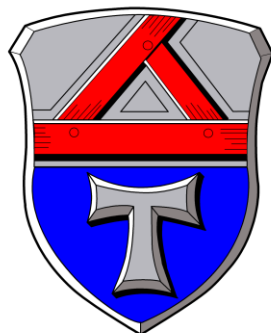


# Landkreis Gießen



## Frauenförderplan Fortschreibung 2011

für die Kreisverwaltung Gießen

2007 - 2012



## Inhaltsverzeichnis:

<b>1. VORBEMERKUNGEN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. GRUNDLAGEN.....</b>	<b>6</b>
<b>3. BESTANDSAUFNAHME UND VERGLEICH 2007 ZU 2011 DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR (§ 5 ABS. 2 HGLG) .....</b>	<b>7</b>
3.1 AUFSTELLUNG DER BEAMTEN.....	8
3.2 AUFSTELLUNG DES TARIFFPERSONALS (OHNE S-TARIF) .....	10
3.3 AUFSTELLUNG DES TARIFFPERSONALS „SuE-TARIF“ .....	11
3.4 ALTERSSTRUKTUR.....	12
3.5 VERGLEICH 2007 – 2011: BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND.....	15
3.6 VERGLEICH BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN 2007 - 2011 .....	15
3.7 VERGLEICH 2007 - 2011.....	16
3.8 AUSZUBILDENDE, ANWÄRTERINNEN UND ANWÄRTER IM BEREICH DER KREISVERWALTUNG AKTUELLER STAND 31.05.2011.....	16
<b>4. ZIELE UND MAßNAHMEN .....</b>	<b>17</b>
4.1 ZIELVORGABEN FÜR DEN ANTEIL VON FRAUEN BEI EINSTELLUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN .....	17
4.2 AUSBILDUNGSPLÄTZE, STELLENAUSSCHREIBUNG/-BESETZUNG (§§ 7 BIS 10 HGLG).....	18
4.3 PERSONALENTWICKLUNG (§ 11 HGLG).....	19
4.4 FAMILIENGERECHTE ARBEITSZEIT, TEILZEIT UND BEURLAUBUNG (13 HGLG) .....	21
4.5 RAHMENBEDINGUNGEN UND AUSBLICK AUF DEN FRAUENFÖRDERPLAN 2013.....	22

## 1. Vorbemerkungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Den Führungskräften kommt

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

eine Schlüsselrolle zu.

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

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

Ein weiterer Schritt in diese Richtung stellt die Verleihung des Zertifikates „audit berufundfamilie“ an den Landkreis Gießen am 17. März 2011 in Berlin dar. Das Zertifikat bekommen nur Arbeitgeber verliehen, die sich, so wie der Landkreis Gießen, mit einer familienbewußten Politik zukunftsfähig aufstellen. Dieser Prozess soll durch die in der Fortschreibung des Frauenförderplanes dargestellten Maßnahmen mit unterstützt werden.

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

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

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

Unter 3.3 wird die Tabelle der Beschäftigten im Tarif- und Erziehungsdienst dargestellt (die Überleitung in den Tarif „SuE“ erfolgte zum 01.11.2009)

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

Anhand des Vergleichs des Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Bereich der Beamten und des Tarifpersonals ist festzustellen, dass bei sinkender Beschäftigtenzahl der Anteil der Frauen im Bereich der Beamten auf über 50 % gestiegen ist. Im Bereich des Tarifpersonals ist der Anteil der Frauen hingegen bei über 75 % nahezu unverändert.

Bei der Besetzung der Führungspositionen besteht zwar nach wie vor noch eine Unterrepräsentanz, anhand der Entwicklung in den letzten Jahren ist jedoch festzustellen, dass sich die Quote der Frauen in Führungspositionen in allen Bereich erhöht hat.

