

Beschlussvorlage	Vorlagen-Nr.:	VO/0864/2022
	Status:	öffentlich
	Datum:	25.08.2022
Dezernat:	I	
Fachdienst:	12 - Personal	
Sachbearbeitung:	Seng, Daniela	

Beratungsfolge		
Gremium:	Zuständigkeit	Sitzung ist
Magistrat	Vorberatung	nichtöffentlich
Ausschuss für Soziales, Gleichstellung, Antidiskriminierung und Bürger*innenbeteiligung	Vorberatung	öffentlich
Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsausschuss	Vorberatung	öffentlich
Stadtverordnetenversammlung	Entscheidung	öffentlich

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Marburg 2022 - 2028

Beschlussvorschlag

Der beiliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Marburg für die Jahre 2022 bis 2028 wird beschlossen.

Sachverhalt

Gemäß § 7 Absatz 3 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) ist der Frauen-förder- und Gleichstellungsplan der Stadtverordnetenversammlung zur Beratung und zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Aufstellung erfolgt für die Dauer von 6 Jahren.

Den unter der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteten Entwurf des Frauenförder- und Gleichstellungsplans stellte die Dienststelle am 05. Juli 2022 der Gleichstellungskommission vor. Danach wurde der Personalrat der Stadtverwaltung gem. § 77 Absatz 3 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) gebeten, dem Entwurf zuzustimmen. Ein entsprechendes Beteiligungsverfahren wurde durchgeführt.

Mit der Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für die Jahre 2022 bis 2028 setzt sich der Magistrat der Universitätsstadt Marburg weiterhin das Ziel, die Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) umzusetzen.

Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung partiell bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Eine umfassende Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31. Dezember 2021 sind die Grundlagen dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

Am Stichtag 31. Dezember 2021 waren bei der Stadtverwaltung Marburg 1.165 Mitarbeiter*innen, gemessen in der Personalkapazität an einer Vollzeitbeschäftigung, beschäftigt. Von dieser Beschäftigtenstruktur waren es 778 Frauen (= 67 %) und 387 Männer (= 33 %). Hierbei sind die sog. 1-Stunden-Kräfte sowie die Personalkapazität des Dienstleistungsbetriebes Marburg (DBM) nicht mitgerechnet, da diese die Aussagen des Plans bezogen auf die Stammebelegschaft verzerren würden. Der DBM führt einen eigenen Frauenförder- und Gleichstellungsplan.

Von den Mitarbeiter*innen arbeiteten zum Stichtag rd. die Hälfte in Vollzeit und die andere Hälfte in Teilzeit, wobei die Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen ausgeübt wird.

Im Bereich der Führungspositionen wurde eine differenzierte Betrachtung zwischen der Kernverwaltung (also i. W. Fachdienst- und Fachbereichsleitungen) und einer erweiterten Betrachtung mit den Leitungen der Kindertageseinrichtungen vorgenommen. Demnach ergibt sich zum Stichtag folgendes Bild:

Führungskräfte Kernverwaltung: 23 Männer (= 45 %) und 28 Frauen (= 55 %)

Führungskräfte insgesamt: 25 Männer (= 36 %) und 44 Frauen (= 64 %).

Als Maßnahmen zur ausgeglichenen Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen der Kernverwaltung wurde formuliert, dass bei der Besetzung solcher Stellen Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nach dem Prinzip der Bestenauslese solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht worden ist. Diese Prämisse war bereits Bestandteil des vorhergehenden Frauenförderplans und wurde auch so praktiziert.

Dr. Thomas Spies

Oberbürgermeister

Finanzielle Auswirkungen

Personal- und Sachkosten des Fachdienstes 12

Anlage/n

- 1 2022-08-05 Frauenförderplan 2022

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan
der Stadtverwaltung Marburg
für die Jahre 2022 – 2028**

**Grundsätze zur Förderung
der tatsächlichen Durchsetzung
der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1	<i>Gesetzliche Grundlagen</i>	5
1.1	Anwendung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes	5
1.2	Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	6
2	<i>Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</i>	6
3	<i>Festlegung der Zielvorgaben</i>	6
4	<i>Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</i>	7
5	<i>Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern</i>	7
5.1	Ausbildung und beruflicher Einstieg	7
5.2	Personalgewinnung	8
5.2.1	Ausschreibungspflicht und Inhalt	8
5.2.2	Vorstellungsgespräche	9
5.2.3	Auswahlentscheidungen	9
5.3	Führungsaufgaben	10
5.4	Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen	10
5.5	Personalbeurteilung	12
5.6	Entgeltangleichungen	13
6	<i>Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i>	13
6.1	Arbeitszeitgestaltung	13
6.2	Teilzeitarbeit	13
6.3	Homeoffice	14
6.4	Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg	15
6.5	Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen	16
6.6	Sensibilisierung der männlichen Beschäftigten für Teilzeitarbeit	16
6.7	Unterstützungsangebote für alleinerziehende Beschäftigte	16
6.8	Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen	16
7	<i>Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen</i>	17
7.1	Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen	17
7.2	Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement	17
8	<i>Förderung des partnerschaftlichen Handelns</i>	18
8.1	Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung	18
8.2	Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	19
9	<i>Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen</i>	19
10	<i>Bauliche Maßnahmen</i>	19
11	<i>Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen & Männern auf lokaler Ebene</i>	20
12	<i>Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern</i>	21

12.1	Zuständigkeiten	21
12.2	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	21
12.3	Berichtswesen.....	22
12.4	Rechte der Beschäftigten	22
13	Bekanntgabe.....	22
14	Inkrafttreten und Laufzeit.....	22

Anlagen

Anlage 1 Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg hier: Zahlen der befristet und unbefristet Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum 31.12.2021

Anlage 2 Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg hier: Zahl der Auszubildenden und Anwärter*innen zum 31.12.2021

Anlage 3 Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg hier: Frauen in Führungsfunktionen zum 31.12.2021

Anlage 4 Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg hier: voraussichtliche Fluktuation und Zielvorgaben

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Leser*innen,

die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt:

- Frauen sind besser ausgebildet als jemals zuvor
- Lebensentwürfe werden zunehmend vielfältiger und entwickeln sich weg vom traditionellen Modell des "Hauptverdieners"
- Digitalisierung und zunehmend flexiblere Arbeitszeiten sowie Arbeitsumgebungen (zum Beispiel Homeoffice) lassen die Grenze von Arbeit und Freizeit verschwimmen und schaffen neue Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Trotz dieser positiven Entwicklungen sind es in Krisenseiten – auch im Jahr 2021 – Frauen gewesen, die den Großteil der unbezahlten Sorge- und Familienarbeit geleistet haben.

Der 2021 verabschiedete dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt fest, dass aus gleichstellungspolitischer Sicht nach wie vor Hürden und Barrieren abgebaut werden müssen, die zu Geschlechterungleichheiten führen.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Marburg für die Jahre 2022 - 2028 greift aktuelle gleichstellungsbezogene Herausforderungen auf und versucht, passgenaue Lösungen für die Stadtverwaltung zu finden. Somit dient der Plan als zentrales Instrument, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der beruflichen Ebene zu fördern und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß dem verfassungsmäßigen Auftrag aus Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) voranzubringen:

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

Die Stadtverwaltung legt, auf Grundlage des § 4 Abs. 1 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), deshalb bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde.

In den kommenden Jahren liegen die Schwerpunkte auf folgenden Aufgabenfeldern:

- Verbesserung der Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben für beide Geschlechter
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen
- Erhöhung der Mobilität und Veränderungsmöglichkeiten in andere Aufgabengebiete
- Verwendung geschlechtergerechter Sprache
- Unterstützung des Einstiegs in die Arbeitswelt der Stadtverwaltung für Menschen mit Migrationsgeschichte

Chancengleichheit können wir nur gemeinsam erreichen. Es liegt an uns allen – den politisch Verantwortlichen, den Mitarbeiter*innen und hier im besonderen Maße den Führungskräften aller Entscheidungsebenen, dass gesetzliche und die selbst formulierten Ziele, unterstützt durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalvertretungen, gemeinsam umgesetzt werden können.

Lassen Sie uns in den Jahren 2022 bis 2028 gemeinsam den Weg zu einer chancengleichen Verwaltungskultur fortsetzen.

Marburg, den 01. Januar 2022

Dr. Thomas Spies
Oberbürgermeister

1 Gesetzliche Grundlagen

1.1 Anwendung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) konkretisiert den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern für den öffentlichen Dienst in Hessen, wie er in Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) verankert ist. Ziele des Gesetzes nach § 1 HGIG sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Dabei wird den besonderen Belangen von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen Rechnung getragen. Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Das gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben die Erreichung der Ziele zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen (§ 4 Abs. 1 HGIG).

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Marburg präzisiert in der Darstellung der selbst gesetzten Ziele diesen gesetzlichen Auftrag.

Gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 HGIG besteht der Frauenförder- und Gleichstellungsplan mindestens aus

1. einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,
2. einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen,
3. verbindlichen Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und
5. konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

In den kommenden Jahren gilt den folgenden Aufgabenfeldern die besondere Aufmerksamkeit der Chancengleichheitspolitik:

- Die Stadt Marburg verfolgt, auch angesichts des demographischen Wandels, das Ziel für beide Geschlechter zu einer gelingenden Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben beizutragen. Dies bedarf entsprechender Angebote und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der Stadt Marburg.
- Durch verbesserte Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen im Stellengefüge der Stadtverwaltung wird eine tragfähige Basis zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen geschaffen. Dabei sollte es weitgehende Offenheit für die Ausgestaltung von Führungsverantwortung für Menschen mit Familienpflichten und für die Gestaltung einer geschlechtergerechten Führungskultur geben.
- Frauen sind häufig in geringer bewerteten und stark dienstleistungsorientierten Arbeitsbereichen (zum Beispiel Schulsekretariate, Reinigungs- und Hauswirtschaftsbereich) tätig. Hier gilt es mehr Mobilität und Veränderungsmöglichkeiten in andere Aufgabenbereiche zu schaffen durch geeignete Maßnahmen.
- Die Stadt Marburg wird in allen Veröffentlichungen und im dienstlichen Schriftverkehr die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine geschlechtergerechte Sprache zum Ausdruck bringen.
- Die Stadt Marburg sieht sich im Bereich der Chancengleichheit und in ihrem eigenen gesellschaftlichen Bild verpflichtet, den Einstieg in die Arbeitswelt der Stadtverwaltung für Menschen mit Migrationsgeschichte in besonderem Maße zu unterstützen.

1.2 Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden, unabhängig der Art des Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisses für den Bereich der Stadtverwaltung Marburg. Der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan verwendete Begriff der „Beschäftigten“ umfasst sowohl Beamt*innen, als auch Arbeitnehmer*innen.

Der Dienstleistungsbetrieb der Stadt Marburg (DBM) verfügt über einen eigenen Frauenförder- und Gleichstellungsplan.

Die Dienststelle hat sich bemüht, den Frauenförder- und Gleichstellungsplan in gendergerechter Sprache aufzustellen. Sollte dies an der einen oder anderen Stelle nicht gelungen sein, ist dies ggf. auch den gesetzlichen Ausführungen geschuldet, die in weiten Teilen in den Ausführungen zum Tragen kommen.

In allen textlichen Ausführungen und Darstellungen sieht die Dienststelle auch Kolleg*innen einbezogen, die sich dem Merkmal „divers (d)“ zuordnen lassen wollen.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Der Fachdienst 12 - Personal erstellt eine Analyse der Beschäftigtenstruktur, entlang der

1. Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit, getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen (Anlage 1),
2. Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit, getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen (Anlage 1),
3. Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen (Anlage 2),
4. Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, getrennt nach Frauen und Männern (Anlage 3),
5. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen. (Anlage 4).

In begründeten Fällen werden der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weitere Auswertungen zur Verfügung gestellt, wie zum Beispiel eine jährliche Auswertung der unter Punkt 5. absehbaren und geplanten Veränderungen im Vorgriff auf das jeweilige Folgejahr.

Die Bestandsaufnahme erfolgt nach dem Stand vom 31.12.2021. Sie ist Grundlage für die Festlegung der Zielvorgaben für künftige Stellenbesetzungen und für weitere Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung.

3 Festlegung der Zielvorgaben

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- 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).

Nach dem HGIG sind grundsätzlich in den unterrepräsentierten Bereichen jeweils mehr als die Hälfte (51 v.H.) der zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Ein Mittel zur Erlangung der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan verbindlich festgelegten Zielvorgaben ist unter anderem die frühzeitige Qualifizierung von Frauen für die Übernahme freier werdender höherwertiger Stellen.

In Betracht kommen insbesondere nachstehende Maßnahmen:

- die Teilnahme an Maßnahmen zur Potenzialförderung, zum Beispiel Fortbildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen, Teilnahme an Mentoring- und Trainee-Programmen, etc.,
- die Übertragung von Sonderaufgaben oder Projektarbeiten sowie
- die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten im Vertretungsfall.

Zielvorgaben sind im Sinne des HGIG verbindliche Grundsätze, die von den Fachbereichs- und Fachdienstleitungen in eigener Verantwortung bereits bei der Personalauswahl zu beachten sind. Die im öffentlichen Dienst geltenden verfassungsrechtlichen Personalauswahlkriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bleiben unberührt. Bei Nichteinhaltung der Zielvorgaben ist nach § 11 Abs. 4 HGIG die Entscheidung des Magistrates einzuholen. Dies erfolgt unter gesondertem Hinweis bei dem Stellenbesetzungsvorschlag, der dem Magistrat nach der jeweils gültigen internen Regelung zuzuleiten ist.

Über Ausnahmen von den Zielvorgaben kann nur im Einvernehmen mit allen Beteiligten befunden werden.

4 Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern soll sich auch im Bereich der Führungsfunktionen widerspiegeln. Die gesonderte Erwähnung der Vorgesetzten mit Leitungsaufgaben in § 3 Abs. 5 HGIG trägt dem Umstand Rechnung, dass gerade in diesen Funktionen Frauen häufig noch unterrepräsentiert sind. Betrachtet wird hier der Frauenanteil in den Funktionen Fachbereichs- und Fachdienstleitungen, Leitungen der Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadtverwaltung Marburg und die Leitungen der Fachabteilungen des Fachdienstes Schule in Voll- und Teilzeit.

5 Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern

5.1 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Die Ausbildung, als ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung, nimmt bei der Stadtverwaltung Marburg einen besonderen Stellenwert ein. Jedes Jahr bietet die Stadt Marburg viele Ausbildungsberufe an und investiert in eine qualifizierte Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte. Das Ausbildungsmarketing umfasst unter anderem die Teilnahme an der Bildungsmesse „Ansprache Zukunft“ sowie an verschiedenen Ausbildungs- bzw. Berufsbörsen und den Besuch von Schulklassen.

In entsprechend bewusster Verantwortung wird die Stadtverwaltung Marburg, hier der Fachdienst 12 – Personal, das Ausbildungsmarketing weiterhin ausbauen und moderne Rahmenbedingungen hierfür schaffen.

Im Ausbildungsmarketing werden Frauen und Männer mit Migrationsgeschichte besonders berücksichtigt. In der öffentlichen Ausschreibung der Ausbildungsstellen erfolgt dazu ein gesonderter Hinweis:

„In der Stadtverwaltung Marburg gehört der Umgang mit kultureller Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Lebensweisen zum Alltag. Deshalb freuen wir uns sehr, wenn sich Ausbildungssuchende aller Nationalitäten von unserem Angebot angesprochen fühlen und sich bei uns bewerben.“

Eine Ausbildung ist in begründeten Einzelfällen in Teilzeit möglich.

Unbeschadet gesetzlicher Vorschriften dürfen keine Einschränkungen für Frauen in Ausbildungsberufen und beim Vorbereitungsdienst gemacht werden. Für die Ausbildung von Frauen in den fachspezifischen Berufen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Die angebotenen freien Ausbildungsstellen werden geschlechtsneutral und nach den gesetzlichen Regelungen öffentlich ausgeschrieben. In den Ausschreibungen kommt zum Ausdruck, dass sich die Dienststelle für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einsetzt. Es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Es gilt insbesondere, Frauen für Berufe der Informations- und Kommunikationstechniken, des Bauwesens sowie technischen Bereichen zu gewinnen und dafür aktiv zu werben.

In denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Aufnahmetests und Auswahlverfahren daraufhin überprüft, ob sie sozialisationsbedingte Unterschiede zwischen Frauen und Männern berücksichtigen. Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen Frauen nicht benachteiligen.

In allen Ausbildungsplänen der Stadtverwaltung Marburg wird die Thematik „Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf“ inhaltlich einbezogen. Alle Auszubildenden der Stadtverwaltung nehmen im 1. Ausbildungsjahr, zur Vermittlung von Basiswissen, an einem Seminar der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz teil.

Die Selbstsicherheit und Durchsetzungsfähigkeit von Frauen während der Ausbildungszeit, insbesondere in männlich dominierten Berufsgruppen oder Arbeitsbereichen werden durch zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen zur Stärkung des Gesprächs- und Kommunikationsverhaltens nachhaltig gefördert. Frauen und Männer erhalten bei der Übernahme nach der Ausbildung bezüglich der Dauer, Wertigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der ihnen angebotenen Stellen die gleichen Chancen.

Die Stadtverwaltung Marburg beteiligt sich am bundesweiten Girls´Day (zum Beispiel Fachdienst „Technische Dienste“) sowie Boys´Day (zum Beispiel Fachdienst „Kinderbetreuung“), um den Schüler*innen die Möglichkeit zu bieten, Ausbildungsberufe kennenzulernen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind. Dabei werden auch Mädchen und Jungen mit Behinderung sowie mit Migrationsgeschichte ermutigt, das Angebot zu nutzen.

