



Der Kreistag

EINLADUNG

Kreisgremien und Öffentlich-
keitsarbeit
Thomas Euler
Gebäude F, Raum F209
Riversplatz 1-9
35394 Gießen
Telefon 0641/9390-1530
thomas.euler@lkgi.de
www.lkgi.de

Az.: 91 000-KT

Gießen, den 29. Januar 2024

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

zur 18. öffentlichen Sitzung des Kreistages lade ich ein für

Montag, den 19. Februar 2024, 15:00 Uhr

**im Kulturzentrum „Am Schlosspark“,
Am Schlosspark 2, 35418 Buseck-Großen-Buseck.**

Die Tagesordnung mit den dazugehörigen Drucksachen und sonstigen Unterlagen füge ich als Anlage bei.

Den beigefügten Entschädigungsantrag geben Sie zum Schluss der Sitzung bitte ausgefüllt zurück, diesen finden Sie aber auch zum Ausfüllen im Internet unter lkgi/Politik/Sitzungen (rechts am Rand unter „Formulare & Downloads“).

Mit freundlichen Grüßen

Anlagen

Claus Spandau
Kreistagsvorsitzender

Tagesordnung für die 18. öffentlichen Sitzung des Kreistages am 19. Februar 2024:

Einwohner/innenfragestunde gemäß § 10a der Kreistagsgeschäftsordnung

Sitzungsteil A

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Feststellung der Tagesordnung
3. Fragestunde

Sitzungsteil B

4. Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Gießen;
hier: Vorlage des Kreisausschusses vom 10. Januar 2024
Vorlage: 1232/2024
5. Projektgenehmigung für die Beschaffung einer Interimsporthalle zur Auslagerung des Schul- und Vereinssports während der Sporthallensanierung an der Clemens-Brentano-Europaschule in Lollar;
hier: Vorlage des Kreisausschusses vom 12. Januar 2024
Vorlage: 1234/2024
6. Projektgenehmigung und Mittelfreigabe für die Sanierung der Sporthalle an der Clemens-Brentano-Europaschule in Lollar;
hier: Vorlage des Kreisausschusses vom 15. Januar 2024
Vorlage: 1238/2024
7. Berichtsantrag zu Auswirkungen des Hessischen Pflegeberichtes 2023 auf den Landkreis Gießen;
hier: Antrag der AfD-Fraktion vom 25. Januar 2024
Vorlage: 1247/2024

Sitzungsteil C

8. Umstellung von Barzahlungen auf Bezahlkarten für Asylbewerber;
hier: Antrag der AfD-Fraktion vom 3. November 2023
Vorlage: 1180/2023
9. Verpflichtung von Asylbewerbern zu gemeinnütziger Arbeit gemäß § 5 AsylbLG;
hier: Antrag der AfD-Fraktion vom 3. November 2023
Vorlage: 1182/2023

10. Austritt aus den Bündnissen Seebrücke und Städte Sichere Häfen;
hier: Antrag der AfD-Fraktion vom 3. November 2023
Vorlage: 1183/2023
11. Neunzehnte Satzung zur Änderung der Abfallgebührensatzung des Landkreises Gießen;
hier: Vorlage des Kreisausschusses vom 11. Januar 2024
Vorlage: 1237/2024
12. Änderung der Wohnbauförderrichtlinie;
hier: Antrag der Fraktionen von SPD und Gießener Linke
vom 26. Januar 2024
Vorlage: 1248/2024
13. Haushaltssatzung und Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2024;
Investitionsprogramm für die Jahre 2023 bis 2027;
hier: Vorlage des Kreisausschusses vom 9. November 2023
Vorlage: 1173/2023
 - 13.1. Zweite Beratung - Haushaltsvorlagen und Änderungsanträge
 - 13.2. Dritte Beratung - Generaldebatte
14. Nachhaltigkeitsstrategie für den Landkreis Gießen;
hier: Antrag der Landrätin vom 22. Januar 2023
Vorlage: 1243/2024
15. Sicherheitskonzepte im Landkreis Gießen gemeinsam mit den Städten und Gemeinden erarbeiten;
hier: Antrag der Fraktionen von CDU, Bündnis 90/Die Grünen
und FW vom 23. Januar 2024
Vorlage: 1244/2024
16. Resolution zur Sonntagsöffnung von Kleinstmärkten ohne Personal;
hier: Antrag der FDP-Fraktion vom 26. Januar 2024
Vorlage: 1249/2024
17. Mitteilungen

Anmerkung zu den Tagesordnungspunkten 8 bis 10:

Gemäß § 8 Abs. 4 der Kreistagsgeschäftsordnung wurden in der Sitzung des Kreistages am 11. Dezember 2023 bei der Bereinigung der Tagesordnung wegen des bevorstehenden Sitzungsendes die Vorlagen 1180/2023, 1182/2023 und 1183/2023 vertagt und sind nunmehr privilegiert auf der Tagesordnung der Folgesitzung zu berücksichtigen.

Anmerkung zu Tagesordnungspunkt 13:

Der Entwurf des Haushaltes 2024 wurde in der Sitzung des Kreistages am 11. Dezember 2023 in den Kreistag eingebracht. Schriftlich bis zu dem 15. Januar 2024 eingegangene Fragen der Fraktionen wurden schriftlich beantwortet, an alle Mitglieder des Kreistages per E-Mail versandt und im Parlamentsinformationssystem eingestellt.

*Vorlage
an den Kreistag*

Beschlussvorlage des Kreisausschusses

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Gießen

Beschluss-Antrag:

Der Kreistag beschließt den als Anlage beigefügten Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028.

Begründung:

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz ist nunmehr seit mehr als 20 Jahren in Kraft und wurde grundlegend überarbeitet und modernisiert, zuletzt im Juli 2023. Das aktuell gültige Gesetz ist am 01. Januar 2016 in Kraft getreten; es tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2030 außer Kraft.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) schreibt in § 5 Abs. 1 vor, dass Frauenförder- und Gleichstellungspläne für jeweils 6 Jahre aufgestellt werden. Diese sind gemäß § 7 Abs. 3 HGIG dem Kreistag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist gem. § 6 Abs. 7 nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Der vorgelegte Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde federführend vom Fachdienst Personal in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Vorsitzenden des Personalrates, aufgrund einer länger andauernden Vakanz der Planstelle „Fachdienstleitung Personal“, rückwirkend zum Stand 01.01.2023 erstellt.

Der Personalrat, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung werden ordnungsgemäß am 23.01.2024 beteiligt.

Finanzielle Auswirkungen:

~~Die Mittel/VE stehen nicht / nur in Höhe von ... € zur Verfügung~~
~~Deckungsvorschlag für die fehlenden Mittel:~~

Folgekosten: /

Sonstiges/Bemerkungen:

Mitzeichnung:

Fachdienst Personal

Organisationseinheit

Petra Graf

Sachbearbeiter/in

Dezernent/in

Petra Graf

Leiterin Fachdienst Personal

Zustimmungsvermerk/Sichtvermerk:

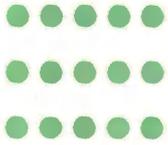
Beschluss des Kreisausschusses
vom: 22. Januar 2024
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

A. Fohle

Beschluss des Vollrats vom:
14. Februar 2024
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung



Der Kreisausschuss



Landkreis Gießen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

für die Kreisverwaltung Gießen

2023 - 2028



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort..... | 3 |
| Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans | 4 |
| Leitbild zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern | 4 |
| Rechtsgrundlagen | 6 |
| 1. Bestandsaufnahme | 7 |
| 1.1 Personalbestand der Kreisverwaltung Gießen im Vergleich 2017/2023..... | 7 |
| 1.2 Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten..... | 8 |
| 1.3 Beschäftigte mit befristeten und unbefristeten Verträgen in VZ und TZ | 9 |
| 1.4 Auszubildende, Studierende und Weiterbildungsangebote | 9 |
| 1.5 Praktikant:innen..... | 9 |
| 1.6 Unterrepräsentanz von Frauen | 9 |
| 1.7 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen..... | 10 |
| 1.8 Fluktuationsabschätzung | 11 |
| 2. Zielvorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)..... | 11 |
| 3. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben..... | 12 |
| 3.1 Stellenbesetzungen (Grundsatz)..... | 12 |
| 3.2 Stellenausschreibungen (§ 9 HGIG)..... | 12 |
| 3.3 Bewerbungsgespräche (§ 10 HGIG)..... | 13 |
| 3.4 Auswahlentscheidungen (§ 11 HGIG)..... | 14 |
| 3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen | 15 |
| 3.6 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG) | 15 |
| 4. Personalentwicklung (§ 12 HGIG) | 15 |
| 4.1 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz..... | 16 |
| 5. Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie..... | 16 |
| 5.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§14 HGIG) | 17 |
| 5.2 Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung..... | 17 |
| 5.3 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten..... | 18 |
| 6. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Dauer | 18 |
| Impressum..... | 19 |

Anlagen

Anlage 1-4: Statistiken

Anlage 5: Schaubild Karriere in der Kreisverwaltung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“
Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz

Vorwort

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung ist ein wichtiger Baustein, um die Chancengleichheit durchzusetzen.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ist dabei die rechtliche Grundlage zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Fürsorgeaufgaben mit einer beruflichen Karriere für Frauen und Männer.

Für den öffentlichen Dienst sind die darin beschriebenen Frauenförder- und Gleichstellungspläne (nach § 5 Absatz 1 HGIG) ein geeignetes Instrument die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst voranzubringen und durchzusetzen.

Die Arbeitswelt verändert sich: Fachkräftemangel, der demografische Wandel sowie die Zunahme an gesellschaftlichen Herausforderungen, welche beim Landkreis Gießen als Dienstleister für Kommunen und Bewohner:innen des Landkreises zu mehr und umfangreicheren Aufgaben führen, ziehen auch Veränderungen in der Arbeitswelt nach sich. Der aktuell zunehmende Übergang von Beschäftigten mit jahrzehntelanger Berufserfahrung in den Ruhestand sowie die Tatsache, dass weniger Erwerbstätige der Arbeitswelt zur Verfügung stehen, bedürfen gezielter Maßnahmen.

Deshalb sehe ich die zunehmend schwierige Personalgewinnung als Herausforderung und Chance zugleich, denn diese wird unwillkürlich eine Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen nach sich ziehen. Diese ist erforderlich, da zwar die Frauenerwerbsarbeit ansteigt, jedoch überwiegend bei der Teilzeitarbeit. Das aber bedeutet, wenn Unternehmen, Behörden und Institutionen vermehrt um weibliche Arbeitskräfte werben, müssen auch Arbeitsbedingungen im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie an Wichtigkeit gewinnen.

Die Kreisverwaltung Gießen schafft Rahmenbedingungen, damit Frauen kommen, um zu bleiben und damit auch Männern die Balance der Lebensbereiche ermöglicht wird. Als wichtiger Bestandteil der Entwicklung und Erhaltung eines modernen Dienstleistungsunternehmens muss Frauenförderung gezielt umgesetzt werden.

Die Kreisverwaltung ist überzeugt: Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die faire Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten sind der Motor einer weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit.



Anita Schneider
Landrätin

Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist es, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz Artikel 3, Abs. 2 gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG § 1) verpflichtet die Dienststellen, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne sowie geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken. Dabei soll den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen werden.

In der aktuell geltenden Fassung des HGIG werden bei der beruflichen Förderung von Frauen ganz besonders die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Fokus genommen. Frauenförderung ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Kreisverwaltung Gießen. Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele tragen, entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung, alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Leitungen der Dienststelle die Verantwortung.

Leitbild der Kreisverwaltung Gießen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Dienststellenleitung der Kreisverwaltung Gießen berücksichtigt die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern. Mit rund 80 verschiedenen Teilzeit-Modellen und rund 200 Zeitmodellen wird den Mitarbeitenden bereits heute ein hohes Maß an Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.

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.

Die Probleme durch den Fachkräftemangel, des demografischen Wandels sowie die Zunahme an Aufgaben können am besten gelöst werden, wenn die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Der Ansatz der Kreisverwaltung als familienfreundlicher Arbeitgeber, ermöglicht vor allem Frauen ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen im Beruf zu zeigen und auch Führungspositionen zu übernehmen. Daher orientiert sich unser Familienbegriff an der Lebenswirklichkeit unserer Beschäftigten, insbesondere im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Pflege.

Den Führungskräften kommt

- bei einem respektvollen, gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern,
 - bei der systematischen Förderung von Frauen
 - und dem beruflichen Wiedereinstieg von Müttern und Vätern
- eine Schlüsselrolle zu.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan zeigt die derzeitige Beschäftigungssituation auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - ein zentrales Element, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen - ist nunmehr verpflichtender Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung stellt das im März 2011 zum ersten Mal dem Landkreis Gießen verliehene Zertifikat „Audit Beruf und Familie“ dar. Diese Auditierung wurde bis heute immer wieder erneuert und ist aktuell in einer weiteren Verlängerungsphase. Zertifiziert werden nur Arbeitgeber, die sich, so wie der Landkreis Gießen, mit einer familienbewussten Politik zukunftsfähig aufstellen. Dieser Prozess soll durch die im Frauenförder- und Gleichstellungsplan dargestellten Maßnahmen mit unterstützt werden.

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

Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen erreicht werden.

Rechtsgrundlagen

GG Grundgesetz Artikel 3 Abs. 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 vergleichbaren 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 für Frauen und Männer und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer 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.

Rahmenbedingungen des Landkreises Gießen

Dienstvereinbarungen

Auflagen der Aufsichtsbehörde

Zertifizierung Audit Beruf und Familie 2011-2026



Audit Beruf und Vielfalt (in Planung)

1. Bestandsaufnahme

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, die folgendes beinhaltet:

- Zahl der befristet und unbefristet Mitarbeitenden in Vollzeit, getrennt nach Frauen und Männern, sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der befristet und unbefristet Mitarbeitenden in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der Auszubildenden getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf.
- Auflistung der Fachbereichs-, Sonderfachdienst- und Fachdienstleitungen, getrennt nach Geschlecht.
- Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen

Die Bestandsaufnahme ist die Grundlage für die Festlegung der Zielvorgaben für künftige Stellenbesetzungen und für weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Gießen.

(*Die Bestandsaufnahme/Analyse zum Stichtag 01.01.2023 ist in der Anlage 1 detailliert aufgeführt)

1.1 Personalbestand der Kreisverwaltung Gießen im Vergleich 2017/2023

Die Kreisverwaltung beschäftigt zum 01.01.2023 rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In die Bestandsanalyse für diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFuGP) werden jedoch die Beschäftigten des Landkreises beim Jobcenter sowie die Beschäftigten des Eigenbetriebes (Servicebetrieb) nicht mit aufgenommen, da in diesen Dienststellen eigene FFuGP erstellt werden.

| Beschäftigtengruppen | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | 2017 | 2023 | 2017 | 2023 | 2017 | 2023 |
| Stand zum Stichtag | | | | | | |
| Beamte | 54 | 41 | 55 | 42 | 109 | 83 |
| Tarifbeschäftigte | 483 | 615 | 174 | 242 | 657 | 857 |
| Auszubildende | 23 | 25 | 12 | 10 | 35 | 35 |
| Studierende (duales Studium) | | 5 | | 2 | | 7 |
| Volontariat und FSJ | | 1 | | 1 | | 2 |
| Werkstudent:innen | 0 | 7 | 0 | 10 | 0 | 17 |
| Summe | 560 | 694 | 241 | 307 | 801 | 1001 |

Tab. 1: Personalbestand der Kreisverwaltung Gießen am 1.1.2017 und 1.1.2023

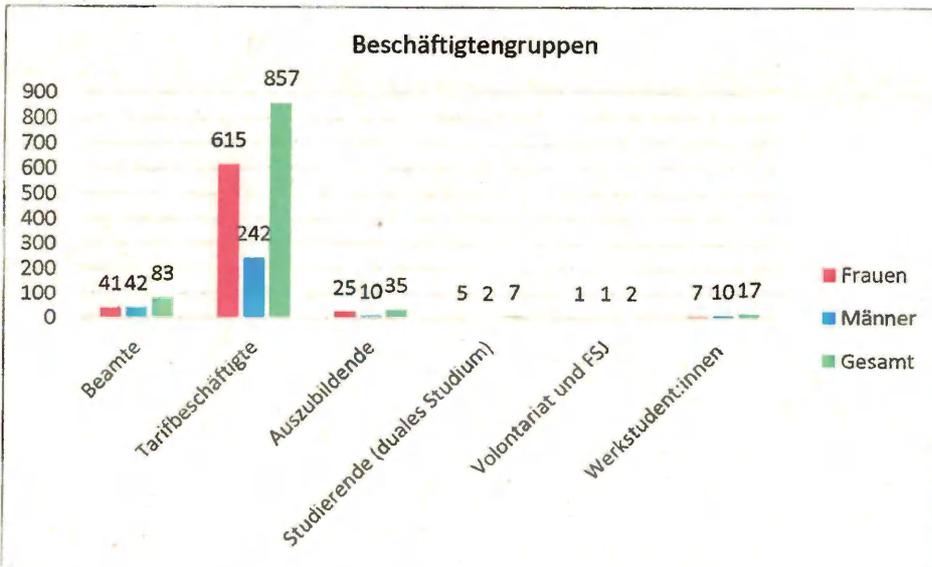


Abb.1: Grafische Darstellung der Beschäftigtengruppen, 2023

1.2 Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist vom 1.1.2017 mit 69,9 % bis zum 1.1.2023 mit 69,85 % gleichgeblieben.

