	4	8	0	0	2	3	7
13	34	0	2	2	2	8	0	0	1	1	4
12	35	0	1	0	4	2	0	1	0	2	1
11	36	0	3	10	21	10	0	0	4	13	2
10	37	0	8	12	25	11	0	4	7	15	5
9	38	1	29	39	55	16	0	26	32	34	11
8	39	5	17	21	27	10	5	10	14	25	6
7	40	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
6	41	13	25	30	40	34	12	21	26	37	32
5	42	20	13	12	15	9	17	11	11	12	7
4	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	44	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
02Ü	45	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
2	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	48	39	98	129	195	113	34	73	97	143	78
OEDAzu	49	31	3	1	0	0	22	0	0	0	0

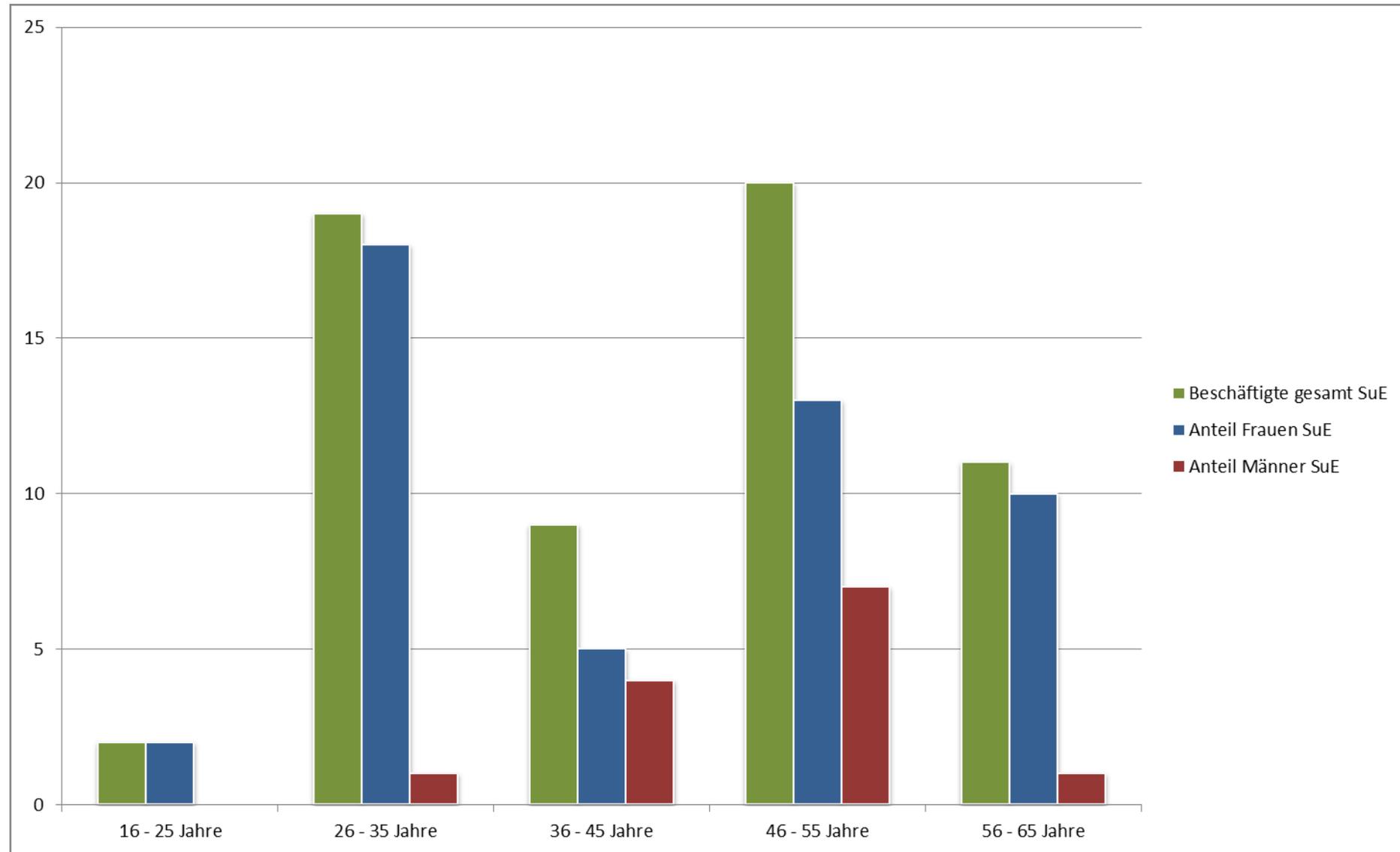
3.4.2 Altersstruktur TVöD



3.4.3 Altersstruktur SuE

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
S02	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S03	68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S04	69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S05	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S06	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S07	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S08	73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S09	74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S10	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11	76	0	3	2	1	0	0	3	0	1	0
S11a	77	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
S12	78	0	2	0	1	1	0	1	0	1	1
S12a	79	0	0	1	3	0	0	0	1	2	0
S13	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S13a	81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S14	82	2	12	5	6	1	2	12	4	3	1
S15	83	0	2	1	8	7	0	2	0	6	7
S16	84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S16a	85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S17	86	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
S18	87	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	88	2	19	9	20	11	2	18	5	13	10

3.4.3 Altersstruktur SuE