5.2 Personalgewinnung

Für die Personalgewinnung finden die §§ 9 bis 11 HGIG sowie die Dienstvereinbarung zur Regelung der Bewerbungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen bei der Stadtverwaltung Marburg in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dabei sind Vorgaben zur Haushaltsbewirtschaftung zu beachten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Maßnahmen zur Personalgewinnung beteiligt.

5.2.1 Ausschreibungspflicht und Inhalt

Im Sinne der Zielsetzung des § 9 Abs. 1 HGIG sind besetzbare Stellen grundsätzlich auszuschreiben; dabei sind Vorgaben zur Haushaltsbewirtschaftung zu beachten. Der Grundsatz, dass alle Stellen auszuschreiben sind, trägt nicht nur dem Gedanken der Frauenförderung Rechnung, sondern dient ebenso der Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Personalauswahlkriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Art. 33 GG, Art. 134 Hessische Verfassung, vgl. auch § 10 Hessisches Beamtengesetz). Die Form der Ausschreibung richtet sich nach den zum Zeitpunkt der Ausschreibung gültigen Regelungen und Dienstvereinbarungen für Bewerbungs- und Auswahlverfahren und bedarf - im Falle der Abweichung - der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 9 Abs. 3 HGIG. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren.

Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese gezielt angesprochen, zum Beispiel durch den Zusatz: "Die Stadtverwaltung Marburg strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/dieser Funktion/diesem Bereich zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht."

In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt wird und Vollzeitstellen **grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden können**. Sollten Ausnahmen bei Stellen gesehen werden in Bezug auf die Besetzung in Teilzeit, ist die zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen, um lösungs- und zielorientiert zu verfahren.

In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass bei der Qualifikationsbeurteilung, entlang der beruflichen Vita, Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, berücksichtigt werden, soweit sie für die vorgehene Tätigkeit dienlich sind.

Nach § 1 Abs. 2 HGIG gilt weiterhin der Auftrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 zum Personenstandsrecht hat Auswirkungen auf die sprachliche Berücksichtigung von Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen. In Stellenausschreibungen werden daher entweder geschlechtsneutrale Formulierungen (zum Beispiel Reinigungskraft, pädagogische Fachkraft, Leitung, Küchenhilfe, Ausbildungsstelle im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst) oder das Gendersternchen (Erzieher*innen, Ausbildungsstelle als Brandoberinspektoranwärter*in) verwendet.

Die ausschreibende Stelle soll sich aktiv um geeignete Bewerber*innen bemühen, zum Beispiel durch vorausschauende Personal- und Qualifizierungsplanung, Kontakte zu Arbeitsämtern, Schulen, Hochschulen, Anzeigen in Fachzeitschriften und weitere Maßnahmen.

Genderkompetenz und die Förderung der Chancengleichheit sind zwingende Merkmale von Anforderungsprofilen derjenigen Arbeitsplätze, auf denen Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bzw. Aufgaben der Personalverwaltung wahrzunehmen sind. Daher ist bei diesen Stellenausschreibungen Folgendes im Anforderungsprofil aufzunehmen:

“Sie verfügen über Genderkompetenz und sind bereit, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gemäß den Grundsätzen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes umzusetzen.“

5.2.2 Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerber*innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen (§ 10 Abs. 1 HGIG).

Zu einem Vorstellungsgespräch werden i. d. R. diejenigen Bewerber*innen eingeladen, die nach Auswertung der Bewerbungsunterlagen aufgrund ihrer formalen Qualifikation, insbesondere des Bildungsabschlusses, und anderer individueller Eignungsmerkmale, zum Beispiel Berufserfahrung, Zeugnisse, besondere gesundheitliche Anforderungen, außerberuflich oder in der Familienarbeit (siehe § 11 Abs. 1 HGIG) erworbene Kompetenzen, für die Besetzung der Stellen in Betracht kommen.

Die Vorstellungsgespräche werden unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Interessenvertretungen diskriminierungsfrei geführt. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten internen Bewerber*innen ein Feedback-Gespräch im vertraulichen Rahmen angeboten. Es steht den Mitarbeiter*innen frei, diese Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Die Dienststelle hat keinen Einfluss auf die Inanspruchnahme. Aus Gründen der Vertraulichkeit erfolgt keine Dokumentation der Feedback-Gespräche.

5.2.3 Auswahlentscheidungen

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung sowie die Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen.

Hilfskriterien wie Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung oder Höhergruppierung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. Familienstand oder Einkommen des*der Partners*Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Homeoffice und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben wirken sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung aus und beeinträchtigen nicht das berufliche Fortkommen.

Bei gleicher Qualifikation von Bewerber*innen desselben Geschlechts bleibt selbstverständlich die Berücksichtigung anderer sozialer Kriterien, wie zum Beispiel die Schwerbehinderteneigenschaft, möglich.

Bei der Besetzung von Stellen – auch in Leitungsfunktionen – sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen (Prinzip der Bestenauslese) im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Verhältnis in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe erreicht worden ist.

5.3 Führungsaufgaben

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern soll sich auch im Bereich der Führungs- und Leitungsfunktionen widerspiegeln.

In Anlehnung an die Definition der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) ist eine Führungskraft diejenige Person, die Verantwortung für Mitarbeiter*innen trägt und/oder die Beurteilung als unmittelbare*r Vorgesetzte*r vornimmt. Unter den Begriff „Führungs- und Leitungskräfte“ fallen somit sämtliche Fachbereichs- und Fachdienstleitungen, die Leitungen der Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadtverwaltung Marburg und die Leitungen der Fachabteilungen des Fachdienstes Schule in Voll- und Teilzeit.

Führungs- und Leitungskräfte müssen die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit haben, in eigener Initiative den Förderungsauftrag der Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu erfüllen und umzusetzen. Dies ergibt sich aus den Zielen des § 4 Abs. 1 HGIG.

Die Aneignung von Führungskompetenzen bzw. deren Erweiterung ist für alle Führungs- und Leitungskräfte der Stadtverwaltung Marburg selbstverständlich.

Der Anteil der Frauen in der Funktionsebene Fachbereichs- bzw. Fachdienstleitungen ist weiter zu erhöhen bzw. beizubehalten. Hierfür wurden verbindliche Zielvorgaben aufgenommen.

Führungsaufgaben sind so zu gestalten, dass sie mit Familienaufgaben vereinbar sind. Teilzeit in Führungsfunktionen wird ermöglicht. Führen in Teilzeit, beispielsweise durch eine Tandemlösung, bei der sich zwei Führungskräfte eine Stelle teilen, ist dabei eine von vielen Möglichkeiten. Die Stadtverwaltung strebt eine Führungskultur an, die eine geteilte Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsaufgaben ermöglichen soll, wenn diese mit Verantwortung für die Struktur der Einheit vereinbar ist. Im Rahmen der Organisationseinheiten sind kreative Möglichkeiten zu suchen (zum Beispiel verschiedene zeitliche Umfänge), um Führung in Teilzeit zu ermöglichen. Dabei sollen entsprechende zeitliche Ressourcen für Organisations- und Abstimmungsprozesse einer möglichen Tandemlösung mitbedacht werden.

5.4 Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen

In Anlehnung an die Definition der KGSt (3/2000) beschreibt Personalentwicklung systematisch gestaltete Prozesse, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotenzial von Mitarbeiter*innen zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern.

Gemäß § 12 Abs. 1 HGIG hat die Dienststelle bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Dieses gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, für die dauernde oder zeitlich befristete Übertragung anderer Aufgaben und Funktionen, für die Abordnung zu anderen Aufgabenbereichen (Rotation) und für sonstige Maßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten. In Maßnahmen der Fortbildung, die sich an Kolleg*innen mit Leitungsaufgaben richten, sind die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu behandeln (§ 12 Abs. 2 HGIG). Diese Personen sind insbesondere in den Gebieten des HGIG, AGG, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie sexuelle Belästigung zu schulen.

Gemäß § 12 Abs. 3 HGIG werden Frauen im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen Aufgaben unterstützt, zum Beispiel durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, die Funktion als Multiplikatorinnen und ähnliche Maßnahmen. Führungskräfte motivieren ihre weiblichen Beschäftigten, sich für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren bzw. sich auf höherwertige Stellen zu bewerben, achten darauf, dass Sonderaufgaben und Projekte geschlechtergerecht verteilt werden; sie berücksichtigen besonders die Teilzeitkräfte. Abstimmungsprozesse zur Umsetzung dieser Bewerbung von weiblichen Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten sollen in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst 12 – Personal initiiert werden. Die jeweilige Qualifikationsbewertung oder Potenzialanalyse zur Übernahme der benannten Aufgaben und Tätigkeiten bleibt unberührt.