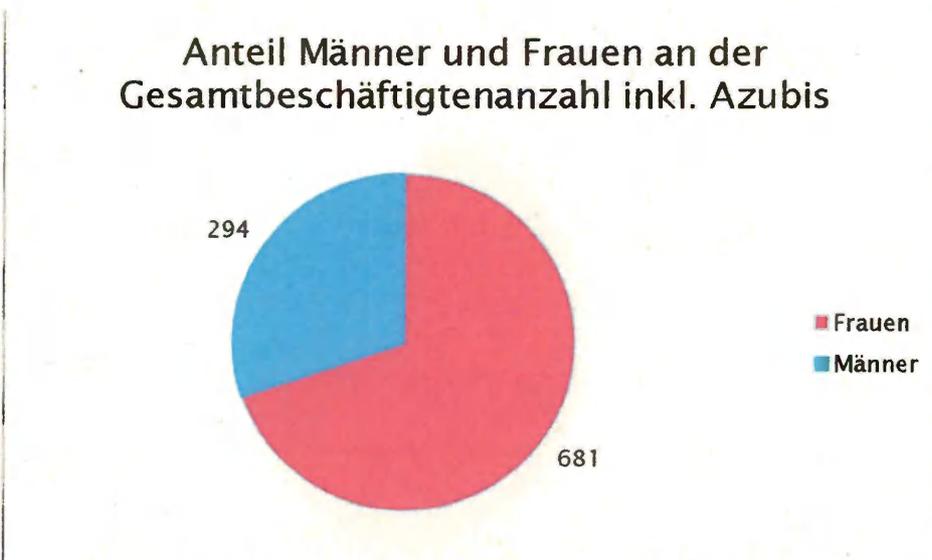


Abb.2: Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtbeschäftigtenanzahl ohne Werkstudent:innen und FSJ, 2023

1.3 Beschäftigte mit befristeten und unbefristeten Verträgen in Vollzeit und Teilzeit

| Beschäftigte in Vollzeit | Frauen | Männer | Gesamt |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| befristete Verträge | 44 | 44 | 88 |
| unbefristete Verträge | 258 | 201 | 459 |

| Beschäftigte in Teilzeit | Frauen | Männer | Gesamt |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| befristete Verträge | 66 | 27 | 93 |
| unbefristete Verträge | 295 | 22 | 317 |

Tab. 2: Beschäftigte mit befristeten und unbefristeten Verträgen in Vollzeit und Teilzeit am 01.01.2023 ohne Ausbildung.

Die Verteilung der Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten nach Besoldungs- und Gehaltsgruppen ist in der Statistik der Anlage 4 (unterteilt in Beamte, Tarifbeschäftigte und SuE) aufgeführt.

1.4 Auszubildende, Studierende und Weiterbildungsangebote

| Laufbahn/Ausbildungsberufe | Insgesamt | davon Frauen | | davon Männer | |
|--|-----------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| | | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent |
| Verwaltungsfachangestellte | 35 | 25 | 71,4 % | 10 | 28,6 % |
| Fachinformatiker:innen für Systemintegration | 4 | 0 | 0 % | 4 | 100 % |
| Gesundheitsaufseher:innen | 0 | - | - | - | - |
| Duales Studium | 7 | 5 | 71,4 % | 2 | 28,6 % |
| Verwaltungsfachwirt:in | 15 | 12 | 80,0 % | 3 | 20,0 % |
| Inhouse Förderprogramm für Nachwuchskräfte „In Führung gehen“ Führungskräfte | 0 | - | - | - | - |
| Insgesamt | 61 | 42 | 68,85 % | 19 | 31,15 % |

Tab. 3: Auszubildende, Studierende und Weiterbildungen am 01.01.2023

1.5 Praktikant:innen

| Praktikum nach Berufsgruppen | Insgesamt | davon Frauen | | davon Männer | |
|----------------------------------|-----------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | | Anzahl | Prozent | Anzahl | Prozent |
| Jahrespraktikum/Anerkennungsjahr | 0 | - | - | - | - |
| Volontariat Journalismus | 1 | 1 | 100 % | 0 | 0 % |
| Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) | 1 | 0 | 0 % | 1 | 100 % |
| Insgesamt | 2 | 1 | 50 % | 1 | 50 % |

Tab. 4: Praktikant:innen nach Berufsgruppen am 01.01.2023

1.6 Unterrepräsentanz von Frauen

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereiches eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Eingangssämtern

der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 3 Abs. 5 HGIG).

Die Statistik in Anlage 1 „Beschäftigtenanzahl nach Gehaltsstufen und unterteilt nach Frauen und Männern“ dokumentiert, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen am 01.01.2023 in der Kreisverwaltung Gießen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die folgende Tabelle zeigt den Vergleich 2017 / 2023 des Frauenanteils in Prozent aus der Anlage 1.

| Besoldung | In % 2017 | In % 2023 | Entgelt | In % 2017 | In % 2023 | Sozial- u. Erziehungsdienst | In % 2017 | In % 2023 |
|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------|
| A 16 | 0 | 0 | | | | | | |
| A 15 | 50,00 | 100,00 | EG 15 | 0 | 40,00 | S 17 | 100,00 | 100,00 |
| A 14 | 71,43 | 40,00 | EG 14 | 70,59 | 69,23 | S 15 | 77,78 | 66,67 |
| A 13hD | 0 | 0 | EG 13 | 66,67 | 71,43 | S 14 | 87,88 | 87,80 |
| | | | EG 12 | 42,86 | 54,55 | S 12 | 66,67 | 83,33 |
| A 13 | 30,77 | 14,29 | EG 11 | 53,06 | 52,38 | S 11b | 62,50 | 72,73 |
| A 12 | 41,18 | 59,09 | EG 10 | 47,37 | 54,55 | S 03 | 100,00 | 0 |
| A 11 | 80,00 | 70,00 | EG 9c | neu | 69,35 | | | |
| A 10 | 53,33 | 57,14 | EG 9b | 72,41 | 65,06 | | | |
| A 9 | 50,00 | 33,33 | EG 9a | 69,44 | 57,89 | | | |
| | | | EG 8 | 65,38 | 91,84 | | | |
| A 9mD | 25,00 | 18,18 | EG 7 | 0 | 88,08 | | | |
| A 8 | 40,00 | 100,00 | EG 6 | 89,03 | 75,31 | | | |
| | | | EG 5 | 80,36 | 74,47 | | | |
| | | | EG 4 | 0 | 100,00 | | | |
| | | | EG 3 | 100,00 | 45,83 | | | |
| | | | EG 2a | 100,00 | 100,00 | | | |

Tab. 5: Anteil von Frauen in Prozent je Besoldung, Entgelt und SuE Gruppen. Die Gruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sind farblich unterlegt. Anzahl jeweils zum Stichtag 1.1.2017 und 1.1.2023

1.7 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Im Bereich der Führungskräfte konnte seit dem Bestandsstichtag des vorherigen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes (1.1.2017) die Unterrepräsentanz von Frauen, mit Ausnahme der Führungsaufgaben der Fachdienstleitungen/Leitungen von Organisationseinheiten, abgebaut werden (Tab. 6)

| Bezeichnung der Führungsaufgabe | Frauen | | Männer | |
|---------------------------------|--------|------|--------|------|
| | 2017 | 2023 | 2017 | 2023 |
| Anzahl zum Stichtag | | | | |
| Fachbereichsleitung | 1 | 5 | 2 | 2 |
| Fachdienstleitung | 15 | 16 | 21 | 20 |
| Leitung Organisationseinheit | | | | |
| FDL Vertretung | 9 | 11 | 11 | 8 |
| Teamleitung | 22 | 34 | 20 | 23 |

Tab. 6: Führungskräfte unterteilt in Frauen und Männer sowie im Vergleich 1.1.2017 zu 1.1.2023

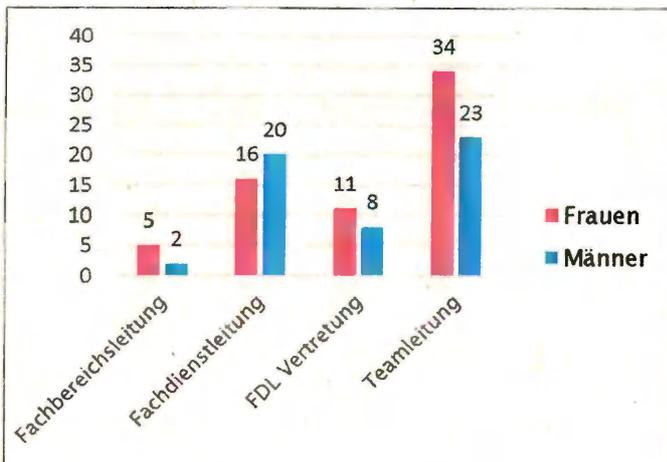


Abb.3: Führungskräfte (Verteilung Frauen / Männer) am 1.1.2023

1.8 Fluktuationsabschätzung

Aufgrund der Altersstruktur der Mitarbeitenden kann davon ausgegangen werden, dass bis 2028 rund 150 Mitarbeiter:innen durch den Übergang in den Ruhestand ausscheiden.

Auf der Basis der Bestandaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur können die Besoldungs- und Gehaltsgruppen identifiziert werden, in denen Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei werden. (Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023-2025 und 2026-2028).

2. Zielvorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)

Das seit dem 1. Januar 1994 geltende Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) gilt in der Hessischen Landesverwaltung, den Kommunen, den kommunalen Zweckverbänden, dem Landeswohlfahrtsverband, den Sparkassen und dem Hessischen Rundfunk. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten überwachen die Durchführung dieses Gesetzes.

- Die Ziele 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.
- Nach §1 HGIG ist ein Frauenanteil von mindestens 50 % bei allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen sowie bei Leitungsfunktionen anzustreben.
- Gemäß § 3 Abs. 5 HGIG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt werden.
- Darüber hinaus liegt auch dann eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wenn bei den Leitungsstellen der Männeranteil den Frauenanteil übersteigt.
- Erklärtes Ziel der Kreisverwaltung Gießen ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die gesetzlichen Vorgaben sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erfüllen. 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 von Frauen vorzusehen.

- Weiterhin ist es Ziel der Kreisverwaltung Gießen die Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Familien- und Privatleben (Stichwort: Audit Beruf und Familie) bestmöglich zu erreichen.

3. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Die von der Kreisverwaltung angestrebten Ziele und Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, sowie zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen angestrebt werden, sind die Folgenden:

3.1 Stellenbesetzungen (Grundsatz)

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei Stellenbesetzungen so lange bevorzugt berücksichtigt, bis ihr Anteil mindestens die Hälfte der Stellen des jeweiligen Bereichs ausmacht. Voraussetzung hierbei ist, eine gleichwertige Eignung und fachliche Leistung.
- Das Stellenbesetzungsverfahren ist eine Bestenauslese, dabei darf sich jedoch eine Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht nachteilig auf die Auswahlentscheidung auswirken.
- Führungskräfte sollten möglichst frühzeitig und vor dem Entstehen einer Vakanz Mitarbeiterinnen in Voll- oder Teilzeit mit dem Ziel ansprechen, sich für diese Stelle zu bewerben. Weiterhin sollen Mitarbeiterinnen zu Bewerbungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, motiviert werden.
- 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 Kreisverwaltung 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.

3.2 Stellenausschreibungen (§ 9 HGIG)

- Freie Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, um ein möglichst großes Potential von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu erhalten. In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibung dienstübergreifend (extern) erfolgen, wenn abzusehen ist, dass die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils mit einer internen Ausschreibung nicht erfüllt werden kann (§ 9, Abs. 2, Satz 5 HGIG).

Dies gilt eingeschränkt, wenn Auszubildende bzw. Beamtenanwärter:innen nach Abschluss ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums entsprechende Planstellen erhalten sollen.

- Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei, geschlechtsneutral formuliert oder es wird die feminine und maskuline Personenbezeichnung mit dem Zusatz (w/m/d) verwendet.

- Inhaltlich orientieren sich die Ausschreibungen ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes und sind in der Ausschreibung umfassend aufzuführen.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Weiterhin sollen Begriffe wie „mehrjährige Berufserfahrung“ oder „Flexibilität“ genau definiert werden. Personen mit Familienaufgaben können aufgrund von z.B. Elternzeit oft weniger Berufserfahrung aufweisen (z. B. 1,5 Jahre statt 5 Jahre) und würden daher aus einem Bewerbungsverfahren auch bei gleicher fachlicher Kompetenz rausfallen. Personen mit Familienaufgaben können eine hohe Flexibilität im Fachlichen haben, jedoch aufgrund von Kindergarten- und Schulzeiten ein unflexibles Zeitmanagement besitzen. Auch hier könnte die Wortwahl in der Ausschreibung dazu führen, dass sich gute Fachkräfte mit Familienaufgaben nicht bewerben.
- Bei allen Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz auch in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Führungspositionen in allen Hierarchieebenen.
- Die Besetzung eines ausgeschriebenen Arbeitsplatzes in Teilzeit umfasst sowohl die Aufteilung der ausgeschriebenen Stelle auf zwei Teilzeitkräfte als auch eine Besetzung der Stelle mit einer Person mit verringerter Arbeitszeit. Im zweiten Fall hat ein personeller oder hilfsweise ein organisatorischer Ausgleich zu erfolgen.
- Eine Beschäftigung in vollzeitnaher Teilzeit kann die Vereinbarkeit von Familie und beruflichem Fortkommen für Frauen und Männer erleichtern und einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass mehr Frauen in Positionen mit Führungs- und Leitungsfunktionen gelangen.
- Ausnahmen sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- Beurlaubte, sich in Mutterschutz, Elternzeit oder im Krankenstand befindende Mitarbeitende werden auf Wunsch über alle Ausschreibungen in geeigneter Form informiert.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 17 HGIG frühzeitig an dem Stellenausschreibungsverfahren zu beteiligen.

3.3 Bewerbungsgespräche (§ 10 HGIG)

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenen Amtes erfüllen (§ 10, Abs. 1).
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bereits bei der Vorauswahl der Bewerber:innen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden zu beteiligen.
- Das Auswahlgremium für Vorstellungsgespräche ist unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten möglichst paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
- Es ist sicherzustellen, dass Auswahlverfahren standardisiert sind. Allen Bewerberinnen und Bewerbern sind die gleichen Fragen zu stellen, um deren Vergleichbarkeit und die Chancengleichheit zu gewährleisten. Der Fragenkatalog soll sich am Anforderungsprofil der Stelle orientieren.

Bei Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach:

- dem Familienstand und Familienplanung,
- einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft,
- einer geplanten Elternzeit,
- der Gewährleistung von Familienaufgaben, wie z.B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, neben der beruflichen Tätigkeit,
- den persönlichen Vermögensverhältnissen,
- dem letzten Gehalt,
- dem Gesundheitszustand,
- einer Schwerbehinderung, soweit diese sich nicht direkt auf die Ausübung der Tätigkeit auswirkt
- nach Glaubensgemeinschaft, Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeit
- nach der ethnischen Herkunft
- nach den Hobbys

nicht zulässig.

Führungskräfte haben eine besondere Verpflichtung, die Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern. Im Anforderungsprofil für Führungs- und Leitungsaufgaben bzw. bei Aufgaben der Personalverwaltung werden daher Genderkompetenz und Kenntnisse über die Grundsätze des HGLG verlangt.

Neben diesen Kenntnissen muss die persönliche Bereitschaft gegeben sein, selbst aktiv an der Förderung des Gleichstellungsauftrages mitzuarbeiten und entsprechende Prozesse zu unterstützen und ggf. zu initiieren.

Nach Abschluss der Auswahlverfahren wird, zur Verbesserung ihrer Chancen, den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern bei Bedarf ein Feedback-Gespräch angeboten. Das Feedback-Gespräch ist von der Führungskraft zu führen, die am Auswahlverfahren teilgenommen hat.

3.4 Auswahlentscheidungen (§ 11 HGIG)

- Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht, einem Teilzeitwunsch oder dem Wunsch nach Home-Office besetzt.
- Führungspositionen können – so wie jede andere Position – grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden (§ 8, Abs. 2 HGIG).
- In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt. Die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese. Das bedeutet, entgegen der häufig getroffenen Annahme hinsichtlich Quoteneinstellungen, dass eine Frau bei Unterrepräsentanz ihres Geschlechts die gleiche Eignung und Befähigung für die zu besetzende Stelle mitbringen muss, wie ein Mitbewerber.
- Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die zum Beispiel durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden und Fort- und

Weiterbildungen, soweit diese für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich relevant sind, zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.

- Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die Auswahlentscheidung auswirken und das berufliche Fortkommen beeinträchtigen.

3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange vorrangig zu berücksichtigen, bis keine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe bzw. in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mehr vorliegt.

Dabei darf sich Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexible Arbeitszeit-Modelle nicht ablehnend auf Beförderungen und Höhergruppierungen auswirken und damit eine berufliche Karriere negativ beeinträchtigen (§ 11 HGIG)

3.6 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG)

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Dies gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der öffentliche Dienst ausschließlich ausbildet.

In der Kreisverwaltung ist der § 8 des HGIG derzeit nur bei der Vergabe der Ausbildungsplätze für „**Fachinformatiker/innen für Systemintegration**“ anzuwenden. Bei der Vergabe dieser Ausbildungsplätze werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist.

4. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)

Der Personalentwicklung ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie zugrunde zu legen.

Fachkräftemangel und der Wunsch von Frauen und Männern Beruf, Leben und Familie sowie eine persönliche Entwicklung in Einklang zu bringen sind die heutigen Herausforderungen der Personalentwicklung.

- Maßnahmen zur Personalentwicklung sind so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.
- Beschäftigte, die sich in Mutterschutz oder in Elternzeit befinden oder aus sonstigen familienbezogenen Gründen beurlaubt sind, werden über Personalentwicklungs- und

Fortbildungsmaßnahmen informiert und erhalten die Gelegenheit zur Mitarbeit/Teilnahme.

- Frauenförderung ist Bestandteil von Personalentwicklung. Geschlechtergerechte Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle sind fortzuschreiben (z.B. Nachwuchsförderung, Mentoring u. ä.).
- 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. (§ 12 Abs. 4 HGIG)
- Solange Frauen in Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens mit einem Anteil von 50%, die Teilnahme an den Führungskräftefortbildungen, sowie an Weiterqualifizierungen für höherwertige Tätigkeiten, wie z.B. Duales Studium oder Vorbereitungslehrgang zur Verwaltungsfachwirtin einzuräumen (§ 12 Abs. 3 HGIG).
- Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, sollte die Anzahl der Plätze für ein Duales Studium in der Kreisverwaltung von vier pro Jahr zum Stichtag 01.01.2023 möglichst erhöht werden. Dabei ist mindestens die Hälfte der Studienplätze an Frauen zu vergeben.
- Den aus familiären Gründen Beurlaubten sowie Teilzeitbeschäftigten werden auf Wunsch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, die durch einen temporären Personalbedarf der Dienststelle entstanden sind vorrangig angeboten (siehe §14 Abs. 5 HGIG).
- Auch in den Ausbildungsberufen, welche die Kreisverwaltung anbietet, soll in Einzelfällen eine Teilzeitausbildung aufgrund von Kinderbetreuung angeboten werden.

4.1 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Zu einer ganzheitlichen Personalentwicklung gehört für den Landkreis Gießen auch die Ausgestaltung eines guten Gesundheitsmanagements sowie Aspekte des Arbeitsschutzes.

Die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt die Strategie, gesundheitliche Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Die hausinternen Angebote zu Gesundheit und Arbeitsschutz, wie Seminare, Vorträge, Workshops, Computerbrille oder medizinische Beratung des/der Betriebsarztes/-ärztin sind zeitlich so anzubieten, dass sie auch für Teilzeitkräfte zugänglich sind.

5. Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie

In der Kreisverwaltung Gießen wird die Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Familien- und Privatleben als wichtiger Baustein für die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verstanden.

Mit der 5. Umsetzungsphase des Audit Beruf und Familie Zertifikats wird ein etablierter Prozess weitergeführt, durch den eine tragfähige Balance zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denen der Mitarbeitenden geschaffen wird. Wichtig ist die Sicherung des bisher erreichten, vereinbarkeitsfördernden Standards.

Vor dem Hintergrund des Generationswechsels in der Verwaltung und dem Wunsch der Mitarbeitenden nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gewinnen Arbeitszeitmodelle unterhalb einer Vollzeitanzstellung an Bedeutung. Aus diesem Grund ist die Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie für die Kreisverwaltung ein Leitmotiv.

Dabei tragen Dienststellenleitung gemeinsam mit den Führungskräften die Verantwortung für diese Kultur in der Zusammenarbeit. Sie sorgen dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben in ihrem Verantwortungsbereich gelebt wird.

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

Die Kreisverwaltung hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Leben und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Anträgen von Mitarbeitenden auf eine Stundenreduzierung bzw. auf Teilzeit auf der Grundlage der § 11 (TVöD), § 9a und § 8 des TzBfG oder des § 62 und § 63 des HBG zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Ablehnungen von schriftlichen Anträgen müssen im Einzelnen schriftlich begründet werden.

Anträgen der Mitarbeitenden auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen.

Der Wunsch mobil arbeiten zu können wird unterstützt und weiterentwickelt. Anträge von Mitarbeitenden auf Home-Office ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu genehmigen. Auf der Grundlage der DV zur Telearbeit und dem mobilen Arbeiten sind regelhaft zwei Tage pro Woche Home-Office möglich.

5.2 Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Die Kreisverwaltung Gießen ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer. Aufgrund der Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes nehmen vermehrt auch Männer Elternzeit in Anspruch. Dabei zeichnet sich ab, dass mehr Väter Elternzeit und zunehmend längere Elternzeit beantragen, so waren es 2017 im Durchschnitt 1,5 Monate und in 2022 bereits durchschnittlich 3,7 Monate Elternzeit bei Kollegen in der Kreisverwaltung.

Damit Mitarbeitende ihre privaten Aufgaben in der Betreuung, Pflege und Kindererziehung mit ihrer beruflichen Tätigkeit gut vereinbaren können, gibt es nach TVöD, TzBfG und dem HBG mehrere Möglichkeiten eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

Beamt:innen können nach §§ 62, 63, 64 des HBG ihre Wochenstunden reduzieren oder Sonderurlaub für bis zu 14 Jahren zu beantragen.

Damit der Aufgabenüberhang durch eine Reduzierung der Wochenstundenzahl zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und einer anschließenden Elternzeit nicht zu einer Arbeitsverdichtung führt, ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 14 Abs. 4 HGIG).

Auf der Grundlage der v. g. Gesetze haben in 2022 103 Beschäftigte ihre Arbeitszeit für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 90%. Dies zeigt, dass Frauen öfter Familienaufgaben übernehmen als Männer und letztendlich dadurch auch ihre Renten- und Pensionsansprüche minimieren.

| Beschäftigte | TVöD § 11 | TzBfG §9a | TzBfG §8 | TVöD §28 | HBG §62 | HBG §63 | HBG §64 | Davon FDL |
|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|
| Frauen | 62 | 2 | 9 | 3 | 8 | 9 | 0 | 3 |
| Männer | 4 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Gesamt | 66 | 3 | 11 | 3 | 9 | 11 | 0 | 4 |

Tab. 7: Beschäftigte mit befristeter Stundenreduzierung

Um Frauen den Wiedereinstieg nach einem Mutterschutz zu ermöglichen, sollen Ihnen in der Elternzeit auf Wunsch neu zu besetzende Teilzeitstellen mit max. 32 Stunden pro Woche (§15 BEEG) angeboten werden.

Wollen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen, so soll diesem Anliegen im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten entsprochen werden.

Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen ist die Sicherstellung der Familienaufgaben vorrangig zu berücksichtigen.

5.3 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Das Arbeiten von Zuhause mittels alternierender Telearbeit oder mobilem Arbeiten (Home-Office) ermöglicht Beschäftigten eine größere Gestaltungsfreiheit bei der Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie. Dies kommt insbesondere Mitarbeitenden entgegen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben.

Telearbeit oder mobiles Arbeiten ermöglicht auch, dass Mitarbeitende während ihrer Elternzeit durch eine elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit ihre Qualifikationen erhalten und verbessern können.

Durch den Abschluss der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und dem mobilen Arbeiten, ist die Grundlage für eine weitreichende flexible Gestaltung der Arbeitszeit (ohne Kernzeiten) für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie gegeben.

Einschränkungen gibt es jedoch in den Fachdiensten mit Öffnungszeiten für die Bevölkerung, wie z.B. in der Zulassungsstelle oder im Fachdienst Gefahrenabwehr durch den Dreischichtbetrieb der Leitstelle. In diesen Fachdiensten tragen die Führungskräfte eine besondere Verantwortung bei der Berücksichtigung der Familienaufgaben, wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen ihrer Mitarbeiter:innen und suchen mit dem Team nach kreativen Lösungen.

6. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Dauer

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für die Dienststelle Kreisverwaltung Gießen. Er tritt mit Beschlussfassung des Kreistages in Kraft und gilt bis 31.12.2028.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren also zum 1.1.2026 zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§6 Abs 6, Satz 1 HGIG).

Impressum

Herausgeber: Kreisverwaltung Gießen

Text/Inhalt: **Fachdienst Personal**
Frau Graf
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Frau Bader

Personalratsvorsitzende
Frau Herbert

Bearbeitung: **Fachdienst Personal**
Frau Stroh

Druck: Eigendruck

Anlage 1: Beschäftigtenzahlen aus 2023

Beamtinnen und Beamte

| Bes.Gr. | Anzahl der Beschäftigten insgesamt | | davon Ganztagskräfte | | davon Teilzeitkräfte | | Beurlaubte | | Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) | | Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % | | Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen | | Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf den Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|---|--------------|---|--------------|---|--------------|---|------|---------------|---|---------------|
| | A | B | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | H | Frauen | Männer | Frauen | Männer | L | Frauen | M | Männer | N | Frauen/Männer |
| A16 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | | 0,00 |
| A15 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | Männer | | 0,00 |
| A14 | 5,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,48 | 3,00 | 40,00 | 60,00 | 33,02 | 66,98 | | | Frauen | | 40,00 |
| A13hD | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | | | Frauen | | 0,00 |
| Höherer Dienst insgesamt | 8,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,48 | 4,00 | 50,00 | 50,00 | 46,51 | 53,49 | | | Frauen | | 50,00 |
| A13 | 7,00 | 1,00 | 1,00 | 5,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 5,93 | 14,29 | 85,71 | 14,44 | 85,56 | | | Frauen | | 14,29 |
| A12 | 22,00 | 8,00 | 8,00 | 8,00 | 5,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 12,15 | 8,80 | 59,09 | 40,91 | 57,99 | 42,01 | | | Männer | | 40,91 |
| A11 | 10,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 5,98 | 2,70 | 70,00 | 30,00 | 68,88 | 31,12 | | | Männer | | 30,00 |
| A10 | 21,00 | 3,00 | 3,00 | 8,00 | 9,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 9,20 | 8,73 | 57,14 | 42,86 | 51,30 | 48,70 | | | Männer | | 42,86 |
| A9 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 2,00 | 33,33 | 66,67 | 33,33 | 66,67 | | | Frauen | | 33,33 |
| Gehobener Dienst insgesamt | 63,00 | 16,00 | 16,00 | 25,00 | 18,00 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 29,32 | 28,16 | 53,97 | 46,03 | 51,01 | 48,99 | | | Männer | | 46,03 |
| A9mD | 11,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,71 | 9,00 | 18,18 | 81,82 | 15,95 | 84,05 | | | Frauen | | 18,18 |
| A8 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,80 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | | | Männer | | 0,00 |
| Mittlerer Dienst insgesamt | 12,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 | 3,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,51 | 9,00 | 25,00 | 75,00 | 21,79 | 78,21 | | | Frauen | | 25,00 |

* Datenquelle: Auswertung Ekam

Anlage 1: Beschäftigtenzahlen aus 2023

Tarifbeschäftigte TVöD

| EG | Anzahl der Beschäftigten insgesamt | davon Ganztagskräfte | | davon Teilzeitkräfte | | Beurlaubte | | Beschäftigungsvolumen in Vollzeitequivalenten (Personalkapazität) | | Anteil des Geschlechts an Beschäftigten in % | | Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen | | Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf den Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten | |
|--------------|------------------------------------|----------------------|---------------|----------------------|--------------|--------------|-------------|---|---------------|--|--------------|---|--------------|---|---|
| | | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Unterrepräsentiertes Geschlecht benennen: | zum Stichtag 01.01.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz |
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N |
| 15 | 5,00 | 2,00 | 1,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 1,88 | 40,00 | 60,00 | 51,49 | 48,51 | Frauen | 40,00 |
| 14 | 26,00 | 9,00 | 7,00 | 9,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 14,22 | 7,75 | 69,23 | 30,77 | 64,73 | 35,27 | Männer | 30,77 |
| 13 | 14,00 | 5,00 | 2,00 | 5,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 7,36 | 3,06 | 71,43 | 28,57 | 70,60 | 29,40 | Männer | 28,57 |
| 12 | 11,00 | 4,00 | 5,00 | 2,00 | 0,00 | 1,00 | 2,00 | 5,00 | 5,00 | 54,55 | 45,45 | 50,00 | 50,00 | Männer | 45,45 |
| 11 | 84,00 | 23,00 | 36,00 | 21,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 34,64 | 38,51 | 52,38 | 47,62 | 47,35 | 52,65 | Männer | 47,62 |
| 10 | 44,00 | 14,00 | 18,00 | 10,00 | 2,00 | 0,00 | 1,00 | 20,84 | 19,27 | 54,55 | 45,45 | 51,96 | 48,04 | Männer | 45,45 |
| 09c | 62,00 | 22,00 | 19,00 | 21,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 35,06 | 19,00 | 69,35 | 30,65 | 64,86 | 35,14 | Männer | 30,65 |
| 09b | 83,00 | 23,00 | 25,00 | 31,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 41,13 | 27,37 | 65,06 | 34,94 | 60,04 | 39,96 | Männer | 34,94 |
| 09a | 95,00 | 32,00 | 35,00 | 23,00 | 5,00 | 6,00 | 1,00 | 45,52 | 37,42 | 57,89 | 42,11 | 54,88 | 45,12 | Männer | 42,11 |
| 08 | 49,00 | 18,00 | 4,00 | 27,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 35,63 | 4,00 | 91,84 | 8,16 | 89,91 | 10,09 | Männer | 8,16 |
| 07 | 151,00 | 56,00 | 16,00 | 77,00 | 2,00 | 10,00 | 0,00 | 101,51 | 17,00 | 88,08 | 11,92 | 85,65 | 14,35 | Männer | 11,92 |
| 06 | 81,00 | 19,00 | 15,00 | 42,00 | 5,00 | 1,00 | 0,00 | 42,38 | 17,77 | 75,31 | 24,69 | 70,46 | 29,54 | Männer | 24,69 |
| 05 | 47,00 | 15,00 | 11,00 | 20,00 | 1,00 | 4,00 | 0,00 | 26,59 | 11,50 | 74,47 | 25,53 | 69,81 | 30,19 | Männer | 25,53 |
| 04 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 |
| 03 | 24,00 | 0,00 | 2,00 | 11,00 | 11,00 | 0,00 | 0,00 | 6,09 | 7,21 | 45,83 | 54,17 | 45,81 | 54,19 | Frauen | 45,83 |
| 02a | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,49 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 |
| Summe | 778,00 | 243,00 | 196,00 | 300,00 | 39,00 | 35,00 | 8,00 | 419,47 | 216,75 | 69,79 | 30,21 | 65,93 | 34,07 | Männer | 30,21 |

* Datenquelle: Auswertung Ekonom

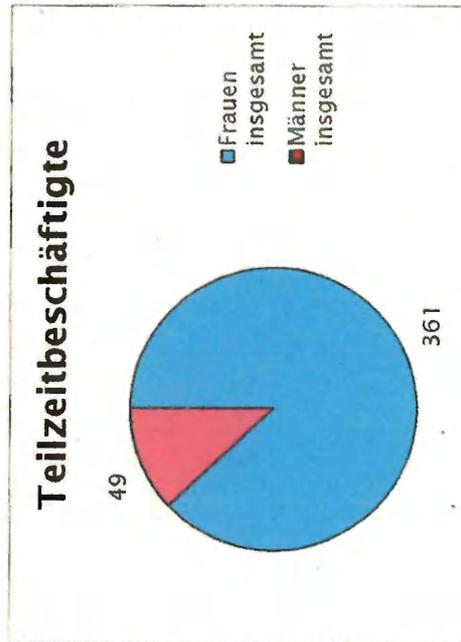
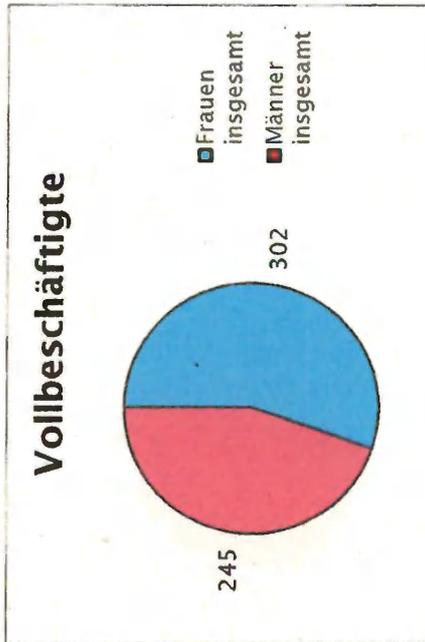
Anlage 1: Beschäftigtenzahlen aus 2023

Tarifbeschäftigte SuE

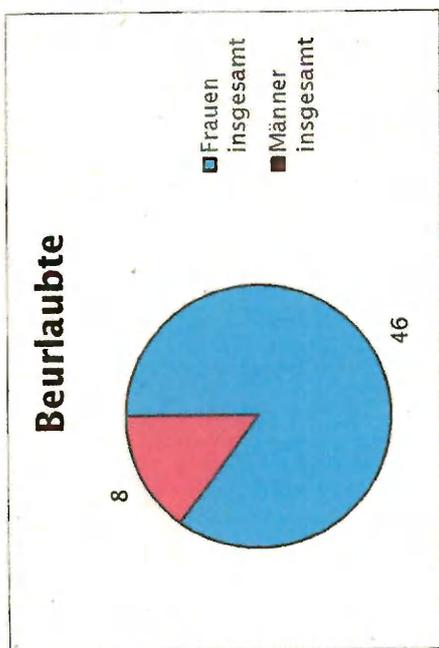
| EG | Anzahl der Beschäftigten insgesamt | | davon Ganztagskräfte | | davon Teilzeitkräfte | | Beurlaubte | | Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten | | Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % | | Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen | | Unterrepräsentiertes Geschlecht benennen: | | zum Stichtag 01.01.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz |
|--------------|------------------------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|---|--------------|---|--------------|---|--------------|---|--------------|---|
| | A | B | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | N | O (J oder K) | |
| S17 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,50 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | |
| S15 | 12,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 5,50 | 3,00 | 66,67 | 33,33 | 64,71 | 35,29 | Männer | 33,33 | |
| S14 | 41,00 | 20,00 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 1,00 | 5,00 | 0,00 | 30,63 | 4,50 | 87,80 | 12,20 | 87,19 | 12,81 | Männer | 12,20 | |
| S12 | 30,00 | 15,00 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 1,00 | 3,00 | 0,00 | 20,32 | 4,50 | 83,33 | 16,67 | 81,87 | 18,13 | Männer | 16,67 | |
| S11b | 11,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | 5,18 | 2,00 | 72,73 | 27,27 | 72,14 | 27,86 | Männer | 27,27 | |
| Summe | 96,00 | 41,00 | 11,00 | 11,00 | 6,00 | 6,00 | 11,00 | 0,00 | 63,13 | 14,00 | 82,29 | 17,71 | 81,85 | 18,15 | Männer | 17,71 | |

* Datenquelle: Auswertung Ekam

Anlage 2: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Teilzeit, in Vollzeit und in Beurlaubung



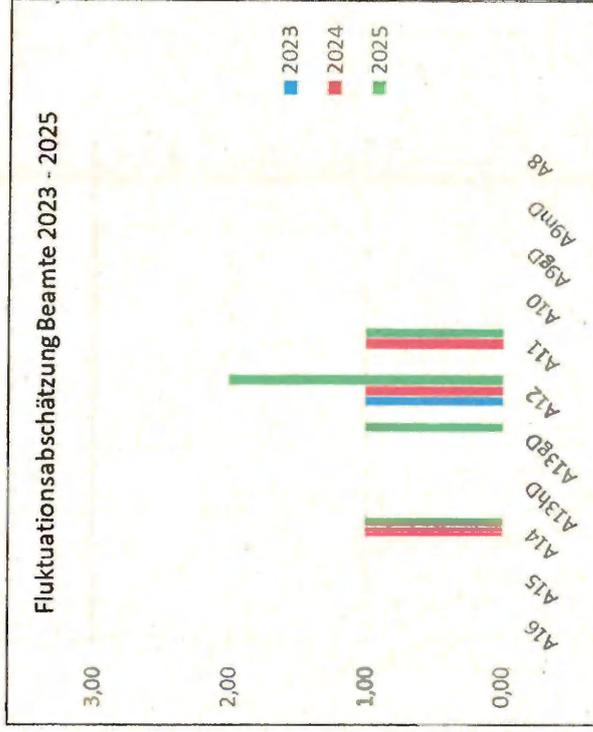
Anlage 2: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Teilzeit, in Vollzeit und in Beurlaubung



Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Beamte in den Jahren 2023 – 2025 (Stand: 01.01.2023)

| Bes. Gr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | | Fluktuationsabschätzung | | |
|-----------------------------------|-----------|---------------------------------|--------------------------|-------------|-------------------------|-------------|------|
| | | | Stichtag 01.01.2023 | P | 2023 | 2024 | 2025 |
| | | Frauen o. Männer | | Q1 | Q2 | Q3 | |
| A16 | 1 | Frauen/Männer | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A15 | 2 | Männer | 5 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A14 | 3 | Frauen | 10 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | |
| A13hD | 4 | Frauen | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Höherer Dienst insgesamt | 5 | Frauen | 17 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | |
| A13gD | 6 | Frauen | 15 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | |
| A12 | 7 | Männer | 30 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | |
| A11 | 8 | Männer | 18 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | |
| A10 | 9 | Männer | 37,3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A9gD | 10 | Frauen | 2 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Gehobener Dienst insgesamt | 11 | Männer | 102,3 | 1,00 | 2,00 | 4,00 | |
| A9mD | 12 | Frauen | 32 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A8 | 13 | Männer | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Mittlerer Dienst insgesamt | 16 | Frauen | 32 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |

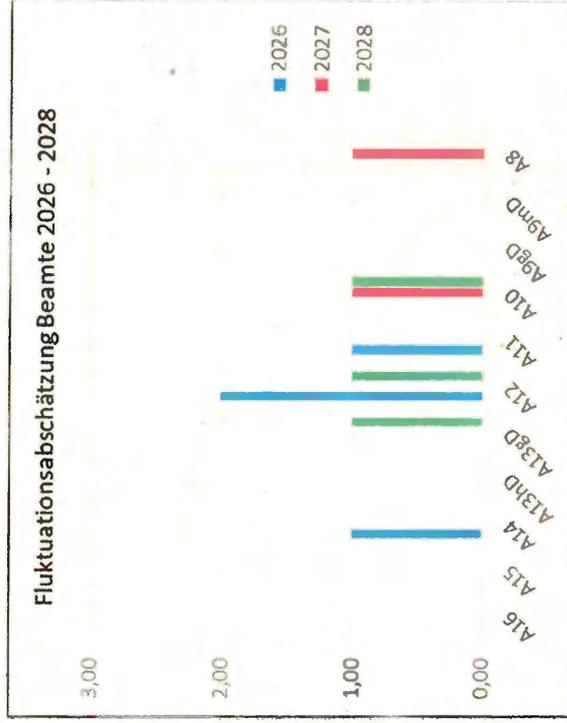


* Datenquelle: Auswertung Ekam

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Beamte in den Jahren 2026 – 2028 (Stand: 01.01.2023)

| Bes. Gr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung | | |
|-----------------------------------|-----------|---------------------------------|--------------|--------------------------|--|-------------|---------|
| | | Stichtag 01.01.2023 | | | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden | | |
| | | Frauen o. Männer | P | | 2026 Q1 | 2027 Q2 | 2028 Q3 |
| A16 | 1 | Frauen/Männer | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A15 | 2 | Männer | 5 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A14 | 3 | Frauen | 10 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A13hD | 4 | Frauen | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Höherer Dienst insgesamt | 5 | Frauen | 17 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A13gD | 6 | Frauen | 15 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | |
| A12 | 7 | Männer | 30 | 2,00 | 0,00 | 1,00 | |
| A11 | 8 | Männer | 18 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A10 | 9 | Männer | 37,3 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | |
| A9gD | 10 | Frauen | 2 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Gehobener Dienst insgesamt | 11 | Männer | 102,3 | 3,00 | 1,00 | 3,00 | |
| A9mD | 12 | Frauen | 32 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| A8 | 13 | Männer | 0 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | |
| Mittlerer Dienst insgesamt | 16 | Frauen | 32 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | |

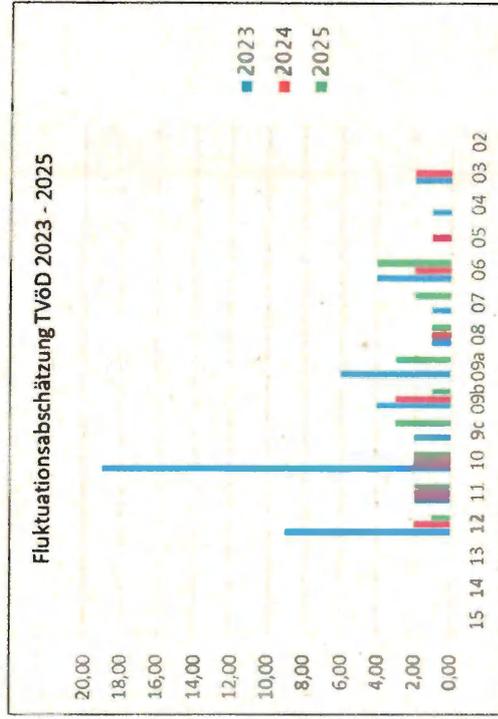


* Datenquelle: Auswertung Personaldatenbank

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Tarifbeschäftigte TVöD in den Jahren 2023 – 2025 (Stand: 01.01.2023)

| EG | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | | Fluktuationsabschätzung | | |
|--------------|-----|---------------------------------|--------------------------|--------------|-------------------------|--------------|------|
| | | | Stichtag 01.01.2023 | P | 2023 | 2024 | 2025 |
| | | Frauen o. Männer | | Q1 | Q2 | Q3 | |
| 15 | 1 | Frauen | 3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 14 | 2 | Männer | 22,69 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 13 | 3 | Männer | 7,14 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 12 | 4 | Männer | 12,5 | 9,00 | 2,00 | 1,00 | |
| 11 | 5 | Männer | 75,24 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | |
| 10 | 6 | Männer | 34,63 | 19,00 | 2,00 | 2,00 | |
| 09c | 7 | Männer | 50,79 | 2,00 | 0,00 | 3,00 | |
| 09b | 8 | Männer | 90,14 | 4,00 | 3,00 | 1,00 | |
| 09a | 9 | Männer | 72,54 | 6,00 | 0,00 | 3,00 | |
| 08 | 10 | Männer | 44,52 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| 07 | 11 | Männer | 134,12 | 1,00 | 0,00 | 2,00 | |
| 06 | 12 | Männer | 33,94 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | |
| 05 | 13 | Männer | 19,1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | |
| 04 | 14 | Männer | 0 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 03 | 15 | Frauen | 0,76 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | |
| 02a | 16 | Männer | 0,49 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Summe | | | | 51,00 | 15,00 | 19,00 | |

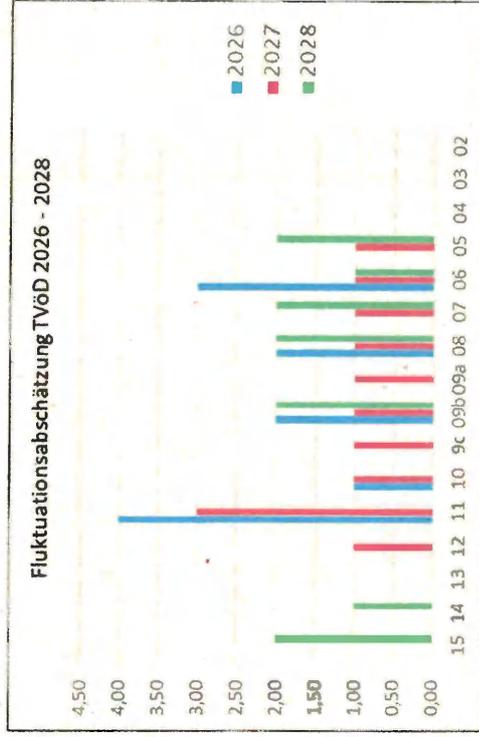


* Datenquelle: Auswertung Ekorn

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 - 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Tarifbeschäftigte TVöD in den Jahren 2026 - 2028 (Stand: 01.01.2023)

| EG | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung | | |
|--------------|-----|---------------------------------|--------------------------|--|--------------|--------------|
| | | | | 2026 | 2027 | 2028 |
| | | Stichtag 01.01.2023 | | Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden | | |
| | | Frauen o. Männer | P | Q1 | Q2 | Q3 |
| 15 | 1 | Frauen | 3 | 0,00 | 0,00 | 2,00 |
| 14 | 2 | Männer | 22,69 | 0,00 | 0,00 | 1,00 |
| 13 | 3 | Männer | 7,14 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 12 | 4 | Männer | 12,5 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| 11 | 5 | Männer | 75,24 | 4,00 | 3,00 | 0,00 |
| 10 | 6 | Männer | 34,63 | 1,00 | 1,00 | 0,00 |
| 09c | 7 | Männer | 50,79 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| 09b | 8 | Männer | 90,14 | 2,00 | 1,00 | 2,00 |
| 09a | 9 | Männer | 72,54 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| 08 | 10 | Männer | 44,52 | 2,00 | 1,00 | 2,00 |
| 07 | 11 | Männer | 134,12 | 0,00 | 1,00 | 2,00 |
| 06 | 12 | Männer | 33,94 | 3,00 | 1,00 | 1,00 |
| 05 | 13 | Männer | 19,1 | 0,00 | 1,00 | 2,00 |
| 04 | 14 | Männer | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 03 | 15 | Frauen | 0,76 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 02 | 16 | Männer | 0,49 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summe | | | | 12,00 | 12,00 | 12,00 |

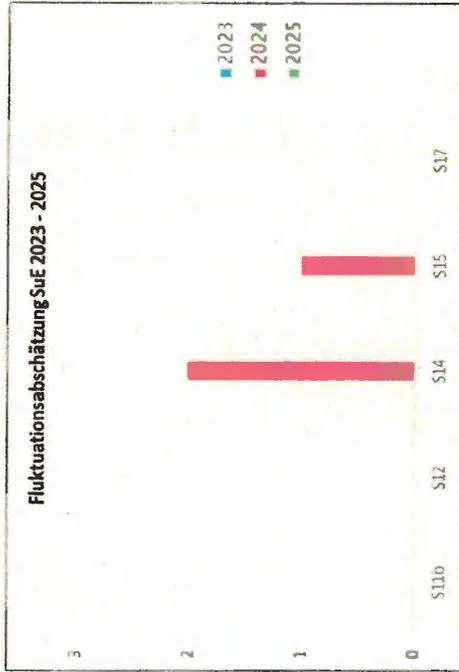


* Datenquelle: Auswertung Personaldatenbank

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Tarifbeschäftigte SuE in den Jahren 2023 – 2025 (Stand: 01.01.2023)

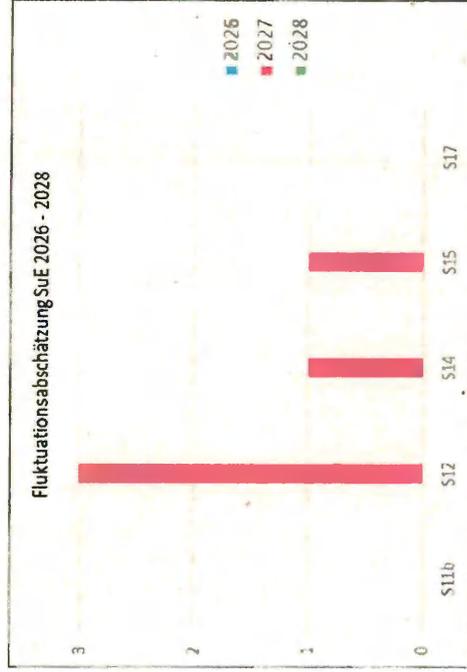
| EG | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung | | |
|--------------|-----|---------------------------------|--------------------------|--|-------------|-------------|
| | | | | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden | | |
| | | Stichtag 01.01.2023 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| | | Frauen o. Männer | P | Q1 | Q2 | Q3 |
| S11b | 1 | Männer | 9 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| S12 | 2 | Männer | 19,02 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| S14 | 3 | Männer | 38,3 | 0,00 | 2,00 | 0,00 |
| S15 | 4 | Männer | 11,69 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| S17 | 5 | Männer | 1,5 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summe | | | | 0,00 | 3,00 | 0,00 |



* Datenquelle: Auswertung Ekom

Fluktuation Tarifbeschäftigte SuE in den Jahren 2026 – 2028 (Stand: 01.01.2023)

| EG | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung | | |
|--------------|-----|---------------------------------|--------------------------|--|-------------|-------------|
| | | | | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden | | |
| | | Stichtag 01.01.2023 | 2026 | 2027 | 2028 | |
| | | Frauen o. Männer | P | Q1 | Q2 | Q3 |
| S11b | 1 | Männer | 9 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| S12 | 2 | Männer | 19,02 | 0,00 | 3,00 | 0,00 |
| S14 | 3 | Männer | 38,3 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| S15 | 4 | Männer | 11,69 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| S17 | 5 | Männer | 1,5 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summe | | | | 0,00 | 5,00 | 0,00 |



* Datenquelle: Auswertung Personaldatenbank

Anlage 4: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Vollzeit und Teilzeit Bezug nehmend auf die Art der Verträge

Beamtinnen und Beamte

| Bes.Gr. | Anzahl der Beamten | | | davon Ganztagskräfte | | | | | | davon Teilzeitkräfte | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|------|------|
| | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | Frauen | | | Männer | | | Frauen | | | Männer | | | | |
| | | | | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | | |
| A16 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| A15 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| A14 | 5,00 | 0,00 | 5,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 |
| A13hD | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Höherer Dienst insgesamt | 8,00 | 0,00 | 8,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 4,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 |
| A13gD | 7,00 | 0,00 | 7,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 5,00 | 1,00 | 0,00 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 |
| A12 | 22,00 | 0,00 | 22,00 | 8,00 | 0,00 | 8,00 | 8,00 | 0,00 | 0,00 | 8,00 | 0,00 | 5,00 | 0,00 | 0,00 | 5,00 | 0,00 | 1,00 |
| A11 | 10,00 | 0,00 | 10,00 | 3,00 | 0,00 | 3,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 4,00 | 0,00 | 1,00 |
| A10 | 21,00 | 0,00 | 21,00 | 3,00 | 0,00 | 3,00 | 8,00 | 0,00 | 0,00 | 8,00 | 0,00 | 9,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 | 0,00 | 1,00 |
| A9gD | 3,00 | 0,00 | 3,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Gehobener Dienst insgesamt | 63,00 | 0,00 | 63,00 | 16,00 | 0,00 | 16,00 | 25,00 | 1,00 | 1,00 | 24,00 | 0,00 | 18,00 | 0,00 | 0,00 | 18,00 | 4,00 | 4,00 |
| A9mD | 11,00 | 0,00 | 11,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| A8 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mittlerer Dienst insgesamt | 12,00 | 0,00 | 12,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 | 0,00 | 3,00 | 0,00 | 3,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summe | 83,00 | 0,00 | 83,00 | 18,00 | 0,00 | 18,00 | 38,00 | 1,00 | 1,00 | 37,00 | 0,00 | 23,00 | 0,00 | 23,00 | 4,00 | 0,00 | 4,00 |

* Datenguelle: Auswertung Ekorn

** ohne Beurtaubte

Anlage 4: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Vollzeit und Teilzeit Bezug nehmend auf die Art der Verträge

Tarifbeschäftigte TVöD

| EG | Anzahl der Beschäftigten | | | | davon Ganztagskräfte | | | | | | davon Teilzeitkräfte | | | | | |
|--------------|--------------------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------------|-------------------|---------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------------|-------------------|--------------|-----------------|-------------------|--|
| | insgesamt | | davon unbefristet | | Frauen | | | Männer | | | Frauen | | | Männer | | |
| | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | insgesamt | davon befristet | davon unbefristet | |
| 15 | 5,00 | 0,00 | 5,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | |
| 14 | 26,00 | 3,00 | 23,00 | 9,00 | 0,00 | 9,00 | 7,00 | 0,00 | 7,00 | 9,00 | 3,00 | 6,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | |
| 13 | 14,00 | 6,00 | 8,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | |
| 12 | 11,00 | 1,00 | 10,00 | 4,00 | 0,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 4,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 11 | 84,00 | 11,00 | 73,00 | 23,00 | 1,00 | 22,00 | 36,00 | 4,00 | 32,00 | 21,00 | 3,00 | 18,00 | 4,00 | 3,00 | 1,00 | |
| 10 | 44,00 | 4,00 | 40,00 | 14,00 | 2,00 | 12,00 | 18,00 | 1,00 | 17,00 | 10,00 | 1,00 | 9,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | |
| 9c | 62,00 | 6,00 | 56,00 | 22,00 | 2,00 | 20,00 | 19,00 | 1,00 | 18,00 | 21,00 | 3,00 | 18,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 9b | 83,00 | 14,00 | 69,00 | 23,00 | 2,00 | 21,00 | 25,00 | 3,00 | 22,00 | 31,00 | 7,00 | 24,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | |
| 9a | 95,00 | 13,00 | 82,00 | 32,00 | 1,00 | 31,00 | 35,00 | 5,00 | 30,00 | 23,00 | 4,00 | 19,00 | 5,00 | 3,00 | 2,00 | |
| 8 | 49,00 | 6,00 | 43,00 | 18,00 | 1,00 | 17,00 | 4,00 | 1,00 | 3,00 | 27,00 | 4,00 | 23,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 7 | 151,00 | 35,00 | 116,00 | 56,00 | 13,00 | 43,00 | 16,00 | 8,00 | 8,00 | 77,00 | 12,00 | 65,00 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | |
| 6 | 81,00 | 20,00 | 61,00 | 19,00 | 5,00 | 14,00 | 15,00 | 6,00 | 9,00 | 42,00 | 7,00 | 35,00 | 5,00 | 2,00 | 3,00 | |
| 5 | 47,00 | 24,00 | 23,00 | 15,00 | 7,00 | 8,00 | 11,00 | 8,00 | 3,00 | 20,00 | 8,00 | 12,00 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | |
| 4 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 3 | 24,00 | 22,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,00 | 0,00 | 11,00 | 9,00 | 2,00 | 11,00 | 11,00 | 0,00 | |
| 2a | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Summe | 778,00 | 166,00 | 612,00 | 243,00 | 37,00 | 206,00 | 196,00 | 40,00 | 156,00 | 300,00 | 63,00 | 237,00 | 39,00 | 26,00 | 13,00 | |