3.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Besoldungsgruppen

Stand 31.12.2013

Mittlerer Dienst: A 9

Gehobener Dienst: A 9, A 12, A 13

Höherer Dienst: A 15

Entgeltgruppen

Stand 31.12.2013

EG 10, 11, 13, 15

„SuE-Tarif“

Im Bereich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist keine Unterrepräsentanz vorhanden.

3.6 Besetzung von Führungspositionen

	Frauen		Männer		Insgesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Fachbereichsleiter/innen*	3	50,00%	3	50,00%	6
Leiter/in Organisationseinheit**	13	52,00%	12	48,00%	25
stellv. Leiter/in Organisationseinheit	11	33,33%	22	66,67%	33
Team-/ Sachgebietsleitung	18	47,37%	20	52,63%	38

* inkl. Leitungsteam FB 5 (= 4 Fachdienstleitungen)

** inkl. Fachdienstleitungen FB 5

3.7 Gesamtüberblick*

	Frauen		Männer		Insgesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Beamtinnen/Beamte	69	52,27%	63	47,73%	132
Beschäftigte	473	74,49%	162	25,51%	635
Insgesamt	542	70,66%	225	29,34%	767

* einschließlich Beurlaubte

3.8 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung

Laufbahn/Ausbildungsberuf	Insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtenanwärter/innen	4	1	25,00%	3	75,00%
Verwaltungsfachangestellte/r	12	7	58,33%	5	41,67%
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	20	15	75,00%	5	25,00%
Fachinformatiker für Systemintegration	2	0	0,00%	2	100,00%
Gesundheitsaufseher/in	1	0	0,00%	1	100,00%
Insgesamt	39	23	58,97%	16	41,03%

Praktikantinnen und Praktikanten

Beruf	Insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Jahrespraktikum/Anerkennungsjahr	2	1	50,00%	1	50,00%
Fachoberschulpraktikanten	5	3	60,00%	2	40,00%
Jahrespraktikum 2-jährige Berufsfachschule	0	0	0,00%	0	0,00%
Jahrespraktikum zur Anerkennung Fachabitur	1	0	0,00%	1	100,00%

4. 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 in der Kreisverwaltung Gießen und verbesserter Zugang zu Arbeitsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Maßnahmen:

- Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen und der Besetzung von Stellen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange vorrangig berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist. Ungelöst ist die Problematik, dass grundsätzlich ein Mangel an männlichen Bewerbern vorhanden ist.
- Die unterschiedlichen Erwerbsbiographien von Frauen und Männern sollen im Rahmen der Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass auch nicht formale Qualifikationen und „Soft-Skills“ (z. B. aus Familienarbeit; Erfahrungen in der Koordination verschiedener Tätigkeiten; Fähigkeit, sich rasch auf unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse einzustellen; Fähigkeit oder Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben) bei Einstellungen und Stellenbesetzungen stärker berücksichtigt werden sollen. Diese Qualifikationen werden durch Entwicklung und Aufnahme von geeigneten Punkten in den standardisierten Fragenkatalog gezielt abgefragt.
- In allen Bereichen werden zu besetzende Stellen grundsätzlich ausgeschrieben; Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar. Bei Unterrepräsentanz ist in den Ausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Es werden nach Möglichkeit bei gleicher Eignung 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 Stellenausschreibungen zu erlangen. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten auf Wunsch die Hausrundschreiben per Post oder digital zugesandt.
- 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.
- Die Übertragung von höherwertigen Aufgaben / Leitungsaufgaben außerhalb von Stellenbesetzungsverfahren im Rahmen der Änderung der Geschäftsverteilung ist grundsätzlich möglich. In diesen Fällen sollen Leitungs- bzw. adäquate Kompetenzen nachgewiesen und in einem gezielten Personalgespräch durch die zuständige Führungskraft dokumentiert werden. Grundsätzlich dürfen Teilzeitkräfte auch bei diesen Verfahren nicht benachteiligt werden.

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.
- Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme angesprochen werden. Nach Möglichkeit sind Veranstaltungen auch halbtags durchzuführen. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen Kinderbetreuungskosten oder Pflegekosten im Zusammenhang mit pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese in den Fällen des § 11 Abs. 4 HGIG erstattet.
- Führungskräfte sollen Frauen gezielt auf Fortbildungsangebote hinweisen, die der Weiter- oder Höherqualifizierung dienen.
- Gezielte Qualifizierungsangebote (z. B. Fachlehrgänge, EDV-Schulungen) können auch während einer Beurlaubung besucht werden.
- *Leitfaden für Rückkehrende*
Es geplant, bis zur Verabschiedung des nächsten Frauenförderplanes 2018 einen Leitfaden für Rückkehrende aus längerfristigen Beurlaubungen (z. B. Elternzeit, Pflege von Familienangehörigen) zu erstellen und installieren.

Ziel:

Förderung der Chancengleichheitskompetenzen für Führungskräfte

Maßnahmen:

- Gleichstellungsrelevante Themen (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie) werden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten in das hausinterne Fortbildungsprogramm aufgenommen. Insbesondere bei Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte werden diese als fester Bestandteil entsprechend berücksichtigt.
- Führungskräfte setzen sich in Führungskräfte-seminaren zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen auch mit gesellschaftlich geprägten Geschlechterrollen 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 für die „grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen“ nach dem HGIG

- Teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Die Voraussetzungen für eine Besetzung mit Teilzeitbeschäftigten sind auch bei Stellen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und für Leitungsstellen vorzusehen.
- 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. Es wird gewährleistet, dass die Beschäftigten entsprechend Ihrer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe eingesetzt werden.
- Die jeweiligen Führungskräfte sollen den Kontakt zu den Beurlaubten pflegen, um den Beurlaubten eine spätere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern (z.B. Möglichkeit der Nutzung von Fortbildungsangeboten). Der Kontakt erfolgt im Einvernehmen mit den Beurlaubten.
- Es findet eine rechtzeitige Wiedereingliederungsplanung von Berufsrückkehrenden statt.
- Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung eines gleich bewerteten Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.
- Eine Informationsbroschüre des Landkreises Gießen zum Thema Beruf und Familie findet sich im Intranet unter P - Personalentwicklung.
- Die Dienstvereinbarungen zur Telearbeit/Heimarbeit und zur Einführung von Langzeitarbeitskonten sollen weitere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten.

4.5 Schlussbemerkung

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 und des Schutzschirmvertrages von 2013 mit dem Land Hessen.

Diese 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 Frauenbeauftragte wird in die konzeptionelle und inhaltliche Arbeit eingebunden.

Durch die Auditierung sowie die verschiedenen Dienstvereinbarungen konnten die Rahmenbedingungen trotz vorgegebenen Einschränkungen in der Kreisverwaltung verbessert werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplans und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben weiterhin das Ziel der Kreisverwaltung Gießen.

Impressum

Herausgeber: Kreisverwaltung Gießen

Text-/Inhalt **Fachdienst Personal**
Frau Laux
Personalrat
Frau Ziemer
Frauenbeauftragte
Frau Rosemann

Bearbeitung: Fachdienst Personal
Frau Stroh/Frau Hofmann

Druck: Eigendruck