Fortbildung ist ein wirksames Instrument zur Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen. Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Für Frauen werden im Rahmen der Personalentwicklung deshalb gezielt Fortbildungen entwickelt, angeboten und ermöglicht:

- zum Thema Frauen und Führung, zur Vorbereitung von Frauen auf Führungsfunktionen sowie zur Unterstützung von Frauen in Führungsfunktionen
- zur Fortentwicklung der methodischen und sozialen Kompetenzen, die die berufliche Weiterentwicklung unterstützen
- Anpassungsqualifizierung für Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben (zum Beispiel Kompetenzen erkennen, Wiedereinstieg gestalten)
- für Beschäftigte, die besonderen Belastungen oder Strukturveränderungen ausgesetzt sind mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu erweitern sowie der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, welche die Umsetzung auf geeignete Arbeitsplätze in andere Aufgabenbereiche erleichtern
- Daneben werden Fortbildungen für besondere Belange von Frauen durchgeführt (zum Beispiel zu den Themen Herausforderungen der Care-Arbeit, Selbstfürsorge, Tipps für entspanntes Homeoffice, Nein sagen lernen, Digitalisierungsangebote speziell für Frauen).

Die Personalverantwortlichen unterstützen die weiblichen Beschäftigten aktiv bei der Wahrnehmung der oben aufgeführten Fortbildungsmaßnahmen.

Es wird ein Nachwuchsführungskräfte-Konzept und ein Trainee- und Mentoringprogramm entwickelt und angeboten. Beschäftigte, insbesondere Frauen, werden insgesamt gezielt zum Netzwerken ermutigt (zum Beispiel gegenseitige Unterstützung durch die Methode der kollegialen Beratung). Solange Frauen in Planstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens prozentual ihres Anteils an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen (§ 12 Abs. 3 HGIG), soweit Interesse an diesen Fortbildungen angezeigt wird.

Alle Fortbildungsangebote orientieren sich am konkreten Bedarf der Mitarbeiter*innen. Aktuelle Themen und Anregungen von Mitarbeiter*innen werden aufgegriffen. Es wird bei der Auswahl der Dozent*innen darauf geachtet, dass diese in ihren Konzepten die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern berücksichtigen und entsprechend thematisieren.

Bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie Fortbildungsveranstaltungen wird die Interessenlage von Beschäftigten mit Familienaufgaben nach Möglichkeit berücksichtigt.

Deshalb

- werden Fortbildungsveranstaltungen in Präsenz, i. d. R. in Marburg oder in der näheren Umgebung der Stadt durchgeführt,
- werden begleitend digitale Formate angeboten, die orts- und / oder zeitunabhängig wahrnehmbar sind,
- finden Fortbildungsveranstaltungen innerhalb der Arbeitszeit statt; soweit sie außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, wird ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt,
- werden bei der zeitlichen Platzierung der Veranstaltungen – im Rahmen des Möglichen – die Belange von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt,
- werden unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen in Anlehnung an die Hessische Beihilfeverordnung erstattet (§ 12 Abs. 4 HGIG).

Es wird darauf geachtet, dass die erworbenen Qualifikationen zeitnah in den beruflichen Alltag eingebracht werden können und die Einarbeitung in die entsprechenden Aufgabenfelder ermöglicht wird.

Die Auswahl der Bewerber*innen für berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen, wie zum Beispiel den Erwerb der Verwaltungsfachwirtin*des Verwaltungsfachwirtes; die Fortbildung zum*zur Objektbetreuer*in oder bei Fortbildungen für Leitungen der Kindertagesstätten erfolgt unter der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Bei Veränderungen der Aufgabenzuschnitte haben die Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass die nachgeordneten Stellen, im Gleichbehandlungsgrundsatz betrachtet werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Planung und Durchführung der Personalentwicklungsmaßnahmen beteiligt.

5.5 Personalbeurteilung

Im öffentlichen Dienst kommt der Personalbeurteilung eine Schlüsselrolle zu. Sie dient als Grundlage für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen und als ein Mittel der Personalführung. Als solches hat sie eine erhebliche Bedeutung für die Leistungsfähigkeit der Verwaltung und die Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes in der Verwaltung.

Die Beurteilungsrichtlinien der Stadtverwaltung Marburg sollen überarbeitet werden. Die Beurteilungsmerkmale sind geschlechtergerecht zu gestalten. Beurteiler*innen sind dafür zu sensibilisieren, dass Beurteilungsmerkmale, die von den Beurteilenden nur subjektiv eingeschätzt werden und sich auf Eigenschaften der Person beziehen, anfällig sind für Verzerrungen wie den unbewussten Einfluss von Geschlechterstereotypen, individuelle (Vor-)Urteile und andere leistungsfremde Aspekte. Hierfür soll eine Arbeitshilfe zur geschlechtergerechten Beurteilung erstellt werden.

Die Beurteilungen sind so zu gestalten, dass sich Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Homeoffice und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. In der Beurteilung wird künftig bei allen Beschäftigten, insbesondere den Führungs- und Leitungskräften, auch ihre Genderkompetenz bewertet.

5.6 Entgeltangleichungen

Die Dienststelle ist nach § 4 Abs. 2 HGIG verpflichtet, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben. Die Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgeltTranspG) vom 06.07.2017 wird hier miterfasst. Die Stadtverwaltung Marburg übernimmt als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion und schafft Transparenz über Entgeltstrukturen. Sie achtet darauf, dass sie zur ideellen und materiellen Aufwertung der Berufsgruppen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, beiträgt.

Das schließt die Anwendung betrieblicher Prüfverfahren entsprechend den §§ 17 ff. Entgelt-TranspG ein, um die Entgeltstrukturen einer gleichstellungsrechtlichen Kontrolle zu unterziehen, und zwar auch dann, wenn ein Tarifvertrag gilt oder angewandt wird. Sie ergänzen und konkretisieren die in § 6 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 , Abs. 3 HGIG für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan vorgeschriebene Bestandsaufnahme (vgl. Kommentierung v. Roetteken zu § 4 HGIG, Randnummer 205, Stand März 2022).

Zur Förderung der Entgelttransparenz wird die Dienststelle, entsprechend der Empfehlung der Sachverständigenkommission des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, ein betriebliches Prüfverfahren (Entgeltaudit) entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen durchführen.

Die bereits im internen Kontext installierte Bewertungskommission im Bereich der Beamt*innen soll erweitert werden auf den Tarifbeschäftigtenbereich.

6 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Dienststelle hat gemäß § 14 Abs. 1 HGIG Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Führungs- und Leitungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarkeit und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Umfeld.

6.1 Arbeitszeitgestaltung

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist ganz wesentlich, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Um die Arbeitszeit noch besser dem jeweiligen Arbeitsrhythmus und den dienstlichen als auch den persönlichen Erfordernissen anzupassen, wurde die Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit evaluiert und zum 01.04.2019 neu in Kraft gesetzt.

Die Kernarbeitszeit wurde abgeschafft. Bei der Koordination von Familie und Beruf sind Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen. Ihren Wünschen nach Berücksichtigung ihrer familiären Situation soll bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen des dienstlich Möglichen Rechnung getragen werden. Dies gilt auch für die Aufstellung von Dienst- oder Schichtplänen. Dringende dienstliche Belange genießen Vorrang.

6.2 Teilzeitarbeit

Die Stadt Marburg nutzt alle bestehenden rechtlichen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Grundsätzlich kann gemäß § 9 Abs. 2 HGIG jeder Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden – einschließlich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Nach § 14 Abs. 2 HGIG ist Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes werden auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden (§ 14 Abs. 3 Satz 2 HGIG).

Nach wie vor kommt die Stadtverwaltung Marburg dem Wunsch nach einer Teilzeittätigkeit bei Rückkehr in das Berufsleben nach Beendigung der Elternzeit oder der Betreuungszeit eines Angehörigen fast immer nach, obwohl teilweise entsprechende Planstellen zum Zeitpunkt der Rückkehr nicht zur Verfügung stehen.

Aber auch in anderen Situationen ist die Stadt Marburg bemüht, den Beschäftigten den Wunsch auf eine Teilzeittätigkeit zu ermöglichen. Darüber hinaus unterstützt sie beispielsweise als Arbeitgeberin auch dahingehend junge Menschen mit Familienverantwortung, indem sie die bestehende Möglichkeit, die Berufsausbildung mit einer verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit zu absolvieren, anbietet. Diese Möglichkeit wurde bereits mehrfach in Anspruch genommen.

Die Stadtverwaltung Marburg gewährt nach Ablauf der tarifrechtlich möglichen 5-Jahresfrist eine weitere befristete Arbeitszeitreduzierung, und zwar bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des jüngsten Kindes bei einem „Mindest-Beantragungszeitraum“ von 3 Jahren. Die positive Fortführung ist vorgesehen.

Gemäß § 14 Abs. 4 HGIG ist bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Teilzeitbeschäftigte sind gemäß § 14 Abs. 6 HGIG auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen. Ihnen sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen werden Teilzeitbeschäftigte den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen (§ 14 Abs. 7 HGIG).

Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen. Bewerbungen um Teilzeitarbeit oder von Mitarbeiter*innen in Teilzeitarbeit werden auch in Auswahlverfahren zur Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen einbezogen. Die Leistung von Teilzeitarbeit oder der Wunsch, Teilzeitarbeit zu leisten, mindern als solche die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern nicht. Teilzeitkräfte, die eine Vollbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Beschäftigte werden wegen Teilzeitarbeit nicht benachteiligt. Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte zur Folge haben. Bestehende Vorgaben für Arbeitsumfang und -menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit zu reduzieren. Konkrete Regelungen sind von der zuständigen Führungskraft für jede einzelne Stelle zu erarbeiten. Teilzeitbeschäftigte sollen grundsätzlich nicht zur Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus herangezogen werden. Dies schließt Mehr- und Überstundenarbeit von Teilzeitbeschäftigten nicht aus, sondern verpflichtet Führungskräfte, die persönlichen Dispositionen der Teilzeitbeschäftigten (wie zum Beispiel eine notwendige Kinderbetreuung) zu berücksichtigen.

6.3 Homeoffice

Telearbeit ist im HGIG ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach § 14 Abs. 3 HGIG sind Anträge der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

Durch die Entwicklung der informations- und kommunikationstechnologischen Infrastruktur können Arbeitsprozesse dezentral und zeitautonom gestaltet werden. Um diese Möglichkeiten noch besser zum Vorteil der Mitarbeiter*innen, als auch der Dienststelle Stadtverwaltung Marburg einsetzen zu können, wurde die bestehende Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit evaluiert und am 27.08.2020 durch die neue Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Plätzen bei der Stadtverwaltung Marburg“ ersetzt.

Dadurch konnten in verschiedenen Arbeitsfeldern die Arbeitsbedingungen verbessert werden und das flexible Arbeiten der Beschäftigten der Stadt Marburg weiter ausgestaltet werden. Mitarbeiter*innen, die familiären Pflichten nachkommen, werden bei der Einrichtung von Homeoffice-Plätzen bevorzugt berücksichtigt. Für Mitarbeiter*innen, die Homeoffice in Anspruch nehmen, ist im Rahmen des jährlichen Fortbildungsjournals eine Fortbildung zum Selbst- und Zeitmanagement vorgesehen. Für alle Führungskräfte, deren Mitarbeiter*innen Homeoffice in Anspruch nehmen, ist eine Schulung zur „Führung auf Distanz“ vorgesehen.

Innerhalb des Geltungszeitraums des Frauenförder- und Gleichstellungsplans soll bei Beschäftigten, die die Homeofficemöglichkeit nutzen, ein Erfahrungsaustausch ermöglicht werden, verbunden mit der Abfrage zu Verbesserungsmöglichkeiten dieser flexiblen Arbeitslösung.

6.4 Elternzeit, Beurlaubungen, Wiedereinstieg

Die Stadtverwaltung Marburg unterstützt ihre Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehören auch Hilfestellungen vor, während und nach familienbedingter Auszeiten. Das bereits bestehende Kontakthalte- und Wiedereinstiegskonzept soll evaluiert und weiterentwickelt werden.

Soll ein Antrag auf Bewilligung einer Beurlaubung abgelehnt werden, ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 17 HGIG zu beteiligen. Beschäftigte werden wegen der Inanspruchnahme einer Elternzeit oder einer Beurlaubung nicht benachteiligt.

Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes ist zeitnah ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 14 Abs. 4 HGIG). Hierdurch soll eine Belastung der anderen Beschäftigten durch Mehrarbeit oder Überstunden ausgeschlossen werden. Vertretungskräfte sind zu beschäftigen, wobei stets vorrangig im internen Bereich nach geeigneten Mitarbeiter*innen zu suchen ist. Dabei sind auch Aspekte der Personalförderung und -entwicklung zu berücksichtigen. Die Führungskräfte sind gehalten, einen entsprechenden Bedarf dem Fachdienst 12 - Personal rechtzeitig mitzuteilen und Vorschläge zum Personalausgleich zu unterbreiten. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan schließt es nicht aus, von zusätzlichen Arbeitsverhältnissen, beispielsweise dann Abstand zu nehmen, wenn auf dem Arbeitsmarkt kein geeigneter Ersatz zu bekommen ist oder wenn eine andere Regelung, zum Beispiel die Aufteilung einer höherwertigen Aufgabe auf andere Mitarbeiter*innen, im Interesse einer Personalförderung liegt. Unbefristete Arbeitsverhältnisse mit Vertretungskräften kommen dann in Betracht, wenn aufgrund der Personal- und Arbeitsmarktsituation, zum Beispiel bei hoher Fluktuation, gewährleistet ist, dass über die Vertretungsdauer hinaus im Rahmen des Stellenplans eine Dauerbeschäftigung angeboten werden kann.

Gemäß § 14 Abs. 5 HGIG werden Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, von ihrer Beschäftigungsdienststelle und der Dienststelle, die den sie betreffenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten. Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.

Die Führungs- und Leitungskräfte sind in der Verantwortung, Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit entsprechend zu beraten, zu betreuen und zu informieren, damit sie auf dem Laufenden bleiben sowie alle wesentlichen Informationen zu Veränderungen der Arbeitgeberin Stadt Marburg erhalten und eine spätere Rückkehr in das Berufsleben sich so unproblematisch wie möglich gestalten lässt. Hierzu dient auch das bestehende Kontakthalte- und Wiedereinstiegskonzept. Dieses beschäftigt sich in Form eines Gesprächsleitfadens mit den verschiedenen Phasen familienbedingter Auszeiten, gibt Antworten auf anfallende Fragen und informiert über bestehende Hilfsangebote. Anhand des Gesprächsleitfadens können Mitarbeitende offen mit ihrer zuständigen Führungskraft kommunizieren und sich auf die Auszeit und den Wiedereinstieg vorbereiten.

Personalverantwortliche sollen unterstützt werden, um durch rechtzeitige Gesprächsangebote sowie Fortbildungsmaßnahmen zur Erhaltung und Anpassung der Qualifikation für einen reibungslosen Wiedereinstieg zu sorgen. Falls geboten, ist anstelle oder ergänzend zu einer Fortbildungsmaßnahme eine ausreichende Einarbeitung sicherzustellen.

Bis zu einer dreijährigen Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz, über den gesetzlichen Anspruch hinaus, garantiert sofern der bisherige Umfang der Arbeitszeit beibehalten wird. Der Anspruch erneuert sich bei jeder Schwangerschaft. Bei der Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes sieht der § 29 TVöD einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts vor. Unverheiratete (Lebens-)Partner*innen werden von dieser Regelung nicht erfasst. Aus diesem Grund hat die Stadtverwaltung Marburg über die tariflichen Regelungen hinaus festgelegt, dass bei der Geburt eines Kindes bzw. mehrerer Kinder alle (Lebens-)Partner*innen einen Tag Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung erhalten.

Die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Marburg werden vom Fachdienst 12 - Personal über die Möglichkeiten der Freistellung zur Erziehung oder Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beraten. Die Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Wegweiser für die Stadtverwaltung“ bietet zusätzlich einen Überblick über die gesetzlichen Vorgaben und die Möglichkeiten bei der Planung und Umsetzung familienbedingter Auszeit. Diese Broschüre kann bei einem Anpassungsbedarf auch überarbeitet werden.

6.5 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen

Immer mehr Mitarbeiter*innen stehen vor der Herausforderung, Beruf und Pflege von nahen Angehörigen zu vereinbaren oder zu organisieren. Es wird dafür Sorge getragen, dass die rechtlichen Grundlagen soweit wie möglich im Sinne der Beschäftigten ausgestaltet werden, um Betroffene zu unterstützen.

Die Informationsmappe „Pflege und Beruf vereinbaren - für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen“ soll einen Überblick geben, welche Freistellungsmöglichkeiten, Anlaufstellen und Ansprechpartner*innen es gibt und wo Betroffene Informationen erhalten. Die Dienststelle ermöglicht die Pflegeberatung der Stadt Marburg innerhalb der Arbeitszeit aufzusuchen. Auch weitere Beratungseinheiten zum Thema Pflege können in Anspruch genommen werden (zum Beispiel Schwerbehindertenvertretung bei Fragestellungen zur Pflege von Schwerbehinderten im Kreis der Familie). Mitarbeiter*innen wird die Arbeitszeit analog zu den Regelungen für Arztbesuche in der Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit angerechnet.

6.6 Sensibilisierung der männlichen Beschäftigten für Teilzeitarbeit

Die Dienststellenleitung begrüßt es ausdrücklich, wenn männliche Beschäftigte Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Teilzeit zu motivieren, ist auch frauenpolitisch sinnvoll. Es kann die Akzeptanz von Teilzeitarbeit insgesamt erhöhen.

Es sollen Veranstaltungen für Männer angeboten werden, die die Vorteile der Teilzeitarbeit verdeutlichen (Work-Life-Balance, männerorientierte Vereinbarkeitsangebote wie zum Beispiel Fortbildungen, Väter-Treffen).