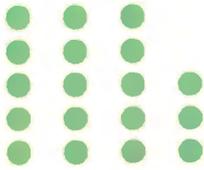
* Datenquelle: Auswertung Ekom

** ohne Beurlaubte

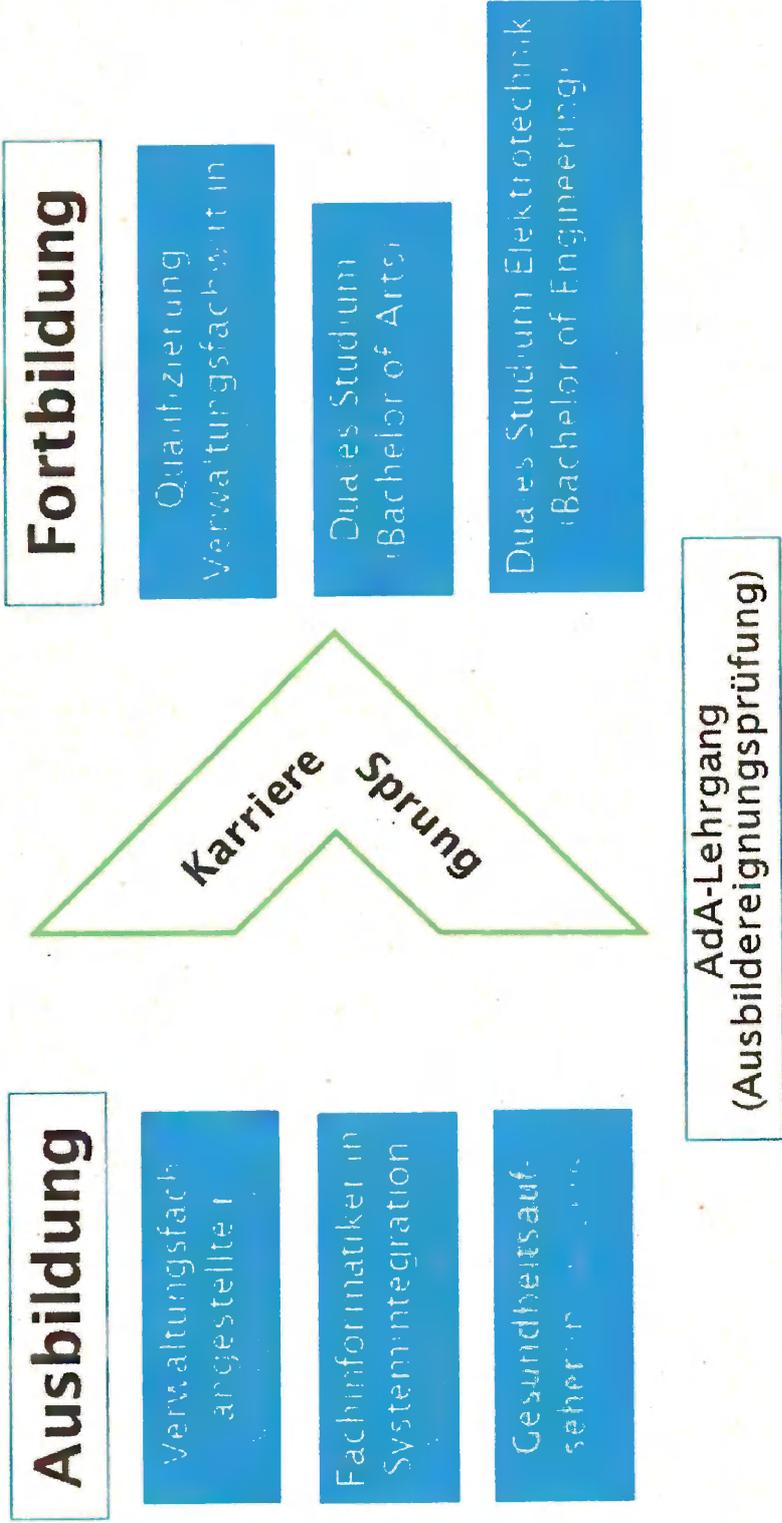
Anlage 4: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Vollzeit und Teilzeit Bezug nehmend auf die Art der Verträge
 Tarifbeschäftigte SuE

| EG | Anzahl der Beschäftigten | | | | davon Ganztagskräfte | | | | | | davon Teilzeitkräfte | | | | | | |
|--------------|--------------------------|--------------|-------------------|--------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|----------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | davon befristet | | davon unbefristet | | Frauen | | | Männer | | | Frauen | | | Männer | | | |
| | insgesamt | 0,00 | 2,00 | 12,00 | 2,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| S17 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 12,00 | 2,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| S15 | 12,00 | 0,00 | 12,00 | 33,00 | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| S14 | 41,00 | 8,00 | 33,00 | 25,00 | 20,00 | 4,00 | 16,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 0,00 |
| S12 | 30,00 | 5,00 | 25,00 | 10,00 | 15,00 | 3,00 | 12,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| S11b | 11,00 | 1,00 | 10,00 | 3,00 | 3,00 | 0,00 | 3,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 2,00 |
| S03 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Summe | 96,00 | 14,00 | 82,00 | 41,00 | 41,00 | 7,00 | 34,00 | 3,00 | 11,00 | 3,00 | 8,00 | 38,00 | 6,00 | 35,00 | 6,00 | 1,00 | 5,00 |

* Datenquelle: Auswertung Ekorn
 ** ohne Beurlaubte



Karriere in der Kreisverwaltung



Vorlage
an den Kreistag

Beschlussvorlage des Kreisausschusses

Beschaffung einer Interimssporthalle zur Auslagerung des Schul- und Vereinssports während der Sporthallensanierung; hier: Projektgenehmigung

Beschluss-Antrag:

Der Kreistag erteilt die Projektgenehmigung und Mittelfreigabe für die Beschaffung einer Interimssporthalle zur Auslagerung des Schul- und Vereinssports während der Sporthallensanierung an der Clemens-Brentano-Europaschule, vorbehaltlich der Genehmigung des Haushaltes 2024 durch das Regierungspräsidium Gießen.

Die geplanten Gesamtkosten der Maßnahme belaufen sich auf rund 1.200.000 € (brutto).

Begründung:

Der Landkreis Gießen ist Eigentümer verschiedener Sporthallen, von denen zahlreiche Hallen im vergleichbaren Lebenszyklus stehen und sanierungsbedürftig sind. Die Haustechnik, die Barrierefreiheit und der energetische Standard vieler Sporthallen entsprechen nicht mehr den aktuellen Anforderungen. In den kommenden Jahren stehen deshalb umfangreiche Sanierungs- und Neubaumaßnahmen an verschiedenen Hallenstandorten an. Während dieser Baumaßnahmen müssen die jeweiligen Hallen für den Schul- und Sportbetrieb geschlossen werden. Für den Schul- und Vereinssport bedeuten die Hallenschließungen erhebliche Einschränkungen, so dass der Landkreis sich bei sämtlichen Baumaßnahmen intensiv um Auslagerungsmöglichkeiten für den Schul- und Vereinssport bemüht. Nicht immer stehen ausreichende freie Hallenkapazitäten in den umliegenden kommunalen Hallen für den Zeitraum der Baumaßnahme zur Verfügung, so dass ein hoher Bedarf für eine im Zusammenhang mit verschiedenen anstehenden Baumaßnahmen einsetzbare Interimssporthalle besteht.

Im Zuge der Planung für die aktuell anstehende energetische Sanierung der Sporthalle an der Clemens-Brentano-Europaschule in Lollar wurde der Bedarf für eine Interimssporthalle festgestellt, da die Schulsportveranstaltungen nicht vollständig in den von den Kommunen in den kommunalen Sporthallen zur Verfügung gestellten Hallenzeiten abgedeckt werden können.

Um eine temporäre Räumlichkeit für den Sportunterricht zur Verfügung zu stellen, ist nach interner Planung der Erwerb einer versetzbaren Interimshalle, die auch für die weiteren anstehenden Sanierungen genutzt werden kann, für den Landkreis Gießen die wirtschaftlichste Variante. Die geplante Interimshalle soll in den Sanierungsphasen der verschiedenen Bestandshallen in Zukunft an verschiedenen

Standorten zum Einsatz kommen. Nach Fertigstellung der jeweiligen Bestandshalle wird die Interimshalle dann an einen anderen Standort im Landkreis versetzt. Die Halle wird jeweils auf dem Schulgelände oder auf vorhandenen und zu Fuß erreichbaren Sportanlagen der Kommunen mit Infrastrukturen, wie z.B. Toilettenanlagen und Nasszellen, errichtet.

Für die anstehende energetische Sanierung der Sporthalle der Clemens-Brentano-Europaschule in Lollar ist als erster Standort für die Interimssporthalle der in Laufnähe zur Schule gelegene Sportplatz in Staufenberg vorgesehen. Hier stehen eine aktuell nicht genutzte Grünfläche und die Infrastruktur des Platzes zur Verfügung.

Als Interimshalle soll eine 1-Feld-Halle beschafft werden, die mittels Vorhangs in 2 Spielfelder unterteilt werden kann, so dass der Unterricht für 2 Klassen gleichzeitig stattfinden kann. Die Interimssporthalle wird GEG-konform errichtet. Die Vorgaben der Schulbaurichtlinie werden ebenfalls umgesetzt. Es werden ein Schwingboden, Anprallschutz sowie technisch notwendige Standards, wie z.B. eine Blitzschutzanlage, eingeplant. Die Interimshalle ist so konzipiert, dass z.B. das Tragwerk, die Verkleidung, der Sportboden und der Anprallschutz bei Umsetzung an den nächsten Standort abgebaut und wiederverwendet werden können. Das Tragwerk der Halle soll aus Aluminiumprofilen und die Wandelemente sowie die Dachverkleidung aus Thermosandwichpaneelen mit beidseitigem verzinktem Stahlblech bestehen.

Sämtliche für die Ver- und Entsorgung notwendigen Medien stehen am Standort Staufenberg objektnah zur Verfügung.

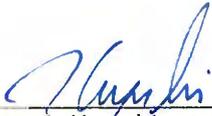
Für die Beschaffung, die erstmalige Aufstellung am Standort Staufenberg sowie eine erstmalige Umsetzung an einen anderen Standort entstehen geplante Kosten in Höhe von ca. 1.200.000 € (brutto).

Finanzielle Auswirkungen:

Es entstehen Kosten in Höhe von 1.200.000 € (brutto).

Die Mittel stehen, vorbehaltlich der Haushaltsgenehmigung 2024 durch das Regierungspräsidium Gießen, im Teilfinanzhaushalt 24.3.01.01 in der Maßnahme 111 in Höhe von 1.200.000 € (brutto) zur Verfügung.

Mitzeichnung:



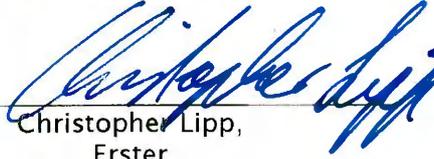
I. Kupski, stellv.
Fachdienstleiter



Ö. Karpuz Khanaga,
Sachbearbeiterin



M. Rohrmus,
Fachbereichsleiter



Christopher Lipp,
Erster
Kreisbeigeordneter

Zustimmungsvermerk/Sichtvermerk:

Beschluss des Kreisausschusses
vom: 22. Januar 2024
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung



Beschluss des Kreisrates vom:
19. Februar 2024
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

LANDKREIS GIESSEN
Der Kreisausschuss
Az.: FD 41
Sachbearbeiterin: Oezde Karpuz Khanaga
Telefonnummer: -1650

Vorlage Nr.: 1238/2024
Gießen, den 15. Januar 2024

Vorlage
an den Kreistag

Beschlussvorlage des Kreisausschusses

Projektgenehmigung und Mittelfreigabe für die Sanierung der Sporthalle an der Clemens-Brentano-Europaschule in Lollar

Beschluss-Antrag:

Der Kreistag erteilt die Projektgenehmigung und die Mittelfreigabe für die Sanierung der Sporthalle an der Clemens-Brentano-Europaschule in Lollar.

Die geplanten Gesamtkosten der Maßnahme belaufen sich auf rund 7.500.000 € (brutto).

Begründung:

Die Clemens-Brentano-Europaschule in Lollar ist mit rund 1300 Schülerinnen und Schülern eine der größten Gesamtschulen des Landkreises.

Die aus den 1960er Jahren stammende Sporthalle der Schule weist einen erheblichen Sanierungsbedarf auf und bedarf dringend einer Generalsanierung. Aufgrund von statischen Problemen der Dachkonstruktion, die im Rahmen der vorbereitenden Arbeiten zur Sanierung festgestellt wurden, musste die Sporthalle aus Sicherheitsgründen vorsorglich geschlossen werden. Durch die geplante umfassende Sanierung der Sporthalle soll sowohl für den Schulsport als auch für den Vereinssport wieder eine moderne Sportstätte bereitgestellt werden.

Neben der Ertüchtigung der gesamten Gebäudehülle und der Verbesserung des energetischen Standards ist auch die Optimierung des Nebenraumtraktes durch eine Umstrukturierung vorgesehen. Zudem ist eine Verbesserung bzw. Herstellung der notwendigen Flucht- und Rettungswege, sowie die Ertüchtigung der Bauteile auf die geforderten Brandschutzklassen geplant. Die Kubatur der eigentlichen Halle bleibt erhalten.

Die Dachkonstruktion der Sporthalle muss aufgrund von baulichen Schäden an den bestehenden Brettschichtbindern vollständig erneuert werden. Die Installation einer PV-Anlage auf der Dachfläche ist vorgesehen und in der Kostenschätzung bereits enthalten. Die Fassaden werden gedämmt und die Fenster erneuert.

Es ist geplant, dass das Gebäude den Energieeffizienzstandard EG 55 EE erreicht. Damit werden die Anforderungen für das Förderprogramm „Sanierung kommunaler Einrichtungen in den Bereichen Sport, Jugend und Kultur“ übertroffen (gefordert ist EG 70 EE) sowie die Mindestanforderungen der Kommunalrichtlinie Energie erfüllt.

Im Zuge der gesetzlich vorgegebenen kommunalen Wärmeplanung wird seitens der Stadtwerke Gießen aktuell geprüft, ihr bestehendes Fernwärmenetz bis zur Clemens-Brentano-Europaschule zu erweitern. Die Planung dafür soll im März 2024 vorliegen, eine Umsetzung wäre laut SWG in 2025 möglich. Der Landkreis ist bestrebt, für den Fall einer zeitnahen Realisierung, die Schule inkl. der Sporthalle an das neue Fernwärmenetz anzuschließen.

Die Baumaßnahme umfasst eine vollständige energetische Sanierung. Es ist eine Gebäudehülle geplant, die thermisch optimiert ist und Wärmeverluste reduziert. Die Beleuchtung wird durch eine tageslichtabhängige Lichtsteuerung mit energiesparenden LED-Leuchten realisiert. Aufgrund der angestrebten Luftdichtheit im Gebäude und der Verbesserung der Luftqualität ist eine Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung vorgesehen.

Um dem Brandschutz gerecht zu werden, wird eine Trennung der beiden Gebäudeteile (Sporthalle / Schwimmhalle) vorgenommen. Dies ist im Rahmen der Erstellung des ganzheitlichen Brandschutzkonzeptes berücksichtigt. Alle Oberflächen werden erneuert, ein neuer Prallschutz angebracht und der vorhandene Sportboden erneuert. Die gesamte Haustechnik wird erneuert und gemäß dem heutigen Stand der Technik ausgeführt. Der Nebenraumtrakt wird vollständig überarbeitet und neu strukturiert, da er nicht dem heutigen Stand der Technik entspricht und nicht vollständig barrierefrei ist. Der aktuelle Gymnastikraum soll zu einem Multifunktionsraum erweitert werden, sodass neben dem praktischen Sport auch zum Beispiel Theorieunterricht für den Sport-Leistungskurs angeboten werden kann.

Es ist geplant, mit der Sanierungsmaßnahme im Sommer 2024 zu beginnen.

Finanzielle Auswirkungen:

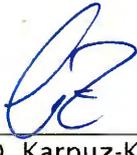
Die Mittel stehen gemäß § 99 HGO als Fortführungsmaßnahme auf Grundlage der erstmaligen Kostenschätzung in Höhe 7,2 Mio. € (brutto) im Teilfinanzhaushalt 21.8.01.10 Maßnahme Nr. 112 zur Verfügung. Der neue GAB beträgt nun nach aktueller Kostenberechnung 7,5 Mio. €. Der Differenzbetrag in Höhe von 300.000 € wird über die Änderungsliste nachgemeldet und in der Finanzplanung 2025 berücksichtigt.

Es liegt eine Förderzusage des Bundes im Rahmen des Programms „Sanierung kommunaler Einrichtungen in den Bereichen Sport, Jugend und Kultur“ über 990.000 Euro vor. Mit den Kommunen Lollar und Staufenberg wurde bereits eine Vereinbarung abgeschlossen, in der die Beteiligung der Kommunen an den Investitionskosten in Höhe von 25 Prozent geregelt ist. Weitere Fördermöglichkeiten werden geprüft und beantragt.

Mitzeichnung:



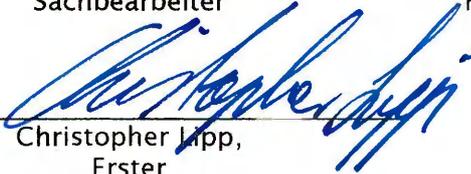
I. Kupski, stell.
Fachdienstleiter



O. Karpuz-Khanaga,
Sachbearbeiter



M. Rohrmus,
Fachbereichsleiter



Christopher Lipp,
Erster
Kreisbeigeordneter

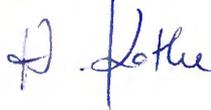
Zustimmungsvermerk/Sichtvermerk:

Beschluss des Kreisausschusses

vom: 22. Januar 2024

Die Vorlage wird - ~~mit Zusatzbeschluss~~ -
genehmigt - ~~nicht genehmigt~~ - ~~zurückgestellt~~

Zur Beglaubigung



Beschluss des Kreisrings vom:

19. Februar 2024

Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - ~~nicht genehmigt~~ - ~~zurückgestellt~~

Zur Beglaubigung

Gf 25.1.2024

AfD-Fraktion im Kreistag Gießen



Vorlage Nr.: 1247/2024

Berichts Antrag AfD-Fraktion

25.01.2023

„Auswirkungen des Hessischen Pflegeberichts 2023 auf den Landkreis Gießen“

Sehr geehrter Herr Kreistagsvorsitzender Spandau,

die AfD-Fraktion bittet Sie, den folgenden Berichts Antrag auf die Tagesordnung der nächsten Kreistagssitzung und vorab auf die Tagesordnung des Kreistagsausschusses für Soziales, Gesundheit, Integration und Ehrenamt zu nehmen:

Der Kreistag möge beschließen:

Der Kreisausschuss wird beauftragt, im Kreistagsausschuss Soziales, Gesundheit, Integration und Ehrenamt über den Hessischen Pflegebericht 2023 zu berichten und dabei insbesondere auf die Frage einzugehen, welche Ergebnisse und Maßnahmen sich aus dem Bericht speziell für den Landkreis Gießen ergeben.

Begründung:

Der Pflegebericht prognostiziert für Hessen bis zum Jahr 2030 eine Zunahme pflegebedürftiger Menschen. Der Landkreis Gießen ist davon überdurchschnittlich stark betroffen. Eine frühzeitige Berichterstattung, welche Ergebnisse aus dem Pflegebericht für den Landkreis abzuleiten sind, kann eine mittelfristige Planung erleichtern.