## 2. Grundlagen

### Grundgesetz

#### Artikel 3 (2)

"Männer und Frauen sind **gleichberechtigt**. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin

### EU-Richtlinien

Antirassismus-Richtlinie zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Rasse und Ethnie; Rahmenrichtlinie zum Verbot von Diskriminierung wegen der Religion, Weltanschauung, sexuellen Ausrichtung, des Alters und einer Behinderung;  
Gleichbehandlungsrichtlinie zum Verbot einer Diskriminierung wegen des Geschlechts; Unisexrichtlinie zum Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

### HGO

#### Hessische Gemeindeordnung § 4b

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

### HGIG

#### Hessisches Gleichberechtigungsgesetz § 1

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

### AGG

#### 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

Leitbild  
Personalperspektive 2008  
Dienstvereinbarungen  
Auflagen der Aufsichtsbehörde



### **3. Bestandsaufnahme und Vergleich 2007 zu 2011 der Beschäftigtenstruktur (§ 5 Abs. 2 HGIG)**

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

## 3.1 Aufstellung der Beamten

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
B8	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B7	2	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
B6	3	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B5	4	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B4	5	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B3	6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B2	7	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B1	8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A16+A16"Z"	9	3	0	0,00	0	3,00	3	1	0	0,00	0	1,00	1	33,33	33,33
A15	10	3	0	0,00	0	3,00	3	1	0	0,00	0	1,00	1	33,33	33,33
A14	11	3	1	0,78	0	3,78	4	2	1	0,78	0	2,78	3	73,54	75,00
A13hD	12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	13	12	1	0,78	0	12,78	13	5	1	0,78	0	5,78	6	45,23	46,15
A13	14	11	0	0,00	0	11,00	11	1	0	0,00	0	1,00	1	9,09	9,09
A12	15	26	7	4,97	0	30,97	33	8	5	3,17	0	11,17	13	36,07	39,39
A11	16	10	12	8,33	0	18,33	22	5	10	6,84	0	11,84	15	64,59	68,18
A10	17	22	18	12,15	4	34,15	44	9	16	10,36	4	19,36	29	56,69	65,91
A9	18	9	1	0,61	0	9,61	10	3	1	0,61	0	3,61	4	37,57	40,00
Gehobener Dienst insgesamt	19	78	38	26,06	4	104,06	120	26	32	20,98	4	46,98	62	45,15	51,67



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungsvolumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
A9+A9"Z"	20	5	1	0,60	0	5,60	6	1	1	0,60	0	1,60	2	28,57	33,33
A8	21	1	3	1,93	0	2,93	4	0	3	1,93	0	1,93	3	65,87	75,00
A7	22	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A6	23	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
A5	24	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	25	7	4	2,53	0	9,53	11	2	4	2,53	0	4,53	6	47,53	54,55
A4	26	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A3	27	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A2	28	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Beamten- anwärter	30	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00

## 3.2 Aufstellung des Tarifpersonals (ohne S-Tarif)

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
15Ü	31	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
15	32	3	0	0,00	0	3,00	3	1	0	0,00	0	1,00	1	33,33	33,33
14	33	9	7	3,21	0	12,21	16	6	6	2,71	0	8,71	12	71,33	75,00
13	34	7	3	1,81	1	8,81	11	2	2	1,02	1	3,02	5	34,28	45,45
12	35	5	1	0,50	0	5,50	6	2	1	0,50	0	2,50	3	45,45	50,00
11	36	23	14	8,39	0	31,39	37	7	9	5,62	0	12,62	16	40,20	43,24
10	37	23	7	4,18	4	27,18	34	8	5	3,08	4	11,08	17	40,77	50,00
09	38	74	42	25,51	0	99,51	116	41	39	24,01	0	65,01	80	65,33	68,97
08	39	36	27	16,89	1	52,89	64	19	27	16,89	1	35,89	47	67,86	73,44
07	40	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
06	41	76	91	55,12	8	131,12	175	47	88	53,16	8	100,16	143	76,39	81,71
05	42	54	37	20,13	5	74,13	96	22	31	16,91	5	38,91	58	52,49	60,42
04	43	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
03	44	0	1	0,75	0	0,75	1	0	1	0,75	0	0,75	1	100,00	100,00
02Ü	45	0	181	90,99	0	90,99	181	0	180	90,21	0	90,21	180	99,14	99,45
02	46	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
01	47	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Auszubildende Verwaltung	48	28	0	0,00	0	28,00	28	21	0	0,00	0	21,00	21	75,00	75,00