6.7 Unterstützungsangebote für alleinerziehende Beschäftigte

Es sollen Treffen bzw. Netzwerkmöglichkeiten für alleinerziehende Beschäftigte entwickelt und organisiert werden, um sich auszutauschen.

6.8 Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen

Die Stadtverwaltung Marburg unterstützt die Mitarbeitenden dabei, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Seit 2020 trägt sie das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“. Eine Rezertifizierung findet erneut in 2022 statt. Die Stadt Marburg führt ihre familienfreundliche Personalpolitik weiter. An den Themenbereichen Arbeitszeit und Arbeitsort, Kultur und Führung, Angebote für Beschäftigte sowie Information wird kontinuierlich weitergearbeitet. Die weitere Zertifizierung entlang des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ wird jährlich neu geprüft, ist jedoch für die Verfolgung der bereits benannten Ziele nicht zwingend.

7 Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

7.1 Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Die Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen erfolgt durch geeignete Maßnahmen.

Hierzu zählen unter anderem:

- Maßnahmen der Arbeitsorganisation
- Einbeziehung des Sachverständes der Beschäftigten bei der Veränderung von Arbeitsabläufen
- Arbeitsabläufe, die ein ganzheitliches Arbeiten erlauben sowie mehr Kompetenzen nach unten verlagern
- die Anreicherung der Arbeitsplätze mit höherwertigen Tätigkeiten

Bei Veränderungen der Aufgabenzuschneide sind die Personalverantwortlichen verpflichtet, darauf zu achten, dass Frauen mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben höherer Wertigkeit berücksichtigt werden. Normierte Geschäftsverteilungspläne und detaillierte Tätigkeitsbeschreibungen sind in der Auslegung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu erstellen.

7.2 Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement

In der heutigen Zeit können sich durch zum Beispiel demographischen Wandel und Digitalisierung die organisatorischen, technischen und persönlichen Anforderungen an die Arbeit sehr schnell ändern. Gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Faktoren werden immer wichtiger. Dies gilt für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen, besonders aber für Frauen, welche durch Erwerbs- und Sorgearbeit besonders belastet sind. Für die Entwicklung einer zukunftsfähigen und gesundheitsfördernden Organisation hat sich die Dienststelle im Rahmen der Dienstvereinbarung für ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) dazu verpflichtet, den Gesundheitsschutz bei der Stadtverwaltung nach modernen Maßstäben zu organisieren und als wichtige Daueraufgabe zu installieren.

Alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigen die unterschiedlichen Belastungsfaktoren von Frauen und Männern an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen, die Vielfalt der Verwaltung und die Vereinbarkeit von Beruf und Leben. Im Geltungszeitraum des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wird eine Darstellung der unterschiedlichen Belastungsfaktoren (Frau / Mann) in Form einer statistischen Aufarbeitung für die Interessensvertretungen erarbeitet, insbesondere für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Führungskräfte werden geschult im Themenbereich "gesund führen". Den Mitarbeiter*innen werden im Rahmen der Gesundheitsförderung verschiedene Angebote gemacht. Onlineseminare stehen zum Teil als dauerhaft bereitgestellte Angebote zur individuellen und wiederholbaren Nutzung zur Verfügung, zum Beispiel zu den Themen Bewegung, Entspannung sowie Ergonomie am (Homeoffice-) Arbeitsplatz.

Eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung über die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bei der Stadt Marburg ist für 2022 geplant. Dabei soll berücksichtigt werden, dass Frauen* und Männer* ihre Gesundheit anders wahrnehmen, ihre Krankheit anders bewältigen und sie unterschiedlichen beruflichen und privaten Belastungen ausgesetzt sind. Geschlechtsspezifischen Fragestellungen soll Rechnung getragen werden. Unter dem Gesichtspunkt „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ soll dem Wunsch der BEM-Berechtigten auf ein Online-Gespräch entsprochen werden.

Es wurde vom Arbeitskreis für betriebliches Gesundheitsmanagement ein Konzept für eine ganzheitliche Betrachtung der Arbeitsbedingungen entwickelt. Dieses sieht vor, den Gesundheitszirkel,

der bisher nur als Pilotprojekt „Fit im Reinigungsbereich“ zum Einsatz gekommen ist, zu implementieren, die derzeitigen Gefährdungsbeurteilungen zu aktualisieren und fortzuschreiben, sowie den Gesundheitsaspekt als festen Bestandteil von Dienstbesprechungen zu verankern.

Aufgrund der Corona-Krise sind alle Mitarbeiter*innen stärker belastet, insbesondere Frauen. In den meisten Fällen sind es Frauen mit Familienaufgaben, die Homeoffice beantragt haben. Deshalb soll eine Gefährdungsbeurteilung zu den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung durchgeführt werden, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Belastungen von Frauen und Männern. Zum Umgang mit Überlastungsanzeigen wird vom Arbeitskreis für betriebliches Gesundheitsmanagement zudem ein Leitfaden entwickelt.

Als Ergänzung hat die Stadtverwaltung Marburg eine interne zentrale Beratungs- und Informationseinheit für alle Beschäftigten geschaffen und ausgebaut. Diese arbeitet fachlich unabhängig und weisungsungebunden. Die Beratungen sind vertraulich und unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht. Dieses Angebot umfasst unter anderem:

- Individuelle Beratung und individuelles Coaching/Hilfestellung und Beratung zur Erkennung eigener Ressourcen
- Konfliktcoaching und Klärungshilfen bei sozialen Konflikten zwischen Beschäftigten und in Teams, bei Mobbing oder sexueller Belästigung - nach Wunsch auch Begleitung von Prozessen mit der zuständigen Führungskraft
- Beratung bei Stresserleben, Burnout, psychischen Belastungen und Krisen
- Hilfen bei Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und Drogen, Suchtverhalten, Prävention
- Hilfen bei Schwierigkeiten im sozialen oder familiären Umfeld
- Information rund um Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Lotsenfunktion zur Orientierung an zuständige Fachdienste in allen Sachfragen
- Erstellen von themenbezogenem Informationsmaterial und Implementierung und Bearbeitung einer entsprechenden Informationsplattform

8 Förderung des partnerschaftlichen Handelns

8.1 Schutz vor geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen und wird nicht toleriert. Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung dem Fachdienst 12 - Personal melden. Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder anderen Formen der Belästigung muss die Dienststellenleitung auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarischen Maßnahmen ergreifen. Das AGG stellt einheitliche Regelungen für Diskriminierungsverbote auf, um vor Belästigung und unzulässiger Benachteiligung zu schützen.

Betroffene Beschäftigte haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen ihrer Wahl zu beschweren. Den Betroffenen entsteht durch eine Anzeige kein Nachteil. Neue Mitarbeiter*innen werden bei der Einstellung über das AGG informiert.

Zu dem Thema „Sexuelle Belästigung“ werden gemeinsame und getrennte Fortbildungsangebote für Mitarbeiter*innen sowie für Vorgesetzte entwickelt und Informationsmaterialien zusammengestellt. Das Thema wird auch in die allgemeine Aus- und Fortbildung einbezogen. Die Entwicklung zentraler Fortbildungsangebote obliegt dem Fachdienst 12 - Personal im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie ist auf Grundlage des HGIG an allen Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu beteiligen.

Um alle Mitarbeiter*innen für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mehr zu sensibilisieren, soll ergänzend eine neue Dienstvereinbarung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und dem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung abgeschlossen werden.

8.2 Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Gemäß § 1 Abs. 2 HGIG sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr. Außerdem hat das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 zum Personenstandsrecht Auswirkungen auf die sprachliche Berücksichtigung von Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen.

Die Stadtverwaltung Marburg unterstützt die Verwirklichung der Gleichberechtigung durch eine moderne Verwaltungssprache. In der Stadtverwaltung Marburg wird den Beschäftigten für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache die Form des Sichtbarmachens durch das Gender-Sternchen oder eine Form der geschlechtsneutralen Formulierungen empfohlen.

Der Leitfaden für geschlechtergerechtes Sprechen und Schreiben des Gleichberechtigungsreferats wurde entsprechend aktualisiert. Des Weiteren ist die geschlechtergerechte Verwaltungssprache auch Bestandteil des internen Fortbildungsjournals für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Marburg. Zum Abbau von Geschlechterstereotypen wird bei Abbildungen auf klischeehafte Darstellungen verzichtet und eine Repräsentation von Vielfalt angestrebt.