Jörn Bauer
Fraktionsvorsitzender

Beschluss des Kreistags vom: 19. Februar 2024
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

Ag 15.11.2023

Vorlage Nr.: *M 90/2023*

Antrag AfD-Fraktion

Mit Antrag
auf direkte
Ausschußberatung

03.11.2023

„Umstellung von Barzahlungen auf Bezahlkarten für Asylbewerber“

Sehr geehrter Herr Kreistagsvorsitzender Spandau,

die AfD-Fraktion bittet Sie, den folgenden Antrag auf die Tagesordnung der nächsten Kreistagssitzung und vorab auf die Tagesordnung des Kreistagsausschusses für Soziales, Gesundheit, Integration und Ehrenamt zu nehmen:

Der Kreistag möge beschließen:

Der Kreisausschuss wird beauftragt,

1. bezüglich der Leistungen an Asylbewerber mögliche Vorbereitungen für eine Umstellung von Barzahlungen auf Bezahlkarten vorzunehmen.
2. die Leistungen an Asylbewerber auf Bezahlkarten umzustellen, sobald eine landes- bzw. bundesweit einheitliche technische Lösung dafür vorliegt.

Der Kreistag schließt sich der Forderung des Landkreistags sowie diverser anderer politischer Akteure an, Bezahlkarten an Asylbewerbern - statt Bargeld - auszugeben und appelliert an die Bundesregierung sowie die Hessische Landesregierung, zeitnah eine möglichst einheitliche technische Lösung diesbezüglich einzuführen.

Begründung:

Die seit Jahren andauernde ungebremste, unkontrollierte und illegale Migration verschärft die gesellschaftlichen Probleme in Deutschland. Sie stellt die Kommunen und Landkreise vor enorme finanzielle sowie organisatorische Herausforderungen.

Trotz aller Anstrengungen können diese Herausforderungen nicht durch unsere Gesellschaft bewältigt werden. Es braucht daher eine breite Palette an Maßnahmen, um den Zuzug zu begrenzen.

Ein großer sogenannter „Pull Faktor“, Magnet, um nach Deutschland zu kommen, ist das im europäischen Vergleich besonders attraktive deutsche Sozialsystem und die damit verbundenen Leistungen., wie z. B. die Geldleistungen.

AfD-Fraktion im Kreistag Gießen



FRAKTION IM GIESSENER KREISTAG

Die Umstellung von Bar-Auszahlung auf Bezahlkarten kann dazu beitragen, diese Attraktivität zu schwächen. Sobald diesbezüglich eine praktikable bundes- oder landesweit einheitliche technische Lösung verfügbar ist, sollte der Landkreis umgehend auf das Bezahlkartensystem umstellen.

Jörn Bauer
Fraktionsvorsitzender

Beschluss des Kreistag vom: 11.12.2023
Die Vorlage wird mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

Beschluss des Kreistag vom: 14.2.2024
Die Vorlage wird mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

Ag 15.11.2023

AfD-Fraktion im Kreistag Gießen



FRAKTION IM GIESSENER KREISTAG

Vorlage Nr.: 1182/12023

Antrag AfD-Fraktion mit Antrag auf direkte Ausschußberatung

03.11.2023

„Verpflichtung von Asylbewerbern zu gemeinnütziger Arbeit gemäß § 5 AsylbLG“

Sehr geehrter Herr Kreistagsvorsitzender Spandau,

die AfD-Fraktion bittet Sie, den folgenden Antrag auf die Tagesordnung der nächsten Kreistagssitzung und vorab auf die Tagesordnung des Kreistagsausschusses für Soziales, Gesundheit, Integration und Ehrenamt zu nehmen.

Der Kreistag möge beschließen:

Der Kreisausschuss wird beauftragt,

1. in Zusammenarbeit mit allen staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern im Landkreis zu prüfen, welche gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten für Asylbewerber kurzfristig verfügbar sind und welche mittelfristig eingerichtet werden könnten.
2. ein Konzept zur Integration von Asylbewerbern in gemeinnützige Arbeit zu erstellen
3. dem Kreistag einen detaillierten Bericht über dieses Konzept sowie über die Prüfung möglicher Arbeitsgelegenheiten vorzulegen.
4. die im Landkreis Gießen gemeldeten Asylbewerber gemäß § 5 Asylbewerberleistungsgesetz zur Arbeit bei staatlichen, bei kommunalen und bei gemeinnützigen Trägern zu verpflichten, soweit der Bedarf an Arbeitsgelegenheiten dies zulässt.

Begründung:

Die ungebremste illegale Migration der letzten Jahre hat viele gesellschaftliche Probleme in Deutschland massiv verschärft und stellt unsere Kommunen vor enorme finanzielle sowie organisatorische Herausforderungen. Diese Herausforderungen können nur mit einer gesamtgesellschaftlichen Kraftanstrengung bewältigt werden. Dazu gehört auch, dass Menschen, die unsere Hilfe in Anspruch nehmen, ihren Beitrag leisten müssen. Vor diesem Hintergrund sieht das Asylbewerberleistungsgesetz im § 5 explizit auch die Möglichkeit der Verpflichtung von Asylbewerbern zu gemeinnütziger Arbeit bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern vor.



Die Anwendung dieser Möglichkeit fordern mittlerweile verschiedene politische Akteure wie der Landkreistag, der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, die Ministerpräsidentenkonferenz oder die CDU/CSU Bundestagsfraktion.

Die Entscheidungskompetenz diesbezüglich liegt bei den einzelnen Kommunen. Der Landkreis Gießen sollte daher diese Möglichkeit anwenden. Die gemeinnützige Arbeit bietet Asylbewerbern die Chance, der Gesellschaft, die sie in ihrer Not aufgenommen hat, etwas zurückzugeben. Des Weiteren bietet eine Arbeitsgelegenheit die beste Möglichkeit der Integration in eine Gesellschaft. Insbesondere für Menschen, die perspektivisch in Deutschland bleiben werden, kann die gemeinnützige Arbeit ein erster Schritt in den regulären Arbeitsmarkt sein.

Jörn Bauer
Fraktionsvorsitzender

Beschluss des Kreistag vom:

11.12.2023

Die Vorlage wird mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

Beschluss des Kreistag vom:

19.2.2024

Die Vorlage wird mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

Vorlage Nr.: 1183/1 2023

Antrag AfD-Fraktion

Mit Antrag
auf direkte
Ausschussberatung

03.11.2023

„Austritt aus den Bündnissen Seebrücke und Städte Sichere Häfen“

Sehr geehrter Herr Kreistagsvorsitzender Spandau,

die AfD-Fraktion bittet Sie, den folgenden Antrag auf die Tagesordnung der nächsten Kreistagssitzung und vorab auf die Tagesordnung des Kreistagsausschusses für Soziales, Gesundheit, Integration und Ehrenamt zu nehmen:

Der Kreistag möge beschließen:

Der Landkreis Gießen tritt aus den Bündnissen „Seebrücke“ und „Städte Sichere Häfen“ aus und beendet damit einhergehende Verpflichtungserklärungen zur erweiterten „Flüchtlingsaufnahme“.

Begründung:

Die Kommunen, die für die Unterkunft und soziale Betreuung von Flüchtlingen per Gesetz zuständig sind, stoßen mittlerweile an ihre Grenzen. Bezahlbarer Wohnraum ist auch im Landkreis Gießen knapp, die Kapazitäten in Kitas und Schulen sind ausgeschöpft, es gibt keinen Spielraum mehr, um eine ordentliche Betreuung und Beschulung aller Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten. Die ärztliche Versorgung steht ebenfalls auf der Kippe. Die finanziellen Belastungen der Kommunen sind für die Bürger mehr und mehr spürbar. Der gesellschaftliche Zusammenhalt im Landkreis Gießen ist zunehmend gefährdet, es muss deshalb eine Begrenzung der Zuwanderung geben.

Hunderte Städte und Gemeinden erklärten sich vor einigen Jahren selbst zu „sicheren Häfen“ für nach Deutschland strömende Asylbewerber. Koordiniert wurde die Aktion von der Pro-Migrations-Gruppierung „Seebrücke“. Diesem Bündnis war der Landkreis Gießen bereits am 01.07.2020 beigetreten, später wurde der Landkreis dann auch Teil des Bündnisses „Städte Sicherer Häfen“. In der aktuellen Lage ist es zwingend erforderlich, die Mitgliedschaft im Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ sowie in der „Seebrücke“ zu widerrufen.

Das Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ vereint bundesweit Kommunen, Gemeinden und Landkreise, die sich mit der Initiative Seebrücke und der zivilen Seenotrettung im Mittelmeer solidarisieren. Sie verbindet die Bereitschaft, aus Seenot gerettete bzw. in überfüllten Aufnahmelagern gestrandete „Schutzsuchende“ zusätzlich zu einer fest ausgehandelten Zuweisungsquote aufzunehmen.

Das Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ bekräftigte gegenüber der Bundesregierung das Angebot zur Unterstützung und zur zusätzlichen Aufnahme – was einem Übererfüllungsanspruch bei der kommunalen Unterbringung von „Flüchtlingen“ gleichkommt und womöglich sogar zu einem



Überbietungswettbewerb unter den Kommunen führt, die immer mehr zusätzliche „Flüchtlinge“ unterbringen möchten.

Die Bürger werden dabei nicht gehört und über ihre Steuern bzw. Abgaben gemeinschaftlich zur Kasse gebeten. Andere Städte und Gemeinden in Deutschland wagen inzwischen den Absprung: Die Stadt Cottbus beschloss mehrheitlich die zentrale Positionierung im Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ zurückzunehmen, gemäß der die Bündnispartner freiwillig mehr Migranten aufnehmen als gesetzlich vorgeschrieben sind. Es ist Zeit für den Landkreis Gießen, diesem Beispiel im Sinne der Bürger Folge zu leisten.

Jörn Bauer
Fraktionsvorsitzender

Beschluss des Kreistags vom.

11.12.2023

Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

Beschluss des Kreistags vom:

19.2.2027

Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

LANDKREIS GIESSEN
Der Kreisausschuss
Az.: Eigenbetrieb Kreislaufwirtschaft
Sachbearbeiterin: Tanja Riehm-Wagner
Telefonnummer: 0641 9390-1997

Vorlage Nr.: 1237/2024
Gießen, den 11. Januar 2024

*Vorlage
an den Kreistag*

Beschlussvorlage des Kreisausschusses

Neunzehnte Satzung zur Änderung der Abfallgebührensatzung des Landkreises Gießen

Beschluss-Antrag:

Der Kreistag beschließt die als Anlage beigefügte Neunzehnte Satzung zur Änderung der Abfallgebührensatzung des Landkreises Gießen vom 3. November 2003.

Begründung:

Der Kreistag hat in seiner Sitzung vom 11. Dezember 2023 einen Ankündigungsbeschluss zur Änderung der Abfallgebührensatzung gefasst. Zur abschließenden Beschlussfassung der Neunzehnten Satzung zur Änderung der Abfallgebührensatzung werden weitergehende Informationen zu den Gebühren für die Selbstanlieferung am Abfallwirtschaftszentrum (AWZ) und am Kompostwerk Rabenau ab 1. Januar 2024 nachgereicht.

Die gebührenrelevanten Änderungen in der Abfallgebührensatzung erfolgen, da sich für einzelne Gebührensätze aufgrund von veränderten Verwertungs- und Entsorgungskosten nach Ausschreibung und Neuvergabe der Dienstleistungen sowie vertraglich festgelegter Preisanpassungen und Marktpreisänderungen entsprechende Veränderungen ergeben.

Aus den Ausschreibungen für die Entsorgung von Abfällen vom Abfallwirtschaftszentrum resultieren aufgrund der Marktlage höhere Preise für die Verwertung/ Entsorgung bei den verschiedenen Abfallarten. Auch die Entsorgungskosten für Altholz sind abhängig von jeweiligen Marktpreisen für die Entsorgung gestiegen. Beim Restabfall kommt es voraussichtlich aufgrund der vertraglich geregelten Preisgleitung zu höheren Entsorgungskosten, hinzu kommt die bundesweite CO₂- Abgabe nach dem Brennstoffemissionshandelsgesetz (BEHG).

Die gestiegenen Kosten führen zu höheren Gebühren für die Anlieferung der Abfallarten für Selbstanlieferer am Abfallwirtschaftszentrum. Auch für die Anlieferung kompostierbarer Abfälle kommt es zu einer Gebührenerhöhung, denn auch hier erhöhen sich die vertraglich festgelegten Verwertungskosten zum 1. Januar 2024.

Die Gebühren für den Kompostverkauf (Sackware) sind aufgrund veränderter Beschaffungskosten ebenfalls anzupassen. Es kommt dabei zu einer geringen Gebührenerhöhung für den Sack Kompost. Die Gebühren für den Erwerb von Big Bags für Asbest sowie Säcke für Mineralwolle hingegen können gesenkt werden, in diesem Bereich kam es zu einer Marktberuhigung.

Aufgrund der Bestimmungen aus dem Eichgesetz dürfen an der Waage im Abfallwirtschaftszentrum (AWZ) in Gießen und dem Kompostwerk in der Rabenau Anliefermengen erst ab 200 kg kilogenau nach Gewicht abgerechnet werden. Daher muss ab dem 1. Januar 2024 anstatt der bisherigen „unter-100 kg- Pauschale“ eine „unter-200 kg-Pauschale“ in der Abfallgebührensatzung eingeführt werden.

Um der Härte vorzubeugen, dass Anlieferer für eine sehr kleine Anliefermenge bereits die „unter-200 kg-Pauschale“ entrichten müssen, sollen ab Januar 2024 bis zu zweimal jährlich auch „Kofferraumladungen“ für die Abfallarten Dach-/ Teerpappe, zementgebundenen Asbest und AIV-Holz kostenfrei am Abfallwirtschaftszentrum ermöglicht werden.

Dies steht auch im Einklang mit der Erweiterung des Angebotes an den Wertstoffhöfen, bei denen ab Januar 2024 Kleinstmengen der Abfallart „AIV- Holz, Holz aus dem Außenbereich“ kostenfrei abgegeben werden können. Ebenso sind die Gebühren für die Anlieferungen der Stadt Gießen an die neuen Konditionen anzugleichen. Dies betrifft die Fraktionen Hausmüll/Sperrmüll, kompostierbare Abfälle und Holz, deren Gebühren entsprechend zu erhöhen sind.

Die Gebühren für die öffentliche Abfalleinsammlung im Landkreis Gießen können nach aktuellem Stand auch aufgrund des noch bestehenden Sonderpostens „Gebührenaussgleich“ für das Jahr 2024 unverändert bleiben.

Hinweise zur Kalkulation der Gebühren für die Selbstanlieferung beim Abfallwirtschaftszentrum (AWZ) und am Kompostwerk Rabenau:

Die Gebühren für die einzelnen Abfallfraktionen berechnen sich auf Basis der Selbstkosten für die jeweiligen Fraktionen für Containermiete, Transport und Entsorgung/Verwertung zuzüglich einer Handling-Pauschale, die sich aus den Betriebskosten des AWZ ermittelt.

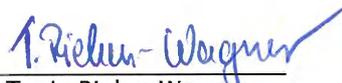
Auf die Angabe von Einzelkosten (d. h. der jeweiligen Angebotspreise) wird gemäß §5 Abs. 2 Satz 2 VgV in Abstimmung mit dem Zentralen Vergabemanagement verzichtet. Es ist davon auszugehen, dass für diese ein schutzwürdiges Interesse der beauftragten Bieter an einer Geheimhaltung besteht (vgl. Röwekamp / Kus / Marx / Portz / Prieß, Kommentar zur VgV, 2. Auflage 2022, § 5 VgV, Rn. 8).

Finanzielle Auswirkungen/Folgekosten:

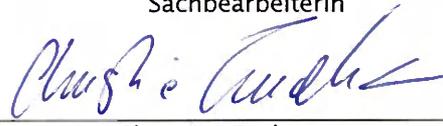
Der Gebührenhaushalt für den Bereich Eigenbetrieb Kreislaufwirtschaft Landkreis Gießen ist ausgeglichen. Die Aufwendungen werden vollständig durch Erträge und Gebühren gedeckt.

Mitzeichnung:

Eigenbetrieb
Kreislaufwirtschaft


Tanja Riehm-Wagner
Sachbearbeiterin


Ulrike Abel
Betriebsleiterin EKW


Christian Zuckermann
Hauptamtlicher
Kreisbeigeordneter

Zustimmungsvermerk/Sichtvermerk:

Beschluss des Kreisausschusses
vom: 22. Januar 2024
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung



Beschluss des Kreisausschusses vom:
19. 2. 2024
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

Neunzehnte Satzung zur Änderung der Abfallgebührensatzung des Landkreises Gießen

Artikel I Änderung der Abfallgebührensatzung

Die Abfallgebührensatzung des Landkreises Gießen vom 3. November 2003, zuletzt geändert durch Satzung vom 12. Dezember 2022, wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- aa) In Buchstabe a) wird der Betrag „123,64 €/t“ durch den Betrag „150,36 €/t“ ersetzt.
- bb) In Buchstabe b) wird der Betrag „57,95 €/t“ durch den Betrag „60,45 €/t“ ersetzt.
- cc) In Buchstabe c) wird der Betrag „1,00 €“ durch den Betrag „39,00 €“ ersetzt.

2. § 4 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Satz 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Des Weiteren können je Haushalt und Kalenderjahr zwei Kofferraumanlieferungen von Bauschutt, Holz (A IV), Dachpappe/Teerpappe, (staubdicht verpacktem) zementgebundenem Asbest sowie von (staubdicht verpackter) Mineralwolle kostenfrei am Abfallwirtschaftszentrum angeliefert werden.“

3. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Buchstabe a) wird der Betrag „155,00 €/t“ durch den Betrag „186,00 €/t“ ersetzt.
- bb) In Buchstabe c) wird der Betrag „525,00 €/t“ durch den Betrag „638,00 €/t“ ersetzt.