## 3.3 Aufstellung des Tarifpersonals „SuE-Tarif“

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
S02	49	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S03	50	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S04	51	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S05	52	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S06	53	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S07	54	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S08	55	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S09	56	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S10	57	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S11	58	1	3	1,50	0	2,50	4	0	2	1,00	0	1,00	2	40,00	50,00
S11a	59	2	1	0,19	0	2,19	3	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S12	60	2	3	0,53	0	2,53	5	2	3	0,53	0	2,53	5	100,00	100,00
S12a	61	1	3	1,77	0	2,77	4	1	2	1,04	0	2,04	3	73,65	75,00
S13	62	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S13a	63	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S14	64	13	5	2,88	1	15,88	19	9	3	1,39	1	10,39	13	65,43	68,42
S15	65	6	15	8,18	0	14,18	21	3	14	7,69	0	10,69	17	75,39	80,95
S16	66	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S16a	67	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S17	68	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
S18	69	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00

## 3.4 Altersstruktur

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
B8	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7	71	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
B6	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5	73	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
B4	74	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
B3	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+A16"Z"	78	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1
A15	79	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
A14	80	0	0	0	2	2	0	0	0	2	1
A13hD	81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	82	0	0	1	5	7	0	0	0	4	2
A13	83	0	0	1	6	4	0	0	0	1	0
A12	84	0	0	9	18	6	0	0	3	7	3
A11	85	0	0	11	8	3	0	0	9	5	1
A10	86	0	5	23	15	1	0	3	14	11	1
A9	87	0	4	2	4	0	0	2	1	1	0
Gehobener Dienst insgesamt	88	0	9	46	51	14	0	5	27	25	5
A9+A9"Z"	89	0	0	0	4	2	0	0	0	1	1
A8	90	0	2	1	0	1	0	2	0	0	1
A7	91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6	92	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
A5	93	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	94	0	2	1	5	3	0	2	0	2	2

Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
A4	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	96	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Einfacher Dienst insgesamt	98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beamtenanwärter	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15Ü	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	101	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1
14	102	0	0	4	7	5	0	0	3	4	5
13	103	0	2	0	4	5	0	1	0	1	3
12	104	1	0	0	5	0	1	0	0	2	0
11	105	0	2	8	20	7	0	0	4	10	2
10	106	0	4	8	17	5	0	2	4	10	1
09	107	0	29	30	42	15	0	22	26	22	10
08	108	2	16	15	20	11	2	8	13	17	7
07	109	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
06	110	23	35	40	46	31	17	26	37	37	26
05	111	14	14	16	30	22	13	11	10	16	8
04	112	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03	113	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
02Ü	114	0	3	27	87	64	0	3	26	87	64
02	115	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
01	116	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auszubildende Verwaltung	117	28	0	0	0	0	21	0	0	0	0



### 3.5 Vergleich 2007 – 2011: Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

#### Besoldungsgruppen

Stand 2007

Mittlerer Dienst: A8, A9

Gehobener Dienst: A9, A12, A13

Höherer Dienst: A13, A15, A16

Stand 2011

A9

A12, A13

A15, A16

#### Entgeltgruppen

Stand 2007

EG 11, EG 12, EG 15

Stand 2011

EG 11, 13, 15

#### „SuE-Tarif“

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

### 3.6 Vergleich Besetzung von Führungspositionen 2007 - 2011

#### 2007

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

\*ohne FB 5

#### 2011

	Frauen		Männer		Insgesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Fachbereichsleiter/innen*	2	33,33%	4	66,67%	6
Leiter/in Organisationseinheit*	13	44,83%	16	55,17%	29
stellv. Leiter/in Organisationseinheit*	6	30,00%	14	70,00%	20

\* ohne FB 5

### 3.7 Vergleich 2007 - 2011

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

\* einschließlich Beurlaubte

	Stand: 31. Mai 2011 *				
	Frauen		Männer		Insgesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	74	51,39%	70	48,61%	144
<b>Beschäftigte</b>	562	75,95%	178	24,05%	740
<b>Insgesamt</b>	<b>636</b>	<b>71,95%</b>	<b>248</b>	<b>28,05%</b>	<b>884</b>