9 Beteiligung sowie Vertretung von Frauen in Gremien und Projektgruppen

Die Dienststelle soll gemäß § 13 HGIG bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen etc., die außerhalb des Entscheidungsbereiches der Dienststelle liegen, wirken die Organisationseinheiten, die mit der Vorbereitung von Gremienarbeit befasst sind, bei den vorschlagsberechtigten Organisationen darauf hin, der geforderten Parität von Männern und Frauen zu entsprechen. Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlagslisten werden jeweils mit dem Zusatz versehen, dass eine gesetzliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung besteht. Die Dienststelle wirkt auf die paritätische Besetzung der Gremien, Ausschüsse, Kommissionen, Arbeits- und Projektgruppen und Beiräte hin. Bei der Besetzung ist es insbesondere Aufgabe der Führungskräfte, Frauen gezielt anzusprechen und zur Mitarbeit / Leitung zu motivieren.

Die Ausübung des Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrechts unterliegt der Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese ist vor der Ausübung eines der genannten Rechte, nach entsprechender Unterrichtung, anzuhören.

10 Bauliche Maßnahmen

In allen Arbeitsbereichen sind - soweit noch nicht vorhanden - durch bauliche Maßnahmen die Voraussetzungen für eine Beschäftigung von Frauen zu schaffen. Fehlende sanitäre Einrichtungen dürfen kein Hinderungsgrund für die Beschäftigung von Frauen sein. Sie sind unverzüglich bereitzustellen, soweit baulich diese Möglichkeiten bestehen. Sollten bauliche Gründe einer entsprechenden Ausstattung entgegenstehen, müssten andere räumliche Möglichkeiten für eine adäquate Beschäftigung aufgezeigt werden. Diese Aufgabe obliegt den Fachbereichen und Fachdiensten, unter Bindung an die bestehenden verwaltungs- und haushaltsmäßigen Vorschriften.

11 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen & Männern auf lokaler Ebene

2014 unterzeichnete die Stadt Marburg die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Die Umsetzung der Europäischen Charta, in Form von Aktionsplänen, soll gleichstellungspolitische Maßnahmen in der Stadt Marburg transparenter und nachhaltiger machen. Die starke Einbindung der gesamten Stadtverwaltung sowie zivilgesellschaftlicher Akteur*innen soll dafür sorgen, dass geschlechtergerechte Maßnahmen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen verankert werden.

Ein wichtiger Bereich innerhalb der Bestandsaufnahme sowie des Aktionsplanes ist die Rolle der Stadt Marburg als Arbeitgeberin.

Themen für den 3. Aktionsplan zur EU-Charta sind auf der Grundlage des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

- Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Dienstvereinbarung zum Schutz von Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Interkulturelles Personalmanagement
- Altersvorsorge von Frauen

Neue Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX

Es ist ein grundsätzliches Ziel die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern. Auf der Basis dieser Zielsetzung wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 167 Abs. 2 SGB IX als ein wichtiger Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und wesentlicher Bestandteil des Personalmanagements erachtet.

Neue Dienstvereinbarung zum Schutz von Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Begriff sexuelle Belästigung wird in § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert. Danach ist sexuelle Belästigung eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Interkulturelles Personalmanagement; Potenziale erkennen, nutzen, fördern

Der Wandel hin zu einer interkulturell geprägten Zivilgesellschaft bringt Chancen und Herausforderungen für die Gesellschaft und ihre Institutionen mit sich. Die Stadt Marburg sieht sich im Bereich der Chancengleichheit und in ihrem eigenen gesellschaftlichen Bild verpflichtet, den Einstieg in die Arbeitswelt der Stadtverwaltung für Menschen mit Migrationsgeschichte in besonderem Maße zu unterstützen. Als Arbeitgeberin möchte die Stadt Marburg interkulturelles Personalmanagement gezielt einsetzen, um Potenziale einer interkulturell geprägten Zivilgesellschaft zu erkennen, zu nutzen und zu fördern. Es soll deshalb ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet werden, das Interkulturalität und die Chancengleichheit von Frauen und Männern beinhaltet.

Altersvorsorge von Frauen

Frauen leiden auch heute noch im Alter weitaus häufiger unter Altersarmut als Männer. Sie haben häufig geringere Einkommen, arbeiten häufiger in Teilzeit oder beantragen eine Beurlaubung, um Familienaufgaben wie die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen wahrzunehmen. Dies alles hat Auswirkungen auf ihre spätere Altersvorsorge.

Deshalb ist es so wichtig, sie frühzeitig für dieses Thema zu sensibilisieren. Angefangen ab der Ausbildung soll deshalb allen weiblichen Beschäftigten jährlich eine Informationsveranstaltung zum Thema Altersvorsorge für Frauen angeboten werden. Die Dienststelle ermöglicht eine Beratung der Stadt Marburg zur Altersvorsorge innerhalb der Arbeitszeit aufzusuchen. Mit Blick auf die möglicherweise reduzierten Ansprüche aus Rente und sonstigen Vorsorgekassen ist die Dienststelle bemüht, keine Berufsgruppe von einer Vollzeitbeschäftigung auszunehmen.

12 Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

12.1 Zuständigkeiten

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern. Bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen (§ 4 HGIG).

12.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung des HGIG, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, das AGG und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere

1. die Aufstellung und Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft, sowie Maßnahmen nach § 7 HGIG,
2. personelle Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, soziale Maßnahmen im Sinne des § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorische Maßnahmen im Sinne des § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
3. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Personalstellen der Dienststellen, für die sie bestellt wurde,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung,
5. die Besetzung von Gremien nach § 13 HGIG sowie
6. sonstige Maßnahmen zur Durchführung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Von einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. Eine frühzeitige Unterrichtung bereits im Planungsstadium von Maßnahmen ermöglicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Mitgestaltung von Entscheidungsprozessen. Dies trifft insbesondere auf personelle Maßnahmen zu, die als Personalentwicklung wirken können, da sie ggf. auf eine spätere Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit vorbereiten.

Neben weiteren Aufgaben und Rechten nach § 17 HGIG obliegt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

1. die Entgegennahme von Beschwerden und die Einleitung von Maßnahmen, um ihnen abzuhelpfen, die Entgegennahme von Anregungen, die Beratung der Beschäftigten,
2. Arbeitsplatzbegehungen
3. die Unterbreitung von Vorschlägen für Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit und für Frauenfördermaßnahmen, zum Beispiel Unterstützung bei der Förderung von Entwicklungs- und Mobilitätswünschen von Frauen,
4. die Zusammenarbeit mit dem Personalrat und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht (§ 17 Abs. 6 HGIG). Ihr sind von der Dienststelle die zur Erfüllung ihrer

Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Auf Verlangen erhält sie Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen. In begründeten Fällen erstreckt sich dieses Recht auch auf die relevanten Teile der Personalakten (§ 17 Abs. 7 HGIG).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr. Sie ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Befugnisse von fachlichen Weisungen frei. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere für die berufliche Entwicklung, zum Beispiel bei Beförderungen, Höhergruppierungen oder im Zusammenhang mit der Bewerbung um eine andere Stelle. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden. Sie soll einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Den weiblichen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Versammlung zu gewährleisten. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Falls die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten es erfordert, kann diese auch Teilversammlungen durchführen. Darüber hinaus kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zur Unterstützung ihrer Arbeit zu den jeweiligen Aufgabenschwerpunkten Arbeitsgruppen bilden. Die Teilnahme daran ist Arbeitszeit. Weibliche Beschäftigte können sich direkt ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden (§ 18 HGIG). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist organisatorisch unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Dies ändert nichts an ihrer Stellung als weisungsunabhängiges Organ (§ 21 HGIG).

12.3 Berichtswesen

Der Fachdienst 12 - Personal erstellt alle drei Jahre den nach § 7 Abs. 7 HGIG erforderlichen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über die Handlungsschwerpunkte und sonstige Maßnahmen der Förderung. Der vom Fachdienst 12 - Personal erarbeitete Bericht enthält eine Fortschreibung der Zahlen zur Beschäftigtenstruktur und ggf. eine Anpassung der Zielvorgaben. Darüber hinaus soll der Bericht Auskunft geben über

- Einstellungen
- Beförderungen und Höhergruppierungen
- Beurlaubungen
- Elternzeit
- Homeoffice
- Fortbildungsveranstaltungen

12.4 Rechte der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind unbeschadet anderer Vorschriften berechtigt, sich in Angelegenheiten, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan betreffen, während der Arbeitszeit – sofern nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen – an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, den Gesamtpersonalrat, die Schwerbehindertenvertretung oder an den Fachdienst 12 - Personal zu wenden.

13 Bekanntgabe

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Marburg für die Jahre 2022 bis 2028 – Grundsätze zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – ist allen Mitarbeiter*innen in geeigneter Form bekanntzugeben.

14 Inkrafttreten und Laufzeit

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Marburg für die Jahre 2022 bis 2028 – Grundsätze zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern - tritt mit Wirkung vom 01.01.2022 mit einer Laufzeit von sechs Jahren - in Kraft.