- cc) In Buchstabe d) wird der Betrag „332,00 €/t“ durch den Betrag „387,00 €/t“ ersetzt.
- dd) In Buchstabe f) wird der Betrag „740,00 €/t“ durch den Betrag „1.006,00 €/t“ ersetzt.
- ee) In Buchstabe g) wird der Betrag „70,00 €/t“ durch den Betrag „75,00 €/t“ ersetzt.
- ff) In Buchstabe j) wird der Betrag „40,00 €/t“ durch den Betrag „69,00 €/t“ ersetzt.
- ff) In Buchstabe k) wird der Betrag „85,00 €/t“ durch den Betrag „106,00 €/t“ ersetzt.
- gg) In Buchstabe o) wird der Betrag „62,00 €/t“ durch den Betrag „69,00 €/t“ ersetzt.
- hh) In Buchstabe p) wird der Betrag „196,00 €/t“ durch den Betrag „201,00 €/t“ ersetzt.
- ii) In Buchstabe q) wird der Betrag „145,00 €/t“ durch den Betrag „209,00 €/t“ ersetzt.
- jj) In Buchstabe r) wird der Betrag „145,00 €/t“ durch den Betrag „163,00 €/t“ ersetzt.

b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:

- aa) Der Betrag „70,00 €/t“ wird durch den Betrag „77,00 €/t“ ersetzt.

c) Abs. 4 wird wie folgt geändert:

- aa) Im ersten Satz wird der Wert „100 kg“ durch den Wert „200 kg“ ersetzt.
- bb) In Buchstabe a) wird der Betrag „10,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „18,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- cc) In Buchstabe b) wird der Betrag „26,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „45,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- dd) In Buchstabe c) wird der Betrag „20,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „33,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- ee) In Buchstabe d) wird der Betrag „30,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „71,00 €/Anlieferung“ ersetzt.

- ff) In Buchstabe e) wird der Betrag „5,60 €/Anlieferung“ durch den Betrag „8,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- gg) In Buchstabe g) wird der Betrag „3,20 €/Anlieferung“ durch den Betrag „8,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- hh) In Buchstabe h) wird der Betrag „5,10 €/Anlieferung“ durch den Betrag „10,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- ii) In Buchstabe i) wird der Betrag „5,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „7,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- jj) In Buchstabe j) wird der Betrag „3,50 €/Anlieferung“ durch den Betrag „8,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- kk) In Buchstabe l) wird der Betrag „10,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „18,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- ll) In Buchstabe m) wird der Betrag „9,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „19,00 €/Anlieferung“ ersetzt.
- mm) In Buchstabe n) wird der Betrag „9,00 €/Anlieferung“ durch den Betrag „14,00 €/Anlieferung“ ersetzt.

d) Abs. 4a wird wie folgt geändert:

- aa) Der Wert „100 kg“ wird durch den Wert „200 kg“ ersetzt und der Betrag „3,50 €/Anlieferung“ wird durch den Betrag „8,00 €/Anlieferung“ ersetzt.

e) Abs. 4b wird wie folgt geändert:

- aa) In Buchstabe a) wird der Betrag „3,00 €/je Sack“ durch den Betrag „4,00 €/je Sack“ ersetzt.
- bb) In Buchstabe b) wird der Betrag „8,00 €/Stück“ durch den Betrag „5,00 €/Stück“ ersetzt.
- cc) In Buchstabe c) wird der Betrag „12,00 €/Stück“ durch den Betrag „7,00 €/Stück“ ersetzt.
- dd) In Buchstabe d) wird der Betrag „5,00 €/Stück“ durch den Betrag „4,00 €/Stück“ ersetzt.

Artikel II In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Buseck, den 19. Februar 2024

Landkreis Gießen
Der Kreisausschuss

Anita Schneider
Landrätin

Darstellung der Änderung der Abfallgebührensatzung des Landkreises Gießen zum 01. Januar 2024

gültig bis 31. Dezember 2023

gültig ab 01. Januar 2024

§ 3 Absatz 2:

Die Gebühr beträgt für:

- a) Hausmüll / Sperrmüll:
- b) kompostierbare Abfälle:
- c) Holz:

123,64 €/t
57,95 €/t
1,00 €/t

§ 3 Absatz 2:

Die Gebühr beträgt für:

- a) Hausmüll / Sperrmüll:
- b) kompostierbare Abfälle:
- c) Holz:

150,36 €/t
60,45 €/t
39,00 €/t

§ 4 Absatz 1, Satz 5:

Des Weiteren können je Haushalt und Kalenderjahr zwei Kofferraumanlieferungen von Bauschutt sowie von Mineralwolle kostenfrei am Abfallwirtschaftszentrum angeliefert werden.

§ 4 Absatz 1, Satz 5:

Des Weiteren können je Haushalt und Kalenderjahr zwei Kofferraumanlieferungen von Bauschutt, Holz (A IV), Dachpappe, Teerpappe, (staubdicht verpacktem) zementgebundenem Asbest sowie von (staubdicht verpackter) Mineralwolle kostenfrei am Abfallwirtschaftszentrum angeliefert werden.

§ 8 Absatz 1:

-es sind nur die zu ändernden Abfallfraktionen aufgeführt-

- a) Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle, Sperrmüll
- c) Dachpappe, Teerpappe
- d) Zementgebundener Asbest (Dachplatten, Wellasbest)
- f)

155,00 €/t
525,00 €/t
332,00 €/t

§ 8 Absatz 1:

-es sind nur die zu ändernden Abfallfraktionen aufgeführt-

- a) Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle, Sperrmüll
- c) Dachpappe, Teerpappe
- d) Zementgebundener Asbest (Dachplatten, Wellasbest)
- f)

186,00 €/t
638,00 €/t
387,00 €/t

| Mineralwolle (staubdicht verpackt) | 740,00 €/t | Mineralwolle (staubdicht verpackt) | 1006,00 €/t |
|---|------------|---|-------------|
| g) Unbelasteter Bauschutt | 70,00 €/t | g) Unbelasteter Bauschutt | 75,00 €/t |
| i) Holz (AI, AII, AIII) | 40,00 €/t | i) Holz (AI, AII, AIII) | 69,00 €/t |
| k) Holz, behandelt (AIV) | 85,00 €/t | k) Holz, behandelt (AIV) | 106,00 €/t |
| o) Flachglas, Spiegelglas | 62,00 €/t | o) Flachglas, Spiegelglas | 69,00 €/t |
| p) Holzfenster mit Glas | 196,00 €/t | p) Holzfenster mit Glas | 201,00 €/t |
| q) Porenbeton, Gips | 145,00 €/t | q) Porenbeton, Gasbeton | 209,00 €/t |
| r) Gipskartonplatten | 145,00 €/t | r) Gipskartonplatten | 163,00 €/t |
| § 8 Absatz 3: Die Gebühr für an dem Abfallwirtschaftszentrum, Lahnstr. 220, Gießen, oder in der Kompostierungsanlage Rabenau - Geilshausen angelieferte kompostierbare Abfälle beträgt 70,00 €/t | | § 8 Absatz 3: Die Gebühr für an dem Abfallwirtschaftszentrum, Lahnstr. 220, Gießen, oder in der Kompostierungsanlage Rabenau - Geilshausen angelieferte kompostierbare Abfälle beträgt 77,00 €/t | |
| § 8 Absatz 4: <i>-es sind nur die zu ändernden Abfallfraktionen aufgeführt.</i> Für Anlieferungen unter 100 kg Nettogewicht im Abfallwirtschaftszentrum, Lahnstraße 220, Gießen, werden berechnet: | | § 8 Absatz 4: <i>-es sind nur die zu ändernden Abfallfraktionen aufgeführt.</i> Für Anlieferungen unter 200 kg Nettogewicht im Abfallwirtschaftszentrum, Lahnstraße 220, Gießen, werden berechnet: | |

| | | | |
|----|---|-----------------------|-----------------------|
| a) | Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle, Sperrmüll | 10,00 €/Anlieferung | 18,00 €/Anlieferung |
| b) | Dachpappe, Teerpappe | 26,00 €/Anlieferung | 45,00 €/Anlieferung |
| c) | Zementgebundener Asbest (Dachplatten, Wellasbest) | 20,00 €/Anlieferung | 33,00 €/Anlieferung |
| d) | Mineralwolle (staubdicht verpackt) | 30,00 € / Anlieferung | 71,00 € / Anlieferung |
| e) | Unbelasteter Bauschutt | 5,60 € / Anlieferung | 8,00 € / Anlieferung |
| g) | Holz (AI, AII, AIII) | 3,20 €/Anlieferung | 8,00 €/Anlieferung |
| h) | Holz, behandelt (AIV) | 5,10 €/Anlieferung | 10,00 €/Anlieferung |
| i) | Flachglas, Spiegelglas | 5,00 €/Anlieferung | 7,00 €/Anlieferung |
| j) | Kompostierbare Abfälle | 3,50 € / Anlieferung | 8,00 € / Anlieferung |

| | | |
|---|---|--|
| <p>i) Holzfenster mit Glas</p> <p>m) Porenbeton, Gasbeton</p> <p>n) Gipskartonplatten</p> <p>§ 8 Absatz 4a: Für Anlieferungen unter 100 kg Nettogewicht in der Kompostierungsanlage, Zum Noll 50, Rabenau, werden berechnet: Kompostierbare Abfälle</p> <p>§ 8 Absatz 4b: Die Gebühren für den Erwerb von folgenden Artikeln am Abfallwirtschaftszentrum betragen:</p> <p>a) Kompost (45-l Sack)</p> <p>b) bigbag „Asbest klein“ (ca. 0,9m³)</p> <p>c) bigbag „Asbest, für Palettenlängen von 2,60 bzw. 3,20m“</p> <p>d) Mineralwollsack (Fassungsvermögen ca. 1m³)</p> | <p>10,00 €/Anlieferung</p> <p>9,00 €/Anlieferung</p> <p>9,00 €/Anlieferung</p> <p>3,50 €/Anlieferung</p> <p>3,00 €/je Sack</p> <p>8,00 €/Stück</p> <p>12,00 €/Stück</p> <p>5,00 €/Stück</p> | <p>18,00 €/Anlieferung</p> <p>19,00 €/Anlieferung</p> <p>14,00 €/Anlieferung</p> <p>200 kg Nettogewicht in der Kompostierungsanlage, Zum Noll 50, Rabenau, werden berechnet:</p> <p>8,00 €/Anlieferung</p> <p>4,00 €/je Sack</p> <p>5,00 €/Stück</p> <p>7,00 €/Stück</p> <p>4,00 €/Stück</p> |
| <p>i) Holzfenster mit Glas</p> <p>m) Porenbeton, Gasbeton</p> <p>n) Gipskartonplatten</p> <p>§ 8 Absatz 4a: Für Anlieferungen unter 200 kg Nettogewicht in der Kompostierungsanlage, Zum Noll 50, Rabenau, werden berechnet: Kompostierbare Abfälle</p> <p>§ 8 Absatz 4b: Die Gebühren für den Erwerb von folgenden Artikeln am Abfallwirtschaftszentrum betragen:</p> <p>a) Kompost (45-l Sack)</p> <p>b) bigbag „Asbest klein“ (ca. 0,9m³)</p> <p>c) bigbag „Asbest, für Palettenlängen von 2,60 bzw. 3,20m“</p> <p>d) Mineralwollsack (Fassungsvermögen ca. 1m³)</p> | <p>10,00 €/Anlieferung</p> <p>9,00 €/Anlieferung</p> <p>9,00 €/Anlieferung</p> <p>3,50 €/Anlieferung</p> <p>3,00 €/je Sack</p> <p>8,00 €/Stück</p> <p>12,00 €/Stück</p> <p>5,00 €/Stück</p> | <p>18,00 €/Anlieferung</p> <p>19,00 €/Anlieferung</p> <p>14,00 €/Anlieferung</p> <p>200 kg Nettogewicht in der Kompostierungsanlage, Zum Noll 50, Rabenau, werden berechnet:</p> <p>8,00 €/Anlieferung</p> <p>4,00 €/je Sack</p> <p>5,00 €/Stück</p> <p>7,00 €/Stück</p> <p>4,00 €/Stück</p> |

Kalkulation der Gebühren für die Selbstanlieferung verschiedener Abfallfraktionen am AWZ bzw. im Kompostwerk Rabenau

| Material/ Abfall- fraktion | PAUSCHALEN | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------|---------------------------------------|------------|-----------------------|-------|--------------------------------------|--------|-------------------|---------------------|------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|
| | Jahres- mengen | | Gesamt- jahreskosten ¹⁾ | | Spezifische Kosten | | Handling- Pauschale ³⁾ | | Selbst- kosten | | Gebühren ⁴⁾ | | Gebühren ⁵⁾ | |
| | Prognose | | Prognose | | Prognose | | Ist | | Prognose | | Ist | | 2024 | |
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2024 | 2024 | 2024 | 2023 | 2024 | 2024 | 2024 | 2023 | 2024 | 2024 | 2023 |
| | [t] | [t] | [t] | [€] | [€/t] | [€/t] | [€/t] | [€/t] | [€/t] | [€/t] bzw [€/St] | [€/t] bzw [€/St] | [€/t] bzw [€/St] | [€/t] bzw [€/St] | [€/t] bzw [€/St] |
| Mineralwolle | 46 | 60 | 55 | 53.657,10 | 975,58 | 30,00 | 1.005,58 | 740,00 | 1.006,00 | 740,00 | 1.006,00 | 740,00 | 1.006,00 | 740,00 |
| Asbestzement | 87 | 130 | 110 | 39.227,99 | 356,62 | 30,00 | 386,62 | 332,00 | 387,00 | 332,00 | 387,00 | 332,00 | 387,00 | 332,00 |
| Teerpappe | 62 | 60 | 60 | 36.467,55 | 607,79 | 30,00 | 637,79 | 525,00 | 638,00 | 525,00 | 638,00 | 525,00 | 638,00 | 525,00 |
| Gasbeton | n.e. | 30 | 30 | 5.382,85 | 179,43 | 30,00 | 209,43 | 145,00 | 209,00 | 145,00 | 209,00 | 145,00 | 209,00 | 145,00 |
| Gipskartonplatten | n.e. | 163 | 160 | 21.346,70 | 133,42 | 30,00 | 163,42 | 145,00 | 163,00 | 145,00 | 163,00 | 145,00 | 163,00 | 145,00 |
| Flachglas | 113 | 119 | 115 | 4.508,55 | 39,20 | 30,00 | 69,20 | 62,00 | 69,00 | 62,00 | 69,00 | 62,00 | 69,00 | 62,00 |
| Altreifen ⁶⁾ | 40 | 25 | 30,00 | 6.051,51 | 201,72 | 30,00 | 231,72 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Alli-Altholz | 1298 | 1674 | 1.500 | 58.476,60 | 38,98 | 30,00 | 68,98 | 40,00 | 69,00 | 40,00 | 69,00 | 40,00 | 69,00 | 40,00 |
| AIV-Holz | 525 | 545 | 530 | 40.174,88 | 75,80 | 30,00 | 105,80 | 85,00 | 106,00 | 85,00 | 106,00 | 85,00 | 106,00 | 85,00 |
| Bauschutt | 1.177 | 1.192 | 1.200 | 54.049,80 | 45,04 | 30,00 | 75,04 | 70,00 | 75,00 | 70,00 | 75,00 | 70,00 | 75,00 | 70,00 |
| Holzfenster mit Glas Sperr-/Restmüll inkl. Hartkunststoffe + Kunststoffrohre | 41,00 | 50,00 | 46,00 | 7.879,85 | 171,30 | 30,00 | 201,30 | 196,00 | 201,00 | 196,00 | 201,00 | 196,00 | 201,00 | 196,00 |
| | 2.476 | 2.506 | 2.506 | 390.156,26 | 155,69 | 30,00 | 185,69 | 155,00 | 186,00 | 155,00 | 186,00 | 155,00 | 186,00 | 155,00 |
| Kompostierbare Abfälle | 1.292 | 1.285 | 1.300 | 99.790,13 | 76,76 | - | 76,76 | 70,00 | 77,00 | 70,00 | 77,00 | 70,00 | 77,00 | 70,00 |

| Kompostverkauf | Anlieferungen ²⁾ | | Summe für Chargen 10-199 kg | | Mittlere Kosten ⁸⁾ | Gebühren 2024 | Gebühren 2023 |
|-----------------------|-----------------------------|-------|-----------------------------------|----------|----------------------------------|------------------|------------------|
| | [t] | [Anz] | [t] | [Anz] | | | |
| Sackware | 2369 | 2369 | 18.892 | 292 | 65,06 | 71,00 | 30,00 |
| Asbest Big Bags klein | 219 | 219 | 13,89 | 181 | 29,67 | 33,00 | 20,00 |
| Asbest Big Bags groß | 308 | 308 | 19,596 | 308 | 40,58 | 45,00 | 26,00 |
| Mineralwollsäcke | 1824 | 1824 | 35,81 | 445 | 16,85 | 19,00 | 9,00 |
| | | | 53,14 | 650 | 13,36 | 14,00 | 9,00 |
| | | | 21,39 | 266 | 5,57 | 7,00 | 5,00 |
| | | | entfällt | entfällt | entfällt | entfällt | entfällt |
| | | | 132,422 | 1351 | 6,76 | 8,00 | 3,20 |
| | | | 100,252 | 1151 | 9,22 | 10,00 | 5,10 |
| | | | 60,874 | 632 | 7,23 | 8,00 | 5,60 |
| | | | 11,902 | 149 | 16,08 | 18,00 | 10,00 |
| | | | 483,95 | 5759 | 15,60 | 18,00 | 10,00 |
| | | | 269,99 | 3182 | 6,51 | 8,00 | 3,50 |

1) Bruttokosten; Summe aus Containermiete, Transport und Entsorgung sowie CO2-Zuschlag bei Sperr-/Restmüll inkl. Hartkunststoffe + Kunststoffrohre
 2) Es wird für 2024 die gleiche Anzahl von Anlieferungen wie in 2022 angesetzt.
 3) Für AWZ, errechnet auf Basis der Betriebskosten AWZ, die sich aus anteiligen Betreiberkosten sowie Selbstkosten und Abschreibungen zusammensetzt.
 4) Für Anlieferer in Rabenau sind die Handling-Kosten in den Entsorgungskosten am Kompostwerk enthalten.
 5) Selbstkosten, gerundet
 6) Mittlere Kosten auf Preisbasis 2024 zuzüglich Sicherheit 10%, gerundet
 7) Berechnung des Stückpreises auf Basis des durchschnittlichen Gewichtes eines Reifens im Jahr 2022 (13,86 kg/Reifen)
 8) Auf die Angaben der Jahreskosten und der Berechnung der Handling-Pauschale wurde wegen der Nachvollziehbarkeit der Angebotskosten der Lieferanten verzichtet. Die Berechnung kann unter Abgabe einer Vertraulichkeitserklärung durch Berechtigte in den Räumen des Eigenbetriebs eingesehen werden.
 9) Die Kosten für die 200 kg-Pauschale ermitteln sich aus den Selbstkosten je Tonne, multipliziert mit der Gesamtmenge der Chargen 10-199 kg, dividiert durch die gesamte Anzahl der Anlieferungen der Chargen 10-199 kg



25.1.2024
[Signature]

An den Kreistagsvorsitzenden
Herrn Claus Spandau
Riversplatz 1 - 9

35394 Gießen

Vorlage Nr.: 1248/2024

Mit Antrag
auf direkte
Ausschußberatung

Gießen, den 26. Jan. 2024

Änderung der Wohnbauförderrichtlinie

Sehr geehrter Herr Kreistagsvorsitzender Spandau,

die Kreistagsfraktionen von SPD und Gießener Linke stellnachstehenden Antrag:

In Absatz 2. der „Richtlinie des Landkreises Gießen zur Förderung des sozialen Wohnungsbaus“ mit dem Titel „Umfang und Vorgabe der Förderung“ werden die ersten Absätze bis zum Beginn des Absatzes – „Der Zuschuss erhöht sich, wenn ...“ ersetzt durch:

„Die als Zuschuss gewährte Förderung beträgt je Wohneinheit 20.000 €. Der Zuschuss erhöht sich bei Einhaltung der nachgenannten Kriterien je Wohneinheit wie folgt:

- a) Wenn die energetischen Anforderungen des KfW- Effizienzhaus-Standard 40 bei Neubau (KfW 40) eingehalten werden um 7.500,00 €.
- b) Wenn die energetischen Anforderungen des KfW-Effizienzhaus-Standard 55 (KfW 55) bei Sanierung im Bestand eingehalten werden um 7.500,00 €.“

Begründung:

Die durch Preissteigerungen im Baugewerbe in Folge von Invasion, Inflation und Inflation, durch steigende Zinsen und Energiekosten sowie die energetischen Standards für Neubauten verursachte drastische Verteuerung des Wohnungsbaus droht im kommenden Jahr den Wohnungsbau insgesamt zum Erliegen zu bringen. Insbesondere der Neubau preiswerten Wohnraums wird unter diesen Bedingungen kaum noch möglich zu sein.