### 3.8 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung aktueller Stand 31.05.2011

Stand: 31.05.2007

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

Stand: 31.05.2011

Laufbahn/Ausbildungsberuf	Insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtenanwärter/innen	5	3	60,00%	2	40,00%
Verwaltungsfachangestellte/r	5	4	80,00%	1	20,00%
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	23	17	73,91%	6	26,09%
Fachinformatiker für Systemintegration	0	0	0,00%	0	0,00%
<b>Insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>72,73%</b>	<b>9</b>	<b>27,27%</b>



## Praktikantinnen und Praktikanten aktueller Stand 31.05.2011

Stand: 31.05.2007

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

Stand: 31.05.2011

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

## 4. Ziele und Maßnahmen

### 4.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen

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

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

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

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

### Ziel:

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

### Maßnahmen:

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

### 4.3 Personalentwicklung (§ 11 HGIG)

**Ziel:**

Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen

**Maßnahmen:**

- Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden auch Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Bei der Auswahl und den Inhalten der Veranstaltungen ist mit dem Frauenbüro zusammen zu arbeiten.
- Soweit möglich werden angebotene frauenspezifische Seminare ausgebaut und den aktuellen Bedürfnissen angeglichen. Auch Frauenseminare zur Entwicklung des beruflichen Werdegangs werden angeboten.
- *Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme angesprochen werden. Nach Möglichkeit sind Veranstaltungen auch halbtags durchzuführen. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen Kinderbetreuungskosten oder Pflegekosten im Zusammenhang mit pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese gem. § 11 Abs. 4 HGIG erstattet.*
- Führungskräfte sollten Frauen gezielt auf Fortbildungsangebote hinweisen, die der Weiter- oder Höherqualifizierung dienen.
- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Informationen über die hausinternen Fortbildungsveranstaltungen der Kreisverwaltung sowie über Seminare des Verwaltungsschulverbandes. Gezielte Qualifizierungsangebote (z. B. Fachlehrgänge, EDV-Schulungen) können auch während einer Beurlaubung besucht werden.
- Um den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern, sollen soweit möglich, gesonderte Seminare angeboten werden.
- *„Leitfaden Rückkehrerinnen“  
Es ist geplant, bis zur Verabschiedung des nächsten Frauenförderplanes 2012 einen Leitfaden für Rückkehrerinnen aus längerfristigen Beurlaubungen zu erstellen und installieren.*

**Ziel:**

Förderung der Chancengleichheitskompetenzen für Führungskräfte

**Maßnahmen:**

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

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

#### 4.4 Familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung (13 HGIG)

**Ziel:**

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

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

#### 4.5 Rahmenbedingungen und Ausblick auf den Frauenförderplan 2013

Die Kreisverwaltung Gießen hat am 17. März 2011 das Grundzertifikat zum „audit berufundfamilie“ von der berufundfamilie gGmbH erhalten. Die hohe Attraktivität des audit berufundfamilie unterstreicht, dass sich die Aufgaben der Kreisverwaltung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in für Kommunalverwaltungen schwierigen Zeiten sehr gut kombinieren lassen und vor allem zu einer Stärkung der Kreisverwaltung Gießen beitragen können.

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

Diese werden insbesondere beeinflusst durch die Auflagen des Regierungspräsidiums Gießen zum Personalhaushalt des Landkreises Gießen, welche die Kreisverwaltung verpflichtet seit dem Jahr 2000 jährlich 1 % der tatsächlich besetzten Stellen abzubauen und das Personalkostenbudget nicht auszuweiten (siehe Haushaltsgenehmigung 2011).

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

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

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

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

Zukünftiger Inhalt des Frauenförderplanes 2013 muss zum einen auch Gender Budgeting gem. dem Amsterdamer Vertrag vom 01.05.1999 sein. Der Europarat hat im Jahr 2004 Gender Budgeting wie folgt definiert:

„Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.“

Ein weiterer Inhalt wird sich mit den Folgen der Erwerbsunterbrechungen befassen; in diesem Zusammenhang soll der Leitfaden für Rückkehrerinnen erstellt und installiert werden.

**Impressum****Herausgeber:** Kreisverwaltung Gießen**Text:/Inhalt**     **Fachdienst Personal**  
Frau Laux  
**Personalrat**  
Frau Ziemer  
**Frauenbeauftragte**  
Frau Lippold**Bearbeitung:** Fachdienst Personal  
Frau Stroh**Druck:** Eigendruck