Anlagen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg

hier: Zahlen der befristet und unbefristet Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum 31.12.2021

		Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Besoldungs-/Entgeltgruppen	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Personalkapazität der Beschäftigten insgesamt (Umrechnung auf Vollzeitkräfte)		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		Personalkapazität der Frauen (Umrechnung auf Vollzeitkräfte)		Anteil der Frauen (%)	
	Gesamt	davon befristet	Gesamt	davon befristet	Gesamt	davon befristet	Gesamt	davon befristet	Gesamt	davon befristet	Gesamt	davon befristet	Q=N*100/G	
	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	Q
Beamtinnen und Beamte (BEA)	A16	2		0		2,00		1		0		1,00		50,00
	A15	3		1		3,49		1		0		1,00		28,67
	A14	3		0		3,00		3		0		3,00		100,00
	A13hD	1		1		1,78		1		1		1,78		100,00
	Höherer Dienst insgesamt	9		2		10,27		6		1		6,78		66,03
	A13	10		0		10,00		2		0		2,00		20
	A12	17		2		18,22		8		2		9,22		50,60
	A11	10		4		12,41		5		4		7,41		59,72
	A10	11		10		17,88		4		9		10,00		55,93
	A9	13		0		13,00		7		0		7,00		53,85
	Gehobener Dienst insgesamt	61		16		71,51		26		15		35,63		49,83
	A9mD	2		3		3,80		0		2		1,20		31,41
	A8	12		0		12		1		0		1		8,33
	A7	9		0		9		1		0		1		11,11
Mittlerer Dienst insgesamt	23		3		24,80		2		2		3,20		12,88	
Summe BEA	93		21		107		34		18		46		42,79	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN)	15	2	0	0	0	2,00	0	1	0	0	0	1,00	0	50,00
	14	5	0	0	0	5,00	0	3	0	0	0	3,00	0	60,00
	13	18	0	8	1	23,49	0,5	9	0	8	1	14,49	0,5	61,68
	Höherer Dienst insgesamt	25	0	8	1	30,49	0,5	13	0	8	1	18,49	0,5	60,64
	12	9	0	2	0	10,37	0,00	3	0	2	0	4,37	0,00	42,15
	11	69	7	30	4	88,85	9,46	24	7	23	4	38,58	9,46	43,42
	10	20	0	9	1	25,87	0,53	8	0	8	1	13,21	0,53	51,04
	9c	19	0	21	2	33,21	1,00	16	0	19	1	28,83	0,50	86,83
	9b	17	4	25	4	31,99	6,42	11	4	22	4	24,49	6,42	76,55
	9a	81	6	41	2	107,39	7,35	40	3	39	2	65,07	4,35	60,59
	S17	1	0	4	0	4,41	0,00	1	0	2	0	2,64	0,00	59,88
	S16	1	0	0	0	1,00	0,00	1	0	0	0	1,00	0,00	100,00
	S15	6	0	16	3	17,11	1,77	3	0	15	3	13,51	1,77	78,95
	S14	10	2	13	3	18,88	3,72	4	1	13	3	12,88	2,72	68,23
	S13	14	1	2	0	15,62	1,00	12	0	2	0	13,62	0,00	87,19
	S12	4	0	13	0	12,72	0,00	1	0	13	0	9,72	0,00	76,41
	S11b	15	2	22	0	30,21	2,00	7	1	18	0	19,53	1,00	64,64
	S10	1	0	0	0	1,00	0,00	1	0	0	0	1,00	0,00	100,00
	S09	8	0	4	0	11,67	0,00	6	0	4	0	9,67	0,00	82,86
	Gehobener Dienst insgesamt	275	22	202	19	410,29	33,24	138	16	180	18	258,11	26,74	62,91
	8	57	5	26	3	73,10	6,76	40	4	23	1	54,60	4,76	74,69
	7	39	1	28	1	57,30	1,77	30	1	28	1	48,30	1,77	84,29
	6	54	0	41	2	79,90	0,92	16	0	39	2	40,62	0,92	50,84
5	68	5	22	3	82,42	6,68	17	4	17	1	27,99	4,50	33,96	
4	8	0	10	0	15,88	0,00	3	0	8	0	9,34	0,00	58,83	
3	4	0	8	2	8,33	0,82	3	0	8	2	7,33	0,82	87,99	
2a	14	0	141	3	100,72	1,00	12	0	135	3	95,50	1,00	94,82	
S08b	1	1	8	6	6,00	4,76	1	1	7	5	5,29	4,05	88,24	
S08a	61	7	186	18	186,75	18,92	54	5	159	15	159,54	15,28	85,43	
S04	0	0	11	6	7,40	2,92	1	0	10	5	6,91	2,44	93,42	
Mittlerer und Einfacher Dienst insgesamt	306	19	481	44	617,80	44,55	177	15	434	35	455,43	35,54	73,72	
Summe AN	606	41	691	64	1.059	78	328	31	622	54	732	63	69,15	
Gesamt	699	41	712	64	1.165	78	362	31	640	54	778	63	66,74	

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg
hier: Zahl der Auszubildenden und Anwärter*innen zum 31.12.2021

Ausbildungsberuf	Gesamt	davon Frauen		Männer
			%	
Inspektoranwärter*in	4	3	75,00	1
Bauzeichner*in	2	2	100,00	0
Brandmeister*in im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst	4	1	25,00	3
Erzieher*in (Praxisintegrierte Ausbildung (PIA))	6	4	66,67	2
Fachangestellte*r für Bäderbetriebe	1	0	0,00	1
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	2	1	50,00	1
Fachinformatiker*in	4	0	0,00	4
Kauffrau*Kaufmann für Büromanagement	2	2	100,00	0
Koch*Köchin	1	1	100,00	0
Metallbau	1	0	0,00	1
Sport- und Fitnesskauffrau*Fitnesskaufmann	3	1	33,33	2
Veranstaltungskauffrau*Veranstaltungskaufmann	1	1	100,00	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	0	0,00	1
Verwaltungsfachangestellte*r	17	12	70,59	5
Auszubildende	45	25	55,56	20
Gesamt	49	28	57,14	21

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg
hier: Frauen in Führungsfunktionen zum 31.12.2021

	Voll- und Teilzeit			Teilzeit			
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen in Teilzeit	Männer in Teilzeit	
			%			%	
Kernverwaltung							
Fachbereichsleitungen	6	4	66,67	5	3	60,00	2
Fachdienstleitungen	48	27	56,25				
Kernverwaltung insgesamt	51	28	54,90	5	3	60,00	2
Kinderbetreuungseinrichtungen							
Kitaleitungen	18	16	88,89	6	6	100,00	0
Gesamt	69	44	63,77	11	9	81,82	0

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Marburg hier: voraussichtliche Fluktuation und Zielvorgaben

	Besoldungs-/ Entgeltgruppen	Frauenanteil unter 50%	Personalka- pazität zum 30.12.2021	Fluktuations- faktor** je Laufbahn- gruppe	Summe der zu besetzenden Stellen pro Jahr	Zielvorgabe:	
						51 v.H. der zu besetzenden Stellen sind zur Besetzung durch Frauen vorgesehen	
						2022 - 2024	2025 - 2028
						$H = (G*3)*51/100$	$I = (G*3)*51/100$
						B	C
						D	F
						G	
Beamtinnen und Beamte	A16	*					
	A15	28,67	3,49		0	0	0
	A14	*					
	A13hD	*					
	Höherer Dienst insgesamt		10,27	0,0000			
	A13	20	10		0,14	0	0
	A12	*					
	A11	*					
	A10	*					
	A9	*					
	Gehobener Dienst insgesamt		71,51	0,0140			
	A9mD	31,41	3,80		0,31	0	0
	A8	8,33	12		0,97	1	1
	A7	11,11	9		0,73	1	1
Mittlerer Dienst insgesamt		24,80	0,0806				
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	15	*					
	14	*					
	13	*					
	Höherer Dienst insgesamt		30,49	0,0656			
	12	42,15	10,37		0,56	1	1
	11	43,42	88,85		4,76	7	7
	10	*					
	9c	*					
	9b	*					
	9a	*					
	S17	*					
	S16	*					
	S15	*					
	S14	*					
	S13	*					
	SS12	*					
	S11b	*					
	S10	*					
	S09	*					
	Gehobener Dienst insgesamt		410,29	0,0536			
8	*						
7	*						
6	*						
5	33,96	82,42		7,60	12	12	
4	*						
3	*						
2a	*						
S08b	*						
S08a	*						
S04	*						
Mittlerer und Einfacher Dienst insgesamt		617,80	0,0923				

* Frauenanteil erfüllt

** Bei der Ermittlung der künftig zu erwartenden Fluktuation wurde auf eine Unterscheidung zwischen einem Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze und sonstigem Ausscheiden verzichtet. Es wurden alle Gründe, die zu einem Freiwerden einer Stelle führen, für ein Jahr je Bezahlguppe ermittelt und hieraus für jede Laufbahnguppe ein Fluktuationsfaktor errechnet. Dadurch werden Schwankungen der Einzelergebnisse in den Bezahlguppen ausgeglichen, aber laufbahnguppenbezogene Besonderheiten dennoch berücksichtigt