So wurde z. B. im Landkreis Gießen (ohne Stadt) **keine einzige neue Wohnung** im sozialen Wohnungsbau fertiggestellt. Es gingen lediglich zwei neue Anträge ein – einer für den Neubau von 7 Wohnungen sowie einer für eine Bestandsanierung von 6 Wohneinheiten.

Nicht zuletzt deswegen hat die Bundesregierung auch die energetischen Anforderung beim Neubau verändert von KfW40 auf KfW 55.

Ohne öffentliche Förderung aus unterschiedlichen Töpfen – Bund, Land und Landkreis – wird es keine neuen preiswerten Wohnungen geben.

Da die aktuelle Richtlinie zu einer massiven Einschränkung dieser Förderung führte, muss diese geändert werden. Zugleich sollen die notwendigen energetischen Standards mit zusätzlichen Mitteln ermöglicht werden.

Mit freundlichen Grüßen

Sabine Scheele-Brenne

Sabine Scheele-Brenne
Co-Fraktionsvorsitzende

Reinhard Hamel

Reinhard Hamel
Fraktionsvorsitzender

Beschluss des Wahltag vom:

19. Februar 2024

Die Vorlage wird – mit einstimmigem Beschluss –
genehmigt – i. d. F. – gestellt

Zur Begle...

LANDKREIS GIESSEN
Der Kreisausschuss
Az.: 004.11 / 20 wb
Sachbearbeiter: Kristina Weber
Telefonnummer:

Vorlage Nr.: 1173/2023
Gießen, den 20. November 2023

*Vorlage
an den Kreistag*

Beschlussvorlage des Kreisausschusses

**Haushaltssatzung und Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2024;
Investitionsprogramm für die Jahre 2023 bis 2027**

Beschluss-Antrag:

Der Kreistag beschließt die Haushaltssatzung und den Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2024 in der als Anlage beigefügten Fassung.

Der Kreistag beschließt das dem Haushaltsplan als Anlage beigefügte Investitionsprogramm für die Jahre 2023 bis 2027.

Begründung:

Zum Erlass der Haushaltssatzung wird auf die gesetzlichen Bestimmungen in den §§ 92 bis 105 HGO in Verbindung mit § 52 Abs. 1 HKO verwiesen.

Das als Grundlage für die mittelfristige Ergebnis- und Finanzplanung aufgestellte und dem Haushaltsplan als Anlage beigefügte Investitionsprogramm ist gemäß § 101 Abs. 3 Satz 2 HGO gesondert vom Kreistag zu beschließen.

Finanzielle Auswirkungen:

Es entstehen keine Kosten

Sonstiges/Bemerkungen:

Mitzeichnung:

Fachdienst Finanzen

Organisationseinheit

Kristina Weber

Sachbearbeiter/in

J. Heins
Leiter/in der
Organisationseinheit

Frank Heide

Dezernent/in

Zustimmungsvermerk/Sichtvermerk:

Beschluss des Kreisausschusses
vom: 04. Dezember 2023
Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - ~~nicht genehmigt~~ - ~~zurückgestellt~~

Zur Beglaubigung

H. Kothu

Zusatzbeschluss

die folgenden Stellen sind in dem Stellenplan
zu streichen:

- 0,5 EG 9a 11.1.01.01
- 0,5 EG 9b 11.1.14.01
- 1,0 EG 9a 12.2.01.01
- 1,0 EG 9a 24.3.01.01
- 1,0 S 15 36.0.01.01

Beschluss des Kreisausschusses vom:
17.12.2023

Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - ~~nicht genehmigt~~ - ~~zurückgestellt~~

Zur Beglaubigung

Beschluss des Kreisausschusses vom:
19.2.2024

Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - ~~nicht genehmigt~~ - ~~zurückgestellt~~

Zur Beglaubigung

Antrag der Landrätin

Nachhaltigkeitsstrategie für den Landkreis Gießen

Beschluss-Antrag:

Der Kreistag beschließt die Nachhaltigkeitsstrategie für den Landkreis Gießen.

Am Start der Umsetzungsphase jeder einzelnen Maßnahme steht eine obligatorische und ergebnisoffene Prüfungsphase. Bei der Prüfung werden die Potenziale und die Bedarfe geprüft. Diese Prüfung erfolgt auf Basis der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Rahmenbedingungen wie z. B. die finanziellen und personellen Ressourcen sowie die gesetzlichen Vorgaben und der gesellschaftlichen Erwartungen.

Begründung:

Am 22.02.2021 genehmigte der Kreisausschuss eine geförderte, auf zwei Jahre befristete Personalstelle „Koordinator:in kommunaler Entwicklungspolitik“. Aufgaben der Personalstelle sollten die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für den Landkreis Gießen, der Ausbau der fairen Beschaffung in der Kreisverwaltung und die Schaffung der Voraussetzungen für die Verleihung des Gütesiegels „Fairer Landkreis“ sein.

Am 30.05.2022 beschloss der Kreisausschuss die Teilnahme an dem geförderten Projekt „Global Nachhaltige Kommune Hessen“ (GNK) zur Entwicklung kommunaler Handlungsempfehlungen für die Erarbeitung und Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie im Sinne der Agenda 2030. Die Förderung bestand hauptsächlich in der beratenden Begleitung durch ein vom Land Hessen beauftragtes Fachbüro. Die beiliegende Entwurfsfassung ist das Ergebnis eines intensiven partizipativen Prozesses unter Beteiligung der Dezernate, der relevanten Fachdienste in der Kreisverwaltung, der Kommunen im Landkreis Gießen sowie Vertreter:innen der Glaubensgemeinschaften, der regionalen Wirtschaft, der relevanten Institutionen, Verbände und der Zivilgesellschaft.

Eine der größten kommunalpolitischen Gestaltungsaufgaben ist es, das Thema Nachhaltigkeit in all seinen Facetten bereits in die zukünftigen Planungen aktiv und partizipativ zu integrieren. Angedockt an der 2030-Agenda der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, 2015), den European Green Deal (2020) und die Bundesnachhaltigkeitsstrategie (2021) setzt das Bundesland Hessen mit der Aufnahme des Artikels 26 c in das Hessische Landesgesetz „Der Staat, die Gemeinden und Gemeindeverbände berücksichtigen bei Ihrem Handeln das Prinzip der Nachhaltigkeit, um die Interessen künftiger Generationen zu wahren“, das Thema

„Nachhaltigkeit“ als zentrales Entscheidungskriterium von Regierungs- und Verwaltungshandeln.

Dabei wird die Nachhaltigkeitsstrategie als Plattform gesehen, um die wichtigen Fragen nachhaltiger Entwicklung in einer Kooperation aus Politik, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft zu diskutieren und umzusetzen. Die Nachhaltigkeitsziele und -strategien werden in Betracht der aktuellen kommunalen Wirklichkeit in konkreten Handlungsfeldern übersetzt und bieten damit einen praxiserprobten Rahmen für die Analyse, Bewertung und Umsetzung der nachhaltigen Kommunalentwicklung (Hessen Nachhaltig).

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen erfolgt jeweils in Abstimmung mit dem Kreistag analog zur Umsetzung des Konzepts „Masterplan 100% Klimaschutz“ in folgenden Arbeitsschritten:

- Prüfung der Bedarfe, Potenziale und derzeit geltender gesetzlicher Rahmenbedingungen sowie der finanziellen Auswirkungen
- Aufstellung eines Finanzierungsplans unter Berücksichtigung derzeit geltender Förderprogramme
- Vorstellung der Prüfungsergebnisse im Fachausschuss des Kreistages
- Beschlussantrag zur Umsetzung

Finanzielle Auswirkungen:

Die finanziellen Auswirkungen sind momentan noch nicht absehbar. Es ist vorgesehen, für die Finanzierung der Maßnahmen Fördermittel zu beantragen. Als ein aktuelles Beispiel kann hierfür das Klimafolgenanpassungskonzept genannt werden.

Es wird darauf hingewiesen, dass die finanziellen Auswirkungen, die noch nicht absehbar sind, in der mittelfristigen Ergebnis- und Finanzplanung nicht berücksichtigt sind und unter dem Vorbehalt der Genehmigung der Haushalte stehen.

Folgekosten:

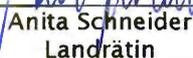
Sonstiges/Bemerkungen:

Mitzeichnung:

Wirtschaftsförderung,
Tourismus,
Klimaschutz

Organisationseinheit


Ronja Grimmer


Anita Schneider
Landrätin

Zustimmungsvermerk/Sichtvermerk:

Beschluss des _____

vom:

Die Vorlage wird – mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung



CDU

KREISTAGSFRAKTION
GIESSEN

**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**

KREISTAGSFRAKTION GIESSEN



FREIE WÄHLER

23.1.2024

Herr Claus Spandau
Kreistagsvorsitzender
Riversplatz 1 - 9
35394 Gießen

Vorlage Nr.: 1244/2024

Mit Antrag
auf direkte
Ausschußberatung

Gießen, 23.01.2024

Antrag: Sicherheitskonzepte im Landkreis Gießen gemeinsam mit den Städten und Gemeinden entwickeln

Sehr geehrter Herr Kreistagsvorsitzender Spandau,

die Kreistagsfraktionen der CDU, Bündnis90/Die Grünen und Freien Wähler bitten Sie, den folgenden Antrag auf die Tagesordnung des Kreistags am 19. Februar 2024 zu nehmen und vorab im Haupt- und Finanzausschuss zu beraten:

Beschlusstext:

Zur Identifikation von Maßnahmen zur Steigerung der Sicherheit und des Sicherheitsgefühls der Bürgerinnen und Bürger im Landkreis Gießen wird der Kreisausschuss beauftragt, eine Risiko- und Lageeinschätzung des Polizeipräsidiums Mittelhessen für das Kreisgebiet einzuholen und diese im Rahmen einer Bürgermeisterdienstversammlung vorzustellen. Unter Berücksichtigung der Einschätzungen der Kommunen sollen Vorschläge für ein Sicherheitskonzept entwickelt werden, die im Haupt- und Finanzausschuss des Kreistages vorgestellt werden. Hierbei soll der Fokus auf solchen Maßnahmen liegen, die in der Zuständigkeit des Landkreises, insbesondere der Kreisordnungsbehörde stehen.

Begründung:

Die Sicherheit im öffentlichen Raum ist ein wichtiges Anliegen, dem sich alle staatlichen Stellen widmen müssen. Die Polizei berichtete unter anderem zuletzt wieder darüber, dass Hemmschwellen zu Gewaltanwendungen auch in der Öffentlichkeit in den letzten Jahren zunehmend gesunken sind. Daten der Polizei können belegen, weshalb und wo besonders kriminalitätsbelastete Zonen bestehen und welcher Personenkreis besonders betroffen ist. Nicht zuletzt die Kriminalitätsstatistik 2023 zeigt eine steigende Anzahl von Delikten mit der Nutzung von Messern. Der Präsident des Polizeipräsidiums Mittelhessen hat dies zuletzt auch in der Presse nochmals verdeutlicht. Dieser Situation muss mit rechtsstaatlichen Mitteln entgegengewirkt werden.

Neben den Zuständigkeiten über die Kreisordnungsbehörde kann und sollte der Landkreis eine koordinierende Funktion einnehmen und gemeinsam mit den Kommunen, konkret mit den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern und dem Polizeipräsidium Mittelhessen Maßnahmen entwickeln, um dieser Entwicklung zu begegnen.

Ein solches Sicherheitskonzept könnte z. B. folgende Bausteine beinhalten:

- Die Verstärkung von Sicherheits- und Ordnungspersonal an gefährdeten Orten und zu den entsprechenden Zeiten
- Die Prüfung der Einrichtung von Waffenverbotszonen
- Die Identifizierung von sogenannten „Angstorten“ und ggf. deren bauliche Umgestaltung

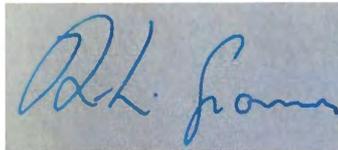
Nach § 42 Absatz 6 des Waffengesetzes in Verbindung mit § 2a Absatz 2 der Verordnung über die Durchführung des Waffengesetzes hat die Kreisordnungsbehörde die Möglichkeit, Waffenverbotszonen an bestimmten öffentlichen oder besonders frequentierten Orten zu errichten. In einer Waffenverbotszone ist das Führen von Waffen im Sinne des § 1 Absatz 2 des Waffengesetzes oder von Messern mit feststehender oder feststellbarer Klinge mit einer Klingenslänge über vier Zentimeter verboten. Eine Waffenverbotszone erleichtert die polizeiliche Kontrollmöglichkeit und minimiert Tatgelegenheiten, wodurch Straftaten reduziert werden können.

Der oben dargestellte Katalog ist sicher nicht erschöpfend und sollte lokal auf jede Kommune und die dortigen Gegebenheiten angepasst werden.

Mit freundlichen Grüßen



Tobias Breidenbach
Vorsitzender CDU-Fraktion



Kerstin Gromes
Vorsitzende Grüne-Fraktion



Kurt Hillgärtner
Vorsitzender FW-Fraktion

Beschluss des Waffenbeirats vom:

19. 2. 2024

Die Vorlage wird - mit Zusatzbeschluss -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung

by pr E-Mail 28.1.2024

**Freie
Demokraten**

FDP

FDP Kreistagsfraktion Gießen · Unterstadt 8 · 35423 Lich

Herrn
Kreistagsvorsitzenden
Claus Spandau
Riversplatz 1 – 9

35394 Gießen

Vorlage Nr.: 1249/2024

Mit Antrag
auf direkte
Ausschußberatung

Resolution zur Sonntagsöffnung von Kleinstmärkten ohne Personal

Lich, 26.01.2024

FDP Kreistagsfraktion
Gießen
Unterstadt 8
35423 Lich

Harald Scherer
Fraktionsvorsitzender
T: 0172 – 61 04 508
Harald.scherer@gmx.de

Dennis Pucher
Stellv. Fraktionsvorsitzender
T: 0151 – 50 694 698
pucher@denkstrukturen.de

Konstantin Heck
Kreistagsabgeordneter

Vanessa Rücker
Kreistagsabgeordnete

Sehr geehrter Herr Kreistagsvorsitzender Spandau,

nachstehenden Antrag bitten wir in der aktuellen Sitzungsrunde zu behandeln:

Der Kreistag möge beschließen:

„Der Kreistag des Landkreises Gießen fordert die hessische Landesregierung auf, die rechtlichen Voraussetzungen für eine unbeschränkte Öffnung von Verkaufsstellen ohne Personal an Sonn- und Feiertagen zu schaffen.

Begründung:

Nach § 3 Hessisches Ladenöffnungsgesetz (HLöG) müssen Verkaufsstellen an Sonn- und Feiertagen geschlossen sein. Unbeschränkte Sonderöffnungszeiten werden in § 3 HLöG lediglich Tankstellen, Bahnhöfen und Flughäfen für den Reisebedarf zugestanden. Auf sechs Stunden beschränkt dürfen Kioske und Verkaufsstellen für Bäcker- oder Konditorwaren und Blumen, sowie landwirtschaftliche Betriebe und Hofläden ihre selbst erzeugten landwirtschaftlichen Produkte an Sonn- und Feiertagen zum Verkauf anbieten.

Durch den Einsatz moderner Technik ist es immer mehr möglich, eine wohnortnahe Versorgung mit Lebensmitteln und Waren des täglichen Bedarfs ohne den Einsatz von Verkaufspersonal zu ermöglichen und damit die Versorgung aller Bürgerinnen und Bürger substanziell zu verbessern. Das betrifft z.B. die sich immer mehr ausbreitenden automatisierten Kleinstsupermärkte, aber auch automatisierte Verkaufsstellen örtlicher Landwirte und Hofläden jenseits der zulässigen sechs Öffnungsstunden. Nach einem aktuellen Beschluss des VGH Kassel vom 22.12.2023 unterfallen solche dem Sonntagsöffnungsverbot, selbst wenn kein Personal eingesetzt wird.

Um eine bessere Versorgung der Bevölkerung mit Waren des täglichen Bedarfs zu erreichen, innovative Verkaufskonzepte des stationären Handelns zu fördern und

Fraktion der Freien Demokratischen Partei (FDP) im Kreistag des Landkreises Gießen
Vorsitzender: Harald Scherer

Geschäftsstelle: Unterstadt 8, 35423 Lich

T: 0176 43 749 610, Fax.: 06404 696982, E-Mail: geiss@fdp-giessen.de, Internet: www.fdp-giessen.de

insbesondere den Verkauf landwirtschaftlicher Produkte regionaler Erzeuger zu erleichtern, fordern wir die Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen für eine zeitlich unbeschränkte Zulässigkeit vollständig automatisierter Verkaufsstellen an Sonn- und Feiertagen.

Der Sonntagsschutz für die Beschäftigten im Handel soll dabei in vollem Umfang erhalten bleiben.

Mit freundlichen Grüßen



Harald Scherer

Beschluss vom 19. Februar 2024

Die Vorlage wurde vom Ausschuss für Wirtschaft am 19. Februar 2024 einstimmig beschlossen -
genehmigt - nicht genehmigt - zurückgestellt

Zur Beglaubigung